



65. JAHRGANG • OKTOBER

10
2011

STÄDTE- UND GEMEINDERAT

HERAUSGEBER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

Mit den
mitteilungen



StGB NRW · Kaiserswerther Str. 199-201 · 40474 Düsseldorf
PVSt · Deutsche Post AG · „Entgelt bezahlt“ · C 20 167

Frauen und Demografie

Bürgermeisterinnen

Seniorenpolitik



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

STÄDTE- UND GEMEINDERAT ist die einzige unabhängige und ebenso die meistgelesene Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen. Sie führt kommunale Wissenschaft und Praxis, Kommunalrecht und Kommunalpolitik zusammen. Die Zeitschrift hat sich als Diskussionsforum für neue Entwicklungen in der kommunalen Welt einen Namen gemacht.

Die 1946 erstmals verlegte Fachzeitschrift **STÄDTE- UND GEMEINDERAT** ist das offizielle Organ des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen. Als Spitzenverband kreisangehöriger Städte und Gemeinden repräsentiert dieser rund 9 Mio. Bürger und Bürgerinnen sowie 86 Prozent der Ratsmitglieder in Nordrhein-Westfalen.

STÄDTE- UND GEMEINDERAT enthält monatlich aktuelle Informationen aus den zentralen Interessengebieten der Kommunalpolitiker und Verwaltungsbeamten:

- Finanzen, Wirtschaft, Soziales, Schule und Kultur
- Verwaltungsfragen und Neue Steuerung
- Kommunalrecht
- Kommunale Wirtschaftsunternehmen
- Tourismus und Freizeit

Darüber hinaus enthält **STÄDTE- UND GEMEINDERAT** Sonderseiten, die überregional über Produkte und Neuheiten für den kommunalen Markt informieren. Der Leser erhält somit einen Überblick über Aktuelles aus den Bereichen:

- Bürokommunikation
- Umweltschutz
- Nutzfahrzeuge im öffentlichen Dienst
- Müll- und Abfallbeseitigung
- Verkehrswesen
- Landschaftspflege
- Wohnungswesen, Städtebau
- Freizeitanlagen, öffentliche Schwimmbäder
- Kommunale Energieversorgung
- Kreditwesen
- Raumplanung
- Krankenhausbedarf

Mit **STÄDTE- UND GEMEINDERAT** sind Sie abonniert auf Branchen-Information.

Schicken Sie den ausgefüllten Antwortcoupon an den Krammer Verlag, Vertriebsabteilung, Postfach 17 02 35, 40083 Düsseldorf.

Wenn es schneller gehen soll, faxen Sie uns den unterschriebenen Coupon:

FAX: 0211/91 49-450



- Ja, ich möchte **STÄDTE- UND GEMEINDERAT** kennenlernen! Bitte senden Sie mir die nächsten drei aktuellen Ausgaben zum **Vorzugspreis von nur € 10,25** (incl. MwSt. und Versand). Die Lieferung endet mit Zustellung des dritten Heftes und geht **nicht** automatisch in ein Jahresabonnement über.
- Ja, ich kenne **STÄDTE- UND GEMEINDERAT** bereits und möchte die Zeitschrift (10 Ausgaben) **im günstigen Jahresabonnement** (€ 78,- incl. MwSt. und Versand) bestellen.

Name/ Vorname/Firma

Straße

Postleitzahl/Ort

Telefon/Fax

VAT-Nr.

Ich bezahle per Bankabbuchung gegen Rechnung

Bankleitzahl

Konto-Nr.

Bankinstitut

Datum/Unterschrift

Vertrauens-Garantie: Das Abo können Sie innerhalb von 10 Tagen nach Absendung des Bestellcoupons schriftlich beim Krammer Verlag, Vertriebsabteilung, Postfach 17 02 35, 40083 Düsseldorf, widerrufen. Rechtzeitige Absendung genügt!

Datum/Unterschrift

Der demografische Wandel ist in vollem Gange. Allerorten werden Bevölkerungsprognosen erstellt und fortgeschrieben, Siedlungskonzepte überprüft, und es wird am eigenen Profil gefeilt. Dass der demografische Wandel unter dem Schlagwort „weniger - älter - bunter“ auch eine Geschlechter-Komponente hat, ist den wenigsten bewusst.

Tatsächlich wird dieser Prozess das Verhältnis der Geschlechter zueinander erheblich verändern. Diese Entwicklung lässt sich aber nicht mit dem einfachen Schema „Gewinner - Verlierer“ beschreiben. Vielmehr werden die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur Männern wie Frauen in manchen Bereichen Vorteile, in anderen dafür Nachteile bringen.

Ein Globaltrend lässt bereits jetzt erkennen: Die Bedeutung der Frauen im öffentlichen Leben nimmt zu. Aufgrund der höheren statistischen Lebenserwartung bleibt ihnen nach Familienphase und Berufstätigkeit länger Zeit für ehrenamtliches Engagement. Und diesen Lebensabschnitt können sie - da meist noch gesund - aktiver gestalten.

Die zunehmende Anzahl „junger alter“ Frauen wird sich an verschiedenen Stellen bemerkbar machen. Etwa im politischen Leben: Die Parteien müssen sich auf die



Wertvorstellungen und Prioritäten der Frauen mit Berufs- und Lebenserfahrung einstellen. Sonst kommt bei der Wahl das böse Erwachen. Oder im Handel: Frauen kaufen andere Produkte und legen andere Maßstäbe an. So sind ihnen ansprechendes Design und Alltagstauglichkeit wichtiger als technische Feinheiten oder Statussymbole. Da sie über immer mehr Kaufkraft verfügen, müssen sich Hersteller und Einzelhandel darauf einstellen.

Eine besorgniserregende Entwicklung wird viele Frauen und Männer gleichermaßen treffen: Altersarmut aufgrund mangelnder Rentenansprüche. Denn das Anwachsen von Minijobs, Teilzeitarbeit oder Leiharbeit, unterbrochen durch Phasen ohne Beschäftigung, führt zu geringeren Einkommen. Diese reichen oft nicht einmal während der aktiven Berufstätigkeit zum Lebensunterhalt aus. Städte und Gemeinden sind mit ihrem Bestreben, die Infrastruktur altersgerecht und barrierefrei umzubauen, auf dem richtigen Weg. Freilich kommt dabei nicht automatisch die „frauengerechte“ Kommune heraus. Oft sind es Kleinigkeiten, welche den öffentlichen Raum für Frauen wohnlicher und attraktiver machen. Die Mühe lohnt sich. Denn das Potenzial, das Frauen für die Gemeinschaft einbringen können, ist riesengroß.



Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer StGB NRW

Geschichte der Stadt Dülmen



Hrsg. v. Stefan Sudmann, Stadtarchiv Dülmen, 16 x 23,5 cm, 848 S., 175 Abbildungen, 29,80 Euro, Verlag Laumann, ISBN 3-89960-348-4

Im Jahr 1311 erhielt Dülmen die Stadtrechte. Passend zum 700. Stadtjubiläum präsentiert ein Buch nun die Geschichte der Stadt Dülmen und des Dülmener Raums von der späten Steinzeit über die Entstehung der Stadt im Mittelalter bis hin zu den aktuellen Entwicklungen des Jahres 2010. Die einzelnen Kapitel wurden vom Stadtarchiv Dülmen sowie von Wissenschaftlern unter anderem der Universität Münster und benachbarter Archive erstellt. Das Werk erfüllt moderne wissenschaftliche Standards. Gleichwohl sind die Texte auch für interessierte Laien verständlich.

Klimaschutz mit Bürgerenergieanlagen

Hrsg. v. d. EnergieAgentur.NRW, A 4, 28 S., kostenlos zu best. bei der Energieagentur-Hotline 01803-190000 oder im Internet herunterzuladen unter www.energieagentur.nrw.de



Immer mehr Bürger/innen in NRW investieren in erneuerbare Energien-Projekte. Allein 35 neue Windkraftanlagen – darunter auch Bürgerenergieanlagen – sind während der ersten sechs Monate des Jahres 2011 in NRW installiert worden. Die Broschüre bietet Orientierung im vielschichtigen Geflecht der Gesellschaftsformen, die sich zum Betrieb von Bürgerenergieanlagen anbieten. Insbesondere gibt das Heft einen Überblick über Modelle für Betreibergesellschaften und Beteiligungsformen anhand von Projektbeispielen aus NRW.

Jahresabschluss und Lagebericht kommunaler Unternehmen

Von Martin Kronawitter, 20,6 x 14,4 cm, 480 S., 49,80 Euro, Richard Boorberg Verlag, 2011, ISBN 3-415-04706-8



Der Leitfaden bietet eine umfassende Darstellung der Rechnungslegung für sämtliche gemeindlichen Betriebe - vom Eigenbetrieb über das Kommunalunternehmen bis hin zur Kapitalgesellschaft. Sämtliche Änderungen im Handelsgesetzbuch durch das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) sind eingearbeitet. Der Autor erklärt detailliert nicht nur die allgemeinen und besonderen Ansatz- und Bewertungsregeln zur Fertigung der Bilanz sowie Ansatzvorschriften für die Gewinn- und Verlustrechnung, sondern auch die Regelungen zur Erstellung von Anhang und Lagebericht. Zahlreiche Praxisbeispiele machen die gesamte Rechnungslegung transparent.

Inhalt 65. Jahrgang Oktober 2011

Nachrichten 5

Thema **Frauen und Demografie**

Barbara Steffens
Die NRW-Landesregierung zum Thema Frauen und Demografie 6

Elke R. Holzrichter, Heike Krutoff
Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor in der Kommune 8

Verena Mäckle
Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Beispiel des Landschaftsverbandes Rheinland 11

Barbara Eifert
Auswirkungen des demografischen Wandels auf Alter, Frauen und Pflege 14

Klaus Boeckmann
Arbeit und Beschäftigung unter den Aspekten Gender und demografischer Wandel 16

Lale Arslanbenzer
Demografischer Wandel und Migrantinnen in der Quartiersarbeit Dinslaken-Lohberg 19

Hanna Hoffmann, Ulrich Rosar
Veränderung des Wahlverhaltens unter Demografie-Gesichtspunkten 21

Uta Meier-Gräwe
Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Warenwelt 24

Susanne Zimmermann
Frauen an der Stadtspitze im Kreis Gütersloh 27

Dokumentation: Positionen des StGB NRW und der Landesseniorenvertretung NRW zur Seniorenpolitik 29

Europa-News 29
Gericht in Kürze 29

Titelfoto: wolterfoto

Nationale Streusalzreserve für den Winter

Nach dem Streusalz-Notstand im vergangenen Winter legen der Bund und die Länder eine nationale Streusalz-Reserve von 100.000 Tonnen Salz an. Wie NRW-Verkehrsminister Harry Voigtsberger mitteilte, sollen in NRW 60.000 Tonnen eingelagert werden, in Sachsen-Anhalt 40.000. Die Reserve solle bei langen extremen Witterungslagen die Streusalzversorgung auf den Autobahnen sicherstellen. In NRW baut der Landesbetrieb Straßenbau eine zusätzliche Reserve von 40.000 Tonnen für den Bedarf des Landes und der Kommunen auf. Außerdem würden 35 Räumfahrzeuge der Autobahnmeistereien mit Blaulicht und Einsatzhorn ausgestattet. Damit könnten die Autobahnen bei blockierter Fahrbahn notfalls auch gegen die Fahrtrichtung geräumt werden.

Mit Nummernschild gegen Fahrraddiebe

Mit der vor zwei Jahren ins Leben gerufenen Aktion „Kein Fahrrad ohne Kennzeichen“ haben Stadt und Polizei in **Rheine** die Diebstahlquote bei Fahrrädern deutlich gesenkt. Wurden 2009 noch 1.746 Fahrräder gestohlen, waren es 2010 nur noch 1.253. Von den bisher etwa 7.500 registrierten und gekennzeichneten Rädern wurden im vergangenen Jahr sogar lediglich zwölf als gestohlen gemeldet. Die Städte **Emsdetten** und **Greven** haben sich der Aktion bereits angeschlossen. Auch Polizeibehörden außerhalb des Kreises interessieren sich für die Fahrrad-Nummernschilder. Aufgrund des Erfolgs bewirbt sich die Stadt Rheine im Rahmen der Ordnungspartnerschaft mit der Polizei mit diesem Projekt um den Landespreis für Innere Sicherheit 2011.

Ehrenamtskarte in 121 Kommunen

Immer mehr Kommunen in Nordrhein-Westfalen führen die Ehrenamtskarte ein. Wie das NRW-Familienministerium mitteilt, geben bereits 121 Städte und Gemeinden im Land die Karte aus. Mehr als 12.000 engagierte Bürgerinnen und Bürger seien bisher mit der Ehrenamtskarte ausgezeichnet worden. Sie können inzwischen in rund 1.700 Einrichtungen - etwa in Schwimmbädern und Museen, Theatern und Kinos sowie in Sportvereinen - Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Die Ehrenamtskarte ist ein Gemeinschaftsprojekt von Land und Kommunen. Alle Städte, Gemeinden und Kreise in NRW können sich beteiligen. Sie brauchen dazu nur einen Ratsbeschluss. Danach gewährt das Land einen Einführungszuschuss und finanziert die ersten Karten.

LWL-Textilmuseum nun mit alter Spinnerei

Das Textilmuseum in der Stadt Bocholt ist um eine Attraktion reicher. Am 2. September 2011 eröffnete der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) die historische Spinnerei Herding als zweiten Teil seines Textilmuseums. Nachdem der LWL den mehr als 100 Jahre alten Backsteinbau der stillgelegten Spinnerei 2004

mit finanzieller Unterstützung der Sparkassenstiftung, der Stadt Bocholt und des Kreises Borken angekauft hatte, war der Komplex ab 2009 mit knapp sechs Millionen Euro aus dem Konjunkturpaket II umgebaut worden. Auf vier Etagen und insgesamt 6.000 Quadratmetern bietet die alte Manufaktur nun Raum für Ausstellungen und Veranstaltungen. Bis November 2011 haben Besucher Gelegenheit, das sanierte Denkmal zu besichtigen.

Einheitliche Verkehrszentrale ab Mitte 2012

Ab Mitte 2012 soll der Verkehr auf den Autobahnen in Nordrhein-Westfalen zentral gesteuert werden. Bisher sind vier Stellen für die Verkehrssteuerung zuständig. Wie NRW-Wirtschaftsminister Harry Voigtsberger mitteilte, soll die neue Zentrale, in der die Beschäftigten des Landesbetriebs Straßenbau NRW und der Bezirksregierungen gemeinsam arbeiten werden, alle wesentlichen Aktivitäten zur Verkehrssteuerung auf NRW-Autobahnen bündeln. Die neue Verkehrszentrale sei zudem ein zentraler Punkt zur Staubekämpfung auf den Bundesfernstraßen im Land, so Voigtsberger. Dies sei ein Ergebnis des Mobilitätsgutachtens, das die Landesregierung im Mai 2011 vorgestellt habe.

Neue Spielstätte der Westfälischen Kammerspiele

Die Stadt **Paderborn** hat ein neues Theater. Die neue Spielstätte der Westfälischen Kammerspiele wurde am 9. September 2011 offiziell eröffnet. NRW-Kulturministerin Ute Schäfer zollte der Stadt und dem Kreis Paderborn angesichts zunehmender kommunaler Sparzwänge großen Respekt und Anerkennung für ihr Engagement für das Theater. Die Kammerspiele seien „seit vielen Jahren Garant für ein ebenso anspruchsvolles wie unterhaltsames Kulturangebot in der Region.“ Die Westfälischen Kammerspiele werden derzeit mit 185.000 Euro von der Landesregierung gefördert. Zudem erhält das Theater für seine Kinder- und Jugendarbeit zusätzlich einen Zuschuss von 100.000 Euro. Im Jahr 2012 werde das Haus auch das nordrhein-westfälische Kinder- und Jugendtheatertreffen ausrichten.

Getreideernte 2011 besser als erwartet

Trotz Trockenheit im Frühjahr und einer verregneten Erntezeit ist die Getreideernte in Nordrhein-Westfalen in diesem Jahr besser ausgefallen als erwartet. Insgesamt wurden 3,7 Millionen Tonnen Getreide von den Feldern geholt. Das waren 2,1 Prozent weniger als 2010 und 9,3 Prozent weniger als im sechsjährigen Mittel. Wie das NRW-Landwirtschaftsministerium mitteilte, hätten die Wetterkapriolen allerdings für große regionale Unterschiede bei der Ernte gesorgt. So habe sich vor allem in den Höhenlagen des Rheinlandes und in Südwestfalen die Ernte lange hingezogen. Dies habe teilweise zu Ertrags- und Qualitätseinbußen geführt. Neben den widrigen Anbaubedingungen sei der Rückgang aber auch darauf zurückzuführen, dass die Anbaufläche um rund 14.000 Hektar zurückgegangen ist.

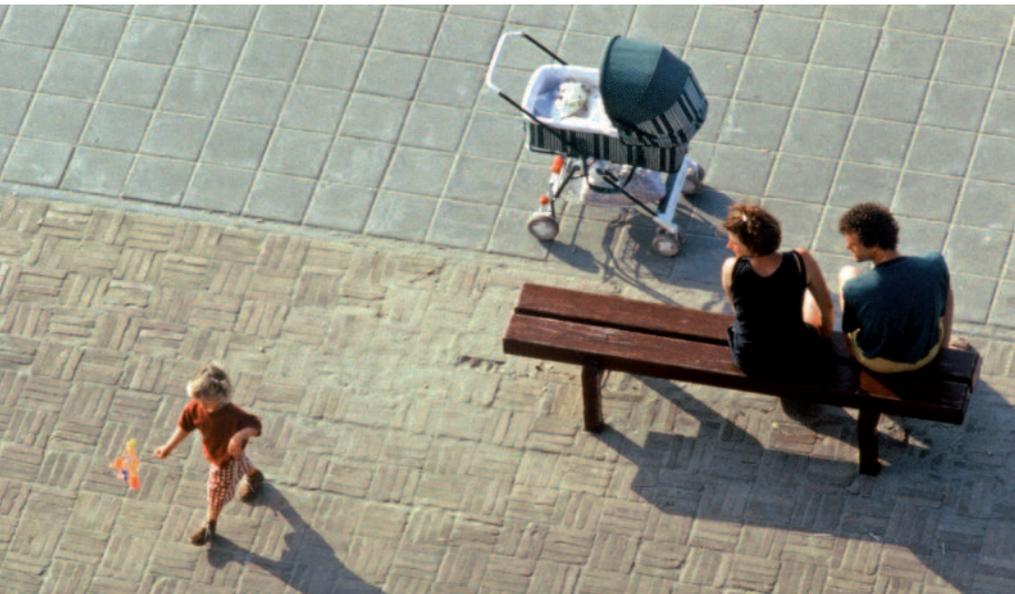


FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

▲ Der demografische Wandel wirkt sich unterschiedlich auf Frauen und Männer und damit auch auf die Familienstrukturen aus

Selbstbestimmt auch im Alter leben

Die NRW-Landesregierung betrachtet demografischen Wandel auch unter Geschlechter-Gesichtspunkten und will die Position der Frauen im Beruf, in der Familienphase sowie im Alter stärken

Die Fakten sind im Wesentlichen bekannt. Auch für Nordrhein-Westfalen lässt sich die demografische Entwicklung mit den beiden Trends „stetige Bevölkerungsabnahme“ und „strukturelle Alterung der Bevölkerung“ beschreiben. Sinkende Geburtenraten und steigende Lebenserwartung prägen die Entwicklung.

Als Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) habe ich jeden Tag mit den drängenden Fragen des demografischen Wandels zu tun. Wie kann es gelingen, allen Generationen in einer älter werdenden Gesellschaft ein selbstbestimmtes Leben in Solidarität mit anderen zu ermöglichen? Was kann das MGEPA dazu beitragen, dass sich Staat und Gesellschaft diesen Herausforderungen stellen? Welche neuen Handlungsmöglichkeiten müssen wir eröffnen? Wie können wir die nötigen Veränderungen gemeinsam mit den gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren sowie in enger Rückkopplung mit den Bürgerinnen und Bürgern gestalten? Und genauso, wie sich der demografische Wandel nicht irgendwo, in einer publizistischen

Sphäre oder einer Art unbestimmtem „Zukunftsländchen“ abspielt, sondern bereits hier und jetzt in den Städten und Gemeinden, ist dieser demografische Wandel auch nicht geschlechtsneutral. Er betrifft Frauen und Männer konkret und deshalb auch unterschiedlich. Als Ministerin für Emanzipation ist mir deshalb ein geschlechterdifferenzierter Blick auch bei Fragen des demografischen Wandels besonders wichtig. Nur wenn wir die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensbedingungen von Frauen und Männern erkennen und berücksichtigen, kann Politik zielgenau und effektiv sein.

