

Kommissionsdrucksache

(10.09.2015)

Inhalt

Grundlagenexpertise „Bildung und Arbeit im Alter“

Schwerpunktbereich Bildung



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen

Mitglied der



Grundlagenexpertise Bildung und Arbeit im Alter

Schwerpunktbereich Bildung

Abschlussbericht, 10. September 2015

**Im Auftrag des Landtags Mecklenburg Vorpommern
Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-
Vorpommern“**

Autoren:

**Schömann, K., Knauber, C., Ambos, I., Friebe, J.,
& Zimmer, V.**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

Auftraggeber:

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“
Schloss Schwerin
19053 Schwerin

Auftragnehmer:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.
Heinemannstr. 12-14
53175 Bonn

Projektleitung:

Prof. Dr. Klaus Schömann

Wissenschaftliche Bearbeitung (in alphabetischer Reihenfolge):

Ingrid Ambos
Dr. Jens Friebe
Sara Hennes
Carolin Knauber
Andreas Martin
Prof. Dr. Klaus Schömann
Dr. Veronika Zimmer

September 2015

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	1
1. Einleitung	3
2. Ausgangssituation zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern	5
2.1 Weiterbildungsbeteiligung Älterer und Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung	5
2.2 Rolle des informellen Lernens für Ältere	6
2.3 Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen im Bundesland und den Regionen.....	7
2.4 Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern und Regionen – allgemeine Weiterbildung.....	9
2.5 Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern und Regionen – betriebliche Weiterbildung.....	11
2.6 Veränderung der Altersstruktur von Teilnehmenden der Weiterbildung am Beispiel der Volkshochschule	14
2.7 Zusammenfassung	16
3. Gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen der Weiterbildung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern.....	18
3.1. Bedingungen auf Landesebene	18
3.1.1 Förderung Älterer im Kontext von Weiterbildungspolitik	18
3.1.2 Förderung der Weiterbildung älterer Beschäftigter in Unternehmen im Kontext von Arbeitsmarktpolitik	23
3.1.3 Bildung Älterer im Kontext von Seniorenpolitik	25
3.1.4 Bildung Älterer im Kontext von Familienpolitik	26
3.1.5 Förderung der Medienkompetenz Älterer	27
3.2. Förderung der Weiterbildung Älterer auf Bundesebene.....	27
3.2.1 Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer im Rahmen von Arbeitsmarktpolitik.....	27
3.2.2 Bundesprogramm Bildungsprämie - Förderung individueller beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit geringem Einkommen.....	30
3.2.3 Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser - Bildung Älterer im Kontext von Familien- und Seniorenpolitik	31
3.2.4 Initiative „Senior-Technik-Botschafter“ – Förderung der Medienkompetenz Älterer	32
3.3. Zusammenfassung	33
4. Neue Bildungszugänge für ältere Menschen erschließen: Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildung	34
5. Sicherstellung und Erweiterung der Zugänge: Das Weiterbildungsangebot	39

5.1 Anbieterlandschaft und Angebotsstrukturen	39
5.2 Berücksichtigung der Bildungsinteressen Älterer	41
5.2.1 Bildungsangebote für berufstätige und arbeitslose Ältere	42
5.2.2 Bildungsangebote für Ältere im Übergang	48
5.2.3 Angebote der allgemeinen Weiterbildung für Ältere	49
5.3 Ansprache der Adressatengruppe „Ältere“	52
5.4 Zugang zur Bildung für Ältere und Abbau von Barrieren	54
5.4.1 Mobilität Älterer / Nahverkehr	54
5.4.2 Erreichen der Mindestteilnehmerzahl von Kursen	57
5.4.3 Höhe der Kurskosten.....	58
5.5 Ausbau von Kooperationen und Vernetzung	60
5.5.1 Nutzung/Anmietung von Räumlichkeiten anderer Einrichtungen	60
5.4.2 Durchführen von Veranstaltungen	61
5.4.3 Interessensvertretung, inhaltlicher Austausch/Feedback, Werbung/Teilnehmergebung.....	61
5.6 Zusammenfassung und Empfehlungen	63
6. Zusammenfassung: Einheitliche Weiterbildungschancen herstellen – Vorhandene „Gute Praxis“ ausbauen.....	64
Literatur	69
Internetseiten	78
Anhang	81
Methodisches Vorgehen	81
Liste der befragten Expert/inn/en	83
Teilnehmerlisten der Workshops in den Lupenregionen.....	84
Leitfaden für Experteninterviews	85
Einrichtungsportraits	87

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
AG	Arbeitsgruppe
ASB	Arbeiter Samariter Bund
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAGSO	Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen
BfG	Berufsförderungsgesetz
BKG	Bundesamt für Kartographie und Geodäsie
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
CoLL	Competencies in Later Life
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
EAE	Evangelischen Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung
EIZ	Europäisches Integrations-Zentrum
ESF	Europäischer Sozialfonds
EW	Einwohner
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GKV	Gesetzliche Krankenversicherungen
GSA	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung
HWK	Handwerkskammern
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IfS	Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik
IHK	Industrie- und Handelskammern
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ISCED	International Standard Classification of Education

KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KVHS	Kreisvolkshochschule
LAGuS	Landesamt für Gesundheit und Soziales
LEB	Ländliche Erwachsenenbildung
LpB	Landeszentrale für politische Bildung
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NRW	Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
ROR	Raumordnungsregionen
SGB	Sozialgesetzbuch
TMASGFF	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie
VHS	Volkshochschule
WBFöG	Weiterbildungsförderungsgesetz
WbFöVO	Weiterbildungsförderungsverordnung
WBLVO	Weiterbildungslandesverordnung
WBV	Weiterbildungsverbände
WHO	World Health Organisation (Weltgesundheitsorganisation)

1. Einleitung

Mecklenburg-Vorpommern gehört zu den Bundesländern, die von einschneidenden Entwicklungen und Veränderungen durch den demografischen Wandel in besonderer Weise betroffen sind. Abnahme und Alterung der Bevölkerung haben Auswirkungen auf alle gesellschaftlichen Bereiche. Die Zukunftsfähigkeit des Landes und die Entwicklungsmöglichkeiten der Bevölkerung werden nachhaltig geprägt durch die Kompetenzen älterer Personen und deren produktive Einbindung in Gesellschaft und Wirtschaft.

Zugleich ist davon auszugehen, dass in Bezug auf die finanziellen Handlungsspielräume des Landes für arbeitsmarkt- und bildungspolitische Initiativen und Programme Synergieeffekte vielfältiger Art ausgelotet werden müssen. Ein Überdenken von staatlicher Fürsorge hin zum Verstärken von Eigeninitiativen ist eine der Herausforderungen für die nächsten Jahre und eine der grundlegenden Fragestellungen dieses Gutachtens.

Im Auftrag der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ werden in der vorliegenden Expertise „Bildung und Arbeit im Alter, Schwerpunkt Bildung“ im Wesentlichen die Aufgaben für und Anpassungserfordernisse an eine alternde Gesellschaft vorgestellt, Problemeinschätzungen vorgenommen und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Wir befassen uns mit der Weiterbildung älterer Personen in einem allgemeinen Kontext wie auch mit Weiterbildung im Kontext von Arbeit. Gemäß der Ausschreibung erfolgte eine begrifflich, definitorische Schärfung des Untersuchungsgegenstandes und eine Analyse der gegenwärtigen Angebote unter Berücksichtigung der demografischen, politischen und teilweise auch finanziellen Rahmenbedingungen. Zudem werden Herausforderungen, die sich aufgrund des demografischen Wandels ergeben, sowie ordnungspolitische und planungsrechtliche Rahmenbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern identifiziert und Vorschläge für Anpassungen dieser Rahmenbedingungen vorgestellt.

Auf der Ebene der Empfehlungen stellen wir Strategien und altersgerechte sowie lebensphasenbezogene Lösungsansätze auf Landesebene sowie in Lupenregionen vor, die regional umsetzbar sind. Dabei wurden Hinweise und Rückmeldungen kompetenter Akteure vor Ort berücksichtigt, denen wir schon an dieser Stelle für die Anregungen unseren Dank aussprechen wollen.

Auf der analytischen Ebene der Expertise sowie auf der Ebene der aus der Analyse abzuleitenden Empfehlungen wurde der systematische Fragenkatalog der Enquete-Kommission für den Teilbereich zum Schwerpunkt „Bildung“ und „Weiterbildung von Beschäftigten“ berücksichtigt. Dabei standen sowohl landes- bzw. regionalspezifische Charakteristika im Fokus als auch davon unabhängige übergreifende Aspekte.

Die Fragen wurden von der Kommission verschiedenen Gruppen zugeordnet:

- I. Ältere Menschen allgemein
- II. Menschen, die zu den jüngeren Alten gehören (50plus)
- III. Menschen am Ende ihres Erwerbslebens/Übergang zur Rente
- IV. Menschen im Ruhestand/ Lernen ein Leben lang

Für die durchgeführten Analysen wurde, angelehnt an diese Unterscheidung durch die Kommission, zwischen Personen zwischen 50 und 65 Jahren (mit einem Fokus auf der beruflichen Bildung von Berufstätigen oder Erwerbslosen), Personen im Übergang von Erwerbs- in die

Nacherwerbsphase sowie Personen über 65 Jahren (mit einem Schwerpunkt auf allgemeiner Weiterbildung) differenziert. Teilweise sind die Übergänge zwischen diesen Gruppen fließend bzw. lassen sich Personen mehreren Gruppen zuteilen.

Dem Wunsch der Enquete-Kommission entsprechend wurde der Bereich Gesundheit sowie bürgerschaftliches Engagement ausgespart aufgrund der bereits vorliegenden/geplanten Expertisen zu diesen Themen. Bildung im Kontext und als Gegenstand von Gesundheitspolitik ist angesprochen im weiteren Sinne dadurch, dass Bildungsinhalte oftmals eine präventive oder gesundheitsförderliche Funktion einschließen.

Methodisch wurde sowohl auf quantitative als auch auf qualitative Bausteine und deren Kombination gesetzt, um die Analyse in die „Breite“ und die „Tiefe“ zu ermöglichen. Dazu wurden Experteninterviews in den beiden Lupenregionen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald sowie überregional mit relevanten Akteuren der Weiterbildung Älterer und Recherchen und Dokumentanalysen durchgeführt. Erste Ergebnisse wurden zudem auf zwei Workshops in den Lupenregionen mit regionalen Expert/inn/en aus der Praxis rückgekoppelt und diskutiert (detailliertere Beschreibung des methodischen Vorgehens im Anhang).

Wir danken ausdrücklich dem Vorsitzenden der Enquete-Kommission Jörg Heydorn und dem Sekretariat der Enquete-Kommission mit Christiane Hagemann, Wolfgang Bohnstedt und Knud Winkelmann für die organisatorische Unterstützung dieser Expertise und das konstruktiv, kritische Nachfragen während der Workshops in den Lupenregionen. Auch möchten wir uns bei allen anderen Akteuren bedanken, die in Expertengesprächen und in den Workshops bereitwillig ihre Erfahrungen und Einschätzungen eingebracht und uns mit Informationen, Materialien und Dokumenten versorgt haben und dadurch diese Expertise konstruktiv unterstützt haben.

Das Gutachten umfasst fünf inhaltliche Teile, die jeweils konkrete Empfehlungen beinhalten. Zunächst präsentieren wir detaillierte Daten zur Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern spezifisch für ältere Menschen sowie die Ausgangssituation von Angeboten von Bildungseinrichtungen. Rechtliche Rahmenbedingungen und spezifische Förderkontexte in Mecklenburg-Vorpommern werden in Kapitel 3 vorgestellt. Anregungen aus wissenschaftlichen Studien zum Themenfeld präsentieren wir in Kapitel 4, die direkt im Anschluss mit Ergebnissen aus den Experteninterviews in Mecklenburg-Vorpommern und den Workshop-Ergebnissen ergänzt werden. In Kapitel 6 bündeln wir nochmals die wichtigsten Ergebnisse der vorherigen Kapitel in Form von Handlungsempfehlungen. Für einen zugespitzten Überblick zu den wesentlichen Aussagen der Expertise ist dieses Kapitel daher besonders geeignet.

2. Ausgangssituation zur Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern

Um herauszufinden, wie die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen in Mecklenburg-Vorpommern gesteigert werden kann, ist es sinnvoll, zunächst die Beteiligungsquote Älterer an Weiterbildung und die Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten zu betrachten. Dazu werden im Folgenden zunächst allgemeine Tendenzen der Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Deutschland in den Blick genommen und die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung beschrieben. Anschließend wird detailliert auf den Status quo in Mecklenburg-Vorpommern und in den beiden Lupenregionen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald eingegangen.

2.1 Weiterbildungsbeteiligung Älterer und Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung

Europaweit wird die Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung mit dem Adult Education Survey (AES) erfasst. In Deutschland liegt die Beteiligung an Weiterbildung im Jahr 2012 bei den 50- bis 54-Jährigen bei 49 Prozent, bei den 55- bis 59-Jährigen bei 44 Prozent und bei den 60- bis 64-Jährigen bei 32 Prozent (siehe Abbildung 1). Im Vergleich zu den jüngeren Altersgruppen erreichen die 50- bis 54-Jährigen eine vergleichbare Quote; insbesondere bei den 60- bis 64-Jährigen bricht die Weiterbildungsquote dann jedoch ein.

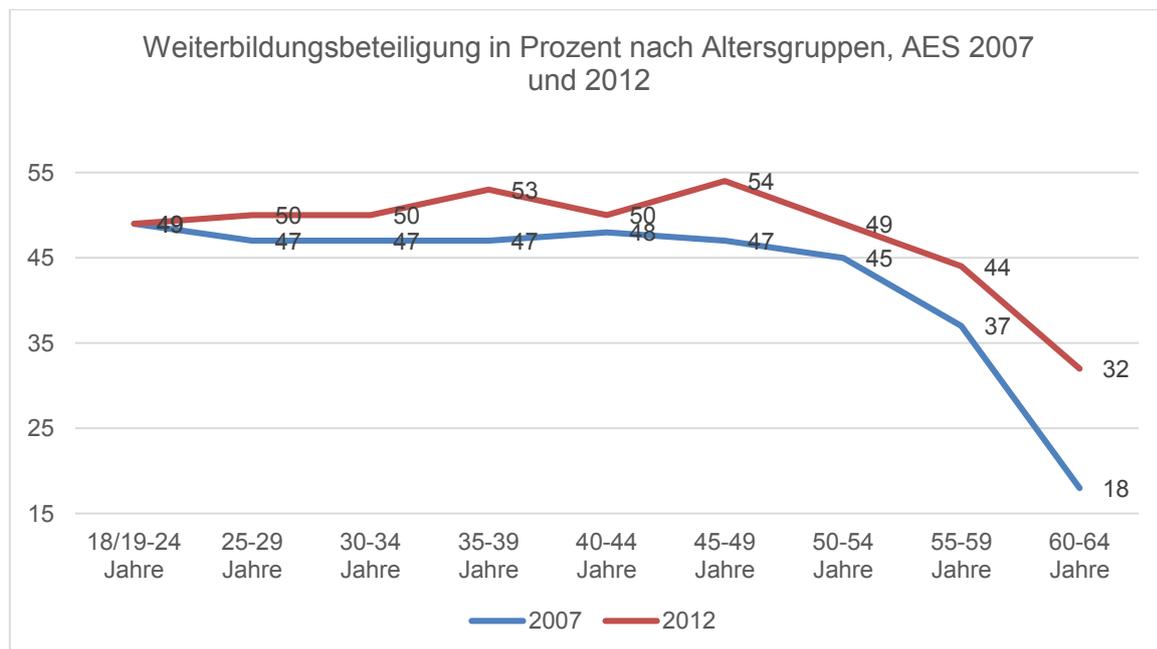


Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung in Prozent nach Altersgruppen, Daten des AES 2007 und 2012, Basis: Bis 2007 alle 19-64-Jährigen, 2012: alle 18-64-Jährigen, (BMBF, 2013b, S. 35)

Im Vergleich der beiden Jahre 2007 und 2012 zeigt sich jedoch, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung bei den Älteren deutlich erhöht hat: bei den 50- bis 54-Jährigen um 4 Prozentpunkte, bei den 55- bis 59-Jährigen um 7 Prozentpunkte und bei den 60- bis 64-Jährigen sogar um 14 Prozentpunkte. Über die Beteiligungsquote der Personen über 65 Jahren gibt die Competences in Later Life (CiLL) Studie mit Daten aus dem Jahr 2012 Aufschluss. Sie stellt für die 65- bis 70-Jährigen eine Beteiligungsquote an Weiterbildung von 12 Prozent fest, für die 71-

bis 75-Jährigen von 9 Prozent und für die 76- bis 80-Jährigen von knapp 7 Prozent (eigene Berechnungen mit Daten der CiLL-Studie).¹

Der Rückgang der Beteiligungsquote bei älteren Altersgruppen, der sich auch bei den Daten der CiLL-Studie fortsetzt, ist primär durch den Übergang Älterer von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase zu erklären. Der Großteil der Weiterbildung in der Bundesrepublik ist der beruflichen Bildung zuzuordnen. Mit Übergang in die Nacherwerbsphase fallen dieser wichtige Grund und dieses Motiv von Weiterbildung für Ältere weg (Tippelt et al., 2009, S. 35).

Andere wichtige Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung sind neben der Erwerbstätigkeit auch das Alter, das Geschlecht und die Qualifikation einer Person. Die Faktoren Alter und Erwerbstätigkeit sind sehr eng miteinander verknüpft. Mit zunehmendem Alter können jedoch auch geringere Mobilität und gesundheitliche Einschränkungen dazu führen, dass Menschen weniger an Weiterbildung teilnehmen. Bezüglich des Geschlechts zeigt der AES 2012, dass Männer zwischen 18 und 64 Jahren häufiger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Frauen. Frauen der gleichen Altersgruppe nehmen aber häufiger an nicht-beruflicher Weiterbildung teil als Männer (eigene Berechnungen mit Daten des AES 2011). Bei den 66- bis 80-Jährigen nehmen Frauen mit knapp 12 Prozent deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Männer mit 7 Prozent. Dies könnte sich dadurch erklären lassen, dass im höheren Alter berufliche Motive wegfallen, Frauen jedoch häufiger als Männer aus nicht-beruflichen Motiven an Weiterbildung teilnehmen. Auch die Qualifikation einer Person, also deren schulische und berufliche/akademische Ausbildung, ist ein bedeutender Einflussfaktor auf die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Personen. In der CiLL-Studie zeigt sich, dass bei den 65- bis 80-Jährigen die Beteiligungsquote von Personen mit hoher akademischer Qualifikation bei 21 Prozent und damit weit über der Quote von Personen mit hoher beruflicher Qualifikation (12 %), mittlerer Qualifikation (9 %) und niedriger Qualifikation (3 %) liegt (eigene Berechnung mit Daten der CiLL-Studie).² In der Erwachsenenbildung wird dieses Phänomen auch als „Matthäus-Effekt“ bezeichnet: „Wer hat, dem wird gegeben“.

Die Weiterbildungsaktivität älterer Personen wird in erheblichem Maß von soziodemografischen Einflussfaktoren, wie Erwerbstätigkeit, Geschlecht, Alter und Qualifikation einer Person beeinflusst.

2.2 Rolle des informellen Lernens für Ältere

Unter Weiterbildung wird in Verbindung mit Älteren in der Regel nur die non-formale Weiterbildung erfasst, also organisierte Bildung außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der kein formaler Abschluss erworben wird. In der Studie EdAge (Tippelt et al., 2009) wurde jedoch auch die Beteiligung Älterer an informellem Lernen erfasst, also Bildung, bei der es sich „nicht notwendigerweise um ein intentionales Lernen [handelt], weshalb es auch von den Lernenden selbst unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wis-

¹ Der Vergleich von Beteiligungsquoten an Weiterbildung verschiedener Studien ist nur bedingt möglich. Zum Teil gibt es große Unterschiede von Beteiligungsquoten zwischen Studien. Dies hat mehrere Gründe, wie beispielsweise die generellen Thematik einer Studie (Studien über Weiterbildung haben in der Regel mehr und detailliertere Fragen zur Beteiligung), die Stichprobenziehung, eine Auskunftspflicht für Teilnehmende (Mikrozensus) und die Verwendung von offenen oder geschlossenen Fragen.

² In der CiLL-Studie wurden vier Qualifikationsniveaus unterschieden, die schulische und berufliche/akademische Ausbildung berücksichtigen: hohe (akademische) Qualifikation (ISCED 5a/6), hohe (berufliche) Qualifikation (ISCED 5b), mittlere Qualifikation (ISCED 3/4) und niedrige Qualifikation (ISCED 1/2).

sens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen wird.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000, S. 9f.). Klassische Settings und Möglichkeiten für informelles Lernen sind beispielsweise das Lernen im Umgang mit anderen Menschen, in Mehrgenerationenhäusern oder in einem zivilgesellschaftlichen/ehrenamtlichen Engagement. In den Ergebnissen der EdAge-Studie zeigte sich, dass die Beteiligung Älterer an informellem Lernen zwar ebenfalls bei älteren Altersgruppen absinkt, jedoch insgesamt auf einem hohen Niveau liegt: so liegt die Beteiligungsquote bei den 45- bis 54-Jährigen bei 53 Prozent, die der 55- bis 64-Jährigen bei 45 Prozent und die der 65- bis 80-Jährigen bei 38 Prozent (Tippelt et al., 2009, S. 35). Daher sollen auch informelle Lernformen bei der Förderung und beim Ausbau von Weiterbildung berücksichtigt werden.

2.3 Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen im Bundesland und den Regionen

Die im Folgenden aufgeführten Daten stammen aus Berechnungen des Mikrozensus. Der Mikrozensus ist eine repräsentative Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland, in der rund 830.000 Personen in etwa 370.000 privaten Haushalten und Gemeinschaftsunterkünften stellvertretend für die gesamte Bevölkerung zu ihren Lebensbedingungen befragt werden. Die Werte zur Weiterbildungsbeteiligung erscheinen beim Mikrozensus im Vergleich zu den oben genannten Beteiligungszahlen zunächst sehr niedrig. Die vergleichsweise geringen Werte sind jedoch auf das Studiendesign (die Studie erfasst Weiterbildung nur als einen von vielen Aspekten) und die Auskunftspflicht für Teilnehmende zurückzuführen.

Basierend auf den Daten des Mikrozensus lässt sich für Mecklenburg-Vorpommern eine durchschnittliche Beteiligung älterer Menschen (55+) an Weiterbildung in den Jahren 2007 bis 2012 von 4 Prozent feststellen.³

Für diese Expertise wurden die beiden Landkreise Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald als Lupenregionen ausgewählt, die in den Untersuchungen durch Experteninterviews (siehe Kapitel 5) und in der statistischen Auswertung speziell betrachtet wurden. Der Landkreis Vorpommern-Greifswald liegt im mittleren und südlichen Teil Vorpommerns und wurde im Zuge der Kreisgebietsreform am 4. September 2011 aus der Stadt Greifswald, den Landkreisen Ostvorpommern, Uecker-Randow sowie Teilen des Landkreises Demmin gebildet.⁴ Im Kreisgebiet leben rund 238.254 Menschen. Der Landkreis Ludwigslust-Parchim liegt im südwestlichen Bereich Mecklenburg-Vorpommerns und wurde im Zuge der Kreisgebietsreform aus den vormals eigenständigen Kreisen Ludwigslust und Parchim gebildet.⁵ In diesem Landkreis leben 211.965 Menschen. In der Grundlagenexpertise „Mobilität im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“ wurde die unterschiedliche Einwohnerdichte der Landkreise betont:

„Der Landkreis Ludwigslust-Parchim hat mit knapp 45 EW/km² eine im bundesweiten Vergleich sehr niedrige Einwohnerdichte. Dagegen hat der Landkreis Vorpommern-Greifswald mit knapp 62 EW/km² eine deutlich höhere Einwohnerdichte.“ (Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH, 2015, S. 106)

³ Die hier verwendeten Auswertungen der Daten des Mikrozensus wurden im Rahmen eines anderen Projekts leider nur für die Personengruppe 55+ vorgenommen und nicht schon für die Gruppe 50+.

⁴ Der Landkreis Vorpommern-Greifswald mit der Hanse- und Universitätsstadt Greifswald als Kreissitz grenzt im Nordwesten an den Landkreis Vorpommern-Rügen und von Westen bis Südwesten an den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte. Im Osten grenzt er an das Nachbarland Polen und im Süden an das Bundesland Brandenburg. (<http://www.kreis-vg.de/>, 10.09.2015).

⁵ Im Norden grenzt Ludwigslust-Parchim an die Landkreise Nordwestmecklenburg und Rostock sowie die Landeshauptstadt Schwerin. Die westliche Grenze bilden die Übergänge zu den Bundesländern Schleswig-Holstein und Niedersachsen, der südliche Bereich grenzt an Brandenburg. Die östliche Grenze bildet der Landkreis Mecklenburgische Seenplatte. (<http://www.kreis-swm.de/>, 10.09.2015).

Die Weiterbildungsbeteiligung der Gruppe 55+ liegt für die Jahre 2007 bis 2012 in Ludwigslust-Parchim bei durchschnittlich 3,4 Prozent, in Vorpommern-Greifswald bei durchschnittlich 4,2 Prozent. Die Beteiligung Älterer an Weiterbildung liegt damit in beiden Regionen unter dem Bundesdurchschnitt von 4,9 Prozent und im Bereich des Landesdurchschnitts von 4 Prozent (siehe Abbildung 2).

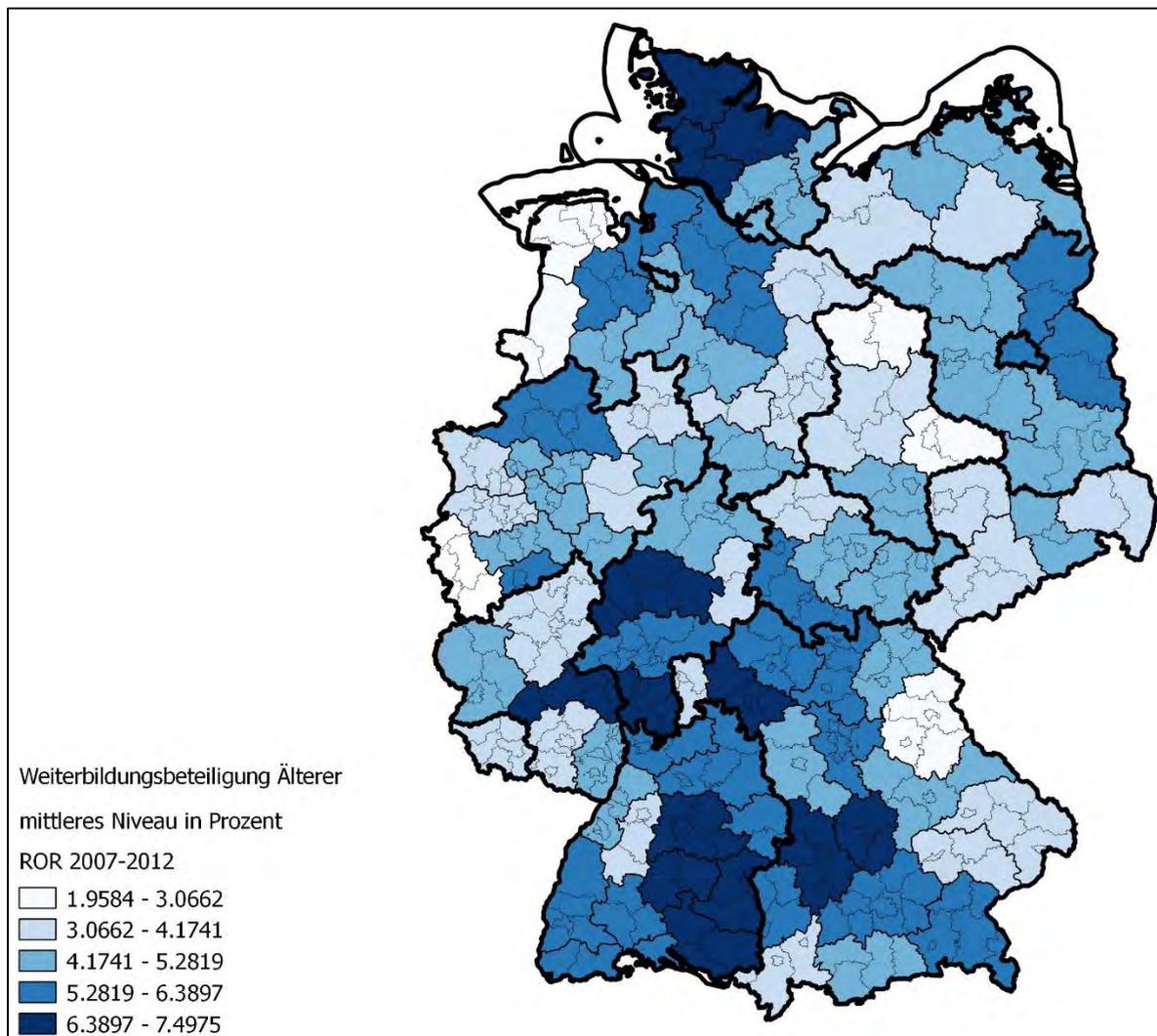


Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligung Älterer (55+) in Prozent: Berechnet wurde ein Durchschnittswert der Beteiligungsquote der jeweiligen Regionen von den Jahren 2007-2012, Datenbasis ist der Mikrozensus der benannten Jahre; die Karte ist unterteilt nach Raumordnungsregionen (ROR), die der funktionalen Gliederung des Gebietes der Bundesrepublik Deutschland zum Zweck der Raumordnung/Raumordnungsberichterstattung des Bundes dienen, wobei die Abgrenzung (in der Regel) länder- und kreisscharf ist. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007-2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE / BKG 2013)

Werden für den gleichen Zeitraum (2007-2012) Veränderungen in den Raumordnungsregionen (ROR) in der Weiterbildungsbeteiligung Älterer betrachtet, so fällt auf, dass in Mecklenburg-Vorpommern bis auf die Region Mecklenburgische Seenplatte eine leicht sinkende Weiterbildungsbeteiligung Älterer zu verzeichnen ist. In den Lupenregionen liegt die prozentuale Abnahme in Ludwigslust-Parchim bei -0,24 Prozentpunkten im Jahr, in Vorpommern-Greifswald bei -0,16 Prozentpunkten im Jahr (siehe Abbildung 3).

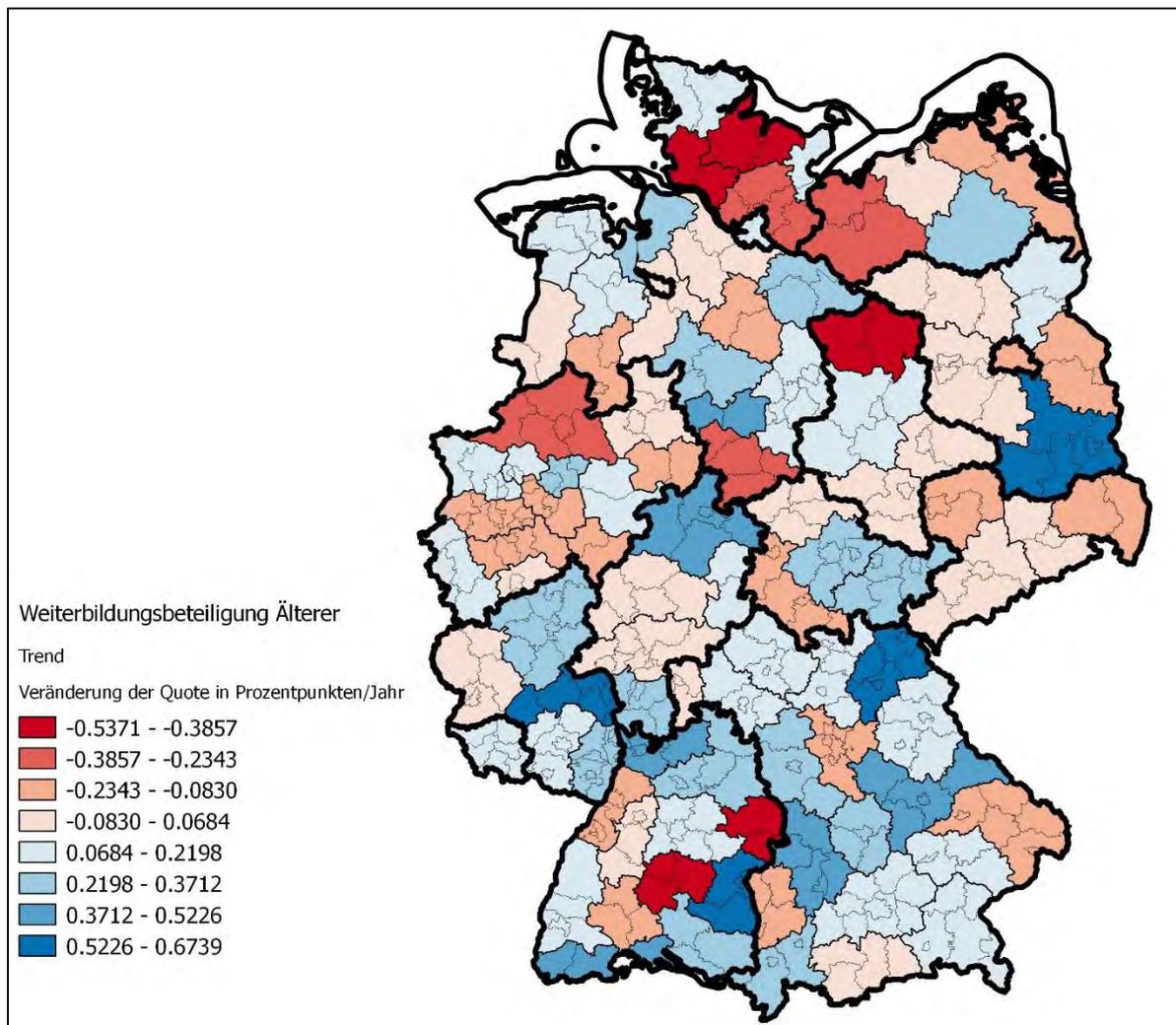


Abbildung 3: Veränderungen der Weiterbildungsbeteiligung Älterer (55+) in Prozent pro Jahr: Berechnet wurde ein Durchschnittswert der Veränderung der Beteiligungsquote in den jeweiligen Regionen von den Jahren 2007-2012, Datenbasis ist der Mikrozensus der benannten Jahre; die Karte ist unterteilt nach Raumordnungsregionen (ROR). (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007-2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE / BKG 2013)

In großen Teilen Mecklenburg-Vorpommerns ist die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen leicht fallend; wird das ganze Bundesgebiet betrachtet, stieg die Beteiligung Älterer in den letzten Jahren.

2.4 Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern und Regionen – allgemeine Weiterbildung

Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen hängt auch maßgeblich davon ab, ob vor Ort Weiterbildungsangebote verfügbar sind. Bezüglich der Unterteilung von Anbietern der Weiterbildung werden hier beispielhaft Anbieterdaten von privat-kommerziellen Anbietern und nicht kommerziellen Anbietern (konfessioneller Träger und Arbeit und Leben) dargestellt.

Bei der Berechnung der Anzahl privat-kommerzieller Weiterbildungsanbieter nach Gemeinden wurde auf Daten des Unternehmensregisters (n= 35.818 Weiterbildungsbetriebe) zurückgegriffen. Berücksichtigt bei der Berechnung der Anbieter in den einzelnen Gemeinden wurden nicht nur Anbieter in den Gemeinden selbst, sondern auch „erreichbare“ Anbieter umliegender

Gemeinden (je weiter weg, desto weniger berücksichtigt). In der erstellten Grafik fällt auf, dass größere Städte wie Hamburg, Lübeck und Rostock stark „ausstrahlen“, was bedeutet, dass dort viele privat-kommerzielle Weiterbildungsanbieter angesiedelt sind, von denen auch umliegende Gemeinden stark profitieren (siehe Abbildung 4). Zum anderen fällt ein starkes West-Ost- und zum Teil Nord-Süd-Gefälle der Anbieteranzahl auf. Gerade in der Lupenregion Vorpommern-Greifswald ist nur eine sehr geringe Anbieterzahl zu finden, Ludwigslust-Parchim profitiert im Nord-Westen von umliegenden Städten (wie auch Schwerin).

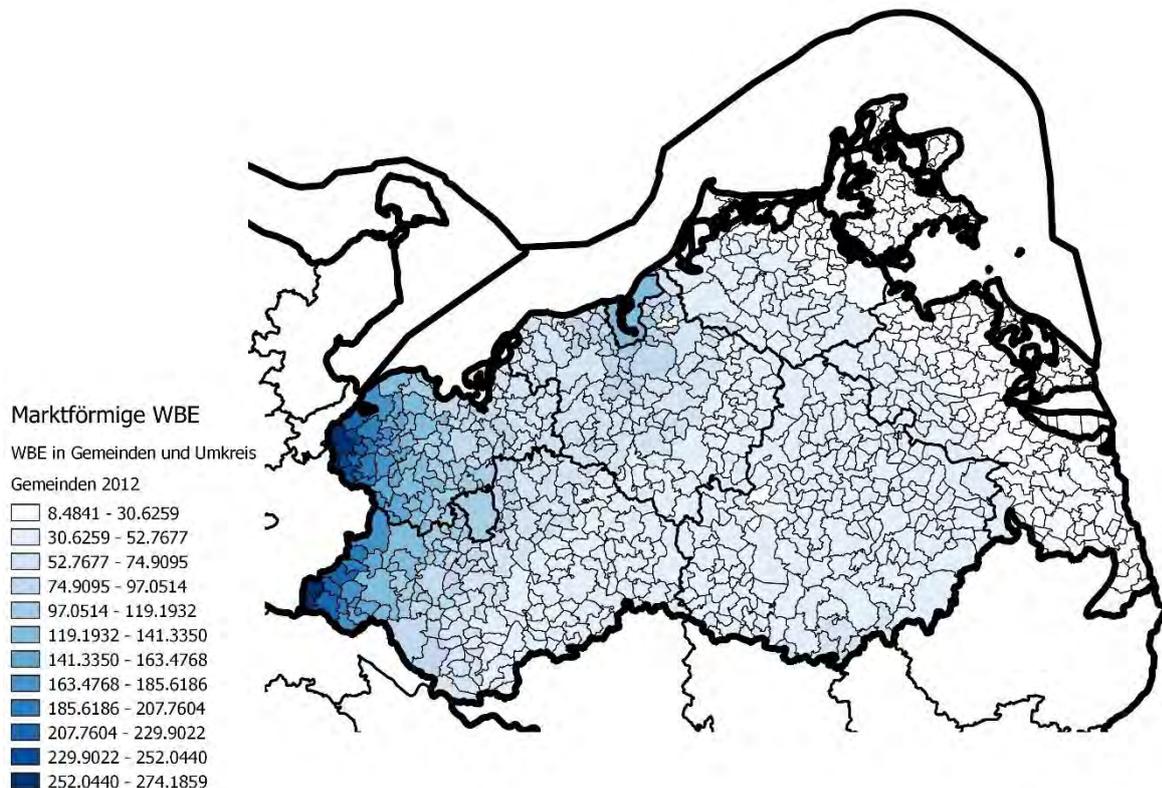


Abbildung 4: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen (privat/kommerzielle Anbieter) in Mecklenburg-Vorpommern auf Gemeindeebene im Jahr 2012: Berechnet wurde die Zahl auf Grundlage der Daten des Unternehmensregisters und eines Distanzgewichtes auf Basis des Mobilitätspanel; bei der Berechnung der Anzahl in einer Gemeinde wurden Anbieter aus dem Umland (sinkend mit steigendem räumlichen Abstand) miteinbezogen. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE / BKG 2013)

Ein sehr ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Anzahl konfessioneller Weiterbildungseinrichtungen und Einrichtungen des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben. Auch hier „strahlen“ größere Städte auf das Umland aus (siehe Abbildung 5). Im Osten Mecklenburg-Vorpommerns sind gerade äußerst wenige Bildungsanbieter zu finden.

