

*Markus Linten; Sabine Prüstel*

## Auswahlbibliografie

# “Demografischer Wandel und berufliche Bildung“

Zusammenstellung aus: Literaturdatenbank Berufliche Bildung  
([www.ldbb.de](http://www.ldbb.de))

Stand: September 2013

Die Auswahlbibliografie zum Themenkomplex „**Demografischer Wandel und berufliche Bildung**“ wurde aus der Literaturdatenbank Berufliche Bildung ([LDBB](#)) zusammengestellt und beinhaltet chronologisch absteigend Literaturnachweise aus den vergangenen Jahren.

Bei Online-Dokumenten sind die Nachweise über die URL direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt. Diese und andere Literaturzusammenstellungen zu Themen der Berufsbildung finden Sie im Internet zum Download unter [www.kibb.de/84.htm](http://www.kibb.de/84.htm).

Die Literaturzusammenstellung greift den aktuellen Diskussionsstand zum demografischen Wandel aus der Perspektive der beruflichen Bildung auf. Eine allgemeine Einführung in den Themenkomplex finden Sie unter anderem in den Portalen „[Demografischer Wandel](#)“ der Bertelsmann-Stiftung, dem „[Demographie-Netzwerk](#)“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dem Themendossier des Wissenschaftsjahres <http://www.demografische-chance.de> sowie dem Themenheft „[Demografischer Wandel](#)“(3/2011) der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte“.

Die **Literaturdatenbank Berufliche Bildung** weist die deutschsprachige Fachliteratur zum Themenbereich Berufsbildung/ Berufspädagogik/ Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 systematisch nach. Die Datenbank ist unter [www.lddb.de](http://www.lddb.de) online zugänglich und kostenfrei recherchierbar. Die über 57.000 Literaturnachweise sind neben bibliografischen Angaben durch Schlagwörter, Abstracts und eine Klassifikation inhaltlich erschlossen. Die LDBB wird von der [Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz \(AG BFN\)](#) unterstützt.

Kooperationspartner sind unter anderem das [Fachportal Pädagogik](#), das [Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung \(öibf\)](#) sowie das [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#).

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

<http://www.bibb.de>

© Copyright:

Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

**Erstveröffentlichung im Internet: September 2007**

---

## **Vorwort**

Die Deutschen werden immer älter. Die Kinder in unserem Land werden immer weniger. Die Bevölkerung altert und schrumpft.

Selbst ein auf absehbare Zeit eher unwahrscheinlicher Zuwanderungsüberschuss von etwa 200.000 Menschen, wie ihn das statistische Bundesamt der mittleren Variante seiner Bevölkerungsentwicklungsprognosen zugrunde legt, würde den Bevölkerungsrückgang nur abbremsen, aber nicht abstoppen. 2050 würden in Deutschland auch unter dieser Bedingung nur noch etwa 75 Millionen Menschen leben. Jeder geringere Zuwanderungsüberschuss würde die Probleme nachhaltig verschärfen. Wir brauchen also in jedem Fall eine gezielte Zuwanderungspolitik.

Soweit es das Erwerbspersonenpotential betrifft, ist die demografische Entwicklung allerdings noch geraume Zeit weniger durch eine zahlenmäßige Abnahme, sondern mehr durch ein Anwachsen des Anteils der Älteren gekennzeichnet.

Gleichzeitig nimmt in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft der Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften erheblich zu, während Zahl und Anteil der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte deutlich zurückgehen.

Angesichts dieser Entwicklungen ist es fatal, dass der Anteil der Hochqualifizierten in Deutschland im internationalen Vergleich eher gering ist und die Bildungsexpansion seit mehr als einem Jahrzehnt zum Stillstand gekommen ist. Gegenwärtig ist der Nachwuchs - gemessen am erreichten Bildungsniveau – im Durchschnitt schlechter qualifiziert als die mittlere Generation.

Die Botschaften der Arbeitswelt- und Demographieentwicklung an die Bildungspolitik sind indessen klar:

In den allgemeinbildenden Schulen müssen mehr Schülerinnen und Schüler ein höheres und höchstes Kompetenzniveau erreichen.

Die Bildungschancen junger Menschen aus sogenannten bildungsfernen Elternhäusern und Familien mit Migrationshintergrund müssen massiv verbessert werden.

Noch mehr junge Menschen müssen durch Berufsausbildung oder Studium auf anspruchsvolle Berufstätigkeiten vorbereitet werden.

Wesentlich mehr Menschen müssen durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie bessere Unterstützung des kontinuierlichen beruflichen Weiterlernens auch im höheren Alter zu qualifizierter Beschäftigung motiviert und fähig bleiben.

Mit einer familienfreundlichen Infrastruktur und Arbeitsorganisation müssen mehr Frauen mit Kindern bessere Möglichkeiten für qualifizierte Berufstätigkeit erhalten.

Die Bildungs-, Weiterbildungs- und Erwerbchancen der Zuwanderer und ihrer Kinder, die wir dringend brauchen, müssen deutlich verbessert werden.

Wir brauchen mehr Hochqualifizierte. Dazu müssen wir vor allem auch die Chancen, die unser im Kern funktionsfähiges, breit ausgebautes und arbeitsmarktnahes System der beruflichen Aus- und Weiterbildung für eine breitenwirksame Höherqualifizierung bietet, weiter entwickeln und wesentlich besser nutzen.

Wir brauchen bildungsbereichsübergreifende Strukturen, in denen die seit Jahrzehnten postulierten Forderungen nach der Gleichwertigkeit beruflicher Bildung und nach der Durchlässigkeit von Bildungswegen, Realität werden können, auch als notwendiger Systemrahmen für lebenslanges Lernen.

Wir brauchen ein funktionsfähiges und bedarfsgerecht ausgebautes System der Nachqualifizierung für gering Qualifizierte, das heißt eine wirksamere Förderung der beruflichen Eingliederung und Weiterbildung von Menschen mit Qualifikationsdefiziten. Ganz wichtig ist darüber hinaus eine lernförderlichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, auch für die bisher eher lernabstinenteren Gruppen.

Die Bildungspolitik hat in den letzten Jahren reagiert.

Die von den Ländern nach dem PISA-Schock eingeleiteten Reformen zur Qualitätsverbesserung an den Schulen zeigen erste Früchte.

Der vor allem von der Bundesregierung vorangetriebene Weg zum Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung sowie zu mehr Ganztagsangeboten weist in die richtige Richtung.

Die in Gang gekommene Debatte um förderfreundlichere, weniger ausleseorientierte Schulstrukturen wird – anders als in den 70er Jahren – weitgehend unideologisch und stärker faktenorientiert geführt. Die Chancen, auf mittlere Sicht zu Fortschritten zu kommen, sind deshalb nicht gering.

Die von der Bundesministerin für Bildung und Forschung eingeleitete Umsetzung der Empfehlungen des Innovationskreises berufliche Bildung, ist geeignet die zu langen Zeiten des Übergangs von der Schule in eine Berufsausbildung zu verkürzen und die Chancen bisher benachteiligter junger Leute, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erreichen, erheblich zu verbessern.

Der europäisch angestoßene Weg zu bildungsbereichsübergreifenden, kompetenzorientierten Qualifikationsrahmen, kann zu mehr Gleichwertigkeit der Bildungsgänge und zu mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen führen und damit die Möglichkeiten zur Höherqualifizierung in der Breite verbessern.

Wenn diese - hier nur exemplarisch aufgezählten - bildungspolitischen Initiativen weiter an Fahrt und Breite gewinnen, werden wir den demografischen Wandel nicht nur bewältigen, sondern auch positiv gestalten können.

Die vorliegende Literaturzusammenstellung beleuchtet den Themenkomplex ‚demografischer Wandel‘ aus der Perspektive der beruflichen Bildung.

Im Fokus der nachgewiesenen Literatur liegen deshalb überwiegend die Aspekte Fachkräftemangel und zukünftiger Bedarf, Personalentwicklung/Human Resource Management, lebensbegleitendes Lernen sowie Qualifizierung und Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen.

**Bonn, im September 2007**

**Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung**

**2013**

**Abschied vom 'goldenen Handschlag' : wie Unternehmen demografiesicher werden wollen /**

Klaus Heimann. - Abb.

In: Personalführung : das Fachmagazin für Personalverantwortliche. - (2013), H. 5, S. 18-27

Der drohende Fachkräftemangel zwingt Betriebe zu einer Neuausrichtung ihrer Arbeits- und Personalpolitik im Umgang mit alternden Belegschaften. Tarifverträge zum demografischen Wandel sollen dabei helfen. Sie sollen Instrumente der Personalarbeit wirksam bündeln und fokussieren. Der Beitrag zeigt an Unternehmensbeispielen, wie wirksam diese Verträge sind. (BIBB-Doku)

**Alter(n) und betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer (55+) : eine Einführung /**

Anne Marlen Hartmann. - Hamburg : Diplomica Verlag, 2013. - 92 S. : Literaturverz., Tab. - ISBN 978-3-8428-9126-5

"Der demographische Umbruch der letzten 30 Jahre in der BRD stellt die Unternehmen zunehmend vor bedeutsame Herausforderungen. Dieser Wandel führt zu einer stetigen Abnahme der Bevölkerungszahl und einem stetigen Anstieg der Zahl älterer Menschen. Daraus resultiert wiederum ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial und eine Zunahme älterer Erwerbspersonen mit dem Alter 55 +. Damit Unternehmen künftig ihre Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit sichern können, müssen sie ältere Arbeitnehmer verstärkt einbeziehen und somit auch ihre Personalentwicklungsmaßnahmen an diese Arbeitnehmergruppe anpassen. Dazu gehört insbesondere der Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Diesem Tatbestand gegenüber steht eine geringere Teilnehmerquote an betrieblicher Weiterbildung von älteren Mitarbeitern im Vergleich zu jüngeren Mitarbeitern, obwohl Ältere häufig ein starkes Bedürfnis danach haben, ihre Fähigkeiten auch im Alter einzubringen und zu vertiefen. Daher stellt sich die Frage nach den Ursachen für diese geringere Beteiligung Älterer. In dem Fachbuch werden zunächst der demographische Wandel und seine Auswirkungen auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials skizziert. Folgend werden Alterstheorien und -bilder, die Entwicklung der körperlichen sowie die psychischen Fähigkeiten im Alterungsprozess beschrieben. Im letzten Teil wird der Begriff "Weiterbildung" und die gängigen Lernformen, Weiterbildungsbarrieren Älterer sowie Varianten altersgerechter Gestaltung von betrieblicher Weiterbildung vorgestellt." (Verlag, BIBB-Doku)

**Beruf und Qualifikation in der Zukunft /** Gerd Zika. - Literaturangaben.

In: Lokale Bildungsverantwortung : kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. - Stuttgart. - (2013), S. 78-88

ISBN 978-3-17-022126-0

Der Beitrag beschäftigt sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit Zukunftsabschätzungen zum Fachkräftebedarf und zeigt mögliche Handlungsfelder und Strategien gegen den Fachkräftemangel auf der politischen und der betrieblichen Ebene auf. Projektionen von Arbeitskräftebedarf und -angebot bieten erstmals eine differenzierte

Darstellung sowohl nach Qualifikationsstufen als auch Berufsfeldern. Sie können Hinweise geben, in welchen Bereichen Engpässe auftreten können und wo Anpassungsprozesse eintreten müssen. Den Qualifikationsprojektionen von BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) und FIT (Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnologie) zufolge wird der Bedarf an Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung in den nächsten Jahren leicht zunehmen und erst nach 2020 leicht zurückgehen. Da gegenwärtig der Fachkräftemangel als die Lösung der Übergangsprobleme (Übergang Schule Arbeitswelt) insbesondere für Benachteiligte diskutiert wird, sind seine Untersuchungen für die Frage, ob kommunale Orientierung weiterhin nötig ist, von Bedeutung. (BIBB-Doku)

