Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

// SENIORINNEN- UND SENIORENPOLITIK //

„Alles, was Ältere stark macht“

Dokumentation des GEW-Seniorinnen- und Seniorentags

23./24. März 2015 | Leipzig

Frauke Gützkow | Sarah Kleemann (Hrsg.)

Impressum
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Verantwortlich: Frauke Gützkow (v. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-103
E-Mail: info@gew.de
Internet: www.gew.de

Redaktion: Sarah Kleemann
Titelbild: Anne Jenter
Druck: GEW

Die Broschüre kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden:
www.gew.de

Juni 2015

Inhalt

Vorwort
Frauke Gützkow | Sarah Kleemann 5

Eröffnung des GEW-Seniorinnen- und Seniorentags
Frauke Gützkow | Hans Parnickel 6

Chancengleichheit bis ins Alter
Marlis Tepe 9

Aktives Alter und Zeit für Pflege
Elke Ferner 15

Situation Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen nach den Pflegestärkungsgesetzen
Simone Leiber 23

FÜNF FOREN ZU AKTUELLEN SENIOREN- UND SOZIALPOLITISCHEN FRAGESTELLUNGEN

Forum 1: Altersdiskriminierung
Peggy Voß 32

Ergebnissicherung zu Forum 1
Hartmut Jeromin 41

Forum 2: Sorge und Mitverantwortung in der Kommune
Frank Berner 43

Ergebnissicherung zu Forum 2
Johanna Malchow 51

Forum 3: Alter und Geschlecht
Gisela Notz 53

Ergebnissicherung zu Forum 3
Birgit Grabski 61

Forum 4: Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit
Günther Schulze 62

Ergebnissicherung zu Forum 4
Wilfried Sobich 62

Forum 5: Islam – Islamismus – Muslimfeindlichkeit
Gönül Kaya 64

Ergebnissicherung zu Forum 5
Betty Deicke 65

Flexible Übergänge vom Beruf in die Rente
Dirk Neumann 67

Lebensverlaufsperspektiven – gleiche Chancen für alle
Uta Meier-Gräwe 75

Anhang: Programm 93

Vorwort

„Alles, was Ältere stark macht“ ist ein Motto, das nicht nur für eine Veranstaltung steht, sondern auch für die gewerkschaftliche Seniorinnen- und Seniorenpolitik insgesamt: Ältere sind stark, weil sie sich gewerkschaftlich engagieren, sich gut untereinander vernetzen und ein vielfältiges Themenspektrum bearbeiten. Sie entfalten politisches Gewicht. Eine Veranstaltung wie der GEW-Seniorinnen- und Seniorentag 2015 in Leipzig stärkt Ältere hierbei, da er all dem Raum gibt. Wer im Ruhestand ist, geht nicht auf Tauchstation. Menschen, die ihr Leben lang für Chancengleichheit und bildungspolitische Reformperspektiven gestritten, sich für gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und eine gerechte Alterssicherung eingesetzt haben, wollen stets an der Entwicklung der Gesellschaft und des Bildungswesens teilhaben.

Wir freuen uns, mit dieser Tagungsdokumentation einen Ausschnitt der GEW-Seniorinnen- und Seniorenpolitik zu dokumentieren. Das Erarbeiten von Positionen für eine alter(n)sgerechte Zukunft unserer Gesellschaft stand im Vordergrund. Das Themenspektrum umfasst neben dem Schwerpunkt Pflege die Senior*innenpolitik der Bundesregierung, Chancengleichheit bis in Alter als Gewerkschaftsthema, Alterssicherung und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Fragen der Altersdiskriminierung und des ehrenamtlichen Engagements im Alter, die Herausforderungen der Migrations- und Flüchtlingspolitik sowie die Rolle von Religionen im 21. Jahrhundert standen außerdem im Fokus.

Alle, die in Leipzig dabei waren oder gerne dabei gewesen wären, können die Vorträge und Diskussionen der Fachtagung in den Beiträgen dieser Veröffentlichung nachlesen. Einige Vorträge und die Abschlussdiskussion sind auch als Videos auf der GEW-Homepage anzuschauen: www.gew.de.

