



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

„ZUSAMMENLAND RHEINLAND-PFALZ – GUT FÜR GENERATIONEN“

Den demografischen Wandel gemeinsam gestalten



Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

IMPRESSUM

Herausgeber:

**Ministerium für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz**

Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9
55116 Mainz
www.msagd.rlp.de

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Druck: Schmidt Printmedien, Ginsheim-Gustavsburg

Stand: Januar 2015

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einer politischen Gruppe verstanden werden könnte.

INHALT

Grußwort	4
Demografiestrategie „Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“	6
Gemeinsame Erklärung „Zusammenland Rheinland-Pfalz“	25
1. Generationen, Miteinander, Vielfalt	27
agarp – Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration in Rheinland-Pfalz	28
Deutscher Kinderschutzbund in Rheinland-Pfalz	30
Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen	32
Evangelische Kirchen und Diakonische Werke Rheinland-Pfalz	33
Familienbund der Katholiken Landesverband Rheinland-Pfalz	36
Katholisches Büro Mainz	38
LAG Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz	40
Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz	42
Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz	44
Landesjugendring Rheinland-Pfalz	46
Landesseniorenvertretung Rheinland-Pfalz	48
Landessportbund Rheinland-Pfalz	50
Liga der Spitzenverbände	52
QueerNet Rheinland-Pfalz	54
2. Landesentwicklung, Daseinsvorsorge, Wohnen	57
AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse	58
Die Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer Wohnungsunternehmen	60
Architektenkammer Rheinland-Pfalz	62
Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland (BeKD) e. V.	64
BKK Landesverband Mitte Regionalvertretung Rheinland-Pfalz und Saarland	66
IKK Südwest	68
Kassenärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz	70
Kassenzahnärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz	72
Knappschaft Regionaldirektion Saarbrücken	74
Krankenhausgesellschaft Rheinland-Pfalz	76
Landesapothekerkammer Rheinland-Pfalz	78

Landesärztekammer Rheinland-Pfalz	80
Landespsychotherapeutenkammer Rheinland-Pfalz.....	82
Landeszahnärztekammer Rheinland-Pfalz.....	84
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz	86
PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz	88
Techniker Krankenkasse Landesvertretung Rheinland-Pfalz.....	90
Verband der Ersatzkassen Landesvertretung Rheinland-Pfalz.....	92
Zweckverband Schienenpersonennahverkehr ZSPNV Süd	94
3. Bildung, Arbeit, Wirtschaft	97
Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern Rheinland-Pfalz	98
Bauern- und Winzerverband Rheinland-Nassau	102
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland.....	104
DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland.....	106
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.....	114
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Rheinland-Pfalz.....	116
Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb beamtenbund und tarifunion.....	118
Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen.....	120
Industrie- und Handelskammer Koblenz	122
Industrie- und Handelskammer für die Pfalz	124
Industrie- und Handelskammer Trier	126
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.....	128
Industriegewerkschaft Metall Bezirk Mitte	130
Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz.....	132
Landesverband der Freien Berufe Rheinland-Pfalz.....	134
Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz.....	136
Museumsverband Rheinland-Pfalz.....	138
Rheinischer Unternehmerverband Steine und Erden e.V.	140
vem.die arbeitgeber M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinhessen e.V.	142
Verband Deutscher Vermessungsingenieure e.V. Landesverband Rheinland-Pfalz.....	144
Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e.V.....	146
Zirp – Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz	148

4. Staat, Verwaltung, Soziale Sicherheit.....	151
dbb Rheinland-Pfalz	152
Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz.....	154
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Rheinland-Pfalz.....	156
komba gewerkschaft Rheinland-Pfalz	158
Landeskreistag Rheinland-Pfalz/Städtetag Rheinland-Pfalz.....	160
Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz.....	162

GRUSSWORT



*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Partnerinnen und Partner,*

ich freue mich sehr, Ihnen diese Veröffentlichung „Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“ präsentieren zu können. Sie ist Ausdruck des Anliegens und der gelebten Praxis der Landesregierung und ihrer Partnerinnen und Partner, die Zukunft unseres Landes gemeinsam zu gestalten.

Wir werden weniger und älter. Das werden wir an vielen Stellen des privaten und öffentlichen Lebens zunehmend spüren – in den Städten, besonders aber in den ländlichen Regionen. Daraus das Beste zu machen und vor allem die Potenziale zu nutzen, die diese gesellschaftlichen Veränderungen mit sich bringen, ist ein vorrangiges Ziel der Landesregierung.

Die Landesregierung will zum einen mit einer Vielzahl von Maßnahmen jungen Menschen in Rheinland-Pfalz Familie ermöglichen. Zum anderen will sie den demografischen Wandel so gestalten, dass unser Land auch in Zukunft ein attraktiver Lebens- und Arbeitsstandort ist.

Damit alle Generationen in allen Teilen von Rheinland-Pfalz auch im demografischen Wandel gut leben können, bedarf es jedoch der Anstrengung vieler. Organisationen und Einrichtungen aus allen Lebensbereichen müssen ihre kreativen Kräfte einbringen, um eine neue Arbeits- und Lebenskultur zu prägen und das „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ zukunftsfähig zu gestalten: Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern, Hochschulen, Kirchen, Städte, Gemeinden und

Landkreise, die freie Wohlfahrtspflege, Vereine und Verbände sowie die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes.

Um den Willen zum Engagement und zur Zusammenarbeit bei der Gestaltung des demografischen Wandels in Rheinland-Pfalz zu dokumentieren, hat die Landesregierung in einem ersten Schritt viele landesweite Organisationen ihrer Partnerinnen und Partner gebeten, die „Gemeinsame Erklärung Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“ zu unterzeichnen. Von der Resonanz auf dieses Anliegen bin ich sehr beeindruckt. Die enorme Beteiligung zeigt, dass das Bewusstsein für die anstehenden Herausforderungen da ist und vor allem, dass es in Rheinland-Pfalz eine große Engagementbereitschaft und Gestaltungskraft gibt. Mit ihrer Unterschrift verdeutlichen die Partnerinnen und Partner, dass sie die Herausforderungen, aber auch die Chancen des demografischen Wandels sehen und annehmen und dass sie diese auch in Zukunft aktiv analysieren und gestalten werden.

Die „Gemeinsame Erklärung Zusammenland Rheinland-Pfalz“ haben wir erstmals bei unserem Demografiekongress am 13. November 2014 in Mainz vorgestellt. Sie wird in der vorliegenden Veröffentlichung ergänzt durch die Schwerpunkte und wesentlichen Inhalte der Demografiestrategie der Landesregierung. Dazu zählen zum Beispiel kinder- und familienpolitische Maßnahmen wie das Aktionsprogramm „Kinderfreundliches Rheinland-Pfalz“, der landesweite Beteiligungsprozess „Gut leben im Alter“, die Initiative „Starke Kommunen – Starkes Land“, das Programm

„Gesundheit und Pflege 2020“, Instrumente zur Förderung innovativer und bedarfsgerechter Wohnformen und Wohnangebote sowie die „Landesstrategie Fachkräftesicherung“. Außerdem geben viele Partnerinnen und Partner der Landesregierung in kurzen Textbeiträgen Auskunft über ihre Ziele und ihre Aktivitäten bei der Auseinandersetzung mit den Folgen des demografischen Wandels.

Dabei sind die vorliegenden Unterschriften und Beiträge keineswegs abschließend. Wir laden alle Organisationen und Einrichtungen im Land ein, sich auch nach dieser Veröffentlichung der „Gemeinsamen Erklärung Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“ anzuschließen. Die Landesregierung hat unter www.demografie.rlp.de eine entsprechende Möglichkeit geschaffen.

Ich danke allen Partnerinnen und Partnern für ihren Beitrag und noch viel mehr für ihr Engagement in der Demografiepolitik. Nur gemeinsam können wir erreichen, dass alle Generationen – mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten – auch unter den Bedingungen des demografischen Wandels gerne und gut im „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ leben.



Sabine Bätzing-Lichtenthäler
Ministerin für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Demografie
des Landes Rheinland-Pfalz

DEMOGRAFIESTRATEGIE

„Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“

1. Der demografische Wandel in Rheinland-Pfalz
2. Ansichten der Bürgerinnen und Bürger zum demografischen Wandel
3. Die Demografiestrategie der Landesregierung
 - a) Generationen, Miteinander, Vielfalt
 - b) Landesentwicklung, Daseinsvorsorge, Wohnen
 - c) Bildung, Arbeit, Wirtschaft
 - d) Staat, Verwaltung, Soziale Sicherheit
4. Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen

1. Der demografische Wandel in Rheinland-Pfalz

Viele Menschen können sich mittlerweile etwas unter dem demografischen Wandel vorstellen: Wir leben länger, bleiben dabei in der Regel länger gesund und können die hinzugewonnenen Jahre in vielen Fällen genießen. Gleichzeitig werden weniger Kinder geboren als früher. Dass die Bevölkerung dadurch weniger und älter wird, wirkt sich auf fast alle Bereiche unserer Gesellschaft und unseres alltäglichen Lebens aus.

Das Statistische Landesamt hat zuletzt in seiner 3. Bevölkerungsvorausberechnung aus dem Jahr 2012 Zahlen mit den Zeithorizonten 2030 und 2060 vorgelegt:

- Auch in Rheinland-Pfalz steigt der Anteil der älteren Menschen an der Bevölkerung: Der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung

wächst von knapp 21 % im Jahr 2010 auf voraussichtlich etwa 29 % im Jahr 2030, bis 2060 auf ein gutes Drittel der Bevölkerung. Besonders stark wird dabei voraussichtlich der Anteil der über 80-Jährigen zunehmen. Er wird von 5,6 % auf 8,2 % im Jahr 2030 und auf 14,5 % im Jahr 2060 steigen.

- Auch in Rheinland-Pfalz sinkt der Anteil von Kindern und Jugendlichen sowie von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter an der Bevölkerung: Der Anteil der unter 20-Jährigen wird laut Vorausberechnung von etwa 19 % im Jahr 2010 auf knapp 17 % im Jahr 2030, bis 2060 auf etwa 15 % zurückgehen. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird sich bis zum Jahr 2030 um rund 356.000 verringern, bis zum Jahr 2060 um etwa 797.000 weiter deutlich abnehmen. Der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt voraussichtlich von derzeit 60 % bis 2030 auf 55 % und auf 51 % bis 2060. Dabei steigt auch der Altersdurchschnitt der Arbeitskräfte deutlich an.
- Auch in Rheinland-Pfalz wird die Bevölkerungszahl zurückgehen von ca. 4 Millionen im Jahr 2010 auf 3,77 Millionen im Jahr 2030, bis 2060 auf 3,19 Millionen; ein Rückgang von 5,8 % bis 2030 und von 20,4 % bis 2060. Damit würde die Bevölkerungszahl im Jahr 2030 voraussichtlich der Bevölkerungszahl von 1990 entsprechen; 2060 würden in Rheinland-Pfalz den Berechnungen zufolge so viele Menschen wie im Jahr 1952 leben. Dabei ist bemerkenswert, dass die Bevölkerungszahl in Rheinland-Pfalz

2013 im zweiten Jahr in Folge leicht gestiegen ist. Am 31. Dezember 2013 lebten in RLP rund 4.100 Menschen mehr als ein Jahr zuvor. Maßgeblich für diese Entwicklung ist die seit 1993 höchste Zuwanderung aus dem Ausland. Daraus lässt sich allerdings nicht schließen, dass es den demografischen Wandel in Rheinland-Pfalz nicht geben wird. Denn aller Voraussicht nach wird die Zuwanderung in Zukunft nicht ausreichen, um den Rückgang und vor allem auch die Alterung der Bevölkerung zu kompensieren.

Wesentlich für eine zielgerichtete Demografiepolitik ist zu beachten, dass die Bevölkerungsentwicklung regional – und zum Teil auch zwischen benachbarten Dörfern oder Städten – sehr unterschiedlich verläuft. In einigen Regionen von Rheinland-Pfalz wird die Bevölkerung bis 2030 voraussichtlich noch zunehmen, so in Trier, Trier-Saarburg, Landau, Mainz, Mainz-Bingen. Daraus entstehen spezifische Herausforderungen wie zum Beispiel die Verfügbarkeit von bedarfsgerechtem und bezahlbarem Wohnraum. In anderen Regionen wird die Bevölkerung dagegen spürbar zurückgehen, was große Herausforderungen beispielsweise an eine gute und bezahlbare Infrastruktur stellt. Auch die erwarteten Altersstrukturveränderungen zeigen regional unterschiedliche Ausprägungen. Dabei werden die Landkreise von der demografischen Entwicklung voraussichtlich stärker betroffen sein als die kreisfreien Städte.

2. Ansichten der Bürgerinnen und Bürger zum demografischen Wandel

Um ein verlässliches Bild davon zu bekommen, was die Bürgerinnen und Bürger mit Blick auf den demografischen Wandel bewegt, hat die Landesregierung im Frühjahr 2013 die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung vorgelegt. Sie zeigen, dass die Menschen die Auswirkungen des demografischen Wandels auch auf ihre Region gut einschätzen können.

95 % der Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer sind der Umfrage zufolge mit ihrem Leben

zufrieden; der Grad der Zufriedenheit liegt damit zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Die Erwartungen an die Politik zur Gestaltung der Folgen des demografischen Wandels sind hoch: 74 % der Befragten sind der Auffassung, dass es Aufgabe des Staates sei, für möglichst gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Regionen zu sorgen – auch wenn das viel kostet. Jeder zweite davon wäre auch bereit, entsprechend höhere Abgaben zu leisten.

Risiken des demografischen Wandels sehen die Befragten vor allem in unbezahlbar teuren Ballungsräumen, fehlenden Nachwuchskräften für die Betriebe und Fachkräftemangel, kleineren Orten ohne Zukunft (verbunden mit Wertverlusten für Immobilien) und einer Verschlechterung der Infrastruktur. Dabei ist hervorzuheben, dass die meisten Infrastruktur- und Versorgungsangebote wie Apotheken, Krankenhäuser, Schulen, Ärzte, Einkaufsmöglichkeiten, Polizei und Feuerwehr, Kindertagesstätten und Freizeiteinrichtungen sowie Pflegeangebote und bezahlbarer Wohnraum von einer breiten Mehrheit aktuell als gut empfunden werden.

Die Befragten verbinden auch Chancen mit dem demografischen Wandel, so insbesondere, dass die Menschen immer älter werden und länger gesund bleiben, dass ältere Arbeitskräfte mehr nachgefragt werden, dass ältere Menschen unsere Zukunft aktiv mitgestalten können, dass Jugendliche einfacher einen Arbeitsplatz finden.

Als Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels halten die Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer folgendes für besonders wichtig und geeignet: gute Pflege- und Bildungsangebote, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung insbesondere im ländlichen Raum, barrierefreies Wohnen, einen Mindestlohn (auch als Basis für die spätere Rente) und eine bedarfsgerechte Förderung von Kindern im Vorschulalter. Auch die Sicherung einer wohnortnahen Einzelhandelsversorgung, die Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten, eine bessere Integration von Migrantinnen

und Migranten sowie die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch verbesserte Kinderbetreuungsangebote sind für die Menschen im Land wichtige Maßnahmen, um dem demografischen Wandel gut zu begegnen.

Die detaillierten Ergebnisse der Befragung finden Sie unter www.demografie.rlp.de.

Die Landesregierung sieht sich durch die Erkenntnisse der Befragung in ihrer Demografiapolitik bestätigt. Die Sicherung der pflegerischen und gesundheitlichen Versorgung besonders auch in ländlichen Regionen, gute Arbeit, zukunftsfähige Betreuungs- und Bildungsangebote für jedes Alter, ein vielfältiges Angebot unterschiedlichster Wohnformen auch für unterstützungs- und pflegebedürftige Menschen, eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die weitere Stärkung des herausragenden ehrenamtlichen Engagements der Rheinland-Pfälerinnen und Rheinland-Pfäler – all das sind wichtige Ziele der Demografiestrategie, welche die Landesregierung seit vielen Jahren mit unterschiedlichsten Maßnahmen verfolgt.

3. Die Demografiestrategie der Landesregierung

Die Landesregierung hat die vielfältigen Herausforderungen und Chancen der Bevölkerungsentwicklung schon lange im Blick. In allen politischen Fachbereichen setzt sie sich seit vielen Jahren dafür ein, dass die Menschen aller Generationen in allen Teilen von Rheinland-Pfalz auch in Zukunft gut leben können.

Bereits 2004 hat die Landesregierung das Handlungsprogramm „Zukunft gestalten – Zukunft sichern. Die Chancen des demografischen Wandels für Rheinland-Pfalz nutzen“ auf den Weg gebracht. Ziel des Handlungsprogramms war, Familien zu stärken, in Bildung und Qualifikation zu investieren, das Miteinander der Generationen zu fördern und die Kommunen bei den notwendigen Anpassungen zu unterstützen.

Das 2008 in Kraft getretene Landesentwicklungsprogramm Rheinland-Pfalz (LEP IV), das die räumliche Entwicklung des Landes für die kommenden zehn Jahre bestimmt, greift die Herausforderungen des demografischen Wandels ebenfalls auf. Es bildet einen Gestaltungs- und Ordnungsrahmen für eine nachhaltige Entwicklung aller Teilräume des Landes, bei dem es insbesondere um die Siedlungsentwicklung und die Sicherung der Daseinsvorsorge auch vor dem Hintergrund demografisch bedingter Nachfrageveränderungen geht.

2011 hat Rheinland-Pfalz seinen Willen zur Gestaltung des demografischen Wandels erneut unterstrichen und als erstes und nach wie vor einziges Land das wichtige Thema „Demografie“ im Namen eines Ministeriums verankert. Vom Demografieministerium aus entwickelt die Landesregierung ihre ressortübergreifende Demografiestrategie seitdem laufend weiter.

Darüber hinaus hat Ministerpräsidentin Dreyer gleich nach ihrem Amtsantritt 2013 das Demografiekabinetts eingerichtet, in dem alle Ministerinnen und Minister sowie die Ministerpräsidentin regelmäßig zusammenkommen und die nächsten Schritte der Demografiapolitik diskutieren und beschließen.

Um das eigene Handeln in allen Bereichen konsequent auf den demografischen Wandel auszurichten, hat die Landesregierung im Jahr 2012 unter anderem einen „Demografiecheck“ entwickelt. Seitdem werden neue Landesgesetze und -verordnungen gezielt daraufhin überprüft, inwieweit sie die Bevölkerungs- und Altersentwicklung berücksichtigen und ob sie auf den demografischen Wandel in angemessener Art und Weise reagieren.

Im Herbst 2014 hat die Landesregierung einen „Wissenschaftlichen Beirat Demografie“ eingerichtet, der mit 27 Professorinnen und Professoren von Hochschulen aus dem ganzen Land besetzt ist. Durch diesen Beirat nutzt die Landesregierung die Expertise, die an vielen Hochschulen in Rheinland-Pfalz zu unterschiedlichen Teilaspekten des demografischen Wandels vorhanden ist,

noch stärker. Zudem legt die Landesregierung mit dem Wissenschaftlichen Beirat Demografie das Fundament für einen intensiveren wissenschaftlichen Austausch zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen und den unterschiedlichen Fachbereichen. Durch eine engere Zusammenarbeit sollen neue innovative Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels entwickelt werden.

Neben diesen grundlegenden, alle Ministerien übergreifenden, strategischen Instrumenten hat die Landesregierung in allen fachpolitischen Bereichen eine Vielzahl von Maßnahmen, Projekten und Programmen entwickelt und gestartet, die der Gestaltung des demografischen Wandels dienen.

Sie sind Teil der Demografiestrategie „Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“, mit der die Landesregierung zwei grundsätzliche Wege verfolgt: Zum einen will sie den demografischen Wandel über eine kinder- und familienfreundliche Politik sowie über eine gesteuerte Zuwanderung so weit wie möglich beeinflussen. Zum anderen will sie den Wandel aktiv und partnerschaftlich so gestalten, dass die Menschen auch in Zukunft in allen Teilen von Rheinland-Pfalz gut leben können.

Dazu hat die Landesregierung im Jahr 2012 vier Handlungsfelder benannt, die die inhaltlichen Schwerpunkte der Demografiestrategie bilden:

- a) Generationen, Miteinander, Vielfalt
- b) Landesentwicklung, Daseinsvorsorge, Wohnen
- c) Bildung, Arbeit, Wirtschaft
- d) Staat, Verwaltung, Soziale Sicherheit

Detaillierte und aktuelle Informationen zur Demografiestrategie sind unter www.demografie.rlp.de zu finden.

a) Generationen, Miteinander, Vielfalt

Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf alle Gruppen der Bevölkerung, auf das Leben jedes einzelnen Menschen und auf das Zusammenleben in der Gesellschaft. Da die Bevölkerung in Rheinland-Pfalz älter und weniger, singularisierter und vielfältiger wird, ist es wichtig, den Zusammenhalt zu stärken und neue Formen des Miteinanders zu finden.

Die Landesregierung schafft deshalb die Voraussetzungen dafür, dass alle Generationen auch in Zukunft gut miteinander leben können und jeder und jede Einzelne die Chance bekommt, die eigenen Potenziale zu entfalten. Sie setzt sich für eine solidarische Gesellschaft ein, in der Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit, soziale Teilhabe und Vielfalt ermöglicht und gelebt werden. Dabei hat sie alle Generationen im Blick: Die weniger werdenden Kinder, Jugendlichen, Männer und Frauen im erwerbsfähigen Alter genauso wie die mehr werdenden älteren, alten und hochaltrigen Menschen.

Rheinland-Pfalz ist ein kinder-, jugend- und familienfreundliches Land. Rheinland-Pfalz investiert in Betreuung, Bildung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen, damit sie zu eigenständigen und verantwortlichen Erwachsenen heranwachsen und gute Chancen haben, am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen. In Rheinland-Pfalz besuchen nahezu alle Kinder über drei Jahren die Kita. Das Land hat im U3-Bereich mittlerweile eine Versorgungsquote von über 43 % erreicht und strebt jetzt einen weiteren Ausbau auf 45 % an.

Mit dem neu geschaffenen Programm Kita!plus setzt die Landesregierung auf mehr Qualität und Familienbildung in den rheinland-pfälzischen Kindertagesstätten. Besonders in Gebieten mit besonderem Entwicklungsbedarf ermöglicht Kita!plus, dass sich Kindertagesstätten als Kommunikations- und Nachbarschaftszentren öffnen.



Die Landesregierung will unter anderem mit dem Aktionsprogramm „Kinderfreundliches Rheinland-Pfalz“, den Familieneinrichtungen (wie Mehrgenerationenhäuser/Häuser der Familien, Familienbildungsstätten, Familienzentren), den Lokalen Bündnissen für Familien und der Servicestelle „Netzwerk Familien stärken“ die Rahmenbedingungen für Familien weiter verbessern. Sie möchte, dass Frauen und Männer ermutigt werden, sich ihren Wunsch nach Kindern zu erfüllen, dass Kinder in Rheinland-Pfalz gut und sicher aufwachsen können und Familien gerne in Rheinland-Pfalz leben.

Die Landesregierung fördert Kinder und Jugendliche in der Wahrnehmung ihrer eigenen Bedürfnisse und Rechte. Sie will, dass Kinder und Jugendliche stark und selbstbewusst werden und sich so zu verantwortungsvollen Bürgerinnen und Bürgern entwickeln können. Gerade angesichts des demografischen Wandels ist es wichtig, Jugendpolitik noch stärker als bisher als eigenständiges Politikfeld wahrzunehmen und zu gestalten. Die Landesregierung wird daher zusammen mit ihren Kooperationspartnerinnen und -partnern eine Jugendstrategie entwickeln, die darauf ausgerichtet ist, Kinder und Jugendli-

che zu stärken und für sie noch mehr Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung zu schaffen.

Ältere Menschen werden im demografischen Wandel ein immer wichtigerer Bestandteil unserer Gesellschaft. Mit ihrer Seniorenpolitik zielt die Landesregierung darauf ab, dass die Menschen im Land so lange wie möglich gut und selbstbestimmt leben können. Sie sollen an allen Bereichen des Lebens teilhaben und ihre Potenziale, ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiterhin in die Gesellschaft einbringen können. Das Alter wird bunter und vielfältiger. Viele vor allem „jüngere“ Ältere sind voller Energie und Tatendrang. Sie möchten fit und mobil bleiben und ihre Lebenserfahrung und ihre Kompetenzen weiter aktiv in die Gesellschaft einbringen. Hilfe- und pflegebedürftige ältere Menschen haben den Wunsch, möglichst lange selbstbestimmt und in ihrer vertrauten Umgebung zu leben. Sie alle wollen eingebunden sein in Familie und Nachbarschaft und wünschen sich ein gutes Miteinander der Generationen.

Die Landesregierung nimmt diese Wünsche der Menschen ernst und setzt sich für ein gutes,

selbstbestimmtes Leben im Alter ein. Der 2010 von ihr vorgelegte Aktionsplan „Gut leben im Alter“ fasst die Ziele und Schwerpunkte der rheinland-pfälzischen Seniorenpolitik zusammen und zeigt die vielen innovativen Ansätze und Maßnahmen der Landesregierung in diesem Bereich. Sie reichen von Maßnahmen zur Stärkung des selbstbestimmten Wohnens im Alter bis hin zu den Projekten „Seniortrainer Rheinland-Pfalz“ und „Ich bin dabei“, mit denen die Landesregierung das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen stärkt. Der Aktionsplan ist seit 2012 in einem landesweiten Beteiligungsprozess weiterentwickelt worden. Mehr als 1.300 Bürgerinnen und Bürger, Vertreterinnen und Vertreter von Jugendverbänden, Seniorenbeiräten, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Kommunen und weiteren Organisationen und Einrichtungen haben miteinander darüber diskutiert, was die Menschen im Land und vor Ort, in den Kommunen, für ein gutes Leben im Alter brauchen. Der Aktionsplan „Gut leben im Alter“ ist in diesem Prozess mit neuen Anliegen, Ideen und auch mit ganz konkreten Projekten angereichert worden. Die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses wird die Landesregierung im Frühjahr 2015 vorlegen.

Rheinland-Pfalz ist ein weltoffenes Land. Alle Menschen, die zu uns kommen, sind willkommen. Die Landesregierung ist überzeugt, dass kulturelle Vielfalt unser Zusammenleben, unseren Alltag, unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft bereichert. Es ist gut, wenn Migrantinnen und Migranten ihr Wissen und Können, ihre Kultur und ihre Fähigkeiten in unsere Gesellschaft einbringen.

Rund ein Fünftel der in Rheinland-Pfalz lebenden Menschen hat einen Migrationshintergrund. Sie sind entweder in der Vergangenheit selbst nach Rheinland-Pfalz eingewandert oder bereits hier geboren. Sie alle sind Bürgerinnen und Bürger unseres Landes.

Eine moderne Integrationspolitik, die die Anerkennung von Vielfalt und Verschiedenheit als Chance begreift, ist ein wesentlicher Beitrag zur Gestaltung des demografischen Wandels. Um die Inte-

gration in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens systematisch voranzubringen, hat die Landesregierung das Integrationskonzept von 2007 in der aktuellen Legislaturperiode mit Beteiligung der Partnerinnen und Partner im Landesbeirat für Migration und Integration fortgeschrieben. Unter dem Titel „Integration, Anerkennung und Teilhabe – Leben gemeinsam gestalten“ werden in neun Handlungsfeldern Maßnahmen beschrieben, die geeignet sind, die gleichberechtigte Teilhabe der Migrantinnen und Migranten in unserem Land zu fördern. Das Konzept setzt auf Maßnahmen und Projekte in den Handlungsfeldern Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz, Partizipation, Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, Familie, Gesundheit, Religion sowie in den Bereichen Kultur, Medien, Aufklärung und Information. Bei der Fortschreibung wurde das Konzept um ein wichtiges und eigenständiges Handlungsfeld ergänzt: Das Integrationskonzept berücksichtigt nun ausdrücklich auch die Zielgruppe der Flüchtlinge.

b) Landesentwicklung, Daseinsvorsorge, Wohnen

Damit die Menschen auch unter den Bedingungen des demografischen Wandels in allen Teilen von Rheinland-Pfalz gut leben können, ist eine leistungsfähige und gleichzeitig bezahlbare Infrastruktur sicherzustellen. Gleichwertige Lebensbedingungen überall im Land sind das Ziel. Den Rahmen hierfür schafft die Landesregierung im Landesentwicklungsprogramm.

Bedarfsgerechte Angebote der Daseinsvorsorge in den Bereichen Bildung, Betreuung, altersgerechtes Wohnen, Mobilität, Ver- und Entsorgung oder Sport und Freizeit sowie medizinische und pflegerische Versorgung sollen in der Stadt und auf dem Land möglichst wohnortnah zur Verfügung stehen.

Dabei profitieren auch die älteren Menschen in Rheinland-Pfalz davon, dass die Landesregierung sich schon seit langem intensiv für die Barrierefreiheit aller Lebensbereiche einsetzt. Das reicht von der barrierefreien Gestaltung von Wohnräu-

men, Gebäuden und Tourismusangeboten über zugängliche Busse und Bahnen bis hin zu Internetseiten, die auch für blinde und sehbehinderte Menschen lesbar sind.

Eine zukunftsfähige Infrastruktur setzt gerade in den dünn besiedelten, ländlichen Regionen unseres Landes eine verbesserte Koordination und Kooperation der Verantwortlichen sowie der Leistungserbringer voraus. Gemeinsam mit den Kommunen werden vielfältige Ansätze verfolgt, überall im Land Infrastrukturen bedarfsgerecht anzupassen. Die Landesregierung unterstützt die Kommunen bei dieser und vielen anderen wichtigen Aufgaben und fördert so die nachhaltige Entwicklung von Städten und Dörfern auf vielfältige Weise. Ein wichtiger Ansatz dafür ist die Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – Starkes Land“, die ein zentraler Bestandteil der Demografiestrategie der Landesregierung ist. Von 2013 bis zum Sommer 2016 wird in sechs Modellräumen die praktische Umsetzung von Bürgerbeteiligungen und interkommunaler Kooperation bei der Entwicklung moderner und „demografiefester“ Strukturen vor Ort getestet und als Modell für alle Kommunen entwickelt. Die teilnehmenden Modellräume wollen im Rahmen der Initiative viele Lebensbereiche angehen, die vom demografischen Wandel betroffen sind: Familien, Senioren, Integration und Migration, Ehrenamt, Verwaltungskooperation, Feuerwehr, Innenentwicklung, Mobilität, Unternehmen und Fachkräfte, Tourismus, Gesundheit und Pflege.

Der neu geschaffene Nationalpark Hunsrück-Hochwald ist nicht nur ein wichtiger Beitrag des Landes zur Nationalen Biodiversitätsstrategie, sondern bringt in eine strukturschwache, ländlich geprägte Region neue Chancen für die Regionalentwicklung und den Tourismus. Mit Projekten zur Dorfentwicklung, Gewässerrenaturierung oder dem Ausbau der Breitbandversorgung wurde vielerorts schon begonnen. Die Energieagentur hilft mit einer Außenstelle am Umweltcampus in Birkenfeld bei Fragen rund um das Thema Energieeffizienz und erneuerbare Energien. Eine bei der Rheinland-Pfalz-Touristik-GmbH (RPT) eingesetz-

te Projektmanagerin koordiniert die vielfältigen Ideen, Projekte und Prozesse rund um das Thema Tourismus. Sie alle helfen dabei, die Ideen aus der Bürgerbeteiligung umzusetzen. So werden Perspektiven für den ländlichen Raum geschaffen, die beispielhaft für das ganze Land sein können.

Die Landesregierung arbeitet intensiv daran, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sichere und bezahlbare Wasserversorgung im ländlichen Raum zu erhalten. Dabei sind Anpassungen im Bereich der Abwasser- und Trinkwasserversorgung notwendig. Die Landesregierung hat daher die Förderrichtlinien im Bereich der Wasserwirtschaft geändert. So wird über dezentrale Lösungen mittlerweile nicht nur die Abwasserreinigung gesichert. Es werden in einigen Fällen sogar Kosten eingespart.

Ein anderes gutes Beispiel ist das von der Landesregierung geförderte Westeifelverbundprojekt in der Eifel. Gemäß dem Motto „Einmal statt fünfmal buddeln“ wird hier ein spartenübergreifendes Infrastrukturprojekt für Wasser, Erdgas, Biogas, Breitband und Strom für eine regionale Entwicklung in kommunaler Hand umgesetzt. Durch das Verbundprojekt sollen rund 245.000 Bürgerinnen und Bürger von einer auch zukünftig bezahlbaren Energie- und Wasserversorgung profitieren und 27.000 Haushalte mit einem schnellen Internetanschluss versorgt werden.

Weil die gesundheitliche und pflegerische Versorgung für die Menschen im Land ein wichtiges Thema ist, liegt ein Schwerpunkt der Demografiestrategie darauf, die entsprechenden Angebote in Rheinland-Pfalz zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Dieses Ziel verfolgt insbesondere das im Frühjahr 2014 vorgestellte Zukunftsprogramm „Gesundheit und Pflege 2020“, das auf vielfältigen Maßnahmen und Erfahrungen der Landesregierung und ihrer Partnerinnen und Partner aufbaut und diese weiterführt. Insbesondere mit den Initiativen „Menschen pflegen“, „Gesundheitswirtschaft“, „Fachkräfteinitiative Gesundheitsfachberufe“, „Masterplan zur Stärkung der ambulanten ärztlichen Versorgung“,



dem weiterentwickelten Förderprogramm zur vertragsärztlichen Versorgung und dem „GeriatRIEKONZEPT“ konnten wichtige Erkenntnisse über Entwicklungspotenziale sowohl in der ambulanten als auch in der stationären flächendeckenden Versorgung gewonnen werden. Das Zukunftsprogramm „Gesundheit und Pflege 2020“ greift diese Erfahrungen auf, intensiviert und bündelt sie. Durch innovative Ansätze und neue Projekte erschließt das Zukunftsprogramm neue Wege zur Sicherstellung einer guten und flächendeckenden gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung in Rheinland-Pfalz. Handlungsfelder sind dabei die Fachkräftesicherung, die Entwicklung sektorenübergreifender Versorgungsmodelle im ländlichen Raum sowie die Entwicklung und der Ausbau von telemedizinischen Strukturen.

Mit landesweit 135 Pflegestützpunkten in allen Landkreisen und kreisfreien Städten, die eine kostenlose Beratung anbieten, und flächendeckenden ambulanten Pflegediensten nimmt Rheinland-Pfalz bundesweit bereits heute eine Vorreiterrolle in der pflegerischen Versorgung ein. Mit der in der Landeszentrale für Gesundheitsförderung angesiedelten Servicestelle für kommunale Pfl-

gestrukturplanung und Sozialraumentwicklung unterstützt die Landesregierung die Kommunen seit 2011 intensiv dabei, die Infrastruktur für Seniorinnen und Senioren, behinderte Menschen, chronisch kranke sowie pflege- und unterstützungsbedürftige Menschen bedarfsorientiert weiterzuentwickeln – auch im Bereich des Wohnens.

In ihrer ersten Regierungserklärung im Januar 2013 hat Ministerpräsidentin Dreyer deutlich gemacht: Es ist der Landesregierung ein wichtiges Anliegen, dass den Menschen in Rheinland-Pfalz auch zukünftig ein bedarfsgerechtes und bezahlbares Wohnangebot zur Verfügung steht. Dabei sind die Herausforderungen des demografischen Wandels an die Wohnungspolitik komplex. Es gilt ausreichenden bezahlbaren und geeigneten Wohnraum in den Städten zur Verfügung zu stellen, gleichzeitig der Leerstandsproblematik in den schrumpfenden Regionen entgegenzutreten und die Anpassung des Wohnraums an die Bedürfnisse einer älter werdenden Gesellschaft voranzubringen.

Die Landesregierung hat bereits eine Vielzahl von entsprechenden Maßnahmen ergriffen, wie zum

Beispiel das Landeswohnraumförderungsgesetz mit dementsprechenden Förderprogrammen, das Programm „Wohnen in Orts- und Stadtkernen“, das Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe sowie vielfältige Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote. Die Landesregierung unterstützt gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern u. a. den Bau barrierefreien Wohnraums, die Einrichtung gemeinschaftlicher Wohnformen und Bauprogramme, die in den Städten für bezahlbare Wohnungen sorgen.

Die von der Landesregierung im Juli 2014 neu geschaffene Koordinierungsstelle „WohnPunkt-RLP“ unterstützt kleine Gemeinden in Rheinland-Pfalz dabei, neue Wohnangebote zu schaffen. Sie begleitet den Weg von den ersten Überlegungen zur Umsetzung von Wohngruppen oder Wohngemeinschaften und berät Wohngruppen-Projekte. Ziel sind maßgeschneiderte Projekte, die zum Dorf passen, von der Gemeinschaft mitgetragen werden und auch wirtschaftlich langfristig tragfähig sind. Denn Dörfer und Landgemeinden, die für ihre Bewohnerinnen und Bewohner ein Leben lang ein gutes Zuhause waren, brauchen neue Konzepte für Wohnformen, um noch im Alter ein attraktiver und lebenswerter Wohnort zu bleiben. Neue Wohnmodelle bieten auch den Bewohnerinnen und Bewohnern kleiner Gemeinden die Perspektive, selbst bei hohem Pflege- und Betreuungsbedarf in ihrem vertrauten Umfeld bleiben zu können.

Mit dem Wettbewerb „Mehr Mitte bitte!“ wurde ein modellhaftes Verfahren gestartet, um Orts- und Stadtkerne im ländlichen Raum zu stärken und zu vitalisieren. Der Wettbewerb soll dabei auch eine Sensibilisierung für den Umgang mit den innerörtlichen Strukturveränderungen bewirken. Aufgerufen waren kleine Gemeinden und Städte mit 1.000 bis 10.000 Einwohnern, einer überörtlichen Bedeutung für die umliegenden Gemeinden und einer raumplanerischen Zuordnung zum ländlichen Raum.

Ende Oktober 2014 wurden die im Verfahren teilnehmenden sechs Kommunen und Bauherren

von einer Jury ausgewählt und die Umsetzungswettbewerbe vor Ort gestartet.

Das angestrebte Ziel der Auslober – das Land Rheinland-Pfalz, vertreten durch das Finanzministerium und den rheinland-pfälzischen Gemeinde- und Städtebund – ist es, nicht nur Konzepte erarbeiten zu lassen, sondern die prämierten Entwürfe auch vor Ort umzusetzen. Gerade die vom demografischen Wandel betroffenen Orte in den ländlichen Räumen brauchen einen gesellschaftlichen Mittelpunkt, der die Identifikation mit dem Heimatort – auch für das Umland – stärkt.

Im Januar 2015 hat die Landesregierung den Kommunen mit dem Folgekostenrechner Rheinland-Pfalz eine unterstützende Entscheidungshilfe für Wohnbauentwicklungen zur Verfügung gestellt. Bei diesem Instrument handelt es sich um ein speziell auf die Anforderungen und Gegebenheiten des Landes angepasstes Instrument zur Folgekostenanalyse. Folgekostenrechner erfassen gegenüber einer städtebaulichen Kalkulation umfassender die Ein- und Ausgabesituation. Neben den kurzfristigen Planungs- und Baukosten werden auch die mittel- und langfristigen Kosten der sozialen und technischen Infrastruktur unter Berücksichtigung der individuellen demografischen Entwicklung der Kommunen analysiert. Ziel der Landesregierung ist es, dass das Instrument der Folgekostenbetrachtung gewinnbringend und eigenverantwortlich in der kommunalen Planungspraxis etabliert wird, ohne die Planungshoheit einzuschränken.

Ein sehr wichtiges Ziel der Demografiestrategie der Landesregierung ist es, alle Teile von Rheinland-Pfalz mit zukunftsfesten Breitbandinfrastrukturen zu versorgen. Ländlich geprägte Regionen bleiben so attraktiv für Wirtschaft, junge Menschen und Familien. Bereits im Jahr 2008 hat die Landesregierung die Breitband-Initiative gegründet. Seitdem wurden mehr als 800 Markterkundungsverfahren und 300 Ausschreibungen von Ortsgemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreisen begleitet. Auch mit dem Konjunkturprogramm II wurde ein Schwerpunkt auf

den Ausbau der digitalen Infrastruktur gelegt. Die Landesregierung hat mit dieser stringenten Breitbandpolitik bereits viel erreicht: Ende des Jahres 2011 verfügten knapp 94 Prozent der Haushalte in Rheinland-Pfalz über Bandbreiten von mindestens 2 Mbit/s; Ende des Jahres 2013 konnte bereits von einer Flächendeckung gesprochen werden. Klar ist aber, dass zukünftig stetig höhere Bandbreiten benötigt werden, beispielsweise für das Verschicken großer Datenmengen im Bereich der Wirtschaft (Stichwort Industrie 4.0) oder der Medizin. Erfreulich ist deshalb, dass auch im Bereich der Hochgeschwindigkeitsbandbreiten signifikante Steigerungen zu verzeichnen sind: So verfügten Ende des Jahres 2011 gerade einmal gut 27 Prozent aller Haushalte über Bandbreiten ab 50 Mbit/s, Anfang 2014 waren es bereits mehr als 58 Prozent. Diesen Weg wird die Landesregierung kontinuierlich weiterverfolgen. Kernstück der Breitbandpolitik der kommenden Jahre ist die NGA-Strategie des Landes (NGA = Next Generation Access). Unter anderem damit werden in Rheinland-Pfalz ab dem Haushaltsjahr 2015 insgesamt mehr als 55 Millionen Euro für den Auf- und Ausbau der Breitbandinfrastruktur zur Verfügung stehen.

c) Bildung, Arbeit, Wirtschaft

Die Landesregierung setzt sich für gute Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten für alle ein und schafft gleichzeitig die notwendigen Voraussetzungen, damit die rheinland-pfälzische Wirtschaft auch in Zukunft innovativ und erfolgreich sein kann. Sie leistet unter anderem ihren Beitrag dazu, dass den Unternehmen im Land auch zukünftig eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Fachkräfte zur Verfügung steht.

Der demografische Wandel bedeutet, dass wir aller Voraussicht nach weniger junge Menschen, mehr ältere Menschen und insgesamt weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter haben werden. Diese Entwicklung hat auch Auswirkungen auf Bildung, Arbeit und Wirtschaft in unserem Land. So müssen sich Unternehmen auf eine kleinere Zahl junger Fachkräfte und älter werdende Belegschaften einstellen; der Wettbewerb

um gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird zunehmen. Aber auch die Zahl derjenigen, die ein Unternehmen nach dem Ausscheiden der bisherigen Eigentümer bzw. Geschäftsführer fortführen können, wird kleiner.

Um dem entgegenzuwirken und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Rheinland-Pfalz zu erhalten, ist eine gute schulische, berufliche und akademische Bildung ebenso unerlässlich wie die ständige Vermittlung neuer Qualifikationen und Kompetenzen, verbunden mit der Bereitschaft zu lebenslangem Lernen.

Noch stärker als bisher muss darauf geachtet werden, dass alle Menschen die bestmöglichen Chancen auf eine qualifizierte Ausbildung und Arbeit erhalten. So haben sie die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Talenten und Fähigkeiten ins Berufsleben einzubringen und damit den Standort Rheinland-Pfalz attraktiv und wettbewerbsfähig zu halten.

Die Voraussetzung hierfür sind entsprechende Bildungsangebote in Kita, Schule, der Berufsbildung und im Studium, die so gestaltet sind, dass sie die Chancen für alle jungen Menschen erhöhen, egal welcher Herkunft sie sind und in welchem Teil des Landes sie leben. Insbesondere mit dem seit 2005 laufenden Programm „Zukunftschance Kinder – Bildung von Anfang an“, der Schulstrukturreform mit den Realschulen plus und dem Ausbau der Ganztagschulen sowie dem beitragsfreien Erststudium, beschreitet die Landesregierung diesen Weg konsequent.

Seit dem Schuljahr 2009/2010 ermöglicht die Realschule plus ein längeres gemeinsames Lernen und mehr individuelle Förderung. Seitdem hat die Landesregierung diese Schulstruktur mit den drei gleichberechtigten Säulen, der Realschule plus, dem Gymnasium und der Integrierten Gesamtschulen (IGS) gefestigt. Im Kontext der Schulstrukturreform wurden 36 neue IGS errichtet. Auf die Schließung von Grundschulen hat die Landesregierung trotz rückläufiger Schülerzahlen weitestgehend verzichtet, da es



erklärtes Ziel ist, Grundschulen wohnortnah zu erhalten. Die berufsbildenden Schulen wurden weiterentwickelt, so dass auch zukünftig die Berufsausbildung in der Fläche erfolgen kann. Ein großer Teil der sogenannten „demografischen Rendite“ durch die zurückgehenden Schülerzahlen wurde für pädagogische Verbesserungen genutzt, um die Qualität in den Schulen weiter zu erhöhen und die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler zu intensivieren. Als Beispiele hierfür sind zu nennen: die Absenkung der Klassenmesszahlen in der Grundschule auf 24 (als maximale Klassengröße, die durchschnittliche Klassengröße ist deutlich geringer), die Verbesserung der Unterrichtsversorgung und das längere gemeinsame Lernen. Dazu zählen auch die Sicherung und das Erreichen höherqualifizierter Schulabschlüsse von Kindern mit Migrationshintergrund sowie eine bessere Abstimmung zwischen berufsbildender Schule und Betrieben, um möglichst frühzeitig auf Probleme während der Lehre zu reagieren und so den Abbruch von Ausbildungen zu verhindern. Dazu sollen sich die berufsbildenden Schulen noch stärker zu regionalen Zentren der Aus-, Fort- und Weiterbildung entwickeln.

Um allen Kindern und Jugendlichen gute Startchancen zu ermöglichen, hält die Landesregierung am gebührenfreien Erststudium fest. Sie hat zudem die Hochschulen stärker geöffnet für beruflich Qualifizierte, ausbildungs- und berufs begleitende Studiengänge ausgebaut, die Vereinbarkeit von Ausbildung beziehungsweise Studium und Kindererziehung verbessert sowie den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen in der Wissenschaft erhöht.

Auch bei dem Arbeitsschutz und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie bei der Organisation von Arbeitsabläufen gilt es entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, um die Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und auszubauen. Gerechte und gute Arbeitsbedingungen, eine lebensphasenorientierte Unternehmens- und Personalpolitik und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden immer wichtiger für Betriebe, die ihre Fachkräfte halten und neue Fachkräfte gewinnen wollen. Bei allen diesen Fragen ist die Landesregierung gemeinsam mit den Verantwortlichen in Unternehmen und Gewerkschaften seit langem aktiv.

Die Landesregierung hat im Juli 2014 gemeinsam mit ihren Partnern des Ovalen Tisches die „Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz“ vorgelegt. Diese Strategie nimmt sich des Themas umfassend an – von der Nachwuchssicherung über die Erschließung bislang ungenutzter Potenziale bis hin zum Erhalt vorhandener Kompetenzen in den Betrieben. Eine wichtige Rolle spielt zudem die Frage, wie sich rheinland-pfälzische Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktive Arbeitgeber positionieren können.

Um den Fachkräftenachwuchs zu sichern, setzen sich die Beteiligten dafür ein, die Berufswahlorientierung zu verbessern, Jugendliche mit besonderen Hemmnissen zu aktivieren und Ausbildungs- und Studienabbrüche zu vermeiden. Dazu sollen zum Beispiel die entsprechenden Angebote stärker miteinander verzahnt werden. Zudem soll das duale System der Ausbildung gestärkt werden.

Zudem sollen ungenutzte Potenziale stärker erschlossen werden, indem beispielsweise Arbeitslose gezielt integriert werden, eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung erreicht wird und ausländische Fachkräfte angeworben werden.

Ebenso wichtig wie neue Fachkräfte zu gewinnen ist es aber, die in den rheinland-pfälzischen Unternehmen bereits vorhandenen Kompetenzen zu erhalten und auszubauen. Deshalb zielt die Landesstrategie Fachkräftesicherung auch darauf ab, die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten zu erhöhen, das Prinzip eines „alternsgerechten Arbeitens“ zu verankern und die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen.

Um die Unternehmen im Land im Wettbewerb um Fachkräfte zu stärken, sollen Unternehmen entsprechend sensibilisiert und unterstützt werden, etwa durch eine lebensphasenorientierte Personalpolitik oder durch die Entwicklung einer sogenannten Arbeitgebermarke, die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern signalisiert, wofür ein Unternehmen steht und was es als Arbeitgeber attraktiv macht.

Zu den Partnern der Fachkräftestrategie gehören neben der Landesregierung die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Landwirtschaftskammer, die Landesvereinigung Unternehmerverbände, der Verband der Freien Berufe, der Einzelhandelsverband, der Hotel- und Gaststättenverband sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di.

Rheinland-Pfalz liegt im bundesweiten Vergleich des Gründungsklimas an der Spitze der Flächenländer. Dennoch verzeichnet das Land in den Jahren 2012 und 2013 einen negativen Gründungssaldo, das heißt mehr Unternehmen schießen aus unterschiedlichsten Gründen aus dem Wirtschaftsgeschehen aus als über Gründungen hinzukamen. Bedingt durch den demografischen Wandel wird die Zahl der Unternehmen ansteigen, die zur Übergabe anstehen, das Übernahmepotenzial jedoch gleichzeitig kontinuierlich sinken. Die Landesregierung sieht daher eine wichtige Aufgabe darin, Existenzgründungen weiterhin intensiv zu unterstützen und zu fördern, bestehende Unternehmen auf die Notwendigkeit einer frühzeitigen Sicherung der Nachfolge hinzuweisen und bei der Nachfolgeplanung Beratung anzubieten. Hierzu bietet die Landesregierung sowohl den Gründungsinteressierten als auch den potenziellen Übergebern von Unternehmen die Förderung von Beratungsleistungen an und unterstützt über finanzielle Förderangebote der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB).

Die Gründungsinitiative richtet sich zudem verstärkt an Migrantinnen und Migranten, deren Gründungsbereitschaft groß ist; derzeit machen die Gründungen von Migrantinnen und Migranten bereits mehr als 50 % der Gründungen aus. Über die Förderung eines Modellprojektes „IDUN – Integration durch Unternehmensnachfolge“ des Türkisch-Deutschen Unternehmerverbandes Pfalz e.V. soll erprobt werden, das Thema Unternehmensnachfolge mit der Förderung von Migrantinnen und Migranten als Unternehmensgründer zu verbinden.

Angesichts der demografischen Entwicklung bleibt es über die Unterstützung der bereits Gründungswilligen hinaus eine wichtige Aufgabe, Menschen überhaupt für die Perspektive der Existenzgründung zu sensibilisieren und zu motivieren. Dies geht die Landesregierung über eine Reihe von Projekten an, die unternehmerisches Denken bereits in der Schulzeit vermitteln (z.B. JUNIOR – Landeswettbewerb). Zudem fördert sie derzeit vier Modellprojekte, um Gründungsbereitschaft zu wecken.

d) Staat, Verwaltung, Soziale Sicherheit

Die rheinland-pfälzische Landesregierung setzt sich ein für eine leistungsfähige und bürgernahe Verwaltung und einen Staat, der seinen Bürgerinnen und Bürgern auch in Zukunft, unter den Bedingungen des demografischen Wandels, gute und sichere Lebensbedingungen bieten kann.

Weil das Zusammenleben der Menschen in den Kommunen und Landkreisen vor Ort gestaltet wird, spielen die Kommunen auch bei der Gestaltung des demografischen Wandels eine besondere Rolle. Die Landesregierung will die Gemeinden, Städte und Kreise bei dieser Herausforderung unterstützen und dazu insbesondere finanziell so ausstatten, dass sie die Aufgaben der kommunalen Selbstverwaltung auch wahrnehmen können.

Dabei werden die öffentlichen Haushalte von Land und Kommunen durch den demografischen Wandel zusätzlich belastet. Die Einnahmen werden tendenziell sinken. Gleichzeitig sind zukunftsorientierte Investitionen in Bildung, Qualifizierung, Forschung, Technologie und Infrastruktur notwendig. Den eingeschlagenen Weg der Haushaltskonsolidierung wird die rheinland-pfälzische Landesregierung dabei beibehalten, um die Handlungsfähigkeit des Staates auch für die Zukunft zu sichern und die nächsten Generationen nicht zu stark zu belasten.

Durch den „Kommunalen Entschuldungsfonds Rheinland-Pfalz (KEF-RP)“ und die Reform des kommunalen Finanzausgleichs leistet die Lan-

desregierung einen nachhaltigen Beitrag zur Gesundung der kommunalen Finanzen, damit die Städte und Gemeinden die kommenden Herausforderungen des demografischen Wandel gestalten können. Die demografischen Veränderungen erfordern auch Anpassungen der Verwaltungs- und Gebietsstrukturen im kommunalen Bereich. Ziel ist, diese Strukturen so zu optimieren, dass auf den verschiedenen kommunalen Ebenen auch in Zukunft die Aufgaben fachlich fundiert, wirtschaftlich und zu vertretbaren Kosten sowie bürger-, sach- und ortsnah erledigt werden können.

Die erste Stufe der Kommunal- und Verwaltungsreform erstreckt sich auf die Ebene der verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden. Bisher sind für sechs verbandsfreie Gemeinden und 23 Verbandsgemeinden, zu einem großen Teil auf freiwilliger Basis, Gebietsänderungsmaßnahmen gesetzlich geregelt worden. Soweit als möglich greifen diese Gebietsänderungsmaßnahmen die Ergebnisse von Bürgerbeteiligungen auf.

Bis zum Jahr 2019 sollen die Gebietsänderungen der verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden, die jetzt noch einen entsprechenden Bedarf haben, herbeigeführt werden. Dabei wird, wie schon bisher, vorrangig auf freiwillige Lösungen gesetzt.