**Demografiepolitik : Herausforderungen und Handlungsfelder** / Michael Hüther [Hrsg.]; Gerhard Naegele [Hrsg.]. - Berlin : Springer-Verlag, 2013. - 380 S. : Literaturangaben, Tab., Abb. - ISBN 978-3-658-00778-2

**Demographischer Wandel : Grundlagen, Ergebnisse, Maßnahmen** / Henning Allmer [Hrsg.] ; Robert Becker [Hrsg.]. - Bremerhaven : Wirtschaftsverlag NW, 2013. - 124 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - (Betriebliches Gesundheitsmanagement und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren ; 36) . - ISBN 978-3-86918-288-9

Wie können Unternehmen die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen? Ausgehend von einer interdisziplinären Analyse des demografischen Wandels werden in dem Buch Handlungsfelder zur Gestaltung des demografischen Wandels in Unternehmen aufgezeigt und Empfehlungen zur Planung und Umsetzung von Maßnahmen für ein qualitätsbewusstes Alternsmanagement gegeben. Zur Analyse des demografischen Wandels wurde ein interdisziplinärer Ansatz gewählt. Im ersten Kapitel werden die Grundlagen des demografischen Wandels aus psychologischer und medizinischer Sicht behandelt, mit dem Ziel, Vorurteile zur Leistungsfähigkeit älterer Menschen im Arbeitsleben durch wissenschaftliche Erkenntnisse zu entkräften. Im folgenden Kapitel werden die Bausteine präsentiert, die zur Gestaltung des demografischen Wandels eingesetzt werden können: Arbeitsgestaltung, Altern-, Gesundheits- und Führungsmanagement, Weiterbildung und Unternehmenskultur, für die anhand bewährter Beispiele aus der Praxis Handlungsempfehlungen gegeben werden. Das abschließende Kapitel befasst sich mit zentralen Fragen zur Planung und Organisation von Demografie-Projekten. (BIBB-Doku)

**Employer Branding : aktuelle Recruitingtrends auf dem Arbeitsmarkt in Zeiten des Fachkräftemangels** / Marcel Pansegrau. - Hamburg : Bachelor + Master Publ., 2013. - 57 S. : Literaturverz., Abb., Tab. - Zugl.: Heide, Fachhochschule Westküste, Bachelorarbeit, 2013. - ISBN 978-3-95549-230-4

-

**Personalbeschaffung in KMU vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung : die Gewinnung von Fach- und Führungskräften durch einen Nachwuchsführungskräfte-Pool /** Kerstin Lüdecke. - Hamburg : Bachelor + Master Publ., 2013. - 55 S. : Literaturverz., Abb., Tab. - Zugl.: Harz, Hochschule Harz (FH), Bachelorarbeit, 2012. - ISBN 978-3-95549-134-5

**Verborgene Potenziale /** Rolf Dindorf.

In: Personalwirtschaft : Magazin für Human Resources. - (2013), H. 4, S. 50-52

"Immer ältere Belegschaften, immer weniger Fachkräfte. Der demografische Wandel ist in der Wirtschaft angekommen. Doch das Bildungsmanagement vieler Unternehmen ist hierfür kaum gerüstet. Besonders der Mittelstand kann jetzt mit gezielter betrieblicher Weiterbildung für ältere Mitarbeiter punkten." Der Beitrag greift zentrale Fragen und Herausforderungen für das Personalmanagement auf und gibt Hinweise für eine erfolgreiche Weiterbildung dieser Mitarbeiter. (BIBB-Doku)

## 2012

**Die duale Berufslehre im demografischen Wandel /** Samuel Mühlemann. - Literaturangaben, Abb.

In: Wirtschaft und Beruf : W & B. - 64 (2012), H. 5/6, S. 51-53

"Zukünftig wird die Zahl der verfügbaren Fachkräfte aufgrund der demografischen Entwicklung stetig abnehmen. Vor diesem Hintergrund gewinnt die duale Berufsbildung für die Betriebe an Attraktivität. Durch die Weiterbeschäftigung von selbst ausgebildeten Arbeitskräften müssen weniger Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden. So können Einstellungskosten gespart werden. Andererseits gibt es immer weniger Schulabgänger, die für eine Ausbildungsstelle geeignet sind. Ob und wie viele Ausbildungsplätze ein Betrieb anbietet, hängt schlussendlich stark von den erwarteten Kosten einer Berufslehre sowie den Kosten für extern einzustellende Fachkräfte ab." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Fachkräftemangel in der Pflege : Konzepte, Strategien, Lösungen /** Uwe Bettig [Hrsg.]; Mona Frommelt [Hrsg.]; Roland Schmidt [Hrsg.]. - Heidelberg : medhochzwei Verlag, 2012. - XI, 372 S. - (Gesundheitswesen in der Praxis) . - ISBN 978-3-86216-078-5

"Der Fachkräftemangel in der Pflege nimmt weiter zu und ist derzeit das wohl größte Problem der Pflegeeinrichtungen. Das Buch zeigt den Ist-Zustand auf und diskutiert besondere Aspekte wie ältere Arbeitnehmer in der Pflege, rechtliche Rahmenbedingungen und Auswirkungen der Pflegereform(en). Die Besonderheiten des Marktes, so z. B. die Internationalisierung des Arbeitsmarktes (Ausweitung Osteuropa), Konkurrenz der Versorgungssettings und rechtliche Rahmenbedingungen wie die Fachkraftquote werden dargelegt und ggf. hinterfragt. Ziel ist es hier, den Rahmen zu skizzieren, innerhalb dessen Lösungen zum Fachkräftemangel gefunden werden müssen. Es werden bereits zahlreiche innovative Ansätze in Einrichtungen innerhalb aber auch außerhalb des Pflegemarktes umgesetzt. Diese werden im Werk vorgestellt und auf

ihre Übertragbarkeit in die Pflege diskutiert. Best-Practice-Modelle, innovative Ideen aber auch traditionelle Instrumente, die sich in anderen Bereichen und Branchen bewährt haben, werden vorgelegt." (Verlag, BIBB-Doku)

**Fachkräftemangel - was ist dran? : Bericht zum 9. IWH-IAB-Workshop zur Arbeitsmarktpolitik**  
/ Herbert S. Buscher ; Christoph Harendt ; Alexandra Smigiel.  
In: Wirtschaft im Wandel. - 18 (2012), H. 11, S. 335-336

"Ein möglicher Fachkräftemangel und seine Auswirkungen sind seit geraumer Zeit ein Kernthema wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Debatten. Im Rahmen des 9. Workshops zur Arbeitsmarktpolitik des IWH und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Halle (Saale) diskutierten Wissenschaftler und Vertreter aus Politik und Wirtschaft über die Problematik in den kommenden Jahren möglicherweise fehlender qualifizierter Arbeitskräfte. In diesem Kontext wurden demografische, unternehmensbezogene und regionalspezifische Aspekte des Problems beleuchtet. Der Fachkräftemangel ist empirisch schwer zu erfassen. Als temporäre, berufs- und regionalspezifische Phänomene sind Fachkräfteengpässe jedoch zu beobachten. Unabhängig von der Feststellung eines tatsächlichen Fachkräftemangels sind Maßnahmen zur Fachkräftesicherung aus Gründen der Wohlfahrtssteigerung zu empfehlen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Forschung für mich - Forschung mit mir : Ergebnisse der Senioren-Werkstattgespräche zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel "Das Alter hat Zukunft"** / Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]. - Bonn, Berlin, 2012. - 31 S. : Abb. - [http://www.bmbf.de/pub/forschung\\_fuer\\_mich\\_forschung\\_mit\\_mir.pdf](http://www.bmbf.de/pub/forschung_fuer_mich_forschung_mit_mir.pdf) [Zugriff 29.5.2012]

**Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit : ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln** / Deutsche Gesellschaft für Personalführung [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2012. - 137 S. : Literaturverz., Abb., Tab. - (DGFP-PraxisEdition ; 105) . - ISBN 978-3-7639-3875-9

"Alle altern, und jeder altert anders. Doch wie bleiben die älteren Mitarbeiter von heute und morgen fit und leistungsfähig? In Zeiten des demografischen Wandels ist eine kontinuierliche und altersgruppenorientierte Kompetenzentwicklung unabdingbar. Es stellen sich die Fragen, wer zu den sogenannten älteren Mitarbeitern zählt und was die Personalentwicklung konkret für Älteren von heute und morgen unternehmen kann. In dem Buch diskutieren Experten wissenschaftliche Erkenntnisse und stellen Erfahrungen aus der Praxis für das Personalmanagement vor. Der Band enthält zahlreiche Checklisten." (Verlag, BIBB-Doku)



**Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik** / Knut Tullius ; Johannes Freidank ; Johannes Grabbe ; Jürgen Kädtler ; Wolfgang Schröder. - Literaturangaben, Abb.

In: WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. - 65 (2012), H. 2, S. 113-123

[http://www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_02\\_tullius.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_02_tullius.pdf) [Zugriff 13.09.2012]

Mit Blick auf die Bevölkerungsentwicklung und das Erwerbsarbeitssystem rücken zunehmend die Regulierung des Altersübergangs sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Wenn Erwerbstätige länger arbeiten sollen und müssen, sind - so der Tenor in Arbeits- und Sozialwissenschaft - die Arbeitsbedingungen in den Betrieben so zu gestalten, dass dies den Beschäftigten auch faktisch möglich ist. Die bisherige empirische Forschung zeigt, dass daraus in der betrieblichen Praxis bislang wenig folgt. Der Beitrag leuchtet diese Lücke zwischen Debatten- und betrieblicher Umsetzungsrealität auf der Grundlage eines Forschungsprojekts für drei Kernbranchen der deutschen Wirtschaft genauer aus: die Metall- und Elektroindustrie, die Chemie- und Pharmaindustrie und den Einzelhandel. Darüber hinaus diskutiert er Möglichkeiten und Grenzen alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik. (BIBB-Doku)

**Pflegemarkt: Drohendem Arbeitskräftemangel kann entgegengewirkt werden** / Erika Schulz.

In: IWD : Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft. - 38 (2012), H. 51/52, S. 3-17

"Von der Alterung der Bevölkerung und den damit verbundenen Herausforderungen für die Langzeitpflege sind alle europäischen Staaten betroffen. Wie die einzelnen Staaten gegenwärtig die Pflege organisieren und finanzieren, welchen Stellenwert die familiäre Pflege im System der Pflege hat und mit welcher Entwicklung auf dem Pflegemarkt gerechnet wird, sind Fragen, die im Rahmen des Projekts "Assessing Needs of Care in European Nations" (ANCIEN). Ein zentrales Forschungsthema ist die Analyse und Vorausschätzung der Nachfrage und des Angebots an formeller professioneller Pflege und an familiärer Pflege. Das DIW Berlin war dabei für Deutschland zuständig. Die im Beitrag vorgestellten Ergebnisse sind Teil der für dieses Projekt durchgeführten Analysen." Bedingt durch die demografische Entwicklung ist mit einer großen Lücke auf dem Pflegemarkt zu rechnen. Diese Entwicklung muss jedoch nicht zwangsläufig eintreten - so die Ergebnisse der Studie. Zum einen könnten Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots - wie etwa verstärkte Zuwanderungen, eine Erhöhung der Vollzeiterwerbstätigenquote, ein längeres Verbleiben im Pflegearbeitsmarkt und die Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufes auch für Männer - dem entgegenwirken. Zum anderen könnten die Pflegebedarfe durch ein anderes Gesundheitsverhalten, medizinischen Fortschritt sowie verstärkte Rehabilitations- und Präventionsmaßnahmen weniger stark steigen, als rein demografisch errechnet. Würde es gelingen, die Pflegeraten um fünf Jahre in höhere Altersjahre zu verschieben, dann würde sich die Lücke auf dem Pflegemarkt merklich reduzieren. (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Strukturprobleme und Herausforderungen für die berufliche Bildung zwischen demografischem Wandel, Fachkräftemangel und Europa / Dieter Münk ; Christian Schmidt.**

