

Kommissionsdrucksache

(31. März 2016)

Entwurf des Vorsitzenden Jörg Heydorn

Abschlussbericht der Enquete-Kommission
„Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“

- Bildung
- Arbeit

Noch nicht enthalten:

- *Infrastruktur/Daseinsvorsorge*
- *Bürgerschaftliches Engagement/Gesellschaftliche Teilhabe*

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	5
A Zusammensetzung und Arbeitsweise der Enquete-Kommission.....	6
B Bildung im Alter	12
B.1 Begriffsbestimmungen zum Thema Bildung	13
B.1.1 Weiterbildungsbeteiligung	14
B.1.2 Allgemeine Weiterbildung	17
B.1.3 Weiterbildungsentwicklung an Volkshochschulen (VHS)	19
B.1.4 Betriebliche und berufliche Weiterbildung	21
B.2 Handlungsempfehlungen zu „Bildung im Alter“	26
B.2.1 Bildungsstrukturen für ein älter werdendes Mecklenburg-Vorpommern	27
B.2.2 Berufliche Weiterbildung für Ältere.....	28
B.2.3 Weiterbildung Älterer für Teilhabe und freiwilliges Engagement.....	30
C Arbeit im Alter	32
C.1 Erwerbstätige Phase	33
C.1.1 Arbeitsmarkt und demografischer Wandel	34
C.1.2 Arbeitsmarkt.....	35
C.1.3 Unternehmenslandschaft	37
C.1.4 Fachkräftemangel	39
C.1.5 Gesundheitsstrategien	40
C.2 Übergangsphase.....	42
C.3 Rentenalter	44
C.4 Handlungsempfehlungen zu „Arbeit im Alter“	46
C.4.1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt - Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern	46
C.4.2 Chancen zur Verlängerung der Erwerbsfähigkeit in Mecklenburg- Vorpommern – Demografiesensible Personalpolitik	48
C.4.3 Neue Chancen für Langzeitarbeitslose schaffen.....	50
C.4.4 Flexibler Übergang in den Ruhestand.....	52
D Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe	53
D.1 Definitionen	54
D.1.1 Bürgerschaftliches Engagement	54
D.1.2 Gesellschaftliche Teilhabe	55
D.2 Bürgerschaftliches Engagement Älterer.....	55
D.2.1 Überblick.....	55
D.2.2 Räumliche Strukturen	57

D.2.3	Sozioökonomische Struktur	58
D.2.4	Potenziale	59
D.2.5	Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements in den demografischen Handlungsfeldern der Enquete-Kommission.....	60
D.2.6	Engagement in Ostdeutschland	64
D.2.7	Informelles Engagement	65
D.3	Förderung und Steuerung der Infrastrukturen.....	66
D.3.1	Bürgerstiftungen.....	68
D.3.2	Anlaufstellen für freiwilliges Engagement	68
D.3.3	Modellprojekt „Anlaufstellen für bürgerschaftliches Engagement in ländlichen Regionen“	69
D.3.4	Mehrgenerationenhäuser	70
D.3.5	Seniorenbüros und Agenturen für SeniorTrainer/innen.....	70
D.3.6	Pflegestützpunkte	71
D.3.7	Selbsthilfekontaktstellen	71
D.3.8	Kommunale Stabsstellen	72
D.3.9	Förderung und Steuerung durch Land und Kommunen	72
D.3.10	Förderung durch Ressorts	72
D.3.11	Ehrenamtsstiftung	73
D.3.12	Anerkennung und Öffentlichkeitsarbeit	75
D.3.13	Monetarisierung	75
D.4	Teilhabe älterer Menschen	76
D.4.1	Gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen in Mecklenburg-Vorpommern	76
D.4.2	Politische Teilhabe älterer Menschen in Mecklenburg-Vorpommern	79
D.5	Lupenregionen	81
D.5.1	Ludwigslust-Parchim	82
D.5.2	Vorpommern-Greifswald	85
D.6	Herausforderungen und neue Ansätze	87
D.6.1	Land und Kreise.....	87
D.6.2	Engagementstrategie	87
D.6.3	Strategie zur Teilhabe	88
D.6.4	Leitbild der Sorgenden Gemeinschaften	89
D.7	Handlungsempfehlungen „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“	91
E	Infrastruktur und Daseinsvorsorge	91
E.1	Handlungsempfehlungen „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“	91

F	Änderungen des Ersten und Zweiten Zwischenberichts.....	91
F.1	Wohnen im Alter	91
F.2	Mobilität im Alter	91
F.3	Alter und Gesundheit/ Pflege	91
G	Literatur- und Quellenverzeichnis	92
G.1	Von der Enquete-Kommission in Auftrag gegebene Grundlagenexpertisen.....	102
H	Anhang.....	104
H.1	Liste der Kommissionsdrucksachen.....	104
H.2	Liste ausgewählter Plenarprotokolle	108
H.3	Liste ausgewählter Landtagsdrucksachen	109
H.4	Liste ausgewählter Bundestagsdrucksachen	110
H.5	Beratungsverlauf.....	111

Vorwort

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Arbeit der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ insbesondere für den Zeitraum Dezember 2015 bis Mai 2016. In dieser Zeit hat sich das Gremium aus Abgeordneten und nicht-parlamentarischen Mitgliedern in **X** Sitzungen unter anderem intensiv mit den Themenfeldern „Bildung und Arbeit“, „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“ sowie „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“ befasst. Dabei stand die Kommission vor der Aufgabe, zu jedem Themenfeld konkrete Maßnahmen für die Landespolitik vorzuschlagen. Diese Handlungsempfehlungen zu den behandelten Themenfeldern enthält der vorliegende Abschlussbericht.

Die Kommission hat anschließend an diese Bearbeitung von neuen Themenfeldern auch die Handlungsempfehlungen aus ihrer früheren Tätigkeit noch einmal anhand neuer Erkenntnisse und Entwicklungen überprüft. Bereits im Ersten und Zweiten Zwischenbericht (LT-Drucksache 6/2929 und 6/5108) sind umfangreiche Darstellungen und Handlungsempfehlungen zu den Themenfeldern „Wohnen im Alter“, „Mobilität im Alter“ sowie „Alter und Gesundheit/Pflege“ enthalten. Soweit demgegenüber aus heutiger Sicht der Kommission Ergänzungen oder Korrekturen erforderlich sind, werden auch diese in dem vorliegenden Abschlussbericht dargestellt.

Die Kommission hat am 13. Mai 2016 in ihrer **XX.** Sitzung diesem Bericht **einvernehmlich mit den Stimmen der von den Fraktionen benannten Kommissionsmitglieder zugestimmt.** Der Landtag und die interessierte Öffentlichkeit erhalten damit eine Bilanz der durch die Enquete-Kommission geleisteten Arbeit, die durch die öffentlichen Sitzungen und die Einbeziehung zahlreicher Sachverständiger und Betroffener ausgesprochen transparent gestaltet wurde.

Es ist jetzt Aufgabe der privaten und öffentlichen Akteure im Land und vor allem auch des im Herbst neu zu wählenden Landtages, die Informationen und vor allem auch die Empfehlungen aus diesem Bericht aufzugreifen. Die Umsetzung hat bereits begonnen, doch stehen wir noch vor großen Herausforderungen, um das „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ für die Zukunft angemessen gestalten zu können.

Ich danke allen Kommissionsmitgliedern und ständigen Gästen, die die Arbeit der Enquete-Kommission unterstützt haben und ich danke auch allen Angehörten und Sachverständigen. Erst die Vielzahl an unterschiedlichen Sichtweisen, Erkenntnissen und Meinungen hat unsere Arbeit in der Enquete-Kommission ermöglicht.

Jörg Heydorn

Vorsitzender der Enquete-Kommission

„Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“

A Zusammensetzung und Arbeitsweise der Enquete-Kommission

Auf Antrag der Fraktionen von SPD und CDU hat der Landtag in seiner 8. Sitzung am 1. Februar 2012 die Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ eingesetzt.¹

Mit dem Einsetzungsbeschluss übergab der Landtag der Enquete-Kommission den Auftrag, auf der Grundlage der bestehenden Erkenntnisse zum demografischen Wandel Maßnahmen zu empfehlen, die geeignet sind, den Teilhabe- und Versorgungsansprüchen einer älter werdenden Bevölkerung Rechnung zu tragen.² Als Schwerpunktthemen benennt der Einsetzungsbeschluss „Soziale Sicherung im Alter“, „Alter und Gesundheit“, „altersgerechtes Wohnen“, „Pflege“ und „Mobilität im Alter“. Die Enquete-Kommission soll sich über Grundfragen des Zusammenlebens verständigen. Das künftige Miteinander der verschiedenen Generationen, die Organisation von Chancengerechtigkeit sowie das Verhältnis von individueller Verantwortung und staatlicher Daseinsvorsorge sollen betrachtet werden. Ein Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hinsichtlich der Ausdehnung des Auftrages auf die Herausforderungen des demografischen Wandels insgesamt wurde durch den Landtag mehrheitlich abgelehnt.³

Die Enquete-Kommission besteht gemäß Einsetzungsbeschluss aus 21 Personen, die von den Fraktionen des Landtages entsprechend ihres Stärkeverhältnisses benannt wurden. Neben Mitgliedern des Landtages gehören ihr gemäß Enquete-Kommissions-Gesetz vom 9. Juli 2002 (EKG M-V, GVOBl. M-V S. 440) auch externe Sachkundige an.

Der Erste Zwischenbericht zu den Themen „Lebenssituation Älterer“ und „Wohnen im Alter“ wurde von der Enquete-Kommission am 28. März 2014 mehrheitlich mit den Stimmen der durch die Fraktionen von SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN benannten Kommissionsmitglieder bei einer Gegenstimme seitens der Fraktion der NPD angenommen und auf Drucksache 6/2929 dem Plenum des Landtages zugeleitet. Der Landtag hat dazu in seiner 68. Sitzung am 14. Mai 2014 beraten und den Bericht verfahrensmäßig für erledigt erklärt.⁴

Der Zweite Zwischenbericht zu den Themen „Mobilität im Alter“ und „Alter und Gesundheit/Pflege“ wurde von der Enquete-Kommission am 11. Dezember 2015 einvernehmlich mit den Stimmen der durch die Fraktionen von SPD, CDU, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN benannten Kommissionsmitglieder bei einer Enthaltung seitens eines von der Fraktion der CDU benannten Kommissionsmitgliedes angenommen und auf Drucksache 6/5108 dem Plenum des Landtages zugeleitet. Der Landtag hat dazu in seiner 113. Sitzung am 29. Januar 2016 beraten und den Bericht verfahrensmäßig für erledigt erklärt.⁵

¹ Landtagsdrucksache 6/251.

² Die Fokussierung auf die Zielgruppe der „älter werdenden Bevölkerung“ wird in der Landtagsdrucksache 6/251 explizit festgelegt.

³ Landtagsdrucksache 6/286; Vgl. Plenarberatung Plenarprotokoll 6/8 vom 01. Februar 2012, S. 41 -55; Annahme des Antrags auf Landtagsdrucksache 6/251. Ablehnung der Ziffern 1 bis 5 des Änderungsantrags auf Landtagsdrucksache 6/286, S. 55.

⁴ Protokoll der 68. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 14. Mai 2015, S.37ff.

⁵ Protokoll der 113. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 29. Januar 2016.

Der hier vorliegende Bericht dokumentiert ergänzend und abschließend die weitere Arbeit der Enquete-Kommission bis zum Mai 2016. In dieser Zeit beschäftigte sich das Gremium mit den weiteren Themenfeldern „Arbeit im Alter“, „Bildung im Alter“, „Bürgerschaftliches Engagement und Teilhabe“ sowie „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“. Außerdem hat die Enquete-Kommission die zuvor getroffenen Feststellungen und die dazu erarbeiteten Handlungsempfehlungen noch einmal überprüft.

Die Enquete-Kommission setzte sich aus folgenden parlamentarischen und nichtparlamentarischen Mitgliedern zusammen.

Zusammensetzung der Enquete-Kommission:

21 stimmberechtigte parlamentarische und nichtparlamentarische Mitglieder

Vorsitzender: Heydorn, Jörg (SPD)

Stellv. Vorsitzende: Stramm, Karen (DIE LINKE)

Benennende Fraktion	ordentliche Mitglieder	stellvertretende Mitglieder
SPD	parlamentarische Mitglieder: Albrecht, Rainer (MdL) Barlen, Julian (MdL) Heydorn, Jörg (MdL) Tegtmeier, Martina (MdL)	Donig, Ingulf (MdL) (ab 09/2013) Kaselitz, Dagmar (MdL) (ab 04/2014) Saemann, Nils (MdL) (ab 09/2013) Wippermann, Susann (MdL) (ab 04/2014)
	nicht parlamentarische Mitglieder: Blank, Roland ⁶ Deiters, Thomas ⁷ Drecoll, Erika ⁸ Gagzow, Wolfgang ⁹	Hercher, Liane (ab 09/2012) ¹⁰ Beyer, Thomas (ab 09/2012) ¹¹ Paetow, Brigitte (ab 09/2012) ¹² Petau, Monika (ab 09/2012)
CDU	parlamentarische Mitglieder: Friemann-Jennert, Maika (MdL) Schubert, Bernd (MdL) Texter, Andreas (MdL)	Reinhardt, Marc (MdL) Schütt, Heino (MdL) Lindner, Detlef (MdL) (ab 11/2012)
	nicht parlamentarische Mitglieder: Schapper, Helmut ¹³ Schröder, Jan Peter (bis 08/2014) ¹⁴ Köpp, Matthias (ab 09/2014) ¹⁵ Wiechert, Markus ¹⁶	Jonitz, Dietmar (ab 04/2012) ¹⁷ Lagemann, Helga (11/2012 bis 08/2014) ¹⁸ Kaiser, Klaus-Dieter (ab 11/2012) ¹⁹

⁶ Leiter der Geschäftsstelle des Verbandes norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V. in Schwerin, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft Mecklenburgisch -Vorpommerscher Wohnungsunternehmen e. V.

⁷ Stellvertretender Geschäftsführer Städte - u. Gemeindetag M -V e. V.

⁸ Stellvertretende Vorsitzende Landesseniorenbeirat M -V e. V. (bis Oktober 2013).

⁹ Geschäftsführer Krankenhausgesellschaft M -V e. V.

¹⁰ Referentin Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V. in Schwerin.

¹¹ Bürgermeister Hansestadt Wismar.

¹² Vorsitzende Landesseniorenbeirat M -V e.V. (bis Oktober 2013).

¹³ LIGA Spitzenverband Freie Wohlfahrtspflege in M -V e. V.

¹⁴ Geschäftsführer Landkreistag M -V e. V.

¹⁵ Geschäftsführer Landkreistages M -V e.V.

¹⁶ Beauftragter der Evangelisch -Lutherischen Kirche in Norddeutschland beim Landtag und der Landesregierung von Mecklenburg -Vorpommern.

¹⁷ Geschäftsführer DRK -Kreisverband Ludwigslust e. V.

¹⁸ Referentin Landkreistag M -V e. V.

¹⁹ Direktor Evangelische Akademie der Nordkirche.

DIE LINKE	parlamentarische Mitglieder: Dr. Al-Sabty, Hikmat (MdL) (bis 03/2014, ab 10/2015) Koplin, Torsten (MdL) (04/2014 bis 09/2015) Stramm, Karen (MdL)	Koplin, Torsten (MdL) (bis 3/2014, ab 10/2015) Dr. Al-Sabty, Hikmat (MdL) (04/2014 bis 09/2015) Bernhardt, Jacqueline (MdL)
	nicht parlamentarische Mitglieder: Dr. Syrbe, Barbara ²⁰ Dr. Weiß, Wolfgang ²¹	Müller, Irene (ab 05/2012) ²² Dr. Speck, Andreas (ab 05/2012) ²³ Glasow, Margit (ab 08/2015)
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN	parlamentarische Mitglieder: Gajek, Silke (MdL)	Berger, Ulrike (MdL) (ab 04/2012)
	nicht parlamentarische Mitglieder: Dr. Hill, Renate ²⁴	Dr. Krull, Petra (04/2012 bis 05/2014) ²⁵ Kistler, Anja (ab 06/2014) ²⁶
NPD	parlamentarische Mitglieder: Köster, Stefan (MdL)	Andrejewski, Michael (MdL)

ständige Gäste	vertretene Institution/Behörde
Paetow, Brigitte (bis 10/2013) Rosenheinrich, Bernd (ab 01/2014)	Landesseniorenbeirat Mecklenburg- Vorpommern e. V.
Dr. Zinnow, Pirko Kristin (bis 09/2013) Mertens, Herbert C. (i.V. und ab 12/2015) Laubner, Tilmann (ab 10/2014)	Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Henke, Elvira	Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern

Der Landtag Mecklenburg-Vorpommern hat in seiner 11. Sitzung am 6. März 2012 entsprechend § 5 Absatz 1 des Untersuchungsausschuss- und Enquete-Kommissions-Gesetz (UAG/EKG) auf Wahlvorschlag der Fraktionen der SPD und CDU den Abgeordneten Jörg Heydorn (SPD) zum Vorsitzenden und die Abgeordnete Karen Stramm auf Wahlvorschlag der Fraktion DIE LINKE zu dessen Stellvertreterin gewählt.²⁷ Die konstituierende Sitzung am 13. April 2012 wurde durch die 1. Vizepräsidentin des Landtages Mecklenburg-Vorpommern, Beate Schlupp, eröffnet. Die Fraktionen benannten Julian Barlen (SPD), Maika Friemann-Jennert (CDU), Karen Stramm (DIE LINKE), Silke Gajek (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

²⁰ Landrätin Landkreis Vorpommern -Greifswald.

²¹ Privatdozent Universität Greifswald.

²² Verband LAG Lebenshilfe Behinderter Rostock.

²³ Geschäftsführer Landesverband Sozialpsychiatrie M -V e.V.

²⁴ Geschäftsführerin Landesfrauenrat M -V e. V. (bis Mai 2013).

²⁵ Fachstelle Gleichstellung beim Landesfrauenrat M -V e. V.

²⁶ Geschäftsführerin beim Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe Nordost e.V. (bis Ende Mai 2015), Geschäftsführerin bei der Landespflegekammer Rheinland -Pfalz (ab Juni 2015).

²⁷ Protokoll der 11. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 6. März 2012.

und Stefan Köster (NPD) als Obleute.²⁸ Am 1. Oktober 2015 übernahm Dr. Hikmat Al-Sabty die Funktion des Obmanns für die Fraktion (DIE LINKE).

Am 30. Mai 2012 hat die Kommission in ihrer zweiten Sitzung beschlossen, die Vorsitzende des Landessenorenbeirates, die Leiterin des für Demografie zuständigen Referates in der Staatskanzlei sowie die für Seniorenpolitik zuständige Referentin im Sozialministerium als ständige Gäste (mit beratender Stimme) zu allen Sitzungen einzuladen.

Die Enquete-Kommission verständigte sich darauf, die aus dem Einsetzungsauftrag resultierenden Themen in der folgenden Reihenfolge zu beraten:²⁹

- Wohnen im Alter
- Alter und Gesundheit/Pflege
- Mobilität im Alter
- Bildung/Arbeit
- Bürgerschaftliches Engagement/Gesellschaftliche Teilhabe
- Infrastruktur

Für jedes Themenfeld verabredete die Enquete-Kommission eine Vorgehensweise in vier Arbeitsschritten:³⁰

1. Festlegung der im Themenfeld zu bearbeitenden Fragestellungen - unter Einbeziehung der Ministerien, die ihre Grundpositionen und strategischen Ausrichtungen darlegen
2. Beauftragung einer Grundlagenexpertise zum jeweiligen Thema
3. Auswertung und ggf. Anhörung auf der Basis der Grundlagenexpertise
4. Konsensbildung und Beschlussfassung mit Vorschlägen für Umsetzungsziele und konkrete Maßnahmen zum jeweiligen Teil des Zwischen- und Endberichtes

Neben dem im Einsetzungsbeschluss benannten Demografiebericht der Landesregierung haben die Mitglieder der Enquete-Kommission den Strategiebericht der IMAG Demografischer Wandel der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern³¹ und den Bericht zur Umsetzung des Landesprogrammes „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“³² zum Ausgangspunkt ihrer Tätigkeit gemacht. Zudem wurde das Sekretariat der Enquete-Kommission personell in die IMAG eingebunden.

Um einen engen Austausch mit der Landesregierung zu gewährleisten, wurde die Berichterstattung der Fachressorts der zuständigen Ministerien zum jeweiligen Themenfeld beschlossen.³³ Die Bearbeitung der Themen ist im Anhang als Beratungsverlauf chronologisch dargestellt.

Die Verwaltung des Landtages Mecklenburg-Vorpommern hat für die Enquete-Kommission ein Sekretariat mit folgender Besetzung zur Verfügung gestellt:

²⁸ Protokoll der 1. Sitzung der Enquete -Kommission am 13. April 2012, S. 5,7.

²⁹ Kommissionsdrucksache 6/9(neu).

³⁰ Ebenda.

³¹ Landtagsdrucksache 5/4126.

³² Landtagsdrucksache 6/1423.

³³ Protokoll der 3. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 24. August 2012, S. 12.

Leitung des Sekretariats	
Winkelmann, Knud	bis 12/2012, ab 03/2013
Wittenberg, Ulrich	12/2012 bis 03/2013
wissenschaftliche Referentinnen und Referenten	
Bohnstedt, Wolfgang	ab 02/2012
Franz, Silke	09/2012 bis 4/2015
Hagemann, Christiane	ab 09/2014
Karsten, Kathrin	02/2012 bis 09/2014
Ludmann, Michaela	ab 05/2015
Dr. Peters, Claudia	ab 01/2013
Reil, Rolf	03/2012 bis 10/2012
Bürosachbearbeiterinnen	
Behnke, Jana	02/2012 bis 12/2012
Brandt, Anita	ab 03/2012
Rust, Marlies	ab 02/2014

In den Fraktionen wurde die Kommissionsarbeit von folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut:

Fraktion	wissenschaftliche Referentinnen und Referenten	Bürosachbearbeiterinnen und Bürosachbearbeiter
SPD	Blum, Petra (bis 06/2012) Dr. Mose, Jörg (ab 01/2013)	Rakette, Edda (ab 04/2012)
CDU	Ehlers, Sebastian (bis 08/2013) Dr. Anders, Christian (ab 09/2013)	Abromeit-Roloff, Jana (02/2012 bis 11/2012) Gwiazda, Wajja (ab 12/2012)
DIE LINKE	Petermann, Christian (bis 02/2014) Steffens, Sabine (ab 05/2014)	Ertel, Karin
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN	Steinbach, Marc (03/2012 bis 7/2012; ab 03/2015) Thomas, Kerstin (08/2012 bis 02/2015)	Steinbach, Marc (08/2012 bis 2/2015)
NPD	Klawitter, Frank	

Zu den Themenfeldern „Bildung und Arbeit“, „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“ sowie „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“ wurden Impulsreferate, Expertenanhörungen und Workshops durchgeführt sowie Grundlagenexpertisen erstellt. Deutlich wurde in dieser dritten Phase der Arbeit der Enquete-Kommission die Verzahnung der einzelnen Themenfelder miteinander. Im Zentrum der Beratungen der Kommission stand die Diskussion konkreter Handlungsempfehlungen zu den genannten drei Themenfeldern und notwendige Anpassungen in den Feststellungen und Empfehlungen zu den zuvor behandelten Themenfeldern. Ergebnis ist der vorliegende

Abschlussbericht, der in vier Kapiteln die Themenfelder erörtert und die Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission enthält.

B Bildung im Alter

Das Konzept des lebenslangen Lernens beinhaltet die Ausbildung geistiger, kultureller und lebenspraktischer Fähigkeiten des Menschen bis ins hohe Alter und schließt persönliche und soziale Kompetenzen mit ein. Damit ist Bildung ein wesentlicher Teil gesellschaftlicher Teilhabe. Hier ist politische Bildung von besonderer Bedeutung, um Zusammenhänge im politischen Geschehen zu erkennen, Toleranz und Kritikfähigkeit zu vermitteln und zu stärken und demokratische Spielregeln zu verankern. Politische Bildung trägt damit zur Herausbildung und Weiterentwicklung von aktiver Bürgerschaft, gesellschaftlicher Partizipation und politischer Beteiligung bei. Wirtschaftlich betrachtet trägt Bildung zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes bei. Sie beeinflusst die eigene Lebensgestaltung, das Einkommen und damit die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Sicherstellung von Bildung ist eine staatliche Kernaufgabe und rechtlich verankert.³⁴ Weiterbildung erfüllt dementsprechend eine wichtige Funktion und trägt zur gesellschaftlichen Dynamik bei.

Eine älter werdende Gesellschaft erfordert Anpassungen auch im Bildungsbereich. Der Fokus der von der Enquete-Kommission in Auftrag gegebenen Grundlagenexpertise des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen liegt auf der Weiterbildung älterer Erwachsener.³⁵ „Weiterbildung ist ein integrierter und gleichberechtigter Teil des Bildungswesens. Weiterbildung [...] umfasst grundsätzlich alle Formen der Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens nach Vollendung des 14. Lebensjahres.“³⁶

Gerade im Zusammenhang mit Älteren findet Weiterbildung in der Regel als organisierte Bildung außerhalb der Hauptssysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung statt, bei der kein formaler Abschluss erworben wird.³⁷ Sie wird unterschiedlich ausgestaltet (in Kursen, Schulungen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit) und von Lebensphasen und -einstellungen, Gestaltungsmöglichkeiten und Anbietervielfalt beeinflusst.

Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Bericht zunächst Begriffe bestimmt. Anschließend wird die Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt und auf die drei Kernbereiche, allgemeine, betriebliche bzw. berufliche sowie politische Weiterbildung eingegangen.

³⁴ Artikel 2 des (ersten) Zusatzprotokolls zur Europäischen Menschenrechtskonvention schafft einen Rechtsanspruch auf Bildung. Artikel 28 der UN -Kinderrechtskonvention postuliert das Recht des Kindes auf Bildung. Artikel 22 der Genfer Flüchtlingskonvention schreibt den Zugang zu öffentlicher Erziehung, insbesondere zum Unterricht in Volksschulen (also eine Grundbildung), auch für Flüchtlinge vor.

³⁵ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015.

³⁶ §1 Weiterbildungsförderungsgesetz - WBFöG Mecklenburg -Vorpommern (vom 20. Mai 2011).

³⁷ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 7.

B.1 Begriffsbestimmungen zum Thema Bildung

Lange herrschten in Wissenschaft und Gesellschaft Alltagsbilder vor, die von Verlust und Rückzug geprägt waren. Die gerontologische Forschung bestätigt heute, dass kognitive Einschränkungen im Alter kompensiert werden können. Die sogenannte kristalline (erfahrungsabhängige) Intelligenz kann im Alter sogar zunehmen und die fluide Intelligenz (logisches Denken und Problemlösen) ist trainierbar. Die beständige Nutzung von Fähigkeiten, also Training und Weiterlernen, trägt zu ihrem Erhalt bei. Lernen findet so bis in das hohe Alter statt und damit ist die Voraussetzung, Bildungszugänge und -effekte zu nutzen, prinzipiell gegeben.³⁸ Älteren Menschen soll räumlich, zeitlich und inhaltlich das gewünschte Bildungsangebot bis in das hohe Alter ermöglicht werden. Eine wichtige Rolle spielt dabei Weiterbildung, die häufig durch informelles Lernen erfolgt. Von der Europäischen Kommission wurde ein dreistufiges System zur Normierung informellen Lernens eingeführt:³⁹

- Formales Lernen
Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.
- Nicht-formales Lernen
Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch. Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.
- Informelles Lernen
Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nichtintentional (oder „inzidentell“/beiläufig).

Da es sich bei informellem Lernen nicht notwendigerweise um intentionales Lernen handelt, wird es von den Lernenden selbst unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen.⁴⁰ Vielfältige Möglichkeiten für informelles Lernen finden sich in Kursangeboten von Krankenkassen, Krankenhäusern, Apotheken und Selbsthilfegruppen im Bereich Gesundheit. Gleiches gilt für die Bereiche Sport, kulturelle Veranstaltungen und Vereine. Die informellen Lernaktivitäten bei Literaturtagen, Filmkunstfesten, Theatertreffen oder Chortagen sprechen zudem viele ältere Menschen an. Gerade in diesen eigenverantwortlich und selbstmotiviert organisierten Lernformen lässt sich Lebenslanges Lernen konkret beobachten. Obwohl diese Angebote eher unsystematisch erfasst sind und daher das informelle Lernen in solchen Kontexten schwer messbar ist, bedeutet das nicht, dass es nicht stattfindet.⁴¹

Typische Orte und Möglichkeiten für informelles Lernen in Mecklenburg-Vorpommern sind Mehrgenerationenhäuser oder Aktivitäten in Zusammenhang mit ehrenamtlichem Engagement. Der informelle Teil der Weiterbildung kann also außerhalb jeder Bildungseinrichtung stattfinden und enthält eine fast unbegrenzte Zahl von Themen und Orten

³⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 39.

