

Berichte

Volkshochschul-Präsidentin Kramp-Karrenbauer fordert Allianz für digitale Aufklärung und starke Demokratie

Anlässlich der 100-Jahr-Feier der Volkshochschulen in der Frankfurter Paulskirche fordert die Präsidentin des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e. V. (DVV), Annegret Kramp-Karrenbauer, von Bund, Ländern und Gemeinden eine gemeinsamen „Allianz für digitale Aufklärung und starke Demokratie“. Überall vor Ort müssten u. a. digitale Informationszentren eingerichtet werden. Die VHSen seien bereit, die Politik bei dieser Aufklärungsoffensive zu unterstützen.

Angesichts einer auseinanderdriftenden Gesellschaft und großer Verunsicherungen im Zuge von Globalisierung, Migration und sozialer Konflikte müssten in jeder Kommune Beteiligungsräume zur Verfügung stehen. „Menschen mit unterschiedlichen und auch gegensätzlichen Interessen, Werten und Haltungen können sich dort über wichtige gesellschaftliche Entwicklungen auseinandersetzen, Kompromisse aushandeln und Lösungen für unser Zusammenleben finden“, führt DVV-Präsidentin Kramp-Karrenbauer aus. Solche Strukturen seien für eine lebendige Demokratie unabdingbar. „Unsere positiven Erfahrungen mit Bürgerdialogen an Volkshochschulen machen uns Mut, dass die Bürgerinnen und Bürger solche Diskussionscamps annehmen werden.“

Forderung nach digitaler Bildungsoffensive

Der drohenden digitalen Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken, ist aus Sicht der Volkshochschulen eine der größten Bildungsaufgaben der Gegenwart. Digitale Technologie durchdringt

alle Lebensbereiche und sorgt für eine grundlegende Veränderung auch des öffentlichen Diskurses und der politischen Willensbildung. Digitale Errungenschaften wie beispielsweise die sozialen Netzwerke bergen aus Sicht der Volkshochschulen die Chance auf breite Beteiligung an öffentlichen Debatten. Um dabei nicht Desinformation und Populismus Vorschub zu leisten, sei allerdings eine digitale Bildungsoffensive nötig, die die politische Urteilsfähigkeit und Medienkompetenz der Menschen stärke. „Sowohl Ältere als auch die Generation der digital Natives hat vielfach Lernbedarf, um Fake News zu entlarven, realitätsverzerrenden Filterblasen zu entkommen und Hate Speech zu widerstehen“, so Annegret Kramp-Karrenbauer. Die Volkshochschulen unterstreichen damit ihre im Vorfeld der Bundestagswahl formulierte Forderung nach einer digitalen Bildungsoffensive des Bundes.

Anlässlich ihres 100-jährigen Bestehens wollen die Volkshochschulen ein besonderes Zeichen setzen für eine lebendige und starke Demokratie. Unter dem Motto „zusammenleben. zusammenhalten“ veranstalten sie am 20. September 2019 die bundesweit erste lange Nacht der Volkshochschulen. Repräsentant*innen aller gesellschaftlichen Bereiche – darunter Parteien, Unternehmen, Glaubensgemeinschaften und Sportverbände – ruft der Deutsche Volkshochschul-Verband dazu auf, an diesem Abend mit den VHSen für gesellschaftlichen Zusammenhalt einzutreten – für Respekt, für Vielfalt, für Dialog und für Beteiligung. Mit ihren vielfältigen Angeboten wollen die Volkshochschulen gemeinsam mit ihren Partnern Begegnung, Verständigung und friedliches Zusammenleben stärken. „Demokratie funktioniert nicht in einem Gegenüber, auch nicht in einem Nebeneinander, sondern nur in einem Miteinander“, so die DVV-

Präsidentin. Deshalb brauche es Orte wie die Volkshochschulen, wo Menschen mit ganz unterschiedlichen Auffassungen, Prägungen und Hintergründen zusammenkommen können.