FEMINISIERUNG DES ALTERS

Heute ist die Mehrheit der älteren Bevölkerung weiblich, weshalb bereits von der „Feminisierung des Alters“ gesprochen wird. Selbst wenn demografische Prognosen von einer gewissen Angleichung der geschlechtsspezifischen Sterberate ausgehen, werden Frauen bei den Betagten und Hochbetagten auch in Zukunft die Mehrheit stellen. Auf den ersten Blick erscheinen Frauen, was das Alter angeht, als das pri-

vilegierte Geschlecht. Sie genießen, da sie in der Regel länger leben und früher heiraten als Männer, eine größere gemeinsame Lebensspanne mit ihren Kindern und Enkelkindern. Und oft zeigt sich, dass Frauen besser als Männer in der Lage sind, die mit dem Alter verbundenen Veränderungen und Verluste zu bewältigen. Doch bei genauerer Betrachtung täuscht dieser Eindruck. Ungleichheiten in den Lebensläufen von Frauen und Männern wie beispielsweise ihre unterschiedliche Beteiligung am Erwerbsleben wirken bis ins Rentenalter fort und spitzen sich dann sogar noch zu. Dies hat die Gerontologin Gertrud M. Backes herausgefunden. Schlechtere Entlohnung der weiblichen Erwerbsarbeit und Unterbrechungen der Erwerbsphase wirken sich tiefgreifend auf die ökonomische Situation von Frauen im Alter aus. Frauen, die 2010 in Rente gingen, verfügen über eine Durchschnittsrente von gerade einmal 463 Euro und liegen damit weit unter der offiziellen Armutsgrenze.

Für viele Frauen ist das Alter deshalb kein selbstbestimmter und komfortabler „Lebensabend“, sondern - wesentlich häufiger als bei Männern - eine von Knappheit und akutem Mangel geprägte Lebensphase. Allerdings ist absehbar, dass das Phänomen Altersarmut für beide Geschlechter an Brisanz gewinnen wird. Lücken im Erwerbsverlauf und prekäre Beschäftigungsverhältnisse treffen heute auch viele Männer.

KOMPETENZZENTREN „FRAU UND BERUF“

Wie kann die Politik gegensteuern? Angesichts der Erwerbszentriertheit der bestehenden sozialen Sicherungssysteme und angesichts der Tatsache, dass das neue Unterhaltsrecht den Ehegattenunterhalt nach einer Scheidung stark einschränkt, muss es mehr denn je darum gehen, Frauen eine eigene Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Dies ist ein Schwerpunkt der neuen Landesregierung. Immerhin verfügt Nordrhein-Westfalen mit 65,7 Prozent noch immer über die zweitniedrigste Frauenerwerbsquote der Länder in Deutschland. Auch der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen liegt mit 25 Prozent noch zwei Punkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.



DIE AUTORIN

Barbara Steffens ist NRW-Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Als wichtigste Maßnahme hat die NRW-Landesregierung deshalb Mitte Juni 2011 den Startschuss zur Gründung 16 neuer Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ gegeben. Diese sollen in jeder arbeitsmarktpolitischen Region des Landes die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern. Die neuen Einrichtungen sollen dazu beitragen, dass für Alleinerziehende, Wiedereinsteigerinnen oder auch Frauen mit Migrationsgeschichte in der Region passgenaue Maßnahmen und Angebote zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt entwickelt werden.

HILFE IN BERUFSFRAGEN

Ebenso gehört die Unterstützung junger Frauen bei der Berufsorientierung und bereits erwerbstätiger Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung zum Aufgabenspektrum der neuen Kompetenzzentren. Auch Gründerinnen sollen Angebote vorfinden. Dazu ist es unverzichtbar, dass sich die Zentren in der Region vernetzen und mit allen Institutionen zusammenarbeiten, die in Fragen des Arbeitsmarktes und der wirtschaftlichen Entwicklung aktiv sind.

Mit den Kompetenzzentren, aber auch mit anderen Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf will das MGEPA neue Erwerbspotenziale erschließen. Diese werden dringend zur Bekämpfung des jetzt schon absehbaren Fachkräftemangels benötigt - Fachkräfte, die zum Beispiel in der Pflege fehlen.

Auch hier dominieren Frauen bei weitem im Bereich der privaten wie der professionellen Pflege. Deshalb arbeitet das MGEPA unter anderem an der dringend benötigten Weiterentwicklung und Aufwertung typischer sozialer und gesundheitsorientierter Frauenberufe. Die Zusammenführung der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung soll ein wichtiger Schritt auf diesem Weg sein.

STUDIERN FÜR DIE PFLEGE

Die Einrichtung pflegewissenschaftlicher Studiengänge an nordrhein-westfälischen Hochschulen, etwa an der neuen Hochschule für Gesundheit in Bochum, soll dem wachsenden Bedarf an höherer Kompetenz in diesem Berufsfeld entgegenkommen. Gleichzeitig sollen damit neue Fachkräfte für diese Berufe gewonnen werden.

Erstmals wurde der diesjährige Gesundheitswettbewerb „IuK & Gender Med.NRW“ konsequent an Genderkriterien ausgerichtet.

Ein Schwerpunkt war das Thema „Geschlechtergerechtigkeit, Personal- und Organisationsentwicklung in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft“. Etliche Projektanträge sind dazu eingereicht worden. Zum Beispiel ging es um die Karriereförderung von Frauen, um den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase, um familienfreundliche Arbeitszeitmodelle oder die Unterstützung von Beschäftigten in Krankenhäusern, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Dies sind viele gute Ideen, von denen hoffentlich eine möglichst rasche und große Breitenwirkung ausgeht.

Nicht nur die Pflegekräfte sind mehrheitlich Frauen, auch die zu Pflegenden sind überwiegend weiblich. Frauen leben im Alter häufiger allein als Männer und sind somit auch öfter auf professionelle Unterstützung angewiesen. Denn Hilfe und Pflege durch Familienangehörige kann immer seltener geleistet werden. Angebote, die diese ersetzen, müssen aber deutlich vor dem Eintritt einer Pflegebedürftigkeit vorhanden sein.

HAUSHALTSNAHE DIENSTLEISTUNGEN

Ein wichtiger Ansatz sind haushaltsnahe Dienstleistungen. Zum einen ermöglichen sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit eine stärkere Erwerbstätigkeit von Frauen. Zum anderen unterstützen sie ein Lebensmodell, das sich die überwiegende Mehrheit der Menschen wünscht: Auch im Alter selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden zu leben. Deshalb geht es darum, ausreichend transparente und qualitätsgesicherte haushaltsnahe Dienstleistungen zur Verfügung zu haben.

Gemeinsam mit der Verbraucherzentrale NRW wurde ein erster Schritt getan mit der Entwicklung kundenorientierter Qualitätskriterien für Dienstleister und Dienstleisterinnen (Internet: www.vz-nrw.de). Zudem wurde in der Region Mettmann/Remscheid/Wuppertal/Solingen eine Qualifizierungsinitiative gestartet (Internet: www.kreis-mettmann.de).

Der Wunsch, im Alter selbstbestimmt zuhause leben zu können, bedeutet auch, bei eintretendem Unterstützungsbedarf nicht aus dem vertrauten Sozialraum herausgerissen zu werden. In den vergangenen Jahren sind deshalb viele Wohn- und Pflegeangebote mit Quartiersorientierung entstanden, die dem Bedürfnis nach Individualität, Vertrautheit und

Versorgungssicherheit in einem eigenen Zuhause Rechnung tragen.

ALTERSGERECHTE QUARTIERE SCHAFFEN

Frauen verfügen in ihrem direkten Wohnumfeld in der Regel über intensivere soziale Kontakte als Männer. Die altersgerechte Quartiersentwicklung ist deshalb gerade für Frauen von zentraler Bedeutung. Gerade hier kommt es auf die Kommunen an, denn die Wohnquartiere - egal ob das urbane Stadtviertel oder das „Dorf auf dem Land“ - werden vor Ort gestaltet. Um die Anliegen älterer Menschen in der Stadt vertreten zu können, ist es wichtig, Wege und Instrumente zu kennen, mit denen die Entwicklung einer Stadt beeinflusst werden können. Dabei will das Land die Kommunen unterstützen. Der „Masterplan Quartier“, der zurzeit mit zahlreichen Akteurinnen und Akteuren entwickelt wird, soll wie ein Baukasten verschiedene Instrumente umfassen. Methoden zur Bestandsaufnahme, Verfahren der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern, erfolgreiche Modelle und Konzepte - all dies soll den Kommunen helfen bei einer Quartiersentwicklung, die den Bedürfnissen der unterschiedlichen Menschen vor Ort entspricht.



▲ Unternehmen werden in Zukunft stärker auf qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen angewiesen sein

Dazu gehört selbstredend auch, dass einzelne Aspekte wie beispielsweise das Angebot an Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, die Möglichkeit zur Mobilität oder die Sicherheit im öffentlichen Raum geschlechtsspezifisch betrachtet werden. Frauen haben oft andere Sicherheitsbedürfnisse und nutzen häufiger öffentliche Verkehrsmittel als Männer. Es wird also darauf ankommen, das Wissen und die Kompetenz von Frauen mit einzubeziehen. In einem partizipativ gestalteten Prozess zur Bewältigung des demografischen Wandels in den Kommunen wird das gelingen. ●



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

▲ Der Spagat zwischen Kindererziehung und Beruf ist für viele Frauen im Arbeitsalltag nicht leicht zu bewältigen

Familienfreundlichkeit als Schlüsselfaktor

Um ihre Belegschaft zu halten sowie qualifizierte Mitarbeiter/innen dazuzugewinnen, empfiehlt sich für Kommunen, die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der Familien anzupassen

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine zentrale Herausforderung für Kommunen. Die Entwicklungen wirken sich nicht nur auf kommunale Leistungen und Produkte aus, sondern fordern die Kommunen auch als Arbeitgeber. Angesichts der Rahmenbedingungen - Minderung des Potenzials an Erwerbspersonen, Mangel an Fach- und Führungskräften, Alterung der Belegschaft - muss das Ziel sein, neue Leistungsträger/innen zu gewinnen und leistungsfähige Mitarbeiter/innen zu halten, um so weit wie möglich einen altersgemischten und vielfältigen Personalbestand aufzubauen.¹ Dabei ist Familienfreundlichkeit als Teil einer ausgewogenen Balance zwischen Berufs- und Privatleben ein Schlüsselfaktor.

Bei der grundsätzlichen Bewältigung des demografischen Wandels empfiehlt die KGSt den Kommunalverwaltungen, sich am Konzept der Arbeitsfähigkeit zu orientieren. Basis dieses Konzeptes ist die Erkenntnis, dass die Arbeitsfähigkeit von Menschen positiv beeinflussbar ist. Eine positive Beeinflussung, die eine möglichst lange Arbeitsfähigkeit zum Ziel



DIE AUTORINNEN

Elke R. Holzrichter ist Programmbereichsleiterin Personalmanagement und Lösungen bei der KGSt Köln



Heike Krutoff ist Programmbereichsleiterin Personalmanagement und Lösungen bei der KGSt Köln

hat, kann nur erreicht werden, wenn jede/r einzelne Mitarbeiter/in selbst dazu beiträgt und die Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Verwaltung dies unterstützen oder verstärken.

KONZEPT ARBEITSFÄHIGKEIT

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit richtet sich ausdrücklich nicht an einer Defizit-These aus, sondern an den vorhandenen und neu zu gewinnenden Potenzialen. Diese beziehen sich auf alle Altersgruppen, auf beide Geschlechter und auf alle ethnischen Gruppen. Zur Ver-

deutlichung der Zusammenhänge haben die finnischen Gesundheitswissenschaftler Ilmarinen und Tempel², die das Konzept der Arbeitsfähigkeit entwickelt haben, ein „Haus der Arbeitsfähigkeit“ gebaut (siehe Schaubild rechts). Es zeigt auf, welche Elemente dazu beitragen, dass Menschen arbeitsfähig sind.

Auf der Basis des Konzepts der Arbeitsfähigkeit sollten Kommunalverwaltungen die Arbeitsprozesse wie auch das Gesundheitsverhalten aller Mitarbeiter/innen optimieren, um die Arbeitsfähigkeit zu stärken und zu erhalten. Dabei kommt dem Führungsverhalten eine herausragende Bedeutung zu. Welche Handlungsempfehlungen daraus resultieren, zeigt der KGSt-Bericht 3/2010 „Der demografische Wandel in Kommunalverwaltungen. Strategische Ausrichtung und Handlungsempfehlungen des Personalmanagements“.

ANREIZ FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Immer mehr Studien belegen, dass bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers sowie der Bindung an den bisherigen Arbeitgeber die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle spielt. Vor allem die privaten Unternehmen bereiten sich schon heute auf diesen stärker werdenden Wettbewerb vor. Immer mehr Firmen erklären Familienfreundlichkeit zum Geschäftskonzept.

84 Prozent der Topmanager sind der Überzeugung, dass Familienfreundlichkeit ein Wirtschaftsfaktor für den Standort Deutschland ist. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ zählt derzeit 2.257 Mitglieder.³ Mehr als 750 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen einschließlich rund 65 Kommunen haben sich bisher im Rahmen des audit berufundfamilie zertifizieren lassen.⁴

Die KGSt hat in ihrem Materialband 4/2007 „Die Kommunalverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin“ bereits zahlreiche kommunale Praxisbeispiele für Familienfreundlichkeit beschrieben. Der KGSt-Bericht

¹ Selbstverständlich unter Wahrung der geltenden Gesetze und vor dem Hintergrund der angespannten kommunalen Haushaltslage.

² Ilmarinen, Juhani, Tempel, Jürgen, Hamburg 2002, Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, S. 339.

³ Das Unternehmensnetzwerk ist Teil des Programms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums. Es hat zum Ziel, familienbewusste Personalpolitik als festen Bestandteil unternehmerischen Handelns zu etablieren und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

⁴ Das audit berufundfamilie unterstützt Unternehmen, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ist das strategische Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. <http://www.berufund-familie.de/index.php?c=21#elema.423>.

„Arbeitgeber Kommunalverwaltung: Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit“ (3/2009) enthält gutachterliche Empfehlungen zur strategischen Bedeutung von Familienfreundlichkeit, zu den Eckpunkten einer familienfreundlichen Verwaltungskultur und zeigt konkrete Handlungsempfehlungen auf. Wesentlich ist dafür folgendes:

- das Engagement der Beschäftigten in der Familie unterstützen und entsprechende Freiräume hierfür schaffen
- sich offensiv als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber positionieren, um die vorhandenen gut ausgebildeten „Leistungsträgerinnen und Leistungsträger“ zu halten sowie bei Bedarf neue qualifizierte und motivierte Beschäftigte zu gewinnen (Familienfreundlichkeit als Argument im Personalmarketing vgl. Kapitel 9)
- mit einer hohen Zufriedenheit des Personals die höchstmögliche Effizienz erzielen
- vorhandenes Potenzial bestmöglich nutzen
- die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Beschäftigten erhalten, indem entsprechende Rahmenbedingungen eine Balance zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen und -situationen ermöglichen

Eine Strategie „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ trägt dazu bei, diese Ziele zu erreichen. Dabei kann die Kommunalverwaltung auf bereits vorhandene Stärken aufbauen und damit ihr Profil - auch gegenüber der Privatwirtschaft - stärken.

PASSGENAUE LÖSUNGEN

Die Umsetzung einer Strategie „familienfreundlicher Arbeitgeber Kommunalverwaltung“ erfordert familienfreundliche Prozesse und Strukturen. Dabei ist individuellen

► Nach dem Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“ gründet diese vor allem auf Gesundheit, dann auf Bildung und Kompetenz, ein Wertegerüst sowie auf arbeitsspezifische Merkmale

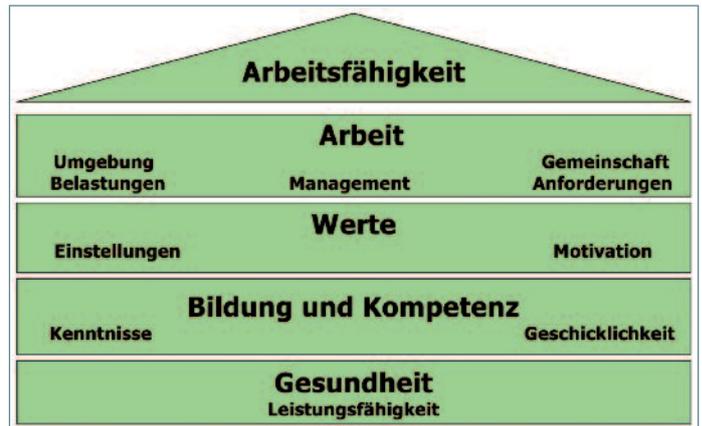


SCHAUBILD: ILMARINEN / TEMPEL

Lösungen vor starren Konzepten der Vorzug zu geben. Zu familienfreundlichen Instrumenten der Personalentwicklung gehören - neben einer gezielten Beratung und Begleitung der Betroffenen - Personalentwicklungsgespräche als Teil des Mitarbeitergesprächs durch die Führungskraft. Ferner gewinnen die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, spezielle Angebote für Väter sowie Familienserviceangebote für Beschäftigte mit zu pflegenden oder zu betreuenden Angehörigen an Bedeutung. Unternehmen werben bereits mit Familienfreundlichkeit als Marketinginstrument nach innen und außen nutzen. Auch die unterschiedlichen Arbeitszeit- und Arbeitsformen werden vor dem Hintergrund des demografischen Wandels künftig eine noch größere Bedeutung für die Personal- und Organisationsentwicklung erlangen. Denn mehr Zeitsouveränität und die Möglichkeit, teilweise zuhause zu arbeiten, sind nicht zu unterschätzende Anreize für unterschiedliche Zielgruppen. Dies sind:

- Eltern in der Familienphase, die bereits in einer Kommunalverwaltung sind und so „gehalten“ werden können

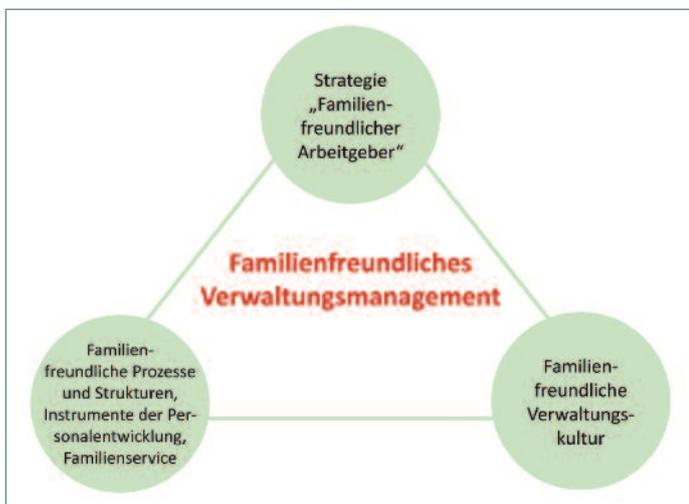
- Eltern in der Familienphase, die bislang in der Privatwirtschaft gearbeitet haben und so „gewonnen“ werden können
- ältere Mitarbeiter/innen, die sich um ihre Angehörigen kümmern wollen
- Mitarbeiter/innen, die sich weiterqualifizieren wollen

BEDINGUNGEN FLEXIBLER GESTALTEN

In Bezug auf variable Arbeitszeitmodelle haben die Kommunalverwaltungen vergleichsweise wenig Nachholbedarf. Mittlerweile gibt es in vielen Verwaltungen eine Vielzahl unterschiedlicher Modelle und individueller Möglichkeiten. So hat beispielsweise die Stadtverwaltung Leverkusen 500 verschiedene Arbeitszeitregelungen. Gleichwohl müssen diese im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung weiter ausgebaut werden.

Das reicht von der Einführung der Vertrauensarbeitszeit über Lebensarbeitszeitkonten/ Langzeitkonten, Sabbatmodelle oder die Einführung von Funktionszeiten für einzelne Bereiche zur Ersetzung oder Ergänzung von Kernzeiten bis hin zu Teilzeitarbeit durch zusätzliche Urlaubstage, Teilzeitarbeit mit freiem Wochentagen oder dem wöchentlichen Wechsel von Arbeit und Privatleben.

Auch die intensivere Nutzung elektronischer Arbeitsmittel stärkt die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Telearbeit in Form des Abrufens und Bearbeitens von Dokumenten findet weite Verbreitung. Der klassische Telearbeitsplatz zuhause spielt dagegen bislang eine nur untergeordnete Rolle. Zum einen ist er aufgrund der hohen Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit - vergleichsweise kostspielig. Zum anderen kann ein vollständiger Telearbeitsplatz zum Verlust des sozialen, betrieblichen Umfeldes führen. Daher sind Telearbeitsplätze bislang auf wenige Bereiche beschränkt und so beschaf-



◀ Zum familienfreundlichen Verwaltungsmanagement gehören eine Strategie, eine familienfreundliche Verwaltungskultur sowie entsprechende Prozesse und Strukturen

SCHAUBILD: KGSST

fen, dass die Telearbeiter zu bestimmten Zeiten in ihrer Verwaltung anwesend sind (alternde Telearbeit).

Es bleibt allerdings zu klären, ob vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zukünftig mehr Telearbeitsplätze eingerichtet werden. Denn hoch qualifizierte Mitarbeiter/innen, die stärker eine Balance von Privatleben und Arbeit anstreben, kommen oder bleiben nur unter der Bedingung, dass sie diese Balance beispielsweise durch einen Telearbeitsplatz realisieren können.

