

# Berufliche Weiterbildung im Alter

---

Gleiche Chance für alle?

***Reihe Best Ager Band 18***

Penner, Claudia: Berufliche Weiterbildung im Alter: Gleiche Chance für alle? Hamburg, Diplomica Verlag GmbH

Umschlaggestaltung: Diplomica Verlag GmbH, Hamburg

ISBN: 978-3-8428-3870-3

© Diplomica Verlag GmbH, Hamburg 2012

Bibliographische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften. Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

# Inhalt

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b> .....	8
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	9
<b>I. Einleitung</b> .....	11
I.1 Problembeschreibung .....	11
I.2 Zielsetzung .....	13
I.3 Aufbau .....	13
<b>II. Der demographische Wandel</b> .....	17
II.1 Definition „demographischer Wandel“ .....	17
II.2 Die Komponenten des demographischen Wandels .....	19
II.2.1 Der Geburtenrückgang .....	20
II.2.2 Gestiegene Lebenserwartung .....	23
II.2.3 Wanderungsbewegung .....	24
II.3 Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Sozialsystem und den Arbeitsmarkt .....	24
II.4 Zusammenfassung .....	25
<b>III. Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland</b> .....	27
III.1 Geschichte und aktuelle Situation der Weiterbildung .....	27
III.2 Die rechtliche Regelung der Weiterbildung .....	28
III.3 Maßnahmen der Länder zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer .....	30
III.4 Zusammenfassung .....	31
<b>IV. Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen</b> .....	33
IV.1 Definitionen der „Älteren“ .....	33
IV.2 Altersmodelle .....	34
IV.2.1 Das Defizit-Modell des Alters .....	34
IV.2.2 Kompetenzmodell des Alterns .....	35
IV.3 Zusammenfassung .....	36
<b>V. Beteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung</b> .....	37
V.1 Weiterbildungspartizipation .....	37
V.2 Typen älterer Weiterbildungsteilnehmer und Teilnehmerinnen nach Tippelt .....	38
V.2.1 Der sozial emotionale Typ .....	38

V.2.2 Der gemeinwohlorientierte-solidarische Typ.....	39
V.2.3 Der utilitaristische Typ.....	40
V.2.4 Der selbstabsorbierend-kontemplative Typ.....	41
V.3 Favorisierte Lernformen Älterer .....	42
V.4 Vor- und Nachteile spezieller Lernangebote für Ältere.....	44
V.5 Zusammenfassung.....	44
<b>VI. Weiterbildungsbarrieren .....</b>	<b>47</b>
VI.1 Differenzierung möglicher Weiterbildungsbarrieren .....	48
VI.1.1 Individuelle Faktoren .....	48
VI.1.2 Betriebliche Rahmenbedingungen .....	51
VI.1.3 Weiterbildungsanbieter .....	53
VI.2 Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Axmacher .....	54
VI.3 Zusammenfassung .....	54
<b>VII. Empirische Untersuchung .....</b>	<b>57</b>
VII.1 Die qualitative Forschung .....	57
VII.2 Das Erhebungsinstrument „teilstandardisiertes Leitfadeninterview“ .....	58
VII.3 Ziel der Befragung .....	59
VII.4 Interviewpartner .....	60
VII.5 Interviewablauf.....	64
VII.6 Aufbereitung und Auswertungsmethode.....	64
VII.7 Leitfragen und Kategoriensystem .....	66
VII.7.1 Leitende Fragestellungen.....	66
VII.7.2 Kategoriensystem .....	67
<b>VIII. Ergebnisse der Interviews .....</b>	<b>71</b>
VIII.1 Das Selbstkonzept.....	71
VIII.1.1 Zusammenfassung.....	75
VIII.2 Weiterbildungsmotivation.....	76
VIII.2.1 Extrinsische Weiterbildungsmotivation .....	76
VIII.2.2 Intrinsische Weiterbildungsmotivation .....	77
VIII.2.3 Zusammenfassung.....	78
VIII.3 Bedeutung von Lernen .....	79
VIII.3.1 Zusammenfassung.....	81
VIII.4 Unterstützungssysteme .....	81
VIII.4.1 Zusammenfassung.....	82