Berufung auf Weimarer Verfassung

Mit ihrem Jubiläum berufen sich die Volkshochschulen auf die Weimarer Verfassung von 1919. Diese hielt mit Blick auf die noch junge und zerbrechliche Demokratie erstmals alle staatlichen Ebenen dazu an, die Erwachsenenbildung und insbesondere die Volkshochschulen zu fördern. Die Weimarer Verfassung löste eine deutschlandweite Gründungswelle von Volkshochschulen aus. 1919 gilt als das Geburtsjahr der Volkshochschule moderner Prägung und der Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. Es ist das Jahr, in dem die größte Zahl der heute noch existierenden Volkshochschulen ursprünglich gegründet wurde.

Quelle: www.dvv-vhs.de/presse/details/news/News/detail/volkshochschulpraesidentin-kramp-karrenbauer-fordert-allianz-fuer-digitale-aufklaerung-und-starke-demo/

vhs-Lernportal als digitales Lehrwerk für Integrationskurse zugelassen

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat das vhs-Lernportal als Lehrwerk für Integrationskurse anerkannt. Das kostenfreie Portal ist damit das einzige digitale Angebot, das als kurstragendes Lehrwerk offiziell zugelassen ist.

Die digitalen Lernmaterialien sind für den Präsenzunterricht und Blended Learning-Kurse konzipiert und umfassen 36 Lektionen mit rund 3.400 Übungen für Anfänger und Fortgeschrittene (Niveau A1-B1). Sie basieren auf dem Rah-

mencurriculum für Integrationskurse und bereiten systematisch auf den Deutsch-Test für Zuwanderer vor. Die elektronischen Übungen ermöglichen den Lernenden Lesen, Hören, Schreiben und Sprechen zu trainieren, ebenso wie Wortschatz und Grammatik.

Lehrkräfte können das digitale Lehrwerk in ihrem Unterricht einsetzen. „Die Online-Übungen helfen dabei, in heterogenen Lerngruppen entsprechend der Bedürfnisse der Lernenden zu differenzieren und fördern deren Autonomie und Motivation“, erläutert Celia Sokolowsky vom Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV), der das vhs-Lernportal entwickelt hat. Wenn das automatisierte Üben in E-Learning-Phasen stattfindet, könne die Präsenzzeit im Kurs zudem noch besser für kommunikative und produktive Spracharbeit genutzt werden, ergänzt Sokolowsky.

Darüber hinaus bietet die Plattform Zugewanderten die Möglichkeit, selbstständig zu lernen, etwa um nach einem Präsenzkurs weiter zu üben oder Wartezeiten auf Deutschkurse zu überbrücken. Die Lernenden werden dabei von Online-Tutorinnen und -Tutoren unterstützt. Da das Lernportal für die Nutzung auf Smartphones und anderen mobilen Geräten optimiert wurde, ist das Lernen jederzeit und an jedem Ort möglich.

Der Deutschlernbereich im neuen vhs-Lernportal löst die Lernplattform ich-will-deutsch-lernen.de (iwdl.de) ab, die bereits als Lehrwerk für den Integrationskurs zugelassen war. Beide Plattformen wurden mit Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) von Deutschen Volkshochschul-Verband entwickelt.

Quelle: www.dvv-vhs.de/presse/details/news/News/detail/vhs-lernportal-als-digitales-lehrwerk-fuer-integrationskurse-zugelassen/

Hinweise

Lehrbücher für die Erwachsenen- und Weiterbildung

Die Lehrbücher bündeln das Wissen der Disziplin und vermitteln Grundlagenkenntnisse für das praktische und wissenschaftliche Handeln in verschiedenen Feldern. In Aufbau und didaktischer Gestaltung orientieren sie sich an der Hochschullehre und können veranstaltungsbegeleitend oder zum Selbststudium sowohl von Studierenden als auch Berufstätigen genutzt werden: als Einführung in ein Themengebiet, als Repetitorium zur Vorbereitung auf Prüfungen oder als Nachschlagewerk. Sie vermitteln forschungsbasiertes Wissen, unterstützen das wissenschaftliche Denken auf Seiten der Leserinnen und Leser und dienen dem praxisorientierten Wissenstransfer.