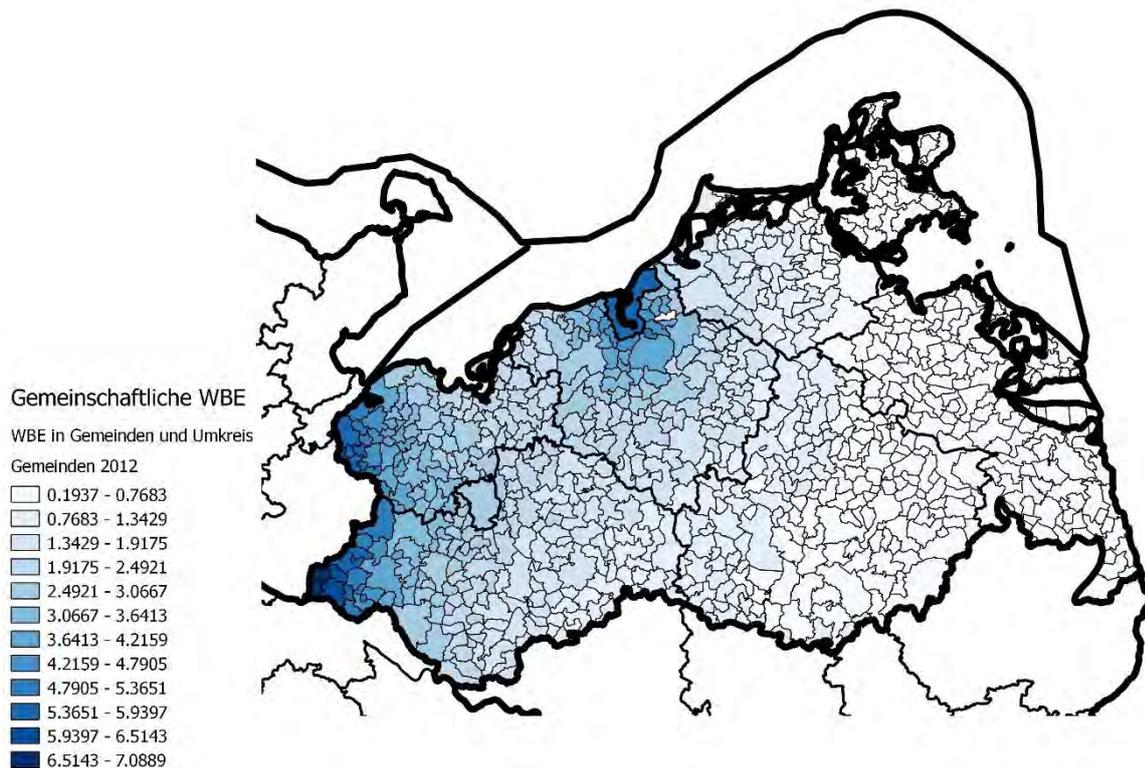


Abbildung 5: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (konfessionelle Einrichtungen und Einrichtungen des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben) in Mecklenburg-Vorpommern auf Gemeindeebene im Jahr 2012: Berechnet wurde die Zahl auf Grundlage der Daten der Verbundstatistik und eines Distanzgewichtes auf Basis des Mobilitätspanel; bei der Berechnung der Anzahl in einer Gemeinde wurden Anbieter aus dem Umland (sinkend mit steigendem räumlichen Abstand) miteinbezogen. (Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Verbundstatistik 2012, eigene Berechnung © GeoBasis-DE / BKG 2013)

Die Anzahl privat-kommerzieller Weiterbildungsanbieter und nicht kommerzieller Anbieter (konfessionell, Arbeit und Leben) variieren in den verschiedenen Regionen: In der Nähe größerer Städte (Hamburg, Lübeck, Rostock) profitieren umliegende Regionen von nahliegenden und erreichbaren Anbietern. Gleichzeitig ist ein starkes West-Ost bzw. Nord-Süd-Gefälle bei der Anzahl der Weiterbildungsanbieter festzustellen.

2.5 Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern und Regionen – betriebliche Weiterbildung

Bezüglich der Angebote von betrieblicher Weiterbildung ist es wichtig, sich die demografische Struktur der Beschäftigten und die Unternehmensstruktur in Mecklenburg-Vorpommern zu vergegenwärtigen. Der Anteil älterer Menschen (50+) an allen Beschäftigten lag in Mecklenburg-Vorpommern 2011 bei 32 Prozent, d.h. jede/r dritte Beschäftigte war 50 Jahre oder älter. Nach absoluten Zahlen betrachtet sind die meisten älteren Beschäftigten (über die Hälfte aller älteren Beschäftigten) in Mecklenburg-Vorpommern im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung tätig, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Bereich Handel/Reparatur. Mit steigender Betriebsgröße steigt auch die Häufigkeit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen (SÖSTRA, 2012, S. 26). Das IAB Betriebspanel konstatiert ebenfalls einen hohen Fachkräftebedarf für das Bundesland. 2013 wollten 33 Prozent der Betriebe Fachkräfte einstellen. Dabei hatten besonders die Branchen der personen-nahen Dienstleistungen, unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe einen hohen Fachkräftebedarf (und in diesen vorwiegend in Kleinstbetrieben).

Alternde Belegschaft und die Notwendigkeit in vielen Betrieben ältere Menschen zu beschäftigen, verweisen auf den Bedarf in Unternehmen, Rahmenbedingungen für ein „alters- und altersgerechtes“ Arbeiten umzusetzen. Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Strategien für den Erhalt von Fachwissen im Betrieb können Bestandteile dieser Rahmenbedingungen bilden.

Die betriebliche Weiterbildung wurde mit Hilfe von Daten des IAB Betriebspanel und des Unternehmensregisters (Basis 4 Mio. Betriebe) berechnet bzw. geschätzt. Die Grafik bildet einen Schätzwert ab, nach dem in Betrieben der Gemeinden Weiterbildung angeboten wird. Als Unternehmen mit betrieblicher Weiterbildung wurden in diesem Zusammenhang Betriebe mit internen Kursangeboten, Betriebe mit externen Weiterbildungskursen und Unternehmen mit Vorträgen/Konferenzen berücksichtigt. Auch in dieser Grafik zeigen sich zum einen die „strahlende“ Wirkung größerer Städte, deren hohe Zahl von betrieblicher Weiterbildung sich positiv auf umliegende Gemeinden auswirkt, und zum anderen die sehr geringen Möglichkeiten betrieblicher Weiterbildung im Osten des Bundeslandes (siehe Abbildung 6).

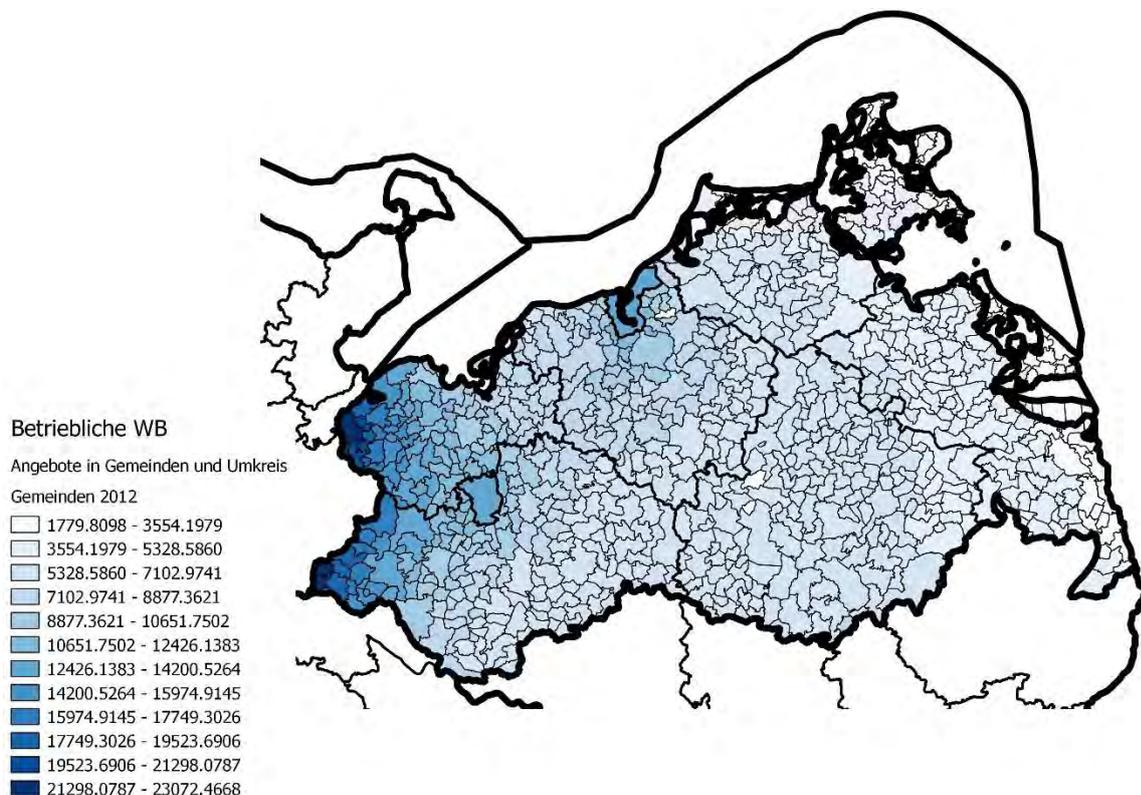


Abbildung 6: Dichte betriebliche Weiterbildungsangebote (Wahrscheinlichkeit) in Mecklenburg-Vorpommern auf Gemeindeebene in Jahr 2012): Berechnet wurde die Zahl auf Grundlage der Daten des IAB Betriebspanels, des Unternehmensregisters und eines Distanzgewichtes auf Basis des Mobilitätspanel, bei der Berechnung wurden Betriebe aus dem Umland (sinkend mit steigendem räumlichen Abstand) miteinbezogen. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2012, IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnung © GeoBasis-DE / BKG 2013)

Wird das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben betrachtet, so fällt weiter auf, dass die Anzahl der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten und Maßnahmen mit der Beschäf-

tigtenzahl steigt. Nur 46 Prozent der Kleinstbetriebe (bis maximal 9 Mitarbeitende) in Mecklenburg-Vorpommern führen Weiterbildungsmaßnahmen⁶ durch, während es bei den Großbetrieben 85 Prozent sind (Dahms et al., 2014, S. 63). Dies kann durch die eingeschränkten finanziellen und personellen Möglichkeiten kleinerer Betriebe erklärt werden. In den geführten Interviews mit Expert/inn/en wurde deutlich, dass es gerade in kleineren Betrieben zum einen an personellen Ressourcen fehlt, wenn es darum geht, wer für die Weiterbildung der Beschäftigten zuständig ist und wer diese organisatorisch in die Wege leitet. Zum anderen werden Weiterbildungskosten angeführt, für die Weiterbildung selbst und verursacht durch den Arbeitsausfall des Mitarbeitenden. Es ist wichtig, sich vor Augen zu führen, dass in Mecklenburg-Vorpommern jedoch rund 72 Prozent der Betriebe in die Kategorie der Kleinstbetriebe entfallen. In dieser Kategorie sind 22 Prozent der Beschäftigten tätig. 33 Prozent der Beschäftigten sind in Kleinbetrieben (10-49 Mitarbeitende), 29 Prozent in Mittelbetrieben (50-249 Mitarbeitende) und 16 Prozent in Großbetrieben (ab 250 Mitarbeitenden) tätig (ebd., S. 13). Auch zwischen Branchen gibt es zum Teil enorme Unterschiede in Bezug auf die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Gerade im Bereich Erziehung, Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen unterstützen rund 79 bzw. 83 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten, was laut Betriebspanel mit gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und gesetzlicher Förderung von Weiterbildung in Zusammenhang steht. Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern 2013 bei 54 Prozent und damit sogar leicht über dem Bundesdurchschnitt. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten liegt bei 36 Prozent und damit ebenfalls leicht über dem Bundesdurchschnitt (ebd., S. 63ff.).

Die oben genannten Zahlen gelten jedoch nur allgemein für Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmer/innen aller Altersgruppen. Über die Beteiligung von Älteren an solchen Maßnahmen ist leider nicht viel bekannt. Das IAB Betriebspanel von 2011 stellt jedoch fest, dass der Anteil der Betriebe, in denen Ältere beschäftigt sind und die Maßnahmen für Ältere durchführen (nicht nur Weiterbildung gilt als „Maßnahme“), in Mecklenburg-Vorpommern bei lediglich 13 Prozent liegt. Dies ist deutlich unter dem Schnitt von allen anderen Bundesländern von 18 Prozent. Konkret beziehen 7 Prozent der Betriebe Ältere in Weiterbildung mit ein, in 5 Prozent der Betriebe existieren altersgemischte Arbeitsgruppen, in 5 Prozent wird Altersteilzeit praktiziert, in nur 3 Prozent der Betriebe gibt es Gesundheitsförderung für Ältere und in nur 1 Prozent der Betriebe werden spezielle Weiterbildungen für Ältere angeboten. Altersgerechte Entwicklungsmöglichkeiten sind für ältere Arbeitnehmer/innen sehr ungleich verteilt. Ähnlich wie bei generellen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen steigt das Engagement von Betrieben für Maßnahmen für Ältere mit der Betriebsgröße. Größere Betriebe, die Ältere beschäftigen, führten 2011 zu 90 Prozent Maßnahmen für Ältere durch, während es bei Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten nur 6 Prozent waren (SÖSTRA, 2012, S. 32ff.). In kleineren Betrieben sind Entwicklungsmöglichkeiten für Ältere daher sehr spärlich gesät.

⁶ Als Weiterbildung wird im IAB Betriebspanel ausschließlich formal-organisierte betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird.

Betriebliche Weiterbildungsangebote sind primär in der Nähe größerer Städte (Hamburg, Lübeck, Rostock) vorhanden bzw. profitieren umliegende Regionen von nahliegenden und erreichbaren Angeboten. Es ist ein starkes West-Ost bzw. Nord-Süd-Gefälle bei der betrieblichen Weiterbildung festzustellen. Die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere sind auch in den Unternehmen sehr ungleich verteilt und meist abhängig von der Unternehmensgröße und Branche.

2.6 Veränderung der Altersstruktur von Teilnehmenden der Weiterbildung am Beispiel der Volkshochschule

Die demografischen Veränderungen in Mecklenburg-Vorpommern haben auch Einfluss auf die Teilnehmerstruktur bzw. Altersstruktur von Teilnehmenden bei Weiterbildungsangeboten. Dies soll im Folgenden am Beispiel der Volkshochschulen verdeutlicht werden.

Sind im Jahr 2003 im Bundesdurchschnitt 21 Prozent der Teilnehmenden an VHS-Kursen⁷ zwischen 50 und 64 Jahren und knapp 9 Prozent 65 Jahre oder älter, so wächst deren Anteil bis 2013 auf 26 Prozent (50- bis 64-Jährigen) und 15 Prozent (Gruppe 65+). In Mecklenburg-Vorpommern liegt der Prozentsatz der älteren Teilnehmenden in den gleichen Jahren im Vergleich zum Bundesschnitt wesentlich höher (siehe Abbildung 7).

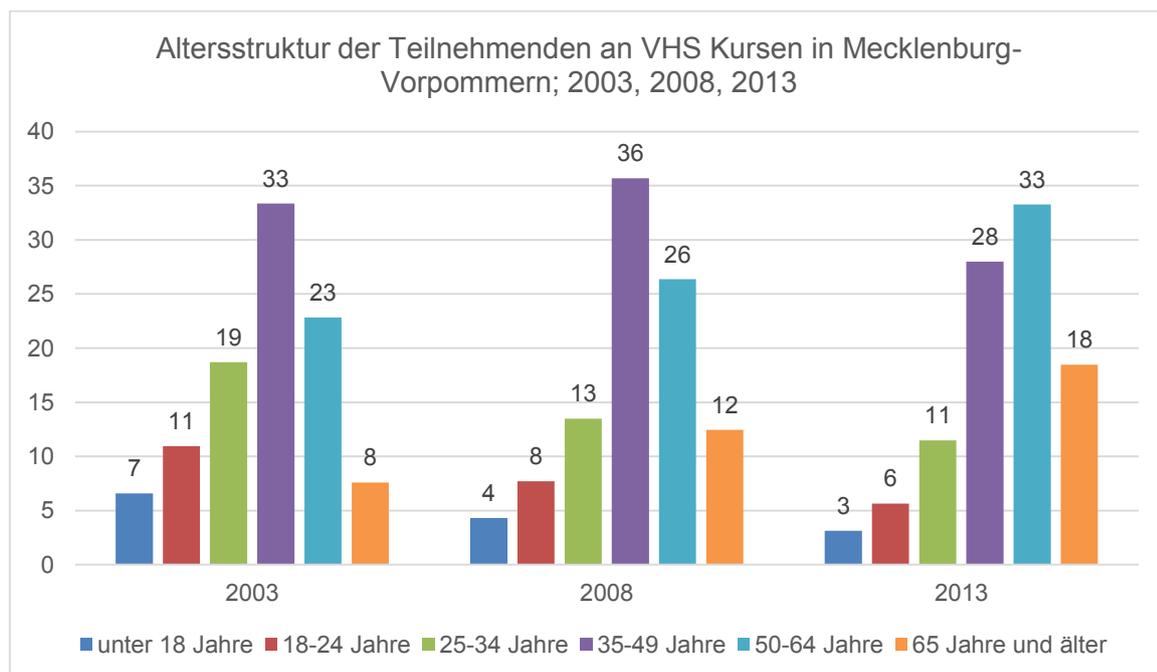


Abbildung 7: Altersstruktur der Teilnehmenden an VHS-Kursen und Lehrgängen in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2003, 2008, 2013. (Quelle: eigene Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik)

Auch hier ist jedoch eine Zunahme des Anteils älterer Teilnehmender an VHS-Kursen zu sehen: bei den 50- bis 64-Jährigen von 23 Prozent im Jahr 2003 auf 33 Prozent im Jahr 2013 und bei der Gruppe 65+ sogar von 8 Prozent auf 18 Prozent. Damit sind im Jahr 2013 in Mecklenburg-Vorpommern über die Hälfte der Teilnehmenden an VHS-Kursen 50 Jahre oder älter. In absoluten Zahlen steigen bei den 50- bis 64-Jährigen die Belegungszahlen von VHS-

⁷ Weiterbildungskurse stellen den größten Anteil an Weiterbildungsveranstaltungen der VHS. Jedoch gibt es neben Kursen auch noch weitere Angebote dieser Einrichtung, die bei den folgenden Berechnungen jedoch nicht berücksichtigt werden.

Kursen von 11.149 im Jahr 2003 auf 14.523 im Jahr 2013 und bei der Gruppe 65+ von 3.703 im Jahr 2003 auf 8.066 Kursbelegungen.

Auch in den beiden Lupenregionen sind diese Veränderungen sichtbar. In Ludwigslust-Parchim steigt der Anteil der 50- bis 64-Jährigen an VHS-Kursen von 25 Prozent im Jahr 2003 auf 36 Prozent im Jahr 2013 (siehe Abbildung 8). Der Anteil der Personen, die 65 Jahre oder älter sind, steigt sogar von 7 Prozent im Jahr 2003 auf rund 20 Prozent im Jahr 2013. Insgesamt sind damit rund 56 Prozent der Teilnehmenden an Kursen im Landkreis 50 Jahre oder älter, ein Wert, der sich noch über dem Landesdurchschnitt befindet.

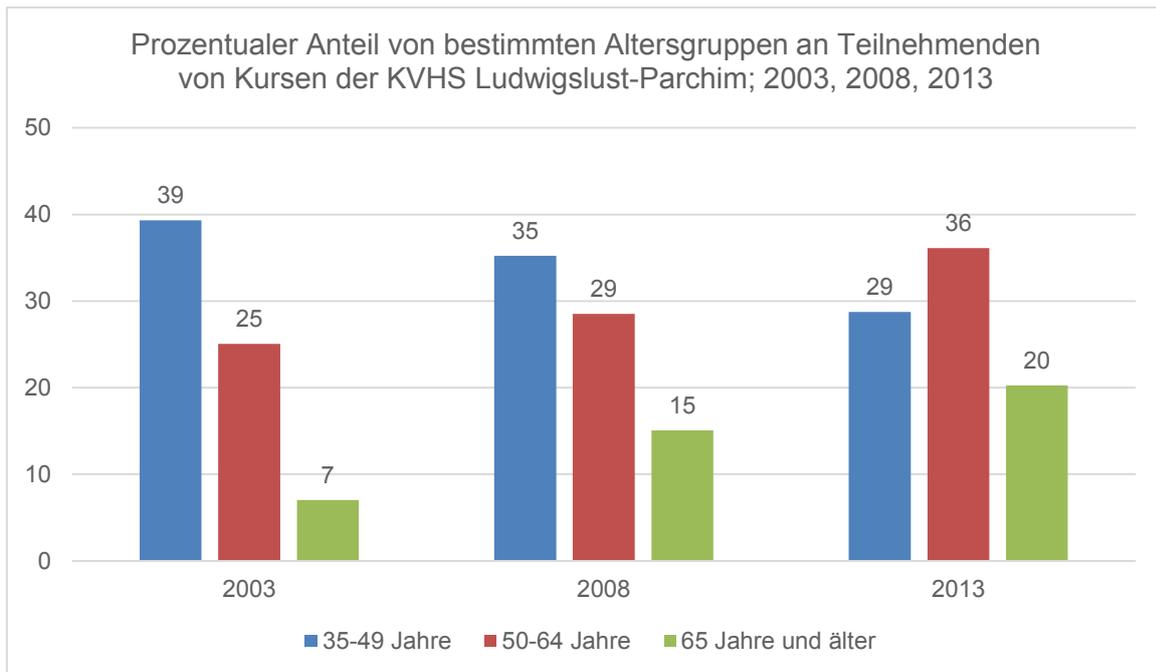


Abbildung 8: Prozentualer Anteil von drei Altersgruppen (35-49 Jahre, 50-64 Jahre und 65+) an Teilnehmenden von VHS-Kursen und Lehrgängen der KVHS Ludwigslust-Parchim in den Jahren 2003, 2008 und 2013. (Quelle: eigene Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik: Daten für 2003 und 2008 sind aus den Daten der VHS des Landkreises Parchim und der KVHS Ludwigslust zusammengerechnet worden; für 2013 wurden Daten der KVHS Ludwigslust-Parchim verwendet.)

In Vorpommern-Greifswald ist der Anteil der Älteren (43 % der Gruppe 50+) generell etwas kleiner als in Ludwigslust-Parchim (siehe Abbildung 9). Dennoch steigen der Anteil der 50- bis 64-Jährigen von 17 Prozent im Jahr 2003 auf 31 Prozent im Jahr 2013, und der Anteil der Gruppe 65+ von 6 Prozent (2003) auf 12 Prozent im Jahr 2013.

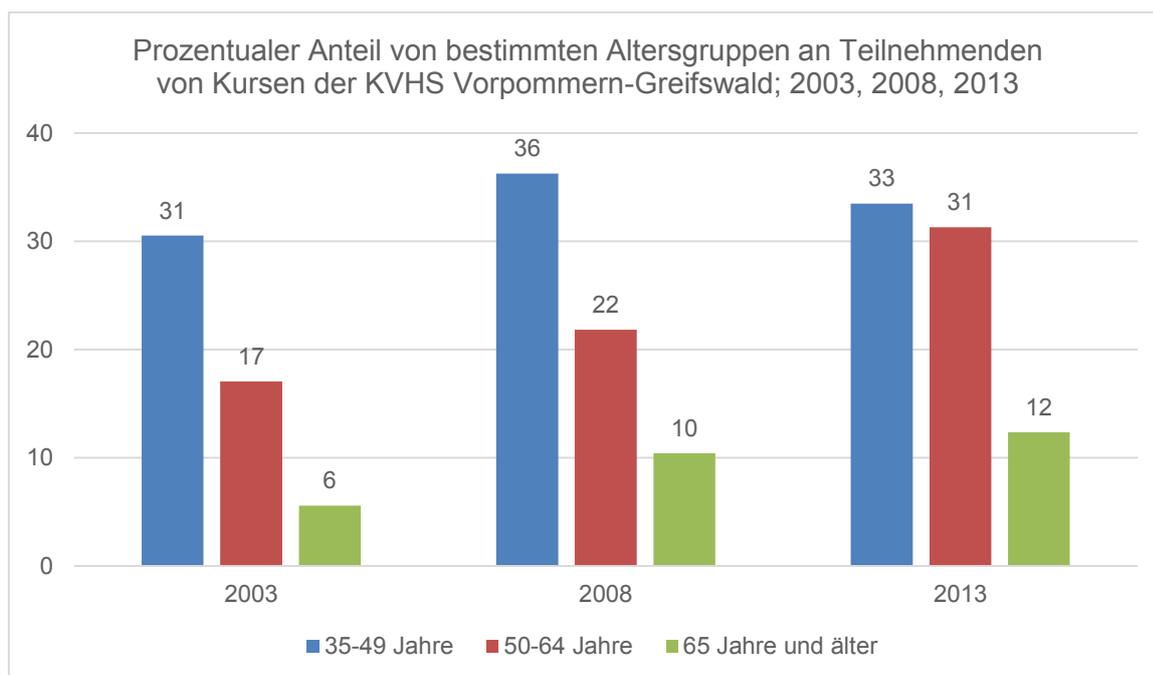


Abbildung 9: Prozentualer Anteil von drei Altersgruppen (35-49 Jahre, 50-64 Jahre und 65+) an Teilnehmenden von VHS-Kursen und Lehrgängen der KVHS Vorpommern-Greifswald in den Jahren 2003, 2008 und 2013. (Quelle: eigene Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik: Daten für 2003 berechnet aus den Daten der VHS der Hansestadt Greifswald, KVHS Uecker-Randow und KVHS Ostvorpommern, Daten für 2003 und 2008 berechnet aus Daten der VHS der Hansestadt Greifswald, KVHS Uecker-Randow, KVHS Ostvorpommern, für 2013 wurden Daten der KVHS Vorpommern-Greifswald verwendet.)

Ältere (50+) interessieren sich beim VHS Weiterbildungsangebot in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2013 besonders für Kurse der Programmbereiche Gesundheit, Sprachen sowie Kultur und Gestalten (eigene Berechnungen mit Daten der VHS Statistik, siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Belegung von Kursen nach Programmbereichen an VHS in Mecklenburg-Vorpommern 2013 bei der Gruppe 50+. (Quelle: eigene Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik)

Gesellschaft, Politik & Umwelt	Kultur & Gestalten	Gesundheit	Sprachen	Arbeit & Beruf	Grundbildung & Schulabschlüsse
4,26 %	16,74 %	38,65 %	28,18 %	11,92 %	0,24 %

2.7 Zusammenfassung

In großen Teilen Mecklenburg-Vorpommerns ist die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen leicht fallend; wird das ganze Bundesgebiet betrachtet, stieg die Beteiligung Älterer in den letzten Jahren. Auch kommt dem informellen Lernen bei Älteren eine bedeutende Rolle zu. Sowohl betriebliche Weiterbildungsangebote, als auch die Anzahl privat-kommerzieller Weiterbildungsanbieter und nicht kommerzieller Anbieter (konfessionell, Arbeit und Leben) sind innerhalb des Bundeslands sehr unterschiedlich ausgeprägt. In der Nähe größerer Städte, wie Hamburg, Lübeck und Rostock profitieren umliegende Regionen von nahliegenden und erreichbaren Angeboten. Gleichzeitig und zum Teil dadurch bedingt, kommt es zu einem starken West-Ost bzw. Nord-Süd-Gefälle, was Anbieter und Angebote der Weiterbildung betrifft. Insbesondere der Osten des Bundeslandes verfügt nur über eine sehr geringe Versorgung im

Bereich der Weiterbildung. Angebote speziell für Ältere sind im Bereich der betrieblichen Weiterbildung kaum zu finden, was jedoch auf den großen Anteil kleiner Betriebe im Bundesland zurückgeführt werden kann, denen personelle und finanzielle Mittel für die Weiterbildung älterer Beschäftigter fehlen. Am Beispiel der VHS zeigt sich, dass sich die Altersstruktur von Teilnehmenden in den letzten Jahren verschoben hat; über 50 Prozent der Teilnehmenden an VHS-Kursen in Mecklenburg-Vorpommern sind im Jahr 2013 50 Jahre oder älter. Im Landkreis Ludwigslust-Parchim liegt dieser Anteil mit 56 Prozent sogar noch höher.

3. Gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen der Weiterbildung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen die für die Förderung der Weiterbildung von Älteren im Land Mecklenburg-Vorpommern (im Folgenden zumeist abgekürzt als „MV“) aktuell zentralen gesetzlichen Regelungen und Programme. Angesichts der verteilten Zuständigkeiten für Weiterbildung in Deutschland wurden Bestimmungen und Förderlinien sowohl des Landes als auch des Bundes herangezogen, bei denen das Land über mehr oder weniger große (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten in der Konzeption und/oder der Umsetzung verfügt. Berücksichtigt ist zudem, dass der Weiterbildung wichtige Funktionen für unterschiedliche individuelle Bedürfnisse sowie gesellschaftliche Bedarfe zugeschrieben werden. Letzteres findet seinen Niederschlag u.a. darin, dass Weiterbildung Gegenstand verschiedener Politikfelder ist.

Zunächst werden die aktuell für das Thema „Bildung und Ältere“ einschlägigen rechtlichen Rahmenbedingungen und Förderprogramme des Landes vorgestellt, im Anschluss relevante Regelungen auf Bundesebene. Soweit dazu jeweils Aussagen im Rahmen der Expertise befragter Expert/inn/en in Einzelinterviews oder bei den Workshops in den Lupenregionen vorliegen, wurden diese berücksichtigt. Die Darstellung orientiert sich an maßgeblichen Politikfeldern; Bezüge zu den für die Expertise zentralen Zielgruppen Älterer (50+; im Übergang; Nacherwerbsphase) sind jeweils integriert.

3.1. Bedingungen auf Landesebene

Wie eingangs erwähnt ist auch in MV Weiterbildung und somit im Prinzip auch Weiterbildung Älterer Gegenstand mehrerer Politikfelder, was sich u.a. in der Verteilung entsprechender Zuständigkeiten auf verschiedene Ressorts der Landesregierung niederschlägt. Gleichwohl existiert mit der ressortübergreifenden Strategie der Landesregierung zur Gestaltung des demografischen Wandels ein gemeinsamer Handlungsrahmen, in dem auch Aktivitäten im Handlungsfeld „Bildung und Ältere“ verortet sind (Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern, 2011).

3.1.1 Förderung Älterer im Kontext von Weiterbildungspolitik

Gesetz zur Förderung der Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern

Die Förderung der Entwicklung eines pluralen und flächendeckenden Weiterbildungsangebots ist in MV - wie in anderen Bundesländern - als öffentliche Aufgabe anerkannt ebenso wie die Unterstützung der individuellen Weiterbildungsbereitschaft. Zentrale gesetzliche Grundlage dafür ist das Gesetz zur Förderung der Weiterbildung in MV (Weiterbildungsförderungsgesetz – WBFöG M-V) vom 20.05.2011.

Nach diesem Gesetz dient Weiterbildung der Verwirklichung des Rechts auf Bildung und steht allen Menschen im Land offen. Sie umfasst gleichrangig die Bereiche allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung. Zu den Einrichtungen im Sinne des WBFöG gehören Anbieter mit und ohne Sitz in MV in öffentlicher und freier Trägerschaft mit Ausnahme von Einrichtungen betrieblicher Weiterbildung und freizeitorientierten Bildungsstätten. Um Fördermittel des Landes im Bereich der Weiterbildung beantragen und in Anspruch nehmen zu können, benötigen Einrichtungen die, an die Erfüllung bestimmter Qualitätskriterien geknüpfte, staatliche Anerkennung (siehe Kapitel 5). Nach Auskunft des zuständigen Referats im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV betragen in den letzten Jahren die Zuwendungen nach dem WBFöG insgesamt ca. 4,2 Mio. € pro Jahr.

Das Gesetz schreibt den Landkreisen und kreisfreien Städten die Einrichtung und Unterhaltung von anerkannten Weiterbildungseinrichtungen, in der Regel Volkshochschulen (VHS), als Pflichtaufgabe vor. Die Mittel nach dem WBFöG dienen demnach der Sicherstellung der Weiterbildungsgrundversorgung im Land. Nach der Kreisgebietsreform im Jahr 2011 hat sich die Zahl auf insgesamt acht VHS in MV reduziert⁸. Die Zuwendungen an die VHS für das Jahr 2014 betragen 1,93 Mio. € inkl. Zuwendungen auf Basis des Schulgesetzes für schulabschlussbezogene Bildung auf dem Zweiten Bildungsweg sowie für Alphabetisierung und kompensatorische Grundbildung.⁹

Die weiteren zentralen Säulen der VHS-Finanzierung bilden die öffentlichen Zuschüsse der Kommunen und Landkreise als Träger der Pflichtaufgabe sowie Teilnahmeentgelte. Den aktuellsten Daten der VHS-Statistik des DIE zufolge hatten die Kommunen/Landkreise 2013 einen Anteil an der Gesamtfinanzierung der VHS in MV von 36,1 Prozent; aus Teilnahmeentgelten stammten 31,4 Prozent der Einnahmen und aus Zuschüssen des Landes 23,4 Prozent¹⁰ (Quelle: eigene Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik).

Nähere Bestimmungen zur VHS-Förderung enthält die „Richtlinie für die Förderung der Weiterbildungsgrundversorgung an Volkshochschulen“ vom 12.06.2012, deren Förderprinzipien sich mit denen anderer Ländergesetze zur Erwachsenen-/Weiterbildung in Deutschland decken (Ambos, Pehl & Weilend, 2013, S. 68-87). Die jährliche Bezuschussung der VHS in MV erfolgt als Projektförderung (Festbetragsfinanzierung). Ein Grundbetrag in Höhe von 1 € je Einwohner/in wird gewährt, sofern je 35.000 Einwohner/innen 2.400 förderfähige Unterrichtsstunden durchgeführt werden; bei Nicht-Erreichung dieses Solls erfolgt eine anteilige Förderung. Hinzu kommt der Zusatzbetrag gemäß durchgeführter Unterrichtsstunden im Bereich Alphabetisierung/Grundbildung/Schulabschlüsse, der sich nach dem Anteil an allen von VHS durchgeführten Unterrichtsstunden in diesem Bereich bemisst. Bezugszeitraum ist jeweils das Vorvorjahr. Inhalte förderfähiger bzw. nicht förderfähiger Weiterbildungsveranstaltungen nach dem WBFöG definiert eine „Positiv-Negativ-Liste“.¹¹ Ältere oder Senior/innen als besondere Zielgruppe werden in diesem Zusammenhang nicht explizit aufgeführt. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl an förderfähigen Veranstaltungen soll mindestens zehn Personen erreichen; bei Nicht-Erreichung dieses Solls erfolgt eine anteilige Förderung.

Außer den VHS werden aktuell mit WBFöG-Mitteln und nach Maßgabe des Haushalts auch drei anerkannte Einrichtungen mit überregionaler Bedeutung und Beherbergungsbetrieb gefördert (§ 9,1 WBFöG)¹², wobei die berufliche Weiterbildung außerhalb des Fördergegenstands steht (LAGuS MV, 2014). Dazu wurden 2014 ca. 280.000 € eingesetzt. Weitere Mittel in Höhe von knapp 1,7 Mio. € standen für die Förderung von Projekten von Einrichtungen in freier Trägerschaft (gemäß § 9,3 WBFöG) zur Verfügung. Hinzu kommen faktisch noch Fördermittel der Landeszentrale für politische Bildung (s.u.). Unter der Maßgabe, dass die Einrichtungen in mind. 20 Wochen im Jahr mind. 900 Unterrichtsstunden in der allgemeinen und politischen Weiterbildung durchführen, können Zuwendungen als Projektförderung und Anteilfinanzierung in Form eines Zuschusses zu Personal- und Sachausgaben gewährt werden.

⁸ Davon sechs VHS in den neu zugeschnittenen Landkreisen und zwei VHS in den kreisfreien Städten Rostock und Schwerin.

⁹ Hinzu kommen WBFöG-Mittel für den VHS-Landesverband sowie in geringem Umfang Projektmittel.

¹⁰ Die restlichen 9,1 Prozent waren „andere“ Einnahmen.

¹¹ Dieser Katalog wurde nach Informationen aus dem zuständigen Ministerium im Frühjahr 2015 in Abstimmung mit den Volkshochschulen und deren Landesverband weiter konkretisiert, um insbesondere für die Verwendungsnachweisung die Transparenz über förderfähige bzw. nicht förderfähige Weiterbildungsveranstaltungen zu verbessern.

¹² Dabei handelt es sich um das Edith-Stein-Haus in Parchim, die Europäische Akademie in Waren und die Heimvolkshochschule in Lubmin.

Eine Besonderheit im Kanon der Ländergesetze zur Erwachsenen-/Weiterbildung stellt die Verankerung einer vom Land unterhaltenen Weiterbildungsdatenbank¹³ zur trägerneutralen und unabhängigen Weiterbildungsinformation und -beratung im WBFöG dar. Die anerkannten Einrichtungen sind gehalten, hier gemäß der zugrunde liegenden Qualitätskriterien Informationen über ihre Angebote zu veröffentlichen (siehe Kapitel 5).

Nach den vorliegenden Erfahrungsberichten, v.a. von VHS und nach WBFöG geförderten Einrichtungen in den Lupenregionen, erweisen sich die aktuellen Förderbedingungen in verschiedener Hinsicht als hinderlich für die Erhöhung des Weiterbildungsangebots für Ältere bzw. der Weiterbildungsbeteiligung von Älteren:

- Demnach hätte die Zusammenlegung der VHS im Zuge der Kreisgebietsreform die Vergrößerung der Zuständigkeitsbereiche in der Fläche und Einschränkungen für die Wahrnehmung originär pädagogischer Planungsaufgaben mit sich gebracht, u.a. durch längere Fahrzeiten zur Betreuung der Außenstellen.
- Um als förderfähig anerkannt zu werden, müssten VHS-Veranstaltungen durch Titel und Beschreibung in den Programmen eindeutig als Bildungsveranstaltungen erkennbar sein. Ältere würden sich erfahrungsgemäß eher durch niederschwellige Angebote (z.B. im Bereich Bewegung oder Singen) angesprochen fühlen, bei denen die Bildungsintention nicht in den Vordergrund gerückt und gleich ersichtlich ist. Solche Angebote seien nach der seit 2012 geltenden Richtlinie nicht (mehr) förderfähig. Die Durchsetzung höherer Teilnahmegebühren zur Aufrechterhaltung solcher Angebote würde sich als schwierig bzw. unrealistisch erweisen.
- Derzeit seien (niederschwellige) spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere an VHS faktisch als freiwillige Aufgabe der Kommunen und Landkreise als Träger zu betrachten. Deren Handlungsspielräume für die Wahrnehmung freiwilliger Aufgaben seien aber sehr unterschiedlich. Mit Blick auf die VHS, die mit ihren durchgeführten förderfähigen Unterrichtsstunden unter dem Soll der Grundversorgung (s.o.) blieben¹⁴, hätten die Kommunen bzw. Landkreise zudem prioritär Interesse daran, das Volumen förderfähiger Unterrichtsstunden zu steigern, um die mögliche Höchsförderung seitens des Landes zu erreichen.
- Als problematisch würde sich zudem in sehr dünn besiedelten Regionen die durchschnittliche Mindestteilnehmerzahl erweisen. Häufig würden Veranstaltungen, zu denen sich deutlich weniger als zehn Personen angemeldet haben, abgesagt.
- Nachteilig für die Angebotsentwicklung in den Heimvolkshochschulen sei, dass in der Praxis nur Veranstaltungen mit mindestens einer Übernachtung als förderfähig berücksichtigt würden.