Zudem sollen auf der nächsten Stufe der Kommunal- und Verwaltungsreform die Strukturen der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte zukunftsfähig gestaltet werden. Vorgesehen ist, zunächst im Rahmen einer Aufgabenkritik zu überlegen, wo und wie die öffentlichen Aufgaben in Zukunft effektiver und kostengünstiger erledigt werden können. Anschließend bedarf es einer Klärung, mit welchen Maßnahmen sich die Verwaltungsstrukturen und die Gebietsstrukturen der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte verbessern lassen. Angestrebt wird ein sehr breiter, intensiver Diskussionsprozess über die weiteren Maßnahmen der Kommunal- und Verwaltungsreform unter Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger, der Wissenschaft und der Kommunen.

Mit der Neuordnung des Kommunalen Finanzausgleichs werden die rheinland-pfälzischen Kommunen seit 2014 in die Lage versetzt, endlich wieder einen positiven Finanzierungssaldo zu erreichen. Aus diesem Grund hat die Landesregierung auch die Mittel für den Ausbau der U3-Betreuung und für die Schülerbeförderung erhöht sowie den kommunalen Entschuldungsfonds eingerichtet.

Die Angebote der Verwaltung müssen den Bedürfnissen einer älter und geringer werdenden Bevölkerung angepasst werden. Dazu gehören auch innovative Formen des Bürgerservices. Die Möglichkeiten reichen bis zu einem mobilen Bürgerservice der Kommunen, bei dem Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter vor allem ältere Menschen und Menschen mit Behinderung aufsuchen, damit sie einfacher Verwaltungsangelegenheiten erledigen können. Für den mobilen Bürgerservice gibt es moderne technische Hilfsmittel. Sie lassen auch eine Online-Abwicklung von Verwaltungsangelegenheiten, etwa eine Antragstellung, zu. Ein optimales Bürgerserviceangebot der Kommunen setzt eine leistungsfähige Breitbandinfrastruktur in Rheinland-Pfalz voraus.

Der Ausbau der einheitlichen Behördenrufnummer bietet insbesondere älteren Menschen unter der Rufnummer „115“ einen direkten Draht zu Auskünften über Leistungen der öffentlichen Verwaltung. Welche Verwaltungsebene und welche konkrete Behörde für das jeweilige Anliegen zuständig sind, spielt für die Anrufer dabei keine Rolle mehr.

Auch die Maßnahmen im Bereich der inneren Sicherheit und für den Verbraucherschutz müssen sich stärker auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausrichten. Obwohl sie vergleichsweise selten Opfer von Straftaten sind, fürchten sich viele Seniorinnen und Senioren davor, Opfer von Kriminalität zu werden. Die polizeilichen Präventionsmaßnahmen berücksichtigen dieses subjektive Sicherheitsbedürfnis. Dabei ist die stärkere Regionalisierung der polizeilichen Präventionsarbeit besonders wichtig, da ältere Menschen vor allem bei eingeschränkter Mobilität auf Angebote in ihrer Nähe angewiesen sind.

Seit 1997 hat die Polizei in Zusammenarbeit mit Seniorenbeiräten der Städte und Gemeinden sowie den Leitstellen „Älter werden“ bei den Kreisverwaltungen etwa 600 „Sicherheitsberaterinnen und Sicherheitsberater für Seniorinnen und Senioren (SfS)“ ausgebildet. Hierbei handelt es sich um ehrenamtlich tätige Mitbürgerinnen und Mitbürger, die nach einer gezielten Ausbildung als so genannte Multiplikatoren in ihrem jeweiligen Lebensumfeld älteren Menschen Tipps und Informationen geben, um deren Sicherheitsgefühl zu verbessern. Dabei geht es um das Verhalten in Notsituationen, Straßen- und Haustürkriminalität, Absicherung von Gebäuden und Verkehrssicherheit.

Das Projekt „Seniorenberatung vor Ort“ der Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz e. V. informiert mit der finanziellen Unterstützung der Landesregierung interessierte Seniorinnen und Senioren in regionalen und kostenlosen Veranstaltungen über unseriöse Geschäftspraktiken, Gewinnversprechen, unerwünschte Werbeanrufe und untergeschobene Verträge. Die Landesregierung unterstützt darüber hinaus zusammen mit der Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz und weiteren Institutionen eine Vielzahl von Projekten und Beratungsangeboten, damit sich ältere Menschen sicher fühlen können und nicht von Marktentwicklungen abgeschnitten werden.

Der zukünftige Bedarf an qualifizierten Fachkräften für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst muss durch innovative Ansätze gesichert werden.

Deshalb ergreift die Landesregierung eine Reihe von Maßnahmen, um den Fachkräftebedarf der Zukunft im öffentlichen Dienst zu decken. Dazu gehören beispielsweise die Einführung eines Gesundheitsmanagements und die Förderung familiengerechter Arbeitsbedingungen zur Sicherung der Leistungsfähigkeit in vielen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. In zahlreichen Tätigkeitsfeldern des Öffentlichen Dienstes wurden Konzepte entwickelt, um einer breiteren Zielgruppe den Einstieg und Zugang zu den Berufen zu erleichtern. So werden zum Beispiel gezielt

junge Menschen mit Migrationshintergrund oder über Berufsfachschulen Schüler und Schülerinnen mit mittlerer Reife zum Einstieg in den Polizeidienst motiviert. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden neue Arbeitszeitmodelle (Anpassung der Kernzeiten) eingeführt. Außerdem sollen die Höchstdauer der Beurlaubung aus familiären Gründen sowie die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung erweitert werden. Auch mit Blick auf die Nachwuchssicherung ist die interkulturelle Öffnung ein wichtiges Ziel der Landesregierung. Sie will das Potenzial und die Kreativität aller Menschen in diesem Land zur Geltung bringen und für die Gestaltung unserer Zukunft nutzen. Die kulturelle, soziale und ethnische Vielfalt unserer Gesellschaft soll sich auch in den Behörden und Dienstleistungseinrichtungen widerspiegeln. Die Landesverwaltung will dabei mit gutem Beispiel vorangehen und hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Migrantinnen und Migranten im Landesdienst zu erhöhen. Gleichzeitig fördert sie Aktionspartnerschaften, damit dieser Prozess in Kommunen, Betrieben und anderen Organisationen in gleicher Weise angestoßen und fortgesetzt werden kann.

Schließlich ist es für die Lebensqualität der Menschen in Rheinland-Pfalz wichtig, dass die bewährten Systeme der sozialen Sicherung auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels leistungsfähig und bezahlbar bleiben. Die rheinland-pfälzische Landesregierung wird sich deshalb weiterhin für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Alterssicherung sowie der Kranken- und Pflegeversicherung auf Bundesebene einsetzen. Gute Arbeit und faire Löhne sind die Basis dafür, dass erwerbstätige Männer und Frauen sich ihren Lebensunterhalt sichern können – für die Zeit ihrer Erwerbstätigkeit und auch für den späteren Ruhestand. Durch ihren Einsatz gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, für einen gesetzlichen Mindestlohn und für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wollte und will die Landesregierung zudem erreichen, dass zukünftig mehr Frauen über eine eigenständige und ausreichende Alterssicherung verfügen. Denn der Schutz vor

Altersarmut ist für die Menschen in Rheinland-Pfalz eine wesentliche Voraussetzung für ein gutes Leben im Alter.

4. Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen

Mit ihrer Demografiapolitik behält die Landesregierung alle Bevölkerungsgruppen und Generationen im Blick – mit ihren ganz unterschiedlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten. Das gilt in einer alternden Gesellschaft natürlich für die älteren Menschen mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Potenzialen: für die vitalen und aktiven Älteren und noch mehr für die unterstützungs- und pflegebedürftigen Alten und Hochaltrigen. Es gilt aber auch für die Kinder, Jugendlichen und Menschen im erwerbsfähigen Alter, deren Bedürfnisse wir nicht vergessen dürfen, nur weil ihr Anteil an der Bevölkerung abnimmt. Wir brauchen im demografischen Wandel einen guten Zusammenhalt der Generationen. Das ist ein Grund, warum die Demografiestrategie der Landesregierung den Titel „Zusammenland Rheinland-Pfalz – Gut für Generationen“ trägt.

Wir brauchen im demografischen Wandel zudem eine gute Solidarität der Regionen. Dabei liegt in einem von ländlichen Strukturen geprägten Flächenland wie Rheinland-Pfalz ein Hauptaugenmerk natürlich auf dem ländlichen Raum, in dem der demografische Wandel aufgrund von Abwanderungen zum Teil schon heute spürbar ist. Gleichzeitig hat die Landesregierung aber auch die Städte und Metropolregionen im Blick, die im demografischen Wandel ebenfalls spezifischen Herausforderungen ausgesetzt sind.

Die Landesregierung kann und muss den demografischen Wandel nicht allein gestalten. Weil der Wandel sich auf alle Lebensbereiche in jeder Region, jeder Stadt und jeder Gemeinde unseres Landes auswirken wird, muss es zur Alltagsaufgabe für alle Verwaltungen, Betriebe sowie alle weiteren öffentlichen und privaten Einrichtungen und Organisationen werden, ihn zu gestalten. Eine erfolgreiche Demografiepoli-



tik ist deshalb auf die Zusammenarbeit mit und von Kommunen, Wirtschaft, Wissenschaft und weiteren wichtigen Akteurinnen und Akteuren angewiesen. Auch deshalb haben wir die Demografiestrategie unter den Slogan „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ gestellt.

Dabei gibt die Landesregierung ihren Partnerinnen und Partnern keine starren Handlungsanweisungen vor. Vielmehr will sie mit ihrer Demografiestrategie einen Rahmen bieten, in dem alle gesellschaftlichen Akteure in ihrem Verantwortungsbereich sensibilisiert, motiviert und möglichst auch befähigt werden, die Zukunft aktiv und gemeinsam zu gestalten. Dazu ist sie bewusst in den Dialog mit allen gesellschaftlichen Akteuren eingetreten, um sie als Partner für die Gestaltung des demografischen Wandels zu gewinnen.

Beim Demografiekongress der Landesregierung am 13. November 2014 in Mainz ist deutlich geworden, dass der gesellschaftliche „Megatrend“ des demografischen Wandels nicht nur Herausforderungen, sondern auch viele Chancen bietet und

dass er gut gestaltbar ist, wenn alle Verantwortlichen in ihren jeweiligen Bereichen und gemeinsam aktiv bleiben oder werden.

Wie groß das demografiapolitische Engagement im Land bereits ist, hat nicht nur die erste rheinland-pfälzische Demografiewoche im Herbst 2013 mit mehr als 320 Veranstaltungen rund um das Thema deutlich gemacht. Auch die beachtliche Liste der Erstunterzeichner der vorliegenden „Gemeinsamen Erklärung“ zeigt, dass die Verantwortlichen von Organisationen und Institutionen in allen Lebensbereichen die vielfältigen Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels sehen und aktiv gestalten.

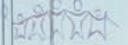
Die Landesregierung lädt weitere Akteure dazu ein, ihren Willen zum guten Gestalten des demografischen Wandels durch das Mitzeichnen der „Gemeinsamen Erklärung“ unter www.demografie.rlp.de deutlich zu machen und sich aktiv an der zweiten landesweiten Demografiewoche zu beteiligen, die vom 2. bis 9. November 2015 stattfinden wird.



DEMOGRAFIEKONGRESS 2014

Mehr als 300 Gäste folgten der Einladung zum Demografiekongress am 13. November 2014.




Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

Demografie-Kongress 2014
Zusammenland Rheinland-Pfalz
– Gut für Generationen

13. November 2014, Akademie der Wissenschaften und Literatur, Mainz


Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

DEMOGRAFIEKONGRESS 2014

Ministerpräsidentin Malu Dreyer erläuterte die Demografiestrategie der Landesregierung.



Zukunftsforscher Matthias Horx betonte, dass Demografiepolitik vor allem Kommunikation und Kooperation erfordere.



Demografieministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler dankte den Partnerinnen und Partnern der „Gemeinsamen Erklärung“ für ihr Engagement.



Viele Gespräche beim Get-together: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten den Demografiekongress zum regen Austausch.



GEMEINSAME ERKLÄRUNG

„Zusammenland Rheinland-Pfalz“

Die Menschen in Rheinland-Pfalz leben länger als früher und bleiben meist auch länger gesund. Weil gleichzeitig weniger Kinder geboren werden, wird die Bevölkerung in unserem Land älter und weniger. Dabei gibt es spürbare regionale Unterschiede.

Dieser demografische Wandel hat zum Teil schon heute Auswirkungen auf das Land Rheinland-Pfalz, seine Einwohnerinnen und Einwohner und auf die rheinland-pfälzischen Verbände, Vereine, Organisationen und Institutionen.

Alle Partnerinnen und Partner der gemeinsamen Erklärung „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ stimmen darin überein, dass der demografische Wandel nur gemeinsam erfolgreich gestaltet werden kann. Sie haben das Ziel, möglichen Risiken des Wandels frühzeitig entgegenzuwirken und entstehende Chancen zu nutzen.

Die vorliegenden Beiträge zeigen, dass Verantwortliche aus sehr vielen Lebensbereichen diese Herausforderung sehen und bereits seit längerem entsprechend planen und agieren. Sie sind eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Demografiestrategie des Landes Rheinland-Pfalz.

Während der zweiten landesweiten Demografiewoche im November 2015 werden die Partnerinnen und Partner ihre demografiepolitischen Maßnahmen vorstellen und damit zeigen, dass in Rheinland-Pfalz zahlreiche Akteurinnen und Akteure gemeinsam an einer guten Zukunft für die Menschen in unserem Land arbeiten.

Mainz, den 13. November 2014





1. GENERATIONEN, MITEINANDER, VIELFALT

**Familie Kinder, Jugend, Alter, Integration
und Beteiligung**

Der demografische Wandel wirkt sich auf alle Bevölkerungsgruppen aus. Zusammen setzen wir uns dafür ein, dass sich Menschen aller Generationen, Kulturen und Lebensweisen auch in Zukunft in Rheinland-Pfalz wohl fühlen. Unser gemeinsames Ziel ist, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen zu berücksichtigen. Alle sollten das Leben im Zusammenland Rheinland-Pfalz durch ihre vielfältigen Fähigkeiten und Erfahrungen bereichern können.

agarp – Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration in Rheinland-Pfalz



„Drohende Überalterung“ – „Die deutsche Bevölkerung wird immer älter“ – „die Sozialsysteme drohen an der Überalterung zu zerbrechen“ – Schlagworte, die uns täglich in diesem Zusammenhang begegnen. Dramatische Übertreibung oder eine längst prognostizierte gesellschaftliche Entwicklung, auf die reagiert werden muss, ohne die Schwächeren zu belasten? Und wie kann darauf reagiert werden?

Der demografische Wandel ist gekennzeichnet durch eine starke regionale Ausprägung – das hat vor allem auch mit den beruflichen Perspektiven der Menschen zu tun (z. B. bestimmte Regionen Ostdeutschlands vs. Berlin, München usw.). Man kann nicht von einem generellen Fachkräftemangel in Deutschland sprechen, richtiger sind es regionale Engpässe in einigen Berufen.

Alter ist trotz kurzlebiger Kampagnen nach wie vor ein Vermittlungshindernis – ab 50 Jahren wird die Suche schwer. Warum aber finden ältere Fachkräfte keine Stellen? Teilzeitarbeit und Projektarbeit werden als probate Mittel gesehen, Produktionsspitzen oder befristete Aufträge abzufedern. Deutschland braucht gute, unbefristete Arbeitsplätze und qualifizierte Ausbildung, inkl. ausreichender und zugänglicher Studien- und Fachschulplätze (etwa für Ärzte, Erzieher, Krankenpfleger).

Hinderlich sind auch die nach wie vor mangelhaften Möglichkeiten – besonders für Alleinerziehende – Kinder gut versorgt zu wissen. Familie und Berufsausübung müssen lebbar werden.

Die Altersstruktur ist nicht das zentrale und alleinige Kriterium für ein funktionierendes Sozialsystem. Dafür braucht man Beitragszahler_innen

in das Rentensystem (durch unbefristete Jobs, gerechte und auskömmliche Löhne, Hartz IV muss weg, usw.). Gewinne und aus Produktivität erwirtschafteter Wohlstand dürfen nicht nur in die Unternehmer/Aktionärstaschen fließen, sondern auch zu den Beschäftigten und in neue Arbeitsplätze. Privatisierung der Daseinsvorsorge und Erhöhung des Renteneintrittsalters sind weitere Gefahren für massive Einschnitte in die sozialen Sicherungssysteme und erzeugen Ungleichheiten. Vorhersehbaren Risiken durch demografische Veränderungen wurde nicht rechtzeitig durch eine gute Beschäftigungspolitik und die entsprechenden sozial- und wirtschaftspolitischen Aktivitäten gegengesteuert.

1. Chancen des Demografiewandels für die AGARP:

- AGARP fungiert als Interessenvertretung für die Belange der Zugewanderten, somit auch für die älteren Migrant_innen und ihre Angehörigen.
- AGARP kann als Schnittstellenakteurin Zugang zu Migrant_innen schaffen und gemeinsam mit den Beiräten Vernetzungen in verschiedenen Regionen in RLP mit initiieren.
- Risiken/Herausforderungen:
- Selbstverständnis als heterogene und multi-ethnische Gesellschaft fördern und anerkennen. Das Thema „Integration“, im Sinne einer Teilhabe, nimmt an Bedeutung zu, insbesondere für Menschen mit Flucht- und Asylgeschichte, für die jedoch das Ausländerrecht gilt, dass oftmals im Widerspruch zu integrationspolitischen Maßnahmen steht.

- IKÖ (Interkulturelle Öffnung) ist immer noch zu wenig in den Regelstrukturen, Behörden, Institutionen und Dienstleistern verankert. Zum Teil wenden sich Menschen an die AGARP oder an die Beiräte vor Ort bei Fragen und Sachverhalten, die nicht im Zuständigkeitsbereich des Landesverbandes oder der Beiräte liegen und deren Kompetenzen und Ressourcen übersteigen. Es besteht insbesondere die Gefahr, dass das ehrenamtliche Engagement der Beiräte dadurch überstrapaziert wird. Institutionen müssen interkulturell geöffnete Strukturen schaffen. Ehrenamtlich tätige Personen, wie die Mitglieder der Migrationsbeiräte, können nur Impulse geben und den Prozess der IKÖ begleiten.
- Immer mehr ältere Menschen (immer mehr auch mit Migrationshintergrund) bedeutet: steigender Bedarf an Pflegekräften mit interkultureller Kompetenz und Entwicklungen von Konzepten der kultursensiblen Altenhilfe und -pflege, welche in Einrichtungen stärker bzw. regulär in Pflegeeinrichtungen angewandt werden müssten. Ebenso wird der Bedarf an häusliche Pflege von Migrant_innen wachsen.
- Das Thema „Kultursensible Altenhilfe und -pflege“ sollte als Modul in der Fort- und Ausbildung von jetzigen und zukünftigen Fachkräften verankert werden.
- Menschen mit Migrationsgeschichte sollten gezielt für die Berufe der Altenhilfe und -pflege gewonnen werden.
- Auch im Bereich der Prävention und Beratung im Gesundheitsbereich müsste die interkulturelle Öffnung verfolgt werden.

2. Maßnahmen, die durch die AGARP bereits ergriffen wurden:

- Beratung bei Fragen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und -abschlüssen.
- Politische Partizipation von Migrant_innen in den Gemeinden (Stadt/Landkreis); Unterstützung der Beiräte für Migration und Integration zu verschiedenen Themen, die für den Demografiewandel relevant sind; Gesundheit, IKÖ in Unternehmen und in der Verwaltung; stärken von Migrantenorganisationen.
- IKÖ Prozesse in Behörden, Pflegeeinrichtungen und Institutionen fördern, begleiten.
- Verbreitung von Informationen im Themenfeld Migrationspolitik in „migrantischen“ Medien, mehrsprachig.

3. Weitere Maßnahmen der AGARP

- Stärkerer Vernetzung und Gewinnung von mit Menschen mit Flucht- und Asylgeschichte für die Beiratsarbeit

4. Kooperationspartner_innen

- Landesseniorenvertretung Rheinland-Pfalz e.V.
- Migrantenorganisationen
- Moscheen

N. Canpolat

Nurhayat Canpolat
Geschäftsführerin

Deutscher Kinderschutzbund in Rheinland-Pfalz



die lobby für kinder

Der zu erwartende demografische Wandel und die damit verbundenen Veränderungen (die Menschen werden älter, die Kinder in jeder Generation werden weniger und die Gesellschaft wird vielfältiger) werden auch den Deutschen Kinderschutzbund (DKSB) in Rheinland-Pfalz vor neue Herausforderungen stellen. Der Verband hat bereits begonnen, Überlegungen anzustellen, welche neuen Situationen und sich verändernde strukturelle und personelle Bedingungen zu erwarten sein könnten und wie ihnen zu begegnen ist.

Darüber sollen die folgenden Bemerkungen Auskunft geben.

Derzeit geht der DKSB davon aus, dass die Organisation in verschiedenen Bereichen betroffen sein könnte: durch die Veränderungen in der Struktur und Zahl ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Mitglieder, in inhaltlich-fachlicher Hinsicht und auch bezüglich finanzieller Ressourcen.

Der DKSB ist ein Verband, der vielfältig mit qualifizierten ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattet ist. Diese sind – sei es unter Anleitung von hauptamtlichen MitarbeiterInnen, häufig aber auch selbsttätig – in vielen Projekten eingesetzt, wie Hausaufgabenbetreuung, Patensysteme, Ferienbetreuung aber auch in spezialisierten Feldern wie dem Begleiteten Umgang. In Bezug auf die zu erwartende innerverbandliche Infrastruktur der Ehrenamtlichen sieht sich der DKSB künftig vor verschiedene Fragestellungen gestellt. Zum einen können alte Menschen, die zunehmend gesundheitlich eingeschränkt sind, keine anstrengenden Ehrenämter mehr durchführen (z. B. stellt sich auch die Frage, welche Folgen mit einer abnehmenden Mobilität einhergehen: Wie kommt ältere Ehrenamtliche

zum jeweiligen Ortsverband, wenn sie nicht mehr Auto fahren können und das Benutzen öffentlicher Verkehrsmittel – insbesondere auf dem Land – beschwerlich geworden ist). Zum anderen ist zu beobachten, dass am Ehrenamt Interessierte – insbesondere die sogenannten „Best Ager“, die gerade in die Rentenphase eintreten – zunehmend keine Aufgaben mehr annehmen möchten, die eine große Kontinuität, hohe Übernahme von Verantwortung und große Verbindlichkeit erfordern. Es ist häufig gewünscht, dass man für zeitlich begrenzte, überschaubare und punktuell durchzuführende Aufgaben zur Verfügung stehen kann. Wie wird sich weiter auswirken, dass eine besonders bei Frauen (die den Großteil der Ehrenamtlichen des Verbandes ausmachen) zunehmend zu erwartende Altersarmut notwendig macht, auch im Alter hinzuverdienen zu müssen? Hier werden Kapazitäten gebunden, die sonst in einem Ehrenamt hätten eingebracht werden könnten.

Ähnlich verhält es sich mit der zunehmenden Mehrfachbelastung von Frauen: Wenn zur Kindererziehung und -versorgung und zur Berufstätigkeit die Pflege von Angehörigen hinzukommt, weil die Strukturen einer außerhäuslichen Pflege nicht vorhanden oder nicht finanzierbar ist, werden Frauen in ihren mittleren Jahren für kein Ehrenamt zur Verfügung stehen können.

Ähnlich verhält es sich mit der Mitgliederstruktur: Wird der Verband noch genügend Mitglieder haben/werben können, wenn jahrelange Mitglieder verstorben sind, Familien ggfls. keine finanziellen Reserven haben, um die Beiträge zu bezahlen. Hier denkt der Verband schon seit Jahren weiter und agiert entsprechend in Form von Familienmitgliedschaften, Kinder- oder Seniorenmitgliedschaften, die kostengünstiger sind.

Die skizzierten Veränderungen können nicht zuletzt zu finanziellen Einbrüchen führen. Hat der DKSB weniger Mitglieder, sinken die Einnahmen. Verfügt er über weniger Ehrenamtliche, die Fundraisingaktivitäten unterstützen und/oder durchführen, für die den hauptamtlichen MitarbeiterInnen die Zeit fehlt, fehlen Einnahmen. Wenn der Pflegesektor sich stark vergrößert steht zu befürchten, dass Mittel der Kinder- und Jugendhilfe umgeschichtet werden und Projekte noch mehr als bisher in ihrem Bestand gefährdet sind.

Neben den strukturellen Veränderungen muss auch in fachlicher Hinsicht mit Folgen des demografischen Wandels gerechnet werden.

Wenn, wie oben geschildert, Frauen in ihrer Lebensmitte neben Beruf und Kindern noch Angehörige pflegen, müssen sie entlastet werden. Erschwerend könnte sein, dass die Großelterngeneration, die künftig erst mit 67 in das Rentenalter eintritt, weniger unterstützen kann. Daher fordert der DKSB immer wieder, dafür zu sorgen, dass Familien mehr Souveränität hinsichtlich ihrer Zeitgestaltung haben. Flexible Arbeitszeit- und -ortmodelle sind ebenso unabdingbar wie eine gute Ganztagsbetreuung der Kinder. Die Umsetzung des Rechtsanspruches auf einen Kitaplatz und der Ausbau der Kitas ist voranzutreiben. Darüber hinaus fehlt es an Hortplätzen, Ganztagsschulangeboten, dem Ausbau der Kindertagespflege etc. Und dabei sollten Quantität und Qualität vereint werden: Eltern benötigen das Gefühl, das ihr Kind gut betreut und gefördert ist und nicht nur „verwahrt“ wird. Ein angemessener Personalschlüssel und Personal, das so gut als möglich qualifiziert wurde, müssen vorgehalten werden.

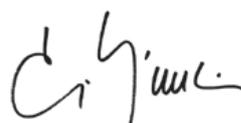
Ein großes Problem bleibt nach wie vor die Überbrückung insbesondere der Sommerferienzeit. Der DKSB hat diesen Bedarf lange erkannt und wird bisher bereits vorhandene offene Angebote der Nachmittagsbetreuung oder der Ferienbetreuung ausbauen, neu konzipieren und durchführen. Ein weiteres Aufgabenfeld ergibt sich, wenn zunehmend ausländische ArbeitnehmerInnen nach

Deutschland kommen werden. Hier gilt das besondere Augenmerk deren Kindern. Fehlende Sprachkenntnisse und kulturelle Unterschiede werden es noch mehr als jetzt erfordern, dass der DKSB Angebote zur Integration dieser Kinder macht.

Resümee

Der DKSB befindet sich erst am Anfang der Diskussion, wie den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen sein wird. Klar ist jedoch, dass es künftig noch wichtiger für den DKSB werden wird, immer wieder den Focus der Gesellschaft auf die Kinder zu richten. Kinder sind wertvoll für die Zukunft unserer Gesellschaft und je weniger es werden, um so mehr kommt es auf die Förderung jedes einzelnen an. Es wird noch wichtiger sein, die Generationen in ihren Bedarfen wahrzunehmen und die Solidarität untereinander zu fördern z. B. durch Patenprojekte, wie sie im DKSB bereits vorhanden sind (Wunschoma, Lernpaten, Familienpaten etc.) oder auch Kooperationen zwischen dem DKSB und Einrichtungen der Altenhilfe (z. B. Kinder besuchen, singen und spielen mit Menschen in Senioreneinrichtungen etc.). Dabei will der DKSB eng mit allen Partnern seiner Netzwerke zusammenarbeiten.

Es wird eine Herausforderung sein, sich neue Potenziale von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu erschließen, indem man sich z. B. jungen Menschen, die sich noch nicht in der Familienphase befinden, zuwendet und sie vom Mehrwert des Ehrenamtes überzeugt. Es gilt weiter, dafür zu kämpfen, dass der Kinder- und Jugendhilfe nicht weiter finanzielle Mittel gestrichen werden, die immer mit dem „AUS“ von wichtigen Projekten, mit strukturellen und personellen Verschlechterungen in Einrichtungen und so mit dem Einbüßen der Qualität der Angebote für Kinder einhergehen.



Christian Zainhofer
Vorsitzender

Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen



Die eaf-Pfalz – Familien und Kirche in der heutigen Zeit

Als evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (eaf) sind wir eng mit der kirchlichen und diakonischen Arbeit in der Evangelischen Kirche der Pfalz verbunden. In vielen Regionen der Pfalz und Saarpfalz sind die Folgen des demografischen Wandels massiv spürbar. Auf der Suche nach Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten verlässt die jüngere Generation die Dörfer und Kleinstädte und zurück bleibt überwiegend die ältere Generation.

Mit der Strukturveränderung verbunden ist ein Schwund an Möglichkeiten des Einkaufens, z. B. Bäcker, Metzger, Kleinstmärkte können nicht mehr lukrativ betrieben werden, und die Dienstleistungen werden zentralisiert, Schulen, Postfilialen und medizinische Praxen werden geschlossen oder nicht wieder besetzt.

In vielen Dörfern sind die Kirchengemeinden einer der wenigen zentralen Orte für Begegnung und soziales Miteinander für viele Menschen. Die Kirche übernimmt hier eine aktive Rolle bei der Gestaltung der sich wandelnden Räume: Die Kampagne der evangelischen Jugend „Kirche vor Ort“ und vielfältige diakonische Einrichtungen rund um die Sozialstationen, getragen von Krankenpflegevereinen und Kirchengemeinden, bis hin zu den unterschiedlichen Möglichkeiten der Gemeinwesendiakonie zeigen, dass Dorf- und Stadtentwicklung auch auf dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen möglich sind. .

Die eaf-Pfalz als familienpolitischer Verband setzt ihrerseits einen Schwerpunkt bei der Unterstützung und Förderung innovativer und konkreter Ansätze. Sie initiiert darüber hinaus Informationsangebote für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie konkrete Bildungs- und Entlastungsangebote für Familien im Bereich der pfälzischen Landeskirche.

Für die eaf ist eine zentrale Fragestellung, was Familien von Kirche(-ngemeinden) erwarten und brauchen. 2014 lag der Schwerpunkt auf der Diskussion auf dem sogenannte Familienpapier der EKD („Zwischen Autonomie und Angewiesenheit“). Im nächsten Jahr macht die eaf – im Zusammenhang mit der Presbyteriumswahl am 1. Advent 2014 – ein Angebot für Presbyterinnen und Presbyter, das den Focus auf das Thema „Familien und Kirche in der heutigen Zeit“ richtet. Am 20. März 2015 wird hierzu Professor Michael Domsgen in Speyer referieren. Ziel ist es, in enger Verzahnung mit der Arbeitstelle Bildung und Gesellschaft, sowie mit Kirchengemeinden in der ganzen Saarpfalz und Pfalz, Modelle einer familienfreundlichen Gemeinde zu entwickeln. Gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren im kirchlichen und kommunalen Kontext gilt es, Lebensräume familienfreundlich zu gestalten, damit angesichts des demografischen Wandels alle im Sozialraum – Dorf oder Stadt – ein gutes Leben haben können.

Belinda Spitz-Jöst
Vorsitzende

Evangelische Kirchen und Diakonische Werke Rheinland-Pfalz



„Keiner soll verloren gehen“

Demografische Herausforderungen sind mehrdimensional und ungleichzeitig. Evangelische Kirche und Diakonie sind durch ihre aktive Präsenz in unterschiedlichen Sozialräumen an der Gestaltung demografischer Trends beteiligt. Megatrends wie die Europäische Integration, die Verschärfung des Wettbewerbs auf den globalen Märkten, die Wirtschafts- und Finanzkrise oder das immer noch sehr hohe Niveau der Staatsverschuldung tragen dazu bei, dass in Deutschland neue Formen territorialer Ungleichheit entstehen. Wachstums- und Schrumpfungsprozesse – im Sinne von Prozessen des Rückgangs der Bevölkerungszahlen, des Abbaus von Infrastruktur etc. – liegen auch in Rheinland-Pfalz teilweise räumlich nah beieinander. Während städtisch geprägte Ballungsregionen bis auf weiteres wachsen werden, überwiegt in vielen ländlichen Regionen aufgrund von demografischem, wirtschaftlichem, technologischem und gesellschaftlichem Wandel die Schrumpfung.

Unter solchen Bedingungen muss jedoch aktiv nach neuen Antworten gesucht werden. Dies ist ein wichtiger gesellschaftspolitischer und mentaler Gestaltungsauftrag. Neben den unbestreitbar negativen Effekten kann bei Schrumpfung ein Brückenschlag zu tief gehenden Nachhaltigkeitsdiskursen gelingen.

Gegenüber einem Trend, schrumpfende ländliche Teilregionen sich selbst zu überlassen, weil die Infrastrukturkosten pro Kopf zunehmend steigen, kann man stattdessen auch von der Handlungsmaxime einer „Gestaltbarkeit der Schrumpfung“ ausgehen. Über Dorfmanager, Regionalbudgets, Zukunfts-Check bei öffentlichen Investitionen, Flexibilisierung der Standards, etc. sollen positive

Zukunftsentwicklungen trotz Ressourcenrückgang ermöglicht werden. Die Stärkung der Resilienz der ländlichen Räume ist ein Hauptziel einer solchen Maxime. Tiefgreifende Veränderungen werden nicht mehr als Ausnahme-, sondern als Dauerzustand verstanden, an dem gearbeitet werden muss.

Zur Verwirklichung solcher Ansätze ist jedoch teilweise ein Mentalitätswechsel auf dem Land nötig. Kirche kann durch ihre Präsenz auch auf dem Land als einer der wenigen öffentlichen Akteure und aufgrund eines sozialräumlichen Handlungsverständnisses von Kirche und Diakonie einen solchen tiefgreifenden Mentalitätswandel begleiten mit dem Ziel, Resilienz zu stärken. Statt schleichender Resignation kann die Trauer über Traditionsabbrüche und Verluste zugelassen werden. Gleichzeitig können Entwicklungsvisionen für die Regionen erarbeitet werden und ein Bewusstsein für das bestehende Wertvolle geschaffen werden. Wichtige Faktoren sind Beheimatung, ländliche Kultur, Eigeninitiative, Dorfgemeinschaft, Naturnähe und viel Raum.

Die Stärkung der Menschen ist entscheidend gegen soziale, kulturelle oder mentale Erosion. Unter den Bedingungen von Individualisierung müssen neue Formen sozialer Beziehungen etabliert werden. Der Auftrag der Kirche besteht u. a. darin, Kommunikationsorte zu erhalten, Hoffnungsträger zu sein, Freude zu bereiten, Gemeinschaft zu stärken. Es geht darum, den Focus auf das Lebendige und Zukunftsweisende zu richten. Dazu tragen die Ortsgemeinden ebenso wie die sozialen Einrichtungen von Kirche und Diakonie bei, die zumeist für alle Menschen, ob in Stadt oder Land, ihren Dienst anbieten. Diese Dienste beteiligen sich im Interesse der Teilhabe aller am gesell-

Evangelische Kirchen und Diakonische Werke Rheinland-Pfalz

Fortsetzung



schaftlichen Leben daran, auch in strukturschwachen Räumen attraktive Lebensbedingungen zu erhalten. Ob die flächendeckend in Rheinland-Pfalz vorhandenen ambulanten Pflegedienste oder die ambulante Hospiz- und Palliativversorgung, ob die Versorgung durch Essen auf Rädern oder durch das Netzwerk der Nachbarschaftshilfe oder ob am Anfang des Lebens in Kindertagesstätten – die Einrichtungen und das Engagement von Kirche und Diakonie, hauptamtlich wie auch in hohem Maße ehrenamtlich, dienen dazu, dass Menschen in Würde am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

Die demografische Entwicklung ist bekanntlich auch eine der Ursachen des in einigen Sektoren riskanten Fachkräftemangels. Deutschland und Rheinland-Pfalz unternehmen daher in unterschiedlicher Weise Anstrengungen, gezielt Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Vor diesem Hintergrund erinnern Kirche und Diakonie daran, dass zwei große Bevölkerungsgruppen in unserem Land leben, deren Potenziale aber nicht ausreichend zur Geltung kommen:

Zum einen sind das insbesondere Langzeitarbeitslose und Jugendliche, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren und Menschen der Perspektivlosigkeit zu überlassen, sollten weitaus größere Anstrengungen unternommen werden, die psychosoziale Begleitung und die Aus- und Fortbildung dieser Menschen im Interesse einer Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Kirche und Diakonie beteiligen sich mit ihren Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften seit Jahren trotz zum Teil widriger Umstände an diesem Unterfangen. Viele der Betroffenen brauchen einfach mehr Zeit und professionelle Begleitung, um auf Dauer eine Funk-

tion im gesellschaftlichen Leben zu übernehmen, die Respekt, Anerkennung und Selbstwertgefühl mit sich bringt – und die zugleich zu sozialen und wirtschaftlichen Vorteilen für die ganze Gesellschaft führt.

Zum anderen sind das Flüchtlinge, die aus den unterschiedlichsten Gründen in Deutschland leben. Deutschland erlebt den stärksten Zugang von Flüchtlingen seit vielen Jahren. Prognosen gehen davon aus, dass 2014 über 200.000 Personen Zuflucht in Deutschland suchen werden. Sie alle kommen mit ihren Problemen und Erlebnissen, aber auch mit ihren Qualifikationen zu uns. Der Zugang einer so großen Zahl von Menschen unterschiedlichster Herkunft stellt die Aufnahmegesellschaft vor große Herausforderungen, was Unterbringung und Versorgung angeht. Die Integration dieser Menschen, die sich zum größten Teil bei uns dauerhaft niederlassen werden, muss von Anfang an im Zentrum zivilgesellschaftlichen und staatlichen Handelns stehen. Dabei stehen der Erwerb der Sprache und die Integration in die Gesellschaft an erster Stelle.

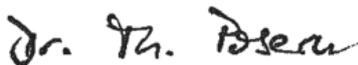
Viele der Flüchtlinge sind gut ausgebildet, viele sind Akademiker; sie hätten keine Probleme, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu behaupten, wenn sie denn einer Erwerbsarbeit nachgehen dürften. Andere, die aus Regionen kommen, in denen sie keinen Zugang zu Bildung hatten, bedürfen unserer besonderen Aufmerksamkeit, um ihnen ein selbstverantwortliches Leben ohne staatliche Transferleistungen zu ermöglichen. Dabei sollte die Hilfe zur Selbsthilfe oberste Prämisse sein. Ihnen allen ist gemein, dass sie hoch motiviert sind und sich mit ihrem unterschiedlichen Können in die Aufnahmegesellschaft einbringen wollen. Dies zu unterstützen ist der Schlüssel für eine gelingende Integration.



Aber auch Menschen, die schon länger in Deutschland sind und nach abgeschlossenem, negativem Asylverfahren nicht ausreisen oder nicht ausreisen können, sind ein Potenzial, das es zu beachten gilt. Vielfach sind es Familien mit Kindern, die zum Teil hier geboren und aufgewachsen sind. Durch den unsicheren Aufenthalt und zum Teil ausgesprochene Arbeitsverbote ist ihnen eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verstellt. Dies ist nicht hinnehmbar und schadet sowohl den Betroffenen wie auch der Allgemeinheit.

Kirche und Diakonie setzen sich dafür ein, den derzeitigen Zugang, insbesondere von Menschen, die zu uns flüchten müssen, nicht unter dem Aspekt der Belastung und Bedrohung zu sehen, sondern als Chance und Bereicherung für die Gesellschaft.

„Keiner soll verloren gehen“ – diese Maxime ist zugleich Grundsatz sozialer Politik und Imperativ einer Ethik, die sich der biblischen Botschaft verdankt und der sich Kirche und Diakonie verpflichtet wissen.



Dr. Thomas Posern
Kirchenrat

Familienbund der Katholiken Landesverband Rheinland-Pfalz



Aktive Familienpolitik als Bestandteil einer nachhaltigen Demografiestrategie

Es ist erfreulich, dass wir ein immer höheres Alter erreichen. Zusammen genommen bedeuten aber sinkende Geburtenzahlen und eine höhere Lebenserwartung eine gesamtgesellschaftlich problematische Veränderung des Altersaufbaus unserer Bevölkerung. Die Erfahrung von Benachteiligungen, die Eltern in unserer Gesellschaft machen, sind offensichtlich inzwischen so tief in das Bewusstsein junger Männer und Frauen eingeflossen, dass sie sogar den Wunsch nach Kindern überlagern. Denn anders als bis vor wenigen Jahren sind inzwischen nicht nur die Geburten an sich, sondern auch der Wunsch nach Kindern bei jungen Menschen deutlich zurückgegangen. Deutschland hat mit einer Quote von 1,4 Kindern je Frau derzeit eine der niedrigsten Geburtenraten weltweit. Dies hat vor allem zwei Ursachen: Die Zahl der Kinder in den einzelnen Familien ist immer kleiner geworden, so dass die kinderreichen Familien verschwinden. Aber auch die Zahl der Männer und Frauen, die nie Vater oder Mutter werden, wird immer größer. Diese Entwicklung ist nicht nur Ausdruck persönlichen, oft unfreiwilligen Verzichts – sondern sie ist auch eine große Gefahr für die Vitalität und Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Zeit für eine neue Familienpolitik

Dieser Entwicklung können wir nur begegnen, wenn wir die Familie und ihre Bedeutung in der Gesellschaft stärken. Es ist daher Zeit für eine neue Familienpolitik, die Familien stärker in den Mittelpunkt der politischen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit stellt. Als familienpolitischer Interessenverband fordert der Familienbund der

Katholiken in diesem Sinne eine Familienpolitik, die als Querschnittsaufgabe in allen Ressorts der Politik ihren festen Platz hat. Mit der „agenda Familie“ hat der Familienbund der Katholiken eine familienpolitische Gesamtkonzeption mit Vorschlägen für eine umfassende Familienpolitik vorgelegt, welche konsequent die Interessen der Familien ganz oben auf die Tagesordnung, auf die agenda setzt. In seiner politischen Arbeit versucht der Familienbund landesweit und auf Ebene der Bistümer seine Positionen unter anderem im Zusammenwirken mit anderen katholischen Verbänden weiterzutragen und Impulse in der politischen Willensbildung zu geben.

Konkret geht es insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung dabei um die Frage, welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, um die Bereitschaft der jeweils 20- bis 45jährigen Bevölkerung zu stärken, Familien zu gründen und Kinder zu haben. Für die langfristige Entwicklung des Altersaufbaus und damit die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft ist diese Frage zweifellos von Bedeutung. Innerhalb der nächsten 20 bis 30 Jahre kann von familienpolitischen Maßnahmen zwar allenfalls eine geringe positive Beeinflussung der zukünftigen Altersstruktur erwartet werden – gerade deshalb muss jedoch zügig mit der Verwirklichung nachhaltiger Strategien begonnen werden. Dabei kann es zunächst nur darum gehen, die gegenwärtige Geburtenrate zu stabilisieren und die Voraussetzungen für ihre längerfristige Erhöhung zu schaffen.

Familiengerechtigkeit als Verfassungsauftrag

Die eigentliche Rechtfertigung einer neuen ganzheitlichen Familienpolitik, welche die Eltern und

Kinder an die erste Stelle setzt, leitet sich jedoch nicht nur aus demografischen Notwendigkeiten ab, sondern ebenso aus Grundsätzen der Gerechtigkeit und dem Verfassungsauftrag des Art. 6 GG. So gehört zu den wichtigsten Bedingungen einer gerechten Familienpolitik ein angemessener Ausgleich zwischen den von den Eltern getragenen privaten Lasten und den öffentlichen Gewinnen der Investition in die Erziehung von Kindern. Wie wissenschaftliche Studien belegen (z. B. ifo Institut für Wirtschaftsforschung München), bringt ein Kind im gegenwärtigen Steuer- und Sozialsystem dem Staat mehr finanzielle Vorteile als es ihn selbst kostet. Nach den geltenden steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen werden die Leistungen der Familien und insbesondere ihr generativer Beitrag jedoch nicht angemessen berücksichtigt. Besonders deutlich wird dieser Effekt in den umlagefinanzierten Systemen der gesetzlichen Renten- und Pflegeversicherung. Das deutsche Steuer- und Sozialsystem bewirkt so eine laufende Umverteilung von jungen und zukünftigen Generationen zur mittleren und älteren Generation. Es führt innerhalb jeder Generation zugleich zu einer Umverteilung von Familien zu Kinderlosen. Solange der Staat sich nur zu einem kleinen Teil an den Kosten für das Aufziehen der Kinder beteiligt, ist der Satz zutreffend, dass die Kosten der Kinder privatisiert, ihre späteren gesamtgesellschaftlichen Nutzen dagegen sozialisiert werden. Selbst wenn sich die möglichen Auswirkungen dieser wirtschaftlichen Diskriminierung auf das Geburtenverhalten der jetzigen Familiengründergeneration nicht unmittelbar nachweisen lassen, gilt es durch Korrekturen im sogenannten Familienlastenausgleich und einer stärkeren Anerkennung von Erziehungsleistungen im System der Sozialversicherungen für Gerechtigkeit gegenüber den Familien zu sorgen.

Elternschaft und Familie als Bedingung für die Lebensfähigkeit der Gesellschaft

Es ist an der Zeit, Elternschaft und Familie als Bedingung für die personale Verwirklichung der Menschen und für die Lebensfähigkeit unserer Gesellschaft stärker wert zu schätzen und die Politik daran stärker auszurichten. Das was in Familien entsteht und wächst, gehört zu den Voraussetzungen, von denen unsere Gesellschaft lebt, die sie aber selbst nicht schaffen kann. Zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels gilt es diese Aspekte im Rahmen einer nachhaltigen Demografiestrategie zwingend zu berücksichtigen.



Michael Korden

Mitglied im Landesvorstand



Kirchliches Engagement im demografischen Wandel – ein Blitzlicht aus Sicht der rheinland-pfälzischen Diözesen

Fragen der Demografie berühren nicht einzelne Altersgruppen, sondern die gesamte Breite der Bevölkerung. Insofern betreffen sie die Kirche, die ja alle Altersschichten umfasst, unmittelbar und nicht nur am Rande. Kardinal Lehmann hat bereits vor mehr als einem Jahrzehnt die Folgewirkungen des demografischen Wandels angesprochen und die Notwendigkeit betont, „Zusammenhalt und Gerechtigkeit, Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen“ zu stärken. Mit diesen Stichworten sind wichtige Hinweise zur Wahrung des inneren Friedens und zur eigenen Fortentwicklung gegeben, die es dauerhaft in unserer Gesellschaft zu bedenken gilt.

Als Teil dieser Gesellschaft ist die Kirche selbst durch den demografischen Wandel angefragt. In allen rheinland-pfälzischen Diözesen verändert sich nicht nur die Quantität, sondern auch die Struktur der Mitgliedschaft: Todesfälle übersteigen die Zahl der Taufen und Wiedereintritte seit vielen Jahren, zunehmend Älteren stehen immer weniger Jüngere gegenüber. Dies stellt gerade in den Pfarreien vor Ort neue Anforderungen an die Gestaltung des kirchlichen Lebens in den Grundvollzügen des sozialen Engagements, der Gottesdienste wie auch der religiösen Erziehung und Bildung. Schließlich ist auch die bestehende Infrastruktur der Kirchengebäude, der Gemeindezentren und der Pfarrhäuser von diesen Herausforderungen betroffen.

Bei ihrer Antwortsuche auf die sich ergebenden Fragen gehen und erproben die Diözesen je eigene Wege einer Neugestaltung der bisherigen Strukturen: Vielfach entstehen größere Organisations-

einheiten; Kooperationen ehemals eigenständiger Pfarreien werden eingeübt; Angebote beispielsweise von Erwachsenenbildung oder Caritas werden stärker konzentriert; spirituelle Zentren in ihrer Bedeutung hervorgehoben. Impulsgeber für Wandlungsformen finden sich dabei im deutschsprachigen Raum ebenso wie in den Erfahrungen der Weltkirche. Impulsgeber ist ebenso die Auseinandersetzung insbesondere mit Texten der Heiligen Schrift, deren Reflexion stets neue Überlegungen für ein gelingendes Zusammenleben hervorbringt.

Von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung hinsichtlich des demografischen Wandels ist das kirchliche Wirken über entsprechende gemeinnützige Einrichtungen. Dabei richten sich besondere Blicke auf die Bereiche Kindheit und Alter. Die rheinland-pfälzischen Diözesen betreiben rund 700 Kindertagesstätten, die in selbstverständlicher Weise Kinder aller Altersgruppen und Herkunft aufnehmen und wesentlich zu ihrer Betreuung, Erziehung und Bildung beitragen. Im schulischen Bereich wird dieser Ansatz ergänzt durch 75 Katholische Schulen unterschiedlicher Arten. Unter dem Aspekt des demografischen Wandels darf ein spezielles Augenmerk einerseits auf die Fachschulen für Sozialwesen geworfen werden, die Erzieherinnen und Erzieher insbesondere für den Bereich der Kindertagesstätten ausbilden, andererseits auf die Fachschulen für Altenpflege, die sich einer Ausbildung zur Pflege und Betreuung jener Menschen zuwenden, die am Lebensende stehen. Hinzu kommen im verwandten Berufsfeld die Krankenpflegesschulen an den Katholischen Krankenhäusern, die medizinisches Pflegepersonal qualifizieren. Die Katholische Hochschule Mainz bietet diesbezüglich Studiengänge für die Bereiche Sozialpädagogik/Soziale Arbeit, Pflegepädagogik und -management an. So

leistet die Kirche über die genannten Ausbildungen einen starken Beitrag in diese Gesellschaft, damit sowohl die Jüngsten als auch die Ältesten gut versorgt werden können. Wichtige Partner hierbei sind sowohl das Land als auch die Kommunen.

Ein eigener Schwerpunkt kirchlichen Handelns liegt in der Unterstützung von Familien. Dies beginnt vorgeburtlich in den katholischen Schwangerenberatungsstellen der Caritas und des Sozialdienstes katholischer Frauen, es setzt sich fort in den Kindertagesstätten, den Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen, den Familienbildungsstätten sowie in unterschiedlichen weiteren Angeboten bis hin zu Familienfreizeiten. Überall gibt es Unterstützung in schwierigen Situationen, so z. B. für Menschen, die als „Sandwichgeneration“ mitunter unmittelbar nach Erziehung ihrer eigenen Kinder zur Aufgabe einer Pflege der Eltern oder anderer Angehöriger wechseln müssen – oder sogar parallel vor solchen Anforderungen stehen. Daneben stehen Projekte, die generationenverbindend angelegt sind.

Ein starker kirchlicher Partner in diese Gesellschaft hinein sind die Caritasverbände mit ihrem vielfältigen Angebot, das im Blick auf den demografischen Wandel hier nur angedeutet werden kann: Unterstützung pflegebedürftiger Menschen durch kirchliche Sozialstationen, Unterhalt von Krankenhäusern, Altenheimen, Einrichtung von Wohngemeinschaften, Hospizen. Gerade im Bereich der Altenhilfe werden von Caritasseite aktuell Konzepte erprobt, die eine stärkere Beteiligung der Menschen zum Ziel haben und auf das Entstehen tragfähiger Netzwerke im Sozialraum zielen.

Außerdem engagieren sich die Caritasverbände in besonderer Weise im Bereich Migration und Inte-

gration. Gerade angesichts aktueller weltweiter Flüchtlingsdynamiken, aber auch wegen starker wirtschaftlich bedingter Bevölkerungswanderungen kann dieses Engagement dauerhaft zu einem wichtigen Element der demografischen Entwicklung werden.

Zur Bewältigung des demografischen Wandels gibt es (auch) in den rheinland-pfälzischen Diözesen keinen Masterplan. Fragmentarisch sind damit einige Elemente skizziert, mit denen sich die Katholische Kirche in diesem Zusammenhang helfend in unsere Gesellschaft einbringt. Nicht unerwähnt sollte dabei bleiben: Die Potenziale der ehrenamtlich tätigen Menschen kommen stärker in den Blick unter dem Aspekt Förderung und Unterstützung; junge Menschen werden über Projekte angesprochen, sich für soziales Engagement und für soziale Berufe zu interessieren (z. B. 72-Stunden-Aktion des BDKJ, Young Caritas); neue Anspracheformen zur Gewinnung von Kräften für pastorale Berufe werden erprobt. All dies dient dazu, das reiche religiöse Erbe in unserem Land lebendig zu erhalten, es weiterzutragen und so das kirchliche Engagement für diese Gesellschaft fruchtbar zu erhalten.



Dieter Skala

Ordinariatsdirektor

Leiter Katholisches Büro Mainz

LAG Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz



Die Umsetzung der seit 2009 in Deutschland geltenden UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert die Herstellung von Gleichstellung, Selbstbestimmung und uneingeschränkter Teilhabe chronisch kranker und behinderter Menschen in allen Lebensbereichen. Gesellschaftliche Strukturen sollen dabei so (inklusiv) gestaltet und verändert werden, dass sie der Vielfalt der unterschiedlichen Lebenssituationen gerecht werden und die Chancengleichheit von Menschen mit und ohne Behinderungen, am öffentlichen Leben teilzunehmen, herstellen. Hierfür bedarf es einer Anpassung der Sozialräume, in denen wir leben, wohnen und arbeiten.

Die Notwendigkeit der Anpassung von Lebensräumen und Angeboten gilt insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Älterwerden unserer Gesellschaft. Bereits im Jahr 2020 wird – so die Prognosen – knapp ein Drittel der Bevölkerung 60 Jahre und älter sein. Hiermit verbunden ist die Zunahme an chronischen Erkrankungen und Behinderungen. Die steigende Zahl an Demenz Erkrankten ist hierfür nur eines von vielen Beispielen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz setzt sich seit Jahren für mehr barrierefreien, bezahlbaren und gemeindenahen Wohnraum ein. Als Zusam-

schluss und politische Interessensvertretung von 51 Selbsthilfeverbänden und -gruppen mit über 50.000 angeschlossenen behinderten und chronisch kranken Menschen sowie deren Angehörigen unterstützen und fördern wir den Wunsch älterer Menschen mit Behinderungen – und arbeiten hier auch eng mit der Politik daran –, in Rheinland-Pfalz entsprechende passgenaue Wohnformen und Unterstützungsangebote für ein selbstbestimmtes Leben im Alter bereit zu stellen bzw. auszubauen. Durch den Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und die Folgen der veränderten Gesellschaftsstruktur sind zum einen die Unterstützungsbedarfe gestiegen, zum anderen sind sie individueller geworden. Neben dieser Entwicklung ist es aber auch die Forderung nach dem Ausbau ambulanter Wohnräume, die zeitgleich auch eine entsprechende Finanzierung durch die Politik und stärkere Verzahnung der Akteure voraussetzt und verlangt. Nur gemeinsam können wir also die Herausforderungen der demografischen Entwicklung meistern und unser Bundesland zukunftsfähig gestalten.