³⁹ Europäische Kommission 2001, S. 32f.

⁴⁰ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 7.

⁴¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 9.

für die Umsetzung. Informelles Lernen ist für die persönliche Entwicklung und bei der Selbststeuerung hilfreich. Eigenständiges Lernen wird dabei immer stärker vorausgesetzt. Daher ist informelles Lernen auch im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Partizipation im Alter relevant.⁴²

Durch barrierefreie Bedienung und angepasste Bildgestaltung digitaler Medien können auch in höherem Alter zunehmend Selbstlernpotenziale erschlossen werden.⁴³ Damit ist das Lernen an und mit den digitalen Medien ein besonderer Bereich der Weiterbildung, der zunehmend genutzt wird. Bildungseinrichtungen bieten dazu bei steigendem Interesse verstärkt Veranstaltungen und Kurse an. Eine weitere Notwendigkeit zum Ausbau der digitalen Weiterbildung kann sich aus den Förderkriterien für Veranstaltungen ergeben. Häufig kommen Veranstaltungen der Volkshochschulen (VHS) nicht zustande, da die Anmeldungen unter der Mindestteilnehmerzahl bleiben. Die stärkere Nutzung von Blended Learning Programmen (Kombination aus Präsenzveranstaltung und E-Learning) oder ein größeres E-Learning Angebot könnten eine Lösung besonders in ländlichen Räumen und für nicht mobile Teilnehmende sein. Es ist jedoch fraglich, ob heute schon ältere Menschen in nennenswerter Anzahl solche Angebote wahrnehmen können. Einzelne Programme wurden bereits erfolgreich durchgeführt, doch besteht hier nach Ergebnissen der Grundlagenexpertise noch Forschungsbedarf für weitere Möglichkeiten der Umsetzung.⁴⁴

Der Umgang mit Computer und Internet selbst kann so zum Bildungsinhalt werden, um die Informations-, Kommunikations- und Technikkompetenz (ICT Literacy) älterer Menschen zu stärken. Vielfach sind die Kenntnisse, Fähigkeiten und Routinen für den sicheren Gebrauch des Internets im Alter derzeit nicht ausreichend. Man kann allerdings davon ausgehen, dass die nachwachsenden Generationen älterer Menschen routinierter mit den neuen Medien umgehen werden.⁴⁵ Ein erfolgreiches Projekt zur Medienkompetenz ist das der Silver-Surfer beim Europäischen Integrationszentrums (EIZ) in Rostock. Es ist Teil der „Senioren-Technik-Botschafter“ Initiative des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und bietet Schulungen für über 50-Jährige zum Umgang mit neuen Medien und IT-Techniken an.⁴⁶

B.1.1 Weiterbildungsbeteiligung

Die Beteiligungsquote älterer Menschen an Weiterbildung sinkt mit zunehmendem Alter. Da der Großteil der Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland der beruflichen Bildung zuzuordnen ist, wirkt sich hier der Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase deutlich aus, da mit der Erwerbstätigkeit ein wichtiges Motiv wegfällt. Daneben beeinflussen soziodemografische Faktoren wie Geschlecht, Alter und Qualifikation die Weiterbildungsaktivität Älterer. Gesundheitliche Einschränkungen und geringere Mobilität können Gründe für eine sinkende Weiterbildungsquote sein.⁴⁷

⁴² DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 9.

⁴³ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 41.

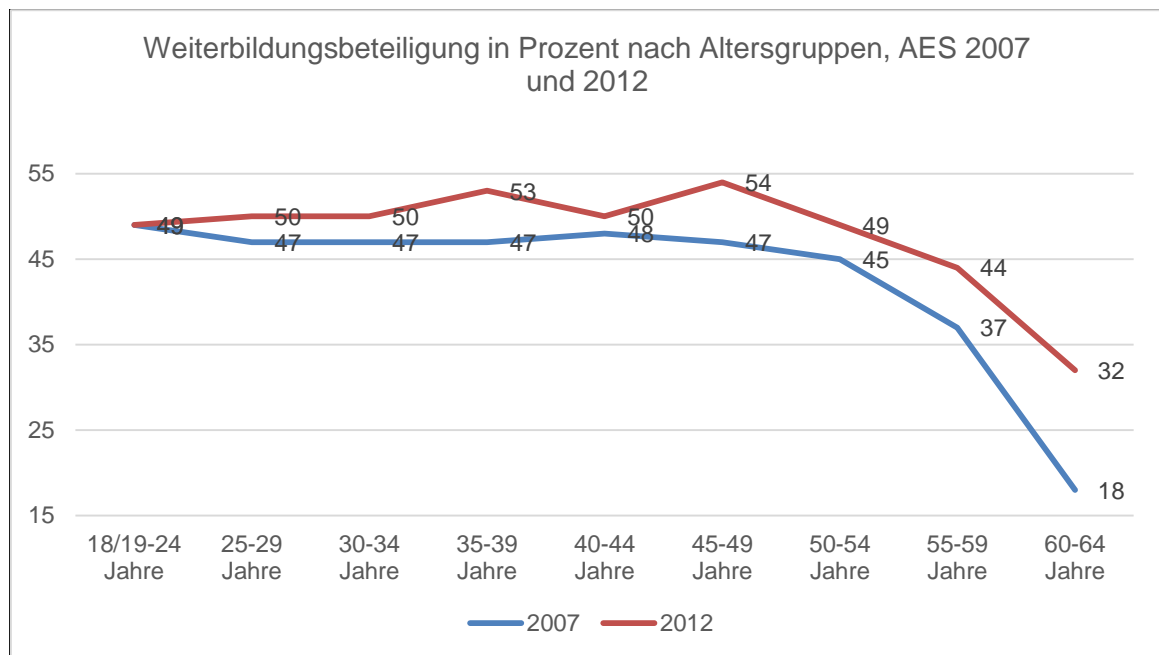
⁴⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 63f.

⁴⁵ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 57f.

⁴⁶ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 37; SilverSurfer. URL: <http://www.eiz-rostock.de/projekte/>
[Stand 19.02.2016]

⁴⁷ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 6.

Abb. 1: Weiterbildungsbeteiligung in Prozent nach Altersgruppen (Daten des AES 2007 und 2012, Basis: Bis 2007 alle 19- bis 64-Jährigen, 2012: alle 18- bis 64-Jährigen)



Quelle: DIE Grundlagenexpertise Bildung 2015, S. 6 (BMBF, 2013b, S. 35)

Männer zwischen 18 und 64 Jahren nehmen häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als gleichaltrige Frauen. Frauen der gleichen Altersgruppe dagegen nehmen häufiger an nicht-beruflicher Weiterbildung teil. Ältere Frauen (66- bis 80-Jährige) nehmen mit knapp 12 Prozent deutlich häufiger an Weiterbildung teil als gleichaltrige Männer (7 Prozent). Ein Grund hierfür könnte der Wegfall der Erwerbstätigkeit und der damit verbundenen beruflichen Motive sein, weil Frauen häufiger als Männer aus nicht-beruflichen Motiven an einer Weiterbildung teilnehmen.⁴⁸ Auch die Qualifikation durch schulische, berufliche und akademische Ausbildung ist ein Einflussfaktor auf die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Personen.⁴⁹ Bei den 65- bis 80-Jährigen ist die Beteiligungsquote von Personen mit hoher akademischer Qualifikation bei 21 Prozent und damit weit über der Quote von Personen mit hoher beruflicher Qualifikation (12 Prozent), mittlerer Qualifikation (9 Prozent) und niedriger Qualifikation (3 Prozent).⁵⁰

Für Mecklenburg-Vorpommern ist, basierend auf den Daten des Mikrozensus, eine durchschnittliche Beteiligung über 55-Jähriger an Weiterbildung in den Jahren 2007 bis 2012 in Höhe von 4 Prozent festzustellen. Insgesamt ist dies eine geringere Beteiligung als im Bundesdurchschnitt. Die liegt für die benannte Altersgruppe bei 4,9 Prozent.⁵¹ Die Gutachter empfehlen Arbeitgebern das Angebot für ältere Arbeitnehmer zu verbessern und die

⁴⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 6.

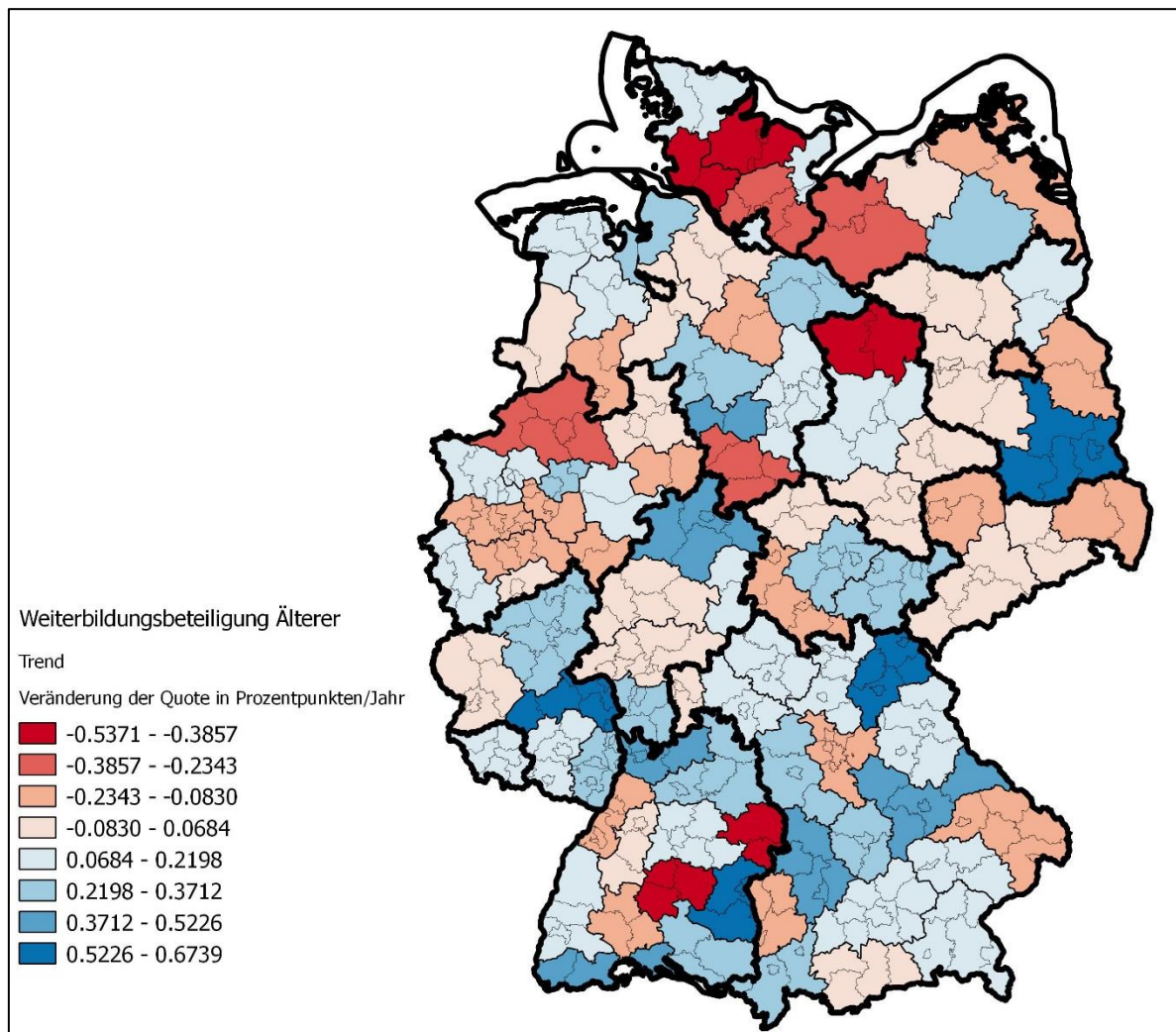
⁴⁹ s.a. IW 2012, S.6f: Ausführungen zum demografischen Ersatzbedarf.

⁵⁰ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 6f; Vgl. Nuissl 2008, S. 5: Ungleichheiten im Bildungssystem werden nicht durch Weiterbildung ausgeglichen.

⁵¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 11.

Transparenz zu erhöhen. Das Land Mecklenburg-Vorpommern solle Rahmenbedingungen und Förderprogramme überprüfen oder modifizieren.⁵²

Abb. 2: Weiterbildungsbeteiligung Älterer (55plus) in Prozent pro Jahr (Durchschnittswert der Veränderung 2007-2012)



Quelle: DIE Grundlagenexpertise Bildung 2015, S. 13 (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007-2012, gewichtet, DIE Berechnung © GeoBasis-DE / BKG 2013)

Hinsichtlich der Raumordnungskategorien fällt bei der Betrachtung der Weiterbildungsquote der über 55-Jährigen auf, dass mit Ausnahme der Region Mecklenburgische Seenplatte eine leicht sinkende Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen ist. In den Lupenregionen liegt die prozentuale Abnahme in Vorpommern-Greifswald bei -0,16 Prozentpunkten und in Ludwigslust-Parchim bei -0,24 Prozentpunkten im Jahr. Mecklenburg-Vorpommern verzeichnet damit einen Rückgang der Beteiligung - im Gegensatz zu der steigenden Beteiligung im gesamten Bundesgebiet.⁵³

⁵² DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 40.

⁵³ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 12f.

Grundbildung, soziodemografische Daten, vorangegangene Bildungs- und Sozialisationserfahrungen, Altersbilder, normative gesellschaftliche Erwartungen und die Wahrnehmung von Entwicklungsverlusten beeinflussen die Motivation des Einzelnen, sich weiterzubilden. Offenheit für neue Lernerfahrungen und die Bereitschaft sich auf neue Bildungsprozesse einzulassen, hängen mit den Vorstellungen bezüglich der eigenen Lern- und Entwicklungsfähigkeit zusammen.⁵⁴ Geringqualifizierte ältere Menschen haben einen Bedarf an Grundbildung. Die Gutachter fordern daher, individuelle Bildungsbarrieren abzubauen und spezielle, wohnortnahe oder aufsuchende Bildungsangebote vorzuhalten.⁵⁵ Auch eine alterssensible Didaktik kann die Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme stärken.⁵⁶ Bildungsangebote für spezielle Zielgruppen innerhalb verschiedener Altersgruppen (Menschen mit eingeschränkten kognitiven oder gesundheitlichen Möglichkeiten oder Menschen mit Demenz) gibt es nur wenige,⁵⁷ sodass schwindende oder fehlende Alltagskompetenz den Zugang zu niedrigschwelliger Bildung deutlich einschränkt. Um Hemmnisse und Hürden möglichst gering zu halten könnten sogenannte multifunktionale Zentren, in denen auch Bildungsangebote stattfinden, Zugangsbarrieren reduzieren und Teilhabe ermöglichen, beziehungsweise sichern. Das entworfene Konzept umfasst den gesamten Bereich der Infrastruktur (Ärzte, Sozialstation, Einkaufen u. a.) und orientiert sich am Aktivierungs- und Integrationszentrum (AIZ) in Greifswald.⁵⁸

B.1.2 Allgemeine Weiterbildung

Bildungsmöglichkeiten verschiedener Anbieter umfassen in unterschiedlicher Form zahlreiche Inhalte. Aufgrund dieser Vielfalt geht die Grundlagenexpertise verstärkt auf Funktion und Wirkung der Volkshochschulen (VHS) ein. Für VHS wie auch Musikschulen, Bibliotheken, Museen oder Theater besteht eine kommunale Verantwortung, durch die sie öffentlich abgesichert sind und nicht dem wirtschaftlichen Wettbewerb unterliegen. Diese Bildungsangebote erfüllen eine Ergänzungsfunktion zur formalen Bildung,⁵⁹ können sie begleiten und die Idee des lebenslangen Lernens weiter umsetzen.

Die Örtlichkeiten des formalen Systems (z. B. Schulen) können dabei als Ankerpunkte für das informelle Bildungssystem dienen. Bildungseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern könnten als multifunktionale und lokale Lernzentren ausgebaut werden, die kooperativ, gemeindlich verankert, flächendeckend, vielfältig und nachhaltig wirken.⁶⁰ Anerkannte Weiterbildungsanbieter haben die Möglichkeit, ihre vielfältigen Angebote in die Weiterbildungsdatenbank BILDUNGSNETZ M-V⁶¹ einzustellen. Viele Anbieter sehen allerdings davon ab, insbesondere die VHS. Anerkannt sind Anbieter, die sich einem staatlichen Anerkennungsverfahren unterzogen haben, das qualitative Mindestanforderungen nach der Weiterbildungslandesverordnung in Verbindung mit dem

⁵⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 40ff.

⁵⁵ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 43.

⁵⁶ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 42.

⁵⁷ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 57.

⁵⁸ AktivZentrum "Boddenhus", URL: <http://www.boddenhus.de/start/> [Stand 07.12.2015]; DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 62.

⁵⁹ Landkreis Vorpommern -Greifswald 2012, S. 183.

⁶⁰ Protokoll der 41. Sitzung der Enquete -Kommission vom 6. November 2015, S. 20, Beitrag Peter, S.10 Beitrag Weßler; Vgl. Leitlinien zur bildungsorientierten Regionalentwicklung im Landkreis Vorpommern - Greifswald, Abschnitt B Ziff.6.

⁶¹ BILDUNGSNETZ M -V, URL: <http://www.weiterbildung -mv.de/about.php> [Stand 07.12.2015]

Weiterbildungsförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern voraussetzt. Eine staatliche Förderung des Anbieters erfolgt allerdings nicht unmittelbar aus dieser Anerkennung.⁶² Die flächendeckende Grundversorgung wird in den Regionen insbesondere von der VHS sichergestellt. Angebote, die speziell auf ältere Menschen (50plus) ausgelegt sind, sind nach der Grundlagenexpertise eher selten.⁶³ Insgesamt gibt es in Mecklenburg-Vorpommern 19 anerkannte Anbieter für allgemeine, 26 für politische und 198 für berufliche Weiterbildung.⁶⁴ Das Land verfügt also über eine vielfältige Anbieter- und Angebotslandschaft.

Erreichbarkeit (Mobilität, Kurskosten)⁶⁵ und Angebot sind die problematischen Punkte der allgemeinen Weiterbildung. Die Gutachter stellen fest, dass die Anzahl privat-kommerzieller und nicht kommerzieller sowie konfessioneller Anbieter von Weiterbildung in den Regionen sehr unterschiedlich ist. Regionen im Einzugsbereich größerer Städte profitieren vom Angebot (Angebots- und Anbietervielfalt) und von der Erreichbarkeit in Ballungsräumen. Die Anzahl der Weiterbildungsanbieter ist zudem von einem starken West-Ost und Nord-Süd-Gefälle geprägt. Um vielfältige Angebote in der Fläche sicherzustellen, wird in der Grundlagenexpertise angeregt, Bildungseinrichtungen mit anderen Einrichtungen im weiteren Sinne (Kammern, Jobcenter, Unternehmen, Verwaltung, Seniorenbeiräte) zu vernetzen, um so kreisübergreifend auch neue Aufgaben und Themen abdecken zu können.⁶⁶ Auch die inhaltliche Vernetzung von Bildungs- mit sozialpolitischen Konzepten (z. B. einer kommunalen Seniorenpolitik) wird als zukunftsfähig betrachtet.⁶⁷

Verschiedene rechtliche Regelungen und Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene, die sich mit der Weiterbildung älterer Menschen beschäftigen, liegen vor; landeseigene Förderrichtlinien oder ressortübergreifende Strategien zur Weiterbildung hingegen nicht. Die bestehenden Fördermöglichkeiten werden in der Grundlagenexpertise positiv eingeschätzt, weil die Breite der Interessen und die verschiedenen Lebenssituationen und -phasen berücksichtigt werden.⁶⁸ In einer zukunftsweisenden Befragung der Hochschule Neubrandenburg werden Angebote der Familienbildung und die umfassende Bildungsarbeit zu familien- und alltagsrelevanten Themen untersucht. Diese Angebote, die das gelingende Zusammenleben und den Familienalltag - auch für Alleinerziehende und Senioren unterstützen sollen (Sport, Paartherapie, Tanzkurs, Musikschule u. v. m.), werden auf ihre Bekanntheit und Akzeptanz geprüft. Welche Angebote wirklich gewünscht werden, soll das Befragungsergebnis aufzeigen.⁶⁹

⁶² DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 45.

⁶³ DIE Grundlagenexpertise 2015, S. 46ff.

⁶⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 45: Ausführungen auch zu den Lupenregionen; Vgl. Nuissl 2008, S. 6: Anzahl der Anbieter in Deutschland ist nicht bekannt.

⁶⁵ Vgl. DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 60f, zu beachten ist dabei: Unter Bezugnahme auf die Lupenregionen führt dies dazu, dass nicht nur Angebote an einem Hauptstandort vorgehalten werden, sondern wegen der Erreichbarkeit auch in kleineren Gemeinden; Anpassung an die Zeiten des ÖPNV in Abwägung zu den Zeiten, in denen Dozenten zur Verfügung stehen; Nutzung von Shuttlebussen und Mitfahrkonzepten; S.64f: Teilweise hohe Fahrtkosten des ÖPNV; Kurskosten mit Ausscheiden aus Erwerbstätigkeit zunehmend schwierig, Bildungseinrichtungen bieten Vergünstigungen an; Ermäßigungsregelungen als eine Option zur Erhöhung von Weiterbildungsbeteiligung; Vgl. Nuissl 2008, S. 6.

⁶⁶ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 65ff; Vgl. Feller, Krewerth und Ambos 2008, S.33 (Abb. 3): Weiterführend zu den wichtigsten Herausforderungen für die Anbieter.

⁶⁷ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 43, 65f.

⁶⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 37.

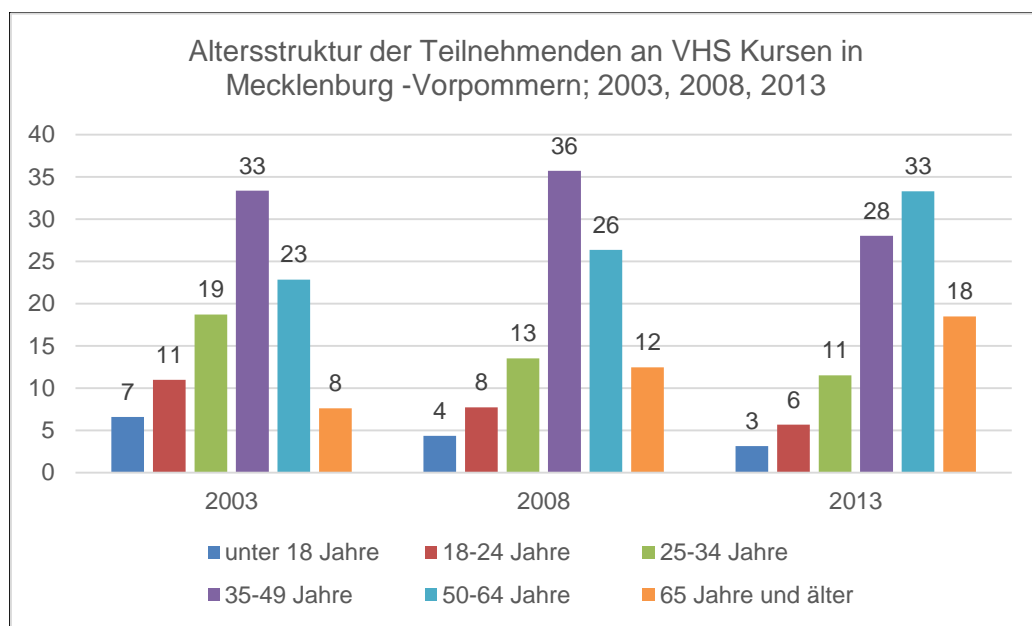
⁶⁹ Hochschule Neubrandenburg, Fachstelle ALFA (Alles Familie – Familie ist alles): URL: <http://www.hs-nb.de/alfa> [Stand 09.12.2015].

Im Bereich der allgemeinen und politischen Weiter- sowie der Familienbildung oder Seniorenarbeit bestimmt die angebotsorientierte Projektförderung die Angebotsvielfalt. Die Förderung zeitlich befristeter Projekte und Angebote ist im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Überführung in einem sogenannten Regelbetrieb fiskalisch nachvollziehbar, aber zum Erreichen des Ziels ungeeignet.⁷⁰ Ältere Menschen als Adressatengruppe werden nur durch einige Veranstaltungen direkt angesprochen.⁷¹ Bislang spielen örtliche Printmedien oder persönliche Ansprache eine größere Rolle bei der Bekanntmachung von Angeboten als das Internet.⁷² Lediglich die VHS sind als flächendeckende Grundversorgung der Bevölkerung zur Weiterbildung finanziell sichergestellt.

B.1.3 Weiterbildungsentwicklung an Volkshochschulen (VHS)

Volkshochschulen verstehen sich als kommunale Weiterbildungszentren. Sie nehmen als staatlich geförderte Erwachsenenbildung eine besondere Rolle ein, indem sie das Angebot in der Fläche sicherstellen und halten neben der umfassenden Breite des Angebotes auch die Grundbildung und Schulabschlüsse als Optionen vor. Sie führen vor allem Lernberatungen für Teilnehmende, Einstufungstests bei Sprachkursen, Einbürgerungstests und krankenkassenanerkannte Primärpräventionskurse durch.⁷³

Abb. 3: Altersstruktur der Teilnehmenden an VHS-Kursen und Lehrgängen in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2003, 2008, 2013



Quelle: DIE Grundlagenexpertise Bildung 2015, S.18 (DIE Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik)

Die Entwicklung der Altersstruktur bei den Nutzern der Angebote der VHS zeigt, dass die Teilnehmenden immer älter werden. Im Jahr 2013 waren über die Hälfte aller Teilnehmenden

⁷⁰ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 37f.

⁷¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 57.

⁷² DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 58.

⁷³ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 44.

in Mecklenburg-Vorpommern 50 Jahre alt oder älter.⁷⁴ Bundesweit waren es im gleichen Jahr 41 Prozent. Beachtlich ist die Gruppe der über 65-Jährigen. In Mecklenburg-Vorpommern stieg ihr Anteil von 8 Prozent im Jahr 2008 auf 18 Prozent im Jahr 2013. In den Lupenregionen ist diese Entwicklung noch stärker.⁷⁵

Das Bildungsinteresse unterscheidet sich geschlechtsspezifisch: Frauen sind stärker an Fragen der gesunden Lebensführung und Medizin interessiert und Männer an Fragen der Politik und am praktischen und historischen Wissen.⁷⁶ Folgende Aufstellung verdeutlicht die Nachfrageschwerpunkte der VHS in Mecklenburg-Vorpommern.

Abb. 4: Belegung von Kursen nach Programmbereichen an VHS in Mecklenburg-Vorpommern 2013 bei der Gruppe 50plus

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

Quelle: DIE Grundlagenexpertise Bildung 2015, S. 21 (DIE Berechnungen mit Daten der VHS-Statistik)

Die Einbindung älterer Menschen in die thematische Gestaltung erfolgt nach Ergebnissen der Grundlagenexpertise allerdings nur vereinzelt. Dennoch ist die Nachfrage nach kleineren Gruppen, Berücksichtigung eigener Interessen, sozialem Austausch oder individueller Unterstützung - also an der konkreten Ausgestaltung des Angebotes - groß. Um mögliche Hemmnisse zu vermeiden, oder mit dem Tempo nicht mitzukommen, wird während der Kurse versucht, ältere Teilnehmer gesondert anzusprechen und zu unterstützen. Zugleich wollen ältere Menschen nicht unbedingt unter sich bleiben, sodass eine Bewerbung von Angeboten nicht allein auf Ältere zielt. Nach Erkenntnissen der Grundlagenexpertise sollten Gruppen nicht homogen aus älteren Menschen bestehen, da sich gerade im Bereich des Lernens mit neuen Medien intergenerationelle Projekte sehr bewährt haben.⁷⁷ Besonders schwierig ist der Anspruch der VHS, niedrighschwellige Angebote bereitzustellen und gleichzeitig einem klaren Bildungsbezug gerecht zu werden, um eine Förderfähigkeit nicht zu gefährden. So ist der Bildungsaspekt z. B. bei Tanzkursen, Chor, Gesprächskreisen und Kaffeerrunden im Ankündigungstext nicht ersichtlich. Doch ist die Wichtigkeit musikalischer Betätigung und sozialen Austauschs zum Erhalt und Erlernen sozialer Kompetenz wichtig; sie wirkt gesundheitsfördernd und der Vereinsamung Älterer entgegen.⁷⁸ Die Weiterbildungsangebote der VHS unterliegen dem Erfordernis einer Mindestteilnehmerzahl, was sie besonders in dem

⁷⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 19.

⁷⁵ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 18f.

