

**Kommissionsdrucksache**

(07.11.2014)

Inhalt

**Beschlossene Fassung der Beschlussvorlage  
für die Beauftragung einer Grundlagenexpertise  
zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“**

### **Beschlossene Fassung der Beschlussvorlage für die Beauftragung einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“**

Die Enquete-Kommission möge beschließen:

Der Kommissionsvorsitzende wird ermächtigt, in Abstimmung mit dem Sekretariat auf Grundlage der von den Fraktionen eingereichten Vorschläge und Fragenkataloge eine Grundlagenexpertise in Auftrag zu geben und die einzelnen Auftrags- und Vertragsinhalte festzulegen. Hierbei ist der vom Kommissionssekretariat erstellte Fragenkatalog (Anlage 1) zu berücksichtigen.

Schwerpunkte der Grundlagenexpertise sind die Anpassungserfordernisse der Strukturen im Arbeitsalltag, die Prävention und Gesundheitsförderung und die Vernetzung vieler Akteure im Arbeits- und Bildungsbereich für eine selbstbestimmte, alternde Gesellschaft.

Durch die zu erarbeitende Grundlagenexpertise sollen Problemeinschätzungen vorgenommen, Umsetzungs- und Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt, Erfahrungswerte aus anderen Ländern vorgestellt, deren Übertragbarkeit auf Mecklenburg-Vorpommern und konkrete Maßnahmen und Handlungsansätze dargelegt werden. Auch soll der Frage nachgegangen werden, wie Arbeits- und Bildungsangebote in Zeiten zurückgehender öffentlicher Finanzmittel in ländlich strukturschwachen Regionen strukturiert werden können.

Die einschneidenden Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes durch den demografischen Wandel führen zu einem engen Spannungsfeld zwischen Arbeitsangeboten, Verhaltensveränderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Entwicklungsmöglichkeiten aller Beteiligten.

Das intergenerationelle Lernen ist ein freiwillig erworbener Beitrag zur Gesundheit, für den Erhalt und Zugewinn von Kompetenzen und zur Partizipation bis ins hohe Alter.

Aus gesellschaftlicher, sozialpolitischer und ökonomischer Perspektive gewinnen deshalb Aktivitäten in den Lebensbereichen Arbeit und Bildung sehr deutlich an Gewicht.

Die Analysen, Betrachtungen und Bewertungen sollen sich beispielhaft auf die Lupenregionen beziehen.

Die Expertise dient als Beratungsgrundlage der Enquete-Kommission für politische Handlungsempfehlungen und Entscheidungen.

Gefordert sind daher im Ergebnis Politikempfehlungen, im Besonderen Handlungs- und Unterstützungsansätze sowie Regelungs- und Steuerungsansätze. Die Stärkung der Selbstbestimmung, die Beachtung des Finanzrahmens des Landes Mecklenburg-Vorpommern und tragfähige Betriebs- und Kostenansätze sowie kleinräumige Komplementärstrukturen (u. a. Selbsthilfe, bürgerschaftliches Engagement) müssen Berücksichtigung finden.

Die Grundlagenexpertise soll bis zum 8. Mai 2015 dem Kommissionssekretariat vorgelegt werden. Die Vorstellung in der Kommission ist für die Sitzung am 29. Mai 2015 geplant.

**Begründung:**

Gemäß Einsetzungsbeschluss und den Vereinbarungen zur Aufgaben- und Zielstellung der Enquete-Kommission (K Drs. 6/9) wird zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“ eine Grundlagenexpertise in Auftrag gegeben.

## Anlage 1

### **Systematischer Fragenkatalog zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“**

Vorbemerkung zu den Bestandteilen der Grundlagenexpertise

1. Analyseebenen unter dem Gesichtspunkt der Altersgerechtigkeit und Bedarfe im Alter (Entwicklung)
  - Begriffliche, definitorische Schärfung des Untersuchungsgegenstandes
  - Status quo:
  - Identifizierung der Rahmenbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern
  - Identifizierung wesentlicher Handlungsfelder/Herausforderungen, die sich aufgrund der Strukturveränderungen durch den demografischen Wandel ergeben
2. Handlungsbedarfe, Potenziale und Empfehlungen
  - Strategien für alle Handlungsebenen und unter Einbeziehung der Akteure
  - Prüfung der Vernetzungsmöglichkeiten, des Mitteleinsatzes, möglicher Veränderung der Finanzierungs- und Förderinstrumente, neuer Anreiz- und Beteiligungsmodelle

### **Systematischer Fragenkatalog zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“**

1. Gibt es Untersuchungen darüber, welche Wünsche und Erwartungen ältere Arbeitnehmer/-innen zur Gestaltung altengerechter Arbeitsplätze und Ausstiegsszenarien haben?
2. Welche Möglichkeiten für Ältere bietet die geförderte Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt?
3. Gibt es bei der Entwicklung der Anzahl älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Unterschiede nach Branchen und Regionen?
4. Wie stellt sich die Erwerbsunfähigkeit in Mecklenburg-Vorpommern unter Berücksichtigung der Altersstruktur, räumlicher Verteilung und Verteilung nach vormaligen Berufsgruppen dar?
5. Welche spezifischen Förderprogramme für die Verbesserung bzw. den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gibt es in Mecklenburg-Vorpommern und wie stellen sich diese im Vergleich zu den Förderprogrammen in den anderen Bundesländern dar? Welche Strategien entwickeln kleine und mittelständische Arbeitgeber in welchen Berufsfeldern?