BETREUUNG VON ANGEHÖRIGEN

Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitformen auszuweiten, wird künftig nicht ausreichen. Denn vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es verstärkt notwendig sein, den Beschäftigten die Betreuung oder Pflege von Angehörigen zu ermöglichen.

Bereits jetzt und in Zukunft werden immer häufiger die Mitarbeiter/innen damit konfrontiert, dass Familienangehörige - in der Regel ältere Menschen - pflegebedürftig sind oder unterstützt oder betreut werden müssen - beispielsweise Unterstützung im Haushalt, Regelung von rechtlichen und persönlichen

FAZIT

Die künftige Leistungsfähigkeit der Kommunen hängt unter anderem davon ab, inwieweit es ihnen gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen und auf diese Weise nicht nur die bereits vorhandenen Beschäftigten zu „halten“, sondern auch neue Leistungsträger/innen zu gewinnen.

Angelegenheiten. Dies gilt umso mehr, als bei älteren Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit höher ist, in eine Pflege- oder Betreuungssituation zu kommen.

Fast zwei Drittel der pflegenden Beschäftigten haben gleichzeitig eigene Kinder im Haushalt zu versorgen und sind so dreifach belastet.⁵ Besonders belastet sind alleinerziehende Mütter und Väter, die sich gleichzeitig um Angehörige kümmern müssen. Während früher vorrangig Frauen Pflege- oder Betreuungsaufgaben wahrnahmen, sind mit verstärkter Erwerbstätigkeit von Frauen auch immer mehr Männer betroffen. Beschäftigte mit Pflege-/Betreuungsverpflichtung bleiben meist im Gegensatz zu Beschäftigten mit Kindern voll berufstätig.

FREISTELLUNG ZUR PFLEGE

Das im Juli 2008 in Kraft getretene neue Pflegezeitgesetz unterstützt - neben den Möglichkeiten des TVöD - die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege durch kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten bei einer plötzlich auftretenden Pflegesituation bis zehn Tage oder einer Pflegezeit bis sechs Monate.⁶ Nach § 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD besteht die Möglichkeit, bei Verzicht auf das Entgelt eine kurzfristige⁷ Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies gestatten.

Ein längerfristiger Sonderurlaub kann nach § 28 TVöD bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden. Dies stellt im Gegensatz zum Pflegezeitgesetz zwar keinen Anspruch der Beschäftigten dar, bietet aber eine flexiblere Möglichkeit der Pflege von Angehörigen.

Hierzu ein Beispiel: Bei der Universitätsstadt Marburg wird die Pflege von Angehörigen grundsätzlich als wichtiger Grund im Sinne der §§ 28 und 29 Abs. 3 Satz 2 TVöD anerkannt. Somit

wird die Kann-Bestimmung angewandt. Eine Bescheinigung über die Pflege- oder Betreuungsbedürftigkeit der/des Angehörigen wird verlangt. Sie muss aber nicht von der Pflegekasse oder dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen ausgestellt sein.

Nach § 15 Abs. 1a Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben seit dem 1.1.2009 auch Großeltern einen Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung ihrer Enkelkinder, sofern sie in einem Haushalt leben und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in Ausbildung befindet.⁸ Die Großelternzeit wird im Gesetz ausdrücklich als Elternzeit bezeichnet. Die rechtlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis sind daher dieselben wie bei der klassischen Elternzeit.

VIelfALT ALS POTENZIAL

Familienfreundlichkeit erreicht nur dann die Adressaten, wenn sie sich nicht mehr nur an der klassischen Vater-Mutter-Kind-Struktur orientiert. Vielmehr gilt es, die zunehmende Vielfalt familiärer Lebensformen zu berücksichtigen wie beispielsweise Alleinerziehende, Patchwork-Familien, Wohn- und Lebensgemeinschaften oder Lebenspartnerschaften mit Kindern sowie Eltern, die beide in Vollzeit arbeiten wollen.

Auch dazu ein Beispiel: Die Stadt Köln führte 2008 eine Befragung von Männern respektive Vätern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Die Befragung zeigt, dass sich die neue „Väter-Generation“ mehr und mehr auch in der Rolle des Erziehers neben der des Ernährers sieht. Dies macht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter zu einem bedeutsamen Thema.⁹

Weitere Informationen im Internet unter www.kgst.de



Telearbeit hilft berufstätigen Frauen, Familie und Job besser in Einklang zu bringen

⁵ Klenner, Christina, Pfahl, Svenja, Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht. Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, 2008, S. 19-20.

⁶ Die Frage, wann jemand zu pflegende Angehörige hat, ist nur individuell zu beantworten. Das Pflegezeitgesetz (PflZG) verlangt für die Pflegezeit von bis zu 6 Monaten einen medizinischen Nachweis in Form einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassenversicherung. Sofern es sich um kurzfristige Arbeitsverhinderungen gemäß § 2 Pflegezeitgesetz handelt, reicht eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/des Angehörigen aus, um den Anspruch auf bis zu 10 Tage Freistellung der/des Beschäftigten auszulösen.

⁷ Breier, Alfred u. a. (2009). Kurzfristig ist ein Zeitraum bis zu 14 Tagen (BAT-Kommission 24.6.1965 zu § 52 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT).

⁸ Diese Neuregelung gilt nur für Beschäftigte nach TVöD.

⁹ Fragebogen und Anschreiben der Befragung: KIKOS-Kennung: 20090313A0019. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter den männlichen Mitarbeitern der Stadtverwaltung Köln, KIKOS-Kennung: 20090702A0012.



▲ Das Eltern-Kind-Büro des LVR steht Müttern und Vätern zur Verfügung, wenn die reguläre Betreuung plötzlich ausfällt

Viele Stolpersteine in der Arbeitswelt

Damit Frauen ihren Wunsch nach Verbindung von Familie und beruflicher Weiterentwicklung umsetzen können, müssen sich die Unternehmen umstellen, wie das Beispiel des LVR zeigt

Was „frauenkompatibel“ ist, dazu gibt es sicherlich eine ganze Reihe von Auffassungen, die darüber hinaus dem gesellschaftlichen Wandel unterliegen. Tatsache ist, dass sich das ursprünglich patriarchal-hierarchische Erscheinungsbild der öffentlichen Verwaltung bis in die 1970/80er-Jahre gehalten hat.

Der wachsende Anteil von Frauen in öffentlichen Verwaltungen führte ab Mitte der 1990er-Jahre zum Schlagwort „Feminisierung des öffentlichen Dienstes“. Die Endung „...isierung“ lässt die Vermutung zu, dass diese Entwicklung nicht unbedingt positiv gesehen wurde - kein Beleg von „Frauenkompatibilität“ also.

Inzwischen stellen Frauen auf allen Ebenen und in fast allen Berufen unter Beweis, dass es keine für sie ungeeigneten Bereiche gibt. Niemand stellt ernsthaft infrage, dass sie die hierfür notwendigen Qualifikationen mitbringen. In vielen öffentlichen Verwaltungen haben Frauen einen Anteil von mehr als 60 Prozent an den Beschäftigten.

HOHER FRAUENANTEIL BEIM LVR

Beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) sind 61 Prozent der Beschäftigten Frauen, in den LVR-Kliniken und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen liegen die Anteile noch deutlich höher. Selbst beim hauseigenen IT-Dienstleister LVR-InfoKom beträgt der Frauenanteil bereits 30 Prozent. Der LVR-Verwaltungsvorstand setzt sich aus fünf Frauen und drei Männern zusammen. Das bedeutet 62,5 Prozent zu 37,5 Prozent, was bundesweit sicherlich nicht häufig vorkommt. Über alle Führungspositionen hinweg kratzt der Frauenanteil seit mehreren Jahren an der 30-Prozent-Hürde. Damit steht der LVR im Vergleich mit anderen Bereichen des öf-



DIE AUTORIN

Verena Mäcke ist Leiterin der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beim Landschaftsverband Rheinland

fentlichen Sektors sicherlich gut da, auch wenn diese Quote dem insgesamt hohen Frauenanteil nicht entspricht.

Als „kritische Masse“ dafür, dass ein Geschlecht nicht das andere dominiert, wird ein Anteil von 30 Prozent angesehen. „Ab einer Minderheiten-Quote von 30 Prozent ändert sich das Verhalten der Mehrheit“, so eine Erkenntnis aus Untersuchungen zum Thema Antidiskriminierung. Ist der „feminisierte“ öffentliche Dienst damit automatisch „frauenkompatibel“?

KARRIERE UND FAMILIE GLEICHZEITIG?

Der öffentliche Dienst bietet vielerlei Regelungen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Lange Jahre wurde die von der Privatwirtschaft abweichende Möglichkeit der Elternzeit (vormals Erziehungsurlaub) mit Rückkehrgarantie, für mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben auszuweichen, vielfach genutzt, zum Teil bis zu einer Dauer von zwölf Jahren. Hierbei handelte es sich mehr um ein Aneinanderreihen verschiedener Lebensphasen denn um gelebte Vereinbarkeit. Trotzdem war diese Möglichkeit dem Abbruch der Erwerbstätigkeit - in der Privatwirtschaft häufig zwangsweise gewählt wegen mangelnder Kleinkind-Betreuung - vorzuziehen.

Dem eigenen Bestreben nach beruflicher Weiterentwicklung war und ist eine längere Unterbrechung nicht zuträglich. Organisation des Wiedereinstiegs und Qualifikationsanpassung gestalten sich schwierig. Viele Frauen fühlen sich nicht willkommen, sondern als Störfaktor.

Eine langfristige Berufsunterbrechung ebenso wie die dann häufig anschließende Teilzeitbeschäftigung - auch diese für den öffentlichen Dienst gesetzlich oder tarifrechtlich geregelt - wurde in der Vergangenheit fast ausschließlich von Frauen genutzt. Damit wurde häufig automatisch unterstellt, dass die Prioritäten der Betreffenden auch nach der Rückkehr eindeutig bei der Familie lägen. Berufliche Förderung und Weiterentwicklung wurden und werden auch heute noch häufig ausgeblendet, die Mitarbeiterinnen in solche Überlegungen nicht einbezogen oder angesprochen.

ARBEITSWELT NICHT KOMPATIBEL

Die Arbeitswelt ist frauenkompatibel - aber nur wenn frau

- sich auf Bereiche beschränkt, die sich an die zeitlichen Anforderungen von Frauen mit

familiären Verpflichtungen anpassen lassen, welche sich aus dem lückenhaften System öffentlicher Kinderbetreuung und Erziehung ergeben

- sich so einbringt, wie es bis heute von Männern erwartet wird, wenn sie sich beruflich weiterentwickeln und Karriere machen wollen.

Für Frauen, die Familie und berufliche Weiterentwicklung - eben nicht nur Erwerbstätigkeit - nebeneinander leben wollen, ist die Arbeitswelt bisher nicht kompatibel. Für Männer in derselben Situation gilt allerdings weitgehend dasselbe. Der „Knick“ kommt mit dem ersten Kind - es sei denn, die Mitarbeiterin hat ein Familienmodell gewählt, bei dem sie bereits nach wenigen Monaten in Vollzeitarbeit oder nur geringfügig darunter an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Dafür müsste mindestens eine Voraussetzung erfüllt sein:

- Sie hat - einem Lottogewinn gleich - einen guten Betreuungsplatz für ihr Kind gefunden.
- Sie verwendet einen großen Teil ihres Verdienstes für eine Betreuungsperson
- Sie hat einen Partner, der die Rolle, die unweigerlich zum beruflichen „Knick“ führt, übernimmt.

VERÄNDERTE ANFORDERUNGEN

Der Wunsch nach rascher Rückkehr an den Arbeitsplatz ist trotz der beschriebenen Schwierigkeiten deutlich gewachsen. Das aktuelle System aus Elternzeit und Elterngeld hat dies unterstützt. Überwiegend wird die Berufstätigkeit pro Kind für ein Jahr un-

terbrochen. Dahinter steckt folgendes:

- Sorge um Erhalt und Weiterentwicklung der eigenen Qualifikation
- die Tatsache, dass der Beitrag zum Familieneinkommen unverzichtbar ist
- Sorge in Hinblick auf die Risiken, die sich beispielsweise durch das veränderte Unterhaltsrecht ergeben.

Parallel dazu ist die Bereitschaft von Vätern an der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben - aus eigenen Stücken oder durch das veränderte Verhalten der Partnerin - in den zurückliegenden Jahren deutlich gestiegen. Es zeichnet sich ab, dass sich junge Väter heute stärker in der Familie engagieren wollen, aber auch klare Vorstellungen von ihrer Berufstätigkeit haben. Diese lassen sich wie folgt skizzieren:

- Beschäftigung auf Vollzeitniveau oder geringfügig darunter, aber ohne Überstunden
- Möglichkeit der alternierenden Telearbeit, die das punktuelle Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht
- Ausstieg für zwei oder wenig mehr Väter-Monate, der erfahrungsgemäß am Arbeitsplatz noch gerade akzeptiert wird, um weiterhin als leistungsbereit und karriereorientiert zu gelten. Dabei wird immer wieder ins elektronische Postfach geschaut, um auf dem Laufenden zu bleiben und in dringenden Situationen reagieren zu können oder an Entscheidungen, die den eigenen Arbeitsplatz betreffen, beteiligt zu sein.

Insgesamt hat sich das Verhalten beider Geschlechter in der Familiensituation angenähert und würde sich vermutlich weiter an-

nähern, wenn die Voraussetzungen hierfür geschaffen würden.

AUFGABEN FÜR ARBEITGEBER

Damit in einer Partnerschaft beide so agieren können, braucht es Rahmenbedingungen. Da gesellschaftlich die notwendigen Rahmenbedingungen immer noch nicht annähernd so gestaltet sind, wie es für eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderlich wäre, gleichzeitig der demografisch bedingte Fachkräftemangel immer offensichtlicher wird, kommen Arbeitgeber - öffentliche wie private - in die Situation, diese Aspekte bei Personalgewinnung und Personalbindung berücksichtigen zu müssen. Der Wettbewerb um qualifiziertes Personal hat längst eingesetzt. Es geht darum,

- Qualifiziertes Personal zu halten und weiter zu entwickeln,
- bevorstehende Engpässe bei den Nachwuchskräften zu vermeiden - etwa durch ein Image als innovativer, familienfreundlicher Arbeitgeber -,
- Fluktuations- und Krankheitskosten bei andauernder Konfliktlage zwischen Familie und Beruf zu vermeiden - ein Aspekt, der insbesondere bei älteren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen eine Rolle spielt.

Beim LVR gibt es neben den im öffentlichen Dienst gängigen Regelungen zu Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie zur Freistellung bei Krankheit von Kindern weitere Maßnahmen:

- Regelungen zur Tele-/Heimarbeit sowie zur Flexiblen Arbeitszeit
- punktuelle Möglichkeit, bei Ausfall der Betreuung das Kind mit an den Arbeitsplatz zu bringen - etwa in einem Eltern-Kind-Büro
- Beratung und Unterstützung bei den unterschiedlichen Wechselfällen in Hinblick auf Kinderbetreuung sowie Betreuung und Pflege von Angehörigen
- betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote
- Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming, zu dem mit jeder Dienststelle und jedem Dezernat Zielvereinbarungen getroffen werden
- Väter-Beirat, der insbesondere junge Väter ermutigen soll, ihren Anspruch auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie geltend zu machen



◀ In der Landesrätekonferenz des Landschaftsverbandes Rheinland sind mehr Frauen als Männer vertreten

▼ *Jüngster Beitrag zu mehr Familienfreundlichkeit beim LVR ist der im Frühjahr 2011 eröffnete Kindergarten „Düxer LVR-Pänz“ in Trägerschaft der AWO Köln*

Landschaftsverband Rheinland
LVR
Qualität für Menschen

LVR-Kapitäninnen und LVR-Kapitäne der Zukunft

Gemeinsam schaffen wir das!

Als Gemeinschaftswerk vieler Beteiligter im LVR ist die Betriebs-Kita „Düxer LVR-Pänz“ in Trägerschaft der AWO Köln entstanden und mit den jüngsten Nachwuchskräften des LVR im Frühjahr 2011 in der „Deutzer Werft“ vom Stapel getaucht!

Das Kinder sich nicht schon im Kindergartenalter auf eingetragenen Kurs – Mädchen in der Puppen-, Jungen in der Bauecke – bewegen, sondern das Schiff gemeinsam schaukeln und steuern, dies ist Sinn und Zweck des Fortbildungsangebotes des LVR-Landesjugendamtes, das sich mit Gender-Fachtagungen und -Seminaren an Erzieherinnen und Erzieher wendet.

Sie als pädagogische Fachkräfte haben eine Genderpädagogik zur Entwicklung individueller Vielfalt im Blick, damit der Umgang mit Geschlechterrollen und Vorlieben, Interessen und Stärken nicht einseitig oder bewertend wirkt und die Mädchen und Jungen kompetent auf Lebenskurs gehen können.

Die praktische Erfahrung, dass der Landschaftsverband Rheinland (LVR) als Arbeitgeber Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch als Väter und Mütter unterstützt – das schafft Motivation und Engagement am Arbeitsplatz.

Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming beim LVR

UNTERNEHMENSKULTUR ANPASSEN

Aber auch der umfassendste Strauß an Maßnahmen und Angeboten kann nicht folgendes ersetzen:

- unterstützendes Verhalten der Führungskräfte
- Ermutigung zur Inanspruchnahme von Unterstützung, auch wenn dadurch persönliche Problemstellungen sichtbar werden
- eine „Kultur des Ermöglichen“

Väter und Mütter etwa im Vorfeld der Elternzeit oder Beschäftigte mit einem Pflegefall in der Familie stellen sich beim Antrag auf Arbeitszeitreduzierung oder auf Tele-/Heimarbeit Fragen in Hinblick auf ihre berufliche Weiterentwicklung. Dahinter steckt die Sorge um den Verlust von Ansehen, Anerkennung von Engagement und Leistungsbereitschaft. Mögliche Fragen sind dabei: Ist eine Rückkehr

an den früheren Arbeitsplatz möglich? Wie wird das eigene Aufgabenfeld während der Abwesenheit vertreten? Ist eine bruchlose Anknüpfung an bisherige Tätigkeiten, den bisherigen Status und die bisherige berufliche Entwicklung möglich? Werden frühere Aufgaben und Projekte streitig gemacht? Werde ich bei zukünftigen Entwicklungen berücksichtigt, auch wenn ich nicht „rund um die Uhr“ zur Verfügung stehe? Diese Sorgen müssen ernst genommen werden, und für all diese Probleme müssen gangbare Lösungen gefunden werden.

LVR-AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG

Beim LVR beispielsweise gibt es den Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. Dieser sieht vor,

- das Thema Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie in die obligatorischen Mitarbeitergespräche aufzunehmen
- mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit gehen, Vereinbarungen zum Kontakterhalt zu treffen (Zugang zum In-

tranet, Teilnahme an Fortbildungen, frühzeitige Planung der Rückkehr)

Darüber hinaus stehen im LVR-Intranet über einen Button „Beruf und Familie“ vielfältige Informationen bereit. Zudem ist „Beruf und Familie“ Thema bei unterschiedlichen Zusammenkünften von Führungskräften. Seit vielen Jahren gibt es Mentoring-Programme - etwa für Ärztinnen der LVR-Kliniken -, bei denen der Themenbereich „Beruf und Familie“ integraler Bestandteil ist.

Über die Mitwirkung am Projekt „INNOVATIV! - Gemeinsam führen mit Frauen“, das vom Europäischen Sozialfond (ESF) sowie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird, stehen ab Ende 2011 folgende Weiterbildungen zur Verfügung:

- für Beschäftigte Trainings- und Coaching-Angebote zum Thema „Eltern machen Karriere“
- für Führungskräfte so genannte Gender Awareness-Trainings, in denen es unter anderem um eine gleichstellungs- und familienfreundliche Unternehmenskultur geht.

DEUTSCHES AUSSCHREIBUNGSBLATT

Fachorgan für Ausschreibungen der öffentlichen, gewerblichen und privaten Auftraggeber
– vormals BUNDESAUSSCHREIBUNGSBLATT –

Service-Paket für ausschreibende Stellen



- ▶ **Print- und Online-Veröffentlichung**
- ▶ **kostenloser Vergabeunterlagen-Service (elektronisch und Papierversand)**
- ▶ **lizenzkostenfreie Software zur schnellen und sicheren Umsetzung der eVergabe**
- ▶ **eVergabe-Lösungen für große und kleine Verwaltungen**
- ▶ **qualifizierte Bearbeitung jeder Ausschreibung**
- ▶ **großes Bieterpotential**

Partner von **Vergabe24** – Das Vergabeportal für Deutschland

Jetzt testen!