VIII.5 Barrieren in der beruflichen Weiterbildung Älterer.....	82
VIII.5.1 Zusammenfassung.....	83
VIII.6 Erwartungen an die berufliche Weiterbildung.....	84
VIII.6.1 Zusammenfassung.....	85
VIII.7 Relevanz altershomogener Weiterbildungsangebote in der beruflichen Weiterbildung .....	85
VIII.7.1 Zusammenfassung.....	86
VIII.8 Bewertung der zukünftigen Bedeutung beruflicher Weiterbildung.....	86
VIII.8.1 Zusammenfassung.....	87
<b>IX. Interpretation der Ergebnisse.....</b>	<b>89</b>
IX.1 Beantwortung der Fragestellungen.....	89
IX.2 Diskussion .....	95
<b>X. Fazit.....</b>	<b>101</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>105</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>109</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur .....	19
Abbildung 2: Geburten .....	21
Abbildung 3: Fertilitätsrate in Deutschland .....	22

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1 Rechtliche Weiterbildungsregelung .....	29
Tabelle 2 Theoretische Grundannahmen qualitativer Forschung.....	58
Tabelle 3 Profile der Interviewpartner aus den Leitfadeninterviews .....	61
Tabelle 4 Zusammenfassung der Merkmale der Lerntypen aus der EdAge-Studie .....	99
Tabelle 5 Zusammenfassung der Merkmale der empirischen Ergebnisse über ältere Teilnehmer und Teilnehmerinnen beruflicher Weiterbildung.....	100

## Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
bzw.	beziehungsweise
CVTS3	Continuing Vocational Training Survey - Nationale Ergänzungserhebung zur 3. europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
EdAge	Weiterbildungsverhalten und –interessen Älterer (Studie)
o.A.	ohne Autor
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
o.J.	ohne Jahr
o.S.	ohne Seite
u.a.	unter anderem
u.v.m.	und vieles mehr
WB	Weiterbildung
WeisE	Weiterbildung im späteren Erwachsenenalter (Studie)
z.B.	zum Beispiel

## § 2

### *Aufgaben der Weiterbildung*

*„Weiterbildung dient der Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Sie soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote zur Chancengerechtigkeit, insbesondere zur Gleichstellung von Frau und Mann und von behinderten und nicht behinderten Menschen, beitragen, Bildungsdefizite abbauen, die Vertiefung, Ergänzung und Erweiterung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen und zu eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Handeln im privaten und öffentlichen Leben sowie zur Mitwirkung und Mitverantwortung im beruflichen und öffentlichen Leben befähigen.“*

(Weiterbildungsgesetz Rheinland-Pfalz)

# **I. Einleitung**

Diese Studie befasst sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der beruflichen Weiterbildung älterer deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Einleitend werden sowohl die aktuelle Lage dargestellt, als auch die Zielsetzung und der Aufbau der Studie erläutert.

## **I.1 Problembeschreibung**

Weiterbildung hat sich in den letzten Jahrzehnten als ein wichtiger Bestandteil des deutschen Bildungssystems etabliert. Dabei ist Weiterbildung heute mehr als das Verfolgen privater Interessen. Vielmehr soll mit ihrer Hilfe jedem ermöglicht werden die eigene Lebensqualität, sowohl im beruflichen, als auch im privaten Bereich, zu verbessern. Das Weiterbildungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz beispielsweise definiert in §2 die Bedeutung der Weiterbildung als Instrument zur Schaffung von Chancengleichheit. Betont wird dabei „die Gleichstellung von Frau und Mann und von behinderten und nicht behinderten Menschen“ (Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, o.J.).

In Anbetracht der demographischen Entwicklung in Deutschland und der vorherrschenden Jugendorientierung in Gesellschaft und Wirtschaft halte ich für die Zukunft eine Ergänzung dieses und ähnlicher Gesetze für notwendig, indem die Relevanz der Chancengleichheit für Ältere explizit betont wird.

Die Gesellschaft in Deutschland schrumpft und wird zunehmend älter, zahlreiche Artikel und Diskussionen zeichnen düstere Zukunftsbilder von verwaisten oder überalterten Regionen, und in der Wirtschaft wird bereits heute in verschiedenen Bereichen der Fachkräftemangel beklagt. Betrachtet man die Altersstruktur der arbeitenden Bevölkerung, ergeben sich aus dem demographischen Wandel weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen.