6. Welche flexiblen Ausstiegsmodelle gibt es in Mecklenburg-Vorpommern und anderswo? Welche Unterstützungsangebote sind bekannt (Arbeitgeber, Krankenkassen, BA- Projekte)?
7. Inwieweit gehen Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten auf die speziellen Belange älterer Arbeitnehmer ein, um ihnen eine attraktive Erwerbsarbeit bis hin zur Rente zu ermöglichen? Wie können hier evtl. Förderprogramme des Landes eingesetzt werden?
8. Welche Gründe für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben sind bekannt oder naheliegend (möglichst branchenspezifisch)? Wie viele dieser vorzeitigen Aussteiger/innen hätten schon bisher durch Weiterbildungs-/Umschulungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess gehalten werden können?
9. Welche wesentlichen Gründe sind für eine Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Mecklenburg-Vorpommern festzustellen?
10. In welcher Form unterstützt die Landesregierung es bisher, ein realistisches Bild vom Alter und Altern zu zeichnen und wie gelingt dies in anderen Bundesländern?
11. Wie unterscheiden sich die Strukturen der Bildungs- und Kulturangebote nach Zugangswegen in den einzelnen Bundesländern?

#### Menschen, die zu den jüngeren Alten gehören (50plus)

1. Wie sichern wir Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere? Durch welche personalwirtschaftlichen Einsatzmodelle (Verwendungsbreite) kann eine Arbeitslosigkeit verhindert werden?
2. Welche Vorteile bietet die Etablierung eines sozialen Arbeitsmarktes nach Baden-Württembergischem-Modell insbesondere für ältere Arbeitnehmer/-innen?
3. Wie stellen sich Arbeitgeber auf Belange älterer Beschäftigter ein und wie muss in der Zukunft gehandelt werden? Welche Beispiele für betriebliches Gesundheitsmanagement für welche Zielgruppe gibt es in Mecklenburg-Vorpommern oder ggf. in anderen Bundesländern?
4. Welche Strategien zur Stressbewältigung und Gesunderhaltung können im öffentlichen Dienst und in kleinen oder mittelständischen Unternehmen umgesetzt werden? Welche Strategien können ausgebaut werden?
5. Welche finanziellen Entlastungen ergeben sich für die Unternehmen unter Einbeziehung der Daten der Krankenkassen und der betrieblichen Gesundheitsförderung in welchem Zeitkorridor? Welche Entlastung kann das Gesundheitssystem erwarten?
6. Welche Unterstützung ist im Falle arbeitszeitlicher Veränderungen erforderlich, insbesondere für den Fall, dass eine an familiären Bedarfen orientierte Phase endet (Teilzeitfalle)?
7. Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit verändert oder entwickelt werden?
8. Welche Strategien müssen übertragen oder entwickelt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu verbessern oder zu erhalten?
9. Welcher Zusammenhang ist zwischen räumlicher Mobilität und Erwerbstätigkeit im Alter erkennbar?
10. Wie kann der Arbeitsmarkt in Zukunft gestaltet werden, um eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit bis zum Renteneintritt zu erreichen und damit der Altersarmut entgegenzuwirken?

11. Welche technischen Neuerungen im Arbeitsleben werden typischerweise zur Gesunderhaltung im Arbeitsleben bisher genutzt? In welchen Arbeitsfeldern sind nachhaltige technische Veränderungen notwendig?
12. Welche Fort- und Weiterbildungsangebote kann das Land ggf. gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und den Arbeitgebern machen?
13. Welche Anreize muss die Politik geben, damit solche Angebote wahrgenommen werden?
14. Wie werden auch finanzielle Anreize zur Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten gesetzt und die Bildungsprämie des Bundes genutzt? Mit welchen Maßnahmen kann die Beteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen an der (betrieblichen) Weiterbildung erhöht werden (z. B. sog. Bildungskonten)?
15. Welche Chancen gibt es, sich fit für ein längeres Arbeiten zu machen? (lebenslanges Lernen)?
16. Welche speziellen Bildungsangebote bereiten die Menschen auf das Älterwerden vor?
17. Welche Bildungsinteressen Älterer, auch unter Berücksichtigung positiver gesundheitlicher Effekte, sind bekannt? Welche Weiterbildungsbedarfe bestehen bei älteren Menschen im Unterschied zu den Jüngeren insbesondere im Hinblick auf Vermittlungs- und Aneignungsmethoden?
18. Inwieweit findet die Tatsache, dass sich die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement in der Regel früh herausbildet, in der gegenwärtigen Bildungspolitik ihre Berücksichtigung?