Deutsches Ausschreibungsblatt GmbH
Tel: 0211 – 37 08 48-49 • Fax: 0211 – 38 16 07
Internet: www.deutsches-ausschreibungsblatt.de
E-Mail: service@deutsches-ausschreibungsblatt.de



FOTO: WOLTERFOTO

Mit der zunehmenden Zahl alter Menschen wird auch die Anzahl der Pflegebedürftigen steigen

Pflege durch Frauen kein Naturgesetz

Die demografische Entwicklung und die veränderte Rolle von Frauen verlangt nach einer Neuorientierung von Beruf und Pflege, damit Männer und Frauen gleichberechtigt daran teilhaben können

Seit vielen Jahren sind die langfristigen Veränderungen der Demografie bekannt. Dessen ungeachtet sind einige von ihnen erst seit wenigen Jahren als „demografischer Wandel“ ins Blickfeld - und damit in die Diskussion von Politik, Medien und Öffentlichkeit - gelangt. Die spätestens seit den 1980er-Jahren sichtbaren veränderten Ausprägungen der demografischen Entwicklung lassen sich im Hinblick auf das Alter mit steigender Lebenserwartung bei sinkenden Geburtenraten, einer zunehmenden Anzahl von Menschen über 60 Lebensjahre, einer steigenden Anzahl so genannter hochaltriger Menschen sowie mit der Erhöhung des Anteils von Menschen über 60 Jahren an der Gesamtbevölkerung skizzieren.

Die drei letztgenannten Ausprägungen der demografischen Entwicklung sind Bestandteile des Strukturwandels des Alters (Tews 1993). Dieser und der gleichzeitige Bevölkerungsrückgang - kontinuierlich sinkende Geburtenraten seit dem 20. Jahrhundert - lassen sich als die beiden großen Trends in der demografischen Entwicklung bezeichnen. Hier sind vor allem zwei Aspekte relevant.

Zum einen ist dies die steigende Anzahl hochaltriger Menschen - solche älter als 80 Jahre. Da Pflegebedürftigkeit stark vom Alter abhängt, geht mit der wachsenden Anzahl hochaltriger Menschen eine Zunahme von Pflegebedürftigkeit der Menschen einher. Nach der alle zwei Jahre aktualisierten Pflegestatistik gab es 2009 in Nordrhein-Westfalen insgesamt 509.145 pflegebedürftige Menschen, bundesweit 2,34 Millionen. Trotz unterschiedlicher Prognosen - differierend nach Berechnungsart, Blickwinkel und Interessen - ist künftig von einer deutlichen Zunahme der Pflegebedürftigkeit auszugehen.

VIEL PFLEGE ZUHAUSE

In der Gegenwart wird nahezu die Hälfte der pflegebedürftigen Menschen - bei regiona-

len Unterschieden - zu Hause von Angehörigen versorgt, und dies bedeutet zu rund 70 Prozent von Frauen. Zudem ist von Bedeutung, dass die statistische Lebenserwartung weiterhin steigt. So wurde für weibliche Neugeborene der Geburtsjahrgänge 1960 bis 1962 eine Lebenserwartung von 71,8 Jahren prognostiziert. Für weibliche Neugeborene der Jahrgänge 2005 bis 2007 ist sie auf 81,7 Jahre gestiegen. Auch bei männlichen Neugeborenen ist sie von 65,9 Jahren für die Jahrgänge 1960 bis 1962 auf 76,5 Jahre für die Neugeborenen von 2005 bis 2007 gestiegen (Cicholas/Ströker 2009).

Ein weiteres Ansteigen der Lebenserwartung wird auch für die kommenden Jahre vorhergesagt, einhergehend mit der Angleichung der Lebenserwartung von Frauen und Männern. Noch ist das Alter vor allem weiblich, da in der Gegenwart und in naher Zukunft Frauen durchschnittlich länger leben als Männer. Damit sind Frauen vom Risiko, pflegebedürftig zu werden, stärker betroffen und haben darüber hinaus eine Pflegebedürftigkeit oftmals ohne die Unterstützung eines Partners zu bewältigen.

Von den 509.145 pflegebedürftigen Menschen in NRW 2009 waren rund 67 Prozent weiblich. In der Gruppe der 90-Jährigen lag der Anteil pflegebedürftiger Frauen bei 85,1 Prozent (Cicholas/Ströker 2009). Damit ist deutlich, dass pflegepolitische Maßnahmen die Betroffenheit von Frauen einzubeziehen haben - aktuell wie auch in nächster Zukunft. Für präventive Maßnahmen, die unter anderem die Gefahr einer Singularisierung im Alter - insbesondere bei Hochaltrigkeit - abwehren können, gilt dies in vergleichbarem Maße.

ERWERBSTÄTIGKEIT NIMMT ZU

Zu den Aspekten der demografischen Entwicklung kommt die parallel verlaufende allgemein-gesellschaftliche Entwicklung, welche die Rolle von Frauen aktuell wie auch künftig verändert. Die steigende Erwerbstätigkeit sowohl junger als auch zunehmend älterer Frauen ist hier ein wesentlicher Faktor. Pointiert formuliert: Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen wird die lange gültige Selbstverständlichkeit - von manchem als Natürlichkeit missverstanden - vor allem pflegender Frauen weiter an Bedeutung verlieren (Stiegler/Engelmann 2008). Den Blick auf Frauen, Alter und Pflege zu richten, ergibt sich daher aus der Kenntnis der Fakten, die verantwortliches Handeln in Politik und Gesellschaft erfordern.



DIE AUTORIN

Barbara Eifert ist Beraterin der Landesseniorenvertretung NRW e. V. am Institut für Gerontologie der TU Dortmund

In der Gegenwart werden pflegebedürftige Menschen vorrangig in Privathaushalten und vor allem von Frauen versorgt. Bei diesen ist die „Entscheidung“ für Sorge- und Pflegearbeit in über 60 Prozent der Fälle gegen eine Berufsarbeit getroffen. Auch wenn Männer zunehmend Sorge- und Pflegeaufgaben übernehmen, gilt derzeit, dass der überwiegende Anteil dieser Arbeit in Privathaushalten von weiblichen Angehörigen geleistet wird.

INWIEWEIT GESCHLECHTERDIFFERENZ?

Die Hintergründe für diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im privaten wie im gewerblichen Bereich sind vielfältig und komplex. Sie beruhen vor allem auf grund-

PHILIPP GILBERT NEUER REFERENT BEIM StGB NRW

Seit Anfang September 2011 ist Philipp Markus Gilbert als Nachfolger von Christoph Schultz neuer Referent für Personal und Organisation des Städte- und Gemeindebundes NRW sowie persönlicher Referent des Hauptgeschäftsführers Dr. Bernd Jürgen Schneider. Gilbert wurde am 13. März 1981 in Hilden geboren. Nach dem Abitur studierte er

Rechtswissenschaften an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf. Sein Referendariat absolvierte er unter anderem in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, bei der Polizei Wuppertal, dem Amtsgericht Neuss sowie bei Staatsanwaltschaft und Landgericht Düsseldorf. Ende Mai 2011 legte Gilbert erfolgreich seine zweite juristische Staatsprüfung ab.



FOTO: StGB NRW

legenden Geschlechterdifferenzen (Backes 1997). Sorgen und Pflegen sind demnach weiblich konnotiert und werden in der Erwerbsgesellschaft vergleichsweise gering

bewertet. Erkennbare Veränderungen in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sind vor allem durch die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen bedingt.

Daher stellt sich die Frage, inwieweit Frauen für Pflegezeiten künftig Erwerbsunterbrechungen - mit der Folge sinkender Altersrenten - in Kauf nehmen werden. Denn in der Regel können sie es sich gar nicht leisten vor dem Hintergrund oftmals mangelnder Alterssicherung, hervorgerufen durch diskontinuierliche Erwerbsbiografien und einen hohen Anteil von Teilzeitarbeit mit entsprechend geringer Einzahlung in die Rentenversicherung. Dazu kommt ein höheres Risiko, von Pflegebedürftigkeit betroffen zu sein. All dies birgt bislang unbeliebte, ungeklärte Fragen.

Wesentlich für die Zukunft der hier verbunden betrachteten Bereiche Frauen, Alter und



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

◀ Die meisten pflegebedürftigen Alten sind Frauen, die wiederum vorwiegend von weiblichen Angehörigen betreut werden

LITERATUR

Backes, Gertrud M. (1997): Alter(n) als „Gesellschaftliches Problem“? Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung. Opladen, Westdeutscher Verlag.

Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn.

berufundfamilie gGmbH - Eine Initiative der Hertie-Stiftung (Hrsg.) (2009): Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik www.beruf-und-familie.de. 2. Auflage Februar 2009 (1. Auflage März 2007) Frankfurt am Main.

Bubolz-Lutz, Elisabeth (2011): Pflegenden Angehörige und ihre Bedarfslagen. Unveröffentlichter Vortrag im Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen Düsseldorf, am 18. April 2011.

Cicholas, Ulrich; Ströker, Kerstin (2009): Vorausberechnung der Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Kreisen Nordrhein-Westfalens 2008 bis 2030/2050, IT.NRW, Statistische Analysen und Studien, Band 60, Düsseldorf.

Cirkel, Michael; Enste, Peter (2011): SmartAgeing - Der Spagat zwischen Pflege und Beruf - vom Umgang mit der alternden Gesellschaft. Forschung Aktuell 01/2011, Hrsg. Institut für Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen.

Niewohner, Silke (2009), **Landesstelle Pflegenden Angehörige NRW**: Mo-

delle der Pflege zu Hause: Was hilft? Was fehlt? Impuls zu Workshop 2, S. 33-36. In: Dokumentation einer Fachtagung zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit am 27. Oktober 2009 in Hattingen, Hrsg. Ennepe-Ruhr-Kreis. Bezug: C.Beermann@en-kreis.de; download unter www.enkreis.de, Stichwort „Demografie“.

Reichert, Monika (2003): Frauen zwischen Pflege und Beruf. In: Monika Reichert, Petra Bröscher & Nicole Maly (Hrsg.). Älter werdende und ältere Frauen heute - zur Vielfalt ihrer Lebenssituation, S. 123-148. Opladen, Westdeutscher Verlag.

Reichert, Monika (2010): In: Dokumentation einer Fachtagung zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit am 27. Oktober 2009 in Hattingen, Hrsg. Ennepe-Ruhr-Kreis. Bezug: C.Beermann@en-kreis.de; download unter www.enkreis.de, Stichwort „Demografie“.

Statistisches Bundesamt (2010): Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.

Stiegler, Barbara; Engelmann, Dirk (2011): Zeit und Geld für pflegende Angehörige. Eckpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08192.pdf>

Tews, Hans Peter (1993): Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters. In: Naegele, Gerhard; Tews, Hans Peter (Hrsg.): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Opladen, Westdeutscher Verlag.

Pflege ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Lange Zeit eher eine Frauenfrage mit dem üblichem Schicksal geringer politischer Beachtung, gewinnt diese Frage zunehmend an Bedeutung. Veränderungen im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit, der steigende Bedarf an gut ausgebildeten Menschen sowie ein höherer Anteil von Männern im Bereich der privaten Pflege erfordern dringlich andere Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

NEUE MÖGLICHKEITEN SCHAFFEN

So reichen die bisherigen Möglichkeiten wie etwa die Inanspruchnahme kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (Pflegezeitgesetz § 2) oder die Inanspruchnahme der Pflegezeit für die Gestaltung und Bewältigung der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der pflegerischen Versorgung (Pflegeversicherungs-gesetz § 8 Abs. 1) nicht aus. Vor allem dann nicht, wenn eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt selbstverständlich sein soll.

Gebraucht werden Lösungen, die zusammen ein Konzept ergeben mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Männer und Frauen gleichermaßen zu ermöglichen. Diese Lösungen müssen in der Arbeitswelt und in den Kommunen verortet sein. In der Arbeitswelt geht es vor allem um ein Mehr an flexibler Zeit - auf der Grundlage erweiterter gesetzlicher Regelungen - sowie unterstützender Möglichkeiten in den Bereichen Information und Kommunikation, Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Personalentwicklung (Prognos/berufundfamilie 2009).

In den Kommunen geht es auch im wohlverstandenen Eigeninteresse um den Ausbau koordinierter Informations-, Beratungs- und Versorgungsangebote im Nahraum. Wesentliche Aufgabe kommunaler Infrastrukturgestaltung ist laut Stiegler und Engelman (2011) dabei das so genannte Care-Management. Hinzukommen müssen präventive, partizipativ ausgerichtete Angebote in den Quartieren, welche das Potenzial älterer Menschen einbeziehen und fördern. Für eine tiefgreifende Veränderung insgesamt, welche die Lasten, aber auch die Gewinne von Sorge- und Pflegearbeit geschlechterneutral verteilt und ermöglicht, bedarf es der Aufwertung der Sorge- und Pflegearbeit jenseits ökonomischer Betrachtungen. ●



FOTO: WOLTERFOTO

▲ Obwohl Frauen aufgrund des demografischen Wandels immer stärker auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden, haben sie oft schlechter bezahlte Jobs als Männer

Höheres Armutsrisiko trotz Erwerbstätigkeit

Der Wandel des Arbeitsmarktes hin zu mehr Teilzeit, Minijobs und Leiharbeit bringt Frauen nur scheinbar Vorteile und setzt vielmehr Frauen wie Männer unter zusätzlichen wirtschaftlichen Druck

Die Rahmenbedingungen für Beschäftigung haben sich in den zurückliegenden Jahren dramatisch verändert. Die Flexibilisierungsbestrebungen der Unternehmen wurden arbeitsmarktpolitisch durch Deregulierungsmaßnahmen - insbesondere durch die so genannten Hartz-Gesetze - beschleunigt. Sie haben darüber hinaus das Spektrum an Beschäftigungsformen erheblich ausgeweitet. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Mit der Fragmentierung des Arbeitsmarktes verstärkt sich die Tendenz zu einer stärkeren sozialen Polarisierung. Das Risiko, trotz Erwerbsarbeit in eine dauerhaft prekäre Arbeits- und Lebenssituation abzugleiten, ist für Frauen stärker gestiegen als für Männer. Prekär im materiellen Sinn bedeutet, dass kein Existenzsicherndes Einkommen erzielt und keine selbstbestimmte Lebensführung mehr gewährleistet ist. Der gegenwärtige Umbruch wirkt voraussichtlich bis ins Rentenalter nach. Seit Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2001 hat eine Umverteilung von Beschäftigungsformen stattgefunden, welche die

Struktur des Arbeitsmarktes nachhaltig veränderte. Während sozialversicherungspflichtige und unbefristete Vollzeitstellen - so genannte Normalarbeitsverhältnisse - abgebaut wurden, entstanden in erheblichem Umfang „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitstellen, Minijobs, Leiharbeit und befristete Anstellungen.

ZUWACHS DURCH LEIHARBEIT

Der Umverteilungsprozess entfaltete in der Krisenphase von 2001 bis 2005/2006 eine starke Dynamik. In den Folgejahren setzte sich dieser Prozess verlangsamt fort. Die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse stieg



DER AUTOR

Klaus Boeckmann ist wissenschaftlicher Angestellter der Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt, Sozialforschungsstelle, TU Dortmund

wesentlich stärker an als die der Normalarbeitsverhältnisse. Die Freude über den Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsverhältnisse wird gedämpft durch die Tatsache, dass es sich dabei etwa zur Hälfte um Arbeitsplätze in der Leiharbeitsbranche handelt.

Mit der Veränderung der Beschäftigungsstrukturen hat sich auch die Einkommensverteilung verändert. Hauptsächlich im produzierenden Gewerbe einschließlich der Bauwirtschaft wurden Vollzeitstellen abgebaut oder zum Teil durch Leiharbeit ersetzt. Das waren vergleichsweise gut bezahlte Arbeitsplätze, die auch Menschen mit geringer Qualifizierung ein ausreichendes Einkommen sichern konnten. Im Dienstleistungsbereich entstanden dagegen vorwiegend schlechter bezahlte Teilzeitstellen, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) und Leiharbeitsverhältnisse. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes gehören Leiharbeit mit 67 Prozent und Minijobs mit 81 Prozent zu den Erwerbsformen mit dem höchsten Niedriglohnanteil (siehe Schaubild unten). Niedriglohn wird dabei als zwei Drittel des Median-Stundenverdienstes - 2008 genau 9,50 Euro - definiert.

Der Verlust an Vollzeitstellen entstand hauptsächlich in Wirtschaftsbereichen mit überdurchschnittlich hohem männlichen Beschäftigungsanteil. In den Dienstleistungsbereichen mit traditionell höheren Frauenanteilen wurde demgegenüber vorwiegend ein Zuwachs an Teilzeitstellen und Minijobs realisiert. Mit einem undifferenzierten Blick auf die Beschäftigungsentwicklung kann dadurch der Eindruck entstehen, Frauen seien die Gewinnerinnen am Arbeitsmarkt.

EINKOMMEN SELTENER AUSREICHEND

Richtig ist vielmehr: Trotz gestiegener Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist die Chance auf ein ausreichendes Erwerbseinkommen für beide Geschlechter gesunken. Das von Frauen insgesamt geleistete Arbeitsvolumen stagniert seit langem. Die Arbeit wird lediglich auf mehr Köpfe verteilt, die durchschnittliche Arbeitszeit pro Beschäftigungsverhältnis sowie das Durchschnittseinkommen pro Arbeitsplatz gesenkt. Die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse bringt mehr Menschen in Arbeit und erhöht gleichzeitig das Risiko dauerhaft prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die zahlenmäßige Zunahme von Singlehaushalten und überwiegend weiblichen Alleinerziehenden erfordert ein wachsendes Angebot an ausreichenden Einkommensmöglichkeiten insbesondere für Frauen. Der Arbeitsmarkt stellt aber verstärkt nur noch solche Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung, die für die Sicherung des Lebensunterhalts nicht mehr ausreichen. Auch in Partnerschaften hat sich das Bild verändert. Heute können auch Männer den Haupterwerb häufig nicht mehr sichern, weil das Einkommen aus Leiharbeit oder einem Minijob nicht ausreicht.

Die weibliche Erwerbsarbeit entwickelt sich mehr und mehr zu einem zweiten Einkommen - immer häufiger neben einem ebenfalls geringen Einkommen, das der männliche Partner erzielt. Im Bereich der unteren Einkommen ist der Anteil der Haushalte, in denen Frauen das Haupteinkommen erzielen, ge-



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

▲ Bei der Suche nach Arbeit treffen Frauen zunehmend auf Teilzeit- oder Minijob-Angebote

wachsen. Dennoch wird die weibliche Erwerbsarbeit oft noch als „Zuverdienstmöglichkeit“ behandelt und somit abgewertet.

MANN NICHT IMMER HAUPTVERDIENER

In der Arbeitsmarktentwicklung kommt ein traditionelles Rollenverständnis zum Ausdruck, das den Mann als Hauptverdiener sieht und der Frau lediglich Zuverdienstmöglichkeiten zugesteht. Diesen Anspruch können aber Unternehmen immer weniger einlösen, weil sie für die männlichen Hauptverdiener in immer größerem Maße lediglich atypische Beschäftigungsverhältnisse bereitstellen. Zudem besteht die Gefahr, dass Unternehmen aufgrund dieses Rollenverständnisses ihre eigenen Entwicklungsmöglichkeiten beschneiden.

Trotz des drohenden Fachkräftemangels werden Frauen nach wie vor bei der Stellenvergabe und hinsichtlich der Karrierechancen nachrangig behandelt. Dieses passive und in einer traditionellen Position verharrende Verhalten der Unternehmen macht es so gut wie unmöglich, das dringend benötigte weibliche Fachkräftepotenzial zu aktivieren. Solange betriebliche Strukturen durch eine Kultur geprägt sind, die Frauen ausgrenzt und deren Karrieremöglichkeiten beschneidet, dürfte sich daran wenig ändern.

Die Notwendigkeit einer eigenen Altersvorsorge durch Erwerbsarbeit steigt bei den Frauen an. Einerseits ist dies bedingt durch den Trend zu Singlehaushalten und Alleinerziehenden. Andererseits entsteht in Partnerschaften der Bedarf an einem zweiten Einkommen, um den Lebensunterhalt wä-

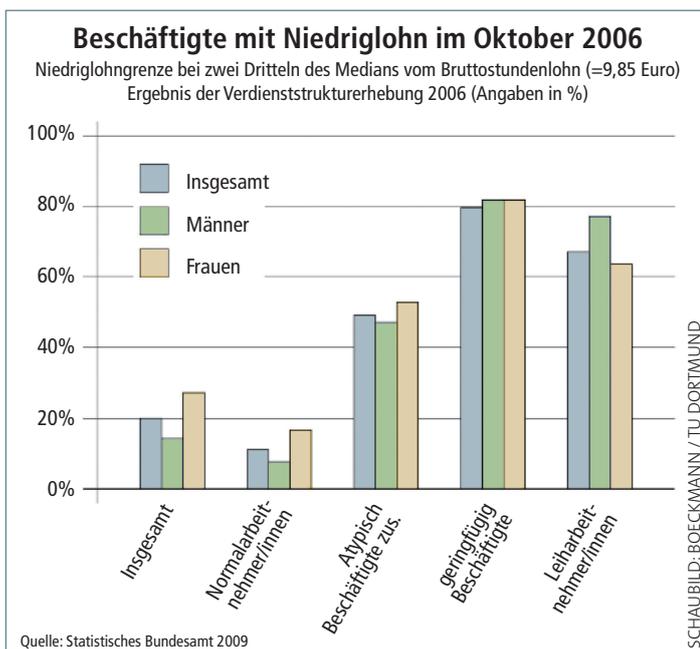


SCHAUBILD: BOECKMANN / TU DORTMUND

◀ Minijobs mit 81 Prozent und Leiharbeit mit 67 Prozent gehören zu den Erwerbsformen mit dem höchsten Niedriglohnanteil

rend der Erwerbsphase bestreiten und Altersvorsorge leisten zu können.