In: Die berufsbildende Schule : Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen. - 64 (2012), H. 10, S. 297-302

[http://www.blbs.de/presse/zeitung/archiv\\_2012/BLBS\\_10\\_12.pdf](http://www.blbs.de/presse/zeitung/archiv_2012/BLBS_10_12.pdf) [Zugriff: 30.10.2012]

"Die berufliche Bildung insgesamt und die berufsbildenden Schulen im Besonderen sehen sich aktuell mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert, welche Anpassungsleistungen abverlangen. Neben organisatorischen Herausforderungen, welche sich aus den abnehmenden Jahrgangsstärken aufgrund des demographischen Wandels ergeben, besteht die Anforderung, durch Qualifikation möglichst aller Jugendlichen einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels zu leisten. Hierbei stellt sich die Frage, ob es gelingt, Jugendlichen, die Probleme am Ausbildungsstellenmarkt haben und im Übergangssystem verbleiben, Bildungswege zu eröffnen, die zu anerkanntem Kompetenzerwerb führen. Eine weitere Herausforderung ist die europäische Berufsbildungspolitik, die spätestens seit der Debatte über den "Europäischen Bildungsraum" und den Deutschen Qualifikationsrahmen in den beruflichen Schulen unübersehbar angekommen ist." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

**Working and ageing : the benefits of investing in an ageing workforce / Antje Barabasch**

[Mitarb.] ; Alexandra Dehmel [Mitarb.] ; Jasper Van Loo [Mitarb.] ; u.a. - Luxembourg :

Publications Office of the European Union, 2012. - 315 S. : Literaturangaben, Tab. -

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3064\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3064_en.pdf) [Zugriff 18.12.2012]. - ISBN 978-92-896-1124-4

"Slowly but steadily, in Europe, the attitude towards population ageing is changing. Early reports saw it as a demographic time bomb that would have negative consequences for economies and societies. More recently, the opportunities that population ageing brings with it have been emphasised, and the emerging silver economy is increasingly seen as a driver of future growth and prosperity. Lifelong learning is a crucial condition for active ageing and working longer. The year 2012, the European year for active ageing and solidarity between generations, supports lifelong learning and active ageing. This publication contributes to the debate by providing new insights based on the latest results from research and best practices in Europe and the Member States. It considers the benefits of and barriers to investing in learning later in life, presents emerging models of age-management in organisations and sectors, and examines international and interdisciplinary perspectives on working, ageing and learning. The evidence points towards the importance of showing the benefits of learning, developing demographic literacy in organisations and expanding the evidence base on the value of learning later in life using interdisciplinary research." (Hrsg., BIBB-Doku)

**2011**

**Auswirkung der Demografie auf den Arbeitsmarkt und vorrangige Handlungsfelder / Peter**

Bott ; Robert Helmrich ; Gerd Zika. - Literaturangaben.

In: Wirtschaft und Berufserziehung : W & B. - (2011), H. 8/9, S. 11-15

"Auf dem Arbeitsmarkt zeichnet sich eine Trendwende ab. Die demografische Entwicklung wird sich unmittelbar auf das Arbeitskräfteangebot auswirken und zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt führen. Im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen ([www.qube-projekt.de](http://www.qube-projekt.de)) werden die möglichen Entwicklungen für die kommenden Jahre aufgezeigt und auf Engpässe hingewiesen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Betrieblicher Dialog : demografischer Wandel** / Cornelia Seitz.

In: Wirtschaft und Berufserziehung : W & B. - (2011), H. 8/9, S. 19-23

"Die Auswirkungen des demografischen Wandels beeinflussen aktuell unsere Produkt- und Personalmärkte. Ein langfristig ausgerichtetes Personalmanagement wird für Unternehmen immer wichtiger, da die potenziellen Risiken des demografischen Wandels bereits heute Arbeitsbedingungen verändern. Ein gutes Instrumentarium zur Entwicklung unternehmensspezifischer Lösungen unter Einbindung der Belegschaft ist eine Kombination von betrieblichen Dialogrunden mit einer demografischen Strukturanalyse." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Fakten zum vermeintlichen Fachkräftemangel : Argumente für eine differenzierte Betrachtung** / Lars Windelband ; Georg Spöttl. - Literaturangaben, Abb.

In: Personalführung : das Fachmagazin für Personalverantwortliche. - (2011), H. 11, S. 30-37

Bei aktuellen Warnungen vor einem Fachkräftemangel ist oft nicht deutlich, welche Fachkräfte im Einzelnen gemeint sind. Selten wird unterschieden, ob es um akademisch qualifizierte Kräfte, Facharbeiter oder anderweitig ausgebildete Kräfte geht. Die Autoren plädieren für eine differenzierte Betrachtung nach Fachkräftekategorien. Sie gehen der Frage nach, ob es sich bei den beruflich-betrieblich ausgebildeten Fachkräften um einen allein quantitativen Fachkräftebedarf handelt oder um die Qualität und Passfähigkeit der beruflich-betrieblich Qualifizierten. Dabei steht insbesondere der Nachwuchsbedarf in Pflege und Logistik im Mittelpunkt der Betrachtungen. (BIBB-Doku)

**Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer zwischen politischen Ansprüchen und den veränderten Bedürfnissen der "jungen Alten": Die Initiative 50plus"** / Michael Buestrich ; Frank-Peter Oltmann. - Literaturangaben.

In: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. - 20 (2011), H. 1, S. 18-31

"Die arbeitsmarktpolitische Wiederentdeckung der Förderung älterer Arbeitnehmer und Arbeitsuchender im Rahmen der "Initiative 50plus" wird vornehmlich demografisch begründet. Mit dem Verweis auf die Unterjüngung bzw. Überalterung der Bevölkerung erscheinen längere Lebensarbeitszeiten quasi unwidersprechlich. Zugleich wird ein verändertes (Selbst-)Bild der 'neuen' Senioren angeführt, die anders als frühere Generationen, auch im Alter 'aktiv' und das bedeutet auch erwerbstätig sein wollen. Der Beitrag fragt nach der Stichhaltigkeit dieser

Begründungszusammenhänge und verortet den Grund des steigenden Interesses der Politik an der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer dabei weniger arbeitsmarktpolitisch: Es sind letztlich fiskalische Gründe, die ihre forcierte Beschäftigung zukünftig alternativlos erscheinen lassen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Führt der demografische Wandel zu einem Verschwinden des Übergangssystems?** / Dieter Euler. - Literaturangaben.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. - 65 (2011), H. 130, S. 2-5

Gesellschaftliche Entwicklungen sind häufig ambivalent. So begründet der demografische Wandel zahlreiche Herausforderungen in Bereichen wie Fachkräfteversorgung, Alterssicherung oder wohnortnahe Schulangebote; zugleich wird ihm die stille Beseitigung des Übergangssystems zugeschrieben. Weniger Jugendliche fragen Ausbildungsplätze nach, die Betriebe müssen verstärkt auch solche Jugendlichen ausbilden, die bislang in das Übergangssystem mündeten. Der Beitrag untersucht diese Vermutung anhand betrieblicher Optionen der Fachkräfterekrutierung, um auf dieser Grundlage eine Einschätzung über ihr Eintreffen zu geben und mögliche Konsequenzen für die weitere Handhabung des Übergangssystems vorzuschlagen. Wenn die Demografie die virulenten Probleme nicht löse, bleibe - so Euler - prinzipiell nur die Option einer eigenständigen Reform. (BIBB-Doku)

**Potenziale jeden Alters nutzen - Personalmanagement im demografischen Wandel** / Clemens Volkwein. - Literaturangaben, Abb.

In: Ältere Beschäftigte: Zu jung um alt zu sein : Konzepte, Forschungsergebnisse, Instrumente / Brigitte Seyfried [Hrsg.] ; Bernhardt Schmidt [Mitarb.] ; Michael L. Bienert [Mitarb.] ; u. a.. - Bielefeld. - (2011), S. 107-117  
ISBN 978-3-7639-1144-8

Der demografische Wandel verlangt eine neue Einstellung zum Alter und Altern und gute Ideen, darauf angemessen zu reagieren. Der Beitrag stellt dazu drei Instrumente vor: Die Vorstellung einer Personalarbeit, die sich an Lebenszyklen orientiert, die Aufwertung der Personalfunktion im Unternehmen zu einem Gesprächspartner für die Geschäftsstrategie und einen gestalterischen Tarifvertrag. (BIBB-Doku)

**Qualifikationsentwicklung und demografischer Wandel: Herausforderungen und Reformperspektiven für das Bildungssystem** / Martin Baethge. - Literaturangaben, Abb.

In: Die berufliche Bildung der Zukunft : Herausforderungen und Reformansätze / Maria Icking [Hrsg.]. - Berlin. - (2011), S. 9-23  
ISBN 978-3-86928-042-4

Der Verfasser analysiert die Probleme und Herausforderungen des deutschen Bildungssystems vor dem Hintergrund der Qualifikationsentwicklung am deutschen Arbeitsmarkt. Er betrachtet

die Qualifikationsentwicklung im Zusammenhang mit dem ökonomischen und dem demografischen Wandel und geht der Frage des Kompetenzprofils nachindustrieller Erwerbsarbeit nach und leitet daraus Reformperspektiven für das Bildungssystem ab. Vordringlich sind die Verstärkung der frühkindlichen Bildung, die Anhebung des durchschnittlichen kognitiven Leistungsniveaus und die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung. Zur Überwindung der Systemschwächen des Bildungssystems hält Baethge institutionenübergreifende Reformen für notwendig, die sich jedoch als Reformbarriere herausstellen könnten. (BIBB-Doku)

**Unternehmen der Pflegewirtschaft im demografischen Wandel** / Thomas Freiling ; Mario Gottwald. - Literaturangaben, Abb.

In: Wirtschaft und Berufserziehung : W & B. - (2011), H. 8/9, S. 31-36

"Einer steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen werden zukünftig demografiebedingt immer weniger junge Fachkräfte zur Verfügung stehen. Schon heute ist es für viele Einrichtungen schwer, qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen. Der Pflegeberuf gilt als wenig attraktiv, die Fluktuation ist hoch, und die Fachkräfte steigen aufgrund der hohen Belastungen zu früh aus. Zudem steigt der Altersdurchschnitt der Beschäftigten und damit auch die Zahl derjenigen, die den Belastungen dauerhaft nicht mehr gewachsen sind. Vor diesem Hintergrund werden Gestaltungsansätze einer demografiefesten Personalpolitik benötigt, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und weiter auszubauen. Der Artikel stellt in der Betriebsarbeit des f-bb erprobte Verfahrensweisen und Instrumente vor und schildert Praxisbeispiele." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Von der Bestenauslese Abschied nehmen - Für einen Wandel der betrieblichen Nachwuchsstrategien** / Nader Djafari ; Michael Ehrke. - 14 S.