- Angeraten erscheint die Verbesserung der Datenlage zur Teilnahme Älterer an den Veranstaltungen der gemäß WBFöG anerkannten und geförderten Einrichtungen. Bisher ist hierzu lediglich die vom DIE betreute VHS-Statistik aussagekräftig.

- Empfohlen wird die Überprüfung der maßgeblichen Förderbedingungen des WBFöG („Positiv-Negativ-Liste“) mit Blick auf eine indirekte oder mittelbare Diskriminierung von Themen mit besonderer Relevanz für die Bildung Älterer bzw. die Gewinnung Älterer für Weiterbildung.

¹³ BILDUNGSNETZ M-V, abgerufen von www.weiterbildung-mv.de (10.09.2015).

¹⁴ Dies betraf 2014 vier der sechs VHS in Trägerschaft der Landkreise in unterschiedlichem Maße.

- Geprüft werden sollte aus Sicht der Autoren die Absenkung der durchschnittlichen Mindestteilnehmerzahl für Veranstaltungen in ländlichen und besonders dünn besiedelten Gebieten.

Förderung der politischen Bildung durch die Landeszentrale für politische Bildung

Politische Bildung in MV zu betreiben und zu fördern ist zentrale Aufgabe der Landeszentrale für politische Bildung (LpB), die dem Geschäftsbereich des Bildungsministeriums zugeordnet ist.¹⁵ Übergeordnete Ziele sind die Festigung und Verbreitung des demokratischen Gedankens, die Vertiefung politischen Problembewusstseins und die Befähigung zur politischen Mitgestaltung der Gesellschaft. Dies geschieht durch eigene Veranstaltungen, die Publikation von Materialien und die Unterstützung von Einrichtungen der politischen Bildung. Letzteres geschieht u.a. mittels der Förderung von Projekten und Maßnahmen (1) zur Stärkung der politischen Urteilsfähigkeit, (2) im Bereich Gedenkstättenarbeit und (3) zur Stärkung von Demokratie und Toleranz.

Für die Förderung solcher Projekte stehen der LpB pro Jahr ca. 390.000 € zur Verfügung. Hinzukommen 661.000 € für die Förderung der politischen Weiterbildung bei Einrichtungen in freier Trägerschaft (gemäß WBFöG § 9, 3). Nach Auskunft der LpB sind unter den Projektnehmern diverse Träger, die im Schwerpunkt Bildungsarbeit mit Älteren betreiben bzw. hohe Anteile von Älteren unter den Teilnehmenden von Bildungsveranstaltungen aufweisen. Konkrete Daten zur Teilnehmerstruktur der von der LpB geförderten Projekte werden nicht erfasst und vorgehalten. Erfahrungsgemäß ist aber eine hohe Beteiligung Älterer, v.a. in der Nacherwerbsphase, zu verzeichnen. Dies gilt auch explizit für das aktuelle Projekt „DemokratieLaden Anklam“¹⁶.

Vorgeschlagen wird zunächst die Erhebung hinreichend aussagekräftiger Daten zur Erreichung von Älteren durch Maßnahmen und Projekte, die von der Landeszentrale für politische Bildung gefördert werden, als Grundlage für die Ableitung von evtl. Handlungsbedarfen und Empfehlungen.

Bildungsfreistellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern

Wie einige andere Bundesländer auch unterstützt MV speziell die Weiterbildung von Beschäftigten und somit im Grundsatz auch von älteren Beschäftigten der Zielgruppe 50+ auf Basis eines Bildungsfreistellungsgesetzes (Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz - BfG M-V, vom 13.12.2013)). Pro Kalenderjahr haben Beschäftigte einen Anspruch auf eine Freistellung für fünf Arbeitstage zum Zwecke der Teilnahme an einer anerkannten Weiterbildungsveranstaltung unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts. Anerkannt werden Veranstaltungen von Einrichtungen, die nach dem WBFöG (s.o.) anerkannt oder zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz sind, im Bereich der beruflichen und politischen Weiterbildung sowie Qualifizierungen für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

¹⁵ Hierzu und zum Folgenden siehe: www.lpb-mv.de (10.09.2015).

¹⁶ www.demokratieladen.de (10.09.2015).

Eine Besonderheit im Vergleich zu Bildungsfreistellungsgesetzen anderer Länder stellt der Erstattungsanspruch der Arbeitgeber für das fortzuzahlende Arbeitsentgelt dar (BfG § 16)¹⁷: Demnach können Arbeitgeber pro Tag der Freistellung eines Beschäftigten einen Pauschalbetrag beantragen.¹⁸ Im Jahr 2014 standen dafür nach Auskunft des Referats im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV 188.400 € zur Verfügung.

Laut der unveröffentlichten Ergebnisse der Evaluierung des BfG sind im Jahr 2014 von der zuständigen Stelle (LAGuS) 46 Maßnahmen in den Bereichen politische Weiterbildung und Qualifizierung für ein Ehrenamt anerkannt worden; im Bereich der beruflichen Weiterbildung waren es 920. Mit Blick auf die vergleichsweise geringe Zahl der Veranstaltungen der politischen Bildung wird vermutet, dass die Mindestdauer von drei Tagen ein Hemmnis v.a. für kleine Anbieter darstellt (ebd.; in etlichen anderen Ländern beträgt die Mindestdauer dagegen nur einen Tag¹⁹).

Zur Gesamtzahl der Bildungsfreistellungen und zur Altersstruktur der freigestellten Beschäftigten im Jahr 2014 liegen keine Daten vor, da lediglich die Anträge und Bewilligungen zur Erstattung des Arbeitsentgelts erfasst werden. Es ist – vergleichbar der Situation in anderen Bundesländern – aber von einer eher geringen Reichweite in MV insgesamt und unter älteren Beschäftigten auszugehen.²⁰

Bezogen auf die bewilligten Anträge wurden 2014 313 Personen gemäß BfG freigestellt, die meisten davon für berufliche Weiterbildung (263). Für politische Weiterbildung waren es 41 Beschäftigte und für eine Qualifizierung für ein Ehrenamt lediglich neun (ebd.). Erhoben wird Größe und Tätigkeitsfeld der Unternehmen. Dabei zeigt sich, dass gut zwei Drittel der Freigestellten aus mittleren und großen Unternehmen kamen und ein Drittel aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)²¹; dominierende Branchen waren der Bereich Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen (142 Fälle) und mit Abstand das verarbeitende Gewerbe (50 Fälle) (ebd.). Das Volumen der Erstattungen belief sich auf insgesamt 86.075 €, davon 61.435 € im Bereich berufliche Weiterbildung (Landtag MV, 2015, S. 2). Bisher bei weitem nicht ausgeschöpft wurden nach Angaben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur die Haushaltsmittel für die Erstattung im Bereich politischen und ehrenamtlichen Weiterbildung (Ansatz: 125.600 € von insgesamt 188.400 €).

Die Anzahl der abgelehnten Anträge belief sich auf insgesamt 386, davon lediglich neun für den Bereich der politischen und sechs für die „ehrenamtliche“ Weiterbildung. Anträge auf Erstattung für Freistellungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung wurden in erster Linie wegen erschöpfter Haushaltsmittel abgelehnt.

¹⁷ Eine vergleichbare Regelung gibt es nur noch Rheinland-Pfalz, wo private Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten im Falle der Freistellung einer/eines Beschäftigten auf Antrag einen finanziellen Ausgleich für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts vom Land erhalten können (Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz - BFG) vom 30. März 1993; § 8).

¹⁸ Für den Fall der Teilnahme des/der Beschäftigten an politischer Weiterbildung oder einer Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeit beträgt diese Pauschale 110 €, für die Freistellung zur beruflichen Weiterbildung 55 €. Die Gesamtsumme für die Erstattungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist auf max. ein Drittel der vorgesehenen Haushaltsmittel begrenzt, danach entfällt der Erstattungsanspruch (BfG M-V § 16).

¹⁹ Dies gilt z.B. in Brandenburg, Bremen und Schleswig-Holstein.

²⁰ Die Quoten der Inanspruchnahme durch die Anspruchsberechtigten variieren aufgrund der unterschiedlichen Regelungen in den Ländern zwischen 0,4 Prozent (Sachsen-Anhalt 2008 – 2011; Landtag Sachsen-Anhalt, 2012, S. 11) und 2,0 Prozent (Rheinland-Pfalz 2011/2012; Landtag Rheinland-Pfalz, 2013, S. 4 sowie Deutscher Bundestag, 2011).

²¹ Gemessen an Beschäftigtenzahl und Umsatz (ebd.).

- Zunächst ist die Datenlage über die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung insgesamt und zur Beteiligung Älterer zu verbessern.

- Zur Erhöhung der Inanspruchnahme scheint es geboten, die Werbung für die Bildungsfreistellung und die Erstattungsmöglichkeiten zu verstärken, insbesondere mit Blick auf Beschäftigte und ältere Beschäftigte in KMU.

3.1.2 Förderung der Weiterbildung älterer Beschäftigter in Unternehmen im Kontext von Arbeitsmarktpolitik

Als zentrales Ziel der Arbeitsmarktpolitik des Landes MV kann die Sicherung des Fachkräftebedarfs betrachtet werden, was Erhalt und Erschließung verfügbarer bzw. bisher nicht hinreichend genutzter Potenziale - u.a. von Älteren – einschließt. Dies schlägt sich u.a. in einem „Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern“ der Landesregierung mit den Sozialpartnern, den Kammern und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit (BA) nieder, dessen Vereinbarung von 2011 derzeit die Grundlage gemeinsamen Handelns in der Arbeitsmarktpolitik darstellt.

Maßnahmen des Landes, die unmittelbar oder mittelbar diesem Ziel dienen, werden primär aus EU-Strukturfonds finanziert. Für den Bereich „Investitionen in Humanressourcen“ und berufliche Weiterbildung im engeren Sinne ist der Europäische Sozialfonds (ESF) relevant (Prioritätsachse C) (Operationelles Programm ESF Mecklenburg-Vorpommern 2014 - 2020).

Mit dem Ziel, die Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen zu unterstützen und unter Verweis u.a. auf den demografischen Wandel fördert MV mit Hilfe von ESF-Mitteln seit 2008 explizit berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in Unternehmen mit zumindest einer Betriebsstätte im Land. Gemäß der aktuellen „Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen im Wandel“ vom 21.4.2015²² soll Weiterbildung noch besser als zuvor am konkreten Bedarf der Unternehmen ausgerichtet werden.

Fördergegenstand sind zum einen Weiterbildungs-„Projekte“, die mittels beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen Potenziale einzelner Zielgruppen für die Fachkräftesicherung erschließen und entwickeln sollen. Als explizites Beispiel einer solchen Zielgruppe genannt werden ältere Arbeitnehmer/innen. Zuwendungsempfänger sind hierbei nicht direkt die Unternehmen, sondern anerkannte Weiterbildungsträger.

Zum anderen wird ein „Bildungsscheck für Unternehmen“ gefördert. Demnach können auf Antrag von Unternehmen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die von einer nach dem WBFöG anerkannten Weiterbildungseinrichtung durchgeführt werden müssen (s.o.), bis zu einer bestimmten Höhe (aktuell max. 75 % bzw. 3.000 €) bezuschusst werden. Die Ausstellung der Bildungsschecks erfolgt teilnehmer- und maßnahmenbezogen.

Ein derartiges nachfrageorientiertes Förderinstrument wurde auch in anderen Bundesländern (z.B. Brandenburg, Hessen, NRW) eingeführt, allerdings (auch) mit der Variante des individuellen Zugangs von Beschäftigten zu der Förderung (Dohmen, 2014, S. 138-143). Der individu-

²² In dieser Richtlinie sind faktisch zwei Förderinstrumente (Bildungsscheck und Weiterbildungsprojekte) zusammengeführt worden, für die zuvor seit 2008 jeweils eigene Richtlinien galten („Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ vom 08.12.2008 sowie „Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung in Unternehmen“ vom 8.12.2008, und IfS, 2012, S. 10f.).

elle Zugang entspricht der Praxis der Mehrheit der Bundesländer mit einem solchen Instrument; der alleinige Zugang über Betriebe (KMU) stellt eine Ausnahme dar. Vereinzelt sind beide Zugänge möglich (Haberzeth & Kulmus, 2013, S. 45). In NRW, wo dieses Modell existiert, zeigen Ergebnisse des Monitorings, dass die Ausgabe von Bildungsschecks in den letzten Jahren mehrheitlich über den individuellen Zugang erfolgt ist. Ältere wurden leicht überproportional über den betrieblichen Zugang erreicht, Frauen dagegen deutlich häufiger über den individuellen Zugang (u.a. Statistik der G.I.B. mbH, 2015, 2014, 2013; Muth 2011).

Sowohl die Weiterbildungs-Projekte als auch der Bildungsscheck für Unternehmen in MV wurden im Rahmen des ESF-Monitoring in der Förderperiode 2007 – 2013 evaluiert (IfS, 2012). Die Auswertungen zur Altersstruktur der teilnehmenden Beschäftigten zeigen (ebd., S. 28)²³, dass der Anteil der Altersgruppe 50+, die zwischen 2008 und November 2011 in eine ESF-geförderte Qualifizierung eingetreten waren, bei insgesamt 26,5 Prozent lag. Im Vergleich zum Anteil dieser Altersgruppe an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MV²⁴ erwies sich insbesondere der Bildungsscheck als erfolgreiches Instrument zur Erreichung Älterer; hier lag der Anteil der Gruppe 50+ bei 30,0 Prozent (Weiterbildungsprojekte: 20,7 %). Dies wurde (explizit für die Altersgruppe 55+) von den Autoren auch auf die hohe Bedeutung der Qualifizierungen im Verkehrsbereich (v.a. Busfahrer/innen; ebd., S. 33) zurückgeführt, in dem vergleichsweise viele Ältere erreicht wurden.

Als ergänzendes Angebot zur Weiterbildungsförderung besteht seit 2006 bei der Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA) für Unternehmen die Möglichkeit einer Weiterbildungsberatung zur Unterstützung der Personalentwicklung und der Anpassung der Qualifikationen der Beschäftigten (u.a. www.gsa-schwerin.de; IfS, 2012, S. 37-38).

Nach (mündlichen) Informationen aus dem zuständigen Referat des Arbeitsministeriums gibt es aktuell Überlegungen zu einem (richtlinienübergreifenden) Aktionsprogramm explizit für die Zielgruppe „Ältere Beschäftigte“. Mit dem Ziel des möglichst langen Erhalts der Arbeitsfähigkeit soll das Programm Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten, aber auch Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung, Förderung des Selbstkonzepts (Werte, Einstellungen, Überzeugungen) und zur Gestaltung von Arbeit. Damit würde faktisch eine Empfehlung der IfS-Evaluation 2012 aufgegriffen (IfS 2012, S. 111).

- Es wird empfohlen, das Instrument „Bildungsscheck für Unternehmen“ bezüglich einer Öffnung für einen zusätzlichen individuellen Zugang der Beschäftigten - unter Berücksichtigung der Abgrenzung zur Bildungsprämie des Bundes - zu prüfen.

- Zudem erscheint es naheliegend, verstärkt und gezielt für die Nutzung des Instruments für bzw. durch ältere Beschäftigte und darauf bezogene Weiterbildungsberatung durch die GSA zu werben. (Damit schließen wir uns einer entsprechenden Empfehlung aus der Evaluation an (ebd.).

²³ In die zugrundeliegende Befragung im Herbst 2011 wurden Unternehmen einbezogen, die eine Bildungsscheckförderung von mind. 2.500 € erhalten hatten (IfS, 2012, S. 4-6).

²⁴ Der Anteil der Altersgruppe 50+ an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MV lag zwischen 27,3 Prozent im Jahr 2008 und 31,9 Prozent im Jahr 2011 (Arbeitsortprinzip; Quelle: SIS-Online Statistisches Informationssystem).

3.1.3 Bildung Älterer im Kontext von Seniorenpolitik

Ziel der Seniorenpolitik im Rahmen der Sozialpolitik des Landes ist die aktive Teilnahme Älterer am gesellschaftlichen Leben und die Nutzung ihrer Potentiale. Grundlage der Seniorenpolitik ist das seit 2006 bestehende Landesprogramm „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2013).

Im Mittelpunkt stehen Ältere ab dem Renteneintrittsalter (aktuell ab 65). Allerdings werden auch nicht (mehr) erwerbstätige Ältere ab 55 Jahren berücksichtigt, z.B. bei der Förderung von Teilnahmen an Bildungsveranstaltungen.²⁵

Grundlage der Unterstützung der Senior/innenarbeit ist die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Projektförderung im Seniorenbereich“ vom 19.04.2013. Relevanz für den Bereich Bildung und Ältere hat nach Auskunft des zuständigen Referats im Sozialressort das seit vielen Jahren geförderte Projekt „Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als SeniorTrainerin“ (u.a. www.seniorenring-mv.de; www.efi-mv.de; Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainer, o.J.).²⁶ Das Projekt in Trägerschaft des Landesrings M-V des Deutschen Seniorenrings knüpft an das entsprechende Bundesprogramm („Erfahrungswissen für Initiativen“) an. Die mit einem Zertifikat abschließende modulartige Weiterbildung umfasst insgesamt 60 Stunden plus eine Praxisphase und beinhaltet die Entwicklung individueller Projektideen für ein anschließendes ehrenamtliches Engagement. Pro Jahr werden zwei Kurse mit je 20 Teilnehmenden durchgeführt, bei kontinuierlich zufriedenstellender Nachfrage.

Angesichts des festgestellten Bedarfs an kontinuierlicher Begleitung der SeniorTrainer/innen während und nach der Weiterbildung wurden sieben Agenturen eingerichtet, wobei bestehende Einrichtungsstrukturen unterschiedlicher Träger genutzt und eine gute regionale Streuung angestrebt wurden. Aufgabe der Agenturen ist die Gewinnung und fachliche Begleitung sowie Vermittlung der SeniorTrainer/innen an örtliche Vereine etc., Öffentlichkeitsarbeit und Erschließung regionaler Bedarfe für ehrenamtliches Engagement. Auch in den Lupenregionen existieren solche Agenturen, u.a. das in die Fallstudien/Expertengespräche einbezogene Mehrgenerationenhaus „Bürgerhafen“ in Greifswald (siehe Kapitel 5.).

Für aktive SeniorTrainer/innen werden zudem überregionale Tagungen mit Fortbildungscharakter durchgeführt.

Die jährliche Förderung des Landes für dieses Projekt beträgt insgesamt 120.000 €. Bisher wurden 540 SeniorTrainer/innen qualifiziert, von denen nach Schätzungen der hierzu befragten Ministeriumsvertreterin noch etwa 500 aktiv sind. Sie kommen aus sehr unterschiedlichen Bereichen und waren zum Teil schon vor der Weiterbildung ehrenamtlich tätig. Auch die Einsatzfelder im Anschluss sind breit gefächert. Im Bildungsbereich sind SeniorTrainer/innen häufig in Kindertagesstätten, in der außerschulischen Jugendbildung, in der Senior/inn/enbildung sowie in intergenerationellen Lernkontexten aktiv (Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainer, o.J., S. 41-51).

²⁵ Das Seniorenmitwirkungsgesetz von 2010 definiert in § 2 Senior/inn/en als Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

²⁶ Mit diesem Projekt wird auch dem Ergebnis einer Arbeitsgruppe (AG) „Bürgerschaftliches Engagement/lebenslanges Lernen“ Rechnung getragen, die u.a. zur Umsetzung des Landesprogramms „Älter werden in MV“ eingesetzt worden war. In der Legislaturperiode ab 2011 wurden die bisherigen Ergebnisse bilanziert und Bedarfe für weitere Maßnahmen und Aktivitäten eruiert. Auf Basis einer Bestandsaufnahme kam die AG zu dem Ergebnis, dass ein umfangreiches Bildungsangebot für Ältere vorhanden sei, und konstatierte lediglich im Bereich der Qualifizierung für bürgerschaftliches Engagement weiteren Bedarf (Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2013, S. 16).

Ergänzt sei an dieser Stelle, dass die in MV derzeit bestehenden sechs Seniorenakademien als relativ neue Institutionen des Lernens von Senior/inn/en aktuell keine spezifische Förderung seitens des Landes erhalten. Sie sind zum Teil aus Universitäten heraus entstanden, zum Teil handelt es sich um Initiativen lokaler Seniorenbüros/-beiräte. Letzteres sind Gremien, deren Einführung den Kommunen und Landkreisen im Seniorenmitwirkungsgesetz von 2010 empfohlen wird. Zur Vertretung der Interessen und Belange der Senior/inn/en auf Landesebene wurde ein Landessenorenbeirat etabliert (siehe Seniorenmitwirkungsgesetz § 5).

Das nach den vorliegenden Informationen und Erkenntnissen erfolgreiche Modell sollte weiter geführt werden.

3.1.4 Bildung Älterer im Kontext von Familienpolitik

Für die Thematik „Bildung und Ältere“ im Kontext der Familienpolitik des Landes ist die Förderung der Familienbildung relevant. Familienbildung ist Aufgabe der präventiven Kinder- und Jugendhilfe, bezieht sich auf alle familienrelevanten Themen und richtet sich prinzipiell an alle Familien und deren Mitglieder. Aus einer Lebensverlaufsperspektive schließt das im Prinzip alle Altersgruppen ein (Deutscher Kinderschutzbund - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V., 2013).

Zentrale Einrichtungen der Familienbildung in MV sind die Familienzentren und Familienbildungsstätten. Nach Auskunft des zuständigen Referats Familienpolitik im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales erhalten sie gegenwärtig eine strukturelle Förderung für Personal- und Sachkosten von jeweils ca. 12.500 €. Sie haben die Möglichkeit, darüber hinaus weitere Projektmittel zu akquirieren.

12 der insgesamt mehr als 20 Einrichtungen der Familienbildung haben als „multifunktionale Familienzentren“ koordinierende Funktionen auf kommunaler bzw. Landkreisebene (Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an Familienzentren, 2001).

Konkrete Informationen zum Stellenwert der Bildung Älterer oder des intergenerationellen Lernens in diesen Einrichtungen liegen dem Ministerium nicht vor.

Zu ergänzen ist, dass die Förderung der Familienbildung gegenwärtig neu strukturiert wird. Vorgesehen ist, die Mittel zukünftig den Kommunen als Budget zur Verfügung zu stellen, damit diese nach eigenen Schwerpunkten Projekte auswählen und fördern können. Zuständige Behörden sollen die Jugendämter sein. Diese Neustrukturierung soll im Prinzip auch weiterhin die Integration älterer Menschen und intergenerationelles Lernen ermöglichen. Zudem sollen nicht nur Familienzentren und -bildungsstätten, sondern auch andere Einrichtungen, z.B. der Senior/inn/enarbeit/-bildung Mittel beantragen können.

- Eine Verbesserung der Datenlage zur Bildung Älterer im Kontext von Familienbildung ist angeraten. Dabei wären auch evtl. Veränderungen im Zusammenhang mit der geplanten Neustrukturierung der Förderung in den Blick zu nehmen.

- Unabhängig davon empfiehlt sich der weitere Ausbau intergenerationeller Lernmöglichkeiten – im Interesse aller Generationen.

3.1.5 Förderung der Medienkompetenz Älterer

Medienbildung und damit verknüpft Medienkompetenzförderung gehört auf Landesebene u.a. zum Aufgabenprofil der Medienanstalt MV (u.a. www.medienanstalt-mv.de; Medienanstalt MV, 2015). Aktuelle Basis hierfür ist die „Kooperationsvereinbarung zur Förderung der Medienkompetenz in MV“ zwischen der Landesregierung²⁷, dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und der Medienanstalt vom April 2015²⁸. Darin wird u.a. als Handlungsfeld die „Stärkung der Medienbildung für Ältere“ angeführt und als spezifische Bedarfe generationenübergreifende Bildungsmaßnahmen genannt.²⁹ Durch erhöhte Medienkompetenzen sollen Ältere u.a. besseren Zugang zu Dienstleistungsangeboten v.a. des Gesundheitssektors erhalten. Zur Umsetzungsstrategie im Rahmen der den Kooperationspartnern jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen zählen stärkere Vernetzung und Bewerbung der Bildungsangebote sowie die Ergänzung des im Auftrag der Medienanstalt MV von der Universität Greifswald entwickelte „Medienkompass MV“ (Rosenstock, Schweiger & Schmid, 2014) um einen fachspezifischen Teil für Ältere. Auch soll die Machbarkeit eines Projekts zur Ausbildung von Senioren-Multiplikator/innen geprüft werden.

Welche Ergebnisse die gerade angelaufene Umsetzung zeigen werden, wird zu beobachten sein, kann im Rahmen dieser Expertise aus Gründen der Projektlaufzeit aber nicht mehr berücksichtigt werden.

3.2. Förderung der Weiterbildung Älterer auf Bundesebene

Für die berufliche Bildung und Weiterbildung liegt die zentrale Zuständigkeit beim Bund. Dies schlägt sich auch in den Rahmenbedingungen der Weiterbildungsförderung Älterer nieder.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung hat der Bund faktisch keine Kompetenzen. Seine Gestaltungsmöglichkeiten sind hier auf die Setzung von Impulsen und die Förderung von zeitlich befristeten Modellvorhaben beschränkt.

Da der Bund nicht Adressat der Expertise ist, werden hier Ansätze für Empfehlungen nur insoweit aufgeführt, als es um eine bessere Ausschöpfung von Fördermöglichkeiten und -mitteln des Bundes auf Landesebene geht.

3.2.1 Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer im Rahmen von Arbeitsmarktpolitik

Neben der Möglichkeiten der Regelförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind zwei Sonderprogramme von Bedeutung.

Förderung beruflicher Weiterbildung gemäß SGB III/II für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) gehört zu den zentralen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der BA nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III). Nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende) gefördert werden können hilfebedürftige erwerbsfähige Personen durch die Jobcenter. Diese Instrumente stehen auch

²⁷ Vertreten durch die Staatskanzlei und drei Ministerien (Inneres und Sport; Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie Arbeit, Gleichstellung und Soziales).

²⁸ Dabei handelt es sich um eine Fortschreibung früherer Vereinbarungen aus den Jahren 2007 und 2011.

²⁹ Hintergrund hierfür sind vermutlich auch die Ergebnisse der im Auftrag der Medienanstalt MV durchgeführten Studie der Hochschule Neubrandenburg zum Thema „Medienbildung für Ältere in MV“, die u.a. einen Bedarf an mehr Medienbildungsangeboten für Senior/inn/en diagnostiziert (Burmeister, Rackow & Sparschuh, 2013).

für Ältere zur Verfügung – bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen (SGB III, § 81). Dazu zählt insbesondere die Feststellung der Notwendigkeit einer Weiterbildung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt oder zur Abwendung von Arbeitslosigkeit. Obligatorisch ist zudem die Beratung durch die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter sowie die Zulassung der Weiterbildungsmaßnahme und des Trägers für die Förderung. Bei Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen wird in der Regel ein Bildungsgutschein zur Übernahme der Weiterbildungskosten ausgestellt, ggf. mit zeitlicher Befristung sowie mit Einschränkungen bezüglich Region und Bildungsziel. Für Personen im Rechtskreis des SGB II können abweichend vom Gutscheinverfahren unter bestimmten Bedingungen auch Weiterbildungsmaßnahmen vergeben werden.

Aktuelle Daten zur Beteiligung Älterer (50+) an geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind für 2012/2013 und zumindest für das gesamte Bundesgebiet den Eingliederungsberichten der BA zu entnehmen (Bundesagentur für Arbeit, 2014 und 2013): Demnach haben im Jahr 2013 durchschnittlich 151.000 Personen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.³⁰ Gegenüber 2012 war dies ein Plus von 7.200 (5 %). Wie im Vorjahr waren zehn Prozent der Teilnehmenden 50 Jahre und älter. Die Eingliederungsquote³¹ dieser Personengruppe lag 2013 bei 40,5 Prozent und damit 0,9 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. Im Vergleich dazu lag die Eingliederungsquote der beruflichen Weiterbildung insgesamt bei 46,0 Prozent (2012: 46,4 %).

In MV waren im Jahresdurchschnitt 2013 10 Prozent und 2014 11 Prozent des Bestands der Teilnehmenden an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mindestens 50 Jahre alt. Die Eingliederungsquoten für diese Altersgruppe lagen bei 45,0 Prozent für 2013 sowie bei 47,6 Prozent für 2014 (Zeitraum bis inkl. Juli) und somit nur geringfügig unter denen für alle aus Maßnahmen ausgetretenen Teilnehmenden (2013: 45,3%; 2014: 49,1 %) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2015).

Programm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ für Langzeitarbeitslose

Speziell auf langzeitarbeitslose Personen zwischen 50 und 64 Jahren aus dem Rechtskreis des SGB II, welche sich mehrheitlich durch verschiedene Vermittlungshemmnisse wie sog. Arbeitsmarktferne, gesundheitliche Einschränkungen und mangelnde Mobilität auszeichnen, ist das Programm „Perspektive 50plus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ausgerichtet (u.a. www.perspektive50plus.de; Knuth, Stegmann & Zink, 2014). Es läuft seit 2005; über das Jahr 2015 hinaus ist keine Weiterfinanzierung vorgesehen.

Ziel des Programms ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dazu wurden auf regionaler Ebene „Beschäftigungspakte“ aus Jobcentern und zum Teil weiteren Akteuren auf dem Arbeitsmarkt gebildet, die auf die Bedingungen vor Ort passende Förderkonzepte und Strategien entwickelt und umgesetzt haben. Im Mittelpunkt stehen die intensive, kontinuierliche, an den individuellen Potentialen und Handlungsmöglichkeiten der am Programm Teilnehmenden ausgerichtete Betreuung und Aktivierung, in deren Kontext Qualifizierungsmaßnahmen einen hohen Stellenwert besitzen. Insgesamt wurden bis Ende 2014 rund 1.170.000 ältere Langzeitarbeitslose aktiviert und 385.000, d.h. ein Drittel, wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert (BMAS, 2015).

³⁰ Inkl. beruflicher Weiterbildung behinderter Menschen; ohne Teilnehmende am WeGebAU-Programm (s.u.).

³¹ Definition: Chance, sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein (Bundesagentur für Arbeit, 2014, S. 32).

Die Evaluationsergebnisse bescheinigen dem Programm positive Wirkungen: Mit Blick auf die Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt hat es sich als erfolgreicher erwiesen als die Regelförderung, auch wenn der Großteil der im Programm Geförderten nicht (wieder) eingegliedert werden konnte.

Diese Einschätzung wurde bei den im Kontext der Expertise durchgeführten Workshops in den beiden Lupenregion Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald auch von den Vertreter/innen der jeweiligen Jobcenter geteilt – verbunden mit dem Hinweis auf die offene Frage der Kompensation der auslaufenden Förderung. In beiden Landkreisen sind die Jobcenter am Programm beteiligt, in Ludwigslust-Parchim unter dem Titel „TRANSIT50“, in Vorpommern-Greifswald mit dem „Pakt an! Beschäftigungspakt 50plus Vorpommern und Miesbach“ (Näheres zu den regionalen Konzepten siehe Kapitel 5.2.1 sowie unter www.transit50.de und www.paktan.net; dort finden sich auch im Rahmen des Bundesprogramms prämierte „Unternehmen mit Weitblick“ in den Regionen, die sich durch einschlägige Erfahrungen mit alternden Belegschaften oder der Einstellung älterer Arbeitnehmer/innen auszeichnen).

Angesichts der positiven Ergebnisse erscheint es sinnvoll, Kompensationsmöglichkeiten auf Landesebene nach Auslaufen des Programms zu eruieren.

Sonderprogramm WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen

Aus BA-Sicht ist die Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmer/innen grundsätzlich Aufgabe von Unternehmen und Beschäftigten selbst. Angesichts der Unterrepräsentanz von Beschäftigten in KMU in der beruflichen Weiterbildung und des erhöhten Arbeitsmarktrisikos von Geringqualifizierten und Älteren setzt die BA mit dem 2006 aufgelegten Sonderprogramm WeGebAU Anreize zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in diesen Segmenten (Bundesagentur für Arbeit, 2014).

Gefördert werden können Personen aus KMU mit weniger als 250 Beschäftigten, die von ihren Arbeitgebern unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für die Dauer einer nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifizierten Qualifizierung außerhalb des eigenen Betriebs von mind. vier Wochen bzw. 160 Stunden Dauer freigestellt werden.

Bei Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, übernehmen die Agenturen nach den aktuellen Regelungen bis zu 75 Prozent der Lehrgangskosten. Die übrigen Kosten hat der Arbeitgeber oder der/die Arbeitnehmer/in selbst zu tragen. Auch können Zuschüsse zu weiteren Kosten im Zusammenhang der Qualifizierung (z.B. Fahrkosten) erstattet werden.

Aus aktuellen statistischen Daten der Bundesagentur (Bundesagentur für Arbeit, 2015) geht hervor, dass von den insgesamt 2.016 neu zugegangenen Teilnehmenden im Sonderprogramm WeGebAU im April 2015 in Deutschland 1.376 in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eingetreten sind, davon waren 27,8 Prozent ältere Beschäftigte (45+) in KMU. Am Bestand der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung im selben Monat hatten die Älteren einen Anteil von 12,5 Prozent. Im April 2014 lagen die entsprechenden Werte bei 17,8 Prozent bzw. 12,7 Prozent und im gesamten Jahresdurchschnitt 2014 bei 16,5 Prozent bzw. 12,6 Prozent. Die überwiegende Mehrheit der älteren Teilnehmenden stellten Frauen.³²

³² Am durchschnittlichen Bestand an Teilnehmenden im Jahr 2014 hatten Frauen einen Anteil von 71,6 Prozent, am Bestand im April 2015 73,0 Prozent, an den Eintritten im April 2015 sogar 77,5 Prozent (Landtag MV, 2014).

Analoge Daten für Mecklenburg-Vorpommern gibt es für April 2015: Demnach waren in diesem Monat von insgesamt 184 Eintritten ins WeGebAU-Programm 106 Eintritte in berufliche Weiterbildung. Von diesen Teilnehmenden zählten 18,9 Prozent (20) zur Altersgruppe 45+. Am Bestand der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung im April 2015 (1.206) hatten Ältere einen Anteil von 15,8 Prozent (120).³³ Damit lag der Anteil Älterer für MV bei den Eintritten unter dem Bundesdurchschnitt, der allerdings im Vergleich mit den Vorjahren sehr hoch ausfiel, während er beim Bestand den Bundesdurchschnitt übertraf.

Zur Umsetzung des WeGebAU-Programms in MV liegen auch Angaben für die Jahre 2009 bis 2013 der zuständigen Regionaldirektion Nord der BA vor – allerdings ohne Daten zum Anteil Älterer an den Teilnehmenden (Landtag MV, 2014). Bemerkenswert erscheint aber, dass die tatsächlichen Ausgaben in MV in allen Jahren jeweils deutlich unter den zur Verfügung stehenden Mitteln blieben (z.B. 2013: verfügbares Soll 4,97 Mio. € versus 3,69 Mio. € Ausgaben (Landtag MV, 2014, S. 2)).

Mit dem Fokus auf Ältere als Teilnehmende sollten bessere Ausschöpfungsmöglichkeiten des Bundesprogramms WeGebAU auf Landesebene geprüft werden.

3.2.2 Bundesprogramm Bildungsprämie - Förderung individueller beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen mit geringem Einkommen

Mit dem Ziel, mehr erwerbstätige Menschen für die individuelle berufliche Weiterbildung zu mobilisieren, wurde 2008 das mit Mitteln aus dem ESF ko-finanzierte Bundesprogramm „Bildungsprämie“ initiiert, das sich inzwischen in der dritten, bis Ende 2017 befristeten Förderphase befindet.³⁴

Adressiert ist das Programm nach den aktuellen Regelungen an Personen ab dem vollendeten 25. Lebensjahr bis zum Erreichen des Renteneintritts, insofern gehören auch ältere Erwerbstätige der Gruppe 50+ zur potentiellen Zielgruppe. Zentrale Fördervoraussetzungen sind eine Erwerbstätigkeit von durchschnittlich 15 Stunden pro Woche sowie ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von max. 20.000 €. ³⁵ Gefördert werden kann die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme mit berufsspezifischen Inhalten, an einer Veranstaltung, die generell die Beschäftigungsfähigkeit verbessert (z.B. Grundbildung, Sprachkurs), sowie die Teilnahme an einer beruflichen Abschlussprüfung (gemäß § 45 BBiG). Die Gebühr für eine Maßnahme darf 1.000 € nicht überschreiten; max. 50 Prozent der Gebühr sind durch die Zuwendung erstattungsfähig.

Obligatorisch für den Zugang ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch bei einer hierfür im Bundesgebiet zugelassenen Beratungsstelle, die nach Prüfung der Fördervoraussetzungen einen personengebundenen Prämiegutschein ausstellt, in dem auch die Weiterbildungsziele angegeben sind. Dieser ist bei einem Weiterbildungsanbieter eigener Wahl, welcher den Prämiegutschein akzeptiert, einzulösen, wobei die Maßnahme binnen sechs Monaten zu beginnen hat. Der Prämiegutschein kann alle zwei Jahre beantragt werden.

Das zweite, auch kumulativ zum Prämiegutschein einsetzbare Finanzierungsinstrument im Rahmen des Programms ist der einkommensunabhängige „Spargutschein“ zur Finanzierung

³³ Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht auf Ebene der Agenturen enthält die Statistik nicht.

³⁴ Richtlinie zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ vom 9. Mai 2014; www.bildungspraemie.info (10.09.2015).

³⁵ bei gemeinsam Veranlagten 40.000 €.

kostenintensiverer Weiterbildungen, der ebenfalls von den Beratungsstellen ausgegeben wird. Voraussetzung hierfür ist das Vorhandensein eines Ansparguthabens nach dem Vermögensbildungsgesetz, aus dem vorzeitig ein Betrag für Weiterbildung entnommen werden kann, ohne dass der Anspruch auf die Arbeitnehmersparzulage verloren geht.

Aktuellen Auswertungen von Verwaltungsdaten des Programms durch das Bundesinstitut für Berufsbildung zufolge (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2015a, S. 370-373) sind bis zum Februar 2015 insgesamt 275.000 Prämiegutscheine, von denen ca. 80 Prozent eingelöst wurden, und 28.000 Spargutscheine ausgegeben worden. Frauen stellten seit Beginn rund drei Viertel der Teilnehmenden. Zugenommen hat über die drei Förderperioden der Anteil der Altersgruppe 45+, er erreicht aktuell 36 Prozent der Teilnehmenden, darunter entfällt ein Anteil von 8 Prozentpunkten auf die Altersgruppe 55+. Neun von zehn Teilnehmenden kamen bislang aus KMU (bis 250 Beschäftigte).

An Personen aus MV wurden in der zweiten und bisher laufenden dritten Förderperiode (12/2012 – 07/2015) insgesamt rund 3.700 Prämien- und Spargutscheine ausgegeben. Der Anteil der Altersgruppe 45+ ist von 26 Prozent in der 2. Förderperiode auf aktuell 29 Prozent gestiegen, der Anteil der mindestens 55 Jahre alten Teilnehmer/innen von fünf auf sieben Prozent (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2015b). Das bedeutet, dass die Vergabe von Prämien- und Spargutscheinen an Ältere in MV unter dem Bundesdurchschnitt lag.

Aus Sicht der Landesregierung belegt die Inanspruchnahme, dass sich das Programm gut mit der unternehmensbezogenen Weiterbildungsförderung des Landes (Bildungsscheck für Unternehmen; s.o.) ergänzt (Landtag MV, 2014, S. 4-6). Der Auflistung in der Weiterbildungsdatenbank MV³⁶ zufolge gibt es in MV derzeit (Stand: 08/2015) 16 zugelassene Beratungsstellen in unterschiedlicher Trägerschaft.