Die Buchreihe wird durch ein unabhängiges Gremium von Hochschullehrer*innen herausgegeben und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Ler-

nen e. V. (DIE) redaktionell betreut. Die Mitglieder des Herausbergremiums begleiten kritisch-beratend die Entstehung jedes Bandes und sichern so eine hohe fachliche Qualität. Die Buchreihe erscheint über wbv media bei utb.

Folgende Bände sind vorgesehen:

- Lehren und Lernen
- Programm- und Angebotsentwicklung
- Institutionelle Strukturen
- Leitung, Management und Organisation
- Lernen und Lerntheorien
- Profession, Professionalisierung, Professionalität
- Beratung im Kontext lebenslangen Lernens
- Forschen und Handeln
- Geschichte und Gegenwart
- Medien in Lehr-Lernprozessen
- Erwachsenenbildung in international-vergleichender Perspektive
- Sozialisation und informelles Lernen im Erwachsenenalter
- Einführung in die Erwachsenen- und Weiterbildung

Information: thomas.jung@die-bonn.de

Dokumentationen

Recht auf Weiterbildung. 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt

Gemeinsame Anforderungen der Gewerkschaften

Der grundlegende Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft führt zu massiven Umstrukturierungen von Pro-

duktionsprozessen und Beschäftigung. Zentral ist es in diesem Prozess, allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Hierzu sind verschiedene Aktivitäten und die Beteiligung mehrerer Akteure nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen eine zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik dabei als einen wichtigen Schlüssel zur Teilhabe an Guter Arbeit. Wir setzen uns deshalb dafür ein, bessere Bildung und Unterstützungsleistungen zur Qualifizierung von Beschäftigten und

Arbeitslosen zu gewährleisten, die mit neuen bzw. sich verändernden Kompetenzanforderungen Schritt halten müssen.

Unser Verständnis lautet: Grundsätzlich liegt die Verantwortung für berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten primär bei den Arbeitgebern. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Fach- und Führungskräfte sicherstellen. Für Maßnahmen der Anpassungs-, Erhaltungs- und Erweiterungsqualifizierungen sind Beschäftigte im Grundsatz bezahlt freizustellen und die Maßnahmen sind durch die Arbeitgeber zu finanzieren. Eine unangemessene Individualisierung oder Kollektivierung der Weiterbildungslasten muss vermieden werden. Darüber hinaus ist die Rolle der Betriebsparteien zu stärken und ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien von zentraler Bedeutung. Die Betriebsparteien können als Expertinnen vor Ort am ehesten einschätzen, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und was die Beschäftigten an Qualifizierung brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können. Betriebsräte genießen zudem das Vertrauen der Beschäftigten und können auch jene Beschäftigten erreichen, die weniger offen für Weiterbildung sind.

Gerade in Zeiten der unklaren Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven und Rationalisierungspotentiale durch den Strukturwandel brauchen die Menschen die Möglichkeit für berufliche Weiterentwicklung und Mobilität. Nicht zuletzt aufgrund der Verschiebungen zwischen den Branchen sind auch präventive Ansätze zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit über den Betrieb hinaus nötig. Dafür ist die

Arbeitsmarktpolitik ebenso zu stärken, wie die bessere Absicherung der individuellen beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten und -wünsche.

Die hier zusammengefassten zehn Punkte sind die gemeinsamen gewerkschaftlichen Kernforderungen für eine verlässliche finanzielle Unterstützung und Weiterbildungsinvestitionen, die in die Nationale Weiterbildungsstrategie eingebracht werden.