In: denk-doch-mal.de : Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft. - (2011), H. 1  
<http://www.denk-doch-mal.de/node/339> [Zugriff 25.02.2011]

Michael Ehrke und Nadar Djafari plädieren in ihrem Beitrag für einen grundlegenden Strategiewechsel in den Einstell- und Auswahlprozessen der Betriebe. Von der Bestenauslese Abschied zu nehmen sei ein demografisches Muss, es gehe nicht um die Besten, sondern um die Richtigen. Es sei an der Zeit, sich von solchen Kunstbegriffen wie 'mangelnder Ausbildungsreife' zu lösen, mit denen man in der Ausbildungsstellenkrise versuchte, den Verlierern des Ausbildungsmarktes die Schuld für ihr Schicksal zu geben. Statt mit riesigem Aufwand große Bewerbermengen mit fragwürdigen Mitteln und für teures Geld auszutesten, sollten die Betriebe künftig besser auf gute und nachhaltige Vorfeldarbeit in der Region setzen. So können sie Potentiale finden und Jugendliche interessieren, die letztlich auch mehr Berufstreue aufbauen werden. Personalverantwortliche und Betriebsräte sollten die 'Risikogruppen' als personalpolitische Chance begreifen. (Hrsg., BIBB-Doku)

**2010**

**Bedeutung der Zielgruppe Ältere (50+) für Weiterbildungsanbieter - eine Frage der regionalen Altersstruktur?** / Stefan Koscheck ; Hans-Joachim Schade. - Literaturangaben, Tab. In: Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel : Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der Bundeswehr München / Christiane Hof [Hrsg.] ; Joachim Ludwig [Hrsg.] ; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. - Baltmannsweiler. - (2010), S. 105-118  
ISBN 978-3-8340-0803-9

Der Beitrag untersucht, wie sich die demografische Entwicklung in Deutschland auf Weiterbildungsanbieter auswirkt. Er konzentriert sich auf die Zielgruppe Ältere 50+, die durch ihren zunehmenden Bevölkerungsanteil in unmittelbarem Zusammenhang zum demografischen Wandel steht. Auf der Basis von wbmonitor Umfragedaten wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Bedienung der Zielgruppe "Ältere" mit der regionalen Altersstruktur korrespondiert. Basierend auf der Annahme, dass sich demografischer Wandel vor allem in Verschiebungen der Zielgruppenstruktur bemerkbar macht, wird analysiert, inwieweit Ältere für Weiterbildungseinrichtungen eine Zielgruppe von wachsender Relevanz sind. Die Autoren vermuten, dass Regionen mit einem hohen Bevölkerungsanteil Älterer häufiger von Weiterbildungsanbietern bedient werden als jüngere Regionen. Die Ergebnisse bestätigen insgesamt die starke Abhängigkeit vom regional unterschiedlichen Verlauf demografischen Wandels, gemessen am regionalen Bevölkerungsanteil Überfünfzigjähriger. Mit zunehmendem Anteil Älterer bieten Weiterbildungsanbieter häufiger Angebote für diese Zielgruppe an. Im Beitrag wird zunächst das methodische Vorgehen der Bildung von Altersregionen beschrieben, bevor die deskriptiven und multivariaten Ergebnisse der Untersuchung dargestellt und abschließend mögliche Auswirkungen auf die Organisation von Weiterbildung diskutiert werden. (BIBB-Doku)

**Berufsgruppen in der beruflichen Erstausbildung : Eine qualitative Antwort auf die demographische Entwicklung?!** / Peter Allmansberger [Hrsg.] ; Hans Bodensteiner [Hrsg.] ; German Denneborg [Hrsg.]. - München : Hanns-Seidel-Stiftung, 2010. - 62 S. : Abb. - (Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen ; 071) . - [http://www.hss.de/uploads/tx\\_ddceventsbrowser/AMZ-71\\_Berufsgruppen\\_01.pdf](http://www.hss.de/uploads/tx_ddceventsbrowser/AMZ-71_Berufsgruppen_01.pdf) [Zugriff 16.6.2011]. - ISBN 978-3-88795-368-3

Der Tagungsband dokumentiert die Beiträge einer Arbeitstagung der Hanns-Seidel-Stiftung, die in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus und dem Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung am 15./16. April 2010 in Wildbad Kreuth stattfand. Mit Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Schule wurden vorhandene Berufsgruppenkonzepte diskutiert und Entwicklungen zur Bildung von Berufsgruppen in Deutschland und Österreich erörtert. Als ein Beispiel fungierte dabei der Schulversuch "BERG", der in Sachsen gemeinsam mit Ausbildungsunternehmen, zuständigen Behörden und Verbänden eine Neugestaltung der beruflichen Grundbildung für kaufmännische und verwandte Berufe vornahm, um die Ausbildungsplatzsituation zu verbessern und dem Qualifikationsbedarf und Fachkräftebedarf in Sachsen Rechnung zu tragen. Neben den

Vorträgen sind in dem Band auch die Ergebnisse der vier Workshops dokumentiert, die sich folgenden Themen widmeten: (1) Modellversuch BERG in Sachsen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung - erste Erfahrungen; (2) Beschulung von Berufsgruppen - Ansatzpunkte im gewerblich-technischen Bereich; (3) Auswirkungen der "berufsgruppenorientierten Beschulung" auf die betriebliche Ausbildung; (4) Auswirkungen auf die Schulorganisation bei der Umsetzung berufsgruppenspezifischer Beschulung. (BIBB-Doku)

**Betriebliche Initiativen zur Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen Industrie : aus der Forschungspraxis des f-bb / Mario Gottwald ; Erich Latniak ; Dorothea Voss-Dahm. - Literaturangaben, Abb.**

In: Wirtschaft und Berufserziehung : W & B. - (2010), H. 8, S. 30-34

Bisher gibt es in den Unternehmen kaum systematische Ansätze zu einer demografiefesten Personalpolitik. Vor diesem Hintergrund wurde 2007 das Projekt "deci - Demografiefeste Personalpolitik in der Chemischen Industrie" initiiert. Das Projekt entwickelt Konzepte zur demografiefesten Gestaltung der betrieblichen Personalarbeit und setzt diese in Zusammenarbeit mit beteiligten Unternehmen in der Betriebspraxis um. Die Beispiele guter Praxis werden als Handlungsempfehlungen für die Betriebe aufbereitet. Im Rahmen der Begleitforschung werden Erfolgsfaktoren und Hemmnisse der betrieblichen Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen identifiziert und untersucht, wie Mitbestimmungsakteure und Tarifparteien entsprechende betriebliche Umsetzungsprozesse unterstützen können. Themenfelder einer demografiefesten Personalpolitik liegen dabei in den Bereichen Arbeitsorganisation und -gestaltung, Kompetenz und Kompetenzentwicklung, Gesundheitsförderung und Prävention, Personalgewinnung und Bindung, Führung und Unternehmenskultur. Im Beitrag werden Ausgangsannahmen, Handlungsfelder und Ergebnisperspektiven dargestellt sowie skizziert, welche Faktoren sich für betriebliche Akteure als erfolgreich oder hinderlich erwiesen haben. (BIBB-Doku)

**Bildung in der Mitte des Lebens? : Zeithorizonte und Altersbilder von "Babyboomern" / Burkhard Schäffer. - Literaturangaben.**

In: Zeitschrift für Pädagogik. - 56 (2010), H. 3, S. 366-377

"Im Diskurs zur sozialen Beschleunigung wird behauptet, dass wir es mit einer umfassenden 'Temporalisierung' von Lern- und Aneignungsprozessen, d.h. mit einer zeitlichen Verdichtung und Beschleunigung dieser Prozesse über das gesamte Erwachsenenalter zu tun haben. Abgesehen von den grundlagentheoretischen Schwierigkeiten einer solchen Zeitdiagnose werden die Befunde der Beschleunigungsdiagnose - so die These dieses Beitrages - durch Prozesse der Alterung der Gesellschaft relativiert: Die 1954 bis 1964 geborenen Kohorten der Babyboomer könnten als wesentliche Akteure der Alterung der Gesellschaft kollektiv für retardierende bzw. entschleunigende Momente sorgen. Der Beitrag widmet sich nach einer Darstellung des Zusammenhanges von lebenslangem Lernen mit sozialer Beschleunigung (1) den Zeithorizonten und darin implizierten Alters-, Alterns- und Altenbildern der 1954 bis 1964 geborenen 'Babyboomer' (2) - u.a. auf der Basis erster empirischer Hinweise aus einem Forschungsprojekt zu 'Weiterbildungsbeteiligung und Altersbilder der Babyboomer' (WAB)." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Bildung in Deutschland 2010 : ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel /** Autorengruppe Bildungsberichterstattung [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2010. - XII, 337 S. : Abb., Tab. - [http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb\\_2010.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf) [Zugriff 16.9.2010]. - ISBN 978-3-7639-1992-5

Mit dem gemeinsam von Bund in Ländern in Auftrag gegebenen Bericht "Bildung in Deutschland 2010" liegt die dritte umfassende empirische Bestandsaufnahme vor, die das deutsche Bildungswesen als Ganzes abbildet und von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Weiterbildung im Erwachsenenalter reicht. Gestützt auf ausgewählte Indikatoren und Kennziffern informiert der Bericht über die aktuelle Situation im deutschen Bildungswesen, über seine Leistungsfähigkeit und seine Problemlagen, über Bildungsprozesse im Lebenslauf und über die Entwicklung des deutschen Bildungswesens im internationalen Vergleich. Schwerpunktthema in der vorliegenden Ausgabe sind die Konsequenzen des demografischen Wandels für die einzelnen Bildungsbereiche und für Strukturentwicklungen des gesamten Bildungswesens. Der Bericht gliedert sich in folgende Kapitel: (A) Bildung im Spannungsfeld veränderter Rahmenbedingungen; (B) Grundinformationen zu Bildung in Deutschland; (C) Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung; (D) Allgemeinbildende Schule und non-formale Lernwelten im Schulalter; (E) Berufliche Ausbildung; (F) Hochschule; (G) Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter; (H) Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel; (I) Wirkungen und Erträge von Bildung. (BIBB-Doku)

**Demografischer Wandel - (k)ein Problem! : Werkzeuge für Praktiker - von Betrieben für Betriebe /** Annegret Köchling ; Ulrike Weber ; Josef Reindl ; u. a. - 2., erw. Aufl. - Bonn, Berlin, 2010. - 77 S. : Abb., Tab. - [http://www.bmbf.de/pub/demografischer\\_wandel\\_kein\\_problem\\_br.pdf](http://www.bmbf.de/pub/demografischer_wandel_kein_problem_br.pdf) [Zugriff 3.9.2010]

Die vorliegende Broschüre stellt für Unternehmen eine Sammlung wissenschaftlich fundierter und praktisch erprobter Analyse- und Gestaltungsinstrumente zum Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels vor. Sie gibt Hinweise, wie mittels eines altersspezifischen Personalmanagements die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch gezielte Maßnahmen wie spezielle Weiterbildung für die Zukunft gesichert werden können. Außerdem werden in der Broschüre Demografiewerkzeuge (z. B. Altersstrukturanalyse, Checkliste zu altersstrukturellen Problemlagen) vorgestellt. (BIBB-Doku)

**Demographischer Wandel verändert den Erwerbsspersonenmarkt : Hintergrundpapier /** Bertelsmann Stiftung [Hrsg.]. - Juni 2010. - Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2010. - 13 S. - [http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms\\_bst\\_dms\\_31500\\_31501\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_31500_31501_2.pdf) [Zugriff: 7.6.2010]