Weiter zu untersuchen sind die Gründe für die unterdurchschnittliche Ausgabe von Gutscheinen an Ältere in MV. Dabei wäre sowohl evtl. programmimmanente Ursachen nachzugehen als auch externen Faktoren.

3.2.3 Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser - Bildung Älterer im Kontext von Familien- und Seniorenpolitik

Das Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ist 2006 gestartet. In der zweiten Phase von 2012 bis 2014 wurden insgesamt 450 Häuser im ganzen Bundesgebiet mit einem jährlichen Zuschuss von jeweils 40.000 € gefördert, von denen 30.000 € aus Mitteln des Bundes und des ESF finanziert wurden. 10.000 € waren jeweils von der Standortkommune, dem Landkreis und/oder dem Land zu übernehmen (www.mehrgenerationenhaeuser.de; BMFSFJ, 2014). Eine im Mai 2015 vom BMFSFJ, den zuständigen Fachressorts der Länder und den kommunalen Spitzenverbänden unterzeichnete „Rahmenvereinbarung“ (BMFSFJ, 2015) stellt die Grundlage für die nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung der Mehrgenerationenhäuser dar. Nach Auskunft des Fachressorts „Familienpolitik“ in Mecklenburg-Vorpommern hat sich das Land bisher nicht an der Finanzierung beteiligt; auch besteht nicht die Absicht, dies in Zukunft - außerhalb bestehender Förderstrukturen für Projekte oder Infrastruktur - zu tun.

³⁶ www.weiterbildung-mv.de/bildungspraemie.php (10.09.2015).

Mehrgenerationenhäuser im Kontext des Programms verstehen sich als Ergänzung der sozialen Infrastruktur vor Ort. In Kooperation mit der lokalen Kommune und anderen Partnern sollen sie als niedrigschwellige Anlaufstellen für Anliegen von Menschen unterschiedlichen Alters und unabhängig von deren Herkunft fungieren. Mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten in verschiedenen sozialen Handlungsfeldern sollen praktische Hilfen im Alltag bereitgestellt werden. Das freiwillige ehrenamtliche Engagement der Nutzer/innen bei der Mitgestaltung, die Begegnung der Generationen sowie das Voneinander Lernen gehören ebenfalls zu den konzeptionellen Grundpfeilern der Mehrgenerationenhäuser (BMFSFJ, 2014). Insofern sind sie auch mit Blick auf aktuelle Bildungsangebote von und für Ältere/n von Belang.

In Mecklenburg-Vorpommern existieren inzwischen 25 Mehrgenerationenhäuser in unterschiedlicher Trägerschaft, die am Programm beteiligt waren.³⁷ Dabei handelt es sich nach Auskunft des zuständigen Ministeriums nicht um Neugründungen im engeren Sinne, vielmehr wurden Konzepte bereits bestehender Einrichtungen modifiziert und auf das Aktionsprogramm hin zugeschnitten. Entsprechende Einrichtungen finden sich auch in den Lupenregionen (z.B. das Mehrgenerationenhaus Bürgerhafen in Greifswald) und wurden als Fallbeispiele in die Analysen für diese Expertise einbezogen (siehe Kapitel 5 und Einrichtungsportrait im Anhang).

Um evtl. Handlungsbedarfe und Empfehlungen bezogen auf das Konzept „Mehrgenerationenhäuser“ ableiten zu können, wären hinreichend breite empirische Erkenntnisse zu deren konkreten Beitrag zur Bildung Älterer notwendig. (Diese zu gewinnen, hätte den Rahmen der Expertise jedoch gesprengt.)

3.2.4 Initiative „Senior-Technik-Botschafter“ – Förderung der Medienkompetenz Älterer

Wissensvermittlung von Älteren an Ältere zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien war Gegenstand der Initiative „Senior-Technik-Botschafter“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Wissenschaftsjahr 2013, die sich als Beitrag zur Umsetzung der Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ versteht (u.a. BMBF, 2013a; www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/senioren-technik-botschafter). In Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) sollten ältere Menschen für neue Technologien interessiert und Hemmschwellen abgebaut werden mit dem Ziel, Nutzen für sich selbst und andere zu ermöglichen.

Mit insgesamt 400.000 € wurde über etwa ein Jahr die Umsetzung innovativer Konzepte gemeinnütziger Organisationen in unterschiedlichen Technologiebereichen (u.a. Internet, mobile Endgeräte, Assistenzsysteme, IKT-Anwendungen zur Gesundheitsförderung) gefördert, welche anschließend in sich selbst tragende Angebote überführt werden sollten. Zu den 18 zur Förderung ausgewählten Projekten aus zehn Bundesländern gehört auch das Projekt „Silver-Surfer“ des Europäischen Integrationszentrums (EIZ) in Rostock. Es richtete sich primär an Ältere 50+ im ländlichen Raum und zielte auf den Zugang zu Tablets, PCs und Internet.³⁸ Auch aktuell hat das EIZ eine Schulung von Senior/inn/en im Umgang mit dem Tablet sowie eine

³⁷ www.mehrgenerationenhaeuser.de (10.09.2015); Stand: 06/2015.

³⁸ Geschult werden sollten landesweit 40 Senior/inn/en an einem festen Standort sowie im Rahmen von mobilen Schulungen über Fahrbibliotheken (BMBF, 2013a, S. 12).

Ausbildung „Senioren-Technik-Botschafter“ im Programm, dessen Umsetzung u.a. von ehrenamtlichem Engagement, Spenden sowie der Förderung durch die Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern (siehe Kap. 3.1.5) ermöglicht wird.³⁹

3.3. Zusammenfassung

Sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene existiert aktuell eine Reihe von gesetzlichen Regelungen und Förderprogrammen in verschiedenen Politikfeldern, die die Unterstützung der Weiterbildung Älterer explizit oder implizit zum Gegenstand hat. Eine eigene Förderlinie zur Weiterbildung Älterer gibt es allerdings nicht. Weiterbildung Älterer ist wie Weiterbildung generell als Querschnittsthema und -aufgabe zu betrachten.

Die Breite der Fördermöglichkeiten ist im Prinzip positiv einzuschätzen, weil sie unterschiedlichen Zugängen Älterer zu Weiterbildung und damit verbundenen Interessen und Bedarfen ebenso Rechnung trägt wie unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen, in denen das (fortgeschrittene) Lebensalter nur eine Facette darstellt.

In der Gesamtschau der vorgestellten Regelungen und Programme fällt auf, dass im Bereich der beruflichen Weiterbildung und mit Fokus auf die Zielgruppe 50+ bis zum Erreichen des Renteneintritts nachfrageorientierte Instrumente der individuellen Förderung dominieren. Dies gilt gleichermaßen für die Landes- und die Bundesebene. Angesichts von zumindest in der Vergangenheit offenbar nicht ausgeschöpften Mitteln ist es wichtig zu fragen, inwieweit ältere Adressat/inn/en auf unterschiedlichen Wegen noch stärker zur Nutzung dieser Instrumente angesprochen und mobilisiert werden könnten und sollten.

Demgegenüber zeichnen sich die rechtlichen und finanziellen Grundlagen mit Relevanz für „Bildung und Ältere“ im Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung sowie der Familienbildung und Senior/inn/enarbeit durch angebotsorientierte Projektförderungen aus, die auf Infrastruktur, Personal und Maßnahmen ausgerichtet sind. Besondere Bedeutung auf Landesebene hat in diesem Zusammenhang die Förderung der flächendeckenden Grundversorgung der Bevölkerung mit Weiterbildungsangeboten durch die VHS. Eine Überprüfung der Förderbedingungen mit Blick auf mittelbare Beeinträchtigungen der Bildungsteilnahme Älterer wäre insbesondere mit dem öffentlichen Auftrag der VHS, ein für alle Einwohner/innen offenes Angebot vorzuhalten, auszubalancieren. Insbesondere der Bund ist auf die Förderung zeitlich befristeter Vorhaben beschränkt, deren Nachhaltigkeit und Überführung in den Regelbetrieb nach erfolgreicher Umsetzung unter Modellbedingungen angesichts knapper werdender öffentlicher Mittel auf Landes- und kommunaler Ebene erfahrungsgemäß eine schwierige Hürde darstellt.

³⁹ www.eiz-rostock.de (10.09.2015); Stand: 08/2015.

4. Neue Bildungszugänge für ältere Menschen erschließen: Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildung

In der Wissenschaft und in der Gesellschaft allgemein herrschten lange Zeit Altersbilder vor, die von Verlusten und sozialem Rückzug im Alter geprägt waren. Bildung im Kontext des Alters spielte dabei nur eine geringe Rolle. Die gerontologische Forschung hat inzwischen belegt, dass kognitive Einschränkungen im Alter durchaus kompensiert werden können (Baltes & Baltes, 1992). Die Neurowissenschaft bestätigte, dass Fähigkeiten, die genutzt werden, aufgrund der Verhaltensplastizität weiter erhalten bleiben können (u.a. Lindenberger, 2000; Staudinger & Heidemeier, 2009, S. 276). Die sogenannte *kristalline* (erfahrungsabhängige) Intelligenz kann im Alter sogar zunehmen und die *fluide* Intelligenz (logisches Denken und Problemlösen) ist trainierbar (Falkenstein, 2011, S. 74ff.). Die Lebenssituationen und Lebensstile im Alter weisen zwar hohe individuelle Unterschiede auf (Backes, Clemens & Künemund, 2004), doch die pädagogische Forschung belegt, dass Lernen „grundsätzlich bis ins hohe Erwachsenenalter hinein stattfindet“ (Tippelt, Schmidt-Hertha & Friebe, 2014, S. 16) und Lernkompetenzen erhalten bleiben. Die (kognitiven) Voraussetzungen für ältere Menschen Bildungszugänge und Bildungseffekte zu nutzen sind also prinzipiell gegeben.

Heute entstehen angesichts der steigenden Lebenserwartung und der Zunahme des Bevölkerungsanteils der über 65-Jährigen (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 5) neue altersbezogene Entwicklungsaufgaben, „deren gedanklich-emotionale Vorwegnahme“ (Kruse, 2008, S. 22) bestimmte erlernbare Kompetenzen voraussetzt. Im sechsten Bericht zur Lage der älteren Generation wird der Erwerb von Kompetenzen und die Ausstattung mit grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten als eine zentrale Aufgabe von Bildung im Alter bezeichnet (BMFSFJ, 2010a, S. 146). Für die Lern- und Bildungsprozesse stehen den älteren Menschen auch mehr Ressourcen zur Verfügung, da der demografische Wandel auch einen Zuwachs an gesunden Lebensjahren (WHO, 2002, S. 13) mit mehr Raum für Aktivitäten im Alter erbringt. Mit Hilfe der Weiterbildungsaktivität können daher ältere Menschen höhere Lebensqualität, mehr gesellschaftliche Partizipation sowie eine Steigerung des „Humanvermögens“ im Alter erreichen (Kocka & Staudinger, 2009, S. 63). (Die) Bildung im Alter erfüllt damit wichtige Funktionen, die sowohl dem Individuum als auch der Gesellschaft insgesamt nützlich sind (Künemund, 2009, S. 108):

- Weiterbildung leistet einen Beitrag im Umgang mit dem demografischen Wandel. Dabei gilt das „Lebenslange Lernen“ als zentrale Strategie, um die Veränderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen (Stamov Roßnagel, 2011, S. 57).
- Weiterbildung ist hilfreich im Übergang von der Arbeits- zur Nacherwerbsphase. Bildungsanlässe ergeben sich durch körperliche Veränderungen, gesellschaftliche Erwartungen und neue Rollen in der Nacherwerbsphase, die „sowohl informelle als auch formale Weiterbildungen indizieren“ (Tippelt et al., 2009, S. 81).
- Es existiert ein Zusammenhang zwischen ehrenamtlichen Engagement und Weiterbildungsaktivität. Sozial aktive Menschen betreiben mehr Weiterbildung (BMFSFJ, 2010b, S. 31).
- Schließlich kommt der Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der Nutzung typischer Lebenschancen im Alter zu (Friebe & Schmidt-Hertha, 2014, S. 31). Die Erhaltung der Autonomie, der Mobilität sowie der kognitiven Fähigkeiten ist zunehmend wichtiges Thema der Weiterbildung.

Weiterbildung älterer Menschen erfüllt wichtige Funktionen im Wandel unserer Gesellschaft. Der individuelle und gesellschaftliche Nutzen der Bildungsaktivität Älterer sollte stärker herausgestellt werden.

Die Diversität der Lebenssituationen, der Gestaltungsmöglichkeiten und der individuellen Einstellungen im Alter erfordert auch zunehmend differenzierte Bildungsangebote. Es besteht Bedarf sowohl an altersspezifischer, als auch an generationsübergreifender Weiterbildung. Die Weiterbildung kann auch im Alter unterschiedliche Formen annehmen. Als „non-formal Education“ (BMBF, 2013b, S. 6) umfasst sie alle Formen organisierter Weiterbildung, die als Kurse, kurzzeitige Bildungsveranstaltungen, Schulungen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit durchgeführt werden. Als informelle Bildung enthält sie hingegen ein großes Spektrum von Eigenaktivitäten oder von Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen (Severing, 2010, S. 148). Für Menschen im Alter von 50 bis 65 Jahren hängt die Teilnahme an Weiterbildung stark von der Erwerbstätigkeit ab (Weiss, 2009, S. 45). Die Bildungsangebote sind häufig von den Betrieben direkt initiiert, ganz oder teilweise finanziert und können am Arbeitsplatz oder in kooperierenden Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden. Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung erfolgt häufig über den Arbeitgeber, ist daher stark am betrieblichen Nutzen orientiert (Friebe, 2011). Starke Unterschiede bei den betrieblichen Weiterbildungsangeboten gibt es allerdings in Bezug auf die Größe und die Branchen der Unternehmen (Hartung, 2012, S. 47).

Den größten Anteil an Weiterbildung haben berufliche und betriebliche Angebote. Arbeitgeber sind aufgefordert, mehr Bildungsangebote für ältere Arbeitnehmer/innen zu fördern und die Transparenz zu verbessern. Arbeitnehmer/innen sollten auch in ihrem eigenen längerfristigen Interesse Bildungsangebote wahrnehmen. Das Land MV ist gehalten, Rahmenbedingungen und Förderprogramme in diesem Feld zu überprüfen und ggf. zu modifizieren (siehe auch Kapitel 3).

Im Feld der allgemeinen Weiterbildung agieren zahlreiche Bildungsanbieter, wobei die öffentlich geförderte Erwachsenenbildung eine besondere Rolle einnimmt. Sie deckt umfassende Bildungsangebote in den Bereichen Politik und Gesellschaft, Kultur und Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Arbeit und Beruf, Grundbildung und Schulabschlüsse ab. Für den Bereich der Volkshochschulen lässt sich die Teilnahme nach Programmbereichen, Alter und soziodemografischen Faktoren in der Volkshochschulstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (Huntemann & Reichart, 2014) nachverfolgen. Die Statistik zeigt außerdem, dass der Anteil der über 50-jährigen Teilnehmenden kontinuierlich steigt (siehe Kapitel 2). Aber es existieren relativ wenige wissenschaftliche Untersuchungen, die belegen, dass die vorhandenen Angebote im Wesentlichen den Weiterbildungsinteressen älterer Menschen entsprechen. In einer Befragung älterer Menschen in NRW zeigte sich zudem, dass sich die Bildungsinteressen von Frauen und Männern erheblich unterscheiden. Frauen sind stärker an Fragen der gesunden Lebensführung und Medizin interessiert, Männer mehr an Fragen der Politik und am praktischen sowie historischen Wissen interessiert (Costard et. al., 2014, S. 26).

Aktuelle wissenschaftliche Studien unterstützen die Bildungsangebotsplanung indem sie Abschluss über Kompetenzbedarfe älterer Erwachsener geben. Dabei ist zunächst die Assessment-Studie PIAAC der OECD zu nennen (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, Rammstedt, 2013). PIAAC hat die sogenannten Grundkompetenzen *Lesekompetenz*, *alltagsmathematische Kompetenz* und *technologiebasiertes Problemlösen* in repräsentativen Untersuchungen im Jahr 2012 gemessen. Außerdem wurden Daten zu den soziodemografischen Hintergründen der Untersuchungsgruppe erhoben. Die Skalierung der Ergebnisse erlaubte einen internationalen Vergleich der Kompetenzen, wobei die mittlere Kompetenz in Deutschland in etwa dem Durchschnitt der beteiligten OECD Länder entsprach (Rammstedt, 2013, S. 18). In Deutschland ist zudem die Ergänzungsstudie Competencies in Later Life (CiLL) (Friebe, Schmidt-Hertha & Tippelt, 2014) durchgeführt worden, die die Altersgruppe der 66- bis 80-Jährigen mit dem gleichen Instrumentarium wie PIAAC untersuchte. Während Personen im Alter von 66 bis 70 Jahren fast ebenso gute Kompetenzwerte wie die 60- bis 65-Jährigen zeigten, reichten bei der Altersgruppe der 76- bis 80-Jährigen die gemessenen Kompetenzen kaum aus, um wichtige Alltagsaufgaben zu erfüllen. Mehr als die Hälfte der in der CiLL-Studie befragten Personen hatte 2012 keine Erfahrung mit dem Computer (Schmidt-Hertha, 2014, S. 95) und dadurch wenig Möglichkeiten, Technik zur Problemlösung zu nutzen. Das Statistische Bundesamt ermittelte aber 2014 bereits eine Computernutzung der über 65-Jährigen von 56 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 29), allerdings bei einer deutlich höheren Techniknutzung durch Männer.

Immer mehr ältere Menschen nutzen den Computer und das Internet. Die digitalen Medien sollten für ältere Menschen durch angepasste Bildgestaltung und klare Bedienung barrierefrei sein und die Selbstlernpotentiale unterstützen.

Starke Unterschiede in den Grundkompetenzen gab es in Zusammenhang mit dem Bildungsabschluss: Gruppen mit niedriger Qualifikation erreichten in der CiLL-Studie zu über 60 Prozent von fünf Stufen nur die Kompetenzstufe 1 und darunter, während Gruppen mit hohem akademischem Bildungsabschluss oft in den Stufen 3 und 4 vertreten waren (Gebrande & Setzer, 2014, S. 66). Es existiert ein starker Zusammenhang zwischen der Schul- und Berufsausbildung und den gemessenen Grundkompetenzen. Ein weiteres Ergebnis der CiLL-Studie ist, dass Personen, die häufig lesen auch generell gute Kompetenzwerte erreichen (ebd., S. 74) und in Deutschland lesen die über 65-Jährigen im Durchschnitt über sechs Stunden wöchentlich (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 24). Aus diesen Forschungsergebnissen lässt sich unter anderem ableiten, dass ein Bedarf an Maßnahmen zur Förderung der Grundbildung für Ältere besteht.

Weiterbildung kann ihre positiven Wirkungen nur dann entwickeln, wenn ältere Menschen die bestehenden Zugänge zur Weiterbildung nutzen und auch tatsächlich an Bildung teilnehmen. Laut CiLL-Studie nahmen 2012 nur 10 Prozent der über 66- bis 80-Jährigen in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an Weiterbildung teil (Gebrande & Setzer, 2014, S. 72). Die Münchner EdAge Studie ermittelte, dass der Anteil derjenigen Befragten, die noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, in den älteren Kohorten deutlich höher lag als in den jüngeren Gruppen (Tippelt et.al., 2009, S. 39). Offensichtlich existieren bestimmte Barrieren der Bildungsteilnahme für Ältere. Diese können durch die soziale Herkunft, negative Schulerfahrung, einen Migrationshintergrund entstehen (Friebe & Hülsmann, 2014, S. 146) oder sie kön-

nen individuell aus fehlender Nutzenerwartung, Vorrang der familiären Verpflichtungen, eingeschränkter Mobilität, schlechter Gesundheit oder einem Mangel an sozialen Beziehungen beeinflusst sein (Kolland & Ahmadi, 2010, S. 52). Zudem gibt es angebotsbezogene Barrieren wie fehlende Information und Beratung, schlechte Erreichbarkeit der Lernorte, keine Barrierefreiheit (fehlende Berücksichtigung von Hör- Seh- und Gehbeeinträchtigung), oder hohe Teilnahmekosten. Der Bildungszugang Älterer wird oft durch fehlende Infrastrukturen erschwert und insbesondere in der ländlichen Erwachsenenbildung sind z.B. aufsuchende Konzepte nur schwer zu realisieren. Die Überwindung von Zugangsbarrieren stellt ein wichtiges Element der Förderung der Bildungsaktivität im Alter dar, denn Weiterbildung soll auch soziale Gruppen erreichen, die bislang keinen Zugang zu Weiterbildungsangeboten gefunden haben, um Bildungs- und Chancenungleichheiten abzubauen (BMFSFJ, 2010a, S. 151).

Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen ist noch nicht sehr hoch. Individuelle Bildungsbarrieren müssen erkannt und abgebaut werden. Personen mit geringer Qualifikation oder nur Basiskompetenzen benötigen spezielle und wohnortnahe Bildungsangebote.

Die Weiterbildungsbereitschaft Älterer wird einerseits durch vorangegangene Bildungs- und Sozialisationserfahrungen und andererseits durch individuelle Altersbilder beeinflusst (BMFSFJ, 2010a, S. 154). In der CiLL-Studie wird besonders deutlich, wie prägend die heute älteren Personen in ihrer Kindheit den Krieg erlebten (u.a. Radebold, 2005, S. 24.; Friebe & Schmidt-Hertha, 2014), der oft positive Schul- und Lernerfahrungen verhinderte. Die Vorstellungen über das eigene Altern, normative gesellschaftliche Erwartungen und die Wahrnehmung von Entwicklungsverlusten können Bildungszugänge stark beeinflussen (Friebe & Schmidt-Hertha, 2014). Die Offenheit für neue Lernerfahrungen und die Bereitschaft sich auf Bildungsprozesse einzulassen hängt u.a. mit Vorstellungen über die eigene Lern- und Entwicklungsfähigkeit zusammen (Tippelt, Schmidt & Kuwan, 2009). Oftmals wird die Bildungsaktivität älterer Menschen davon beeinflusst, ob sie sich als „aktive Gestalter ihrer Umwelt oder als machtlose Opfer des eigenen Schicksals erleben“ (Friebe & Schmidt-Hertha, 2014, S. 32). Grundsätzlich erweitern sich aber mit der Zunahme an gesunden Lebensjahren die Chancen im Alter, selbstgewählte Lernprozesse zu gestalten und einen individuellen Ausgleich des „Lernens für mich“ und des „Lernens für Andere“ (Kade, 2007) zu verwirklichen.

Den geringen Werten der Bildungsteilnahme der über 66-Jährigen stehen aber positive Entwicklungen gegenüber. So stieg die Weiterbildungsbeteiligung von Personen im Alter von 60 bis 64 Jahren laut „Adult Education Survey“ (BMBF, 2013b, S. 35) in den letzten fünf Jahren kontinuierlich an. An den Volkshochschulen hatten 2013 die Teilnehmenden ab 65 Jahren bereits einen Anteil von über 15 Prozent (Huntemann & Reichart, 2014, S. 10) und an den Universitäten waren 2014 bereits über 40 Prozent der Gasthörer/innen mindestens 65 Jahre alt (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 23). Mehr als ein Drittel der befragten über 65-Jährigen der EdAge-Studie (Tippelt et al., 2009, S. 60) gaben an, sich an Formen des informellen Lernens zu beteiligen (siehe Kapitel 2). Die Trends der Bildungspartizipation und der Kompetenzerhaltung weisen auf zentrale Ressourcen älterer Menschen hin, die sich positiv auf die verschiedenen Bereiche gesellschaftlicher Teilhabe auswirken können. (Friebe, 2010, S. 160).

Ältere Menschen verfügen über zahlreiche Kompetenzen. Diese können auch für die Bildungsarbeit genutzt werden, wenn die Besonderheiten des Lernens im Alter und die Erfahrungen Älterer Beachtung finden.

Eine wichtige Möglichkeit der Steigerung der Weiterbildungsteilnahme Älterer stellt die „altersensible Didaktik“ dar (Nuisl, 2009, S. 99). Diese Didaktik reflektiert im Alter häufige Störungen des Lernens, z.B. durch Zeitdruck, Lärm oder Ablenkungen, ohne nur auf altershomogene Lerngruppen zu fokussieren. In der Weiterbildungsarbeit mit älteren Menschen sollte beachtet werden, dass Ältere besser lernen, wenn sie an Bekanntes anknüpfen können, wenn sie den Wert des Lernens sehen und wenn der Kontakt zu Dozenten und Lernpartnern für sie „angenehm“ ist. Für die Weiterbildungspraxis ergibt sich daraus zum einen die Anforderung ein breites Angebot vorzuhalten und zum anderen Erkenntnisse über Lernprozesse zu berücksichtigen, um im Alter vor allem selbstbestimmte und mit Erfahrungsbezug arrangierte Angebote zu machen (Kade, 2007, S. 127). Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen kann dann großen Nutzen produzieren, denn sie geht oft mit einem insgesamt hohen Aktivitätspotenzial und mit verschiedenen kulturellen und sozialen Aktivitäten einher (Strobel, Schmidt-Hertha & Gnahs, 2011).

Der vorliegende kurze Überblick zum Stand der Wissenschaft hat die Forschungen zu den Kompetenzen, Bildungszugängen und Weiterbildungsbarrieren im höheren Alter dargestellt. Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen muss aber noch weiter untersucht und verbessert werden. Die Realisierung derartiger Ziele könnte durch wissenschaftliche Transfer- und Implementierungsforschung zu neuen Bildungsangeboten unterstützt werden. In der Weiterbildungspraxis erweisen sich vernetzte Ansätze der Weiterbildung und des Lernens im Alter als hilfreich, um insbesondere lernungewohnte ältere Menschen zu erreichen. Für diese Gruppe ist es sinnvoll niedrigschwellige, wohnortnahe und aufsuchende Bildungsangebote zu entwickeln (Tippelt et al., 2014, S. 152), die in Kooperation mit anderen Einrichtungen wie Begegnungsstätten, Kirchengemeinden oder Selbsthilfegruppen organisiert werden könnten (Friebe & Hülsmann, 2014). Insgesamt ist es notwendig, den individuellen und gesellschaftlichen Nutzen der Weiterbildung für und mit älteren Menschen stärker herauszustellen und die beteiligten Akteure auf allen politischen Ebenen mit wissenschaftlichen Daten und innovativen Konzepten zur Verbesserung der Weiterbildungsteilnahme älterer Menschen auszustatten.

- Bildungsangebote für Ältere können sowohl als spezielle bzw. altersgerechte als auch als generationsübergreifende Maßnahmen konzipiert werden.

- Die Forschung zeigt, dass geringqualifizierte ältere Menschen einen Bedarf an Grundbildung haben. Entsprechende Angebote sollten möglichst barrierefrei, gut erreichbar und aufsuchend sein.

- Durch Vernetzung der bildungs- und sozialpolitischen Konzepte (z.B. der kommunalen Seniorenpolitik) können ältere Menschen besser erreicht werden und leichter ihre Ressourcen in unsere Gesellschaft einbringen.

5. Sicherstellung und Erweiterung der Zugänge: Das Weiterbildungsangebot

Um Erkenntnisse darüber zu erhalten, inwieweit ältere Personen mit Weiterbildungsangeboten versorgt sind und wie Ältere das vorhandene Angebot nutzen können, wurden (1) Experteninterviews in den Lupenregionen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald und überregional in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt, (2) Workshops mit Expert/inn/en aus Praxis und Politik in den beiden Lupenregionen veranstaltet sowie (3) Recherchen angestellt.

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse dieser Untersuchungen dargestellt und der Frage nachgegangen werden, welche Weiterbildungsangebote für Ältere in den Lupenregionen existieren. Dabei wird auf unterschiedliche Bereiche der Weiterbildung eingegangen, wie beispielsweise Weiterbildung für Ältere, die eher in den Bereich der non-formalen Weiterbildung und solche, die eher in den Bereich der informellen Weiterbildung fällt. Auch wird zwischen unterschiedlichen Einrichtungstypen (vorwiegend Bildungseinrichtungen; Einrichtungen, die (als Neuaufgabe) auch Bildung anbieten; Unternehmen, die selbst Angebote unterbreiten) differenziert. Eine weitere Unterscheidung wird zwischen den drei Zielgruppen der Weiterbildung Älterer vorgenommen: ältere Personen in der Erwerbsphase, Ältere im Übergang und Ältere in der Nacherwerbsphase.

Das Kapitel gliedert sich nach den zentralen Fragestellungen, die auch im Leitfaden der Experteninterviews (siehe Anhang) enthalten sind:

- Welche Themen umfassen die Bildungsangebote für Ältere? Wie verläuft die Ansprache einer älteren Adressatengruppe?
- Welchen Zugang gibt es zur älteren Zielgruppe und welche Barrieren und besonderen regionalen Strukturen erschweren die Schaffung/die Nutzung von Angeboten?
- Welche Rolle spielen Kooperation und Vernetzung bezüglich der Weiterbildung Älterer?

Eine detailliertere Darstellung von jeweils drei beispielhaften Weiterbildungseinrichtungen in den beiden Lupenregionen befindet sich im Anhang.

5.1 Anbieterlandschaft und Angebotsstrukturen

Von großer Bedeutung für die Bildung Erwachsener und die Bildung Älterer sind die öffentlichen und staatlich anerkannten Volkshochschulen in Deutschland, die von Land und Kommunen gefördert werden. In den beiden Lupenregionen stellen die jeweiligen Kreisvolkshochschulen (KVHS), die KVHS Ludwigslust-Parchim und die KVHS Vorpommern-Greifswald, ein vielfältiges Grundangebot in sechs Programmbereichen (Gesellschaft; Politik und Umwelt; Kultur und Gestalten; Gesundheit; Sprachen; Arbeit und Beruf; Grundbildung und Schulabschlüsse) zur Verfügung, führen Lernberatungen für Teilnehmer/innen sowie Einstufungstests für Sprachkurse, Einbürgerungstests und krankenkassenanerkannte Primärpräventionskurse durch.

Für einen weitergehenden Überblick über die Bildungs- bzw. Kursangebote in den Lupenregionen dient die Internetseite der Online-Weiterbildungsdatenbank Mecklenburg-Vorpommern „BILDUNGSNETZ M-V“, die im Auftrag des Landes vom Verein zur Förderung der Weiterbil-

dungs-Information und Beratung (WIB) e.V. betrieben wird.⁴⁰ Auf dieser Seite können anerkannte Anbieter nach dem Weiterbildungsförderungsgesetz (WBFöG) in Mecklenburg-Vorpommern ihre Weiterbildungsangebote einstellen. Für den Landkreis Ludwigslust-Parchim werden 143 und für den Landkreis Vorpommern-Greifswald 167 berufliche und nicht-berufliche Angebote angezeigt (Stand 03.08.2015). Anzumerken ist, dass nicht alle Anbieter, die ihre Weiterbildungsangebote eintragen können, dies auch tatsächlich tun (daher sind beispielsweise viele Angebote der Volkshochschulen nicht in der Datenbank zu finden). Explizite Angebote für eine ältere Adressatengruppe sind bei der kompletten Durchsicht des Angebots in den beiden Lupenregionen anhand der Kurstitel vereinzelt zu finden (z.B. „PC Kurs für Senioren“ des Edith-Stein-Hauses in Parchim, „Globales Denken und Handeln - du bist was du Isst, Verbraucherschutz für Senioren/-innen“, „Deutsch-polnische Seniorenwoche“ der Heimvolkshochschule Lubmin). Wird jedoch nicht nur nach Schlagwörtern in den Kurstitel wie „Senioren“ oder „Ältere“ gesucht, finden sich noch zahlreiche weitere Angebote, die vorwiegend Ältere ansprechen, wie beispielsweise: „Begegnungstage: Mit sich allein am Gartenzaun ist selten jemand guter Laune“ der EAE in Groß Poserin, „Ehrenamtliche leiten Gottesdienste - Grundkurs 1“ der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung (EAE) in Loiz, „Züssower Gespräche Ländliche Räume mit Leben erfüllen. Was kann die Landespolitik dafür tun?“ der EAE in Züssow oder „Kerngesund mit Korn und Co“, „Bewege Dich: Deutsch-Polnische Herbstakademie“ der Heimvolksschule Lubmin. Der überwiegende Anteil der Angebote in den Lupenregionen bezieht sich auf berufliche Weiterqualifizierungen und Umschulungen und adressiert damit die erwerbsfähige Bevölkerung und nicht speziell Ältere.

Bezüglich der Anbieterlandschaft in der Weiterbildung (siehe auch Kapitel 2) gibt es in Mecklenburg-Vorpommern eine Reihe an Weiterbildungseinrichtungen, die staatlich anerkannt sind. Einrichtungen, die sich einem staatlichen Anerkennungsverfahren unterziehen, erfüllen qualitative Mindestanforderungen, die in der Weiterbildungslandesverordnung Mecklenburg-Vorpommern (WBLVO M-V) auf Grundlage des Weiterbildungsförderungsgesetzes des Landes (WBFöG-MV) vorgegeben sind.⁴¹ Aus einer staatlichen Anerkennung folgt nicht direkt eine finanzielle Förderung der Einrichtung durch das Land oder die Kommune.

Nach einer aktuellen Liste dieser staatlich anerkannten Einrichtungen⁴² gibt in Mecklenburg-Vorpommern 19 Einrichtungen, die in die Kategorie der allgemeinen Weiterbildung und 26, die in die Kategorie der politischen Weiterbildung fallen (eine Zuordnung zu beiden Kategorien ist möglich). In die Kategorie der beruflichen Bildung fallen im Bundesland 198 staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtungen. Auf die Lupenregionen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald entfallen davon jeweils zwei politische Bildungsstätten (Edith-Stein-Haus Parchim, Verein Mahn- und Gedenkstätten im Landkreis Ludwigslust e. V., Heimvolkshochschule Lubmin, Ländliche Erwachsenenbildung (LEB) Usedom). Berufliche Weiterbildungseinrichtungen gibt es in Ludwigslust-Parchim acht⁴³ und in Vorpommern-Greifswald 31⁴⁴. Zwischen den Landkreisen ist bezüglich der Anzahl der anerkannten beruflichen Anbieter eine enorme Diskrepanz festzustellen. Dies kann an einer unterschiedlich ausgeprägten Markt- und Nachfragesituation und der wirtschaftlichen Lage der beiden Lupenregionen liegen sowie an der wesentlich höheren Bevölkerungsdichte im Landkreis Vorpommern-Greifswald.

⁴⁰ Internetseite abrufbar unter: <http://www.weiterbildung-mv.de/> (10.09.2015).

⁴¹ Weitere Informationen zur Weiterbildungslandesverordnung in Mecklenburg-Vorpommern sind abrufbar unter: <http://www.bildung-mv.de/erwachsenenbildung/erkennung-von-einrichtungen/> (10.09.2015).

⁴² Diese Liste umfasst nicht die Volkshochschulen.

⁴³ Davon zwei, bei denen der Anbieter selbst nicht im Landkreis ist dort aber eine Nebenstelle unterhält.

⁴⁴ Davon zehn, bei denen der Anbieter selbst nicht im Landkreis ist dort aber eine Nebenstelle unterhält.

Neben den bisher genannten Weiterbildungsanbietern gibt es eine Fülle an weiteren Einrichtungen, die Weiterbildung nicht als Hauptaufgabe durchführen. Beispiele für diese Einrichtungen sind Mehrgenerationenhäuser, Verbände, Vereine und Initiativen. Auch in den beiden Lupenregionen lassen sich entsprechende Beispiele finden, wie beispielsweise der Seniorenclub des Arbeiter Samariter Bundes (ASB) in Parchim oder das Mehrgenerationenhaus Bürgerhaufen in Greifswald. Bildungsangebote dieser Einrichtungen variieren in den Themen stark. Die Durchführung und Inhalte der Bildungsangebote sind teilweise mit denen staatlich-anerkannter Einrichtungen vergleichbar, teils werden jedoch auch eigene Qualitätsansprüche formuliert.

Für die betriebliche Weiterbildung können auch Unternehmen selbst als Weiterbildungsanbieter für ihre Mitarbeitenden agieren. Wie in Kapitel 2 dargestellt, trifft dies meist nur auf große Unternehmen zu.

Mecklenburg-Vorpommern hat eine vielfältige und plurale Anbieterlandschaft und Angebotsstruktur. Die öffentlichen und staatlich anerkannten Volkshochschulen, die eine Grundversorgung in den Regionen gemäß ihres öffentlichen Auftrags sicherstellen, sind von großer Bedeutung für den Beitrag von Weiterbildung zur Bewältigung des demografischen Wandels.

5.2 Berücksichtigung der Bildungsinteressen Älterer

Aus verschiedenen Studien ist bekannt, welche Bildungsthemen ältere Menschen besonders interessieren (u.a. Schröder & Gilberg, 2005; Costard et al., 2014). Nach einer 2010 in Nordrhein-Westfalen durchgeführten Befragung von Personen der Gruppe 50+ (siehe Kapitel 4) sind bei älteren Personen beliebte Themen, um das „Wissen/Können und den eigenen Horizont zu erweitern“, den Bereichen „gesunde Lebensführung, Entspannung, Ernährung und Sport“, „Umweltschutz, Ökologie“ und „Medizin, Fragen der Gesundheit“ zuzuordnen. Angebote zur beruflichen Weiterbildung waren in der Beliebtheitsskala eher abgeschlagen (Costard et al., 2014, S. 23).

Für die beiden untersuchten Lupenregionen sind nur in den jeweiligen KVHS Daten zur Kursbeteiligung verfügbar, die Aufschluss darüber geben, welche Programmbereiche von der Gruppe 50+ besonders gut nachgefragt werden. Dabei zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den beiden Landkreisen. Vorne liegen bei der Gruppe 50+ in Ludwigslust-Parchim die Programmbereiche Gesundheit, Kultur und Gestalten und Sprachen; in Vorpommern-Greifswald Gesundheit, Sprachen und Arbeit und Beruf (eigene Berechnungen mit Daten der VHS Statistik, siehe Tabelle 2). Zumindest für letztere Lupenregion kann das geringere Interesse Älterer an Themen beruflicher Weiterbildung – wie in der oben genannten Studie festgestellt – nicht bestätigt werden.

Tabelle 2: Belegung von Kursen nach Programmbereichen an VHS in Mecklenburg-Vorpommern und in den beiden Lupenregionen 2013 bei der Gruppe 50+. (Quelle: eigene Berechnungen mit Daten der VHS Statistik)

VHS Fachbereich	Gesellschaft, Politik & Umwelt	Kultur & Gestalten	Gesundheit	Sprachen	Arbeit & Beruf	Grundbildung & Schulabschlüsse
Land Mecklenburg-Vorpommern						
	4,3 %	16,7 %	38,7 %	28,2 %	11,9 %	0,2 %

Landkreis Ludwigslust-Parchim						
	1,5 %	27,6 %	37,4 %	24,5 %	8,9 %	0,0 %
Landkreis Vorpommern-Greifswald						
	5,5 %	7,1 %	39,3 %	33,1 %	14,6 %	0,4 %

Die Weiterbildungsmotivation der Gruppe 50+ kann aus einem persönlichen Interesse/Bedarf aber auch aus beruflichen Gründen heraus entstehen, wenn Personen noch nicht in der Nacherwerbsphase sind. Die Teilnahmestatistik auf Programmbereichsebene und aus der Anbieterperspektive gibt darüber hinaus allerdings keinen Aufschluss. So kann ein Computer- oder Sprachkurs sowohl aus beruflichem, als auch aus persönlichem Interesse besucht werden. Viele Bildungsanbieter, wie beispielsweise die VHS, bieten sowohl Weiterbildungsangebote an, die mit einem beruflichen Hintergrund besucht werden, als auch Weiterbildungsangebote, die aus privatem Interesse besucht werden. Im Folgenden werden Angebote für Ältere differenziert nach den drei Adressatengruppen: Ältere, die noch einer Berufstätigkeit nachgehen (oder arbeitslos sind), wobei hierbei ein Fokus auf beruflicher und betrieblicher Weiterbildung liegt; ältere Personen im Übergang in die Nacherwerbsphase; und Ältere in der Nacherwerbsphase, wobei hierbei eher auf allgemeine und politische Weiterbildung eingegangen wird.

