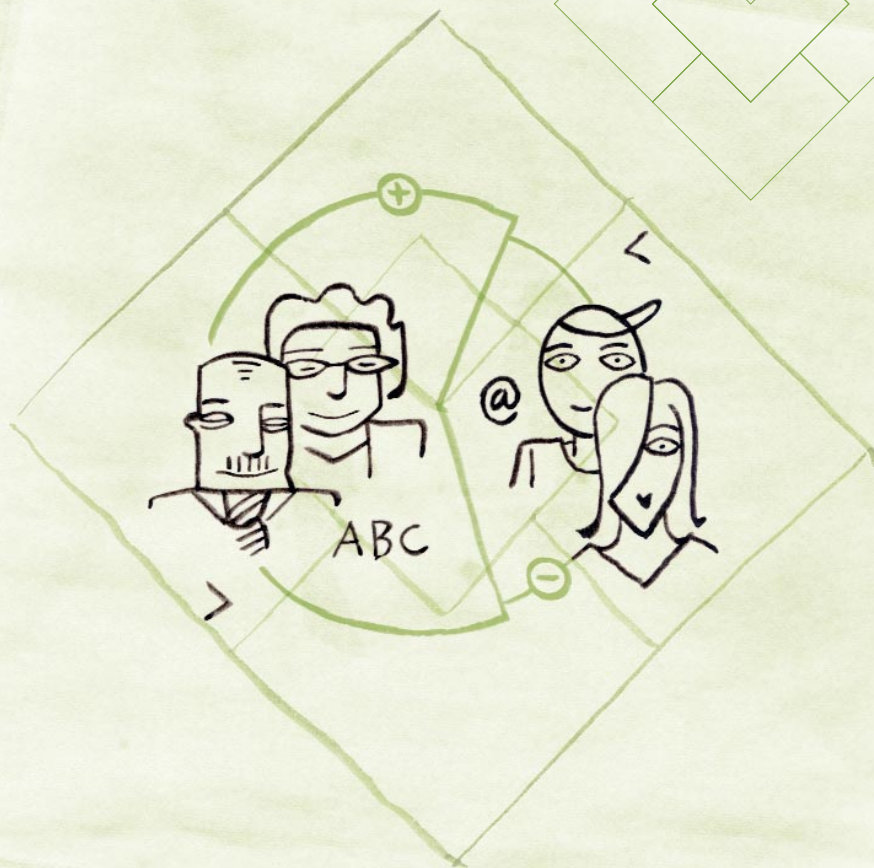


# Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz

HERAUSFORDERUNG FÜR DIE WEITERBILDUNG



1. Auflage: 1200

Mainz 2006

Herausgeber: Landesbeirat für Weiterbildung  
in Rheinland-Pfalz

Bestelladresse: Landesbeirat für Weiterbildung  
in Rheinland-Pfalz  
Kaiserstraße 19  
55116 Mainz  
Tel.: 06131-60 40 99  
E-mail: [info@lfw-rlp.de](mailto:info@lfw-rlp.de)

Druck: Druckerei Kindermann

Gestaltung: [www.grafikbuero.com](http://www.grafikbuero.com)

Verantwortliche: Elisabeth Vanderheiden (Autorin)  
Gabriele Schneidewind (Autorin)  
Karola Büchel (Autorin)  
Stefanie Mattes (Redaktion)

Gefördert vom Ministerium für Wissenschaft,  
Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz

# Inhalt

Grußwort .....	2
Vorwort.....	3
<b>I. Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz – Herausforderung für die Weiterbildung.....</b>	<b>4</b>
1. Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz – Zahlen, Daten und Fakten .....	4
2. Auswirkungen auf die Arbeitswelt.....	4
2.1 Auswirkungen auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung.....	5
2.2 Herausforderungen für die Weiterbildung.....	6
3. Auswirkungen auf die allgemeine Weiterbildung.....	7
3.1 Ältere und alte Menschen.....	7
3.1.1 Allgemeine Trends .....	7
3.1.2 Erwachsenenbildung im 3. und 4. Lebensalter .....	7
3.1.3 Herausforderungen für die Weiterbildung .....	8
3.2 Frauen.....	9
3.2.1 Allgemeine Trends .....	9
3.2.2 Herausforderungen für die Weiterbildung .....	10
3.3 MigrantInnen.....	10
3.3.1 Allgemeine Trends .....	10
3.3.2 Herausforderungen für die Weiterbildung .....	10
4. Weiterbildungspolitische Schlussfolgerungen .....	11
<b>II. Weiterbildungspolitische Empfehlungen.....</b>	<b>13</b>
<b>III. Beispiele aus der Praxis.....</b>	<b>14</b>
1. Demografischer Wandel als Thema der Weiterbildung.....	14
2. Demografischer Wandel und Arbeitswelt.....	16
3. Zielgruppenorientierte Weiterbildung.....	22
3.1 SeniorInnen.....	22
3.2 Frauen.....	33
3.3 MigrantInnen.....	40
<b>IV. Anschriften .....</b>	<b>44</b>

# Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

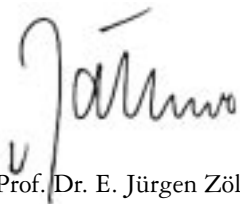
der demografische Wandel verändert die Bedingungen der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in unserem Land. Auf Gesellschaft und Bildungssystem kommen neue Herausforderungen aber auch Chancen zu, die sich bereits in den Diskussionen um Generationengerechtigkeit, die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme, die Notwendigkeiten des lebenslangen Lernens und in der Attraktivität des Standortes Rheinland-Pfalz abzeichnen.

Die Ausgangslage für die Bewältigung und Chancen des demografischen Wandels in Rheinland-Pfalz kann sich im bundesweiten Vergleich sehen lassen. Die Landesregierung hat durch vielfältige Maßnahmen erste Weichen für einen zukunftsgerichteten Umgang mit dem demografischen Wandel gestellt. Umso mehr freut es mich, dass auch der Landesbeirat für Weiterbildung in diesem Band die notwendigen Perspektiven in der Erwachsenenbildung weiter konkretisiert und mit Best Practice-Beispielen unterfüttert.

Nur durch gemeinsame Anstrengungen aller gesellschaftlichen Akteure wird es gelingen, die Lebensqualität in Rheinland-Pfalz auch unter den Bedingungen des demografischen Wandels weiter zu verbessern.

Ich wünsche Ihnen eine informative und gewinnbringende Lektüre,

Ihr



Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner

*Minister für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur*

# Vorwort

## Der demografische Wandel in Rheinland-Pfalz – Konsequenzen für die Weiterbildung

Der demografische Wandel wird auch auf Rheinland-Pfalz deutliche Auswirkungen haben: es wird weniger Kinder geben, die Bevölkerung wird älter und multikultureller, die Lebensarbeitszeit wird verlängert, die Verwirklichung von Berufs- und Familienbiographie wird noch stärker als bislang parallel realisiert werden müssen. Für die Weiterbildung ergeben sich daraus weitreichende Herausforderungen und neue Chancen.

Für die staatlich anerkannten Weiterbildungsinstitutionen in Rheinland-Pfalz ist dies Grund genug, in der vorliegenden Publikation darzustellen, wie sich die staatlich anerkannten Landesorganisationen und der Landesverband der Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz auf diese Herausforderungen vorbereitet haben und mit welchen Konzepten und Maßnahmen sie diesen veränderten Rahmenbedingungen begegnen.

Dabei werden sie auch zukünftig den im rheinland-pfälzischen Weiterbildungsgesetz erteilten Auftrag wahrnehmen:

*„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“ (§2 WBG).*

In der vorliegenden Broschüre werden die einzelnen Aspekte des demografischen Wandels insbesondere auf ihre Konsequenzen für die Weiterbildung und die besonders relevanten Zielgruppen hin analysiert und durch politische Empfehlungen ergänzt. So werden die Konsequenzen, die Anforderungen und Antworten der Weiterbildungsorganisationen beispielhaft ausgeführt im Hinblick auf

- die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und
- die Auswirkungen auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung
- ältere und alte Menschen
- Frauen
- Migranten und Migrantinnen.

Dennoch ist eines sicher: die Weiterbildung kann diese enormen Herausforderungen nicht alleine stemmen. Es bedarf unterstützender Rahmenbedingungen durch entsprechende flankierende infrastrukturelle und finanzielle Förderung: Hier ist auch die Politik gefordert!

*Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz*

# I. Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz – Herausforderung für die Weiterbildung

## 1. Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz – Zahlen, Daten und Fakten

Der demografische Wandel ist eines der zentralen Themen unserer Zeit. Die Fakten und allgemeinen Konsequenzen sind weitgehend und umfangreich diskutiert. Daher stellen wir dieser Broschüre nur eine kurze Zusammenfassung voran und konzentrieren uns im Wesentlichen auf die speziellen Herausforderungen, die sich für die Weiterbildung in Rheinland-Pfalz daraus ableiten lassen.

Wenn die niedrige Geburtenrate nicht deutlich steigt und die Zahl der ZuwandererInnen in den nächsten Jahren nicht erheblich wächst, dann wird die Bevölkerung von Rheinland-Pfalz in den nächsten 50 Jahren stark schrumpfen. Die niedrige Geburtenrate – verbunden mit einer durch den medizinischen Fortschritt bedingten steigenden Lebenserwartung – hat zwei Folgen: Zum einen geht die Bevölkerung Deutschlands zurück. Zum anderen wird die Gesellschaft älter. Gleichzeitig wird sich die Alterstruktur verändern: immer weniger junge Menschen sehen sich immer mehr Älteren gegenüber.

Bevölkerungsentwicklung für Rheinland-Pfalz voraussichtlich bis 2050:

- Rückgang der Bevölkerung von derzeit 4 auf 3 Millionen (-25 %)
- Anstieg des Anteils der über 60-Jährigen von 24 % auf 34 %
- Gleichzeitiger Rückgang der unter 20-Jährigen von 22 % auf 17 %
- Rückgang der Bevölkerung in den Landkreisen (LK) in Rheinland-Pfalz um fast 24 %  
in den kreisfreien Städten um fast 30 %
- Stärkster Bevölkerungsrückgang in der Stadt Pirmasens (-42 %) geringster Rückgang  
im LK Alzey-Worms (-15 %)
- Rückgang der Zahl der Erwerbsfähigen bis 2050: landesweit -33 %.

Allerdings sind in den letzten 50 Jahren durchschnittlich 10.400 Menschen pro Jahr zusätzlich nach Rheinland-Pfalz zugewandert. Bis zum Jahr 2050 wird daher ebenfalls mit einem jährlichen Wanderungsüberschuss von 10.000 pro Jahr gerechnet, obwohl erste Erfahrungen mit dem neuen Zuwanderungsgesetz bereits zeigen, dass die Zuwanderungszahlen deutlich zurückzugehen scheinen.

Die hier dargestellten Angaben für Rheinland-Pfalz sind Durchschnittswerte, die sich aus der Summe der Modellrechnungen zu den einzelnen Landkreisen und Städten ergeben. Die demografische Entwicklung kann somit regional sehr unterschiedlich ausfallen. Besonders auf Grund der angenommenen hohen Zuwanderung, die sich vor allem in Städten niederschlägt, wird in ländlichen Regionen ein höherer Rückgang der Bevölkerungszahl erwartet.

## 2. Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) kommt aufgrund ihrer breit angelegten Untersuchungen zum demografischen Wandel zu Ergebnissen, die große Auswirkungen auf alle Lebensbereiche haben werden. Sie werden hier exemplarisch am Beispiel Arbeitswelt skizziert:

Die demografische Entwicklung wird die Personalstruktur in Unternehmen deutlich verändern. Das Durchschnittsalter der Belegschaft wird in den kommenden Jahrzehnten kontinuierlich ansteigen, da die geburtenstarken Jahrgänge älter werden. Gleichzeitig wird es schwieriger, hochqualifizierte neue MitarbeiterInnen zu gewinnen. Es ist zwar kein flächendeckender Arbeitskräftemangel absehbar, aber bereits bestehende Probleme werden zunehmen: sinkende Zahl von BerufsanfängerInnen und regionale sowie branchenspezifische Engpässe, Mangel bei bestimmten Qualifikationen (junge Fachkräfte) sowie spürbare Qualifikationsdefizite. Somit wird eine stärkere Konkurrenz der Unternehmen um die besten BewerberInnen entstehen.

Ältere ArbeitnehmerInnen werden daher länger in den Betrieben bleiben, auch weil ihre Arbeitskraft und ihr Wissen stärker als heute gebraucht werden. ArbeitnehmerInnen sammeln im Laufe ihres Lebens eine große Menge an Erfahrungswissen, das nicht von heute auf morgen erlernt werden kann.

In den vergangenen Jahrzehnten gingen die Unternehmen mit diesem Gut verschwenderisch um, die Frühverrentungswellen seit Anfang der 90er Jahre hinterließen große Lücken. Die wachsende Zahl an Älteren im Betrieb bietet in diesem Zusammenhang auch Chancen. Dazu muss das Erfahrungswissen systematisch im Unternehmen gesichert und an den Nachwuchs weitergegeben werden.

So kann die Dynamik der Jüngeren mit dem Wissen der Älteren verbunden werden. Alte und junge ArbeitnehmerInnen verfügen nicht über dieselben Fähigkeiten. Die zentrale Aufgabe der innerbetrieblichen Organisation wird es in Zukunft sein, den Erfahrungsschatz der Älteren mit der Motivation der Jüngeren zu verbinden und so eine Partnerschaft für Innovation und Produktivität zwischen den Generationen zu erreichen.

Dennoch birgt diese Situation auch ein gewisses Konfliktpotenzial. Jede Generation definiert „Arbeit“ anders. Unterschiedliche Auffassungen können im täglichen Geschäft kollidieren. Das Personalmanagement steht hier vor der Aufgabe, Arbeit im Sinne aller Beschäftigten neu zu definieren und zu organisieren. Die Unternehmen stehen auch vor einem Wandel in der Einstellungspolitik. Die derzeitige niedrige Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen – in der betrieblichen Praxis teils definiert als MitarbeiterInnen ab dem 45. (bzw. 50.) Lebensjahr – ist in erster Linie auf eine auf die Jugend konzentrierte Beschäftigungspolitik der Achtziger Jahre zurückzuführen.

Das Anforderungsprofil an den/die MitarbeiterIn wird in Zukunft dem Lebensalter weniger Bedeutung zumessen. Stattdessen rücken andere Faktoren als Einstellungskriterien – wie z.B. Erfahrungswissen, internationale Erfahrungen, nachgewiesene Projekterfolge – in den Mittelpunkt.

Ein zweiter Aspekt liegt in der immer noch vorherrschenden Annahme der Arbeitgeber, dass sie mit einer alternden Belegschaft im (inter)nationalen Wettbewerb nicht bestehen könnten.

Ältere werden häufig für vermindert lern- und leistungsfähig sowie weniger kreativ, belastbar und innovativ als jüngere ArbeitnehmerInnen gehalten (Defizit-Modell). Dabei haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, dass nicht das Alter an sich zu Verschleiß und verminderter Leistungsfähigkeit führt, sondern vor allem einseitige und belastungsintensive Arbeitsbedingungen.

Gegenwärtig sind nur rund 20% der ArbeitnehmerInnen zwischen 45 und 65 Jahren in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen involviert. Diese Altersgruppe bildet hingegen ein Drittel aller Erwerbstätigen. Für den Einzelnen wird somit die Kluft zwischen einst erworbenem Wissen und den neuartigen Anforderungen am Arbeitsplatz immer größer, für die Unternehmen fortschrittliches Handeln zur Herausforderung.

Wie die Ergebnisse des letzten IAB-Betriebspanels zeigen, beschäftigen nur noch 50% der (726) untersuchten Betriebe in Rheinland-Pfalz ArbeitnehmerInnen, die 50 Jahre und älter sind. Dies betrifft vor allem kleine und Kleinstbetriebe. Die restlichen Betriebe, die ältere MitarbeiterInnen engagieren, sind zumeist Großunternehmen, die immerhin drei Viertel aller ArbeitnehmerInnen in Rheinland-Pfalz beschäftigen. Aber: Nur die wenigsten Betriebe ergreifen spezielle Maßnahmen, wie zum Beispiel eine lebensphasenorientierte Arbeitsplatzgestaltung und spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere, die eine hohe Leistungsfähigkeit und Motivation auch im Alter fördern.

Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen stehen hier vor der Herausforderung, die Arbeitsbelastung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeitmodelle den Erfordernisse und Kompetenzen älter werdender MitarbeiterInnen anzupassen. Da sie aber nur zu selten über zeitliche Ressourcen und das entsprechende Know-how verfügen, brauchen sie dabei die Unterstützung durch externe Fachleute.

## **2.1 Auswirkungen auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung**

Vor dem Hintergrund des oben Dargestellten wird deutlich, wie wichtig die Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen jetzt und in Zukunft ist.

Dennoch investieren Unternehmen heute immer noch lieber in die berufliche Weiterbildung Jüngerer, weil sie sich davon nach der Humankapitaltheorie eine größere „Restnutzungszeit“ der Arbeitskraft versprechen.

Es zeigt sich auch, dass sich die älteren Beschäftigten diese Perspektive z.T. selbst zu Eigen machen, was sich z.B. in Zweifeln daran äußert, ob Weiterbildung sich für sie „noch lohne“. Dabei wird allerdings nicht bedacht, dass sinkende Lernmotivation und Lernfähigkeit älterer Beschäftigter oft eher das Ergebnis einer ungünstigen Arbeitsbiografie sind als eine unmittelbare Folge des Alterns.

Auch bei der Einführung neuer Technologien und arbeitsorganisatorischer Konzepte werden eher Jüngere berücksichtigt als Ältere, weil der Qualifizierungsaufwand für Ältere für zu hoch gehalten wird.

Es kommt also darauf an, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht im Lauf ihrer Arbeitsbiografie von Lernmöglichkeiten abgeschnitten werden. Erst durch die Separierung von fortlaufenden Lernmöglichkeiten (Lernentwöhnung) entsteht das Problem des „wieder Anschluss Findens“. Lernbarrieren machen sich subjektiv besonders dann bemerkbar, wenn Lernanforderung als eigentlich außerhalb der Normalität liegend und als ungewohnte Zumutung in Erscheinung treten. Auf der Grundlage solcher Überlegungen sieht eine „Strategie der altersübergreifenden Qualifizierung“ folgende Stränge vor:

1. Integration von Qualifizierungsprozessen in die Arbeitsorganisation über lernförderliche Arbeit und Arbeitsmittel. Dies trägt auch der Wiederentdeckung der Bedeutung des Lernens am Arbeitsplatz Rechnung.
2. Integration von Weiterbildungsphasen während der gesamten Erwerbstätigkeit durch geeignete Arbeitszeitmodelle. Dies bedeutet u. a. (da nicht alles Erforderliche arbeitsintegriert gelernt werden kann) die Möglichkeiten der Abwechslung von Arbeiten und systematischem Lernen, eingebunden in eine Organisations- und Personalentwicklung, die auf die gesamte Arbeitsbiografie bezogen ist, also auch Ältere ausdrücklich berücksichtigt.

Als Quintessenz der vorgeschlagenen Strategie kann also formuliert werden, dass sie den Schwerpunkt bei der Entwicklung präventiver Konzepte der beruflichen Qualifizierung älterer Beschäftigter setzt. Auch wenn in Zukunft in erster Linie präventive Konzepte der Qualifizierung älterer Beschäftigter vorzuziehen sind, so ist es bis auf weiteres zugleich erforderlich, sich auf die Notwendigkeit von kompensatorischen Maßnahmen zum nachträglichen Ausgleich qualifikatorischer Defizite älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzustellen. Die Strategie der altersübergreifenden Qualifizierung, d.h. die Beachtung von Arbeits- und Lernbiografie, sollte dabei als Orientierungsrahmen nicht aus dem Blick geraten. Generationenunterschiede innerhalb einer Belegschaft wird es wohl immer geben, und es ist durchaus fraglich, ob sie unbedingt nivelliert werden müssen.

Es geht also um die Einführung kontinuierlichen Lernens während des ganzen Berufsverlaufs, so dass Ältere gegenüber jüngeren MitarbeiterInnen erst gar nicht in Rückstand geraten.

Altersgerechtes Lernen bedeutet nicht eine Didaktik nur für Ältere, sondern die Verzahnung des Lernens mit dem Berufsverlauf durch geeignete Methoden und Arrangements, so dass mit dem Altern nicht zugleich die Qualifikation veraltet. Ein solches Lernen und demzufolge auch Lehren muss sich von der berufsvorbereitenden Ausbildung von Jugendlichen unterscheiden, die durch Lernen auf Vorrat für eine Anwendung, die erst später kommt, charakterisiert ist. Lernen von berufstätigen Erwachsenen baut dagegen auf einen vorhandenen Kenntnisstand auf und erweitert oder korrigiert ihn. Die Lernfähigkeit ist daher wesentlich an Bedeutsamkeit gebunden. Individuelle Lerngründe entstehen überhaupt erst in Anwendungsbezügen, wenn verfügbare Kompetenzen zur Bewältigung einer Aufgabe nicht ausreichen. Daraus ergibt sich die Relevanz der Selbstbestimmung. Wenn „lebenslanges Lernen“ nicht lebenslänglicher Zwang sein soll, durch permanenten Druck durchgesetzt wird, muss es als Erweiterung der eigenen Handlungssouveränität für eigene Intentionen erfahren und praktiziert werden können.

Dies bedeutet einen komplexen Zugang zu dem Thema. Es geht mehr denn je um bedarfs- und beteiligungsorientierte Weiterbildung im Gesamtkontext. Notwendigkeiten, Handlungsoptionen und Problemlösungen müssen transparent gemacht und in den Lernprozess mit einbezogen werden.

## **2.2 Herausforderungen für die Weiterbildung**

Eine besondere Bedeutung zur Bewältigung des demografischen Wandels kommt der Weiterbildung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu und eine Anpassung in eine zielgerichtete Personalentwicklung.

Die Weiterbildungsberatung und Entwicklung von passgenauen Maßnahmen für Unternehmen wird ein zentraler wichtiger Baustein werden.

Insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen (KMU), die keine gesonderte Personalabteilung haben, haben gerade auch aufgrund ihrer Struktur – wie aufgezeigt sind 50 % der Betriebe, die ältere Arbeitnehmer/innen beschäftigen klein- und mittelständische Unternehmen – großen Bedarf nach externer Unterstützung ihrer Personalentwicklung.

Sowohl die Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens als auch der Sachverständigenrat Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz kommen in ihren Abschlussberichten zu dem Ergebnis, dass die Weiterbildung der Beschäftigten in klein- und mittelständische Unternehmen besonders förderungswürdig ist, da hier die Weiterbildungsbeteiligung äußerst gering ist. Sieht man dies vor dem aufgezeigten Hintergrund des demografischen Wandels, wird dies noch bedeutsamer.



## 3. Auswirkungen auf die allgemeine Weiterbildung

Exemplarisch soll in den folgenden Kapiteln eine Konzentration auf drei Zielgruppen erfolgen, da ein weiteres zentrales Feld, nämlich die Auswirkungen auf die Arbeitswelt, bereits in den vorangegangenen Darstellungen erörtert wurde:

- Ältere und alte Menschen
- Frauen
- MigrantInnen.

Dabei soll die jeweilige Beschreibung der Faktenlage durch eine Beschreibung der speziellen Herausforderungen ergänzt werden, die sich für die Weiterbildung in Rheinland-Pfalz daraus ableiten lassen.

### 3.1 Ältere und alte Menschen

#### 3.1.1 Allgemeine Trends

Die empirische Bestandsaufnahme und Prognose des Infas-Instituts zur „Weiterbildung Älterer im demografischen Wandel“ ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Nachfrage nach Bildungsangeboten im Alter stark zunehmen wird. Alleine die heute 40- bis 55-Jährigen, die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre, werden bis 2015 für einen Anstieg von ca. 2 Mio. mehr Teilnehmende bzw. Nachfragende sorgen. Die Bildungsexpansion in den 60ern hat bewirkt, dass die Älteren der Zukunft zu einem sehr viel höheren Anteil eine weiterführende und höhere Schulbildung mitbringen werden und fast alle eine Ausbildung haben; auch die Weiterbildung hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Es ist deshalb zu erwarten, dass das Potenzial an Bildungsinteressen im Alter ansteigen wird. Dabei werden Bildungsunterschiede eher zunehmen als sich auszugleichen. Bildungsgewohnte Menschen werden stärker Bildungsangebote nachfragen und wahrnehmen.

#### 3.1.2 Erwachsenenbildung im 3. und 4. Lebensalter

Für die allgemeine Weiterbildung werden die Gestaltung der Übergänge und die nachberufliche Phase wichtige Themenfelder werden.

Bereits heute – so die Infas-Studie – lässt sich vor allem bei den 50- bis 60-Jährigen ein deutlicher Anstieg in Hinblick auf Veranstaltungsangebote feststellen, die auf die Rolle im Alter oder auf das soziale Handeln im Ehrenamt vorbereiten. Erwachsenenbildung muss zur Selbstaktivität und zu Verantwortungsübernahme anregen. Vor allem ehemals oder aktuell Ehrenamtliche haben ein ausgeprägtes Bildungsverhalten und signalisieren ein stärkeres Bildungsinteresse für die Zukunft. Sie nehmen fast doppelt so häufig an Bildungsveranstaltungen teil wie andere Ältere und fragen häufig Schlüsselqualifikationen und handlungsfeldbezogene Weiterbildungsangebote nach. Die Zahl der ehrenamtlich engagierten Menschen zwischen 55 und 65 Jahren hat seit 1999 um 6% zugenommen; der 66- bis 75-Jährigen um 5%; ein Drittel der Befragten geben die Bereitschaft zum Engagement an.

Für die meisten Themenbereiche lassen sich deutliche altersspezifische ebenso wie geschlechtsspezifische Unterschiede ausmachen. In vielen Forschungsberichten ist darauf hingewiesen worden, dass Älterwerden geschlechtsspezifisch geprägt ist. Frauen und Männer erleben ihren Alterungsprozess unterschiedlich. Ihr von unterschiedlichen Rollen und Funktionen geprägtes Leben fördert unterschiedliche Interessen und bewirkt verschiedene Zugänge zur Auseinandersetzung mit den jeweiligen Altersphasen.

„Alterspezifisch“ wird in der Studie nur definiert für die verschiedenen Alterskohorten zwischen 50 und 75 Jahren. Die Themenfelder „Kunst, Kultur – Umwelt, Recht, Politik – Technik, PC, Fremdsprachen – handwerkliches, musikalisches, künstlerisches Gestalten und Gesundheit“ stehen bislang an der Spitze der Nachfrageskala. Vom Alter unabhängig ist die Nachfrage nach Angeboten zu Daseinsfragen, Religion und Philosophie.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass die informelle, selbst bestimmte und selbst organisierte Bildung bei Personen in der 2. Lebenshälfte eine nicht zu unterschätzende Bedeutung einnehmen wird.

Die dargelegten Daten beziehen sich überwiegend auf Menschen im Vorruhestand oder in der nachberuflichen Phase. In dieser Zeit sind sie in der Regel noch aktiv am gesellschaftlichen Leben beteiligt. Bereits ab 70 Jahren nimmt die Beteiligung an Weiterbildungsangeboten deutlich ab. Gesundheit wird mit steigendem Alter ein ausschlaggebendes Kriterium

für Teilnahme bzw. Nichtteilnahme. Daneben hat die örtliche Präsenz einer Weiterbildungseinrichtung deutlich positive Auswirkungen auf die Weiterbildungsbeteiligung. Bis zum Jahr 2050 wird sich die Zahl der über 80-Jährigen etwa verdreifachen. Den überwiegenden Anteil werden Frauen ausmachen.

Das „Dritte Alter“ hat andere Akzentuierungen als das „Vierte Alter“ (vgl. „KEB Rheinland-Pfalz „Der Mensch lernt niemals aus!“, 2005). 3. *Alter* meint die Lebensphase, nachdem die Absicherung der Familie und der nachwachsenden Generation erfolgt und man frei von diesen familiären sowie von beruflichen Verpflichtungen ist. Menschen im 3. Alter sind die Lieblingsobjekte der Werbung, sei es für Wellness-Kuren oder Karibik-Kreuzfahrten: junge, fitte, zeitlich ungebundene, ökonomisch potente RentnerInnen. Sie fahren mit dem Wohnmobil durch Island, sind aber auch die Zielgruppe fürs „bürgerschaftliche Engagement“ oder „Ehrenamt“ auf unterschiedlichen Feldern. Neuerdings nennt man sie auch die „Woopies“, die „well off older people“. Ihre Zahl nimmt zu durch steigende Lebenserwartung und vorgezogenen Ruhestand; im Bundesdurchschnitt liegt der Rentenbeginn bei 59 Jahren. Generell steigt der Anteil älterer Menschen, speziell älterer Frauen, an der Gesamtbevölkerung. Beim finanziellen Budget gehen die Voraussetzungen allerdings schon auseinander: die einen hatten die Möglichkeit, gerade in der Phase des Wirtschaftswachstums über den Beruf oder privat für ihr Altersauskommen zu sorgen, die anderen, häufig geschieden oder allein erziehend gewesen, überwiegend Frauen, sind von Altersarmut bedroht.

Bildung ist für diese Menschen ein Teil ihrer Lebensgestaltung und Freizeit. Sie tun dies freiwillig und nach eigenen Kriterien, denn sie unterliegen nicht mehr externen Qualifikationserfordernissen. Bildung ist eine Bereicherung ihres Lebens, eine Art von kleinem Luxus, den sich diese Menschen angesichts ihres Zeitbudgets gönnen können. Erwachsenenbildung ist Teil der Kultivierung des eigenen Lebens, die gerade im 3. Alter eine große Rolle spielt.

Das 4. *Alter* ist gekennzeichnet durch einsetzende physische und psychische Beschränkungen. Dies reicht vom Mangel an Aufgaben über abnehmende Sozialkontakte und gesundheitliche Einschränkungen bis zur Hilfs- und Pflegebedürftigkeit. Menschen im 4. Alter müssen einen großen Teil ihrer Ressourcen für den täglichen Selbsterhalt aufwenden oder sind gar abhängig von anderen, z.B. pflegenden Menschen, zur Bewältigung des Alltags. Menschen in der Situation des 4. Alters sind oft, aber nicht notwendig hochaltrig. Dieses Alterskonzept ist nämlich ein soziologisches, das sich an der Lebenslage des Menschen festmacht und nicht an seinem kalendarischen Alter. Demnach kann man, etwa durch einen Unfall während der Berufs- oder Familienphase, vom zweiten auch direkt ins 4. Alter gelangen, ohne das 3. Alter durchlaufen zu haben. Andere wiederum machen nie die Erfahrung des 4. Alters, etwa weil sie auch im Alter fit sind. Wir haben es in der Altenbildung allerdings definitionsgemäß mit älteren Menschen im 4. Alter zu tun, oft gar mit Hochaltrigen. Zunehmend entwickeln sich Bildungskonzepte für die Arbeit mit dieser Zielgruppe. Dabei ist zentrale Grundlage für die Bildung im 4. Alter, dass die Würde des Menschen „lebensphasisch unteilbar“ ist. Bildung versteht sich hier nicht mehr lediglich als die Akkumulation von Wissen (z.B. noch eine Fremdsprache lernen), vielmehr als Teil der Selbstgestaltung und Kultivierung des Lebens. Für Menschen im 4. Alter hat Bildung daher eine Fülle von wichtigen Funktionen – vom Sozialkontakt über psychosoziales und mentales Training bis zum möglichst langen Erhalt selbständiger Lebensführung. Letzteres sollte man nicht unterschätzen, denn die positive Einstellung zur Bildung und damit zur Eigenaktivität und Selbstgestaltung hat gleichfalls Folgen für die Selbständigkeit in der Regelung der Alltagsorganisation, nämlich für deren möglichst langen Erhalt.

Im 4. Alter tritt Orientierungswissen in den Vordergrund, um die Veränderungen des hohen Alters mit seinen Verlusten zu bewältigen, neu zu bewerten und im Rahmen verbleibender Möglichkeiten für sich befriedigend zu gestalten. Bildung kann unterstützend auf die Kompetenzen dieser Lebensphase und die damit verbundene Entfaltung von Entwicklungspotenzialen einwirken. Zu bearbeitende thematische Schwerpunkte sind das Verhältnis zu sich selbst, die Neuorientierung des sozialen Lebens und der Umgang mit sich wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. (vgl. Memorandum der EKHN).