Eine aktuelle Analyse demographischer Daten durch die Bertelsmann Stiftung zeigt, dass der demographische Wandel den Arbeitsmarkt schneller und grundlegender verändern wird als vielfach angenommen. Insgesamt sei eine massive Veränderung des gesamten Erwerbsspersonenpotenzials zu erwarten. Diese Entwicklungen zeigen sich zum einen regional



sehr heterogen und zum anderen in der zeitlichen Entwicklung der Altersgruppen. Vor allem im Osten Deutschlands ist bereits kurzfristig ein dramatischer Einbruch in den Ausbildungsjahrgängen (19- bis 24-Jährige) zu erwarten. Bundesweit geht die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe bis zum Jahre 2025 um voraussichtlich 1,2 Millionen Menschen zurück. Betrachtet werden drei Altersgruppen, aus deren Entwicklung bis zum Jahr 2025 erkennbar wird, zu welchen Konsequenzen und Herausforderungen der demographische Wandel führt: Altersgruppe 19- bis 24-Jährige, Altersgruppe 25- bis 44-Jährige (jüngere potenziell Erwerbstätige), Altersgruppe 45- bis 64-Jährige (ältere potenziell Erwerbstätige). Die Entwicklung der Altersgruppen der potenziell Erwerbstätigen wird entlang von Beispielregionen verdeutlicht und es wird aufgezeigt, worauf es in den Städten, Gemeinden und Kreisen angesichts der zu erwartenden Entwicklungen ankommt. (BIBB-Doku)

**Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt : Expertise / Dieter Euler. - Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2010. - 26 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - [http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms\\_bst\\_dms\\_32525\\_32526\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32525_32526_2.pdf) [Zugriff 3.11.2010]**

"Seit mehreren Jahren gelingt einer beträchtlichen Zahl von Jugendlichen der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung nur mit großen zeitlichen Verzögerungen. So befinden sich im Jahr 2008 ca. 400.000 Schulabsolventen nach der allgemein bildenden Schule zunächst in einer der zahlreichen Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems. Die Situation erhält eine neue Dimension durch die demographische Entwicklung und der daraus resultierenden Gefahr eines zukünftigen Fachkräftemangels. In diesem Zusammenhang wird die These vertreten, dass die virulenten Probleme der schwierigen Einmündung in Ausbildung und Beschäftigung mehr oder weniger demographisch gelöst werden. Vor diesem Hintergrund hat das vorliegende Gutachten untersucht, wie der Sachzusammenhang zwischen demographischer Entwicklung, Fachkräftebedarf, Ausbildungsmarkt und Übergangssystem aufgeklärt werden kann. Untersuchungsleitende Fragestellungen der Expertise waren: (1.) Welche möglichen Auswirkungen hat die demographische Entwicklung auf den zukünftigen Bedarf an Fachkräften? (2.) Welche Optionen haben Unternehmen zur Deckung eines zukünftigen Fachkräftebedarfs? Welchen Stellenwert besitzt in diesem Zusammenhang die Rekrutierung über die (duale) Berufsausbildung? (3.) Welche möglichen Auswirkungen hat die demographische Entwicklung auf die Struktur des (a) Übergangssystems; (b) Ausbildungsmarktes? (4.) Welche möglichen Konsequenzen resultieren aus dem Zusammenwirken von Fachkräftebedarf und Berufsausbildung für das Übergangssystem?" (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel : Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der Bundeswehr München / Christiane Hof [Hrsg.] ; Joachim Ludwig [Hrsg.] ; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. - Baltmannsweiler : Schneider Verlag Hohengehren, 2010. - VI, 214 S. : Literaturangaben, Tab., Abb. - ISBN 978-3-8340-0803-9**

Der Band dokumentiert Beiträge der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom September 2009, die sich mit den Folgen des demografischen und sozialen Wandels für die Erwachsenenbildung beschäftigte. "Folgen durch Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung sowie Prozesse sozialer Segregation und Segmentierung, Prozesse sozialer Reproduktion von Benachteiligungen durch Bildung und ungleiche Verteilung von Einkommen, Vermögen und sonstigen Ressourcen rufen bildungspolitische Bewältigungsansätze auf den Plan, die zumeist eher programmatisch legitimiert und weniger theoretisch und/oder empirisch fundiert sind. Für die Erwachsenenbildungswissenschaft gilt es, die Folgen dieser Wandlungsprozesse sowie die Bewältigungsansätze empirisch und theoretisch zu analysieren und zudem für sich selbst zu reflektieren." [...] Auf der Tagung wurden die Folgen des demografischen und sozialen Wandels für das Lernen Erwachsener (1), für Wissensstrukturen, Wissenstransfer und Wissensmanagement (2), für professionelles Handeln in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung (3), für Organisation und Institutionalisierung von Erwachsenenbildung/Weiterbildung (4), für Regulative der Weiterbildungsbeteiligung (5) und für die Wissenschaft von der Erwachsenenbildung (6) diskutiert. (Verlag, BIBB-Doku)

**Neue Integrationschancen in der beruflichen Bildung? : demografische Entwicklung / Peter Thiele.**

In: Wirtschaft und Berufserziehung : W & B. - (2010), H. 2, S. 19-32

Ungeachtet der aktuellen Finanzkrise, die sich auch auf die berufliche Bildung auswirkt, besteht nach wie vor ein breiter bildungspolitischer Konsens hinsichtlich des Stellenwerts des dualen Ausbildungssystems. Der Beitrag beschreibt, vor welchen vielfältigen Herausforderungen das duale System vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des veränderten Bildungswahlverhaltens steht und welche bildungspolitischen Überlegungen es gibt, die berufliche Bildung stärker als Gesamtsystem von Aus- und Weiterbildung in enger Verzahnung zu anderen Bildungsbereichen zu begreifen und zu entwickeln. (BIBB-Doku)

## **2009**

**Die Abschaffung des Alters : eine Kritik des optimistischen Alternsparadigmas / Josef Reindl. - Literaturangaben.**

In: Leviathan : Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft. - 37 (2009), H. 1, S. 160-172

"In der Gesellschaft und in den Wissenschaften setzt sich zusehends ein optimistisches Altersbild durch, das den Alternsprozess in einseitiger Weise als Potenzialaufbau beschreibt und sein Charakteristikum als Verfallsprozess verdrängt. Die Konstruktion des vitalen Alten kontrastiert allerdings scharf mit dem Bild des Älteren in der Arbeitswelt. Der Aufsatz will zeigen, wie sich auf der einen Seite Forschung und Arbeitswelt systematisch verfehlen, wie aber auf der anderen Seite die Forschung einen Paradigmenwechsel hin zur längeren Vernutzung der älteren Arbeitskraft vorbereitet." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

### **Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung / Iris**

Pfeiffer ; Simone Kaiser. - Bonn, 2009. - 84 S. : Literaturverz., Abb., Tab. -

[http://www.bmbf.de/pub/auswirkungen\\_demografische\\_entwicklung\\_berufliche\\_ausbildung.pdf](http://www.bmbf.de/pub/auswirkungen_demografische_entwicklung_berufliche_ausbildung.pdf) [Zugriff: 16.11.2009]

In der vorliegenden Studie werden Trends und Szenarien für die berufliche Bildung für den Zeitraum von heute bis 2035 vorgestellt. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sollen dabei die folgenden Konstellationen am Ausbildungsmarkt berücksichtigt werden: Das Angebot an Ausbildungsplätzen übersteigt die Nachfrage, die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen übersteigt das Angebot und Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sind ausgewogen. Dabei sollen sich die Szenarien auf die Zeiträume bis 2015, auf 2015 bis 2025 sowie auf die Jahre von 2025 bis 2035 beziehen. Für die Entwicklung der Szenarien wurden folgende drei Arbeitsschritte durchgeführt: 1) Trendanalysen, die Entwicklungen der Vergangenheit betrachten und diese weiter fortschreiben. Dabei werden mögliche Trendbrüche in die Überlegungen zur Fortschreibung einbezogen; 2) Delphi-Befragung von Experten der beruflichen Bildung aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen, die anhand von ausgewählten Thesen zukünftige Entwicklungen der beruflichen Bildung bewerten und zeitlich einordnen; 3) Entwicklung von 12 Zukunftsszenarien, die für die vorgegebenen Konstellationen zum Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen mit ausgewählten Indikatoren systematisch entwickelt werden. Die Zukunft der beruflichen Bildung ist vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels zu sehen, die durch den Strukturwandel, den demografischen Wandel, Globalisierung und die technische Entwicklung geprägt sein wird. Abschließend formuliert die Studie basierend auf den beschriebenen Handlungsfeldern Empfehlungen und Lösungsansätze. (BIBB-Doku)

### **Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften / Alexandra Dehmel [Hrsg.] ; H.-Hugo**

Kremer [Hrsg.] ; Niclas Schaper [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.]. - Frankfurt/Main : Lang, 2009.

- 271 S. : Literaturangaben, Tab., Abb. - ISBN 978-3-631-58896-3

"Der demographische Wandel stellt uns vor vielfältige Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Bildung spielt hierbei eine bedeutende Rolle. Die Autoren analysieren aus unterschiedlichen Blickwinkeln zentrale Themenfelder der beruflichen und allgemeinen Bildung, die im Kontext einer alternden Gesellschaft von Relevanz sind, und zeigen Handlungsbedarf sowie darauf bezogene Empfehlungen auf. Die Beiträge aus Wissenschaft und Praxis gruppieren sich um drei Schwerpunkte: Bildung in alternden Gesellschaften - Bedeutung sowie gesellschaftliche, gesundheitliche und psychologische Rahmenbedingungen, betriebliche Bildung sowie Personal- und Organisationsentwicklung in alternden Gesellschaften und berufliche Übergänge in alternden Gesellschaften." (Verlag, BIBB-Doku)

### **Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt : Beschäftigung und**

**Erwerbspersonenpotenzial in der langen Frist / Johann Fuchs ; Markus Hummel ; Gerd Zika. - 7**

S. : Literaturangaben, graf. Darst.

In: IAB-Kurzbericht. - (2009), H. 21

<http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2109.pdf> [Zugriff: 13.5.2009]

"In Ostdeutschland wird der demografische Wandel - noch mehr als im Westen - auf längere Sicht zu gravierenden Veränderungen beim Arbeitskräfteangebot führen. In modellgestützten Arbeitsmarktszenarien für die nächsten 15 Jahre wird in diesem Kurzbericht gezeigt, vor welchen neuen Problemen die ostdeutschen Länder künftig stehen könnten, wenn es nicht gelingt, die Folgen der demografischen Entwicklung in den Griff zu bekommen."

(Autorenreferat, IAB-Doku)

### **Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf : mit Berufsbildung Zukunft bewegen /**

Gerhard Braun [Mitarb.] ; Jutta Rump [Mitarb.] ; Fritz Krieg [Mitarb.] ; u. a. - Bonn, 2009. - 62 S. : Abb., Tab. - (KWB-Praxisbeiträge)

Auch angesichts der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise bleibt die Weiterentwicklung von Bildung und Berufsbildung im Hinblick auf Strukturwandel und demographische Veränderungen eine zentrale Herausforderung für Gesellschaft und Wirtschaft. Für die zukünftige Entwicklung ist entscheidend, dass in ausreichendem Maß Fachkräfte mit dem notwendigen Know-how zur Verfügung stehen. Das Thema "Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf" stand deshalb im Mittelpunkt der Ausbildungsleitertagungen 2008 des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, die in Kooperation mit der Deutschen Bahn sowie mit der BASF veranstaltet wurden. Der demographische Wandel macht sich bereits auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Für die Unternehmen ist wichtig, sich frühzeitig auf die Entwicklung einzustellen und rechtzeitig Strategien zur Kompetenzsicherung für die Zukunft zu entwickeln, unterstrich der Vorsitzende der KWB-Mitgliederversammlung Dr. Gerhard Braun. Die Praxisbeiträge spiegeln diese Thematik und befassen sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit der Personalpolitik und Nachwuchssicherung der Unternehmen, der Berufsvorbereitung, Ausbildungsordnungen und -konzepten sowie der Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals.