Unser herzlicher Dank gilt allen, die nach Leipzig gekommen sind, um die Tagung zu gestalten und uns ihre Manuskripte, Präsentationen und Protokolle für diese Veröffentlichung zur Verfügung gestellt haben. Eine anregende Lektüre wünschen wir allen Leserinnen und Lesern und weiterhin viel Erfolg bei ihrem senior*innen- und gewerkschaftspolitischem Engagement.

Frauke Gützkow
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, zuständig für Seniorinnen- und Seniorenpolitik

Sarah Kleemann
Referentin beim GEW-Hauptvorstand

„Alles, was Ältere stark macht“

Eröffnung des GEW-Seniorinnen- und Seniorentags

// Frauke Gützkow und Hans Parnickel //

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 5. Seniorinnen- und Seniorentags der GEW „Alles, was Ältere stark macht“ wurden in Leipzig von Frauke Gützkow, die im GEW-Vorstand die Seniorinnen- und Seniorenpolitik verantwortet, und Hans Parnickel, dem Vorsitzenden des Bundesausschusses der Seniorinnen und Senioren der GEW, begrüßt:

Die Seniorinnen- und Seniorentage der GEW finden alle vier Jahre statt. Die Programme dieser Fachtagungen spiegeln jeweils sozial- und gesellschaftspolitisch aktuelle Themen wider. 2011 hat sich der GEW-Seniorinnen- und Seniorentag unter dem Motto „Altersbilder aktiv gestalten – Alter sozial absichern“ schwerpunktmäßig mit der Gesundheitspolitik befasst und die Bürgerversicherung mit anderen Sozialverbänden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern diskutiert. 2007 trug der Seniorinnen- und Seniorentag den Titel „Gesellschaft mitgestalten – Verantwortung übernehmen“. Die solidarische Alterssicherung, Renten und Pensionen und die Rentenangleichung Ost waren damals unsere Themen. Auch die Altenberichte der Bundesregierung, die alle vier Jahre erscheinen, werden bei den GEW-Tagungen beraten, ob es um die Potenziale des Alters, Altersbilder oder – wie derzeit – um die Mitverantwortung der Kommune geht.

Das sozialpolitische Schwerpunktthema heute und morgen ist die Pflege. Auf der bundespolitischen Agenda stehen Pflegestärkungsgesetze sowie die Pflegezeit und die sogenannten Sorgestrukturen in der Kommune. Es geht um Selbstständigkeit bis ins hohe Alter, auch bei gesundheitlichen oder altersbedingten Einschränkungen, es geht um Menschenwürde und gute Versorgung – in der Form, in der es Pflegebedürftige wünschen und brauchen. Pflege ist ein Gewerkschaftsthema. DGB und Gewerkschaften setzen sich für die Pflegebedürftigen und für die Pflegenden ein. Dazu später mehr!

Unter dem Motto „Alles, was Ältere stark macht“ thematisieren wir ein breites Spektrum gewerkschafts- und gesellschaftspolitischer Themen: von der „Chancengleichheit bis ins hohe Alter“ über das „Aktive Alter“ und den demografischen Wandel bis zu Altersdiskriminierung und zukunftsfähigen Gemeinschaften in der Kommune. Das Leben von Frauen und Männern, auch im Anschluss an die Berufstätigkeit, und Übergänge in die Rente stehen genauso auf der Tagesordnung wie die gesellschaftspolitischen Fragen von Flüchtlingsarbeit, Islam und Muslimfeindlichkeit. Es ist eine große Stärke der Älteren, dass sie sich in Feldern wie diesen engagieren.