### **3.1.3 Herausforderungen für die Weiterbildung**

Für die Zukunft der Weiterbildung ist es von entscheidender Bedeutung, ob die differenzierte Bildungsnachfrage der SeniorInnen auch auf ein entsprechendes Angebot stößt. Wichtig sind rechtzeitige Interventionen und Weichenstellungen, wie der Ausbau der Weiterbildungsinfrastruktur, um den prognostizierten Zuwachs aufnehmen zu können. Bei einer Verbesserung der Angebotsseite ist sogar davon auszugehen, dass sich die Nachfrage noch weiter erhöhen wird. Das wirft sowohl Fragen der Finanzierung auf als auch des ausreichenden – jüngeren – Weiterbildungspersonals, das Angebote machen soll.

Eine zusätzliche Möglichkeit wäre, die Professionalisierung der selbstorganisierten Seniorenarbeit zu stärken und mit der Bereitstellung entsprechender infrastruktureller Maßnahmen zu unterstützen.

Ebenso wird die Nutzung neuer Medien zunehmen. Sie kann die problematischen finanziellen und personellen Entwicklungen möglicherweise eindämmen. Es gibt allerdings keine Anzeichen dafür, dass – internetbasierte – individualisierte Lernprozesse die klassischen Veranstaltungsformen im absehbaren Zeitraum bis 2015 komplett ersetzen werden.

Darüber hinaus wird es von Bedeutung sein, ehren-, neben- oder hauptamtlich engagierte Personen aus der Weiterbildung, der Altenhilfe oder aus SeniorInnen-Verbänden, Wohlfahrtsverbänden etc. für diese spezielle Form der Bildungsarbeit zu qualifizieren und sicherzustellen, dass die Form der aufsuchenden Weiterbildung durch öffentliche Unterstützung finanzierbar bleibt. Gerade bei der Qualifizierung entsprechender Fachkräfte und bei der Entwicklung zielgruppengerechter Konzepte für Menschen im 3. und 4. Lebensalter sehen sich Weiterbildungsträger in Rheinland-Pfalz gefordert, mit Hilfe von Orientierungs- und Qualifizierungsangebote einen entsprechenden Beitrag zu leisten, wie zahlreiche Best-Practice-Beispiele in dieser Publikation exemplarisch belegen.

## **3.2 Frauen**

### **3.2.1 Allgemeine Trends**

Es gilt als wahrscheinlich, dass sich – vor allem vor dem Hintergrund des häufig prognostizierten Fachkräftemangels – aufgrund des demografischen Wandels die beruflichen Chancen für gut qualifizierte Frauen erhöhen. Dieser „Fachkräftemangel“ wird demnach wohl nur in einzelnen Branchen und Bereichen auftreten, während kaum damit zu rechnen ist, dass sich z.B. für Niedrigqualifizierte die Arbeitsmarktchancen nachhaltig verbessern werden. Günstig werden die Jobchancen vor allem in den primären und sekundären Dienstleistungen, in Forschung und Entwicklung und in Tätigkeiten der Disposition und Entscheidungsvorbereitung eingeschätzt. In Bezug auf die Chancen Niedrigqualifizierter wird sich die Situation voraussichtlich noch verschärfen.

Daher ist es zum einen wichtig, junge Frauen für qualifizierte, zukunftsorientierte Berufe zu gewinnen. Andererseits ist von Bedeutung durch eine Veränderung struktureller Rahmenbedingungen, die Chancen von Frauen auf durchgängige Erwerbstätigkeit zu verbessern. Dabei kommt der Beteiligung an Weiterbildung eine wichtige Rolle zu. Gerade Weiterbildungsangebote, die stärker auf die diskontinuierlichen Erwerbsbiographien von Frauen ausgerichtet werden (z.B. mehr Angebote für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte, Weiterbildung während der Elternzeit) sind hier unverzichtbar.

Doch für Frauen wird es weiterhin auch darum gehen, das Leben als Ganzes und damit die Verbindung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit in den Blick zu nehmen. Die Probleme, die vor allem gut qualifizierte Frauen dazu bewegen, auf Kinder zu verzichten, liegen nach wie vor darin, dass in Deutschland die Entscheidung für Kinder mit erheblichen Einbußen in den beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen bestraft wird. Dabei kommt neben Maßnahmen der staatlichen Sozialpolitik auch den Unternehmen eine zunehmend wichtige Rolle zu, und zwar vor allem durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung und personalpolitischen Strategien, die – weiblichen und männlichen – Menschen Raum für politische und familiäre Schwerpunktsetzungen lässt.

Gerade angesichts des demografischen Wandels wird in Zukunft aber auch die Kombination von Erwerbsarbeit und Pflege an Bedeutung gewinnen. Heute bedürfen in Deutschland rund 1,8 Millionen älterer Menschen der Pflege. Im Jahr 2050 werden es aufgrund der demografischen Entwicklung, geht man von konstanten Pflegebedürftigenquoten aus, rund 3,4 Millionen Menschen sein – das entspricht einer Steigerung um 80 % gegenüber heute. Finanzielle Probleme für die Pflegeversicherung sind abzusehen. Zudem ist in der Pflegeversicherung der „Vorrang familiärer Pflege“ festgeschrieben und wird zunehmend betont und auch zukünftig wird der Trend wohl eher dahin gehen, die Bereitschaft zur familiären Pflege (wieder) zu verstärken. Dies birgt zweifellos die Gefahr von Mehrbelastungen und weiteren beruflichen Problemen für Frauen, die zukünftig in dem Alter, in dem besonders häufig gepflegt wird (ab 40) vermehrt berufstätig sein dürften. Schon heute haben 14 % der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Pflege von Angehörigen eingeschränkt und 16 % sogar ganz aufgegeben – zumeist Frauen.

### **3.2.2 Herausforderungen für die Weiterbildung**

Wie deutlich wurde, bietet der demografische Wandel zumindest für gut qualifizierte Frauen im Rahmen der längerfristigen Arbeitsmarktentlastung gewisse Chancen, ihre Arbeitsmarktintegration zu verbessern und über den Lebensverlauf zu stabilisieren. Die Weiterbildungsträger in Rheinland-Pfalz haben seit einigen Jahren verstärkt Fortbildungen für Frauen in verschiedenen Berufsfeldern entwickelt, um hierzu einen Beitrag zu leisten.

Dabei wird es auch künftig bedeutsam sein, durch entsprechende Bildungsangebote dazu beizutragen, dass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufgrund klassischer Rollenzuweisungen reduzieren und die Kluft zwischen gut qualifizierten und berufsorientierten, oft kinderlosen Frauen und solchen mit niedriger Qualifikation und stärkerer Orientierung auf Familienarbeit nicht weiter zunimmt.

Durch entsprechende Angebote kann Weiterbildung in Rheinland-Pfalz dazu beitragen, Geschlechterrollen neu zu definieren und die geschlechtsspezifische Zuschreibung von Familien- und Pflege-Arbeit stärker aufzubrechen.

Im Sinne einer geschlechtergerechten und nachhaltigen Gestaltung von Weiterbildung wird es bei der Gestaltung entsprechender Bildungsangebote auch zukünftig darauf ankommen, die unterschiedlichen Lebenslagen, Bildungsbedürfnisse und zeitlichen sowie finanziellen Ressourcen von Männern und Frauen zu berücksichtigen, z. B. im Hinblick auf (Allein-)Kindererziehende und Pflegenden. Hierzu sind allerdings nicht nur die Weiterbildungsträger gefragt, hier sind vielmehr alle gesellschaftlichen Akteure, z.B. Ministerien, Unternehmen, aber auch die Bundesagentur für Arbeit, gefordert.

## **3.3 MigrantInnen**

### **3.3.1 Allgemeine Trends**

Neben Geburtenentwicklung, Lebenserwartung und Sterblichkeit stellt Migration eine wesentliche Variable demografischer Veränderungen in einer Bevölkerung dar. Denn – so stellt die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) fest – neben der Lebenserwartung und der Geburten- und Sterberate ist Migration die vierte zentrale Größe der Gesellschaftsentwicklung. In Zukunft scheint sie gar zur bedeutungsvollsten Komponente zu avancieren, schließlich kommen alle derzeit von verschiedenen Organisationen und Institutionen vorgelegten Prognoserechnungen zum gleichen Ergebnis: Wie stark die Einwohnerzahl von Rheinland-Pfalz sinken wird, hängt hauptsächlich von der Höhe der Zuwanderung ab.

### **3.3.2 Herausforderungen für die Weiterbildung**

Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund ist unterdurchschnittlich. Hier sehen sich die Weiterbildungsorganisationen in Rheinland-Pfalz gefordert, ihre bereits vorhandenen Anstrengungen, entsprechende Angebote vorzuhalten, zu intensivieren. Dabei wird es auch zukünftig bedeutsam sein, sich nicht nur auf vermeintliche Defizite sondern zu konzentrieren, sondern vor allem bei den Kompetenzen und Möglichkeiten von Migrantinnen und Migranten anzusetzen. Dabei ist uns die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming-Aspekten besonders wichtig.

In einigen Migrantengruppen ist das Rollenverständnis zwischen den Geschlechtern häufig sehr traditionell geprägt. Männer repräsentieren nach außen, während Frauen nach innen, auf die Familie, orientiert sind. Dies gilt es, bei der Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen auch konzeptionell zu berücksichtigen, z.B. durch die Entscheidung für weibliche Dozentinnen, das Angebot von entsprechenden – Frauen vorbehaltenen – Weiterbildungsveranstaltungen etc.

Die Beschränkung des Bewegungsradius und auch die im Vergleich zu den Männern teilweise geringere Schulbildung der Frauen stellt dabei in Zukunft ein wichtiges zusätzliches Tätigkeitsfeld für die Weiterbildungsträger da. Dies wird bereits in vielen Alphabetisierungsmaßnahmen oder auch in Sprachkursen realisiert, ließe sich aber bei Bereitstellung entsprechender zusätzlicher Ressourcen noch ausbauen. Die Lebenssituation der älteren MigrantInnen ist unterschiedlichen Benachteiligungen ausgesetzt. Sie verfügen im Vergleich zu älteren Altersgenossen in der Mehrheitsgesellschaft über ein geringeres Nettoeinkommen und geringere Rentenbezüge. Die Wohnverhältnisse älterer MigrantInnen sind im Vergleich mit älteren AltersgenossInnen in der Mehrheitsgesellschaft immer noch schlechter. Der Gesundheitszustand der älteren MigrantInnen ist von migrationsspezifischen Belastungen gekennzeichnet.

Aufgrund ihres Selbstverständnisses sind gerade die konfessionellen Weiterbildungsträger in der Lage, einen wichtigen Beitrag zum interreligiösen Dialog zu leisten. Bereits vorhandene Angebote und Projekte könnten ausgebaut werden.

Viele MigrantInnen, auch solche, die schon Jahrzehnte in Deutschland leben, haben mehr oder weniger große Sprachdefizite, sind zum Beispiel sog. FließendfalschsprecherInnen. Zwar gibt es bereits zahlreiche Fördertitel, die es den Trägern ermöglichen, entsprechende Sprach-, Orientierungs- und Integrationskurse anzubieten, aber erfahrungsgemäß reichen diese Mittel nicht aus, für die betroffenen Zielgruppen in Dauer und Umfang wirklich ausreichende Bildungsangebote vorzuhalten. Hier gilt es, weitere Mittel bereitzustellen und bürokratische Hürden abzubauen, um sicherzustellen, dass alle bildungsbereiten Menschen mit Migrationshintergrund an solchen Angeboten angemessen partizipieren können.

Die Konzeption, Durchführung und Leitung von Sprach-, Orientierungs- und Integrationskursen stellt an Weiterbildungsverantwortliche besonders große Anforderungen. Von ihnen wird ein Kompetenzbündel erwartet. Hier gilt es, die von vielen Weiterbildungsträgern in Rheinland-Pfalz unternommenen Anstrengungen zur entsprechenden Qualifizierung von Fachkräften und Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, in Behörden, Kindertagesstätten und Schulen zu unterstützen, um ein nachhaltiges, kontinuierliches und flächendeckendes Angebot sicherzustellen.

## **4. Weiterbildungspolitische Schlussfolgerungen**

Aufgrund des demografischen Wandels ergeben sich neue, anspruchsvolle und umfangreiche Herausforderungen an die Weiterbildungsträger in Rheinland-Pfalz. Diese werden sich trotz des hohen Engagements der Weiterbildungsträger nicht ohne zusätzliche finanzielle Mittel bewältigen lassen. Die öffentlichen Mittel für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz sind daher insgesamt zu erhöhen. Wie bereits der Sachverständigenrat Weiterbildung ausgeführt hat, sind Bildung und Weiterbildung Voraussetzungen für die Entwicklung der Menschen und ihre gesellschaftliche Teilhabe, eine wesentliche Voraussetzung für Wohlstand, Wachstum und (internationale) Wettbewerbsfähigkeit. Sie bieten ein hohes Potenzial für die Integration von Bevölkerungsgruppen (wie z. B. die Migrantinnen) und können Begabungsreserven ausschöpfen und gesellschaftliches Konfliktpotenzial mindern helfen. Diesen Aufgaben können Weiterbildungsträger nur nachkommen, wenn durch verbindliche und transparente Förderstrukturen Planungs- und Handlungssicherheit gewährleistet ist. Die Grundförderung der allgemeinen Weiterbildung soll daher fortgesetzt und ausgebaut werden, um die Weiterbildungsteilnahme aller sozialen Gruppen und in allen Regionen entsprechend der Zielsetzung des Landes grundsätzlich zu sichern.

Soziale Ungleichheit beschränkt sich nicht nur auf den Bereich der Schule, sie ist auch in der Weiterbildung ein wichtiges Thema. Wie neuere Milieustudien belegen, wirken sich die unterschiedlichen Teilhabemöglichkeiten von Personen(gruppen) an gesellschaftlichen Ressourcen (z. B. Einkommen, Bildung) auch stark auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. Da aber gerade Weiterbildung für die individuelle Kompetenz, ökonomische Innovationsfähigkeit soziale Integration und die politische Partizipation unverzichtbar ist, sind Maßnahmen zu einer stärkeren Beteiligung benachteiligter Personengruppen an Weiterbildung eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das konkrete Wissen über Weiterbildungseinstellungen und -verhalten von benachteiligten, bildungsfernen Milieus hilft Weiterbildungsträgern, Weiterbildungsangebote auf diese Zielgruppen passgenauer zuzuschneiden und die unterschiedlichen Nutzenerwartungen und Lernvoraussetzungen in den Milieus mit einzubeziehen. Angehörige unterschiedlicher sozialer Milieus haben unterschiedliche Ansprüche beispielsweise an Lernmethoden, Räumlichkeiten und DozentInnen. Diese Herausforderungen sind – wie langjährige Erfahrungen zeigen – für die Weiterbildungsträger ohne zusätzliche finanzielle Mittel nicht oder kaum zu bewältigen – insbesondere da vielen Angehörigen dieser Zielgruppen durch Arbeitslosigkeit oder den Status als allein Erziehende nur sehr begrenzte finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen. Dennoch bleibt neben der Aufgabe, soziale Milieus und hierbei auch bildungsferne Gruppen spezifisch anzusprechen, auch die spannende Herausforderung an die Weiterbildung, milieuübergreifende Erfahrungsräume anzubieten.

Die veränderte Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit hat zu einer deutlich sichtbaren Abnahme an der Weiterbildung von BerufsrückkehrerInnen und Teilzeitarbeitslosen sowie älteren Frauen und Alleinerziehenden geführt. Hier ist eine Neuausrichtung der Förderpolitik unverzichtbar.

Moderne Weiterbildung darf sich nicht nur an tatsächlichen oder vermeintlichen Defiziten bestimmter Zielgruppen ausrichten oder zur ausschließlichen Befriedigung ausgewählter sozial- und bildungspolitische Bedarfslagen hergeben, sondern orientiert sich von ihrem Selbstverständnis her an den Lebenswelten und den Bedürfnissen von Frauen und Männern und ihrem Recht auf Bildung. Ziel ist daher eine ganzheitliche und integrierte Bildung, die über das bloße Funktionieren des Menschen hinausgeht und zu einer neuen Qualität der Gestaltung des persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen

Lebens führt. Dabei sind die Lernfelder der allgemeinen (insbesondere der familiären, sozialen, kulturellen, religiösen und personenorientierten), der gesellschaftspolitischen und der beruflichen Erwachsenenbildung gleich bedeutsam und somit gleichberechtigt. Dieses umfassende Bildungsverständnis kommt durch die Integration der verschiedenen Lernfelder im Angebotsprofil der Einrichtungen zum Tragen. So können beispielsweise in Maßnahmen der beruflichen Bildung die Zusammenhänge und Wechselwirkungen mit den Lebensbereichen Familie und Freizeit oder auch die gesellschaftspolitische Dimension von Beruf und Arbeitswelt bewusst gemacht werden. Im Sinne des Subsidiaritätsprinzip ist hier das Land gefordert, durch entsprechende finanzielle Mittel und infrastrukturelle Maßnahmen ein flächendeckendes, bedarfsgerechtes und bezahlbares Weiterbildungsspektrum in pluralen Trägerstrukturen sicherzustellen.