⁷⁶ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 40.

⁷⁷ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 56ff.

⁷⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 56f; Die derzeit geltende Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und den Volkshochschulen in Mecklenburg - Vorpommern definiert diese Angebote jedoch nicht als förderfähig im Sinne von Bildungsangeboten nach der „Positiv -Negativ -Liste“ (diese „Interne Konkretisierung der Richtlinie für die Förderung der Weiterbildungsgrundversorgung an Volkshochschulen“ erhebt als „lebende“ Liste weder Anspruch auf Vollständigkeit noch Abgeschlossenheit.)

ländlichen Raum vor Probleme stellt. Die Grundlagenexpertise schlägt daher eine Diskussion und Prüfung dieser Fördervoraussetzung vor.⁷⁹

B.1.4 Betriebliche und berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist jeder Bildungsvorgang, der eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft oder erweitert.⁸⁰ Sie findet als organisiertes Lernen statt. Andere Bildungsphasen (Schule, Studium u. a.) und zwischenzeitliche Berufstätigkeit gehen dieser Weiterbildung zeitlich und inhaltlich voraus. Sofern die Weiterbildung vom Unternehmen ausgeht oder im Unternehmenskontext erfolgt, spricht man von betrieblicher Weiterbildung. Inhaltlich bestimmen daher nachfrageorientierte Instrumente der individuellen Förderung diese Weiterbildung. Da bisher die zur Verfügung stehenden Mittel nicht ausgeschöpft wurden, legt die Grundlagenexpertise eine Verstärkung der Bekanntmachung und Motivation für die Weiterbildung nah.⁸¹ Ein eigenes längerfristiges Interesse an der Weiterbildung soll daher bei den Erwerbstätigen geweckt werden. Die Bildungsangebote werden häufig von den Betrieben initiiert, teilweise oder ganz finanziert und können am Arbeitsplatz selbst oder in kooperierenden Weiterbildungseinrichtungen wahrgenommen werden. Der betriebliche Nutzen steht im Vordergrund.⁸²

Mecklenburg-Vorpommern hat im Bundesvergleich die höchste Arbeitslosenquote im Bereich der über 55-Jährigen. Zur Qualifizierung älterer Langzeitarbeitsloser gibt es von einigen Weiterbildungsanbietern auch in den Lupenregionen besondere Angebote. Aus dem Ende 2015 auslaufenden Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ resultieren 77 passgenaue Beschäftigungspakte, in die auch andere Akteure, wie Unternehmen in der Region, Unternehmensverbände, Kammern, Gewerbevereine oder Verwaltung eingebunden werden. Mit dem Auslaufen des Programmes enden diese regionalen Pakte und die weitere Entwicklung ist nach Darstellung der Grundlagenexpertise nicht absehbar. Es wird daher vorgeschlagen, eine Perspektivenentwicklung für die bereits vorhandenen Strukturen zum Erhalt des Wissens und der Netzwerke zu entwickeln.⁸³

Für über 45-Jährige bietet das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ Möglichkeiten der Förderung. Personen aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten können unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes für die Dauer einer Qualifizierung von mindestens vier Wochen freigestellt werden. Bis zu 75 Prozent der Kosten trägt die Bundesagentur für Arbeit und die restlichen 25 Prozent Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Da während der Umsetzung von 2009 bis 2013 die tatsächlichen Ausgaben in Mecklenburg-Vorpommern deutlich unter den zur Verfügung stehenden Mitteln blieben, empfiehlt die

⁷⁹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 63.

⁸⁰ Wikipedia: Berufliche Weiterbildung, URL: https://de.wikipedia.org/wiki/Berufliche_Weiterbildung; Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BWP_2008_01_behringer_cvts3.pdf [Stand 12.11.2015].

⁸¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 37; Wilkens 2008, S.23f: Weiterbildung mit dem Bildungsscheck NRW: Für den Bildungsscheck gibt es zwei Zugangswege: Zum einen kann der Betrieb, zum anderen der Erwerbstätige selbst nach Beratung einen Bildungsscheck erhalten, bei dem bis 50 Prozent der Teilnahmegebühren vom Land, die anderen vom Betrieb bzw. dem Erwerbstätigen getragen werden. Es handelt sich um ein Förderprogramm des Europäischen Sozialfonds.

⁸² DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 40; IW 2012, S. 7 .

⁸³ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 49f.

Grundlagenexpertise auf Landesebene die Prüfung der Ausschöpfungsmöglichkeiten. Auch das Bundesprogramm der Bildungsprämie kann für Ältere wirksam sein, da es bereits für Personen ab dem 25. Lebensjahr gilt. Fördervoraussetzungen hängen von der Wochenarbeitszeit und dem Jahreseinkommen ab. Gefördert werden Weiterbildungen mit berufsspezifischen Inhalten, Beschäftigungsfähigkeit verbessernde Maßnahmen und die Teilnahme an beruflichen Abschlussprüfungen. Die Gebühr darf 1.000 Euro nicht überschreiten, 50 Prozent sind erstattungsfähig. Alle zwei Jahre kann nach Beratung ein Prämiengutschein ausgestellt werden. Auch hier empfehlen die Gutachter interne und externe Faktoren dahin gehend zu untersuchen, warum eine unterdurchschnittliche Nutzung der Prämien in Mecklenburg-Vorpommern stattfindet.⁸⁴

Die beruflichen Bildungseinrichtungen sichern ihre Existenz insbesondere durch eine Anpassung an die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes und die ländliche Region. Die Vernetzung mit Akteuren vor Ort (u. a. Unternehmensverbänden und Kammern) ist dabei wichtig und führt dazu, dass inhaltlicher Austausch stattfindet und kurze Wege ein schnelles Aufgreifen von Anregungen möglich machen.⁸⁵ Betriebliche Weiterbildung kann auch in und von Betrieben selbst (während der Arbeitszeit) angeboten werden.⁸⁶ Fachliche oder altersorientierte Spezialisierung des Bildungsangebotes entsteht durch die Nähe zum Arbeitsplatz.⁸⁷ Bei der Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung sind die Struktur der Erwerbstätigen, die Größe (Struktur) der Betriebe sowie die Branche wesentliche Faktoren.

Der Anteil der über 50-Jährigen an allen Beschäftigten lag in Mecklenburg-Vorpommern 2011 bei 32 Prozent.⁸⁸ Die Beschäftigungsstruktur von Klein- und Kleinstbetrieben ist besonders häufig in Mecklenburg-Vorpommern zu finden. Mit dem Chef altern die Mitarbeiter.⁸⁹ Nachwuchs wird regelmäßig aus Zeit-, Organisations- oder betriebswirtschaftlichen Gründen nicht gefördert.⁹⁰ Weiterbildung findet aus den gleichen Gründen nur sehr begrenzt statt und der Beratungsbedarf ist groß. Die Grundlagenexpertise schlägt vor, vorhandene Beratungsangebote insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu nutzen und auszubauen, um wichtige Akteure zu sensibilisieren, zu beraten und zugleich auch durch mehr Werbung diese Möglichkeiten bekannter zu machen.⁹¹ Mit Blick auf ältere Beschäftigte sollte die Werbung für Bildungsfreistellung und Erstattungsmöglichkeiten verstärkt werden, um die Inanspruchnahme zu erhöhen.⁹² Bei der Betrachtung aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern liegt der Anteil der Weiterbildung anbietenden Betriebe bei 54 Prozent, der Anteil aller Erwerbstätigen, die an Weiterbildungen teilnehmen, bei 36 Prozent. Diese Anteile liegen jeweils über dem Bundesdurchschnitt. Der Anteil der Erwerbstätigen spiegelt dabei nicht den Anteil älterer Erwerbstätiger wider, sondern ergibt sich über alle Altersgruppen. Eine Untersuchung von 2011 stellte jedoch fest, dass in Mecklenburg-Vorpommern nur 13 Prozent der Betriebe Maßnahmen speziell für

⁸⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 33ff.

⁸⁵ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 48.

⁸⁶ IW 2012, S.9: Übersicht zu Erhebungen in der Weiterbildung.

⁸⁷ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 50f: Darstellung einzelner Beispiele, die früh ansetzen oder generationsübergreifend angelegt sind.

⁸⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 15.

⁸⁹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 53: Unter Hinweis auf die Koordinierungsstelle.

Unternehmensnachfolge „Brücke M -V“ die seit Anfang 2015 nicht mehr gefördert wird.

⁹⁰ Zu dem Problem überalterter Kleinbetriebe s.a. Workshop zum Themenfeld Arbeit in Parchim am 16.7.2015.

⁹¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 53.

⁹² DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 27.

Ältere anbieten. Der Bundesdurchschnitt liegt mit 18 Prozent deutlich höher. Mit steigender Betriebsgröße steigt die Häufigkeit der Beschäftigung älterer Erwerbstätiger.⁹³

Für Mecklenburg-Vorpommern wird ein hoher Fachkräftebedarf festgestellt. Im Jahr 2013 wollten 33 Prozent der Betriebe Fachkräfte einstellen. Besonders hohen Fachkräftebedarf hatten dabei die Branchen der personennahen und der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe (dieses vorwiegend in Kleinbetrieben). Das Fachkräfteproblem, eine alternde Belegschaft und die Notwendigkeit in vielen Betrieben Ältere zu beschäftigen, verdeutlichen den Bedarf Rahmenbedingungen für „alters- und altersgerechtes“ Arbeiten zu schaffen.⁹⁴ Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Strategien für den Erhalt von Fachwissen im Betrieb⁹⁵ können Bestandteile dieser Rahmenbedingungen sein. Hinsichtlich der Verteilung ist festzustellen, dass in 5 Prozent der Betriebe altersgemischte Arbeitsgruppen vorhanden sind, in 5 Prozent Altersteilzeit praktiziert und in 3 Prozent der Betriebe Gesundheitsförderung für Ältere angeboten wird. In 1 Prozent der Betriebe werden spezielle Weiterbildungen für Ältere angeboten.⁹⁶ Betriebliche Qualifikation wird durchschnittlich mehr von älteren Frauen als von älteren Männern wahrgenommen.⁹⁷ Dieser Durchschnitt entsteht durch Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil unter den Erwerbstätigen (vgl. dazu Abbildung unten).

Abb. 5: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen, Betriebsgrößenklassen 2013

Branche/ Betriebsgrößenklasse/ Land	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	47	39	49
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	25	20	27
Verarbeiten des Gewerbe	28	26	28
Baugewerbe	29	23	29
Handel und Reparatur	38	36	39
Verkehr, Information, Kommunikation*	40	49	37
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	56	72	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen	31	33	29
Erziehung und Unterricht*	53	61	33
Gesundheits- und Sozialwesen	52	53	50
Übrige Dienstleistungen	24	25	21
Organisationen ohne Erwerbszweck*	32	30	35
Öffentliche Verwaltung	29	31	25
1 bis 9 Beschäftigte	34	39	30
10 bis 49 Beschäftigte	40	44	36
50 bis 249 Beschäftigte	33	36	31
ab 250 Beschäftigte	36	40	31
Mecklenburg-Vorpommern	36	40	33
Brandenburg	34	38	30
Sachsen-Anhalt	30	32	29
Sachsen	32	37	28
Thüringen	35	38	32
Berlin	28	32	24
Ostdeutschland	32	36	29
Westdeutschland	31	33	30

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

⁹³ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 17.

⁹⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 15f.

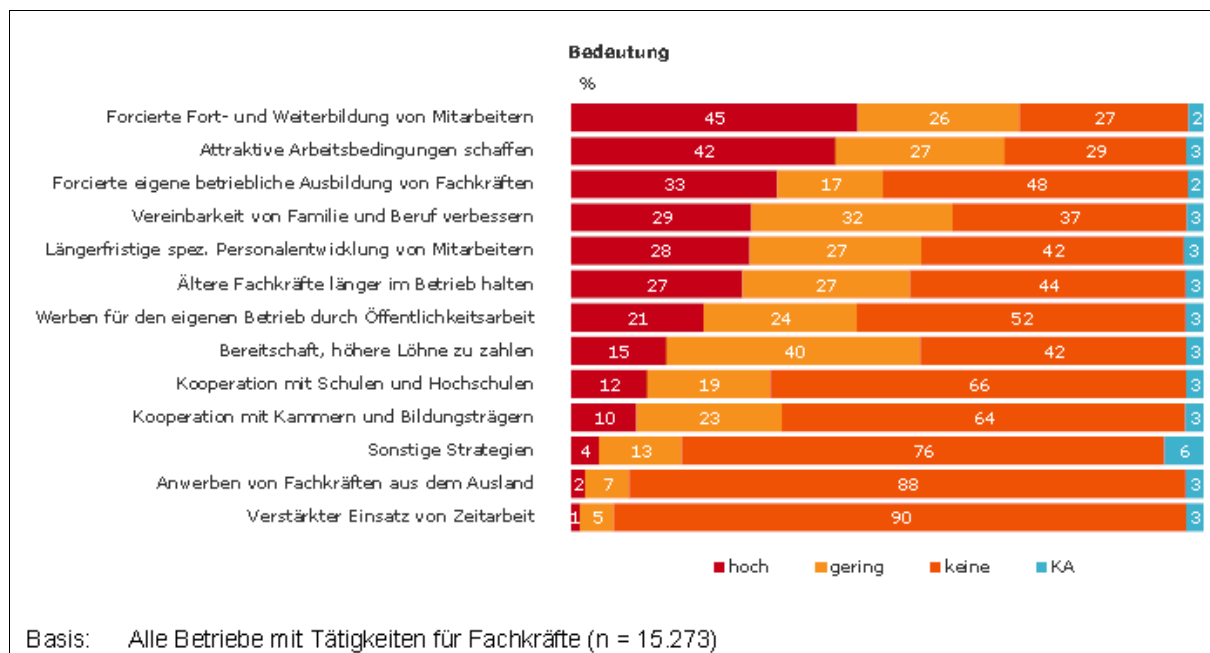
⁹⁵ Vgl. auch DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 53: Davon sind vor allem Erwerbstätige im Übergang zur Rente betroffen.

⁹⁶ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 17.

⁹⁷ IAB -Forschungsbericht 2015, S. 113.

Der Ausbau der beruflichen Weiterbildung durch „Anpassungsfortbildungen“ zum Auffrischen von Zertifikaten und Nachweisen⁹⁸ ist neben der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen die wichtigste Strategie zur Fachkräftesicherung.⁹⁹ Auch in Bezug auf Erwerbstätige, die sich im Übergang zur Nacherwerbsphase befinden, ist Weiterbildung wichtig. Diese besteht aus drei Phasen: den letzten Berufsjahren, der Verabschiedung durch den Arbeitgeber und die ersten Monate und Jahre im Ruhestand.¹⁰⁰ Da die Weiterbildung allerdings noch nicht auf diese Gestaltungsphase ausgerichtet ist, weist die Grundlagenexpertise hier auf einen klaren Sensibilisierungsbedarf hin. Die Bewältigung dieser Lebensphase kann durch eine Tätigkeit im Ehrenamt wirkungsvoll gestaltet werden, insbesondere weil der soziale Austausch dem älteren Menschen erhalten bleibt.¹⁰¹ Weiterbildung im Rahmen von freiwilligem Engagement stellt dabei einen wichtigen Baustein im Sinne lebenslangen Lernens dar.¹⁰²

Abb. 6: Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach ihrer Bedeutung, 2014 (Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

⁹⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 48: Fortbildung zum Auffrischen von Zertifikaten und Nachweisen.

⁹⁹ IAB -Forschungsbericht 1015, S. 83: Zum Wandel der Betriebslandschaft in West - und Ostdeutschland.

¹⁰⁰ Vgl. DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 53.

¹⁰¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 54ff: Ein best -practice Beispiel ist der Bürgerhafen Greifswald, wo ein Beratungsgespräch für die Übergangphase angeboten wird und mögliche Felder für bürgerschaftliches Engagement identifiziert werden. Die dort angesiedelte Ausbildung und Begleitung bürgerschaftlich engagierter SeniorTrainer/innen ist ein landesweit bekanntes und erfolgreiches Projekt. URL: <http://www.buergerhafen.de/seniortrainer.html> [Stand 14.12.15] .

¹⁰² IW 2012, S. 12: Kausalzusammenhang zwischen Weiterbildung und freiwilligem Engagement.

Die Strategien sind in Ost- und Westdeutschland fast übereinstimmend. Die Ausgestaltung der Betriebe steht hinter diesen personalpolitischen Strategien zurück.¹⁰³ Für die älteren Erwerbstätigen lohnt sich die Weiterbildung in Form der Anpassungsqualifizierung, weil sie zu einem prozentual höheren Einkommen führt und die Betroffenen mehr Zufriedenheit, Sicherheit empfinden und bessere Gesundheit aufweisen. Die Produktivität steigt und das Arbeitslosigkeitsrisiko verringert sich.¹⁰⁴ Weiterbildung hat somit für beide Seiten eine positive Wirkung.¹⁰⁵

Die betriebliche Weiterbildung findet, wie die allgemeine Weiterbildung, vorwiegend in Zentren statt. Dort gibt es eine größere Anzahl von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten. Eine bestimmte Strahlenwirkung von Hamburg, Lübeck und Rostock in ländliche Regionen Mecklenburg-Vorpommerns hinein ist hier zu verzeichnen.¹⁰⁶ Altersgerechte Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere durch Weiterbildung sind für ältere Erwerbstätige allerdings nicht nur standortbedingt ungleich verteilt.

Vielmehr nimmt das Engagement von Betrieben für speziellere, weiterbildende Maßnahmen für Ältere auch mit steigender Betriebsgröße zu.¹⁰⁷ In Mecklenburg-Vorpommern zählen rund 72 Prozent aller Betriebe (mit 22 Prozent aller Erwerbstätigen) in die Kategorie Kleinstbetriebe (bis zu neun Erwerbstätige).¹⁰⁸ Insgesamt bieten 46 Prozent dieser Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen an, bei den Großbetrieben (mit 16 Prozent aller Erwerbstätigen) sind es 85 Prozent. Ausgewiesene Maßnahmen für Ältere führten im Jahr 2011 zu 90 Prozent aller größeren Betriebe durch, während es bei Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten nur 6 Prozent waren.¹⁰⁹ In kleineren Betrieben sind solche Entwicklungsmöglichkeiten für Ältere wegen betriebswirtschaftlicher Aspekte wie Arbeitsausfall, Weiterbildungskosten und fehlender Zeitressourcen, die für eine Weiterbildungsorganisation zu Verfügung stehen müssen, also gering.¹¹⁰ Diese Beschäftigten sind eher auf Eigeninitiative im Sinne von Lebenslangem Lernen angewiesen. Informationskampagnen, die zu einem eigenverantwortlich organisierten und initiierten Leben motivieren, können hilfreich sein.¹¹¹

Die betriebliche Weiterbildung ist neben der Betriebsgröße auch branchengeprägt. Zwischen den Branchen gibt es teilweise beachtliche Unterschiede. Gerade in den Fachbereichen Erziehung und Bildung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen unterstützen rund 79 bzw. 83 Prozent der Betriebe unabhängig von ihrer Größe Weiterbildungsmaßnahmen von

¹⁰³ IAB -Forschungsbericht 2015, S. 83, 89 und 90: Wandel der Betriebslandschaft in West - und Ostdeutschland; vgl. IW 2012, S. 10: Aufstieg durch Bildung.

¹⁰⁴ IW 2012, S. 3f, 7 und 13: Tabelle 3, Anpassung an neue Herausforderungen in der bisherigen Tätigkeit als häufigstes Ziel der beruflichen Weiterbildung bei 45 -65jährigen.

¹⁰⁵ Behringer, F., Moraal, D. und Schönfeld, G. 2008, S. 13f.

¹⁰⁶ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 14.

¹⁰⁷ IAB -Forschungsbericht 2015, S. 109.

¹⁰⁸ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 17: Zur Abgrenzung: Kleinbetriebe (10 bis 49 Erwerbstätige; anteilig 33 Prozent aller Erwerbstätigen), Mittelbetriebe (50 bis 249 Erwerbstätige; anteilig 29 Prozent aller Erwerbstätigen) und Großbetriebe (ab 250 Erwerbstätige).

¹⁰⁹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 17.

¹¹⁰ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 52: Zur Beratungstätigkeit der Gesellschaft für Struktur und Arbeitsmarktentwicklung (GSA).

¹¹¹ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 17.

Erwerbstätigen.¹¹² Es ist davon auszugehen, dass dies mit gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und gesetzlicher Förderung von Weiterbildung in Zusammenhang steht.¹¹³

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. Die oben genannten Zahlen gelten jedoch nur für Weiterbildungsmaßnahmen von Erwerbstätigen aller Altersgruppen. Über die Beteiligung speziell von Älteren an solchen Maßnahmen ist nicht viel bekannt. 2011 lag 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. Dies ist deutlich unter dem Durchschnitt aller Bundesländer von 18 Prozent. Konkret beziehen 7 Prozent der Betriebe Ältere in die Weiterbildung ausdrücklich mit ein.¹¹⁴

B.2 Handlungsempfehlungen zu „Bildung im Alter“

Lebenslanges Lernen soll zu Selbstbewusstsein, zur Selbstbestimmung und zur Selbstermächtigung befähigen. Bildung ist dann nicht mehr bloße Wissensvermittlung im Leistungswettbewerb um gesellschaftlichen Rang oder pure Qualifizierungsmaßnahme, sondern Basis für die Entfaltung von Persönlichkeit, die Erweiterung von Handlungsspielräumen, die Eröffnung von Begegnungsmöglichkeiten, die Ermöglichung von Veränderungen für ein gutes Leben. Entscheidend ist dafür ein selbstbestimmtes, vielfältiges und inklusives Lernen, ohne Barrieren auf Grund von Alter, Behinderungen, Geschlecht, Herkunft, Einkommen, Erfahrung oder der Bildung selbst. Gerade im ländlichen Raum ist es aufwendiger, gut erreichbare Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, aber auch der persönliche Aufwand für die Teilnehmenden ist hier größer als in Städten. Das führt dazu, dass im ländlichen Raum nur ein eingeschränktes Angebot vorhanden ist. Die Barrierearmut des Veranstaltungsortes ist, insbesondere für (ältere) Personen mit körperlichen Einschränkungen wichtig, um ein Bildungsangebot wahrnehmen zu können.

Die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere sind auch in den Unternehmen sehr ungleich verteilt und meist abhängig von der Unternehmensgröße und Branche. In vielen Berufsfeldern ist die lebenslange und berufsbegleitende Weiterbildung unabdingbare Voraussetzung für ein erfolgreiches Erwerbsleben. Hinzu kommt, dass viele Erwerbsbiografien heute von häufig wechselnden Beschäftigungen geprägt sind. Personen mit geringer Qualifikation oder nur Basiskompetenzen benötigen spezielle und wohnortnahe Bildungsangebote. Bildungsangebote für Ältere können sowohl als spezielle bzw. altersgerechte als auch generationsübergreifende Maßnahmen konzipiert werden. Es empfiehlt sich der weitere Ausbau intergenerationeller Lernmöglichkeiten im Interesse aller Generationen.

¹¹² IAB -Forschungsbericht 2015, S. 110.

¹¹³ Vgl. IAB -Forschungsbericht Betriebspanel 2011.

¹¹⁴ DIE Grundlagenexpertise (Bildung) 2015, S. 17.

B.2.1 Bildungsstrukturen für ein älter werdendes Mecklenburg-Vorpommern

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

Neben etablierten Bildungsformaten müssen sich auch mehr informelle, alltagsnahe Formen von Bildung entwickeln können, die stärker selbstorganisiert und am privaten Leben orientiert sind. Voraussetzung dafür sind gleichermaßen eine vielfältige kulturelle Infrastruktur und Bildungslandschaft sowie die technische Ausstattung mit Computern und Netzverbindungen.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Das Land wirkt darauf hin, dass flächendeckend bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote vorgehalten werden.
- Durch Informationsportale und kostenlose bzw. kostengünstige und vielfältige Beratungsangebote sollen Information und Zugang zu den Bildungsangeboten erleichtert werden.
- Die Bildungsanbieter sollten bei der Planung und Organisation die Lernenden aktiv einbeziehen sowie eine handlungsorientierte altersgerechte Didaktik und Methodik anwenden. Dabei sind entsprechende Kenntnisse ihrer Dozentinnen und Dozenten von Bedeutung.
- Die erforderliche Mindestteilnehmerzahl stellt insbesondere für die Volkshochschulen in den ländlich strukturierten Gebieten eine Hürde dar. Ziel sollte daher unter Berücksichtigung qualitativer Aspekte die Reduzierung der Mindestteilnehmerzahl, insbesondere in den ländlichen Gestaltungsräumen des Landesraumentwicklungsprogrammes sein.
- Integriertes Lernen und E-Learning-Angebote stellen im ländlichen Raum eine Möglichkeit dar, Bildungsangebote mit wenigen Teilnehmenden und für nicht mobile Teilnehmende durchzuführen. Dabei ist gegebenenfalls eine Zusammenarbeit von Anbietern zu prüfen, um eine entsprechende Lerninfrastruktur zu teilen. Zur Ermöglichung von E-Learning-Formaten ist die Verfügbarkeit von schnellem Internet herzustellen; auch weil das Internet ein informeller Lernort sein kann.
- Digitale Medien sollen für ältere Menschen klare Bedienung oder Sprachsteuerung bieten, barrierefrei sein und die Selbstlernpotenziale unterstützen. Hierzu ist die Trennung der Inhalte von der Form der Darstellung eine technische Voraussetzung. So können dann beispielsweise Texte problemloser in Braille-Schrift ausgegeben werden.
- Durch die Etablierung von kommunalem Bildungsmanagement sollen Netzwerke aus Bildungsanbietern und anderen relevanten Akteuren (wie Unternehmen, Kammern, Arbeitsagentur/Jobcenter, Verwaltung, Seniorenbeiräte) geknüpft und gestärkt werden, um auch ältere Menschen besser zu erreichen, Doppelstrukturen zu vermeiden und die Vielfalt der Träger zu stärken.
- Zur Evaluierung öffentlich geförderter Bildungsangebote ist ein geeignetes Monitoring zu entwickeln.

- Zeitliche Anpassungen von Bildungsangeboten für Senioren an Fahrzeiten des ÖPNV oder die Koppelung mit Gemeinschaftsverkehren (z. B. Fahrgemeinschaften, Shuttlesystem, Taxen für Senioren) sind anzustreben (vgl. Handlungsempfehlungen zu „Mobilität im Alter“)
- Das Konzept multifunktionaler Gebäude 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. Daher ist die Einrichtung solcher multifunktionaler Zentren zu fördern.
- Mobile, barrierefreie Bildungsangebote sind insbesondere in den ländlichen Regionen zu unterstützen und weiter zu entwickeln (z. B. durch Fahrbibliotheken als multimediale Versorgungsdienstleister).
- Der Abbau von Barrieren, die den Zugang, die Erreichbarkeit und die Nutzung von öffentlichen Angeboten der kulturellen Bildung beeinträchtigen, ist durch das Land und die Kommunen zu fördern und voranzutreiben.
- Die Sicherung der Infrastruktur für die kulturelle Bildung soll ressortübergreifend erfolgen.
- Regelungen, die das Öffnen von Schulen als intergenerationale Lernorte oder die gebührenfreie Nutzung von öffentlichen Gebäuden für gemeinnützige Vereine behindern, müssen beseitigt werden.
- Sozialverträgliche Ermäßigungsregelungen in Bildungseinrichtungen für bestimmte Gruppen von Älteren werden zur Erhöhung von Weiterbildungsbeteiligung empfohlen.
- Kompetenzerwerb durch organisierte Bildungsangebote soll den Teilnehmenden durch Zertifizierung bescheinigt werden.
- Aufgrund der geringen Dichte der Bildungseinrichtungen (insgesamt) in Mecklenburg-Vorpommern können nicht alle Bildungsformate flächendeckend angeboten werden. Öffentliche Bildungseinrichtungen werden daher angeregt, auch weiterhin zielgruppenunabhängige Bildungsformate anzubieten (Seniorenunis, Weiterbildung an Hochschulen).
- Die Seniorenakademien der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern sollen ihre Angebote verstärkt in die Fläche tragen.
- Ältere Menschen verfügen über zahlreiche Kompetenzen, die für die Bildungsarbeit genutzt werden können, da viele Menschen, die bereits auf ein langes Leben zurückblicken, Freude daran haben, ihre Einsichten und Kompetenzen in Lerngruppen - auch an den Hochschulen - einzubringen. Felder, in denen sie Kenntnisse vermitteln können und die ohne ihre Weitergabe für das Land und für die Menschheit verloren wären, können beispielsweise sein: Zeitzeugenschaft, handwerkliches Können, künstlerische oder kulturelle Fertigkeiten und Kenntnisse sowie Mentoringprogramme.