5.2.1 Bildungsangebote für berufstätige und arbeitslose Ältere

Der demografische Wandel im Bundesland, die Abwanderung junger Arbeitskräfte, Fachkräftemangel und fehlende Unternehmensnachfolge sind nur einige der Themen, die indirekt oder direkt mit der beruflichen Weiterbildung Älterer verknüpft sind. Weiterbildung kann dabei unterstützen, wichtige Qualifikationen/Kompetenzen zu erlangen oder zu erhalten (Friebe, 2011, S. 67), Arbeitslose und auch Beschäftigte⁴⁵ umzuschulen, Ältere wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Übergangslösungen für Unternehmen mit Personalmangel zu finden und Wissensweitergabe zu managen und auch eine Möglichkeit sein, das Thema der Unternehmensnachfolge zu reflektieren.

Zunächst ist zu differenzieren zwischen beruflicher Weiterbildung, die in Bildungseinrichtungen, und beruflicher Weiterbildung, die in Unternehmen stattfindet.

Berufliche Weiterbildung in Bildungseinrichtungen

Berufliche Weiterbildungsangebote in Bildungseinrichtungen gibt es im Bundesland und den Lupenregionen zahlreiche (siehe Kapitel 5.1). Weiterbildungsangebote der beruflichen Bildung, die speziell für die Adressatengruppe Ältere (50+) ausgelegt sind, waren bei Recherchen hingegen nur sehr selten anzutreffen⁴⁶. Das Institut für Berufsbildung in Neustadt-Glewe bietet beispielsweise Weiterbildungsangebote für Ältere an, auch wenn dies nicht direkt in der Beschreibung erkennbar ist. So wurden von diesem Dienstleister Berufsbilder und Qualifizierungswege entwickelt, die speziell auf Ältere ausgerichtet sind und zur Region passen.

„Einfach nur, wenn Sie zehn Jahre zurückdenken, also wir den Punkt der Arbeitslosigkeit hatten, vor allem im ländlichen Raum, da waren es dann natürlich die Älteren, die arbeitslos waren, die noch einen Hintergrund haben, ich sage mal, VEG, LPG im ländlichen Raum. [...] Wir konnten nicht Ältere, vielleicht

⁴⁵ Hier sind insbesondere Beschäftigte gemeint, die in körperlich anspruchsvollen bzw. anstrengenden Tätigkeiten arbeiten, die meist nicht bis zum Rentenalter ausgeführt werden können.

⁴⁶ Spezielle Angebote der beruflichen Weiterbildung sind in der Datenbank des Weiterbildungsnetz-MV für eine ältere Adressatengruppe anhand der Kurstitel und Kursbeschreibungen beispielsweise für die beiden Lupenregionen nach Sichtung aller Angebote nicht zu finden.

sogar gering Qualifizierte, die nicht mobil waren, nicht nach Hamburg an einen IT-Job vermitteln. Das war klar. [...] unsere Ausrichtung oder unsere Philosophie war, immer zu gucken, was ist in der Region vorhanden. Und da sind wir auf Dinge gekommen, die andere, wenn wir mit denen auf Bundeskonferenzen sind, für völlig abwegig und exotisch halten: Fischzucht in der Lewitz, Schweinemast, Spezialisierungsrichtung im Palettenbau oder im Holzbau, oder Bodendenkmalpflege. Das sind Dinge, die wir identifiziert haben und haben gesagt, das ist ziemlich ähnlich. Das kommt dem ziemlich nahe. Und dazu gehört auch die ganze Branche der Pferdewirtschaft. [...] Aber in der Pferdewirtschaft war es bis dahin üblich mit einem festen Händedruck und einem Handschlag, einen Arbeitsvertrag zu schließen. Und wir haben das dann ausgeweitet und unsere über 50-Jährigen haben nicht nur den Pferdewirt gemacht, sondern sie haben dann auch das sogenannte Fahrabzeichen gemacht. Und wir haben von Hiddensee bis zu den Nordfriesischen Inseln, da wo die Pferdefuhrwerke zum Transport von Touristen eingesetzt werden, das können unsere Absolventen leisten und bedienen. Und zwar alle durch die Bank. Ob es gebraucht wird oder nicht, aber die Fähigkeit haben sie zum Beispiel und sie ist auch dann zertifiziert.“ (Interview_Lupenregion_LP)⁴⁷

Die Anpassung der beruflichen Bildungseinrichtungen an den ländlichen Raum und das Eingehen auf die sehr spezifischen Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes scheint eine sehr wichtige Existenzgrundlage zu sein. Dabei spielt eine gute Vernetzung in der Region mit Unternehmenverbänden und Kammern eine große Rolle, zum inhaltlichen Austausch, um Angebote bekanntzumachen und Anregungen aus der Wirtschaft vor Ort direkt aufgreifen zu können.

Ein weiterer Themenbereich der beruflichen Weiterbildung (nicht nur, aber auch) der Älteren ist das Auffrischen von Zertifikaten und Nachweisen. Dies betrifft Betriebe vieler Branchen, unter anderem auch die Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion, aber auch die Baubranche aufgrund von installierten Qualitätsmanagementsystemen. Sogenannte „Anpassungsfortbildungen“ müssen auch von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wahrgenommen werden:

„Wir haben aber zweitens eine sogenannte Anpassungsfortbildung, also wo es darum geht, dass Entwicklung technischer und technologischer Wandel, der eben insbesondere von der herstellenden Industrie getragen wird und von der Zulieferindustrie, dass wir den an den Markt bringen über entsprechende in der Regel Tagesseminare. Und da ist es so, da sehen Sie eben auch, dass dann wirklich gestandene Bauleute in Größenordnungen..., also gerade bei dieser Anpassungsqualifizierung sind zunehmend eben auch ältere Arbeitnehmer, ältere und alte Arbeitnehmer dabei. Und die dritte Säule, die wir anbieten, ist eben die Aufrechterhaltung von zertifizierten Qualifikationen. Also gibt es so Kurse und Prüfungsstätten, die wir hier haben, die dann eben auch verlangen, dass sie in einem bestimmten Zeitrhythmus immer wieder die Qualifikationen nachweisen müssen, sonst dürfen sie als Unternehmen bestimmte Leistungen nicht ausführen. Und an der Stelle sehen Sie es eben durchaus auch, dass Sie bei den Wiederholungsprüfungen zunehmend auch das Klientel der Älteren haben.“ (Interview_ÜR).

Einige Anbieter der beruflichen Weiterbildung haben Angebote zur Qualifizierung älterer Langzeitarbeitsloser, darunter auch Geringqualifizierte, im Programm. Beispiele hierfür sind die Teilnahme an der Weiterbildungsinitiative der Bundesagentur für Arbeit "WeGebAU" (siehe Kapitel 3), der Projektpartnerschaft im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus –

⁴⁷ Bei den kursiven Textausschnitten dieses Kapitels handelt es sich meist um Zitate aus den durchgeführten Interviews mit Expert/inn/en aus überregionalen Institutionen/Bildungseinrichtungen und Einrichtungen aus den Lupenregionen. Anhand der letzten beiden Buchstaben der Interviewbezeichnung lässt sich erkennen, ob ein Zitat aus einem Interview der Lupenregionen Ludwigslust-Parchim (LP), Vorpommern-Greifswald (VG) oder aus einer überregionalen Einrichtung/Institution (ÜR) stammt.

Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (siehe Kapitel 3), unter den regionalen Pakten wie beispielsweise „Pakt an!“ in Vorpommern-Greifswald oder „Transit 50“ in Ludwigslust-Parchim, oder die Teilnahme an regionalen Qualifizierungsprojekten wie „JobAussicht“.

Insbesondere das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“, das seit 2005 und bis Ende 2015 langzeitarbeitslose Personen über 50 Jahren bei der Rückkehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt, ist im Bundesland von großer Bedeutung. In Mecklenburg-Vorpommern ist im Vergleich der Bundesländer die höchste Arbeitslosenquote von Personen über 55 Jahren zu finden. Rund die Hälfte der Arbeitslosen über 55 Jahre gehört zu den Langzeitarbeitslosen (Bundesagentur für Arbeit, 2013). Der regionale Ansatz von „Perspektive 50plus“ wird von derzeit 77 sogenannten Beschäftigungspakten umgesetzt. „Transit 50“ ist eines dieser regionalen Projekte mit den Jobcentern in den Landkreisen Ludwigslust-Parchim, Prignitz und Bad Doberan. Die Jobcenter arbeiten bei „Transit 50“ mit dem Institut für Berufsbildung (ibu) in Neustadt-Glewe zusammen. Teilnehmende mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen werden vom Jobcenter an den Bildungsanbieter vermittelt. Allein für den Kreis Ludwigslust-Parchim werden vom ibu über 240 ältere Langzeitarbeitslose betreut. Der Prozess der Integration wird vom ibu durch Beratung, Bildung/Qualifikation am oder außerhalb eines Arbeitsplatzes begleitet. Dabei werden nicht nur Themen adressiert, die direkt relevant für eine Berufsausübung sind, sondern auch Bereiche wie Gesundheit, Merkfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit. Die Dozent/inn/en sind im Umgang mit älteren Menschen und ihren speziellen Anforderungen geschult. Beim Umgang mit den Teilnehmenden steht nicht nur der Bildungsprozess selbst, sondern auch der Abbau von (Lern-) Hemmnissen im Vordergrund:

„Und das müssen Sie durch Motivation begleiten und durch eine gewisse Ideologie, die dahinter steckt und wo viele zu Beginn sagen, das kann ich nicht. Das traue ich mir nicht zu. Und wir dann mit sehr kleinteiligen Meilensteinen arbeiten. Jeder kann etwas. Jeder wird gebraucht. Und kleine Schritte, Erfolgserlebnisse organisieren und damit Mut machen, Motivation in Gang bringen, Prozesse in Gang bringen und dann Menschen zu überzeugen oder es bei ihnen zur Gewissheit werden zu lassen, dass sich das Lernen lohnt. Sich mit Dingen auseinanderzusetzen. Und dass Lernen nicht mehr konventionell heißt, ich sitze auf einer Schulbank, ich habe ein Buch vor mir, ich muss was auswendig lernen und vorne der Frontalunterricht. [...] Und dann gucken unsere Dozenten nach Lerntypen.“ (Interview_Lu-penregion_LP).

Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden des Bildungsanbieters ist bisher im Zusammenhang mit „Transit 50“ tätig und hat sich über die letzten zehn Jahre Erfahrungen und Fachwissen im Umgang und der Qualifizierung älterer Langzeitarbeitslose angeeignet. Altersgerechte Didaktik und die Auswahl von Dozent/inn/en mit besonderen Qualifikationen im Umgang mit einem älteren Klientel oder Erfahrung mit der Adressatengruppe spielen für den Bildungsanbieter eine große Rolle. Die Integration in den Arbeitsmarkt funktioniert nur durch sehr enge Vernetzung mit anderen Akteuren, wie den Unternehmen der Region, Unternehmensverbänden, Innungen, Kammern, Gewerbevereine, städtischer Verwaltung etc. Hierbei wird über die eigene Arbeit berichtet, aber auch abgefragt, was aktuelle wirtschaftliche Bedarfe sind. Mit Auslaufen des Bundesprogramms Ende des Jahres, enden auch regionale Pakte zwischen Jobcentern und Bildungsanbietern. Was mit dem über die letzten Jahre erworbenen Knowhow der Bildungseinrichtungen und Mitarbeitenden nach Ende des Bundesprogramms passiert, ist noch offen:

Also was uns natürlich interessieren würde ist, wenn man eine gewisse Transparenz hätte, wie künftig mit dieser Zielgruppe seitens der Verantwortlichen bei den Jobcentern umgegangen wird. Weil, auf der einen Seite haben wir sehr viel investiert in Kompetenz und wenn Sie so wollen auch mit öffentlichen

Geldern. Das Knowhow ist bei uns vorhanden. Und ob und wie dann dieses Knowhow verfügbar gehalten werden soll, ob es überhaupt verfügbar gehalten werden soll für die Zukunft.“ (Interview_Lupenregion_LP).

Bildungsanbieter, die im Rahmen des Programms arbeiten, können – nach eigener Aussage – ihr qualifiziertes und spezialisiertes Personal für diese ältere Adressatengruppe über das Jahresende hinaus ohne eine alternative Förderung nicht halten. Auch wenn die Resonanz auf das Programm bei unserer Recherche und in den Interviews sehr positiv ausfiel, bleibt die Frage, wie der Wegfall dieser Förderung zum Jahresende kompensiert werden kann, um die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen für die berufliche Weiterbildung nicht aus den Augen zu verlieren.

Es sollte im Land eine Perspektiventwicklung für die vorhandenen Strukturen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ stattfinden, um aufgebautes Wissen und Netzwerke zu erhalten (siehe Kapitel 3).

Betriebliche Weiterbildung in/durch Unternehmen

Bei der betrieblichen Weiterbildung in und durch Unternehmen geht es zum einen um die Weiterbildung älterer Beschäftigter in betrieblichen Bildungsmaßnahmen, die einen Bezug zur Tätigkeit/Berufsausübung haben oder auch speziell durch die Thematik Ältere adressieren (Übergang in den Ruhestand, Gesundheitsförderung, Wissensweitergabe). Zum anderen kann Weiterbildung auch zum Tragen kommen, wenn es um den gesamten Betrieb und dessen Existenz und Perspektive geht (Fachkräfte erhalten/finden, Nachfolge).⁴⁸

Wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, sind spezielle Weiterbildungsangebote oder andere Maßnahmen (wie Gesundheitsmanagement) für Ältere nur in sehr wenigen Betrieben zu finden und insbesondere sehr selten in kleinen Unternehmen anzutreffen. Gründe hierfür sind die Kosten für Weiterbildung (Kurskosten, Personalausfall) sowie der personelle Aufwand der Organisation einer Weiterbildung. In den durchgeführten Experteninterviews und Workshops in den Lupenregionen wurde zudem deutlich, dass die Problematik seitens wirtschaftlicher Verbände und der Politik zwar durchaus gesehen wird, dass aber viele Branchen und Betriebe spezielle Maßnahmen für Ältere (noch) nicht als erforderlich einstufen bzw. der wirtschaftliche Druck, Ältere besonders zu fördern, nicht groß genug ist.

Good-Practice-Beispiele für Unternehmen, die mit speziellen Maßnahmen eine ältere Zielgruppe adressieren, gibt es viele. Die meisten dieser Angebote finden sich jedoch in großen Unternehmen und sind nicht oder nur sehr begrenzt auf kleine Unternehmen zu übertragen. Eine dieser Maßnahmen ist beispielsweise der in der Vergangenheit eingesetzte Kompass-Prozess bei Siemens, in dem sich Beschäftigte ab 40 Jahren sich bei mehreren Treffen und Workshops über einen Zeitraum von vier Monaten mit der optimalen Nutzung der eigenen Fähigkeiten sowie ihren beruflichen Perspektiven auseinandersetzen haben (Zimmermann, 2009, S. 77). Ein weiteres Beispiel ist das Genera-Projekt der Soziale Innovation GmbH in Kooperation mit dem deutschen Gießereiverband, der IG Metall, Prospektiv Dortmund und

⁴⁸ Als wichtige Themen werden im Rahmen des demografischen Wandels Qualifizierungen als Anpassung an betriebliche Innovationen, Gesundheitsförderung (Ergonomie, Risikoanalyse, Prävention), altersgerechter Personaleinsatz, Anpassung des Arbeitsplatzes an Veränderungen im Alter, neue Aufgaben und Zukunft für ältere Beschäftigte genannt (Im Rahmen des Bundesprogramms „Demotrans“, "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit", <http://www.demowerkzeuge.de> (10.09.2015)).

dem Bildungswerk Witten/Hattingen. Im Projekt sollte die Beschäftigungsfähigkeit von jungen und älteren Arbeitnehmer/inne/n erhalten werden und durch die Bildung von Tandems Wissensabfluss beim Ausscheiden von Mitarbeitenden vermieden werden (ebd., S. 137). Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Programms "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" wurden zum einen ausführliche Hintergrundinformationen zum Themenfeld demografischer Wandel und Arbeitswelt für verschiedene Adressatengruppen zusammengestellt⁴⁹. Zum anderen wurden im Projekt zahlreiche Werkzeuge für Betriebe aller Branchen für den individuellen Umgang mit dem demografischen Wandel zusammengestellt⁵⁰. Diese Werkzeuge sind online frei verfügbar und können von allen Interessierten eingesehen werden. Einige der Werkzeuge sind speziell für ältere Arbeitnehmer/innen entwickelt, wie beispielsweise Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung sowie zum Berufsaustritt und Übergang in die Rente (Nachfolgeplanung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle). Neben diesen Informationsmöglichkeiten gibt es auch seitens der Kammern zahlreiche Positionspapiere und Empfehlungen für den Umgang mit dem demografischen Wandel, die auch ältere Arbeitnehmer/innen betreffen. So verfasste die IHK Nord beispielsweise ein Papier zum demografischen Wandel im norddeutschen Wirtschaftsraum, bei dem es auch um den Ausbau der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen geht (IHK Nord, 2006).⁵¹ Die Handelskammer Hamburg verfasste zusammen mit der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius und dem Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung Praxistipps für Führungskräfte im produzierenden Gewerbe mit Maßnahmen, die eine Beschäftigung bis zur Rente in der Produktion ermöglichen sollen.⁵² Und auf der Internetseite der IHK Ulm gibt es beispielsweise einen Leitfaden zur Förderung älterer Arbeitnehmer auf den Arbeitsmarkt.⁵³

Bei der Umsetzung dieser bereits entwickelten Maßnahmen und Empfehlungen sind für kleinere Unternehmen jedoch zwei Probleme festzustellen: erstens sind viele dieser Maßnahmen nicht bekannt und zweitens fehlt es an personellen und finanziellen Ressourcen, sich über für das Unternehmen passende Maßnahmen zu informieren und diese umzusetzen. Unternehmen, die nicht selbst über Personalentwicklungsabteilungen verfügen, haben vor einer Umsetzung von Maßnahmen einen Beratungsbedarf. Ein Modellprojekt zur kostenlosen Beratung von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern, bei dem es unter anderem auch um ältere Arbeitnehmer/innen ging, führte die abc Bau GmbH in den vergangenen drei Jahren durch (mittlerweile ist das Projekt beendet). Das durch ESF-Mittel (gemäß Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung sichern“) geförderte Modellprojekt „Strategische Bildungsberatung“ erreichte in dieser Zeit rund 200 Betriebe der Region. Innerhalb einer Beratung wurden verschiedene Punkte thematisiert, wie Personalarbeit, Unternehmensstrategie, Weiterbildung, Arbeitskräftebedarf und Integration benachteiligter Personengruppen sowie Wissensmanagement. Unternehmen konnten in

⁴⁹ „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“, unter: http://www.demotrans.de/de/frames_index.html (10.09.2015).

⁵⁰ „Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit“, unter: <http://www.demowerkzeuge.de/> (10.09.2015).

⁵¹ IHK Nord (2006). Demografischer Wandel im Norddeutschen Wirtschaftsraum, abgerufen von https://www.hk24.de/blob/hhik24/standortpolitik/wirtschaftspolitik/downloads/1153126/48752605c33d39b80e10ae0743876ca1/Positionspapier_IHK_Nord_20061117-data.pdf (10.09.2015).

⁵² HK Hamburg, Zeit-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (o.J.). Neue Wege bis 67. Abgerufen von <https://www.zeit-stiftung.de/ff/presdownload/03e01df625.pdf> (10.09.2015).

⁵³ Siehe auch: www.ulm.ihk24.de/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/Abschluss_von_Arbeitsvertraegen_/Foerderung_aelterer_Arbeitnehmer/1618244https://www.zeit-stiftung.de/ff/presdownload/03e01df625.pdf (10.09.2015).

einer Beratung einen eigenen Schwerpunkt setzen. Die abc Bau GmbH arbeitete bei der Beratung auch mit anderen existierenden Angeboten:

„Aber es gibt tatsächlich auch hier im Land, vom Land gefördert, so eine Initiative AG Netz⁵⁴, wo Fragen des Gesundheitsmanagement, der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und so weiter also eine ziemliche Rolle spielt und auf die wir auch zurückgreifen können. Wenn wir mit Unternehmen also an der Stelle im Gespräch sind, dann bitten wir dieses Netzwerk, das aus Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Arbeitgeberverbänden, also Sozialpartnern getragen wird, dann machen wir..., dann findet eine Verlinkung zwischen den Projekten statt, sodass auch dieses spezielle Thema Gesundheit, Arbeitsbedingungen, durchaus auch Fragen zu Beruf und Familie und so weiter, durch eine Expertise noch ergänzt wird. [...] Greifen wir darauf zurück, gestalten es jetzt nicht aus, weil das können die ganz einfach viel kompetenter, aber das verkoppelt sich gut.“ (Interview_ÜR).

Ein Folgeantrag für eine weitere ESF-Förderung des Projekts ist eingereicht, der darauf abzielt, weitere Modellbetriebe zu etablieren, die als „Leuchttürme“ für die Vermittlung von guter Erfahrung für andere Betriebe agieren sollen.

Eine weitere Beratungsmöglichkeit für Unternehmen im Bundesland besteht bei der bereits in Kapitel 3 genannten Gesellschaft für Struktur und Arbeitsmarktentwicklung (GSA), einer Tochtergesellschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern, bei der Betriebe kostenlos eine Weiterbildungsberatung für ihre Mitarbeitenden erhalten können. Auf Nachfrage werden bei Beratungen verschiedenste Themen angesprochen; der Umgang mit und die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmer/innen ist demnach bisher kein hervorgehobenes Thema. Ähnliche Beratungsstrukturen existieren auch in anderen Bundesländern, wie beispielsweise mit der Thüringer Qualifizierungsentwicklung, die durch kostenlose Beratung auch kleine Unternehmen erreicht (Moraal et al., 2007, S. 12). Die Potentialberatung in Nordrhein-Westfalen (NRW) spricht insbesondere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten an und hat eine dezentrale Struktur mit landesweit rund 100 Beratungsstellen (bei Regionalagenturen, Kammern, Wirtschaftsförderung). Der Umgang mit dem demografischen Wandel (Gesundheitsmanagement, Erhaltung des Erfahrungswissens, Arbeitsplatzgestaltung für ältere Arbeitnehmer/innen) ist nach eigenen Angaben ein wichtiges Thema in den Unternehmensberatungen.⁵⁵ Ein weiteres Beispiel aus NRW ist das Internetportal „Demografie Aktiv“, das vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und dem DGB NRW getragen sowie aus Mitteln des ESF finanziert wird. Ziel des Portals ist es, KMU Informationen, Sofortchecks und Praxislösungen zum Thema demografischer Wandel verfügbar zu machen, da gerade den mittleren und kleinen Betrieben oft Ressourcen und Knowhow zu solchen Maßnahmen fehlen.⁵⁶

Neben dem direkten Umgang mit älteren Arbeitnehmer/innen haben, nach Rückmeldungen aus Experteninterviews und in den Workshops in den Lupenregionen, KMU in Mecklenburg-Vorpommern aufgrund der demografischen Entwicklungen einen Beratungsbedarf zum Thema Unternehmensnachfolge. Hierbei werden Unternehmensverbände und Kammern von den Unternehmer/innen als Ansprechpartner wahrgenommen. Des Weiteren gibt es eine Koordinierungsstelle Unternehmensnachfolge „Brücke MV“ für Mecklenburg-Vorpommern in der Trägerschaft der mbi Mecklenburger Bildungsinstitut GmbH. Auf der Internetseite dieser Ko-

⁵⁴ Mehr Informationen unter: <http://www.agnetz-mv.de/> (10.09.2015).

⁵⁵ Mehr Informationen unter: http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/beschaeftigung_foerdern/potentialberatung/ (01.09.2015).

⁵⁶ Mehr Informationen unter: <http://www.arbeit-demografie.nrw.de/> (10.09.2015).

ordinierungsstelle sind zahlreiche Informationen aber auch Weiterbildungsangebote für Unternehmer/innen zum Thema Unternehmensübergabe und Unternehmensübernahme zusammengestellt. Nach Angaben der Koordinierungsstelle ist eine öffentliche Förderung von Bücke MV zu Beginn des Jahres 2015 ausgelaufen, weshalb aktuell eine kostenlose bzw. kostengünstige Beratung von Unternehmen nicht mehr gewährleistet werden kann und insbesondere die Beratung von KMU abnimmt.⁵⁷

Im Bundesland existieren bereits Strukturen für die Weiterbildungsberatung von Unternehmen (auch für KMU), die verstärkt dazu genutzt und ausgebaut werden könnten, um wichtige Akteure zum Thema der Weiterbildung Älterer zu sensibilisieren und zu beraten. Um eine höhere Bekanntheit und eine stärkere Inanspruchnahme des existierenden Angebots zur Beratung und Information zu erreichen, sollten diese gezielt beworben werden.

5.2.2 Bildungsangebote für Ältere im Übergang

Bildungsangebote für Menschen im Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase können, wie bereits oben angesprochen, auch in Unternehmen realisiert werden, wenn es beispielsweise um die Weitergabe wichtigen Fach- und Erfahrungswissens von älteren zu jüngeren Mitarbeiter/innen geht. Solche Angebote konnten jedoch in den Lupenregionen im Rahmen dieser Expertise nicht ausfindig gemacht werden. Im Folgenden wird es deshalb nur um Angebote außerhalb von Unternehmen oder in Kooperation von Unternehmen und Bildungseinrichtungen gehen, die Ältere bei ihrem persönlichen Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase unterstützen.

Laut einer Untersuchung der Fachhochschule Münster „Ich gehe jetzt – in eine neue Zukunft“ ist die Gestaltung von drei Phasen für die Qualität des Übergangs von Erwerbs- in die Nacherwerbsphase entscheidend; (1) die letzten Berufsjahre vor der Erreichung der Altersgrenze, (2) der Ablauf der Verabschiedung durch den Arbeitgeber und (3) die ersten Monate und Jahre im Ruhestand (Hentze & Diekel, 2009, S. 2). Die Ergebnisse der Studie unterstreichen, dass eine Tätigkeit im Ehrenamt eine der wirkungsvollsten Maßnahmen zur Bewältigung des Übergangs vom Berufsleben in den Ruhestand sein kann (ebd., S. 16). Dabei ist zwar stark die Eigeninitiative gefragt, jedoch weisen zwei Drittel der Befragten auf verschiedene Möglichkeiten zur Information hin und ein Drittel könnte sich auch eine Begleitung von der Seite der Unternehmen vorstellen. Für alle drei oben genannten Phasen können Beratungs- und Weiterbildungsangebote beim Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase unterstützend wirken.

Bildungsangebote zum Thema Übergang sind in den Lupenregionen und darüber hinaus kaum zu finden.

Ein existierendes Angebot zur Thematik des Übergangs in die Nacherwerbsphase ist ein Beratungsangebot des Bürgerhafens in Greifswald, das sich ausschließlich auf ehrenamtliches Engagement bezieht. Die Beratung für Ältere in der Nacherwerbsphase findet im Rahmen des Landesprogramms „Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainerin in M/V“ statt (siehe Kapitel 3). In einem Beratungsgespräch werden Stärken einer Person herausgearbeitet und mögliche Felder für ein bürgerschaftliches Engagement

⁵⁷ Mehr Informationen unter: <http://www.nachfolge-mv.de/> (10.09.2015).

ausgelotet.

„Das Angebot besteht darin, dass wir ein intensives Gespräch - das kann also bis zu zwei Stunden dauern - mit Menschen, die in Übergangssituationen sind, führen. Und wir identifizieren dann in dem Gespräch Möglichkeiten. Das hat also einfach was mit dem Ausgangspunkt der gemeinsamen Bildung, dass man sich kennen gelernt hat und der ständigen Weiterbildung und auch..., ja, des Aktivierens. Was kann man denn jetzt für konkrete Initiativen entwickeln, wo kann man denn Kooperationspartner finden, dass es einfach einen Nutzen bringt.“ (Interview_Lupenregion_VG)

SeniorTrainer/innen werden im Bürgerhafen ausgebildet und in ihrem bürgerschaftlichen Engagement begleitet:

„Also das sind oft Menschen, die den Bürgerhafen finden, weil sie sich danach sehnen, sich im Gemeinwesen einzubringen oder eine Gemeinschaft zu finden, die ähnliche Interessen hat. Wir haben Bildungsangebote von Vorneherein, als Möglichkeit der Gemeinschaftsbildung haben wir die von Anfang an geprägt. Also bei uns besteht es nicht darin [...] nicht bloß dasitzen und mich über Krankheiten unterhalten oder gemeinsam Kaffee trinken. Also das ist es bei uns nicht. Bei uns ist immer ein Bildungsangebot. Auch in jedem Monat bieten wir dann zwei Bildungsangebote für Menschen, die bei uns schon aktiv im Engagement sind.“ (Interview_Lupenregion_VG).

Zum Teil bieten die seniorTrainer/innen nach ihrer Ausbildung selbst ehrenamtlich Weiterbildungsangebote an. Als erfolgreiche Projekte von seniorTrainer/inne/n werden in Greifswald Projekte aufgeführt: die Musizier-Werkstatt, Lichtpunkte im Advent, Stricken für Kinder in Afrika, Greifswalder Demokratie-Schule (Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, o.J., S. 34ff.). Für die Ausbildung zum/zu seniorTrainer/in ist von Älteren eine starke Eigeninitiative gefragt, da den Erfahrungsberichten zufolge nur in Einzelfällen ältere Arbeitnehmer/innen von ihren Arbeitgebern auf die Beratung und Ausbildung durch den Bürgerhafen hingewiesen werden.

Weiterbildung für die Gestaltung eines persönlichen Übergangs vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase spielt in Mecklenburg-Vorpommern – nach unseren Recherchen – bisher in Bezug auf die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements eine Rolle. Eine darüber hinausgehende Sensibilisierung (Strukturierung von Zeit, neue Aufgaben, soziale Kontakte) von Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen für die persönliche Gestaltung des Übergangs von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase erscheint daher sinnvoll.

5.2.3 Angebote der allgemeinen Weiterbildung für Ältere

Die Themen, zu denen allgemeine und politische Weiterbildung explizit oder auch weniger explizit für Ältere angeboten werden, variieren in den verschiedenen Einrichtungen sehr stark. Dennoch gibt es auch gleichartige Angebote verschiedener Einrichtungen, wie beispielsweise Computerkurse für Senior/inn/en, Sprachkurse für Senior/inn/en oder spezielle Gesundheitsangebote/Sportkurse. Kleinere Einrichtungen, die stärker regional verankert sind, bieten für Ältere auch Veranstaltungen an, die sich mit Heimatgeschichte und regionaler Sprache befassen.

Eine sehr spezifische Form der Weiterbildung findet sich in der Lupenregion Vorpommern-Greifswald mit der „Familienuniversität“, einer generationsübergreifenden Weiterbildungsveranstaltung des Bürgerhafens in Kooperation mit der Universität Greifswald.

„[...] in jedem Monat am zweiten oder manchmal auch am dritten Donnerstag 16 bis 18 Uhr eine Vorlesung mit sehr populär wissenschaftlichem Charakter auf den verschiedensten Gebieten, aber mit Bildungsanspruch. Also im Gegensatz zu der Kinder- und Jugend-Uni, die es an vielen Universitäten gibt - an fast allen, glaube ich - hat diese Familienuniversität also ein Alleinstellungsmerkmal unter den Universitäten, weil es tatsächlich darum geht, dass in diesen anderthalb Stunden Bildung für Kinder ab ungefähr zehn Jahren, aber eben auch für Menschen bis 90 plus, vermittelt wird. Und dieses Spektrum an Menschen sitzt dann auch in den Reihen.“ (Interview_Lupenregion_VG)

Die interviewten Expert/inn/en von Bildungseinrichtungen geben an, dass besonders die Weiterbildungsveranstaltungen gut angenommen werden, die auf spezielle Bedürfnisse und Wünsche Älterer eingehen, wie z.B. kleine Gruppen, stärkere individuelle Unterstützung durch den/die Dozenten/Dozentin oder direkte praktische Umsetzung des Gelernten.

„[...] was wir auch ganz speziell gemacht haben, für Ältere, das war ein PC-Einsteigerkurs mit dem Laptop. Mit dem eigenen Laptop haben wir das ausgeschrieben. Das sind aber dann eben kleine Gruppen, weil der Dozent auch wirklich dann von Teilnehmer zu Teilnehmer ja auch gucken muss. Und die sind eigentlich ganz gut gelaufen oder laufen gut. Und wenn sie nach Hause gehen und nochmal üben, dann sieht die Oberfläche eben genauso aus wie im Kurs, weil es war ihr eigenes Gerät.“ (Interview_Lupenregion_VG).

Das Thema neue Medien wird von Bildungseinrichtungen nicht nur wegen der Beliebtheit bei den älteren Teilnehmenden, sondern auch aus einer gesellschaftlichen Verantwortung heraus angeboten, damit Älteren vor dem Hintergrund einer voranschreitenden technischen Entwicklung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird:

„Also das ist ein Grundkurs, weil die Älteren, die Rentner, die sagen jetzt ja, in der Regel sind das schon Rentner oder Pensionempfänger, die sagen jetzt bin ich Rentner, jetzt habe ich Zeit. Jetzt habe ich gemerkt, dass ich so nach und nach ausgegrenzt werde von der gesellschaftlichen Teilhabe, wenn ich mich mit den PCs nicht beschäftige“ (Interview_Lupenregion_VG).

Mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben fällt bei Älteren zunächst eine klare Strukturierung des Alltags durch den Beruf weg, zu der auch (in der Regel) der tägliche Austausch mit Arbeitskolleg/inn/en gehörte (BMBF, 2013c, S. 16). Befragte Bildungsanbieter betonen, dass bei Bildungsangeboten für Personen in der Nacherwerbsphase daher nicht nur die Inhalte einer Weiterbildungsveranstaltung selbst von Teilnehmenden geschätzt werden, sondern auch der Aspekt der „Gemeinschaft“ und des sozialen Austausches unter den Teilnehmenden:

„Die [Die Senior/inn/en] sind alleine teilweise zu Hause, alleine gelassen auch von der Familie, weil die sonst wo arbeiten und wohnen und finden hier plötzlich Gemeinschaft. Und viele sagen, "in den paar Tagen, die ich hier war, habe ich wieder drei Kilo zugenommen. Endlich habe ich mal Appetit gehabt zum Essen. Und ich hab hier bei Euch so schön geschlafen. Und ich wurde so umhütet." Und so etwas. Das ist natürlich ein ganz wichtiger Faktor, diese Gemeinschaft.“ (Interview_Edith-Stein-Haus Parchim).

Zu dieser Einschätzung kommt auch die EdAge-Studie (Tippelt et al., 2009). Die quantitativen sowie qualitativen Daten belegen deutlich den Zusammenhang der Weiterbildungsaktivität mit einer positiven Einschätzung des sozialen Netzwerkes. Auch sind z.B. der Aufbau neuer sozialer Kontakte sowie der Austausch mit anderen Menschen mit ähnlichen Interessen ein oft genanntes Ziel der Weiterbildungspartizipation (Schnurr & Theisen, 2009, S.108ff.).

Einzelne Bildungsanbieter beziehen Ältere direkt in die Gestaltung von Weiterbildung mit ein, um auf die spezifischen Wünsche und Bedürfnisse der Adressatengruppe einzugehen. Ein Beispiel hierfür ist der Seniorenclub des Arbeiter Samariter Bunds (ASB) in Parchim. Er wurde

aus dem Bedarf heraus gegründet, einen bewussten Kontrapunkt zu anderen Bildungsangeboten für Ältere zu bilden und Älteren die Möglichkeit zu geben, Angebote nicht „vorgesezt“ zu bekommen, sondern diese aktiv mitzugestalten. Sämtliche Bildungsangebote für Ältere werden von Teilnehmenden selbst eingebracht. Dazu rekrutieren Ältere Dozierende über Kontakte aus ihrem (ehemaligen) Berufsleben und privaten Umfeld als Dozierende, stellen sich mit ihrer eigenen Qualifikation als Dozierende zur Verfügung und nutzen ihr persönliches Netzwerk, um beispielsweise Veranstaltungsorte zu finden und sich zu Fahrgemeinschaften zu sammenschließen zu können.

Bildungsangebote, die spezifisch auf ältere Teilnehmende eingehen, wie kleine Gruppen, stärkere individuelle Unterstützung durch den/die Dozenten/Dozentin, Berücksichtigung eigener Interessen oder auch sozialen Austausch unter den Teilnehmenden, werden von Älteren besonders gut nachgefragt und erweisen sich somit als bedarfsgerecht.

Ein Teil der recherchierten und befragten Einrichtungen, Vereine und Initiativen, die Bildungsangebote für Ältere vorweisen, bieten neben Bildung auch weitere Dienstleistungen an. Zum Teil verfolgen sie in Bezug auf Ältere auch umfassendere Konzepte, bei denen Bildung nur einer von mehreren Bestandteilen ist. Ein Beispiel dafür ist das Projekt des Aktivierungs- und Integrationszentrum für ältere Menschen in und um Greifswald der Volkssolidarität Greifswald-Ostvorpommern e.V., das beim Bundeswettbewerb „Daseinsvorsorge 2030 – eine Antwort auf den demografischen Wandel“ zu sechs ausgezeichneten Projekten gehörte. Ziele des Projektes sind die umfassende Aktivierung und Integration älterer Menschen. Das Zentrum bietet neben verschiedenen Dienstleistungen (Arzt, Friseur, Podologe, Ernährungsberatung, Bistro) viele Möglichkeiten zur Aktivierung, Bewegung und Gesundheitsförderung, ein Generationencafé, Beratungsangebote für ältere Menschen und deren Angehörige sowie zahlreiche sozialkulturelle Angebote wie Seniorentanz und Vorträge an.

Auf zahlreiche der recherchierten Weiterbildungsveranstaltungen, die für eine ältere Adressatengruppe angeboten werden, trifft die Bezeichnung „niedrigschwelliges Angebot“ zu, da der Bildungsaspekt bei den Veranstaltungen nicht allein im Vordergrund steht. Beispiele hierfür sind insbesondere Sportkurse, Chor, Gesprächskreise etc. Ältere nehmen an diesen Angeboten, nach Angaben der befragten Einrichtungen, eher teil als an Angeboten, die Bildungs- bzw. Lerninhalte in Ankündigungstexten in den Vordergrund stellen. Auch in der Forschung wird auf die Wichtigkeit von sportlicher, geistiger und musikalischer Betätigung sowie sozialem Austausch von Älteren hingewiesen (u.a. Bundesministerium für Gesundheit, 2010; Hertzog et al., 2008). Laut den Befunden der Längsschnittstudie „Bedingungen der Erhaltung und Förderung von Selbstständigkeit im höheren Lebensalter“ haben geistige und körperliche Aktivität große Bedeutung für den Erhalt der Selbstständigkeit im höheren Alter (Oswald et al., 2001; Oswald et al., 2002). Auch eine aktuellere Studie zeigt, dass gezielte Übungen die Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung von älteren Menschen verbessern können (Smith et al., 2009).

Befragte Weiterbildungseinrichtungen wie die VHS sehen sich mit der Problematik konfrontiert, dass Angebote, die in der Veranstaltungsankündigung keinen direkten Bildungsbezug aufweisen, nach dem Weiterbildungsförderungsgesetz nicht als förderfähig anerkannt werden und dementsprechend nicht in die Berechnung der Landesförderung nach diesem Gesetz eingehen. Die Weiterbildungseinrichtungen leiten daraus die Notwendigkeit ab, für solche Angebote höhere Teilnahmeentgelte zu fordern, was sich negativ auf Teilnahmezahlen auswirken kann.