Der Begriff der „Inklusion“ setzt ebenfalls auf das „Gemeinsame“. Er stellt für uns alle die einmalige Chance dar, das Miteinander von Anfang an – also bereits im Kindesalter – zu gestalten, damit das Zusammenleben von (älteren) Menschen mit und ohne Behinderungen in Zukunft zur Selbstverständlichkeit wird. Hierbei sind es die Strukturen, die sich verändern müssen, dass unsere Sozialräume inklusiv und somit für alle zugänglich und nutzbar werden. Wenn wir von Anfang an Vielfalt denken und leben, wächst unsere Gesellschaft zusammen - unabhängig davon, wie sich die Sozialstruktur in den kommenden Jahrzehnten verändern wird.

Neben konkreten (politischen) Maßnahmen zum Ausbau ambulanter und gemeindenaher Wohnstrukturen bedarf es hier aber vor allem auch der Realisierung einer guten Pflege, um dem Wandel entgegen zu wirken. Die LAG Selbsthilfe führte gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern einen rheinland-pfälzischen Pflegegipfel durch, bei dem das akute Problem des Nachwuchs- und Fachkräftemangels in der Pflege und dessen vermehrte Bekämpfung durch die Politik deutlich wurden. Lücken in der Versorgung müssen geschlossen, der Pflegeberuf aufgewertet und somit eine qualitativ gute Pflege gewährleistet werden, damit ältere Menschen selbstbestimmt leben können.

Durch den Abschluss von Zielvereinbarungen zur Herstellung von Barrierefreiheit im Gesundheitssektor tragen die LAG Selbsthilfe und ihre Partnerinnen und Partner schon seit Jahren dazu bei, dass Barrieren abgebaut und die Teilhabe am öffentlichen Leben ebenfalls für ältere Menschen verbessert wird. Auch in der Patientenvertretung macht sich die LAG Selbsthilfe für eine qualitativ hochwertige und auf Patientinnen und Patienten mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen eingestellte bzw. ausgerichtete Versorgung stark. Das weite Feld der Sensibilisierung sowie der Bewusstseinsbildung für die Belange behinderter und chronisch kranker Menschen gehört ebenso zu unseren Aufgaben wie die Vernetzung und Stärkung der Behindertenselbsthilfe als zivilgesellschaftlichem Element.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Herausforderungen des demografischen Wandels uns alle angeht und nur gemeinsam von Politik und Zivilgesellschaft gelöst werden können.

Eine Chance zur gemeinsamen Gestaltung von Lebenswelten bietet hierbei das Konzept der Inklusion, das einen Paradigmenwechsel hin zu mehr Selbstbestimmung fordert, dabei aber bereits im Kindesalter ansetzt und sich bis ins hohe Alter durchzieht. Dabei ist schön zu sehen, dass so viele Akteure an unserer gemeinsamen Zukunft mitwirken, egal ob alt oder jung, behindert oder nicht.



Elke Klink

Vorsitzende der LAG Selbsthilfe

Der demografische Wandel ist vor allem ein Grund zur Freude!

Viele Menschen in unserem Land erreichen ein hohes Alter, weil kein Krieg, keine Epidemie, kein Kindbettfieber und keine Kinderkrankheit sie schon früh haben sterben lassen.

Wir Frauen müssen nicht mehr gottergeben gebären, um das Elend des viel zu häufigen, allzu frühen Sterbens mit einer hohen Kinderzahl auszugleichen. Wir leben in großem Reichtum und haben einen hohen Gestaltungsspielraum, wie wir leben möchten.

Was uns allerdings noch fehlt, ist die mehrheitsgetragene Einsicht und der allgemeine politische Wille, diesen Reichtum und diese Gestaltungsspielräume gleichberechtigt und gerecht unter Frauen und Männern aufzuteilen, seien sie alt oder jung, gesund oder krank, behindert oder nichtbehindert, mit oder ohne Migrationserfahrung, geflohen aus fremden Ländern, mit unterschiedlicher sexueller Identität, mit oder ohne eine Religion.

Das ist in einer globalisierten Welt eine schwierige und komplexe Aufgabe. Die althergebrachten Macht-, Werte- und Vermögensverhältnisse sind nicht leicht aufzubrechen.

Zu lange wurde unser Zusammenleben von patriarchalen Strukturen geprägt. Die Gestaltungsmacht und die damit verbundenen Privilegien waren immer auf Seiten der Männer verortet, so dass diese heute einen Jahrtausende langen Strategievorsprung haben, diese Privilegien auch nach allen Regeln der Kunst zu verteidigen.

Da wird gerne mal die demografische Veränderung instrumentalisiert, um die Frauen zu Hause zu behalten, damit alles bleibt, wie es ist. Mütter werden mit einem Betreuungsgeld von 150 € abgespeist, statt z. B. Vätermonate beim Elterngeld verpflichtend zu machen. Dann gäbe es vielleicht schneller ausreichende und qualifizierte Kitas. Immer mehr Frauen werden mit einem Zubrot von 450 € und weniger beschäftigt, unter dem Vorwand, dass mehr Kinder geboren würden, wenn die Frauen zu Hause blieben, und dass dazu auch noch die Unternehmen im Land blieben, wenn man ihnen flexible und bescheidene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschere.

Demnach müssten wir einen großen Geburtenzuwachs haben, denn inzwischen arbeiten 7,3 Mio. Menschen bundesweit in Minijobs, 2/3 sind Frauen. Auch 30 % der Rheinland-Pfälerinnen arbeiten in Minijobs mit maximal 450 € Lohn – ob sie nun gering- oder hochqualifiziert sind, in manchen Landkreisen liegt der Anteil über 40 %. Existenzsichernde, versicherungspflichtige Arbeitsplätze werden knapper und gerne für den „männlichen Haupternährer“ reserviert.

Das ist **nicht** die Quote, die wir für Frauen fordern!

Denn mit solchen nicht existenzsichernden, massenhaft prekären Arbeitsplätzen ist nicht nur die Altersarmut für Frauen programmiert. Das beginnt mit der sozialen Abhängigkeit vom Ehemann, nicht selten findet sich frau irgendwann als Alleinerziehende in einem Leben mit Hartz IV wieder und endet in Altersarmut. Eine ungerechte Steuerpolitik mit diskriminierenden Steuerklassen und einem rückwärtsgerichteten Ehegattensplitting zementiert dieses Abhängigkeitsmodell.

Nicht zu vergessen, die immer noch bestehende Lohnungleichheit: Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland mit über 22 % Lohndifferenzierung der Bruttostundenverdienste zwischen Frauen und Männern einen traurigen Platz in der Spitzengruppe ein. Ursachen sind hohe Teilzeitquoten, Unterbrechungen der Erwerbsbiografie durch Haus- und Betreuungsarbeit und die extreme Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen. Ein weiterer wesentlicher Grund für die Schiefelage ist die geringere Bewertung typischer Frauentätigkeiten gegenüber vergleichbaren typischen Männertätigkeiten. Selbst auf gut bezahlten Arbeitsplätzen verdienen Frauen durchschnittlich etwa 25 % weniger als Männer, weil sie in Branchen arbeiten, die ein niedrigeres Lohnniveau haben (zum Beispiel Textil, Handel, niedrig bewertete Dienstleistungen) oder weil – trotz gleichwertiger oder gar identischer Arbeitsaufgaben – ihre Leistungsfähigkeit einfach nur geringer bewertet wird als die von Männern.

Das ist das Gegenteil einer Politik, die den demografischen Wandel vorausschauend und allen gerecht werdend gestalten will.

Ein zeitgemäßes, also gleichberechtigtes, gerechtes und teilhabintensives Gesellschaftsmodell zu formulieren und für die Rahmenbedingungen einer tatsächlichen Umsetzung zu sorgen, sind Voraussetzungen für das Gelingen des Zusammenlebens in einer sich in rasantem Tempo verändernden Gesellschaft: Das ist die Aufgabe von Regierungen und Zivilgesellschaft.

Deshalb begrüßt der Landesfrauenbeirat, dass die Landesregierung die Chancen des Demografischen Wandels sieht und mit einer positiven Vision „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ belegt.

Das ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Wir werden gerne mitgehen, vielleicht nicht immer nebeneinander, aber immer parteilich für Frauen und Mädchen, parteilich für die qualifizierteste Frauengeneration aller Zeiten, die auch in Zeiten des Demografischen Wandels absurderweise immer noch dafür kämpfen muss, ihre Potentiale gleichberechtigt in alle Bereiche der Gesellschaft einbringen zu können – auch im Zusammenland Rheinland-Pfalz.



Gisela Bill

Vorsitzende des Landesfrauenbeirats
Rheinland-Pfalz

Der Landesfrauenbeirat ist ein Gremium von Expertinnen aus Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbänden. Er berät die Landesregierung in frauenpolitischen Fragen, macht Vorschläge zu frauenpolitischen Initiativen und nimmt Stellung zu Gesetzentwürfen und Gesetzesvorhaben. Unser Ziel ist es, die Stellung der Frauen in der Gesellschaft zu verbessern, Gleichberechtigung zu verwirklichen, gleiche Chancen für Frauen und Männer in Familie, Beruf und Gesellschaft herzustellen, eine eigenständige soziale Absicherung für alle Frauen zu gewährleisten. Wir führen Fachtagungen zu frauenpolitischen Themen und Ereignissen durch, betreiben Öffentlichkeitsarbeit, pflegen ein frauenpolitisches Netzwerk, auch über die Mitgliedschaft im Landesfrauenbeirat hinaus und stehen in regelmäßigem Kontakt zu Abgeordneten und Fraktionen im Landtag.



Meine, Deine, unsere Zukunft

Unsere Gesellschaft überaltert. Diese Aussage begegnet uns in vielen Medien. Was heißt das?

Wir können zwei sich verstärkende Trends beobachten: zum einen werden die Menschen immer älter, zum anderen nimmt die Bevölkerung ab.

Während die Männer in 1990 eine Lebenserwartung von 72 Jahren hatten, betrug sie 2012 78 Jahre. Bei den Frauen hat sich in der gleichen Zeit ein Anstieg von 78 Jahren auf 83 Jahren ergeben. Dadurch werden die Rentensysteme länger beansprucht. Der medizinische Fortschritt führt zu stärkeren Belastungen der Gesundheitssysteme. Entsprechend werden die Pflegekosten steigen. Hier muss dringend ein Konzept erarbeitet werden, wie die Pflege gewährleistet werden kann. Frauen können sich die familienbedingten Fehlzeiten nicht länger leisten. Vielen droht schon jetzt durch Kinder- und Pflegezeiten in der Familie Altersarmut.

In Deutschland werden weniger Kinder geboren als Menschen sterben. Hält der Trend an, stehen dem Arbeitsprozess sukzessive weniger Mitarbeiter zur Verfügung. Schon jetzt wird überall über das Thema Fachkräftemangel gesprochen. Das Verhältnis von Arbeitnehmern zu Rentnern verschlechtert sich weiter, wodurch nicht nur die Rentensysteme länger sondern auch stärker belastet werden. Weniger Produktion führt zu einem sinkenden Bruttoinlandsprodukt und Wohlstand.

Was können wir tun?

- Wir müssen mehr Frauen in die bezahlte Arbeitswelt bringen

Dafür brauchen wir eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, partnerschaftliche Entscheidungen über die Aufteilung der Elternzeit sowie adäquate Kinderbetreuung. Frauen brauchen die Unterstützung von ihren Arbeitgebern, die gleichen Karrieremöglichkeiten und mehr Frauen in Führungspositionen. Mit Überschreiten der kritischen Masse wird sich die Unternehmenskultur positiv verändern. Eine Studie von Ernst & Young belegt, dass dies sogar Vorteile für Unternehmen bringt.

- Wir müssen die Bildung noch verbessern – für Migranten und Jugendliche – und sie im Berufsprozess integrieren

Viele unserer Jugendlichen haben wenig Unterstützung in ihren Familien. Das Lernen und die Karriereentwicklung hat dort kaum eine Bedeutung. Hier müssen wir sensibilisieren und unterstützen. Nicht nur bei Kindern mit Migrationshintergrund gibt es einen hohen Wirkungszusammenhang zwischen fehlenden Sprachkenntnissen und Einkommens- bzw. Bildungsarmut. Sie kommen oft gar nicht in den Arbeitsprozess. Da die Einkommens- bzw. Bildungsarmut mittlerweile als vererblich gilt, müssen wir dringend für gute Sprachkenntnisse bei allen Kindern (und Eltern) sorgen. Inklusion muss auf die Bedürfnisse der Betroffenen optimal, qualitativ und quantitativ zugeschnitten sein. Bestehende Programme und Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit in zu überprüfen.

- Wir müssen ältere Arbeitnehmer länger im Berufsprozess halten

Das geht nur, wenn die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass sie ihre Aufgaben länger wahrnehmen können und auch wollen. Hier spielen eine Menge Faktoren hinein. Die Zukunft muss ein flexibles Arbeits- und Rentensystem/ Versorgungssystem sein. Wir müssen den Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz attraktiv, zukunftsorientiert und innovativ machen. Das schafft soziale Stabilität.

- Wir müssen sofort Lösungen für die Hebammen finden

Unsere Gesellschaft braucht und fordert dringend Kinder. Umso wichtiger ist es, dass Eltern die Sicherheit haben, dass ihre Kinder einen sicheren Start ins Leben haben. Seit Jahren sind die Probleme der Hebammen bekannt: zu hohe Prämien für die Berufshaftpflicht, zu hohe Schadenssummen, Auslauf der Versicherungsverträge für die Geburtsbegleitung im Juli 2015 und 2016 und zu niedrige Vergütungen. Die beteiligten Akteure, die Hebammen, die Krankenkassen, die Versicherungsgesellschaften sowie die Politik haben immer noch kein schlüssiges und nachhaltiges Konzept erarbeitet. Der LFR hat im Oktober 2014 eine Podiumsdiskussion durchgeführt und anschließend die Landes- und Bundespolitik aufgefordert, hier dringend unterstützend einzugreifen.

- Wir müssen die medizinische Versorgung sichern

Es müssen Maßnahmen gegen den Mangel an Hausärztinnen und -ärzten, der sich besonders im ländlichen Raum entwickelt, getroffen werden.

Dazu gehören mehr Studienplätze für Allgemeinmedizin und eine Veränderung der Zugangsbedingungen zum Studium.

- Wir müssen Konzepte entwickeln, die ein selbständiges Leben im Alter unterstützen

Dazu zählen u.a. neue Wohnformen, die sich in Ansätzen bereits ausbilden - wie z. B. Mehrgenerationenhäuser. Sie sollten stärker und systematischer gefördert werden, da sie eine Möglichkeit für längere Selbständigkeit im Alter darstellen.

Der Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz e.V. (LFR) ist das Sprachrohr der Frauen in Rheinland-Pfalz. Er ist der Dachverband für Vereine und Verbände, die sich zur Aufgabe gestellt haben, Frauen zu unterstützen. Gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Viele der vorgenannten Lösungsansätze werden von unseren Mitgliedern gefordert und unterstützt. Der LFR agiert dabei unabhängig, überparteilich und unkonfessionell. Zusammen mit seinen Mitgliedern erreicht er 140.000 Frauen im Bundesland. Um die gemeinsamen Ziele voranzubringen, vernetzt er sich mit den 15 Landesfrauenräten in den anderen Bundesländern und erreicht so ca. 14 Mio. Frauen in Deutschland.



Claudia Rankers
Vorsitzende

Der Jugend gehört die Zukunft – oder nicht?

Der Landesjugendring ist der Zusammenschluss von derzeit 23 Jugendverbänden in Rheinland-Pfalz. Als Dachorganisation vertreten wir nicht nur die Belange unserer Mitgliedsverbände, sondern die Interessen aller Kinder und Jugendlichen in Rheinland-Pfalz gegenüber Politik und Gesellschaft.

Junge Menschen werden im Zuge des demografischen Wandels als Minderheit in einer stetig älter werdenden Gesellschaft aufwachsen. Wie kann es gelingen ihren Bedürfnissen und Interessen, auch bei einer zahlenmäßigen Überlegenheit der Älteren, Geltung zu verschaffen? Nur indem Kinder und Jugendliche nachhaltig und ernsthaft in Entscheidungsprozesse einbezogen und bei allen politischen Entscheidungen jugendliche Perspektiven berücksichtigt werden.

Räume, Freiräume, Zeiträume: Herausforderung für die Jugendverbandsarbeit

Kinder und Jugendliche brauchen Raum und Zeit, um sich zu entfalten und auszuprobieren. Sie brauchen Bereiche, die sie gestalten können und in denen die Entscheidungsmacht bei ihnen liegt. Diese Räume in Zukunft zu schaffen und zu erhalten, wird die Herausforderung der Jugendarbeit im demografischen Wandel sein. Dabei geht es sowohl um Räume als lokale Orte (bspw. um die Auseinandersetzung mit der Verdichtung in städtischen und die Ausdünnung in ländlichen Gebieten), als auch um unverzweckte Zeiträume.

Jugendverbandsarbeit wird zunehmend damit zu kämpfen haben, dass die Zahl junger Ehrenamtlicher zurückgeht. Der anerkennende Umgang mit jungen Freiwilligen, muss deshalb zukünftig noch ernster genommen werden. Dazu gehört, jugendliche Ehrenamtliche vor Zeitkonkurrenzen zu schützen. Die bildungspolitischen Reformen der vergangenen Jahre – wie die Ausweitung der Ganztagschulen, die Verkürzung der Schulzeit und die Umstellung der Bildungsabschlüsse – haben zu einer Verschulung des Alltags von Kindern und Jugendlichen geführt. Unter der zeitlichen Verdichtung leiden das ehrenamtliche Engagement und die außerschulische Bildung.

Ganzheitliche Bildung und gesellschaftliche Teilhabe

Der überwiegende Teil des Wissens- und Kompetenzerwerbes findet nicht in Bildungseinrichtungen, sondern in informellen und non-formalen Lernzusammenhängen statt. Dazu zählt neben Familie und Peergroup der Bereich der Jugendarbeit und im Speziellen das freiwillige Engagement in Jugendverbänden. Deshalb ist der Zugang zu diesen Lernorten von entscheidender Bedeutung für die gesellschaftliche Teilhabe. Dies gilt besonders für Kinder, die in bildungsfernen Familien aufwachsen und deren Anteil an der jungen Generation signifikant zunehmen wird. Zum Umgang mit dem Bevölkerungswandel gehört deshalb der Mut zu einer Veränderung der Bildungslandschaft, in der Schule nicht als allmächtiges Zentrum des Bildungssystems steht, die Bedürfnisse und Potenziale junger Menschen berücksichtigt und non-formale Lernorte ein fester Bestandteil werden. Und: damit alle Jugendlichen einen sicheren Einstieg in das Berufsleben finden, brauchen wir eine Ausbildungsgarantie.

Es gibt keine „demografische Rendite“

Wer allein die abnehmende Anzahl an Kindern und Jugendlichen betrachtet, der mag auf die Idee kommen, es gebe so etwas wie eine „demografische Rendite“ und man könne künftig im Bildungssystem, der Kinder- und Jugendarbeit und im Bereich der familienunterstützenden Leistungen mit Einsparungen rechnen. Tatsächlich wird der Demografische Wandel einen verstärkten und intensiveren Aufwand für weniger junge Menschen bedeuten. Je weniger Kinder und Jugendliche es geben wird, desto wichtiger ist es, alle mitzunehmen. Das ist möglich – wenn die Vielfalt an Angeboten, Inhalten und Methoden, die die Jugendarbeit auszeichnet, erhalten bleibt und bestehende Strukturen geschützt werden. Besonders ländliche Kommunen können durch Investitionen in Kinder- Jugend- und Familienfreundlichkeit den negativen Folgen des Demografischen Wandels, wie der Abwanderung, aktiv entgegen wirken.

Eigenständige Jugendpolitik als Demografie-Strategie

In Rheinland-Pfalz ist in den vergangenen Monaten entscheidendes passiert, um Kinder-, Jugend- und Familienfreundlichkeit zu einer Grundhaltung der Politik und der Ausgestaltung sozialer Infrastruktur zu machen. Gemeinsam mit dem Jugendministerium und anderen Akteur_innen der Jugendarbeit und Jugendhilfe, stehen wir am Anfang des Prozesses zur Entwicklung einer Eigenständigen Jugendpolitik für Rheinland-Pfalz.

Eigenständige Jugendpolitik stellt einen neuen Politikansatz dar: Wir wollen, dass Politik, die junge Menschen betrifft, nicht länger nur in Einzelabschnitte und Ressortzuständigkeiten unterteilt

wird. Weil die Entscheidungen aller Politikfelder sowohl die Gegenwart als auch die Zukunft junger Menschen beeinflussen, ist Eigenständige Jugendpolitik sowohl Ressort- als auch Querschnittspolitik. Ergebnis des Prozesses muss eine umfassende und nachhaltige programmatische und gesetzliche Verankerung von Rahmenbedingungen und Förderstrukturen sein – zum gelingenden Aufwachsen aller Jugendlichen in einer stetig älter werdenden Gesellschaft.



Volker Steinberg
Vorstandsvorsitzender

Landesseniorenvertretung Rheinland-Pfalz



1. Worin sieht Ihre Organisation/Institution Risiken/Herausforderungen und Chancen, die der demografische Wandel für Ihren Zuständigkeitsbereich mit sich bringt?

Die Menschen in Rheinland-Pfalz werden gesünder und fitter älter. Die Landesseniorenvertretung und die Seniorenbeiräte im Land kümmern sich in erster Linie um die Interessen und Bedürfnisse der Seniorinnen und Senioren.

Wir stellen dabei sehr oft fest, dass unsere Überlegungen eben nicht nur die ältere Generation betreffen. Wenn wir als Beispiel die Barrierefreiheit, welche auch für Mütter mit Kinderwagen u. a. oder die ärztliche Versorgung im ländlichen Raum – vor allem mit Fachärzten – und dabei auch die Terminproblematik bedenken, so gilt dies für alle Bevölkerungsschichten.

Diesen Herausforderungen wollen und müssen wir uns stellen und gemeinsam versuchen, vernünftige, vertretbare Lösungen zu finden.

Die guten Kontakte mit den Ministerien und die konstruktiven Gespräche, welche in regelmäßigen Abständen stattfinden, werden dazu beitragen.

2. Welche wesentlichen Maßnahmen hat Ihre Organisation/Institution bereits ergriffen, um den Risiken des demografischen Wandels zu begegnen und seine Chancen zu nutzen, und welche Ziele verfolgt sie mit diesen Maßnahmen?

Der demografische Wandel birgt nicht nur Risiken, sondern auch Chancen. Die überwiegende Mehrheit der älteren Generation ist bereit, die eigenen Lebenserfahrungen auch an die jüngere Generation weiterzugeben.

Es werden auch in der Zukunft sich weiterhin ältere Menschen ehrenamtlich engagieren, sei es in den verschiedensten Organisationen, Institutionen aber auch auf kommunaler oder Landesebene

Das Ziel der Landesseniorenvertretung ist es, zu einem ehrlichen und guten Miteinander der Generationen einen Teil dazu beizutragen. Wir treten dafür ein, dass jedem Menschen ein selbstbestimmtes Leben im Alter möglich ist und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu schulen wir die Mitglieder in Seminaren, auf der jährlichen Mitgliederversammlung und dem jährlichen Seniorenforum.

3. Welche weiteren Maßnahmen/nächsten Schritte plant Ihre Organisation/Institution?

Wir – der Vorstand und die vielen Mitglieder in den landesweit verteilten Seniorenbeiräten – werden auch nach der Neuzusammensetzung nach der Kommunalwahl 2014 mit breitgefächerten, weiterbildenden Seminaren, Versammlungen und sonstigen Zusammenkünften dazu beitragen, dass unsere Vorgehensweise, zusammen mit weiteren Maßnahmen und Aktivitäten aus anderen Bereichen helfen, dass der Oberbegriff „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ wie vieles andere eine Erfolgsgeschichte wird.

4. Mit welchen Partnerinnen und Partnern arbeiten Sie zusammen, um den demografischen Wandel in Ihrem Zuständigkeitsbereich erfolgreich zu gestalten?

Unsere Bevölkerung wird älter, weniger und bunter. Den daraus sich erwachsenden Veränderungen müssen wir uns stellen. Wir sind an dem Wohlergehen unserer Gemeinschaft interessiert und deshalb geht es manchmal ohne eine gesellschaftspolitische Position nicht.

Mitglieder des Vorstandes der Landesseniorenvertretung arbeiten in der AGARP (Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration Rheinland-Pfalz), im Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen und in der Landeszentrale für Gesundheitsförderung mit und bringen dort ihre Meinungen und Ansichten zu den diversen vielschichtigen Aufgabenstellungen ein. Durch die enge Zusammenarbeit auch mit den Landesministerien, der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen), den Pflegestützpunkten, der BAG LSV (Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesseniorenvertretungen) und der Verbraucherzentrale, erfahren wir als Vorstand eine sehr gute Unterstützung. Für unsere Öffentlichkeitsarbeit sorgt eine Extra Seite in der landesweiten Seniorenzeitung Spätlese sowie unsere Internetseite: www.landesseniorenvertretung-rlp.de

Fazit

Mit unserer Arbeit wollen wir dazu beitragen, dass es in Rheinland-Pfalz kein „Gegeneinander“ sondern ein „Miteinander“ der Generationen gibt und somit den demografischen Wandel mitgestalten.



Herman-Hartmut Weyel
Vorsitzender

Die Alterspyramide steht Kopf, die Zahl der Kinder und Jugendlichen geht zurück, die von älteren Menschen steigt. Der demografische Wandel ist auch im rheinland-pfälzischen Sport, in seinen knapp 6.300 Sportvereinen angekommen. Die Veränderungen zeigen sich insbesondere im ländlichen Raum, in strukturschwachen Regionen, zuvorderst als „Nachwuchsproblem“ und wirken sich auch auf die Organisation des Spiel- und Wettkampfbetriebes aus.

Konkret verrät der Blick in die aktuelle Bestandserhebung des Landessportbundes ein Plus von 56.000 Mitgliedschaften in den vergangenen zehn Jahren im Bereich über 60-Jährigen und ein Minus von 36.000 Mitgliedern bei den sieben bis 14-Jährigen im gleichen Zeitraum. Die Gründung von bereits erfolgten Spielgemeinschaften (insbesondere in den Spisportarten) wird sich in der Fusion von Vereinen fortsetzen. Spielsysteme, Mannschaftsgrößen und Regeln sind demgemäß flexibel anzupassen. Anpassung bedeutet aber nicht nur Kooperation mit anderen Sportvereinen. Anpassung bezieht auch die Vernetzung mit anderen Vereinen, Verbänden, Bildungseinrichtungen und auch den Kommunen mit ein.

Dem Rückgang jüngerer Menschen steht die starke Zunahme von Menschen in den höheren Altersklassen gegenüber. Mitgliedergewinnung sollte also bei diesen beginnen, wobei nicht zu unterschätzen ist, dass die Gruppe der Älteren äußerst heterogen ist, was Voraussetzungen, Interessen und Ziele betrifft. Man begegnet aktiven, mobilen, gesundheitsbewussten, gutsituierten Seniorinnen und Senioren ebenso wie denen, die von Armut bedroht, krank, zunehmend immobil und auf Hilfe angewiesen sind.

Es wird für die Sportvereine ebenso notwendig wie schwierig sein, ihre Angebote auf eben diese Generation hin auszurichten; vor allem muss dabei noch konsequenter die gesundheitliche Prävention in den Vordergrund rücken. Viele Sportorganisationen und –vereine reagieren schon länger auf diese Entwicklung. Im Bereich der Aus- und Fortbildung gibt es mittlerweile spezielle Qualifizierungsangebote für den Sport mit Älteren („Sport in Prävention“, Seniorensport-Berater, Kursleiter Seniorensport,...); die bisher mit dem Qualitätssiegel „Sport Pro Gesundheit“ zertifizierten über 2.000 speziellen Bewegungsangebote in Rheinland-Pfalz lassen entsprechende Weichenstellungen in den Sportvereinen deutlich erkennen und auch in der Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Altenpflege und –hilfe betreten erste Vereine „Neuland“. Auch hier kommen die Menschen nicht zum Verein, umgekehrt, den Menschen wird Bewegung dort angeboten, wo sie ihren Alltag verbringen. Derzeit beteiligen sich 30 Sportvereine an einem seit 2011 durch das Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur geförderten Modellprojekt.

Grundsätzlich gilt: Qualität muss vor Quantität gehen. Nur unter dieser Voraussetzung werden die Angebote auch angenommen und lassen sich auf Dauer auch finanzieren.

Der demografische Wandel in der Bevölkerungsentwicklung erfordert vielfach auch ein Umdenken in der Schaffung von Sport- und Bewegungsräumen. Hierzu ist eine frühzeitige und qualifizierte Zusammenarbeit mit den kommunalen und anderen Trägerorganisationen anzustreben.

„Ökonomisch“ handeln heißt hier die Devise. Bereits vorhandene Ressourcen müssen einbezogen werden, so die Nutzung von Bürgerhäusern,

kirchlichen Einrichtungen, geschlossenen Schulgebäuden, Spielplätzen für Ältere, öffentlichen Plätzen, Parkhäusern und Firmenanlagen als Sporträume. Denn nicht überall wird man für jede Art von Sport noch spezielle Sportstätten vorhalten können.

„Flexibilität“ heißt das Gebot der Stunde, ob es nun um Sporträume, Angebotsinhalte, Formen der Mitgliedschaft, Öffnungszeiten oder gar um Fragen der Mobilität im Sinne der Einrichtung von Fahrdiensten geht.

In Folge gesellschaftlicher Entwicklungen und struktureller Veränderungen des Schul- bzw. Bildungssystems (während es im Schuljahr 2002/2003 noch 75 Ganztagschulen gab, weist die Statistik aktuell 711 Ganztagschulen aus) sind die Sportvereine heute zum Zwecke eigener Zukunftssicherung mehr denn je gefordert, sich auch in Systemen außerhalb ihres Vereins zu engagieren. Der LSB Rheinland-Pfalz hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Bewegung schon im Elementarbereich zu fördern, indem er Kooperationen zwischen Kindergärten mit Sportvereinen unterstützt und auch für ein entsprechendes Fortbildungsangebot für ErzieherInnen und ÜbungsleiterInnen sorgt.

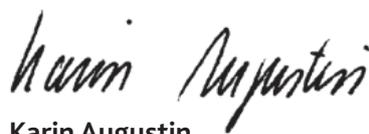
Im Bereich der Schulen bringt der Ausbau der Ganztagschulen erhebliche Veränderungen für Sportvereine mit sich. U.a. steht zu erwarten, dass die zunehmende Verweildauer der Kinder in der Schule zu Lasten der Vereine geht. Deshalb sind Vereine auch hier gefordert, sich immer stärker in den Schulen selbst zu engagieren. Bleibt zu hoffen, dass mit der Rahmenvereinbarung zwischen Land und Landessportbund den Sportvereinen zur Bewältigung dieser zusätzlichen Herausforderung eine effektive und nachhaltige Hilfe gegeben ist.

Wiewohl infolge gesellschaftlicher Entwicklungen mit dem Einbezug neuer Zielgruppen den Vereinen neue Anstrengungen abverlangt werden, bieten sich jedoch auch Chancen, auf die ein oder andere auch problematische Entwicklung im

Sport Antworten zu finden. So könnten gerade in den höheren Altersgruppen neue ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Vereinsarbeit gewonnen werden. Menschen jenseits des Berufslebens oder von Zeiten von Kindererziehung suchen häufig neue Betätigungsfelder. Sie gilt es anzusprechen. Die Rahmenbedingungen sind dabei mit deren spezieller Lebenssituation abzustimmen. Neue Engagementformen, aufgabenteilig, ggf. projektbezogen, zeitlich begrenzt, etc. kämen dem entgegen. Anreize können auch kostenlose Angebote der Weiterbildung oder Maßnahmen öffentlicher Anerkennung sein.

Gleiches gilt im Hinblick auf die Gruppe der noch stark unterrepräsentierten Migrantinnen und Migranten. In gut 19 Prozent der rheinland-pfälzischen Vereine bekleiden Personen mit Migrationshintergrund auch ehrenamtliche Positionen. Insgesamt haben jedoch nur 1,9 Prozent aller ehrenamtlich Engagierten im rheinland-pfälzischen Sport einen Migrationshintergrund. Hier helfen spezielle Programme zur Integration im und durch den Sport.

Um den demografischen Wandel im Sport ohne existentielle Einbußen zu überstehen, muss die Vernetzung der Sportvereine in alle gesellschaftlichen Bereiche hinein ausgebaut werden. Entwicklungen im Sport verlaufen nicht losgelöst von anderen Feldern gesellschaftlicher Interaktion. Nur mit dem Blick aufs Ganze wird man den Herausforderungen unserer Zeit begegnen können.



Karin Augustin
Präsidentin

Soziale Vorsorge für das hohe Alter

Die Wohlfahrtsverbände und ihre Einrichtungen sind mit den demografischen Veränderungen ebenso konfrontiert wie alle anderen gesellschaftlichen Akteure.

Eine sinkende Anzahl von Kindern und jungen Menschen steht heute einer stetigen Verlängerung der Altersphase gegenüber. Aktuell geht man von einer Verlängerung von 3 Monaten/Jahr aus, d. h. die Neugeborenen von heute haben gute Chancen 100 Jahre alt und mehr zu werden. Die Komplexität des damit verbundenen gesellschaftlichen Wandels ist historisch ohne Beispiel und berührt alle Ebenen unseres Zusammenlebens.

Den stärksten Zuwachs unter allen Altersgruppen werden die Hochaltrigen erfahren, auf die sich deshalb sehr viele unserer Aktivitäten konzentrieren. Mit dem Begriff Hochaltrigkeit wird gegenwärtig die Lebensphase ab den 8. Lebensjahrzehnt bezeichnet. In dieser Phase steigt die Wahrscheinlichkeit, aufgrund gesundheitlicher Einbußen hilfe- oder pflegebedürftig zu werden und deshalb u. U. den langjährigen Wohnsitz aufgeben zu müssen. Hinzu kommen in hohem Maße soziale Einbußen, so droht hochaltrigen Frauen der Partnerverlust durch die allgemein geringere Lebenserwartung der Männer.

Wie eine stille Epidemie legen sich Demenzerkrankungen mit ihren außerordentlichen Belastungen für die Betroffenen und ihre Familien über das hohe Alter. Allerdings gilt es zu betonen, dass Hochaltrigkeit trotzdem nicht automatisch mit Abhängigkeit gleichgesetzt werden darf, denn sogar bei den über 90jährigen Menschen leben noch 38 Prozent weitgehend unabhängig und selbstbe-

stimmt mit ihren altersbedingten Einschränkungen und gut behandelbaren chronischen (Alters-) Erkrankungen, ohne pflegebedürftig zu sein.

Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, der Paritätische Wohlfahrtsverband und die Diakonie arbeiten seit langem an der Verbesserung der Lebenslagen ihrer hochaltrigen Klienten: Sie bieten soziale Begegnung, kulturelle Aktivitäten, Bildungsangebote, Pflege, Betreuung, Beratung und klassische Wohnformen für das Alter.

Gerade für umfassende Bedarfslagen alter Menschen zeigt sich jedoch, dass vieles an Hilfen unter dem Primat der Pflege(-versicherungs-)logik entwickelt werden musste, was eine starke Defizitorientierung impliziert. Dieses Altersbild verstellt gegenwärtig den Blick auf die Ressourcen auch des hohen Alters. Bei zusätzlich knappen öffentlichen Kassen ist das Innovationspotenzial sozialer Dienste deshalb bisher begrenzt. Selbst die Förderung von Freiwilligem Engagement und Selbsthilfeeaktivitäten alter Menschen kommt schließlich nicht ohne professionelle Orchestrierung aus. Dieses Engagement der Altengenerationen ist allerdings für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben unerlässlich, ohne dass professionell zu erbringende soziale Aufgaben in Frage gestellt werden dürfen.

Unter dem Blickwinkel der Hochaltrigkeit experimentieren die Wohlfahrtsverbände mit einer Reihe von Maßnahmen, wie sie als gesellschaftlich relevante Akteure gemeinsam mit anderen Partnern an der Bildung eines differenzierten Demografie-Bewusstseins mitwirken können, um eine demografiesensible Anpassung bzw. Umgestaltung der sozialen Architektur mit zu gestalten.

Dazu gehört, dass wir seit einigen Jahren die Renaissance gemeinwesenorientierter (modern: sozialraumorientierter) Arbeitsprinzipien in allen Feldern sozialer Arbeit vorantreiben und uns politisch dafür einsetzen, dies im Leistungsrecht entsprechend abzubilden. Weil ländliche Räume die demografischen Auswirkungen mit besonderer Wucht treffen, tragen wir dazu bei, Freiwillig Engagierte ebenso wie professionell Tätige zu kompetenten Unterstützern/Anstiftern von Initiativen zu altersgerechten und inklusiven Dörfern und Quartieren zu machen. Darüber hinaus entwickelt zum Beispiel die Diakonie Rheinland-Pfalz gegenwärtig gemeinsam mit Kulturorganisationen wie dem Museumsverband Rheinland-Pfalz Konzepte, um neue Verantwortungsrollen für das Freiwillige Engagement alter Menschen zu befördern und insbesondere sozial benachteiligten Menschen Kulturerfahrungen zugänglich zu machen.

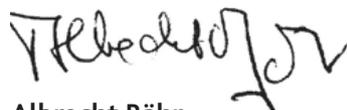
Gemeinsam mit Sportorganisationen arbeiten einige Wohlfahrtsverbände an der nachhaltigen Etablierung eines bewegungsbasierten Präventionsangebots für Hochaltrige (MOMENT! – motorisches und mentales Training). Gleichzeitig sensibilisieren wir im Rahmen der Personalentwicklung Arbeitgeber hinsichtlich der Gesundheitsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Für die nähere Zukunft planen die Wohlfahrtsverbände verstärkte Aktivitäten zur Diskussion außerfamiliärer Verantwortungsrollen im Alter, insbesondere neuer Strategien inner- und intergenerativen Hilfen des höheren und hohen Alters. Dies geschieht auch vor dem Hintergrund absehbarer Verarmungstendenzen künftiger Rentnergenerationen. Damit begegnen wir der verbreiteten

Defizitorientierung und ermöglichen Sinnstiftung und Solidaritätshandeln der Altengenerationen.

Hinsichtlich lokaler Lösungen zu Pflege und neuer Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere im ländlichen Raum werden wir uns dem Thema Pflegefamilien widmen müssen. Weiterhin wird es um Neubestimmung und Anregung gelebter Nachbarschaftshilfe vor Ort gehen müssen

Die Komplexität des demografischen Wandels lehrt uns, dass wir Vorhaben nur partnerschaftlich und gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Partnern verwirklichen können. Die dazu notwendige Bereitschaft jenseits scheinbar vorrangiger Organisationsinteressen nachhaltig zu wecken, wird eine Grundvoraussetzung für demografiesensibles Handeln werden. Die LIGA wird dazu ihren Beitrag leisten.



Albrecht Bähr

Vorsitzender der LIGA-Kommission
Alterskulturen und
Demografischer Wandel

Demografischer Wandel in RLP eine Herausforderung auch für Lesben, Schwule und Transidente

QueerNet Rheinland-Pfalz e.V., der Zusammenschluss queerer Organisationen in Rheinland-Pfalz, hat sich seit einigen Jahren auf den Weg gemacht auch die Lebenssituation älterer Schwuler, Lesben und transidenter Menschen zu beleuchten. Dabei sind wir immer wieder auf Unkenntnis über die besondere Situation von Lesben und Schwulen und Transidenten im Alter v.a. in der Pflege und Betreuung gestoßen.

Erfahrungen in anderen Ländern in Europa (GB, Schweden) aber auch in der Bundesrepublik in Berlin zeigen, dass es ein großes Bedürfnis von Lesben und Schwulen nach Zusammenleben auch im Alter gibt und dass dies v.a. in Mehrgenerationenhäusern gewünscht ist. Statistisch gesehen leben 41 Prozent ältere Schwule und Lesben als Single, was den hohen Bedarf an Betreuung und wertschätzenden Formen des Zusammenleben auch im Alter noch einmal unterstreicht.

Viele ältere Schwule und Lesben haben den Eindruck verstecken zu müssen, wer sie sind und wie sie fühlen, weil sie Angst vor der Reaktion einer ihre Lebensweise ablehnenden Umgebung haben. Zwar wird Homosexualität oft toleriert, aber doch auch nicht verstanden. Das löst bei vielen Gefühle von Einsamkeit aus und oft ein erneutes Verstecken aus Sorge nicht so akzeptiert zu werden, wie man/ frau selber aktiv als Schwule, Lesbe, Transidente(r) gelebt hat.

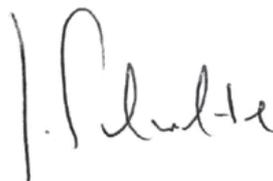
QueerNet RLP e.V. ist vor allem auf der politischen Ebene aktiv geworden um auf die Notwendigkeit einer akzeptierenden Umgebung für ältere Lesben, Schwule und Transidente hinzuweisen; ein

Bewusstsein über die besondere Lebenssituation dieses Personenkreises bei allen an der Betreuung Älterer Beteiligten steht dabei an erster Stelle. Dies kann in Gesprächsrunden der Mitarbeitenden der Einrichtungen geschehen, sollte aber sinnvollerweise schon mit verpflichtenden Modulen in den ärztlichen und pflegerischen Aus- und Weiterbildungen, v.a natürlich der Altenpflege beginnen.

Als Partner_innen wünscht sich QueerNet RLP neben der Kooperation mit den staatlichen und privaten Ausbildungsinstitutionen vor allem die Unterstützung der großen Träger der Sozialeinrichtungen: Caritas, Diakonie, AWO. So hat die Landesregierung von NRW einen Beauftragten berufen, der als Ansprechpartner für die Einrichtungen zur Verfügung steht und auch selber Aus- und Weiterbildungen durchführt.

Nur ein Bewusstsein für die besondere Situation von Schwulen, Lesben und Transidenten im Alter in den Einrichtungen vor Ort kann in angemessener Weise eine befriedigende Situation für alle Bewohner_innen und Bewohner schaffen.

Die Wahrnehmung und Akzeptanz von Lesben, Schwulen und Transidenten gehört selbstverständlich dazu.



Joachim Schulte
Sprecher QueerNet RLP e.V.



Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

www.demografie.rlp.de





2. LANDESENTWICKLUNG, DASEINSVORSORGE, WOHNEN

**Infrastruktur, Technologie, Energie, Mobilität,
Gesundheit und Pflege**

Der demografische Wandel stellt neue Herausforderungen an eine zukunftsfähige Infrastruktur im Land. Zusammen entwickeln wir in Rheinland-Pfalz innovative Ansätze für bedarfsgerechte und bezahlbare Angebote insbesondere in der medizinischen und pflegerischen Versorgung, beim Wohnen, bei der Mobilität, der Ver- und Entsorgung sowie in Sport und Freizeit. Unser Ziel sind gute und gleichwertige Lebensbedingungen in allen Teilen des Landes.



Rahmenbedingungen neu denken

Der Rückgang und die Alterung der Gesellschaft werden sich in den nächsten Jahren nicht nur auf die Anzahl an Fachkräften und die Beschäftigungsstruktur auswirken, sondern auch nachhaltig unser soziales Sicherungssystem beeinflussen.

Dennoch bedeutet diese Entwicklung nicht nur ein Risiko für unsere Gesellschaft. Vielmehr sollte sie auch als Chance verstanden werden, die Strukturen der Unternehmen auf die neuen Rahmenbedingungen auszurichten und die gewonnenen Lebensjahre der Arbeitnehmer effizient zu nutzen. Fakt ist: Waren es im Jahr 2011 noch 41 Millionen Erwerbstätige, wird das Arbeitskräftepotenzial bis 2030 um ca. 6 Millionen sinken. Außerdem werden im Jahr 2020 fast 40 Prozent der Arbeitnehmer zwischen 50 und 65 Jahre alt sein.

Die AOK als Partner auf dem Weg in die Zukunft

Vor allem die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention nimmt eine wichtige Rolle ein. In einigen Jahren werden Mitarbeiter über 45 Jahre einen Großteil der Belegschaft ausmachen, zugleich sind die Unternehmen mehr denn je auf gesunde und arbeitsfähige Arbeitnehmer angewiesen. Berufliche Belastungen wirken sich dabei nachweislich stärker auf die Gesundheit älterer Mitarbeiter aus. Auch chronische Krankheiten führen zu längeren Arbeitsunfähigkeitsdauern dieser Altersgruppe. „Für die Betriebe lohnt sich das Engagement, weil sie damit die Produktivität verbessern und ihre Arbeitskräfte an sich binden. Ganz entscheidend dabei ist, auf ein nachhaltiges Demografie-Management zu setzen und schon junge Beschäftigte zu fördern, um ihre Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -motivation zu

erhalten“, so die AOK-Vorstandsvorsitzende Dr. Irmgard Stippler.

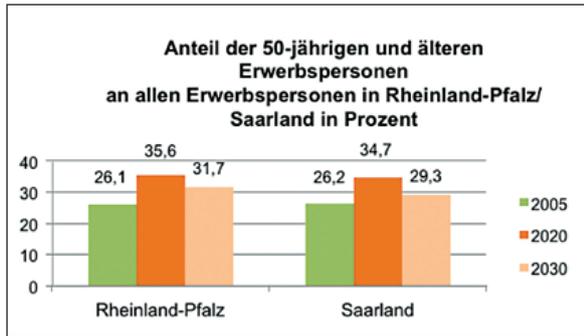
Auch hier steht die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse den Unternehmen seit über 25 Jahren unterstützend zur Seite und ist jährlich in über 600 Unternehmen beratend aktiv. Damit engagiert sich die Gesundheitskasse auf betrieblicher Ebene überdurchschnittlich stark für ihre Versicherten.

Von den Projekten der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland profitieren auch viele ältere Beschäftigte. Für jedes Unternehmen unterstützen qualifizierte Projektmanager der AOK den gesamten maßgeschneiderten Prozess aus Analyse, Beratung und Coaching.

Diese Analysebausteine und Instrumente fokussieren dabei zwei Handlungsschwerpunkte: die Förderung des persönlichen Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten und die Förderung gesundheitsgerechter Bedingungen an den Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und in der Arbeitsorganisation. So leistet die AOK ihren Beitrag dazu, dass Menschen gesund bleiben, indem sie sich gezielt ernähren, mehr bewegen sowie wohlfühlen und in Betrieben Unterstützung erfahren.

Prävention als Chance

Aufgrund dieser Entwicklung bietet die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse flächendeckend für Unternehmen jeder Betriebsgröße persönlich ausgerichtete Demografie-Beratungen durch ihre AOK-Projektleiter an. Diese zertifizierten Demografie-Berater geben einen systematischen Überblick über die Ausgangssituation hinsichtlich der Alters- und Personalstruktur, der bisherigen Personalmaßnahmen, der Arbeitsorganisation und



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

-gestaltung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unternehmenskultur. Durch Analysen dieser Faktoren und Sensibilisierung der Führungskräfte mit Hilfe von Workshops, können daraufhin geeignete Maßnahmen und Empfehlungen zur Verbesserung abgeleitet werden.

Wenn es den Unternehmen gelingt, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der älteren Arbeitnehmer durch gezielte Maßnahmen zu verbessern und sie bestmöglich und gemäß ihren Voraussetzungen in das Unternehmen einzubinden, kann das Potenzial älterer Mitarbeiter optimal genutzt werden. Das berufsbezogene Wissen und die Fertigkeiten sind für die Unternehmen elementar und können entscheidend dem Fachkräftemangel entgegenwirken und zur Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

„Zukunft ist zu einem gehörigen Teil auch aus dem gemacht, was wir in der Vergangenheit getan oder unterlassen haben – als Einzelne und als Gesellschaft im Ganzen.“

(Bundespräsident Horst Köhler, 2005)

Dazu ist es wichtig, dass Unternehmen schon frühzeitig die Bedeutung dieses Prozesses erkennen und das Entgegenwirken als aktive und integrierte Managementaufgabe verstehen. Dies haben bis jetzt jedoch nur wenige Betriebe aktiv in Angriff genommen. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen haben bis jetzt meist nur unzureichend auf den demografischen Wandel reagiert. Tiefgreifende Maßnahmen sind jedoch unerlässlich, um in Zukunft wettbewerbsfähig und erfolgreich zu bleiben.

AOK als starker Gesundheitspartner für Unternehmen

Die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse ist eine gesetzliche Krankenversicherung mit rund 3.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als größter Krankenversicherer in den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Saarland betreut die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland rund 1,2 Millionen Versicherte sowie 70.000 Arbeitgeber.

Seit über 25 Jahren setzt sie sich erfolgreich für die Gesundheit ihrer Versicherten ein. Ihrem gesetzlichen Auftrag, durch Präventionsangebote zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands beizutragen, kommt die AOK mit überdurchschnittlichem Engagement nach.

Fazit

Der demografische Wandel bringt viele Veränderungen im Gesundheitssystem und in den Betrieben mit sich und stellt eine große Herausforderung dar. Nur wenn es den Unternehmen gelingt, demografiefeste Strategien zu erarbeiten und umzusetzen, kann die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleiben.

Diesen Weg müssen die Betriebe jedoch nicht alleine gehen, denn die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse steht den Unternehmen als kompetenter Partner bei diesem Schritt in die Zukunft beratend zur Seite.


Dr. Irmgard Stippler
 Vorstandsvorsitzende

Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer Wohnungsunternehmen

ARBEITSGEMEINSCHAFT

*rheinland-pfälzischer
Wohnungsunternehmen*

Die Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer Wohnungsunternehmen bietet rund 135.000 Menschen guten und sicheren Wohnraum in verschiedenen Städten und Regionen in Rheinland-Pfalz.

Der demografische Wandel ist in den Wohnquartieren zuerst spürbar. Der Slogan „wir werden weniger, älter und bunter“ stellt sich dabei regional und selbst lokal innerhalb einer Stadt äußerst unterschiedlich dar. Der Trend zeigt: Wenige Städte wachsen, dort ist aktuell Wohnungsnachfrage zu bedienen. In anderen Bereichen geht es zuvorderst um die Sicherung und den Umbau des Wohnungsangebotes für eine schrumpfende und älter werdende Gemeinschaft.

Die Wohnungsunternehmen haben diese unterschiedlichen Herausforderungen jeweils lokal anzunehmen und mit differenzierten, den jeweiligen Wohnungsteilmärkten angepassten Strategien zu begegnen.

Das heißt konkret: Wohnungsunternehmen bieten altengerechten Wohnraum an. Dies passiert durch Neubau wie durch Modernisierung von Wohnungsbeständen. Barrierefreiheit oder die Reduzierung von Barrieren zählen zu den wesentlichen baulichen Maßnahmen. Genauso wichtig und notwendig ist die Bereitstellung von Dienstleistungen (Service, Betreuung und Pflege), die durch Kooperation mit kompetenten Dienstleistern sichergestellt werden. Ein soziales Wohnen im Alter benötigt dazu nachbarschaftliche Einbettung, Treffpunkte wie ehrenamtliches Engagement. Diese „Helfer“ sind lokal zu finden und zu binden. Um einseitige Bewohnerstrukturen zu vermeiden und ein möglichst langes selbstbestimmtes Wohnen zu Hause zu ermöglichen, sieht es die Wohnungs-

wirtschaft als Herausforderung an, noch mehr Mehrgenerationenwohnen und Wohngruppenprojekte zu ermöglichen.

Das Wohnen, auch und gerade im Alter muss bezahlbar bleiben. Hier erkennt die Wohnungswirtschaft in angespannten Wohnungsteilmärkten wachsende Risiken; in stark schrumpfenden Teilmärkten stellt sich die Frage der wirtschaftlichen Darstellbarkeit von Maßnahmen.

Um das Miteinander von Menschen mit verschiedenen Lebensstilen und Ethnien wie aber auch das soziale Miteinander einkommensschwacher Menschen friedlich zu gestalten, engagiert sich die Wohnungswirtschaft zunehmend mit quartiersbezogenem Management. Teilhabe am sozialen Leben und Chancen durch Bildung zu bieten, sind dabei zentrale Anliegen. Liegen solche Wohnquartiere in der Gebietskulisse der Städtebauförderung, gelingt dies leichter. Deshalb ist es ein Anliegen der Wohnungswirtschaft, dass Wohnraumförderung und Städtebauförderung des Landes wie auch die Landesplanung im Sinne einer Demografiepolitik noch enger verzahnt werden.

Vor dem Hintergrund der regional stark unterschiedlichen Wohnungsteilmärkte in Rheinland-Pfalz stellt sich die rheinland-pfälzische Wohnungswirtschaft differenziert auf. In den wachsenden Städten wie Mainz oder Trier muss auch in den kommenden Jahren der Fokus darauf gerichtet werden, mehr und vor allem bezahlbaren Wohnraum zu errichten. Der Baulandmobilisierung kommt dabei entscheidende Bedeutung zu. Da die Wohnungsunternehmen kaum über eigene bebaubare Grundstücke verfügen, sind die Bereitstellung von preisgünstigen Grundstücken und schnelles Baurecht der Schlüssel zum Erfolg.