Zu dem, was Ältere stark macht, gehört auch, dass ihr gut informiert seid, dass ihr die eigenen Belange in die Hand nehmt, dass ihr die Seniorinnen- und Seniorenarbeit und die -politik für Ältere mitgestaltet. Das gelingt in der GEW deshalb so gut, weil ihr in der

Organisation, in den Ausschüssen auf Bundes- und Landesebene gute Arbeit leistet und in den GEW-Gremien die Stimme erhebt. Außerdem seid ihr gut vernetzt: im DGB und mit anderen Gewerkschaften, in Parteien und Senior*innenbeiräten, in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO) und in Sozialverbänden. Das zeigt sich auch darin, dass all diese Organisationen hier vertreten sind und das Programm mitgestalten. Wir danken Frau Professorin Dr. Ursula Lehr, der Vorsitzenden der BAGSO, und Dr. Jürgen Gohde, dem Vorsitzenden des Kuratoriums Deutsche Altenhilfe (KDA), dass sie das Abschlusspodium der Tagung gestalten. Dirk Neumann, Referatsleiter für Alterssicherung beim DGB-Bundesvorstand, ist uns hier nicht nur als Experte herzlich willkommen, sondern auch als Verantwortlicher für den DGB-Koordinierungskreis Seniorinnen- und Seniorenpolitik.

Weil eure Stimme in die Organisation gehört und eure Arbeit geschätzt wird, ist Marlis Tepe, GEW-Vorsitzende, persönlich nach Leipzig gekommen, um diesen GEW-Seniorinnen- und Seniorentag zu eröffnen. Sie wird später über die Chancengleichheit bis ins Alter sprechen. Sabine Gerold, die Vorsitzende der GEW Sachsen, spricht ein Grußwort, bevor sie an der Großkundgebung im Rahmen des Streiks für Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst und für eine Entgeltordnung für Lehrkräfte teilnimmt.

Die GEW-Seniorinnen- und Seniorenpolitik – die gewerkschaftliche Politik für Ältere in den Fragen von gesellschaftlicher Teilhabe, Rente, Gesundheit und Pflege – wird auch auf politischer Ebene wahrgenommen. Wir begrüßen ganz herzlich Elke Ferner, Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Ihr Thema ist „Aktives Alter und Zeit für Pflege. Was Familie und Sozialraum im demografischen Wandel stark macht“. Bei dieser Gelegenheit möchten wir darauf hinweisen, dass diese Fachtagung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Dank eines großzügigen Zuschusses ist es uns möglich, eine so große Fachtagung wie diese zu veranstalten.

Den GEW-Seniorinnen- und Seniorentag eröffnen wir gemeinsam. Auf diese Weise wird die gute Zusammenarbeit des Ausschusses und des Vorstandsbereichs deutlich. Die Tagung ist eine Gemeinschaftsarbeit, insbesondere zur Ausgestaltung des Programms hat es einen intensiven Austausch gegeben. Der Dank gilt dem Bundesausschuss der Seniorinnen und Senioren (BSA). An dieser Stelle sind Hedda Lungwitz und Harald Ley, die stellvertretenden Vorsitzenden des BSA, namentlich zu nennen. Zum Vorbereitungsteam in der GEW-Geschäftsstelle gehören Sarah Kleemann, die Referentin, und die beiden Mitarbeiterinnen Nuran Lorenz und Silvia Weil, die alle in Leipzig sind. Eine besondere Freude ist es uns, dass Anne Jenter als Fotografin hier ist. Kollegin Jenter hat bis 2013 die GEW-Senior*innenpolitik im Vorstand verantwortet.

Ziele gewerkschaftlicher Pflegepolitik

Ein Auftrag der GEW ist es, gute und gesunde Arbeit in Kita, Schule, Hochschule und Weiterbildung zu verwirklichen. Alle Beschäftigten sollen möglichst gesund bis zur Altersgrenze arbeiten können und nicht in die Erwerbsminderungsrente oder den Vorruhestand gedrängt werden. Mit Blick auf die Pflegebedürftigen messen wir die Politik daran, dass sie Selbstbestimmung bis ins hohe Alter ermöglicht. Es geht um Selbstständigkeit auch bei gesundheitlichen Einschränkungen. Es geht um Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in einer selbstgewählten Umgebung.