Wir schlagen vor:

- Bessere Rechte für Betriebsräte: Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung [...]
- Implementierung betrieblicher Weiterbildungsmentoren
- Im Betrieb müssen Kompetenzen der Berufsberatung und der beruflichen Begleitung aus- und vielerorts neu aufgebaut werden. Selbst im besten Falle der bestmöglichen Kooperation mit den Beraterinnen und Beratern der Bundesagentur für Arbeit sind Kompetenzen der Personalentwicklung, aber auch der Begleitung durch berufliche Veränderungsprozesse nötig. Während die Personalabteilungen diesen Bereich in vielen Unternehmen neu aufbauen müssen, können auf der Seite der Betriebs- und Personalräte und Vertrauensleute Kolleginnen und Kollegen zu betrieblichen Weiterbildungsmentoren und Mentorinnen weitergebildet werden. Sie sollen vor allem bildungsferne und geringqualifizierte Beschäftigte besser als bisher für Qualifizierung erreichen. Durch persönliche Ansprache und individuelle Begleitung können so Ängste und Vorbehalte abgebaut werden. Grundlage dafür ist Vertrauen. Auf betrieblicher Ebene kann das durch gewerkschaftliche Vertrauensleute organisiert werden, sie sind nah

dran und kompetent. Und sie genießen das Vertrauen der Beschäftigten. Betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren sind besonders gut geeignet für die Ansprache von Bildungsbenachteiligten und sollten von daher staatlich gefördert werden (im ersten Schritt wäre eine Projektförderung durch den Bund denkbar).

- Fortführung der Sozialpartner-Richtlinie [...]
- Förderung von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen [...]
- Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes [...]
- Transfermaßnahmen verstärkt für Weiterbildung nutzen [...]
- Recht auf Weiterbildung stärken

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde die berufliche Förderung von Weiterbildung ausgeweitet und ein Recht auf Weiterbildungsberatung eingeführt. Um den Wandel der Arbeitswelt – von dem bis 2035 laut BMAS-Prognose 7 Mio. Arbeitsplätze betroffen sein werden – solidarisch zu gestalten, muss aber das Recht auf Beratung durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und entsprechende staatliche Förderangebote flankiert werden.

Wir wollen, dass Beschäftigte im Strukturwandel ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Für diejenigen, deren Arbeitsplätze durch den technologischen Wandel bedroht sind bzw. künftig wegfallen, braucht es ein Recht auf (arbeitsmarktrelevante) Weiterbildung und berufliche Neuorientierung (Umschulung). Hierzu sehen wir komplementär als nachrangiges Instrument zum Transformationskurzarbeitergeld folgenden Änderungsbedarf:

- Da die Förderung Beschäftigter im Rahmen der Arbeitslosen-

versicherung bislang maßgeblich vom Arbeitgeber abhängig ist, braucht es eine Erweiterung, die auch das individuelle Recht der Beschäftigten stärkt. Wer auf eigenen Wunsch seine Arbeitszeit reduziert, um seine Beschäftigungsfähigkeit im strukturellen Wandel zu erhalten oder wer sich gar neu orientieren muss/will, und nicht von anderen Förderinstrumenten erfasst wird, sollte keine Lohn einbußen hierfür in Kauf nehmen müssen. Hier kann eine Lohnersatzleistung bei Weiterbildung in Teilzeit eine Lösung sein. Die Unterstützung sollte aber so ausgestaltet sein, dass insbesondere Geringqualifizierte und Geringverdiener gezielter durch zusätzliche Regelungen unterstützt werden.