Verschiebt sich die Altersstruktur in den nächsten Jahren zunehmend nach hinten, wird vor allem die Gruppe 50+ eine tragende Rolle für den Weiterbestand unserer Gesellschaft, des Sozialsystems und der Wirtschaftsstärke Deutschlands übernehmen. Noch heute werden über 50-Jährige häufig „aussortiert“, bzw. finden sie nach einer Entlas-

sung schwerlich eine Neuanstellung, welche ihren Qualifikationen entspricht. Jedoch wird es in Zukunft nicht mehr tragbar sein, qualifizierte Arbeitskräfte frühzeitig in die Rente oder in die Langzeitarbeitslosigkeit zu entlassen.

Neben der Wirtschaft hat die Politik die wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung erkannt, und auf Landes- und Bundesebene Gesetze zur Förderung der Weiterbildung erlassen. So wird eine Brücke geschaffen, um die Bildungskluft zwischen Hoch- und Geringqualifizierten zu überwinden, und jeder hat die Möglichkeit sich weiterzubilden und auch im höheren Lebensalter an seinem beruflichen Fortkommen zu arbeiten. Doch ist dies tatsächlich der Fall? Schafft Weiterbildung Chancengleichheit, oder ist sie vielmehr ein weiteres Instrument der sozialen Selektion?

Insbesondere den Berufstätigen 50+ wird die berufliche Weiterbildung als Möglichkeit angepriesen, auf dem Arbeitsmarkt den eigenen Wert zu verbessern und konkurrenzfähig zu bleiben. Die Globalisierung, aber auch die zunehmende Auflösung traditioneller Berufsbilder, sowie das Entstehen neuer Berufe erfordern von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Flexibilität in der Berufs- und Wohnortwahl, vor allem aber im Hinblick auf kognitive Fähigkeiten und die Lern- und Weiterbildungsbereitschaft. Viele Berufe sind körperlich nur in begrenztem Zeitrahmen ausführbar, andere wiederum unterliegen rasanten technischen Entwicklungen. Kompetenzen, technisches Know-how und flexibles Reagieren auf Veränderungen innerhalb der Berufsbilder und Arbeitsabläufe verlangen stetige Weiterbildung.

Aber auch im privaten Bereich gewinnt Weiterbildung zunehmend an Relevanz, sei es in der Gesundheitsbildung, Fremdsprachenbildung oder der Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen. Gleichzeitig sind besagte Fähigkeiten und Kenntnisse mit der Berufswelt verwobene Kompetenzen, so dass sich die Partizipation an privater, allgemeiner Weiterbildungsbeteiligung zunehmend auf die individuellen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.

Mit dieser Studie möchte ich untersuchen, ob die „freiwillige Verpflichtung“ zur beruflichen Weiterbildung Gleichberechtigung schafft, oder vielmehr einen weiteren Selektionsmechanismus auf dem Arbeitsmarkt darstellt und jenen dient, die bereits einen Bildungsvorteil genießen. Im Zentrum dieser Betrachtung stehen die Beschäftigten im 3. Lebensabschnitt. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich für sie aus der

Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, und welches Bild entsteht bezüglich ihrer Weiterbildungsbeteiligung?

## **I.2 Zielsetzung**

Ziel der Studie ist die Beantwortung der Frage, wie berufliche Weiterbildung den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen 50+ eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen kann.

## **I.3 Aufbau**

In Kapitel II werden die aktuelle demographische Situation in Deutschland sowie wichtige Komponenten des Wandels geschildert. Niedrige Geburtenzahlen stehen einer zunehmend längeren Lebenszeit gegenüber. Diese Entwicklungen führen dazu, dass die Arbeitskraft Älterer an Bedeutung gewinnt. Wurden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 50+ bisher von Betrieben bevorzugt in die Altersteilzeit geschickt oder vorzeitig entlassen, so wächst heute deren Bedeutung als „Humankapital“ für den Arbeitsmarkt wieder langsam an. Nach der ausführlichen Schilderung der Komponenten des demographischen Wandels in Kapitel II sowie der daraus resultierenden Konsequenzen wird deutlich, dass Veränderungen der Altersstruktur in Verbindung mit den Auswirkungen der Globalisierung und neuen technologischen Errungenschaften in naher Zukunft weitreichenden Einfluss auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt nehmen werden. Dieser Prozess geht mit Veränderungen auf dem Weiterbildungsmarkt einher und begründet unter anderem die zunehmende Bedeutung beruflicher Weiterbildung. Welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf das Sozialsystem in Deutschland haben, wird anschließend in Form eines Überblicks erläutert.