Nach Angaben der Einrichtungen melden sich dadurch für solch niedrigschwellige Veranstaltungen häufig nicht genug Teilnehmende an.

Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob die Durchführung niedrigschwelliger Angebote, die keinen klaren Bildungsbezug haben, Aufgabe der öffentlich geförderten Weiterbildung sein sollte und ob Ankündigungstexte geeignete Belege für die Nachweisprüfung zur Förderfähigkeit darstellen (da so beispielsweise Veranstaltungen, die inhaltlich einen klaren Bildungs-/Lernbezug haben, auf die der Titel jedoch nicht direkt schließen lässt, nicht als förderfähig eingestuft werden).

5.3 Ansprache der Adressatengruppe „Ältere“

Bei der Ansprache der älteren Adressatengruppe Ältere gibt es bei den untersuchten Anbietern verschiedene Strategien. So werden manche Veranstaltungen direkt für Senior/inn/en beworben und bei manchen wird bewusst darauf verzichtet. Bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung gibt es in der Regel keine Differenzierung zwischen jüngeren und älteren Personen.

Bei Angeboten der allgemeinen und politischen Weiterbildung gibt es einzelne Kurse die explizit für Senior/inn/en beworben werden. Die befragten KVHS betonten beispielsweise, dass ältere Personen bei einzelnen Weiterbildungsangeboten gesondert angesprochen werden, wie z.B. in Computerkursen, um mögliche Hemmnisse zu vermeiden, mit dem Lehr-/Lern-tempo nicht mitzukommen.

„[...] bei den PC-Kursen für Senioren...da steht das dann auch direkt, oder "im Ruhestand". Weil wir da so ein bisschen davon ausgehen, da gibt es schon eine bestimmte Teilnehmergruppe, die jetzt davor Angst davor hat, nicht mitzukommen. Muss ja gar nicht so sein, aber die sich dann wohler fühlen und aufgehobener fühlen, wenn sie in diesem Kurs oder im PC-Kurs sitzen und meinen, die anderen sind genauso langsam wie ich. Was gar nicht unbedingt stimmen muss, aber es nimmt ihnen diese Angst.“ (Interview_Lupenregion_LP)

Bei vielen Veranstaltungen stellte sich für Bildungsanbieter eine Bewerbung der Veranstaltung nur für Ältere als kontraproduktiv heraus, da Ältere nicht immer „unter sich“ bleiben möchten. Dies wird auch in der EdAge-Studie bestätigt, in der 79 Prozent der 65- bis 80-Jährigen angaben, dass ihnen bei einer Weiterbildung der Austausch mit Jüngeren wichtig ist (Tippelt et al., 2009, S. 45). Bildungsanbieter verzichten daher in Werbetexten weitgehend auf Begriffe wie „Ältere“ oder „Senioren“ und verwenden Texte, die offen für alle Altersgruppen formuliert und eher über die Kursthematik interessant für eine höhere Altersgruppe sind (z.B. Weiterbildungsangebote zur Pflegeversicherung, Rente etc.). Intergenerationalem Lernen wird von Anbietern für die Zukunft eine wachsende Bedeutung für das Verständnis zwischen Generationen zugesprochen.

„Also die Mischung ist sehr gut, aber in manchen Fällen ist es wirklich ganz gut, wenn man auch ein Seniorenangebot unterbreiten kann. Also ich sage mal zum Beispiel Tablets, Smartphone. Es muss darüber hinaus noch viel mehr so generationsübergreifende Bildung geben, die wir nur initiieren. Also zum Beispiel Umgang mit modernen Medien hatten wir als Projekt mit Schülern des Gymnasiums, die sich mit älteren Herrschaften beschäftigt haben. Über die Volkshochschule hinaus. Da sind Freundschaften entstanden, manche treffen sich heute noch, sage ich mal. Solche Bildungsangebote sind für die Zukunft, denke ich mal, ganz wichtig, um auch das Generationenverständnis zu fördern. Das der Älteren für die ganz Jungen und umgekehrt.“ (Interview_Lupenregion_VG)

Intergenerationale Bildungsangebote, bei denen ältere mit jüngeren Menschen gemeinsam lernen, sind für Ältere von großer Bedeutung und sollten als zukunftsweisendes Modell verstärkt praktiziert werden.

Für Informations- und Werbezwecke nutzen Bildungsanbieter primär lokale Printmedien, wie Tageszeitungen, Wochenbeilagen oder Gemeinde-/Kreiszeitungen. Das Programm der KVHS in Ludwigslust-Parchim wird beispielsweise im ganzen Landkreis zweimal im Jahr über den „Landkreisboten“ in jeden Haushalt geliefert. Programme werden meist auch im Internet veröffentlicht, jedoch wird die Bedeutung der Internetwerbung für die ältere Adressatengruppe als nicht sehr hoch eingeschätzt, da diese lieber „Papier in die Hand nehmen“ statt im Internet nach Angeboten zu suchen. Dies wird auch von der aktuellen Forschung bestätigt, so lesen nach der CiLL-Studie 84 Prozent der 66- bis 80-Jährigen täglich Zeitung (Gebrande & Setzer, 2014, S. 63), während rund 54 Prozent der gleichen Altersgruppe noch nie einen Computer genutzt hat (Schmidt-Hertha, 2014, S. 101). Für ältere Menschen scheint zudem der persönliche Kontakt bei der Anmeldung eine große Rolle zu spielen. So gibt es bei einzelnen Bildungsanbietern offizielle Sprechzeiten, die von Älteren auch zur Information und Anmeldung zu Veranstaltungen genutzt werden.

Neben einer gelungenen Ansprache Älterer ist auch eine altersgerechte Didaktik entscheidend für das Gelingen eines Weiterbildungsangebots. Didaktische Handlungsansätze müssen auf mehreren Ebenen entwickelt werden, nämlich auf der mikrodidaktischen, der makrodidaktischen (gesamtgesellschaftlichen) und der mesodidaktischen (z.B. betrieblichen) Ebene (u.a. Brünner, 2009; Brünner, 2011; Schwab & Seemann, 2005; Gruber, 2007). Neben den gesellschaftlichen und betrieblichen Verbesserungen des Weiterbildungspotenzials, sowie „ein allgemeines Umdenken innerhalb der Gesellschaft“ (Brünner, 2011, S. 3) und ein „demographie-sensibles“ Agieren in den Unternehmen, gehört die Verbesserung des Weiterbildungspotenzials Älterer auf der mikrodidaktischen Ebene, also in der Erwachsenenbildung, dazu. Bei der altersgerechten Didaktik nimmt das theoretische Grundwissen zum Lern- und Bildungsverhalten Älterer seitens der Lehrenden (Brünner, 2011, S. 3) eine wichtige Stellung ein. So weisen Forschungserkenntnisse auf die kognitiven Lern- und Leistungsfähigkeiten Älterer hin (Lehr, 1991, siehe auch Kapitel 4). Nach Brünner kommt es zwar „im Alter zu kognitiven Veränderungen im Intelligenz- sowie Gedächtnisbereich, doch durch kontinuierliches Training und Weiterlernen können diese Veränderungen kompensiert werden.“ (Brünner, 2011, S. 4). Auch existiert zwar eine Störanfälligkeit bei verteilten Konzentrationseinheiten (Faulstich & Zeuner, 1999, S. 37), jedoch kann dem entgegengewirkt werden, indem neue Lerninhalte an das bereits bekannte Wissen und an persönliche Motive geknüpft werden. Nach Brünner sind „Üben und Wiederholen [...] zentrale Prozesse, um das erworbene Wissen „haltbar“ zu machen.“ (Brünner, 2011, S. 4).

Ein Bewusstsein für eine altersgerechte Didaktik, wie in der Literatur beschrieben, war bei den untersuchten Bildungsanbietern nur vereinzelt festzustellen. So achtet beispielsweise die KVHS in Ludwigslust-Parchim darauf, dass Dozent/inn/en von Weiterbildungsangeboten für Ältere Zusatzqualifikationen bzw. Erfahrung mit Älteren vorweisen können. Beim Edith-Stein-Haus in Parchim werden für Ältere zum Teil gerne Referent/inn/en eingesetzt, die selbst im Seniorenalter sind und „wissen, wie sie auf das Klientel eingehen können“.

Um für ältere Menschen adäquate Weiterbildungen anbieten zu können, sollten Bildungsanbieter auf die Umsetzung einer altersgerechten Didaktik achten, die auf entsprechenden Kenntnissen und Qualifikationen der Dozent/inn/en fußt.

5.4 Zugang zur Bildung für Ältere und Abbau von Barrieren

Der Zugang zur Bildung kann für Ältere durch spezifische Barrieren erschwert bzw. sogar ganz verhindert werden (u.a. Kuwan, 2008, S. 58; Kapitel 4). Barrieren und Zugangsprobleme, die in der durchgeführten Untersuchung mit dem Fokus auf Ältere eine besondere Rolle spielten, betrafen primär:

- die Mobilität Älterer/den Nahverkehr,
- das Erreichen der Mindestteilnehmerzahl von Weiterbildungsangeboten der VHS
- und die Kurskosten für die Älteren.

5.4.1 Mobilität Älterer / Nahverkehr

Die (eingeschränkte) Mobilität Älterer und damit die Frage, ob Bildungsangebote erreichbar sind, sind maßgeblich für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten. Mecklenburg-Vorpommern stellt als großflächiges Bundesland mit einer sehr geringen Besiedlungsdichte dabei für Weiterbildungsanbieter eine besondere Herausforderung dar. Bereits in den Grundlagenexperten zu „Mobilität im Alter“ und „Alter und Gesundheit/Pflege Teil I“ werden Mobilitätsprobleme älterer Menschen betont, die auch für das Verständnis von der Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch Ältere relevant sind:

„Ältere Menschen haben in vielen Orten und Ortsteilen keine Möglichkeit, Dinge des alltäglichen Bedarfs vor Ort zu erlangen bzw. zu erledigen und sind somit auf die Erreichbarkeit von Nachbarorten angewiesen (ausgewiesener zentraler Ort oder sonstiger Ort, der beispielsweise noch über ein Lebensmittelgeschäft verfügt). Verschiedene Gründe (altersbedingte Einschränkungen, lange Wege, fehlende Voraussetzungen für die Fahrradnutzung) können dazu führen, dass der Weg in die Nachbarorte für ältere Menschen nur mit dem ÖPNV bzw. ÖPNV-nahen Mobilitätsangeboten realisiert werden kann, oder ältere Menschen auf private Mitnahmen zurückgreifen müssen.“ (Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH, 2015, S. 106).

„Das ÖPNV-Angebot abseits der Haupttrouten ist auf den Schülerverkehr ausgerichtet, mit den daraus resultierenden Erreichbarkeitsproblemen für andere Personengruppen.“ (ebd., 2015, S. 106)

„Die Erreichbarkeit von Vertragsärzten mit privaten Verkehrsmitteln ist aktuell in MV gegeben. Dagegen ist die Erreichbarkeit der verschiedenen Facharztgruppen und Institutionen mit öffentlichen Verkehrsmitteln in der Fläche schwierig. Anfahrtszeiten sind hier häufig lang und bei einigen Facharztgruppen, den Internisten und Urologen bestehen für 14% respektive 19% ihrer Praxen überhaupt keine öffentlichen Verkehrsverbindungen.“ (HGC GesundheitsConsult GmbH, 2015, S. 12).

Bei den durchgeführten Untersuchungen in den Lupenregionen zeichnet sich für den Zugang Älterer zu bzw. die Erreichbarkeit der Weiterbildungsangebote/n ein ähnliches Bild ab. In den einzelnen Gemeinden im ländlichen Raum sind nur sehr wenige Weiterbildungsangebote für eine ältere Adressatengruppe zu finden. Um eine größere Auswahl an Weiterbildungsangeboten zu haben und an Weiterbildungsangeboten in größeren Orten bzw. Veranstaltungen im Umkreis zum eigenen Wohnort teilnehmen zu können, sind Ältere, die nicht über ein eigenes Auto verfügen, auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen. Der Nahverkehr wird von den

Interviewten – ähnlich wie auch von der Expertise Mobilität im Alter – als „Schülerverkehr“ bezeichnet, der kaum Fahrmöglichkeiten außerhalb der für Schüler und Berufstätige wichtigen Stoßzeiten anbietet. Ältere, die nicht (nur) zu den Hauptverkehrszeiten zu einem Weiterbildungsangebot fahren möchten, können daher nicht immer auf den Nahverkehr zurückgreifen.

„[...] für alle anderen, die jetzt nicht mehr Auto fahren oder die vielleicht in einer Stadt wohnen und in anderen Orten sich ein schönes Programmangebot raussuchen, für die ist es ein echtes Problem, und das hören wir auch. Das kriegen wir auch gesagt. ÖPNV funktioniert nicht so, vor allem abends. Das ist ein wirkliches Problem. Entweder ich habe ein Auto oder ich bin vor Ort. Ich kann das Angebot vor Ort annehmen, aber ansonsten sind sie auch außen vor dann für bestimmte Angebote.“ (Interview_Lupenregion_LP).

Um das Angebot im ländlichen Raum und die Erreichbarkeit von Angeboten zu verbessern, bemühen sich größere Einrichtungen, wie beispielsweise die Volkshochschulen, nicht nur an einem Hauptstandort zu agieren, sondern in möglichst vielen (und auch kleinen) Gemeinden des Kreises Bildungsangebote zu schaffen.

„Also wir haben diese zwei großen Hauptstandorte mit den Kursräumen und wir bieten aber, weil wir in der ländlichen Region sind, an 35 Standorten insgesamt Kurse an im Landkreis. Der ist ja riesig, unser Landkreis und von daher... - Natürlich nicht alles überall, aber wo es sich anbietet, also in den Städten. Hagenow, Boizenburg, Lütz und so weiter, das sind so diese kleineren Städte bei uns. Da haben wir Kursräume teilweise angemietet oder gehen in Schulen. Wir versuchen also flächendeckend unsere Angebote umzusetzen.“ (Interview_Lupenregion_LP).

Bildungsanbieter sind dabei häufig auf Kooperationen mit anderen Einrichtungen angewiesen, da sie nicht immer eigene Räume vor Ort haben:

„Also das ist gelungen über die Jahre zu entwickeln in der Zusammenarbeit mit Gemeinden, dass wir vorhandene Strukturen wie Gemeindehäuser, Turnhallen, Schulen vor Ort nutzen können, um Kurse zu machen. Wir gehen auch in kleinere Gemeinden, wenn dort eine ausreichende Teilnehmerzahl vorhanden ist.“ (Interview_Lupenregion_VG).

In den Experteninterviews schilderte eine Einrichtung, dass sie bei der Abdeckung des ländlichen Raums auf die im Rahmen des Programms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI)⁵⁸ (siehe Kapitel 3) ausgebildeten Seniortrainer/innen setzt. Die Seniortrainer/innen unterstützen bestehende Gruppen vor Ort im freiwilligen Engagement und initiieren neue Projekte/Gruppen, die sich zu selbstbestimmten Zielen sozial engagieren. Bildung spielt hierbei jedoch nur am Rand eine Rolle bzw. ist dem Bereich der informellen Bildung zuzuordnen.

Damit Ältere auch mit dem eingeschränkten Angebot des Nahverkehrs an Bildungsangeboten teilnehmen können, achten einzelne Bildungsanbieter darauf, Veranstaltungszeiten gezielt an die Erreichbarkeit durch den öffentlichen Nahverkehr zu koppeln, d.h. Weiterbildungsangebote vermehrt vormittags und am frühen Nachmittag anzubieten. Diese Weiterbildungsangebote sprechen dann von der Uhrzeit jedoch vor allem Ältere in der Nacherwerbsphase an. Weiterbildungsangebote vormittags oder nachmittags anzubieten, ist für Bildungsanbieter mit dem Problem verbunden, dass zu diesen Zeiten nicht immer Dozent/inn/en verfügbar sind. Nach Beschreibung der befragten Expert/inn/en arbeiten viele Dozent/inn/en nur nebenberuflich in

⁵⁸ Das Programm „Erfahrungswissen für Initiativen“ wurde zuerst im Rahmen eines Bundesmodellprogramms, das von 2002 bis 2006 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit zehn Bundesländern und freien Verbänden und Vereinen gefördert wurde, durchgeführt. In sieben der am Bundesmodellprogramm beteiligten Bundesländer, auch in Mecklenburg-Vorpommern, wird die Qualifizierung *zum/zur Seniortrainer/in* in Kooperation mit Bildungsträgern und zusätzlichen regionalen Anlaufstellen weiter angeboten. (Siehe auch: <http://www.seniorenring-mv.de/efi-erfahrungswissen-fur-initiativen.html> (10.09.2015))

den Einrichtungen und können Weiterbildungsangebote eher außerhalb der regulären Arbeitszeit (abends) anbieten.

Neben der Anpassung der Zeiten an den Nahverkehr, bieten einzelne Bildungsanbieter auch Fahrgemeinschaften/Shuttlebusse etc. an, um Personen ohne den Zugang zu einem PKW eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Das Projekt des Aktivierungs- und Integrationszentrum für ältere Menschen in und um Greifswald verfügt beispielsweise über einen Seniorensuttle, der ältere Menschen von zu Hause für Veranstaltungen abholt und sie wieder zurückbringt.⁵⁹ Auch das Freizeitbad Greifswald bietet einen Busshuttle an (vom Wohnort zum Bad und nach dem Aufenthalt wieder zurück), um Älteren die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen und zur Nutzung des Badebereichs zu geben.⁶⁰ Das Angebot von Shuttlebussen ist jedoch für die meisten Bildungsanbieter finanziell, personell und logistisch nicht praktikabel.

In anderen Bundesländern gibt es zu dieser speziellen Problematik einige für den ländlichen Raum vorbildliche Strategien und Good-Practice-Beispiele. In der Gemeinde Litzendorf in Bayern gibt es beispielsweise das Mobilitätsprojekt „fahr mit!“, bei dem sich Bürger registrieren lassen können. Fahrer und Mitfahrer weisen sich durch einen Ausweis aus und finden an ausgewiesenen „fahr mit!“-Haltestellen zusammen. Durch die geringe Verlässlichkeit einer Mitfahrgelegenheit zu einer bestimmten Uhrzeit und durch eine generell hohe Hemmschwelle zur Beteiligung durch die Ähnlichkeit zum „Trampen“ birgt das Projekt jedoch gewisse Schwierigkeiten.⁶¹ In zahlreichen Gemeinden und Landkreisen in Deutschland gibt es Projekte für junge Menschen, die zu Uhrzeiten, die der reguläre Nahverkehr nicht abdeckt, vergünstigt mit dem Taxi fahren können, um z.B. eine Diskothek zu besuchen und von dieser wieder nach Hause zu kommen.⁶² Ein weiteres Projekt, das von Bürgern selbst im Rahmen eines Vereins getragen wird und in Kooperation mit einem lokalen Busunternehmen umgesetzt wird, ist der Bürgerbus in der Gemeinde Weyhe in Niedersachsen. Der Bürgerbus hat das Ziel, die Anbindung durch den vorhandenen öffentlichen Personennahverkehr zu ergänzen (z.B. durch die Anbindung von Gegenden, die nicht oder nur sehr selten angefahren werden). Die Kleinbusse können von ehrenamtlichen Fahrern/Fahrerinnen mit einem normalen Führerschein gefahren werden.⁶³

Projekten und Initiativen für die Schaffung von Fahrgemeinschaften, Bürgerbussen, Shuttle-systemen, Taxis für Senior/inn/en o.Ä. nach dem Vorbild von Modellen in anderen Bundesländern sollten unterstützt werden.

Auch sogenannte multifunktionale Zentren, in denen (auch) Bildungsangebote stattfinden können und gleichzeitig wichtige Infrastruktur, wie Ärzte, Sozialstation etc. angesiedelt ist, stellen eine Möglichkeit da, um die Erreichbarkeit von Bildungsangeboten zu verbessern bzw. es für Ältere lohnender zu machen, längere Anfahrten mit dem Auto oder Nahverkehr in Kauf zu

⁵⁹ Siehe auch: <http://www.boddenhus.de/start/philosophie/> (10.09.2015).

⁶⁰ Siehe auch: http://www.freizeitbad-greifswald.de/Gesundheit/Senioren/Senioren_Fit (10.09.2015).

⁶¹ Siehe auch: <http://www.litzendorf.de/index.php?id=1248,114> (10.09.2015).

⁶² Ein solches Projekt, das „fiftyFifty-Taxi“, gibt es beispielsweise im Ostalbkreis in Baden-Württemberg. Siehe auch: http://www.bund-bawue.de/fileadmin/bawue/themen_projekte_bilder/verkehr/Mobilitaestbro-schuere/Neu_WEBVERSION_BUND_Verkehr_Broschuere_1412_RZ_Einzelseiten_FINAL.pdf, S. 14 (24.08.2015).

⁶³ Siehe auch: <http://www.buergerbus-veyhe.de/> (10.09.2015).

nehmen. Ein Beispiel für ein solches Zentrum ist das oben genannte Aktivierungs- und Integrationszentrums für ältere Menschen in und um Greifswald. Weitere Good-Practice-Beispiele für solche Einrichtungen gibt es vor allem aus dem skandinavischen Raum und Kanada, wo integrierte lokale Gesundheitszentren und Gesundheitskioske seit Jahren umgesetzt werden (Hämel et al., 2014, S. 15ff.). Ein anderes Beispiel für ein Zentrum, das eher die Begegnung der Generation in den Vordergrund stellt, ist das Servus Sozialzentrum in Würnitz in Österreich. Ein leerstehender Pfarrhof wurde mit finanzieller Unterstützung durch Gemeinde und Erzdiözese renoviert und barrierefrei umgebaut und trägt nun mit regelmäßigen Tagestreffs, Veranstaltungen und einer Servicestelle für Nachbarschaftshilfe zum Dialog zwischen den Generationen bei (Kolland et al., 2012, S. 58ff.).⁶⁴ Multifunktionale Zentren könnten zudem für kleinere Bildungseinrichtungen, Initiativen und Vereine eine Möglichkeit bieten (günstig) Räumlichkeiten für Veranstaltungen anzumieten, um Angebote u.a. für Ältere zu unterbreiten.

Die Einrichtung multifunktionaler Zentren/Gemeindezentren mit der Bündelung verschiedener Dienste, wie z.B. Ärzte, Beratung, Bildung, Freizeit, Einkaufsmöglichkeiten, kann im ländlichen Raum eine wichtige Infrastruktur und Daseinsvorsorge für ältere Menschen darstellen und durch die Reduzierung von Zugangsbarrieren gesellschaftliche Teilhabe und die Nutzung von Bildungsangeboten ermöglichen und verbessern.

Neben dem nicht ausreichenden Nahverkehr spielt auch das Vorhandensein von Barrierefreiheit des Veranstaltungsortes eine wichtige Rolle für die Weiterbildungsteilnahme Älterer mit körperlichen Einschränkungen. Nur sehr wenige der untersuchten Einrichtungen verfügen bisher über eine solche Barrierefreiheit oder bieten Kurse nur auf explizite Nachfrage in einer barrierefreien Räumlichkeit an. Generell scheint das Thema bei den interviewten Bildungsanbietern wegen fehlender finanzieller Möglichkeiten (noch) nicht auf der Agenda zu stehen.

Die Barrierefreiheit des Veranstaltungsortes ist insbesondere für (ältere) Personen mit körperlichen Einschränkungen wichtig, um ein Bildungsangebot wahrnehmen zu können.

5.4.2 Erreichen der Mindestteilnehmerzahl von Kursen

Eine weitere Besonderheit des ländlichen Raumes und zuweilen eine mögliche Barriere für das Zustandekommen von Bildungsveranstaltungen ist das Erreichen der durchschnittlichen Mindestteilnehmerzahl von 10 Personen gemäß WBFöG (siehe Kapitel 3). Die untersuchten KVHS gaben an, dass es gerade in ihren ländlichen Außenstellen bzw. Veranstaltungsorten schwierig ist, diese Größenordnung an Teilnehmenden zu erzielen und Veranstaltungen daher häufig nicht zustande kommen könnten. Bleiben zu viele Veranstaltungen unter der Mindestteilnehmerzahl reduziert dies die Förderung nach dem WBFöG, was Einrichtungen bzw. ihre Träger zu vermeiden suchen. Aus Einrichtungsperspektive wäre eine Reduzierung der Mindestteilnehmerzahl für den ländlichen Raum eine Chance, mehr Angebote umsetzen zu können, welche aufgrund der Bevölkerungsstruktur und dünnen Besiedelung erfahrungsgemäß auf eine eher geringe Nachfrage treffen.

⁶⁴ Siehe auch: <http://www.sozialzentrum-wuernitz.at/> (10.09.2015).

Eine Reduzierung der Mindestteilnehmerzahl für Kurse der VHS in dünn besiedelten Regionen könnte gemeinsam von Politik und Bildungsanbietern diskutiert und geprüft werden.

Eine mögliche Strategie, mit der sowohl die schwierige Erreichbarkeit von Bildungsangeboten im ländlichen Raum als auch das Erreichen von Mindestteilnehmerzahlen adressiert wird, sehen befragte Bildungsanbieter in der Nutzung von Blended Learning Angeboten (Kombination aus Präsenzveranstaltung und E-Learning) oder E-Learning Angeboten.

„Dann müsste es Strukturen geben, die die Teilnahme an Volkshochschulkursen auch ohne..., ich sage mal, die persönliche Teilnahme ermöglichen. Zum Beispiel, in Gemeinden könnte ein Computer mit Skype-Anschluss zur Verfügung stehen und schon könnten drei ältere Damen, die schon immer Englisch lernen wollten, aber es nicht bewerkstelligt bekommen, die könnten sich dann zu dritt vor den Rechner setzen, ganz viel Spaß haben und am Englischkurs durchaus teilnehmen.“ (Interview_Lupenregion_VG)

Es bleibt jedoch fraglich, ob die vorhandenen Kompetenzen bei älteren Menschen mit neuen Medien umzugehen, heute schon ausreichen, um diese Angebote nutzen zu können (Schmidt-Hertha, 2014, S. 99ff.; Kapitel 2). Zudem existieren laut der Untersuchung von Kimpeler et al. (2007) nur wenige Angebote speziell für Ältere (siehe auch Georgieff, 2007). Dennoch wird versucht, solche Angebote für ältere Menschen zu erproben und einzuführen. Als ein erfolgreiches Beispiel des E-Learning-Angebotes für ältere Menschen kann das einjährige Projekt „Lern@Haus – Nie zu alt fürs Internet“⁶⁵ angeführt werden, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wurde. Dieses Angebot wurde von dem Institut für Lerninnovation (ILI) der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg auf der Basis des Programms „eLSe“ eigens für ältere Menschen entwickelt.⁶⁵ Die Kurse mit rund 250 Teilnehmenden wurden in Kooperation mit 13 Mehrgenerationenhäusern deutschlandweit erprobt. Teilnehmende lernten gemeinsam und betreut durch Online-Tutor/inn/en in einer virtuellen Lernumgebung und aufgeteilt in regionale Kleingruppen (Coroian et al., 2012, S. 6). Die Projektevaluation zeigte, „dass mit einem vertretbaren Aufwand ein Zuwachs an Lebenswert und Wissen für die Älteren geschaffen werden kann, und das bei höchster Zufriedenheit“ (ebd.). Auch aus Sicht der Lernenden selbst sowie der Mehrgenerationenhäuser wurde das Projekt als sehr erfolgreich wahrgenommen (ebd., S. 42ff.).

Blended learning und E-Learning Angebote könnten im ländlichen Raum eine Möglichkeit darstellen, Bildungsangebote mit wenigen Teilnehmenden und für nicht mobile Teilnehmende durchzuführen. Um die konkrete Umsetzbarkeit für verschiedene Weiterbildungsangebote zu testen, besteht jedoch weiterer Forschungsbedarf.

5.4.3 Höhe der Kurskosten

Nach Angaben der befragten Expert/inn/en spielt (auch) für Ältere die Höhe der Kurskosten eine Rolle bei der Entscheidung, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Hier ist es jedoch wichtig zwischen verschiedenen Adressatengruppen für Weiterbildung zu differenzieren. Bezüglich der Finanzierung von beruflicher Weiterbildung Älterer, die noch nicht in der Nacherwerbs-

⁶⁵ „eLSe“ bedeutet „E-Learning für Seniorinnen und Senioren“. Dieses Programm wurde zuvor in mehreren europäischen Ländern entwickelt und erprobt.

phase sind, gaben die untersuchten Einrichtungen an, dass Unternehmen die Kosten für Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden meist komplett übernehmen und unter bestimmten Voraussetzungen dabei auch Förderprogramme von Bund und Land nutzen können (beispielsweise den Bildungsscheck, siehe Kapitel 3). Teilnehmende, die nicht direkt von einem Unternehmen zu einer beruflichen Weiterbildung geschickt werden, müssen die Kosten für ihre berufliche Weiterbildung selbst tragen, wenn sie nicht die Voraussetzungen für die Bildungsprämie erfüllen (siehe Kapitel 3) oder als Arbeitslose durch die Bundesagentur für Arbeit bzw. vom Jobcenter gefördert werden. Für ältere Menschen in der Nacherwerbsphase gibt es keine individuelle analoge Förderung der Weiterbildungsteilnahme durch das Land oder den Bund. Einzelne Bildungseinrichtungen bieten spezielle Vergünstigungen bei der Teilnahmegebühr für Senior/inn/en an. Die meisten interviewten Bildungsanbieter im Bereich der politischen und allgemeinen Weiterbildung bemühen sich generell, Kosten für Teilnehmende so gering wie möglich zu halten. Es wird jedoch angemerkt, dass älteren Teilnehmenden je nach Länge der Anfahrt zum Veranstaltungsort, bei der Nutzung des Nahverkehrs und bei einem längeren Weiterbildungszeitraum zusätzliche und teils sehr hohe Fahrtkosten entstehen, was als Barriere eingeschätzt wird.

Weiterbildungen, die dem Gesundheitsbereich zuzuordnen sind, sind meist niedrigschwellige Angebote, deren Bildungsbezug stark variieren kann. Im Gesundheitsbereich wird die Finanzierung der Teilnahme an anerkannten Präventionskursen nach §20 SGB V⁶⁶ zum Teil von Krankenkassen übernommen. Teilnehmende müssen dazu bei der jeweiligen Krankenkasse selbst einen Antrag stellen. Die Voraussetzung für eine Erstattung ist die Anerkennung des Kurses sowie der Kursleitenden (GKV, 2014, S. 44ff.). Im Leitfaden der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV-Leitfaden) zur Prävention wurden vom GKV-Spitzenverband in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene die inhaltlichen Handlungsfelder und qualitativen Kriterien für die Leistungen der Krankenkassen in der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung festgelegt, die für die Leistungserbringung vor Ort verbindlich gelten (ebd, S. 6). Danach können Kurse in Bereichen wie Ernährung, Entspannung, Sucht und Bewegungsgewohnheiten (ebd. S. 49ff.) gefördert werden.

In Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern werden beispielsweise im Rahmen der „IN FORM-Initiative“ Projekte zur Bewegungsförderung Älterer gefördert (Zentrum für Bewegungsförderung Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern, 2011, S. 5).⁶⁷ Der Schwerpunkt in Mecklenburg-Vorpommern liegt bei der Sensibilisierung von Multiplikator/innen auf kommunaler und Landesebene. In Sachsen-Anhalt zielen die Aktivitäten auf die Erprobung und nachhaltige Verankerung von Alltagsbewegung in tragfähigen Strukturen insbesondere für ältere Menschen, dazu gehören solche Pilotprojekte wie Bewegungsoperette, Gesund gärtner, Mitgehen am Mittwoch mit ihrer Apotheke, Rollatortraining, Sturzprävention, Tanztee etc. (ebd. 12ff.).

Es sollte geprüft werden, ob Ermäßigungsregelungen in Bildungseinrichtungen für bestimmte Gruppen von Älteren eine Option zur Erhöhung von Weiterbildungsbeteiligung wären.

Neben Weiterbildung, von der sich Teilnehmende einen direkten persönlichen Nutzen erwar-

⁶⁶ <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbv/20.html> (10.09.2015).

⁶⁷ Dazu auch <http://www.lvg-lsa.de/o.red.c/lvgform-alltagsbew.php> (10.09.2015) sowie <https://www.in-form.de/portal/in-form-aktiv/aeltere/im-alter-in-form.html> (10.09.2015).

ten, gibt es auch Weiterbildung, die auf ein späteres gesellschaftliches Engagement der Teilnehmenden zielt, wie z.B. die bereits erwähnte Ausbildung zum/zur Seniortrainer/in im Rahmen des Programms „Erfahrungswissen für Initiativen“. Hierzu geben Bildungseinrichtungen an, dass es für die Nachfrage an diesen Weiterbildungsangeboten sehr wichtig ist, dass diese für die Teilnehmenden kostenfrei sind.

5.5 Ausbau von Kooperationen und Vernetzung

Die Kooperation und Vernetzung von Bildungseinrichtungen mit anderen Einrichtungen/Institutionen spielen in den ländlichen Regionen eine wichtige Rolle für die Schaffung von Bildungsangeboten. Feld (2008) beschreibt eine verstärkte Netzwerkbildung und Kooperation in der Weiterbildung als eine „Reaktionsstrategie auf die veränderten Gegebenheiten“ (Feld, 2008, S. 27). So stellen Kooperation und Vernetzung z.B. eine gezielte Strategie zur Marktpositionierung dar (ebd., 2008; Koscheck & Feller, 2009) oder dienen als Unterstützung zur verbesserten Realisierung der Organisationsziele. Netzwerke und Kooperationen bieten zudem eine Vielzahl an Möglichkeiten an, z.B. die Spezialisierung auf Themen oder bestimmte Kundengruppen. Synergieeffekte können sich einstellen, wenn Aufgaben gemeinsam bewältigt und somit doppelte Arbeit und unnötige Konkurrenz vermieden werden (u.a. Bienzle, 2007, S. 23; Feld, 2008, S. 4; Zech, 2008). In Netzwerken können auch Probleme bewältigt werden, die von einzelnen Akteuren nicht gelöst werden können (Dollhausen, 2013, S. 25). Ein weiterer Synergieeffekt von Netzwerken entsteht z.B. durch die Bündelung von Ressourcen. Feld benennt dafür als Voraussetzung geeignete Kooperationspartner, um „die eigene Leistungserbringung sowie den gegenseitigen Ressourcenaustausch so zu optimieren, dass alle Beteiligten Vorteile aus der Zusammenarbeit ziehen ohne in zu starke Konkurrenzsituationen zu geraten“ (Feld, 2011, S. 85).

Die Vernetzung und Kooperation der untersuchten Bildungsanbieter mit anderen Einrichtungen und Institutionen ist nicht nur auf den eigenen Landkreis bzw. das eigene Land beschränkt, wie die Beispiele der Heimvolksschule Lubmin sowie der VHS am Standort Pasewalk zeigen. Diese beiden Einrichtungen kooperieren auch mit Anbietern in Polen:

Die Kooperation und Vernetzung der untersuchten Bildungsanbieter dient hauptsächlich vier verschiedenen Zielen/Zwecken:

1. Nutzung/Anmietung von Räumlichkeiten anderer Einrichtungen,
2. Durchführen von Veranstaltungen (gemeinsam Veranstaltungen, inhaltliche Absprachen, Kursleitende austauschen/ausleihen, Materialien nutzen, Mindestteilnehmerzahl leichter erreichen),
3. Interessensvertretung, inhaltlicher Austausch/Feedback,
4. Werbung/Teilnehmergewinnung.

Bildung Älterer spielt als Thema bei Kooperations- und Netzwerkbemühungen bisher nur am Rande eine Rolle. Ältere profitieren jedoch indirekt von Kooperation und Vernetzung, wenn dadurch (neue) Weiterbildungsangebote geschaffen werden.

5.5.1 Nutzung/Anmietung von Räumlichkeiten anderer Einrichtungen

Die gemeinsame Nutzung oder günstige Anmietung von Räumlichkeiten ist gerade im ländlichen Raum von großer Bedeutung, um flächendeckend Weiterbildungsangebote verfügbar zu machen, wovon auch eine ältere Adressatengruppe mit vergleichsweise geringerer Mobilität

profitiert. Derartige Kooperationen existieren meist zwischen Bildungsanbietern und Schulen, verschiedenen Vereinen oder Gemeinden.

5.4.2 Durchführen von Veranstaltungen

Die Vernetzung mit anderen Einrichtungen und der dadurch entstehende Austausch mit diesen Einrichtungen ist für die befragten Bildungsanbieter eine sehr wichtige Komponente der eigenen Arbeit, um gerade im ländlichen Raum wettbewerbsfähig bleiben zu können. So kann durch eine Zusammenarbeit mit einem anderen Bildungsanbieter, oder durch die gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen die Mindestteilnehmerzahl einzelner Weiterbildungsangebote leichter erreicht werden. Bei der KVHS Ludwigslust-Parchim findet beispielsweise eine Kooperation mit den Pflegestützpunkten und dem Fachdienst Soziales statt, um gemeinsam Pflege- und Gesundheitskurse zu konzipieren und durchzuführen. Beim Edith-Stein-Haus Parchim gibt es eine enge Kooperation mit dem Thomas-Morus-Bildungswerk in Schwerin und der Caritas, um Angebote zu ermöglichen. Auch gemeinsame inhaltliche Absprachen/Nutzung von Konzepten, der „Austausch/die Ausleihe“ von Kursleitenden oder die gemeinsame Nutzung von Materialien können dazu beitragen, dass Bildungsangebote unterbreitet werden können.

Doch nicht nur die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen, auch die Kooperation mit Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung kann für Anbieter eine Rolle bei der Durchführung von Veranstaltungen spielen. In Einzelfällen findet beispielsweise eine Kooperation zwischen Volkshochschulen und größeren Unternehmen (meist über 300 Beschäftigte) statt. Diese Kooperationsveranstaltungen sind thematisch konzipiert und orientieren sich meist nicht am Alter der Beschäftigten:

„Mit der öffentlichen Verwaltung arbeiten wir zusammen und auch mit größeren Unternehmen. Also wir arbeiten zum Beispiel zusammen mit dem Krankenhaus als großem Arbeitgeber. Mit der Zuckerfabrik. Und organisieren da Kurse zur Verbesserung der Medienkompetenz zum Beispiel. Zur Verbesserung der Sprachkompetenz. So muss man sich das vorstellen. Aber nicht speziell für Senioren.“ (Interview_Lupenregion_VG)

„Also wenn jetzt zum Beispiel ein Unternehmen sagt, wir möchten gerne für unsere Mitarbeiter einen Englischkurs haben oder einen PC-Kurs machen, dann machen wir das Angebot, besprechen die Zeiten und der Betrieb meldet dann jemanden an.“ (Interview_Lupenregion_VG).