- Darüber hinaus bedarf es weiterer Regelungen, die verhindern, dass Arbeitgeber aufgrund von Mitnahmeeffekten ihre Verantwortung für Weiterbildung auf die Beschäftigten abwälzen können. Eine verpflichtende Beratung ist mit dieser Leistung zu verknüpfen.
- Um ein Recht auf Weiterbildung unmittelbar bei Eintritt in Arbeitslosigkeit zu sichern, soll ein Qualifizierungsversprechen in beiden Rechtskreisen erfolgen. Ebenso braucht es ein Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen. Nach wie vor ist ein fehlender Berufsabschluss der größte persönliche Risikofaktor sowohl für den Verlust des Arbeitsplatzes wie für eine spätere Bedürftigkeit. Zudem ist eine auf Beratung beruhende Qualifizierung der

Vermittlung in beiden Rechtskreisen gleichzustellen.

- Bessere finanzielle Unterstützung bei Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit schaffen.
- Die Weiterbildungsprämien, die derzeit für bestandene Prüfungen gezahlt werden und befristet sind, sollten entfristet und durch ein fortlaufendes Weiterbildungsgeld ergänzt werden. Ein solcher Zuschlag zur Arbeitslosenunterstützung muss auch die bestehende Fehlkonstruktion überwinden, dass ein sogenannter Ein-Euro-Job mit durchschnittlich 180 Euro Mehraufwandsentschädigung pro Monat finanziell attraktiver ist als die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. In beiden Fällen entsteht ein Mehraufwand. Der DGB schlägt bei Weiterbildung einen Zuschlag in Höhe von mind. 200 Euro pro Monat vor bzw. eine Erhöhung von 15 Prozentpunkten des ALG I. Bei

geringem ALG-I-Bezug soll auch in der Arbeitslosenversicherung der Mindestbetrag von 200 Euro gelten. Dabei dient die Prämie der Motivation, während das fortlaufende Weiterbildungsgeld die Funktion der Ermöglichung hat.

- Lernzeitansprüche neu regeln und ausweiten
Mit der Brückenteilzeit, den Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder, den Tarifverträgen und den Betriebsvereinbarungen bestehen auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten. Eine bundesgesetzliche Regelung ist nötig, damit in der Summe mehr Bildungszeit geschaffen wird. Dazu gehören mindestens die Freistellung bei Bildungsteilzeit sowie die Ermöglichung von Lernzeitansprüchen, auch für Personen mit Betreuungspflichten.
- Aufstiegs-BAföG (AFBG) ausbauen [...]
- ESF-Bildungsprämien weiterentwickeln [...]

Quelle: www.dgb.de/themen/++co++c5cf5a90-65a2-11e9-9bfd-52540088cada

Rezensionen

Schramek, Renate/Kricheldorf, Cornelia/Schmidt-Hertha, Bernhard/Steinford-Diedenhofen, Julia (Hrsg.) (2018): Alter(n) – Lernen – Bildung. Ein Handbuch. Stuttgart : Verlag W. Kohlhammer, 335 Seiten, € 39,00.

Seniorenbildung, Bildung für Ältere und Lernen über die gesamte Lebensspanne wurden in der Erwachsenenbildung immer wieder thematisiert, aber bislang ist

das höhere Erwachsenenalter nicht systematisch in den Theorie- und Praxisansätzen der Erwachsenenbildung verortet. Eine besondere Herausforderung dieser Systematisierung besteht darin, die theoretischen und praktischen Ansätze aus der Sozialgerontologie und der -pädagogik einzubeziehen, die ebenfalls im Feld des Lernens im Alter zu finden sind.

Das vorliegende Handbuch eröffnet nun erstmals einen Diskurs zwischen der gerontologischen Bildungs- und Lernforschung (Geragogik) und der erziehungswissenschaftlichen Alternforschung, in-

dem eine Zusammenschau der verschiedenen Forschungsansätze und pädagogischen Konzepte vorgelegt wird. Die Beiträge zentrieren sich um den „gleichen Gegenstand – der Bildung im und für das Altern“ (Schramek u.a. 2018, S. 9) und versuchen, die gemeinsame und divergente Begriffsverwendung deutlich zu machen und die gegenseitigen Bezugnahmen herauszuarbeiten.