### **2008**

**Ältere: Gesellschaftliches Potential! : Themenheft** / Bruno Schrep ; Günther Schmid ; Miriam Hartlapp ; Susanne Kraatz ; Cornelia Sproß ; Hartmut Seifert ; Judith Kerschbaumer ; Evelyn Räder ; Ralph Conrads ; Ernst Kistler ; Thomas Staudinger. - graf. Darst.

In: Aus Politik und Zeitgeschichte : APuZ. - (2008), H. 18/19, S. 3-45

<http://www.bpb.de/files/C291LK.pdf> [Zugriff: 21.1.2009]

Die deutsche Gesellschaft altert. 2020 wird jeder Zweite in Deutschland über 50 Jahre alt sein, 10 Jahre später werden die über 60-Jährigen die Mehrheit der Bevölkerung stellen. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich auf den demographischen Wandel einstellen und das Potenzial älterer Menschen auch als Chance sehen und nutzen. Die Beiträge nehmen Strategien aktiven Alterns in den Blick, untersuchen vergleichend die Beschäftigungspolitik in Deutschland und seinen Nachbarländern, befassen sich mit der Gestaltung alters- und alternsgerechter Arbeitsbedingungen, bewerten die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Beschäftigungssicherung Älterer und gehen schließlich der Frage nach dem Zusammenhang von alternden Belegschaften und Innovationskraft nach. Inhalt: SCHREP: Hoffnung trotz

Jugendwahn; SCHMID/HARTLAPP: Aktives Altern in Europa; KRAATZ/SPROSS: Beschäftigungspolitik für Ältere: Deutschland und seine Nachbarn; SEIFERT: Altersgerechte Arbeitszeiten; KERSCHBAUMER/RÄDER: In Arbeit bleiben - wieder in Beschäftigung kommen; KISTLER/STAUDINGER/CONRADS: Alternde Belegschaften und Innovationskraft der Wirtschaft. (Herausgeber, BIBB-Doku)

**Alter(n) im Betrieb - Problem oder Chance? : betriebliche Strategien im Umgang mit dem demografischen Wandel /** Melanie Jana-Tröller. - Literaturangaben, Abb.

In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung. - 15 (2008), H. 3, S. 35-39

Der Beitrag betrachtet die Herausforderungen des demografischen Wandels aus betrieblicher Perspektive. Eingegangen wird auf die Probleme alternder Belegschaften und den Fachkräftemangel ("war for talents"). Mit welchen Maßnahmen Unternehmen hier reagieren, zeigt die Autorin in einem ressourcenorientierten Zugang, der die Potenziale und speziellen Kompetenzen Älterer fokussiert. Dabei zeigt sie auf, dass Unternehmen teilweise auf bereits bewährte Personalstrategien zurückgreifen und auch innovative Maßnahmen entwickeln: Altersakzeptanz steigern, Alters- und Kompetenzanalyse, altersbezogene Produktentwicklung, Marketingkonzepte. (BIBB-Doku)

**Alterung und technisches Innovationspotential : eine Linked Employer-Employee-Analyse /** Lutz Schneider. - Literaturangaben, Tab.

In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie. - 33 (2008), H. 1, S. 37-54

"Wachstum in modernen Ökonomien ist wesentlich durch das Innovationsverhalten von Firmen bestimmt. Aus demografischer Sicht fragt sich, ob die absehbare Alterung der Arbeitskräfte das Innovationspotenzial der Ökonomien beeinflusst. Um diese Frage zu beantworten, untersucht der Beitrag auf Basis eines deutschen Linked Employer-Employees-Datensatzes, ob eine ältere Belegschaft die Fähigkeit eines Betriebes, Produktinnovationen zu generieren, vermindert. Das Vorgehen basiert auf einem Ordered-Logit-Ansatz, wobei das Innovationspotenzial einer Firma auf deren Altersstruktur regressiert wird. In der Analyse zeigen sich signifikante Alterseffekte. Das geschätzte Alters-Innovationsprofil folgt einem umgekehrt u-förmigen Verlauf, es erreicht sein Maximum bei einem Alter von ca. 40 Jahren. Eine gesonderte Schätzung zeigt darüber hinaus, dass insbesondere das Alter der Ingenieure von Relevanz ist." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Arbeitslandschaft 2030 : steuert Deutschland auf einen generellen Personalmangel zu? Eine Studie der Prognos AG, Basel /** Kai Gramke ; Dominik Fischer ; Michael Schlesinger ; Reinhard Schüssler ; Kerstin Windhövel ; Heimfrid Wolff. - Ausg. 01/2008. - München, 2008. - 120 S. : Abb. - <http://www.vbw-bayern.de/admin/ImageServer.php?ID=16282@agv&download=1> [Zugriff: 21.1.2009]

Gesellschaftliche, wirtschaftliche, technologische und demografische Veränderungen lassen

zunehmende Ungleichgewichte zwischen zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen sowie Kompetenzen und Qualifikation der Arbeitskräfte befürchten. So ist der deutsche Arbeitsmarkt gekennzeichnet durch Arbeitslosigkeit auf der einen Seite sowie der Suche nach Fachkräften auf der anderen Seite. Um bereits heute Hinweise auf künftige Engpässe geben zu können, hat die Prognos AG im Auftrag der vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. die Studie "Arbeitslandschaft 2030" erstellt. Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Arbeitskräften vor dem Hintergrund von Globalisierung, verstärkter Anstrengungen zum Klimaschutz und neuer Produktionstechniken? Für welche Tätigkeiten und in welchen Branchen werden Arbeitskräfte benötigt? Welche Qualifikationen und Fähigkeiten müssen sie mitbringen? Wie entwickelt sich das Angebot an Arbeitskräften angesichts einer rückläufigen Einwohnerzahl und einer alternden Bevölkerung? Und wie sehen die Arbeitskräfte der Zukunft aus? In welchen Fachrichtungen wurden sie ausgebildet, auf welchem Qualifikationsniveau, mit welchen Tätigkeiten sind sie vertraut? (BIBB-Doku)

**Arbeitswelt 2030 : Thesenpapier des Managerkreises der Friedrich-Ebert-Stiftung** / Florian Gerster ; Martin Dietz ; Ulrich Pfeiffer ; Hilmar Schneider ; Max Brändle [Mitarb.]. - Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2008. - 32 S. : Tab. + Literaturangaben. - <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/05772.pdf> [Zugriff: 21.1.2009]. - ISBN 978-3-89892-972-1

"Trotz des erfolgreichen Beschäftigungsaufbaus von 1,5 Millionen Stellen in den letzten zwei Jahren bleibt die Arbeitslosigkeit das bestimmende Thema in Deutschland. Der Arbeitsmarkt verändert sich, unsere Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Das Thesenpapier des Managerkreises setzt sich mit Megatrends des Arbeitsmarktes auseinander: Wie wirkt sich die demografische Entwicklung auf den Arbeitsmarkt aus? Die Nachfrage nach individualisierten Produkten steigt, Hierarchie- und Entlohnungsstrukturen ändern sich - welche Folgen wird diese organisatorische Revolution für die Arbeitswelt haben? Welche Rolle spielen immer flexiblere Lebens- und Erwerbsformen in der Arbeitswelt der Zukunft? Der Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung fragt, wie wir diesen Wandel gestalten können und gibt Antworten, welche politischen Entscheidungen dazu bereits heute getroffen werden müssen. Das Thesenpapier wurde vom Managerkreis in Zusammenarbeit mit führenden Wissenschaftlern des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellt." (Hrsg.; BIBB-Doku)

**Auf der Suche nach dem Trojanischen Pferd : eine punktuelle Bestandsaufnahme in Nachgang der Demografiekonferenzen** / Paul Pantel.

In: G.I.B.INFO : Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen. - (2008), H. 2, S. 51-59

Schlagwörter:

Das NRW-Arbeitsministerium hat gemeinsam mit den Sozialpartnern regionale Demografiekonferenzen in den fünf Regierungsbezirken Nordrhein-Westfalens initiiert. Ziel war die Förderung regionaler Netzwerke und die Berücksichtigung regionaler Strukturen bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Wie die einzelnen Regionen dabei vorgehen, wird an Beispielen veranschaulicht. Insbesondere wurde nach der Bedeutung regionaler Netzwerke gefragt. (BIBB-Doku)

**Demografie (Themenheft)** / Sylke Behrends ; Volker Brettschneider ; Manfred Hübner ; Bettina Pulkrabek ; Birgit Diekmann ; Ilona Ebbers ; Cornelius Erf ; Bert Wollersheim ; Ewald Mittelstädt ; Claudia Wiepcke. - Tab. ; graf. Darst. ; Literaturangaben.  
In: Unterricht Wirtschaft. - 9 (2008), H. 34, S. 4-54

Die Beiträge des Themenheftes behandeln das Thema "Demografischer Wandel" aus verschiedenen Blickwinkeln. Ergänzt werden die Fachbeiträge um thematische Aufbereitungen für die Unterrichtspraxis. Inhalt: BEHREND/S/BRETTSCHEIDER/HÜBNER: Demografie und demografischer Wandel; HÜBNER: Fragen zum demografischen Wandel; PULKRABEK: Die Zukunft Älterer auf dem Arbeitsmarkt; DIEKMANN: Ausbildungsreife - auch ein demografisches Problem?; EBBERS: Berufsorientierung im Spiegel des demografischen Wandels; ERF: Wirtschaft und Bevölkerung; HÜBNER/WOLLERSHEIM: Selbstpräsentation bei Bewerbungen; MITTELSTÄDT/WIEPCKE: Lernentwöhnte im demografische Fokus; BEHREND/S: Demografischer Wandel im regionalen Wirtschaftsraum. (BIBB-Doku)

**Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses** / Philipp Ulmer [Hrsg.] ; Joachim Gerd Ulrich [Hrsg.]. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2008. - 45 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - (Wissenschaftliche Diskussionspapiere ; 106) (Schriftenreihe / Bundesinstitut für Berufsbildung) . - [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_106\\_demografischer\\_wandel\\_und\\_seine\\_folgen.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_106_demografischer_wandel_und_seine_folgen.pdf) [Zugriff: 21.1.2009]. - ISBN 978-3-88555-847-7

Wie viele Jugendliche können in den kommenden Jahren überhaupt noch für einen Ausbildungsplatz im dualen System gewonnen werden? Das Diskussionspapier geht dieser Frage nach und berechnet die Entwicklung des Nachfragepotenzials bis zum Jahre 2020. Unter Nachfrage wird dabei das Interesse der Jugendlichen an betrieblicher Berufsausbildung verstanden. Darüber hinaus beschäftigen sich die Autoren mit der Frage, in welchem Ausmaß die Betriebe sich des drohenden Fachkräftemangels bewusst sind und welche Strategien die Betriebe verfolgen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, und welche flankierenden bildungspolitischen Maßnahmen angedacht sind. Zusammenfassend ziehen die Autoren folgendes Fazit: "Infolge der demografischen Entwicklung wird die Nachfrage der Jugendlichen nach dualer Ausbildung von 2008 an deutlich sinken. Während in Ostdeutschland der Einbruch des Nachfragepotenzials sehr rasch erfolgt und bereits 2011 abgeschlossen sein wird, verteilt sich der Rückgang in Westdeutschland relativ kontinuierlich auf die kommenden zwölf Jahre. Es fällt den Unternehmen eher schwer, langfristige, d.h. auf Jahre hin angelegte Konzepte der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs zu entwickeln. Wenn auch die Bildungspolitik die Auswirkungen des demografischen Einbruchs auf die Personalbeschaffungsmöglichkeiten der Betriebe nicht völlig auszuschalten vermag, so stehen ihr dennoch verschiedene Strategien offen, um diese zumindest abzumildern. Dazu zählt, bislang nicht genutzte 'Ressourcen' für die Nachwuchssicherung zu erschließen. In Deutschland verbleibt immer noch rund jeder Siebte der nicht studienberechtigten Schulabsolventen ohne Schulabschluss. Gelänge es, diese Jugendlichen im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive auszubilden, stünden bis 2020 rund eine Million Fachkräfte mehr zur Verfügung." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Demographiebewusstes Personalmanagement : Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis** / Martina Morschhäuser ; Peter Ochs ; Achim Huber. - Gütersloh : Verlag Bertelsmann Stiftung, 2008. - 187 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - ISBN 978-3-89204-975-3

Die demografische Entwicklung erfordert eine grundlegende Neuorientierung auch auf der Ebene der bestehenden Personalpolitik. Statt ältere Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozess auszgliedern, wird es zukünftig darauf ankommen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und ihre Potenziale im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu nutzen. Die Autoren stellen praktikable Handlungsansätze vor, wie sich die Wirtschaft schon heute auf die sich schleichend verändernden Altersstrukturen einstellen kann. Die Publikation ist die überarbeitete und ergänzte Neuauflage des Leitfadens "Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern". Auch hier findet sich ein Serviceteil mit Checklisten und eine Übersicht zu den arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten. (BIBB-Doku)

**"Silver Workers" - eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland** / Jürgen Deller ; Leena Maxin. - Literaturangaben, Abb.

