

Renate Schramek/Uwe Elsholz
(unter Mitarbeit von Christian Weiher)

Demografische Entwicklungen als Herausforderung für die betriebliche Bildung

Modul 3D / Einheit 6:
Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	4
1 Einführung	5
2 Demografie im Betrieb	7
2.1 Betriebliche Strategien für den Umgang mit dem demografischen Wandel	8
2.1.1 Altersstrukturanalyse	9
2.1.2 Altersgerechte Arbeitsgestaltung	11
2.1.3 Gesundheit und Gesundheitsförderung	13
2.1.4 Wissensmanagement	14
2.2 Gestaltung alterssensibler Weiterbildung	15
2.2.1 Demografiesensible Lernformen	16
2.2.2 Förderung arbeitsbasierten Lernens	19
2.2.3 Konzept des Selbstgesteuerten Lernen	23
2.2.4 Intergenerationelles Lernen	24
3 Theoretische Hintergründe	27
3.1 Grundlegendes zum Thema „Alter“	27
3.2 Lernen im Alter	29
3.2.1 Lernen im mittleren und höheren Lebensalter – Forschungsergebnisse	31
3.2.2 Veränderungskapazität im Alter – Ergebnisse aus der Interventionsforschung ...	32
3.3 Lern- und Leistungsfähigkeit im Alter	33
3.3.1 Das Defizit- und das Kompetenzmodells vom Alter	33
3.3.2 Mehrdimensionale Strukturtheorie der Intelligenz und das Erfahrungswissen Älterer	37
3.3.3 Lernbereitschaft Älterer	39
4 Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt in Deutschland	41
4.1 Zur demografischen Entwicklung in Deutschland	41
4.2 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt / die Betriebe	44
4.3 Demografischer Wandel und Fachkräftemangel	45
4.4 Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter	46
5 Ausblick	48
Literatur	49

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ebenenmodell arbeitsbasierter betrieblicher Bildung (nach Elsholz & Gillen 2012)	19
Abbildung 2: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 2019,	42
Abbildung 3: Altersstruktur der Bevölkerung je nach Wanderungssaldo – IAB-Kurzbericht 25/2021,	43
Abbildung 4: Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060 – IAB- Kurzbericht 25/2021	44
Abbildung 5: Berufe mit dem größten Mangel an Fachkräften in Deutschland 2021/2022	46
Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung Älterer im Zeitverlauf.....	47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kriterien lern- und kompetenzförderlicher Arbeit (Dehnbostel & Elsholz 2007, S. 42)	20
Tabelle 2: Abnehmende und zunehmende Leistungsbereiche im Lebensverlauf	38

1 Einführung

Der Begriff „demografischer Wandel“ bezeichnet die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur einer Gesellschaft. Dabei bezieht sich der Begriff insbesondere auf die Altersstruktur der Bevölkerung. In den modernen westlichen Gesellschaften wird mit dem demografischen Wandel vor allem die Entwicklung bezeichnet, dass die Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist (sie steigt aktuell weiter, jedoch weniger stark). Dem steht eine sinkende Geburtenrate gegenüber. Aus dieser Entwicklung ergibt sich eine schrumpfende Bevölkerungszahl für Deutschland, während die Bevölkerung an sich zugleich älter wird. Diese Tendenzen werden auch als Alterung der Gesellschaft bezeichnet.

Die Alterung der Gesellschaft geht mit essenziellen Herausforderungen für alle gesellschaftlichen Bereiche einher. Es ergeben sich in der Konsequenz spürbare Veränderungen für die Gesellschaft, die Sozialsysteme und den Arbeitsmarkt. Für einen Überblick über unterschiedliche Aspekte des Zusammenhangs von Altern und Arbeitsmarkts s. Richter 2021 sowie Dehnbostel et al. 2021.

Von der durchschnittlichen Alterung der Bevölkerung ist auch die Beschäftigtenstruktur beeinflusst. Stichworte wie die „Rente mit 67“ zeigen an, dass sich das Eintrittsalter in den Ruhestand in den kommenden Jahren erhöhen wird. Während in den 1990er Jahren und bis in die 2000er Jahre noch viele ältere Beschäftigte mit vergleichsweise großzügigen Vorruhestandsregelungen mit Mitte oder Ende 50 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, gilt dies heute volkswirtschaftlich als nicht mehr vertretbar. Es ist aus ökonomischer Perspektive weder für die Gesellschaft leistbar noch für die Unternehmen sinnvoll, die Beschäftigten derart früh in Rente zu schicken. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Fachkräftemangels.

Mit dieser veränderten Perspektive kommen sowohl auf die Unternehmen als auch auf die Beschäftigten neue Herausforderungen zu. Beide Seiten sind daher am längerfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interessiert. Neben Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Gesundheitsprävention, die in dieser Kurseinheit nur am Rande thematisiert werden, spielen Fragen der Kompetenzentwicklung und des Kompetenzerhalts damit eine wichtiger werdende Rolle. Dies zeigt sich auch darin, dass die Weiterbildungsteilnahme älterer Beschäftigter in den letzten Jahren sichtbar zugenommen hat.

Vor dem hiermit skizzierten Horizont der gesellschaftlichen und erwerbsstrukturellen Entwicklung und angesichts des geplanten Einsatzes gliedert sich die nachfolgende Kurseinheit in verschiedene Teile:

Zunächst geht es um die konkrete Beschreibung betrieblicher Vorgehensweisen angesichts des demografischen Wandels (Kapitel 2). Neben dem Hinweis auf häufig eingesetzte Instrumente werden dabei vor allem entsprechende Lernformen und Methoden für die Kompetenzentwicklung älterer Beschäftigter vorgestellt.

Im folgenden Kapitel 3 werden demgegenüber theoretische Hintergründe im Kontext des Alters und Alterns beschrieben. Diese beziehen sich sowohl auf ein theoretisches Verständnis von der Lebensphase Alter als auch auf konkrete Forschungsergebnisse zum Lernen Älterer.

Schließlich werden im Kapitel 4 wichtige Daten und Fakten zur behandelten Thematik aufgezeigt – zur Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung und deren Folgen für die Beschäftigtenstruktur. Darüber hinaus enthält dieser Abschnitt auch Daten zur Weiterbildungsteilnahme älterer Beschäftigter.

Mit diesem Aufbau soll die Kurseinheit – anders als bei den meisten gängigen Darstellungen – zunächst die konkreten Veränderungen und Ansatzpunkte für bildungswissenschaftliches Handeln in Betrieben in den Mittelpunkt stellen, und erst daran anschließend werden die theoretischen und empirischen Hintergrundinformationen aufgezeigt. Damit soll der Zugang zum Themenfeld erleichtert werden und die Lektüre des zweiten Teils bereits vor dem konkreten Hintergrund einer bildungswissenschaftlichen Perspektive erfolgen.