Unsere Aufgabe ist es, einen Beitrag zur Enttabuisierung von Pflegebedürftigkeit zu leisten. Pflege betrifft jeden und jede: als Pflegebedürftige, als Angehörige, als Kollegin/Kollege am Arbeitsplatz. Wir können dazu beitragen, vielfältige Vorstellungen von Lebensqualität zu entwickeln. Wir denken nicht von den Defiziten her, sondern von dem, was bei den Menschen an Selbstständigkeit vorhanden ist. Gewerkschaften tragen in den Fachdebatten dazu bei, dass kognitive und psychische Einschränkungen genauso ernst genommen werden wie körperliche Beeinträchtigungen. Gewerkschaften haben an der Neudefinition des Begriffs von Pflegebedürftigkeit mitgearbeitet. Es ist überfällig, die Pflegeversicherung endlich daran auszurichten.

In der familiären Pflege geht es um Zeit, Geld und Infrastruktur. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf müssen verbessert werden. Die Pflegezeitgesetze sind ein Schritt in die richtige Richtung, weitere müssen folgen. Wer in Teilzeit geht, um zu pflegen, braucht ein Rückkehrrecht auf Vollzeit. Wer in Pflegezeit geht, soll Anspruch auf eine Lohnersatzleistung haben – ähnlich dem Elterngeld. Die Anrechnung von Pflege bei der Rente muss weiter verbessert werden. Professionelle Hilfen für die Pflege Zuhause sind auszubauen – die ambulanten Pflegedienste, die Tagespflege, aber auch Dienstleistungen im Haushalt.

Der Fachkräftemangel im Pflegesektor ist ein ernstes Problem. Die Arbeitsbelastungen für die Kolleginnen und Kollegen sind zu hoch, und die Versorgung ist dadurch nicht immer so gut, wie sie sein sollte. Das ist auch eine Frage der Wertschätzung. Wir brauchen vernünftige Löhne, akzeptable Arbeitsbedingungen und eine gute Ausbildung. Der Mindestlohn ist ein erster Schritt. Der Personalschlüssel ist zu verbessern und bundesweit zu regeln. In die schulische Erstausbildung muss investiert werden. Gute Arbeitsbedingungen bedeuten gute Versorgungsqualität in der Pflege.

Gute Pflege kostet. Auch hier stellen sich Gewerkschaften ihrer Mitverantwortung. Der DGB tritt für eine „Bürgerversicherung Pflege“ ein. Die Strukturprobleme zeichnen sich ab: die Ausgabensteigerungen in der Pflege werden höher sein als die Lohnsteigerungen, die Einkommensungleichheit wächst in der Gesellschaft, die Zahl pflegebedürftiger Menschen steigt und es sind Leistungsverbesserungen erforderlich, auch als Folge des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs. „Bürgerversicherung Pflege“, damit ist eine einheitliche Versicherung für alle gemeint, das Ende des Nebeneinanders von sozialer und privater Pflegeversicherung. Die „Bürgerversicherung Pflege“ soll finanziert werden aus Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenbeiträgen und aus Abgaben auf weitere Einkünfte.

Pflege ist ein zentrales Zukunftsthema für die Gesellschaft. Pflege ist ein Gewerkschaftsthema. Ausführlich wird das heute Professorin Dr. Simone Leiber in ihrem Vortrag erörtern. Pflege ist ein Thema, das Schnittmengen zu allen gesellschaftlichen Themen hat. Allein an Themen wie Wohnen im Alter und soziale Infrastruktur in der Kommune wird das deutlich. Die älter werdende Gesellschaft wird auch im Stadtbild Spuren hinterlassen.

Machen wir uns gemeinsam auf den Weg, unsere Gesellschaft mitzugestalten. Ich danke euch herzlich, dass ihr nach Leipzig gekommen seid. Unser Motto „Alles, was Ältere stark macht“ spiegelt das wider, was wir tun, und es ist eine Einladung, politisch aktiv zu sein und zu bleiben.

Chancengleichheit bis ins Alter

// Marlis Tepe //

Liebe Kollegen und Kolleginnen!