In den Kommunen ist der Dialog dazu angelaufen, man spürt deutlich, dass der wachsende Druck am Wohnungsmarkt den politischen Diskurs forciert. Die Wohnungswirtschaft ist bereit, als sogenannte Gegenleistung in solchen Vereinbarungen Quotierungsregelungen zur Schaffung bezahlbaren Wohnraums einzugehen. In den schrumpfenden Landesteilen, wo sich der demografische Wandel durch Leerstand von Wohnraum wie durch Rückzug der notwendigen Infrastruktur bemerkbar macht, ist die Wohnungswirtschaft auf abgestimmte Strategien mit den Kommunen bis hin zum Land angewiesen. Die Konzentration auf Städte oder ausgewählte Ortszentren in schrumpfenden Regionen muss ein gemeinsam getragenes Anliegen aller Akteure sein, um wirtschaftlich überlebens- und tragfähige Lösungen zu ermöglichen.

Um den heterogenen Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen zu können, arbeitet die Arbeitsgemeinschaft auf verschiedenen Ebenen mit Partnern zusammen. Auf der Landesebene pflegt sie in einem kooperativen Stil das Gespräch mit den Fraktionen des Landtages und verschiedenen Fachministerien, zuvorderst mit dem Finanz- und Bauministerium. Dabei werden möglichst im Vorfeld von gesetzlichen Regelungen Erfahrungen aus der Praxis eingebracht, um taugliche Lösungen zu finden. Ferner engagieren sich die Wohnungsverbände VdW Rheinland Westfalen und VdW südwest als Gesellschafter im Bauforum Rheinland-Pfalz sowie in weiteren Landesinitiativen. Wertvolle Partner sind ebenso die ISB Rheinland-Pfalz und das Zentrum für Baukultur.

Auf kommunaler Ebene sind Vertreter aus Politik und Verwaltung die ersten Gesprächspartner, in Wohnquartieren arbeiten wir eng mit sozial- und mieterorientierten Vereinen, Trägern der Wohlfahrtspflege, Kirchen und Schulen zusammen.



Thomas Will
Geschäftsführer
Wohnbau Mainz



Ein Haus, ein Baum, ein Kind? Bauen als Generationenprojekt

Von Herausforderungen ...

Der demografische Wandel ist durch Architekten und Stadtplaner, Innen- und Landschaftsarchitekten nicht aufzuhalten. Aber er muss geplant werden – in Kommunen und Landkreisen, beim Wohnungsbau und in der Arbeitswelt, in der Freizeit wie bei der Infrastruktur. Und er formuliert für alle Bereiche des Bauens über den üblichen Kanon widerstreitender Bedarfe hinaus einige ganz neue Anforderungen. Diese Planungen, das kluge Abwägen der vielen Randbedingungen, gehören zum Metier der Architekten aller Fachrichtungen und Tätigkeitsarten, deren gemeinsame berufständische Vertretung die Architektenkammer Rheinland-Pfalz ist.

In Stadt und Land muss der Wohnungsbestand angepasst werden, wenn er der sich Demografie bedingt wandelnden Nachfrage gerecht werden soll. Und zwar in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht. Engpassmärkten in den universitär geprägten Ballungsregionen des Landes stehen stagnierende und bereits schrumpfende Immobilienmärkte gegenüber. Die eigene barrierefreie Dusche ist gut, für sich genommen, aber noch keine Antwort auf den demografischen Wandel. Siedlungskerne müssen für die schrumpfende Bewohnerschaft attraktiv bleiben. Sie müssen Antwort geben auf die Frage, warum es sich genau dort (noch) zu leben lohnt. Daher braucht eine lebendige und auf bürgerschaftliches Engagement setzende Gemeinschaft intelligente Konzepte.

Wie solche Konzepte für den Umgang mit den Implikationen des demografischen Wandels und des Strukturwandels aussehen werden, wird gerade erst in Ansätzen ausgelotet. Gelungen dürfen sie sich nennen, wenn sie alle Mitglieder einer älter werdenden Gesellschaft, die auf weniger Köpfe, insbesondere viel weniger junge Köpfe, bauen muss, in ihrem Leben und Arbeiten unterstützen.

Für die rheinland-pfälzische Architektenschaft eröffnet der demografische Wandel vielfältige Betätigungsmöglichkeiten. Nur scheinbar paradox ist der hohe Planungs-, Beratungs- und Steuerungsbedarf in einem im Wesentlichen bereits „gebauten“ Land. Von der Stadt- über die Freiraumplanung bis zum Hochbau und der Innenarchitektur sind viele Anpassungs- und Erhaltungsinvestitionen nötig. Das sind die Chancen.

Doch wer investiert in die dringend nötige Sanierung, wenn beispielsweise Mietniveau und Immobilienpreise unter dem Druck von Abwanderung, Überalterung und sinkender Renten zur Investitionsblockade werden? Wer ist bereit, solche Investitionen zu finanzieren? Wie viele Lücken verträgt ein Ortskern? Wer ist im Ernstfall zum Rückbau und Abbruch bereit? Das Risiko steckt in einer Abwärtsspirale von schwacher Investitionsbereitschaft, schwindender Attraktivität und einer sich verstärkenden Abwanderung.

Wo Tauben sind, fliegen Tauben zu, sagt ein Sprichwort – wie viele fliegen auf, bevor sich der ganze Schwarm erhebt?

... und Lösungsansätzen

Die Architektenkammer Rheinland-Pfalz setzt sich bereits seit einigen Jahren intensiv mit den Fragen des demografischen Wandels auseinander. So hat sich der zum Jahresbeginn 2012 neu gewählte Vorstand zunächst über fünf Zukunftsthemen verständigt, die bis Ende 2016 vorangetrieben werden sollten. Der demografische Wandel ist eines davon.

Im Verbund von zwölf landesweiten Organisationen aus den Bereichen des Planens und Bauens, der Wohnungswirtschaft, der Mieter- und Sozialverbände hat die Kammer in den „Impulsen für den Wohnungsbau“ seit dem Herbst 2012 die Federführung übernommen, um differenziert auf die unterschiedlichen Bedarfe am Wohnungsmarkt zu reagieren. Die in einem Positionspapier an die Landesregierung formulierten Forderungen haben zwischenzeitlich bereits in Teilen Früchte getragen.

Auf Einladung der Arbeitsgemeinschaft rheinland-pfälzischer Wohnungsunternehmen und der Architektenkammer Rheinland-Pfalz hat im Sommer 2013 eine gemeinsame zweitägige Projektbereitung „Demografie und Wohnen“ des Bau- und Finanzministers mit Abgeordneten aller Landtagsfraktionen und Medienvertretern stattgefunden. Man wollte sich ein Bild davon machen, wie ein preiswertes, altersgerechtes, energieeffizientes und damit zukunftssicheres Wohnen mit Qualität in Stadt und Land gesichert werden kann.

Im Verbund des Bauforums Rheinland-Pfalz hat die Kammer das Anfang September vorgelegte Wohnungsmarktgutachten mitfinanziert.

Gemeinsam mit der Landesbausparkasse, dem Finanzministerium und den örtlichen Sparkassen informiert die Kammer in der Veranstaltungsreihe „Zukunft Wohnen“ breit über werthaltige, weil energieeffiziente und barrierefreie Sanierungen.

Gemeinsam mit dem Ministerium der Finanzen und der ISB – Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz hat die Architektenkammer im Rahmen des Dialogs Baukultur mit dem Zentrum Baukultur im Brückenturm in Mainz ein Forum geschaffen, das in Mainz und landesweit mit Fachveranstaltungen, Diskussionsrunden, Ausstellungen und Informationsabenden laufend über Themen wie Barrierefreiheit, neue Wohnformen sowie Bauen und Leben im ländlichen Raum informiert.

Im Juli 2014 wurde erstmals der Wettbewerb „Mehr Mitte, bitte!“ als Kooperation des Ministeriums der Finanzen und des Gemeinde- und Städtebundes mit Unterstützung der Architektenkammer Rheinland-Pfalz ausgelobt. Dörfer und Städte des ländlichen Raums werden hier bei der Aktivierung von Baulücken und Brachen, und bei der Sanierung im Ortskern unterstützt.

All diese Aktionen sind mittel- bis langfristig orientiert, werden also kontinuierlich mit diesen und zahlreichen weiteren Partnern fortgesetzt und weiterentwickelt. Schnittmengen bestehen mit beinahe allen Ministerien, zahlreichen nachgeordneten Behörden, weiteren Kammern und Verbänden sowie Stiftungen, Initiativen und Vereinen, Unternehmen, Sparkassen und Banken und zu Querschnittsthemen wie Energieeffizienz, regionaler Baukultur oder Tourismus und Architektur. In all diesen und vielen anderen Themenfeldern engagieren sich die Architektenschaft in Rheinland-Pfalz und ihre Kammer.



Gerold Reker
Präsident

Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland (BeKD) e.V.



BeKD e.V.

Der Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland (BeKD) e.V. begrüßt, dass die Landesregierung Rheinland-Pfalz die Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels in den Fokus nimmt. Unserer beruflichen Verantwortung nachkommend, beteiligen wir uns gern an der Gestaltung dieses Wandels.

Es ist eine Tatsache, dass die Menschen in Deutschland in den kommenden Jahren weniger und älter werden. Dem entspricht die Fokussierung auf die Bedarfe der älter werdenden Gesellschaft. Dabei werden allerdings die Erfordernisse von Kindern, Jugendlichen und deren Familien, mithin dem Fundament der Gesellschaft, häufig an den Rand gedrängt.

Von den Veränderungen der familiären Lebensformen und der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind nicht nur Menschen im höheren Lebensalter betroffen. Auch bei Kindern und Jugendlichen wandelt sich das Krankheitsspektrum, chronische, psychosomatische und psychiatrische Erkrankungen nehmen zu. Eltern bedürfen immer mehr der Unterstützungs- und Beratungsleistungen im Zusammenhang mit der Pflege gesunder, kranker und behinderter Kinder und Jugendlicher.

Um das Ziel einer kinder- und familienfreundlichen Gesellschaft zu erreichen, müssen Kinder gesund aufwachsen und Familien in schwierigen Situationen unterstützt werden.

Unserem Selbstverständnis als Berufsverband entspricht es, die Qualität der pflegerischen Versorgung von Kindern und Jugendlichen in allen Bereichen zu sichern und weiterzuentwickeln.

In der Diskussion um die Zusammenführung und Weiterentwicklung der Pflegeausbildungen muss

der Schwerpunkt „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ in der beruflichen Erstausbildung erhalten werden – damit auch in Zukunft genügend qualifizierte Gesundheits- und Kinderkrankenpflegende für die pflegerische Versorgung von Kindern und Jugendlichen in allen Bereichen zur Verfügung stehen. Dass der Bedarf vorhanden ist, wurde bereits 2011 im „Branchenmonitoring für Gesundheitsfachberufe in Rheinland-Pfalz“ gezeigt. Bereits jetzt werden Absolventinnen einer Ausbildung mit explizitem Schwerpunkt oder Abschluss in Gesundheits- und Kinderkrankenpflege gesucht bzw. gezielt angeworben, für die Zukunft hat das Branchenmonitoring einen zunehmenden Mangel nachgewiesen.

Familien in besonderen und belastenden Situationen – insbesondere Familien mit chronisch kranken oder frühgeborenen Kindern – haben einen erhöhten Unterstützungsbedarf. Dieser Bedarf wird häufig zuerst im Kontakt zu Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen in Kliniken und Ambulanzen festgestellt. Aus dieser Erkenntnis heraus entwickelte der BeKD e.V. mit der IG freiberuflich und/oder präventiv tätiger Kinderkrankenpflegeschwestern das Qualifizierungskonzept für die Familien-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, das vom Nationalen Zentrum Frühe Hilfen (NZFH) anerkannt ist und bundesweit umgesetzt wird. Wir haben uns in den vergangenen Jahren auch erfolgreich dafür eingesetzt, dass – neben den Familienhebammen – die Familien-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger (FGKiKP) explizit in die Systeme der Frühen Hilfen und die damit verbundene Förderung und Vergütung aufgenommen worden sind.

Immer mehr Mütter und Väter stehen alleine vor der Aufgabe, chronisch kranke und pflegebedürftige Kinder zu betreuen. Leider sind die Zugangswe-

ge und Wegweiser zu kompetenten Hilfsangeboten und Informationsquellen speziell für Familien von chronisch kranken und pflegebedürftigen Kindern noch nicht ausreichend. Zudem sollen Pflegestützpunkte wohnortnah die Beratung aller pflegebedürftigen Menschen – unabhängig vom Alter – gewährleisten, aber die Anforderungen von pflegebedürftigen und chronisch kranken Kindern und ihren Familien unterscheiden sich wesentlich von dem Hilfebedarf, den ein Mensch im höheren Lebensalter hat. Für ihre Beratung sowie zur Erstellung eines Versorgungsplans bedarf es spezieller Kenntnisse der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Eine entsprechende Grundausbildung und weitergehende Expertise sind erforderlich.

Auch im Kontext der Pflegeversicherung und in der Diskussion um einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff weisen wir darauf hin, dass hier die spezifische Situation von Kindern und Jugendlichen mit ihren Familien adäquat abgebildet werden muss. Gemeinsam mit der Gesellschaft der Kinderkrankenhäuser und Kinderabteilungen in Deutschland (GKinD) hat der BeKD e.V. eine Untersuchung zur „Pflegebedürftigkeit bei Kindern und Jugendlichen“ aus Perspektive der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege finanziert. Auf der Grundlage dieser Untersuchung werden derzeit Assessmentinstrumente zur Erhebung des Pflegebedarfes bei Kindern und Jugendlichen erarbeitet.

Dazu gehört auch, dass die Begutachtung bei Kindern und Jugendlichen durch Gutachter mit nachgewiesener Kompetenz für Kinderbegutachtung erfolgt.

In Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin (DGKJ), der GKinD und weiteren Fachgesellschaften beteiligt sich der BeKD e.V. an der Kampagne „Rettet die Kinderstation“. Das gemeinsame Ziel ist die Sicherung der bestmöglichen Versorgung für Kinder, dazu werden ein Sicherstellungszuschlag

für Kinderkliniken, die Erhaltung der Kinderkrankenpflege und die Absicherung bzw. Etablierung von pädiatrischen Spezialambulanzen und Sozialpädiatrischen Zentren gefordert.

Der Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland (BeKD) e.V. vertritt seit mehr als 30 Jahren die Belange der professionellen Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, ein eigenständiges Pflegeberufsfeld mit spezifischem Kompetenzprofil. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen sind in allen Sektoren des Gesundheitswesens und in Einrichtungen des Sozial- und Bildungswesens tätig.

Das Handlungsspektrum erstreckt sich auf:

- gesundheitsfördernde und präventive Aufgaben
- die Pflege von akut und chronisch kranken Kindern und Jugendlichen im akutstationären, im ambulanten und Langzeitpflegebereich
- die Palliativversorgung von Kindern und Jugendlichen
- den zielgerichteten und geplanten Übergang von chronisch kranken Jugendlichen von der Gesundheitsversorgung für Kinder in die Gesundheitsversorgung für Erwachsene
- und die Begutachtung von Pflegebedürftigkeit bei Kindern und Jugendlichen.

Der BeKD e.V. ist Mitglied im Deutschen Pflegerat (DPR) und der Paediatric Nursing Associations of Europe (PNAE). Der BeKD e.V. engagiert sich bundesweit in verschiedenen Netzwerken für das Wohl von Kindern und Jugendlichen und ist Mitglied im Beirat des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen (NZFH).



Frauke Leupold
Vorsitzende

BKK Landesverband Mitte Regionalvertretung Rheinland-Pfalz und Saarland



Als Betriebskrankenkassen freuen wir uns über die mit dem demografischen Wandel einhergehende wachsende Lebenserwartung. Sie ist Geschenk und Herausforderung zugleich. Die Herausforderung besteht nicht zuletzt in einer gerechten und sinnvollen Verteilung der begrenzten finanziellen Ressourcen in Gesundheit und Pflege. Was wir vor allem brauchen, sind funktionierende ambulante Versorgungsnetze, und zwar engmaschiger verwoben als heute. Als nicht bedarfsgerecht und wirtschaftlich fragwürdig erscheinen uns dagegen stationäre Überkapazitäten und Doppelvorhaltungen.

Wie wir uns die Ausgestaltung ambulanter Versorgungsstrukturen konkret vorstellen, zeigt beispielhaft das Überleitungsmanagement, das unser Service-Zentrum Krankenhaus (SZK) verfolgt. Es trägt dazu bei, dass sich gerade ältere Versicherte mit Mehrfacherkrankungen nach einem stationären Aufenthalt dauerhaft stabilisieren.

Auf Wunsch der Versicherten klären die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 1995 unter Einbeziehung der Angehörigen den konkreten Hilfebedarf. Braucht der Versicherte Hilfsmittel? Soziale Betreuung? Pflegeleistungen? Eine Anschlussheilbehandlung? Essen auf Rädern? Wer kümmert sich darum? Lebt er allein? Solche und viele andere Fragen sind zu klären, am besten noch während des Krankenhausaufenthalts. Das ist umso wichtiger, da seit Einführung der DRG Patienten immer schneller aus dem Krankenhaus entlassen werden. Weil immer mehr Senioren allein oder mit einem ebenfalls erkrankten Partner leben, fehlt es oft an häuslicher Unterstützung. Dann verschlechtert sich der Gesundheitszustand rasch wieder, erneute Krankenhausaufenthalte sind die Folge (Drehtüreffekt). Um das zu vermeiden, wird in Rückkopplung mit allen an der Behandlung

Beteiligten der Bedarf an Unterstützung bei der ambulanten Versorgung organisiert. Das bedeutet für die Betriebskrankenkassen eine Abkehr von der passiven Rolle des Kostenträgers zugunsten einer aktiven Mitwirkung an Versorgungsprozessen. Jährlich wurden so rund 7.500 Versicherte betreut.

Am Einzelschicksal, aber auch an strukturellen Bedarfen, etwa des ländlichen Raums, orientieren sich Verträge zur Integrierten Versorgung, die der BKK Landesverband Mitte und die Landwirtschaftliche Krankenkasse mit Praxisnetzen in Rheinland-Pfalz abschließen. Die Versorgung erfolgt wohnortnah und greift krankheitsbezogen, etwa bei Herzinsuffizienz. Rund 10 Prozent der 80-Jährigen leiden an Herzschwäche, ihr Körper wird unzureichend mit Sauerstoff versorgt, Abgeschlagenheit, Leistungsschwäche, Kurzatmigkeit, Blutstau und Wasseransammlungen sind die Folge. Seit zwei Jahren bieten das Ludwigshafener Ärztenetz GO-LU und das Speyerer Netzwerk PRAVO BKK-Versicherten die Möglichkeit, sich durch ein zwischen Hausarzt und behandelndem Facharzt abgestimmtes ärztliches Behandlungskonzept zusätzlich von einer kardiologisch qualifizierten Krankenschwester (Nurse) betreuen zu lassen.

Die Teilnehmer an dem Programm messen regelmäßig Blutdruck und Puls, und führen ein Krankheitstagebuch, das sie mit der Nurse besprechen. Hausbesuche finden durch die Nurse bis zu wöchentlich statt. Ergänzend wird regelmäßig telefoniert. Durch die kontinuierliche Kontrolle der krankheitsspezifischen Parameter kann eine drohende Verschlechterung umgehend erkannt werden. In enger Kooperation mit den behandelnden Ärzten werden dann die notwendigen Schritte veranlasst, um die Situation wieder zu stabilisieren. Die Ärzte werden durch die Nurses zeitlich entlastet und verfügen über regelmäßig aktuali-

sierte Informationen über ihre herzkranken Patienten. Seit einem Jahr haben sich weitere Netze in Alzey, Trier, Worms und Pirmasens dem Integrierten Versorgungsprogramm angeschlossen.

Betriebskrankenkassen sind auch Arbeitgeber. Sie beschäftigen in Rheinland-Pfalz mehr als 900 Beschäftigte in 35 Geschäftsstellen. Kundenbindung und die Bindung von Fachkräften sind für uns in Zeiten des demografischen Wandels zentrale Themen. Die BKK Pfalz beispielsweise, mit rund 400 Beschäftigten eine der größten Krankenkassen im Land, setzt auf Vielfalt. Sie nutzt die multinationale Zusammensetzung ihrer Belegschaft und bietet ihren bundesweiten Kunden eine muttersprachliche Betreuung in 13 Sprachen an. Diverse Teilzeitmodelle, Ferienfreizeiten und ein Generationenzimmer, in dem sich der Nachwuchs ebenso wohl fühlt wie betagte Angehörige, deren Tagespflege kurzfristig ausfällt, erleichtern es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen.

Auch die pronova BKK, in Rheinland-Pfalz mit Standorten in Ludwigshafen, Ingelheim und Bad Kreuznach vertreten, treibt das Thema einer älter werdenden Belegschaft um. Sie geht es an, indem sie die Nachbesetzung von Stellen mittel- und langfristig plant, bei der Personalentwicklung spielt altersgerechtes Lernen eine wichtige Rolle und ein neues Verwaltungsgebäude wird Musterbüros für altersgerechtes Arbeiten enthalten.



Armin Schimsheimer

Leiter der Regionalvertretung
Rheinland-Pfalz und Saarland

Gesundheit und demografischer Wandel

Der demografische Wandel gilt neben dem medizinisch-technischen Fortschritt als die zentrale Herausforderung im Gesundheitswesen. Insbesondere in der regionalen Gesundheitsinfrastruktur werden zukünftig eine steigende Lebenserwartung, Veränderungen im Aufbau der Alterspyramide, der Geburtenrückgang und die Abwanderung aus ländlichen Regionen spürbar sein. Darum rüsten wir uns als regionaler Krankenversicherer schon heute dafür, den medizinischen und pflegerischen Bedürfnissen der Menschen von morgen gerecht zu werden.

Aktuell betreut die IKK nahezu 690.000 Versicherte und mehr als 100.000 Betriebe in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland. Unter dem Motto "Mehr Leistung an Ihrer Seite" setzen wir mit unseren Gesundheitsleistungen Maßstäbe weit über die gesetzliche Grundversorgung hinaus. In Rheinland-Pfalz sind wir als Innungskrankenkasse mit den Bedürfnissen kleiner und mittelständischer handwerklicher Betriebe bestens vertraut. Über 90 Prozent der Unternehmen in Rheinland-Pfalz sind in Familienhand und mittelständisch geprägt. Entsprechend entfalten wir hier unser wirtschaftliches Entwicklungspotenzial und nutzen unsere Gestaltungsmöglichkeiten in der Gesundheitspolitik.

Ebenso wie im Bundesdurchschnitt steigt auch in Rheinland-Pfalz der Anteil der älteren Bevölkerung, gleichzeitig sinkt der Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter, die Einwohneranzahl geht zurück und verläuft dabei regional sehr unterschiedlich. Die Abwanderung in den Landkreisen wird stärker sein als in den kreisfreien Städten. Ergänzend steigt mit dem zunehmenden Lebensalter das individuelle Krankheitsrisiko.

Zur langfristigen und nachhaltigen Sicherung eines leistungsfähigen Gesundheits und Pflegesystems bedarf es eines Bündels von Maßnahmen. Dazu gehören u.a. Versorgungskonzepte, die stärker geriatrisch ausgerichtete Leistungen für altersassoziierte Krankheitsbilder wie Hypertonie oder Diabetes enthalten. In strukturschwachen Regionen werden künstliche Sektorengrenzen aufgehoben, hier übernehmen Krankenhäuser die ambulante Grundversorgung. Daneben ist es zwingend erforderlich, bereits bestehende Fehlerrisiken als auch Fehlverteilungen weiterhin zu minimieren. Dies gilt für die ambulante Versorgung ebenso wie für die stationäre Versorgung. Schlussendlich muss auch der Pflegebegriff neu definiert, Pflege- und Betreuungsstrukturen geschaffen und dem zukünftigen Bedarf angepasst werden.

Die IKK Südwest trägt dem Bedarf einer sich wandelnden Gesellschaft schon heute Rechnung. Im Folgenden stellen wir beispielhaft drei zukunftsweisende Versorgungskonzepte vor, um den Risiken der Demografie zu begegnen. Mit der Telemedizin IKK Herzstark bietet die IKK Südwest ihren Patienten mit chronischer Herzinsuffizienz eine medizinische Fernüberwachung und ein Notfallmanagement. Die Patienten erhalten auf ihr Krankheitsbild abgestimmte Messinstrumente, die ihre Vitalparameter täglich an das telemedizinische Zentrum übermitteln.

Dort werden die Gesundheitswerte ausgewertet. Ergeben sich Auffälligkeiten, leitet das telemedizinische Zentrum sofort notwendige Interventionen in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt in die Wege. Erste Auswertungen des Programms belegen eindrücklich, dass IKK Herzstark die Lebensumstände unserer herzkranker Patienten durch mehr Sicherheit spürbar verbessert.

Das strukturierte Zweitmeinungsverfahren bietet Patienten ab Oktober 2014 die Möglichkeit, empfohlene Operationen von unabhängigen Fachleuten prüfen zu lassen. Damit reagiert die IKK auf drastisch steigende Hüft-, Knie- und Wirbelsäulen-OP, die nicht allein durch die Demografie begründet sind. Krankenhäuser unterliegen immer stärker wirtschaftlichem Druck und setzen sich zunehmend dem Verdacht aus, speziell jene Eingriffe zu befürworten, die besonders gut vergütet werden. Bis dato bietet die gesetzliche Krankenversicherung in solchen Fällen keinen Schutz, denn die Kosten für eine strukturierte zweite Arztmeinung darf von keiner Kasse übernommen werden. Wir sind sicher, dass dieses Programm dazu beitragen wird, dass weit reichende Eingriffe zukünftig nur dann durchgeführt werden, wenn allein die medizinische Indikation bei größtmöglicher Transparenz beim Patienten dies notwendig macht.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt wirken sich deutlich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen aus. Davon sind vor allem ältere Beschäftigte betroffen. Was liegt also näher, als dafür zu sorgen, unser Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass es für den Erhalt unserer Gesundheit förderlich ist? IKK Jobaktiv analysiert mögliche Gesundheitsbelastungen und bündelt verschiedene, aufeinander abgestimmte Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des

Arbeitsschutzes zu einem ganzheitlichen Konzept, das in die betrieblichen Prozesse integriert und kontinuierlich umgesetzt wird. Seit 2013 haben allein in Rheinland-Pfalz über 300 Unternehmen unser betriebliches Gesundheitsmanagement in Anspruch genommen.



Roland Engehausen
Vorstandsvorsitzender



Dr. Jörg Loth
Vorstandsvorsitzender

Demografischer Wandel in der ambulanten ärztlichen Versorgung

Zu den gesetzlichen Aufgaben der KV RLP zählt es, die ambulante ärztliche und psychotherapeutische Versorgung der gesetzlich Krankenversicherten in Rheinland-Pfalz flächendeckend und zu jeder Zeit sicherzustellen. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist es eine Herausforderung, auch weiterhin eine ambulante ärztliche Versorgung auf dem derzeitigen hohen Niveau zu ermöglichen.

Die zu versorgende Bevölkerung wird zukünftig zahlenmäßig zwar abnehmen, der Behandlungsbedarf wird bei steigendem Alter jedoch steigen. Zudem werden wir eine zunehmende Konzentration in Ballungsgebieten sehen. Diese Strukturveränderungen werden regional sehr unterschiedliche Auswirkungen haben. Gerade auch in ländlich strukturierten und peripher gelegenen Gebieten ist zu erwarten, dass es trotz Bevölkerungsrückgangs zu einem steigenden Bedarf an ambulanten medizinischen Leistungen kommen wird. Dafür ist in erster Linie die Altersstruktur verantwortlich. Besonders chronische Krankheiten wie etwa Hypertonie, Diabetes mellitus und ischämische Herzkrankheit werden zu einem steigenden Behandlungsbedarf führen, zudem treten diese chronischen Krankheiten bei den Patienten zumeist nicht singular, sondern in Kombinationen auf – man spricht auch von Multimorbidität. Hauptsächlich sind dabei dann nicht akutmedizinisch-stationäre Interventionen, sondern begleitende ambulante Behandlungsprozesse notwendig. Diese setzen wiederum intakte Versorgungsstrukturen mit für die Patienten erreichbaren Praxen, vor allem der haus- und fachärztlichen Grundversorger, voraus.

Der demografische Wandel betrifft jedoch nicht nur die Patienten, sondern ebenso die Ärzte. Die

aktuelle Altersstruktur der Vertragsärzteschaft erfordert noch in diesem Jahrzehnt beispielsweise die Wiederbesetzung von mehr als 50 Prozent aller Hausarztsitze im Land. Derzeit sind 1467 praktizierende Hausärzte in Rheinland-Pfalz älter als 54 Jahre, 958 davon sogar bereits in einem Alter von 60 oder mehr Jahren. Ähnliche Altersstrukturen weisen auch viele Facharztgruppen auf.

Die nachrückenden Medizinerjahrgänge präferieren nach Abschluss ihrer Facharztausbildung in der Mehrheit jedoch nicht mehr die klassische Tätigkeit als freiberuflich niedergelassener Vertragsarzt in Vollzeit. Insbesondere die Niederlassung als Hausarzt in ländlichen Regionen wird häufig als unattraktiv angesehen. Viele betroffene Regionen müssen feststellen, dass bereits heute nicht mehr alle aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Vertragsärzte Nachfolger finden und es somit zu regionalen und fachgruppenspezifischen Versorgungsengpässen kommen kann. So wird sich in Zukunft in vielen Fällen die Entfernung zwischen Wohnort der Bevölkerung und der nächstgelegenen Hausarztpraxis erhöhen. Derzeit beträgt diese im Durchschnitt nur 1,4 Kilometer.

Begünstigt durch gesetzliche Neuregelungen der letzten Jahre und vor dem Hintergrund des Wunsches nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnen Modelle einer kooperativen Tätigkeit in Teilzeit auch innerhalb der Ärzteschaft zunehmend an Bedeutung. Dies hat zur Folge, dass, um zwei ausscheidende niedergelassene Ärzte zu ersetzen, voraussichtlich rund drei Ärzte der neuen Generation erforderlich sein werden.

Um einem drohenden Ärztemangel zu begegnen, stehen somit Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die ärztliche Tätigkeit und die Förderung der Ausbildung des ärztlichen

Nachwuchses im Zentrum der Sicherstellung der ambulanten medizinischen Versorgung. Die KV RLP engagiert sich hierbei in vielerlei Hinsicht, etwa durch die Förderung von Famulaturen im ländlichen Raum oder der Weiterbildung im Bereich der Allgemeinmedizin. Hierzu zählen sowohl finanzielle Fördermaßnahmen für den ärztlichen Nachwuchs selbst wie auch für den Lehrbereich Allgemeinmedizin an der Universität Mainz. Um niederlassungswilligen Ärzten den Einstieg in die Praxis zu erleichtern, bietet die KV RLP ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot sowie die Unterstützung bei der Gründung von Praxen oder Zweigpraxen. Auch die Gewährleistung eines zentral organisierten Bereitschaftsdienstes für alle Regionen des Landes trägt zur Steigerung der Attraktivität insbesondere von ländlichen Regionen für junge Ärzte bei. Darüber hinaus steht die KV RLP allen Beteiligten zur Entwicklung demografiegerechter Konzepte zur medizinischen Versorgung als Ansprech- und Kooperationspartner zur Verfügung.



Dr. Sigrid Ultes-Kaiser
Vorstandsvorsitzende

Kassenzahnärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz



Demografischer Wandel als Querschnittsaufgabe

Deutschland ist in Bewegung. Die älter werdende Gesellschaft und der Geburtenrückgang verändern die Bevölkerungsstruktur ebenso wie die Abwanderung der Bürger aus strukturschwachen Regionen. Entscheidend ist, dass wir diese Entwicklungen nicht als Bedrohung verstehen, sondern als Querschnittsaufgabe, die von der Gesellschaft bewältigt werden muss. Sektorenübergreifend und auf allen politischen Ebenen – kommunal, regional und national – muss sich Deutschland, muss sich Rheinland-Pfalz auf die Zukunft vorbereiten. Wirtschaft, Handwerk und Handel sowie Gesundheitswesen müssen gemeinsam mit der Politik die soziodemografischen Herausforderungen stemmen. Reformen und Veränderungen in der Arbeits- und Rentenpolitik sind ebenso notwendig wie in der Bildungs- und Gesundheitspolitik. Eine leistungsfähige Infrastruktur, die den Bürgern gleichwertige Lebensverhältnisse im ganzen Land ermöglicht, gilt es zu sichern.

Im Gesundheitswesen und im Rahmen unseres Sicherstellungsauftrages werden wir mit der Altersstruktur der Mediziner und den sich ändernden Lebensmodellen der nachrückenden Ärztegeneration konfrontiert. Die gute Nachricht: Rheinland-Pfalz mangelt es in absehbarer Zeit nicht an Zahnärzten. Zwar werden im nächsten Jahrzehnt viele in den Ruhestand gehen, aber nach wie vor entscheiden sich ebenso viele junge Menschen im Land für ein Studium der Zahnheilkunde und ergreifen nach

dem Examen den Beruf. Jedoch stagniert die Anzahl der Niederlassungen in eigener Praxis, der Trend unter den Jungzahnärzten geht zum Angestelltenverhältnis. Die Gründe dafür sind vielfältig. Viele Berufsanfänger scheuen das finanzielle Risiko einer Niederlassung mit hohen Anfangsinvestitionen. Zudem verfolgen sie andere Lebensentwürfe. Mehr denn je hat die junge Generation der Zahnärzte den Wunsch, Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen. Hinzu kommt, dass sich immer mehr Frauen als Männer für den Zahnarztberuf entscheiden, die häufiger ihre Karriere für die Familie unterbrechen und in Teilzeit arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Diese Entwicklungen müssen wir mittel- und langfristig berücksichtigen, um die flächendeckende, bedarfsgerechte Versorgung zu gewährleisten.

Fest steht auch, dass wir Zahnärzte gezielt für Tätigkeiten auf dem Land gewinnen müssen. Die Abwanderung aus strukturschwachen Regionen ist ein Trend, der nicht vor der Zahnärzteschaft Halt macht. Die Aufhebung der Residenzpflicht und die Möglichkeit, Zweigpraxen einzurichten und Zahnärzte anzustellen, sind sinnvolle Maßnahmen. Sie geben Zahnärzten bereits heute die Möglichkeit, auf dem Land zu praktizieren, aber in der Stadt zu leben. Wichtig ist hier der Schulterschluss mit den Universitäten. Die zahnärztlichen Organisationen in Rheinland-Pfalz pflegen seit Jahren den Kontakt mit der Mainzer Universitätsmedizin. In Seminaren zeigen wir angehenden Zahnärzten Perspektiven für die Berufsausübung auf. Dazu muss künftig stärker der Fokus auf der Tätigkeit im ländlichen Raum liegen.

Die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung verändert die Anforderungen an die zahnärztliche Prophylaxe, Diagnostik und Therapie. Studien belegen, dass viele ältere Menschen mit Pflegebedarf eine deutlich schlechtere Mundgesundheit als andere Bevölkerungsgruppen haben. Denn Pflegebedürftige sind auf Grund ihres Alters oder eingeschränkter motorischer Fähigkeiten kaum zu einer sorgfältigen Zahnpflege in der Lage. Häufig meiden sie notwendige Behandlungen oder sie sind nicht mobil genug, eine Zahnarztpraxis aufzusuchen. Die Erfolge jahrzehntelanger Prävention werden somit oft in kurzer Zeit zunichte gemacht. Das System der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wird diesem besonderen Bedarf der Pflegebedürftigen derzeit jedoch nicht gerecht. Es setzt voraus, dass Patienten eigenverantwortlich für ihre Mundgesundheit sorgen können. Für Patienten, die das nicht oder nicht mehr können, besteht eine Versorgungslücke, da die GKV keine zahnmedizinischen Präventionsleistungen für Erwachsene vorsieht.

Erste Schritte, die Versorgung Pflegebedürftiger zu verbessern, hat der Gesetzgeber aber getan. Er hat die Weichen für eine strukturierte, flächendeckend organisierte aufsuchende Betreuung gestellt. Heim- und Hausbesuche sind für den Zahnarzt nun leichter zu realisieren. Doch weitere Schritte, insbesondere in der Prävention, warten darauf gegangen zu werden. Angesichts des demografischen Wandels und der steigenden Zahl Pflegebedürftiger müssen Politik, Krankenkassen, Zahnärzteschaft und Pflegeeinrichtungen Hand in Hand arbeiten.

Für die Zahnärzteschaft ist die Versorgung von Pflegebedürftigen eines der wichtigsten politischen Projekte. In den vergangenen Jahren hat sie die Alterszahnheilkunde und die aufsuchende Zahnmedizin konsequent vorangetrieben. Mit „Mundgesund trotz Handicap und hohem Alter“ hat sie ein richtungweisendes Konzept für eine adäquate zahnärztliche Versorgung dieser Patienten entwickelt. Die Zahnärzteschaft steht bereit, es mit Leben zu füllen.



Sanitätsrat Dr. Helmut Stein
Vorstandsvorsitzender

Demografie als Herausforderung für das Gesundheitssystem

Mit über 1,7 Millionen Versicherten zählt die Knappschaft zu den großen bundesweiten Krankenkassen. Aufgrund unserer Geschichte und der Verwurzelung im Bergbau beträgt trotz der Öffnung der Knappschaft für alle Berufszweige im Jahr 2007 und die Akquirierung von rund 600.000 Neukunden in den vergangenen Jahren das Durchschnittsalter der Versicherten der Knappschaft noch immer rund 57 Jahre, in der übrigen gesetzlichen Krankenversicherung sind es rund 44 Jahre. Unsere Versicherten sind also im Durchschnitt 13 Jahre älter. Rund 932.000 der Versicherten der Knappschaft sind älter als 60 Jahre. Das sind 53 Prozent aller unserer Krankenversicherten. Aufgrund unserer älteren Versichertenstruktur haben wir einen Morbiditätsfaktor von 1,4, eine Mortalitätsquote von 2,5 Prozent und eine Pflegeprävalenz von fast 10 Prozent. Das ist alles deutlich höher als bei anderen Krankenkassen und stellt somit ganz andere Anforderungen hinsichtlich eines versicherten- und patientengerechten Leistungs- und Versorgungsmanagements. Die Knappschaft nimmt mit ihrer Versichertenstruktur heute schon den demografischen Wandel und mögliche Antworten hierauf vorweg.

Eine Antwort der Knappschaft auf den demografischen Wandel liegt in der Überwindung der sektoralen Grenzen unseres Gesundheitssystems und der Durchführung neuer innovativer Gesundheitsmodelle und Gesundheitsverfahren. Hierzu hat die Knappschaft mit den Möglichkeiten unseres Verbundsystems, in dem die Knappschaft als zweigübergreifender Versicherer und Versorger auftritt, die Gesundheitsnetze prosper und proGesund gegründet. Prosper und proGesund verbind-

den den ambulanten und stationären Sektor in einer in Deutschland einzigartigen Weise. Unsere Gesundheitsnetze helfen uns, unsere Versichertenstruktur zu managen.

Mittlerweile betreibt die Knappschaft bundesweit acht Gesundheitsnetze in Bottrop, Recklinghausen, Gelsenkirchen, Dortmund, Aachen, Essen und Mülheim, dem Saarland sowie in der Lausitz in Brandenburg. Ein weiteres Netz in Zwickau ist derzeit im Aufbau. Insgesamt nehmen an den Gesundheitsnetzen 250.000 Versicherte und 2.150 Haus- und Fachärzte teil. Eckpunkte des Konzeptes unserer Gesundheitsnetze sind ein Informations- und Datenaustausch von Krankenhausärzten und niedergelassenen Haus- und Fachärzten, die konsequente Verzahnung der ambulanten und stationären Behandlung sowie der Rehabilitation und die gemeinsame Erarbeitung und Beachtung klinischer Behandlungspfade. Die Gesundheitsnetze bringen für alle Beteiligten Vorteile: bessere medizinische Leistungen und mehr Transparenz für die Patienten, mehr Behandlungszufriedenheit und Effektivität auf Seiten der Ärzte und mehr wirtschaftliche Effizienz für uns als Krankenkasse. Sektorübergreifende Behandlungspfade, die zwischen niedergelassenen Ärzten und Krankenhausärzten abgestimmt werden, helfen, insbesondere ältere und kranke Menschen durch den medizinischen Prozess zu leiten. Das vermeidet unnötige Doppeluntersuchungen und hebt Wirtschaftlichkeitspotenziale. Die Gesundheitsnetze der Knappschaft standardisieren Behandlungsprozesse dort, wo es möglich ist, um für ältere und multimorbide Patienten mehr Geld investieren zu können.

Die Knappschaft versucht mit ihren Gesundheitsnetzen im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes die Versichertenbetreuung vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft durch die Verzahn-

nung der Gesundheitssektoren zu optimieren. Wir gehen damit einen alternativen ordnungspolitischen Weg in der Gesundheitsversorgung, um den demografischen Wandel zu bewältigen.

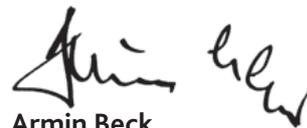
Darüber hinaus reagiert die Knappschaft durch die Etablierung eines modernen Versorgungsmanagements auf den demografischen Wandel. Hierzu gehören die Installierung eines Fallmanagements für die Patienten, die Einrichtung von Fachzentren, d.h. die Bündelung und Verschlinkung von Arbeitsprozessen, um die Qualität der Bearbeitung zu erhöhen und Ressourcen für versichertenrelevante Themen freizusetzen, die Einbeziehung der Pflegeversicherung, um die Behandlungsabläufe insbesondere der „Hochkostenpatienten“ qualitativ hochwertiger und wirtschaftlicher zu gestalten. Hier ist es insbesondere wichtig, als Krankenkasse auf die Versorger zuzugehen, mit der Intention, stationäre Krankenhausaufenthalte von vornherein zu vermeiden. Wir wissen, dass sich in den nächsten Jahren die Anzahl der Pflegebedürftigen in allen Krankenkassen dramatisch erhöhen wird, dies ist eine besondere Herausforderung für das Gesundheitssystem.

Die Knappschaft bemüht sich auch vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft derzeit sehr intensiv um mehr Sicherheit in der Arzneimitteltherapie. Wir wissen zum Beispiel, dass Arzneimittel bei älteren Patienten für Stürze mitverantwortlich sind. Kontrolle und Transparenz in der Arzneimitteltherapie sind gerade im Alter eine wichtige Sturzprophylaxe.

Die Knappschaft unterstützt mit der Einführung der „elektronischen Behandlungsinformation (eBI)“ ganz konkret die Verbesserung der Patientensicherheit bei der Medikation. Versicherte können im Rahmen von eBI im Falle einer Kran-

kenhausbehandlung den Krankenhausärzten Informationen zu ihrer bisherigen medizinischen Behandlung zur Verfügung stellen. Dies umfasst auch eine Überprüfung der Medikation, unter anderem auf bestimmte Wirkstoffe, ohne dass in die Behandlung eingegriffen wird.

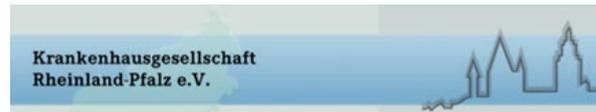
Die Knappschaft als große Krankenkasse stellt sich seit Jahren erfolgreich und mit vielen einzelnen Projekten und Bausteinen den Herausforderungen des demografischen Wandels. Wir tun dies zur Gewährleistung der zukünftigen Versorgungssicherheit im Gesundheitswesen in Deutschland.



Armin Beck

Leiter der Regionaldirektion

Krankenhausgesellschaft Rheinland-Pfalz



Die Menschen in Deutschland werden immer älter und bleiben dabei länger gesund. In Verbindung mit einer niedrigen Geburtenrate bringt diese positive Entwicklung erhebliche Probleme für die Sozialsysteme im Allgemeinen und das Gesundheitswesen im Besonderen mit sich. Rund die Hälfte der Patienten in den Krankenhäusern ist bereits heute älter als 60 Jahre, viele davon haben eine oder mehrere chronische Erkrankungen. Damit steigen die Anforderungen an das im Durchschnitt ebenfalls immer ältere Personal.

Die Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz haben sich bereits in der Vergangenheit schrittweise an die Anforderungen angepasst, die ältere Patienten an sie stellen. Sie arbeiten patientenorientiert. In vielen Krankenhäusern gibt es heute spezialisierte geriatrische Fachabteilungen, die vor allem auf die Behandlung chronisch-degenerativer Erkrankungen ausgerichtet sind.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Palliation, Rehabilitation und Pflege bei der Versorgung alter und hochbetagter Patienten, sollte das Krankenhaus der Zukunft über geriatrische Fachabteilungen verfügen, die einen die Multimorbidität und Polypathie berücksichtigenden ganzheitlichen medizinischen, psychologischen und sozialen Ansatz bei Diagnostik und Therapie alter Menschen verfolgen. Das Hauptziel der therapeutischen Bemühungen sollte in der Verbesserung bzw. Erhaltung der Alltagsaktivitäten bestehen. Dies setzt ein multiprofessionell besetztes Team aus Geriatern, Fachpflegekräften, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden, Psychologen und Sozialarbeitern voraus.

Mitarbeitergewinnung und -bindung sind vor diesem Hintergrund bereits heute zentrale Zukunftsthemen für Krankenhäuser. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein essentieller Baustein zur Erreichung dieses Zieles.

Die Alterung der Bevölkerung führt nicht nur zu medizinischen, sondern auch zu ökonomischen Herausforderungen für das Krankenhaus der Zukunft. Den größten Einfluss dürfte dabei die generelle Finanzknappheit der GKV durch den steigenden Altenquotienten haben, die den ökonomischen Druck auf die Krankenhäuser weiter vergrößern wird.

Die in dem Zukunftsprogramm „Gesundheit und Pflege – 2020“ des MSAGD enthaltenen innovativen Ansätze und sektorenübergreifenden Konzepte, mit denen das Ziel der Sicherstellung einer guten medizinischen und pflegerischen Versorgung insbesondere auch in den ländlichen Räumen von Rheinland-Pfalz verfolgt wird, werden von den Krankenhausträgern äußerst positiv bewertet.

Durch die Entwicklung sektorenübergreifender Versorgungsmodelle in ländlichen Räumen können regionale Krankenhausstandorte gesichert werden. Sie sind wichtige medizinische Infrastruktureinrichtungen, die über die reine Akutversorgung hinaus auch einen unersetzlichen Beitrag für die Notfallversorgung in diesen Regionen leisten. Darüber hinaus sind sie häufig die Standorte der Rettungsdienste, Notärzte und hausärztlichen Bereitschaftsdienstzentralen und nicht zuletzt in vielen Regionen die größten Arbeitgeber.

Den Weg, diese Krankenhausstandorte hinsichtlich des konkreten Versorgungsbedarfs in den Regionen zu sektorübergreifenden Gesundheitseinrichtungen weiter zu entwickeln, die auch die

ambulante Versorgung unterstützen, hält die Krankenhausgesellschaft für richtig. Das bedeutet ausdrücklich keinesfalls die vollständige Integration der heute existierenden ambulanten Versorgung durch freiberufliche Arztpraxen in die Krankenhäuser sondern eine optimale Kooperation dieser beiden medizinischen Versorgungssysteme zum Wohle der Patientinnen und Patienten.

Das Ziel der rheinland-pfälzischen Gesundheitspolitik, die Krankenhausversorgung auch in den ländlichen Regionen des Landes aufrechtzuerhalten und durch neue Versorgungskonzepte zu stabilisieren, wird von der Krankenhausgesellschaft ausdrücklich unterstützt.



Dr. Birgit Kugel
Vorsitzende

Landesapothekerkammer Rheinland-Pfalz



Durch die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur werden die Apotheker mit zwei Herausforderungen konfrontiert:

1. In einer zunehmend älter werdenden Bevölkerung sehen die Apotheker vordringlich die Notwendigkeit, auch zukünftig den Zugang zu einer sowohl umfassenden als auch für ältere und eingeschränkt mobile Personen erreichbaren Medikamentenversorgung zu gewährleisten.

Dazu ist es notwendig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Apothekern ermöglichen, auch in strukturschwachen, ländlichen Gebieten eine Apotheke wirtschaftlich und mit der notwendigen Personalausstattung zu betreiben. Hier liegt bereits jetzt ein Problem, da die Land-Apotheken schon heute Nachwuchssorgen haben, die weniger auf den Geburtenrückgang, sondern vor allem auf die schwindende Zahl an Land-Arztpraxen und die infrastrukturelle Minderversorgung des ländlichen Raums zurückzuführen sind. Gleichzeitig werden durch die älter werdende Bevölkerung die Anforderungen an die pharmazeutischen Dienstleistungen immer weiter erhöht.

Um eine dezentrale und flächendeckende Grundversorgung auch außerhalb der Ladenöffnungszeiten langfristig zu sichern, hat die Landesapothekerkammer bereits in den vergangenen 10 Jahren die Notdienstbereitschaft der Apotheken neu geregelt.

Die ursprünglichen lokalen Notdienstbezirke wurden durch ein landesweites flächendeckendes Notdienstnetz abgelöst. Die Dienstverteilung orientiert sich jetzt an der Apothekendichte und

ist so organisiert, dass die Bevölkerung in ländlichen Regionen möglichst nur eine Entfernung von maximal 20 km zur nächsten dienstbereiten Apotheken zurücklegen muss.

2. Ältere, oft multimorbide Menschen mit meist nicht mehr voll leistungsfähigen Organen benötigen anders zusammengesetzte oder dosierte Medikamente als jüngere Erwachsene. Diesem Anspruch, der mit einem erhöhten Beratungsbedarf einhergeht, müssen die Apotheker Rechnung tragen. Die LAK hat dazu eine neue Weiterbildung „Geriatrische Pharmazie“ entwickelt und damit ihren Mitgliedern die Möglichkeit eröffnet, spezielle Kenntnisse in der Versorgung älterer Patienten zu erwerben.

Die „Geriatrische Pharmazie“ umfasst die Betreuung der geriatrischen Patienten, ihrer Angehörigen sowie des Pflegepersonals in den Bereichen der Arzneimittelversorgung, -beratung und -sicherheit. Dazu gehört ebenfalls die klinisch-pharmazeutische Beratung des geriatrisch tätigen Arztes. Im Mittelpunkt stehen die Begleitung und Optimierung des gesamten Medikationsprozesses sowie die Erfassung, Analyse und Lösung der patientenindividuellen arzneimittelbezogenen Probleme.

Diese unter den Begriffen „Medikationsanalyse“ und „Medikationsmanagement“ zusammengefassten Dienstleistungen wollen die öffentlichen Apotheken als ein wesentliches Instrument für die sichere, wirksame und wirtschaftliche Arzneimitteltherapie zukünftig allen Patienten anbieten. Dabei soll die gesamte Medikation des Patienten, einschließlich der Selbstmedikation, kontinuierlich analysiert werden.

Ziel ist es, arzneimittelbezogene Probleme zu vermeiden bzw. zu erkennen und zu lösen und so Effektivität und Effizienz der Arzneimitteltherapie zu erhöhen.

Voraussetzung dafür ist, dass die öffentlichen Apotheken im Rahmen dieses patientenindividuellen Medikationsmanagements auch konsiliarisch in Verordnungsprozesse und Therapieverläufe einbezogen werden.

Es ist der Wunsch der Apotheker, die für diesen Prozess notwendige und schon gute interdisziplinäre Zusammenarbeit mit der Ärzteschaft weiter zu intensivieren und auch weitere an der Betreuung der Patienten beteiligte Institutionen wie Pflegedienste, Heime und Angehörige mit einzubeziehen.

Erste Erfolge in dieser Richtung gibt es bereits mit dem Modell-Projekt ARMIN (Arzneimittelinitiative Sachsen-Thüringen), das von Apothekern, Ärzten und einer Krankenkasse gemeinsam entwickelt wurde:

Die Beteiligten gehen davon aus, dass Arzneimittel, richtig angewendet, zu den wirksamsten Instrumenten medizinischer Hilfe gehören. Mit der höheren Lebenserwartung steigen auch die Zahl multimorbider Patienten und die Behandlungsdauer chronischer Erkrankungen. Arzneimittel werden damit häufig zu jahrelangen Begleitern von Patienten. Dadurch erhöht sich jedoch das Risiko von unerwünschten Arzneimittelwirkungen und mangelnder Therapietreue des Patienten.

Um den zuvor skizzierten Problemen entgegenzuwirken, ist ein innovatives dreistufiges Versorgungskonzept entwickelt worden. Es sieht bereits

auf der Ebene der ärztlichen Verordnung Vereinfachungen vor und mündet im von der Apotheke angebotenen dreiteiligen Medikationsmanagement, nämlich

- Überprüfung der Gesamtmedikation (einschließlich der Selbstmedikation),
- Optimierung der Arzneimitteltherapiesicherheit (AMTS) bei multimorbiden Patienten und
- Verbesserung der Therapietreue der Patienten.

Mit diesen Maßnahmen reagieren die Apotheker auf den demografischen Wandel und garantieren auch zukünftig eine flächendeckende, hochwertige Arzneimittelversorgung, wie es dem gesetzlichen Auftrag entspricht.



Dr. Andreas-Georg Kiefer
Präsident

Landesärztekammer Rheinland-Pfalz ist für neue Lösungswege aufgeschlossen

Anhaltend niedrige Geburtenraten und steigende Lebenserwartung haben auch in Rheinland-Pfalz die einstige Alterspyramide in einen Altersbaum verwandelt: Im Jahr 2010 war die Hälfte der Rheinland-Pfälzer älter als 44 Jahre. Im Jahr 2060 wird die Hälfte der Rheinland-Pfälzer schon über 51 Jahre alt sein, und jeder dritte ist dann über 65.