#### Menschen am Ende ihres Erwerbslebens/Übergang zur Rente

1. Wie viel Fachwissen geht durch ein Ausscheiden von Menschen aus dem Berufsleben verloren? Wie kann dieses Wissen besser erhalten und nutzbar gemacht werden?
2. Welche Erfahrungen gibt es, die Fähigkeiten und Kompetenzen ausgeschiedener oder im Ausstieg befindlicher Arbeitnehmer/-innen weiterhin für das Unternehmen zu nutzen (z. B. Mentoring-Programme)?
3. Welche Maßnahmen ergeben sich daraus und erscheinen naheliegend und umsetzbar?
4. Wie stellen sich die betroffenen Menschen den Übergang vor? Welche Hilfestellungen können der Arbeitgeber, das Land oder der Bund in einer Vorbereitungsphase geben und damit Gesundheit mitgestalten (Übergang zu ehrenamtlichen Tätigkeiten, Familienarbeit)?
5. Wollen Menschen in dieser Lebensphase die Mitverantwortung Dritter zulassen?
6. Welche Strategien sind auf kleine und mittelständische Unternehmen anwendbar und für den Nachwuchs nutzbar?
7. Welche Arbeitszeitmodelle sind für Übergangszeiten unter Erhalt des Wissens und der Einarbeitung junger Menschen möglich (generationsübergreifende Teams, flexibler Übergang, Teilzeit, Teilrente)?
8. Wie kann der Gründerzuschuss genutzt werden, um diese Phase der Beschäftigung zu gestalten?
9. Welche Fort- und Weiterbildungsangebote können in dieser Entwicklungsphase von den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angenommen werden?
10. Wie können diese Potenziale in die Phase des Ruhestandes hinein frühzeitig gesichert werden (Wissens- und Erfahrungstransfer)?

Menschen im Ruhestand/Lernen ein Leben lang

1. Welche Bildungsangebote für ältere Menschen werden durch welche Bildungseinrichtungen (auch Seniorenorganisationen) angeboten? Wie werden diese Angebote angenommen?
2. Welche Unterstützung kann das Land leisten, um die Vernetzung von Bildungsangeboten untereinander zu älteren Menschen oder Einrichtungen zu erreichen? Wie können Bildungseinrichtungen bedarfsgerechter werden und zugleich mit ihrem Angebot sichergestellt werden?
3. Wie sichern wir einen gleichwertigen Zugang zur Bildungsinfrastruktur für alle, auch in den ländlichsten Räumen?
4. Wie kann regionale Verfügbarkeit von Angeboten überwunden werden (durch Onlinedienste, technische Neuerungen oder barrierefreie Zugänge)?
5. Welche Bildungsangebote können alte Menschen im Rahmen einer Vernetzung selbst machen (z. B. an Schulen, Kindergärten)? Wie können solche Angebote umgesetzt werden?
6. Welche Bildungsangebote können außerhalb einer organisierten Form des Lernens angeboten werden (entsprechend der jeweiligen Lebenssituation, des Lebensalters und der bedarfsgerechten Lerninhalte)?
7. Wie können Training geistiger Fähigkeiten, Wissensaufnahme und Geselligkeit ohne feste Organisationsstrukturen sichergestellt werden?

## Anlage 2

### **Fragenkataloge der Landtagsfraktionen zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“**

#### **Bildung**

1. Welche Hemmnisse behindern derzeit das Lebenslange Lernen, insbesondere für Menschen im Berufsleben?
2. Wie kann das (Berufs-)Bildungssystem gestaltet werden, damit in jeder Lebensphase eine höhere schulische oder berufliche Qualifikation erworben werden kann?
3. Welche Angebote der Erwachsenenbildung gibt es derzeit in M-V und wie werden diese finanziert?
4. Welche Rahmenbedingungen (rechtliche, organisatorische) hindern Institutionen der Primärausbildung (Universitäten, Berufsbildende Schulen) sinnvoller Fort- und Weiterbildungen anzubieten?
5. Welche dieser Angebote richten sich gezielt an Seniorinnen und Senioren?
6. Welche Weiterbildungsangebote fehlen, um Seniorinnen und Senioren eine Teilhabe in der sich verändernden Gesellschaft zu gewährleisten (IT, Politische Bildung, Ehrenamt)?
7. Wie unterscheidet sich die Verfügbarkeit von Bildungsangeboten regional?
8. Welches Potenzial haben Ältere im Hinblick auf die Veränderung der Bevölkerungsstruktur für die Fachkräftesicherung?
  - a) In welcher Form wird die längere Beschäftigung von Älteren durch Weiterbildung, Beratung, Organisationsentwicklung und Vernetzung durch das Land unterstützt?
  - b) Welche Bedeutung werden alters- und alternsgerechten Formen der Arbeitsorganisation und der Gesundheitsförderung in den Betrieben beigemessen und wie werden sie durch das Land unterstützt?
9. In welcher Form können Ältere vom technischen Wandel profitieren?
  - a) Existieren Programme, die älteren Menschen den Umgang mit technischen Neuerungen erleichtern?
  - b) Welche Bedeutung hat in diesem Zusammenhang das Erlernen des Umgangs mit dem Internet für Ältere?
  - c) Ist die Breitbandversorgung in den besonders von demografischen Veränderungen betroffenen Regionen ausreichend, um insbesondere älteren Menschen eine Chance zur Partizipation zu geben? Falls nicht: Sind hier Gegenmaßnahmen avisiert?
10. Wie hoch ist der Anteil älterer Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren? Existieren (Bildungs-)Projekte, die das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen fördern?