Gesellschaftliche Veränderungen und technologische Entwicklungen führen zu grundlegenden Veränderungen wie z.B. internetbasierte Lernangebote, die zunehmende Bedeutung der Bildungsberatung und die z.B. angesichts des Anstiegs an alten Menschen wichtiger werdende aufsuchende Bildungsarbeit. Diesen Veränderungen können Weiterbildungsträger nur dann gerecht werden, wenn solche Aktivitäten durch politische und finanzielle Maßnahmen unterstützt werden.

Ältere Menschen stellen angesichts der demografischen Entwicklung ein wichtiges Reservoir an Kompetenz- und Zeitrressourcen dar. Viele sind bereit, diese Ressourcen ehrenamtlich einzubringen. Daher wird es wichtig sein, entsprechende Qualifizierungs-, Unterstützungs- und Netzwerkangebote zu entwickeln und bereitzustellen.

## II. Weiterbildungspolitische Empfehlungen

Die Herausforderungen für die Weiterbildung sind auf den Seiten dieser Broschüre ausführlich beschrieben worden. Daraus ergeben sich einige zentrale Empfehlungen an die AkteurInnen in Politik, Wirtschaft und Weiterbildung, um die notwendigen Maßnahmen umsetzen zu können:

<b>Grundsätzliche Empfehlungen</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sicherstellung eines flächendeckenden, bedarfsgerechten und bezahlbaren Weiterbildungsspektrums in pluralen Trägerstrukturen durch Erhöhung der öffentlichen Mittel für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz:</li><li>• Ausbau der Grundförderung der allgemeinen Weiterbildung, um die Weiterbildungsteilnahme aller sozialen Gruppen und in allen Regionen entsprechend der Zielsetzung des Landes grundsätzlich zu sichern</li><li>• Zusätzliche Förderung von Maßnahmen für bildungsbenachteiligte Personengruppen</li></ul>
<b>Empfehlungen für die berufliche und betriebliche Weiterbildung</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Integration von Qualifizierungsprozessen in die Arbeitsorganisation</li><li>• Integration von Weiterbildungsphasen während der gesamten Erwerbstätigkeit durch geeignete Arbeitszeitmodelle</li><li>• Einleitung kompensatorischer Maßnahmen zum nachträglichen Ausgleich qualifikatorischer Defizite älterer ArbeitnehmerInnen</li></ul>
<b>Empfehlungen für die Weiterbildung Älterer</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ausbau der Weiterbildungsinfrastruktur, um den prognostizierten Zuwachs aufnehmen zu können.</li><li>• Entwicklung zielgruppengerechter Konzepte für Menschen im 3. und 4. Lebensalter und Qualifizierung entsprechender Fachkräfte</li><li>• Qualifizierung von ehren-, neben- oder hauptamtlich engagierten Personen für zielgruppengerechte Formen der aufsuchenden Weiterbildung</li></ul>
<b>Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Entwicklung personalpolitischer Strategien, die – weiblichen und männlichen – Menschen Raum für politische und familiäre Schwerpunktsetzungen lässt</li><li>• flexible Arbeitszeitgestaltung</li><li>• mehr Angebote für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte, Weiterbildung während der Elternzeit</li><li>• Verbesserung der Arbeitsmarktintegration für gut qualifizierte Frauen durch entsprechende Orientierungs- und Qualifizierungsangebote</li></ul>
<b>Empfehlungen zur Weiterbildung von MigrantInnen</b>
<p>Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sprach-, Orientierungs- und Integrationskurse</li><li>• Alphabetisierungsmaßnahmen</li><li>• Entwicklung eines flächendeckenden Angebots</li><li>• Entwicklung kultursensibler Bildungs- und Betreuungsangebote</li><li>• Qualifizierung von Fachkräften und Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen, in Behörden, Kindertagesstätten und Schulen in einem trägerübergreifenden Kompetenzzentrum</li></ul>

# III. Beispiele aus der Praxis

## 1. Demografischer Wandel als Thema der Weiterbildung

### Beispiel 1: Demografischer und sozialer Wandel im ländlichen Raum – Herausforderungen und Perspektiven für die ländliche Erwachsenenbildung

<p>Ziel des Projekts/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</p>	<p>Die sich abzeichnenden oder schon eingetretenen Veränderungen erfordern von der ländlichen Erwachsenenbildung ständige Anpassungsleistungen. Damit diese nicht an den Realitäten der Zielgruppen vorbei gehen, sollen im Rahmen einer Befragung die folgenden Fragen wissenschaftlich fundiert beantwortet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Veränderungen sind aus Sicht der Organisationen und Verbände (z.B. Landfrauen, Bauern und Winzer, Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Lande) und ihrer VertreterInnen schon jetzt bemerkbar? Wie wird darauf reagiert?</li> <li>• Welche weiteren, zukünftigen Veränderungen werden aus der Sicht der Organisationen und Verbände erwartet?</li> <li>• Wo werden die spezifischen Probleme und Chancen für die ländliche Erwachsenenbildung in Folge des sozialen und demografischen Wandels gesehen?</li> <li>• Welche Lösungsansätze, Gestaltungsideen und Kooperationsnotwendigkeiten bzw. Chancen werden von den VertreterInnen der Organisationen und Verbände gesehen?</li> <li>• Wie ist die Situation in anderen ländlichen Zielgruppen, die außerhalb der ländlichen Organisationen und Verbände stehen (z.B. junge Frauen und Mütter)?</li> </ul>
<p>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</p>	<p><b>Region:</b> Rheinland-Pfalz, Orientierung an den Raumstrukturtypen in RLP (z.B. ländliche Räume mit Verdichtungsansatz, dünn besiedelte ländliche Räume, dünn besiedelte ländliche Räume in ungünstiger Lage). Es werden drei typische Untersuchungsregionen ausgewählt.</p> <p><b>Erhebungsinstrument/Methode:</b> leitfadengestützte, qualitative Einzel- und Gruppeninterviews, die Interviews werden aufgezeichnet und zusammenfassend verschriftlicht, die Auswertung erfolgt mit Methoden der Inhaltsanalyse unter Einbeziehung der Analysekatogorien aus dem Leitfaden.</p> <p><b>Anzahl der zu befragenden Personen:</b> 60 (jeweils 20 pro Untersuchungsregion)</p> <p><b>Ergebnisdokumentation:</b> Die Ergebnisse werden in einem schriftlichen Bericht dokumentiert.</p>
<p>Zielgruppen</p>	<p>Befragt werden die VertreterInnen der in Frage kommenden Organisationen, Verbände und andere – von der LEB benannte – Zielgruppen.</p>
<p>Kooperationspartner</p>	<p>Universität Trier</p>





<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	Die Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung wird über die Modellprojektphase hinaus die gewonnenen Ergebnisse sukzessiv in der zentralen und der Bildungsarbeit vor Ort umsetzen. Darüber hinaus wird sie den anderen anerkannten Erwachsenenbildungsträgern in Rheinland-Pfalz für ihre Bildungsarbeit im ländlichen Raum die entsprechenden Ergebnisse zur Verfügung stellen. Das Gesamtkonzept ist auf Langfristigkeit angelegt und soll zukünftig sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst werden.
<b>Träger</b>	Ländliche Erwachsenenbildung (Anschrift: siehe Anhang)

## **Beispiel 2: Literaturseminar: Meinhard Miegel: „Die deformierte Gesellschaft“/Literaturseminar**

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	Aufzeigung des Ist-Zustandes, Ursachen erkennen, Lösungsmöglichkeiten kritisch betrachten
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	Die Bearbeitung des Buches war in drei Teile gegliedert: den demografischen, den wirtschaftlichen und den sozialen. Die einzelnen Fragekomplexe wurden vorgestellt. Der demografische Teil nahm den größten Raum ein, da letztlich die beiden anderen Probleme eng mit dem demografischen verknüpft sind.
<b>Zielgruppen</b>	Offen für alle
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schärfung des Problembewusstseins in Bezug auf den demografischen Wandel. Kontroverse Diskussion verschiedener Herangehensweisen wie z.B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Migration</li> <li>• Erkenntnis, dass nur erheblich erhöhte Bildungsanstrengungen in deren Genuss Jede/Jeder kommt das Problem langfristig lösen können</li> </ul>
<b>Träger</b>	Marienberger Seminare e.V. (Anschrift: siehe Anhang)

## 2. Demografischer Wandel und Arbeitswelt

### Beispiel 1: „Mit Arbeit und Bildung zum Beruf“ (ABB) oder: Berufsförderung als „neuer Generationenvertrag“

<p><b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Viertel der Schulabgänger ist nicht berufsreif!</li> <li>• Das durchschnittliche Rentenzugangsalter liegt in Deutschland deutlich unter 60 Jahre; die Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen Deutschen ist derzeit 51 %!</li> </ul> <p>Auf der Basis dieser Aussagen baute die VHS-Neustadt mit „ABB“ ein umfassendes Curriculum auf: Es gilt, die bisherige Ausgrenzung von menschlichen Potenzialen aus dem Wertschöpfungsprozess „umzudrehen“.</p>
<p><b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b></p>	<p>Bei „ABB“ helfen Menschen mit langjähriger Erfahrung in der gewerblichen Wirtschaft jungen Arbeitssuchenden die große „Entfernung“ zu überwinden, die zwischen der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen auf der einen Seite und der Welt der Erwerbsarbeit auf der anderen Seite klafft.</p> <p>Heute verfügen wir über ein ideales Instrument der branchenübergreifenden Personalentwicklung für junge Menschen – mit Ansätzen des generationsübergreifenden Transfers von Wissen für 42 junge Menschen – von vier durch „ABB“ in den Arbeitsmarkt reintegrierten beruflichen Erfahrungsträgern.</p> <p>Die Ausgangsthese von „ABB“ war und ist: Wer mit 18 oder 20 Jahren keine berufliche Ausbildung hat, bei dem stellen wir Zweierlei fest: Erstens, es fehlt an Allgemeinbildung; zweitens, die Kenntnisse und Fähigkeiten über die Erfordernisse betrieblicher Arbeit sind minimal entwickelt.</p> <p>Die Umsetzung: Das Projekt „ABB“ greift alle in der Gemeinde vorliegenden Ressourcen auf und bringt die Jugendlichen mit den vorhandenen Strukturen (z.B. Stadtbücherei, Beratungsstellen, kostengünstigen Freizeitmöglichkeiten) in Arbeitsbeziehungen.</p> <p>Der Ablauf von „ABB“: In den jeweils dreiwöchigen Praktika sammeln die jungen „ABB'ler“ Erfahrungen, die sie unmittelbar zusammen mit den Berufswegbegleiter/innen reflektieren. Sie, die langjährige Erfahrungen in der gewerblichen Wirtschaft gesammelt haben, beenden mit der Arbeit in „ABB“ ihre eigene Arbeitslosigkeit und geben über einen Generationenabstand von 30 bis 35 Jahren ihre Lebenserfahrung „zurück“ – an die jüngere Generation!</p> <p>In diesen Arbeitsphasen lernen unsere „ABB'ler“ auch, welche schulischen Inhalte ihnen zum Erfolg fehlen.</p>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendliche ohne Schulabschluss</li> <li>• junge Arbeitssuchende</li> <li>• Menschen mit langjähriger Erfahrung in der gewerblichen Wirtschaft</li> </ul>
<p><b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b></p>	<p>Nach einem Jahr „ABB“ sind vielfältige und reflektierte berufliche Erfahrungen Bestandteil eines neu entwickelten Selbstbewusstseins, und: der Hauptschulabschluss ist geschafft!</p> <p>So steht der beruflichen Integrierung nichts mehr im Weg – für regelmäßig 80% derjenigen, die sich bei „ABB“ auf den Weg gemacht haben.</p>
<p><b>Träger</b></p>	<p>VHS Neustadt/Weinstraße (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 2: Arbeit & Leben in Balance – Ein Seminar des Katholischen Bildungswerks Mainz-Stadt zur Vorbereitung auf die Zeit nach der Erwerbsarbeit

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Die Veranstaltungen richten sich an Menschen, bei denen sich das Ende ihrer Berufstätigkeit abzeichnet, die dieser Phase mit gemischten Gefühlen entgegen sehen und die sich mit der Frage beschäftigen wollen, welche Chancen in der neuen Lebenssituation liegen.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Das Seminar findet einmal wöchentlich mit 7 Terminen statt und wird von einer Referentin geleitet, die über laufbahnpsychologische Kenntnisse verfügt und mit Biographiearbeit vertraut ist.</p> <p>Das Seminar will die Teilnehmenden dabei unterstützen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sich selbst einen Zeitrahmen geben, in dem sie in Ruhe und Gelassenheit den neuen Horizont absuchen können</li> <li>• bei sich selbst auf „verschüttete“ Talente zu schauen und bisher noch nicht realisierte Wünsche – vielleicht sogar Träume zu entdecken</li> <li>• sich auf deren Entdeckung und Realisierung hin zu bewegen</li> <li>• Denkanstöße mit Menschen in der gleichen Lebenslage auszutauschen</li> <li>• die eigene Zukunft offensiv zu gestalten.</li> </ul> <p>Anregende und kreative Methoden begleiten den Prozess der Neuorientierung und erleichtern es, eine neue Balance für den neuen Lebensabschnitt zu finden.</p>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Berufstätige zwischen 50 und Berentung</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Das Seminar kann einen effektiven Nutzen bei der aktiven Gestaltung des Übergangs erzeugen und dabei als besonderen Effekt zur Freisetzung bürgerschaftlichen Engagements beitragen.</p>
<b>Träger</b>	<p>Katholisches Bildungswerk Mainz-Stadt (Anschrift: siehe Anhang)</p>

### Beispiel 3: Fernkurs „ERZIEHEN“: Aufgabe – Chance – Beruf

<p><b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b></p>	<p>Es gilt als wahrscheinlich, dass sich im demografischen Wandel die beruflichen Chancen für gut qualifizierte Frauen erhöhen. Günstig werden die Jobchancen vor allem in den primären und sekundären Dienstleistungen, in Forschung und Entwicklung und in Tätigkeiten der Disposition und Entscheidungsvorbereitung eingeschätzt. In Bezug auf die Chancen Niedrigqualifizierter, wie auch in Bezug auf die durch Ehegattensplitting und abgeleitete Sozialleistungen künstlich niedrig gehaltenen Erwerbsanreize verheirateter Frauen sind allerdings kaum Veränderungen zu erkennen. Daher ist es weiterhin eine zentrale Aufgabe, junge Frauen für qualifizierte, zukunftsorientierte Berufe zu gewinnen. Andererseits ist von hoher Relevanz, die Chancen von Frauen auf durchgängige Erwerbstätigkeit im demografischen Wandel zu verbessern. Dabei kommt der Beteiligung an Weiterbildung eine wichtige Rolle zu. Gerade Weiterbildungsangebote, die stärker auf die diskontinuierlichen Erwerbsbiographien von Frauen ausgerichtet werden (z.B. mehr Angebote für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte, Weiterbildung während der Elternzeit) sind hier unverzichtbar. Hier setzt das Projekt der KEB Rheinland-Pfalz an.</p> <p>Ziel des Weiterbildungsangebotes ist die Durchführung eines Fernstudiengangs, der zur NichtschülerInnenprüfung als staatlich anerkannter Erzieher bzw. staatlich anerkannte Erzieherin in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen führt. Dieser Kurs wird dabei insbesondere von Frauen wahrgenommen, die aufgrund ihrer persönlichen – in der Regel familiär bedingten – diskontinuierlichen Ausbildungs- oder Erwerbsbiographien nicht an einer entsprechenden Vollzeit-ausbildung teilnehmen wollen oder können. Dieses Weiterbildungsangebot will einen aktiven Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, aber auch die Bildungsbeteiligung von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen und die Chancen von Menschen auf tatsächliche Partizipation an lebenslangen Bildungsprozessen erhöhen.</p>
<p><b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b></p>	<p>Der Ausbildungsgang ist angelegt als Fernstudium, d. h. der größte Teil der Wissensvermittlung bzw. des Wissenserwerbs erfolgt im Selbststudium durch die TeilnehmerInnen. Zu diesem Zweck wurden geeignete Selbststudienmaterialien und eine virtuelle Lernumgebung entwickelt. Zur Steuerung des Lernprozesses, für Nachfragen und Korrekturen der Studienbriefaufgaben sowie zur Lernberatung stehen virtuelle Lerngruppen, erfahrene DozentInnen und FachlehrerInnen sowie die Projektleiterin zur Verfügung. Ein virtuelles Forum ermöglicht inhaltlichen Austausch auch über die eigene Lerngruppe hinaus. Exkursionen und Hospitationen sowie Praktika ergänzen das Lernarrangement.</p> <p>Eine weitere zentrale Rolle nehmen in der Ausbildung die Präsenztage ein. Die insgesamt 32 Präsenztage dienen dem sozialen Lernen, vertiefen die fachpraktischen Anteile der Ausbildung, ergänzen die Studienbriefe und stellen insbesondere die fachpraktischen Ausbildungsfelder.</p>