Länger leben ist ein Geschenk, aber mit zunehmendem Alter ist oft auch mehr ärztliche und pflegerische Fürsorge nötig. Der Bedarf an Ärztinnen und Ärzten ist in den vergangenen Jahren bereits deutlich gewachsen und wird auch weiter steigen. Das gilt sowohl für das Krankenhaus als auch für den ambulanten Bereich.

Die Gründe hierfür sind der medizinische Fortschritt, der demografische Wandel und der erhöhte Anteil von Teilzeitstellen:

- Der medizinische Fortschritt führt dazu, dass immer mehr Spezialisten nötig werden.
- Der demografische Wandel führt dazu, dass immer mehr ältere Menschen einen steigenden Bedarf an medizinischen Leistungen haben werden.
- Der demografische Wandel innerhalb der Ärzteschaft zeigt, dass immer mehr von ihnen demnächst in Ruhestand gehen, doch nicht genügend Nachwuchskräfte in deren Fußstapfen treten.
- Und es steigt der Anteil der Ärztinnen und Ärzte, die Teilzeitarbeit wünschen. Hinzu kommen offizielle Arbeitszeitverkürzungen.

- Das gesunkene Arbeitsvolumen muss also auf mehr Köpfe verteilt werden. Berechnungen zeigen, dass derzeit rund 1000 Ärztinnen und Ärzte nötig sind, um das Arbeitsvolumen von 600 Vollkräften zu leisten.

Wichtig ist dabei auch der Blick in die demografische Entwicklung innerhalb der Ärzteschaft. Hier ist Fakt, dass der Großteil der erfassten Ärztinnen und Ärzte in den nächsten Jahren in Ruhestand gehen wird. Junge Ärztinnen und Ärzte rücken aber wenig nach. Derzeit ist fast jede/r zweite berufstätige Ärztin/Arzt älter als 50 Jahre.

Unsere Nachwuchsärztinnen und -ärzte gehören zur sogenannten Y-Generation. Sie sind jung, qualifiziert und selbstbewusst. Sie erwarten spannende Arbeit und gute Gehälter. Doch Geld und Karriere allein machen sie nicht glücklich. Sie wollen bei der Arbeit leben. Deshalb fordern sie geregelte Arbeitszeiten, Teamarbeit und viel Austausch mit Kollegen sowie entsprechend Zeit für Familie und Freizeit. Sie wollen daher meist auch keine Einzelpraxis mit hohem finanziellem Risiko, sondern ganz andere Arbeitsmodelle. Darauf müssen wir uns einstellen.

Und stimmen die Arbeitsbedingungen, gehen Ärztinnen und Ärzte auch aufs Land.

Die Landesärztekammer hat Konzepte entwickelt, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, um Planungssicherheit zu erhalten und um die Versorgung auf dem Land auch in kleinen Krankenhäusern und in den haus- und fachärztlichen Praxen zu erhalten.

Beispiele für den stationären Bereich:

- Kleine Kliniken lösen sich von festen Fachabteilungen und setzen auf fachabteilungsübergreifende Versorgungsschwerpunkte.
- Gerade das Ein-Abteilungs-Krankenhaus bietet kleinen Häusern auf dem Land gute Chancen.
- Die interdisziplinäre Fachabteilung mit Angeboten der stationären Grundversorgung.
- Innovative Gesundheitszentren wie in der Glantal-Klinik Meisenheim.
- Die Verbundweiterbildung.

Beispiele für den ambulanten Bereich:

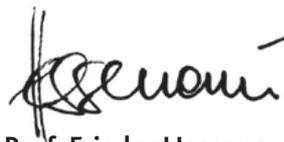
- Der Quereinstieg Allgemeinmedizin, den Rheinland-Pfalz als erste Kammer bundesweit ermöglicht hat.
- Die Weiterbildung in Teilzeit.
- Das Fünf-Märkte-Konzept, das eine verlässliche Infrastruktur für die ärztliche Versorgung in der Fläche bietet.
- Das Tante-Emma- und Schwester-Berta-Prinzip für eine Erstversorgung im kleinen Ortskern: Im traditionellen Tante-Emma-Laden könnte es zusätzlich zur Versorgung mit Grundnahrungsmitteln und einer Post-/Bank-Anlaufstelle auch eine Medizinische Fachangestellte – so wie früher Schwester Berta – geben, die dort die Sprechstunde einer Filialpraxis vorbereitet.
- Zukunftsweisende Praxismodelle wie beispielsweise in Büchenbeuren oder Hargesheim.

Den Ärztinnen und Ärzten in Rheinland-Pfalz liegt es sehr am Herzen, auch den älteren und besonders den alten Menschen einen bestmöglichen

Gesundheitszustand zu verschaffen und damit zur Verbesserung ihrer Lebensqualität und Selbstbestimmung beizutragen. Geriatriische Kompetenz gehört dazu. Deshalb hat die Landesärztekammer Rheinland-Pfalz die Weiterbildungsordnung praxisnah geändert, damit Ärztinnen und Ärzten auch in diesem Bereich noch mehr Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben können.

Die Landesärztekammer Rheinland-Pfalz ist für neue Wege immer aufgeschlossen und arbeitet eng mit vielen Partnern wie beispielsweise den Ministerien zusammen.

Ideen und Lösungsvorschläge sind einzelne Bausteine, die sich ergänzen. Alle Beteiligten im Gesundheitswesen müssen deshalb auch an einem Strang ziehen, um Lösungswege möglich zu machen. Die Landesärztekammer Rheinland-Pfalz freut sich, ihren verlässlichen Sachverstand in zukunftsweisende Projekte einzubringen.



Prof. Frieder Hessenauer
Präsident

In der Psychotherapie gibt es keine Nachwuchsprobleme

Auch in Zeiten des demografischen Wandels gibt es in der Psychotherapie keine Nachwuchsprobleme. Die Psychotherapeuten werden zwar insgesamt älter, doch wenn Sie aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden gibt es ausreichend jungapprobierete, gut qualifizierte Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, die diese Plätze einnehmen. Im Zeitraum von 2005 bis 2011 stieg das mittlere Alter der in Rheinland-Pfalz niedergelassenen Psychologischen Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten deutlich an – von 49 auf 53 Jahre. Der Anteil der über 59-jährigen Psychotherapeuten steigt in den Jahren 2005 und 2011 von etwa 9 Prozent auf fast 22 Prozent. Im Vergleich zu anderen Fachgruppen der Heilberufe hat der Berufsstand der Psychologischen Psychotherapeuten jedoch keine Nachwuchsprobleme. Es interessieren sich ausreichend junge Menschen dafür, den Beruf als Psychologischer Psychotherapeut bzw. als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut zu ergreifen und auszuüben. Auch auf dem Land können frei werdende Psychotherapeutesitze in der Regel schnell wieder besetzt werden.

Herausforderung: Älter werdende Patienten

Die Patienten werden älter, sie bleiben jedoch auch länger gesund. Ein gesundes, selbstbestimmtes Leben ist über eine längere Lebensphase hinweg möglich. Insgesamt werden sich die älter werdenden Psychotherapeuten besser auf älter werdende Patienten einstellen können und sensibler auf altersspezifische psychische Probleme reagieren können.

Dennoch verändern sich durch die demografische Entwicklung auch die gesundheitlichen Problemstrukturen sowie die Krankheitsbilder. So äußert sich eine Depression im Alter anders als bei jungen Erwachsenen. Die Landespsychotherapeutenkammer sieht es als Teil ihrer Aufgabe an, die Psychologischen Psychotherapeuten auf solche Veränderungen, die die demografische Entwicklung mit sich bringt, und die konkreten Auswirkungen auf die psychotherapeutische Arbeit haben, aufmerksam zu machen und Fortbildungen in diesem Bereich zu unterstützen und zu fördern. Eine Aufgabe ist es außerdem, die Öffentlichkeit auf diese Veränderungen aufmerksam zu machen und darüber zu informieren, in welchen Fällen psychotherapeutische Hilfe sinnvoll und notwendig ist.

Die Landespsychotherapeutenkammer Rheinland-Pfalz hat bereits zahlreiche Maßnahmen zur Information der Öffentlichkeit und der Mitglieder zu den Veränderungen, die der demografische Wandel auf das psychische Krankheitsgeschehen hat initiiert und umgesetzt. Beispielsweise wurde zum Tag der Seelischen Gesundheit 2013 eine Informationskampagne zum Thema „Depression im Alter“ umgesetzt. Im Zuge dessen erschienen zahlreiche Artikel

in rheinland-pfälzischen Zeitungen, die dazu beigetragen haben, über die Symptome und die Behandlungsmöglichkeiten bei Depressionen im höheren Alter zu informieren.

Darüber hinaus hat sich die LPK RLP gemeinsam mit der Bundespsychotherapeutenkammer der Thematik „Vergesslichkeit und Konzentrationschwäche im Alter – Depression oder Demenz?“ angenommen. Bei älteren Menschen sehen sich Depressionen und beginnende Demenzen manchmal zum Verwechseln ähnlich. Vergesslichkeit und Konzentrationschwäche können nicht nur Anzeichen für eine Demenz sein, sondern auch bei einer Depression auftreten. Weil sich die Beschwerden der beiden Erkrankungen stark überlappen können, ist das Risiko groß, dass Depressionen im Alter als Demenzen fehldiagnostiziert werden. Eine konkrete Diagnose ist jedoch wichtig, da Depressionen auch im Alter gut behandelbar sind, Demenzen hingegen meist nicht.

Deshalb wurde ein Informationsflyer für Angehörige und Betroffene entwickelt, der über den Unterschied beider Krankheiten informiert.

Die Landespsychotherapeutenkammer RLP plant die Durchführung einer Fachtagung und verschiedener Fortbildungen für Mitglieder und Interessierte zu oben genannten Thematiken.

Darüber hinaus wird die LPK RLP mit Veranstaltungen und Informationen verdeutlichen, dass der Blick auf den demografischen Wandel nicht auf Altern und Schrumpfung reduziert werden soll und seine Folgen auch nicht zwangsläufig krisenhaft sind. Die Veränderung der Altersstruktur und der Bevölkerungsdichte erfordert ein anderes Verhalten der Bevölkerung, damit

sozialstaatliche Errungenschaften und Gemeinwesenstrukturen weiterhin funktionierende Grundlagen für attraktive Lebensbedingungen auch in ländlichen Regionen bleiben.

Die LPK RLP arbeitet mit vielen Kooperationspartnern sehr erfolgreich zusammen, auch im Hinblick auf die Gestaltung des demografischen Wandels, zum Beispiel mit

- der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz,
- der Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK),
- dem Landespsychiatriebeirat,
- den gesetzlichen Krankenkassen,
- dem Landesbeirat Familienpolitik.



Alfred Kappauf
Präsident

Mundgesundheit im hohen Alter – Alterszahnheilkunde und die LZK

Die Beschäftigung mit der älter werdenden Gesellschaft in unserem Land und Ihrer Zahn-, Mund- und Kiefergesundheit gehört zu den Schwerpunktaufgaben der Landes Zahnärztekammer Rheinland-Pfalz. Wir wissen um die doppelte Altersdynamisierung, die demografische Entwicklung, die dadurch vorangetrieben wird, dass weniger junge Menschen in Deutschland und hier an Rhein, Mosel und Nahe aufwachsen, als noch vor Jahrzehnten und zugleich die Lebenserwartung, so zeigt es die Statistik, deutlich angestiegen ist und weiterhin steigen wird. Eine Entwicklung, die auf dem Sektor der zahnärztlichen Versorgung unserer Senioren eine Herausforderung darstellt, aber auch eine Chance.

Denn wir Zahnmediziner freuen uns, dass die Lebensspanne sich nun schon seit drei Jahrzehnten kontinuierlich ausweitet und das Leben im hohen Alter für viele schmerzfrei und angenehm, ja erfreulich ist.

Auch die Zahnmedizin trägt dazu bei. Die von Wissenschaft und Praxis vorgegebenen Möglichkeiten der Zahnpflege werden intensiv weitergegeben. Unser Fortbildungsinstitut, angesiedelt bei der Landes Zahnärztekammer, aber auch die Einrichtungen in den Bezirken bemühen sich zentral um das Thema Alterszahnheilkunde.

Gewiss, Pflegebedürftige, nicht selten multimorbide Patienten nehmen an Zahl zu, die Mundgesundheit in dieser Bevölkerungsgruppe ist nachweislich schlechter als in anderen Teilen unserer Mitbürgerschaft, doch gleichzeitig sind die wissenschaftlichen, technischen, medizinhandwerklichen, pharmazeutischen und organisatorischen

Möglichkeiten qualitativ und in ihrer Effizienz soweit verstärkt worden, dass schon der Blick auf das letzte Jahrzehnt ein Blick auf eine tatsächlich vergangene Zeit in der Zahnmedizin bedeutet.

Ein Weg, den die Landes Zahnärztekammer beschreitet, um die Mundgesundheit in der Bevölkerungsgruppe der alten Bürger zu fördern, zu stützen, zu gewährleisten, ist die Vernetzung, die Kooperation. Die Versorgung der Alten mit moderner, hochwertiger, alltagstauglicher zahnmedizinischer Versorgung gründet nicht zuletzt auf der Erkenntnis, dass Prävention auch im Alter wichtig bleibt.

Viele unserer therapeutischen Maßnahmen setzen hier an. Nicht nur für den jungen Menschen ist die Verhinderung von Zahnerkrankungen letztlich der sicherste Schritt hin zu einer dauerhaften Zahngesundheit.

Überdies wissen wir uns mit der Wissenschaft bundesweit und international zu verbinden. Es ist kein Zufall, dass die Landes Zahnärztekammer zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Alterszahnmedizin den Bundeskongress eben jener Institution, die sich in der gesamten Republik mit dem Thema Alterszahnmedizin beschäftigt, ausrichtete. Das Motto damals: „Fit und nicht gebrechlich – Entscheidungswege für die Praxis“.

Die Alterszahnheilkunde ist auch eine gesellschaftspolitische Anstrengung. Deshalb haben wir schon vor Zeiten in unserem „Mainzer Forum Gesundheit“ mit Gerontologen, Medizinern, Journalisten und Politikern uns dieses Themas angenommen.

Unsere kammergestützte Weiter- und Fortbildung, insbesondere unser Institut in der Landes-

zahnärztekammer ist hier zu erwähnen. Sie klopft bei den Themen Implantate, Zahnersatz, Kieferchirurgie den demografischen Wandel nicht nur ab, wir laden Wissenschaftler, Forscher, Praktiker ein, vor Ort die Zahnärzte gezielt auf dem weiten Gebiet der Alterszahnmedizin mit hochmodernsten in der Praxis erprobten und von der Wissenschaft gestützten Therapien und Behandlungstechniken vertraut zu machen.

Und: Wir suchen die Kooperation mit den Krankenkassen, mit der Politik, mit Pflegeheimen.

Auch schauen wir auf das Vertragswerk, das die Alterszahnheilkunde begleitet, versuchen Fehlentwicklungen aufzuzeigen. So darf nach wie vor ein Zahnarzt keinen Transportschein ausstellen, obwohl ihm dies, wenn er beispielsweise multimorbide Patienten in einer geeigneten Praxis in passender Umgebung behandeln möchte, erlaubt sein sollte.

Wir fragen uns überdies, nicht nur theoretisch, sondern auch in der Praxis und vor Ort, wie es gelingen kann, etwa innerhalb eines Pflegeheimes, eine gezielte zahnärztliche Versorgung für die alten Menschen zu verwirklichen.

Wir haben Arbeitskreise gegründet, standespolitische Gremien einberufen, die sich fragen, wie sich die Zahnärzte hier vor Ort nicht nur mit den Pflegeheimen, den karitativen Einrichtungen, den Krankenhäusern, sondern den gesellschaftlichen Institutionen allgemein verbinden können, um das Thema Zahngesundheit im Alter auch informativ in die Öffentlichkeit zu tragen.

Manches Mal ist erst auf dem zweiten Blick zu erkennen, dass eine Thematik, mit der die Kammer sich beschäftigt, ganz direkt die Alterszahn-

medizin berührt. So freuen wir uns zwar, dass viele meist junge Menschen aus dem näheren und weiteren Ausland in Rheinland-Pfalz als Zahnärzte in niedergelassener Praxis, als Angestellte oder im Krankenhaus tätig sein wollen, doch haben wir gelernt, wie wichtig es ist, darauf zu achten, dass nicht nur die Fachmedizinische Ausbildung, sondern darüber hinaus die sprachliche Befähigung mit einem Patienten Kontakt aufzunehmen, ihn zu befragen, eine Therapie im Gespräch vorzubereiten, beurteilt und gegebenenfalls geschult werden muß. Denn häufig ist es der ältere Mitbürger, der sich bei uns meldet und klagt: „Ich verstehe den Zahnarzt nicht, weiß nicht, was mein Doktor will.“

Schließlich lösen wir praktische Fragen, etwa jene der Einrichtung. Wie hoch sind die Sitzmöbel? Wie ist ein Wartezimmer ausgestattet? Gewiss, gibt mittlerweile der Gesetzgeber europäische und nationale Standards vor, doch nicht selten, so haben wir gelernt, müssen wir über diese Standards hinausgehen, um dem älteren Menschen als Arzt gut eingerichtet und ausgerüstet hilfreich entgegenzutreten zu können.

Der alternde Mensch mit seinen Erkrankungen im Kiefer und Mundbereich ist ein Thema, das uns nicht nur mit Sorge erfüllt, wir erkennen als Ärzte und Zahnärzte natürlich auch die vielfältigen Chancen. Wir sind froh, den Mitmenschen besser helfen zu können als in der Vergangenheit. Zahngesundheit bis ins hohe Alter ist machbar. Das dies so bleibt auch in der Zukunft, daran arbeitet die Landeszahnärztekammer Rheinland-Pfalz unermüdlich.



Sanitätsrat Dr. Michael Rumpf
Präsident

Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz



1. Die Aufgaben des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) sind in den Sozialgesetzbüchern (SGB) V und XI begründet und werden im Auftrag der Kranken- und Pflegekassen wahrgenommen. Bedingt durch die demografische Entwicklung mit zunehmender Hochaltrigkeit ist eine vermehrte Inanspruchnahme des MDK in Fragen der gesetzlichen Kranken- und insbesondere Pflegeversicherung zu erwarten. Die Tendenz der letzten Jahre mit einem stetigen Anstieg der Anträge zur Feststellung von Pflegebedürftigkeit wird sich fortsetzen, da mit zunehmendem Alter das Risiko pflegebedürftig zu werden, ebenso deutlich ansteigt wie auch das Risiko an Demenz zu erkranken. Die seitens der Bundesregierung geplante Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und Begutachtungs-Assessments wird weitere Ressourcen erforderlich machen.

Bedingt durch diese Entwicklung ist auch mit einem höheren Bedarf an ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zu rechnen, dem der Markt mit einem wachsenden Angebot begegnen wird. Aufgabe des MDK in diesem Segment sind die externen Qualitätsprüfungen, die in diesen Einrichtungen jährlich durchzuführen sind. Auch hier ist mit einem stetig wachsenden Aufgabengebiet zu rechnen.

Die Herausforderung besteht insbesondere darin, mit jährlicher Planung die Aufgaben in den gesetzlich vorgegebenen Fristen zu bewältigen. Bisher stellte es für den MDK kein Problem dar, entsprechende Fachkräfte für diese Aufgaben beim MDK zu verpflichten. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Fachkräftemangels gerade in der Pflege, kann nicht garantiert werden, dass auch

beim MDK Rheinland-Pfalz alle Stellen besetzt werden können. Dem kann der MDK z. B. durch eine attraktive Gestaltung der Arbeitsbedingungen begegnen (Flexibilität, Familienfreundlichkeit, EDV-technische Anbindung von zu Hause usw.).

Eine weitere Herausforderung ist die demografische Entwicklung der ärztlichen Mitarbeiter im MDK Rheinland-Pfalz selbst: nach Gründung des MDK und Aufbau eines ärztlichen Gutachterstamms in den 90er Jahren gelangen nun viele dieser Mitarbeiter in die Spätphase ihrer Berufstätigkeit. In den nächsten Jahren wird ein Großteil dieser erfahrenen ärztlichen Mitarbeiter in den Ruhestand treten. Die Nachbesetzung der Stellen mit geeigneten Fachärzten, deren Einarbeitung und Weiterbildung stellt eine große Aufgabe dar, die zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des MDK aber unabdingbar ist.

2. Die anzustrebende personelle Ressource kann vom MDK Rheinland-Pfalz nicht gesteuert werden, da als Non-Profit-Unternehmen die Mittel über eine Umlage finanziert werden und Rücklagenbildung nicht möglich ist. Die Soll-Größe ist abhängig vom Auftragsvolumen und den gesetzlich definierten Parametern wie z. B. Bearbeitungsfristen und Anforderungen der Dienstleistungsrichtlinien des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG). Neben der Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter, die aus o. g. Gründen begrenzt ist, stellt die Personalentwicklung im MDK Rheinland-Pfalz ein wesentliches Element dar, welches entsprechend gefördert wird.

Daneben werden auch Möglichkeiten der Effizienzsteigerung durch Ausschöpfung zur Verfügung stehender Technik wie z. B. Optimierung der EDV-Programme, Optimierung der Tourenplanung der Gutachter, Schulung der Gutachter zu einer auf-

gabenbezogenen Qualifizierung und Vermittlung von Fähigkeiten, mit begrenzten Zeitressourcen effektiv zu arbeiten, genutzt. Primäres Ziel ist die Erfüllung der gesetzlich definierten Aufgaben mit höchster Qualität bezüglich Beratung, Begutachtung mit zeitnaher Erfüllung der Aufgaben.

3. Neben der ständigen Verpflichtung die gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen, steht zur Zeit die Bewältigung des demografischen Wandels im eigenen Unternehmen im Vordergrund, damit der MDK Rheinland-Pfalz auch zukünftig die an ihn gerichteten Aufgaben im gewohnten Umfang und mit der gebotenen Qualität erfüllen kann. Letztlich sind die zu treffenden Maßnahmen aber abhängig von den gesetzlichen Entwicklungen und den daraus resultierenden Auftragsmengen. Weitere Impulse werden gesetzt von den Ergebnissen der Kundenbefragungen, Auswertung des Beschwerdemanagements und permanentem Controlling aller Prozesse. Zielsetzungen des Unternehmens werden transparent mit den Mitarbeitern kommuniziert und diese beteiligt, um eine möglichst große Akzeptanz im Sinne eines gemeinsamen Ziels zu erreichen.

4. Die demografischen Herausforderungen treffen alle Menschen und Institutionen im Lande. Insofern ist die Fortführung der bestehenden Zusammenarbeit auf allen Ebenen eine wesentliche Voraussetzung zu deren Bewältigung. Der Austausch fördert das Verständnis füreinander und die gegenseitige Beratung hilft bei der Bewältigung der Aufgaben. Seit Jahren besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen dem zuständigen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie. Die gesetzlich geforderte Zusammenarbeit mit den Heimaufsichtsbehörden wird gelebt, bei der Umsetzung neuer Wohnformen steht die Landeszentrale für Gesundheitsförde-

rung im Austausch mit dem MDK Rheinland-Pfalz, bei Beschwerden beraten sich Verbraucherzentrale und MDK Rheinland-Pfalz. Die Ausrichtung der Pflege im Land wird unter Beteiligung der kommunalen Behörden, der Kostenträger, der Träger der Pflegeeinrichtungen, Pflegeorganisationen und mit Beteiligung des Ministeriums diskutiert.



Dr. Ursula Weibler-Villalobos

Stv. Geschäftsführerin und Leitende Ärztin

Nachhaltige Pflegeinfrastruktur ist Voraussetzung für eine menschliche Daseinsvorsorge vor Ort

Die Menschen in Rheinland-Pfalz werden dank verbesserter medizinischer und pflegerischer Versorgung immer älter. Gleichzeitig sinken die Geburtenzahlen, so dass das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Rheinland-Pfalz in den kommenden 15 Jahren auf ca. 50 Jahre ansteigen wird. Der Anteil der über 65-jährigen und insbesondere der über 80-jährigen wird dabei besonders stark wachsen. Die Pflegeversicherung hat seit 1994 bei Versicherten wie Pflegebedürftigen ein hohes Maß an Akzeptanz erreicht. Ihre Leistungen tragen dazu bei, dass viele Pflegebedürftige entsprechend ihrem persönlichen Wunsch zu Hause versorgt werden können, und sie helfen den Pflegebedürftigen und ihren Familien, die finanziellen Aufwendungen zu tragen. Gleichzeitig stabilisiert sie die Sicherungsfunktion der Renten.

Da in Zukunft immer mehr alten und multimorbid pflegebedürftigen Menschen immer weniger jungen Menschen gegenüberstehen, benötigen wir mehr Entlastung für pflegende Angehörige um diesen in Ihrer persönlichen Lebensplanung und Arbeitsmarktintegration nicht unzumutbar im Wege zu stehen. Daher sind Ausbau und Weiterentwicklung der professionellen ambulanten und stationären pflegerischen Versorgung zwingend notwendig. Hierzu bedarf es der effektiven Nachwuchsgewinnung und -förderung, einer positiven Darstellung der pflegerischen Berufe und einer nachhaltigen Entbürokratisierung, von welcher die Pflege überproportional betroffen ist.

Wesentliche Chance aus dem demografischen Wandel ist daher die Erkenntnis, dass Pflege eine heilberufliche Profession ist, von der wir nicht erwarten können, dass sie bei zunehmender Komplexität der Hilfebedarfe und Multimorbidität der Krankheitsbilder über die physischen, psychischen aber auch intellektuellen Belastungsgrenzen hinaus „nebenberuflich“ von Angehörigen und Laien erbracht wird, nur um die sozialen Sicherungssysteme zu entlasten. Auf die professionelle Krankenpflege entfallen weniger als 5 Prozent der Ausgaben der Krankenversicherungen.

Pflege kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss gleichrangiger Bestandteil eines sektorübergreifenden Zusammenwirkens der Gesundheitsfachberufe werden um auch in ländlichen Gebieten keine Versorgungslücken entstehen zu lassen. Dies kann jedoch nur durch professionelle Pflegeeinrichtungen gestaltet werden.

Die PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz setzt sich in vielerlei Hinsicht für die Verbesserung der pflegerischen Versorgung und damit für ein besseres „Zusammenland Rheinland-Pfalz“ ein. Als Verhandlungs- und Vertragspartner aller öffentlichen Kostenträger ist die PflegeGesellschaft permanent bemüht, Rahmenbedingungen für die professionelle Pflege so zu verhandeln, dass Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste demografiefest und zukunftsorientiert aufgestellt sind. Dies ist auch dringend notwendig um qualifizierte und motivierte Pflegekräfte zu gewinnen aber vor allem auch dauerhaft in dem Beruf, welcher leider zu den Berufen mit hoher Ausfallquote zählt, zu halten.

Mit der im Jahr 2009 gestarteten Kampagne „Pflegesignal“ versucht die PflegeGesellschaft weiterhin, eine breite Öffentlichkeit für die Belan-

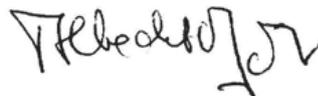
ge der Pflege zu gewinnen, junge Menschen auf die Chancen des Berufs aufmerksam zu machen, bessere Rahmenbedingungen einzufordern und vor allem für ein positives Image der Pflege zu werben. Seit dem Sommer 2014 stellt die PflegeGesellschaft hierzu für alle Pflegeeinrichtungen im Land den „Pflegekoffer“ zur Verfügung, mit welchem sie vor Ort eine eigene Kampagne für Image und Nachwuchs der Pflege organisieren können.

Die PflegeGesellschaft wird all diese Bemühungen in den kommenden Jahren fortsetzen und ausbauen. Auch die erfolgreiche Kampagne „Pflegesignal“ wird fortgesetzt werden.

Die Veränderungen aus den anstehenden Pflegestärkungsgesetzen auf Bundesebene aber vor allem die landespolitischen Entwicklungen, z. B. im Bereich der Pflegestrukturplanung und der Entwicklung paralleler Versorgungsmechanismen, werden durch die PflegeGesellschaft kritisch aber stets konstruktiv begleitet werden. Auch wird die PflegeGesellschaft stets dafür kämpfen, den vielfältigen und oftmals sehr kurzfristigen Veränderungen im regulatorischen Umfeld die entsprechenden Anpassungen in den Rahmenbedingungen gegenüber zu stellen. Hierzu wird die PflegeGesellschaft den engen Kontakt zur Landesregierung, den Ministerien und den öffentlichen Kostenträgern pflegen und versuchen, nachhaltig auszubauen.

Als Zusammenschluss der Wohlfahrtsverbände Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Diakonie, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste stellt die PflegeGesellschaft bereits in sich die Vernetzung der Erbringer von professionellen Pflegeleistungen dar. Darüber

hinaus arbeitet die PflegeGesellschaft jedoch partnerschaftlich mit allen Institutionen und Körperschaften zusammen, welche sich für Nachhaltigkeit und Wertschätzung in der pflegerischen Versorgung einsetzen.



Pfarrer Albrecht Bähr
Vorstand



Dieter Hewener
Vorstand

Die Zukunft ist jetzt - demografische Entwicklung als Chance begreifen

Die demografische Entwicklung in Deutschland stellt Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vor große Herausforderungen. Diese machen auch vor dem Gesundheitssystem nicht halt. Wahrscheinlich werden die Veränderungen gerade hier deutlich spürbar. Dabei wird häufig übersehen, dass die steigende Lebenserwartung, die beeindruckenden Fortschritte der Medizin und das verstärkte Gesundheitsbewusstsein in der Bevölkerung auch viele positive Effekte haben. So ist zum Beispiel die Gesundheit ein großer Markt der Zukunft. Gerade für die Wertschöpfung unseres Bundeslandes ist die Gesundheitswirtschaft ein elementarer Faktor.

Deshalb sieht die rheinland-pfälzische Landesvertretung der Techniker Krankenkasse (TK) die demografische Entwicklung vor allem als Chance. Die TK setzt sich dafür ein, eine fortschrittliche, qualitativ hochwertige und sichere Versorgung zu gestalten und den nachfolgenden Generationen als Erbe zu hinterlassen.

Telemedizin leistet einen wesentlichen Beitrag

Ein Beispiel, wie dies gefördert werden kann, ist die Telemedizin. Sie kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, eine qualitativ hochwertige medizinische Versorgung und gleichzeitig die Lebensqualität in jedem Alter zu sichern.

Die TK beobachtet gerade in einem Flächenland wie Rheinland-Pfalz telemedizinische Projekte mit großem Interesse. Denn sie zeigen Wege auf, wie sich Patient und Leistungserbringer in Sekunden-

schnelle über diagnostische und therapeutische Fragen austauschen können, ganz gleich, wie weit sie voneinander entfernt sind. Darüber hinaus erhofft sich die TK von der "Telemedizin" spannende Ideen, wie sie die Gesundheitswirtschaft weiter voranbringen kann. Rund 90 Prozent der Menschen wollen im Alter zu Hause leben. Dank telemedizinischer Entwicklungen ist es sehr realistisch, dass diesem Wunsch in vielen Fällen zukünftig entsprochen werden kann.

Diese technischen Hilfsmittel sind jedoch stets als Ergänzung und Unterstützung gedacht. Sie sollen ärztliches oder medizinisches Fachpersonal nicht ersetzen. Darüber hinaus ist es aus der jetzigen Sicht notwendig, wichtige gesetzliche Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Telemedizin auf-tun, zu klären. Nicht nur der Nutzen muss für die Patienten innerhalb eines sinnvollen wirtschaftlichen Rahmens hinlänglich belegt sein. Es gilt auch noch rechtliche Fragestellungen, wie insbesondere die des Datenschutzes, zu klären.

Sektorübergreifende Versorgungsstrukturen sind notwendig

Weiterhin sind sektorenübergreifender Versorgungsstrukturen notwendig, damit auch in Zukunft eine bedarfsgerechte medizinische Behandlung bewahrt wird.

Die TK hält es für sinnvoll, in Zukunft eine gestufte Krankenhausversorgung einzuführen. Diese sieht ein Spektrum von grundversorgenden Krankenhäusern bis zu maximalversorgenden Krankenhäusern vor, die ihre jeweilige Arbeit aufeinander abstimmen. Möglicherweise muss dazu das Paradigma "Qualität vor Wohnortnähe" ausgerufen werden.

So soll es Krankenhäuser geben, die eine Grundversorgung für die Bevölkerung sicherstellen. Doch bei komplexen Krankheitsbildern sollen die Patienten nur in darauf spezialisierten Häusern versorgt werden, da diese Kliniken mehr Expertise mit komplizierten Eingriffen und umfangreichen Behandlungen haben. Die Patienten werden gegebenenfalls längere Wege in Kauf nehmen. Dafür wird die Qualität der Versorgung weiter steigen. Nicht jede Klinik muss beispielsweise eine planbare Hüftoperation durchführen. Wichtig ist hingegen, dass Notfälle wie eine Blinddarmentzündung oder Knochenbrüche gut erreichbar versorgt werden können.

Um die Versorgung auf dem Land trotzdem sicherzustellen, will die TK perspektivisch die strikte Trennung zwischen Krankenhäusern und niedergelassenen Fachärzten aufbrechen. Dies soll sich auch in einer sektorübergreifenden Bedarfsplanung niederschlagen. Die Einrichtung von sektorübergreifenden integrierten Versorgungszentren in ländlichen Gebieten ist ein Schritt in die richtige Richtung. Hier ist sowohl das Knowhow als auch die medizinisch-technische Ausrüstung bereits vorhanden. Für die Patienten haben diese Zentren Vorteile, weil dort verschiedene Facharztgruppen ambulant und stationär patientenbezogen zusammenarbeiten. Die Klinikeinrichtungen können durch die Verzahnung von ambulanter und stationärer Versorgung effizient genutzt und wirtschaftlicher betrieben werden.

Aus Sicht der TK sind die ambulanten und stationären Versorgungsbedarfe zukünftig nach bundesweit einheitlich festgelegten Kriterien sektorübergreifend zu ermitteln und festzustellen. Hierauf baut eine sektorenübergreifende regionale Versorgungsplanung auf, die ein erweitertes Mitsprache- und Gestaltungsrecht für alle Betei-

ligten der Selbstverwaltung erfordert, um eine patientenorientierte Versorgung zu gewährleisten.

Um diese Versorgungsqualität zu erhalten, müssten Patienten in Zukunft unter Umständen weitere Wege in Kauf nehmen. Aber der jüngste TK-Meinungspuls hat gezeigt, dass mehr als 70 Prozent der Rheinland-Pfälzer durchaus dazu bereit sind, insbesondere im Fall einer schwereren Erkrankung.

Sicher ist, diese Schritte werden die Beteiligten im Gesundheitswesen nicht alleine gehen können. Vielmehr ist eine gesamtgesellschaftliche, konzertierte Aktion notwendig. Und eine Portion Mut gehört ebenfalls dazu. Genau dieser Mut steckt im Zusammenland Rheinland-Pfalz.



Anneliese Bodemar

Leiterin der TK-Landesvertretung
Rheinland-Pfalz

Heute schon an morgen denken – und gemeinsam handeln

Eins vorab: Der demografische Wandel ist eine Erfolgsgeschichte. Eine Geschichte, an der viele Akteure gemeinsam mitgeschrieben haben: der Medizinbetrieb mitsamt seinem technischen Fortschritt, die gesetzliche, solidarische Krankenversicherung mit dem Angebot einer gesundheitlichen Versorgung auf hohem Niveau, die der gesamten Bevölkerung im Bedarfsfall offensteht, aber auch jeder Einzelne selbst durch ein verändertes Gesundheitsbewusstsein. Im Ergebnis haben wir große Fortschritte gemacht, und wir leben heute gesünder und vor allem länger.

Erfolg verpflichtet aber auch. Die Ersatzkassen setzen sich Tag für Tag dafür ein, die unterschiedlichen Ansprüche der Versicherten bestmöglich zu erfüllen. Dies gilt auch in Bezug auf den demografischen Wandel: Hier müssen wir uns heute bereits darauf einstellen, dass in den kommenden Jahren und Jahrzehnten eine älter gewordene Gesellschaft ihre spezifischen Bedürfnisse formulieren wird. Die steigende Lebenserwartung und die veränderte Altersstruktur in der Bevölkerung, gepaart mit einem Rückgang der Geburtenrate, wirken sich nachhaltig auf die medizinische Versorgung und deren Finanzierbarkeit in unserem Land aus. In der Vergangenheit lag der rein demografisch bedingte Ausgabeneffekt in der Krankenversicherung noch deutlich unter 30 Prozent. Rund ein Drittel ist dem medizinisch-technischen Fortschritt geschuldet. Beides macht einen besonders sorgfältigen Umgang mit den gegebenen Ressourcen erforderlich. Vorhandenen Wirtschaftslichkeitsreserven müssen gehoben werden.

Die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur werden in der medizinischen Versorgung in ländlichen und strukturschwachen Regionen besonders spürbar werden – für das Flächenland Rheinland-Pfalz ein nicht unerheblicher Faktor. Erforderlich sind neue Versorgungskonzepte, die – gerade auch im Hinblick auf eine im Alter eher abnehmende Mobilität – eine Versorgung einer älter werdenden und gleichzeitig schrumpfenden Bevölkerung sicherstellen können. Möglichen drohenden Versorgungsengpässen müssen passgenaue regionale Lösungen entgegengestellt werden. Nach wie vor bestehen innerhalb der Ärzteschaft große Verteilungsprobleme: zu viele Ärzte in Ballungsräumen, tendenziell zu wenig Hausärzte in ländlichen Regionen. Dieser Umstand muss dringend beseitigt werden. Benötigt werden sinnvolle Anreize für Mediziner, sich auch in strukturschwachen Gebieten niederzulassen. Auch brauchen wir verbesserte Rahmenbedingungen für Versorgungsverträge, besonders mit sektorübergreifenden Ansätzen. Für eine zielorientierte Arbeitsteilung der Leistungssektoren ist auch eine Öffnung der Krankenhäuser für die ambulante Grundversorgung in ländlichen und strukturschwachen Gebieten notwendig.

Ebenfalls wird sich das Versorgungsspektrum verändern müssen: Mehrfacherkrankungen und Multimorbidität treten im Alter häufiger auf, genauso wie altersassoziierte Erkrankungen (z. B. Hypertonie oder Diabetes) oder chronisch-degenerative Erkrankungen wie Demenz oder Parkinson. Gebraucht wird eine stärker geriatrisch ausgerichtete Versorgung, in der den Bedürfnissen alter Menschen Rechnung getragen wird. So sollte im Krankenhaus die Mitbehandlung älterer Menschen durch Geriater zum Standard werden. Ebenfalls benötigt werden geriatrische Institutsambulanzen an der Schnittstelle zwischen stationärer und ambulanter Versorgung. Daneben müssen die

Gesundheitsberufe in ihrer Aus- und Weiterbildung adäquat auf die Anforderungen einer älter werdenden Gesellschaft vorbereitet werden. Hierfür werden mehr geriatrische Lehrstühle an den medizinischen Universitätskliniken benötigt. Auch in der klinischen Weiterbildung von Ärzten und in der Ausbildung von Pflegepersonal muss eine entsprechende Schwerpunktsetzung im geriatrischen Bereich erfolgen.

Schließlich kann und sollte auch jeder Einzelne daran mitwirken, gesund zu leben. Dazu müssen Menschen in der Lage sein einzuschätzen, wie sie – auch im Alter – ihre gesundheitlichen Interessen besser wahrnehmen und ihre Lebensqualität dauerhaft erhöhen können. Die zielgruppenspezifischen Präventionsangebote der Ersatzkassen unterstützen die Versicherten in diesem Bemühen. Für souveräne Entscheidungen seitens der Versicherten und Patienten braucht es außerdem Transparenz über die Angebote des Gesundheitswesens und ihre Qualität.

Insgesamt stellt die demografische Entwicklung unser Gesundheitssystem und unsere gesamte Gesellschaft vor große Herausforderungen. Im Gesundheitswesen wird es darauf ankommen, rechtzeitig neue Versorgungskonzepte zu entwickeln und Versorgungsstrukturen entsprechend anzupassen. Weiterführende Ansatzpunkte kann vor allem die Versorgungsforschung liefern. Die konkrete Umsetzung obliegt aber den Akteuren vor Ort. Alle Beteiligten gemeinsam sind gefragt mitzuwirken, dass der demografische Wandel auch zukünftig eine Erfolgsgeschichte bleibt. Die Ersatzkassen werden sich hier auch in Zukunft aktiv und konstruktiv einbringen.



Martin Schneider

Leiter der vdek-Landesvertretung
Rheinland-Pfalz

Zweckverband Schienenpersonennahverkehr ZSPNV Süd

Zweckverband SPNV
RHEINLAND-PFALZ SÜD

Das Land Rheinland-Pfalz und die beiden Zweckverbände für den Schienenpersonennahverkehr haben mit dem Rheinland-Pfalz-Takt ein attraktives Mobilitätskonzept für die Bürger, insbesondere auf der Schiene, geschaffen.

Durch den demografischen Wandel und damit mehr in ihrer Mobilität eingeschränkter Personen steigen auch die Anforderungen an den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Vor diesem Hintergrund gewinnt dessen barrierefreier Ausbau zunehmend an Bedeutung. Für den Bereich des Zweckverbandes Süd liegt diesbezüglich ein Konzept für die nächsten Jahre vor.

Im Rahmen der Konzeption „Rheinland-Pfalz-Takt 2015“ werden zahlreiche neue Fahrzeuge die Angebote in punkto Barrierefreiheit deutlich verbessern: Ebenerdiger Ein- und Ausstieg, behindertengerechte Toilette, großzügigere Mehrzweckabteile, verbesserte Kundeninformation (optisch und akustisch), um nur einige Aspekte zu nennen.



Ebenerdiger Zugang mit automatischer Spaltüberbrückung

Ebenfalls grundsätzlich barrierefrei ausgebaut werden die Bahnstationen. Durch Rampen-, bzw. Aufzüge konnte die Zugänglichkeit bereits an einer Vielzahl von Stationen verbessert werden. Zahlreiche neue Projekte befinden sich in Vorbereitung.

Die Bahnhofsprojekte werden in Kooperation zwischen dem Land Rheinland-Pfalz, den kommunalen Gebietskörperschaften, den Zweckverbänden, der DB Station & Service AG sowie z.T. dem Bundesverkehrsministerium finanziert und realisiert.

Im Bereich des Zweckverbandes Schienenpersonennahverkehr Rheinland-Pfalz Süd werden bis Ende 2015 ca. 2/3 aller Stationen barrierefrei erreichbar sein. Ziel ist es, bis ca. 2020 alle Stationen mobilitätsbehindertengerecht umgestaltet zu haben.

Ergänzend hierzu plant der Zweckverband Süd in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie im kommenden Jahr, eine Broschüre herauszugeben, um über die Angebote des Rheinland-Pfalz-Taktes aus dem Blickwinkel von Senioren und mobilitätseingeschränkten Personen zu informieren.

A handwritten signature in black ink, reading 'M. Heilmann'.

Michael Heilmann
Verbandsdirektor

Barrierefreiheit an Bahnhöfen und Haltepunkten im Süden von Rheinland-Pfalz

Voraussichtlicher Ausbautzustand Dezember 2015







3. BILDUNG, ARBEIT, WIRTSCHAFT

**Ausbildung, Weiterbildung, Fachkräftesicherung,
Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Bevölkerung in Rheinland-Pfalz wird weniger und älter. Das wirkt sich auch auf die Bildung, die Arbeit und die Wirtschaft im Land aus. Zusammen wollen wir deshalb die Chancen aller Kinder, Jugendlichen, Frauen und Männer auf eine gute Bildung und Arbeit weiter verbessern. Zudem wollen wir die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Land stärken. Dazu setzen wir uns insbesondere dafür ein, dass es auch in Zukunft genügend gut ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte in Rheinland-Pfalz gibt.



Mitarbeiter/innen finden und binden im rheinland-pfälzischen Handwerk

Aus dem demografischen Wandel resultieren für das Handwerk Chancen und Risiken. Diese zu meistern, gehört zu den zentralen Aufgaben der über 52.000 rheinland-pfälzischen Handwerksbetriebe mit ihren mehr als 260.000 Beschäftigten und 22.000 Auszubildenden. Die hiermit verbundenen Herausforderungen werden in den Handwerksbetrieben zu einem verstärkten Nachdenken darüber führen, welche Personalentscheidungen in den kommenden Jahren zu treffen sind und wie die demografischen Folgen in die strategische Unternehmensplanung integriert werden können.

Fachkräftesicherung

Die Fachkräftesicherung ist gegenwärtig und zukünftig eine der größten Herausforderungen des Handwerks. Unternehmen müssen daher auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung achten, um dem Fachkräftemangel schon frühzeitig entgegenzuwirken. Bereits heute gibt es erhebliche Engpässe bei Auszubildenden und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aber auch angehende Betriebsinhaber/innen (Gründer/innen und Unternehmensnachfolger/innen), die mit ihren Unternehmen tausende Arbeitsstellen sichern, werden gesucht. Nach Berechnungen des IfM Bonn aus dem Jahr 2012 stehen pro Jahr 22.000 Familienunternehmen zur Übernahme bereit. Geht man davon aus, dass pro Familienunternehmen ca. 7 Mitarbeiter beschäftigt sind, handelt es sich um 154.000 Beschäftigungsverhältnisse pro Jahr. Beim Arbeitskräfteangebot sind die ungenutzten Potenziale, z.B. bei den Frauen und den Menschen mit Migrationshintergrund, verstärkt zu nutzen. Einen bedeutenden Beitrag leistet dabei die Strategie des Landes zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung.

Arbeitgeberattraktivität und Zukunftsfähigkeit

Die aktuelle Situation im Handwerk zeigt deutlich, dass der Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt bereits begonnen hat. Handwerker können sich häufig aussuchen, bei welchem Unternehmen sie arbeiten möchten.

Zukunftsorientierte Handwerksbetriebe werden sich als attraktive Arbeitgeber dem zunehmenden Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte stellen, durch gute Arbeitsbedingungen Mitarbeiter erfolgreich binden, die Arbeit lebensphasenorientiert gestalten, die Gesundheit der Beschäftigten fördern und die Sortiments- und Leistungsgestaltung an die sich ändernden Absatzmärkte anpassen. Für immer mehr Betriebe werden auch die Entwicklung und Umsetzung zielgruppenorientierter Marketingkonzepte wichtiger, und hier ganz besonders in Richtung der kaufkräftigen Zielgruppe 50plus, etwa im Bereich barrierefreies Bauen und Wohnen. Dies bedeutet für kleine und mittlere Unternehmen, die keine eigene Marketing- und Personalabteilung innehaben, dass sie sich strategisch am Fachkräftemarkt gut positionieren müssen.

Zukunftsfähige Arbeit ist die Gestaltung innovationsfähiger und menschengerechter Arbeit in gemeinsamer Verantwortung. Sie wirkt in Betrieben und für Beschäftigte gleichermaßen: Die Gesundheit, Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter/innen werden gefördert sowie die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt. Zukunftsfähige Arbeit ist damit eine zentrale Voraussetzung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die soziale Gerechtigkeit.

Beratung und Unterstützung

Zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit benötigen die Handwerksbetriebe handwerkstaugliche Konzepte und Werkzeuge. Dazu gehört eine kompetente Unterstützung durch die Handwerkskammern. Mit einer Reihe an Dienstleistungen helfen die Kammern ihren Mitgliedsbetrieben, die demografischen Herausforderungen zu bewältigen:

- Betriebsberatung, z.B. in den Bereichen Betriebsübergabe, Personal und Organisation, barrierefreie Produkte
- Hilfestellung zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Personaldienstleistungen, z.B. Vermittlung von Fachkräften
- Ausbildungsberatung und -coaching, Abbruchvermeidung
- Imagekampagne des Handwerks zur Gewinnung von Lehrlingen und Fachkräften

Überblick über Projekte und Schwerpunkte in den rheinland-pfälzischen Handwerkskammern

• Handwerkskammer Koblenz

Das Projekt – Handwerk vital & demografiefest, gefördert vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, wurde 2012 als Pilotprojekt bei der Handwerkskammer Koblenz initiiert. Mit dem Projekt soll die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern im Handwerk im nördlichen Rheinland-Pfalz gefördert und langfristig erhalten bleiben. Die Initiative „Handwerk integriert Migrantinnen und Migranten (HiM)“ unterstützte seit 2007 junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in das Arbeitsleben. Eine der Voraussetzungen für eine selbstbewusste und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben. Nachdem das Projekt 2013 landesweit von den Kammern der Pfalz, Trier und Rheinhessen übernommen wurde, integrierte das Konzept des „Coach für betriebliche Ausbildung“ den Netzwerker für Migration und Integration die Idee der spezifischen Förderung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten.

2013 startete das Projekt „Spanische Jugendliche nach Deutschland“, eine Kooperation der Handwerkskammer Koblenz und des Berufsbildungszentrum Xabec in Valencia. 15 Jugendliche starteten im August des Jahres ihre Ausbildung in ausgewählten Handwerksbetrieben in Koblenz und Umgebung. Seit September dieses Jahres absolvieren weitere 11 Jugendliche und junge Erwachsene eine Ausbildung im Kammerbezirk. Dabei reicht die Palette der Berufe vom Elektroniker für Gebäude und Energietechnik bis zur Fleischerin.

Fachkräftesicherung auf allen bildungspolitischen Ebenen. Mit diesem Anspruch kümmert sich die Handwerkskammer Koblenz verstärkt um Ausbildungs- und Studienabbrecher. 2014 gab es erstmalig eine Kooperation von Kammer, Hochschule und Berufsbildende Schule in Koblenz, mit dem Ziel einer ganzheitlichen Beratung von Studienabbrechern rund um das Thema Duale Ausbildung. Ebenfalls 2014 wurde der „Betreuer zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ zur Unterstützung der Coaches und Ausbildungsberater im Kammerbezirk Koblenz eingeführt.

Fachkräftesicherung durch gezielte Nachwuchswerbung. Seit 2010 kooperiert die Kammer mit dem Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz und bietet an unterschiedlichen Standorten Technik-Workshops für Jugendfeuerwehren an. 2014 wurde das Projekt um junge Erwachsene in Sachen Berufsorientierung erweitert.

Mit dem Projekt „eBusinessLotse Infobüro für Unternehmen Mittelrhein“, das Teil der Förderinitiative Mittelstand-Digital, eKompetenz-Netzwerk des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie ist, begleitet die Handwerkskammer Koblenz kleine und mittlere Unternehmen dabei, Geschäftsprozesse mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologien zu optimieren, die Weitergabe und Sicherung von Wissensbeständen im Unternehmen anhand digitaler Werkzeuge zu kanalisieren und den Produktionsprozess zu verbessern. Damit trägt sie zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen bei und leistet einen aktiven Beitrag zur Sicherung von Fachkräften in Rheinland-Pfalz.

- **Handwerkskammer der Pfalz**

Mittels des vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Projektes „Handwerk vital & demografiefest“, sensibilisiert die Handwerkskammer der Pfalz Handwerksbetriebe für die Bedeutung des Erfolgsfaktors ‚Gesundheit‘. Das Projekt verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes zu erhöhen. So ist der unternehmerische Erfolg von Handwerksbetrieben eng verknüpft mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden seiner Beschäftigten, da sich gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sowohl positiv auf die Arbeitgebermarke als auch auf die Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung auswirken. Im Rahmen des Projektes entwickelt die Handwerkskammer der Pfalz gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Zukunftsfähige Arbeit Instrumente und Werkzeuge, mit denen die Arbeitsfähigkeit positiv beeinflusst werden kann. Diese werden nachhaltig im Dienstleistungsspektrum der Betriebsberatung etabliert.

Als weitere Unterstützung der Handwerksbetriebe hat die Handwerkskammer der Pfalz im Hinblick auf die Probleme des Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs den Leitfaden „Fachkräfte und Nachwuchssicherung“ entwickelt. Aufgrund der immer schwieriger werdenden Ausbildungssituation, bedingt durch die sinkende Anzahl der Schulabgänger und dem Trend zum Studium hin, möchte die Handwerkskammer der Pfalz hierdurch die Betriebe, neben der individuellen Beratung, auf dem Weg zu einer qualifizierten Ausbildung und der Bewältigung von Fachkräfteproblemen begleiten. Der Leitfaden zielt darauf ab, die Betriebe bei der erfolgreichen Lehrlingseinwerbung, der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildung sowie einer langfristigen Mitarbeiterbindung zu unterstützen. Anhand eines Kriterienkataloges soll die Qualität der beruflichen Bildung gewährleistet werden, um somit der verstärkten Fachkräfteproblematik zu begegnen.

Anknüpfend an das 2013 ausgelaufene Projekt „KIB – Kompetenz im Beruf“ verfolgt das von

Seiten der rheinland-pfälzischen Wirtschafts- und Sozialministerien finanziell geförderte Projekt „Nachqualifizierung in der Pfalz“ das Ziel, junge Menschen ab 25 für eine abschlussorientierte Nachqualifizierung zu gewinnen. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den daraus resultierenden Fachkräfteproblemen ist es notwendig, die vorhandenen Qualifizierungsreserven zu erschließen, um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Hierzu werden die pfälzischen Handwerksbetriebe beraten und dafür sensibilisiert, die Potenziale von möglichen an- und ungelernten Mitarbeitern auszuschöpfen sowie durch gezielte Nachqualifizierungsmaßnahmen, den Fachkräftebedarf aus den eigenen Reihen decken zu können. Darüber hinaus sollen ungelernete Arbeitssuchende motiviert werden, ihren Berufsabschluss nachzuholen und damit einhergehend ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

- **Handwerkskammer Rheinhessen**

Zur Fachkräftesicherung im rheinhessischen Handwerk führt die Handwerkskammer Rheinhessen, gefördert durch das Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz, in 2014 und 2015 das neue Projekt „Handwerk attraktiv“ durch. Im Vordergrund stehen die rheinhessischen Handwerksunternehmen, die geeignete Mitarbeiter suchen oder den Wunsch haben, ihre Fachkräfte an ihr Unternehmen zu binden. Hierzu bietet die Handwerkskammer umfassende Beratung, Qualifizierungen/ Workshops und Coaching an.