5.4.3 Interessensvertretung, inhaltlicher Austausch/Feedback, Werbung/Teilnehmergewinnung

Kooperation und Vernetzung bieten aus der Sicht der befragten Weiterbildungseinrichtungen weitere Vorteile. So dient die Teilnahme an wichtigen lokalen Gremien der Interessensvertretung, aber auch dem inhaltlichen Austausch/Feedback mit anderen Anbietern, Interessensgruppen für Ältere und der lokalen Verwaltung. Eng damit verknüpft sind auch Werbung und damit Teilnehmergewinnung. Ein Beispiel hierfür ist die Kooperation der KVHS Ludwigslust-Parchim mit dem Büro Chancengleichheit, dem Kreissenorenbeirat und den verschiedenen Ämtern der Stadt. Hierbei dient die Kooperation dem Bekanntmachen des bestehenden Angebots bei möglichen Adressatengruppen und dazu, Feedback und Verbesserungswünsche zum Programm zu bekommen. Bei der LEB Usedom ist beispielsweise die Kooperation mit lokalen Vereinen besonders stark ausgeprägt. Von Vereinen werden nicht nur Räumlichkeiten für Veranstaltungen zur Verfügung gestellt, sondern diese bewerben auch Angebote und stellen Teilnehmende. Durch die Kooperation entsteht für beide Seiten eine Win-Win-Situation:

Die Weiterbildungseinrichtung kann geplante Weiterbildungsangebote tatsächlich durchführen, und die Vereine ermöglichen ihren Mitgliedern vor Ort eine Weiterbildung. Die befragten Expert/inn/en geben zu bedenken, dass die gelungene Kooperation meist vom Engagement einzelner Personen vor Ort abhängt und dass gerade bei der Kooperation zwischen Bildungsanbietern Konkurrenzdenken und verschiedene Qualitätsauffassungen Hemmnisse für eine Zusammenarbeit darstellen.

Die Thematik „Bildung im Alter“ wird nach Angaben der befragten Expert/inn/en nur selten in Kooperationen gesondert angesprochen. Beispiele für einen gezielten Austausch beziehen sich lediglich auf einzelne und einmalige Veranstaltungen von/für Vertreter/inne/n von Bildungseinrichtungen.

„Es gibt ja innerhalb der Bauwirtschaft eben auch Strukturen wie Berufsbildungsausschuss, Bildungsstättenleitertagung, Kompetenzzentrum Bildung und Regionalentwicklung und Ähnliches und da spielt das [Anmerkung: Es ging um die demografischen Wandel] eine Rolle. Und da spielt das insbesondere vor dem Hintergrund eine Rolle, was ist eigentlich..., also im Sinne des Erfahrungsaustausches, wie geht ihr bestimmte Dinge an, was hat sich als sinnvoll erwiesen, gibt es da gegebenenfalls auch eine Unterstützung und eine Förderung. Also das ist eher so ein Austausch miteinander, ein Austausch untereinander, wie man an der Stelle einfach sein Angebot als Bildungsdienstleister erweitern kann. Es passiert, aber es ist einfach Thema. Also es wird sich auch mit Sicherheit verstärken, je stärker auch sozusagen wirklich die Offenbarung bei den Firmen eintritt, dass ihre Mitarbeiter einfach einen exorbitant hohen Altersdurchschnitt haben.“ (Interview_ÜR).

Einen überregionalen „Runden Tisch“ für Weiterbildungsanbieter zur Thematik der Älteren scheint es bisher nicht zu geben.

Als Good-Practice-Beispiel für eine Vernetzung im Weiterbildungsbereich können die Weiterbildungsverbände (WBV) in Schleswig-Holstein genannt werden. Die WBV sind seit den 1990er Jahren entstanden und wurden als solche bis 2013 vom Land gefördert. Als prototypisches Beispiel für den Mehrwert eines solchen Verbunds für seine Mitgliedseinrichtungen, die Region und die Adressaten von Weiterbildung kann der „Dithmarscher WBV“ angeführt werden. Nutzen sehen die Akteure demnach u.a. „in der gegenseitigen Unterstützung (Personal, Räume) und Multiplikatorfunktion für eigene Aktivitäten, der Möglichkeit zur Abstimmung von Angeboten und Kooperationen z.B. im Kontext von Ausschreibungen der Arbeitsagentur und der gemeinsamen Entwicklung von bedarfsgerechten Maßnahmen, die ein Anbieter allein nicht zustande brächte.“ (Ambos et al., 2013, S. 143). Als Voraussetzungen für gelingende Vernetzung in einem solchen Netzwerk haben sich unter anderem die Wahrnehmung koordinierender Aufgaben durch eine neutrale Institution, regelmäßige Treffen und Kommunikation der Akteure auf Augenhöhe erwiesen (ebd., S.141f.).

Bestehende Kooperationen und Netzwerke von Bildungsanbietern und anderen relevanten Akteuren (wie Unternehmen, Kammern, Arbeitsagentur/Jobcenter, Verwaltung, Seniorenbeiräte) sollten genutzt werden, um sich über die Thematik der Weiterbildung Älterer auszutauschen und gemeinsame Strategien zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer zu entwickeln.

5.6 Zusammenfassung und Empfehlungen

Während in MV im Bereich der beruflichen Weiterbildung kaum explizite Angebote für ältere Menschen zu finden sind, gibt es in der allgemeinen Weiterbildung zahlreiche Angebote für Ältere in einer pluralen Anbieterlandschaft. Die von Einrichtungen wahrgenommene Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten durch Ältere ist hoch. Die Weiterbildungsangebote konzentrieren sich auf größere Ortschaften und Städte, wobei es Aufgabe der öffentlich geförderten VHS ist, ein Grundangebot von Weiterbildung für den ländlichen Raum sicherzustellen.

Bezüglich der Weiterbildung in Unternehmen erweist es sich besonders für KMU finanziell und logistisch als schwierig, Weiterbildungsangebote für ältere Mitarbeitende anzubieten bzw. deren Weiterbildungsteilnahme zu fördern. Informationsportale und kostenlose bzw. kostengünstige Beratungsangebote können KMU bei Weiterbildungsbemühungen für ältere Arbeitnehmer/innen unterstützen.

Im ländlichen Raum ist der Aufwand der Einrichtungen, Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten (Räumlichkeiten, Dozenten- und TN-Gewinnung), aber auch der persönliche Aufwand der Teilnehmenden (Anfahrt) größer als in Städten. Für Weiterbildungseinrichtungen (VHS) stellen die Mindestteilnehmerzahl, die Verkehrsanbindung durch den Nahverkehr sowie die (günstige) Anmietung von Räumen in kleineren Gemeinden Herausforderungen dar. Durch Kooperationsbeziehungen unter Weiterbildungseinrichtungen und zwischen Weiterbildungsanbietern und anderen relevanten Akteuren (Vereinen, Schulen, Gemeinden vor Ort, Kammern, Unternehmen, Seniorenbeiräten) können Synergieeffekte erzielt werden, um beispielsweise Angebote zu schaffen und die Mobilität Älterer zu erhöhen (z.B. Einrichtung von Shuttlesystemen). Bestehende Netzwerke und Kooperationen könnten in Zukunft weitergehend genutzt werden, um sich über die Bildung älterer Menschen auszutauschen und gemeinsame Strategien für die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme Älterer zu entwickeln.

Bei der Planung von Weiterbildungsangeboten sollte darauf geachtet werden, dass Ältere in die Gestaltung miteinbezogen werden, altersgerechte Didaktik angewandt und intergeneratives Lernen ausgebaut wird.

Die Erreichung einer durchschnittlichen Mindestteilnehmerzahl nach WBFöG stellt für die VHS im ländlichen Raum aufgrund der Bevölkerungsstruktur und dünnen Besiedelung eine Herausforderung dar. Eine Reduzierung der Mindestteilnehmerzahl für dünn besiedelte Regionen könnte deshalb gemeinsam von Politik und Bildungsanbietern diskutiert und geprüft werden.

Um in ländlichen Regionen wichtige Infrastrukturen für ältere Menschen vorzuhalten und deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu verbessern, ist die Einrichtung von multifunktionaler Zentren/Gemeindezentren mit der Bündelung verschiedener Dienste, wie z.B. Ärzte, Beratung, Weiterbildung, Freizeit, Einkaufsmöglichkeiten etc. empfehlenswert. Der Zugang zur Weiterbildung kann in einem solchen Zentrum erleichtert und die Lebensqualität in vielen anderen Bereichen erhöht werden.

6. Zusammenfassung:

Einheitliche Weiterbildungschancen herstellen – Vorhandene „Gute Praxis“ ausbauen

Aktuelle Daten zu Weiterbildungsteilnahmen von älteren Personen bieten einen recht präzisen Einblick in die derzeitige Situation der Beteiligung an Weiterbildung. Neben Informationen zu Personen sind aber auch die Strukturen von Weiterbildungseinrichtungen in den Blick zu nehmen. Erfolgreiche Weiterbildung baut geradezu auf die Passung der Interessen von Älteren an Weiterbildung und die vorhandenen Angebote von Weiterbildungseinrichtungen und beispielsweise auch von Betrieben in einer Region. Im Land Mecklenburg-Vorpommern wird die Bedeutung einer präzisen Analyse für einzelne Regionen deutlich. Wirtschaftlich und demografisch voneinander abweichende Ausgangsvoraussetzungen in Regionen bedeuten unterschiedliche Möglichkeiten für Weiterbildungsangebote und Beteiligung von älteren Menschen. Daher ist die Herstellung von einheitlichen Weiterbildungschancen eine große Herausforderung für die nächsten Jahre, die allerdings auf bereits vorhandene gute Ansätze in Mecklenburg-Vorpommern oder einzelnen Regionen des Landes zurückgreifen kann.

Berichtssystem aufbauend auf Kreisen und Regionen nötig:

- Die Beteiligung an Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern unterscheidet sich deutlich in den einzelnen Kreisen und Raumordnungsregionen voneinander. Es bestehen weiterhin deutliche Unterschiede in der Beteiligung an Weiterbildung, selbst nach Herausrechnung der wichtigsten soziodemografischen Merkmale von bildungsaktiven Personen. Auch die unterschiedlichen demografischen Ausgangslagen prägen die Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen in erheblichem Ausmaß. In den Lupenregionen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald tritt dies eindrücklich hervor (siehe Kapitel 2).
- Die westlichen Regionen in Mecklenburg-Vorpommern haben eine unterdurchschnittliche Beteiligung bei hinreichend guten Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildungseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch zu den städtischen Anziehungspunkten Lübeck und Hamburg. Die östlichen Regionen haben eine gute Ausnutzung des vorhandenen Potenzials an Weiterbildungsinfrastruktur. Zusätzliche Angebote, besonders von nicht-traditionellen Anbietern von Weiterbildung, die Themenfelder mit besonderem Interesse für ältere Menschen aufgreifen (Gesundheit oder kulturelle Themen), würden sicher zu einer weiteren Zunahme der Teilnahmen führen.
- Das Betriebspanel für Mecklenburg-Vorpommern weist einen erheblichen Bedarf an Fachkräften aus. Wichtig ist zu betonen, dass es sich dabei überwiegend um kleine Betriebe handelt. Darin liegt vielfach eine Chance gerade für ältere Beschäftigte. Kleine Betriebe beschäftigen öfter ältere Menschen bis zur gesetzlichen Altersgrenze und praktizieren weniger Frühverrentung als Großbetriebe.

- Die Belegungszahlen von VHS-Kursen geben ein klares Zeichen: Ältere Teilnehmende stellen bereits jetzt eine wachsende Teilnehmendengruppe dar. Dies ist sowohl ein Ergebnis der demografischen Alterung als auch eine Reaktion des Angebots auf die alternde Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern. Das Wissen, wie Angebotsstrukturen „demographiefest“ gestaltet werden können, ist bereits vorhanden und könnte konsequenter in allen Regionen von Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt werden.

Gesetzliche und finanzielle Regelungen auf Inklusion prüfen:

- Mit der systematischen Berücksichtigung der Inklusion von älteren Menschen müssen gesetzliche und finanzielle Regelungen auf den Prüfstein gelegt werden (siehe Kapitel 3). Eine Überprüfung der Förderbedingungen des WBFöG („Positiv-Negativ-Liste“) mit Blick auf eine indirekte oder mittelbare Diskriminierung, beispielsweise durch Ausschluss von Themen mit besonderer Relevanz für ältere Personen, erscheint notwendig. Beispielsweise könnte eine Absenkung der durchschnittlichen Mindestteilnehmerzahl für Veranstaltungen in ländlichen und besonders dünn besiedelten Gebieten das Angebot für die Zielgruppe ausweiten. Eine wohnortnahe Versorgung könnte so eher aufrechterhalten werden.
- Daten zu älteren Teilnehmenden (außer bei VHS) sind leider wenig verfügbar, so lässt sich nicht sagen, in welchem Ausmaß die Förderung durch die Landeszentrale für politische Bildung eine Option für die Beteiligung älterer Menschen darstellt. Die Daten zum Bildungsfreistellungsgesetz lassen nur auf eine mäßige Beteiligung schließen und die vorhandenen finanziellen Ressourcen dafür werden nicht ausgeschöpft. Da liegen nicht ausgeschöpfte Potenziale, besonders bei älteren Mitarbeitenden und vermutlich besonders in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Der „Bildungsscheck für Unternehmen“ könnte vergleichbar mit anderen Bundesländern für einen zusätzlichen individuellen Zugang der Beschäftigten - unter Berücksichtigung der Abgrenzung zur Bildungsprämie des Bundes – erweitert werden.
- Das BA-Programm Perspektive 50+ wurde in den Workshops in den Lupenregionen als guter Ansatz gelobt und es sollte rechtzeitig geprüft werden, mit welchen Modalitäten solche gewinnbringenden Ansätze fortgeführt werden können. Die Ausschöpfungsmöglichkeiten des Bundesprogramms WeGebAU kann ebenfalls für Weiterbildung von älteren Erwerbspersonen intensiver eingesetzt werden.
- „Mehrgenerationenhäuser“ funktionieren als recht erfolgreiche Modelle mit teilweise interessanten Bildungskomponenten, haben aber noch keine wirkliche Breitenwirkung erreicht. Darin liegt aufbauend auf guter Praxis ein vielversprechender Ansatz. Im Bereich der Familienbildung bietet die geplante Neustrukturierung der Förderung eine Möglichkeit frühzeitig intergenerationelle Lernmöglichkeiten – im Interesse aller Generationen – systematisch mitzudenken.

Neue Bildungszugänge, Betriebe, Gremien und Vernetzungen erschließen:

- Weiterbildung älterer Menschen hat eine wichtige Funktion bei Teilhabe an und beim Wandel unserer Gesellschaft. Dieser Wandel hin zur Wissensgesellschaft verlangt auch von älteren Menschen „offen zu bleiben“ für die technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen. Wo nötig können unterstützende Angebote dazu von Betrieben mit neuen Technologien (Telekommunikation, erneuerbare Energien) gesellschaftlichen Gruppen (Seniorenräte, Vereine, caritative Verbände) und Bildungseinrichtungen (Schulen, Fachhochschulen, Universitäten) ermöglicht werden (siehe Kapitel 4).
- Der individuelle und gesellschaftliche Nutzen der Bildungsaktivität älterer Personen könnte stärker herausgestellt werden, denn nur basierend auf der Motivation jedes Einzelnen für formales und informelles Lernen kann eine neue Dynamik in der gesellschaftlichen Teilhabe und des Wohlbefindens erreicht werden. Besonders dünn besiedelte ländliche Räume brauchen dabei neue kooperative Formen des Zugangs zu Lernprozessen.
- Mit der deutlich verlängerten Lebenserwartung, des besseren durchschnittlichen Gesundheitszustands der Personen 50+ und dem späteren Eintritt in die Nacherwerbsphase ergibt sich ein neues Potenzial bei der Weiterbildung von älteren Erwerbspersonen.
- Den größten Anteil an Weiterbildung machen berufliche und betriebliche Angebote aus. Die prinzipielle Offenheit solcher Angebote für ältere Arbeitende könnte stärker genutzt werden, besonders mit Blick darauf, dass sich die Anwendungs- und damit die Ertragszeiten solcher Investitionen in Bildung verlängert haben. Arbeitgeber sind zudem aufgefordert, mehr Bildungsangebote für ältere Arbeitende zu fördern, die Transparenz der Angebote und den Zugang zu verbessern. Arbeitende sollten gerade aus ihrem eigenen längerfristigen Interesse verstärkt Bildungsangebote auch jenseits der betrieblichen Grenzen wahrnehmen.
- Das Beispiel der Informations- und kommunikationstechnologischen Kompetenz ist ein Feld, das gerade für ältere Arbeitende 50+ mittlerweile zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Personen, die diese technologischen Hilfsinstrumente noch nicht intensiv nutzen, sollten in privatem und betrieblichem Interesse dazu nachhaltig ermuntert werden. Die Früchte dieses Lernens liegen gerade in der Nacherwerbsphase oder bei eingeschränkter Mobilität auf der Hand. Immer mehr ältere Menschen 65+ nutzen den Computer und das Internet. Die digitalen Medien sollten für ältere Menschen durch angepasste Bildgestaltung und klare Bedienung barrierefrei sein und die Selbstlernpotenziale unterstützen.
- Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen im direkten Vergleich mit jüngeren Personen ist noch nicht sehr hoch. Die skandinavischen Länder oder die Niederlande erreichen deutlich höhere Werte der Bildungsbeteiligungen. Es gilt daher persönliche, individuelle Bildungsbarrieren zu erkennen und weiter abzubauen. Gering qualifizierte Personen oder Personen, die nur über Basiskompetenzen verfügen, werden spezielle und wohnortnahe Bildungsangebote benötigen und das auch für den Erhalt von Basiskompetenzen bis ins höchste Alter.

- Ältere Menschen haben zahlreiche Kompetenzen und Erfahrungswissen, die im weiteren Sinne für Bildungsarbeit genutzt werden können. Es allerdings von Nöten, die Besonderheiten des Lernens im Alter und die Erfahrungen Älterer zu berücksichtigen. Gerade geringqualifizierte ältere Menschen haben einen Bedarf an Grundbildung und entsprechende Angebote sollten „inklusiv“ d.h. barrierefrei, gut erreichbar und eventuell sogar „aufsuchend“ konzipiert sein.
- Bildungsangebote für ältere Menschen können sowohl als spezielle bzw. altersgerechte Angebote zugeschnitten werden, aber ein großer Teil älterer Personen wünscht sich gerade generationsübergreifende Veranstaltungen. Die Zielgruppen, zu denen sich ältere Lernende zurechnen, definieren sich vielmehr inhaltlich als über die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Altersgruppe. Daraus folgt: besonders für ältere Personen in Vernetzung von bildungs- und sozialpolitischen Konzepten (z.B. der kommunalen Seniorenpolitik) zu denken. Verknüpfungen von getrennten Politikfeldern können ältere, besonders auch nicht „lerngewohnte Menschen“ besser erreichen. So können ältere Menschen leichter ihre Ressourcen in unsere Gesellschaft einbringen und mehr oder weiterhin am gesellschaftlichen Leben teilhaben.
- Der Ausbau von Beratungsstrukturen insbesondere für KMU mit Dokumentationen von „guter Praxis“ existierender Empfehlungen für kleine und kleinste Unternehmen zu Potenzialen und Lern- und Erfahrungsschätzen von älteren Menschen könnte hilfreich sein. So werden die positiven Möglichkeiten des demografischen Wandels stärker in den Blick gerückt und nicht an einem überholten Defizitmodell des Alterns festgehalten.

Anregungen von lokalen Bildungsanbietern:

- Für die Bildungsanbieter ergibt sich der Ausbau intergenerationalen Lernens unter Einbeziehung älterer Menschen eigentlich als Folge des demografischen Wandels. Das könnte stärker in die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, bei der Anwendung oder Umsetzung einer altersgerechten Didaktik eine Rolle spielen. Sowohl die Qualifikation der Dozenten/Dozentinnen als auch deren Lebensalter kann zur Förderung von niedrigschwelligen Bildungsangeboten, die ältere Menschen ansprechen, bedeutsam sein. Neue Formen der Ansprache von älteren Menschen, die nicht vordergründig den Bildungsaspekt von Kursen im Ankündigungstext betonen, könnten erprobt werden (siehe Kapitel 5).
- Erreichbarkeit von Einrichtungen der Erwachsenenbildung ist ein bedeutsames Thema besonders im ländlichen Raum. Projekte zu Fahrgemeinschaften, Bürgerbus, oder Shuttlesystemen, Gemeinschaftstaxis für Senioren, sowie Pilotprojekte zu E-Learning mit Senioren sind Ansatzpunkte, die zusätzliche vielversprechende Wege aufzeigen können.
- Die Nutzung bestehender regionaler und überregionaler Gremien mit Vertretung der zuständigen Akteure (Anbieter, Verwaltung, Arbeitsagentur und Jobcenter, Unternehmensverbände, Seniorenbeiräte u.a.) dient dazu, das Thema verstärkt auf die Agenda zu setzen, in der aktuellen politischen Diskussion präsent zu halten und „Einmaleffekte“ zu verhindern.

- Die stärkere Vernetzung unter den Weiterbildungseinrichtungen zur besseren Koordination und mit Betrieben zur Mobilisierung der älteren Personen bleibt eine Daueraufgabe. Die Einrichtung von multifunktionalen Zentren oder Gemeindezentren die eine Bündelung verschiedener Dienste erreichen, wie z.B. medizinische Versorgung, Beratung, Bildung, Freizeit und Einkaufsmöglichkeiten bieten „Anlaufstellen“ gerade in dünn besiedelten Regionen.
- Stärkere Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit im Sinne von öffentlicher Wertschätzung im Weiterbildungsbereich ist notwendig bei gleichzeitiger Beachtung von professionellen Standards bei der Vermittlung von Inhalten und Ansprachen von älteren Menschen.

Über den Lebensverlauf entwickeln sich Menschen sehr unterschiedlich. Dabei zeigt sich eher ein Ansteigen der Heterogenität über die Lebensspanne. Dies ist eine besondere Herausforderung für die Teilnahme und Teilhabe von älteren Menschen an Erwachsenenbildung und für Bildungsangebote, die die Inklusion von älteren Menschen ernst nehmen. Es ist damit eine große Aufgabe, auf einheitliche Weiterbildungschancen für ältere Menschen hinzuwirken. Vergleichbar einem „gender mainstreaming“ in Kombination mit einem Gleichstellungsbeauftragten, also einer systematischen Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Faktoren in vielen Politikbereichen, wäre ein „demographic mainstreaming“ institutionalisiert durch einen „Demographiebeauftragten“ eine zukunftsweisende Form, wie die Belange von älteren Menschen systematisch bei Bildung und anderen wichtigen gesellschaftspolitischen Themen frühzeitig eingebunden werden können.

Die vielfältig in Mecklenburg-Vorpommern oder einzelnen Regionen vorhandene „Gute Praxis“ kann mit relativ geringen finanziellen Mitteln nach sorgfältiger Evaluation ausgebaut werden und an Ressourcen in nicht-traditionell als Bildungsinstitutionen bezeichnete Einrichtungen angedockt werden. Dadurch werden Bildungsressourcen erschlossen, die nicht zwangsläufig bereits als solche aber in anderen Formen oder Ressorts bereits eingestellt sind.

Literatur

- Ambos, I., Martin, A., Alke, M., Gnahn, D., & Breyer, L. (Mitarbeit) (2013). *Regionale Weiterbildungsverbände Schleswig-Holstein – Infrastruktur für die Weiterbildung. Ergebnisse der Evaluierung im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein*. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsnetzwerke-01.pdf (10.09.2015)
- Ambos, I., Pehl, K., & Weiland, M. (2013). *Analysen zur Erwachsenenbildung in Sachsen-Anhalt*. Bonn. Abgerufen von <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsgesetz-01.pdf> (10.09.2015).
- Backes, G.M., Clemens, W., & Künemund, H. (Hrsg.) (2004): *Lebensformen und Lebensführung im Alter*. Wiesbaden: Springer.
- Baltes, P., & Baltes, M. (1992). Gerontologie: Begriff, Herausforderung und Brennpunkte. In P. Baltes & J. Mittelstraß (Hrsg.), *Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung* (S.1-34). Berlin: De Gruyter.
- Bienzle, H., Gelabert, E., Jütte, W., Kolyva, K., Meyer, N., & Tilkin, G. (2007). *Die Kunst des Netzwerkens. Europäische Netzwerke im Bildungsbereich*. Wien. Abgerufen von www.networks-in-education.eu/fileadmin/images/downloads/art_DE.pdf (10.09.2012)
- Brünner, A. (2009). *Lernen im Erwachsenenalter. Eine theoretische und empirische Analyse zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener im Kontext der Erwerbsarbeit* (Nicht veröffentlichte Dissertation). Alpen-Adria Universität Klagenfurt, Deutschland.
- Brünner, A. (2011). Leitprinzipien und didaktische Handlungsansätze in der Erwachsenenbildung. Lernen im Alter. *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, 13. Abgerufen von <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf> (10.09.2015)
- Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland, Landesverband Baden-Württemberg (Hrsg.) (2015). *Nachhaltig mobil im ländlichen Raum*. Stuttgart. Abgerufen von http://www.bund-bawue.de/fileadmin/bawue/themen_projekte_bilder/verkehr/Mobilitaestbroschuere/Neu_WEBVERSION_BUND_Verkehr_Broschuere_1412_RZ_Einzelseiten_FINAL.pdf (10.09.2015)
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2015). *Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff. Arbeitsmarkt in Zahlen. Förderstatistik*. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2013). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Ältere am Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen*. Abgerufen von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt-2012.pdf> (10.09.2015)
- Bundesagentur für Arbeit (2013). *Eingliederungsbericht 2012*. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2014). *Eingliederungsbericht 2013*. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015a). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*. Bonn.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015b). *Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie*. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015). *Factsheet2015*. Abgerufen von http://www.perspektive50plus.de/fileadmin/user_upload/presse/Basispressemappe/P50plus_Factsheet_2015_final.pdf (10.09.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013a). *Senior-Technik-Botschafter*. Wissensvermittlung von Älteren an Ältere. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013b). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES Trendbericht 2012*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013c). *Der Deutsche Alterssurvey (DEAS) – Eine Langzeitstudie über die zweite Lebenshälfte in Deutschland*. Berlin. Abgerufen von <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Deutsche-Alterssurvey-DEAS,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (10.09.2015)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014). *Richtlinie zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ vom 9. Mai 2014*. Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015). *Rahmenvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den zuständigen Fachressorts der Länder sowie den Kommunalen Spitzenverbänden zur nachhaltigen Sicherung und Weiterentwicklung der auch mit Bundesmitteln geförderten Mehrgenerationenhäuser*. Perl.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014). *Wo Menschen aller Generationen sich begegnen. Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2010a). *Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2010b). *Altern im Wandel. Zentrale Ergebnisse der Deutschen Alterssurveys*. Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit (2010). *Geistig Fit im Alter durch Ernährung, Bewegung und geistige Aktivität*. Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit, Juni 2010.
- Burmeister, J., Rackow, K., & Sparschuh, V. (2013). *Medienbildung für Ältere in Mecklenburg-Vorpommern. Ein Kooperationsprojekt zwischen der Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern (MMV) und der Hochschule Neubrandenburg*. Schwerin.
- Coroian, E., Held, P., & Schüring, L. (2012). *Lern@Haus – Nie zu alt fürs Internet. Dokumentation & Evaluation*. Erlangen. Abgerufen von http://www.programm-altersbilder.de/fileadmin/user_upload/dokumente/LernHaus-Bericht-final-120828.pdf (10.09.2015)

- Costard, A., Frenzel, S., Friebe J., Hülsmann, K., & Meyer-Wolters, H. (Hrsg.) (2014). *Zur Passung von Bildungsinteressen älterer Menschen und Bildungsangeboten in NRW*. Abgerufen von <http://www.die-bonn.de/doks/2014-aelterer-mensch-01.pdf> (10.09.2015).
- Dahms, V., Frei, M., Putzing, M., & Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) GmbH (2014). *IAB Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 18. Welle 2013*. Abgerufen von http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=133716 (10.09.2015)
- Deutscher Bundestag (2011). *Umsetzung des ILO-Übereinkommens 140 über den bezahlten Bildungsurlaub*. Drucksache 17/4786. 16.02.2011
- Deutscher Kinderschutzbund - Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. (2013). *Handlungsleitfaden Familienbildung*. Schwerin.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2013). *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2014). *VHS-Statistik*. Bonn.
- Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (2015). *Mobilität im Alter in Mecklenburg-Vorpommern. Grundlagenexpertise. Abschlussbericht. Im Auftrag des Landtags Mecklenburg Vorpommern Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“*. Abgerufen von <http://www.landtag-mv.de/fileadmin/media/Dokumente/Ausschuesse/Enquete-Kommission/KDrs-6-36.pdf> (10.09.2015)
- Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (2015). *Mobilität im Alter in Mecklenburg-Vorpommern. Grundlagenexpertise. Abschlussbericht*. Im Auftrag des Landtags Mecklenburg Vorpommern Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“. Abgerufen von <http://www.landtag-mv.de/fileadmin/media/Dokumente/Ausschuesse/Enquete-Kommission/KDrs-6-36.pdf> (10.09.2015)
- Dohmen, D. (2014). Deutsche Weiterbildungsfinanzierung im internationalen Vergleich. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014* (1. Aufl., S. 135-142). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Dollhausen, K. (2013). Netzwerke als Impulsgeber für die Selbststeuerung und Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen. In K. Dollhausen, T. C. Feld & W. Seitter (Hrsg.), *Erwachsenenpädagogische Kooperations- und Netzwerkforschung* (S. 13-31). Wiesbaden: Springer.
- Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ (2015). *Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission zu „Mobilität im Alter“*. Kommissionsdrucksache vom 17.06.2015. Abgerufen von <http://www.landtag-mv.de/fileadmin/media/Dokumente/Ausschuesse/Enquete-Kommission/KDrs-6-47.pdf> (10.09.2015)
- Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern. Schwerin, 31.1.2011. Abgerufen von http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/stk/Themen/Buendnis_fuer_Arbeit_und_Fachkraeftebuendnis/index.jsp (10.09.2015).

- Falkenstein, M. (2011). Ältere Arbeitnehmer: Das Projekt Pfiff. In B. Seyfried (Hrsg.), *Ältere Beschäftigte: zu jung, um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente* (S. 73-81). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Faulstich, P., & Zeuner, C. (1999). *Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung in Theorie, Didaktik und Adressaten*. Weinheim/München: Juventa.
- Feld, T. C. (2011). *Netzwerke und Organisationsentwicklung in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Feld, T.C. (2008). *Anlässe, Ziele, Formen und Erfolgsbedingungen von Netzwerken in der Weiterbildung. DIE-Report zur Weiterbildung*. Abgerufen von www.diebonn.de/doks/feld0801.pdf (10.09.2015)
- Friebe, J. (2010). Exklusion und Inklusion älterer Menschen in Weiterbildung und Gesellschaft. In M. Kronauer (Hrsg.), *Inklusion und Weiterbildung* (S. 141-184). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Friebe, J. (2011). Betriebliche Weiterbildung für die Nacherwerbsphase? Zur Bedeutung des lebenslangen Lernens für die Altersphasen. In B. Seyfried (Hrsg.), *Ältere Beschäftigte: Zu jung um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente* (S. 65-72). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Friebe, J., & Hülsmann, K. (2014). Weiterbildungsperspektiven bildungsferner und bildungsbenachteiligter älterer Menschen in ausgewählten Stadtteilen der Modellregionen. In A. Costard, J. Friebe & K. Hülsmann (Hrsg.), *Zur Passung von Bildungsinteressen älterer Menschen und Bildungsangeboten in NRW* (S. 134-150). Bonn/Köln.
- Friebe, J., & Schmidt-Hertha, B. (2014). Projekthintergrund, Ziele und Voraussetzungen von CiLL. In J. Friebe, B. Schmidt-Hertha & R. Tippelt (Hrsg.), *Kompetenzen im höheren Lebensalter* (S. 23-34). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Friebe, J., Schmid-Hertha, B., & Tippelt, R. (2014). *Kompetenzen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie Competencies in Later Life*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gebrande, J., & Setzer, B. (2014). *Lesekompetenz*. In J. Friebe, B. Schmidt-Hertha & R. Tippelt (Hrsg.), *Kompetenzen im höheren Lebensalter* (S. 23-34). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Georgieff, P. (2007). Zielgruppenorientiertes eLearning – ein Angebot auch für ältere Menschen? In S. Kimpeler, M. Mangold & W. Schweiger (Hrsg.), *Die digitale Herausforderung. Zehn Jahre Forschung zur computervermittelten Kommunikation* (S. 135-146). Wiesbaden: Springer.
- Gesetz zur Förderung der Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern (Weiterbildungsförderungsgesetz – WBFöG M-V) vom 20.05.2011.
- Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz - BfG M-V) vom 13.12.2013;
- Gesetz zur Stärkung der Mitwirkung der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben in Mecklenburg-Vorpommern (Seniorinnenmitwirkungsgesetz M-V - SenMitwG M-V) vom 7. Juli 2010.

- GKV-Spitzenverband (2014). Leitfaden Prävention. Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes. Berlin. Abgerufen von https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden_Praevention-2014_barrierefrei.pdf (10.09.2015)
- Gruber, E. (2007). Alter und lebenslanges Lernen. In E. Gruber, M. Kastner, A. Brünner, S. Huss & K. Kölbl (Hrsg.), *Arbeitsleben 45plus. Erfahrung, Wissen & Weiterbildung – Theorie trifft Praxis* (S. 15-29). Klagenfurt/Celovec: Hermagoras/Mohorjeva.
- Haberzeth, E. & Kulmus, C. (2013). *Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung: Bedeutung, Stand und Entwicklung von Weiterbildungsgutscheinen in Deutschland*. In Käßlinger, B., Klein, R. & Haberzeth, E. (Hrsg.), *Weiterbildungsgutscheine*. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. (1. Auflage, S. 39-56). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Hämel, K., Schaeffer, D., & Ewers, M. (2014). Versorgungsgestaltung in ländlichen Regionen. Welche Modelle bieten Finnland und Kanada? *Informationsdienst Altersfragen*, 41. Jahrgang (6), 13-18.
- Hartung, S. (2012). *Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg.
- Hentze, H., & Diekel, H. (2009). *Ich gehe jetzt – in eine neue Zukunft“. Übergang in den Ruhestand gestalten: Eine empirische Untersuchung der Fachhochschule Münster in Zusammenarbeit mit der Seniorenvertretung Münster*. Abgerufen von https://www.fh-muenster.de/wirtschaft/downloads/personen/hentze/Endfassung_Bericht.pdf (10.09.2015)
- Hertzog, C., Kramer, A.F., Wilson, R.S., & Lindenberger, U. (2008). Enrichment Effects on Adult Cognitive Development. Can the Functional Capacity of Older Adults Be Preserved and Enhanced? *Psychological Science in the Public Interest*, 9(1), 1-65.
- HGC GesundheitsConsult GmbH (2015). *Grundlagenexpertise: Modul „Alter und Gesundheit/Pflege“*. Im Auftrag des Landtags Mecklenburg Vorpommern Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“. Abgerufen von <http://www.landtag-mv.de/fileadmin/media/Dokumente/Ausschuesse/Enquete-Kommission/KDRs-6-35-neu-reduziert.pdf> (10.09.2015)
- Huntemann, H., & Reichart, E. (2014). *Volkshochschul-Statistik 2006*. 52. Folge, Arbeitsjahr 2013. Abgerufen von <http://www.die-bonn.de/doks/2014-volkshochschule-statistik-01.pdf> (10.09.2015).
- Huntemann, H., & Reichart, E. (2014). *Volkshochschul-Statistik*. Abgerufen von <http://www.die-bonn.de/doks/2014-volkshochschule-statistik-01.pdf> (10.09.2015).
- Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (IfS) (2012). *Bewertung der Förderung der Weiterbildung und Beratung aus dem spezifischen Ziel A.1 des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2007 bis 2013 im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern*. Bearbeitung: Jaedicke, W. & Kolerus, A.. Berlin.
- Kade, S. (2007). *Altern und Bildung. Eine Einführung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Kimpeler, S., Georgieff, P., & Revermann, C. (2007), *Zielgruppenorientiertes eLearning für Kinder und ältere Menschen. Sachstandsbericht zum Monitoring „eLearning“*. Abgerufen von <https://www.tab-beim-bundestag.de/de/pdf/publikationen/berichte/TAB-Arbeitsbericht-ab115.pdf> (03.09.2015)
- Knuth, M., Stegmann, T., & Zink, L. (2014). *Die Wirkungen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“. Chancen für ältere Langzeitarbeitslose*. IAQ-Report 1/2014.
- Kocka, J., & Staudinger, U. (Hrsg.) (2009). *Gewonnene Jahre, Empfehlungen der Akademiegruppe Altern in Deutschland*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Kolland, F., & Ahmadi, P. (2010). *Bildung und aktives Altern*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Kolland, F., Wanka, A., Nentwich, K., & Keckeis, C. (Mitarbeit) (2012): *Good Practice in der Seniorenbildung*. Wien. Abgerufen von: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/2/3/CH2227/CMS1314963502633/good_practice_projekte_2012_.pdf (10.09.2015)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): *Memorandum über Lebenslanges Lernen*, SEK (2000) 1832. Brüssel.
- Kooperationsvereinbarung zur Förderung der Medienkompetenz in Mecklenburg-Vorpommern. April 2015. Abgerufen von <http://www.medienanstalt-mv.de/medienkompetenz/vereinbarung.html> (10.09.2015).
- Koscheck, S., & Feller, G. (2009). *Wbmonitor Umfrage 2009: Aktuelle Strategien zum Erfolg. Zentrale Ergebnisse im Überblick*. Abgerufen von https://wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20091008.pdf (10.09.2015)
- Kruse, A. (Hrsg.) (2008). *Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Künemund, H. (2009). Bildung und Produktivität im Alter. In A. Dehmel, H. Kremer & N. Schaper (Hrsg.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften* (S. 107-124). Frankfurt/M: Lang Verlag.
- Kuwan, H. (2008). *Final Report of the Development of an International Adult Learning Module (OECD AL Module). Recommendations on Methods, Concepts, and Questions in International Adult Education Surveys. Report on Phase 2, Based on 14 Countries*. Paris: OECD.
- LAGuS – Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (2014). *Informationen zur Förderung der allgemeinen und politischen Weiterbildung*. Abgerufen von http://www.lagus.mv-regierung.de/cms2/LAGuS_prod/LAGuS/de/fah/Foerderung_des_Landes_Mecklenburg-Vorpommern/Foerderung_der_allgemeinen_und_politischen_Weiterbildung/_Dokumentenliste/Antragsunterlagen/Informationen_zu_der_Foerderung_der_allgemeinen_und_politischen_Weiterbildung_Stand_2014.pdf (10.09.2015).
- Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz - BFG -) vom 30. März 1993.
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2013). *Bericht zur Umsetzung des Landesprogramms „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“*. Unterrichtung durch die Landesregierung. Drucksache 6/1423 vom 14.01.2013.

- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2014). *Bundesprogramm „Bildungsprämie“*. Drucksache 6/3223 vom 11.09.2014.
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2014). *Weiterbildung älterer und gering qualifizierter Mitarbeiter in Mecklenburg-Vorpommern (WeGebAu)*. Drucksache 6/3190 vom 08.09.2014.
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2015). *Bildungsfreistellungen in den Jahren 2013 und 2014*. Drucksache 6/3851 vom 07.05.2015.
- Landtag Rheinland-Pfalz (2013). *Zehnter Bericht der Landesregierung gemäß § 9 Satz 1 Bildungsfreistellungsgesetz über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung*. Drucksache 16/2333 vom 17.05.2013.
- Landtag Sachsen-Anhalt (2012). *Bericht zur Bildungsfreistellung in Sachsen-Anhalt 2008-2012*. Drucksache 6/1625 vom 21.11.2012.
- Lehr, U. (1991). *Psychologie des Alterns* (7. Aufl.), Heidelberg/Wiesbaden: Quelle/Meyer.
- Lindenberger, U. (2000). Intellektuelle Entwicklung über die Lebensspanne: Überblick und ausgewählte Forschungsbrennpunkte. *Psychologische Rundschau*, 3, 135–145.
- Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern (2015). *Jahresbericht 2014. Eine aktuelle Bestandsaufnahme*. Schwerin.
- Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (o.J.). *Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainer/-in. Ein Erfolgsprojekt in Mecklenburg-Vorpommern*. Abgerufen von http://www.seniorenring-mv.de/downloads/weiterbildung_aelterer_menschen.pdf (10.09.2015)
- Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (o.J.). *Operationelles Programm ESF Mecklenburg-Vorpommern 2014 – 2020*. Schwerin.
- Moraal, D., Schönfeld, G., & Schöpe, T. (2007). *Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen (Leonardo da Vinci-Projekt). Abschlussbericht*. Bonn. Abgerufen von https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_26104.pdf (10.09.2015)
- Muth, J. (2011). *Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen*. Datenreport 01.01.2006 – 30.06.2010, Arbeitspapiere 35 aus der Reihe "Materialien zum Programm-Monitoring", hrsg. von der G.I.B. Abgerufen von <http://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/bildungsscheck/monitoring-und-evaluation> (10.09.2015).
- Nuissl, E. (2009): Professionalisierung in der Altenbildung. In U. Staudinger & H. Heidemeier (Hrsg.), *Altern, Bildung und lebenslanges Lernen* (S. 95-102). Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Oswald, W.D, Hagen, B., Ruprecht, R., & Gunzelmann, T. (2002). Bedingungen der Erhaltung und Förderung von Selbstständigkeit im höheren Lebensalter (SIMA). Teil XVII: Zusammenfassende Darstellung der langfristigen Trainingseffekte. *Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie*, 15(1), 13-31.