In Kapitel III erfolgen die Definition und eine historische Darstellung des Begriffs „Weiterbildung“. Im Rahmen dessen unternehme ich den als formal zu betrachtenden Versuch der Abgrenzung von allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung. In den letzten zehn Jahren hat vor allem die berufliche Weiterbildung an Teilnehmern und Teilnehmerinnen gewonnen und berufsorientierte Motive stellen den zentralen Beweggrund zur Partizipation an einer Weiterbildungsmaßnahme dar. Dabei ist es jedoch nicht immer möglich, eindeutig zwischen den Angebotsformen zu differenzieren. Weiterhin

wird die rechtliche Regelung der Weiterbildung in Deutschland in Form eines Überblicks erläutert. Neben dem Europarecht haben Bund und Länder ebenfalls gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungspartizipation erlassen. Ergänzend erfolgt in Kapitel III.3 die exemplarische Darstellung spezifische Weiterbildungsfördermöglichkeiten älterer Beschäftigter, welche von einigen Bundesländern erlassen wurden. Dies deutet darauf hin, dass Politik und Wirtschaft die möglichen Folgen des demographischen Wandels erkannt haben und zunehmend Wert auf die berufliche Weiterqualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen legen.

Im Anschluss werden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 50+, deren berufliche Weiterbildung im Zentrum dieser Arbeit steht, in Kapitel IV genauer definiert. Alter ist dabei nicht gleich Alter, viel mehr gilt es, zwischen kalendarischem, sozialem, biologischem und subjektivem Alter zu differenzieren. Hierzu werden Ergebnisse der jüngsten Altersforschung vorgestellt die dazu beitragen, das bisher vorherrschende defizitäre Bild des Alters zu widerlegen und stattdessen das Alter als Adaptionaufgabe wahrzunehmen.

Nach der Beschreibung der Zielgruppe erfolgt in Kapitel V die Auseinandersetzung mit dem Weiterbildungsverhalten Älterer. Obwohl die alte Volksweisheit „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ heute als weithin widerlegt gilt fällt dabei auf, dass ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert sind. In Kapitel V.2 werden anschließend die Ergebnisse der EdAge-Studie vorgestellt. Im Rahmen dieser Studie wurden zwischen 2006 und 2008 das Bildungsverhalten und das Bildungsinteresse der Menschen zwischen 45 und 80 Jahren erforscht und vier Typen älterer Weiterbildungsteilnehmer und Teilnehmerinnen erhoben (vgl. Nuissl 2009, S. 8). Um den Zugang älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu beruflicher Weiterbildung nachvollziehen zu können ist es weiterhin wichtig, sich mit deren Lernpräferenzen auseinanderzusetzen. Kapitel V.3 gibt einen allgemeinen Überblick über die Anforderungen älterer Weiterbildungsteilnehmer und Teilnehmerinnen. Dabei wird deutlich, dass Ältere durchaus lernfähig sind, jedoch besondere Lernbedürfnisse entwickeln. Bestätigt werden diese Erkenntnisse durch die Ergebnisse einer Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Flughafens München.

Ablehnend hingegen stehen viele Ältere ausgewiesenen Weiterbildungsangeboten 50+ gegenüber, wie in Kapitel V.4 deutlich wird. Zwar werden der Erfahrungs- und Interes-

sen austausch innerhalb der eigenen Altersgruppe positiv gewertet. Andererseits wird die Hervorhebung des Alters im Rahmen einer Weiterbildung als Betonung eines vermeintlichen Mangels, und in diesem Sinne als Benachteiligung, wahrgenommen.

Mit möglichen Weiterbildungsbarrieren setzt sich das Kapitel VI auseinander. Eine große Anzahl von Komponenten kann sich negativ auf die Beteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung auswirken. Neben individuellen Faktoren können sich betriebliche Rahmenbedingungen und angebotsbezogene Faktoren als weiterbildungshemmend erweisen. Der Einfluss externer Barrieren wird jedoch in Kapitel VI.2 durch Axmacher relativiert, indem er die Möglichkeit einer bewussten Entscheidung gegen die Weiterbildungspartizipation betont.