Zum GEW-Seniorinnen und Seniorentag begrüße ich euch ganz herzlich. Ich freue mich sehr, dass so viele den Weg hierher nach Leipzig gefunden haben und wünsche euch einen spannenden Tag. Einen Tag, an dem ihr seht, dass eure, dass unsere GEW auf der Bundesebene etwas für die GEW-Senior*innen tut, einen Tag, an dem ihr – prall gefüllt durch Referate – neue Informationen erhaltet, einen Tag, an dem ihr Gelegenheit habt, euch in Foren auszutauschen, einen Tag, an dem ihr auch die Gelegenheit haben werdet, euch in Pausen mit Kolleg*innen auszutauschen. Bei mir Zuhause würden wir sagen: zu klönen, um zu hören, wie es dem ein oder der anderen ergangen ist, die ihr lange nicht getroffen habt. Das soll nicht zu kurz kommen!

Als GEW-Vorsitzende möchte ich die Gelegenheit nicht verstreichen lassen, dem Team aus dem Arbeitsbereich Frauenpolitik ganz herzlich für die Vorbereitung und Organisation zu danken, zuerst den Sekretariatsmitarbeiterinnen Nuran Lorenz und Silvia Weil, der Referentin Sarah Kleemann und last but not least meiner Kollegin aus dem Geschäftsführenden Vorstand Frauke Gützkow! Die Mitarbeit des Bundessenior*innenausschusses hat in der GEW eine große Bedeutung, ohne seine Unterstützung wäre dieser Tag nicht rund. Daher danke ich dem Vorsitzenden Hans Parnickel aus Bayern, der stellvertretenden Vorsitzenden Hedda Lungwitz aus Rheinland-Pfalz und dem stellvertretenden Vorsitzenden Harald Ley aus dem Saarland sowie dem Ansprechpartner für bundesunmittelbare GEW-Mitglieder Klaus Kolter. Das Motto der Tagung „Alles, was Ältere stark macht“ kommt mir von den Bildungstagen für Senior*innen in Schleswig-Holstein bekannt vor. Daher vermute ich, dass Birgit Wildt aus Schleswig-Holstein bei der Vorbereitung auch Einfluss genommen hat. Ich danke auch der Hoffotografin der Tagung Anne Jenter.

Liebe Kollegen und Kolleginnen, ich gehe davon aus, dass ihr von mir nicht nur einen fachlichen Einstieg ins Thema wünscht, sondern dass ich als GEW-Bundesvorsitzende etwas zur aktuellen Lage der GEW sage.
Die GEW ist die Ansprechpartnerin der Politik, wenn es um Bildung geht! Die GEW ist erfolgreich, weil sie die Kolleginnen und Kollegen in den Kitas, in den allgemein und berufsbildenden Schulen, an den Hochschulen und in der Weiterbildung in ihrer Tätigkeit aktiv unterstützt und weil sie politisch unabhängig klare Positionen bezieht.

Die GEW hat Zukunft: Sie zählt zu den erfolgreichsten Gewerkschaften in unserem Land – seit 2008 sind wir kontinuierlich gewachsen. 2013 haben wir die Marke von 270.000 Mitgliedern überschritten, jetzt haben wir 272.309 Mitglieder. Damit sind wir die einzige Gewerkschaft im DGB, die regelmäßig wächst. Wir sind inzwischen von den acht Gewerkschaften im DGB die Nummer 5, vielleicht sind wir beim nächsten Senior*innentag schon die Nummer 4. Ich freue mich, dass auch die Zahl der Senior*innen in den vergangenen Jahren dazu gewonnen hat: Ende 2014 waren es 16,6 Prozent, Ende 2012 waren

es noch 15,2 Prozent Rentner*innen und Pensionäre/*innen. Beim Übergang in die Rente oder Pension steigen immer noch Mitglieder aus der GEW aus, aber es gelingt uns besser, die Mitglieder bei diesem Übergang in unseren Reihen zu halten. Daran hat die aktive Arbeit der Senior*innen vor Ort, in den Kreisen, den Landesverbänden und auf der Bundesebene einen großen Anteil! Allen Aktiven herzlichen Dank! In den östlichen Bundesländern übersteigt die Zahl der Austritte immer noch die Zahl der Eintritte, Thüringen hat jetzt allerdings die Trendwende geschafft und mehr Eintritte als Austritte. Mitgliederentwicklung, Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung sind eine wichtige Aufgabe der GEW. Wir benötigen Stärke, Masse, um zu überzeugen. Wir haben keinen Grund, uns auszuruhen.