11. Welche Bildungsangebote für ältere Menschen werden durch die Hochschulen, Volkshochschulen und andere staatliche Bildungseinrichtungen angeboten?
  - a) In welcher Form können ältere Menschen im ländlichen Raum an bestehenden Bildungsangeboten teilnehmen?
  - b) Gibt es Planungen von Volkshochschulen oder anderer Trägern für Fern-Weiterbildungsangebote mittels digitaler Medien?
  - c) Welche Voraussetzungen müssten dafür geschaffen werden?
12. Welche speziellen Bildungsangebote bereiten die Menschen auf das Älterwerden vor?
13. Wie hoch ist die Prägung der heutigen älteren Generation für sich selbst verantwortlich zu sein bzw. Mitverantwortung anderer zuzulassen. Wird sich diesbezüglich ein Wandel vollziehen?
14. Mit welcher Priorisierung erfolgt die Förderung des Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle Altersgruppen im Europäischen Sozialfonds (ESF)?
15. Wie ist die Nahverkehrssituation zu gestalten, dass für die meisten älteren Menschen der Zugang zu den Bildungs- und Kultureinrichtungen, Seniorenbeiräten, Vereinen etc. möglich ist?
16. Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um einander Hilfestellungen zu geben, die Erreichbarkeit von Angeboten zu gewährleisten?
17. Welche Maßnahmen müssen noch ergriffen werden, um die Breitbandversorgung so auszugestalten, dass jede Kommune uneingeschränkten Zugang zur Nutzung hat?
18. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um Barrierefreiheit für die Nutzung von Bildungseinrichtungen und Bildungsangeboten zu gewährleisten?
19. Welche Formen/ Projekte und Netzwerke sind geeignet, um das Wissen der älteren Menschen an Jüngere weiterzugeben und wie kann der Wissenstransfer organisiert und unterstützt werden?
20. An welchen Volkshochschulen werden Kurse angeboten, die sich auf die Altersgruppe ab 65 Jahren beziehen?
21. Werden diese Kurse und Veranstaltungen preisgünstig bzw. kostenlos angeboten?
22. Gibt es Möglichkeiten, die Angebote – abhängig von der Höhe der Rentenzahlungen – sozial zu staffeln, um einem großen Kreis Älterer den Zugang zu ermöglichen?
23. Welche Möglichkeiten bestehen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Vorschläge zur Kursgestaltung anzubieten, die ein selbstgesteuertes Lernen gewährleisten?
24. Durch welche Maßnahmen kann es gelingen, das „e-Learning“ an den Volkshochschulen anzubieten, um unter anderem auch jenen älteren Menschen die Möglichkeit der Teilhabe zu gewähren, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind?
25. Kann der Landesseniorenbeirat die Aufgabe übernehmen, die Arbeit der Kreis- und Gemeindeseniorenbeiräte, mit Unterstützung des Sozialministeriums, zu koordinieren?
26. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um Teilhabe durch Mitgestaltung, in jeder (größeren) Gemeinde zu ermöglichen?
27. Auf welche Art und Weise sowie in welchem Umfang kann hier das Land unterstützend tätig sein?

28. Wie können Schülerinnen und Schüler im Rahmen des sozialen Lernens bei der Planung und Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen mit Seniorinnen und Senioren unterstützt werden und welche Hilfestellungen benötigen die Seniorinnen und Senioren hierbei?
29. Welche Projekte gab bzw. gibt es in MV, um Themen gemeinsam zu diskutieren und voneinander zu lernen und welche haben sich bewährt?
30. Durch welches Ministerium können finanzielle Mittel bereitgestellt werden, um auch Seniorinnen und Senioren die Möglichkeit zu geben, Kurse im Rahmen der Ganztagschule oder einer Arbeitsgemeinschaft anzubieten?
31. Wie kann es gelingen, Seniorinnen und Senioren in die Berufsfrühorientierung sowie in die Förderung der Schülerinnen und Schüler einzubeziehen?
32. Wie können „Zeitzeugengespräche“ zur gemeinsamen Aufarbeitung historischer Ereignisse zwischen Jung und Alt besser gefördert und als regelhaftes Angebot in den Schulen etabliert werden?
33. Welche Maßnahmen, Strategien und Projekte werden in MV umgesetzt, die das Ziel des lebenslangen Lernens zum Inhalt haben und wie wird die Ratsempfehlung der EU vom 20.12.012, in der auf die besondere Bedeutung der Validierung nonformalen und informellen Lernens hingewiesen wurde, berücksichtigt?
34. Welche Möglichkeiten haben ältere langzeitarbeitslose Menschen in MV, um ganzheitlich und ihren persönlichen geistigen und fachlichen Fähigkeiten entsprechend auf den Wiedereintritt ins Arbeits- und Berufsleben vorbereitet zu werden?
35. Welche Maßnahmen sind geplant, um „Seniorenunis“ in jeder Stadt, die über eine Fachhochschule, Hochschule, Universität verfügt, anzubieten?
36. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um die kulturelle Teilhabe von Seniorinnen und Senioren an der gesamten Vielfalt der Angebote sicherzustellen? (Kino, Theater, Konzerte, Bibliotheken etc.)
37. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um die flächendeckende Versorgung, die Zugänglichkeit und Erreichbarkeit kultureller Angebote im städtischen und im ländlichen Raum für Seniorinnen und Senioren zu ermöglichen?
38. Wie kann es gelingen, Seniorinnen und Senioren in die soziokulturelle Arbeit aktiv einzubinden und welche Gestaltungsmöglichkeiten werden Ihnen eröffnet?
39. Welche Vermittlungstechniken und Vermittlungsstrategien haben sich für Seniorinnen und Senioren im Bereich der kulturellen Bildungsarbeit bewährt bzw. sind besonders geeignet?
40. Wie kann sichergestellt werden, dass die besonderen Bedarfe der Seniorinnen und Senioren von den Akteuren in den Kultureinrichtungen erkannt werden und in ihrer täglichen Arbeit Berücksichtigung finden?
41. Welche Weiterbildungsangebote stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kulturinstitutionen zu Verfügung, um sich auf die Zielgruppe der Seniorinnen und Senioren professionell einstellen zu können?
42. Welche technischen Neuerungen verbessern den barrierefreien Zugang älterer Menschen zu kulturellen Angeboten und wie werden diese in MV bereits genutzt bzw. deren Nutzung befördert?
43. Welchen Stellenwert bzw. welche Bedeutung hat die kulturelle Betätigung für die geistige Entwicklung, die Gesundheit und das Selbstwertgefühl der älteren Menschen und wie können die positiven Effekte verstärkt werden?
44. Welche Bedeutung hat die kulturelle Teilhabe für die Stärkung des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts älterer Menschen?