In: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. - 17 (2008), H. 3, S. 166-179

"In den vergangenen Jahren hat sich in Deutschland allmählich ein Arbeitsmarkt für Personen entwickelt, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, deren Kompetenzen jedoch weiter nachgefragt werden. Die vorgestellte explorative Studie beschäftigt sich mit dieser 'Silver Workers' genannten Gruppe, ihrer Lebenswelt, den Beweggründen sowie Erwartungen zu Rahmenbedingungen einer Tätigkeit im Ruhestand. Aus den Ergebnissen einer quantitativen und qualitativen Befragung erfolgen erste Ableitungen für die Gestaltung des Arbeitssystems, das die Erwartungen der 'Silver Workers' berücksichtigt. Konsequenzen für die traditionellen Belegschaften werden abgeleitet und weiterer Forschungsbedarf wird beschrieben. Es wird die Frage diskutiert, inwieweit Arbeit und Ruhestand einen Beitrag zur Altersversorgung ('Vierte Säule') leisten kann." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Will you still need me when I'm 64? : sinkende Zahl von Berufsschülern und Absolventen beruflicher Bildungsgänge** / Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung [Hrsg.]. - Thessaloniki, 2008. - 5 S. : Literaturverz., Abb., Tab. -

[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/514/BN\\_2008\\_11\\_Demographic\\_trends\\_and\\_VET\\_DE.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/514/BN_2008_11_Demographic_trends_and_VET_DE.pdf) [Zugriff: 2.98.2013]

"Wenn sich die Zahl der Berufsschüler und der Absolventen beruflicher Bildungsgänge weiter so entwickelt wie in den letzten Jahren, wird Europa in den Jahren 2005 bis 2030 zwei Millionen Berufsschüler und rund 600 000 Absolventen beruflicher Bildungsgänge verlieren. Ein Rückgang der Berufsschüler und Lehrabsolventen kann zu einem Mangel an Arbeitskräften mit beruflichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt führen. Dies geht aus einem Bericht des Cedefop hervor, der zum Verständnis der Auswirkungen der demografischen Trends auf die berufliche Erstausbildung in der Europäischen Union beitragen soll. Der Bericht zeigt auf, welche Probleme Europa in den kommenden Jahrzehnten aufgrund des demografischen



Wandels bewältigen muss. Der Bevölkerungsrückgang, einhergehend mit der raschen Veränderung der Altersstruktur der europäischen Bevölkerung wird erhebliche Auswirkungen auf das künftige Arbeitskräfteangebot haben und kann das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Europas beeinträchtigen. Der Kurzbericht enthält kurz-, mittel- und langfristige Prognosen über die zukünftige Zahl der Berufsschüler und Absolventen beruflicher Bildungsgänge im Zeitraum 2005-2050. Die Analyse beruht auf den Bevölkerungsprognosen von Eurostat." (Hrsg., BIBB-Doku)

## 2007

**Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen im Wohlfahrtsstaatenvergleich** / Frerich Frerichs. - Literaturangaben. -

In: WSI-Mitteilungen. - 60 (2007), H. 2, S. 78-85. - ISSN 0342-300X

"Als Reaktion auf die demografischen Herausforderungen, die sich für den Arbeitsmarkt stellen, sind in jüngster Zeit in zahlreichen westlichen Industriestaaten arbeitsmarktpolitische Handlungsansätze für ältere Arbeitnehmer entwickelt worden. In den begleitenden Debatten wird bisher wenig Bezug auf die zugrunde liegenden unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Strukturen genommen und stattdessen im Sinne eines "one size fits all"-Ansatzes oft davon ausgegangen, dass sich die jeweiligen Programmatiken im Sinne eines "active ageing" einander annähern sollten. Der folgende Beitrag stellt demgegenüber die Eigenlogiken der Wohlfahrtsstaatsysteme in Großbritannien, Japan und Deutschland heraus und analysiert kritisch die daraus hervorgehende, je spezifische Form der Bekämpfung der Arbeitsmarktprobleme älterer ArbeitnehmerInnen." (Autorenreferat)

**Bevölkerungsrückgang als Problemgenerator für alternde Gesellschaften** / Franz-Xaver Kaufmann. - Literaturangaben, Abb. -

In: WSI-Mitteilungen. - (2007), H. 03, S. 107-114. - ISSN 0342-300X

"Der demografische Wandel ist ins Zentrum der öffentlichen Auseinandersetzungen gerückt. Anders als die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages (1990-2002) sieht der vorliegende Beitrag die Ursache der sozialpolitischen Probleme nicht in der zunehmenden Langlebigkeit, sondern in der Nachwuchsschwäche der deutschen Gesellschaft. Deren Folgen für Wirtschaftswachstum, Humankapital, Verteilungskonflikte und die Situation der älteren Generationen werden skizziert." (Autorenreferat)

**Demografischer Wandel in Unternehmen : Herausforderung für die strategische Personalplanung** / Melanie Holz [Hrsg.] ; Patrick Da-Cruz [Hrsg.]. - Wiesbaden : Gabler, 2007. - 275 S. : Literaturangaben, Tab. Abb. - ISBN 978-3-8349-0493-5

**Demografischer Wandel und Weiterbildung : Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik** / Nicolas Schöpf ; Brigitte Geldermann; Jutta Rump; u. a. - Bielefeld : Bertelsmann, 2007. - 168 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - (Wirtschaft und Bildung ; 44) . - ISBN 978-3-7639-3285-6

"Die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland ist im internationalen Vergleich immer noch unterdurchschnittlich. Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit - wie Gesundheitsprävention oder Weiterbildung - unterbleiben oft. Dabei liegt bereits eine Vielzahl differenzierter Handlungsempfehlungen und erprobter Konzepte altersgerechter Personalentwicklung vor, die genutzt werden könnten. Die Beiträge des Sammelbandes reflektieren den Stand der Forschung und berichten von praktischen Lösungsansätzen in Unternehmen. Sie zeigen Wege einer Personalpolitik auf, die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen gerecht wird, und beschreiben den Ist-Stand der Beteiligung Älterer an der betrieblichen Weiterbildung. An Beispielen aus der betrieblichen Praxis werden Möglichkeiten der Gesundheitsprävention und der altersgerechten Arbeitsgestaltung dargestellt." (Verlag)

**Demographie-Werkstatt Deutschland: vom Krisen- zum Chancenmanagement** / Pascal Frai ; Rainer Thiehoff. -

In: Aus Politik und Zeitgeschichte. - (2007), H. 4/5, S. 32-38. -

<http://www.bpb.de/files/HM99TD.pdf> [Zugriff: 27.12.2011]. - ISSN 0479-611X

Der demographische Wandel rückt neben der Notwendigkeit einer altersgerechten Personal- und Organisationsentwicklung vor allem deren Chancen in den Blickpunkt. Er stößt eine Qualitätsoffensive an deutschen Arbeitsplätzen an. Bisheriges Krisenmanagement kann von den Unternehmen systematisch zum Chancenmanagement umgewandelt werden. Die dargestellten Ansätze auf betrieblichen Innovationsfeldern - Sicherheit und Gesundheit, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Unternehmenskultur und Führung, Qualifikation, Weiterbildung und lebenslanges Lernen - können das Potenzial älter werdender Belegschaften entfalten und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig sichern helfen. (BIBB2)

**Einflussfaktoren auf das Erwerbspotenzial : Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland** / Johann Fuchs ; Doris Söhnlein. - Nürnberg : Bundesagentur für Arbeit / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2007. - 39 S. : Tab. + Literaturangaben. - (IAB Discussion Paper : Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 12/2007) . -

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp1207.pdf> [Zugriff: 16.11.2009]

Die Arbeit untersucht, von welchen Faktoren das künftige Erwerbspotenzial in Ost und West beeinflusst wird. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Rolle, die der Demografie in diesem Prozess zukommt. Dazu wird die gesamte Veränderung in die Haupteinflussfaktoren natürliche Bevölkerungsbewegung, Wanderungen und Erwerbsverhalten zerlegt. Die nach Ost und West getrennte Dekomposition führt zu dem erwarteten Ergebnis, dass es vor allem die Demografie ist, die das Erwerbspotenzial sinken lässt, wobei die heutige Altersstruktur

einen wichtigen Teil dazu beiträgt. Höhere Erwerbsquoten bremsen diesen Trend, können ihn aber nicht aufhalten. Auch eine im langfristigen Durchschnitt hohe Zuwanderung kann den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nicht stoppen. Einige Ergebnisse sind vor allem für Ostdeutschland spezifisch. So ist der Einfluss der Demografie im Osten stärker und setzt zudem früher ein. Auch die Entwicklungslinien bei der Erwerbsbeteiligung sind in Ost und West unterschiedlich. Deshalb ist eine entsprechend differenzierte Betrachtung sehr nützlich. Nachdem die gegebene Altersstruktur nicht mehr veränderbar ist und ein deutlicher Abbau des Geburtendefizits erst sehr langfristig wirkt, muss davon ausgegangen werden, dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials über einen sehr langen Zeitraum kaum mehr aufzuhalten ist." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

**Generation 40plus : demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt /** Theo W. Länge [Hrsg.] ; Barbara Menke [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2007. - 172 S. : Literaturangaben, Tab., Abb. - ISBN 978-3-7639-3540-6

Die verlängerte Lebensarbeitszeit betrifft als erstes die heute 40- bis 45-Jährigen. Wie kann es gelingen, Mitarbeiter ab der Lebensmitte zu qualifizieren und zu motivieren? Wie ist ihre Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer zu erhalten? Was ist notwendig, um eine altersgerechte und humane Arbeitswelt zu schaffen? Dieser Band enthält Beiträge, die den Zusammenhang zwischen demografischem Wandel, verlängerter Lebensarbeitszeit und Weiterbildung untersuchen. Die Publikation dokumentiert eine Zwischenbilanz des Projekts KEB 40plus - Kompetenz - Erfahrung - Beschäftigungsfähigkeit, das der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben durchführt. (BIBB2)