<b>Zielgruppen</b>	<p>Die Maßnahme richtet sich an Männer und Frauen, die als Erzieher/Erzieherin z.B. in Kindertagesstätten, Kinderkrippen oder Hort, Schul- oder Sonderkindergärten und Sonderschulen, der betreuenden Grundschule und der Hausaufgabenbetreuung, Bereichen der Freizeitpädagogik, wie z.B. in Jugend- oder Gemeindezentren, auf betreuten Spielplätzen oder bei Ferienfreizeiten, Familien unterstützenden oder -ergänzenden Funktionen z.B. als Tagesmütter oder Pflegeeltern, Familien ersetzenden Einrichtungen wie Kinder- und Jugendheimen, Kinderdörfern, Internaten, sozialpädagogischen Wohngemeinschaften etc. oder auch in der Arbeit mit behinderten Jugendlichen und Erwachsenen in Wohngemeinschaften oder Behindertenwerkstätten arbeiten möchten.</p> <p>Der Fernkurs „ERZIEHEN“ wendet sich vor allem auch an Frauen, die sich nach der Familienphase beruflich neu orientieren möchten.</p>
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<p>Die Weiterbildungsmaßnahme ist zugelassen von der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln und der Bundesagentur für Arbeit.</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Von zentraler Bedeutung ist es, dass dieser Fernkurs dazu beiträgt, dass Menschen frühere berufliche Entscheidungen ergänzen, korrigieren oder komplettieren können. Ihre Chancen auf Wiedereingliederung oder Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt werden so eindeutig verbessert.</p>
<b>Träger</b>	<p>Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 4: Ältere ArbeitnehmerInnen als MarktforscherInnen und ProduktentwicklerInnen

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Das Ziel des Projektes ist es, die anstehenden Veränderungen, die mit dem demografischen Wandel einhergehen, an die mit am stärksten davon betroffene Zielgruppe der kleinen und mittelständischen Unternehmen der Handwerksbetriebe heranzutragen. Sie sollen dafür sensibilisiert werden, die darin enthaltenen Chancen zu nutzen und den Risiken entgegen zu wirken.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Um langfristig die Erwerbstätigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen im Handwerk zu sichern, ist es notwendig, eine Sensibilisierungsinitiative durchzuführen. Nur so kann das Interesse und das Bewusstsein entstehen, frühzeitig für ältere ArbeitnehmerInnen die Weichen zu stellen. Nur durch den adäquaten Einsatz der Fähigkeiten der steigenden Anzahl von immer älter werdenden ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben kann die Produktivität gehalten bzw. gesteigert werden. Der Einsatz der Fähigkeiten von Alt und Jung muss mehr denn je aufeinander abgestimmt werden, soll auch wichtiges Erfahrungswissen im Unternehmen nicht mit dem Ausscheiden von älteren ArbeitnehmerInnen verloren gehen. Dazu ist eine ausführliche Kompetenzanalyse nötig.</p> <p>Auch liegt dahinter die Idee, ältere ArbeitnehmerInnen zu MarktforscherInnen und ProduktentwicklerInnen auszubilden und sie als ExpertInnen für die eigene Zielgruppe adäquate Produkte entwickeln zu lassen.</p> <p>Eine wichtige Phase des Projektes stellt die Ist-Analyse dar. Aufgabe ist es alle in RLP durchgeführten Projekte zum Thema „Demografischer Wandel“ in Verbindung mit Handwerksbetrieben zu sichten.</p> <p>In einer weiteren Phase werden die älteren MitarbeiterInnen von 20 ausgewählten (nach durchschnittlicher Struktur, Branchenmix, Personal, Region) Handwerksbetrieben bzgl. Ihrer Kompetenzen bilanziert. Die Daten sind eine gute Grundlage zur Bedarfserhebung für die Qualifizierung und zur Identifizierung von Stärken und vorhandenen Potenzialen.</p>
<b>Zielgruppe</b>	<p>Handwerksbetriebe, klein- und mittelständische Unternehmen Kooperationspartner</p> <p>Die strategischen Partner bei diesem Projekt sind die Handwerkskammer Rheinhessen, die für die engen Kontakte zu den anderen Kammern und den Betrieben Sorge trägt, und die VHS Neustadt/Weinstraße.</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Zum Abschluss des Projektes werden Handlungsempfehlungen an die Kammern und Betriebe gegeben, welche Potenziale bei älteren ArbeitnehmerInnen vorhanden sind, welche benötigt werden, um die Kompetenzen auszubauen. Idealtypische Beispiele zur Nutzung von Potenzialen und Ausbau der Kompetenzen zur MarktforscherIn und ProduktentwicklerIn werden an zwei Beispielen erprobt und dargestellt.</p> <p>Bei erfolgreicher Erprobung könnte ein breiter Ansatz in mehreren Betrieben in Rheinland-Pfalz in einem Anschlussprojekt durchgeführt werden.</p>
<b>Träger</b>	<p>Arbeit &amp; Leben gGmbH (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 5: SeKT – Seelsorge- und KommunikationsTraining

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Mit Menschen ins Gespräch kommen. Kontakte und Begegnungen gestalten. Menschen in schwierigen Situationen, in Leid und Trauer begleiten. Einfach „Guten Tag“ sagen und damit Hürden überwinden. Dabei die eigenen Begabungen und Ressourcen erweitern.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>SeKT ist eine praxisorientierte Fortbildung, die sich über 18 Monate erstreckt. Sie gliedert sich in einen Grundkurs, eine Praktikumsphase und einen Aufbaukurs und schließt mit einem Zertifikat ab. Es werden kurze theoretische Einführungen gegeben. Im Mittelpunkt der Ausbildung aber steht das eigene Ausprobieren, Tun und Reflektieren. SeKT vermittelt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung,</li> <li>• einen Überblick über die körperliche, seelische und religiöse Entwicklung des Menschen,</li> <li>• Kenntnisse und Methoden der Kurzberatung und der Krisenintervention,</li> <li>• Grundkenntnisse lösungsorientierten Arbeitens.</li> </ul> <p>Dabei ist der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit Lebens-themen wie Arbeit, Familie, Alter, Krankheit, Leid und Tod ein durchgehendes Thema.</p>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Ehrenamtliche und pflegende Angehörige</p>
<b>Kooperationspartner</b>	<p>Ev. Mobile Familienbildungsstätte im Kirchenkreis Wied und Krankenhausseelsorge im Ev. Kirchenkreis Wied SeKT wird gefördert vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit in RLP.</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Die Fortbildung qualifiziert Ehrenamtliche und pflegende Angehörige für eine gesellschaftlich notwendige und anspruchsvolle Tätigkeit, die zunehmend weniger von professionellem Personal geleistet werden kann. Die häusliche Betreuung alter aber auch kranker Menschen nimmt bei sinkenden Sozialleistungen zu und stellt die Betroffenen vor neue Herausforderungen. Das Projekt setzt hier an und leistet zugleich einen Beitrag zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements.</p>
<b>Träger</b>	<p>Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Rheinland-Süd e.V. (Anschrift: siehe Anhang)</p>

### 3. Zielgruppenorientierte Weiterbildung

#### 3.1 SeniorInnen

##### Beispiel 1: Das 3. Leben

##### – Konzepte und Anregungen für eine Bildungsarbeit im 4. Lebensalter

Ein Medienverbundprojekt in Koproduktion von SWR und Katholischer Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz mit den (Erz-)Diözesen Freiburg, Rottenburg-Stuttgart, Speyer und Trier. Das Medienverbundprojekt erhielt den Weiterbildungspreis des Landes Rheinland-Pfalz 2003.

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	Bildungsarbeit mit älteren Menschen ist ein klassisches und unverzichtbares Tätigkeitsfeld katholischer Erwachsenenbildung. Der SWR hat mit seinem Projekt „Das 3. Leben“ über zehn Jahren 17 Männer und 13 Frauen beobachtet und begleitet, die 1993 in den Ruhestand getreten sind. Am Ende des Projektes lagen rund 65 Sendestunden über eine Pioniergeneration vor. Hier setzte das gemeinsame Medienverbundprojekt in Koproduktion von SWR und Katholischer Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e. V. an. „Das 3. Leben“ zeigt, wie ältere Menschen leben, was ihren Alltag prägt, welche Probleme sie haben, vor welchen Herausforderungen sie stehen, welche Hoffnungen und Wünsche sie haben. Ziel dieses Projekts ist es, die Lebenswelten alter Menschen zu zeigen und zu verstehen und darüber hinaus herauszufinden, welche neuen Formen des Alters sich in der heutigen Zeit beobachten lassen.
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	Die dreißig Menschen wurden mehrmals jährlich von einem Filmteam des SWR besucht. Zweimal jährlich fanden Diskussionen der TeilnehmerInnen mit dem Wissenschaftlichen Beirat statt, dem führende GerontologInnen aus unterschiedlichen Bereichen angehören. Die Katholische Erwachsenenbildung hat auf der Basis dieser 15 Filme umfangreiches Begleitmaterial für den Einsatz in der Erwachsenenbildung, in der Seniorenbildung, der Seesorge oder der Caritas entwickelt, das zahlreiche Hintergrundinformationen zum Thema und umfangreiche Anregungen für den Einsatz in der pädagogischen Praxis enthält.
<b>Zielgruppen</b>	Für Menschen die sich mit dem Übergang in den Ruhestand oder dem Leben in der dritten Altersphase befassen wollen: in Unternehmen, in intergenerativen Einrichtungen, in der Fort- und Ausbildung für Fachkräfte in stationären und teilstationären Einrichtungen der Altenhilfe wie Seniorenheime, Pflegeheime oder Tagesstätten sind die vorliegenden Arbeitshilfen gut geeignet.
<b>KooperationspartnerInnen</b>	Koproduktion von SWR und Katholischer Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz mit den (Erz-)Diözesen Freiburg, Rottenburg-Stuttgart, Speyer und Trier





<p><b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b></p>	<p>Das Vorhalten von Bildungsangeboten, die sich thematisch mit der Konzeption von Bildung im Alter beschäftigt und/oder diese besonderen Zielgruppen in den Blick nimmt, ist aus mehreren Gründen dringlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die demografische Entwicklung: der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung nimmt rapide zu, der jüngerer Menschen nimmt stetig ab,</li> <li>• die individuelle Biografie: die Nacherwerbsphase dehnt sich immer mehr aus, indem die Menschen immer früher in Rente gehen (im Bundesdurchschnitt mit 59 Jahren) und ein immer höheres Alter erreichen,</li> <li>• die Gestaltungschance und -notwendigkeit: während in anderen Lebensphasen durch Schule und Beruf ein Großteil der Bildung institutionell oder durch äußere Anforderungen bestimmt ist, ist Bildung im Alter gänzlich Teil freiwilliger und aktiver Gestaltung des eigenen Lebens – als Aufgabe und Chance,</li> <li>• die Erwachsenenbildungspraxis: schon heute sind es zu einem nicht geringen Teil in der kirchlichen Erwachsenenbildung, besonders in den Gemeinden, ältere TeilnehmerInnen; des weiteren ist die Kooperation, etwa mit Pflegediensten und Seniorenheimen, sinnvoll und gängig, ohne dass beides immer als Senioren- oder Altenbildung firmiert oder gemeinsam reflektiert wird.</li> </ul> <p>Bildung ist für gerade für Menschen in dieser Lebensphase ein Teil ihrer Lebensgestaltung und Freizeit. Sie tun dies freiwillig und nach eigenen Kriterien, denn sie unterliegen nicht mehr externen Qualifikationserfordernissen. Bildung ist eine Bereicherung ihres Lebens, die sich diese Menschen angesichts ihres Zeitbudgets gönnen können. Erwachsenenbildung ist Teil der Kultivierung des eigenen Lebens, die gerade im 3. Alter eine große Rolle spielt.</p> <p>Linktipp: <a href="http://www.das-dritte-leben.de">www.das-dritte-leben.de</a></p>
<p><b>Träger</b></p>	<p>KEB Rheinland-Pfalz (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 2: Der Mensch lernt niemals aus! Konzepte und Anregungen für eine Bildungsarbeit im 4. Lebensalter

Ein Projekt der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz. Die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) hat die KEB Rheinland-Pfalz für dieses Projekt in der Kategorie „Generationen“ mit dem 1. Preis ausgezeichnet.

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Bildungsarbeit mit älteren Menschen ist ein klassisches und unverzichtbares Tätigkeitsfeld katholischer Erwachsenenbildung. Dabei gewinnt – vor allem, aber nicht nur aus demografischen Gründen – auch die Arbeit mit Menschen im 4. Lebensalter an Bedeutung, also mit Menschen, die den größten Teil, der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen für den täglichen Selbsterhalt aufbringen müssen bzw. sich in Abhängigkeit von pflegenden Menschen oder Institutionen befinden.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Die Katholische Erwachsenenbildung (KEB) Rheinland-Pfalz hat daher eine Publikation für Menschen vorgelegt, die Bildungsangebote für Menschen im 4. Lebensalter gestalten möchten. Dabei werden – ob für den institutionellen oder familiären Rahmen – die wichtigsten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen definiert, relevante Standards für zielgruppenadäquate Bildungsangebote formuliert und konkrete Praxisanregungen präsentiert. Besondere Aufmerksamkeit kommt dabei dem Engagement im Umgang mit leicht dementen Menschen und im interkulturellen Kontext zu.</p>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Einsatzorte für diese Arbeitshilfe sind daher überall dort denkbar, wo alte und ältere Menschen in Gruppen untereinander oder auch mit Menschen anderer Generationen in Kontakt treten können. Zunächst ist hier natürlich an stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe zu denken wie Seniorenheime, Pflegeheime oder Tagesstätten. Aber auch für (Senioren-)Begegnungstätten oder -clubs sowie Treffen in Kirchengemeinden etc. – ob intergenerativ oder nicht – sind derartige Angebote gut geeignet. Sicherlich ist die vorliegende Arbeitshilfe auch gut geeignet, das umfangreiche Bildungsangebot der Bildungsträger und -einrichtungen zu unterstützen. Denkbar ist auch ein Einsatz durch Pflegekräfte, Sozialarbeiterinnen und -pädagogInnen, die in der Seniorenbildung tätig sind und nicht zuletzt durch Ehrenamtliche, die sich in den vielfältigen Bereichen der Seniorenbildung und Betreuung engagieren. Aber auch im Bereich der häuslichen Pflege durch Angehörige kann diese Arbeitshilfe zum Einsatz kommen und eine große Bereicherung des Alltags und auch der Pflegebeziehung bedeuten.</p>
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<p>Die Entwicklung und Realisation dieses Projektes wurde gefördert durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Grundlage für dieses Projekt ist die Vorstellung von lebenslangem Lernen als lebenslangem unteilbarem Grundrecht. Zentral ist dabei die Vorstellung, dass die Würde des Menschen „lebensphasisch unteilbar“ ist. Bildung im 3. und 4. Lebensalter dient dabei nicht mehr vorrangig der Akkumulation von Wissen, Fertigkeiten und Kenntnissen, sondern ist Ausdruck selbstbestimmten Lebens. Für Menschen im 4. Alter können Bildungsangebote daher sowohl Sozialkontakte als auch psychosoziales und mentales Training oder den möglichst langen Erhalt selbständiger Lebensführung bedeuten.</p>
<b>Träger</b>	<p>KEB Rheinland-Pfalz (Anschrift: siehe Anhang)</p>