Das Buch besteht aus einem Prolog und vier Themenabschnitten: „Theoriezugänge zur Altersbildung“ mit drei Beiträgen, „Forschungsansätze zu Lernen und Bildung im Alter“ mit fünf Beiträgen, „Felder der Bildungsarbeit mit älteren und alten Menschen“ mit neun Beiträgen und „Informelles Lernen und Bildungskonzepte“ mit fünf Beiträgen. Jeder Abschnitt wird mit einer kurzen Einleitung einer Herausgeberin/eines Herausgebers eröffnet, meist gehen diese Einleitungen aber nicht über eine Zusammenfassung der Beiträge hinaus.

Der Prolog von Dominique Kern nimmt die Verortung der Bildung im Alter weiträumig in den Blick und fragt nach ideengeschichtlichen Anknüpfungsmöglichkeiten. Sein Beitrag bietet für die weitere Debatte einen guten Ausgangspunkt, der leider in den folgenden Beiträgen des Handbuchs nicht mehr aufgegriffen wird. Der Abschnitt zu theoretischen Zugängen beginnt mit einem Beitrag von Ines Himmelsbach, die Bildung im Alter als „Altern Lernen“ (S. 35) versteht. Damit wird das Feld stark eingegrenzt, zugleich aber auch eine sehr zentrale Frage der Bildung im Alter aufgeworfen, nämlich die Zielperspektive von Bildung angesichts von Abbau- und Verlust Erfahrungen. Der Beitrag von Cornelia Kricheldorf nimmt eine Einordnung der Bildung im Alter innerhalb der Gerontologie zwischen Interventionsgerontologie (S. 46) und Geragogik vor. Und Julia Steinfurt-Diedenhofen

verortet in ihrem Beitrag das Feld der Altenbildung zwischen Erwachsenenbildung und sozialer Arbeit, allerdings verkürzt sie das Verständnis von Erwachsenenbildung auf mikrodidaktische Fragen.

Der zweite Teil des Buches präsentiert verschiedene Forschungsansätze zur Bildung im Alter und greift hier vor allem methodische Fragen auf. Bernhard Schmidt-Hertha gibt bspw. einen Überblick zu Large Scale Studien, Vera Gallist, Anna Wanka und Franz Kolland analysieren Paneldaten mit Blick auf die Perpetuierung von Bildungsbenachteiligung im Lebensverlauf, Renate Schramek, Verena Reuter und Andrea Kuhlmann berichten von Lernprozessen in einem partizipativen Forschungsprojekt mit Demenzerkrankten, Claudia Kulmus stellt Gruppendiskussionen in Senioreneinrichtungen vor, Dieter Nittel und Nikolaus Meyer rekonstruieren Lernprozesse in der Lebensendphase auf der Grundlage eines journalistischen Textes. Die Beiträge sind über das konkrete Forschungsfeld methodologisch aufschlussreich und können gut auch zur Veranschaulichung von Forschungspraxis in Lehrveranstaltungen im Studium eingesetzt werden.

Der Abschnitt „Felder der Bildungsarbeit mit älteren und alten Menschen“ zeigt die Vielfalt der Bildungsarbeit auf von der Biografiearbeit in Erzählcafés und Erzählkreisen (Daniela Rothe), Einsatzmöglichkeiten und Grenzen des intergenerationellen Lernens (Julia Franz, Bernhard Schmidt-Hertha), dem Seniorenstudium als eine Variante des Lebenslangen Lernens an Hochschulen (Silvia Dabo-Cruz, Karin Pauls), der stationären Altenpflege als Lernort für pflegebedürftige alte Menschen und zugleich als Lernort für Angehörige und Pflegekräfte (Britta Deppe, Susanne Jahn, Hella Kunz und Walter Wittkämper).