B.2.2 Berufliche Weiterbildung für Ältere

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stellen ältere Erwerbspersonen eine besondere Zielgruppe für Weiterbildungen dar, da hier die Weiterbildungsbeteiligung sehr gering ist. Der fehlende Fachkräftenachwuchs trägt maßgeblich dazu bei, dass die Unternehmen in den kommenden Jahren gezwungen sein werden, verstärkt auf ältere Beschäftigte zurückzugreifen. Nicht nur die Anhebung des Renteneintrittsalters lässt eine längere Lebensarbeitszeit erwarten, sondern auch der Fachkräftebedarf der Unternehmen. Wer aber länger im Arbeitsleben steht, muss sich auch länger den Herausforderungen des Arbeitsmarktes stellen können, wozu individuelle, betriebliche, allgemeine und berufliche

Weiterbildung dienen. Dazu muss auch die Durchlässigkeit des Bildungssystems erhöht werden. Dennoch gibt es kaum explizite Angebote für die berufliche Weiterbildung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Insbesondere Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen müssen qualifiziert und betreut werden. Zur Hebung der Weiterbildungsbeteiligung soll sich eine Landeskampagne an solche Personengruppen richten, die sich bisher am wenigsten an Weiterbildungsangeboten beteiligen.
- Die meisten Weiterbildungsangebote haben einen beruflichen oder betrieblichen Kontext. Arbeitgeber sowie ihre Interessenverbände sind aufgefordert, die Zugangsmöglichkeiten für die Nutzung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten für ältere Erwerbstätige zu verbessern und die Transparenz der Angebote zu erhöhen. Erwerbspersonen sollten auch in ihrem eigenen Interesse Bildungsangebote wahrnehmen. Das Land Mecklenburg-Vorpommern ist gehalten, Rahmenbedingungen und Förderprogramme in diesem Feld zu überprüfen und ggf. anzupassen.
- In Mecklenburg-Vorpommern existieren bereits Strukturen für die Weiterbildungsberatung von Unternehmen (auch für kleine und mittlere Unternehmen - KMU), die ausgebaut und verstärkt dazu genutzt werden können, vor allem KMU und vergleichbare Rechtsträger im nichtkommerziellen Bereich hinsichtlich der Weiterbildung älterer Menschen und eines eigeninitiierten Lernmanagements zu sensibilisieren und zu beraten. Um eine höhere Bekanntheit und eine stärkere Inanspruchnahme des existierenden Angebots zur Beratung und Information zu erreichen, sind diese gezielt zu bewerben. Hier sind vor allem die zuständigen Kammern und Unternehmerverbände in der Pflicht. Dabei sind Beispiele aus „guter Praxis“ zu Potenzialen, Lern- und Erfahrungsschätzen älterer Menschen zu berücksichtigen.
- Die Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Bildungsfreistellungsgesetzes müssen verbessert werden, damit die Potenziale der Bildungsfreistellung tatsächlich nach Bedarf ausgeschöpft werden können. Dafür sind die finanziellen Voraussetzungen zu schaffen und die Nutzung offensiv zu bewerben.
- Eine Absenkung der Mindestanzahl der Tage für Maßnahmen der Bildungsfreistellung von drei auf einen Tag könnte die Inanspruchnahme erhöhen und auch kleineren Bildungsanbietern die Möglichkeit geben, z. B. Maßnahmen zur Wahrnehmung des Ehrenamtes anzubieten. Dies ist daher gesetzlich zu regeln.
- Die Ausgabe von Bildungsschecks an Unternehmen soll zukünftig neben dem betrieblichen auch einen individuellen Zugang für die Beschäftigten umfassen. Die Abgrenzung zur Bildungsprämie des Bundes ist dabei zu berücksichtigen. Zudem erscheint es naheliegend, verstärkt und gezielt für die Nutzung des Instruments durch ältere Beschäftigte und darauf bezogene Weiterbildungsberatung durch die Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA) zu werben.
- Weiter zu untersuchen sind die Gründe für die unterdurchschnittliche Ausgabe von Gutscheinen des Bundesprogrammes Bildungsprämie an Ältere in MV. Dabei ist sowohl evtl. programmimmanente Ursachen nachzugehen als auch externen Faktoren.
- Es ist darauf hinzuwirken, dass die Möglichkeiten des Bundesprogramms Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) besser ausgeschöpft werden und der Bund die gesamte Fortbildung finanziert.

B.2.3 Weiterbildung Älterer für Teilhabe und freiwilliges Engagement

Auch nach oder neben dem Arbeitsleben eröffnen sich viele Bildungschancen: sei es eine besondere Qualifikation für ein bestimmtes Ehrenamt zur Entfaltung zu bringen oder schlicht, der Wunsch lange vernachlässigte oder ganz unentdeckte Seiten aufzuschlagen. Abgesehen von eventuellen, anderweitigen zeitlichen Verpflichtungen, ist in dieser Lage die Entscheidung für ein Bildungsangebot ganz und gar frei. Im Bereich der Familienbildung können durch Berücksichtigung der Zielgruppe der Älteren intergenerationelle Lernmöglichkeiten geschaffen werden.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Für die Gestaltung des persönlichen Übergangs vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase spielt die Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern bisher in Bezug auf die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements eine untergeordnete Rolle. Eine Sensibilisierung (Strukturierung von Zeit, neue Aufgaben, soziale Kontakte) von Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen in Zusammenarbeit mit den Kommunen für die persönliche Gestaltung des Übergangs von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase erscheint daher geboten.
- Die ehrenamtliche Weiterbildung im Land muss stärker vernetzt und Doppelstrukturen müssen abgebaut werden. Hier kommt der Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement eine koordinierende Verantwortung zu. Sie darf jedoch nicht bestehende Angebote konkurrierend verdrängen.
- Das in Mecklenburg - Vorpommern erfolgreich umgesetzte Projekt der Seniortrainer/-innen ist weiterzuführen und langfristig zu unterstützen.
- Um die gesellschaftliche Teilhabe weniger technikaffiner Menschen zu gewährleisten und ihnen einen souveränen, kompetenten und kritischen Umgang mit Medien zu ermöglichen, muss die Medienkompetenz beispielsweise im Hinblick auf digitale Kommunikation oder Ambient Assisted Living (AAL) weiterhin gefördert werden. Hier ist den Erkenntnissen der zentralen Anlaufstelle AAL-Mecklenburg-Vorpommern sowie den Empfehlungen der Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern zu folgen, wonach es bei den Weiterbildungsangeboten auf Passgenauigkeit, Mitgestaltung und erweiterte bzw. differenzierte Zugänge in Vermittlung und Aneignung ankommt.
- Das erfolgreiche Modell der SilverSurfer als Technikbotschafter in der älteren Generation ist weiter zu führen und zu fördern.
- Die maßgeblichen Förderbedingungen für Weiterbildung (z.B. „Positiv-Negativ-Liste“) sollen mit Blick auf eine indirekte oder mittelbare Diskriminierung von Themen mit besonderer Relevanz für die Bildung Älterer bzw. die Gewinnung Älterer für Weiterbildung überprüft werden. Dabei ist zu prüfen, ob die Durchführung niedrigschwelliger Angebote, die keinen klaren Bildungsbezug haben, Aufgabe der öffentlich geförderten Weiterbildung sein sollten und ob Ankündigungstexte geeignete Belege für die Nachweisprüfung zur Förderfähigkeit darstellen (da so beispielsweise Veranstaltungen, die inhaltlich einen klaren Bildungs- und Lernbezug haben, auf die der Titel jedoch nicht direkt schließen lässt, nicht als förderfähig eingestuft werden).
- Kursangebote für Ältere, die zum Erhalt der Alltagskompetenz, zur Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung beitragen, wie z. B. Singen, Tanzen, kreatives Gestalten etc., sollen ausgebaut und verstärkt auch durch die Krankenkassen unterstützt werden.
- Zum gegenseitigen Austausch und zur Vermittlung passgenauer Angebote für Ältere, u. a. in den Bereichen Weiterbildung, Seniorenstudium, Sprach- und Lesekompetenzen,

informelles Lernen, Altersvorsorge und internationale Freiwilligendienste, sollen diese Themen auf bestehenden Publikumsmessen, die ein älteres Publikum ansprechen, präsentiert werden.

- Mehrgenerationenhäuser sind als Orte intergenerationellen Lernens ein vielversprechender Ansatz auch im Hinblick auf die Bildungslandschaft. Im Bereich der Familienbildung bietet die geplante Neustrukturierung der Förderung eine Möglichkeit frühzeitig intergenerationelle Lernmöglichkeiten - im Interesse aller Generationen - systematisch mitzudenken. Um Handlungsbedarfe und Empfehlungen bezogen auf das Konzept Mehrgenerationenhäuser abzuleiten, sind hinreichend breite empirische Erkenntnisse zu deren konkretem Beitrag zur Bildung Älterer notwendig. Eine landesspezifische Evaluation des Lernens in diesem Kontext ist notwendig, um effizient weiteren Ausbau vorzunehmen.

C Arbeit im Alter

Ältere Erwerbstätige müssen sich keinen Zugang mehr zur Arbeitswelt schaffen sondern können während ihrer Erwerbstätigkeit verschiedenste Möglichkeiten beruflicher und persönlicher Weiterbildung nutzen. So dient Weiterbildung der stetigen Anpassung an berufliche Notwendigkeiten. Menschen und Arbeit sind auf ökonomischer, gesellschaftlicher und individueller Ebene verknüpft. Arbeit wird definiert als „zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit“.¹¹⁵ Ging es ursprünglich bei Arbeit um den Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur unmittelbaren Existenzsicherung, änderte sich dies durch soziale Ausdifferenzierung hin zur Herausbildung von Tausch- und Geldwirtschaft, die heute Gesellschaften prägen.¹¹⁶

Eine Unterscheidung von selbstständiger und abhängiger nichtselbstständiger Arbeit ist durch die verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen vorgegeben. Ältere Erwerbstätige oder Beschäftigte¹¹⁷ gibt es in allen Erwerbstätigkeitsfeldern. Demografisch ist ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge und eine Zunahme der älteren Erwerbstätigen zu beobachten. Die älteren Erwerbstätigen wollen oder müssen zunehmend länger am Erwerbsleben teilnehmen. Für den Einzelnen stellt sich daher die Frage, wie Arbeit (Arbeitsplatz und -inhalte) gestaltet werden muss, damit ältere Menschen sie zunehmend wahrnehmen können und wollen. Ökonomisch betrachtet müssen gleichzeitig die Struktur des Arbeitsmarktes, der Arbeitgeber (kleine und mittlere Unternehmen, KMU) und eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik (Langzeitarbeitslosigkeit) berücksichtigt werden.

Die Gutachter halten in diesem Spannungsfeld Mecklenburg-Vorpommern für ein geeignetes Laboratorium für innovative Wege hinsichtlich der Ausschöpfung des Potenzials älterer Menschen.¹¹⁸ Andere Bundesländer könnten von diesen Erfahrungen profitieren, da sich dort die Altersverteilung erst zeitlich versetzt entsprechend verändert. Da die erwerbstätigen Menschen verschieden sind, sind die Folgen des Einflusses der einzelnen Faktoren (vgl. Kapitel C1.1 bis C1.5) auf die Erwerbstätigen auch unterschiedlich. Ältere Erwerbstätige können dabei in drei Gruppen aufgeteilt werden.

Der größte Teil der Erwerbstätigen ist vereinfachend ausgedrückt ein „Selbstläufer“. Sie haben Arbeit, sind prinzipiell motiviert und hinreichend gesund. Für diese Menschen ist es wichtig, dass Arbeit ökonomisch attraktiv ist und sie den spezifischen altersgerechten Anforderungen und Präferenzen entspricht. Eine systematische strategische Personalpolitik, die von einer sinnvollen wirtschaftlichen Strukturpolitik begleitet wird ist deshalb wichtig. Notwendig ist eine bessere rationalisierte Dateninfrastruktur und die Bereitstellung belastbarer quantitativer sowie qualitativer Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine Intensivierung der Vernetzung und eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Unternehmerverbänden und Gewerkschaften sind wünschenswert. Angepasste Arbeitszeitmodelle sind hier Ansatzpunkte. Dazu gehört auch, die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit von zu Hause aus auszubauen. Gerade in ländlichen Regionen kann der Arbeitsweg zeitlich aufwendig sein und diese Art der Teilzeitarbeit attraktiv sein. Zeit wird so

¹¹⁵ Definition Arbeit. URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html> [Stand 23.03.2016]

¹¹⁶ Ebenda

¹¹⁷ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 2: Ältere Beschäftigte werden in der Grundlagenexpertise bevorzugt als erfahrene Beschäftigte oder erfahrene Personen bezeichnet; S. 67: siehe auch Alter als soziale Konstruktion.

¹¹⁸ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 3.

nicht nur gespart wird, sondern auch flexibler und bedarfsgerechter gestaltet. Auch die Idee von generationsübergreifenden Tandems bietet neue Flexibilität. In Projekten arbeiten ältere Erwerbstätige dabei mit jüngeren Arbeitnehmern systematisch zusammen. Solche Modelle erlauben zum einen das Wissen auch nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters im Unternehmen zu halten. Zum anderen ermöglichen sie eine zeitlich verlängerte, produktive Beschäftigung Älterer im Unternehmen; Arbeitslast und Verantwortung werden geteilt.¹¹⁹

Der zweite Teil der Erwerbstätigen sind Menschen, die in ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind oder bei denen dies mit steigendem Alter wahrscheinlich wird. Das kann sowohl individuelle gesundheitliche Beeinträchtigungen betreffen als auch tätigkeitsspezifisch bedingt sein. Eine aktive und starke Gesundheits- und Präventionspraxis ist dafür erforderlich und eine altersgerechte Umgestaltung von Arbeitsplätzen hilfreich. Der frühzeitige Dialog aller Akteure (Erwerbstätiger, Arbeitgeber, Krankenkassen, möglicherweise auch Arbeitsagenturen vor Ort) ist dafür unentbehrlich.¹²⁰

Aus Personen, die Schwierigkeiten haben, eine (neue) Beschäftigung zu finden oder bereits länger arbeitslos sind, setzt sich die dritte Gruppe zusammen. Dabei sind eine an sich geringe Qualifikation,¹²¹ die geringe Nachfrage nach ihren Qualifikationen am Arbeitsmarkt, eine Einschränkung ihrer Mobilität oder andere Faktoren wesentlich für fehlende Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Trotz aller Fortschritte der vergangenen Jahre ist der Anteil Langzeitarbeitsloser an der gesamten Arbeitslosigkeit nach wie vor bedeutend. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder auch in nicht marktfähige, subventionierte Tätigkeiten in einem Sozialen Arbeitsmarkt¹²² sind in Mecklenburg-Vorpommern nicht ausgeschöpft. Die Rahmenbedingungen sollten so ausgestaltet sein, dass Anreize, Möglichkeiten und Attraktivität der Programme gewährleistet sind und die betroffenen Menschen dadurch auch erreicht werden. Nur wenn die Unternehmen über Alter, Wissen und Potenzial ihrer Mitarbeiter, ergänzt durch Informationen zu deren individuellen Bedürfnissen und Lebenssituationen informiert sind, können sie auch attraktive Angebote mit Hilfe der Politik unterbreiten.¹²³

C.1 Erwerbstätige Phase

Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen wird im Wesentlichen von fünf Faktoren beeinflusst, die sich anteilig überschneiden und in der Grundlagenexpertise des DIE benannt werden.

¹¹⁹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 57.

¹²⁰ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 58.

¹²¹ Kruppe, T. und Lang, J. 2015, S.1: Qualifizierung (Beenden einer Ausbildung/Umschulung) für Berufsfelder, die Zukunftsaussichten bieten als wichtiger Baustein der Arbeitsmarktpolitik (spätere Beschäftigungswahrscheinlichkeit).

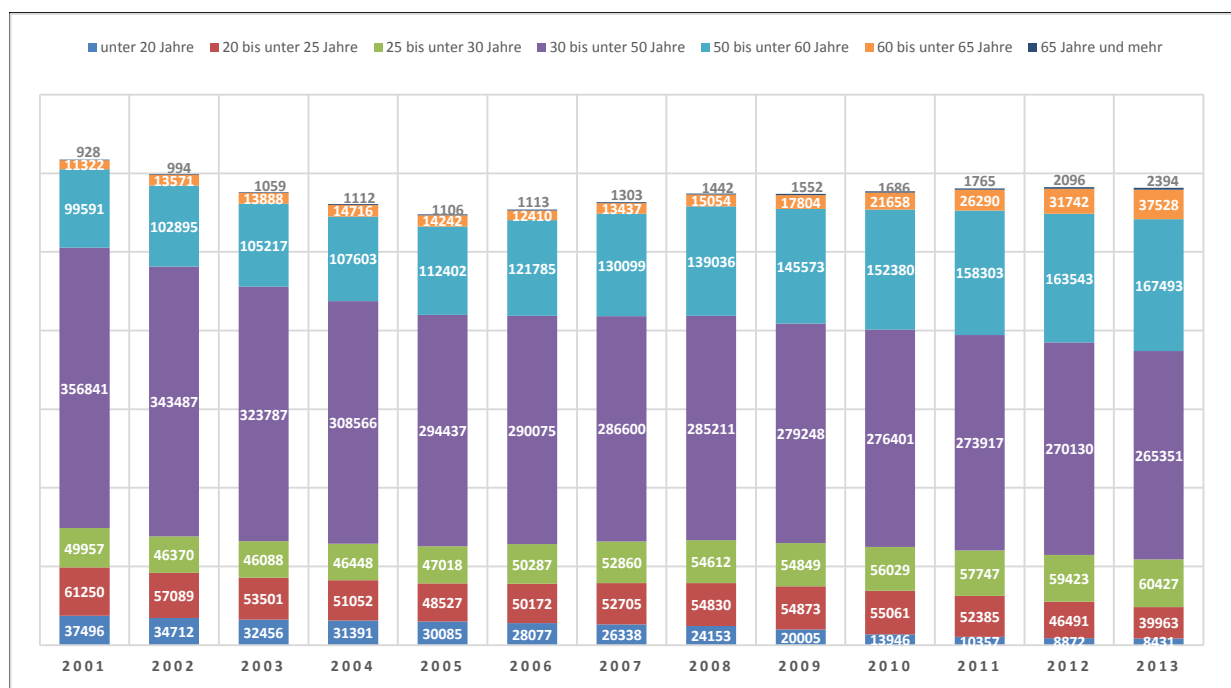
¹²² DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 39: Der Soziale Arbeitsmarkt besteht aus öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen für Menschen, die langzeitarbeitslos sind und deren Beschäftigung unter marktüblichem Druck und ohne diese Subventionierung im ersten Arbeitsmarkt nicht möglich wäre. Dieses Konzept wird kontrovers beurteilt.

¹²³ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 58.

C.1.1 Arbeitsmarkt und demografischer Wandel

Die heute 50- bis 65-Jährigen waren 1990 die 25- bis 45-Jährigen; eine Altersgruppe, die maßgeblich zu vielfältigen Veränderungen in Politik und Wirtschaft beigetragen hat. Ihr Potenzial und ihre Kompetenzen sind aber nicht abhandengekommen, sondern nach wie vor vorhanden und wirtschaftlich wie gesellschaftlich gefragt. Die Zuwanderung aller Altersklassen, hier auch der Erfahrenen, aus anderen Bundesländern sowie eine Zuwanderung aus dem Ausland können dabei ein zusätzliches Erfahrungspotenzial darstellen, das das bereits vorhandene Arbeitskräftepotenzial ergänzt.¹²⁴ Ein Defizit ist, dass das Thema - und damit ist Mecklenburg-Vorpommern nicht alleine - nicht im Kontext einer größeren Diversität, insbesondere unter Einbeziehung aller gesellschaftlichen Gruppen, Minderheiten und Benachteiligten diskutiert wird. Beachtlich ist dabei auch, dass die Altersgruppe der älteren Erwerbstätigen in Bezug auf ihre Gesundheit sowie in ihren persönlichen Präferenzen und Qualifikationen sehr divers ist. Mecklenburg-Vorpommern zeichnet sich durch eine vergleichbar niedrige wirtschaftliche Leistungskraft aus.¹²⁵ Obwohl sich der Arbeitsmarkt seit 2005 nachhaltig erholt hat, konnten die Defizite aus der Abwanderung der 90er-Jahre bis heute nicht ausgeglichen werden. Daraus resultiert, dass das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Mecklenburg-Vorpommern schneller steigt als in den meisten anderen Bundesländern. Im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen wird die Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen größer und die Anzahl der 30- bis 50-Jährigen kleiner.¹²⁶

Abb. 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern 2001-2013 nach Altersgruppen



Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 31 (Regionaldatenbank Deutschland der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DIE Berechnungen)

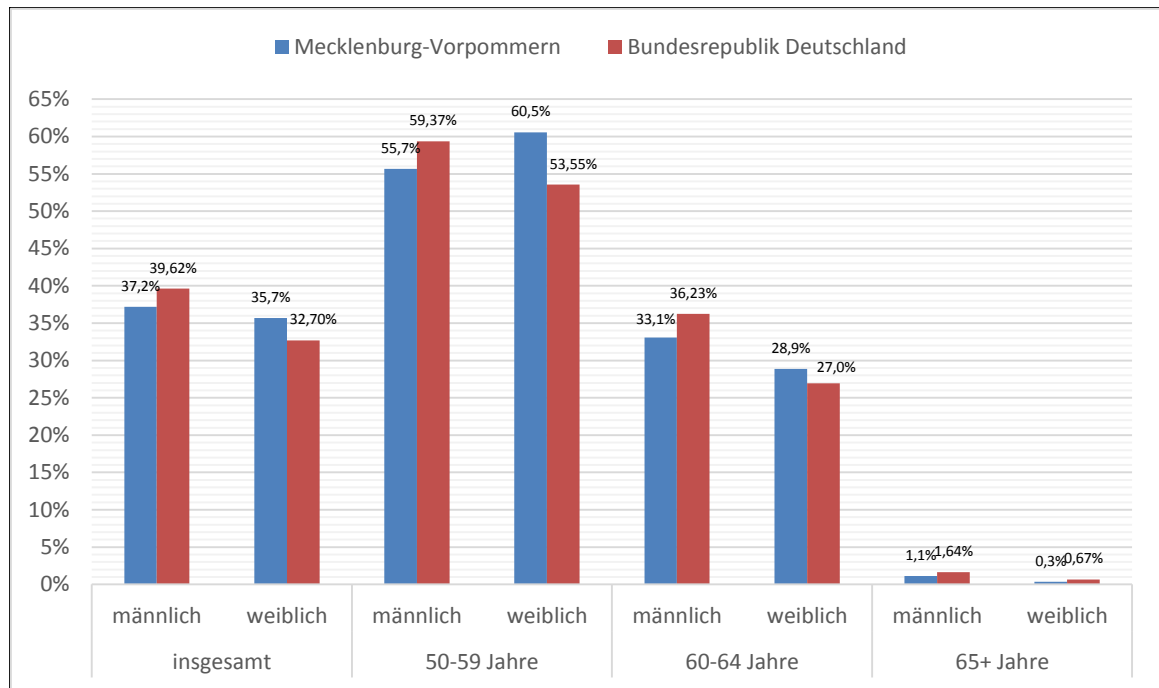
¹²⁴ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 34: dazu Erfordernis einer Offenheit der Gesellschaft.

¹²⁵ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 18.

¹²⁶ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 31.

Der Anteil von Frauen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt in Mecklenburg-Vorpommern deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Erst bei den 60- bis 64-Jährigen nähert sich der Wert dem Bundesdurchschnitt an, was durch einen frühen Renteneintritt der Frauen (im Vergleich zu Westdeutschland) begründet werden kann. Ein Grund dafür wird in der höheren Erwerbsbeteiligung und dem damit verbundenen früheren Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen der Regelaltersgrenze gesehen.¹²⁷

Abb. 9: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Altersgruppe und Geschlecht 2013



Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S.33 (Regionaldatenbank Deutschland der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DIE Berechnungen)

C.1.2 Arbeitsmarkt

Die Zunahme der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt seit 2005 lässt den Schluss zu, dass es bei einer positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes mit niedrigerer Arbeitslosigkeit gelingen kann, mehr ältere Personen und diese länger im Arbeitsmarkt zu halten. Die klein- und kleinstbetriebliche Struktur der Betriebe des Landes zur Beschäftigung der Erwerbstätigen hat dabei zwei Seiten: Prävention und kontinuierliche Weiterbildungen sind in der Regel weniger strukturiert und die Teilnahme an solchen Maßnahmen ist insgesamt weniger verbreitet. Zugleich sind persönliche Bindungen, Vertrauen des Chefs oder die Identifikation mit dem Unternehmen Merkmale gerade dieser kleinen und kleinsten Unternehmen. Der Anteil der über 60-Jährigen wird innerhalb der nächsten zehn Jahre auf 13,5 Prozent der Gesamtbevölkerung ansteigen. Der Anteil der 20- bis 40-Jährigen wird von 36 auf knapp 20 Prozent sinken.¹²⁸

¹²⁷ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 32.

¹²⁸ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S.16.

Der Arbeitsmarkt des Landes Mecklenburg-Vorpommern war von 1990 bis 2005 sehr stark von Arbeitslosigkeit (bis zu 22,1 Prozent) und einem großen Anteil Langzeitarbeitsloser gekennzeichnet. Im Jahr 2014 lag der Anteil bei 12,2 Prozent. Beachtlich ist dabei, dass sich der darin enthaltene Anteil Langzeitarbeitsloser im Bundesdurchschnitt befindet, der Anteil der Erwerbsfähigen über 50 Jahre dagegen deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt.¹²⁹ Die Grundlagenexpertise stellt das Programm „Perspektive 50plus“ als innovativen Ansatz einer Eingliederungsmaßnahme vor. Die regionale Umsetzung des Programms und der niedrige Betreuungsschlüssel haben zu einem Erfolg geführt: über 1.500 Integrationen sind im Jahr 2011 über dieses Programm umgesetzt worden. Nach Ansicht der Gutachter ist es erstrebenswert, die aufgebauten Netzwerke (auf der Grundlage abgeschlossener Pakte) zu erhalten.¹³⁰ Auch die regional begrenzte Initiative „Programm 55plus“ mit verbessertem Betreuungsschlüssel seitens der Arbeitsagenturen scheint erfolgreich zu wirken. Für eine Evaluation ist es noch zu früh.¹³¹

Als Hemmnis für die Vermittlung gilt, dass ältere Arbeitsuchende einerseits nur noch wenig Hoffnung auf einen neuen Arbeitsplatz haben. Andererseits machen Unternehmen auf Grund von Vorurteilen gegenüber älteren Mitarbeitern die Erfahrung, dass diese sich dann tatsächlich als weniger produktiv erweisen, so die Gutachter. Lediglich in Branchen, in denen Fachkräftemangel besteht oder sich abzeichnet, ist die erforderliche Offenheit von beiden Seiten gegeben.¹³² Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) mit dem Fokus auf über 50-Jährige, denen ein unmittelbarer Übergang in eine reguläre Beschäftigung nicht möglich ist, könnte besser ausgeschöpft werden.¹³³ Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen steigen die der älteren Erwerbstätigen, insbesondere die der 60- bis 64-Jährigen, deutlich an.¹³⁴

¹²⁹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S.14; zur regionalen Verteilung S. 36.

¹³⁰ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 38.

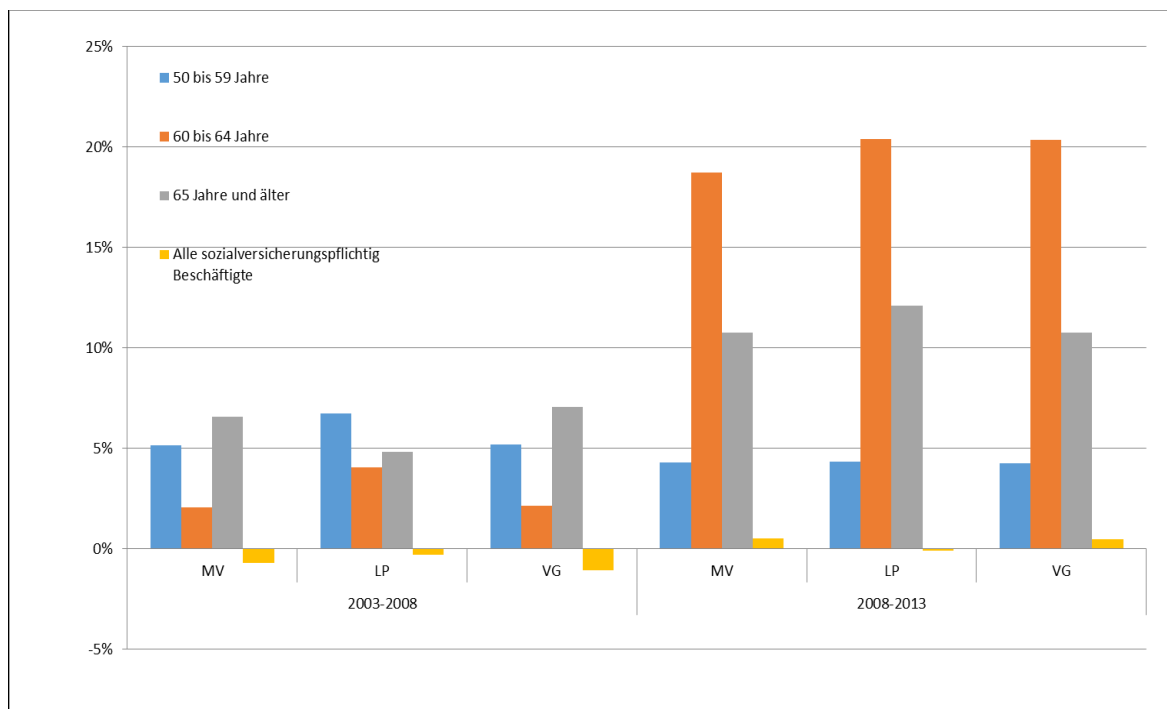
¹³¹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 38; Vorpommern - Greifswald und Neubrandenburg.