ZUVERDIENST ZUR RENTE NÖTIG

Die aus Erwerbsarbeit finanzierten Renten werden für eine wachsende Zahl von Personen - und insbesondere für Frauen - nicht mehr ausreichen. Daher wird die Anzahl derer, die über ihren Rentenanspruch hinaus einen Zuverdienst benötigen, ansteigen. Frauen werden auch im Rentenalter vermehrt auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten. Dies bedeutet zudem für unter 65-jährige eine zusätzliche Konkurrenz um Arbeitsplätze. Rentnern und Rentnerinnen wird kaum etwas anderes übrig bleiben, als ihre Rente durch Erwerbsarbeit aufzubessern. Denn der Umverteilungsprozess der Beschäftigungsformen macht sich als Einnahmeverlust bei Steuern und Sozialabgaben bemerkbar und erhöht zusätzlich die Sozialausgaben. Dieses Geld fehlt letztendlich, um die Lücken, die durch Einkommensdefizite in der Erwerbsphase entstehen, im Rentenalter auszugleichen. Das finanzielle Ausmaß der Veränderungen am Arbeitsmarkt lässt sich verdeutlichen, wenn man sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Sozialausgaben sowie Steuern und Sozialabgaben miteinander vergleicht. Beispiel Dortmund:

Minijobber/innen haben hier 2010 etwa 50 Mio. Euro für Kosten der Unterkunft und ALG II bezogen. Hinzu kommt grob geschätzt mindestens derselbe Betrag an Mindereinnahmen bei Steuern und Sozialbeiträgen. In der Summe bedeutet dies ein Minus von jährlich mehr als 100 Mio. Euro.

NETTO WENIGER JOBS

Diese Rechnung geht in der Realität des Arbeitsmarktes jedoch nicht auf. Eine Vollzeitstelle wird nicht zwingend durch entsprechende Teilzeit- oder Minijob-Äquivalente ersetzt, wie es das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorschreibt. Im Pflegebereich beispielsweise müssten für eine Vollzeitstelle auf der Basis tariflicher Vereinbarungen etwa sechs 400-Euro-Jobs geschaffen werden. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Tatsächlich werden die Stundenzahlen oft frei ausgehandelt, und eine Vollzeitstelle „kostet“ dann nur noch drei Minijobs. Zusätzlich steigen Unternehmen aus der Tarifgemeinschaft aus und zahlen ihren Beschäftigten Stundenlöhne, die zum Teil weit unter den Tariflöhnen liegen. Beides - frei und zuungunsten der Arbeitnehmer/innen ausgehandelte Stundenlöhne sowie Ausstieg aus der Tarifbindung - steigert das Armutsrisiko und belastet die öffentlichen Haushalte zusätzlich. Einen ähnlichen Effekt hat die Verbreitung von Leiharbeitsverhältnissen.

LITERATUR

- Klaus Boeckmann:** Geteilte Zeit - Halbes Leid? Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern im Strukturwandel; Dortmund 2009
- Bundesagentur für Arbeit:** Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Autoren: Thomas Frank, Christopher Grimm; Nürnberg 2010
- Oliver Ehrentraut, Markus Matuschke, Sabrina Schmutz, Reinhard Schüssler** (Prognos): Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung; Bonn 2011
- Klaus Kock:** Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit; Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet; Dortmund 2009
- Statistisches Bundesamt:** Verdienste und Arbeitskosten 2008; Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 13. Mai 2009 in Berlin
- Christian Wingerter:** Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Statistisches Bundesamt; Wirtschaft und Statistik 11/2009, S. 1080 - 1098

Letztlich handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in vollem Umfang vom Arbeitgeber finanziert werden. Sie müssen darüber hinaus öffentlich bezuschusst - sprich: durch staatliche Sozialleistungen

StGB NRW AUF FACEBOOK UND TWITTER

Seit Ende August 2011 ist der Städte- und Gemeindebund auch im sozialen Netzwerk Facebook präsent. Die Seite ist unter www.facebook.com/StGBNRW im Internet zu erreichen. Dort werden regelmäßig in lockerer Form Nachrichten und Tipps aus dem Verband eingestellt - etwa Bilder von Veranstaltungen, Links zu aktuellen Pressemitteilungen oder die Ankündigung der neuen Ausgabe von STÄDTE UND GEMEINDERAT mit den MITTEILUNGEN. Besonders diese Information ist für Ratsmitglieder interessant. Folgen Sie dem StGB NRW auf Facebook, erhalten Sie



künftig jeweils mit Erscheinen der neuen Ausgabe einen elektronischen „Lockruf“. Sie können dann mithilfe ihrer Rats-Zugangs-berechtigung die Ausgabe als Lese-Pdf im Internet-Angebot des Städte- und Gemeindebundes NRW einsehen. Wer mehr auf Kurznachrichten steht, kann das Verbandsgeschehen auch über den Mikroblog Twitter verfolgen: www.twitter.com/StGBNRW. Dort wird zurzeit jeweils die Kernbotschaft einer Pressemitteilung mit einem Link auf den Volltext versandt.

aufgestockt - werden. Denn das daraus erzielte Einkommen reicht für den Lebensunterhalt nicht aus.

ENTLASTUNG DURCH MINDESTLOHN

Die Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung bezeichnet in ihrem Abschlussbericht 2010 die gegenwärtige Minijobstrategie als „desaströs“ und fordert „mit Nachdruck ... die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ...“. Ebenfalls diskutiert wird die erneute Begrenzung auf höchstens 15 Wochenstunden, wie sie vor Einführung der neuen Minijobregelung vorgeschrieben war. Um Lohndumping zu vermeiden, bleibt die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn aktuell. Dies gilt insbesondere, nachdem das Beratungsunternehmen Prognos AG berechnet hat, dass in Deutschland bei einem Mindeststundenlohn von 8,50 Euro eine fiskalische Entlastung von jährlich 7,1 Mrd. Euro und bei Mindeststundenlohn zehn Euro eine Entlastung von jährlich 12,8 Mrd. Euro erzielt werden könnte. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde auch zur Entschärfung der Leiharbeitsproblematik beitragen. Die dort gezahlten Einstiegslohne von 7,79 Euro pro Stunde liegen weit unterhalb der Niedriglohnschwelle.

Neben solchen Forderungen auf bundespolitischer Ebene könnten auch die Unternehmen selbst einiges zur Verbesserung beitragen. Flexibilisierung bedeutet nicht gezwungenermaßen eine Fragmentierung und Umwandlung sozial abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse. Mit intelligenten Arbeitszeitmodellen und Work-Life-Konzepten lassen sich auch sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsverhältnisse flexibel an die Auftragslage anpassen.

Der prognostizierte Fachkräftemangel bietet eine Chance, neue Wege zu gehen, um die Attraktivität der Unternehmen für qualifizierte Fachkräfte zu verbessern. Arbeits- und Betreuungszeiten, soziale Angebote und individuelle Bedarfslagen müssen nicht zwangsläufig den Marktbedingungen untergeordnet werden. Sie ließen sich stattdessen im Rahmen flexibler Produktionsabläufe mit den Anforderungen des Marktes abgleichen. Dann könnten sich die Vorteile von Flexibilisierung nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Beschäftigte voll entfalten. Davon würden Frauen und Männer gleichermaßen profitieren. ●



FOTOS (3): FORUM LOHBERG E.V.

▲ Die architektonisch ansprechende Bergarbeitersiedlung Dinslaken-Lohberg wurde vor 100 Jahren nach dem Konzept Gartenstadt errichtet

Migrantinnen aktiv als Bildungslotsen

In der ehemaligen Bergarbeitersiedlung Dinslaken-Lohberg mit hohem Ausländer-Anteil kommt Migrantinnen bei der Bewältigung des demografischen Wandels eine Schlüsselrolle zu

Die unter Denkmalschutz stehende Zechensiedlung Dinslaken-Lohberg entstand um 1910 nach dem Vorbild der englischen Gartenstadtbewegung direkt angrenzend an das Bergwerk Lohberg. Als Bergarbeiterkolonie war Lohberg immer ein Ort, an dem Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenlebten. Das ist bis heute charakteristisch.

Von den rund 6.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hat fast die Hälfte einen Migrationshintergrund. Ein großer Anteil von diesen stammt aus der Türkei. Durch die Anwerbung seitens des Bergbaus kamen die ersten Arbeitsmigranten bereits Anfang der 1960er-Jahre. Gut zehn Jahre später folgten ihre Familien. Der Anteil der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt heute bei rund 33 Prozent. In der Gesamtstadt ist es etwa sieben Prozent.¹ Der Stadtteil Lohberg wird aufgrund der anhaltenden sozialen und ökonomischen Probleme seit dem Jahr 2000 durch das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt NRW“ gefördert.

¹ Sozialbericht der Stadt Dinslaken 2009

Insbesondere in den Ruhrgebietsstädten ist der demografische Wandel zur erfahrbaren Realität geworden. Die Bevölkerungsentwicklung - Geburtenrückgang, Alterung, Abwanderung - und die Folgen des Strukturwandels haben Entwicklung und Zukunftsperspektive der Städte und Quartiere erheblich beeinflusst. In diesem Zusammenhang haben sich Migration und Demografie in den zurückliegenden Jahren zu einem „Thementrend“ entwickelt und rücken zunehmend in das Blickfeld der Politik sowie in das öffentliche Interesse.

MIGRATION UND SEGREGATION

Denn Überalterung, Bevölkerungsrückgang, Migration und Segregation sind zu festen Be-



DIE AUTORIN

Dipl.-Soz.wiss. Lale Arslanbenzer ist Stadtteilmanagerin in Dinslaken-Lohberg



▲ Regelmäßige Treffen verbessern das Miteinander der Generationen und Kulturen im Stadtteil

griffen und Entwicklungsparametern für viele Stadtteile geworden. Sie werden in engem Zusammenhang betrachtet und nicht mehr isoliert diskutiert. In diesem Kontext sollten die ressortübergreifenden Entwicklungsstrategien des Bund-Länder-Programms „Soziale Stadt“ in den Stadtteilen mit „besonderem Erneuerungsbedarf“ greifen.

Auch die Entwicklung von Lohberg war zum Projektbeginn durch eine Vielzahl von Problemen geprägt. Dazu gehörten die Zunahme der Erwerbslosigkeit, die Problematik von Armut, die Ausgrenzung und der demografische Wandel und zuletzt die Schließung der Zeche zum Ende des Jahres 2005. Gleichzeitig fand hier eine starke ethnische Segregation statt.

All diese Problemlagen haben Auswirkungen auf die Bevölkerungsentwicklung und -struktur des Stadtteils gehabt. Während seit 2000 in der Gesamtstadt positive Einwohnerzahlen zu verzeichnen sind, fällt die Bilanz in Lohberg negativ aus. Die Einwohnerzahl des Ortsteils hat von 2003 bis 2009 um rund 600 Personen abgenommen.²

AUSGLEICH DURCH JUGENDLICHE

Diese Tendenz wäre sicherlich weit stärker ausgeprägt, wenn nicht viele Migranten-Familien hier lebten und damit einen zahlen-

mäßigen Ausgleich schafften. Der Anteil von Kindern und Jugendlichen bis 24 Jahre ist in Lohberg mit 36 Prozent im Vergleich zur Gesamtstadt mit 25 Prozent besonders hoch.³

Die andere Seite der Medaille ist jedoch, dass in Lohberg - wie in vielen anderen Ruhrgebietsquartieren - eine ethnische Segregation zusammen mit einem hohen Maß an sozialer Segregation zu beobachten ist. Hinzu kommen die Sprach- und Bildungsdefizite. Die Folgen sind hohe Arbeitslosigkeit und Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe - insbesondere bei jungen Migranten. Insgesamt wirken die gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Entwicklungen in den Städten in vielfältiger Weise auf die Migranten ein. Der Strukturwandel des Ruhrgebiets geht an den Migranten vorbei. Während immer mehr gut ausgebildete Fachkräfte im Bereich Einzelhandel, Wirtschaft und Tourismus gesucht werden, fallen „niedrigschwellige“ Arbeitsplätze für gering Qualifizierte weg. Aber genau in diesem Segment liegen die Kompetenzen vieler Jugendlicher aus Lohberg.

VIELE EINZELMAßNAHMEN

Seit Ende 2000 werden in Lohberg kleinräumige und differenzierte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um den negativen Entwicklungen des Stadtteils entgegenzuwirken.

² Sozialberichte der Stadt Dinslaken, Stand 2003 und 2009

³ Sozialbericht der Stadt Dinslaken 2009

Den strategischen Handlungsrahmen gibt dabei ein vom Rat der Stadt Dinslaken beschlossenes Handlungskonzept. Dennoch sind die demografisch bedingten Veränderungen in der Altersstruktur und in der ethnischen Zusammensetzung der Stadtteilbevölkerung auch nach elf Jahren Stadtteilerneuerung deutlich sichtbar.

Trotz familienfreundlicher Wohnquartiere mit großen grünen Innenhöfen ziehen nur wenige deutsche Familien nach Lohberg. Dies ist zum großen Teil dem schlechten Image des Stadtteils geschuldet. Auswärtige kommen kaum nach Lohberg und haben kaum Kenntnis über den Stadtteil. Obwohl dort der MigrantInnen-Anteil bei rund 50 Prozent liegt, wird er von Dinslakenern anderer Ortsteile teilweise auf gut 90 Prozent geschätzt.

In Lohberg gibt es weitaus mehr Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund als deutschstämmige. Dies hat selbstredend Auswirkungen auf die Bildungslandschaft im Stadtteil. In den Kindertagesstätten gibt es Einrichtungen mit fast 90 Prozent MigrantInnenkindern. Auch die Grundschule im Stadtteil hat einen Anteil von über 90 Prozent. Eine solch homogene Verteilung bringt all diejenigen Probleme mit, die im schulpolitischen Fachdiskurs hinlänglich thematisiert worden sind.

MIGRANTINNEN AKTIV

Trotz starker sozialer Problemlagen in Lohberg ist das interkulturelle Leben nicht problematisch. Dabei übernehmen Migrantinnen insbesondere in den Bereichen Bildung und bürgerschaftliches Engagement eine wichtige Rolle. Sie sind Bildungslotsen, sie sind ehrenamtlich bei den Moscheen und anderen Einrichtungen aktiv, sie sind Brückenbauerinnen zwischen Migranten und Mehrheitsgesell-



▲ Kinder aus Migrantenfamilien werden in Lohberg gezielt gefördert

schaft, sie sind Kulturlotsen und vieles mehr. Darüber hinaus verfügen Migrantinnen über Ressourcen und die Bereitschaft zur pflegerischen Versorgung älterer Menschen. Von daher werden ihre Qualifizierung und die Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung von Bedeutung sein. Im Zusammenhang der demografischen Entwicklung wird die Erwerbstätigkeit im Bereich Pflege immer wichtiger. Deshalb sind hier Weiterbildungsangebote, die stärker auf die familiäre und persönliche Situation der Migrantinnen ausgerichtet werden - beispielsweise Angebote für Teilzeitbeschäftigung -, von großer Bedeutung. Dabei zählen nicht nur staatliche Maßnahmen. Vielmehr braucht es vor allem Unternehmen, die bereit sind, eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung zu realisieren.

In Lohberg sind zwei Moscheen und zwei weitere türkisch-islamische Vereine ansässig. Sie vertreten einerseits die Interessen ihrer Mitglieder und halten vielseitige Angebote für sie bereit. Andererseits sind sie ein wichtiges Bindeglied zwischen Migranten und Mehrheitsgesellschaft. Insbesondere bei der Projektentwicklung und der damit zusammenhängenden Bürgerbeteiligung sind die Vereine wichtige Ansprechpartner für das Quartiersmanagement.

RESSOURCEN ERKENNEN

Auch in Zukunft wird der Stadtteil unter den Folgen des demografischen Wandels zu leiden haben. Migration und damit Migrantinnen bilden einen wesentlichen Faktor für eine demografische Veränderung in Quartier. Das kann Chancen und Alternativen für junge Migrantinnen im Berufsleben bedeuten - jedoch nur dann, wenn ihre Potenziale und Ressourcen erkannt werden. Es bedarf dazu einer umfassenden und integrierten Gesamtstrategie, die eine nachhaltige Struktur von Integrations- und Bildungsangeboten für Kinder, Jugendliche und ihre Familien etabliert.

Hinzu kommt, dass die Stimmung gegenüber den Migranten deutlich positiver werden muss und Migranten als Teil der Gesellschaft betrachtet werden müssen. Wenn es Ziel sein soll, den Stadtteil auf Dauer zu stabilisieren, und wenn gleichzeitig die Potenziale der Migranten und Migrantinnen für die demografische und sozioökonomische Entwicklung des Quartiers nutzbar gemacht werden sollen, dann gilt es, die Familien-, Bildungs- Arbeitsmarkt- und Wohnungspolitik neu zu gestalten. ●



FOTO: WOLTERFOTO

▲ Das Wahlverhalten von Frauen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert

Wählerinnen in NRW orientieren sich neu

Bei den Frauen haben geringere Kirchenbindung und höhere Bildungsabschlüsse nachweislich die Wahlpräferenzen zuungunsten konservativer Parteien und Inhalte verschoben

Obwohl es eher zu den Aufgaben der Wissenschaft gehört, mit Mythen aufzuräumen, ist es manchmal so, dass sie sich ihre eigenen Mythen schafft. Zu den Mythen der Wahlforschung gehört, dass bestimmte Bundesländer traditionell eher „rot“ oder eher „schwarz“ sind. Nordrhein-Westfalen wird dabei den sozialdemokratisch geprägten Bundesländern zugeordnet. Entsprechend groß war das allgemeine Erstaunen, als mit der Landtagswahl 2005 die Koalition aus SPD und Grünen die parlamentarische Mehrheit zu-

gunsten des von Jürgen Rüttgers geführten schwarz-gelben Bündnisses verlor.

Ein Blick auf die amtlichen Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Landtagswahlen verdeutlicht jedoch, dass lediglich für den Zeitraum von 1980 bis 2000 eine tendenzielle Dominanz der SPD bestanden hat. Bis in die 1960er-Jahre hinein war die CDU durchgängig die stärkste Partei, und abgesehen von einem Intermezzo 1956 bis 1958 stellte sie von 1947 bis zur Landtagswahl 1966 stets den Ministerpräsidenten. Gleichwohl lassen die Stimmenanteile der Parteien erkennen, dass sich der Schwerpunkt in den vergangenen 60 Jahren von den Parteien des so genannten bürgerlichen Lagers ein Stück weit hin zu den Parteien des so genannten linken Lagers verschoben hat.

Die Landtagswahl 2005 ist dabei nur eine punktuelle Unterbrechung des langfristigen Trends. In der Forschung besteht weitgehende Einigkeit, dass diese Unterbrechung vor allem bundespolitische Ursachen hat (vgl. Klein/Ohr 2008). Allerdings ist es nicht die SPD, die in Nordrhein-Westfalen von

DIE AUTOREN



Dipl.-Soz. Hanna Hoffmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften/Soziologie II der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

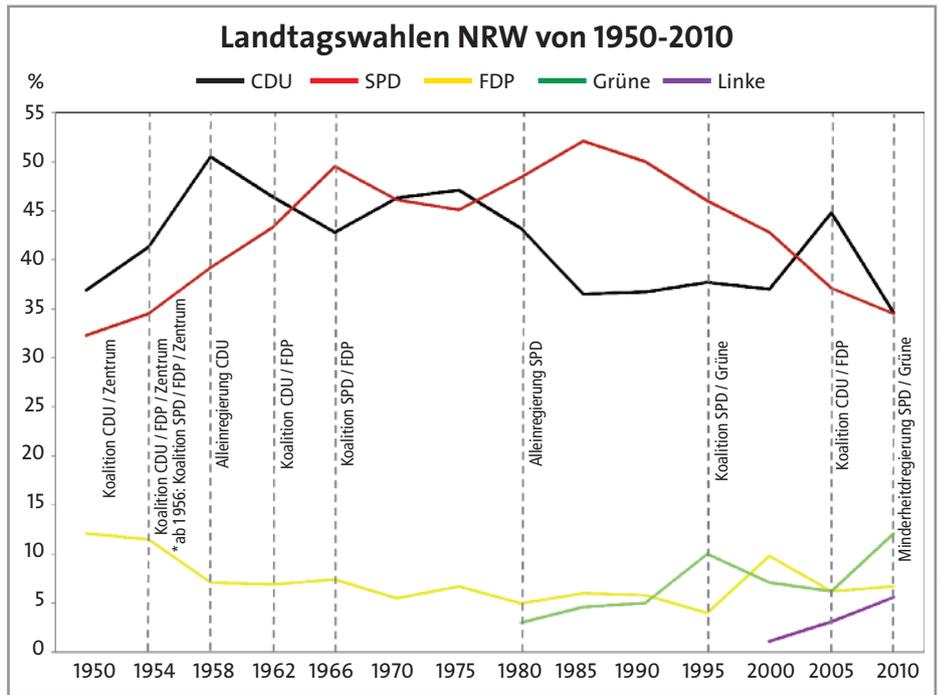


Dr. Ulrich Rosar ist Professor für Soziologie am Institut für Sozialwissenschaften / Soziologie II der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

diesem Trend profitiert. Seit 1985 hat sie kontinuierlich Stimmenanteile verloren. Nutznießerinnen sind vielmehr Die Grünen - und zuletzt in gewissem Umfang auch Die Linke (siehe Abbildung rechts).