In Kapitel VII werden die Ergebnisse meiner empirischen Untersuchung zur Teilhabe älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung dargestellt. Hierzu verfolge ich den qualitativen Forschungsansatz und führe vier teilstandardisierte Leitfadeninterviews durch. Die aufgezeichneten Interviews werden transkribiert und an Hand der thematischen Codierung ausgewertet. Sowohl Forschungsansatz, als auch Forschungs- und Auswertungsmethode, werden vorab erläutert und die Interviewpartner sowie die Leitfragen und das Kategoriensystem dargestellt.

Die Ergebnisse der Interviews werden in Kapitel VIII an Hand ausgewählter Aussagen analysiert und dargestellt. Ziel dieser Untersuchung ist es, Unterschiede im Zugang älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu beruflicher Weiterbildung aufzudecken und hieraus Konsequenzen für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung Älterer abzuleiten, indem Erkenntnisse bezüglich deren Weiterbildungsbeteiligung, Motiven und Einschätzungen des beruflichen Nutzens der beruflichen Weiterbildung gewonnen werden.

In Kapitel IX werden die Leitfragen mit Hilfe der empirisch gewonnenen Resultate beantwortet und mit den Ergebnissen der EdAge-Studie aus Kapitel V verglichen, um auf der Grundlage dieser Erkenntnisse die Frage beantwortet zu können, ob Weiterbildung Chancengleichheit schafft oder insbesondere bestimmte Gruppen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen benachteiligt.

Das Fazit in Kapitel X fasst abschließend Empfehlungen zur Förderung eines gleichberechtigten Zugangs Älterer zu beruflicher Weiterbildung zusammen und richtet sich dabei an Politik, Unternehmen, Weiterbildungsanbieter und Gesellschaft.



## II. Der demographische Wandel

In diesem Kapitel wird der Demographische Wandel dargestellt. Im Zentrum stehen hierbei die Komponenten des Wandels. Weiterhin werden die aus den Veränderungen resultierenden Auswirkungen beschrieben.

### II.1 Definition „demographischer Wandel“

Der demographische Wandel in Deutschland ist Gegenstand zahlreicher Statistiken und steht im Zentrum arbeitsmarktpolitischer und sozialpolitischer Diskussionen. Auch innerhalb des Bildungssektors ist der demographische Wandel ursächlich für tiefgreifende Veränderungen. Insbesondere der Bereich der beruflichen Weiterbildung hat auf Grund dessen in den letzten Jahren einen Bedeutungszuwachs erfahren. Im alltäglichen Sprachgebrauch erscheint die Definition des „demographischen Wandels“ klar. Die Deutschen leben länger und bekommen seit Jahren nicht genug Kinder, um die „Reproduktionsrate“ zu erhalten. In der Folge sind Vergreisung und eine starke Abnahme der (Berufs-) Bevölkerung die Konsequenzen, es entsteht ein Fachkräftemangel und das Sozialsystem, besonders in den Bereichen Gesundheit und Altersvorsorge, wird die negativen Auswirkungen bald zu spüren bekommen.

Politiker und Demographen beschreiben in Gesprächsrunden und Artikeln Szenarien von Altersarmut, Vergreisung, Engpässen in der Verpflegung der alternden Bevölkerung und den Zusammenbruch des Sozialsystems. Das *Forum Demographischer Wandel*, 2005 ins Leben gerufen und im Jahr 2009 abgeschlossen, der Sachverständigenrat, die Kommission *Familie und demographischer Wandel* der Robert Bosch Stiftung, die *Enquete Kommission*, die *OECD* oder das Statistische Bundesamt sind nur ein kleiner Ausschnitt der Institutionen, die sich mit dem demographischen Wandel und seinen Folgen beschäftigen und die öffentliche Diskussion mit ihren Erkenntnissen beleben.

Wandlungsprozesse sind natürliche Abläufe in Gesellschaften. Technologische, wirtschaftliche und institutionelle Entwicklungen führen zu Veränderungen im sozialen Leben und somit zu einem sozialen Wandel. Der demographische Wandel kann aus zwei Perspektiven betrachtet werden. Zum einen ist es möglich, die Definition auf die