45. Welchen Stellenwert hat die kulturelle Teilhabe für die Vermeidung von Alterseinsamkeit und Isolation?
46. Welche Bibliotheken bieten spezielle Veranstaltungen für ältere Menschen an und halten welche barrierefreien Angebote vor?
47. Wird die Online-Ausleihe an jeder Bibliothek des Landes angeboten?
48. Welche alternativen Konzepte gibt es zu den Fahrbibliotheken, um den Menschen im ländlichen Raum den Zugang zu den Bibliotheksbeständen zu gewährleisten?
49. Wie kann der barrierefreie Zugang zu Filmangeboten, insbesondere für hörgeschädigte, sehgeschädigte oder in ihrer Mobilität beeinträchtigte Menschen gesichert werden?
50. Welche technischen und baulichen Anpassungen sind dafür notwendig und wie können diese von Seiten des Landes, der Kommunen oder anderer wie gefördert werden?

### **Arbeit**

51. Wie definieren Sie „Arbeit“ im Sinne von Erwerbsarbeit, „Familienarbeit“ und „ehrenamtliche Arbeit“?
52. Welche Bedeutung haben diese Arten der Arbeit aktuell im Allgemeinen und speziell für die drei Altersgruppen der Älteren und wie wird sich die Bedeutung dieser Arten der Arbeit im Allgemeinen und speziell für die drei Altersgruppen der Älteren verändern?
53. Wie werden sich in M-V folgende Parameter bis zum Jahr 2050 in Zehnjahresschritten für MV insgesamt sowie nach Landkreisen und kreisfreien Städten entwickeln:
  - a) die Anzahl der Einwohner,
  - b) die Anzahl der erwerbsfähigen Einwohner (15 bis 65 Jahre) nach Alterskohorten,
  - c) die Anzahl der über 65- bis 80-Jährigen sowie der über 80-Jährigen?
54. Worauf stützen sich ihre Prognosen?
55. Wie entwickeln sich die Arbeitsmarktchancen für Ältere allgemein?
  - a) Wie wird gewährleistet, dass insbesondere Frauen nach Familienphasen nicht in einer ‚Teilzeitfalle‘ stecken bleiben?
  - b) Ist die Integration von (älteren) Migrantinnen und Migranten in das Arbeitsleben gewährleistet?
56. Wie kann Altersdiskriminierung vermieden werden?
57. Mit welchen Maßnahmen können ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Beruf gehalten werden?
  - a) Wie können die Potentiale älterer Beschäftigter genutzt und gestärkt werden?
  - b) Wie können – besonders bei körperlich belasteten Tätigkeiten – altersgerechte Arbeitsplätze gestaltet werden?
  - c) Wie kann in den Betrieben dafür gesorgt werden, dass Arbeitsart, -anfall und -intensität an die jeweiligen Lebensumstände angepasst werden?
  - d) Wie kann die betriebliche Gesundheitsvorsorge auch in Kleinbetrieben gewährleistet werden?

58. Wie kann ein flexibler Übergang vom Erwerbseben in die Rente gestaltet sein?
59. Wie kann die Erfahrung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt und weitergegeben werden?
60. Wie können aufwachsende Arbeitsfelder attraktiv gestaltet werden (z.B. Pflege)?
61. Wie hoch ist die Anzahl
- a) der Vorruheständler
  - b) der Rentner
  - c) der erwerbstätigen Rentner
  - d) der Arbeitslosen über 55 Jahre

aktuell in Mecklenburg-Vorpommern und wie werden sich diese Zahlen unter gleichbleibenden gesetzlichen Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren voraussichtlich entwickeln?