¹³² DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 39.

¹³³ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 41.

¹³⁴ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 17.

Abb. 10: Durchschnittliche jährliche Veränderungsrate älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Mecklenburg-Vorpommern in den Fünfjahresintervallen 2003-2008 und 2008-2013



Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S.17 (Regionaldatenbank Deutschland der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DIE Berechnungen)

C.1.3 Unternehmenslandschaft

Das durchschnittliche Lohnniveau in Mecklenburg-Vorpommern ist das niedrigste im Bundesvergleich. Auch innerhalb des Landes bestehen erhebliche Unterschiede. Die durchschnittlichen Bruttolöhne waren 2013 in Mecklenburg-Vorpommern mit 24.600 Euro je Arbeitnehmer die niedrigsten, das sind 79,3 Prozent des Bundesdurchschnitts.¹³⁵ 2012 lag das durchschnittliche verfügbare Einkommen in Mecklenburg-Vorpommern bei 17.100 Euro und damit 3.200 Euro unter dem Bundesdurchschnitt. Entsprechend lag auch die Sparquote mit 5,4 Prozent des verfügbaren Einkommens deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 9,1 Prozent. Die deutlichen Einkommensunterschiede bestehen auch im Vergleich zum Durchschnitt für Ostdeutschland.¹³⁶

Die Wirtschaft und die Unternehmenslandschaft sind neben dem öffentlichen Dienst durch die Kleinst- und Kleinunternehmen geprägt. Betriebe mit weniger als fünf Erwerbstätigen machten in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2013 einen Anteil von rund 48 Prozent aus. 10 Prozent aller Erwerbstätigen waren in einem solchen Betrieb tätig. Dabei ist der Anteil am Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch und am verarbeitenden Gewerbe besonders gering.¹³⁷

¹³⁵ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 11.

¹³⁶ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 18.

¹³⁷ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 20ff.

Die Innovationskraft und die außenwirtschaftliche Orientierung der strukturell schwachen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern ist niedrig.¹³⁸ Zugleich ist die Arbeitsproduktivität gemessen am Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem die niedrigste in Deutschland (78,8 Prozent des Bundesdurchschnitts).¹³⁹ Steigende Lohnkosten werden von den Unternehmen als größter Risikofaktor für die gewerbliche Wirtschaft betrachtet.¹⁴⁰ Eine wirtschaftspolitische Kernfrage lautet, wie diesen vergleichsweise schlechten Zahlen begegnet werden kann, um neue Marktideen und Betriebe in das Land zu holen sowie Arbeitsplätze zu sichern und auszubauen. Gefördert werden könnte dies über Unterstützung innovativer Betriebe um diese als regionale Leuchttürme zu entwickeln und dadurch Impulse für den Arbeitsmarkt zu geben. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Vorbereitung der Wirtschaft auf Veränderungen durch technologischen Wandel im Zuge der Digitalisierung. Unterstützend für die Unternehmen wirken Wirtschaftsförderung und befördernde Infrastrukturpolitik und für die Menschen entsprechende Qualifikation.¹⁴¹

Für den Einzelnen können sich neue Berufsfeldstrukturen, spezialisierte Dienstleistungen sowie neue Bildungserfordernisse ergeben. Die Digitalisierung bedeutet für die meisten älteren Erwerbstätigen neben einer Weiterentwicklung aber auch eine mögliche Entbehrlichkeit.¹⁴² Bei vielen Routinetätigkeiten ist der Mensch durch Computer ersetzbar. Weitergehende oder akademische Ausbildungen bieten jedoch bei einem zunehmenden Anforderungsprofil Schutz vor Ersetzbarkeit.¹⁴³ Während die mittleren Berufsgruppen stagnieren, wirkt sich Wachstum durch technologischen Wandel zunehmend auf Beschäftigungsverhältnisse in hochqualifizierten Berufen (Management, Forschung, Lehre) wie auch auf geringqualifizierte Jobs (häufig personenbezogene Dienstleistungsfachkräfte wie Kellner und Pflegehelfer sowie Dienstleistungshilfskräfte wie Haushaltshilfen und Telefonverkäufer) aus.¹⁴⁴

Für ältere Erwerbstätige ist das Risiko, nicht in einem Betrieb bleiben zu können dann groß, wenn es nicht gelingt, bei alternden Belegschaften den Erfahrungspool - eventuell in Kombination mit jüngeren Erwerbstätigen in altersgemischten Teams - für die Zukunft zu nutzen. Die Betriebe geben zu 80 Prozent an, dass sie von einem stabilen Beschäftigungsniveau ausgehen, lediglich 10 Prozent meinen ein Beschäftigungsabbau werde erforderlich.¹⁴⁵ Personalwirtschaftlich betrachtet ist eine mittel- und langfristige Personalplanung unbedingter Teil der strategischen Unternehmensplanung. In der Praxis wird dieser Aspekt kaum umgesetzt, Personalabteilungen werden häufig eher als vorrangig operativ arbeitende Serviceabteilungen gesehen. Auch die öffentliche Verwaltung ist auf die anstehende Kohortenalterung in Ostdeutschland noch nicht hinreichend vorbereitet, allein einige Großunternehmen haben erste strategische Ansätze eingeleitet. Jedoch führen nur 29,3 Prozent der Unternehmen eine Analyse zur Personalplanung durch. Demografische Konsequenzen werden zu häufig unterschätzt.¹⁴⁶ Kleine Unternehmen stoßen zugleich auch an

¹³⁸ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 34.

¹³⁹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 11.

¹⁴⁰ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S.19f: Weiterführendes zum Mindestlohn.

¹⁴¹ Vgl. DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 22.

¹⁴² Dengler, K. und Matthes, B. 2015, S.2: Korrekte Bezeichnung ist Substituierbarkeitspotenzial (Ausmaß, in dem Berufe potenziell durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden können).

¹⁴³ Dengler, K. und Matthes, B. 2015, S.4.

¹⁴⁴ change – Das Magazin der Bertelsmann Stiftung 4/2015, grafische Darstellung dazu S. 7.

¹⁴⁵ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 14.

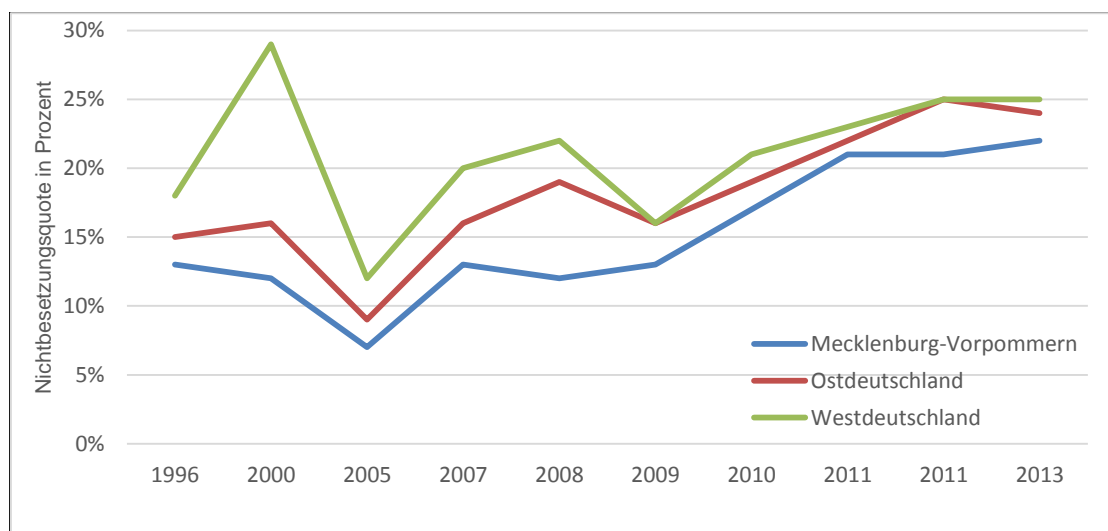
¹⁴⁶ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 46f, S. 48: Dagegen werden im Gesundheitsbereich Personalanalysen durchgeführt.

Grenzen der Ressourcen zur Implementierung solcher Systeme.¹⁴⁷ Bei der kleinteiligen Unternehmensstruktur muss nicht nur der demografische Wandel bei den Mitarbeitern berücksichtigt werden. Vielmehr sorgen die gleichzeitige Alterung der Unternehmensführung und die Frage der Nachfolge für Diskussionen und Handlungsbedarfe. Unterstützende Begleitung wird durch die Kammern mit der Ausgabe von Bildungsschecks angeboten. Die Förderung von Unternehmensnachfolgen ist ein weiterer Ansatz. Dies kann für nachwachsende Fachkräfte in den Regionen interessant sein. Auch das Deutsche Demographie Netzwerk (ddn) und die Initiative „Unternehmen für die Region“¹⁴⁸ können durch den Aufbau regionaler Zweigstellen in Mecklenburg-Vorpommern ein kompetenter Ansprechpartner und Begleiter für überregionale Kontaktmöglichkeiten sein, um so die Personalpolitik insgesamt demografiegeprüft auszurichten. Die demografische Entwicklung kann von den Unternehmen insgesamt nur bewältigt werden, wenn sich eine vertrauensvolle Kooperation zwischen Unternehmen und Erwerbstätigen entwickelt. Die Grundlagenexpertise benennt in diesem Punkt deutliche Defizite.¹⁴⁹

C.1.4 Fachkräftemangel

Fachkräftemangel und Qualifikationsbedarf ist in Mecklenburg-Vorpommern in der Wahrnehmung der Unternehmen (noch) kein so drängendes Problem wie in anderen Bundesländern. Mit der Erholung am Arbeitsmarkt seit Mitte 2005 rückt die Problematik aber zunehmend in den Fokus.

Abb. 11: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 1996-2013



Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 24 (IAB-Betriebspanel, Wellen 1996-2013 aus Dahms et al., 2014, S. 36)

¹⁴⁷ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 48: Zur Entwicklung passgenauer Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepte. Siehe Kooperationsvorhaben „PerDemo“.

¹⁴⁸ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 51: Bundesweites Netzwerk, um regionale Akteure an einen Tisch zu holen und bestehendes Engagement sichtbar zu machen und Vorbilder zu identifizieren.

¹⁴⁹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 50ff.

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeichnet einen wachsenden Bedarf im operativen Geschäft der bundesdeutschen Unternehmen. Insbesondere durch den demografischen Wandel ist gerade in Mecklenburg-Vorpommern zu erwarten, dass bei gleichbleibender Verrentungspraxis ein massiver Fachkräftemangel entsteht. Die Unternehmen haben den Fachkräftemangel auf Rang drei der Geschäftsrisiken benannt (Befragungszeitraum 2014). Im Jahr 2030 wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um ein Drittel zurückgegangen sein; derzeit reduziert sich die Zahl monatlich um 1.200 Erwerbstätige. Ausgehend von einer Betrachtung der Lupenregionen wird eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik in den strukturschwachen Regionen erforderlich sein, um Chancen insbesondere für ältere Erwerbstätige zu sichern.¹⁵⁰ Eine schnelle Lösung kann im Rahmen der Flüchtlings- und Einwanderungsdebatte kurzfristig nicht verlässlich vorhergesagt werden. Flüchtlinge könnten nach der Grundlagenexpertise allerdings die Fachkräfte „von übermorgen“ sein.¹⁵¹

Die Plattform der Fachkräfteoffensive initiiert auf Bundesebene die Vernetzung von bundesweiten sowie regionalen Projekten. Die Grundlagenexpertise benennt weitere Initiativen - auch in Mecklenburg-Vorpommern - die gegen den Fachkräftemangel ausgerichtet sind.¹⁵² Informationen zur Frage, wie die Unternehmen für eine zukünftige Fachkräftegewinnung aufgestellt sind, fehlen für die regionale Ebene. Landesweit sind positive Denkansätze vorhanden, das Problem wird nach Ansicht der Gutachter in seiner Komplexität jedoch unterschätzt. Die vorhandene Datenbasis dagegen wird überschätzt.¹⁵³

C.1.5 Gesundheitsstrategien

Die Erhaltung physischer und psychischer Gesundheit ist entscheidend für die Beschäftigungsfähigkeit im Alter. Wichtige Bestandteile sind Prävention, Arbeitszeitgestaltung und das Wissen über Risikofaktoren bereits auch für jüngere Arbeitnehmer.¹⁵⁴

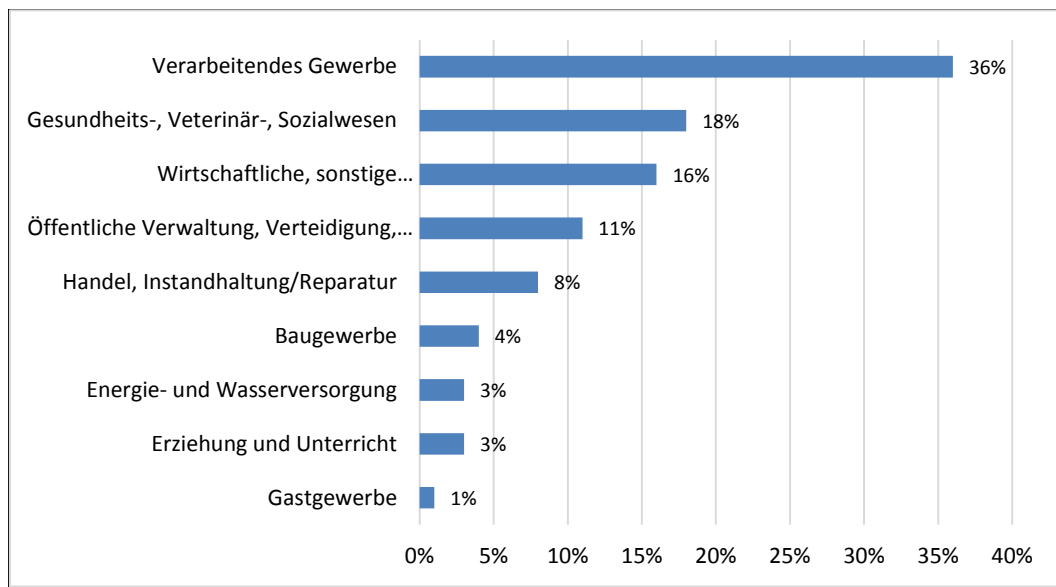
¹⁵⁰ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 23ff.

¹⁵¹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 71f.

¹⁵² DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 41ff, S. 42: „Fachkräftebündnis Mecklenburg -Vorpommern“, S. 44: Vernetzungsplattform für Rück - und Zuwanderer „mv4you“.

¹⁵³ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 42, 43: eine unabhängige Prüfung durch Sachverständige würde einem kombinierten qualitativen und quantitativen Ansatz besser als Basis dienen; S. 44: fehlende Evaluation auch bei „mv4you“; S. 45: Bedarf an der Veröffentlichung einer Fachkräftebedarfsanalyse, unter Berücksichtigung neuer Möglichkeiten wie der Verlängerung der Erwerbstätigkeit.

¹⁵⁴ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 53.

Abb. 12: Krankenkassenunterstützte Gesundheitsförderung nach Branchen 2013

Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 54 (Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. 2014, Darstellung DIE)

Krankenkassen bieten bereits viele präventive Angebote an. Besonders im verarbeitenden Gewerbe ist das Bewusstsein ausgeprägt, dass Belastungen angemessen ausgeglichen werden müssen. Insgesamt ist das Angebot jedoch stärker auf mittlere und große Unternehmen zugeschnitten. Daher profitiert die Betriebslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern mit ihren vorwiegend kleinen Unternehmen davon wenig. Unerkannt bleibt dabei, dass Gesundheitsmanagement ein Wettbewerbsvorteil ist.¹⁵⁵

Anerkennung und Wertschätzung sind für ältere Erwerbstätige wichtige Faktoren und haben eine zentrale Bedeutung für die Gesundheit. Selbstbestimmung und das Bestreben, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben haben einen hohen Stellenwert. Während also das Erreichen eines Status in frühen Erwerbsjahren noch als Motivator dient, verändern sich die Motive später in Richtung Autonomie, Zusammenarbeit mit anderen Personen und eigenständiger Durchführung. Insbesondere Selbstbestimmung wie auch abnehmende Fehlbeanspruchungen sind gesundheitsfördernd. Besonders bei psychischer Beanspruchung im Berufsalltag ist dieser Aspekt zu berücksichtigen. Mit 26 Prozent waren psychische Erkrankungen der häufigste Grund für Frühverrentungen aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit.¹⁵⁶

Neben den Betrieben der Wirtschaft muss auch die öffentliche Verwaltung stärker in den Blick genommen werden, denn ihr wird eine Vorreiterrolle zugesprochen. Längere und gesunde Erwerbsphasen sind im Interesse Erwerbstätiger und Arbeitgeber früh anzulegen und zu erhalten. Die Grundlagenexpertise weist Beispiele für gesundheitliche Sorge im Arbeitsverhältnis aus, deren Ausbau vor allem in kleinen und Kleinstbetrieben als erforderlich

¹⁵⁵ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 54.

¹⁵⁶ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 26: Insgesamt mehr Frauen als Männer; Männer verstärkt in Verbindung mit Suchterkrankungen.

bezeichnet wird.¹⁵⁷ Eine gute und gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatem („Work-Life-Balance“), deren Präferenzen sich im Lebensverlauf verändern ist wichtig.¹⁵⁸ Folgende fünf Handlungsfelder fördern eine Arbeitsmarktintegration und eine gesunde verlängerte Erwerbstätigkeit: Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsumgebung, Anpassung des Arbeitsumfeldes an die körperlichen Leistungsvoraussetzungen des Erwerbstätigen), Arbeitszeitgestaltung (Pausengestaltung, Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit, lebens- und altersphasenspezifische Arbeitszeitmodelle), Arbeitsorganisation (Neuzuschnitte und Veränderung der Arbeitsabläufe), Gesundheitsförderung (Stressprävention, verhaltensorientierte Gesundheitsprogramme) und Personaleinsatz/Laufbahngestaltung (Gestaltung des Erwerbsverlaufes, weniger Verweildauer in alterskritischen Tätigkeitsbereichen). Insgesamt geht es darum, eine gesunde Erweiterung der Erwerbsfähigkeit und der Erwerbstätigkeit zu erzielen und zugleich Fragen zum Generationenvertrag bei den Rentenkassen zu stellen.¹⁵⁹

C.2 Übergangsphase

Die Betrachtung der Übergangsphase von der Erwerbstätigkeit zum Ruhestand zeigt, dass die Handlungsoptionen auf Landesebene teilweise durch die Bundesgesetzgebung vorgegeben sind. Hinsichtlich der Verrentung in der Übergangsphase ist jedoch der Gestaltungsspielraum gewachsen, weil Frühverrentungsprogramme in weiten Teilen - und mit Ausnahme der Rente mit 63 für langjährig Beschäftigte - zurückgefahren wurden. Ein früherer Renteneintritt sollte nach Möglichkeit und im Falle einer positiven physischen und psychischen Beurteilung der Arbeitsfähigkeit vermieden werden. In Mecklenburg-Vorpommern erhöhte sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 60- bis 64-Jährigen von 2001 bis 2013 von 11.300 auf 27.500 und hat sich damit mehr als verdreifacht. Damit ist auch der Anteil der Altersgruppe, in der die meisten in Rente gehen, stark angestiegen.¹⁶⁰ In den Köpfen der Menschen wird die Beendigung der Erwerbsphase meistens am kalendarischen Alter ausgerichtet. Es gibt allerdings Unterschiede zwischen den Berufen sowie zwischen Männern und Frauen - das durchschnittliche Austrittsalter bei Männern liegt bei den meisten Berufen höher als bei den Frauen.¹⁶¹ Die Tendenz insgesamt länger zu arbeiten, also bis zum 65. Lebensjahr oder nach der Erwerbsphase noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein, ist über alle Berufe, Frauen und Männer zu beobachten. Leistungsberechtigte nach SGB II sind grundsätzlich verpflichtet, ab dem 63. Lebensjahr Rente zu beantragen.¹⁶²

¹⁵⁷ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S: 55: allgemeine Präventionsleistung der KK; „Aktionsbündnis für Gesundheit Mecklenburg -Vorpommern“ mit der Zielgruppe ab 50 mit verschiedenen Projekten; S. 56: „Netzwerk Arbeit und Gesundheit (AGNetz)“.

¹⁵⁸ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 27.

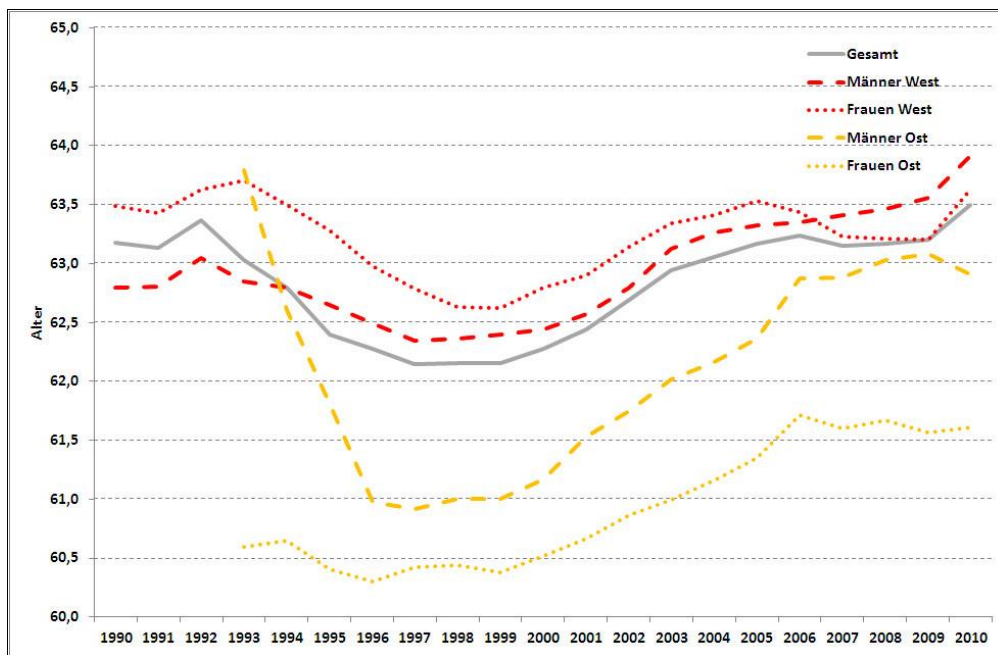
¹⁵⁹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 28f.

¹⁶⁰ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 59.

¹⁶¹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 36: In Deutschland gehen Männer durchschnittlich mit 63,5 und Frauen mit 63,3 Jahren in Rente – also unterhalb des gesetzlichen Rentenalters.

¹⁶² DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 60f.

Abb. 13: Durchschnittliches Rentenzugangsalter (nur Altersrenten), Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland



Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 60 (Brussig, 2012, S. 5)

Die Zahl der älteren Erwerbstätigen wird nach den Prognosen weiter steigen. Zugleich werden sich bisherige Arbeitsteams und die betrieblichen Herausforderungen verändern. Dies könnte eine arbeitsmarktliche Zukunftschance sein.¹⁶³ Die Akzeptanz neuer Rollenmodelle muss zunächst aber gesteigert werden. Eine Absenkung des gesetzlichen Rentenalters wird kontrovers diskutiert und in der Grundlagenexpertise als falsches Signal gewertet.¹⁶⁴ Die Gutachter bemerken dazu: „Zahlreiche Studien zeigen, dass Menschen im Ruhestand nicht automatisch glücklicher sind. Werden die Arbeit und das Arbeitsumfeld nicht gleich vermisst, so zeigt sich dennoch im Laufe von ein bis zwei Jahren häufig, dass der Wunsch, einen aktiven Beitrag in der Gesellschaft zu leisten, bei einer großen Anzahl der Verrenteten steigt. Wenn es für die Wirtschaftsleistung des Landes positiv zu bewerten ist (was mit der demografischen Entwicklung gegeben ist) und wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter halten wollen, gibt es kein schlüssiges Argument für einen vorgezogenen Rentenbezug. Neben Information und Aufklärung der Möglichkeiten und einer aktiven Unterstützung gerade kleinerer und mittlerer Unternehmen gilt es, das Bild des Alters und der in verschiedenen Lebensphasen möglichen individuellen Leistungsfähigkeit zu überdenken.“¹⁶⁵ Kleine Betriebe wollen jedenfalls ihre Erwerbstätigen halten und weniger durch externe Kräfte ersetzen.¹⁶⁶

¹⁶³ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 69: Innovationsfähigkeit der älteren Erwerbstätigen.

¹⁶⁴ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 62, s.a. Kapitel C.3.

¹⁶⁵ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 62.

¹⁶⁶ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 63: Attraktive Angebote wie höhere Löhne oder Beförderungen sind vor allem bei höher qualifizierten Erwerbstätigen oder in Branchen mit größeren Personalgewinnungsproblemen anzutreffen.

Abb. 14: Vorwiegende Reaktion von Unternehmen bei Ausscheiden der Beschäftigten aufgrund der Rente mit 63 - Wie reagieren betroffene Betriebe (in Prozent)?

Betriebsgröße	Mitarbeiter halten	Ersatz durch Externe	Interne Umstrukturierung	Gar nichts tun
1-9 Mitarbeiter	30,9	46,5	20,9	15,3
10-49 Mitarbeiter	23,5	53,4	28,6	7,2
50-249 Mitarbeiter	17,9	58,9	48,2	3,0
250 und mehr MA	8,7	66,4	48,1	4,5

Quelle: DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 63 (Czepek, Moczall & Weber 2015)

Eine Begründung für die Rente mit 63 ist nicht ersichtlich, bedenkt man, dass die Dauer der Zahlung der Rentenbeiträge nichts über die gesundheitliche Notwendigkeit eines vorzeitigen Renteneintritts aussagt. Stattdessen erhalten potenziell Leistungsfähige den Anreiz zwei Jahre vor dem eigentlich gesetzlichen Renteneintrittsalter auszuschneiden. Diese Maßnahme erhöht gerade für Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern das Risiko, ihre Fachkräfte vorzeitig zu verlieren und verschärft damit den Fachkräftemangel.

Für Menschen mit Behinderungen, die in Behinderteneinrichtungen arbeiten und in angeschlossenen Wohnheimen leben, bedeutet die Verrentung zugleich den Wegfall eines vollständigen sozialen Netzes, da sie dann nicht mehr in ihrem Wohnumfeld bleiben können. Auch bei Menschen mit geistiger Behinderung, die in Werkstätten arbeiten und bei ihren Familien oder privat wohnen, ist die Betreuung und damit das soziale Netz nicht mehr gesichert, weil der Förderzeitraum mit der Verrentung endet. Die Grundlagenexpertise benennt Handlungsbedarf, um diese Menschen auf die sich verändernde Lebenssituation vorzubereiten.¹⁶⁷

Die schrittweise Einführung der Rente mit 67 wird in der Grundlagenexpertise positiv beurteilt, das Beibehalten des Kriteriums des kalendarischen Alters für den Renteneintritt allerdings generell in Frage gestellt. Ziel ist es, den älteren Erwerbstätigen die Steigerung der Lebenszufriedenheit durch die Beteiligung am Erwerbsleben flexibel und im Rahmen ihrer tatsächlichen, eventuell reduzierten, Leistungsfähigkeit zu ermöglichen, so die Gutachter. Eine Drei- oder Viertagewoche, also eine wirkliche Altersteilzeit, entspricht den Vorstellungen vieler älterer Beschäftigter. Ein solcher Ansatz könnte Erwerbsphasen verlängern und damit substanziell und nachhaltig den durch den demografischen Wandel verursachten Arbeitsmarktproblemen in Mecklenburg-Vorpommern entgegenwirken.¹⁶⁸

C.3 Rentenalter

Über die Zukunftsvorstellungen der älteren Erwerbspersonen vor ihrem Renteneintritt ist wenig bekannt. Auf jeden Fall wird diese Gruppe größer. Auf sie wird der Arbeitsmarkt in Zukunft zunehmend angewiesen sein, wenn es um die Weitergabe von Wissen, das Anlernen von Arbeitsmarkteinsteigerinnen, Berufswechsellern oder die Betriebsübergabe geht. Es ist also ein wichtiges beschäftigungspolitisches Signal, auch Personen, die älter als 65 Jahre sind, anzusprechen und vor allem umfangreich zu informieren. Eine längere Erwerbstätigkeit kann

¹⁶⁷ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 63.