### Beispiel 3: SeniorTRAINERin – Erfahrungswissen für Initiativen Weiterbildungsangebote für ältere Erwachsene auf der Suche nach neuen Verantwortungsrollen

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Erfahrungswissen älterer Menschen aus beruflichem, ehrenamtlichem und familiärem Kontext stärker in die Gesellschaft einbeziehen</li> <li>• Persönliche Kompetenzen und Möglichkeiten für die dritte Lebensphase entdecken</li> <li>• Die gesellschaftliche Position älterer Menschen stärken</li> <li>• Die Weitergabe von Erfahrungswissen zwischen den Generationen fördern</li> <li>• Neue Aktionsfelder für freiwilliges Engagement erschließen</li> <li>• Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Bild von Altern anregen</li> </ul>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainingskurse, in denen z.B. Grundlagen und Praxiswissen zur Freiwilligenarbeit, Methoden zur Moderation von und Arbeit mit Gruppen, Instrumente des Projektmanagements und Öffentlichkeitsarbeit vermittelt werden</li> <li>• Ehrenamtliche Mitarbeit als seniorTrainerin in Vereinen, Selbsthilfegruppen, ehrenamtlichen Initiativen oder Organisationen, die von den Teilnehmenden – mit Hilfe der Freiwilligenagenturen – selbst ausgesucht werden</li> <li>• Kontinuierliche Teilnahme an 3 viertägigen Trainingskursen</li> <li>• Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden und der örtlichen Freiwilligenagentur</li> <li>• Treffen in Regionalgruppen</li> <li>• Beratung der Teilnehmenden durch die Freiwilligenagentur</li> <li>• Eigenarbeit der Teilnehmenden mit Kursmaterialien</li> <li>• Verpflichtung der Teilnehmenden zum Engagement als seniorTrainerin für zwei Jahre</li> <li>• Angebot weiterer Fortbildungen nach Abschluss des Kurses</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Frauen und Männer im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, nach der aktiven Familienphase und in der nachberuflichen Phase</p>
<b>Kooperationspartner</b>	<p>Evangelische Arbeitsstelle, Bildung und Gesellschaft – Bereich Erwachsenenbildung in Kooperation mit den Freiwilligenagenturen Kaiserlautern, Ludwigshafen und Trier</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Aufbau von Netzwerkstrukturen für das Ehrenamt und nachbarschaftliche quartiersorientierte Gemeinwesen</p> <p>Fortsetzung des EFI-Programmes bzw. Schaffung vergleichbarer Qualifizierungsprogramme für Ältere, die sich ehrenamtlich engagieren wollen</p>
<b>Träger</b>	<p>Evangelische Arbeitsstelle, Bildung und Gesellschaft (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 4: Hospizarbeit: Die Begleitung schwerkranker und sterbender Menschen

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	Information zur letzten Phase des Lebens, zum einen als praktische Hilfe für Betroffene und ihre Angehörigen, zum anderen als Anregung zur Auseinandersetzung mit diesem Thema für (noch) Nichtbetroffene
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	Information über die Arbeit der Altkirchener Hospizgruppe und über die Palliativmedizin, sowie über konkrete Möglichkeiten für Betroffene und an dieser Arbeit Interessierte. Gespräch über weitergehende Fragen
<b>Zielgruppen</b>	Alle Interessierten
<b>Kooperationspartner</b>	In Kooperation mit dem „Ambulanten Hospiz Altkirchen“ und dem Kath. Bildungswerk Marienthal
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Der Begriff Hospiz steht für ein Konzept der Fürsorge, mit dem Ziel der Wahrung oder Schaffung von Lebensqualität am Ende des Lebens.</p> <p>Durch die Integration der Hospizidee in die Schulmedizin entstand die so genannte Palliativmedizin, wobei aber die medizinische Versorgung Schwerkranker und Sterbender in Deutschland noch völlig unzureichend und ein neues Konzept dringend erforderlich ist.</p> <p>Weitere Information und Austausch</p>
<b>Träger</b>	Haus Felsenkeller (Anschrift: siehe Anhang)

## Beispiel 5: BildungsbegleiterInnen für Menschen im 4. Lebensalter

<p><b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b></p>	<p>Zunehmend gewinnt die Arbeit mit Menschen im 4. Lebensalter an Bedeutung, also mit Menschen, die den größten Teil der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen für den täglichen Selbsterhalt aufbringen müssen bzw. sich in Abhängigkeit von pflegenden Menschen oder Institutionen befinden.</p> <p>Ziel dieses Projektes ist es, interessierte SeniorInnen, aber auch die Angehörigen von Menschen im 4. Lebensalter, Interessierte aus Altenhilfeeinrichtungen, der Seniorenarbeit und natürlich der Weiterbildung zu so genannten BildungsbegleiterInnen für diese Zielgruppe zu qualifizieren.</p>
<p><b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b></p>	<p>Bildungsangebote für Menschen im 4. Lebensalter sollten dabei über einen Beitrag für den Erhalt der körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheit und die Akkumulation von Wissen (z.B. noch eine Fremdsprache lernen) hinausgehen. Für Menschen im 4. Alter hat Bildung daher eine Fülle von wichtigen Funktionen – vom Sozialkontakt über psychosoziales und mentales Training bis zum möglichst langen Erhalt selbständiger Lebensführung. Es gilt, die Würde und individuelle Persönlichkeit des alten Menschen gerade unabhängig von Leistung(sfähigkeit) und gesellschaftlicher Wertschätzung zu achten.</p> <p>Dabei steht die eigentlich lernende alte Frau bzw. der alte Mann als Maß aller Dinge im Mittelpunkt der Weiterbildungskonzeption. Jegliche Bildung im 3. und 4. Lebensalter ist in höchstem Maße lernerInnenzentriert bis hin zu individuell maßgeschneidertem 1-zu-1-Training. Pflegende Angehörige und andere ehren-, neben- oder hauptamtlich engagierte Personen ermöglichen alten Menschen auch in dieser Phase selbstbestimmtes Lernen.</p> <p>Ausgehend davon, dass die zeitlichen Ressourcen insbesondere von pflegenden Familienangehörigen begrenzt sind, bietet sich ein blended-learning-Szenario an, in dem eine Auftaktveranstaltung von einer onlinegestützten Selbstlernphase gefolgt wird, die wiederum nach einer mit den zu fördernden Menschen im 3. und 4. Lebensalter durchzuführenden Projektarbeit mit einer Präsenzveranstaltung abschließt. Über den ganzen Zeitraum der Qualifizierung werden die Lernfortschritte kontrolliert und der Gesamterfolg evaluiert werden.</p>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<p>Im Projekt sind zwei Zielgruppe zu unterscheiden:</p> <p>Primäre Zielgruppe: SeniorInnen ab 50; Pflegende Angehörige; ehren-, neben oder hauptamtlich engagierte Personen aus der Weiterbildung, der Altenhilfe oder aus SeniorInnen-Verbänden, Freiwilligen-Organisationen, Caritas-Einrichtungen etc.</p> <p>Sekundäre Zielgruppe: Menschen im 4. Lebensalter</p> <p>Dies können alte oder hochaltrige Menschen sein, aber auch jüngere Menschen, die durch Krankheiten oder Behinderungen der Personengruppe zuzurechnen sind.</p>

## Beispiel 5: BildungsbegleiterInnen für Menschen im 4. Lebensalter, Teil 2

<b>KooperationspartnerInnen</b>	Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Das Projekt trägt in zweierlei Hinsicht zum Abbau von Weiterbildungsbenachteiligung bei: Zum einen ist für Angehörige, die aufgrund der alltäglichen Pflege ans Haus gebunden sind, die internetgestützte Lernform besonders attraktiv. Zum anderen erhalten Menschen im 3. und 4. Lebensalter immer noch zu wenig Förderung ihrer geistigen Kapazitäten, so dass die Qualifizierung von Menschen, die „in die Häuser der Alten“ gehen und Bildung als Bringgabe anbieten, ein unverzichtbarer Beitrag zur Teilhabe alter Menschen an Bildung ist.</p> <p>Da ein größerer Teil der alten Menschen Frauen sind, ist der weiblichen Biografie und der aktuellen Lebenssituation alter Frauen bei der Bildungskonzeption unter Berücksichtigung des Gender-Aspekts Rechnung zu tragen. Damit wird der unterschiedlichen Zugangsweise von Frauen und Männern im 4. Lebensalter an Lernen, Wissens- und Willensbildung der ihr gebührende Raum zugestanden.</p> <p>Aus unserer Sicht kann dieses Angebot einen wichtigen Beitrag zur lebenslangen Umsetzung des Menschenrechtes auf Bildung in unserer Gesellschaft leisten, insbesondere indem es das große Potenzial von SeniorInnen aktiviert.</p>
<b>Träger</b>	KEB Rheinland-Pfalz (Anschrift: siehe Anhang)

## Beispiel 6: Lesepaten im Kindergarten und Seniorenheim

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Im Rahmen der Aktionstage „Lautern liest“ im vergangenen Jahr, die das Lesen ins Bewusstsein aller Mitbürger rückten, durch eine Lesekette in der Innenstadt in Zusammenarbeit mit den Schulen und zahlreiche Aktionen und Lesungen, fanden auch Lesestunden in Kaiserslauterer Kindergärten und Seniorenheimen statt. Die Volkshochschule vermittelte die Termine für die Vorlesestunden zwischen Kaiserslauterer Kindergärten und am Vorlesen interessierten Kaiserslauterern. Ebenfalls machten Teilnehmer des VHS-Arbeitskreises „Weltliteratur“ mit Seniorenheimen Terminabsprachen, um dort den Bewohnern vorlesen zu können. Beide Aktionen waren kleine Anfänge, für die es sich nach Aussagen der Teilnehmer lohnte, sie fortzuschreiben und, wie in einem Kindergarten bereits geschehen, zu einer ständigen Einrichtung zu machen.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Um weitere Senioren für diese Vorleseaktionen zu gewinnen organisiert die VHS in diesem Semester einen Informationsabend über das Vorlesen in Kindergärten und Seniorenheimen. Dieser Informationsabend ist für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenlos.</p>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Ältere Mitbürger sollen als Lesepaten aktiviert werden und so für das Lesen werben. Gerade diese lesebegeisterte Generation soll die alte Tradition des Vorlesens wieder beleben und kulturelle Abwechslung in Kindergärten und Seniorenheimen bringen.</p>
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<p>Stiftung Lesen, Stadtbibliothek Kaiserslautern</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Lesen! Lesen! Lesen! – Mit Vorlesen Jung und Alt dazu aktivieren, wieder mehr in die Welt der Bücher vorzudringen. Ehrenamtliches Engagement, das allen Seiten Freude bringt</p>
<b>Träger</b>	<p>VHS Kaiserslautern (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 7: Computer-Grundlagen für Senioren „Spaß haben und was lernen“ (Windows XP, Word 2003/XP, Excel 2003/XP)

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	Älteren Menschen die Scheu vorm Computer zu nehmen und sie mit einigen Möglichkeiten vertraut zu machen. Dadurch kommen sie in die Lage ihre alltäglichen Angelegenheiten in einer zeitgemäßen Form zu erledigen und sich so an gesellschaftlichen Entwicklungen zu beteiligen.
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	Die SeniorInnen haben hier die Gelegenheit, zu fragen, auszuprobieren und zu staunen. In einem ruhigen und angemessenen Lerntempo eignen sie sich Kenntnisse über die Grundlagen des Arbeitens mit einem PC an. Sie lernen seine Bestandteile kennen, beschäftigen sich mit dem Betriebssystem Windows XP und starten und beenden verschiedene Programme. Anschließend schreiben und gestalten sie im Textverarbeitungsprogramm einen kleinen Text, fügen eine Grafik ein und speichern ihre Dateien. Zuletzt lassen sie den Computer Zahlenreihen berechnen. Überschaubare Lerneinheiten unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation von Senioren und ihrer Einstiegsängste
<b>Zielgruppen</b>	Dieses Angebot richtet sich an alle Senioren und Seniorinnen, die mit den technischen Möglichkeiten Schritt halten wollen.
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	Erleichterung des Alltags und Integration in die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung Weitere Computerkurse für Senioren und Seniorinnen
<b>Träger</b>	Haus Felsenkeller (Anschrift: siehe Anhang)



## Beispiel 8: SeniorenberaterIn im Sportverein

<p><b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b></p>	<p>Auch im organisierten Sport hat die demografische Entwicklung Veränderungsprozesse in Gang gesetzt. Vor dem Hintergrund des sinkenden Anteils der jungen Bevölkerung werden Sportvereine ohne eine Veränderung ihres derzeitigen Angebotes einen deutlichen Mitgliederschwund zu verzeichnen haben. In einer alternden Gesellschaft müssen Sportvereine in der Zukunft verstärkt die im Sport noch stark unterrepräsentierten SeniorInnen als Zielgruppe erkennen und ihre Angebote darauf ausrichten. Die für SeniorInnen wichtige soziale Wirksamkeit des Sports lässt sich in einem Sportverein in vielfältiger Weise realisieren. In der Praxis erweist sich die Schaffung von SeniorInnen-Angeboten im Sportverein allerdings oftmals als problematisch, da es insbesondere im Bereich des Vereinsmanagements an entsprechend qualifizierten Mitarbeitern/innen fehlt. Hier galt es zur Unterstützung der Vereine ein bedarfsgerechtes Ausbildungsangebot zu entwickeln, das in kurzer Zeit, kompakt und effektiv eine breitflächige Qualifizierung ermöglicht.</p>
<p><b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b></p>	<p>Der/die SeniorenberaterIn im Verein ist zuständig für die Schaffung von Rahmenbedingungen und die Gestaltung des Umfeldes bei der Umsetzung von SeniorInnen-Angeboten. Er/sie fungiert als AnsprechpartnerIn für die Bedürfnisse und Wünsche älterer Menschen im Verein, ist ihr/e InteressenvertreterIn und MultiplikatorIn.</p> <p>Die Ausbildungsmaßnahme zum/zur SeniorenberaterIn im Verein stieß auf eine erfreulich hohe Resonanz. Insgesamt wurden seit Beginn der Maßnahme 2002 15 Lehrgänge durchgeführt mit 300 Teilnehmenden. Die Teilnehmenden wurden in der Ausbildung motiviert und befähigt im Anschluss eine SeniorInnen-Sportgruppe in ihrem Verein zu gründen.</p>
<p><b>Zielgruppe</b></p>	<p>SeniorInnen</p>
<p><b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b></p>	<p>Im Ergebnis der Ausbildung zeigt die Entwicklung der Zahlen im SeniorInnen-Bereich der Mitgliedsvereine des Sportbundes Rheinland in den Jahren von 2002 bis 2004 eine äußerst positive Entwicklung auf. Die Anzahl der SeniorInnen-Sportgruppen stieg von 800 auf 1200. Während alle anderen Altersbereiche rückläufige oder stagnierende Zahlen aufzuweisen haben, ist in der Altersgruppe der über 60-Jährigen ein Zuwachs von mehr als 5500 Mitgliedern zu verzeichnen.</p> <p>Die Inhalte, die Konzeption und die Durchführung der Ausbildung zum/zur SeniorenberaterIn hat sich damit als erfolgreich, praxisrelevant und am Bedarf der Vereine orientiert herausgestellt.</p>
<p><b>Träger</b></p>	<p>Bildungswerk des Landessportbundes (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 9: Bildungsprogramm für Seniorinnen und Senioren