FRAUEN AUSSCHLAGGEBEND

Ein wesentlicher Grund für diese Kräfteverschiebung ist ein Wandel der parteipolitischen Orientierungen der Wählerinnen in Nordrhein-Westfalen. Dies lässt sich anhand repräsentativer Umfragen nachweisen, die seit 1962 immer wieder im Vorfeld der Landtagswahlen durchgeführt wurden. Die Stimmabgabe von Wählerinnen kann vor allem deshalb ausschlaggebend sein, da die Zahl der wahlberechtigten Frauen in Nordrhein-Westfalen seit mindestens 20 Jahren über der der Männer liegt. Gleichzeitig weist aber die Wahlbeteiligung in beiden Gruppen ein ähnliches Niveau auf (Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW). Dadurch haben Frauen prinzipiell ein höheres politisches Einflusspotenzial. Berechnet man die Prozentpunktdifferenz der Stimmenanteile, welche die Parteien bei weiblichen und männlichen Befragten erzielen konnten, zeigt sich, dass bis 1970 Frauen überproportional zur CDU tendierten. Dieser Effekt verschwindet bei den nachfolgenden Erhebungen jedoch völlig. Gleichzeitig lassen die Umfragen aus Anlass der Landtagswahlen 2000 und 2005 eine gewisse Tendenz zur Bevorzugung der Grünen durch die weibliche Wählerschaft erkennen (siehe Abbildung unten).

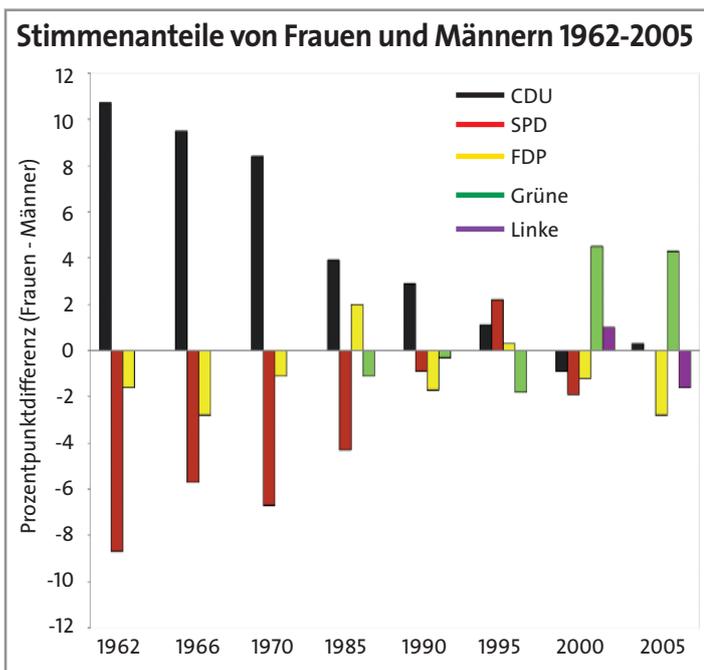


▲ Landtagswahlen NRW: Bis in die 1960er-Jahre war die CDU stärkste Partei in Nordrhein-Westfalen

SÄKULARISIERUNG WIRKT EIN

Warum aber haben sich die Wählerinnen so deutlich von der CDU ab- und tendenziell den Grünen zugewandt? Die Gründe liegen möglicherweise in der zunehmenden Säkularisierung und der Bildungsexpansion der zurückliegenden Jahrzehnte (Niedermayer 2011; Meulemann 1985). Die Kernwählerschaft der CDU rekrutiert sich traditionell aus der Gruppe der kirchengebundenen Katholiken, welche vornehmlich Frauen waren und sind (Roßteutscher 2007: 324). Die Grünen stellen neben ih-

rem Standardthema Umweltschutz auch das Thema Gleichstellung in den Vordergrund (Klein/Falter 2003: 76ff.), was vor allem für höher gebildete Frauen relevant ist. Das Abschmelzen des traditionellen Wählermilieus der CDU zeigt sich im Prozess der Säkularisierung nicht nur in bundesweiten Umfragen, sondern auch in den vorliegenden Daten für Nordrhein-Westfalen. Sind es 1962 noch 47,0 Prozent der Frauen und 39,1 Prozent der Männer, die als kirchengebundene Katholikinnen und Katholiken bezeichnet werden können, reduziert sich dieser Anteil bis 2005 auf 34,3 Prozent respektive 27,7 Prozent. Darüber hinaus zeigen die Zahlen, dass sich die Anteile von Frauen und Männern innerhalb des katholischen Milieus im Verlauf der Zeit angeglichen haben. Dieses reduzierte Wählerpotenzial der CDU beabsichtigt darüber hinaus im Zeitverlauf, zu einem geringeren Anteil der Partei am Wahltag ihre Stimme zu geben. Im Vergleich zu denen, die nicht zu den kirchengebundenen Katholiken gehören, heben sie sich zwar immer noch deutlich ab. Es zeigt sich aber, dass die CDU-Wahlabsicht unter kirchengebundenen Katholikinnen und Katholiken kontinuierlich sinkt. 2005 erreicht die Partei innerhalb ihrer Kernwählerschaft ein um ungefähr zehn Prozentpunkte geringeres Niveau bei der so genannten Sonntagsfrage. Somit kann der Prozess der Säkularisierung die Abkehr der Frauen von der CDU erklären. Dies gilt jedoch auch für die Männer.



◀ Wie die Prozentpunkt-Differenz der Stimmenanteile der NRW-Parteien vor Landtagswahlen zeigt, haben sich bis etwa 1970 mehr Frauen (Balken oberhalb der Trennlinie) als Männer für die CDU ausgesprochen

SCHAUBILDER (3): HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Klein, Markus / Falter, Jürgen W. (2003): Der lange Weg der Grünen. Eine Partei zwischen Protest und Regierung, München: Verlag C.H. Beck.

Klein, Markus / Ohr, Dieter (2008): Bundestestwahlen oder Regionalwahlen? Eine empirische Analyse der nordrhein-westfälischen Landtagswahlen, in: Völkl, Kerstin / Schnapp, Kai-Uwe / Holtmann, Everhard / Gabriel, Oscar W. (Hrsg.): Wähler und Landtagswahlen in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden: Nomos, 219-238.

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen:

Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen 1985. Ergebnisse nach Alter und Geschlecht, Heft 5, Düsseldorf: Landesamt.

Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen 1990. Ergebnisse nach Alter und Geschlecht, Heft 5, Düsseldorf: Landesamt.

Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen 1995. Ergebnisse nach Alter und Geschlecht, Heft 5, Düsseldorf: Landesamt.

Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen 2000. Ergebnisse nach Alter und Geschlecht, Heft 5, Düsseldorf: Landesamt.

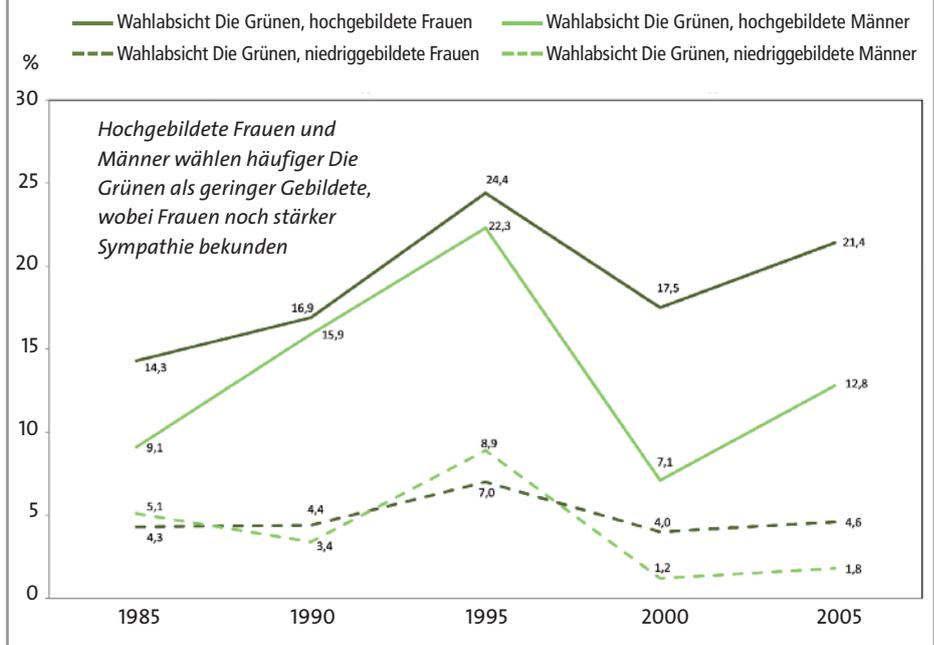
Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen 2005. Ergebnisse nach Alter und Geschlecht, Heft 5, Düsseldorf: Landesamt.

Meulemann, Heiner (1985): Säkularisierung und Politik. Wertewandel und Wertstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Politische Vierteljahresschrift 26(1), 29-51.

Niedermayer, Oskar (2011): Das deutsche Parteiensystem nach der Bundestagswahl 2009, in: Niedermayer, Oskar: Die Parteien nach der Bundestagswahl 2009, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7-36.

Roßteutscher, Sigrid (2007): CDU-Wahl 2005: Katholiken, Kirchgänger und eine protestantische Spitzenkandidatin aus dem Osten, in: Brettschneider, Frank / Niedermayer, Oskar / Weßels, Bernhard (Hrsg.): Die Bundestagswahl 2005. Analysen des Wahlkampfes und der Wahlergebnisse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 321-347.

Wahlabsicht für Die Grünen in NRW



EINFLUSS HÖHERER ABSCHLÜSSE

Wenn dagegen die Hinwendung zu den Grünen durch die Bildungsexpansion erklärt werden kann, muss die Entwicklung der höheren Bildungsabschlüsse in den zurückliegenden Jahrzehnten betrachtet werden. Eine generelle Zunahme der Anzahl höherer Bildungsabschlüsse belegen auch die Umfragedaten für Nordrhein-Westfalen. 1962 konnten 3,4 Prozent der Frauen und 8,7 Prozent der Männer einen hohen Bildungsabschluss vorweisen. 1985 stieg der Anteil der Männer auf 13,7 Prozent wodurch sich eine deutlichere Differenz zu den Frauen mit einem Anstieg auf nur 4,9 Prozent zeigt. Im weiteren Verlauf konnten die Frauen jedoch aufschließen. 2005 hatten 34,5 Prozent der Frauen und 44,7 Prozent der Männer einen hohen Bildungsabschluss.

Mit Blick auf die Wahlabsicht für Die Grünen zeigt sich in den Jahren von 1985 bis 2005 bei hochgebildeten Frauen und Männern im Vergleich zu den niedriger Gebildeten eine klare Präferenz für diese Partei (siehe Abbildung oben). Noch deutlicher ist zu erkennen, dass der Anteil unter den hochgebildeten Frauen vor allem ab 1995 besonders hoch ist. Dies stützt die Annahme, dass die zunehmende Wahl der Grünen durch die Frauen unter anderem mit dem Anstieg ihrer Bildung und dem damit einhergehenden Interesse für Gleichstellungsfragen zu erklären ist. Ob sich die Hinwendung der Wählerinnen zu den Grünen in Nordrhein-Westfalen verfestigt und hier von einer langfristigen Entwicklung gesprochen werden kann, die sich eventuell auch auf Bundesebene zeigt, muss durch weitere Forschungsarbeiten untersucht werden. ●

ALBERT LEIFERT 75 JAHRE

Der frühere Bürgermeister von Drensteinfurt und langjährige Präsident des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen, Albert Leifert, ist 75 Jahre alt geworden. Der am 16. September 1936 in Schwelm geborene Landwirtsohn studierte zunächst Chemie und Betriebswirtschaft, bevor er den elterlichen Hof im Münsterland übernahm. Noch während des Studiums trat er 1961 in die CDU ein. 1975 wurde er erstmals in den Rat der Stadt Drensteinfurt gewählt. Von 1979 bis 1999 war er ehren-

amtlicher Bürgermeister der Stadt. Für die Belange der kreisangehörigen Städte und Gemeinden des Landes setzte er sich beim Städte- und Gemeindebund NRW seit 1983 in dessen Hauptausschuss und seit 1985 im Präsidium ein. Von 1992 bis 2002 stand er dem kommunalen Spitzenverband abwechselnd als Präsident sowie als 1. Vizepräsident vor. Von 1985 bis 2000 gehörte Leifert zudem dem Landtag von Nordrhein-Westfalen an. Seit April 2005 bekleidet er das Amt des StGB NRW-Ehrenpräsidenten.



FOTO: StGB NRW



▲ Ältere Menschen und besonders Frauen sind für die Wirtschaft zunehmend wichtige Kunden

Die Warenwelt unter weiblichem Blick

Ältere Frauen mit ihren spezifischen Bedürfnissen werden als Konsumentinnen immer wichtiger, da die Gruppe älterer Menschen generell wächst und Frauen darin in der Überzahl sind

Prognosen gehen davon aus, dass bereits im Jahr 2020 jede(r) Zweite in Deutschland über 50 Jahre alt sein wird. 2030 werden die über 60-Jährigen die Mehrheit der Bevölkerung ausmachen. Deshalb überrascht die immer noch anzutreffende Fixierung vieler Branchen auf junge KonsumentInnen. Erst in den zurückliegenden Jahren hat Deutschland den „Silver“-Markt entdeckt. Männlich dominierte Marketingteams mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren tun sich offensichtlich schwer, die deutlich größer werdende Kundengruppe der 50-Plus-Generation mit heterogenen, auch nach Geschlecht variierenden Bedarfs- und Interessenlagen zu identifizieren sowie das damit verbundene wirtschaftliche Wachstumspotenzial zu nutzen. Bei der Betrachtung des Konsumverhaltens der älteren Generation wird zwar die Kategorie „Geschlecht“ als notwendiges und sinnvolles Unterscheidungsmerkmal immer wieder genannt. Über eine bloße Beschreibung weiblicher und männlicher Konsummuster kommen die meisten Konsumstudien allerdings kaum hinaus.

Auch in einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Wirtschaftsmotor Alter“ wird vom deutschen Seniorenmarkt gesprochen, der sich als erster innerhalb Europas hoch dynamisch entwickeln wird: „Diese Vorreiterrolle kann... zu einem Wettbewerbsvorteil im zunehmend internationaleren Markt für Seniorenprodukte ausgebaut werden...“ (BMFSFJ 2007:8). Deshalb stünden Produktentwicklung und Marketing vor der Herausforderung, „auf die Bedürfnisse einer Seniorengeneration einzugehen, die mit über 40 Jahren Konsumerfahrung und einem hohen Aktivitätsniveau zum Beispiel bei den Männern überdurchschnittlich viele Porsche- und Harley Davidson-Fahrer aufweist...“ (BMFSFJ 2007:9).



DIE AUTORIN

Dr. Uta Meier-Gräwe ist Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Universität Gießen

DERZEIT LEITFIGUR MANN

Aus diesem Blickwinkel heraus besteht erneut die Gefahr, dass der Mann nach wie vor als normative Leitfigur in der Produktentwicklung sowie im Marketing fungiert und man an den vielfältigen Bedürfnissen der zahlenmäßig größeren Gruppe der älteren Frauen vorbeigeht. Auch die einschlägigen Alterstheorien konzentrierten sich lange auf Umbrüche des männlichen Alterns. Der Fokus lag vor allem auf dem Übergang von der Rolle des „Breadwinners“ in den (Vor-)Ruhestand und die damit einhergehenden Veränderungen. Demgegenüber wurde bei den Frauen, bedingt durch die ihnen zugeschriebenen reproduktiven Tätigkeitsfelder, von einer biographischen Kontinuität ausgegangen. Da ihnen die in ihrem bisherigen Lebenslauf charakteristischen Aufgaben im Haushalt erhalten bleiben - so das Argument -, sind altersspezifische Bedarfs- und Problemlagen nicht oder kaum existent (Backes 2005).

Für die große Mehrheit der weiblichen Altersgruppen über 50 Jahre, die in einer Partnerschaft leben, ist typisch, dass sie einen niedrigeren Bildungsstand als ihr Lebenspartner aufweisen und - komplementär zur Ernährerrolle des Mannes - die der Hausfrau und Mutter inne hatten, ergänzt um Zuverdiener-Jobs in bestimmten Lebensphasen. Ihre ökonomische Lebenslage ist zwar oft eine durch das „Nadelöhr“ des männlichen Haushaltsvorstands vermittelte. Dies bedeutet aber infolge der Wohlstandsentwicklung der Nachkriegsjahrzehnte eine vergleichsweise auskömmliche Lebenssituation.

HETEROGENITÄT DER LEBENSLAGEN

Gleichwohl gilt: Lebenslagen, Lebens- und Haushaltsstile und Konsummuster dieser Altersgruppe zeichnen sich durch ein hohes Maß an Heterogenität und Differenzierung aus, sodass von einer „typisch weiblichen“ Lebenslage älterer Frauen noch weniger gesprochen werden kann als von einer typisch männlichen Normalbiographie mit dem charakteristischen Übergang von der Erwerbsarbeit zum (Vor-)Ruhestand.

Aus biologischen und gesellschaftlichen Gründen, aber auch bedingt durch das quantitative Übergewicht der Frauen, dominieren in der Gruppe der älteren Menschen weibliche Verhaltens-, Lebens- und Erlebensweisen. Dafür wird auch der Ausdruck „Feminisierung des Alters“ verwendet (vgl. Schimany 2003). Dass es solche Unterschiede gibt, zeigt sich in der Verschiedenheit von Familienstand,

Haushaltsstruktur und Wohnform zwischen älteren Männern und Frauen, aber auch innerhalb der Geschlechtergruppen.

Die höhere Überlebenswahrscheinlichkeit von Frauen ist mit einer überdurchschnittlichen Betroffenheit durch typische Problemlagen verbunden: Alleinleben, Armut, Gefährdung und Abhängigkeit von institutioneller Versorgung. Frauen leben im Alter nach Verwitwung oder Trennung in der Regel allein, während Männer bis ins hohe Alter überwiegend mit einer Partnerin zusammenleben. Männer können deshalb bei Krankheit zum großen Teil mit Unterstützung durch ihre Partnerin rechnen. Frauen dagegen sind vielfach auf die Hilfe Dritter angewiesen (Schimany 2003).

MATERIELLE RISIKEN GRÖßER

Schließlich weisen ältere Frauen im Vergleich zu Männern größere materielle Risiken auf, die mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen in ihrem Leben, mit eingeschränkter Erwerbsarbeit in Form von Teilzeit, gering qualifizierten und entlohnten Tätigkeiten und deshalb niedrigere Rente sowie Benachteiligungen im Rentenrecht zusammenhängen (BMFSFJ 2011). Eine Studie im Auftrag des NRW-Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration kam zu dem Ergebnis, dass überhaupt nicht von „dem“ Konsumverhalten „der“ älteren Frauen gesprochen werden kann, sondern ein breites Spektrum an Konsummustern besteht (Meier-Gräwe et al 2008). Der Blick für eine differenzierte Wahrnehmung dieser Vielfalt kann geschärft werden, indem unterschiedliche Lebenslagen innerhalb der weiblichen Altersgruppe in Beziehung gesetzt werden zu ihrem Konsumverhalten.

Von Interesse für die SeniorInnenwirtschaft, aber auch für verschiedene Politikfelder ist darüber hinaus der Vergleich charakteristischer Konsumpräferenzen und -muster verschiedener Altersgruppen von Frauen, weil daraus zukünftige Entwicklungen abgeleitet werden können. Dies geschah in der genannten Studie durch den Vergleich von drei Altersgruppen: der Gruppe der weiblichen „best agers“ (50- oder 55-jährige bis 59-jährige Frauen, je nach Datenlage), den jüngeren Alten (60- bis 70-jährige Frauen) und den älteren Alten (über 70-jährige Frauen).

Ein besonderes Gewicht wurde auf das Bildungs- und Qualifikationsniveau der Frauen in seiner Relevanz für ihre Lebens- und Haushaltsstile unter Einschluss ihres Konsumverhaltens und der ihnen zugrunde liegenden Werthaltungen gelegt (Ebenda). Diese Vor-

AUSGEWÄHLTE KONSUMFELDER

Mobilität: In der Aufbauphase des Familienzyklus konzentrieren sich Frauen auf das Wohl der Kinder und stellen eigene Wünsche oft zurück. Wenn die Kinder das Haus verlassen, haben Frauen mehr Zeit für sich. Bisher nicht erfüllte Wünsche und Erwartungen an ein zufriedenes Leben können nun realisiert werden. Öfter leben ältere Frauen dann auch allein, sodass diese Zielgruppe ihre Mobilität hoch schätzt.