¹⁶⁸ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 65.

zur persönlichen Zufriedenheit beitragen und öffentliche Wertschätzung und betriebliche Würdigung können ein wichtiges Zeichen setzen und Ältere wie Jüngere anregen, ihre starren Vorstellungen von älteren Erwerbstätigen zu überdenken.¹⁶⁹ Durch eine Erhöhung der Hinzuverdienstgrenzen für Rentner mit eingeschränkter Erwerbstätigkeit oder Zuschläge zur Rente für diejenigen, die ihr Arbeitsverhältnis fortsetzen, kann Altersarmut vermieden werden. Der Ausbau von Maßnahmen zum Grundsatz „Reha vor Rente“ kann ein weiterer Baustein sein, um Menschen möglichst lange in der Erwerbstätigkeit zu halten.¹⁷⁰

Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die größeren Geburtskohorten, die bald in Rente gehen, die höher qualifiziert sind und eine starke Erwerbsneigung aufweisen, den Weg in eine längere Erwerbstätigkeit suchen werden.¹⁷¹ Bereits heute gibt es mehr als 2.300 Personen, die sich in Mecklenburg-Vorpommern für eine solche verlängerte Erwerbstätigkeit entschieden haben.¹⁷² Ob dabei der Rentenbezug mit einem Zuverdienst kombiniert wird oder eine ganzheitliche Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, beantwortet die Grundlagenexpertise nicht. Da aber die Rentenversicherungsbeiträge der Arbeitgeber für Beschäftigte ab dem Renteneintrittsalter wegfallen, scheint der Zuverdienst regelmäßig die naheliegendere Form der Erwerbstätigkeit im Rentenalter zu sein. Die Teilrente mit Zuverdienst, die im Rahmen eines vorzeitigen Rentenbezugs möglich ist, wird bisher kaum genutzt. Im Jahr 2014 machten lediglich 2000 von 800.000 Sozialversicherten davon Gebrauch. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist dabei beachtlich.¹⁷³ Wichtig ist darüber hinaus, nicht ausschließlich an Tätigkeiten mit Erwerbscharakter zu denken. Gerade das Bedürfnis und die Freude, die eigenen Erfahrungen an andere weiterzugeben, Wissen weiterzuvermitteln drückt sich oft in Form von ehrenamtlichen Tätigkeiten aus. So kann die Beschäftigung mit dem Ehrenamt ein komplementärer Ansatz sein.

¹⁶⁹ DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 66.

¹⁷⁰ Czepek und Weber 2015, S. 4,8f.

¹⁷¹ Czepek und Weber 2015, S. 11.

¹⁷² DIE Grundlagenexpertise (Arbeit) 2015, S. 66.

¹⁷³ Czepek und Weber 2015, S. 10ff.

C.4 Handlungsempfehlungen zu „Arbeit im Alter“

Infolge des demografischen Wandels nimmt die Bevölkerungszahl im erwerbsfähigen Alter ab. Dieser Trend führt bereits heute partiell dazu, dass Unternehmen ihren Fachkräftebedarf nicht mehr abdecken können. Daher wird der Arbeitsmarkt künftig zunehmend auf ältere Menschen angewiesen sein. Alter ist ein soziales Konstrukt. Das kalendarische Alter ist daher nicht per se ein Nachteil. Vielmehr muss es bei einem ressourcenorientierten Personaleinsatz darum gehen, Stärken zu erkennen und auf Veränderungen bei den Fähigkeiten einzugehen. Die Vermittlung von positiven Altersbildern ist zu fördern, um so die Wertschätzung älterer Erwerbstätiger zu verbessern. Dazu muss das Bild des Alters überdacht werden. Führungskräfte müssen sensibilisiert werden für Altersstereotypen und Altersdiskriminierung. Sie sollten die Potenziale des Alters anerkennen und fördern.

Es wird darauf ankommen, dass die Arbeitgeber ihre Personalplanungen langfristiger ausrichten und durch die Einrichtung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze die Voraussetzungen dafür schaffen, dass ihre Beschäftigten leistungsfähig bleiben und ihnen bis zum Eintritt in die Regelaltersrente zur Verfügung stehen. Den Schlüssel dazu stellen gute Arbeitsbedingungen ebenso wie präventive Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie eine professionelle betriebliche Gesundheitsfürsorge dar. Der Fachkräftemangel sollte dazu führen, bisher ungenutzte Personalressourcen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neben der Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf sowie der Rückkehr ins Berufsleben nach einer Familienphase muss auch die Gruppe der Langzeitarbeitslosen für den Arbeitsmarkt weiter erschlossen werden. Dafür benötigen die Betroffenen entsprechende Beratungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsangebote. Attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen werden mit darüber entscheiden, ob Menschen im Land bleiben, Pendler ihren Arbeitsort künftig im Land finden und Zuwanderer aus anderen Bundesländern oder dem Ausland in Mecklenburg-Vorpommern ihren Ort zum Arbeiten und Leben sehen. Eine gute Bildung, insbesondere im frühkindlichen Alter, eine differenzierte Berufsorientierung, ein optimaler Übergang in den Beruf sowie berufliche Qualifizierungsmaßnahmen sind Voraussetzungen für ein erfolgreiches und zufriedenstellendes Arbeitsleben.

C.4.1 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt - Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern

Für Mecklenburg-Vorpommern ist das Potenzial älterer Arbeitnehmer Herausforderung und Chance zugleich: In der klein- und mittelständisch geprägten Unternehmensstruktur Mecklenburg-Vorpommerns kann bei einer Alterung der Belegschaft aufgrund des damit verbundenen Erfahrungspools Innovation gelingen. Intergenerationales Arbeiten fördert dabei den Austausch und die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen.

Attraktive, perspektivenreiche Arbeitsplätze und Lebensumfelder bilden das stärkste Argument zur Rückgewinnung von Arbeitskräften, die bereits Bindungen an das Land haben. Dazu gehören faire Löhne und Gehälter ebenso wie Faktoren der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dies ist für die im Lande bereits Beschäftigten ebenso bedeutsam wie für Zuwanderer aus anderen Bundesländern und dem Ausland. Die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aller Altersgruppen - aus dem In- und Ausland - kann ein zusätzliches Erfahrungspotenzial darstellen. Daher empfiehlt sich die Weiterentwicklung einer Anerkennungskultur für beide Zuwanderungsgruppen.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Im Bereich der Berufsfrühorientierung muss schulartübergreifend der beruflichen Ausbildung wieder mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, denn sie ist ein wichtiger Faktor, um dem Fachkräftemangel künftig begegnen zu können. Eine adäquate Ausstattung der beruflichen Schulen, auch unter Einbindung der Expertise Älterer, ist hierfür unabdingbar.
- Das erprobte duale Ausbildungssystem mit seinen Aufbau- und Zusatzqualifikationen, wie etwa der Meisterqualifikation als Spitzenqualifikation im Mittelstand, ist eine wichtige Voraussetzung für die Unternehmensnachfolge und die Fachkräftesicherung. Eine Evaluierung der Novelle der Handwerksordnung aus dem Jahr 2004 ist erforderlich.
- Der Landesregierung wird empfohlen, gemeinsam mit Universitäten und Fachhochschulen Strategien zu entwickeln, die auf die Arbeitsmarktnachfrage in der Region Rücksicht nehmen.
- Eine an Fach- und Führungskräfte gerichtete Imagekampagne (vgl. Lehrerkampagne) durch Unternehmensnetzwerke und -verbände sowie das Landesmarketing („mv4you“, „M-V Land zum Leben“, „Durchstarten in M-V“) soll insbesondere auch zur Rückgewinnung abgewanderter Fachkräfte dienen. Dazu müssen die einzelnen Akteure ihre Aktivitäten und Angebote noch stärker aufeinander abstimmen und bündeln.
- Durch gezieltes Personalmarketing können sich Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber für Menschen jeden Alters und jeder Herkunft positionieren. Herauszustellen sind dabei Stärken des Unternehmens, wie z. B. Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten, moderne Führungsstrukturen, Konkurrenzfähigkeit und Image des Unternehmens.
- Die Landesregierung initiiert ein Modellprojekt zur Vergabe von Stellen im öffentlichen Dienst mittels der Methode der pseudonymisierten Bewerbung und macht eine Auswertung des Projektes zugänglich.
- Zur wirksamen Unterstützung von Unternehmensnachfolgen werden für Branchenverbände sowie Kammern langfristige Mentoringprogramme angeregt, in denen erfahrene Unternehmensmanager neue Führungspersönlichkeiten betreuen.
- Auch zur Bekämpfung von Altersarmut bei Frauen muss die konsequente Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in einem erneuerten Bündnis für Arbeit durch die Landesregierung gemeinsam mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen verwirklicht werden. Gegenüber den Unternehmen im Land wird angeregt das Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern anzuwenden. Es ist zu prüfen, ob Anträge zur Förderung aus Mitteln der Strukturfonds eine kurze Darstellung beinhalten können, inwieweit bei den Antragsstellern die Grundzüge des Gleichstellungsgesetzes angewandt werden. Darüber hinaus wird die Landesregierung gebeten, sich weiterhin auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass
 - ein Entgeltgleichheitsgesetz entsprechend des Bundeskoalitionsvertrages ausgestaltet wird,
 - prüfbare Kriterien sozialer Kompetenz, beispielsweise für die Dienstleistungs-, Gesundheits- und Erziehungsbranche, in Arbeitsbewertungssystemen berücksichtigt werden,
 - entsprechend des Bundeskoalitionsvertrages ein Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung geschaffen wird, damit z. B. Frauen und Männern nach einer familienbedingten Reduzierung ihrer Arbeitszeit aus der geleisteten Erziehungs- oder Pflegearbeit keine dauerhaften Nachteile erwachsen.

- Die „Konzeption zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern“ ist durch die Landesregierung regelmäßig anzupassen.
- Kampagnen und Initiativen wie „Charta der Vielfalt“ und „Wir. Erfolg braucht Vielfalt“ leisten einen Beitrag zur Anerkennung des Potenzials ausländischer Fachkräfte. Solche Initiativen sind daher weiter zu fördern.
- Es ist davon auszugehen, dass die Antragszahlen bei Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen deutlich zunehmen werden. Diese Anerkennungsverfahren müssen vereinfacht, gestrafft, entbürokratisiert und möglichst formal bundeseinheitlich geregelt werden - auch für die Gesundheitsberufe. Ggf. sind entsprechende Änderungen im Landesrecht unter Berücksichtigung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes vorzunehmen.
- Das Land soll sich beim Bund dafür einsetzen, dass in diesem Zusammenhang entstehende Kosten übernommen werden und alternative Modelle zur Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikation durch begleitete Beschäftigung im erlernten Beruf oder „sonstige Verfahren“ ausgeweitet werden.
- Ausreichende Sprachkenntnisse sind der Schlüssel für die Integration in Arbeit genauso wie für die Integration insgesamt. Spracherwerb und Arbeitsvermittlung sind daher stärker miteinander zu verzahnen. Die Möglichkeiten zur Verbesserung des Spracherwerbs im Rahmen der Erwerbstätigkeit müssen systematisch unterstützt werden. Deutschkurse könnten auch in den Unternehmen angeboten werden.
- Um über aktuelle, repräsentative Daten der Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über wichtige wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe Mecklenburg-Vorpommerns zu verfügen, muss die Landesregierung die Erstellung des IAB-Betriebspanels Mecklenburg-Vorpommern auch künftig beauftragen oder gleichwertig ersetzen.

C.4.2 Chancen zur Verlängerung der Erwerbsfähigkeit in Mecklenburg-Vorpommern – Demografiesensible Personalpolitik

Die Zunahme der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften seit 2006 lässt den Schluss zu, dass es gelingen kann, ältere Personen im Arbeitsmarkt zu halten, sofern sie den physischen und psychischen Belastungen weiterhin gewachsen sind. Präventive Maßnahmen wie die altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens oder Sport- und Entspannungsangebote helfen, die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Das gilt für jedes Alter. Moderner Arbeitsschutz ist mehr als die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Er fördert Gesundheit am Arbeitsplatz, erhöht die Qualität der Arbeit und ist damit sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Prävention und gesundheitsfördernde Maßnahmen in und außerhalb der Betriebe sind stärker durch die Arbeitgeber und die Krankenkassen zu fördern. Insbesondere für Kleinst- und Kleinunternehmen sind netzwerkbasierte Lösungen zu entwickeln. Dabei kommt gerade der öffentlichen Verwaltung auf Landesebene eine Vorreiterrolle zu, die bereits zahlreiche Maßnahmen umsetzt.
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge muss in einer Landespräventionsstrategie berücksichtigt werden, insbesondere auch die Frage der Motivation der Beschäftigten.

- Der „Landesaktionsplan zur Gesundheitsförderung und Prävention“ aus dem Jahr 2008 ist unter Einbeziehung der Sozialpartner fortzuschreiben und weiter umzusetzen.
- Um Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention bei langzeitarbeitslosen Menschen auszubauen, ist eine Zusammenarbeit der Landesregierung, der Bundesagentur für Arbeit und der Krankenkassen zu prüfen.
- Das „Netzwerk Arbeit und Gesundheit in M-V e.V.“ (AGNetz) ist weiterhin zu unterstützen und flächendeckend auszubauen.
- Ein frühzeitiger Dialog mit Arbeitgebern, Krankenkassen - möglicherweise auch mit der Unterstützung der Arbeitsagenturen vor Ort - kann dazu beitragen, dass entweder Arbeitsplätze oder Arbeitsumfeld umgestaltet werden, vorbeugendes Gesundheitsverhalten thematisiert und implementiert wird oder die betreffenden Personen sich und ihren Erfahrungsschatz in Aufgaben einbringen können, die ihren Ressourcen entsprechen.
- Solche altersgerechte Arbeitsplätze verlängern die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen. Insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen sind u. a. durch Arbeitgeberorganisationen, Kammern, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften oder Rentenversicherungsträger zu unterstützen.
- Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse sind ggf. betriebsintern neu zu gestalten, um Qualifikation, Belastbarkeit und Arbeitsplatz passgenau in Übereinstimmung zu bringen und gleichzeitig niederschwellige Arbeitsplätze zu schaffen. Bei der Umgestaltung der Arbeitsabläufe, dem sogenannten „job carving“, sind die Unternehmen durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie die Kammern zu unterstützen. Dieses Verfahren kann auch der Inklusion dienen.
- Beratungsangebote, die eine verbesserte Integration für Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben ermöglichen, sind in Mecklenburg-Vorpommern insbesondere auf die Bedarfe der Kleinst- und Kleinunternehmen auszurichten und durch Angebote der Alltagsbegleitung zu erweitern.
- Um die Arbeitsfähigkeit möglichst aller Beschäftigten so lange wie möglich zu erhalten, ist es in betrieblichen Prozessen notwendig, Barrieren aller Art (bauliche, kommunikative, sinnes- und motivationsbezogene) weitestgehend abzubauen.
- Zeitsouveränität durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeit oder auch eine schrittweise zeitliche Reduzierung im Rahmen eines fließenden Austritts aus dem Unternehmen können geeignete Instrumente sein, um Arbeitsbelastungen zu reduzieren und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern.
- Flexible, individuelle Arbeitszeitmodelle und eine stärkere Verbreitung von „Sabbaticals“ oder aber von Erwerbsmustern, die beispielsweise über einen Zeitraum von zwei Jahren eine Reduktion der Gesamtarbeitszeit und des Gehalts um 20 v. H. vorsehen - etwa zur gesundheitlichen Regeneration, allgemeinen Weiterbildung oder zur Übernahme von familiären Verpflichtungen, wie z.B. Pflege - sollen ermöglicht und durch entsprechende gesetzliche und vertragliche Regelungen ausgestaltet werden.
- Zur Flexibilisierung sollte auch gehören, die Möglichkeiten für eine Arbeit von zu Hause auszubauen. Gerade in ländlichen Regionen kann der Arbeitsweg zeitlich aufwändig und ein Arbeiten von zu Hause entsprechend attraktiv sein. Deshalb muss die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen, auch zur Stärkung des ländlichen Raumes, durch Unternehmen und Gesetzgeber erleichtert werden.
- Der Breitbandausbau ist im ländlichen Raum eine Chance für die Stärkung der Wirtschaft und die Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere von Telearbeitsplätzen. Empfehlungen zur Breitbandversorgung werden im abschließenden Themenfeld „Daseinsvorsorge und Infrastruktur“ behandelt.

- Es bedarf einer verbesserten strategischen Personalplanung durch die Unternehmen. Politik muss durch Information und Förderung in Zusammenarbeit mit Kammern und Verbänden kleine und mittlere Unternehmen unterstützen. Hilfreich ist hierbei die Unterstützung von Unternehmen bei der Fachkräftebedarfsermittlung als eine Art unternehmerischer Demografiecheck durch Verbände und Arbeitsagenturen. Dafür ist der Aufbau einer regionalen Zweigstelle des Deutschen Demographie Netzwerkes (ddn) in Mecklenburg-Vorpommern zu prüfen. Auch alle Ebenen der öffentlichen Verwaltung sollten eine systematische Personalbedarfsplanung durchführen, um langfristig handlungsfähig zu sein.
- Demografie-Tarifverträge sind ein wichtiges Instrument, die speziellen Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen in Unternehmen zu berücksichtigen und das Bewusstsein für die personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels zu schärfen. Im Rahmen des Fachkräftebündnisses muss dies auch von Seiten der Landesregierung angestoßen werden.
- In altersgemischten Teams können der Erfahrungspool älterer Beschäftigter sowie der aktuelle Wissensstand jüngerer Beschäftigter systematisch zusammengeführt und für Innovationen genutzt werden. Gleichzeitig ermöglichen sie auch eine zeitlich verlängerte, produktive Beschäftigung für Ältere im Unternehmen. Deshalb sind solche „Tandem-Strukturen“ zu unterstützen.
- Demografiesensible Personalpolitik muss in die Curricula von allen betriebswirtschaftlichen und managementorientierten Ausbildungen und Studiengängen aufgenommen werden.

C.4.3 Neue Chancen für Langzeitarbeitslose schaffen

Durch die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt wird die Sockelarbeitslosigkeit sichtbarer. Damit die Integration langzeitarbeitsloser Frauen und Männer besser gelingt, bedarf es intensiver und individualisierter Hilfestellungen und einer auskömmlichen und verlässlichen Finanzierung.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Die Landesregierung ist aufgefordert, die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zum Schwerpunktthema des Bündnisses für Arbeit zu machen und die Ergebnisse zu evaluieren.
- In Integrationsbetrieben, die sich dazu bereit erklären, sollte erprobt werden, ob sie für Langzeitarbeitslose geöffnet werden können. Ergänzend dazu sind deutlich verbesserte Optionen der beruflichen Neuorientierung durch Berufsfindungspraktika mit anschließenden eignungsorientierten Umschulungsmöglichkeiten auch für Ältere zu ermöglichen.
- Alternativ könnten für Langzeitarbeitslose, die in ihrer Leistungsfähigkeit erheblich eingeschränkt sind, Sozialunternehmen nach dem Vorbild der Integrationsbetriebe geschaffen werden, die eine gesellschaftliche Teilhabe dieser Menschen sicherstellen. Hierfür sollte geprüft werden, ob die Finanzierung aus dem Eingliederungstitel (§ 16 e SGB II) erfolgen kann.
- Die Ergebnisse zur Evaluierung des sogenannten Passiv-Aktiv-Tausches in anderen Bundesländern sind unter besonderer Berücksichtigung einer seriösen Schätzung der Folgekosten und möglicher Verdrängungseffekte auf dem ersten Arbeitsmarkt zu nutzen.
- Ebenso müssen die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit verstärkt genutzt werden, um innovative Ansätze auf regionaler Ebene umzusetzen, wie etwa das „Programm 55plus“ in Vorpommern-Greifswald und in Neubrandenburg.

- Für die Arbeitsmarktintegration und die gezielte Unterstützung von Erwerbslosen müssen Strukturen für Beratung und Betreuung in angemessenem Umfang vorgehalten werden.

Die Landesregierung soll sich darüber hinaus auf Bundesebene für folgende Punkte einsetzen:

- Die Wirksamkeit der Vermittlungsarbeit der Jobcenter ist weiter zu verbessern. Der effiziente und bedarfsgerechte Mitteleinsatz muss dafür im Vordergrund stehen.
- Die effiziente Vermittlung, Begleitung und Betreuung der Langzeitarbeitslosen bedarf eines zahlenmäßig angemessenen Verhältnisses von Betreuenden und Betreuten.
- Die Verwaltungsabläufe in der Arbeitsförderung sollen so umgestaltet werden, dass der bürokratische Aufwand auf ein notwendiges Maß begrenzt wird und frei werdende Arbeitskapazitäten insbesondere für die Betreuung von Langzeitarbeitslosen verwendet werden können.
- Der Instrumentenkasten des SGB II ist zu evaluieren und ggf. durch erfolgversprechendere Instrumente zu ersetzen, die auf die besonderen Integrationsbedarfe langzeitarbeitsloser Menschen ausgerichtet sind. Dazu zählen individuelle und abschlussorientierte Weiterbildungsangebote, die Möglichkeit von Förderketten bis zur Integration in den Arbeitsmarkt und eine intensive Betreuung und Begleitung auf dem Weg dahin.
- Für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen müssen bewährte Werkzeuge der Wiedereingliederung auch künftig eingesetzt werden. Mecklenburg-Vorpommern muss im Sinne einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik daran gelegen sein, den Einfluss auf Bundesebene für den Erhalt dieses Instrumentariums geltend zu machen bzw. darauf hinzuwirken, dass adäquate Alternativen entwickelt werden, z. B. um Zwangsverrentung im Rahmen des SGB II zu vermeiden.
- Langzeitarbeitslose Menschen mittleren Alters ohne Berufsabschluss sollen nach individueller Prüfung vorrangig in Weiterbildung vermittelt werden.
- Die Bildungsangebote verschiedener Anbieter (Land, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, private Anbieter), die der Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt dienen, sind auf Eignung und bedarfsgerechte Ausgestaltung für Ältere zu prüfen. Dies umfasst auch Perspektiven für eine selbstständige Tätigkeit.
- Arbeitgeber müssen stärker dafür sensibilisiert werden, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Eine entsprechende Aktivierungskampagne erscheint angemessen. Es geht darum, Vorurteile abzubauen und positive Beispiele bekannt zu machen. Aktuell ist nur jeder dritte Betrieb bereit, Langzeitarbeitslosen im Einstellungsverfahren überhaupt eine Chance zu geben.
- Best-Practice-Modelle zur Qualifizierung älterer Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser, aus anderen Bundesländern - wie z. B. „Campus der Generationen“ zur Integration langzeitarbeitsloser Akademiker - sind auf die Anwendbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern zu prüfen.
- Das Instrument der Freien Förderung soll künftig für Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt noch intensiver genutzt werden.
- Es sollte außerdem eine Perspektiventwicklung für die vorhandenen Strukturen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ stattfinden, um aufgebautes Wissen und Netzwerke zu erhalten, beispielsweise im Rahmen eines „Netzwerkes Aktivierung-Betreuung-Chancen“.

C.4.4 Flexibler Übergang in den Ruhestand

Das tatsächliche durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt unter der gesetzlich festgelegten Grenze. Dadurch gehen der Wirtschaft erfahrene Arbeitskräfte vorzeitig verloren. Gleichzeitig besteht bei vielen älteren Menschen der Wunsch, weiterhin aktiv zu bleiben. Dieser Wunsch nach einem flexiblen Übergang in den Ruhestand sollte bei älteren Beschäftigten stärker als bisher berücksichtigt werden. Nicht nur dort, wo Stellen nicht nachbesetzt werden können, wirkt sich das Engagement älterer Beschäftigter, die bereits das Renteneintrittsalter überschritten haben, positiv auf die Wirtschaftsleistung im Land aus – nicht zuletzt durch den Transfer von Fachwissen. Eine Altersteilzeit mit beispielsweise einer Drei- oder Viertagewoche entspricht den Präferenzen vieler älterer Beschäftigter. Damit können Erwerbsphasen verlängert werden.

Konkret gibt die Enquete-Kommission dafür folgende Handlungsempfehlungen:

- Der Landesregierung soll sich auf Bundesebene für einen flexibleren Übergang in die Rente einsetzen:
 - Beschäftigte sollen über Anwartschaften und Möglichkeiten des flexiblen Übergangs in die Rente besser als bisher informiert werden.
 - Alternative Ansätze von Altersteilzeitmodellen sollen erprobt werden. Die gesetzliche Absicherung von Rückstellungen für Altersteilzeit bei Insolvenzen muss garantiert werden.
 - In diesem Kontext ist auch die Praktikabilität von Langzeitkonten zu prüfen, um Arbeitszeit anzusparen und so die Belastung im Alter ohne Einkommensverlust zu reduzieren. Dabei ist insbesondere die Sicherung der Arbeitszeitkonten, etwa bei Konkursverfahren und Arbeitgeberwechsel, zu beachten.
 - Teilrente und Zuerwerb zur Rente müssen modernisiert werden: Hinzuverdienstgrenzen und Anrechnungsmodalitäten müssen auf den Prüfstand.
- Menschen mit Behinderung, die bis zum Eintritt der Rente in Werkstätten arbeiten, jedoch alleine oder bei Angehörigen wohnen, dürfen nach Renteneintritt nicht ihren Anspruch auf Betreuung verlieren. Um den Übergang für diese Menschen zu erleichtern, sind Angebote zur Beratung, Unterstützung und Begleitung vorzuhalten. Das Land soll sich dafür auf Bundesebene einsetzen.
- Die Abschaffung der Altersgrenze unter anderem für hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sollte geprüft werden.

G Literatur- und Quellenverzeichnis

Amt Peenetal/Loitz (Hg.) (2013): Regionalstrategie Daseinsvorsorge. Demografischer Wandel im Amt Peenetal/Loitz. Peenetal/Loitz.

Augurzky, B.; Krolop, S.; Hentschker, C. und Menniken, R. (2013): Pflegeheim Rating Report 2013 - Ruhiges Fahrwasser erreicht. Hannover

Baumgärtner, K.; Kolland, F. und Wanka, A. (2013): Altern im ländlichen Raum. Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabepotentiale. Stuttgart

Becker, U. und Roth, M. (Hg.) (2013): Recht der Älteren. De Gruyter Handbuch, Berlin/Boston

Beckmann, K. J. (2013): Entwicklungslinien der Mobilität im Alter und Verkehrstendenzen. In: Schlag, B. und Beckmann, K. J. (Hg.) (2013): Mobilität und demografische Entwicklung. Mobilität und Alter, Bd. 7, Köln, S. 43-74

Behringer, F., Moraal, D. und Schönfeld, G.: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2008/1, S. 9-14. Bielefeld

Berner, F.; Rossow, J. und Schwitzer, K.-P. (Hg.) (2011a): Individuelle und kulturelle Altersbilder. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung. Band 1. Wiesbaden

Berner, F.; Rossow, J. und Schwitzer, K.-P. (Hg.) (2011b): Altersbilder in der Wirtschaft, im Gesundheitswesen und in der pflegerischen Versorgung. Expertisen zum Sechsten Altenbericht der Bundesregierung. Band 2. Wiesbaden

Bertemann, B. und Obermann, E. (2011): Partizipation im Alter (Arbeitspapier), Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. Dortmund

Bundesministerium des Inneren (BMI) (2013): Jedes Alter zählt. Zweiter Demografie Gipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013. Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generationen in der Bundesrepublik Deutschland. Potentiale des Alters für Wirtschaft und Gesellschaft. (Fünfter Altenbericht). Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Monitor Engagement - Wie und wofür engagieren sich ältere Menschen? Ausgabe Nr. 4, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK) (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können. Rostock

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Engagementstrategie BMFSFJ - Strategische Ausrichtung der Engagementpolitik.

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (Hg.) (2015): MORO Praxis. Anpassungsstrategien zur regionalen Daseinsvorsorge. Empfehlungen der Facharbeitskreise Mobilität, Hausärzte, Altern und Bildung. MORO Praxis Heft 2. Berlin

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2015): Aktionsprogramm regionale Daseinsvorsorge. Projektassistenz Umsetzungsphase. BMVI-Online-Publikation, Nr. 04/2015. Berlin

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) (2010): ÖPNV: Planung für ältere Menschen - Ein Leitfaden für die Praxis, BMVBS-Online-Publikation 09/2010

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) (Hg.) (2011): Wohnen im Alter. Markprozesse und wohnungspolitischer Handlungsbedarf. Forschungen Heft 147, Berlin (Bearbeitung Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln. Kremer-Preiß, U.)