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Fragen des Wissens stellen sich in jedem Lebensabschnitt auf neue Weise. Die aktuelle Diskussion zeigt, dass „Älter werden“ und „Alter“ immer mehr zur Herausforderung unserer Gesellschaft werden. Ältere Menschen haben Interessen und verfügen über Fähigkeiten, die für unser soziales Miteinander von Bedeutung sind.</p> <p>Für Seniorinnen und Senioren bietet das Heinrich Pesch Haus bereits seit Jahren gezielt ein eigenes Bildungsprogramm an: Sie finden hier Information, Austausch, Diskussion und Begegnung.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Die Bildungsveranstaltungen knüpfen bei den besonderen Fähigkeiten und Interessen von älteren Menschen an, ermöglichen gemeinsames Lernen und fördern soziales Miteinander.</p> <p>Darunter sind klassische Veranstaltungen im Heinrich Pesch Haus sowie Studienfahrten. Seminare greifen aktuelle politische, gesellschaftliche und persönlichkeitsrelevante Themen auf. Besinnungstage laden zur Betrachtung ein. Gestaltet werden diese Aktivitäten von Expertinnen und Experten.</p>
<b>Zielgruppe</b>	<p>Seniorinnen und Senioren</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Zielgruppenspezifisches Marketing mit attraktivem Flyer in Printform und Informationen im Internet: <a href="http://www.hph.kirche.org">www.hph.kirche.org</a></p>
<b>Träger</b>	<p>Heinrich Pesch Haus (Anschrift: siehe Anhang)</p>

## 3.2 Frauen

### Beispiel 1: „Den Jahren mehr Leben geben“ – Frauenkongress zum demografischen Wandel, 17.09. - 18.09.2005

<p>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</p>	<p>„Demografischer Wandel“ mit seinen Konsequenzen für das Leben im sozialen Nahraum ist als Thema der Weiterbildung auf Gemeinde- und Kreisebene noch nicht angenommen. Teilaspekte wurden aufgegriffen und thematisch in der Frauenverbandsarbeit, der Erwachsenenbildung und den Einrichtungen der Weiterbildung behandelt. Positive Ansätze liegen vor:</p> <p>Unter dem Stichwort „Alter als Chance“ wurden Impulse für innovative Altenarbeit gegeben und Netzwerke für und von Senioren entstanden.</p> <p>Zum Stichwort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurden Teilzeitmodelle erarbeitet, Börsen zur Vermittlung von Tagesmüttern eingerichtet, lokale `Bündnisse für Familie` gegründet, Beratung für den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit oder zur Existenzgründung organisiert und nach Wegen gesucht die Arbeitskonzepte der Kindertageseinrichtungen nach den Bedarfen zu gestalten.</p> <p>Die Trägerinnen des Projekts wollen mit dem Kongress ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>... einen Impuls geben zur Verbands- und gruppenübergreifenden Arbeit am Thema</li> <li>... die Fakten der demografischen Veränderungen bis 2030 als Strukturfrage auf den Sozialraum beziehen und als Prognosen bis 2050 handlungsorientiert bearbeiten</li> <li>... Teilnehmerinnen schwerpunktmäßig in den ländlichen Regionen von Rheinland-Pfalz gewinnen.</li> </ul>
<p>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</p>	<p>Kongress mit Impulsreferaten und moderierten Foren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bündelung der vorhandenen Arbeitsergebnisse unterschiedlicher Träger in der Frauenbildungsarbeit zu Teilaspekten des Themas</li> <li>• Eigenständige Positionsfindung der Ehrenamtlichen zu den Herausforderungen des demografischen Wandels fördern</li> <li>• Anleitungen zur Bearbeitung des Themas als Strukturfrage in die Evangelische Erwachsenenbildung einbringen</li> <li>• Handlungsperspektiven entwickeln für das Engagement von Frauen in Kirchengemeinde und kommunaler Gemeinde, in der Frauenverbandsarbeit, in der Weiterbildung</li> </ul>
<p>Zielgruppen</p>	<p>Frauen, die in den Gemeinden und Verbänden durch ehrenamtliches Engagement und als Teilnehmerinnen in der Erwachsenenbildung an aktiver Gestaltung und Perspektiventwicklung beteiligt sind</p>
<p>Kooperationspartner</p>	<p>Landesverband der Evangelischen Frauenhilfe Rheinland und Evangelische Landjugendakademie</p>
<p>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</p>	<p>Durch die Beteiligung von engagierten Frauen, in Kirche, Politik und Gesellschaft kann die Annahme des Themas „demografischer Wandel“ in der Bevölkerung auf Gemeinde- und Kreisebene verbessert werden. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Träger in der Evangelischen Erwachsenenbildung wird die gute Infrastruktur für Weiterbildung effektiver genutzt und die Qualität der inhaltlichen Bearbeitung verbessert.</p>
<p>Träger</p>	<p>ELAG; Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen (Anschriften: siehe Anhang)</p>

## Beispiel 2: Herausforderung Demenz – Fortbildung für Frauen im Ehrenamt

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Evangelische Erwachsenenbildung als Lebensbegleitung sieht ihre Aufgabe darin, angesichts des demografischen Wandels in der Betreuung und Versorgung von Alten und Hochbetagten unter Beteiligung der Bevölkerung auf regionaler Ebene strukturelle Veränderungen und Ergänzungen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziale von bürgerschaftlichem Engagement gilt es zu qualifizieren</li> <li>• Verständnis und Wertschätzung für Demenzkranke und ihre Bedürfnisse sollen gefordert und gefördert werden</li> <li>• Verständnis und Wertschätzung für pflegende Angehörige und ihre Bedürfnisse sollen gefordert und gefördert werden</li> </ul>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>1. Drei Wochenendseminare zur Qualifizierung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundwissen zum Krankheitsbild Demenz</li> <li>• Vermittlung von Kenntnissen zur Unterstützung</li> <li>• Entlastung von Angehörigen bei der Betreuung von Demenzkranken</li> <li>• Praktische Hilfen zum Umgang mit Demenzkranken</li> <li>• Information über öffentliche Hilfestellungen, Recht und Versicherung</li> <li>• Auseinandersetzung mit dem persönlichen Altern und den Bezügen zur Herkunftsfamilie</li> </ul> <p>2. Praxisteil: Urlaubspflege – Kräfte tanken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Woche Erprobung und Vertiefung der Kenntnisse</li> <li>• die Eindrücke der Betreuerinnen werden täglich bearbeitet</li> <li>• die Angehörigen erhalten die Möglichkeit sich vom Demenzkranken unabhängig – zu erleben und sich der eigenen Person zuzuwenden</li> <li>• die Demenzkranken erhalten persönliche Ansprache innerhalb einer Gruppe.</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Frauen im Ehrenamt und pflegende Angehörige</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>In Rheinland-Pfalz sind insgesamt zwischen 50.000 und 60.000 Menschen an einer mittleren oder schweren Demenz erkrankt. Die zu erwartende Steigerung der Zahl von Pflegebedürftigen stellt Familien und speziell Frauen vor neue Herausforderungen.</p> <p>In unserer Gesellschaft wird der Familienbezug zur alternden Elterngeneration vernachlässigt, obwohl laut Umfrage 80 % der Pflegebedürftigen überwiegend von weiblichen Angehörigen versorgt werden. Hinzu kommt, dass das Thema „Demenz“ in der Gesellschaft oft tabuisiert wird. Das gesellschaftliche Bild „jung, dynamisch, flexibel, erfolgreich“ verdrängt gleichzeitig die Bilder von nachlassender Kraft, Gebrechlichkeit, von Krankheit, Behinderung und Sterben. Dass dieser Bereich menschlichen Lebens nicht einfach ausgeblendet bleibt, ist Verpflichtung aus dem biblischen Menschbild. Die Vermittlung von Respekt, Achtung und Schutz des Alters und die Beachtung der Bedürfnisse der Pflegenden selbst stehen neben den für die Pflege qualifizierenden Anteilen im Focus der Fortbildung.</p>
<b>Träger</b>	<p>Evangelische Landjugendakademie, Altenkirchen (Anschrift: siehe Anhang)</p>

### Beispiel 3: Weiterbildung zur Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und -Management – MEM

<p><b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b></p>	<p>Es gilt als wahrscheinlich, dass sich im demografischen Wandel die beruflichen Chancen für gut qualifizierte Frauen erhöhen. Günstig werden die Jobchancen vor allem in den primären und sekundären Dienstleistungen, in Forschung und Entwicklung und in Tätigkeiten der Disposition und Entscheidungsvorbereitung eingeschätzt. Ziel des Weiterbildungsangebotes ist die Durchführung eines Ausbildungsangebotes, das Frauen für Schlüsselpositionen im Bereich Neuer Technologie qualifiziert. Dazu wurde von den Projektträgern ein eigenständiges Ausbildungsprofil entwickelt: die „Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und -Management“. Die Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und -Management verfügt nach der Ausbildung über Grundlagenwissen und praxisnahe Kenntnisse in zentralen Feldern des Hard- und Softwarebereichs, insbesondere im Hinblick auf die Erstellung, Entwicklung und Realisierung von Internet- und Multimedia-Anwendungen sowie grundlegende Kompetenzen im Bereich des Projektmanagements.</p>
<p><b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b></p>	<p>Der Ausbildungsgang ist angelegt als virtuelles Fernstudium, d. h. der größte Teil der Wissensvermittlung bzw. des Wissenserwerbs erfolgt im Selbststudium durch die Teilnehmerin. Zu diesem Zweck wurden geeignete Selbststudienmaterialien entwickelt, die den Teilnehmerinnen in der Regel online im Rahmen der virtuellen Lernumgebung zur Verfügung gestellt werden. Zur Steuerung des Lernprozesses, für Nachfragen und Korrekturen der Studienbriefaufgaben sowie zur Lernberatung stehen virtuelle Lerngruppen, eine jeweils für vier bis fünf Lernende zuständige Tutorin sowie die Projektleiterin zur Verfügung. Ein virtuelles Forum ermöglicht inhaltlichen Austausch auch über die eigene Lerngruppe hinaus.</p> <p>Für das Selbststudium werden den Teilnehmerinnen neben den o. g. Materialien und Lernarrangements für die Ausbildungsdauer ein multimedialfähiger Rechner und entsprechende professionelle Software zur Verfügung gestellt.</p> <p>Eine weitere zentrale Rolle nehmen in der Ausbildung die Präsenztage ein. Die insgesamt 24 Präsenztage (jeweils 2 pro Ausbildungsmonat) dienen dem sozialen Lernen, vertiefen die fachpraktischen Anteile der Ausbildung, ergänzen die Online-Studienbriefe und stellen insbesondere die technischen und fachpraktischen Ausbildungsfelder.</p> <p>Während das erste Ausbildungshalbjahr insbesondere der Wissensaneignung und -vertiefung dient, stehen im zweiten Halbjahr vor allem die Anwendungsorientierung und die Wissensumsetzung im Mittelpunkt. Das achtwöchige Praktikum und die Projektarbeit, die im Sinne einer Abschlussarbeit das erworbene Wissen nachweisen sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung.</p>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<p>Der Fernlehrgang richtet sich ausschließlich an Frauen, insbesondere an Berufsrückkehrerinnen und teilzeitarbeitslose Frauen.</p>



### Beispiel 3: Weiterbildung zur Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und -Management – MEM, TEIL 2

<b>KooperationspartnerInnen</b>	Beratungsstelle „Frau und Beruf“ an der VHS Neustadt/Weinstraße, Syntact Gesellschaft für Bildung, Beratung und Service mbH, Mainz, Fachhochschule Kaiserslautern, Standort Zweibrücken, Fachbereich Angewandte Informatik, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz.
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	Das Besondere dieses Projektes liegt in der Verbindung der Vermittlung von konzeptionellen und technischen Umsetzungskompetenzen, die mit betriebswirtschaftlichem Grundlagenwissen verbunden werden, also in der hohen Anwendungsorientierung bzw. der engen Verzahnung von umfangreichem theoretischen Wissen, der starken Praxisorientierung bei gleichzeitigem intensiven Marktkontakt. Herauszuheben ist sicherlich auch die besondere Berücksichtigung von Lebenslagen von Frauen und ihren besonderen Lebens- und Berufsbiografien und die dabei erworbenen formellen und informellen Qualifikationen. Das Projekt setzt außerdem konsequent auf Kooperation und Teamarbeit, ohne die Leistung der einzelnen und ihren Nachweis aus den Augen zu verlieren. Von besonderer Bedeutung ist ebenfalls das aus unserer Sicht einzigartige Trägerkonsortium.
<b>Träger</b>	Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz (Anschrift: siehe Anhang)

## Beispiel 4: „Fit für den Wiedereinstieg“ – Berufliche Orientierungs- und Trainingsseminare für Berufsrückkehrerinnen

Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel	Ein Angebot für Frauen, die nach langjähriger Familienarbeit oder langjähriger Pflege eines Familienangehörigen wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten.
Beschreibung, Durchführung, Maßnahme	5- bis 6-monatiges Teilzeitangebot der Beratungsstelle „Frau&Beruf“ an der VHS Neustadt/Weinstraße e.V. Gezielte und umfassende Vorbereitung auf den Wiedereinstieg, Information über veränderte Anforderungen und die aktuelle Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt, EDV-Qualifizierung und Bewerbungstraining sowie Erprobung im Rahmen von integrierten Praktika
Zielgruppen	Berufsrückkehrerinnen, die nach Erziehungsarbeit oder Pflege wieder erwerbstätig werden wollen.
KooperationspartnerInnen/Förderung	In Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Neustadt/Weinstraße und dem Kreis Bad Dürkheim Gefördert aus dem Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz und aus Landesmitteln des ESF
Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf	<p>Immer noch ist unter Gleichstellungsgesichtspunkten die eklatante Diskrepanz zwischen den guten Schul- und Ausbildungsabschlüssen von Frauen und deren Realisierungsmöglichkeiten im Erwerbsleben festzustellen. Im Vergleich zu Männern verdienen Frauen nach wie vor weniger, sind häufiger in Berufen mit geringeren Verdienstchancen und Aufstiegsmöglichkeiten und unterrepräsentiert in leitenden Positionen. Frauen sind nach wie vor mehrheitlich diejenigen, die die konkrete Verantwortung für die Familienarbeit und damit die nachfolgende und vorangegangene Generation übernehmen, und dabei auf Grund der Vereinbarungsproblematik die negativen Auswirkungen auf ihre Erwerbsbiografien (Unterbrechung wegen Familienarbeit, Teilzeitbeschäftigung, Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus) zu tragen haben.</p> <p>Als „stille Reserve des Arbeitsmarktes“ reagieren gerade Frauen bei einem angestregten Arbeitsmarkt „systemkonform“ und geben sich mit dem zufrieden, was der Arbeitsmarkt in dieser Situation für Sie bereithält: prekäre Arbeitsverhältnisse. Auf Grund des demografischen Wandel wird bereits ab 2010 ein Fach- und Führungskräfte-mangel in Deutschland prognostiziert. Angesichts dieser Entwicklung sollte auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen sowohl unter gleichstellungs- als auch unter ökonomischen Gesichtspunkten nicht verzichtet werden, und bereits in den nächsten Jahren die berufliche Integration besonders von Berufsrückkehrerinnen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützt werden.</p>
Träger	Beratungsstelle Frau + Beruf/VHS Neustadt/Weinstraße (Anschrift: siehe Anhang)

## Beispiel 5: Aktiv 60plus – Bildungsangebote für Frauen

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Heute nehmen viele Frauen der älteren Generation die sich ihnen bietenden Bildungsmöglichkeiten wahr, um vieles von dem nachzuholen, was ihnen früher versagt geblieben ist und genießen die Möglichkeiten eines neuen selbstbestimmten Lernens im dritten Lebensabschnitt. Auch in den Volkshochschulen sind es vor allem die älteren Frauen, die in die Kurse kommen. Andererseits handelt es sich bei diesen Kursen überwiegend nicht um geschlechtsspezifische Bildungsangebote und nicht um Angebote, die speziell für diese Zielgruppe konzipiert wurde. Mit der Aktionswoche sollte ein neuer Weg gegangen werden, die Angebote so zu planen, dass das Erfahrungswissen und die besonderen Lernbedürfnisse älterer Frauen sinnvoll miteinander verbunden werden.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Insgesamt wurden 100 Schnupperkurse oder Vorträge angeboten. Diese wurden von den Volkshochschulen mit einem vom Verband der Volkshochschulen zur Verfügung gestellten Flyer und in der Presse besonders beworben.</p> <p>Beteiligt haben sich 21 Volkshochschulen mit Themen wie z.B. „Attraktiv und lebenslustig mit 60plus“, „Nur wer bereit zu Aufbruch ist und Reise ...“, „Happy Aging“, „Internet für Einsteigerinnen“, „Frauen erben, vererben, verschenken!“, „Die Liebe und die Lebenslust – Sexualität im Alter“, „Frauen entscheiden selbst – Patientenverfügung und Betreuungsvollmacht“, „Walking Schnupperkurs – Raus aus dem Alltag, hinein in die Natur“, „Gedächtnistraining – Wirksame Wege“</p>
<b>Zielgruppe</b>	<p>Frauen im höheren Lebensalter</p>
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<p>Gleichstellungsbeauftragte</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Die Volkshochschulen sind auf diese Zielgruppe aufmerksam geworden. Auch wenn die gewünschte Resonanz auf die Angebote ausgeblieben ist, haben einige Volkshochschulen entsprechende Angebote in ihr Programm aufgenommen.</p> <p>Entscheidend ist, mit welchen Themen die älteren Frauen angesprochen werden können und die Berücksichtigung spezieller Rahmenbedingungen. Bei der Planung sollten aktive Seniorengruppen vor Ort unbedingt mit einbezogen werden.</p>
<b>Träger</b>	<p>Verband der Volkshochschulen (Anschrift: siehe Anhang)</p>