- Oswald, W.D., Hagen, B., & Rupprecht, R. (2001). Die SIMA-Studie: Training des Gedächtnisses und der Psychomotorik im Alter. IN K. J. Klauer (Hrsg.), *Handbuch kognitives Training* (S. 467-490). Göttingen: Hogrefe.
- Radebold, H. (2009). *Die dunklen Schatten unserer Vergangenheit* (4. Aufl.). Stuttgart: Klett Cotta.
- Rammstedt, B. (2013). *PIAAC 2012. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick*. In B. Rammstedt (Hrsg.), *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich* (S. 11-20). Münster: Waxmann.
- Richtlinie für die Förderung der Weiterbildungsgrundversorgung an Volkshochschulen“ vom 12.06.2012.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an Familienzentren vom 04.12.2001.
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Projektförderung im Seniorenbereich.
- Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen im Wandel vom 21.04.2015.
- Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen vom 08.12.2008.
- Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung in Unternehmen vom 08.12.2008.
- Richtlinie zur Förderung von Prämiegutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ vom 09.05.2014.
- Richtlinien zur Förderung der allgemeinen und politischen Weiterbildung vom 29.09.2002.
- Rosenstock, R., Schweiger, A., & Schmid, L. (2014). *Der Medienkompass Mecklenburg-Vorpommern. Eine Orientierung für Kindertagesstätten, Schulen, Familien und außerschulische Träger der Kinder- und Jugendarbeit*. Schwerin.
- Sächsischer Volkshochschulverband e.V. (2014). *Lebenslanges Lernen als strategisches Handlungsfeld zur Stärkung der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum*. Chemnitz. Abgerufen von https://www.vhs-sachsen.de/uploads/media/SVV_SP_laendlicher-Raum_web.pdf (10.09.2015)
- Schmidt-Hertha, B. (2014). Technologiebasiertes Problemlösen. In J. Friebe, B. Schmidt-Hertha & R. Tippelt (Hrsg.), *Kompetenzen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie „Competencies in Later Life“ CiLL*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schnurr, S., & Theisen, C. (2009). Soziale Netzwerke und Familie. In R. Tippelt, B. Schmidt, S. Schnurr, S. Sinner & C. Theisen, C. (Hrsg.), *Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel* (S. 105-112). Bielefeld.
- Schröder, H., & Gilberg, R. (2005). *Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Empirische Bestandsaufnahme und Prognose*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Schwab, H., & Seemann, S. (2005). Brauchen Ältere eine besondere Didaktik in der beruflichen Qualifizierung? In H. Loebe & E. Severing (Hrsg.). *Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels* (S. 59-68). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Seniorenring MV (o.J.). *Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als seniorTrainer/-in. Ein Erfolgsprojekt in Mecklenburg-Vorpommern*, o.O.
- Severing, Eckart (2010). Informelles Lernen. In R. Arnold, S. Nolda & E. Nuissl (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenenbildung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Seyfried, B. (Hrsg.) (2011). *Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Smith, G.E., Housen, P., Yaffe, K., Ruff, R., Kennison, R., Mahncke, H. W., & Zelinski, E. M. (200). A Cognitive Training Program Based on Principles of Brain Plasticity: Results from the Improvement in Memory with Plasticity-based Adaptive Cognitive Training (IMPACT) Study. . *Journal of the American Geriatrics Society*, 57(4), 594-603.
- SÖSTRA GmbH (2012). *IAB Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 16. Welle 2011*. Abgerufen von: <http://doku.iab.de/externe/2012/k121109r05.pdf> (10.09.2015).
- Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern (2011). *Mecklenburg-Vorpommern: Welt offen, modern, innovativ. Den demografischen Wandel gestalten. Strategiebericht der IMAG Demografischer Wandel der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern*. Schwerin.
- Stamov Roßnagel, C. (2011). Berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter: Elemente einer umfassenden Förderstrategie. In B. Seyfried (Hrsg.), *Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein* (S. 57-64). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015). *Arbeitsmarkt in Zahlen, Sonderauswertung von Teilnehmern an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (inkl. Reha aMW) und dem Sonderprogramm „WeGebAU“*. Hannover, August 2015.
- Statistik der G.I.B. mbH (2013). *Quartalsbericht Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen*. Februar 2012. Abgerufen von <http://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/bildungsscheck/monitoring-und-evaluation> (10.09.2015).
- Statistik der G.I.B. mbH (2014). *Quartalsbericht Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen*. Februar 2014. Abgerufen von <http://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/bildungsscheck/monitoring-und-evaluation> (10.09.2015).
- Statistik der G.I.B. mbH (2015). *Quartalsbericht Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen*. Februar 2015. Abgerufen von <http://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/bildungsscheck/monitoring-und-evaluation> (10.09.2015).
- Statistisches Bundesamt (2015). *Die Generation 50+ in Deutschland*. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/generation65/Pressebrochure_generation65.pdf?__blob=publicationFile (10.09.2015).
- Staudinger, U., & Heidemeier, H. (Hrsg.) (2009). *Altern, Bildung und lebenslanges Lernen*. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

- Strobel, C., Schmidt-Hertha, B., & Gnahn, D. (2011). Bildungsbiografische und soziale Bedingungen des Lernens in der Nacherwerbsphase. In *Magazin erwachsenenbildung.at*, 13. Abgerufen von www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf (10.09.2015).
- Tippelt, R., Schmidt, B., & Kuwan, H. (2009). Bildungsteilnahme. In R. Tippelt, B. Schmidt, S. Schnurr, S. Sinner & C. Theisen (Hrsg.), *Bildung Älterer* (S. 31-45). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Tippelt, R., Schmidt, B., Schnurr, S., Sinner, S., & Theisen, C. (2009). *Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Weiss, R. (2009). Ausgelernt? Befunde, Interpretationen und Empfehlungen zum lebensbegleitenden Lernen älterer Menschen. In U. Staudinger & H. Heidemeier (Hrsg.), *Altern, Bildung und lebenslanges Lernen* (S. 43-61). Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2002). *Aktiv Altern: 2. Weltversammlung zu Altersfragen*. Madrid.
- Zech, R. (2008). *Systemveränderung – Umbau der Erwachsenenbildung*. Abgerufen von www.artset-lqw.de/cms/fileadmin/user_upload/Literatur/Systemveraenderung_-_Umbau_der_Erwachsenenbildung.pdf (10.09.2015)
- Zimmermann, H. (2009). *Weiterbildung im späteren Erwerbsleben. Empirische Befunde und Gestaltungsvorschläge*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Internetseiten

- Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen. Abgerufen von http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/beschaeftigung_foerdern/potentialberatung/ (10.09.2015)
- Brücke MV – Koordinierungsstelle Unternehmensnachfolge. Abgerufen von <http://www.nachfolge-mv.de/> (10.09.2015)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). *Die Bildungsprämie*. Abgerufen von www.bildungspraemie.info (10.09.2015)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). *Mehrgenerationenhäuser*. Abgerufen von www.mehrgenerationenhaeuser.de (10.09.2015)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). *Perspektive 50plus. Beschäftigungspakte in den Regionen*. Abgerufen von www.perspektive50plus.de (10.09.2015)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). *Senioren-Technik-Botschafter. Wissensvermittlung von Älteren für Ältere zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien*. Abgerufen von www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/senioren-technik-botschafter (10.09.2015)
- BürgerBus Weyhe. Mobilität und Wohnqualität in Weyhe. Abgerufen von <http://www.buergerbus-veyhe.de/> (10.09.2015)

Demografie Aktiv – Gemeinschaftsinitiative für NRW. Abgerufen von <http://www.arbeit-demografie.nrw.de/> (10.09.2015)

Demotrans. Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Abgerufen von <http://www.demotrans.de/> (10.09.2015)

Erfahrungswissen für Initiativen (EFI). Abgerufen von www.efi-mv.de (10.09.2015)

Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH Volkholz und Partner (o.J.). *Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit*. Abgerufen von <http://www.demowerkzeuge.de> (10.09.2015)

Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung. Abgerufen von www.gsa-schweirin.de/leistungen/foerderung-der-weiterbildung/weiterbildungsberatung-fuer-unternehmen.html (10.09.2015)

Handelskammer (HK) Hamburg, Zeit-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (o.J.). *Neue Wege bis 67*. Abgerufen von <https://www.zeit-stiftung.de/f/pressdownload/03e01df625.pdf> (10.09.2015).

IN FORM – Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung. Abgerufen von <https://www.in-form.de/profiportal/in-form-aktiv/aeltere/im-alter-in-form.html> (10.09.2015)

Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord (2006). *Demografischer Wandel im Norddeutschen Wirtschaftsraum*. Abgerufen von https://www.hk24.de/blob/hhik24/standortpolitik/wirtschaftspolitik/downloads/1153126/48752605c33d39b80e10ae0743876ca1/Positionspapier_IHK_Nord_20061117-data.pdf (10.09.2015)

Industrie- und Handelskammer (IHK) Ulm: Förderung älterer Arbeitnehmer. Abgerufen von www.ulm.ihk24.de/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/Abschluss_von_Arbeitsvertragen_Foerderung_aelterer_Arbeitnehmer/1618244<https://www.zeit-stiftung.de/f/pressdownload/03e01df625.pdf> (10.09.2015).

Internetportal der Gemeinde Litzendorf. Das Mobilitätsprojekt „fahr mit!“. Abgerufen von <http://www.litzendorf.de/index.php?id=1248,114> (10.09.2015)

Internetportal des Freizeitbad Greifswald. Abgerufen von http://www.freizeitbad-greifswald.de/Gesundheit/Senioren/Senioren_Fit (10.09.2015)

Internetportal des Sozialzentrum Würnitz. Abgerufen von <http://www.sozialzentrum-wuernitz.at/> (10.09.2015).

Jobcenter Vorpommern-Greifswald. *„Pakt an!“ Beschäftigungspakt Vorpommern und Miesbach*. Abgerufen von www.paktan.net (10.09.2015)

Landesring MV des Deutschen Seniorenringes (o.J.). *EFI – Erfahrungswissen für Initiativen*. Abgerufen von <http://www.seniorenring-mv.de/efi-erfahrungswissen-fur-initiativen.html> (10.09.2015)

Landesring MV des Seniorenringes. Abgerufen von www.seniorenring-mv.de (10.09.2015)

Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt – Zentrum für Bewegungsförderung Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Abgerufen von <http://www.lvg-lsa.de/o.red.c/lvgform-alltagsbew.php> (10.09.2015)

Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern. Abgerufen von www.medienanstalt-mv.de (10.09.2015)

Medienkompetenz in M-V. Abgerufen von www.medienkompetenz-in-mv.de (10.09.2015)

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV (o.J.). *Bildungsserver Mecklenburg-Vorpommern. Anerkennung von Einrichtungen*. Abgerufen von <http://www.bildung-mv.de/erwachsenenbildung/erkennung-von-einrichtungen/> (10.09.2015)

Netzwerk Arbeit und Gesundheit in M-V (AGNetz). Abgerufen von <http://www.agnetz-mv.de/> (10.09.2015)

Portal des Landkreises Ludwigslust-Parchim. Abgerufen von: <http://www.kreis-swm.de> (10.09.2015)

Portal des Landkreises Vorpommern-Greifswald. Abgerufen von: <http://www.kreis-vg.de> (10.09.2015)

Portal des Programms Transit 50. Abgerufen von www.transit50.de (10.09.2015)

Sozialgesetzbuch Online. Abgerufen von <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbv/20.html> (10.09.2015)

Verein zur Förderung der Weiterbildungs-Information und Beratung e. V. (2015). *Weiterbildungsdatenbank Mecklenburg-Vorpommern*. Abgerufen von <http://www.weiterbildung-mv.de/> (10.09.2015)

Volkssolidarität Greifswald-Ostvorpommern e.V. (o.J.). *Das Projekt „Aktivierungs- und Integrationszentrum für ältere Menschen in und um Greifswald“*. Abgerufen von <http://www.boddenhus.de/start/philosophie/> (10.09.2015)

Zentrum für Bewegungsförderung Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern (2011). *Dokumentation*. Abgerufen von <http://www.lvg-lsa.de/o.red/uploads/dateien/1309515397-Doku%20ABZ.pdf> (10.09.2015)

Anhang

Methodisches Vorgehen

Die Durchführung der Analysen sowie die Erstellung dieses Berichtes erfolgten in einem verkürzten Zeitraum vom 01.06.2014 bis zum 10.09.2015.

Methodisch wurde sowohl auf quantitative als auch auf qualitative Bausteine und deren Kombination gesetzt, um die Analyse in die „Breite“ und die „Tiefe“ zu ermöglichen.

Die Breiten-Analyse bezieht sich explizit auf die Situation in Mecklenburg-Vorpommern. Angebot und Nachfrage im Bereich der Bildung Älterer sind überwiegend von individuellen Faktoren, aber auch von institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst. Der analytische Teil der Expertise berücksichtigt neben einschlägiger Forschungsliteratur die (Re-)Analyse DIE-eigener und zugänglicher Datensätze aus Bevölkerungs- und Anbieterbefragungen (z.B. Adult Education Survey, Mikrozensus, VHS-Statistik). Die Daten lassen direkte Rückschlüsse auf Weiterbildungsangebote für und Weiterbildungsteilnahme von älteren Menschen im Bundesland und den Lupenregionen zu. Zur Erfassung der gesetzlichen und finanziellen Voraussetzungen der Weiterbildung im Bundesland sowie ggf. vorhandener Landesprogramme mit Implikationen für die Bildung Älterer wurden Experteninterviews und Dokumentenanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse finden sich in Kapitel 2 und in Kapitel 3.

Die vorgenannten Untersuchungselemente wurden im Rahmen der Tiefen-Analysen durch verschiedene qualitative Elemente ergänzt. Die Tiefen-Analysen konzentrierten sich auf zwei „Lupenregionen“ in Mecklenburg-Vorpommern, die Landkreise Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald. In den beiden Lupenregionen und teilweise überregional wurden nicht-standardisierte, leitfadengestützte Experteninterviews mit wichtigen regionalen Akteur/inn/en aus dem Bildungsbereich (primär Weiterbildungsanbietern) und Repräsentant/inn/en anderer relevanter Praxisfelder, die im Zuge der Recherchen ausfindig gemacht wurden, durchgeführt. Jeweils drei der in den Lupenregionen durchgeführten Experteninterviews mit Vertreter/inne/n von Bildungseinrichtungen wurden durch weitere Dokumentenanalysen ergänzt, um Einrichtungsportraits erstellen zu können. Zusätzlich erfolgte eine Recherche und Auswertung von Ergebnissen zur Weiterbildung älterer Menschen im Sinne der Identifikation von „guter Praxis“, die förderliche und hinderliche Faktoren zum Lernen älterer Personen mit wissenschaftlichen Standards abgleicht. Ergebnisse der Experteninterviews, Dokumentenanalysen, Recherche guter Praxis sowie aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse wurden in einer gemeinsamen Auswertung berücksichtigt (siehe Kapitel 5). Die Suche nach den Interviewpartner/inne/n und die Terminierung der Interviews waren vor allem durch den knappen zeitlichen Rahmen des Projektes sowie die Sommerpause erschwert. Zudem wurde festgestellt, dass vor allem private Weiterbildungsanbieter aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung sowie Unternehmen kaum Interesse an der Thematik „Bildung im Alter“ zeigten und deshalb kaum zu Interviews bereit waren. Dennoch konnten insgesamt 15 Interviewpartner/innen für ausführliche Experteninterviews gewonnen werden. Auch wurden zahlreiche Akteure für Auskünfte zu gezielten Nachfragen telefonisch und per E-Mail kontaktiert, die im Folgenden jedoch nicht einzeln aufgeführt werden.

Die ersten Zwischenergebnisse der Analysen als auch erste Ansatzmöglichkeiten für Handlungsempfehlungen im Bereich „Ältere und Bildung“ wurden auf zwei Workshops in den beiden Lupenregionen vorgestellt und mit wichtigen regionalen und überregionalen Akteuren diskutiert. Die oben aufgeführten zeitlichen Rahmungen des Projektes führten leider dazu, dass an

den Workshops nur wenige Akteure der Weiterbildungslandschaft teilnehmen konnten. Die Auswertung der Workshops, die weitere Zusammenführung und Bündelung der Ergebnisse aus den verschiedenen Elementen der Analyse sowie die Weiterentwicklung und die Präzisierung möglicher Handlungsoptionen wurden anschließend zu Schlussfolgerungen und Empfehlungen verdichtet (siehe Kapitel 6).

Die Auswertung der Experteninterviews sowie der Workshops erfolgte inhaltsanalytisch angelehnt an Gläser & Laudel (2004). Dabei handelt es sich "um ein theoriegeleitetes Auswertungsverfahren, d.h., die theoretischen Vorüberlegungen sind im Auswertungsprozess [...] die ganze Zeit präsent" (Gläser & Laudel, 2004, S. 253).

Literatur

Gläser, J., & Laudel, G. (2004). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Liste der befragten Expert/inn/en

	Einrichtung	Interviewpartner	Interviewt am
	Landkreis: Ludwigslust-Parchim		
1	Kreisvolkshochschule (KVHS) Ludwigslust-Parchim	Sylvia Voll, Leiterin	08.07.2015
2	Edith-Stein-Haus Exerziten- und Bildungshaus	Lothar Pfeil, Leiter der Verwaltung	08.07.2015
3	Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Seniorenclub	Barbara Westphal, Leiterin und Gründerin	08.07.2015
4	Institut für Berufsbildung und Umschulung GmbH (ibu)	Christian Rosenkranz, Geschäftsführer	14.07.2015
	Landkreis Vorpommern-Greifswald		
5	Kreisvolkshochschule Vorpommern-Greifswald, VHS-Standort Greifswald	Ute Boback-Askri, Leiterin	06.07.2015
6	Mehrgenerationenhaus Bürgerhafen	Dr. Monika Meyer-Klette, Koordinatorin	03.07.2015
7	Seniorenbeirat Landkreis Vorpommern-Greifswald	Herbert Kautz, Vorsitzender	14.07.2015
8	Kreisvolkshochschule Vorpommern-Greifswald, VHS-Standort Anklam	Gabriele Koopmann, Leiterin	20.07.2015
9	Ländliche Erwachsenenbildung Kreisarbeitsgemeinschaft Peeneland e.V. (LEB Usedom)	Matthias Burkhardt, Pädagogischer Leiter	07.07.2015
	Überregional		
10	abc Bau M-V GmbH, Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns	Bernd Rackow, Geschäftsführer	07.06.2015
11	Bildung-Service für Europa (BilSE)	Birgit Stecker, Kathrin Schultz (Projekt Perspektive 50 Plus)	11.08.2015
12	Seniorenakademie 55 plus (Stralsund)	Schriftliche Beantwortung der Fragen durch den Vorstand des Vereins "Seniorenakademie 55plus e.V."	04.07.2015
13	WIB Weiterbildungsdatenbank Mecklenburg-Vorpommern „Bildungsnetz M-V“	Martina Schwartzer, Geschäftsführerin	24.06.2015
14	Referat IX 420 - Seniorenpolitik, freiwilliges Engagement, Renten- und Unfallversicherung des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern	Elvira Henke, Mitarbeiterin des Referat IX 420 - Seniorenpolitik, freiwilliges Engagement, Renten- und Unfallversicherung	06.08.2015
15	Referat 230 „Familienpolitik“ der Abteilung Jugend und Familie des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern	Christiane Sparr, Leiterin Referat 230 Familienpolitik	06.08.2015

Teilnehmerlisten der Workshops in den Lupenregionen

Workshop der Lupenregion Ludwigslust-Parchim am 16.07.2015

	Teilnehmer/in	Einrichtung
1	Sylvia Voll	LK Ludwigslust-Parchim Fachdienst 43 Kreisvolkshochschule
2	Dietmar Scharmacher	Leiter Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Schwerin
3	Petra Weis	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt/Jobcenter Ludwigslust-Parchim
4	Kriemhild Kant	Geschäftsführerin Kreis-Sport-Bund Ludwigslust-Parchim
5	Ilona Mundt-Schalk	Vorsitzende Kreissenioresenbeirat
6	Birgit Ludwig	Geschäftsführerin Kreishandwerkerschaft Westmecklenburg-Süd
7	Jörg Heydorn	Vorsitzender der Enquete-Kommission
8	Christiane Hagemann	Sekretariat der Enquete-Kommission
9	Wolfgang Bohnstedt	Sekretariat der Enquete-Kommission
10	Ingrid Ambos	DIE
11	Dr. Jens Friebe	DIE
12	Carolin Knauber	DIE
13	Prof. Dr. Klaus Schömann	DIE
14	Dr. Veronika Zimmer	DIE

Workshop der Lupenregion Vorpommern-Greifswald am 17.07.2015

	Teilnehmer/in	Einrichtung
1	Heidemarie Köhn	Bildungshaus am Meer/Heimvolkshochschule Lubmin e. V.
2	Ute Boback-Askri	Leiterin VHS Standort Greifswald/Kreisvolkshochschule Vorpommern-Greifswald
3	Stefan Seidel	Jobcenter Vorpommern-Greifswald
4	Norbert Röder	VHS Standort Anklam
5	Jörg Heydorn	Vorsitzender der Enquete-Kommission
6	Christiane Hagemann	Sekretariat der Enquete-Kommission
7	Wolfgang Bohnstedt	Sekretariat der Enquete-Kommission
8	Ingrid Ambos	DIE
9	Dr. Jens Friebe	DIE
10	Carolin Knauber	DIE
11	Prof. Dr. Klaus Schömann	DIE
12	Dr. Veronika Zimmer	DIE
13	Christoph Hilbert	DIE/Arbeit im Alter

Leitfaden für Experteninterviews

Der Leitfaden wurde für einzelne Einrichtungen und Institutionen individuell angepasst.

Einleitung

Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Institution und Ihre Verbindung zum Thema Bildung im Alter.

Wie definieren Sie für Ihre Arbeit „Ältere“?

Welche Zielgruppe bei den Älteren adressieren Sie?

Bildungsangebote/Programme

Welche konkreten Bildungsangebote/Programme/Projekte haben Sie für Ältere?

Wie werden diese Bildungsangebote/Programme/Projekte nachgefragt? Sind bestimmte Themen besonders nachgefragt und welche?

Evaluieren Sie die Zufriedenheit mit/Wirksamkeit dieser Bildungsangebote/Programme/Projekte?

Gibt es Kurse zur Verbesserung kognitiver Fähigkeiten, oder zur Aufrechterhaltung von Kompetenzen?

Welcher Zugang, welche Ansprache-Wege werden für die Zielgruppe gewählt? Welche Ansprache-Wege haben sich als erfolgreich erwiesen?

Konnten Sie Bildungsbarrieren von denen speziell ältere Menschen betroffen sind feststellen und welche sind das? Wie kann diesen entgegengewirkt werden? Ist der Bildungszugang in den vielen ländlichen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns besonders schwierig? Welche Konzepte gibt es um dem entgegenzuwirken?

Sind Referent/inn/en bzw. Trainer/innen für den Umgang mit älteren Teilnehmenden besonders geschult? Weisen Referent/inn/en bzw. Trainer/innen besondere Erfahrungen im Umgang mit älteren Teilnehmenden vor?

Finanzierung

Erhält Ihre Institution für Bildungsangebote für Ältere eine spezielle Förderung (von Kommune, Land etc.)?

Gibt es für die älteren Teilnehmenden einen Anspruch auf finanzielle Unterstützung?

Wie hoch ist die Spanne bei den Teilnahmegebühren?

Vernetzung

Sind Sie mit anderen Institutionen vernetzt (allgemein, in speziellen Projekten)? Gibt es einen Austausch zur Thematik Ältere und Bildung? Wenn ja, was ist der konkrete Nutzen des Austauschs?

Veranstalten Sie in Kooperation mit anderen Institutionen Weiterbildungsangebote für Ältere?

Arbeiten Sie mit Unternehmen/Betrieben oder staatlichen Institutionen zusammen?

Arbeiten Sie mit sonstigen für Ältere relevanten Institutionen zusammen (Sportvereine, Freizeitgruppen, Politik 60+)?

Perspektiven

Welche Wünsche haben Sie in Verbindung mit der Thematik der Bildung Älterer? An wen würden Sie diese adressieren wollen?

Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in Verbindung mit der Thematik und den demografischen Wandel in der Region/dem Bundesland? Welche Probleme gibt es und wie ist deren Dringlichkeit?

Einrichtungsportraits

Einrichtung: KVHS Vorpommern-Greifswald

Lupenregion: Vorpommern-Greifswald

Die Kreisvolkshochschule Vorpommern-Greifswald ist die öffentliche und staatlich anerkannte, gemeinnützige Einrichtung der Weiterbildung in Trägerschaft des Landkreises. Durch die Kreisgebietsreform 2001 wurden in Mecklenburg-Vorpommern mit den Landkreisen auch deren Volkshochschulen zusammengelegt. In Vorpommern-Greifswald wurde aus der VHS der Hansestadt Greifswald, der KVHS Uecker-Randow und der KVHS Ostvorpommern die KVHS des Landkreises Vorpommern-Greifswald. Die KVHS verfügt derzeit über die drei Standorte Greifswald, Anklam und Pasewalk, bietet jedoch noch an zahlreichen weiteren Lernorten im Landkreis Weiterbildungsangebote an. Die Räumlichkeiten werden dabei von Kooperationspartner/innen zur Verfügung gestellt bzw. angemietet. Neben Bildungsangeboten für Individuen, erarbeitet die KVHS auch auf Nachfrage spezielle Weiterbildungsangebote für Unternehmen. Die KVHS ist zudem an der Entwicklung einzelner Projekte beteiligt, die durch Bundes- und EU-Fördermittel teilfinanziert werden. Die drei Hauptstandorte unterscheiden sich in den stellungsstrukturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehr stark, sodass sich auch die jeweiligen Weiterbildungsangebote deutlich unterscheiden. Bei der Programmgestaltung werden die älteren Teilnehmenden in Ankündigungstexten nur in Einzelfällen gesondert angesprochen (z.B. in Kursen, wie Einkommenssteuererklärung für Rentner/innen, Englisch für Senior/innen, Computergrundkurs 50+, Sexualität im höheren Alter). In der Regel strebt die Einrichtung ein gemeinsames Lernen von Jung und Alt an. Die KVHS verfügt über eine Internetpräsenz, auf der die Weiterbildungsveranstaltungen (auch getrennt nach den drei Standorten) gut aufzufinden sind. Zudem werden die Veranstaltungen in einem Programmheft, in Flyern sowie Ankündigungen in den lokalen Medien vorgestellt. Eine besondere Entgeltermäßigung für Ältere sieht die KVHS nicht vor. Der Anteil an älteren Teilnehmenden ist in der KVHS hoch. Knapp über 40 Prozent der Teilnehmenden sind 50 Jahre oder älter.

Einrichtung: KVHS Ludwigslust-Parchim

Lupenregion: Ludwigslust-Parchim

Zielgruppe: Erwachsene, Ältere sind keine spezielle Zielgruppe

Die Kreisvolkshochschule Ludwigslust-Parchim befindet sich in der Trägerschaft des Landkreises und hat die Besonderheit, dass sie ein eigenes Amt innerhalb der Verwaltung der Kommune ist. Die KVHS ist gemeinnützige und staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtung nach dem Weiterbildungsförderungsgesetz. Während der Kreisgebietsreform 2011 wurden aus der VHS des Landkreises Parchim und der KVHS Ludwigslust die heutige KVHS Ludwigslust-Parchim. Sie ist an den zwei Hauptstandorten Ludwigslust und Parchim präsent; drei der insgesamt neun Mitarbeitenden sind am Standort Parchim beschäftigt. Ähnlich wie die KVHS Vorpommern-Greifswald bemüht sich die KVHS Ludwigslust-Parchim an zahlreichen weiteren Veranstaltungsorten im Landkreis Angebote verfügbar zu machen, um lange Anfahrtswege (und dadurch entstehende Teilnehmbarrieren) zu vermeiden und eine Teilnahme für möglichst viele Menschen im Landkreis zu ermöglichen. Personell und logistisch stößt die Einrichtung dabei jedoch immer wieder an ihre Grenzen. Das Angebot der KVHS umfasst einzelne Weiterbildungsangebote speziell für ältere Menschen (wie beispielsweise den Seniorentanz, Yoga für jedes Alter, Englisch für Senior/innen, PC-Grundkurs für Senior/innen. Meist wird jedoch auch hier das gemeinsame Lernen von Menschen verschiedener Generationen betont.

Das Programm der KVHS wird zweimal jährlich im lokalen Landkreisboten an alle Haushalte des Landkreises verteilt, findet sich aber auch auf der Internetseite und ausschnittsweise in anderen lokalen Printmedien. Eine besondere Entgeltermäßigung für Ältere sieht die KVHS nur bei Personen vor, die eine sehr kleine Rente bzw. staatliche Unterstützung erhalten. Die KVHS hat einen sehr hohen Anteil an älteren Teilnehmenden; insgesamt sind über die Hälfte der Teilnehmenden 50 Jahre oder älter.

Einrichtung: Edith-Stein-Haus Exerzitien- und Bildungshaus

Lupenregion: Ludwigslust-Parchim

Zielgruppe: Familienbildungsstätte, spezieller Fokus auf Ältere und Behinderte

Das Edith-Stein-Haus ist ein Bildungshaus der katholischen Kirche bzw. des Erzbistums Hamburg und besteht seit etwa 20 Jahren in Parchim. Die katholische Bildungsarbeit hat in Parchim jedoch schon seit Ende des zweiten Weltkriegs ihre Tradition. Das Bildungshaus ist gemeinnützig und staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtung nach dem Weiterbildungsförderungsgesetz. Es gibt zum einen Angebote für Familien (ältere und jüngere Generationen gemeinsam) und zum anderen spezielle Angebote, die vorwiegend eine ältere Zielgruppe ansprechen (als Ältere werden Personen mit 55+ bezeichnet). Beispiele für Bildungsangebote sind die Seniorenbildungswoche, die Singetage für Senior/inn/en sowie verschiedene Computer und Internetkurse. Fast allen Angeboten ist gemeinsam, dass sie über mehrere Tage gehen. Angebote, Unterkunft und Verpflegung der Teilnehmenden finden in den Räumlichkeiten des Bildungshauses statt, wodurch neben der Bildung gerade für die älteren Teilnehmenden auch das Erleben von Gemeinschaft im Vordergrund steht. Das Einzugsgebiet des Bildungshauses ist nicht nur Parchim sondern das ganze Bundesland Mecklenburg-Vorpommern, aber auch angrenzende Bundesländer. Der Anteil der Älteren an den Teilnehmenden ist beim Edith-Stein-Haus sehr hoch. So wird geschätzt, dass über die Hälfte der Teilnehmenden 65 Jahre oder älter sind.

Einrichtung: ASB Seniorenclub

Lupenregion: Ludwigslust-Parchim

Der Seniorenclub der Arbeiter Samariter Bundes (ASB) in Parchim wurde vor fünf Jahren von Barbara Westphal gegründet und wird heute noch von ihr geleitet. Der Club wurde aus dem Bedarf von Frau Westphal und vieler Älterer ihrer Umgebung heraus gegründet, einen bewussten Kontrapunkt zu anderen Bildungsangeboten für Ältere zu bilden und hat heute 50 aktive Mitglieder. Hauptanliegen ist es, Angebote nicht „vorgesezt“ zu bekommen, sondern diese aktiv mitzugestalten, d.h. Wünsche und Ideen Älterer deutlich zu berücksichtigen nach dem Motto „Wir für uns“. Ein großes Wir-Gefühl und ein Zusammenhalt untereinander, das auch über den Club hinaus geht, Strukturierung des Alltags durch Aufgaben und das Spenden von Sinnhaftigkeit sind für Ältere wichtige Komponenten, Mitglieder des Seniorenclubs zu sein.

Der Club hat den ASB als Träger gewählt, um eine rechtliche Grundlage zu haben und dem Club in der Außendarstellung Gewicht und Anerkennung zu geben. Der Club funktioniert auf rein ehrenamtlicher Basis; jedes Clubmitglied übernimmt Aufgaben (entsprechend körperlicher, psychischer, familiärer Möglichkeiten), die bei der Umsetzung des Club-Programms anfallen. Organisatorisch setzt sich der ASB Seniorenclub aus einem vierköpfigen Leitungsteam zusammen. Drei der Leitungspersonen übernehmen inhaltliche Aufgaben, die sich thematisch

in die Bereiche Kultur und Soziales, kreative Tätigkeiten und Vorträge und Exkursionen untergliedern. Eine Person übernimmt die Rolle des Hauptkassiers. Jeder der vier Leitenden hat wiederum Personen zugeordnet, die für den jeweiligen Themenbereich mitarbeiten und Planung, Vorbereitung, Organisation und Finanzierung von Angeboten sicherstellen. Zum Teil gibt es zwischen den Themenbereichen auch Überschneidungen und Zusammenarbeit. Ideen für Weiterbildungsangebote entstehen bei regelmäßigen Treffen der Clubmitglieder und in den Leitungsteams selbst. Zweimal im Jahr wird ein Veranstaltungsplan entwickelt; Mitglieder können selbst auswählen, an welchen Angeboten sie teilnehmen möchten. Der ASB Seniorenclub Parchim bietet eine sehr breite Palette von Weiterbildungsangeboten an, von Sport (Meditation, Rückenschule, Quigong, Nordic Walking, Wassergymnastik) über kreative Kurse (Singen, Mal- und Zeichenkurse, Töpfern) zu Exkursionen, Vorträgen (Museumsbesuche, Stadtrundgänge, Pflege der plattdeutschen Sprache, Vorträge zu Schmerztherapie etc.) und Erste-Hilfe Kursen. Für das zweite Halbjahr 2015 sind beispielsweise 15 Einzelveranstaltungen vorgesehen, sechs regelmäßige, meist wöchentliche Angebote sowie die allgemeinen wöchentlichen Clubtreffen, bei denen organisatorische Angelegenheiten besprochen werden. Wichtig ist den Clubmitgliedern, Angebote mit einer gewissen Regelmäßigkeit anzubieten, passend zur Jahreszeit, und alles vor Ort gut erreichbar (Exkursionen gehen maximal einen Tag lang). Dozenten/innen für Angebote kommen entweder aus dem Kreis der Clubmitglieder (mit variierender Qualifikation) oder von außen. Der Club finanziert sich aus Geldern des ASB (Mitglieder müssen 12 Euro im Jahr an den ASB bezahlen, der ASB zahlt grob 500 Euro im Jahr an den Club), Zuschüssen von Landkreis und Stand und Spenden durch Banken. Um Kosten für Teilnehmende niedrig zu halten werden für Exkursionen Fahrgemeinschaften gegründet und Verpflegung selbst mitgebracht.

Einrichtung: „Ländliche Erwachsenenbildung Kreisarbeitsgemeinschaft Peeneland“ e.V. (LEB Usedom e.V.)

Lupenregion: Vorpommern-Greifswald

Die „Ländliche Erwachsenenbildung Kreisarbeitsgemeinschaft Peeneland“ ist ein eingetragener Verein. Die Kreisarbeitsgemeinschaft wurde 1991 gegründet und arbeitet vorwiegend mit Honorarkräften aus der Region. Für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen werden Räumlichkeiten angemietet. Das Grundprinzip der LEB ist es, Bildungsmaßnahmen bei den Teilnehmenden vor Ort und mit möglichst geringen Anfahrtswegen anzubieten. Um dies zu bewerkstelligen, spielen Kooperationen für die LEB eine bedeutende Rolle: rund zwei Drittel der Veranstaltungen finden in Räumlichkeiten von Kooperationspartnern statt. Das Angebot der LEB Usedom umfasst Beratung von Individuen, Service und Beratung vor Ort für Vereine und Gruppen, Weiterbildung zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie Bildungs- und Integrationsprojekte zu sozialen, politischen und kulturellen Themen und zur Entwicklung des ländlichen Raums. Die angebotenen Weiterbildungsangebote werden vom Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (LAGus) im Rahmen der allgemeinen und politischen Weiterbildung gefördert. Die älteren Teilnehmenden werden in Ankündigungstexten für Bildungsangebote nur selten explizit angesprochen (z.B. „Alt werden – fit bleiben, ein Kurs für jedermann und jede Frau“). Dennoch waren nach Angaben aus dem Interview im Jahr 2014 von 2.145 Teilnehmenden rund 90 Prozent über fünfzig Jahre alt. Die LEB Usedom verfügt über eine eigene Webpage auf der sie Weiterbildungsveranstaltungen veröffentlicht. Die Veranstaltungen werden zudem über einen Verteiler an die Vereine geschickt, in den lokalen Medien platziert und durch Mundpropaganda bekanntgemacht.

Einrichtung: Mehrgenerationenhaus Bürgerhafen Greifswald

Lupenregion: Vorpommern-Greifswald

Der Bürgerhafen in Greifswald hat seine Tradition der kirchlichen Alten- und Behindertenhilfe, ist mittlerweile jedoch Teil des Aktionsprogramms des BMFSFJ als eines von 450 Mehrgenerationenhäusern in Deutschland. Zu den Schwerpunkten der Einrichtung gehören die Gewinnung von Menschen für freiwilliges bürgerschaftliches Engagement in Greifswald und Umgebung sowie deren Weiterbildung und Begleitung. Des Weiteren unterstützt und berät der Bürgerhafen Menschen, die ihre Kompetenzen erhalten möchten, und bietet im Rahmen eines Forums Diskussionen und Aktivitäten zu aktuellen und gesellschaftspolitischen Fragestellungen an. Alle Aktivitäten des Bürgerhafens werden generationsübergreifend konzipiert und zielen auf einen Dialog zwischen den Generationen. Dabei kooperiert die Einrichtung mit Arbeitsbereichen des Pommerschen Diakonievereins e.V. sowie anderen Mehrgenerationenhäusern. Eine Besonderheit der Einrichtung ist der Einbezug der Teilnehmenden in die Gestaltung von Bildungsangeboten. Ältere werden in den Ankündigungstexten der Einrichtung trotz intergenerationalen Anspruchs zum Teil auch separat angesprochen (z.B. Computerkurs für Ältere, Fit im Alter). Seit 2008 wird in Kooperation mit der Universität Greifswald auch eine Vorlesungsreihe im Rahmen der „Familienuniversität“ konzipiert und angeboten. Zweimal jährlich bietet der Bürgerhafen die Ausbildung zum/r SeniorTrainer/in im Rahmen des Programms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) an. Der Anteil der Älteren bei den Teilnehmenden unterscheidet sich je nach der Art der Veranstaltung. Bei den seniorenTrainer/inne/n sind Teilnehmende meist Personen ab 55 und/oder Personen in der Nacherwerbsphase. Die Familienuniversität ist aber so konzipiert, dass dort vor allem generationsübergreifendes Lernen im Mittelpunkt steht.