**Handbuch Demographie Beratung : Erfahrungen, Beispiele und Konzepte für Bildung, Training und Beratung im Handwerk /** Martina Nixdorf-Pohl [Red.]. - Düsseldorf : ZWH, 2007. - 190 S. : Tab., Abb. - ISBN 978-3-00-020761-7

Das Handbuch dokumentiert die Unterschiedlichkeit und Breite von Demografie-Beratung in Klein- und Mittelbetrieben in ihren verschiedenen Facetten. Die Autoren haben in unterschiedlichen Rollen aktiv am EU-Projekt "awise - ageing workforce in small enterprises" mitgewirkt, in dessen Rahmen Konzepte und Strategien entwickelt wurden, die das Handwerk besser auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereiten sollen. Das erste Kapitel "Strategiedefizit und Strategien" beschäftigt sich mit übergreifenden Aspekten und zeigt, dass Personalmanagement in Zeiten demografischen Wandels bei A wie Ausbildung beginnt und bei Z wie Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt endet. Dargestellt werden allgemeine Strategien zur Nachwuchssicherung und zur Sicherung der Beschäftigung sowie relevante Untersuchungsergebnisse. Das zweite Kapitel "Demografie-Berater" befasst sich mit der Fortbildung betrieblicher Berater im Handwerk zu sogenannten AgeWorkern sowie Demografie-Beratern und ihren Erfahrungen bei der Umsetzung des neu Erlernten in die Praxis. Das dritte Kapitel "Innovative Qualifikationen und Lernmodule im Handwerk" stellt verschiedene im Rahmen von awise erprobte Qualifizierungsmodule und -konzepte vor, die geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu erhöhen. Der abschließende Artikel informiert über TANDEM, ein regionales Projekt des europaweiten Erfahrungsaustausches in awise. (BIBB)

**Herausforderung Demographischer Wandel : berufliche Bildung in Verantwortung für die Zukunft.** Praxisbeiträge / Dieter Kroll [Mitarb.] ; Hilmar Schneider [Mitarb.] ; Kornelia Haugg [Mitarb.] ; u. a. - Bonn, 2007. - 68 S. : Abb., Tab. - [http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2007\\_Praxisbeitraege-gt-kfm\\_2006.pdf](http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2007_Praxisbeitraege-gt-kfm_2006.pdf) [Zugriff: 16.11.2009]

"Demographische Entwicklung und Strukturwandel sind die großen Herausforderungen für notwendige Reformen, um die Zukunftschancen in unserem Land zu sichern. Die umfassende Integration der jungen Generation in die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts mit den veränderten Bedingungen und Anforderungen der weltweit vernetzten Informationsgesellschaft ist eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Stabilität und anhaltenden Wohlstand. Welche Bedeutung das Berufsbildungssystem in Zukunft hat, ob die betriebliche Ausbildung ihre wichtige Brückenfunktion zwischen Bildung und Beschäftigung auch künftig umfassend wahrnehmen kann, ob sie weiterhin für die Mehrheit der Jugendlichen die beruflichen Grundlagen legt - dies hängt vor allem davon ab, inwieweit duale Ausbildung für Unternehmen wie Bewerber auch bei demographischen und strukturellen Veränderungen attraktiv bleibt." Die Praxisbeiträge werden unter folgenden Kapitelüberschriften subsumiert: Demographie und Strukturwandel, Weiterentwicklung der beruflichen Bildung, Aktuelle Herausforderungen, Neue Strategien und Methoden, Prüfungen. (Autorenreferat, BIBB2)

**Der innovative Ältere : warum die Entwicklungsuhr länger als sieben Jahre tickt /** Hans Günter Grewer ; Ingrid Matthäi ; Josef Reindl. - München : Hampp, 2007. - 153 S. : Literaturverz., Abb. - [http://www.innovationsanalysen.de/de/download/der\\_innovative\\_aeltere\\_endbericht.pdf](http://www.innovationsanalysen.de/de/download/der_innovative_aeltere_endbericht.pdf) [Zugriff: 12.11.2009]. - ISBN 978-3-86618-137-3

Der demographische Wandel wird zunehmend zum gesellschaftlichen Megathema. Einerseits wird dafür plädiert, sich auf eine 'alternde Gesellschaft' vorzubereiten und einzustellen. Andererseits sind keine Entwicklungen in Sicht, ihre 'Seniorisierung' abzumildern geschweige denn zu stoppen. Unter Wissenschaftlern, die sich seit langem mit dem Phänomen demographischer Wandel in der Arbeitswelt beschäftigen, herrscht ebenso wie bei Politikern, die das Thema für sich entdeckt haben, eine erhebliche Enttäuschung über die Uneinsichtigkeit der Unternehmen und über die Folgenlosigkeit der eigenen Forschungen und Interventionen. Kernfrage des im Auftrag des BMBF durchgeführten Projekts ist, wie ältere Entwickler in modernen Innovationsprozessen und in der 'digitalen Innovationswelt' zurecht kommen und ob beide ein reales Ausgrenzungspotential gegenüber Älteren in sich tragen. Nach einer Momentaufnahme der Situation älterer Entwickler in der betrieblichen FuE wird die Personal-, Rekrutierungs- und Ausgliederungspolitik der Untersuchungsunternehmen beleuchtet. Anschließend werden die informatisierten und reorganisierten Innovationsprozesse in den Unternehmen und wie ältere Entwickler damit zurecht kommen analysiert. Abschließend werden Gründe für die Prekarisierung der Älteren gesucht und gefragt, ob nicht der moderne Innovationsprozess defizitär ist, wenn er ältere Wissensarbeiter ausgrenzt. Eine realistische Bilanz des Arbeits- und Leistungsvermögens älterer Entwickler schließt die Studie ab. (BIBB-Doku)

**Keine Azubis - keine Zukunft : warum wir in Zeiten des demografischen Wandels die Ausbildung neu denken müssen** / Michael Kluge ; Andreas Buckert. - Konstanz : Christiani, 2007. - 135 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - ISBN 978-3-86522-246-6

Worauf müssen sich Unternehmen einstellen, wenn angesichts des demografischen Wandels und einer zunehmend mangelnden Qualifikation der Bewerber in Kürze mit einem Wettbewerb um die Besten zu rechnen ist? Den Unternehmen werden Antworten auf drei Fragen gegeben: (1) Wie finde ich als Unternehmer gute Auszubildende? (2) Was muss ich tun, um die Auszubildenden möglichst gut und schnell in Unternehmen zu integrieren? (3) Worauf kommt es in der Ausbildung an? Was ist für junge Menschen wichtig? Vorgestellt werden Instrumente eines professionellen Ausbildungsmarketings und die Rolle des Ausbilders als ein Schlüssel für ein erfolgreiches Ausbildungsmanagement wird beleuchtet. Erstmals präsentieren auch Auszubildende ihre Erfahrungen und Optimierungsvorschläge. (BIBB)

**Noch lange nicht Methusalem!** / Lothar Abicht. - Bielefeld : Bertelsmann, 2007. - 180 S. - ISBN 978-3-7639-3505-5

Der Autor verknüpft die demografische Entwicklung in Deutschland mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und der Herausforderung des lebenslangen Lernens für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Er stellt exemplarisch Formen des selbstorganisierten Lernens vor, die eine neue Lernkultur begründen können; eine Lernkultur, die den Fachkräftemangel entschärft, Lernprozesse optimiert und die Integration Älterer in den Arbeitsprozess ermöglicht. Dazu ist es notwendig, Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern abzubauen, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und das Tempo der Arbeit anzupassen. In diesem Essay werden Ergebnisse der Arbeitswissenschaft und der Erwachsenenpädagogik mit den Erfahrungen des Autors als Leiter von Forschungsprojekten zur Qualifikation älterer Arbeitnehmer verbunden. (BIBB-Doku)

**Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft : Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung** / Jens Friebe. - Bonn : Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2007. - 31 S. : Tab., Literaturverz. - <http://www.die-bonn.de/doks/friebe0602.pdf> [Zugriff: 16.11..2009]

"Jens Friebe beschreibt zunächst die demografische Alterung als zentralen Trend der gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Anschließend skizziert er die Herausforderungen, die auf die lebensbegleitende Weiterbildung zukommen werden, für deren Bewältigung aber auf fortbestehende Lernpotentiale im Alter zurückgegriffen werden kann. Auf diesen Grundlagen ergeben sich neue Aufgaben für die Forschung und Konzeptentwicklung in der Weiterbildung." (Autorenreferat)

**Weniger sind mehr : warum der Geburtenrückgang ein Glücksfall für unsere Gesellschaft ist /**  
Karl Otto Hondrich. - Frankfurt/Main : Campus Verl., 2007. - 280 S. - ISBN 978-3-593-38270-8

Die sog. „demografische Katastrophe“ ist das Schreckbild unserer Zeit. Glaubt man den demografischen Schreckensszenarien, die derzeit die öffentliche Debatte um den Geburtenrückgang bestimmen, stehen unserer Gesellschaft heftige Generationenkonflikte, Verteilungskämpfe und der Kollaps der Sozialsysteme bevor. Karl Otto Hondrich zeigt, dass diese Untergangsszenarien jeder Grundlage entbehren, weil sie auf falschen Annahmen beruhen. So bedeute Kinderlosigkeit heute nicht mehr, keine Familie zu haben, weil zunehmend auch andere Verwandte sowie Freunde zur Familie gezählt würden. Zwar verliere die traditionelle Kernfamilie an Bedeutung, nicht aber die Familie als soziales System. Auch die These vom Zusammenbruch der sozialen Sicherungssysteme sei irreführend, weil es nicht die Jungen seien, die die Last der Alten und Arbeitslosen tragen müssten, sondern die Leistungsträger der mittleren Jahre. Zudem macht der Autor deutlich, dass Kinderlosigkeit gerade für Frauen nicht nur Verzicht, sondern auch Entlastung und mehr Freiheit in ihrer individuellen Lebensgestaltung bedeutet. Hondrichs umfassende Analyse der Ursachen und Folgen des demografischen Wandels kommt zu dem Schluss, dass der Geburtenrückgang sozialpolitisch kein Problem sei, sondern im Gegenteil positive Auswirkungen auf Individuen und Gesellschaft hat. (BIBB-Doku)

**Zukunft der Arbeit im demographischen Wandel : Bevölkerungsschwund und Alterung in der Zukunft als Herausforderungen für die Gegenwart.** - Berlin, 2007. - 9 S. -  
(BJU / Positionspapier) . -

<http://www.bju.de/www/doc/b0573260a878535507443fc3e6f1e34f.pdf> [Zugriff: 16.11.2009]

Das Positionspapier des Bundesverbandes Junger Unternehmer (BJU) weist darauf hin, dass die Gefahren des demographischen Wandels nach wie vor unterschätzt werden. Gerade mittelständische Unternehmen drohten im verschärften Wettbewerb um ein knapper werdendes Arbeitskräftepotenzial ins Hintertreffen zu geraten. Nach BJU-Angaben fehlen bereits jetzt mehr als jedem zweiten der 1500 Unternehmer im BJU die nötigen Fachkräfte, um den Wirtschaftsaufschwung voll ausnutzen zu können. Der demographische Rückgang des Erwerbersonnenpotenzials setzt nach den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamts indes erst nach 2010 ein und wird sich ab 2020 deutlich beschleunigen. Im Hinblick auf die berufliche Bildung fordert der BJU z.B. eine Verkürzung der Ausbildungszeiten. Zudem solle das geltende Vorrangprinzip gelockert werden, wonach ausländischen Bewerbern nur dann Zugang gewährt wird, wenn nachweislich kein Deutscher verfügbar ist. (BIBB2)