Aufbauend auf dem Projekt SHE! Rheinland-Pfalz soll auch das vorhandene Leistungsvermögen der Frauen im Handwerk stärker genutzt werden. „Handwerk attraktiv“ unterstützt die Vielfalt im Handwerk: Ziel ist es, die Potentiale von Mitarbeitern mit Behinderung und Migrationshintergrund sowie von älteren Mitarbeitern stärker zu integrieren.

Eine Zielsetzung der Unternehmensberatung der Handwerkskammer Rheinhessen ist die Integration eines effizienten systematischen Gesundheits- und Arbeitsschutzes und des Qualitätsmanagements in betriebliche Strukturen. Das 2010 erfolgreich ab-

geschlossene NOAH-Projekt sowie die Initiierung des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ in 2008 bis 2010 für das Arbeitsministerium war ein erster Schritt zur Erweiterung des Dienstleistungsangebotes um das Themengebiet „Arbeit alters- und altersgerecht gestalten“.

- **Handwerkskammer Trier**

Ein Handlungsschwerpunkt der Handwerkskammer Trier ist die Bewältigung des Fachkräftemangels. Die Personalagentur der HWK mit Standorten in Trier, Gerolstein und Daun vermittelt nach einer zielgerichteten Qualifizierung jährlich rund 200 Arbeitskräfte. Darunter sind auch viele Menschen, die eigentlich keine gute Ausgangsbasis haben, etwa aufgrund ihres Alters, ihres Lebenslaufs oder von Krankheiten. Die Handwerkskammer Trier war Mitinitiator des Projektes „Perspektive 50plus“, das 2005 in der Region Trier entwickelt wurde und heute in verschiedenen Bundesländern durchgeführt wird. Zudem hält die Betriebsberatung mit einer Personal- und Organisationsberatung sowie der Möglichkeit einer Mediation spezifische Angebote zur Fachkräftesicherung vor.

Die Ausbildungsberatung geht auf Schüler, Eltern und Betriebe zu. Dabei wird die Abbruchvermeidung immer stärker in den Vordergrund gerückt. Bereits zum neunten Mal ist in 2014 der Schüler- und Elterntag in der Handwerkskammer durchgeführt worden. Gemeinsam mit Mitgliedsbetrieben motiviert die Handwerkskammer auf Ausbildungsmessen junge Menschen für eine Lehre im Handwerk.

Die Handwerkskammer kümmert sich um neue Zielgruppen wie z. B. Studienabbrecher, Migranten und behinderte Menschen, für die jeweils spezielle Beratungsangebote vorgehalten werden, z. B. eine Inklusionsberatung. Ein neuer Schwerpunkt liegt darin, Fachkräfte und Lehrlinge aus dem Ausland, speziell der Großregion, zu akquirieren. Beispielsweise führt die Handwerkskammer ein ESF-Projekt zur grenzüberschreitenden Ausbildung durch. Junge Menschen aus anderen Teilregionen sollen motiviert werden, im Handwerk der Region Trier eine Ausbildung aufzunehmen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist das betriebliche Gesundheitsmanagement mit den Projekten „Handwerk vital & demografiefest“ sowie „Unternehmenswert Mensch“. Die Mitgliedsbetriebe erhalten von der Handwerkskammer Unterstützung beim Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Konkrete Gesundheitsangebote für Unternehmer und Beschäftigte wie z. B. Lauftreffs und Wirbelsäulengymnastik helfen, die Belegschaft fit zu halten. Mit Informationsveranstaltungen etwa zur Marktchance Barrierefreiheit oder zu den Anforderungen einer zukunftsfähigen Arbeit sensibilisiert die Handwerkskammer ihre Mitgliedsbetriebe für die Herausforderungen des demografischen Wandels und bietet Lösungsansätze an.

Fazit

Der demografische Wandel wird erhebliche Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben – schon heute sind sie in den Finanzierungsproblemen der Sozialversicherungssysteme deutlich spürbar. Mittel- bis langfristig werden die Auswirkungen noch deutlich zunehmen.

Auch für das Handwerk ergeben sich aus dem Rückgang der Bevölkerung und dem sich ändernden Altersaufbau zahlreiche Herausforderungen: Dazu zählen die Sicherung des Bedarfs an Auszubildenden und Fachkräften, der Umgang mit alternden Belegschaften sowie die Anpassung an veränderte Nachfragestrukturen. Zugleich bietet der wachsende Anteil älterer Menschen aber auch zahlreiche Marktchancen für das Handwerk: Neben dem altersgerechten Wohnen sind dies insbesondere auf ältere Personen zugeschnittene Leistungen mit hoher Serviceorientierung. Mit zukunftsorientierten Konzepten ist das Handwerk für den demografischen Wandel gut gerüstet. Die Kammern stehen ihren Mitgliedsbetrieben dabei mit Rat und Tat zur Seite.



Ralf Hellrich

Geschäftsführer der AG
der HWK Rheinland-Pfalz

Bauern- und Winzerverband Rheinland-Nassau



Landwirtschaft im Zeichen der Demografie: Eine kleine Gruppe ernährt die Welt

Die demografische Entwicklung geht auch an der Landwirtschaft nicht spurlos vorbei. Seit 15 Jahren nimmt in Rheinland-Pfalz der Anteil der unter 45-jährigen Inhaberinnen und Inhaber landwirtschaftlicher Betriebe immer weiter ab (von 39 Prozent auf 25 Prozent), während die Zahl der 45 bis 65-jährigen zunimmt (von etwa 52 Prozent auf jetzt 67 Prozent).

Die Zahl der jungen Menschen, die eine Lehre in der Landwirtschaft machten, fiel seit dem Jahr 1990 um 5 Prozent, im Weinbau um 20 Prozent. Die Zahl der landwirtschaftlichen Schulen wurde im gleichen Zeitraum erheblich reduziert, von 11 Berufsschulen auf 4, von 14 Fachschulen auf jetzt 3 und die Berufsfachschule wurde komplett eingestellt. Das stellt für Auszubildende ohne Führerschein ein großes Problem dar, denn die großen Entfernungen zu den Berufsschulen müssen mangels öffentlicher Verkehrsmittel mit PKW überbrückt werden.

Zwei Drittel aller Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben sind über 45 Jahre alt, mehr als ein Drittel über 55 Jahre. 13 Prozent aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft sind sogar älter als 65 Jahre.

Folgende Risiken und Herausforderungen im Agrarsektor entstehen aus dieser Entwicklung: Das steigende Durchschnittsalter der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte und die langsam zurückgehende Zahl an qualifiziertem Berufsnachwuchs führt in absehbarer Zeit dazu, dass die Betriebe nicht mehr über ausreichend Arbeitskräfte verfügen, um das wichtige Ziel einer flächendeckenden Landbewirtschaftung zu erfüllen. Zwangsläufig wird es zu

einer immer kleineren Zahl von Landwirten und Winzern auf immer größeren Höfen kommen. Nur mit Rationalisierungsmaßnahmen können wir dieser Entwicklung begegnen. Neue Auflagen aus agrar- und umweltpolitischen Gründen führen schon jetzt zu immensen finanziellen Belastungen, die schon gar nicht von älteren Betriebsleitern ohne Nachfolger geleistet werden können. So wird der Strukturwandel bereits seit Jahren insbesondere auch (gesellschafts-)politisch vorangetrieben. Nur von sehr leistungsfähigen Betrieben werden die zusätzlichen finanziellen Investitionskosten zu meistern sein. Die bäuerlichen Familienbetriebe, die das zukünftig schultern, werden sich damit aber immer weiter vom althergebrachten Bild des idyllischen Bauernhofs entfernen müssen.

Der demografische Wandel wird begleitet von Urbanisation. Die jungen Menschen mit guten Berufsausbildungen finden in Städten und Ballungszentren ein vielfältiges Angebot an Arbeitsplätzen vor und wandern ab. Den ländlichen Gemeinden fehlt es dann an jungen Einwohnern, wodurch die Erhaltung der bestehenden sozialen, gewerblichen und technischen Infrastrukturen unrentabel wird. Diese dann fehlenden Strukturen verringern die Attraktivität des ländlichen Raums und erschweren damit auch das Arbeiten in der Landwirtschaft.

Was in Zukunft bleibt, sind entvölkerte ländliche Regionen und eine wachsende multikulturelle Stadtbevölkerung. Im ländlichen Raum teilen sich dann wenige Betriebe die landwirtschaftlichen Nutzflächen. Hier liegt vielleicht der einzige Vorteil des demografischen Wandels für die Landwirtschaft: Wenn landwirtschaftliche Flächen zusammengefasst werden können, verbessert sich die Flächenstruktur, die Bewirtschaftung wird effizienter und die Betriebe werden wettbewerbsfähiger.

Nachteil ist aber, dass die Stadtbevölkerung sich vom Leben auf dem Land und der Landwirtschaft entfremdet. So kommt auf uns Bauern, Winzer und Gärtner die Herausforderung zu, uns immer mehr rechtfertigen zu müssen für unser Tun. Der für uns existenznotwendige und zukunftsorientierte technische Fortschritt auf dem Bauernhof beängstigt die Städter. Wir müssen die, die eine eher vergangenheitsorientierte und idyllische Vorstellung vom Bauernhof haben, aufklären und „mitnehmen“ in die Zukunft.

Was machen wir?

Die Landwirtschaft betreibt Nachwuchswerbung für „Grüne Ausbildungsberufe“. Unser Verband, der Bauern- und Winzerverband Rheinland-Nassau (Koblenz) unterstützt „seine“ Landjugend und die Jugend auf dem Land in der entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit. Er bietet darüber hinaus Berufsorientierungstage und -vorbereitungsseminare, Fortbildungen und Teilnahme in Berufswettbewerben und Tagungen an sowie internationale Kontakte und Freizeitaktivitäten.

Im Rahmen der Interessenvertretung gegenüber der Landes- und Bundespolitik machen wir immer wieder deutlich, dass die agrarpolitischen Forderungen in den Betrieben zu schweren Belastungen führen und die Betriebsnachfolge sehr unattraktiv, ja geradezu zu einem Wagnis machen.

Die vielfältigen „Tage des offenen Hofes“ bieten die Chance, den Mitbürger-/innen die Arbeits- und Wirtschaftsweise auf den Höfen näher zu bringen. Das – und unsere Bauernmärkte, Landwirtschafts- und Erntedankfeste – sehen wir als Möglichkeit an, die moderne, zukunftsorientierte Landwirtschaft zu erklären. Wir hoffen so, Interesse und

Verständnis für unsere Arbeit zu wecken und junge Menschen für eine Zukunft in den grünen Berufen zu gewinnen.



Ökonomierat Leo Blum

Präsident des Bauern- und Winzerverbandes Rheinland-Nassau e. V.



Die demografische Entwicklung in Rheinland-Pfalz wird ähnlich wie in Deutschland insgesamt verlaufen und einige herausfordernde Aufgaben mit sich bringen.

Bis zum Jahr 2025 wird sich die Bevölkerung deutlich verringern und jeder Vierte wird älter als 65 Jahre sein. Wenn viele ältere Arbeitnehmer in den Ruhestand wechseln, werden Lücken in den Belegschaften entstehen, die allein durch nachrückende junge Arbeitnehmer nicht mehr aufgefangen werden können. Mittel- und langfristig ist mit einem deutlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat Möglichkeiten aufgezeigt, wie BA, Politik und Wirtschaft gemeinsam die benötigten Fachkräfte gewinnen können und hierzu Handlungsfelder erarbeitet:

Das mit Abstand größte Potenzial an zusätzlichen Fachkräften kann durch eine Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen und durch die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erschlossen werden. Die Erwerbsbeteiligung der rheinland-pfälzischen Frauen hat in den vergangenen zehn Jahren deutlich zugenommen, im Jahr 2013 waren 71,3 Prozent der Frauen erwerbstätig. Damit liegt Rheinland-Pfalz noch geringfügig unter dem bundesdeutschen Schnitt von 72,5 Prozent.

Ein großes Fachkräfte-Potenzial ist in Rheinland-Pfalz durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen über 55 Jahren zu gewinnen. Auch hier ist der Weg schon beschritten, die Beschäftigung Älterer hat innerhalb der vergangenen Jahre deutlich zugenommen. Vermeintliche „Defizite“ Älterer wie höhere Personalkosten, höhere

Krankenzustände oder geringere Produktivität sind keine echten Hindernisse für die Einstellung oder Weiterbeschäftigung Älterer. Noch nie waren die Älteren in einer Gesellschaft so leistungsfähig wie heute. Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie durch innerbetriebliche Anpassungen den veränderten Bedürfnissen Älterer Rechnung tragen müssen. Zudem gilt es, in die Weiterbildung insgesamt, aber besonders von Älteren zu investieren.

Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits hier leben und die kommen, bilden ebenso ein nicht zu unterschätzendes Potenzial an Fachkräften. Erfolgversprechend sind die Wege, ausländische Studierende der Hochschulen für eine Beschäftigung in der Region zu begeistern, die Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse weiter zu beschleunigen und vor allem die Attraktivität der heimischen Arbeitsplätze für Arbeitnehmer/-innen aus den angrenzenden Regionen zu erhöhen. Die Mitarbeit der Regionaldirektion in europaweiten Netzwerken hilft, die Pendlerverflechtungen über die Grenzen hinweg zu aktivieren.

Die Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion wird ein guter Beitrag dazu sein, für das erfolgreiche System der dualen Ausbildung auch über die Grenze hinweg zu werben.

In allen Fragen des noch besseren Übergangs von der Schule in das Erwerbsleben gibt es weitere Fortschritte. In den meisten Städten und Landkreisen im Land haben die kommunalen Träger gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und den Jobcentern entweder schon Jugendberufsagenturen gegründet oder erste Vereinbarungen dazu getroffen.

Deutlich mehr Fachkräfte können zudem für die Zukunft gesichert werden, wenn auch die Zahl der Ausbildungswechsler- und -abbrecher weiter gesenkt werden und wenn der Anteil der Studierenden, die ihre Hochschule ohne Abschluss verlassen, reduziert werden könnte. Hauptgründe für Studienabbrüche sind laut einer Umfrage Leistungsprobleme, finanzielle Motive oder mangelnde Motivation.

In Rheinland-Pfalz waren zuletzt rund 121.000 Menschen ohne Berufsausbildung im Alter zwischen 20 und 55 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In Zukunft werden bedingt durch den technologischen Fortschritt deutlich mehr qualifizierte und weniger geringqualifizierte Arbeitnehmer/-innen benötigt. Die BA hat mit der Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ das Ziel, das vorhandene Fachkräftepotenzial insbesondere der Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen ohne Ausbildung zu mobilisieren und für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen.

Es gibt keinen „Königsweg“, um den Fachkräftebedarf zu sichern, sondern viele Schritte sind dazu nötig. Auch die Verantwortlichkeiten sind breit gestreut. Durch ein zielgerichtetes Zusammenwirken von Bund, Land, Kommunen, Tarifpartnern, Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Sozialversicherungsträgern werden die Weichen für die Zukunft gestellt.



Heidrun Schulz

Vorsitzende der Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland

Der demografische Wandel in Rheinland-Pfalz – Herausforderung für Politik, Betriebe und Dienststellen

Besonders im Arbeitsleben zeigen sich die Ausmaße des Demografischen Wandels sehr deutlich. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird sich in Rheinland-Pfalz bis zum Jahr 2030 um rund 356.000 Menschen verringern und bis zum Jahr 2060 weiter abnehmen (um 797.086). Der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt voraussichtlich von derzeit 60 Prozent bis 2030 auf 55 Prozent und auf 51 Prozent bis 2060. Dabei steigt auch der Altersdurchschnitt der Arbeitskräfte deutlich an.

Obwohl die Landesregierung das Problem erkannt und frühzeitig Handlungsprogramme entwickelt hat, stellen die DGB-Gewerkschaften fest, dass die Diskussionen um den Demografischen Wandel vor allem an Runden Tischen, in wissenschaftlichen Workshops und abgeschlossenen Konferenzsälen geführt wird. Einzug in die Realität am Arbeitsplatz in den Betrieben und Dienststellen finden die besprochenen Inhalte jedoch nur selten.

In der vorliegenden Position haben die rheinland-pfälzischen DGB-Gewerkschaften Eckpunkte definiert, die die Arbeitsrealität in Rheinland-Pfalz demografiefest machen sollen. Zunächst werden in Kapitel 1 konkrete Handlungsfelder in den Betrieben, Behörden und Dienststellen identifiziert. Im nächsten Schritt wird in Kapitel 2 an die

ordnungspolitische Verantwortung der Politik appelliert, die den notwendigen Rahmen einer realitätsnahen, dem Demografischen Wandel gerecht werdenden Entwicklung setzen muss.

1 Die Ebene der Betriebe und Dienststellen – Von der theoretischen Diskussion in den Alltag am Arbeitsplatz

Die Grundlage einer jeden demografiefesten Personal- und Arbeitspolitik bildet die Analyse

- der Altersverteilung (z. B. nach Geschlecht, Durchschnittsalter im Gesamtunternehmen, nach Standorten, Betriebs- und Funktionsbereichen, Abteilungen usw.),
- der Qualifikation (z. B. Hochschulabschluss, Fortbildungsabschluss, mit/ ohne Berufsausbildung, Auszubildende, usw.),
- der Funktionsstruktur (z. B. Produktion / Labor / Verwaltung / Vertrieb / Logistik usw., spez. Job-Familien, Führungskräfte usw.)
- der personalpolitischen Ausgangslage (z. B. Krankenstand, Fluktuation, Rekrutierungserfolge, Ausbildungsquote, Quoten zu Teilzeit, Altersteilzeit, vorzeitiger Ruhestand)

unter Berücksichtigung verschiedener Betrachtungsebenen und vergleichbarer Branchendaten.



1.1 Personalplanung und -rekrutierung

Die Ausgestaltung von Rekrutierungs-Maßnahmen sollte nicht mehr ausschließlich im Personalmanagement verankert sein, sondern erfordert vielmehr auch weitreichende Überlegungen im Gesamtunternehmen. Nachhaltiges und verantwortliches Handeln gegenüber den Mitarbeitern sowie konkrete Wertversprechen spielen eine immer bedeutendere Rolle in der Entscheidung für einen Arbeitgeber. Attraktive Ausbildungsbedingungen und -programme und ein gelungenes Rekrutierung sind dabei nur ein Teilbereich. Auch gut ausgestaltete Mitarbeiterbindungsprogramme müssen installiert werden, um Personal langfristig zu halten. Betriebe sollen Anreize schaffen, um Beschäftigte dauerhaft zu binden und unbefristet zu beschäftigen.

WAS IST ZU TUN!?

- Personalmanagement ganzheitlich denken
- Langfristige Personalplanung
- Mitarbeiterbindungsprogramme
- Sichere/unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

1.2 Alters- und altersgerechte Arbeitsorganisation und -zeit

Menschen sollen gemäß ihrer körperlichen, geistigen und zeitlichen Belastbarkeit beschäftigt werden. Doch Belastbarkeiten verändern sich im Laufe eines Lebens. Der Anspruch muss sein, dass für alle ein passendes Modell und ausreichende Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für unterschiedliche Erfahrungsstandpunkte entwickelt werden. So müssen Menschen in die Lage versetzt werden, ihren Beruf lange, motiviert, interessiert und vor allem physisch und psychisch gesund ausführen zu können. Grundsätzlich handelt es sich hier um Maßnahmen mit Querschnittszielen.

So strahlen die Effekte auch in Bereiche wie die Stärkung der Mitarbeiterbindung und des Erreichens einer höheren Produktivität hinein.

1.2.1 Arbeitsorganisation und -gestaltung

Derzeitige Arbeitsgestaltungsmaßnahmen führen eher zu Leistungsverdichtung: die Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, nehmen eher zu als ab.

Es wird daher immer mehr erforderlich werden, optimale ergonomische Gestaltungen des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Es müssen Möglichkeiten zur gegenseitigen Unterstützung und zum Ausgleich von Stärken und Schwächen, z. B. durch altersgemischte Teams gefunden werden, Möglichkeiten, Belastungen zu wechseln und auszugleichen sowie durch ganzheitliche Aufgabenschnitte, Arbeitsplätze und -prozesse differentiell und dynamisch an die Bedarfe der Beschäftigten anzupassen.

Insgesamt gilt es, die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Gestaltung menschlicher Arbeit (Ausführbarkeit, Zumutbarkeit, Schädigungslosigkeit, Belastungsfreiheit sowie Persönlichkeitsförderlichkeit) gezielt zur Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Kolleginnen und Kollegen zu definieren und umzusetzen.

WAS IST ZU TUN!?

- Anpassung der Arbeit an den Menschen, nicht umgekehrt
- Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Gegenseitige, generationenübergreifende Unterstützung bei der Arbeit (altersgemischte Teams)
- Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit definieren und umsetzen

1.2.2 Arbeitszeit

Immer älter werdende Belegschaften werden weniger belastende Arbeitszeit- und Schichtmodelle benötigen. Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. Lebensarbeitszeitmodelle, Modelle zum gleitenden Übergang in die Rente, Regelungen zu mobiler Arbeit sowie zur Zeitsouveränität der Beschäftigten, rücken in den Vordergrund, um die Arbeits(zeit)gestaltung im Demografischen Wandel erfolgreich bewältigen zu können. Konkrete Modelle werden im Folgenden immer wieder aufgegriffen und näher erläutert.

1.2.3 Arbeit und Leben

Ob als junger Mensch in der Ausbildung, als Vater oder Mutter im Beruf, als Person, die nach Selbstverwirklichung strebt, als Mensch der neben der Arbeit Angehörige pflegt oder gegen Ende einer Berufskarriere, wenn die körperlichen Kräfte schwinden: Sämtliche Situationen eines Lebensweges bringen neue Herausforderungen mit sich. Diese zeichnen sich durch eine ausgesprochen hohe Individualität aus. Es muss Anspruch sein, auf diese individuellen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen und den Arbeitsalltag darauf anzupassen. Nur so kann eine langwährend zufriedene und damit leistungsfähige Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstehen. Dabei müssen die Grundwerte der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit tief verwurzelt sein. Die Demografie-Tarifverträge verschiedener DGB-Gewerkschaften machen hier konkrete Vorschläge. Instrumente wie Telearbeit und Familienpflegezeit, Elternzeit und Elternurlaub, Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sowie Perspektivgespräche im Verlauf der Berufsbiografie können wichtige Akzente setzen.

WAS IST ZU TUN!?

- Familienbewusste Personalpolitik stärken
- Familien-/pflegesensible Unternehmenskultur etablieren

1.3 Qualifizierung, Kompetenzentwicklung und -sicherung

Um den Qualifikationsbedarf in Betrieben und Dienststellen zu decken, werden aufeinander abgestimmte Maßnahmen zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung auf allen Ebenen und über alle Alters- und Berufsgruppen hinweg benötigt. In Zukunft muss dabei der Fokus der Unternehmen nicht mehr ausschließlich auf Qualifizierung liegen, sondern vielmehr auch die individuelle, kontinuierliche Kompetenzentwicklung vorangetrieben werden. Ziel muss die ganzheitliche Vermittlung von Handlungskompetenz auf fachlicher, sozialer sowie personaler Ebene sein. Die Kompetenzen der Beschäftigten sind ein bedeutender Faktor für die Zukunfts- und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens. Es muss darum gehen, die Kompetenzen differenziert zu kennen und passgenau einzusetzen bzw. weiter zu fördern und auszubauen. Dabei muss auch ein regelmäßiger und vor allem rechtzeitiger Wissens- und Erfahrungstransfer sichergestellt werden, um Wissensverlust mit dem Ausscheiden älterer Beschäftigter zu vermeiden. Es ist unerlässlich Wissen in den Unternehmen transparent zu machen. Vorhandenes Knowhow kann nur so im Unternehmen bleiben.

WAS IST ZU TUN!?

- Fokussierung auf Qualifizierung und Kompetenzentwicklung über alle Alters- und Berufsgruppen hinweg
- Vermittlung von Handlungskompetenz auf fachlicher, sozialer sowie personaler Ebene
- Sicherstellung eines regelmäßigen, rechtzeitigen Wissens- und Erfahrungstransfers

1.4 Führung und Unternehmenskultur

Führungskräfte haben eine Schlüsselfunktion für „Gute Arbeit“!

Als Vorgesetzte müssen Führungskräfte für einen möglichst reibungslosen und effizienten Arbeitsablauf sorgen. Damit ist es aber nicht getan. Die soziale Kompetenz ist ebenso gefragt. Führungskräfte müssen effektive Arbeitsabläufe sicherstellen, für einen guten Informationsfluss sorgen, berufliche Perspektiven aufzeigen, Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, Respekt und Wertschätzung ausüben.

Schlechte Führung wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gut informiert werden und im Beruf Anerkennung erfahren, haben weniger gesundheitliche Probleme und identifizieren sich häufiger mit ihrem Arbeitgeber.

Um die Voraussetzungen für eine gute Führungskultur zu schaffen, beteiligen sich Betriebs- und Personalräte an der Führungskräfteentwicklung. Sei es bei der Entwicklung von Leitbildern oder über ihre Mitbestimmungsrechte beim Thema Weiterbildung und Qualifizierung. Deswegen kämpfen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch schon seit langem für mehr Demokratie in der Wirtschaft und in den Verwaltungen. Der DGB fordert von der Politik, das Erfolgsmodell der Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und dafür in Rheinland-Pfalz zu werben.

WAS IST ZU TUN!?

Etablierung GUTER Führung unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Die richtigen Beschäftigten mit den richtigen Aufgaben betrauen
- Überforderung und Unterforderung müssen vermieden werden

- Gute Leistungen müssen anerkannt werden
- Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten müssen diskutiert werden
- Umfassende und ausreichende Information muss stattfinden
- Eine Feedback- und Kommunikationskultur muss bestehen, die den Beschäftigten auch Wertschätzung entgegenbringt
- Mitbestimmung/Betriebs- und Personalräte

1.5 Gesundheit und Arbeitsschutz

Um die Gesundheit, Arbeits- und Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen sowie die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erhalten und zu fördern, gilt es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben und Dienststellen zu stärken. Dabei muss vor allem die Umsetzung bereits bestehender gesetzlicher Verpflichtungen in der Praxis weiter forciert werden. Insbesondere bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG oder des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 (2) SGB IX besteht noch in vielen Betrieben und Dienststellen Nachholbedarf. Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung sind im Demografischen Wandel ganzheitlich ausgerichtet. Einbezogen werden sowohl physische als auch psychische Belastungen, das Arbeitsumfeld und die Beschäftigten selbst. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Gesundheitsförderung betreffen sämtliche Tätigkeiten in Unternehmen und Dienststellen.

WAS IST ZU TUN!?

- Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken
- Konsequente Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen

- Betriebliche Gesundheitsförderung weiter etablieren
- Systematische und strategische Umsetzung durch betriebliches Gesundheitsmanagement

2 Die Ebene der Politik – Demografiefester Arbeitsplatz: Politik und Wirtschaft müssen handeln!

Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen ist zentraler Anspruch der Gewerkschaften an die Sozialpartner. Die Politik muss dafür jedoch den entsprechenden Rahmen schaffen. Die Landesregierung ist jetzt gefordert, die oftmals theoretisch diskutierten Inhalte offensiv in die Beschäftigungsrealität zu tragen. Dabei sind Gewerkschaften und Arbeitgeber eng einzubeziehen und am Prozess zu beteiligen. Was auf Landesebene nicht gelöst werden kann, muss in die Öffentlichkeit getragen werden und seitens der Landesregierung über den Bundesrat politisch eingefordert werden.

2.1 Landespolitische und sozialpartnerschaftliche Herausforderungen

2.1.1 Sozialpartner sollen Verantwortung übernehmen

Tarif- und betriebspolitische Aktivitäten bergen ein besonders großes Potenzial zur Bewältigung des Demografischen Wandels. Wir rufen die Tarif- und Betriebsparteien dazu auf, bei Verhandlungen zu Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen die Auswirkungen des Demografischen Wandels zu berücksichtigen und mit entsprechenden Vereinbarungen zur Bewältigung des Demografischen Wandels beizutragen.

Da die Bewältigung des Demografischen Wandels eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, ist nicht einzusehen, warum dieser Beitrag nur von einzelnen Sozialpartnern (tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern) geleistet werden sollte. Die DGB-Gewerkschaften gehen davon aus, dass in Tarifverträgen mit demografischem Bezug wie von § 5 Abs.1 Tarifvertragsgesetz (Allgemeinverbindlichkeit) gefordert, ein öffentliches Interesse geboten scheint und dementsprechend die Erklärung zur Allgemeinverbindlichkeit naheliegt. Momentane Diskussionen um das „Tarifautonomiegestärkungsgesetz“ lassen erwarten, dass Allgemeinverbindlichkeitserklärungen in Zukunft leichter werden und das Arbeitgeberquorum voraussichtlich abgeschafft wird. Im nächsten Schritt gilt es dann, dieses neue Gesetz auch in der Praxis umzusetzen und auch zur Bekämpfung der Auswirkungen des Demografischen Wandels einzusetzen.

Darüber hinaus muss den Sozialpartnern klar sein, dass die gesellschaftlich notwendigen, sozialen Dienstleistungen aufgewertet werden müssen! Hier ist die Landesregierung aufgefordert, im Bereich der sozialen Dienstleistungen eine Strategie zu verfolgen, die neben „Guter Arbeit“ eine hochwertige Qualität, Innovation und eine Verbesserung der Personalstandards anstrebt.

WAS IST ZU TUN!?

- Bei Tarifverhandlungen und Betriebsvereinbarungen die Auswirkungen des demografischen Wandels mitdenken
- Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen mit Demografiebezug vorantreiben
- Gesellschaftlich notwendige, soziale Dienste aufwerten

2.1.2 Kein Mensch darf zurückgelassen werden

Jungen Menschen mehrere Chancen geben

Im Jahr 2013 sind lediglich 26.493 Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. So wenig wie seit 1994 nicht mehr. Gleichzeitig sind 838 Bewerber unversorgt geblieben, während 1.612 Berufsausbildungsstellen nicht besetzt wurden. Diese Verschwendung von Ressourcen kann sich das Land nicht mehr leisten. Der DGB begrüßt den geordneten Austausch, wie er im Rahmen des „Ovalen Tisches“ und des „Dialog Industrieentwicklung“ in Rheinland-Pfalz initiiert wurde. Die Gewerkschaften setzen sich für die in beiden Prozessen gemeinsam beschlossenen Maßnahmen ein und möchten zu deren Gelingen beitragen. Darüber hinaus muss in Rheinland-Pfalz jedoch auch weiter über konkrete Maßnahmen nachgedacht werden, wenn es um die Frage der zweiten Chance für abgebrochene Qualifikationsbiographien und eine inklusive Arbeitsmarktpolitik geht.

Tarifvertragliche Regelungen zur unbefristeten Übernahme der Auszubildenden, wie Sie in einigen Branchen bereits gelten, schaffen Planungssicherheit für die Jugendlichen und werden gleichzeitig zu einem Standortvorteil für den Betrieb. Überflüssige Übergangssysteme zwischen Schule und Beruf sind zu vermeiden. Praktika dürfen nicht als billige Arbeitsplätze missbraucht werden. Jeder und jede sollte die Möglichkeit haben, frei von äußeren Zwängen zwischen Ausbildung und Studium entscheiden zu können. Auch wenn sich berufliche Ausbildung und Studium von der Ausrichtung unterscheiden, muss deutlich werden, dass damit keine unterschiedliche Wertigkeit einhergeht.

WAS IST ZU TUN!?

- Kein Jugendlicher darf mehr abgeschrieben werden
- Konsequente Umsetzung der gemeinsam beschlossenen Maßnahmen des Ovalen Tisches und des Dialog Industrieentwicklung

- Priorisierung und Förderung tarifvertraglicher Lösungen von Zugangsschwierigkeiten zur Berufsausbildung
- Schaffung zweiter Chancen für abgebrochen Qualifikationsbiographien
- Stärkung /Umsetzung inklusiver Arbeitsmarktpolitik

Körperlich und geistig beeinträchtigte Personen angemessen integrieren und fördern

Eine Stärkung und Umsetzung einer inklusiven Arbeitsmarktpolitik darf nicht nur bei jungen beeinträchtigten Personen, die in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, eine Rolle spielen. In vielen Fällen stellt sich eine Beeinträchtigung erst während einer Erwerbsbiographie ein. So können Unfälle und Krankheit zu einer Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit führen.

Auch für solche Fälle sind Rahmenbedingungen und Konzepte zu schaffen unter denen die vorhandene bzw. verbleibende Leistungsfähigkeit sinnvoll und effizient in den Betriebs oder die Dienststelle integriert werden kann.

2.1.3 Attraktives Rheinland-Pfalz durch eine nachhaltige öffentliche Daseinsvorsorge sichern

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung betrifft nicht nur die Arbeitswelt. Hierfür ist auch eine veränderte soziale, technische und gesellschaftliche Infrastruktur notwendig, die unter anderem öffentliche Dienstleistungen, innere Sicherheit auch für Ältere, altersgerechtes Wohnen oder öffentlichen Nahverkehr umfasst.

Gerade auch der Wohn- und Lebensort sollte in Rheinland-Pfalz attraktiv für junge Menschen und Familien sein und gleichzeitig eine ausreichende Infrastruktur für die alternden Generationen bereithalten.

Doch die Realität sieht anders aus: Bund, Länder und Kommunen ziehen sich immer weiter zurück. Damit büßt Rheinland-Pfalz an Attraktivität ein. Ohne eine Alternative zur durchaus notwendigen Konsolidierung durch die Schuldenbremse wird Rheinland-Pfalz den Wettbewerb um Fachkräfte verlieren und damit die Bewältigung des Demografischen Wandels. Soll dieser gelingen, muss für eine gerechte und nachhaltige Finanzierung gesorgt werden. Der DGB Rheinland-Pfalz hat dabei errechnen lassen, dass durch moderate Steuerreformen jährlich Mehreinnahmen von 893 Mio. Euro generiert werden könnten. Diese Mehreinnahmen könnten einen wichtigen Beitrag zur Konsolidierung des Landes auf der einen Seite und der Bewältigung des Demografischen Wandels auf der anderen Seite beitragen. Darüber hinaus bedarf es dringend eines umfassenden Konzeptes zur regionalen Entwicklung, das insbesondere auf die Spezifika der einzelnen Regionen in Rheinland-Pfalz eingeht.

Die Landesregierung ist gefordert, auch über den Bundesrat auf eine bessere Finanzausstattung der öffentlichen Haushalte hinzuwirken.

WAS IST ZU TUN!?

- Sicherung eines attraktiven Wohn- und Lebensortes Rheinland-Pfalz
- Beseitigung von Wettbewerbsnachteilen durch Sparzwang und Investitionsstau
- Initiative für eine bessere Finanzausstattung öffentlicher Haushalte durch mehr Steuergerechtigkeit

2.1.4 Öffentliche Mittel an Kriterien „Gute Arbeit“ binden

Die vom Land Rheinland-Pfalz ausgeschüttete oder koordinierte Förderung soll die Stellung der regionalen Unternehmen im Wettbewerb stärken. Gleichzeitig sollen nur Unternehmen gefördert werden, die langfristig bestehen können. Das können wiederum nur diejenigen Unternehmen, die im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen und eine ordentliche Altersstruktur im Unternehmen bzw. ein „Demografie Management“ aufweisen. Dementsprechend soll sämtliche Wirtschaftsförderung an Kriterien „Guter Arbeit“ und geeignete Demografieindikatoren gebunden sein.

Auch das Land als Arbeitgeber muss sich an der Idee moderner Arbeitsbedingungen, die durch eine faire Entlohnung, altersgerechte Arbeitsorganisation, das Vermeiden unnötiger Fehlbeanspruchungen sowie individuelle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten gekennzeichnet sind, orientieren.

WAS IST ZU TUN!?

- Auch das Land muss sich in seiner Funktion als Arbeitgeber an den Kriterien Guter Arbeit orientieren
- Wirtschaftsförderung an Kriterien Guter Arbeit und geeignete Demografieindikatoren binden



Dietmar Muscheid
Landesvorsitzender



Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

www.demografie.rlp.de

Die Herausforderungen des demografischen Wandels bedeuten ein Umdenken in der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen und bei den Gewerkschaften. Die Entwicklung in Gesellschaft und Wirtschaft berühren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Unternehmen gleichermaßen nachhaltig.

Eine „demografiefeste“ Lösung für die Zukunft ist für die veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt die einzige Chance den Herausforderungen gerecht zu werden. Dazu ist es notwendig, dass die Sozial- und Tarifpartner in den Unternehmen eine Neuausrichtung für zukünftiges Handeln vornehmen.

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, haben wir als Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) mit dem DB AG Konzern beispielhaft und zukunftsweisend für den Verkehrsmarkt im Jahre 2012 einen Demografietarifvertrag (Demografie-TV) abgeschlossen. In diesem Tarifvertrag „bestimmen die Parteien konkrete Schwerpunkte der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik, die nach ihrer Überzeugung langfristige Gültigkeit haben werden.“

So wurde eine Basis geschaffen für eine Personalpolitik, die besonders auf die sich verändernden Rahmenbedingungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik reagieren kann.

Damit die Unternehmen in der Zukunft bestehen können, ist eine wesentlich stärkere Orientierung der Arbeitsbedingungen an den individuellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als bisher notwendig. Ebenso nimmt die Ausbildung und Qualifikation sowie die fachliche und persönliche Entwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft einen höheren Stellenwert ein.

Wichtige Themen sind dabei die Beschäftigungssicherung, die Gesundheitsförderung, die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Balance von Beruf, Familie und Privatleben und vieles mehr.

Das Desaster um den Mainzer Hauptbahnhof im August 2013 hat allen gezeigt, dass bei der Bewältigung der Personalprobleme der Demografie-TV ein wichtiges „Handwerkszeug“ ist. Nach den Grundsätzen des Tarifvertrages konnten mit der EVG, dem Konzernbetriebsrat und dem Vorstand der DB AG eine Lösung erreicht werden, die nicht nur vorsieht die fehlenden Personale einzustellen, sondern Regelungen vorsieht, um solche Missstände zukünftig bundesweit zu vermeiden.

Um die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Gesellschaft zu bewältigen bedarf es vieler Partner sowie „konzertierter Aktionen“ von Unternehmen und Gewerkschaften.

Am Beispiel der Gesundheitsförderung wird deutlich, dass neben dem Gesundheitsmanagement der Unternehmen, der Beteiligung des Betriebsrates/Beschäftigten auch die Einbeziehung der Betriebskrankenkasse und der Berufsgenossenschaft zum Beispiel wichtige Erfolgsfaktoren sind. Bei der modernen Gesundheitsförderung in den Betrieben geht es nicht nur um den klassischen Arbeitsschutz, sondern auch um präventiv ausgerichtete

Maßnahmen, die den Erhalt und der Verbesserung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit dienen.

Der demografische Wandel bietet Chancen – wie das Beispiel des Demografie-TV der EVG zeigt. Denn zukunftsorientierte Regelungen zu gestalten, sind angesichts des Fachkräftemangels in unserem Land ein wichtiges Werbeargument für die Unternehmen und bringen gleichzeitig eine Fülle von Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lars Kreer', written in a cursive style.

Lars Kreer
Geschäftsstellenleiter

Gewerkschaft

Erziehung und Wissenschaft

Rheinland-Pfalz



1. Bedingt durch eine schrumpfende Bevölkerung kommt es in den nächsten Jahren regional verstärkt zur Schließung von Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen. Dies bedeutet für Kinder und Jugendliche einen langen Weg zum Besuch einer Bildungseinrichtung. Die Ausbildungsbereitschaft generell wird abnehmen. Wegen der Finanzschwäche der Kommunen wird es weniger Angebote der Erwachsenenbildung geben. Ohne Schulabschluss, ohne qualifizierte Ausbildung und ohne regelmäßige Weiterbildung sind die beruflichen Perspektiven und die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe gefährdet. Fehlende Bildungseinrichtungen bedrohen die Attraktivität einer Kommune. Abwanderungen sind die Folge, junge Familien werden nicht zuziehen, was zu einer Verarmung des Gemeindelebens führt und Auswirkungen für die Ansiedlung neuer Unternehmen hat. Jedoch besteht durch den demografischen Wandel die Chance, einen regionalen „Bildungsplanungsprozess“ in Gang zu setzen. Ressourcen können gebündelt und gewonnen werden. Über Landkreis- und Verbandsgemeindengrenzen hinaus bezogene Schul- und Bildungsentwicklung kann mit dem Ziel eines wohnortnahen, generationengerechten Lernens entwickelt werden. Dabei kommt es auf gute personelle, bauliche und ausstattungsmäßige Qualität der Bildungseinrichtungen an. Dabei darf die Rolle der staatlichen und kommunalen Verantwortung nicht verloren gehen. Eine schlechende Kommerzialisierung von Bildung muss verhindert werden.

2. Die GEW stellt sich den Herausforderungen des demografischen Wandels. Hohe Bedeutung haben dabei die Themen „Bildungsfinanzierung“ und „handlungsfähiger Staat“. Gut finanzierte Bildung ist Garant für eine erfolgreiche Entwicklung unseres Landes. Dies gelingt, wenn Kommunen und Länder finanziell gestärkt werden.

Wir unterstützen Maßnahmen zur Überwindung des Kooperationsverbots und Konzepte von mehr Steuergerechtigkeit. Qualifizierte Aus- und Weiterbildung junger und älterer Menschen ist unabdingbar für unsere Zukunft. Dem drohenden Fachkräftemangel kann so vorgebeugt werden. Die Tarifpolitik hat hierbei eine Schlüsselrolle. Nur durch gerechtere Gehälter und besser werdende Rahmenbedingungen können Fachkräfte gefunden und gute Bildung garantiert und zukunfts gesichert werden. Gesundheits- und Arbeitsschutz hat bei einer länger arbeitenden Gesellschaft hohe Bedeutung. Wichtige Gestaltungsaspekte wie altersgerechte Arbeitsbedingungen und -gestaltungen sind enorm wichtig. Nur wenn Arbeit erträglich ist und nicht krank macht, wenn ältere Kolleginnen und Kollegen entlastet werden und Einstellungsmöglichkeiten für jungen Menschen geschaffen werden, haben wir eine zukunfts- und generationengerechte Gesellschaft. Bildung und Teilhabe sind wichtige Pfeiler einer sozialen Gesellschaft. Das längere gemeinsame und inklusive Lernen ist ein zentraler Aspekt. Jeder Mensch hat das Recht so gefördert zu werden, dass er aus seinen ihm angelegten Fähigkeiten das Beste machen kann. Dafür benötigen wir ein Bildungssystem, das nicht ausgrenzt, separiert und selektiert. Eine Weiterentwicklung der Bildungslandschaft unter diesen Prämissen ist unabdingbar. Zu einer inklusiven Gesellschaft gehört, dass jeder Mensch, ganz gleich welcher Herkunft, Religion, Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, sexueller Identität oder körperlicher Beeinträchtigung in freier Entfaltung seiner Möglichkeiten teilhaben kann. Die GEW ist aktiv für Geschlechtergerechtigkeit, ist gegen Antidiskriminierung, Rassismus, Homophobie und Fremdenfeindlichkeit. Nur eine Gesellschaft die integriert und offen ist, kann den Herausforderungen des demografischen Wandels bestehen.

3. Das Thema „kommunale Bildungsentwicklung“ ist ein zentrales gesellschaftliches Thema. Durch Veranstaltungen wollen wir den Diskurs begleiten. Einen Fokus haben der Erhalt und die Weiterentwicklung wohnortnaher, öffentlicher und inklusiver Bildungseinrichtungen mit guten Rahmenbedingungen. Längeres gemeinsames, inklusives Lernen sollen weiter vorangetrieben werden. Es gilt Übergänge zu gestalten, Unterstützungssysteme weiter zu entwickeln. Die Beschäftigungssituation muss den Bedürfnissen angepasst werden, ein handlungsfähiger öffentlicher Dienst spielt dabei eine wichtige Rolle. Strukturelle und pädagogische Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen unter gerechten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen unterstützen wir nachhaltig.

4. Der demografische Wandel ist eine Problematik, die alle betrifft. Es müssen Voraussetzungen geschaffen werden, dass jeder Mensch einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben kann. Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Studium müssen fließend sein. Um diesbezüglich tarifpolitische und gewerkschaftliche Positionen voranzutreiben und durchzusetzen, arbeiten wir eng mit dem DGB zusammen. Die GEW ist offen für den kritisch-kontroversen Austausch mit den Parteien, Verbänden und Organisationen und beteiligt sich an entsprechenden Aktivitäten, Informationsveranstaltungen, Diskussionen und in Fachgremien.



Klaus-Peter Hammer
Landesvorsitzender

Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb beamtenbund und tarifunion



Die Auswirkungen und Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels beschäftigen die Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb – BTB Rheinland-Pfalz bereits seit mehreren Jahren. Im BTB Rheinland-Pfalz sind Beschäftigte der technisch-naturwissenschaftlichen Verwaltung, insbesondere Techniker, Meister, Ingenieure und Naturwissenschaftler aus der Agrarverwaltung - Landbau und Landentwicklung - (ADD, Dienstleistungszentren Ländlicher Raum – DLR), der Gewerbeaufsicht (SGD, Landesamt für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht), den Landesbetrieben Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB) sowie Landesbetrieb Mobilität (LBM), dem Landesamt für Geologie und Bergbau (LGB), dem Landesuntersuchungsamt (Lebensmittelchemiker und Weinbaukontrolleure), der Vermessungs- und Katasterverwaltung sowie weiteren technisch-naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen organisiert. Der BTB ist eine Fachgewerkschaft des Deutschen Beamtenbund Rheinland-Pfalz.

Der demografische Wandel berührt unsere Mitglieder sowohl in beruflicher als auch im gewerkschaftlichen und privaten Bereich. Gerade die technisch-naturwissenschaftlichen Verwaltungen des Landes leisten durch ihre Grundlagenarbeit und ihre „Dienstleistung“ als staatliche Verwaltung einen wichtigen Beitrag, um den gesell-

schaftspolitischen Risiken und Herausforderungen des demografischen Wandels angemessen begegnen zu können. So ermöglicht z. B. die ständige Einführung der neuen Techniken in der Sachbearbeitung Personaleinsparungen. Gleichzeitig müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesen Neuerungen auseinandersetzen. Eine gute Zusammenarbeit und gegenseitige Wertschätzung von jungen und erfahrenen Kolleginnen und Kollegen ist für die Leistungsfähigkeit der Behörden unverzichtbar. Von den Führungskräften ist zusätzlich zu technischem Fachwissen soziale Kompetenz gefordert, um dies zu unterstützen.

Der BTB sieht seine Aufgabe unter anderem darin, seine Mitglieder für das Thema zu sensibilisieren. Ein erster Ansatz erfolgte durch unsere Fachgruppe Vermessung im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung 2010. Angesichts des hohen Durchschnittsalters innerhalb der Verwaltung gab eine Referentin einen umfassenden Einstieg zur Thematik „Beruflich fit auch mit 50plus“.

Eine Folge des Demografischen Wandels sind auch zum Teil gravierende Veränderungen in personeller und organisatorischer Hinsicht innerhalb der Landesverwaltung. Beispielhaft genannt sei hier die Reform der Vermessungs- und Katasterverwaltung. In diesem Zusammenhang mussten viele Probleme bewältigt werden: Starke Reduzierung des Personalbestandes, Deutliche Verringerung der Zahl der Dienstorte auf 14 Standorte. Mehrbelastungen u.a. durch Arbeitsverdichtung und weitere Anfahrtsstrecken zu den Dienststellen waren weitgehend durch das verbleibende Personal aufzufangen. Gewerkschaft, Personalvertretungen, Dienststelle sowie die politisch Verantwortlichen haben dies als Chance u.a. zur Etablierung

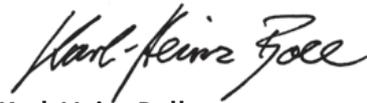
eines deutlich gesteigerten Anteils von Alternierender Telearbeit genutzt. Gewerkschaft und Personalvertretung sind in Veränderungsprozesse eingebunden und gestalten diese konstruktiv mit.

Ein Schulungsseminar für Personalratsmitglieder „Personalplanung – Demografischer Wandel in der Arbeitswelt“ unterstützte im Sommer 2014 diesen Personenkreis, um Handlungs- und Lösungsansätze im Rahmen der Arbeit in den Personalvertretungen aufzuzeigen. Eine ehrliche Analyse des personellen Bestandes und der künftigen Entwicklung in den Dienststellen sind hier ebenso wichtig wie die Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Der BTB Rheinland-Pfalz beabsichtigt weitere Aktionen durchzuführen, um Chancen und Risiken des demografischen Wandels insbesondere innerhalb der Mitgliedschaft bewusster zu machen. Vor allem unsere Personalratsmitglieder sollen befähigt werden, die anstehenden Veränderungsprozesse weiterhin konstruktiv mitzugestalten. Im Dialog mit der Politik werden wir die Notwendigkeit eines verstärkten Betrieblichen Gesundheitsmanagements und eines Einstellungskorridors für den Berufsnachwuchs deutlich machen. Für die Nachwuchsgewinnung im technisch-naturwissenschaftlichen Dienst müssen neue Konzepte erstellt werden, um den öffentlichen Dienst für junge Leute attraktiver darzustellen. .

Eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre wird auch sein, die gesellschaftspolitische Bedeutung von Gewerkschaftsarbeit jungen Kolleginnen und Kollegen nahe zu bringen, so dass die Bereitschaft geweckt wird, sich in den Gremien und Vertretungen zu engagieren.

In unserer Arbeit vor Ort werden wir dabei vom dbb Rheinland-Pfalz, unserer BTB-Bundesorganisation sowie unserem Partner bei der Bildungsarbeit – der dbb akademie – unterstützt. Diese Arbeit - unser Engagement - kann allerdings nur in einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen sowie den Dienststellen gelingen und verwirklicht werden.



Karl-Heinz Boll
Landesvorsitzender

Der demografische Wandel ist für die Unternehmerinnen und Unternehmer in Rheinhessen eine Herausforderung, der sie sich täglich stellen. Mit einer hohen Exportquote von zuletzt mehr als 55 Prozent steht die Wirtschaft der Region im Wettbewerb auf internationalen Märkten. Die Betriebe arbeiten unter hohem Innovationsdruck, um mit Know-how gegen Wettbewerber zu bestehen, die in anderen Ländern und auf anderen Kontinenten mit teils deutlich geringeren Kosten produzieren können. In diesem Marktumfeld sind innovationsfähige Fachkräfte eine entscheidende Ressource, die den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit von Rheinhessens Wirtschaft garantiert.

Die Alterung der Gesellschaft und sinkende Geburtenraten verursachen bereits heute einen Fachkräftemangel, den fast 40 Prozent der rheinhessischen Unternehmen als eines der größten Risiken für ihre wirtschaftliche Entwicklung werten. Unternehmerischem Denken würde es jedoch widersprechen, den Kopf in den Sand zu stecken. So werden in den Chefetagen und bei den Personalverantwortlichen nicht nur die Herausforderungen, sondern durchaus auch Chancen gesehen. Beide haben zu tun mit der Lage des Standortes.

Rheinhessen hat Schnittstellen mit mehreren Ballungsräumen und Schwerpunktregionen: Rhein-Main, Rhein-Neckar, Rhein-Nahe und Saar-Lor-Lux sind Wirtschaftsräume mit einem vergleichsweise hohen Unternehmensbesatz. Weltweit operierende Großkonzerne bieten hier hochqualifizierte und gut dotierte Arbeits- und Ausbildungsplätze ebenso an wie innovative Mittelständler, von denen nicht wenige auch als hidden champions erfolgreiche Geschäfte betreiben.

Dieser attraktive Arbeitsmarkt hat bislang immer ausreichend geeignetes Personal angezogen und führt in einigen Bereichen sogar zu einem verschärften Wettbewerb um gute Kräfte auf hohem Lohn- und Gehaltsniveau. So weist der Fachkräftemonitor der rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern Rheinhessen als diejenige Region des Bundeslandes aus, die aktuell den größten Fachkräfteengpass ausweist.

Dieser statistische Trend wird sich bis 2030 zwar umkehren und Rheinhessen zum Standort mit dem geringsten Fachkräfteengpass im Land machen. Dennoch wird es in einigen entscheidenden Branchen zu erheblichem Kräftenmangel kommen. So werden fast die Hälfte der benötigten Stellen in hochqualifizierten technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen nicht besetzt werden können. Der Fachkräftemonitor prognostiziert außerdem, dass 2030 von den hochqualifizierten Jobs in Maschinenbau und Betriebstechnik 42 Prozent nicht besetzt werden können. Zu fast 36 Prozent wird es an Bewerbern in der Unternehmensführung mangeln – so die Prognose.

An Konzepten im Wettlauf gegen den Fachkräftemangel fehlt es nicht. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder längerer Lebensarbeitszeit kommt aktuell dem Zuzug von geeigneten Fachkräften aus dem Ausland wachsende Aufmerksamkeit zu. In allen drei Bereichen ist die IHK für Rheinhessen als Dienstleister ihrer 46.000 Unternehmen aktiv – sei es als Partner, z. B. bei der Umsetzung der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung, oder federführend, z. B. als Schwerpunkt-kammer für Gesundheitswirtschaft im Rhein-Main-Gebiet.

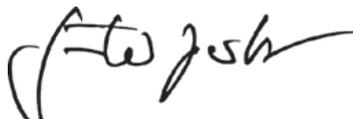
Das entscheidende Konzept, um im demografischen Wandel erfolgreich zu bestehen, ist aus Sicht der IHK für Rheinhessen jedoch die Aus- und Weiterbildung. Bei der Rekrutierung von beruflichem Nachwuchs unterstützt die IHK die Unternehmen durch gezielte Förderung der Berufsorientierung. Sie stellt beispielsweise eine Plattform zur Vermittlung betrieblicher Praktika, optimiert ständig Berufsinformationsmessen und initiiert Branchen-Messen wie den „Tag der Logistik“ oder informiert Schulklassen mit dem Berufsinfobus zu Fragen der Berufswahlvorbereitung.