62. Die Arbeitslosigkeit hat sich in Mecklenburg-Vorpommern seit 2006 nahezu halbiert und weist mit nur noch 82.600 Arbeitslosen aktuell einen historischen Tiefstwert aus. Parallel wurden seit 2006 über 30.000 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsstellen geschaffen. Inwiefern wird der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren auf die Expertise älterer Arbeitnehmer angewiesen sein?
63. In welcher Form wirkt sich eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auf das Rentensystem aus?
64. Welche Anreize zum Einstellen Älterer (Flexi-Rente, Befreiung älterer Arbeitnehmer von bestimmten Sozialversicherungspflichten, Befristung) sind erstrebenswert?
65. Ist zu erwarten, dass sich Arbeitgeber von einer „Jugendzentrierung“ zugunsten einer demografiesensibleren Personal- und Beschäftigungspolitik lösen werden?
- a) Welche besonderen Beschäftigungsvoraussetzungen, -bedürfnisse und -erwartungen sind altersmäßig dabei zu erfüllen?
  - b) Welche Maßnahmen einer demografiesensiblen Politik der Beschäftigungsförderung werden durch Bundes- und Landesregierung aktuell bereits umgesetzt oder sind geplant?
66. Durch welche Komponenten wird die Beschäftigungsfähigkeit Älterer im Allgemeinen bestimmt und wodurch wird eine Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer begünstigt.
67. Welche berufsbezogenen Hemmnisse bestehen für einen längeren Verbleib Älterer in Arbeit?
- a) Wie kann es gelingen, die Arbeitsbedingungen Älterer entsprechend anzupassen?
  - b) Welche Angebote von Umschulungsmaßnahmen in Berufen, die in höherem Alter nur bedingt ausgeübt werden können, bestehen bereits?
  - c) Inwiefern lassen sich Anreize zur Erweiterung setzen?

68. Welche Rolle können ein verbesserter Gesundheitsschutz oder altersgerechtes Arbeiten für einen späteren Renteneintritt spielen? Inwiefern findet dieses Anwendung in Mecklenburg-Vorpommern?
69. Wie wird sich der Fach- und Arbeitskräftebedarf bis zum Jahr 2050 in Zehnjahresschritten insgesamt in M-V sowie nach Branchen und Regionen entwickeln und worauf stützen sich ihre Prognosen?
70. Welche Bedeutung haben Erwerbseinkommen und andere Formen von Einkommen (Transfereinkommen, Renten, Betriebsrenten, Einkommen aus Vermögen etc.) zurzeit allgemein in Mecklenburg-Vorpommern und speziell für die drei Altersgruppen der Älteren und wie wird sich die Bedeutung der verschiedenen Einkommensarten im Allgemeinen und speziell für die drei Altersgruppen der Älteren in M-V verändern? Worauf stützen sich ihre Prognosen?
71. Welchen aktuellen Handlungsbedarf gibt es in MV in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz?
72. Welche gesetzlichen Neuerungen wären erforderlich, um die Arbeitsfähigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum gesetzlichen Renteneintritt (67 Jahre) tatsächlich zu gewährleisten?
73. Welche Strategien zur gesundheitlichen Prävention haben sich in den unterschiedlichen Branchen/ Berufsfeldern als zukunftsweisend erwiesen und sollten deshalb flächendeckend umgesetzt werden?
74. Welche technische Möglichkeiten und welche Ausstattungen sollten für welche Branchen zukünftig standardisiert zur gesundheitlichen Prävention am Arbeitsplatz zum Einsatz kommen?
75. Welche Möglichkeiten zur Förderung von Barrierefreiheit im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit gibt es aktuell in MV und welchen Änderungsbedarf gibt es?
76. Wie kann die Integration/ Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Erwerbsarbeit besser gelingen und welche Modelle sind aus welchen Gründen in MV zu bevorzugen?
77. Welche Strategien zur Stressvermeidung/Minderung der Arbeitsbelastung der Erwerbstätigen werden aktuell umgesetzt und wie müssen diese bedarfsgerecht angepasst werden?
78. Welche Lösungsansätze/Modelle können der Aufgabenverdichtung entgegenwirken?
79. Welche Auswirkungen haben Lebensarbeitszeitmodelle auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und welche zusätzlichen positiven Effekte lassen sich insbesondere für die jüngeren Älteren (50-65 Jahre) erfassen?
80. Welche Parameter sind in MV von besonderer Bedeutung für das Herstellen einer Work-Life – Balance?
81. Welche Strategien und Modelle zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit sind in MV bezgl. der saisonalen/touristisch bedingten Arbeitszeiten sowie der besonderen Anforderungen des ländlichen Raums (lange Wege, fehlende Infrastruktur, mangelhafte Mobilitätsangebote) besonders geeignet?
82. Welche Rolle spielt das betriebliche Gesundheitsmanagement aktuell bei den öffentlichen und privaten Arbeitgebern in MV und welcher Handlungsbedarf besteht hier mit Blick auf die demografischen Veränderungen bis 2030?