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) (2012): Mobilitätssicherung in Zeiten des demografischen Wandels. Innovative Handlungsansätze und Praxisbeispiele aus ländlichen Regionen in Deutschland. Bonn

Burmeister, J. (2007): Radmobilität von Senioren/innen in ländlichen Räumen. Hochschule Neubrandenburg, Projektbearbeitung Hochschule Neubrandenburg und ISAB-Institut Köln, Neubrandenburg

change - Das Magazin der Bertelsmann Stiftung 4/2015, Gütersloh

Claßen, K.; Oswald, F.; Doh, M.; Kleinemas, U. und Wahl, H.-W. (2014): Umwelten des Alterns. Wohnen, Mobilität, Technik und Medien. Grundriss der Gerontologie Bd. 10, Stuttgart

Czepek, J. und Weber, E. (2015): Die Flexi-Rente als Instrument zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. In IAB-Stellungnahme 6/2015, 6. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Dehne, P.; Hiller, H. und Hollang, R. (2013): Wohnen im Alter. Grundlagenexpertise Teil A, Auswirkungen der demografischen, siedlungs- und infrastrukturellen Veränderungen. Endbericht, Hochschule Neubrandenburg, Neubrandenburg (= Kommissionsdrucksache 6/25)

Dengler, K. und Matthes, B. (2015): In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. In IAB-Kurzbericht 2015, 24. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Deutscher Ethikrat (2011): Nutzen und Kosten im Gesundheitswesen - Zur normativen Funktion ihrer Bewertung - Stellungnahme. Berlin

Deutscher Ethikrat (2012): Demenz und Selbstbestimmung - Stellungnahme. Berlin

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2015): Bildung und Arbeit im Alter. Schwerpunktbereich Bildung. Grundlagenexpertise Abschlussbericht. Bonn (=Kommissionsdrucksache 6/52)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2015): Bildung und Arbeit im Alter. Schwerpunktbereich Arbeit. Grundlagenexpertise Abschlussbericht. Bonn (=Kommissionsdrucksache 6/51neu)

Deutsches Institut für Stadt und Raum und DSK Deutsche Stadt und Grundstücksentwicklungsgesellschaft mbH & Co. KG (2015): Daseinsvorsorge/Infrastruktur. Grundlagenexpertise Endbericht, Wiesbaden (= Kommissionsdrucksache 6/55)

Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu) und plan:mobil, Verkehrskonzepte & Mobilitätsplanung (2015): Mobilität im Alter in Mecklenburg-Vorpommern. Grundlagenexpertise Abschlussbericht, Berlin (= Kommissionsdrucksache 6/36)

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2011): Entwicklung der Altersarmut in Deutschland. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research 378. Berlin

Deutsches Zentrum für Altersfragen (2003): Die Entwicklung sozialer Beziehungen in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse des Alterssurvey 2002. Veränderungen im Längsschnitt über einen Zeitraum von sechs Jahren. DZA - Kurbericht „Soziale Beziehungen“, Berlin (FN 135)

Dorbritz, J. und Schneider, N. (2013): Familiendemografische Trends in Deutschland - Herausforderungen für zukünftiges politisches Handeln. In: Hüther und Naegele (2013): Demografiepolitik - Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden, S. 142-164

Droß, P. J. (2013) : Ökonomisierungstrends im Dritten Sektor: Verbreitung und Auswirkungen von Wettbewerb und finanzieller Planungsunsicherheit in gemeinnützigen Organisationen, WZB Discussion Paper, No. SP V 2013-301

Drach, L. (2013): Demenz-Wegweiser für Schwerin und Umland. Zentrum Demenz und Hochschule Neubrandenburg

Edinger et al. (2007): Barrierearm -Realisierung eines neuen Begriffs. Bauforschung für die Praxis I, Bd. 81, Heidelberg

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (2001): Mitteilung der Kommission: Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen. November 2001

Ewers, M. und Schaeffer, D. (2005): Case Management in Theorie und Praxis, Göttingen

Faller, B.; Aring, J.; Lobeck, M. und Wilmsmeier, N. (2014): Aktionsprogramm regionale Daseinsvorsorge - Begleitforschung Fachinformation. Endbericht im Auftrag des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Bonn

- FGSV - Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (Hg.) (2014): Hinweise für Straßen mit besonderem Überquerungsbedarf - Shared Space und andere Ansätze (H SBÜ), Köln
- FGSV, Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (Hg.) (2011): Empfehlungen für Radverkehrsanlagen (ERA). Ausgabe 2010, Köln
- FGSV, Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (Hg.) (2011): Hinweise für barrierefreie Verkehrsanlagen (H BVA). Arbeitsgruppe Straßenentwurf, Ausgabe 2011, Köln
- Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern (2013): Mittelfristige Finanzplanung 2013 bis 2018. Abt. Haushalt und Finanzwirtschaft, Ref. IV 200, Stand: 01. Juli 2013
- Feller, G., Krewerth, A. und Ambos, I.: Hochstimmung bei Weiterbildungsanbietern - aber nicht bei allen. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2007. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2008/1, S. 30-34. Bielefeld
- Follmer, R. und Brand, T. (2010): MiD 2008 - Mobilität in Deutschland 2008. Ergebnisbericht Mecklenburg-Vorpommern. Studie im Auftrag des Ministeriums für Verkehr, Bau und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern. Infas und DRL, Bonn
- Generali Zukunftsfonds (Hg.) und Institut für Demoskopie Allensbach (2013): Generali Altersstudie 2013: Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Frankfurt
- Generali Zukunftsfonds und ISAB Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (2015): Generali Engagementatlas 2015. Rolle und Perspektiven Engagement unterstützender Einrichtungen in Deutschland. Köln, Bernkastel-Kues
- Gipp, Ch.; Nienaber, P. und Schifforst, G. (2014): Mobilitätsoptionen Älterer im ländlichen Raum. Ergebnisbericht. IGES Institut GmbH im Auftrag des ADAC e. V., Berlin
- Günther, M. (2013): Wohnen der Altersgruppe 65plus. Untersuchung im Auftrag vom Verbändebündnis WOHNEN 65 PLUS. Pestel Institut. Hannover
- Hackmann, T.; Müller, D.; Steiner, M. und Tiessen, J. (2014): Pflege vor Ort gestalten und verantworten - Konzept für ein Regionales Pflegebudget. Gütersloh
- Hefter, Th. und Götz, K. (2013): Mobilität älterer Menschen. State of the Art und Schlussfolgerungen für das Projekt COMPAGNO. Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) GmbH, ISOE-Diskussionspapiere, Nr. 36, Frankfurt am Main
- Hercksen, H.; Kirchesch, M. und Ortwein, St. (2014): Nutzungschancen des Breitbandinternets für ländliche Räume. Innovative Anwendungen, neue Ideen, gute Beispiele. Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (Hg.), Bonn
- HGC GesundheitsConsult GmbH (2015): Alter und Gesundheit/Pflege (Teil1). Grundlagenexpertise. Und Appendix: Status quo der Versorgungssituation in MV. Düsseldorf (= Kommissionsdrucksache 6/35 (neu))

HGC GesundheitsConsult GmbH (2015): Alter und Gesundheit/Pflege (Teil2). Pflege und Prävention. Grundlagenexpertise. Düsseldorf (= Kommissionsdrucksache 6/38 (neu))

Hildebrandt, J. (2012): Lebenswelt im Wohnkontext. In: Kleiner, G. (Hg.) (2012): Alter(n) bewegt. Perspektiven der sozialen Arbeit auf Lebenslagen und Lebenswelten. Berlin, S. 196 - 204

Hiller, H. und Berkenhagen, C. (2013): Konzept zur Entwicklung geeigneter Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement im Landkreis Vorpommern-Greifswald - Stand Dezember 2013, Greifswald

Hohmeyer, K. und Kopf, E. (2015): Wie Leistungsbezieher Pflege und Arbeitsuche vereinbaren. In IAB-Kurzbericht 2015, 5. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Hüther, M. und Naegele, G. (2013): Demografiepolitik - Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2012): Bildung in der zweiten Lebenshälfte: Bildungsrendite und volkswirtschaftliche Effekte. Köln

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2014): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern, Ergebnisse der Welle 2013. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2015): IAB-Forschungsbericht 9/2015. Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014

Kalina, T. und Weinkopf, C. (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro verändern könnte. IAQ-Report. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Universität Duisburg/Essen

Klein, L. und Weigel, H.-G.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Sorgende Gemeinschaften - Vom Leitbild zu Handlungsansätzen, ISS-Aktuell 03/2014, Frankfurt

Kleiner, G. (Hg.) (2012): Alter(n) bewegt. Perspektiven der sozialen Arbeit auf Lebenslagen und Lebenswelten. Berlin

Klie, T. (2014): Wen kümmern die Alten? Auf dem Weg in eine sorgende Gesellschaft. München

Klingholz, R. und Kuhn, E. (2013): Vielfalt statt Gleichwertigkeit. Was Bevölkerungsrückgang für die Versorgung ländlicher Regionen bedeutet. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.). Berlin

Kremer-Preiß, U.; Mehnert, T. und Stolarz, H. (2013): Wohnen im Alter. Bedarfslagen Älterer und Bedingungen für ein selbstständiges Leben im Alter in Mecklenburg-Vorpommern. Grundlageexpertise, Teil B, Bewertung der aktuellen Strukturen und

Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund der zukünftigen Herausforderungen. KDA, Köln (= Kommissionsdrucksache 6/24neu)

Kruppe, T. und Lang, J. (2015): Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. In IAB-Kurzbericht 2015, 22. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Kuhn, E. et al. (2012): Unterwegs auf dem Lande. Mobilitätskonzepte für ländliche Räume bei Bevölkerungsrückgang und Ressourcenknappheit. Ergebnis-Protokoll des Workshops am 13./14. Juni 2012, Institute für Advanced Sustainability Studies e. V. (IASS) Potsdam und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, unveröffentlicht, 13. S.

Lacour, A. (2014): Älterwerden im ZukunftsDORF - Leben und Lernen über Generationen: Das Regionale 2016 - Projekt der Gemeinde Legden. informationsdienst altersfragen, 2014, Nr. 6, Berlin

Landkreis Vorpommern-Greifswald (2012): Bildung überwindet Grenzen. Erster Bildungsbericht des Landkreises Vorpommern-Greifswald 2012, Anklam

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) (2011): Altenparlament 2011. Dokumentation des 7. Altenparlament. 1. Auflage. Schwerin

Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung (IÖR) / Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung (ILS) (2012): Befragungsergebnisse - Wohnen im Alter 60plus. Unterschiede in ost- und westdeutschen Städten. Präsentation im Rahmen der Fachtagung „Wohnen im Alter 60plus“ am 29. Februar 2012 im IÖR. Dresden; URL: <http://www.ioer.de/aktuelles/veranstaltungen/rueckblicke/2012-wohnen-im-alter/> [Stand 14.03.2014]

Lihs, V. (2013): Wohnen im Alter - Bestand und Bedarf altersgerechter Wohnungen. In: Information zur Raumentwicklung, H. 2, Bonn

Manssen, G. (2013): Das Recht der Älteren im Planungs- und Baurecht. In: Becker, U. und M. Roth (Hg.) (2013): Recht der Älteren. De Gruyter Handbuch, Berlin / Boston, S. 496-505

Mau, J. (2015): Was bringt die Abwrackprämie? In: Kma - Das Gesundheitswirtschaftsmagazin, 2015, 20. Jg., S. 28-34

Mohn, B. (2014): Vorwort. In: Hackmann, T., Müller, D., Steiner, M. und Tiessen, J. (2014): Pflege vor Ort gestalten und verantworten - Konzept für ein Regionales Pflegebudget. Gütersloh, S. 6-7

Nagl, W. (2014): Lohnrisiko und Altersarmut im Sozialstaat, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 54, ifo Institut, 2014. München

nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH und Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE) (2015): Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe. Grundlagenexpertise, Berlin (=Kommissionsdrucksache 6/53neu)

Nuissl, E.: Lernen im Lebenslauf in öffentlicher Verantwortung gestalten. Interview mit Prof. Dr. Dr. h.c. Ekkehard Nuissl. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2008/1, S. 5-8. Bielefeld

Oberste Landesplanungsbehörde (2014): Landesraumentwicklungsprogramm Mecklenburg-Vorpommern 2014 (LEP M-V 2014), Entwurf: Stand Februar 2014; URL: http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/vm/Themen/Landes-_und_Regionalentwicklung/Fortschreibung_Landesraumentwicklungsprogramm/index.jsp [Stand 14.03.2014]

Rothgang, H.; Müller, R.; Mundhenk, R. und Unger, R. (2014) GEK Pflegereport 2014. Siegburg

Rothgang, H.; Müller, R. und Unger, R. (2013): Barmer GEK Pflegereport 2013. Siegburg

Roland Berger Strategy Consultants (2014): Zukunft des Stiftens. Studie im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart

Rudinger, G. und Kocherscheid, K. (Hg.) (2011): Ältere Verkehrsteilnehmer - gefährdet oder gefährlich? (Applied Research in Psychology and Evaluation 5). Göttingen

Rudinger, G.; Holz-Rau, Ch. und Grotz, R. (Hg.) (2004): Freizeitmobilität älterer Menschen. Dortmund

Rudinger, G.; Haverkamp, N.; Mehliß, K. und Riest, N. (2012): MOBIL 2030, Mobilitätskultur in einer alternden Gesellschaft: Szenarien für das Jahr 2030. Forschungsvorhaben im Rahmen der Förderinitiative „Zukunftsfragen der Gesellschaft“ (AZ II / 83 172), Zentrum für Alterskulturen (ZAK), Bonn

Rudinger, G.; Mehliß, K. und Haverkamp, N. (2012): Aktiv und Mobil - für ein selbstbestimmtes Leben im Alter im Landkreis Uckermark. Zentrum für Alterskulturen (ZAK) Universität Bonn

Rychter, A. (2006): Wohnen im Alter aus der Sicht der Wohnungsunternehmen. In: Landesamt für Bauen und Verkehr, Brandenburg (Hg.) (2006): Wohnen im Alter - Strategien anderer Bundesländer. Dokumentation eines Expertengesprächs am 16. Februar 2006 in Potsdam. Frankfurt/Oder

Schaeffer, D.; Hämel, K. und Ewers, E. (2015): Versorgungsmodelle für ländliche und strukturschwache Regionen. Anregungen aus Finnland und Kanada. Weinheim und Basel

Schlag, B. (2008b): Älter werden und Auto fahren. Report Psychologie 33,2, S.74-85, Dresden

Schlag, B. (Hg.) (2008a): Leistungsfähigkeit und Mobilität im Alter. Schriftenreihe Mobilität und Alter, Bd. 3, Köln

Schlag, B. und Beckmann, K. J. (Hg.) (2013): Mobilität und demografische Entwicklung. Mobilität und Alter, Bd. 7, Köln

Schmiade, N.; Müller, D.; Kausmann, C.; Vogel, C.; Ziegelmann, J. P.; Simonson, J. (2014): Deutscher Freiwilligensurvey 2009, 2004 und 1999. Kurzbeschreibung des Scientific Use Files der ersten, zweiten und dritten Befragungswelle des Freiwilligensurveys. SUF FWS 2009, Version 3.1, SUF FWS 2004, Version 3.1 und SUF FWS 1999

Schrappe, M. (2015): Qualität 2030 - Die umfassende Strategie für das Gesundheitswesen. Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Schwarze, B. und Spiekermann, K. (2013): Analyse der Erreichbarkeit der zentralen Orte in Mecklenburg-Vorpommern. Abschlussbericht. Studie im Auftrag des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern, Spiekermann & Wegner Stadt- und Regionalforschung, Dortmund

Sinjakowa, M. (2015): Klinikumbau erhöht die Qualität. In: Gesundheit und Gesellschaft (G+G), 2015, Nr.3, S. 14-15

Spickhoff, A. (2013): Selbstbestimmungsfähigkeiten. In: Becker, U. und M. Roth (Hg.) (2013): Recht der Älteren. De Gruyter Handbuch, Berlin / Boston, S. 101- 125

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011): Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Kreisvergleich. Wiesbaden

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2012): Daten zur Wohnsituation (Mikrozensus) in Mecklenburg-Vorpommern 2010, Statistische Berichte Wohnungswesen. 7. September 2012, Schwerin

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2012): Mikrozensus - Zusatzerhebung 2010. Schwerin

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2013): Bevölkerung, Haushalte und Familien in Mecklenburg-Vorpommern, Mikrozensus 2012). Teil 1 - Bevölkerung und Haushalte. Schwerin

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2013): Statistische Berichte, Wanderungen in Mecklenburg-Vorpommern. Schwerin

Statistisches Bundesamt (2012): Bauen und Wohnen. Mikrozensus Zusatzerhebung 2010. Bestand und Struktur der Wohneinheiten. Wohnsituation der Haushalte. DStatis, Fachserie 5, H. 1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013): Unfallentwicklung auf deutschen Straßen 2012. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. Juli 2013 in Berlin, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt: Personal in Pflegeeinrichtungen, URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Tabellen/PersonalPflegeeinrichtungen.html> [Stand 15.12.2013]

Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2014 - Ambulante Pflegedienste; URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/LaenderAmbulantePflegedienste.html>, S. 7 [Stand 06.05.2015]

Tivig, T.; Henseke, G. und Neuhaus, J. (2013): Berufe im Demografischen Wandel - Alterungstrends und Fachkräftegebot. Dortmund

Tivig, T.; Korb, C.; Neuhaus, J.; Sondermann, F.; Antje, O. und Holm, H. (Hg.) (2012): Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute. Universität Rostock, Department AGIS (=Kommissionsdrucksache 6/7neu)

TNS Emnid (2011): Wohnwünsche im Alter. Grafik Report. Im Auftrag von Deutscher Mieterbund (DMB), Deutsche Gesellschaft für Mauerwerks- und Wohnungsbau e.V. (DGFM), Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB) und Bundesamt für Migration (BFM). Bielefeld; URL: <http://www.wohnen-im-alter-nrw.de/content/e1867/e1914/> [Stand 14.03.2014]

TNS Infratest Sozialforschung (2005): Altersvorsorge in Deutschland 2005 (AVID 2005). Forschungsprojekt im Auftrag der Deutschen Rentenversicherung Bund und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin

TNS Infratest Sozialforschung (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 - Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ), München.

TNS Infratest Sozialforschung (2011): Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011). Forschungsbericht 431/Z des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. München

TÜV Rheinland Consulting GmbH (2014): Bericht zum Breitbandatlas Mitte 2014 im Auftrag Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI), Stand Mitte 2014

TÜV Rheinland Studie (2011): Wohnen im Alter. Ergebnispräsentation 04. August 2011

Universitätsmedizin Greifswald/Institut für Community Medicine (ICM), Universität Greifswald/Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät und Hochschule Neubrandenburg/Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management (2014): Alter und Gesundheit/Pflege - Der demografische Wandel in Mecklenburg-Vorpommern und die Konsequenzen für die Gesundheit, medizinische Versorgung und Pflege. Grundlagenexpertise. Und Anhang. Greifswald und Neubrandenburg (=Kommissionsdrucksache 6/33-1 Fassung 07.10.2014 und Kommissionsdrucksache 6/33-2)

Wilde, M. (2014): Mobilität und Alltag. Einblicke in die Mobilitätspraxis älterer Menschen auf dem Land. Studien zur Mobilitäts- und Verkehrsforschung, Bd. 25, Wiesbaden

Wilkens, C.: Weiterbildung mit dem Bildungsscheck NRW. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2008/1, S. 23f. Bielefeld

Winkel, R. und DSK Deutsche Stadt und Grundstücksentwicklungsgesellschaft mbH & Co. KG (2015): Daseinsvorsorge/Infrastruktur. Grundlagenexpertise Endbericht, Wiesbaden (= Kommissionsdrucksache 6/55)

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin.

Wurm, S.; Tesch-Römer, C. und Motel-Klingebiel, A. (Hg.) (2010): Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart

G.1 Von der Enquete-Kommission in Auftrag gegebene Grundlagenexpertisen

Dehne, P.; Hiller, H. und Hollang, R. (2013): Wohnen im Alter. Grundlagenexpertise Teil A, Auswirkungen der demografischen, siedlungs- und infrastrukturellen Veränderungen. Endbericht, Hochschule Neubrandenburg, Neubrandenburg (= Kommissionsdrucksache 6/25)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2015): Bildung und Arbeit im Alter. Schwerpunktbereich Bildung. Grundlagenexpertise Abschlussbericht. Bonn (= Kommissionsdrucksache 6/52)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2015): Bildung und Arbeit im Alter. Schwerpunktbereich Arbeit. Grundlagenexpertise Abschlussbericht. Bonn (= Kommissionsdrucksache 6/51neu)

Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu) und plan:mobil, Verkehrskonzepte & Mobilitätsplanung (2015): Mobilität im Alter in Mecklenburg-Vorpommern. Grundlagenexpertise Abschlussbericht, Berlin (= Kommissionsdrucksache 6/36)

HGC GesundheitsConsult GmbH (2015): Alter und Gesundheit/Pflege (Teil1). Grundlagenexpertise. Und Appendix: Status quo der Versorgungssituation in MV. Düsseldorf (= Kommissionsdrucksache 6/35 (neu))

HGC GesundheitsConsult GmbH (2015): Alter und Gesundheit/Pflege (Teil2). Pflege und Prävention. Grundlagenexpertise. Düsseldorf (= Kommissionsdrucksache 6/38 (neu))

Kremer-Preiß, U.; Mehnert, T. und Stolarz, H. (2013): Wohnen im Alter. Bedarfslagen Älterer und Bedingungen für ein selbstständiges Leben im Alter in Mecklenburg-Vorpommern. Grundlageexpertise, Teil B, Bewertung der aktuellen Strukturen und Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund der zukünftigen Herausforderungen. KDA, Köln (= Kommissionsdrucksache 6/24neu)

nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH und Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE) (2015): Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe. Grundlagenexpertise, Berlin (=Kommissionsdrucksache 6/53neu)

Tivig, T.; Korb, C.; Neuhaus, J.; Sondermann, F.; Antje, O. und Holm, H. (Hg.) (2012): Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute. Universität Rostock, Department AGIS (=Kommissionsdrucksache 6/7neu)

Universitätsmedizin Greifswald/Institut für Community Medicine (ICM), Universität Greifswald/Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät und Hochschule Neubrandenburg/Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management (2014): Alter und Gesundheit/Pflege - Der demografische Wandel in Mecklenburg-Vorpommern und die Konsequenzen für die Gesundheit, medizinische Versorgung und Pflege. Grundlagenexpertise. Und Anhang. Greifswald und Neubrandenburg (=Kommissionsdrucksache 6/33-1 Fassung 07.10.2014 und Kommissionsdrucksache 6/33-2)

Winkel, R. und DSK Deutsche Stadt und Grundstücksentwicklungsgesellschaft mbH & Co. KG (2015): Daseinsvorsorge/Infrastruktur. Grundlagenexpertise Endbericht, Wiesbaden (= Kommissionsdrucksache 6/55)

H Anhang**H.1 Liste der Kommissionsdrucksachen**

Drucksache Nr.	Inhalt
6/1	Fragenkatalog/Fragestellungen zur Lebenssituation Älterer zu TOP 1 der 2. Sitzung am 30. Mai 2012
6/2	Fragenkatalog/Fragestellungen zur Lebenssituation Älterer zu TOP 1 der 2. Sitzung am 30. Mai 2012
6/3	Fragenkatalog/Fragestellungen zu TOP 1 der 2. Sitzung am 30. Mai 2012
6/4	„Jedes Alter zählt“ - Die Demografiestrategie der Bundesregierung
6/5	Stellungnahme des Landessenorenbeirates Mecklenburg-Vorpommern e. V. im Rahmen der Ressortanhörung zum Entwurf des Strategieberichts der IMAG Demografischer Wandel der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern vom 10. Januar 2011 zu TOP 1 der 3. Sitzung am 24. August 2012
6/6	Diskussionspapier der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern e. V. für Zielbestimmung und Arbeitsweise der Arbeit der Enquete-Kommission des Landtages Mecklenburg-Vorpommern „Älter werden in MV“ zu TOP 2 der 3. Sitzung am 24. August 2012
6/7	Grundlagenpapier „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“ Department AGIS „Altern des Individuums und der Gesellschaft“ der Universität Rostock
6/7(neu)	überarbeitetes Grundlagenpapier „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“ Department AGIS „Altern des Individuums und der Gesellschaft“ der Universität Rostock
6/8	Übersicht der Ziele und Maßnahmen des Strategieberichts der IMAG Demografischer Wandel
6/8(neu)	Übersicht der Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen des Strategieberichts der IMAG Demografischer Wandel
6/9	Schreiben der Obleute der Fraktionen der SPD, der CDU, DIE LINKE und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
6/9(neu)	Schreiben der Obleute der Fraktionen der SPD, der CDU, DIE LINKE und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
6/10	Schreiben des Parlamentarischen Geschäftsführers der NPD-Fraktion Verfahrensvorschläge zur Arbeit der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“
6/11	Entwurf einer Beschlussvorlage zum Gutachterauftrag Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“
6/12	Termine u. Themen der Enquete-Kommission für 2012 und 2013
6/12(neu)	Termine u. Themen der Enquete-Kommission für 2013
6/13	Beobachtungsstelle für gesellschaftliche Entwicklungen in Europa - Wohnen im Alter in Europa - Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen
6/14	Aktualisierte 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030, Statistisches Amt Mecklenburg-

	Vorpommern 2012
6/15	Stellungnahme des Landessenorenbeirates Mecklenburg-Vorpommern e. V. zur Grundlagenexpertise „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“ (zu TOP 1 der 7. Sitzung am 18. Januar 2013)
6/16	Stellungnahme des Sozialverbandes VdK Mecklenburg-Vorpommern e. V. zur Grundlagenexpertise „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“
6/17	Schreiben des Wirtschaftsministeriums vom 22. März 2013: Bericht zum Thema „Wohnen im Alter“ (zur Kommissionssitzung vom 30. November 2012)
6/18	Schreiben des Wirtschaftsministeriums vom 4. April 2013, hier: Aktivitäten des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus im Bereich Gesundheitswirtschaft
6/19	„Gesundes Alter(n) in Mecklenburg-Vorpommern“ - Expertise „Wohnen im Alter“, BioCon Valley GmbH
6/20	Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern vom 21. Mai 2013, hier: Aktivitäten des Ministeriums
6/21	Gegenstände der zum Themenfeld „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“ vergebenen Aufträge (vgl. 8. Sitzung vom 15. März 2013, TOP 2)
6/22	Grundlagenexpertise „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“, Teil A: Auswirkungen der demografischen, siedlungs- und infrastrukturellen Veränderungen, Vorabzug Endbericht, Hochschule Neubrandenburg
6/23	Endbericht „Altengerechter Umbau der Infrastruktur: Investitionsbedarf der Städte und Gemeinden“, Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH 2015
6/24	Grundlagenexpertise „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“, Teil B: Bewertung der aktuellen Strukturen und Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund der zukünftigen Herausforderungen, Endbericht, Kuratorium Deutsche Altershilfe Köln
6/25	Grundlagenexpertise „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“, Teil A: Auswirkungen der demografischen, siedlungs- und infrastrukturellen Veränderungen, Endbericht, Hochschule Neubrandenburg
6/26	Beschlussvorlage für die Beauftragung einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
6/27	EU-Subsidiaritätsfrühwarnsystem, hier: Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über die Beteiligung der Union an dem von mehreren Mitgliedsstaaten gemeinsam durchgeführten Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Aktives und unterstütztes Leben“
6/28	Stellungnahme der WOBAU Wohnungsbau GmbH Parchim „Wohnen im Alter in Parchim“ - Spezifische Wohnsituation bei der WOBAU Wohnungsbau GmbH Parchim
6/29	Beratung zum Wohnen im Alter und bei Behinderung mit Unterstützung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - Empfehlungen -

	sowie Auswertung der Dokumentation der Wohnberatung - Juni 2010 bis Mai 2011 -, NIEDERSACHSENBÜRO NEUES WOHNEN IM ALTER
6/30	Entwurf des Vorsitzenden Jörg Heydorn für einen Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ - Lebenssituation Älterer - Wohnen im Alter
6/31	Sondervotum der Fraktion DIE LINKE, Sondervotum der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Sondervotum der Fraktion der NPD zum Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ - Lebenssituation Älterer - Wohnen im Alter
6/32	Gegenstände der zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“ vergebenen Aufträge
6/33-1 Fassung 07.10.2014	Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ der Universität Greifswald, der Universitätsmedizin Greifswald, der Hochschule Neubrandenburg - Fassung 07. Oktober 2014
6/33-2	Anhang zur Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ der Universität Greifswald, der Universitätsmedizin Greifswald, der Hochschule Neubrandenburg
6/34	Beschlussvorlage für die Beauftragung einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“
6/34(neu)	Beschlossene Fassung der Beschlussvorlage für die Beauftragung einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“
6/35	Entwurf der Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ (Teil 1) sowie Appendix: Status quo der Versorgungssituation in MV der HGC GesundheitsConsult GmbH
6/35(neu)	Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ (Teil 1) sowie Appendix: Status quo der Versorgungssituation in MV der HGC GesundheitsConsult GmbH
6/36	Abschlussbericht Grundlagenexpertise „Mobilität im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“ Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu) und plan:mobil, Verkehrskonzepte & Mobilitätsplanung
6/37	Beschlussvorlage für die Beauftragung einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bürgerschaftliches Engagement/Gesellschaftliche Teilhabe“
6/038	Entwurf der Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ (Teil 2): Pflege und Prävention der HGC GesundheitsConsult GmbH
6/038(neu)	Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ (Teil 2): Pflege und Prävention der HGC GesundheitsConsult GmbH
6/039	Dokumentation zum Fachkolloquium „Handlungsansätze für strukturschwache Ländliche Räume in Mecklenburg-Vorpommern“ des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung
6/040	Stellungnahme der Volkssolidarität Uecker-Randow e. V. zur Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ (Teil 1) sowie Appendix: Status quo der Versorgungssituation in MV der HGC GesundheitsConsult GmbH, hier: K Drs. 6/35(neu)