Als Zeichen von Selbstbestimmung und Flexibilität gilt der Führerschein, der mit 64 Prozent bei älteren Frauen sehr verbreitet ist. Damit empfinden Frauen Freiheit und Unabhängigkeit, identifizieren sich jedoch weniger mit dem Fahrzeug als Männer. Außerdem sind Frauen auch ohne Führerschein im hohen Alter mobil, weil sie multimodale Mobilität trainiert und bei der Wohnortwahl verstärkt auf Flexibilität geachtet haben. Zudem fühlen sie sich gesünder, da sie Wege häufiger zu Fuß zurücklegen. Auf der anderen Seite wird eine Abnahme der Mobilität beobachtet. Ältere Frauen genießen es, nicht die ganze Zeit unterwegs sein zu müssen.

Gesundheitsförderliche Dienstleistungen: Die heutigen Frauen aus der Gruppe der jungen Alten sind an höhere Gesundheitsstandards und medizinische Dienstleistungen gewöhnt als die heutigen hochaltrigen Frauen. Deren Ansprüche an medizinische Versorgungsdienstleistungen sind noch vergleichsweise gering. Mit zunehmendem Bildungsstand und Sozialstatus verbessert sich allerdings das gesundheitsförderliche Verhalten. Dies umfasst auch ein höheres Anspruchsniveau und die intensive Suche nach hochwertigen Ange-

boten. Frauen haben im Vergleich zu Männern ein größeres Interesse an Gesundheit und medizinischen Fragen.

Da Frauen häufiger an physischen und psychischen Erkrankungen leiden als gleichaltrige Männer und zudem ihren Gesundheitszustand als schlechter einschätzen, nehmen sie häufiger medizinische und psychosoziale Beratung sowie Behandlung in Anspruch und weisen einen höheren Medikamentenverbrauch auf. Somit wird wohl der Konsum von Medikamenten und Nahrungsergänzungsmitteln sowie die Nachfrage nach Sportangeboten und weiteren gesundheitsförderlichen Maßnahmen steigen.

Finanzdienstleistungen: Hieran zeigen ältere Frauen insgesamt ein schwächeres Interesse als ihre männlichen Altersgenossen. Allerdings sind Unterschiede in den Altersgruppen festzustellen. Während junge Frauen und Frauen ab 75 Jahre sehr wenig oder gar nicht interessiert sind, zeigen die 55- bis 59-Jährigen das höchste Interesse an Kapitalanlagen (Schönknecht 2003). Innerhalb der Gruppe der jungen Alten übernehmen Frauen mehr Verantwortung für ihre finanzielle Lage. Mit steigendem Bildungsniveau entsteht eine höhere Sensibilität für das Geldwesen, und entsprechende Angebote von Finanzdienstleistungen werden stärker wahrgenommen.

Überdies steigt das Einkommensniveau von Frauen. Sie sind somit mehr daran interessiert, ihre Finanzsituation zu erhalten und zu stärken. Ältere Frauen in niedrigen Einkommensschichten und in Armutslagen zeigen demgegenüber ein niedriges bis gar kein Interesse an Finanzdienstleistungen.

gehensweise hatte das Ziel, möglichst belastbare Aussagen und Prognosen über Konsumpräferenzen und -muster der künftigen weiblichen Generation zu formulieren.

BILDUNG HILFT

Deutlich wurde, dass ein hoher Bildungsstand ein Erfolgsfaktor bei der Bewältigung so genannter Statuspassagen, also auch dem Übergang in den so genannten Ruhestand, bei der Organisation des Alltags sowie beim Umgang mit altersbedingten Beeinträchtigungen und Problemen darstellt. Das zeigt sich schließlich in dem inzwischen für Deutschland signifikant nachgewiesenen Zusammenhang von Bildung und Lebenserwartung (Becker 1998). Außerdem gibt es eine Vielzahl von Belegen, dass entlang des Lebenslaufs eingeübte und

praktizierte Verhaltens- sowie Konsummuster im Alter nicht aufgegeben, sondern fortgesetzt und an die altersbedingte gesundheitliche Situation angepasst werden.

In der Zusammenschau der Befunde dieser Studie ergab sich, dass die älteren Frauen der Zukunft insgesamt anspruchsvolle, qualitätsbewusste Konsumentinnen sein werden, die anders als die heutigen über 60-jährigen Frauen nicht mehr als „selbstgenügsame Traditionalistinnen“ in Erscheinung treten. Vielmehr werden sie besser gebildet, länger und kontinuierlicher erwerbstätig sein sowie über eigenes, wenngleich auch immer noch weniger Geld als ihre männlichen Altersgenossen verfügen. Dieses legen sie dann unter anderem - infolge von Rentenanpassungen nach unten - durchaus vorausschauend für ihre private Absicherung im Alter an. Sie

formulieren Ansprüche an ihre Wohnqualität und setzen diese auch nach besten Kräften um.

GENUSS UND FÜRSORGE

Die älteren Frauen der Zukunft haben gelernt, sich etwas zu gönnen und das Leben zu genießen, was für die große Mehrheit der künftigen Gruppe der älteren Frauen keineswegs in Widerspruch zur Fürsorge gegenüber Kindern, Enkelkindern und bedürftigen Familienmitgliedern oder zu verschiedenen Formen sozialen Engagements steht. Die bundesdeutsche Gesellschaft wird es künftig mit sehr vielen mobilen, reise- und bewegungsfreudigen älteren Frauen zu tun haben, die mit den neuen Medien versiert umgehen und ihre Bedürfnisse sowie Interessen artikulieren.

Sie verfügen über ein ausgeprägtes Gesundheits- sowie Ernährungsbewusstsein und haben hohe Ansprüche an Produktentwickler, Dienstleister und Werbefachleute. Hier ist die Rede von der wachsenden kaufkraftstarken Gruppe der Mittelschichtangehörigen mit Familie, aber auch von allein lebenden, gut qualifizierten Frauen mit ausgeprägter Berufsbiographie und schließlich von älteren kinderlosen Frauen, die in einer Partnerschaft leben.

Darüber hinaus kann auch der Massenmarkt auf die Gruppe der älteren Frauen setzen. Das gibt schon deshalb Sinn, weil die „baby-boomer“-Generation in den kommenden Jahren in den Ruhestand geht und dadurch ein erheblicher Zuwachs dieser Kundinengruppe absehbar ist. Gleichwohl wird die bereits heute vorhandene Polarisierung innerhalb der weiblichen „Generation Silver“ zunehmen. Das ist eine Folge abgesenkter Rentenansprüche, prekärer Beschäftigungsverhältnisse sowie der Ausweitung des Niedriglohnssektors („Working poor“), der gerade

LITERATUR

Backes, Gertrud M. (2005): Alter(n) und Geschlecht: Ein Thema mit Zukunft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 49-50/2005, S. 31-38.

Bauer Media KG (Hg.) (2002): Best Wife Best Mother Best Consultant, Yellows Best Age. Ergebnisse einer qualitativen Studie. Hamburg.

Becker, R. (1998): Bildung und Lebenserwartung in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 27, H.2, 04/1998, S. 133-150.

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der BRD. Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft - Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 16/2190.

BMFSFJ (Hg.) (2007): Wirtschaftsmotor Alter. Kurzfassung. Berlin

BMFSFJ (Hg.) (2011): Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Bundesregierung. Drucksache 17/6240.

Kasper, B. (2005): Mobilität älterer Frauen. Vortrag auf der Tagung „Rosige Zeiten für Golden Girls? Angebote der Seniorenwirtschaft für ältere Frauen. 9.12.2005. (unveröff. Manuskript)

Meier-Gräwe, U. et al (2008): Konsummuster älterer Frauen. Eine explorative Studie im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (unveröff.)

Schimany, P. (2003): Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs. Frankfurt/New York.

Schönknecht, Christiane (2003): Ältere Frauen und Konsum. In: Reichert, Monika, Nicole Maly-Lukas, Christiane Schönknecht (Hg.): Älter werdende und ältere Frauen heute. Wiesbaden, S. 169-192.

auch in den weiblich dominierten Beschäftigungsfeldern stattfindet.

KEIN DAUERNDER ERWERB

Hinzu kommt die immer noch stärkere Zuständigkeit von Frauen der heutigen 50plus-Generation für die Fürsorge gegenüber Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Dies führt tendenziell zu unterbrochenen Erwerbsbiographien oder Teilzeitarbeit - und damit zu vergleichsweise ungünstigen Rahmenbedingungen für die Alterssicherung sowie den Aufbau von Vermögen. In besonderem Ausmaß gilt das für die Gruppe der alleinerziehenden Mütter, die bereits heute - im mittleren Erwachsenenalter - im Vergleich aller Lebensformen in der Bundesrepublik Deutschland das niedrige

Wohlstandsniveau aufweisen (BMFSFJ 2006, BMFSFJ 2011).

Ein wesentliches Charakteristikum der älteren Konsumenten besteht darin, dass Frauen den Hauptanteil der über 60-Jährigen bilden. Reife Frauen spielen auf unterschiedlichen Gebieten eine Schlüsselrolle. Sie kümmern sich um Kinder und Enkel, pflegen die sozialen Kontakte und planen neben Beruf sowie Haushalt die Finanzen ihres Haushalts. 92 Prozent verwalten das Familienbudget. Sie haben großen Einfluss auf Anschaffungen für Haus und Garten, aber auch auf die Art und Weise der Freizeitgestaltung sowie auf die Urlaubsreisen.

Außerdem kennen sie sich in den Bereichen Gesundheit, Körperpflege und Ernährung bestens aus. Frauen sind kommunikativer als Männer, sie gelten als aktive Meinungsbildnerinnen. Ihr Einfluss beschränkt sich nicht auf den eigenen Familienhaushalt, sondern wirkt auch im Bekannten- und Freundeskreis (Bauer Media 2002). Darüber hinaus verfügt heute ein größerer Anteil der nachrückenden älteren Frauen über ein höheres Bildungsniveau - mit entsprechenden Konsequenzen für ihre Ansprüche und ihr Konsumverhalten.

Somit hat sich das Konsumverhalten älterer Frauen geändert und unterscheidet sich deutlich von dem gleichaltriger Männer. Frauen benötigen und kaufen zwar weitgehend dieselben Produkte und Dienstleistungen wie Männer. Unterschiedlich sind jedoch ihre Motivationen und Gründe. Außerdem legen Frauen mehr Wert auf Service und Beratung. ●



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

► Mit der wachsenden Anzahl älterer Menschen steigt auch der Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen



FOTO: STADT GÜTERSLOH

▲ Weibliche Stadtoberhäupter im Kreis Gütersloh (v. links): Anne Rodenbrock-Wesselmann, Maria Unger, Sabine Amsbeck-Dopheide, Marion Weike und Susanne Mittag

Starke Quote ohne Quotenregelung

Fünf von 13 Bürgermeisterposten im Kreis Gütersloh sind mit Frauen besetzt, was die politische Szene vielfältiger macht und weibliche Führungskompetenz unter Beweis stellt

Starke Quote - und das ganz ohne Quote! Kein Frauenförderplan hat festgelegt, dass im Kreis Gütersloh fünf von 13 Stadtoberhäuptern weiblichen Geschlechts sind. Die Wähler/innen haben entschieden, und das war offensichtlich gut so. Denn die fünf kommunalen Spitzenkräfte haben sich in ihrer Position seit mindestens zwei Wahlperioden behaupten können. Am längsten im Amt ist Maria Unger (SPD), Bürgermeisterin der Kreisstadt Gütersloh mit 100.000 Einwohnern. Sie wurde 1994 zunächst ins Ehrenamt, 1999 dann ins Hauptamt gewählt, hatte zeitweilig bis zu vier Gegenkandidaten und „regiert“ mit politischen Mehrheitskoalitionen, denen ihre Partei nicht angehört. Fünf von 13 - das macht einen Anteil von fast 40 Prozent. In der Unternehmenslandschaft wäre das eine Spitzenquote für weibliche Führungskräfte und dürfte auch im landesweiten Vergleich ganz oben auf der Erfolgsskala stehen. Im Kreis Gütersloh ist die Präsenz der Frauen weit mehr als ein Statement. Sie

alle haben ihren Platz über die politischen Gremien erarbeitet, alle sind in dem Ort, in dem sie ihr Amt ausüben, im wahrsten Sinne des Wortes „geerdet“. Maria Unger (Gütersloh), Anne Rodenbrock-Wesselmann (Halle), Sabine Amsbeck-Dopheide (Harsewinkel), Susanne Mittag (Langenberg) und Marion Weike (Werther) kandidierten aus der Mitte ihrer Partei heraus - mit fundierten Kenntnissen der Verhältnisse vor Ort. Dass vier von ihnen (Unger, Rodenbrock-Wesselmann, Weike und Amsbeck-Dopheide) der SPD angehören, muss angesichts einer Kanzlerin Angela Merkel und zahlreichen Kolleginnen in Land und Bund nicht überbewertet werden. Im eher ländlich-konservativ



DIE AUTORIN

Susanne Zimmermann ist Pressesprecherin der Stadt Gütersloh

strukturierten Kreis Gütersloh ist das aber zumindest eine Erwähnung wert. Susanne Mittag wiederum vertritt die Freie Wählergemeinschaft in Langenberg. Zuvor sammelte sie vier Jahre kommunale Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragte in der Nachbarstadt Rheda-Wiedenbrück.

KEINE KARRIERE-SCHABLONEN

Die Biographien der fünf Frauen taugen wenig zur Erstellung von Karriere-Schablonen für weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst. Aber möglicherweise ist es genau das, was sie einigen ihrer männlichen Kollegen voraus haben. Zwei von ihnen, Marion Weike und Sabine Amsbeck-Dopheide, sind Juristinnen. Erstere ist die einzige, die als Juristin bei der Stadt Bielefeld auf so etwas wie eine „klassische Verwaltungslaufbahn“ zurückblicken kann.

Susanne Mittag, studierte Diplom-Ökonomin, hat vor ihrem Eintritt in den öffentlichen Dienst im Finanzbereich eines großen Energieversorgers gearbeitet. Anne Rodenbrock-Wesselmann ist ausgebildete Erzieherin und Diplom-Pädagogin, Maria Unger ehemalige Bundesbahnangestellte. Sie unterstützte neben Kindererziehung und Haushalt ihren Mann bei der Geschäftsführung seines Unternehmens.

Familie, Kinder, Familienphasen - das ist eine Gemeinsamkeit, mit der fast alle Bürgermeisterinnen aufwarten können. Auch beim Alter lassen sich Parallelen feststellen. Mit Anfang bis Mitte 40 sind sie in die Bürgermeisterinnen-Ämter „durchgestartet“ - die Erfahrung solider kommunalpolitischer Arbeit im Rücken. Dass der Schwerpunkt nicht immer auf „Sozialem und Bildung“ liegen muss, beweist unter anderem die Karriere von Maria Unger. Sie war Mitglied im Planungsausschuss - zumindest in den 1980er- und 1990er-Jahren noch eine echte „Männerdomäne“.

ANFANGS ERSTAUNEN

„Männerdomänen“ waren lange auch die klassischen „ersten Reihen“ bei zahlreichen Veranstaltungen in Stadt, Land und Bund. Anne Rodenbrock-Wesselmann und Maria Unger erinnern sich schmunzelnd an eine besondere Form von Selbst-Wahrnehmung bei einer Einladung eines NRW-Innenministers, als eine der wenigen weiblichen Kolleginnen angesichts einer Wand aus dunkelgrauen Anzügen formulierte, was alle dachten: „Die glauben jetzt, die haben ihre Sekretärinnen mitgebracht.“



FOTO: STADT GÜTERSLOH

◀ Als Bürgermeisterin von Gütersloh tauscht sich Maria Unger mit Studenten der Fachhochschule Bielefeld aus, die am Standort Gütersloh studieren

Heute sind die Reihen bunter, eine Kanzlerin trägt farbige Blazer als „Arbeitskleidung“. Und doch ist der Auftritt von insgesamt fünf Spitzenfrauen in einem einigermaßen überschaubaren Kreisgebiet nach wie vor nicht unauffällig. „Unauffällig“ will sowieso keine von ihnen sein. In ihren Verwaltungen und politischen Gremien stehen sie zwar für unterschiedliche Führungsstile, doch alle verweisen - ganz unabhängig voneinander - auf ihre Präsenz im Ort: „Meine beste Bürgersprechstunde ist beim Einkauf im Supermarkt“, bringt es Marion Weike auf den Punkt.

Das bedeutet: Alle fünf haben die Erfahrung gemacht, dass sie sehr unmittelbar und direkt von den Bürgern und Bürgerinnen angesprochen werden. Das geht bis zur Lebensberatung im persönlichen Konfliktfall. Auch das haben Unger, Weike, Rodenbrock-Wesselmann, Amsbeck-Dopheide und Mittag erlebt. „Die Gesprächspartner spüren das, was man wohl Lebenserfahrung nennt,“ so das gemeinsame Fazit.

VORSICHT BEI VERSPRECHEN

In politisches Handeln umgesetzt ist das für Susanne Mittag „ein stärkerer Fokus auf die Beteiligung der Bürger“ und eine „Einbeziehung des Erfahrungsschatzes der Bürger bei kommunalpolitischen Entscheidungen“. Andererseits, so ihre Einschätzung, „gehen Frauen in der Politik vielleicht vorsichtiger mit Versprechungen um und versuchen durch ein mehr an Transparenz, Entscheidungen für den Bürger nachvollziehbarer zu machen“. Lösungen im Konsens anstreben, Abstimmungen und immer wieder das Gespräch für eine sachgerechte Lösung politischer Konflikte suchen - auch diese Stichworte fallen, wenn nach eventuellen Unterschieden zu einem „männlichen“ Politikstil gefragt wird. Statistisch belegen lassen sich solche Annah-

men vermutlich nicht, und der empörte Aufschrei unter den konsensorientierten, immer gesprächsbereiten politisch tätigen männlichen Kollegen wäre nicht ganz unberechtigt. Nicht von der Hand zu weisen ist jedoch der konkrete Einfluss der weiblichen Führungskraft mit der eigenen Erfahrung von Familie und Kindern bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen (Rat)Haus.

Auch wenn in der „zweiten Ebene“ der Führungskräfte in allen fünf genannten Städten und Gemeinden noch Luft nach oben bleibt, um die Gesellschaftsstruktur verlässlich abzubilden - derzeit etwa 17,5 Prozent weibliche Führungskräfte im Gütersloher Rathaus -, sehen die Bürgermeisterinnen ihre Mitarbeiterinnenstruktur auf einem entwicklungsfähigen Weg. „Wir haben schon jetzt einen klaren Frauenüberschuss im Rathaus,“ fasst Marion Weike die aktuelle Ausgangsbasis in Werther zusammen.

Für sie und die Kolleginnen heißt das: Ermunterung zur internen Weiterbildung und Förderung derselben, Schaffung flexibler Arbeitsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die ausdrückliche Werbung beim männlichen Personal, Elternzeit zu nehmen. Für Anne Rodenbrock-Wesselmann ist das unabhängig von jedem personellen Engpass ein Anliegen, „für das ich mich in jedem einzelnen Fall einsetze.“ Auch Marion Weike hat die Erfahrung gemacht, dass sich Männer offensichtlich bei einer weiblichen Führungskraft eher trauen, Erziehungsurlaub zu nehmen.“ Maria Unger will zudem die Flexibilität in

jedem Lebensalter nicht außer Acht lassen: „Auch die Pflege von Angehörigen ist hier ein wesentliches Thema.“

ERFOLGE VORZUWEISEN

Nach zwei beziehungsweise drei Amtsperioden können die fünf Bürgermeisterinnen aus dem Kreis Gütersloh selbstbewusst auf Erfolge verweisen, die weit über das Stadium der Absichtserklärung hinausgehen. Sie haben - wie Sabine Amsbeck-Dopheide beim Bau einer Umgehungsstraße - mit unkonventionellen Konzeptionen Projekte umgesetzt, die zuvor jahrelang politische Dauerbrenner waren. Sie haben sich, wie Maria Unger, gegen Mehrheiten anderer politischer Couleur behauptet und Flagge gezeigt in kontrovers diskutierten Fragen - beispielsweise beim Gütersloher Theaterneubau. Sie arbeiten stadtübergreifend bei der Entwicklung eines interkommunalen Gewerbegebiets in Halle oder mit Blick auf den zukünftigen Abzug der Briten zusammen. Durchhaltevermögen und Zähigkeit kennzeichnen ihre Arbeitshaltung, die nicht den „schnellen Erfolg“ im Auge hat. „Wir fragen nicht so sehr ‚was kriegen wir dafür‘, sondern wir versuchen herauszufinden, was für die Sache und den gemeindlichen Frieden notwendig ist,“ bringen es Sabine Amsbeck-Dopheide und Maria Unger auf den Punkt. Und sie sagen von sich, dass sie auch Fehler zugeben können, wenn es erforderlich ist. Ob das ein Merkmal ist, das sie von ihren männlichen Mitstreitern unterscheidet, kann hier nicht belegt werden. Ein Qualitätsmerkmal im politischen Alltag ist es allemal. ●

▼ Der Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern ist der Bürgermeisterin von Halle (Westf.), Anne Rodenbrock-Wesselmann (rechts), wichtig



FOTO: STADT HALLE (WESTF.)