83. Wie haben sich die Fehlzeiten aufgrund von Krankheit in den verschiedenen Alterskohorten bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern in MV in den vergangenen 10 Jahren entwickelt, wie sehen die Prognosen bis 2030 aus und worin liegen die Ursachen?
- U 30 Jahre
  - 30 bis 45 Jahre
  - 45 bis 60 Jahre
  - Ü 60 Jahre
84. Welche messbaren positiven Auswirkungen hat regelmäßige Bewegung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wie kann dies gefördert werden?
85. Welche Strategien und Angebote zur gesunden Ernährung am Arbeitsplatz sind in MV beispielhaft und könnten flächendeckend umgesetzt werden?
86. Inwieweit sind die privaten Unternehmen und der öffentliche Dienst in MV auf die alternde Arbeitnehmerschaft eingestellt?
87. In welchen Branchen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes in MV wird aktuell ein aktives Age-Management (Altersstrukturanalysen + strategische Maßnahmen) mit welchen Ergebnissen/ Effekten betrieben und welche Modelle könnten Vorbildfunktion haben?
88. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Alter von 50+ Jahren angeboten und wie ist der Weiterbildungssektor auf die Bedürfnisse dieser Menschen vorbereitet?
89. Inwieweit sind Verbeamtungen im öffentlichen Dienst in welchen Bereichen sinnvoll, welche Vorteile und welche Risiken lassen sich damit verbinden?
90. Welche alternativen Anreizmodelle wären in MV umsetzbar?
91. Worin liegen die Stärken des Alters im Erwerbsleben, wie werden diese erfasst und genutzt? (Produktivität zwischen 50 und 60 Jahren am höchsten?!)
92. Welche beispielgebenden Strategien/Konzepte gibt es aktuell im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in MV zum Mitarbeiterereinsatz nach Fähigkeiten und Potentialen?
93. Wie lässt sich der Fluktuation von Fachkräften in MV begründen, wie kann dem entgegengewirkt werden?
94. Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in MV gehalten werden und welche Faktoren begünstigen die Entscheidung zum Bleiben?
95. Wie kann dem Wissensverlust in den unterschiedlichen Berufsfeldern aktiv entgegengewirkt werden, wie kann Wissenserhalt realisiert werden, welche Formen des Wissenstransfers von älteren Arbeitnehmerinnen auf jüngere Arbeitnehmerinnen sind besonders effektiv und nachhaltig?
96. In welchen Branchen gehören generationsübergreifende/gemischte Teams zum Standard und welche Effekte sind zu verzeichnen?
97. Wie können (langzeit)arbeitslose Männer und Frauen im Alter über 50 Jahren wieder nachhaltig in Erwerbsarbeit gebracht werden und welche Programme/ Modelle sind für MV sinnvoll?
98. Wie viele sogenannte „Silver Workers“ (Menschen, die trotz Ruhestand erwerbstätig sind) gibt es in MV und aus welchen Gründen?
99. Durch welche vielfältigen Maßnahmen wird dafür Sorge getragen, dass Erwerbstätigkeit tatsächlich bis 67 möglich ist bzw. ermöglicht wird?

100. Welche Maßnahmen/ Programme unterstützen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem schrittweisen und begleiteten Vorbereiten auf den beruflichen Ausstieg in MV?
101. Welche Best Practice gibt es in MV in der Privatwirtschaft
102. Welche Best Practice gibt es in MV im öffentlichen Dienst
103. Inwieweit werden Teilzeitregelungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeboten und genutzt, um einen sanften Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu organisieren?
104. Wie wird in den privaten und öffentlichen Betrieben die Aufgabenübertragung von älteren Arbeitnehmerinnen auf jüngere Arbeitnehmerinnen frühzeitig, transparent und nachhaltig organisiert?
105. Wie wird den Erwerbstätigen Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements in MV eröffnet?
106. Auf welche Weise wird ehrenamtliche Tätigkeit vom Arbeitgeber unterstützt?
107. Welche gesetzlichen Regelungen wirken fördernd?
108. Welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wirken fördernd?
109. Wie stellen sich die Familienstrukturen aktuell in Mecklenburg-Vorpommern dar? Wie werden sich diese voraussichtlich entwickeln und welche Folgen ergeben sich daraus?
110. Welche Bedeutung hat zurzeit innerhalb der Familienarbeit in M-V die mithelfende Tätigkeit im Familienbetrieb, die Hausarbeit, die Kindererziehungsarbeit und die Pflege von Familienangehörigen und wie werden sich diese Formen von Familienarbeit in M-V weiterentwickeln?
111. Welche Bedeutung hat zurzeit in M-V die Unterstützung von Älteren im Rahmen der Familienarbeit in der eigenen Familie (für die Haushalte der Kinder oder Enkel) bzw. in fremden Haushalten und welche Entwicklung wird dies mit welchen Folgen nehmen?
112. Wie entwickelt sich die Zahl der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen perspektivisch? Gibt es Unterschiede in Branchen und Regionen?
113. Wie stellen sich ArbeitgeberInnen auf die Belange älterer Beschäftigte ein? Welche guten Beispiele für betriebliches Gesundheitsmanagement für diese Zielgruppe gibt es in MV oder in anderen Bundesländern?
114. Welche spezifischen Förderprogramme für die Verbesserung bzw. den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen gibt es in MV und wie stellen sich diese im Vergleich zu den Förderprogrammen in den anderen Bundesländern dar?
115. Welche spezifischen Förderprogramme für die Etablierung moderner Arbeitsformen gibt es in MV und wie stellen sich diese im Vergleich zu den Förderprogrammen in den anderen Bundesländern dar?
116. Welche flexiblen Ausstiegsmodelle gibt es in MV und anderswo? Welche Unterstützungsangebote sind bekannt (Arbeitgeber, Krankenkassen BA, Projekte)?
117. Gibt es Untersuchungen darüber, welche Gründe für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben stehen (idealerweise branchenspezifisch)? Gibt es Aussagen dazu, wie viele dieser vorzeitigen Aussteiger/innen durch Weiterbildungs-/Umschulungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess hätten gehalten werden können?
118. Gibt es Untersuchungen darüber, welche Wünsche und Erwartungen ältere Arbeitnehmer/innen zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze und Ausstiegsszenarien haben?