Zwei fachdidaktische Beiträge zur Musik- (Theo Hartogh, Hans Hermann

Wickel) und Kunstgeragogik (Sabine Baumann, Kim de Groot) verweisen auf Bestrebungen zur Institutionalisierung durch Zertifikatslehrgänge für Professionelle in der Altenbildung. In der betrieblich-beruflichen Weiterbildung wird die Altersbildung in den Kontext von Erwerbsarbeit und betrieblicher Personalpolitik gestellt und eher die Bildungsarbeit mit den „jungen Alten“ angesprochen (Renate Schramek, Uwe Elsholz). Im Beitrag zum freiwilligen Engagement (Elisabeth Bubolz-Lutz, Julia Steinfort-Diedenhofen) werden Tätigkeiten in der nachberuflichen Lebensphase auf ihre Lernpotentiale hin analysiert und Lernformate für Ältere sowie Professionelle im Ehrenamtsmanagement vorgestellt. Und schließlich wird am Beispiel der kommunalen Altenberichtserstattung aufgezeigt, wie partizipative Seniorenpolitik Lerneffekte bei Kommunalpolitiker*innen und Mitarbeiter*innen der Verwaltung auslösen kann (Elke Olbermann, Britta Bertermann und Barbara Eifert).

Im vierten Abschnitt werden exemplarisch Bildungskonzepte vorgestellt, z. B. von Veronika Thalhammer zur vorwiegend informellen Medienaneignung im Alter oder Anika Klein über informelle Lernprozesse und Lernanlässe in Bezug auf Ernährung und Essverhalten. Ein kulturpädagogisches Konzept für demenzerkrankte Menschen zeigt, wie eine Museumsführung und Atelierarbeit die Teilhabe fördern können (Ann-Katrin Adams, Arthur Schall, Valentina A. Tesky, Frank Oswald, Johannes Pantel).

Zwei Beiträge aus der institutionellen Erwachsenenbildung verdeutlichen den Ertrag erwachsenenbildnerischer Konzeptarbeit: Ausgehend von Kriegserfahrungen der heute 75- bis Anfang 90-Jährigen zeigt Gertrud Völkening Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Altersbildung auf und erläutert ein selbst erprobtes Seminarkonzept. Günther

Holzapfel stellt ebenfalls ein selbst entwickeltes Konzept zur Bildungsarbeit mit Männern im Alter vor. Mit der Metapher der „Baustellen“ werden in seinem Seminarkonzept Identitätskonstruktionen bearbeitet und Austausch und Vernetzung gefördert.

Die Zusammenschau der Beiträge vermittelt einen guten und vor allem aktuellen Überblick über das Feld der Altersbildung und der Forschungsaktivitäten, die in diesem Bereich zu verzeichnen sind. Neben der Vielfalt an Lernorten und Lernwegen im Alter zeigen die Beiträge auch, dass die Fragestellungen in ihren jeweiligen disziplinären oder praktisch-organisatorischen Kontexten eingebettet sind. Ein gemeinsames Begriffsverständnis scheint deshalb noch in weiter Ferne.

Immerhin wird mit dem Sammelband aber der Versuch unternommen, einen Diskurs über Bildungsbedarfe, angemessene Strukturen, professionelle Handlungsfelder und disziplinäre Zugänge der Bildung im Alter zu initiieren. Für die Erwachsenenbildungsforschung wäre hier vor allem anzuknüpfen an Forschungen zu lebensphasenspezifischen Bildungsbedürfnissen, die einem eher pathologisierenden Altersbild gegenüber gestellt werden könnte. Durch die interdisziplinäre Perspektive des Buches geht auch der Blick auf professionelle Aufgaben in der Erwachsenenbildung in den Hintergrund. Bislang ist die Bildung im Alter kaum Thema in der Aus- und Weiterbildung des Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Das vorliegende Buch liefert hier auch keine systematische Grundlage, wie es der Untertitel „Handbuch“ vielleicht suggerieren mag. Als „Arbeitsbuch“ für weiterführende Diskurse können die Beiträge jedoch vielfältige Anregungen und Impulse für Diskussionen und Reflexionen geben.

Carola Iller