## Beispiel 6: Spurwechsel

### – Ein Seminar des Katholischen Bildungswerks Mainz-Stadt für Frauen zur beruflichen Neu-Orientierung, Standortbestimmung und Persönlichkeitsentwicklung

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	Die Veranstaltungen richten sich an Frauen, die sich in persönlichen, beruflichen oder familiären Neuorientierungsphase befinden und die sich mit der Frage beschäftigen wollen, welche Chancen in der neuen Lebenssituation liegen und welche Optionen sich für sie persönlich eignen.
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Das Seminar findet an zwei Wochenenden und einem Abend statt und wird von einer Referentin geleitet, die über laufbahnpsychologische Kenntnisse verfügt und mit Biografiearbeit vertraut ist.</p> <p>Das Seminar will die Teilnehmenden bei der Beantwortung der Frage danach unterstützen,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wie soll es für mich beruflich und persönlich weitergehen?</li><li>• Will ich etwas Anderes machen – oder das Bisherige anders machen?</li><li>• Was möchte ich eigentlich erreichen?</li><li>• Welche neuen Perspektiven suche ich?</li><li>• Was steckt noch alles in mir?</li></ul> <p>Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Gespräche mit den Laufbahnberaterinnen und den anderen Kursteilnehmerinnen bringen Selbsteinsicht, Klarheit und Selbstvertrauen bei der Bestandsaufnahme und bei der Entwicklung und Umsetzung der eigenen Pläne.</p>
<b>Zielgruppe</b>	Frauen
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	Das Seminar kann einen effektiven Nutzen bei der aktiven Klärung und Eröffnung einer neuen Perspektive aus einer grundsätzlichen Reflexion und Orientierung heraus bieten und dabei als besonderen Effekt Findung individuelle Lösungen unabhängig von der Fixierung auf Normal-Modelle zur beitragen.
<b>Träger</b>	Katholisches Bildungswerk Mainz-Stadt (Anschrift: siehe Anhang)

### 3.3 MigrantInnen

#### Beispiel 1: Integrationsarbeit in der interkulturellen Stadtteileinrichtung Neustadt-Projekt von ARBEIT & Leben gGmbH

<p><b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b></p>	<p>Integrationsarbeit für Menschen jeder Herkunft, insbesondere Kindern und Jugendlichen mit Migrations-Hintergrund. Die zentrale Herausforderung besteht darin, diesen Kindern und Jugendlichen eine möglichst gute Bildung und Ausbildung zu Gute kommen zu lassen, um das heranwachsende Arbeitskräftepotenzial für seine zukünftige tragende Aufgabe optimal auszustatten und damit dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.</p>
<p><b>Beschreibung, Durchführung der Maßnahme</b></p>	<p>Das Neustadt-Projekt von ARBEIT &amp; LEBEN gGmbH leistet in der Mainzer Neustadt Integrationsarbeit für Menschen jeder Herkunft.</p> <p>Mit möglichst niedrigschwelligen, leicht zugänglichen Angeboten vor Ort in dem Mainzer Stadtteil, in dem der Anteil der Menschen nichtdeutscher Herkunft bei über 30 % liegt, verfolgt das Neustadt-Projekt das Ziel, Bildung und Beratung einer Zielgruppe zugänglich zu machen, die in der Regel von wenig anderen fördernden und unterstützenden Angeboten erreicht wird und Gebrauch macht.</p> <p>Regelmäßige Hausaufgabenbetreuung und sozialpädagogische Begleitung sowohl innerhalb der Grundschule als auch im Projekt selbst, eine Mädchen- und Jungengruppe, Förderangebote im Rahmen der Ganztagschule, Erlebnisreisen u.v.a.m. sichern und stützen eine positive sprachliche, soziale und intellektuelle Entwicklung der Kinder. Dies ist vor allem wichtig vor dem Hintergrund, dass die Kinder und Jugendlichen zum großen Teil aus sozial benachteiligten Familien stammen, die ihnen häufig keine ausreichende Unterstützung in ihrer individuellen Entwicklung bieten können.</p> <p>Aber auch die Arbeit mit Erwachsenen und hier insbesondere mit Frauen stellt ein Hauptfeld der Aktivitäten des Neustadt-Projektes dar. Da Frauen in der Regel auf Grund der Familienarbeit weniger Außenkontakte haben, ist hier eine unterstützende und beratende Struktur besonders wichtig, um sie zu ermutigen, ihr Leben aktiv zu gestalten und damit wichtige Schritte in die Integration zu tun. Das Neustadt-Projekt leistet diese Arbeit in Form von herkunftsspezifischen Treffangeboten („Türkischer Frauentreff“) und Integrationskursen. Dies sind die Ansatzpunkte auch für eine mögliche berufliche Integration, die für sie persönlich wichtig ist, vorbildhaft für ihre Kinder sein kann und als gesellschaftlich zentral in Bezug auf das Arbeitskräftepotenzial unter Frauen gesehen werden muss.</p> <p>Dies gilt auch für die Berufsorientierungs- und -vorbereitungsmaßnahme, die das Neustadt-Projekt für Menschen jeder Herkunft anbietet. In etwa vier Monaten trainieren die TeilnehmerInnen ihre Fähigkeiten in Deutsch, EDV und Bewerbungsverfahren. Sie erhalten eine individuelle Begleitung bei einem Berufspraktikum und der Entwicklung beruflicher Zielsetzungen.</p> <p style="text-align: right;">▶▶</p>

<b>Beschreibung, Durchführung der Maßnahme</b>	Um die Entwicklung einer solchen Zielsetzung geht es auch bei einem Angebot für jugendliche MigrantInnen und ihre Eltern, das im Neustadt-Projekt im Rahmen des Förderprogramms ‚LOS‘ angeboten werden kann: ‚Eltern unterstützen ihre Kinder im Berufswahlprozess‘. Untersuchungen zeigen, dass diese Unterstützungsleistung zentral für den beruflichen Erfolg von Kindern ist. Da Eltern mit Migrationshintergrund häufig nicht über genügend Kenntnisse über den Berufswahlprozess verfügen und weniger Kontakte in die Berufswelt haben, brauchen sie hier individuelle, teilweise muttersprachliche Beratung und Vermittlung von direkten Gesprächsgelegenheiten mit AusbilderInnen und Berufsberatungsstrukturen.
<b>Kooperationspartner</b>	Stadtteilbezogene Einrichtungen, kommunale und landesweite Einrichtungen aus dem Migrationsbereich
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	Die Ausführungen machen deutlich, dass die Angebote der Stadtteileinrichtung Neustadt-Projekt die sprachliche, allgemeine und berufliche Integration einer Personengruppe fördert, die für die deutsche Gesellschaft zentral sein wird in Bezug auf die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels.
<b>Träger</b>	Arbeit & Leben gGmbH (Anschrift: siehe Anhang)

## Beispiel 2: Förderung der Integration durch Fortbildung – FIF

### Ein Projekt der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung und des Verbandes der Volkshochschulen Rheinland-Pfalz

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Eine zentrale Herausforderung im Hinblick auf den demografischen Wandel ist die erfolgreiche Integration von MigrantInnen in unsere Gesellschaft. Um einen wirklichen Integrationsprozess zu ermöglichen, ist es notwendig, auf die Bedürfnisse und Bedingungen der hier lebenden MigrantInnen einzugehen und vielfältige Angebote für die Teilnahme an Sprach- und Orientierungskursen zu schaffen.</p> <p>Anliegen des Projekts ist es daher einerseits, ein grundständiges, modulares Fortbildungskonzept für Multiplikator/innen bzw. Lehrkräfte zu entwickeln und zu erproben, um so die berufliche und soziale Integration von Menschen ausländischer Herkunft zu verbessern. Das Projekt zielt auf die Förderung der Integration und verfolgt dabei folgende Handlungsleitlinien: Teilnehmer/innenorientierung, Wertorientierung, Lebensweltorientierung, Genderorientierung, Qualitätsorientierung sowie die Stärkung der Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit.</p> <p>Zweites Anliegen ist die Förderung für den Aufbau eines webgestützten Qualifizierungsangebots „Lehrende und Multiplikatoren für Integration“. Kern dieses Qualifizierungsangebots ist die „Basisqualifikation von Lehrkräften im Bereich Deutsch als Zweitsprache“, die anhand der „Konzeption für die Basisqualifizierung DaZ“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) entwickelt wurde.</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Ein gesteigerter Aus- und Fortbildungsbedarf ergibt sich aufgrund der geänderten Anforderungen durch das neue Zuwanderungsgesetz. Die besondere Verbindung von Zuwanderung, Integration und Arbeitsmarkt, die in diesem Gesetz verankert ist, beinhaltet auch weiteren Fortbildungsbedarf bei Behörden, Migrationsdiensten, Schulen und Kindertageseinrichtungen. Als Angebote vorgesehen sind daher:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Basisqualifizierung für Lehrende in Integrationskursen</li> <li>2. Fortbildung für Lehrende Deutsch als Zweitsprache-Kursen</li> <li>3. Fortbildung für MitarbeiterInnen von Behörden, Migrationsdiensten etc.</li> <li>4. Fortbildung für MitarbeiterInnen von Kindertageseinrichtungen</li> <li>5. Weitere Fortbildungsangebote</li> </ol>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Die Teilnehmenden verfügen nach Absolvieren des jeweiligen Lehrgangstyps über Wissen und praxisnahe Kenntnisse in zentralen Feldern der Erwachsenenbildung bzw. Beratungstätigkeit mit Zugewanderten, insbesondere im Bereich der Vermittlung des Deutschen als Zweitsprache, des Interkulturellen Lernens sowie der Integrations- und Orientierungsförderung in Deutschland.</p>
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<p>Katholische und Evangelische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz, Caritasverband Speyer, Diakonisches Werk Speyer, Universität Koblenz-Landau, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Mit der Arbeitshilfe wollen die beteiligten Träger einen Beitrag zur Integration der betroffenen Menschen in unsere Gesellschaft leisten, Bildungsbenachteiligungen abbauen helfen und das professionelle Engagement von ehren-, neben- und hauptamtlichen Lehrenden und MultiplikatorInnen unterstützen.</p>
<b>Träger</b>	<p>KEB Rheinland-Pfalz; ELAG; Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz (Anschriften: siehe Anhang)</p>

### Beispiel 3: Lebensweltorientierte, methodische Handreichung für Lehrende in Sprach- und Orientierungskursen für MigrantInnen – SOK

<b>Ziel des Projektes/Hauptanliegen in Bezug auf den demografischen Wandel</b>	<p>Eine zentrale Herausforderung im Hinblick auf den demografischen Wandel wird die Frage danach sein, ob es gelingt, MigrantInnen erfolgreich in unsere Gesellschaft zu integrieren. Um einen wirklichen Integrationsprozess zu ermöglichen, ist es notwendig, auf die Bedürfnisse und Bedingungen der hier lebenden MigrantInnen einzugehen und vielfältige Angebote für die Teilnahme an Sprach- und Orientierungskursen zu schaffen. Auch den unterschiedlichen Bildungserfahrungen und Bildungsniveaus sollte Rechnung getragen werden. Die Arbeitshilfe orientiert sich dabei an der Lebenswelt der Lernenden, so finden z. B. die Lebensbereiche Politik, Arbeitswelt, Bildungssystem, Verbraucherschutz oder Recht Beachtung</p>
<b>Beschreibung, Durchführung, Maßnahme</b>	<p>Gerade Angebote im kirchlichen Bereich werden oft von engagierten Ehrenamtlichen oder Nebenamtlichen initiiert und verantwortet. Deren Engagement zu unterstützen und durch praxisnahes, anwendungsorientiertes Lehrmaterial zur weiteren Professionalisierung dieses unverzichtbaren Personals beizutragen, ist Ziel einer Arbeitshilfe, die Anregungen und Materialien für Integrationsmaßnahmen vorlegt, die über den reinen Spracherwerb hinaus gehen wollen.</p> <p>Dabei werden lebensweltorientierte, alltagspraktische und kulturspezifische Fragestellungen so aufgearbeitet, dass KursleiterInnen diese für ihre jeweiligen Kursangebote problemlos einsetzen können. So soll das tatsächliche interkulturelle Zusammenleben erleichtert und die tatsächliche Integration gefördert werden. Außerdem umfasst diese Arbeitshilfe eine Einführung in die Grundlagen des interkulturellen Lernens, in die relevanten Prinzipien und angemessenen Methoden.</p>
<b>Zielgruppe</b>	<p>Ehren- und nebenamtliche KursleiterInnen</p>
<b>KooperationspartnerInnen</b>	<p>Caritasverband Speyer, Diakonisches Werk Speyer, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz</p>
<b>Hauptnutzen, besonderer Effekt, zukünftiger Handlungsbedarf</b>	<p>Mit der Arbeitshilfe wollen die beteiligten Träger einen Beitrag zur Integration der betroffenen Menschen in unsere Gesellschaft leisten, Bildungsbenachteiligungen abbauen helfen und ehrenamtliches Engagement unterstützen.</p>
<b>Träger</b>	<p>ELAG; KEB Rheinland-Pfalz (Anschriften: siehe Anhang)</p>

## IV. Anschriften

**Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz gGmbH**  
Hintere Bleiche 34  
55116 Mainz

**Beratungsstelle „Frau+Beruf“ Neustadt/Weinstraße**  
Hindenburgstraße 14  
67433 Neustadt/Weinstraße

**Bildungswerk des Landessportbundes RLP e.V.**  
Rheinallee 1  
55116 Mainz

**ELAG – Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für  
Erwachsenenbildung in RLP e.V.**  
Kaiserstraße 19  
55116 Mainz

**Evangelische Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft**  
Unionstraße 1  
67657 Kaiserslautern

**Evangelische Landjugendakademie**  
Dieperzbergweg 13-17  
57610 Altenkirchen/Westerwald

**Evangelisches Erwachsenenbildungswerk  
Rheinland-Süd**  
Herzog-Reichard-Straße 30  
55469 Simmern

**Haus Felsenkeller**  
Heimstraße 4  
57610 Altenkirchen

**Heinrich Pesch Haus**  
Bildungszentrum Ludwigshafen e.V.  
Frankenthaler Straße 229  
67059 Ludwigshafen

**Katholisches Bildungswerk Mainz-Stadt**  
Greibenstraße 24-26  
55116 Mainz

**KEB – Katholische Erwachsenenbildung  
Rheinland-Pfalz e.V.**  
Welschnonnengasse 2-4  
55116 Mainz

**Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen e.V.**  
Hauptstraße 21  
67280 Ebertsheim

**Landesvereinigung für ländliche  
Erwachsenenbildung in RLP e.V.**  
Auf der Burg  
55583 Bad Münster am Stein-Eberburg

**Marienberger Seminare e.V.**  
Zinhainer Weg 44  
56470 Bad Marienberg

**Verband der Volkshochschulen  
von Rheinland-Pfalz e.V.**  
Hintere Bleiche 38  
55116 Mainz

**Volkshochschule Neustadt an der Weinstraße e.V.**  
Hindenburgstraße 14  
67433 Neustadt an der Weinstraße

**Volkshochschule Kaiserslautern**  
Kanalstraße 3  
67655 Kaiserslautern





Bildungswerk des  
Landessportbundes RLP e.V.



Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft  
für Erwachsenenbildung in RLP e.V.



Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e.V.  
Landesarbeitsgemeinschaft



Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen  
(LAG al) e.V.



Landesvereinigung für ländliche  
Erwachsenenbildung in RLP e.V.



Verband der Volkshochschulen  
von Rheinland-Pfalz e.V.



Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz gGmbH