Kommunale Seniorenpolitik aktiv gestalten

• Kommunale Seniorenpolitik ist ein Kernelement sozialer Daseinsvorsorge, das örtlich integriert und regional vernetzt mit dem Ziel verfolgt wird, die selbstbestimmte Teilhabe Älterer einschließlich ihrer aktiven Mitgestaltung von Gesellschaft und Politik zu fördern, die seniorenbezogenen Infrastrukturen und Dienstleistungen präventiv ausgerichtet quartiersnah zu vernetzen sowie in der Öffentlichkeit

Diese gemeinsamen Positionen haben der Städte- und Gemeindebund NRW sowie die Landes seniorenvertretung NRW Anfang August 2011 im Rahmen eines Kooperationsgesprächs festgehalten

für ein an Potenzialen und nicht an Defiziten orientiertes Bild vom Alter einzutreten. Der Querschnittcharakter der Seniorenpolitik erfordert, dass sich das gemeinsame Handeln aller Beteiligten nicht auf die primär senioren-spezifischen Bereiche beschränkt, sondern das gesamte Lebensumfeld und Generationengeflecht mit in den Blick nimmt.

• Ohne das Engagement insbesondere der kommunalen Seniorenvertretungen und der Einbeziehung des Know-how älterer Menschen über Seniorengremien und -beauftragte sowie Seniorenbüros und -agenturen wäre der inzwischen erreichte Stellenwert von Seniorenarbeit und -politik in den Städten und Gemeinden des Landes undenkbar. Ein zielgerichteter Ausbau der politischen Partizipation Älterer an kommunalen Projekten und Entscheidungen liegt deshalb im Eigeninteresse der örtlichen Gemeinschaften; er erfordert aktuell auch keine gesetzgeberischen Aktivitäten, sondern vor allem ein vitales Bewusstsein für die Chancen einer aktivierenden Sozialpolitik, die Stärken des Alters und letztlich die Generationensolidarität.

• Gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit und kooperative Gestaltung einer Politik

für ältere Menschen durch Staat, Kommunen, Freie Wohlfahrtspflege, Wissenschaft, Unternehmen, Verbände sowie bürgerschaftlich Engagierte sind die Basis aller Strategien,

menschliche Würde und individuelle Persönlichkeit im Alter zu erhalten, der großen Vielfalt von Lebenslagen im Alter gerecht zu werden sowie eine positive Entwicklung des demografischen Wandels zu erreichen. Gewährleistet werden muss ein engmaschiges Netzwerk Seniorenpolitik, bei dem die Kommunen im Verbund mit den Wohlfahrtsverbänden Federführung haben und das Land eine moderierende, initiiierende, fördernde und qualifizierende Funktion übernimmt.

• Kommunale Seniorenpolitik lebt vom Dialog zur Lebenssituation älterer Menschen, zu ihren spezifischen Belangen und Interessen, zu den Zielen intergenerativer Projekte sowie zur Wirksamkeit seniorenbezogener Konzepte und Maßnahmen. Begrenzte finanzielle Ressourcen zwingen zu noch umfassenderer Abstimmung der seniorenpolitischen Schwerpunkte der jeweiligen haupt- und ehrenamtlichen Akteure. Soziale und politische Partizipation Älterer ist ein zentraler Ansatzpunkt zur Gewinnung bzw. Wahrung notwendiger Synergien und Handlungsspielräume gerade auf kommunaler Ebene. Landesseniorenvertretung NRW und Städte- und Gemeindebund NRW sind sich vor diesem Hintergrund einig in dem Appell, dass alle Möglichkeiten gemeinsamer Impulse für eine aktive Gestaltung der Seniorenpolitik vor Ort und in der Region genutzt werden müssen. ●

menschliche Würde und individuelle Persönlichkeit im Alter zu erhalten, der großen Vielfalt von Lebenslagen im Alter gerecht zu werden sowie eine positive Entwicklung des

Gebührenbescheide durch GmbH als Geschäftsbesorger

Ein Wasser- und Abwasser-Zweckverband darf den Erlass von Gebührenbescheiden nicht durch vertragliche Vereinbarung auf eine privatrechtlich organisierte Gesellschaft mit beschränkter Haftung übertragen (nichtamtlicher Leitsatz).

BVerwG, Urteile vom 23. August 2011
- Az.: 9 C 2.11, 3.11 und 4.11 -

Die Kläger wurden mit Bescheiden unter dem Briefkopf des beklagten Zweckverbands zur Zahlung von Wasser- und Abwassergebühren herangezogen. Der Zweckverband, der zu diesem Zeitpunkt über kein eigenes Personal verfügte, hatte die Berechnung der Wasser- und Abwassergebühren sowie die Erstellung und Versendung der Bescheide einer privaten GmbH im Wege eines Geschäftsbesorgungsvertrags übertragen. Das Verwaltungsgericht und das OVG



GERICHT IN KÜRZE

zusammengestellt von Hauptreferent Andreas Wohland, StGB NRW

haben diese Art der Aufgabenerledigung beanstandet und die angefochtenen Bescheide aufgehoben. Die Veranlagung zu Wasser- und Abwassergebühren einschließlich der Prüfung der Voraussetzungen der Gebührentatbestände falle nach dem Thüringer Landesrecht in die hoheitliche Entscheidungskompetenz des Zweckverbands. Das Bundesverwaltungsgericht hat diese Entscheidungen bestätigt. Die Annahme der Vorinstanzen, es lägen zwar formal Abgabenbescheide vor, diese seien jedoch rechtswidrig, weil sie inhaltlich nicht von dem zuständigen Hoheitsträger verantwortet seien, verstoße nicht gegen Bundesrecht. Sie lasse keine sachfremden Erwägungen erkennen und könne das Recht auf kommunale Selbstverwaltung schon deswegen nicht verletzen, weil der Zweckverband nicht der Selbstverwaltungsgarantie des Grundgesetzes unterfalle. Da die Länder die Möglichkeit hätten, durch Gesetz die Prüfungs- und Entscheidungskompetenz der Widerspruchsbehörde einzuschränken, sei es auch nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanzen die Widerspruchsbehörde nicht für ermächtigt gehalten hätten, anstelle des Zweckverbands erstmals eine inhaltliche Regelung zu treffen.

Widerruf einer UMTS-Mobilfunklizenz

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Klage eines Telekommunikationsunternehmens abgewiesen, mit der sich dieses gegen den Widerruf einer von ihm erstellten Mobilfunklizenz gewehrt und die Erstattung des Versteigerungserlöses verlangt hatte.

Europäische Unternehmerregion 2013

Der Ausschuss der Regionen sucht die Europäische Unternehmerregion 2013. Interessierte regionale Gebietskörperschaften können eine Bewerbung einzureichen, die einen Strategieplan und einen Aktionsplan mit Umsetzungsmaßnahmen enthält sowie Aufschluss über die geplanten Kommunikationsaktivitäten gibt. Aus den Bewerbungsunterlagen sollte hervorgehen, dass hinter der Strategie für die Europäische Unter-



von Barbara Baltsch,
Europa-Journalistin,
E-Mail: barbara.baltsch@
kommunen-in-nrw.de

nehmerregion ein echtes politisches Engagement steht, etwa von Seiten der Volksvertretung der Region, der Regionalregierung oder eines anderen befugten Organs. Die Regionen sollen deutlich angeben, welche Institutionen und Akteure für die Umsetzung der konkreten Maßnahmen zuständig sein werden. Einsendeschluss ist der 10. November 2011. Weitere Informationen gibt es auf der Internetseite <http://www.cor.europa.eu/ee>.

BVerwG, Urteil vom 17. August 2011
- Az.: 6 C 9.10 -

Die Klägerin nahm im Jahr 2000 an der Versteigerung von UMTS-Funkfrequenzen teil. Sie erhielt den Zuschlag für die Erteilung einer bundesweiten Mobilfunklizenz mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020 und einer Ausstattung von zwei Frequenzblöcken zum Preis von ca. 8,4 Milliarden Euro. Gemäß der Lizenzurkunde war die Klägerin verpflichtet, einen Versorgungsgrad der Bevölkerung von mindestens 25 % bis zum 31. Dezember 2003 und von mindestens 50 % bis zum 31. Dezember 2005 herzustellen. In der Folgezeit stellte die Klägerin jedoch ihre Tätigkeit als Anbieter von Mobilfunkdienstleistungen ein. Nachdem der Messdienst der Beklagten im Jahr 2004 keine Sendeaktivitäten in dem der Klägerin zugeteilten Frequenzspektrum festgestellt hatte, widerrief die Bundesnetzagentur die Lizenzrechte der Klägerin und den ihr erteilten Frequenzzuteilungsbescheid. Die Klägerin erhob gegen den Widerruf Klage und forderte von der beklagten Bundesrepublik die Rückzahlung des Zuschlagspreises. Die Klage blieb vor dem VG Köln und dem OVG erfolglos. Nach Ergehen des Berufungsurteils und umfangreichen Vorarbeiten der Bundesnetzagentur wurden im Frühjahr 2010 u.a. die der Klägerin seinerzeit zugeteilten Frequenzen erneut versteigert.

Das Bundesverwaltungsgericht wies jetzt die Revision der Klägerin zurück und bestätigte die Urteile der Vorinstanzen. Die Bundesnetzagentur war zum Widerruf der Lizenz und der Frequenzzuteilung berechtigt. Aufgrund der Nichterfüllung der der Klägerin auferlegten Versorgungspflicht bestand ein erhebliches öffentliches Interesse daran, das unbenutzte Frequenzspektrum zurückzuerlangen, um es dem Markt erneut zur Verfügung zu stellen.

Da das der Klägerin zugeteilte Frequenznutzungsrecht von vornherein mit der Einschränkung belastet war, dass die Klägerin von ihm nur nach Maßgabe der im Gemeinwohlinteresse auferlegten Versorgungspflicht Gebrauch machen durfte, berechtigte der Widerruf auch nicht zur Rückforderung des Zuschlagspreises. Denn durch den Preis wurde nicht die während der gesamten Nutzungsdauer konkret bestehende Nutzung, sondern die durch die Zuweisung eröffnete, d.h. bei ordnungsgemäßem Verhalten erzielbare Nutzungsmöglichkeit abgegolten. Mit dem Zweck der Frequenzversteigerung, den am besten geeigneten, effizientesten Nutzer zu ermitteln, wäre es nicht vereinbar, wenn der erfolgreiche Bieter durch eigenes pflichtwidriges Verhalten nachträglich die Rechtsgrundlage des Zuschlagspreises beseitigen könnte.

Solidaritätszuschlag nicht verfassungswidrig

Die Festsetzung des Solidaritätszuschlags zur Einkommen- und Körperschaftsteuer war jedenfalls bis zum Jahr 2007 verfassungsmäßig. Auch nach einer Laufzeit von bis dahin 13 Jahren dient er noch zur Deckung des besonderen Finanzbedarfs des Bundes aus den Kosten der Wiederherstellung der deutschen Einheit. Zu einem dauerhaften Instrument der Steuerverteilung darf der Solidaritätszuschlag nicht werden (nichtamtliche Leitsätze).

BFH, Urteile vom 21. Juli 2011
- Az.: II R 50/09 und II R 52/10 -

In den beiden Streitfällen hatten eine Rechtsanwältin und eine GmbH gegen die Festsetzung des Solidaritätszuschlags für die Jahre 2005 bzw. 2007 geklagt und geltend gemacht, der Solidaritätszuschlag sei von Anfang an verfassungswidrig gewesen, mindestens aber durch Zeitablauf verfassungswidrig geworden. Der BFH folgte den Argumenten der Kläger nicht und berief sich dazu auf die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Im Wesentlichen begründete der BFH seine Entscheidungen bei der Verkündung der Urteile folgendermaßen:

Der Bund dürfe den Solidaritätszuschlag als sog. Ergänzungsabgabe zur Einkommen- und Körperschaftsteuer erheben. Mit seiner Höhe (Aufkommen im Jahr 2007 ca. 12,3 Mrd. Euro) höhle er nicht das Bund und Ländern gemeinsam zustehende Aufkommen aus Einkommen- und Körperschaftsteuer aus, sondern stehe dazu in angemessenem Verhältnis.

Der Solidaritätszuschlag habe nicht zeitlich begrenzt werden müssen. Es sei auch nicht erforderlich, dass die zu finanzierenden Aufgaben genau bezeichnet werden oder dass es zu einer konkreten Zweckbindung der Einnahmen komme.

Durch Zeitablauf sei das Solidaritätszuschlagsgesetz jedenfalls bis 2007 nicht verfassungswidrig geworden. Allerdings dürfe eine Ergänzungsabgabe nur zur Finanzierung eines aufgabenbezogenen Mehrbedarfs des Bundes erhoben werden.

Sie könne aber erst dann verfassungswidrig werden, wenn der mit der Einführung verfolgte Zweck erreicht sei und die Abgabe nicht wegen eines anderen Zwecks fortgeführt werden solle, sondern zur Deckung einer dauerhaften Finanzierungslücke diene. An der Finanzierung der einigungsbedingten Lasten beteilige sich der Bund bis zum Auslaufen des Solidarpakts II im Jahr 2019 mit weiter sinkenden Beträgen. Von einer Deckung einer dauernden Finanzierungslücke sei bis zum Jahr 2007 deshalb nicht auszugehen.

Die im Verfahren II R 50/09 klagende Rechtsanwältin werde nicht dadurch gleichheitswidrig benachteiligt, dass der Solidaritätszuschlag bei Gewerbetreibenden nach der Einkommensteuer bemessen werde, die zuvor bereits um pauschal anzurechnende Gewerbesteuer gemindert sei. ●



Herausgeber

Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 02 11/45 87-1
Fax 02 11/45 87-211
www.kommunen-in-nrw.de

Hauptschriftleitung

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernd Jürgen Schneider

Redaktion

Martin Lehrer M. A. (Leitung)
Telefon 02 11/45 87-2 30
redaktion@kommunen-in-nrw.de
Barbara Baltsch
Debora Becker (Sekretariat)
Telefon 02 11/45 87-2 31

Abonnement-Verwaltung

Stephanie Hilkhausen
Telefon 0211/4587-243
stephanie.hilkhausen@kommunen-in-nrw.de

Anzeigenabwicklung

Krammer Verlag Düsseldorf AG
Goethestraße 75 • 40237 Düsseldorf
Telefon 02 11/91 49-4 55
Fax 02 11/91 49-4 80

Layout

KNM Krammer Neue Medien
www.knm.de

Druck

D+L REICHENBERG GmbH
46395 Bocholt

Gedruckt auf
chlorfrei gebleichtem Papier

Die Zeitschrift erscheint monatlich mit zwei Doppelnummern jeweils im Februar und Juli. Das Abonnement (Einzelpreis 78 € komplett, Mindestlaufzeit 1 Jahr) ist unbefristet und kann jederzeit begonnen werden. Bestellungen nur beim Städte- und Gemeindebund NRW, Kaiserswerther Str. 199-201, 40474 Düsseldorf, Internet: www.kommunen-in-nrw.de. Die Abonnementgebühr wird während eines Jahres anteilig für die dann noch bezogenen Hefte sowie im März für das gesamte Jahr in Rechnung gestellt. Das Abonnement kann jeweils zum 15. eines Monats - wirksam zum 1. eines Folgemonats - schriftlich gekündigt werden. Für die bei Kündigung während des Kalenderjahres nicht mehr bezogenen Hefte wird die Abonnementgebühr anteilig zurückerstattet. Kein Buchhandelsrabatt. Die mit dem Namen des Verfassers veröffentlichten Beiträge geben die persönliche Meinung des Verfassers wieder. Nachdruck oder elektronische Wiedergabe nur mit Genehmigung der Schriftleitung.

ISSN 0342 - 6106



**Themenschwerpunkt
November 2011:
Siedlungsentwicklung**



Netzwerk Kommunaler Arbeitsschutz

Für einen nachhaltigen Arbeits- und
Gesundheitsschutz in Kommunen und
kommunalen Betrieben

www.kommunaler-arbeitsschutz.de



ANSPRECHPARTNER FÜR KOMMUNEN

Projektsteuerung | Abwasserbeseitigung | Grundstücksentwässerung | Hochwasservorsorge |
Kommunaler Klimaschutz und Klimaanpassung | Konzessionsverträge | Personal- und
Organisationsentwicklung | Arbeitssicherheit | Brandschutz | Benchmarking | Datenschutz |
Gebührenkalkulation | Organisationsformen | Satzungen | Abfall | Fahrzeugbeschaffung |
Klärschlamm Entsorgung | Gebäudereinigung | Softwarelösungen



**Kommunal- und
Abwasserberatung NRW**

Das Dienstleistungsunternehmen des
Städte- und Gemeindebundes NRW

Kommunal- und Abwasserberatung NRW GmbH

Cecilienallee 59 | 40474 Düsseldorf | Tel.: 0211-430 77 0 | Fax: 0211-430 77 22

www.KuA-NRW.de | info@KuA-NRW.de

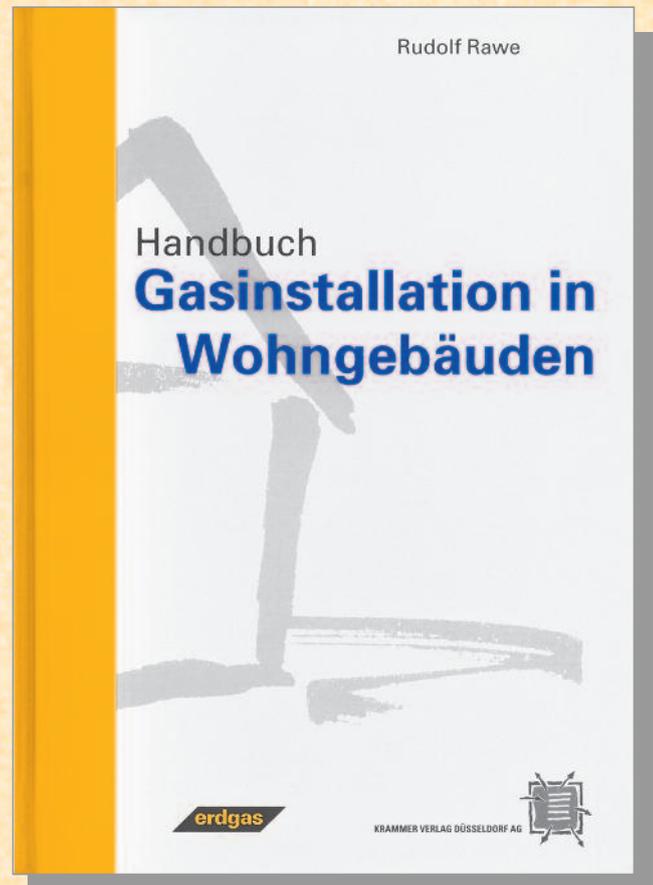
Aktuelles Fachwissen

Verantwortungsvolles Arbeiten an Gasanlagen erfordert breites und aktuelles Fachwissen. Das Buch stellt dieses Wissen bereit.

Ausgehend von den Brenneigenschaften der Gase werden die Leitungsanlage, die Gasbrenner und die moderne, umweltfreundliche und energiesparende Gerätetechnik vorgestellt. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Abgasabführung und die Verbrennungsluftversorgung werden ausführlich erläutert. Den Grundlagen des Immissionsschutzes ist ein eigenes Kapitel gewidmet.

Der Stoff des Buches wird auch für Praktiker in verständlicher Form dargestellt. Umfangreiche Berechnungen werden auf das für die Praxis notwendige Maß reduziert und anhand von Beispielen erläutert. Der heutige Stand der Technik wird durch die Schilderung der Entwicklungsstufen nachvollziehbar. Die Beschreibung der physikalisch-technischen Hintergründe erleichtert das Verständnis des Gesetz- und Regelwerkes.

Das Buch wendet sich an Auszubildende und Studierende im Bereich der technischen Gebäudeausrüstung um Fachwissen zu erwerben sowie an die ausführenden Facharbeiter über den verantwortlichen Meister bis hin zum planenden Ingenieur um das Fachwissen zu aktualisieren.



**1. Auflage, November 2001,
160 Seiten, 35,- €, ISBN 3-88382-078-4**

Coupon an die

Krammer Verlag Düsseldorf AG

Postfach 17 02 35 • 40083 Düsseldorf

Fax 02 11/9 14 94 80

Senden Sie mir das Buch

**Gasinstallation in Wohngebäuden von Rudolf Rawe
zum Preis von 35 € 8 Tage unverbindlich
zur Ansicht – danach übernehme ich das Buch.**

Name

Straße

PLZ, Ort

Datum, Unterschrift