In der Weiterbildung setzt die IHK für Rheinhessen u.a. bei der Schaffung von Weiterbildungsangeboten seit einigen Jahren ganz auf Kooperation. Auf Nachfrage der Wirtschaft bringt die IHK sich bei der Konzeption und Qualitätssicherung von Lehrgangsangeboten ein, deren Durchführung aber bei den Kooperationspartnern liegt. Durch dieses subsidiäre Konzept kann die IHK flexibler agieren, sich dem Marktbedarf schneller anpassen und ein breites Spektrum hochwertiger, praxisnaher und anerkannter Fachkräftequalifizierungen aufweisen.

Die Probleme der Region mit den Mitteln der Region angehen, eingebunden in das Netzwerk des Landes Rheinland-Pfalz: Das ist die Strategie, mit der die IHK für Rheinhessen die Unternehmen im demografischen Wandel flankierend begleitet auf dem Weg in die Zukunft des Standortes.



Dr. Engelbert J. Günster
Präsident



Günter Jertz
Hauptgeschäftsführer

Die Veränderungsprozesse einer Gesellschaft (Demografie) wirken sich unmittelbar auf die Wirtschaftskraft einer Region aus, da diese wesentlich vom vorhandenen Fachkräftepotenzial abhängt. Demografische Entwicklung ist berechenbar, denn sie kommt nicht „plötzlich“, sondern wird von Demografen ständig erfasst und ausgewertet. So können die Betroffenen Schritte ergreifen, die die Chancen des Wandels nutzen und deren Risiken reduzieren. Geeignete Maßnahmen können somit dem drohenden Risiko für die Unternehmen, dem Fachkräftemangel, entgegen wirken.

Das nördliche Rheinland-Pfalz ist eine wirtschaftsstarke Region mit einem breit gefächerten Angebot innovativer und gesunder Unternehmen aus allen Branchen. Gut qualifizierte Fachkräfte sind deren Qualitätsmerkmal. Der Fachkräfte-monitor Rheinland-Pfalz prognostiziert bis zum Jahr 2029 ein Defizit von 36.000 Fachkräften in allen Berufen und Branchen, sofern vorher keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Den höchsten Anteil des erwarteten Defizits stellen 27.000 fehlende, beruflich qualifizierte Personen. Dagegen ist das Defizit an akademisch qualifizierten Personen mit 1.700 eher gering. Diese Entwicklung wird durch den noch zunehmenden Trend, eine akademische Laufbahn einzu-schlagen, verschärft. Zum Wintersemester 2013/2014 gab es in Rheinland-Pfalz erstmals mehr Studien- als Berufsanfänger. Daher beabsichtigt die IHK Koblenz, die berufliche duale Bildung mit verschiedenen Aktivitäten wieder in einen positiven Fokus in der Öffentlichkeit zu bringen.

Die Ergebnisse der bundesweit von den IHKs durchgeführten Weiterbildungserfolgs-umfrage bei Absolventen der beruflichen Fortbildung zeigen auch für das nördliche Rheinland-Pfalz repräsentativ, dass sich berufliche Ausbildung und eine anschließende Fortbildung auch hinsichtlich des wirtschaftlichen Erfolgs der Absolventen nicht hinter einer akademischen Karriere verstecken muss.

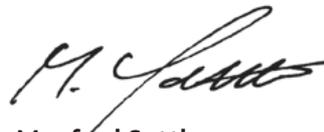
Die IHK Koblenz hat frühzeitig für ihre Unternehmen die freien Lehrstellen im Internet angeboten. Daraus entwickelte sich die heutige IHK-Lehrstellenbörse, jüngst ergänzt durch das IHK-Praktikumportal. Für Schüler, Berufswahlkoordinatoren und Betriebe bieten diese gleichermaßen eine Hilfestellung. Seit 2011 können sich Jugendliche im nördlichen Rheinland-Pfalz zielgruppengerecht und authentisch über die zahlreichen Wege in den Beruf: check2. Die heute über 400 IHK-Schul-patenschaften zwischen Betrieben und allgemein bildenden Schulen ergänzen das Angebot. Flankiert wird dieser Service durch Angebote wie z. B. „Fit in die Lehre“, zur Aufbesserung der Schulkenntnisse in den Kernkompetenzen (Deutsch und Mathematik) und dem Eignungstest online.

Die Kampagne „50plus – Nichts als Vorurteile“ soll Betriebe sensibilisieren, ältere Beschäftigte keineswegs zum „alten Eisen“ zu zählen, sondern deren Kompetenzen zu nutzen. Die Unterstützung von externen Projekten wie „Zeitung lesen macht Azubis fit“ der Rhein-Zeitung, der Kampagne des ovalen Tisches „Nach vorne führen viele Wege“, der Initiierung der jährlichen, größten Ausbildungsmesse in Rheinland-Pfalz (Azubi- und Studientage) mit mehr als 10.000 Besuchern und vieles mehr runden die Aktivitäten der IHK Koblenz ab.

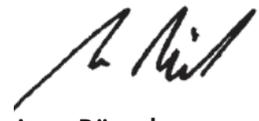
Sechs Ausbildungsberater unterstützen neben ihrem gesetzlichen Auftrag die Betriebe in der Ausbildung auch als Qualifizierungsberater (Fachkräfteberatung). Damit ergänzen sie das Angebot der IHK Koblenz im Bereich der Fachkräftesicherung:

- Personalentwicklungsberatung mit dem Ziel, die Unternehmen für eine mittel- und langfristige Fachkräfteplanung zu sensibilisieren (Erstberatung).
- Die Beratung Schule-Wirtschaft mit dem Ziel, Betriebe, Schulen und Schüler einander näher zu bringen
- Die Beratung Hochschule-Wirtschaft mit dem Ziel, Studienabsolventen in Rheinland-Pfalz für eine berufliche Tätigkeit in Rheinland-Pfalz zu gewinnen, aber auch um jungen Menschen, die vorzeitig ihr Studium beenden, attraktive berufliche Chancen aufzuzeigen.
- Der Beratung International mit dem Ziel, junge Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung in der Region zu gewinnen oder qualifizierten Ausländern mit interessierten Betrieben zusammenzubringen. Aber auch um ansässigen Betrieben aufzuzeigen, dass ein Auslandsbesuch eines Auszubildenden während der Ausbildung nicht nur dessen Kompetenzen erweitert, sondern dazu beiträgt, dass Ausbildung für junge Menschen wieder attraktiv sein kann. Dazu gehört weiterhin, europäische Länder bei der Einführung von dualen beruflichen Bildungsmodellen zu begleiten (Bildungsexport).

Zudem unterstützt die IHK Koblenz gemeinsam mit den anderen IHKs und allen wichtigen Arbeitsmarktakteuren in Rheinland-Pfalz die 216 Vorhaben der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung. So soll die wesentlich auf dem Knowhow der Mitarbeiter beruhende Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft in der Region mittel- und langfristig sichergestellt werden.



Manfred Sattler
Präsident



Arne Rössel
Hauptgeschäftsführer

Mit einer Exportquote von über 50 Prozent zählt Rheinland-Pfalz zu den exportstärksten Bundesländern Deutschlands. Zugleich nimmt die Pfalz mit einem Wert von über 60 Prozent die Spitzenposition innerhalb des Landes ein. Innovationen und unternehmerisches Handeln, eine hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen, gepaart mit hoch qualifizierten und leistungsstarken Arbeitnehmern, sind der Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit unserer überwiegend mittelständisch geprägten Wirtschaft und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Viele Unternehmen haben das Problem des Fachkräftemangels bereits erkannt: In der jüngsten Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammer (IHK) für die Pfalz nannten 36 Prozent dies als größtes Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung.

Bis 2030 werden bundesweit 10,5 Millionen Menschen mit einer beruflichen Qualifizierung und 3,1 Millionen mit einer akademischen Qualifizierung aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden deutlich weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Hier liegt eine der bedeutendsten gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen, denen sich Rheinland-Pfalz stellen muss. Es muss gelingen, alle Fachkräftepotenziale zu aktivieren, zumal ein zunehmendes Ungleichgewicht zwischen beruflich qualifizierten Fachkräften und Akademikern festzustellen ist. Gerade vor dem Hintergrund des Akademisierungstrends und der hohen Studienaussteiger-Quoten sind die hervorragenden Aufstiegschancen durch die beruflichen Bildungswege wichtige Signale an Schulabgänger, die vor der Entscheidung „Ausbildung oder Studium“ stehen. Häufig wird dabei übersehen, welche Chancen sich – auch vor dem Hintergrund des zukünftigen

Fachkräftebedarfs von beruflich Qualifizierten – für den Einzelnen mit einer dualen Ausbildung als Einstieg und einer anschließenden Aufstiegsfortbildung ergeben. Denn: Wer sich als beruflich qualifizierte Fachkraft weiterbildet, steigt mit hoher Wahrscheinlichkeit auf der Karriereleiter weiter nach oben.

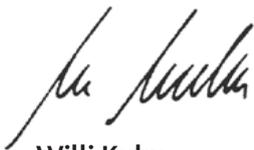
Deshalb sollen durch Werbung an Schulen die jungen Leute für den Karriereweg einer dualen Berufsausbildung überzeugt werden. Dazu unternimmt die IHK Pfalz mit dem Projekt „Dein Weg“ viele Aktionen und hält wichtige Informationen bereit. Das neue IHK-Praktikumsportal bringt Schüler und Unternehmen zusammen, damit Schülerinnen und Schüler die verschiedenen Ausbildungsberufe erproben und kennenlernen können. Die Unternehmen bekommen im Gegenzug frühzeitig einen Eindruck von den Bewerbern und können sich als guter Arbeitgeber beim Nachwuchs präsentieren. Die IHK-Lehrstellenbörse wiederum führt Unternehmen und Ausbildungsplatzsuchende zusammen.

Durch Kooperationen mit dem benachbarten Ausland soll es gelingen, Schulabgänger aus Frankreich, die dort keine berufliche Perspektive haben, im deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Kooperationen mit Spanien mit der gleichen Zielsetzung laufen bereits an.

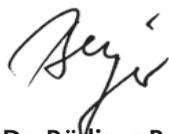
Zudem hat die IHK Pfalz ein neues Angebot gestartet: Mit der Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung unterstützt die IHK vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung. Dazu gehören eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und anschließend die gemeinsame Entwicklung geeigneter Lösungen. Hier sind die Schwerpunkte vielfältig und individuell: Mögliche

Lösungsansätze können im Bereich der Erstausbildung junger Menschen, in der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle oder in Teilzeitplatzarbeitsangeboten für rückkehrwillige Frauen nach der Familienphase liegen. Betriebliches Gesundheitsmanagement soll dazu beitragen, die älter werdenden Beschäftigten bei guter Gesundheit länger im Unternehmen zu halten. Ein weiterer Lösungsansatz: Mit der Einführung einer Strategie zur Corporate Social Responsibility (CSR) können sich Unternehmen als Arbeitgebermarke etablieren und noch attraktiver machen. Im Rahmen des Projekts werden Unternehmen aktiv kontaktiert, um sie für das Thema Fachkräftesicherung zu sensibilisieren und ihnen geeignete Lösungsansätze zu empfehlen. Dafür ist an allen vier Standorten der IHK Pfalz jeweils ein Berater im Einsatz.

Auch im Bereich der landesweiten Netzwerke ist die IHK Pfalz aktiv: Gemeinsam mit dem Land Rheinland-Pfalz und allen wichtigen Arbeitsmarktakteuren hat die IHK die Landesstrategie zur Fachkräftesicherung geschlossen. In insgesamt 216 Handlungsbereichen sollen Strategien entwickelt werden, die die Risiken der demografischen Entwicklung in unserem Land eingrenzen sollen. Diese Strategie verfolgt die IHK Pfalz mit ihren regionalen Partnern weiter.



Willi Kuhn
Präsident



Dr. Rüdiger Beyer
Hauptgeschäftsführer

Internetadressen

Dein Weg
www.pfalz.ihk24.de/ausbildung/deinweg/

IHK-Praktikumsportal
www.ihk-praktikumsportal.de

IHK-Lehrstellenbörse
www.ihk-lehrstellenboerse.de/

Fachkräfte- und Qualifizierungsberater:
[www.pfalz.ihk24.de/weiterbildung/
Fachkraefte-_und_Qualifizierungsberater/](http://www.pfalz.ihk24.de/weiterbildung/Fachkraefte-_und_Qualifizierungsberater/)

Die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft der Region Trier steht im Handlungsfokus der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier. Während die Römerstadt Trier für die nächsten Jahre und Jahrzehnte einen Bevölkerungszuwachs erwartet, müssen sich die meisten Städte und Gemeinden in den umliegenden Landkreisen für die Herausforderungen wappnen, die sinkende Einwohnerzahlen mit sich bringen. Auch die Unternehmen der Region sehen sich angesichts dieser tiefgreifenden Veränderungen mit neuen Aufgaben konfrontiert. Die IHK Trier hat sich daher zum Ziel gesetzt, die Demografiefestigkeit der Wirtschaft zu fördern und zu erhalten. Sie will den demografischen Wandel proaktiv und positiv gestalten.

Nach Prognosen des IHK-Fachkräftemonitors Rheinland-Pfalz wird sich der Fachkräftebedarf im Kammerbezirk Trier ab dem Jahr 2019 dramatisch erhöhen. Allein der Engpass an beruflich qualifizierten Fachkräften wird sich von rund 6.000 Personen im Jahr 2019 auf rund 12.000 Personen in 2030 verdoppeln. Auch werden sich die Unternehmen mit ihren Produkten an eine sich wandelnde Gesellschaft und Infrastruktur anpassen müssen. Die IHK Trier unterstützt die regionale Wirtschaft dabei, frühzeitig die Weichen richtig zu stellen und setzt sich mit vielfältigen Projekten, Informationen und Veranstaltungen im Schulterschluss mit weiteren Partnern für die Bewältigung des fortschreitenden Strukturwandels ein.

Im Bereich Fachkräftesicherung engagiert sich die IHK Trier neben der Mitwirkung an der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung auf verschiedenen Handlungsfeldern wie Ausbildung, Weiterbildung und Gesundheitsmanagement für die Zukunftsfähigkeit der Region. Die kommende Generation steht dabei im Mittelpunkt: Jugendliche und junge Erwachsene, Lehrer, Eltern und Unternehmen können auf zahlreiche Angebote der IHK Trier zu Berufswahlorientierung, Ausbildung und Studium zurückgreifen. Zur Berufs- und Studienorientierung zählen unter anderem die Begleitung von Bildungspartnerschaften von Schulen und Ausbildungsbetrieben, die Ausbildungsmesse, die Broschüre „Schule – und was dann?“, der Praktikumsleitfaden „Fit für das (Berufs)Leben“ und die Schüler-Azubi-Akademie mit vielen Seminarangeboten für Schüler, Lehrer und Eltern.

Im Bereich der Weiterbildung stellt sich die IHK Trier mit ihrem Bildungszentrum breit und kundenorientiert auf. Die vielfältigen Aufstiegsfortbildungen mit kaufmännischen und gewerblich-technischen Abschlüssen verzahnen die theoretischen Inhalte mit den praktischen Erfahrungen der Absolventen. Gerade angesichts des problematischen Akademisierungstrends soll hiermit eine attraktive Alternative zum Studium geschaffen werden.

Auch in der Fläche ihres Kammerbezirks hält die IHK Trier Weiterbildungsangebote vor. Die mögliche Hemmschwelle einer zu großen Entfernung des Bildungsortes zum Wohnort wird so verringert und die Weiterbildungsbereitschaft gesteigert. Zur Realisierung ihrer Angebote ist die IHK Trier Partnerschaften mit anderen Bildungsträgern eingegangen, zum Beispiel mit überbetrieblichen Ausbildungszentren oder auch mit Nachbarkam-

mern. In ihrem eigenen Weiterbildungsbeirat diskutiert die IHK Trier mit Vertretern aus den Mitgliedsunternehmen regelmäßig den fachlichen Bedarf in den Betrieben und entwickelt ihr Weiterbildungsangebot auf dieser Basis kontinuierlich weiter.

Wenn es darum geht, möglichst lange gesund und aktiv am Berufsleben teilnehmen zu können, berät und informiert die IHK Trier beispielsweise zur Nutzung der Kompetenzen Älterer oder zur Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb. Gemeinsam mit weiteren Partnern wie der Handwerkskammer Trier widmet sie sich diesem Gebiet mit großem Engagement, um möglichst viele Menschen für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren.

Die Veranstaltungsreihe „Demografischer Wandel – unsere Region handelt“, eine Kooperation der Handwerkskammer, IHK und Initiative Region Trier, hat mehr Bewusstsein für die anstehenden Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur und deren Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Politik geschaffen. Gleichzeitig wurden konkrete Herausforderungen und Lösungen vorgestellt und diskutiert. Um die Umsetzung und Nachhaltigkeit solcher Lösungsansätze in der Region zu unterstützen, wirkt die IHK Trier zusammen mit verschiedenen Akteuren im Projekt der Bertelsmann-Stiftung „Verantwortungspartner - Region Trier“ mit.

Im Zuge des demografischen Wandels und der Arbeitsmigration werden immer mehr unterschiedliche Kulturen an einem Ort aufeinandertreffen. Die Etablierung einer nachhaltigen Willkommenskultur wird weiter an Bedeutung gewinnen, damit sich alle Menschen unabhängig von ihrem Hinter-

grund in der Region zuhause fühlen können und dort gerne leben und arbeiten. Auch hier ist die IHK Trier aktiv, um gemeinsam mit der Wirtschaft der Region tragfähige Verbindungen über die Landesgrenzen hinaus zu knüpfen.



Peter Adrian

Präsident



Dr. Jan Glockauer

Hauptgeschäftsführer

Gute und Gesunde Arbeit durch Gesundheitsförderung

Die Struktur des Arbeitsmarktes ändert sich langfristig und unaufhaltsam. Industriearbeitsplätze werden anspruchsvoller, Dienstleistungsberufe nehmen an Bedeutung und Vielfalt zu. Die Veränderungen in der Arbeitswelt bringen für die Beschäftigten neue Belastungen und Beanspruchungen mit sich. Arbeitsverdichtung, Führungsverhalten, Ausdehnung von Ansprech- und Arbeitszeiten bedingen zusätzliche physische und psychische Arbeitsbelastungen. Die Auswirkungen auf den Krankenstand sind nicht unerheblich. Die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen, der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Menschen und die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter in den Arbeitsalltag sind für Politik, Betriebe und Beschäftigte daher von wachsender Bedeutung. Vorausschauende Unternehmen verfolgen die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten bereits heute zunehmend als wesentliches Ziel ihres strategischen Personalmanagements. Der Betrieb bietet einen wichtigen Anknüpfungspunkt, um das Gesundheitsbewusstsein von Beschäftigten zu stärken und bei Arbeitgebern zu sensibilisieren. Dies setzt als Allererstes voraus, dass Arbeitgeber und Beschäftigte über die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit ausreichend informiert sind. Die Förderung der medizinischen Gesundheitsvorsorge und die sich daraus ergebenden möglichen Handlungsfelder sind ein bisher unbesetztes Hauptfeld einer tariflichen Gestaltung zur Demografie. Die Umsetzung eines Gesundheitsprogramms erfordert neben der genauen Abstimmung, welche Leistungen sinnvoll und notwendig sind, erheblichen Organisationsaufwand. Konkrete Durchführungsbestimmungen in Tarifverträgen und

Handlungshilfen sind unerlässlich für eine breite Anwendung in den Betrieben und Unternehmen unabhängig von ihrer Art und Größe.

Belastungsreduzierung für ältere Arbeitnehmer durch flexible Übergänge in die Rente

Eine der zentralen Herausforderungen des demografischen Wandels für die Tarifvertragsparteien ist, durch tarifliche Regelungen gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den Beschäftigten ermöglicht, gesund und motiviert bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Wir gehen davon aus, durch eine stufenweise reduzierte Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer längere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu erreichen. Aussagekräftige wissenschaftliche Untersuchungen wie durch Belastungsreduzierung ein längeres Arbeiten möglich sein kann, liegen zurzeit nicht vor. Das gilt auch für den Bereich Schichtarbeit und Alter. Wir werden daher ab 2015 ein wissenschaftlich begleitendes Projekt starten, das untersucht wird, welche möglichen Erwerbsbiografien für Schichtarbeitnehmer einen günstigen Einfluss auf Gesundheit, Produktivität und eine längere Weibeldauer im Betrieb haben werden. Unsere Erfahrungen in den Betrieben legen nahe, dass die rechtzeitige Belastungsbegrenzung, insbesondere für Arbeitnehmergruppen mit hohen körperlichen Beanspruchungen, die Voraussetzung für eine längere Beschäftigungsfähigkeit darstellen kann. Daher stehen für tarifvertragliche Regelungen die Fragen von Arbeitszeitvolumen, Einstiegsalter, finanzieller Ausgleich und Durchführungsweg im Mittelpunkt. In absehbarer Zeit kommen die geburtenstarken Jahrgänge in Rentennähe. Hier kann aus unserer Sicht die Nutzung einer geförderten Teilzeit ab dem 60. Lebensjahr mit einer

zunächst vier Tageweche, danach folgenden drei Tageweche, eine Lösung darstellen. Das bedeutet aber auch, dass wir veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen brauchen, die wir tarifvertraglich gestalten können. Eine breite Anwendung setzt eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten voraus. Es muss sich um eine spürbare Belastungsreduzierung, angepasst an die unterschiedlichen Belastungsformen, handeln. Die Rahmenbedingungen müssen Anreize bieten, die die Arbeitnehmer motivieren und ihnen Perspektiven aufzeigen, länger im Erwerbsleben stehen zu können. Ganz entscheidend für eine hohe Akzeptanz sind, neben der Ausgestaltung der Belastungsreduzierung, die Auswirkungen auf Entgelt und zukünftiger Rente.

Lebensphasenorientiertes Arbeiten

Die Arbeitszeitgestaltung hat einen hohen Stellenwert für die Arbeitszufriedenheit. Hierbei unterscheiden sich die Wünsche und Bedürfnisse stark in Abhängigkeit von Alter, Leistungsvormögen und familiärer Situation. Deshalb ist es sinnvoll, den Beschäftigten einen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit zu geben. Die Dauer der Vollzeit sollte sich an Faktoren orientieren wie Interesse und Situation des Arbeitnehmers, Anforderungen des Arbeitgebers, der Absprachen im Team und den Gegebenheiten der Arbeitsprozesse. Eine gute Möglichkeit, die Arbeitszeit anzupassen, sind Arbeitszeitmodelle, die ein lebenslauforientiertes Arbeiten erlauben. Der Grundgedanke ein über Jahre aufgebautes Zeitwertkonto anzusparen, das nicht nur in der letzten Erwerbsphase in Freistellungen zu nutzen ist, ist in unseren Tarifverträgen nicht neu. Die Umsetzung bzw. deren Nutzung bleibt nach wie vor eine Herausforderung.

Kurzum

In der Breite fehlen immer noch überzeugende, langfristige Regelungen zu lebensphasenorientiertem Arbeiten und zu Modellen mit Belastungsreduzierungen im Alter, die gerade für Klein- und Mittelbetriebe gut umsetzbar sind. In der chemischen Industrie haben wir durch den Abschluss des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ im Jahre 2008 den ersten Schritt unternommen, tarifpolitisch auf den Einfluss des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt zu reagieren. Tarifvertragliche Rahmenvorgaben haben wir seither ebenfalls in den Branchen Energieerzeugung und Veredelung, Erdöl-/ Erdgasgewinnung, Feinkeramik, Glasindustrie, Grobkeramik, Kautschuk, Kunststoff, Leder, Papier, Steinkohle und Umwelt/ Entsorgung gestaltet. Der Schwerpunkt zukünftiger Tarifrunden wird auf der Weiterentwicklung unserer Demografieverträge liegen.



Francesco Grioli
Landesbezirksleiter

Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Mitte



1. Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels aus Sicht der IG Metall

Die Folgen demografischer Entwicklungen sind bereits heute in den Betrieben spürbar und werden von der IG Metall und ihren Mitgliedern als wesentliche Herausforderung guter, betrieblicher Gewerkschaftsarbeit wahrgenommen. Um die Erfahrungen und Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen in den Bundesländern zu sammeln, hat die IG Metall mit der Beschäftigtenbefragung: „Arbeit - sicher und fair“ im Jahr 2013 eine umfassende empirische Untersuchung zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen im industriellen Sektor durchgeführt. Allein in Rheinland-Pfalz haben insgesamt 11.963 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine unmittelbare Einschätzung über wesentliche Herausforderungen alternder Belegschaften abgegeben.

Im Mittelpunkt stehen für die IG Metall Fragen wie: Wie müssen Arbeit und Arbeitsbedingungen gestaltet werden, damit jüngere Beschäftigte gesund und leistungsfähig altern können? Welche Bedingungen müssen geschaffen werden, damit ältere Beschäftigte weiterhin ihrer bisherigen Arbeit nachgehen und gesund in Rente gehen können?

Die heutige Situation in Rheinland-Pfalz gibt bereits Grund zur Sorge, da nur ein Viertel (24 Prozent) der Befragten daran glauben, ihre heutige Tätigkeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum Lebensalter von 65 Jahren ausüben zu können. Gleichzeitig nehmen die Anforderungen zu, da 83 Prozent der Befragten angeben in den letzten Jahren zunehmend mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen zu müssen. Rund 93 Pro-

zent der Befragten in Rheinland-Pfalz stufen die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, als sehr wichtig oder wichtig ein, beispielsweise durch Altersteilzeitregelungen. Die Themenbereiche Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge zeigen damit große Herausforderungen an die Politik auf.

Untrennbar verbunden mit dem demografischen Wandel ist zudem der technologische und wirtschaftliche Wandel, der immer höhere Wissens- und Kompetenzanforderungen an die Erwerbsbevölkerung stellt.

Fort- und Weiterbildung dürfen nicht nur zu Phrasen in politischen „Sonntagsreden“ werden, sondern als Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland eine betriebliche Selbstverständlichkeit werden. Schon heute geben 70 Prozent der Befragten an, dass Weiterbildung für ihre Arbeit unabdingbar ist. Zunehmende Arbeitsverdichtung, fehlende finanzielle Mittel und unzureichende berufliche Entwicklungsperspektiven behindern jedoch eine reale Beteiligung am lebenslangen Lernen.

2. Maßnahmen der IG Metall, um den Risiken des demografischen Wandels zu begegnen und seine Chancen zu nutzen

Insbesondere auf tarif- und betriebspolitischer Ebene konnten Regelungen zur unbefristeten Übernahme der Auszubildenden durchgesetzt werden. Dies schafft Planungssicherheit für Jugendliche und bedeutet einen Standortvorteil für Betriebe in Rheinland-Pfalz in der Konkurrenz um Fachkräfte.

Darüber hinaus ermöglicht der Tarifvertrag zur Integration Jugendlicher in die Berufsausbildung für die Metall- und Elektroindustrie Jugendlichen mit schulischen Defiziten einen sicheren Einstieg.

Auf betriebspolitischer Ebene fördert die IG Metall die Mitbestimmung in den Betrieben, welche sich nachweislich positiv auf alters- und altersgerechte Arbeit auswirkt. Außerdem haben Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungssituation im Betrieb.

Die IG Metall im Bezirk Mitte hat das Projekt „Beruf. Bildung. Zukunft.“ initiiert, um ein eigenes Praxisangebot in der Berufs- und Arbeitsweltorientierung an rheinland-pfälzische Schulen zu richten. Außerdem wird mit der Kampagne „Revolution Bildung“ im Jugendbereich das Thema einer (chancen-) gerechteren Bildungspolitik für jüngeren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit starkem Engagement vorangetrieben.

Im Bezirk Mitte werden diese Maßnahmen unter anderem in dem Arbeitsprogramm „Gute Arbeit 2020 – sicher und fair“ gebündelt, um einen roten Faden für das Handeln im Betrieb und in der Gesellschaft zu entwickeln.

3. Welche weiteren Maßnahmen plant die IG Metall?

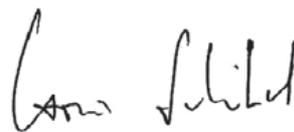
Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung haben deutlich gemacht, dass die IG Metall tarifpolitisch auf drängende Zukunftsfragen Antworten geben muss. Daher wird auch für die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2015 eine neue Regelung der Altersteilzeit gefordert, um mehr Zeit für be-

rufliche Entwicklung und flexible Übergänge in die Rente für die Mitglieder durchzusetzen.

Echte Teilhabechancen auf berufliche Entwicklung müssen bei einem immer schnelleren technisch-organisatorischen Umbruch in den Betrieben für alle erreicht werden, auch nach der Erstausbildung. Daher soll als zweite tarifpolitische Forderung die Einführung einer Bildungsteilzeit mit den Arbeitgebern vereinbart werden.

4. Mit welchen Partnerinnen und Partnern arbeiten Sie zusammen, um den demografischen Wandel in Ihrem Zuständigkeitsbereich erfolgreich zu gestalten?

Die Gestaltung des demografischen Wandels kann in verschiedenen Szenarien mit der Arbeitgeberseite in Tarifverhandlungen angegangen werden. Landespolitisch bietet beispielsweise der Ovale Tisch eine gute Plattform, um den Zukunftsaufgaben der demografischen Entwicklung in Rheinland-Pfalz zu begegnen.



Armin Schild
Bezirksleiter

Jugend fördern, Alter schätzen – Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz zwischen den Ingenieurgenerationen

Verschiedene Studien der letzten Jahre dokumentieren einen deutlichen Fachkräftemangel in Deutschland. Laut dem Artikel „Der deutsche Ingenieur droht auszusterben“¹ hält unser Land einen Negativ-Rekord im Europavergleich. Deutschland hat nicht nur die ältesten Ingenieure in ganz Europa – etwa jeder fünfte ist bereits 55 Jahre alt – ferner sind nur 18 Prozent der Ingenieure in Deutschland jünger als 34 Jahre.

Dem gegenüber stehen zahlreiche offene Ingenieurstellen in der deutschen Wirtschaft. Dem Gutachten „Ingenieure auf einen Blick 2014“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) zufolge, benötigt Deutschland jährlich etwa 80.000 Hochschulabsolventen im Ingenieurwesen, um dem technologischen Fortschritt standzuhalten.²

Solange die für unsere Wirtschaft erforderliche Anzahl nationaler Studienabsolventen nicht erreicht ist, fordert die Kammer eine wirtschaftsorientierte und soziale Politik im Umgang mit Akademikern aus dem Ausland. Die Ingenieurkammer bemüht sich um die Anerkennung ausländischer Ingenieurabschlüsse und leistet Hilfestellung beim beruflichen Neuanfang in Rheinland-Pfalz. Sie plädiert

für das gezielte Anwerben ausländischer Abiturienten, die an deutschen Hochschulen ausgebildet werden und ein Bleiberecht in Deutschland haben sollten.

Zur Gewinnung des Ingenieur Nachwuchses lobt die Kammer jährlich in Kooperation mit anderen Ingenieurkammern und unter der Schirmherrschaft des Rheinland-Pfälzischen Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur einen Schülerwettbewerb aus. Beim Modell-Bau eines Ingenieurbauwerks sollen logisches Denken und Kreativität gefördert werden. Weiterhin engagiert sich die Ingenieurkammer mit Hilfe ihrer Mitglieder an Schulen und auf Berufsmessen, um den vielseitigen Ingenieurberuf vorzustellen und für das Ingenieurstudium zu werben.

Auf den Internetseiten der Kammer finden Schüler und Studierende, aber auch Mitglieder und Seniormitglieder eine Büro- und Praktikumsbörse, die einerseits der Suche nach Praktikumsplätzen und Mitarbeitern, andererseits der Nachfolgeakquisition dient.

Hinsichtlich des Fachkräftemangels fordert die Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz einen Wandel in der Bildungspolitik. Schulfächer im MINT-Bereich müssen frühzeitig und obligatorisch angeboten werden, um junge Talente zu fördern und Bildungsbarrieren abzubauen. Denn nur mit einer positiven Einstellung von Eltern, Lehrkräften und Schülern zu diesen Fächern kann der Wachstums- und Innovationsbremse durch Ingenieurmangel entgegengetreten werden.

Die Qualität des Ingenieurstudiums muss weiter verbessert und vereinheitlicht werden. Der Bildungsföderalismus führt zu großen Unterschie-

1 (Quelle: <http://www.welt.de/wirtschaft/article126722641/Der-deutsche-Ingenieur-droht-auszusterben.html> vom 09.04.2014)

2 (Quelle: <http://www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/ina-kayser-oliver-koppel-ingenieure-auf-einen-blick-2014-161630?highlight=ingenieurwissenschaften>)

den der Lehrinhalte und der Abschlussvoraussetzungen. Die Wertigkeit der Ingenieurausbildung darf nicht von der finanziellen Ausstattung der Hochschulen - bedingt durch die wirtschaftlichen Mittel der Bundesländer – sowie von ideologischen Wunschvorstellungen abhängen.

Einen Fokus ihrer Tätigkeit wird die Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz auch in Zukunft auf die Vergabe von akademischen Graden an rheinlandpfälzischen Hochschulen legen. Durch den Verlust des „Diplom-Ingenieurs“ im Bologna-Prozess ging ein Gütesiegel für beste Ingenieurleistungen verloren. Daher gilt der Einsatz der Kammer weiterhin der hochwertigen Qualität in der Ingenieurausbildung und den einheitlichen Anforderungen an den Bachelor- bzw. Master-Abschluss.

Als besonderen Service nimmt die Kammer rheinland-pfälzische Studierende einer ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtung in eine kostengünstige Juniormitgliedschaft auf. Die Hochschüler profitieren somit bereits während ihrer Ausbildung vom umfassenden Angebot der Ingenieurkammer, erhalten berufsrelevante Informationen, partizipieren im Netzwerk und gestalten ihren Berufsstand Hand in Hand mit den erfahrenen Ingenieuren mit. Frühe Kontakte und die Nähe zur beruflichen Praxis erleichtern den Juniormitgliedern folglich den Einstieg in ihr Berufsleben.

„Bei aller Wichtigkeit der Nachwuchsförderung möchten wir jedoch betonen, dass wir das Fachwissen, die jahrelange Weiterbildung und die Berufserfahrung unserer „alten“ Mitglieder besonders schätzen“, so Kammerpräsident Dr. Horst Lenz. Viele der Mitglieder setzen auch mit über 65 Jahren ihr Berufsleben fort und arbeiten weiter an ihren Projekten. Einige Mitglieder engagieren sich darüber hinaus ehrenamtlich für die Kammer und

setzen sich gemeinsam mit den Kammerrepräsentanten für die Förderung von angehenden Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie für die Juniormitglieder ein. Die Ingenieur-Generation 50+ wird daher auch in Zukunft sowohl für den Nachwuchs als auch für den wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozess eine große und wichtige Rolle spielen.



Dr.-Ing. Horst Lenz
Präsident

Die Freien Berufe

- verkörpern wie kein anderer Sektor den Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft,
- unterstützen die Bürger in einer immer komplexeren Lebens- und Arbeitswelt, sorgen als kompetente Partner der gewerblichen Wirtschaft für Innovations- und Wirtschaftsdynamik,
- sind unverzichtbar für den Standort Deutschland und den europäischen Binnenmarkt,
- gestalten die Zukunft mit.

Ihr Aufgabenkatalog reicht von Energiewende, Umweltschutz und Green Economy über den Gesundheitssektor und den Infrastruktursektor, die Rechts- und Steuerberatung bis hin zur digitalen Welt.

Die Freien Berufe sind Spezialisten auf Gebieten, die von einem Laien nicht durchdrungen werden können. Dies bedingt eine hohe fachliche wie auch menschliche Qualifikation, was die Freien Berufe auch in die Lage versetzt, sich an eine verändernde Umwelt anzupassen und in ihr zu behaupten. Sie zeichnen sich seit jeher dadurch aus, dass sie sich in ihren Arbeitsfeldern von Natur aus tagtäglich neu erfinden und weiter entwickeln.

Die Freien Berufe sind daher in der Lage, für die veränderte Nachfrage einer älter werdenden Bevölkerung hochqualifizierte Angebote zu entwickeln.

Die Bürger werden immer mehr „menschen-nahe“ Dienstleistungen nachfragen, in denen das Know-How von Freiberuflern gefordert ist.

Freiberufliche Vertrauensdienstleistungen von hoher Qualität werden daher auch in der Zukunft gefragt sein. Damit werden die Freien Berufe auch künftig eine Schlüsselrolle in der modernen Dienstleistungsgesellschaft spielen.

Um in Zukunft ihrer bisherigen Rolle als Wachstums- und Jobmotor gerecht zu werden, benötigen die Freien Berufe jedoch verlässliche Rahmenbedingungen.

Hierzu gehören die bewährten Berufszugangs- und Ausübungsregeln und Organisationsprinzipien, insbesondere die berufliche Selbstverwaltung.

Die Institutionen der Freien Berufe in Rheinland-Pfalz werden daher sowohl auf Landesebene als auch auf Bundesebene und in Europa für einen Erhalt der bisherigen Organisationsprinzipien eintreten und sind sich dabei der Unterstützung der überwiegenden Mehrheit ihrer Mitglieder sicher.

Um den Anforderungen einer immer komplexer werdenden Berufswelt gerade im Bereich der ja allein von ihrer Kreativität, ihrem Erfindergeist und ihrem hochspezialisierten Fachwissen lebenden Freien Berufe noch gerecht werden zu können, sind der Erhalt und die Weiterentwicklung eines effizienten Bildungssystems in Rheinland-Pfalz notwendig. Hier sind die Angehörigen der Freien Berufe selbst ebenso gefordert, wie die Landesregierung.

Eine große Herausforderung der Freien Berufe wird in diesem Zusammenhang auch sein, den durch ihre stete Weiterentwicklung und den demografischen Faktor bedingten Fachkräftemangel zu decken.

Aufgrund der Heterogenität der Freien Berufe muss hier jede einzelne Berufsgruppe für sich den Fachkräftemangel analysieren und mit geeigneten Maßnahmen gegensteuern.

Die den Freien Berufen immanente Individualität ihrer Angehörigen wird auch zu höchst individuellen Lösungen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels führen (müssen). Nicht jede Maßnahme, die z. B. den Fachkräftemangel der Ärzteschaft oder bei den Ingenieuren mildern kann, ist auch für Rechtsanwälte und Steuerberater geeignet.

So wird in einigen Freiberuflergruppen in Rheinland-Pfalz das Augenmerk besonders darauf gerichtet, Frauen (wieder) für die Erwerbstätigkeit zu gewinnen.

Für andere Mitarbeiter in den Freien Berufen werden zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten geschaffen, um ihnen Chancen der beruflichen Weiterbildung im bereits bestehenden Arbeitsverhältnis zu ermöglichen.

Auch wird in vielen Freien Berufen in Rheinland-Pfalz eine Verzahnung der Dualen Ausbildung mit einem Studium angestrebt, um so engagierten jungen Leuten Perspektiven in den Freien Berufen zu bieten.

Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit werden außerberufliche Umschulungsmaßnahmen für geeignete Jugendliche und Erwachsene angeboten, denen sich danach als Fachkräfte in den Freien Berufe neue Karrierechancen eröffnen.

Die Freien Berufe haben an sich den Anspruch, nicht nur eigene kommerzielle Interessen zu verfolgen, sondern zum Wohle der Allgemeinheit

tätig zu werden. Sie arbeiten daher eng mit der Landesregierung im Rahmen der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung zusammen.

Fazit ist, dass den Freien Berufen eine besondere Rolle dabei zukommt, den gesellschaftlichen Wandel unter demografischen Aspekten zu begleiten. Für eine veränderte Nachfrage einer älter werdenden und auch schrumpfenden Bevölkerung sind es die Freien Berufe, die hochqualifizierte Angebote entwickeln.

Aber auch das System Freier Beruf ist mehr als förderlich. Schließlich wird im Zuge des zurückgehenden Erwerbspersonenpotenzials lebenslanges Lernen immer wichtiger. Hier sind die Freiberufler mit ihrem anspruchsvollen Fort- und Weiterbildungsstrukturen ein wertvolles Vorbild.

Sie werden in den nächsten Jahren daher Gestalter und Wachstumsträger in Rheinland-Pfalz sein.



Edgar Wilk
Präsident

Die Bewältigung des demografischen Wandels in Rheinland-Pfalz aus Sicht der Wirtschaft

Unsere Bevölkerungszahl sinkt, der Altersdurchschnitt steigt. Der demografische Wandel bringt tiefgreifende Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft mit sich. Regionen, die massiv Einwohner verlieren, haben immer größere Schwierigkeiten, ein leistungsfähiges und für die Bürger attraktives Infrastrukturangebot aufrechterhalten, wenn Kindergärten und Schulen nicht mehr genutzt werden, wenn Theatersessel leer bleiben, wenn Krankenhäuser nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden können und Wasserleitungen durchgespült werden müssen, damit sie nicht verstopfen. Sinkende Steuer- und Beitragseinnahmen verschärfen die Probleme noch zusätzlich.

Für Unternehmen, insbesondere außerhalb der Ballungsräume, wird es immer schwieriger, in ausreichendem Maße geeignete Fachkräfte zu finden. Der Kampf um qualifizierte Mitarbeiter verschärft sich. Und für ältere Mitarbeiter müssen neue Möglichkeiten gefunden werden, diese so lange wie möglich im Unternehmen einsetzen zu können. Zugleich verändern sich Kundenstrukturen und Konsumwünsche, was Anpassungen in der Produktpalette erforderlich macht. Insgesamt gehen unseren Unternehmen Kunden auf dem Binnenmarkt verloren, die Wege werden länger, der Wettbewerb um Kunden und Mitarbeiter nimmt zu.

Der demografische Wandel stellt somit uns Alle vor große Herausforderungen.

Für die Bewältigung von Wandlungsprozessen sind Unternehmen allerdings geradezu prädestiniert. Denn die Anpassung an veränderte Gegebenheiten stellt ein konstitutives Merkmal erfolgreichen Unternehmertums dar. Nur wenn es Unternehmen gelingt, sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen, können sie im Wettbewerb bestehen, neue Märkte erobern und Pionierrenten abschöpfen. Die Industrieunternehmen in Rheinland-Pfalz scheinen in dieser Hinsicht sogar ganz besonders erfolgreich zu sein. Denn ihnen gelingt es überdurchschnittlich gut, sich im internationalen Wettbewerb zu behaupten und die vielfältigen Anpassungszwänge, die damit einhergehen, erfolgreich zu bewältigen. – Ein gewisser Optimismus, dass die Unternehmen im Lande mit ihrer Kreativität und Leistungsfähigkeit auch den demografischen Wandel meistern werden, erscheint daher durchaus angebracht.

Allerdings gilt dies nur, wenn die unternehmerische Anpassungsfähigkeit nicht durch politische Interventionen behindert wird. Dabei sind Kommunen, Land, Bund und EU – oftmals im komplexen Zusammen- (und nicht selten auch Gegeneinander-) -spiel der Ebenen – gleichermaßen gefordert, überall dort aktiv zu werden, wo es hilft, und sich zugleich überall dort zurückzuhalten, wo es schaden würde. – Insbesondere letzteres fällt der Politik aber erfahrungsgemäß sehr schwer – umso mehr, als Wandlungsprozesse immer auch Verlierer haben, die dann Forderungen an die Politik stellen, sie zu schützen oder zu entschädigen. Nicht selten resultieren daraus neue Regulierungen, werden Steuern und Abga-

ben erhoben, um bestimmte Gruppen zu unterstützen. So entstehen bürokratische Belastungen, werden unternehmerische Handlungsspielräume eingeschränkt und durch steigende Kosten die internationale Wettbewerbsfähigkeit verringert. All dies lässt dann wiederum neue Verlierer des Strukturwandels nach Unterstützung rufen.

Diesen Teufelskreis gilt es zu durchbrechen: durch kreative Lösungen, die im gemeinsamen konstitutionellen Interesse aller Beteiligten liegen. Damit richtet sich der Blick auf Maßnahmen, die Allen nutzen: auf verlässliche und berechenbare Rahmenbedingungen, auf niedrige Steuern und Abgaben, eine möglichst geringe Belastung durch Bürokratie und eine leistungsfähige Infrastruktur.

Viele Maßnahmen der Politik laufen dieser Intention zuwider: Der unklare Ausgang der Energiewende erschwert Investitionsentscheidungen; Wassercent, Gewerbesteuererhöhungen und die Einführung neuer kommunaler Abgaben belasten unsere Unternehmen; die Vernachlässigung der Verkehrsinfrastruktur gefährdet längerfristig gar den Bestand des ganzen Wirtschaftsstandortes Rheinland-Pfalz.

Mut macht jedoch die ehrliche Bestandsaufnahme im Rahmen des Industriedialogs Rheinland-Pfalz. Auf der Grundlage der lang geübten konstruktiven Gesprächskultur zwischen Politik und Wirtschaft im Lande sollte es uns möglich sein, gemeinsam praktikable Lösungsansätze zu entwickeln. Dieser Prozess hat bereits begonnen.

Die Wirtschaft versteht ihre Rolle dabei durchaus aktiv: Jedes Unternehmen muss sich selbst darum bemühen, vor Ort angemessene Lösungen zu finden; die Unternehmerverbände setzen sich für wirtschaftsfreundliche Rahmenbedingungen im Lande ein und engagieren sich auf vielfältige Weise auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung – nicht zuletzt mit dem seit mehr als 50 Jahren bestehenden Netzwerk von SCHULEWIRTSCHAFT Rheinland-Pfalz.



Dr. Gerhard F. Braun
Präsident
der LVU Rheinland-Pfalz

„Reif fürs Museum?“ – der demografische Wandel und Museen

Bereits 2005 machte der Museumsverband mit der Informationsveranstaltung „Die demographische Entwicklung in Rheinland-Pfalz – auch für die Museen im Land eine Herausforderung!“ auf die Entwicklung hin zu einer älter werdenden Gesellschaft aufmerksam. Gemeinsam mit VertreterInnen der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz, begaben sich MuseumsmitarbeiterInnen auf eine Zeitreise in das Jahr 2030 nachdem man sich zuvor über mögliche Varianten der Bevölkerungsentwicklung im Land, aber auch in der eigenen Region oder Gemeinde informieren konnte. In den anschließenden Workshops wurden u.a. als Herausforderung benannt, dass mit zunehmendem Alter der Anteil von Menschen mit Seh-, Hör- und Mobilitätseinschränkungen sowie kognitiven Beeinträchtigungen ansteigen wird. Als Chance wurde erkannt, dass durch die steigende Anzahl von Menschen in der nachberuflichen Lebensphase – viele schon ab 50+ – viel mehr Menschen länger Zeit für Freizeitaktivitäten, also potenziell z. B. auch mehr Zeit für Museumsbesuche oder Aktivitäten für Museen haben werden.

Anfangs Zielgruppe 60+ im Focus

In den folgenden Jahren wurden bei den zweimal jährlich in allen vier Regionen des Landes durchgeführten Regionalkonferenzen gemeinschaftlich bei jeder Museumsbesichtigung konkrete Hinweise auf Bedürfnisse der BesucherInnen, insbesondere aber auf Bedürfnisse der Zielgruppe 60+ herausgearbeitet. 2010 folgte eine Informations-

veranstaltung „Ältere Erwachsene – eine wichtige Zielgruppe für Museen?“, um die Museen im Land noch stärker für diese Fragestellung zu sensibilisieren. Dazu lud der Museumsverband nicht nur MuseumsmitarbeiterInnen, sondern landesweit auch VertreterInnen von Senioreneinrichtungen, Seniorenbeiräten, Mehrgenerationenhäusern sowie Sozialverbänden ein.

Dauerhaftes Ehrenamt und/oder projektbezogenes bürgerschaftliches Engagement

2011 folgte das „Reif fürs Museum – Bereichert durch Kultur“ in Ludwigshafen. Ziel war es, kulturinteressierte Personen ab 50+ zu Schlüsselpersonen und BrückenbauerInnen zwischen kulturellen und sozialen Einrichtungen zu qualifizieren. Insgesamt 16 Personen nahmen alle Fortbildungseinheiten wahr und erhalten zum Abschluss im April 2013 ein Zertifikat. Mit dem Projekt versuchte man auch der Entwicklung zu begegnen, dass immer weniger Menschen in ihrem nachberuflichen Leben bereit sind, sich dauerhaft in einem Museumsverein oder in einer Kulturinitiative zu engagieren. Auch der Begriff des Ehrenamtes wird von vielen nicht mehr als zeitgemäß empfunden. Attraktiver erscheint ein Engagement in eigenen Interessensgebieten, allerdings zeitlich begrenzt.

Barrierefreie Museen – ein Service für Viele

Museen sind als sog. Schlechtwetter- oder Indoor-Anbieter aus der touristischen Servicekette nicht wegzudenken. Deshalb bot der MV 2011 eine Informationsveranstaltung unter dem Titel „Barrierefrei = besucherfreundlich – Optimierung von Angebot und Service in Museen“ an. Zu dieser Veranstaltung lud der MV neben MuseumsmitarbeiterInnen u.a. auch Mitglieder von Selbsthilfeeorganisationen ein. Die Veranstaltung fand in

Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie statt. Es folgte eine Reihe von Fortbildungen zu dem Thema Barrierefreiheit in Museen. Seit 2012 leitete die Geschäftsführerin des Museumsverbands die Arbeitsgruppe Barrierefreiheit beim Deutschen Museumsbunds. Als Ergebnis der Arbeitsgruppe erschien 2013 die Broschüre „Das inklusive Museum“ – ein Leitfaden zur Barrierefreiheit und Inklusion“, mit deren Hilfe Museen als auch Selbsthilfeorganisationen, die Barrierefreiheit in den Museen zu verbessern können. Im Oktober 2014 wurde eine Zielvereinbarung zwischen der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz e.V. und dem Museumsverband abgeschlossen.

Museen als Gedächtnisorte

Da mit zunehmenden Alter auch das Risiko ansteigt, an der Alzheimer-Krankheit oder einer anderen Demenzform zu erkranken, bot der MV 2014 eine Informationsveranstaltung „Museen im Dienste der Gemeinschaft – Angebote für Menschen mit Demenz und deren Angehörige“ an. Museen als Gedächtnis- und Speicherorte einer Gesellschaft eignen sich in besonderer Weise dafür, Menschen mit Demenz Brücken zu dem in der Regel länger vorhandenen Langzeitgedächtnis zu bauen. Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V. durchgeführt und unterstützt von dem Stiftungsfonds DiaDem der Diakonie-Stiftung Hessen.

Gemeinsam Chancen erkennen und den Herausforderungen begegnen

So wie der Museumsverband durch intensive Regionalarbeit die Vernetzung der Museen untereinander und damit die Hilfe zur Selbsthilfe fördert, so möchte er in den kommenden Jahren die begonnene Vernetzung zwischen Museen und Selbsthilfeorganisationen, bereits bestehenden Netzwerken und Institutionen aus dem Sozialbereich intensivieren und weiter ausbauen.



Dr. Elisabeth Dühr
Vorstandsvorsitzende

Zum Verband

Der Museumsverband Rheinland-Pfalz, 1992 als eingetragener Verein gegründet, vertritt die Interessen der rund 450 rheinland-pfälzischen Museen. Seit 2001 berät er im Auftrag der Landesregierung Museen und deren Träger sowie politische Verantwortliche in allen museumspezifischen Fragen. Sowohl für hauptamtlich geführte wie für ehrenamtlich geleitete Museen – letztere stellen rund 65 % der Museen im Land – bietet er ein breites Spektrum an Fortbildungsangeboten und strebt eine möglichst weitreichende Professionalisierung der Museumsarbeit in Rheinland-Pfalz.

Die Mitgliedsfirmen des Rheinischen Unternehmerverbandes Steine und Erden e. V. (RUV) sind in unterschiedlichem Ausmaß vom demografischen Wandel betroffen.

Die Beschäftigung von qualifizierten Fachkräften stellt eine der zentralen Herausforderungen für die Unternehmen der Baustoffindustrie, Feuerfest-, Ton- und Schamotte-Industrie, Säureschutzindustrie, Feinkeramik und Glasveredelung dar. Firmen sind zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit auf gut ausgebildetes Personal angewiesen. Zunächst einmal sind hier der Ausbildungsbereich und die Facharbeiterebene betroffen. In beiden Sektoren gilt es, qualifiziertes und geeignetes Personal zu rekrutieren. Gleichzeitig sollte das Augenmerk darauf gerichtet werden, bereits beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine gesundheitsoptimierte Arbeitsplatzgestaltung möglichst lange und gesund im Betrieb zu halten. Dies gilt vor allem in solchen Branchen, in denen vermehrt körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten unter erschwerten Bedingungen, wie Staub-, Schmutz- und Lärmbelastungen zu verrichten sind. Daneben sollten für aktuell bereits in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Beschäftigte individuell auf den Einzelfall ausgerichtete Lösungen gefunden werden.

In den RUV-Mitgliedsunternehmen ist der demografische Wandel bei vielen Altersgruppen spürbar. Im Ausbildungsbereich erscheint es wichtig, den Kontakt zu möglichen Interessenten frühzeitig aufzunehmen. Eine Kontaktaufnahme zu den potenziellen Fachkräften von Morgen kann hier auf unterschiedlichem Wege erfolgen. So können sich Unternehmen möglichen Interessenten über klassische Rekrutierungskanäle wie Projekttag,

Ausbildungsmessen oder den Schulunterricht präsentieren. Darüber hinaus kommen bei der Personalgewinnung zunehmend moderne elektronische Kommunikationsmittel zum Einsatz. Der „Einstiegsqualifizierung“ wird von den Unternehmen wegen zuweilen fehlender oder nicht ausreichender Ausbildungsreife der Schulabgänger stärkere Bedeutung beigemessen. Im bereits bestehenden Arbeitsverhältnis spielen die Themen „Weiterbildung und Qualifizierung“ bei der Sicherung der Fachkräftebasis eine wesentliche Rolle.

Dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz kommt im Zeitalter des demografischen Wandels eine enorme Bedeutung zu.

Neben der gesundheitsoptimierten Gestaltung des Arbeitsplatzes wird deshalb vielfach ein ganzheitliches Konzept zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, meist in Zusammenarbeit mit Sozialversicherungsträgern, etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt. Damit eng verbunden ist das Bestreben der Unternehmen, ältere Beschäftigte mit ihrem fundierten Fachwissen und ihrer langjährigen Berufserfahrung möglichst lange im Unternehmen einzusetzen. So muss das Arbeitsleben bei Entwicklung entsprechender Arbeitszeitmodelle nicht zwangsläufig mit dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze sein Ende finden.

Der Rheinische Unternehmerverband Steine und Erden e.V. bietet seinen Mitgliedsfirmen ein Netzwerk, das sich durch umfangreiche Information und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch auszeichnet, hierzu gehört auch ein in regelmäßigen Abständen stattfindendes Vortrags- und Seminarprogramm zu Themen wie:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Social Media für Personal,er,
- Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz,
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik,
- Alterngerechte Arbeitszeitgestaltung bei Schichtarbeit,

Daneben erfolgt ein Austausch von Best-Practice-Beispielen zwischen den Mitgliedsfirmen. Information und Austausch der Mitglieder untereinander sollten die Mitgliedsfirmen dabei unterstützen, die Folgen des demografischen Wandels für das eigene Unternehmen möglichst positiv zu gestalten.

Der Rheinische Unternehmerverband wird sein Informationsangebot zum Thema demografischer Wandel auch in Zukunft ausbauen. In diesem Kontext erfolgt aktuell eine Zusammenfassung der bisherigen Aktivitäten und Erkenntnisse des RUV in Form der Verbandsbroschüre „Demografie – Fachkräftemangel – Gesundheitsmanagement“. Im Jahre 2014 wurde eine erneute Mitgliederumfrage durchgeführt, die eine kontinuierliche und repräsentative Datenbasis liefern soll. Informationsveranstaltungen, Seminare und Veröffentlichungen dienen der Unterstützung der Mitgliedsfirmen. Hierbei entsteht ein Forum, das die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion über erfolgreiche und konkret praktizierte Modelle bietet.

Als sozialpolitisch orientierter Arbeitgeberverband ist der RUV Teil eines umfangreichen Netzwerks, das ganz im Interesse der Mitgliedsunternehmen genutzt werden kann.

Neben der Mitgliedschaft in Arbeitgeberinstitutionen wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), den Landesvereinigungen der Unternehmerverbände in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen sowie dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW Köln) wird eine Sozialpartnerschaft mit den zuständigen Branchengewerkschaften gepflegt. Über das etablierte Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT findet eine Begleitung des Übergangs von der Schule in den Beruf statt. Die Mitgliedschaft in Bildungsausschüssen bietet einen Bezug zu aktuellen Bildungsthemen.

Generell besteht die Zielsetzung somit darin, den Mitgliedsunternehmen ein umfangreiches Informations- und Netzwerkangebot zu vermitteln, aus dem die Unternehmen einen direkten Nutzen für ihre Arbeit vor Ort ziehen können.



Heike Horn
Vorsitzende

1. Risiken und Herausforderungen des demografischen Wandels:

Das Durchschnittsalter in den Belegschaften unserer Mitgliedsunternehmen steigt an. Die Altersstruktur der Belegschaften verschiebt sich besonders stark von den 20 – 40-jährigen hin zu den über 50-jährigen Beschäftigten. Betriebe müssen jetzt schon darüber nachdenken, welche Maßnahmen nötig sind, um den massiven Wissensverlust zu verhindern oder auch nur abzufedern, der entsteht, wenn viele Beschäftigte in kurzer Zeit in Rente gehen. Verschärft wird diese Situation durch die jetzt eingeführte Rente mit 63.

Die Anzahl der Bewerbungen auf Fachstellen und besonders auf Ausbildungsstellen ist stark rückläufig. Verstärkt stellen wir das bei technischen Berufen und Ausbildungsstellen fest. Derzeit kann aber noch nicht von einem generellen Fachkräftemangel gesprochen werden. Überall dort, wo, wie in vielen unserer Mitgliedsunternehmen, aktiv dem Fachkräftemangel gegengesteuert wird, ist wenig Mangel festzustellen.

Allerdings lässt nicht nur die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsstellen nach, sondern auch die Qualität der (verbleibenden) Bewerbungen. Ein großer Teil der Probleme in den MINT (Mathematik, Ingenieur, Naturwissenschaften und Technik)-Berufen ist darauf zurückzuführen, dass immer mehr Bewerber keine ausreichende Schulbildung in Mathematik und Physik mitbringen und deshalb nicht unmittelbar in eine reguläre Ausbildung überführt werden können.

Die betrieblichen Bemühungen, mehr Mütter und Väter in Beschäftigung zu bringen, werden oft durch die starren Öffnungszeiten vieler KiTas konterkariert. Viele unserer Mitgliedsunternehmen beklagen Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen, weil Eltern ihren jugendlichen Kindern nicht zumuten wollen, zur Berufsschule in weit entfernte Ballungsgebiete zu fahren.

Die diskutierte Schließung weiterer Grund- und Realschulen plus auf dem Land wird die Bevölkerung auf dem Land weiter schrumpfen lassen und somit zu einem schwerwiegenden negativen Standortfaktor werden.

2. Chancen des demografischen Wandels

Es besteht in Zeiten dieses Wandels die große Chance (und Notwendigkeit), deutlich mehr Frauen als bisher in Fach- und Führungspositionen zu beschäftigen. Die grundlegenden Werte unserer Arbeitsgesellschaft könnten sich insofern ändern/verschieben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf integraler Bestandteil des Arbeitslebens wird. Das Schlagwort der „Work-Life-Balance“ könnte ganz anders als gedacht mit Leben erfüllt werden, indem work und life eben nicht mehr als Gegensatz gelebt werden. Arbeit und Beruf wären in einem solchen Modell integraler Bestandteil einer bewusst und eigenverantwortlich gestalteten Lebenswelt.

3. Was der vem.die arbeitgeber beiträgt zur Bewältigung dieses Wandels

Wir verfolgen aktiv vier Ziele:

- 3.1 Förderung des Technikverständnisses vom Kindergarten bis zur Hochschule
- 3.2 Sicherstellung des Ausbildungsnachwuchses für Mitgliedsunternehmen
- 3.3 Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität unserer Mitgliedsunternehmen
- 3.4 Bindung und Förderung der – auch älteren – Fachkräfte in unseren Mitgliedsunternehmen

Maßnahmen zu 3.1 (exemplarische Beispiele)

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind das Fundament unseres Wohlstandes.

Der vcm.die arbeitgeber setzt sich deshalb seit Jahrzehnten dafür ein, vom Kindergarten über die Schulen bis hin zu den Hochschulen das Verständnis für Technik und das MINT-Wissen zu fördern. Aktuell läuft die KiTa-Mitmachaktion „Versuch macht klug“ in mehr als 60 Kindertagesstätten im Verbandsgebiet. Kinder müssen sich frühzeitig als junge Forscher mit technischen Phänomenen beschäftigen, damit sie später auch technische Berufe und Studiengänge in Betracht ziehen können. Wir fördern technische Projekte an Schulen, so in der Robotik, in der Informatik und Mathematik. Wir engagieren uns mit finanziellen und personellen Ressourcen bei SCHULEWIRTSCHAFT sowohl regional als auch überregional. Wir engagieren uns gemeinsam mit Mitgliedsunternehmen im Rahmen von SCHULEWIRTSCHAFT für die Lehreraus- und Fortbildung, wie z. B. mit der Zusammenstellung von praxisnahen betrieblichen Beispielaufgaben für Mathematik und Physik.

Maßnahmen zu 3.2 (exemplarische Beispiele)

Berufs- und Studienorientierung ist angesichts hunderter Berufsbilder und tausender Studiengänge eine permanente Herausforderung für Eltern und Lehrkräfte. Wir engagieren uns u. a. beim Runden Tisch Berufsorientierung Region Koblenz mit Informationsveranstaltungen für Lehrkräfte und Eltern. Wir betreiben zusammen mit unseren Schwesterverbänden in der Metall- und Elektroindustrie eine Flotte von zwölf InfoMobilen und Infotrucks zur Berufsorientierung in technischen Berufen, die Schulen anfahren und erste Einblicke in unsere Berufe geben. Wir unterstützen unsere Mitglieder mit Ausbildungsinternetportalen, Datenbanken und bieten Informationsveranstaltungen u. a. zum SocialRecruiting an.

Unser Bildungswerk der rheinland-rhein Hessischen Wirtschaft gGmbH kümmert sich zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit um die Jugendlichen, die bisher keine Chance hatten, so z. B. im Rahmen der Berufseinstiegsbegleitung an Schulen. Unsere Industrielehrwerkstatt vcm.die ilw gGmbH und die ILW Trier – deren Mehrheitsanteile wir besitzen – bieten eine erfolgreiche Verbundausbildung in technischen Berufen für Unternehmen an und helfen mit zusätzlichen Spezialkursen in der Ausbildung.

Veranstaltungen wie „MINT meets Business“ zusammen mit den MINT-EC-Gymnasien sorgen für mehr Ingenieurstudierende.

Maßnahmen zu 3.3 (exemplarische Beispiele)

Wir beraten unsere Mitgliedsunternehmen darin, wie sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern können. Wir halten Instrumente vor, die dazu genutzt werden können. So z. B. unsere Facebook-App vcm.job-app, die es den Mitgliedern erlaubt, auch ohne eigenes Facebookengagement dort präsent zu sein. Hier können Mitglieder Ausbildungsstellen, Praktika, Jobs etc. direkt bei der Zielgruppe anbringen. Regelmäßige Informationsveranstaltungen wie SocialRecruiting sowie Erfahrungsaustauschkreise zur Fachkräftegewinnung halten die Mitglieder auf dem Laufenden.

Maßnahmen zu 3.4 (exemplarische Beispiele)

Rechnergestützte Kompetenzermittlung der Belegschaften, Altersstrukturanalysen und Qualifikationsbedarfsanalysen unserer Experten münden z. B. in Weiterbildungsplänen. Unsere vcm.die akademie GmbH konzipiert betriebsbezogene Workshops und Seminare, wählt Referenten aus und führt die Veranstaltungen durch. Wir beraten und unterstützen in allen Fragen und Maßnahmen der Personalentwicklung, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und der psychischen Gesunderhaltung der Beschäftigten. Zu allen Themen gibt es hochkarätig besetzte Veranstaltungen, wie z. B. der Demografietag am 7. Oktober 2014 unter dem Titel „Demografie als Chance“.

Kooperation

Wir kooperieren in diesen Feldern mit einer Vielzahl an staatlichen Stellen (u. a. Bundesagentur für Arbeit, ADD), anderen Verbänden (u. a. Gesamtmetall, SCHULEWIRTSCHAFT), Instituten/Wissenschaft (u. a. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Institut der deutschen Wirtschaft) und anderen Partnern (z. B. Medien, Fortbildungsgerichtungen).



Gerhard Eder

Vorstandsvorsitzender

Risiken und Chancen

Der Verband Deutscher Vermessungsingenieure sieht die wesentlichen Risiken des demografischen Wandels für den Berufsstand der Geodäten in folgenden Bereichen:

- Ein bereits jetzt spürbarer Nachwuchskräftemangel, insbesondere im Ingenieurbereich, zusätzlich verstärkt durch Wanderungstendenzen junger Kolleginnen und Kollegen in die urbanen Bereiche. Gefördert wird der Nachwuchsmangel durch bereits erfolgte Schließungen von Berufsschulstandorten im südlichen Landesteil und die damit einhergehende Konzentration der Ausbildung auf die Standorte Koblenz und Trier, die für junge Auszubildende aus anderen Landesbereichen kaum erreichbar sind sowie den Rückzug der Vermessungs- und Katasterverwaltung aus der Fläche auf nur noch sechs von vormals 20 Standorten.
- Die demografisch bedingte Entvölkerung des ländlichen Raumes mit ihren Folgen für alle Bereiche der Infrastruktur.

Naturgemäß resultieren viele Aufgaben der Geodäten aus Bau- und Infrastrukturmaßnahmen. Hier sind daher insbesondere im ländlichen Bereich entsprechende Rückgänge der Bautätigkeit und damit wirtschaftliche Einbußen zu erwarten.

- Einzelne Chancen zur Generierung neuer Aufgabenfelder, die z. B. aus der Bodenneuordnung von Leerständen in Ortskernen oder der erforderlichen Umgestaltung von Ver- und Entsorgungseinrichtungen erwachsen können, stehen dem entgegen. Sie lassen aber nach Art und Umfang aus heutiger Sicht keine vollständige Kompensation der zu befürchtenden Einbrüche erwarten. Zudem sind hier noch zahlreiche rechtliche und politische Rahmenbedingungen für den zukunftsfähigen Umbau der Eigentums- und Infrastruktur zu schaffen.

Aktuelle und künftige Maßnahmen

- Der VDV ist gemeinsam mit befreundeten Berufsverbänden, der Hochschule Mainz und der Vermessungs- und Katasterverwaltung bereits im Bereich der Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung aktiv. U.a. sollen neue Ausbildungsmodelle in Form dualer Studiengänge den Geodäsieberuf für junge Menschen attraktiver machen. Die bundesweite Initiative Arbeitsplatz Erde (www.arbeitsplatz-erde.de) oder überregionale Messeauftritte sowie der Kontakt zu Schulen sind weitere Bausteine hierzu, die bereits etabliert sind bzw. künftig verstärkt werden sollen.
- Zielsetzung des VDV ist es, die angesprochenen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen mit zu gestalten, damit langfristig und trotz demografischen Wandels attraktive Wohn- und Lebensräume in Rheinland-Pfalz verbleiben. Die Erhebung und Bereitstellung raumbezogener Planungsgrundlagen zur nachfolgenden praktischen Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sieht der VDV auch künftig als Kerngeschäft der Geodäten.

Partner

Ein Aufgabenbereich der im VDV organisierten Mitglieder ist das amtliche Vermessungswesen in Rheinland-Pfalz. Die Zusammenarbeit mit der Vermessungs- und Katasterverwaltung wird daher auch künftig einen hohen Stellenwert behalten. Daneben steht die Partnerschaft mit den beiden weiteren Berufsverbänden im Land, dem Deutschen Verein für Vermessungswesen (DVV) und dem Bund der öffentlich bestellten Vermessungsingenieure (BDVI). Hinzu kommt die Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz in der zahlreiche selbstständig tätige Vermessungsingenieure vertreten sind und eine traditionell enge Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Geoinformatik und Vermessung der Hochschule in Mainz.



Hans Brost

Landesvorsitzender

Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e. V.

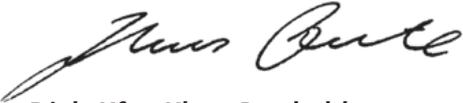
Der demografische Wandel ist auch in den Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie seit einigen Jahren Bestandteil unternehmerischer Planungen und Entscheidungen. Dabei gehören die Überalterung der Belegschaft sowie die Sicherung qualifizierten Nachwuchses zu den vordringlichsten Aufgabenstellungen, die es zu bewältigen gilt. Aber auch die ständige Qualifizierung und Weiterbildung des bestehenden Personals wird immer wichtiger, da die Textil- und Bekleidungsindustrie, die im Gegensatz zu anderen Branchen etwas im Schatten steht und sich mit besonderen Herausforderungen bei der Suche nach geeignetem Fachpersonal konfrontiert sieht. Dabei ist der Qualitätsanspruch an die Auszubildenden in den letzten Jahren stetig gestiegen, da die Branche mittlerweile zu den innovativsten, kreativsten und forschungsintensivsten in Deutschland gehört.

Leider ist in vielen Fällen festzustellen, dass Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil die notwendige Ausbildungsreife der Schulabgänger fehlt. Damit verschärft sich das Problem für die Betriebe, geeignete Auszubildende zu finden, da sich zusätzlich die Zahl der Schulabgänger in den kommenden Jahren deutlich reduzieren wird – auch eine Folge des demografischen Wandels. Gerade kleine und mittelständische Betriebe sind im Gegensatz zu Großbetrieben nicht in der Lage, mittels eigener Initiativen vorhandene Wissenslücken von Schulabgängern

durch entsprechende Bildungsprogramme zu kompensieren. Hier ist das Land aufgefordert, die schulische Ausbildung deutlich zu verbessern, um zumindest bei weniger Schulabgängern deren Ausbildungsreife zu erhöhen und zu gewährleisten oder Betriebe bei erforderlichen Nachschulungen zu unterstützen.

Der Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e. V. begleitet und unterstützt seine Mitgliedsbetriebe bei diesen Zukunftsaufgaben. Seminare und Weiterbildungsangebote gehören dabei genauso dazu wie der Hinweis an die Betriebe, sich rechtzeitig mit den Themen des demografischen Wandels und Image bildenden Maßnahmen zu befassen. Letzteres gilt vor allem für kleinere Betriebe. Hier seien Altersstrukturanalysen sowie die Einführung von Gesundheitsmanagementsystemen an erster Stelle genannt. Um die Bekanntheit und das Image der Branche zu steigern, wurde auf Verbandsebene eine bundesweite Nachwuchsseite Go-Textile geschaffen, eine Internetplattform mit deren Hilfe angehende Auszubildende über die Branche und Berufsbilder informiert werden, u. a. mit modernen und ansprechenden Clips und Kurzfilmen. Gerade für die Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie wird es in naher Zukunft darum gehen, neben der Gewinnung von geeigneten Fachkräften ältere qualifizierte Mitarbeiter zu binden und hierfür ein geeignetes Arbeitsumfeld zu schaffen. Hier war die Einführung der Rente mit 63 kontraproduktiv, weil damit zahlreiche wertvolle Mitarbeiter früher als geplant und vor allem unvorhergesehen aus den Betrieben ausgeschieden sind bzw. noch ausscheiden werden. In vielen Fällen ist es nicht möglich, kurzfristig adäquaten Ersatz zu finden und die Personalplanungen entsprechend anzupassen.

Ungeachtet der zahlreichen Aktivitäten, die die Betriebe in eigener Regie und im Bewusstsein einer zukunftsgerichteten Personalplanung durchführen, werden demografische Themen auch im Tarifbereich mit dem zuständigen Sozialpartner verhandelt. Dabei geht es um Rahmenregelungen, die den Betrieben Hilfestellungen bei der Bewältigung des demografischen Wandels geben. Vor allem kleine Betriebe ohne eigenes ausreichendes Know-How erhalten dadurch Unterstützung, u. a. bei der Durchführung von Altersstrukturanalysen sowie der Einführung von Gesundheitsmanagementsystemen.



Dipl.-Kfm. Klaus Berthold
Vorsitzender

Die Deutschen werden immer älter, und vor allem werden wir immer weniger. Der demografische Wandel verändert nicht nur die Altersstruktur in unserem Land. Er hinterlässt in allen Bereichen unseres täglichen Lebens deutliche Spuren und ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen. Aus diesem Grund hat sich die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) schon früh mit diesem Thema beschäftigt. Seit 2005 hat sie die demografische Entwicklung in Rheinland-Pfalz in den Mittelpunkt ihrer Projekte gestellt. Es war der erste Arbeitsschwerpunkt des „Zukunftsradars 2030“. Zunächst ging es darum, die Veränderungen in allen Dimensionen unseres Alltags, der Arbeitswelt, des Zusammenlebens in den Kommunen, des Bildungs- und Gesundheitssystems zu erkennen. Mit Hilfe eines sogenannten Foresight-Prozesses hat die ZIRP in die Zukunft geschaut und Szenarien für das Jahr 2030 erarbeitet. Daraus ist eine umfangreiche Dokumentation entstanden, die nicht nur die Erkenntnisse bündelt, sondern auch sehr konkrete Maßnahmen enthält. Beispielsweise hat die ZIRP einen Demografie-Check für Kommunen erarbeitet, der immer noch sehr gefragt ist.

Der demografische Wandel ist daher weiterhin eines der Kernthemen der ZIRP. Heute geht es weniger um die Vorausschau als vielmehr um Strategien und Maßnahmen, mit denen wir diese Entwicklung gestalten. Dabei verfolgen wir ein klares Ziel: Rheinland-Pfalz soll ein attraktiver Standort zum Leben und Arbeiten bleiben.

Beim aktuellen Schwerpunktprojekt der ZIRP - „Wirtschaft im ländlichen Raum“ – wird deutlich, wie wichtig ein gemeinsames Vorgehen von regionaler Wirtschaft und öffentlich Verantwortlichen ist. So können ländliche Regionen stabile Wirtschaftsstandorte bleiben. Zum Beispiel in der Gesundheitswirtschaft, im Tourismus, in der

dezentralen Umsetzung der Energiewende oder im Bereich der digitalen Wirtschaft.

Ein weiteres Schwerpunktprojekt - „Technologien der Zukunft“ – zeigt, dass die technologische Entwicklung neue Chancen schafft. Durch die fortschreitende Digitalisierung können ältere Menschen beispielsweise länger in der vertrauten Umgebung leben: Telemedizin und E-Health sind hier die Stichworte. In einem Workshop mit Studierenden der TU-Kaiserslautern wurde die Idee diskutiert, ob künftig Drohnen den im Internet bestellten Einkaufskorb bis zur Haustüre fliegen. Heute klingt so etwas visionär. Morgen ist es vielleicht schon ein Geschäftsmodell. Zurzeit befasst sich die ZIRP mit dem Thema der Willkommenskultur. Auch hier sind die Folgen des demografischen Wandels der Ausgangspunkt der Überlegungen. Denn eine gute Willkommenskultur hilft, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Gerade dieses Thema zeigt, wie vielschichtig die Herausforderungen sind und wie wichtig es ist, für neue Perspektiven offen zu bleiben.

Die ZIRP möchte konkrete Strategien des demografischen Wandels in Rheinland-Pfalz diskutieren und dabei alle Akteure an einen Tisch bringen. Denn der demografische Wandel ist ein Gemeinschaftsprojekt: Unternehmen, Gemeinden, gesellschaftliche Institutionen können dadurch gewinnen. Die ZIRP wird dazu beitragen, dass der Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und der Politik in Rheinland-Pfalz auch in Zukunft anregend und zielorientiert bleibt.



Margret Suckale

Mitglied des Vorstands der BASF SE
Vorsitzende der Zukunftsinitiative
Rheinland-Pfalz e.V.



Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

www.demografie.rlp.de





4. STAAT, VERWALTUNG, SOZIALE SICHERHEIT

**Kommunen, Finanzen, Innere Sicherheit,
Verbraucherschutz**

Der demografische Wandel wirkt sich auf die öffentlichen Haushalte von Land und Kommunen aus, weil Einnahmen sinken und gleichzeitig Investitionen in zukunftsfähige Strukturen und Angebote anstehen. Die öffentliche Verwaltung muss sich auf die Bedürfnisse einer älter, weniger und bunter werdenden Bevölkerung sowie auf einen stärkeren Wettbewerb um Fachkräfte einstellen. Auch die sozialen Sicherungssysteme müssen mit Blick auf die Bevölkerungsveränderungen weiterentwickelt werden. In Rheinland-Pfalz gehen wir diese Herausforderungen zusammen an.



Der öffentliche Dienst in Deutschland ist zweifach vom demografischen Wandel betroffen: Es geht darum, auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt geeigneten Nachwuchs für die unterschiedlichsten Aufgaben der Verwaltung zu gewinnen. Gleichzeitig muss der öffentliche Dienst auch älter werdenden Beschäftigten gerecht werden. Eine demografiegerechte Personalpolitik ist daher für alle Ebenen der Verwaltung von wachsender Bedeutung. Das schließt - trotz aller gebotenen Sparmaßnahmen - eine aufgabengerechte Personalausstattung der Verwaltung ein.

Das Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst liegt bundesweit bei 44,6 Jahren. Der Anteil der über 60-Jährigen wird sich bis 2030 verdreifachen. Schon heute sind 30 Prozent aller Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahre alt.

Personalabbau trotz stetigen Aufgabenzuwachses und steigender Arbeitslast führt auch in der öffentlichen Verwaltung zu Personallücken, denen man immer schwerer wird Herr werden können.

Der dbb hat bundesweit die Bedeutung des demografischen Wandels für den öffentlichen Dienst frühzeitig erkannt und in seine Forderungen - beispielsweise im Rahmen gesetzgeberischer Maßnahmen - einbezogen. Er hat Lösungsvorschläge für die damit verbundenen Probleme unterbreitet sowie seine Mitarbeit angeboten. Auf Bundesebene hat er seine Jahrestagung 2012 unter das Motto „Demografischer Wandel - Was ist zu tun?“ gestellt. Der dbb ist Partner bei den Demografieregipfeln der Bundesregierung und arbeitet an deren Demografiestrategie mit. Außerdem hat er auf Bundesebene die Werbekampagne „Die Unverzichtbaren“ gestartet.

Durch den gewerkschaftlichen Einsatz für die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes ist der dbb auf allen föderalen Ebenen am Demografiediskurs beteiligt. Dieser Diskurs wird als Chance begriffen, in den zwischenzeitlich analysierten Handlungsfeldern im Sinne eines leistungsstarken, „kundenorientierten“ öffentlichen Dienstes mit qualifizierten, motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voran zu kommen.

Die Schwerpunkte Personalbedarfsanalyse, Qualifizierung und Wissenstransfer, familienfreundliches Arbeiten sowie Sicherung der Arbeitsfähigkeit bilden auch in Rheinland-Pfalz den Kern der dbb Impulse.

Über vierzig Mitgliedsgewerkschaften und -verbände, dreißig davon im Landes- und Kommunaldienst, mischen mit.

Die komplexen Fragestellungen des demografischen Wandels sind relevant für die gesamte Bandbreite gewerkschaftlicher Aktivitäten. Ob es nun um das Versorgungsrecht samt allgemeiner Pensionsaltersgrenze geht im Rahmen der gesetzlichen Beteiligung an beamtenrechtlichen Gesetzgebungsverfahren oder um die Teilnahme an einem Gesundheitstag in einem Ministerium, ob wir Forderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheben oder uns zum Arbeitszeitrecht positionieren: Immer dreht es sich darum, eine qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistung im Sinne aller Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer zu erhalten.

Für die amtierende Landesleitung des dbb Rheinland-Pfalz ist die Förderung der Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst samt Verbesserung des Images des öffentlichen Dienstes von Land und Kommunen ein vordringliches Anliegen.

Deshalb wurde unter Federführung des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur auf unsere Initiative hin eine ressortübergreifende „Kreativ“-Arbeitsgemeinschaft mit Untergliederungen gegründet, in der Lösungsvorschläge erarbeitet, priorisiert und weiter verfolgt wurden. Greifbarstes Ergebnis ist die inzwischen bei der Personalentwicklung angesiedelte Planung und Einführung einer einheitlichen Karriere-Homepage des Landesdienstes im Internet, die als Maßnahme des Personalmarketings und der gezielten Außendarstellung Rheinland-Pfalz zeitgemäß als attraktiven Arbeitgeber bewerben soll. Dies mit dem Ziel, vor allem junge Menschen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst gewinnen zu können.

Aber auch Themenbereiche wie Gesundheitsmanagement liegen uns am Herzen, denn beispielsweise der Erhalt der Arbeitsfähigkeit des älteren Personals ist von entscheidender Bedeutung, wenn es um einen demografiefesten öffentlichen Dienst geht. Ziel ist, für das Thema zu sensibilisieren, damit eine entsprechende Führungskultur in den Verwaltungen etabliert wird. Anzusetzen ist dabei schon im Grundsatz, etwa bei einer echten Wertschätzung für die Beschäftigten und ihre Arbeit. Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Förderung der Prävention sind weitere exemplarische Ansatzpunkte.

Die dbb akademie als zentrale Bildungseinrichtung unserer Organisation hat zahlreiche offene Fortbildungsangebote zum Thema „demografischer Wandel“ im Programm.

Auf dem Fortbildungsweg lassen sich die relevanten Fragstellungen auch in die Personal- und Betriebsräte tragen, die wie die Gewerkschaften früh und umfassend in den Demografiediskurs einzubinden sind aus dbb Sicht.

Unsere Mitgliedsorganisationen verfügen selbst größtenteils über ausgefeilte Konzepte und Angebote in Sachen Demografie.



Lilli Lenz
Landesvorsitzende

Den Gemeinden obliegt ein breites Aufgabenspektrum bei der Grundversorgung der Menschen. Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf nahezu alle davon erfassten Bereiche und ist längst keine Frage mehr, die sich bloß auf die Sparten Senioren- oder Familienpolitik beschränkt. In Regionen mit abnehmender Bevölkerung und weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter steht immer mehr die Aufrechterhaltung einer reibungslos funktionierenden Infrastruktur als unabdingbare Voraussetzung der Überlebensfähigkeit der ländlichen Räume im Vordergrund. Niemand zieht in Städte und Gemeinden, in denen die Schulen und Kindergärten schließen müssen, kulturelle Angebote und Freizeitmöglichkeiten fehlen und der Einzelhandel sich zurückzieht.

Die Bedeutung interkommunaler Zusammenarbeit als Möglichkeit der Bündelung von Stärken und der Erzeugung von Synergien wird daher zur Daseinsvorsorge künftig unverzichtbar sein, denn neue Optionen für die von Schrumpfung und Perforation bedrohten ländliche Räume entstehen vor allem dort, wo lokale und überregionale Bindungen als gemeinsames Handlungsfeld betrachtet werden.

Wir werden künftig anders leben und arbeiten.

Es gehört zu den Chancen des demografischen Wandels, dass das bürgerschaftliche Engagement einen anderen Stellenwert erlangen und ein wesentlicher und unverzichtbarer Erfolgsfaktor auf dem Weg durch den Wandel sein wird. Wenn sich die Bürger und Bürgerinnen zusammenschließen, um einen - meist ehrenamtlichen - Beitrag für den Erhalt der örtlichen Infrastruktur, für die Förderung lokaler Identitäten und Kreisläufe zu leisten, dann schafft dieses nicht nur Gemeinschaft,

sondern bedeutet zugleich auch eine Rückbesinnung auf gemeinschaftliche Werte. Die Selbstorganisationsfähigkeit ländlicher Gemeinwesen war stets eine ihrer herausragenden Stärken. Ihre Wiederbelebung auf traditionellen und neuen Themenfeldern wie der sozialen Betreuung, den nachbarschaftlich organisierten Mobilitätsleistungen, der Schaffung dezentraler Energie- und Versorgungssysteme, der Erhaltung von Schulen durch Förderorganisationen sichert Lebensqualität und Beschäftigung.

Damit verbunden ist aber zugleich die Schwierigkeit, dass neue Wege der politischen Steuerung und des politischen Diskurses gefunden werden müssen, um die Veränderungen im Gemeinwesen auch nachhaltig zu gestalten. Vor allem muss es uns gelingen, der Rhetorik des Verlusts zu entgegen, um zu vermeiden, dass die gemeinschaftlichen Anstrengungen in einen unverdienten Sog der Resignation geraten.

Wir sind schon auf dem Weg

Viele Gemeinden haben deshalb bereits begonnen, unterschiedliche kreative Lösungen zur Gestaltung des demografischen Wandels zu entwickeln. Dieser Trend wird sich fortsetzen, schon weil es keine Alternative gibt. Den demografischen Wandel kann man nicht aussitzen oder gar umkehren, man muss ihn gestalten. Auch wenn sich aus den Herausforderungen des demografischen Wandels regionale, teilweise sehr kleinräumige Handlungsbedarfe in den unterschiedlichsten Politikfeldern ergeben, ist es dennoch zwingend notwendig, dass Bund, Länder und Kommunen an einem Strang ziehen und wir zu abgestimmten Maßnahmen kommen.

Auch der Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz als Vertreter der kreisangehörigen Gemeinden und Städte in Rheinland-Pfalz hat sich in vielfältiger Hinsicht mit der Thematik bereits befasst. Aktuell besonders hervorzuheben ist die Auslobung des Wettbewerbs „Mehr Mitte bitte!“ im Rahmen der Initiative „Zukunftsraum Rheinland-pfalz“ gemeinsam mit dem Ministerium der Finanzen. Ziel ist es, die vom demografischen Wandel besonders betroffenen ländlichen Gemeinden, die auch überörtliche Funktionen wahrnehmen, zu stärken und die Zentren dieser Gemeinden baulich aufzuwerten und zu beleben. Die Förderung einer regionalen, identitätsstiftenden Baukultur und qualitätsvollen Architektur sowie eine langfristig angelegte (städtebauliche) Planung, in die das Vorhaben mit einbezogen werden sollte, sind zudem Schwerpunkte des Wettbewerbs. Gesucht wurden rheinland-pfälzische Dörfer und Städte des ländlichen Raums mit 1.000 bis 10.000 Einwohnern, die zusammen mit einem potenziellen Bauherrn einen Realisierungswettbewerb im Rahmen eines kooperativen Verfahrens ausloben. Voraussetzung ist, dass ein innerörtlicher (städte-)baulicher Missstand (Leerstand, Baulücke, Brache) vorliegt und ein potenzieller Bauherr bereit und in der Lage ist, diesen mit baulichen Maßnahmen zu beheben. Wettbewerbsziel ist die bauliche Umsetzung eines im Verfahren entworfenen Um- oder Anbaus, einer Modernisierung, einer Baulückenschließung oder auch eines Abrisses mit Neubau, wobei das Gebäude mind. 60 Prozent Wohnnutzung aufweisen sollte. So gewonnene, unkonventionelle Ideen und innovative Lösungen werden ein Baustein sein, mit denen der Demografie geschuldete Entwicklungen nachhaltig und im Interesse der Lebensqualität ländlicher Gemeinden und ihrer Bürger und Bürgerinnen begegnet wird.

Wir wollen jedoch mehr.

Wir wollen einen anderen Blick auf das Dorf. Wir möchten dort wie früher die Chance, Leben, Arbeiten und Wohnen miteinander zu verbinden. Dazu benötigen wir eine erheblich größere Flexibilität im Planungs-, Bauordnungs-, Nutzungs-, Denkmal- und Dorferneuerungsbereich sowie den Eingriffsregelungen in das Eigentum und eine Stärkung der Mobilität insbesondere durch Breitbandversorgung. Unsere Leistungen im Rahmen der Biodiversität, der erneuerbaren Energien und der sonstigen Lebensgrundlagen bedürfen einer wesentlich positiveren Bewertung in der Gesellschaft als bisher.



Wilfried Manns

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Rheinland-Pfalz



Leistungsstarke Polizei in einer alternden Gesellschaft

Die Arbeit in der Polizei stellt an die dort beschäftigten Menschen ganz besondere Herausforderungen. In wohl kaum einem Bereich ist der Erfolg der Gesamtorganisation so sehr auf die Leistungsfähigkeit und Versiertheit jedes und jeder Einzelnen angewiesen.

Fundamentale Bedeutung für Funktionstüchtigkeit

Vor diesem Hintergrund erhält die demografische Struktur des Personalkörpers der Polizei fundamentale Bedeutung für deren Leistungs- und Funktionsfähigkeit.

Von den aktuell etwa 9.200 rheinland-pfälzischen Polizistinnen und Polizisten sind 3.800 48 Jahre alt oder älter. Diese Alterskohorten entsprechen den sehr starken Einstellungsjahrgängen in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts. Eine große Zahl dieser Kolleginnen und Kollegen versieht Wechselschichtdienst rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche, meist in Uniform, immer öffentlich und unter den Augen der Bürgerinnen und Bürger.

Über 1000 rheinland-pfälzische Polizistinnen und Polizisten sind in unterschiedlicher Weise nur noch eingeschränkt dienstfähig, können beispielsweise keinen Nachtdienst oder keinen Außendienst leisten.

Die Ältesten werden die Jüngsten sein

Diese Problemstellungen sind nicht gleichmäßig auf alle Behörden verteilt, die beiden kleinen Präsidien Westpfalz und Trier haben ganz akut

große Probleme, während in Rheinpfalz und Mainz zuweilen auch die sehr junge Struktur Problemstellungen aufwirft. Die Situation in Trier und Westpfalz wird sich binnen der kommenden 7 – 10 Jahre grundlegend wandeln. Das große PP Koblenz entspricht im Durchschnitt der Landesstruktur, hat aber intern sehr unterschiedliche Altersstrukturen.

Problem erkannt, Problem doch nicht gebannt

Die GdP hat kurz nach der Jahrtausendwende das Thema „Gesunde Polizei“ in das Zentrum ihrer Bemühungen gestellt, um an einem neuen Bewusstsein der Polizei mitzuwirken. Zahllose Fortbildungsveranstaltungen für Personalräte und Mitglieder, gemeinsame Veranstaltungen mit Vertretern des ISIM und nicht zuletzt eigene Gesundheitsangebote, wie Wandern, Bewegungseminare, Rauchfrei-Seminare oder Sportveranstaltungen haben einen Beitrag geleistet, der konkret im Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Innenminister und Hauptpersonalrat Polizei endete. Auf dieser Basis wurde mittlerweile eine Gesundheitswirtin eingestellt und Strukturen des Gesundheitsmanagements in den Behörden und Einrichtungen implementiert. So werden viele gute Angebote zur Stärkung der persönlichen Ressourcen (Verhaltensprävention) gemacht und (noch ausbaufähig) genutzt.

Arbeitsbedingungen verbessern

Leider ist es bei der Frage der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht in gleichem Maße vorangegangen, wenngleich auch hier Erfolge zu melden sind: Mit dem Runden Tisch Polizei ist es gelungen, die Einstellungen von 300 auf 400 p.a.

anzuheben, mittlerweile ist politisch entschieden, dass es ab 2014 für drei Jahre 450 sein sollen. So kann das Absinken des Personalstands bis 2016/17 nicht mehr verhindert, aber für die Zeit danach Vorsorge getrieben werden.

Die Rechnung des Personalbestandes in Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) war der eigentliche Erfolg des Runden Tisches, es geht allerdings jetzt darum, auch eine realistische Zielgröße zu definieren. Während das Finanzministerium von 8.800 in Vollzeit besetzten Stellen ausgeht, hält die GdP ein Minimum von 9.000 für zwingend erforderlich, um in Rheinland-Pfalz in der gebotenen Qualität der Daseinsvorsorge Polizei darstellen zu können. Der ständig anwachsende Frauenanteil in der Polizei führt dazu, dass auf Jahre hinaus mit einem wachsenden Personalbedarf als Ausgleich für familienpolitische Freistellungen zu rechnen ist.

Die Funktionsfähigkeit der RP-Polizei hängt in großem Maße davon ab, wie motiviert die Gesamtbelegschaft ist und wie viele der eingangs erwähnten Kollegen mit um und über 50 Lebensjahren bis zur Lebensarbeitszeitgrenze (LAZ) im Dienst bleiben.

- Die rheinland-pfälzische Polizei muss zu diesem Zweck aus ihrer um sich greifenden Gratifikationskrise geholt werden. Die „Baustellen“ lauten:
- Beförderungstau nach Funktionsübernahme und fehlende Regelbeförderung bis A 11,
- Erschwerniszulagen und Vergütung Dienst zu ungünstigen Zeiten seit über 20 Jahren nicht angepasst

Prof. Nachreiner hat in seiner Studie zur Lebensarbeitszeit wichtige Hinweise gegeben. Kernaussagen:

- In der RP-Polizei ist die Chance, ohne arbeitsbedingte Erkrankungen die Pensionsgrenze zu erreichen unterdurchschnittlich ausgeprägt.
- Die wichtigste „Stellschraube“ hierfür ist nach Nachreiner die Arbeitszeit

Aus alledem hat die GdP die Forderung nach einer zeitlichen Faktorisierung von Nachtarbeitszeiten abgeleitet und eingebracht. Bei Kolleginnen und Kollegen Ü 50 soll Nacharbeit mit einem Faktor (z. B. 1,2) vom Jahresarbeitszeitkonto abgezogen werden. Das führt dazu, dass in unseren Wechselschichtdienstmodellen diesen Kollegen nach dem letzten Nachtdienst einer Schichtrunde die dringend erforderliche Erholungsphase garantiert werden kann. Eine 40-Stunden-Woche zu mehr als einem Drittel in Nachtdiensten erbringen zu müssen, ist für über 50jährige vielfach ein großes Problem, das schnurstracks in die eingeschränkte Dienstfähigkeit oder den vorzeitigen Ruhestand führt.

Für eine Verbesserung beim Thema Erschwerniszulagen gibt es Anfang September 2014 aus der Politik erste positive Signale; bei Abgabe dieses Textbeitrages hoffe ich darauf, dass die Ministerpräsidentin und der Innenminister sowie die Vertreter der Landtagsfraktionen anlässlich des GdP-Landesdelegiertentages weitere Fortschritte verkündet werden. Dazu könnte beispielsweise gehören, mit eigenen Polizeiärzten und als Bestandteil des Behördlichen Gesundheitsmanagements den Betriebsärztlichen Dienst darzustellen.

Es gibt nichts Gutes, es sei denn man tut es.



Ernst Scharbach
Vorsitzender



Die komba gewerkschaft rheinland-pfalz beschäftigt sich seit Jahren mit dem Themenkomplex „Demografie“ und den damit verbundenen Herausforderungen sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für die Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen.

Die demografische Entwicklung bringt Chancen und Risiken für die Daseinsvor- und -fürsorge.

Die komba gewerkschaft arbeitet an diesen Herausforderungen mit den folgenden Schwerpunkten:

1. Die Ausgangslage und derzeitige Situationsbeschreibung muss Grundlage für das künftige Handeln sein:

- Entwicklung von Bevölkerungsstruktur und Altersstruktur im öffentlichen Dienst
- Personalpolitik der Vergangenheit und Zukunft
- Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs auf die Infrastruktur

2. Die zu ergreifenden Maßnahmen aus Sicht der komba gewerkschaft:

- Personalbedarfsplanung einführen und weiterentwickeln
- Nachwuchskräfte sichern - Personal langfristig binden - Attraktivität steigern
- Wissen und Erfahrung älterer Beschäftigter nutzen und weitergeben
- Altersunabhängige Maßnahmen:
 - Erhöhung der Erwerbsquote bei Frauen
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Gesundheitsvorsorge
 - Motivation der Beschäftigten
 - Gendergerechte Öffnung von Berufsgruppen

- Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen und Betriebe
- Privatisierungsstopp und Re-Kommunalisierung
- Sensibilisierung der Aufsichtsbehörden

- Personalentwicklungsmaßnahmen unter Einbeziehung von Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften

3. Forderungen der komba gewerkschaft:

Personalbedarf analysieren und planen

- Genaue Aussage über die Altersstrukturen in Betrieben und Dienststellen
- Zeitgemäße EDV-Ausstattung, Programme und IT-Konzeptionen

Einführung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten mit den nachfolgenden Mindestanforderungen

- Personalgewinnung
- attraktive öffentliche und insbesondere kommunale Arbeitgeber
- attraktive Ansprache der Zielgruppen (jüngere und ältere Menschen)
- Ressourcen auch im Blick auf interkulturelle/multikulturelle Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sichern

Personalbindung

- durch Mitarbeitermotivation
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BEM)
- Flexible Arbeits- und Dienstzeiten
- Führungskräfte als Schlüsselposition berücksichtigen

- Familien- und lebensgerechte Personalentwicklung (Alten- und Kinderbetreuung/Familienfreundlichkeit)
- Lebens- und Langzeitkonten (lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle)
- Gute Bedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Gesundheitsmanagement und Förderung

- Führungskräfte für Gesundheitsmanagement sensibilisieren und einbinden
- Beschäftigte für Gesundheitsmanagement gewinnen und sensibilisieren

Frühzeitige und umfassende Einbindungen der Personal- und Betriebsräte

- Fortentwicklung des begonnene Weges in der Praxis „Learning by Doing“
- Begleitung der Maßnahmen durch entsprechende Kampagnen, insbesondere durch Presse und neue Medien, z. B. Facebook

4. Fazit

- Jede politische Instanz ist in ihrem Wirkungskreis gefordert, Maßnahmen, insbesondere im Bereich der Personalpolitik auf demografische Auswirkungen zu prüfen und kritisch zu überdenken. Soweit noch nicht vorhanden, müssen die notwendigen Basisdaten erhoben werden.
- Die Kommunen müssen finanziell in die Lage versetzt werden, eine breite Palette von Dienstleistungen anbieten zu können, ohne dafür demografisch schädliche Personalmaßnahmen ergreifen zu müssen, hierzu gehört, dass Aufgabenübertragungen per Gesetz unter Beachtung des Konnexitätsprinzips vorzunehmen sind.
- Die Breite an Personalentwicklungsmaßnahmen muss genutzt werden, um den Folgen des demografischen Wandels im Rahmen eines Gesamtkonzeptes begegnen zu können.
- Mitarbeitervertretungen im öffentlichen Dienst müssen im frühesten Stadium in die Erarbeitung von Demografiekonzepten eingebunden werden.

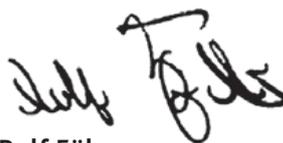
- In Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten muss investiert werden. Der Erfahrungsschatz älterer Beschäftigter ist zu nutzen.
- Es müssen vermehrt altersgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden.
- Qualifizierte Nachwuchskräfte müssen durch verstärkte Ausbildung und attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie berufliche Entwicklungsperspektiven an den öffentlichen Dienst gebunden werden.
- Die unbefristete Übernahme von Auszubildenden ist sicherzustellen.
- Verstärkte Einstellung von Migrantinnen und EU-Ausländern entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung.
- Eine grundsätzliche Verlängerung der Altersgrenze für besonders belastete Berufsgruppen muss ausgeschlossen sein.
- Durch genaue Belastungsanalysen jedes Arbeitsplatzes muss sichergestellt sein, dass geeignete Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes ergriffen werden können.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss verbessert werden.

Es handelt sich um gemeinsame Aufgaben der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der Betroffenen.

Hier gilt die klare Ansage und Handlungsanweisung der komba gewerkschaft:

„Gestalten statt Verwalten“.

Weiterhin gibt es Broschüren und Hinweise zu dem Themenbereich „Demografie“ unter www.komba.de/rp email: rp@komba.de



Rolf Führ
Landesvorsitzender

Landeskreistag Rheinland-Pfalz/ Städtetag Rheinland-Pfalz



Landeskreistag Rheinland-Pfalz



Städtetag
Rheinland-Pfalz

Der Demografische Wandel ist gekennzeichnet durch eine Reihe von einzelnen Prozessen, die bei der Betrachtung jeweils für sich gewürdigt und in ihren sehr unterschiedlichen Auswirkungen auf Regionen und Kommunen gesehen werden müssen. Die aus dem demografischen Wandel wachsenden Herausforderungen umfassen alle Lebensbereiche, wobei dieser besonders geprägt ist durch

- einen quantitativen Rückgang der Bevölkerung insgesamt,
- die Verschiebung der Altersstrukturkurve,
- die allmähliche Veränderung der Sozialstruktur.

Städtetag und Landeskreistag Rheinland-Pfalz sind eingebunden in den durch den Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode des Bundestages angestoßenen Prozess der Weiterentwicklung und Umsetzung der Demografiestrategie.

Städte und Landkreise in Rheinland-Pfalz interpretieren die Demografiestrategie als einen Dialog- und Arbeitsgruppenprozess, in den alle Gestaltungspartner aus allen gesellschaftlichen Bereichen in den Städten und Landkreisen einbezogen werden. Folgende Themenfelder sollen beispielgebend als handlungsleitend für die Befassung mit den Herausforderungen des demografischen Wandels genannt werden:

- Stärkung familiärer Strukturen,
- Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben im Alter schaffen,
- die Lebensqualität in ländlichen Räumen und integrative Stadtpolitik fördern,
- Grundlagen für nachhaltiges Wachstum und Wohlstand sichern,

- gesellschaftlicher Zusammenhalt vor Ort und interkommunale Kooperationen fördern,
- die Versorgung mit medizinischen und pflegerischen Einrichtungen sowie
- dezentrale Bildungsräume zu erhalten.

Die rheinland-pfälzischen Städte und Landkreise verstehen den demografischen Wandel als Herausforderung und Chance zugleich und begleiten diesen Prozess, unter Einbeziehung aller gesellschaftlichen Gruppen vor Ort und unter Berücksichtigung der regional deutlich unterschiedlichen Strukturen und Bedingungen.

Burkhard Müller

Geschäftsführender Direktor
des Landeskreistages Rheinland-Pfalz

Dr. Wolfgang Neutz

Hauptgeschäftsführer
des Städtetages Rheinland-Pfalz



Gut für Generationen
Zusammenland Rheinland-Pfalz

www.demografie.rlp.de

Demografischer Wandel – Positionen/ Tätigkeiten der Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz

Worin sieht die Verbraucherzentrale Risiken/ Herausforderungen und Chancen, die der demografische Wandel für ihre Arbeit mit sich bringt?

Als Sensor will die Verbraucherzentrale vorausschauend gesellschaftliche Veränderungen erkennen und diese in der Verbraucherarbeit umsetzen. Dazu müssen die Instrumente der Zielgruppenansprache noch stärker nach Themen und Zugangsmöglichkeiten differenziert werden. Während einerseits Senioren zum Beispiel fit gemacht werden sollen für den sicheren Umgang im Internet, sind Jugendliche eher unbedarfter hinsichtlich datenschutzrechtlicher Fragen. Gleichzeitig müssen im Flächenland Rheinland-Pfalz auch die Zugangswege zur Information und Beratung nicht nur digital, sondern auch durch gute persönliche und telefonische Erreichbarkeit sichergestellt sein. Es gilt Konzepte zu entwickeln, damit die Lebensverhältnisse in allen Regionen gleichwertig sind. Hierfür gilt es Voraussetzungen zu schaffen, von einem vielfältigen Angebot unterschiedlicher Wohnformen, über wohnortnahe medizinische Versorgung, Einkaufsmöglichkeiten bis hin zu zukunftsfähigen Betreuungs- und Bildungsangeboten für jedes Alter.

Welche wesentlichen Maßnahmen hat die Verbraucherzentrale bereits ergriffen, um den Risiken des demografischen Wandels zu begegnen und seine Chancen zu nutzen und welche Ziele verfolgt sie mit diesen Maßnahmen?

Die Verbraucherzentrale bietet fächerübergreifende Informations- und Beratungsangebote zu Themen wie Einkaufen, Finanzen, Energie, Gesundheit und Pflege. Beispiele sind das Informations- und Beschwerdetelefon Pflege und Wohnen in Einrichtungen sowie die Landesberatungsstelle Barrierefrei Bauen und Wohnen. Außerdem setzt sie themenspezifisch auf eine Vernetzung mit anderen Organisationen. Verbraucherpolitisch ist sie als Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene aktiv. Ziel dieser Maßnahmen ist es, anbieterunabhängige Verbraucherinformation und -beratung möglichst flächendeckend und zielgruppengerecht für alle sicherzustellen und die Verbraucherinteressen individuell und kollektiv zu vertreten.

Welche weiteren Maßnahmen/nächste Schritte plant die Verbraucherzentrale?

Die Verbraucherzentrale wird ihre Angebote künftig stärker auf einzelne Zielgruppen ausrichten. Dabei setzt sie sowohl auf breitere digitale Angebote zur Information und Beratung als auch auf eine gute Präsenz in der Fläche. Die Internetpräsenz soll durch Beschwerdeforen und Chats interaktiver und beteiligungsorientierter werden. In interdisziplinären Arbeitsgruppen will sie Zukunftsthemen wie Smart Home oder Generationengerechtigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeit und finanzielle Aspekte in Angriff nehmen. Unter dem Stichwort „Das Alter wird bunt“ wird sie ihre interkulturelle Öffnung weiter vorantreiben.

Mit welchen Partnern arbeitet die Verbraucherzentrale zusammen, um den demografischen Wandel erfolgreich zu gestalten?

Bei der Medienkompetenz kooperiert die Verbraucherzentrale mit der Landeszentrale für Medien und Kommunikation, dem Datenschutzbeauftragten und den Volkshochschulen. Mit dem Landeskriminalamt und Seniorenverbänden kooperiert sie, um betrügerische Machenschaften zu bekämpfen. Zum Stichwort Altersarmut arbeitet sie u.a. mit Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Bei interkulturellen Angeboten steht sie in Kontakt mit der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte. Mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen kooperiert die Verbraucherzentrale bei Projekten im Bereich Lebensmittel und Ernährung. Kooperationspartner beim Thema Pflege sind Pflegestützpunkte, die Beratungs- und Prüfbehörde LWTG und der Medizinische Dienst der Krankenversicherung. Im Gesundheitswesen arbeitet sie eng mit weiteren Organisationen der Patientenbeteiligung zusammen.



Ulrike von der Lüche
Vorstand

Bildnachweis:

Titel: © Benis Arapovic – Fotolia.com, Seite 4: © Stefan Sämmer,
Seite 10: © AnaBGD – gettyimages.com, Seite 13: © kali9 – istockphoto.com,
Seite 16 und 92 (Bild groß): © moodboard – gettyimages.com,
Seite 21: © Wavebreakmedia Ltd – gettyimages.com, Seite 22 – 24: © Dennis Möbus – MSAGD,
Seite 26: © Fuse – gettyimages.com, Seite 54 (Bild klein): © contrastwerkstatt – Fotolia.com,
Seite 54 (Bild groß): © fisfra – gettyimages.com, Seite 92 (Bild klein): © Kzenon – Fotolia.com,
Seite 146: © FamVeld – gettyimages.com.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Bauhofstraße 9
55116 Mainz

www.msagd.rlp.de