6/041	Stellungnahme der Krankenhausgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern e. V. zum Entwurf der Grundlagenexpertise „Alter und Gesundheit/Pflege“ (Teil 1) sowie Appendix: Status quo der Versorgungssituation in MV der HGC GesundheitsConsult GmbH, hier: K Drs. 6/35
6/042	Netzwerk „Soziales neu gestalten“ (SONG): „Wer pflegt, wenn alle in Rente gehen?“, Alexander Künzel, Vorstandsvorsitzender der Bremer Heimstiftung, Sprecher Netzwerk SONG
6/043	Projektbausteine künftiger ambulanter geriatrischer Versorgung aus Sicht der Kassenärztlichen Vereinigung Mecklenburg-Vorpommern, Vortrag: Dr. Reinhard Wosniak
6/044	Stellungnahme des Landessenorenbeirates Mecklenburg-Vorpommern e. V. zur Fahreignung von Pkw-Fahrern/-innen im Alter ab 65 Jahren im Straßenverkehr sowie Master-Forschungsprojekt der Hochschule Neubrandenburg, Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management
6/045	Telemedizinische Versorgungskonzepte in der regionalen Versorgung ländlicher Gebiete, Institut für Community Medicine, Abt. Versorgungsepidemiologie & Community Health, Universitätsmedizin Greifswald, und Institut für Psychologie, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
6/046	Entwurf des Vorsitzenden Jörg Heydorn: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“: „Mobilität im Alter“ (Berichtsentwurf ohne Handlungsempfehlungen und Sondervoten)
6/047	Entwurf des Vorsitzenden Jörg Heydorn: Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission zu „Mobilität im Alter“
6/048	Sondervotum der Fraktion der NPD zu den Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission „Mobilität im Alter“
6/049	Stellungnahme des Landessportbundes M-V e. V. zu den Themen „Gesundheitsförderung und -prävention“, „Sturzprävention“ und „Mobilität“
6/050	Grundlagenexpertise „Bildung und Arbeit im Alter“, Schwerpunktbereich Bildung, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
6/051	Grundlagenexpertise „Bildung und Arbeit im Alter“, Schwerpunktbereich Arbeit, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
6/051(neu)	Grundlagenexpertise „Bildung und Arbeit im Alter“, Schwerpunktbereich Arbeit, Abschlussbericht, 6. November 2015, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
6/052	Grundlagenexpertise „Bildung und Arbeit im Alter“, Schwerpunktbereich Bildung, Abschlussbericht, 14. Oktober 2015, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
6/053	Grundlagenexpertise „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“, nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH sowie Zentrum für

	zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE)
6/053(neu)	Grundlagenexpertise „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“, nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH sowie Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE)
6/054	Entwurf des Vorsitzenden Jörg Heydorn, Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ - Mobilität im Alter - Alter und Gesundheit/Pflege
6/055	Grundlagenexpertise „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“, Prof. Dr. Rainer Winkel und DSK Deutsche Stadt- und Grundstücksentwicklungsgesellschaft
6/056	Entwurf des Vorsitzenden Jörg Heydorn, Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ - Bildung

H.2 Liste ausgewählter Plenarprotokolle

Nr. der Sitzung	Protokoll vom
6/8	Protokoll der 8. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 1. Februar 2012
6/11	Protokoll der 11. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 6. März 2012
6/68	Protokoll der 68. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 14. Mai 2015
6/80	Protokoll der 80. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 12. November 2015
6/81	Protokoll der 81. Landtagssitzung in der 6. Wahlperiode am 13. November 2015

H.3 Liste ausgewählter Landtagsdrucksachen

Drucksache Nr.	Inhalt
5/4126	Unterrichtung durch die Landesregierung: Strategiebericht der IMAG Demografischer Wandel der Landesregierung Mecklenburg- Vorpommern
6/251	Antrag der Fraktionen der SPD und CDU: Einsetzung einer Enquete- Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“
6/286	Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu dem Antrag der Fraktionen der SPD und CDU -Drucksache 6/251- Einsetzung einer Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg- Vorpommern“
6/1423	Unterrichtung durch die Landesregierung: Bericht zur Umsetzung des Landesprogramms „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“, Landtag Mecklenburg-Vorpommern
6/1820	Kleine Anfrage der Abgeordneten Silke Gajek, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Demenzstrategie der Landesregierung und Antwort der Landesregierung
6/1998	Unterrichtung durch die Landesregierung: Mittelfristige Finanzplanung 2013 bis 2018 einschließlich Investitionsplanung
6/2203	Unterrichtung durch die Landesregierung: Mittelstandsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2013
6/2581	Kleine Anfrage der Abgeordneten Karen Stramm, Fraktion DIE LINKE: Lage der Rentnerinnen und Rentner in Mecklenburg-Vorpommern und Antwort der Landesregierung
6/2929	Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“
6/3187	Kleine Anfrage der Abgeordneten Silke Gajek, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Projektförderung MitMachZentralen der Landesregierung und Antwort der Landesregierung
6/3418	Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses (4. Ausschuss) Jahresbericht des Landesrechnungshofes 2013 (Teil 1)
6/3420	Antrag der Fraktionen der SPD und CDU: Zukunft des Schienenpersonenfernverkehrs sicherstellen
6/3432	Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Flächendeckende Breitbandversorgung mit mindestens 50 Mbit/s im Land sicherstellen - Strategie für den Breitbandausbau erarbeiten
6/3455	Änderungsantrag der Fraktion DIE LINKE zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drucksache 6/3432 - Flächendeckende Breitbandversorgung mit mindestens 50 Mbit/s im Land sicherstellen - Strategie für den Breitbandausbau erarbeiten
6/3489	Kleine Anfrage des Abgeordneten Johannes Saalfeld, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Breitbandversorgung in Mecklenburg- Vorpommern und Antwort der Landesregierung
6/5108	Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“

H.4 Liste ausgewählter Bundestagsdrucksachen

Drucksache Nr.	Inhalt
14/8900	Deutscher Bundestag 14. Wahlperiode: Bericht der Enquete-Kommission. Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Berlin 2002
15/5015	Unterrichtung durch die Bundesregierung: Lebenslagen in Deutschland - Zweiter Armuts- und Reichtumsbericht 2005
17/3815	Unterrichtung durch die Bundesregierung: Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland - Altersbilder in der Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung (Sechster Altenbericht) 2010
17/7699	Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes (Demografiebericht) 2011, Bundesministerium des Inneren (BMI)
17/11741	Unterrichtung durch die Bundesregierung: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 (Alterssicherungsbericht 2012), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
17/12650	Unterrichtung durch die Bundesregierung: Lebenslagen in Deutschland - Vierter Armuts- und Reichtumsbericht 2013, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
18/107	Unterrichtung durch die Bundesregierung: Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, Bundesministerium des Inneren (BMI)

H.5 Beratungsverlauf

1. Sitzung am 13. April 2012

- Konstituierung der Kommission und allgemeine Aussprache zum Aufgabengebiet und zur Arbeitsweise

2. Sitzung am 30. Mai 2012

- Allgemeine Aussprache zum Aufgabengebiet und zur Arbeitsweise der Kommission
- Beschlussfassung zur Auftragsvergabe einer Grundlagenexpertise „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“

3. Sitzung am 24. August 2012

- Unterrichtung durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern „Strategiebericht der IMAG Demografischer Wandel“
Dr. Pirko Kristin Zinnow, Leiterin des Referats 120 - Politische Grundsatzfragen, Planung, Demografie der Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern

4. Sitzung am 12. Oktober 2012

- Vorstellung der Grundlagenexpertise „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“
Prof. Dr. Thusnelda Tivig, Department AGIS Altern des Individuums und der Gesellschaft an der Interdisziplinären Fakultät der Universität Rostock

5. Sitzung am 16. November 2012

- Auswertung der Grundlagenexpertise „Lebenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern heute“
- Auswertung der Übersicht der Ziele und Maßnahmen aus dem „Strategiebericht der IMAG Demografischer Wandel“
- Berichterstattung des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern „Bevölkerungsprognosen für MV“ unter Einbeziehung der Vierten (aktualisierten) Bevölkerungsprognose
Hermann Brinkmann, Leiter des Referats 440 - Raumstruktur, Rauminformation, raumordnerische Belange der Daseinsvorsorge und Demografie des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung

6. Sitzung am 30. November 2012

- Berichterstattung des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“
Dr. Edith Nolte, Referat 500 - Wohnungswesen und soziale Wohnraumförderung, Beteiligungen, Bauwirtschaft
- Beschlussfassung zur Erstellung einer Grundlagenexpertise „Wohnen im Alter“

7. Sitzung am 18. Januar 2013

- Berichterstattung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern „Mecklenburg-Vorpommern-Monitor 2012“ mit dem Schwerpunkt Demografischer Wandel
Andreas Timm, Regierungssprecher der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

8. Sitzung am 15. März 2013

- Berichterstattung des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“, Teil A: Pflege
Frank Mecklenburg, Leiter des Referats 430 - Belange pflegebedürftiger Menschen
- Beschlussfassung zur Expertenanhörung „Einkommens- und Vermögenssituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern“

9. Sitzung am 12. April 2013

- Berichterstattung des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“, Teil B: Gesundheit
Dr. Sybille Scriba, Leiterin Abteilung 3 - Gesundheit und Arbeitsschutz und Heinz Wagner, Referent
- Beratung zum Thema „Pflegestützpunkte in Mecklenburg-Vorpommern“
- Beschlussfassung zur Expertenanhörung zum Themenfeld „Wohnen im Alter“

10. Sitzung am 19. April 2013

- Berichterstattung des Finanzministeriums zum Thema „Mittelfristige Finanzplanung mit besonderer Berücksichtigung der Herausforderungen im Hinblick auf „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“
Peter Bäumer, Staatssekretär
- Beschlussfassung zur Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“
- Beschlussfassung zur Repräsentativbefragung „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“

11. Sitzung am 7. Juni 2013

- Anhörung zum Thema „Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Älteren in Mecklenburg-Vorpommern“
Prof. Dr. Joachim Ragnitz, Ifo Institut
Dr. Markus M. Grabka, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW)
Dr. Klaus Kortmann, TNS Infratest Sozialforschung
Brigitte Loose, Deutsche Rentenversicherung (DRV)
Dr. habil. pol. Hanna Haupt, sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V.
Brigitte Paetow, Landessenorenbeirat Mecklenburg-Vorpommern e.V.

12. Sitzung am 14. Juni 2013

- Vorstellung der ersten Ergebnisse aus der Grundlagenexpertise „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“, Teil A
Professor Dr. Peter Dehne, Hochschule Neubrandenburg
- Beratung zum Thema „Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Älteren in Mecklenburg-Vorpommern“

13. Sitzung am 30. August 2013

- Vorstellung der Repräsentativbefragung zu „Bedarflagen Älterer und Bedingungen für ein selbstständiges Leben im Alter“
Ursula Kremer-Preiß, Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)/TNS Emnid
- Bericht zum Themenfeld „Wohnen im Alter“, unter anderem „Neue Dorfmitte“ und Raumkategorien im Landesentwicklungsprogramm 2015
Hermann Brinkmann, Leiter des Referats 440 - Raumstruktur, Rauminformation, raumordnerische Belange der Daseinsvorsorge und Demografie des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung

14. Sitzung am 27. September 2013

- Berichterstattung des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
Dr. Reinhard Wulfhorst, Leiter des Referats 200 - Verkehrspolitik
Katrin Appel, Leiterin des Referats 220 - Eisenbahn und Öffentlicher Personennahverkehr

- Vorstellung des Gesamtkonzepts der BioCon Valley GmbH/Kuratorium für Gesundheitswirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern „Lebensmodell ländlicher Raum - Gesund altern im Land der Generationen“
Kerstin Hintze, Projektmanagement
Friedrich Wilhelm Bluschke, Strategiegruppe III
15. Sitzung am 25. Oktober 2013
- Vorstellung der Grundlagenexpertise „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“, Teil B
Ursula Kremer-Preiß, Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)
 - Beschlussfassung zur Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
16. Sitzung am 8. November 2013
- Berichterstattung des Ministeriums für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz zum Thema „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“
Dr. Jürgen Buchwald, stellv. Staatssekretär
17. Sitzung am 29. November 2013
- Anhörung zum Themenfeld „Wohnen im Alter in Mecklenburg-Vorpommern“
Prof. Dr. Peter Dehne, Hochschule Neubrandenburg, Fachgebiet Bau- und Planungsrecht
Dipl.-Ing. agr. Andrea Birgit Soboth, IfR Institut für Regionalmanagement GbR, Projektbüro Hessen
Dr. Andrea Töllner und Katrin Hodler, Niedersachsenbüro „Neues Wohnen im Alter“, Hannover
Dipl.-Ökonom Matthias Günther, Vorstand ISP Eduard Pestel Institut für Systemforschung e. V.
André Huysmann, Geschäftsführer APEX Mecklenburg-Vorpommern
Frank Benischke, Geschäftsführer Neubrandenburger Wohnungsgesellschaft mbH
Jörg Overschmidt, Quartiersmanager Stadtteilbüro Schmarl, Rostocker Gesellschaft für Stadterneuerung, Stadtentwicklung und Wohnungsbau mbH
Doris Hildebrandt, Vorsitzende Deutscher Mieterbund, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V.
18. Sitzung am 24. Januar 2014
- Vorträge zum Thema „Ländlicher Raum in Mecklenburg-Vorpommern“
Dr. Reiner Klingholz, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Professor Udo Onnen-Weber, Hochschule Wismar
19. Sitzung am 7. März 2014
- Anhörung zum Thema „Projekte und Strategien im Rahmen des Aktionsprogramms regionale Daseinsvorsorge“
Prof. Dr. Peter Dehne und Johann Kaether, Hochschule Neubrandenburg
Tanja Blankenburg, Regionaler Planungsverband Westmecklenburg
20. Sitzung am 28. März 2014
- Beschlussfassung Erster Zwischenbericht
21. Sitzung am 4. April 2014
- Berichterstattung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“
Sebastian Schröder, Staatssekretär, und Birte Hallmann, Referentin
Ines Schmidt, Direktorin des Volkshochschulverbandes Mecklenburg-Vorpommern

22. Sitzung am 9. Mai 2014

- Besichtigung und Erläuterung der Ausstellung des Technologiezentrums Greifswald: „Ambient-Assisted-Living“-Systeme
Dr. Wolfgang Blank, Geschäftsführer Biotechnikum und Technologiezentrum Vorpommern
Jenny Kempka, Projektleiterin Technologiezentrum Vorpommern
André Huysmann, Geschäftsführer APEX-MV
Horst Ungelenk, Vertreter Seniorenbeirat Mecklenburgische Seenplatte
- „Gesichertes Leben im Alter“ - Vorstellung von Aktivitäten und Vorhaben des Landkreises Vorpommern-Greifswald
Dirk Scheer, Beigeordneter und Dezernent im Landkreis Vorpommern-Greifswald

23. Sitzung am 20. Juni 2014

- Bericht des Chefs der Staatskanzlei Dr. Christian Frenzel „Ehrenamtsstiftung Mecklenburg-Vorpommern“
- Bericht der Herbert Quandt-Stiftung „Engagement und Teilhabe im Alter“
Dr. Christof Eichert, Gf. Vorstand
- Bericht des Ministeriums für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz, RefL Lutz Scherling, „Regionale Schrumpfung gestalten“

24. Sitzung am 27. Juni 2014

- Impulsbeiträge zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
Prof. Dr. Georg Rudinger, Geschäftsführer des Zentrums für Alternskulturen (ZAK), Bonn
Bauass. Dipl.-Ing. Juliane Krause, plan & rat - Büro für kommunale Planung und Beratung, Braunschweig
Dipl.-Geogr. Frank Hunsicker, Fachgebietsleiter "Mobilität im Wandel", InnoZ - Innovationszentrum für Mobilität und gesellschaftlichen Wandel GmbH, Berlin
Helmut Bode, Vorsitzender des Fahrlehrerverbandes M-V e. V.

25. Sitzung am 12. September 2014

- Vorstellung der ersten Ergebnisse aus der Grundlagenexpertise des Deutschen Institutes für Urbanistik (Difu) gGmbH/plan:mobil zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
Dr. phil. Jürgen Gies und Dipl.-Geogr. Jörg Thiemann-Linden, Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu), Berlin, Bereich Mobilität und Infrastruktur
Dr.-Ing. Timo Barwisch, Planungsbüro plan:mobil, Verkehrskonzepte & Mobilitätsplanung, Kassel

26. Sitzung am 10. Oktober 2014

- Bericht der Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“
Birgit Hesse, Ministerin, und Dr. Antje Draheim, Abteilungsleiterin
- Vorstellung der Ergebnisse der gemeinsam erstellten Grundlagenexpertise der Universitätsmedizin Greifswald, der Universität Greifswald und der Hochschule Neubrandenburg zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“
Prof. Dr. Roman F. Oppermann, Hochschule Neubrandenburg
Prof. Dr. Wolfgang Hoffmann und PD Dr. Neeltje van den Berg, Universitätsmedizin Greifswald

27. Sitzung am 7. November 2014

- Vorstellung des Modellprojektes „Dorfkümmerer“, Brandenburg, Frau Anna-Dorothea Werner
Anna-Dorothea Werner, Social Impact gGmbH
- Bericht der Demografiebeauftragten der Stadt Bielefeld, Frau Susanne Tatje

- Beschlussfassung über die Vergabe einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bildung und Arbeit im Alter“

28. Sitzung am 28. November 2014

- Bericht durch den Chef der Staatskanzlei Dr. Christian Frenzel „Stand der Vorbereitung der Ehrenamtsstiftung“
- Bericht des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung und Anhörung der Kreise und kreisfreien Städte zur Fortschreibung des Landesraumentwicklungsprogrammes
Petra Schmidt-Kaden, Stv. Abteilungsleiterin und Referatsleiterin für Grundsatzangelegenheiten der Raumordnung, Belange der Regionalplanung, europäische Raumordnung des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung
Ralf Drescher, Landrat des Landkreises Vorpommern-Rügen
Rolf Christiansen, Landrat des Landkreises Ludwigslust-Parchim
Burkhard Preißler, Abteilungsleiter Kreisentwicklung, Landkreis Vorpommern-Greifswald
Dr. Wolfgang Kraatz, 1. Stv. des Landrates des Landkreises Rostock
Klaus Wagner, SB Kreisplanung, Landkreis Mecklenburgische Seenplatte

29. Sitzung am 5. Dezember 2014

- Vorstellung der Ergebnisse der Grundlagenexpertise des Deutschen Institutes für Urbanistik (Difu) gGmbH/plan:mobil zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
Dr. phil. Jürgen Gies und Dipl.-Geogr. Jörg Thiemann-Linden, Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu), Berlin, Bereich Mobilität und Infrastruktur
Dr.-Ing. Timo Barwisch und Dipl.-Geogr. Frank Büsch, Planungsbüro plan:mobil, Verkehrskonzepte & Mobilitätsplanung, Kassel
- Beschlussfassung über eine weitere Anhörung zum Themenfeld „Mobilität im Alter“

30. Sitzung am 16. Januar 2015

- Vorstellung erster Ergebnisse der Grundlagenexpertise der HGC GesundheitsConsult GmbH zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“
Dr. Christoph Bischoff-Everding, Geschäftsführer, und Dr. Tristan Gloede
- Beschlussfassung über die Vergabe einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bürgerschaftliches Engagement und gesellschaftliche Teilhabe“

31. Sitzung am 23. Januar 2015

- Anhörung zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
Dipl.-Ing. Christoph Gipp, Bereichsleiter Mobilität, IGES Institut GmbH, Berlin
RA Dr. Hubertus Baumeister, BBG und Partner, Partnerschaftsgesellschaft mbB, Bremen
Wieland Brohm, ETC Transport Consultants GmbH, Berlin
Dr. Bernd Schuster, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden
Christoph von Kaufmann, Leiter des Regionalen Planungsverbandes Mecklenburgische Seenplatte, Neubrandenburg
Stephan Lösel, Geschäftsführer NAHBUS Grevesmühlener Busbetriebe GmbH, Grevesmühlen
Marco Thiele, Leiter Angebotsplanung, rebus Regionalbus Rostock GmbH, Güstrow
Andreas Helms, Geschäftsführer Verkehrsgesellschaft Ludwigslust-Parchim mbH, Hagenow
Prof. Dr. Dr. Helmut G. Pratzel, Kreissenorenbeirat Mecklenburgische Seenplatte, Sarow
Hans Schommer, Bürgermeister der Gemeinde Hohenbollentin

32. Sitzung am 27. Februar 2015

- Vorstellung der Ergebnisse der Grundlagenexpertise der HGC GesundheitsConsult GmbH zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“

- Dr. Christoph Bischoff-Everding, Geschäftsführer, und Dr. Tristan Gloede
- Beschlussfassung über eine Anhörung zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“
33. Sitzung am 6. März 2015
- Bericht der Körber-Stiftung zum Themenfeld „Bildung und Arbeit“
Karin Haist, Leiterin des Bereiches „Gesellschaft“ der Körber-Stiftung, Hamburg
 - Bericht der Landesarbeitsgemeinschaft der Selbsthilfekontaktstellen Mecklenburg-Vorpommern e. V. „Gesundheitliche Selbsthilfestrukturen in Mecklenburg-Vorpommern“
Sabine Klemm, Vorsitzende
Anke Landgraf, KISS-Leitung Stralsund
34. Sitzung am 27. März 2015
- Anhörung zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“
Prof. Dr. Dr. Thomas Gerlinger, Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften
Dr. med. Thorsten Wygold, Ärztlicher Vorstand, Universitätsmedizin Greifswald
Henning Kutzbach, Barmer GEK, Schwerin
Dr. Reinhard Wosniak, Kassenärztliche Vereinigung Mecklenburg-Vorpommern
Prof. Dr. rer. biol. hum. Hans-Joachim Goetze, Hochschule Neubrandenburg, Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management: Pflegewissenschaft
Dr. med. Andreas Crusius, Präsident der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern, Rostock
Friedrich Eydam, BIGS - Bildungsinstitut für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH, Stralsund
35. Sitzung am 10. April 2015
- Anhörung zum Themenfeld „Alter und Gesundheit/Pflege“
Helmut Hildebrandt, Vorstand der OptiMedis AG, Hamburg
Dr. Anke-Britt Möhr, Geschäftsführerin Stationäre Versorgung/Sonstige Leistungserbringer der AOK Nordost
Dr. Martin Albrecht, Geschäftsführer Gesundheitspolitik am IGES Institut GmbH, Berlin
Bernhard Faller, Quaestio - Forschung & Beratung, Bonn
Dr. Falko Milski, Landesvorsitzender des Verbandes der Krankenhausdirektoren Deutschlands e. V., Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern, Ribnitz-Damgarten
Sven Wolfram, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., Landesgeschäftsstelle Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin
Dr. Dr. Georg Engel, Präsident der Apothekerkammer Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin
Wolfgang Loos, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Telemedizin e. V. und Telemedizin in Mecklenburg-Vorpommern
36. Sitzung am 29. Mai 2015
- Bericht von Christa Beermann, Demografiebeauftragte des Ennepe-Ruhr-Kreises, zum Thema „Vereinbarkeit Angehörigenpflege und Beruf“
 - Bericht von Prof. Dr. Heidrun Herzberg und Kathrin Bernateck, Hochschule Neubrandenburg, über erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Innovative Versorgungsmodelle in Woldegk und Mirow“
 - Beschlussfassung über die Vergabe einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“
37. Sitzung am 19. Juni 2015
- Bericht des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung zur Fortschreibung des Landesraumentwicklungsprogrammes

- Lothar Säwert, Abteilungsleiter Abteilung 4 - Landesentwicklung
- Bericht des nicht parlamentarischen Kommissionsmitglieds Dr. Wolfgang Weiß „Alternde Gesellschaft und lebenslanges Lernen“
38. Sitzung am 26. Juni 2015
- Bericht des Staatssekretärs David Langner, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz „Deutschlands erstes Demografieministerium - Wie Rheinland-Pfalz den Wandel gestaltet“
 - Beschlussfassung über Handlungsempfehlungen zum Themenfeld „Mobilität im Alter“
39. Sitzung am 18. September 2015
- Vorstellung der Ergebnisse Grundlagenexpertise des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V., Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen zum Themenfeld „Bildung im Alter“
Prof. Dr. Klaus Schömann, Carolin Knauber und Ingrid Ambos
 - Beschlussfassung über eine Anhörung zum Themenfeld „Bildung im Alter“
40. Sitzung am 9. Oktober 2015
- Vorstellung der Grundlagenexpertise des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V., Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen zum Thema „Arbeit im Alter“
Prof. Dr. Klaus Schömann und Dr. Christoph Hilbert
 - Beschlussfassung über eine Anhörung zum Thema „Arbeit im Alter“
41. Sitzung am 6. November 2015
- Anhörung zum Thema „Bildung im Alter“
Landesring M-V des Deutschen Seniorenringes e. V., Helga Bomplitz
Bildungslandschaft Vorpommern-Greifswald, Landkreis Vorpommern-Greifswald, Bildung und Schulentwicklungsplanung, Karin Peter
Bernostiftung, Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein, Thomas Weßler
 - Vorstellung einer Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“
Dr. Christine von Blanckenburg, nexus - Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung
Silke Marzluff, Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE)
 - Beschlussfassung über eine Anhörung zum Thema „Arbeit im Alter“
 - Beschlussfassung über eine Anhörung zum Themenfeld „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“
42. Sitzung am 13. November 2015
- Anhörung zum Thema „Arbeit im Alter“
Dr. Volker Kotte, IAB Nord - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Lothar Wilken, Vereinigung der Unternehmerverbände M-V
Christian Münch, SIHK zu Hagen - Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen
 - Information durch den Ministerpräsidenten Erwin Sellering und den Geschäftsführer der Stiftung Jan Holze „Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern“
43. Sitzung am 11. Dezember 2015
- Anhörung zum Themenfeld „Bürgerschaftliches Engagement und Gesellschaftliche Teilhabe“
Barbara Wetzels, Allerhand e.V., Qualitz
Dr. Christof Eichert, Geschäftsführender Vorstand der Herbert Quandt-Stiftung, Bad Homburg

Jan Holze, Geschäftsführer, Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern

Dr. Wolf Schmidt, Denkwerkstatt Bürger.Innen.Land MV

- Vorstellung der Grundlagenexpertise zum Themenfeld „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“

Christopher Toben, DSK Deutsche Stadt- und Grundstücksentwicklungsgesellschaft, und Prof. Dr. Rainer Winkel, Wiesbaden

- Beschlussfassung über eine Anhörung zum Themenfeld „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“
- Beschlussfassung zum Zweiten Zwischenbericht inklusive Handlungsempfehlungen zu den Themenfeldern „Mobilität im Alter“ und „Alter und Gesundheit/Pflege“

44. Sitzung am 15. Januar 2016

- Anhörung zum Themenfeld „Infrastruktur und Daseinsvorsorge“

Dr. Patrick Küpper, Johann Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig

Dr. Kim Pollermann, Johann Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig

Dr. Sebastian Elbe, Geschäftsführer SPRINT Consult, Darmstadt

Olaf Pommeranz, Regionalmanager LEADER-Region OSTSEE-DBR, Bad Doberan

45. Sitzung am 26. Februar 2016

- Beschlussfassung über Handlungsempfehlungen zum Thema „Bildung im Alter“
- Bericht des Ministers für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung Christian Pegel „Breitbandausbau in Mecklenburg-Vorpommern“