119. Welche Chancen gibt es, sich fit für ein längeres Arbeiten zu machen? (lebenslanges Lernen)?
120. Gibt es überhaupt Chancen für Ältere auch über 65 hinaus?
121. Gibt es Untersuchungen, wie viel Fachwissen verloren geht durch ein frühzeitiges Ausscheiden von Menschen aus dem Berufsleben? Wie kann dieses Wissen besser erhalten und nutzbar gemacht werden?
122. Welche Erfahrungen gibt es in MV und anderswo, die Erfahrungen ausgeschiedener Arbeitnehmer/innen weiterhin für das Unternehmen zu nutzen (z.B. Mentoring-Programme)?
123. Gibt es Aussagen dazu, inwieweit Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten auf die speziellen Belange älterer Arbeitnehmer eingehen, um ihnen eine attraktive Erwerbsarbeit bis hin zur Rente zu ermöglichen? Wie können hier evtl. Förderprogramme des Landes eingesetzt werden?
124. Konkret: Mit welchen Maßnahmen kann die Beteiligung älterer ArbeitnehmerInnen an der (betrieblichen) Weiterbildung erhöht werden?
125. Ältere Menschen sind überproportional häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Welche arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden derzeit für die Integration langzeitarbeitsloser Älterer genutzt und wie ist deren Wirksamkeit zu beurteilen?
126. Welche Vorteile bietet die Etablierung eines sozialen Arbeitsmarktes nach Baden-Württembergische-Modell insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen?
127. Welche Bildungsinteressen Älterer sind bekannt?
128. In welcher Form unterstützt die Landesregierung es bisher ein realistisches Bild vom Alter und Altern zu zeichnen – und wie gelingt dies in anderen
129. Inwieweit findet die Tatsache, dass sich die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement in der Regel früh herausbildet in der gegenwärtigen Bildungspolitik ihre Berücksichtigung?
130. Wie unterscheiden sich die Strukturen der Bildungsangebote und Zugangswegen zu Bildung in den einzelnen Bundesländern?
131. Wie viele Einwohner/innen engagieren sich zurzeit in Mecklenburg-Vorpommern in welchen Bereichen insgesamt ehrenamtlich sowie nach Altersgruppen?
132. Wie wird sich der Bedarf an ehrenamtlicher Tätigkeit in den jeweiligen Bereichen entwickeln?
133. Welche Strukturen zur An- bzw. Einbindung des Ehrenamtes gibt es landesweit und regionalspezifisch in MV und wie müssten diese Strukturen weiterentwickelt werden?
134. Welche Rahmenbedingungen wünschen sich ältere Frauen und Männer für die Ausübung eines Ehrenamtes? Worin sehen sie Hindernisse? Inwieweit gibt es Projekte oder Initiativen, die auf die Mitwirkung Älterer ausgerichtet sind und/oder diese zur Mitwirkung anregen sollen? Welchen Handlungsbedarf gibt es diesbezüglich?
135. Durch welche Maßnahmen wird ehrenamtliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern im Allgemeinen sowie das ehrenamtliche Engagement von Älteren im Besonderen unterstützt, welche Erfahrungen mit landesweiten und regionalen Unterstützungssystemen gibt es und welche Unterstützung ist schon jetzt und künftig über das bisherige Maß erforderlich?
136. Durch welche Maßnahmen wird die Qualifizierung von Ehrenamtlichen zurzeit sichergestellt bzw. unterstützt und welche Erfordernisse gibt es für die Zukunft im Allgemeinen sowie für ehrenamtlich tätige Ältere?



137. Welche Hemmnisse für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Arbeit im Allgemeinen sowie für Ältere im Besonderen sehen Sie und wie können diese Hemmnisse abgebaut werden?
138. Inwieweit könnte die Unterstützung ehrenamtlichen Engagements durch ein Mobilitätsticket oder durch Sachmittel sinnvoll sein? Welche anderen Unterstützungsmaßnahmen sind aus anderen Ländern oder Bundesländern bekannt?
139. Inwieweit engagieren sich Ältere in Mecklenburg-Vorpommern im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes in welchen Bereichen und mit welcher Motivation?
140. Welche Erfahrungen liegen in Bezug auf die Beschäftigung Älterer im Bundesfreiwilligendienst in MV oder bundesweit vor und welche Korrekturen am Programm bzw. dessen Umsetzung wären wünschenswert oder erforderlich?
141. Welche Potenziale bietet der Bundesfreiwilligendienst für Ältere in M-V als Nutzer (nicht als Beschäftigte/r) und welchen Entwicklungsmöglichkeiten gibt es?
142. Mit welchen Ergebnissen, einschließlich möglicher Korrekturen, wurde die Landesinitiative Seniorentainer/in evaluiert, die seit Jahren durch die Landesregierung gefördert wird?
143. Welche Erfahrungen und Empfehlungen gibt es bezüglich der Arbeit der Seniorenbeiräte auf Landesebene sowie auf regionaler und örtlicher Ebene?
144. Ehrenamt in Unternehmen