Unsere gemeinsamen Ziele sind gute Bildung für alle Menschen und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im gesamten Bildungswesen. Unser und euer Ziel ist es, gute Bedingungen für Rentner*innen und Pensionärinnen und Pensionäre zu erwirken. Damit wir sie auch erreichen, dürfen wir in unserer Arbeit nicht nachlassen.

Der GEW-Vorstand hat sich nach dem Gewerkschaftstag 2013 neu konstituiert: Fünf von acht Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes wurden neu gewählt. Wir haben uns folgende Schwerpunkte für diese Legislaturperiode gesetzt:

- Lehrer*innenbildung
- Inklusion
- Arbeitsbedingungen
- Organisationsentwicklung.

Alle Schwerpunkte sollen geschlechterpolitisch bearbeitet werden.

In unserer Arbeit im DGB haben wir uns gegen das Tarifeinheitsgesetz, gegen die Freihandelsabkommen TTIP und CETA positioniert. Auf dem DGB-Kongress haben wir eine friedenspolitische Positionierung vorgelegt, die angenommen wurde. Wir haben uns deutlich für einen handlungsfähigen Staat eingesetzt. Alles, was wir wollen, kostet Geld. Dafür brauchen wir ein Umsteuern bei den Staatseinnahmen. Hier wird es vor allem auch daran hängen, die Industriegewerkschaften auf unsere Seite zu ziehen. Nicht gelungen ist es, für die Arbeit der Senior*innen in der Satzung des DGB eine stärkere Vertretung zu erreichen, auch wenn Senior*innenpolitik im DGB geleistet wird. Ich bin sicher, ihr bleibt dran und werdet auch beim nächsten Kongress an einer Präsenz wie die der DGB-Jugend arbeiten. Davor haben DGB-Funktionäre und -Funktionärinnen ein wenig Angst, die die Macht eben in den Ruhestand getretener Kolleg*innen fürchten.

Viel Aufmerksamkeit fordert die GEW-Stiftung Fair Childhood. Ich denke, dass besonders Senior*innen hier im Kampf für Bildung statt Kinderarbeit Zeit aufbringen können. Wir führen unsere Projekte in Indien fort und realisieren neue Projekte in Albanien und Burkina Faso. Dabei verstärken wir einen gewerkschaftlichen Ansatz. Das heißt, wir unterstützen Gewerkschafter*innen bei der Umsetzung kinderarbeitsfreier Zonen. In einem Ideenwettbewerb haben wir Schulen in das Projekt eingebunden.

International ist die GEW sehr engagiert. Viel Arbeit leisten auch hier die Ehrenamtlichen. Das betrifft sowohl die bilaterale Zusammenarbeit als auch die globale Bildungskampagne. Im Zentrum steht dabei auch die Not der Kinder im Konflikt zwischen Israel und Palästina. Ich bin Mitglied im Middle East Committee der Bildungsinternationale.

Gerade in der letzten Woche konnten wir ein Gespräch zwischen den Bildungsgewerkschaften beider Seiten vermitteln.
Beim Weltkongress der Bildungsinternationale im Sommer in Kanada werde ich für die Vizepräsidentschaft kandidieren. Über 20 europäische Gewerkschaften von Norwegen bis Griechenland haben meine Kandidatur unterstützt.

Zentral ist aber im Moment die Tarifrunde zum TV-L, den Tarifverhandlungen der Landesbediensteten. Am 16. Februar war Auftakt der Tarifverhandlungen. Die Tarifgemeinschaft aus ver.di, GdP und GEW zusammen mit dem Beamtenbund hat ihre Forderungen auf den Tisch gelegt. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) hat jedoch kein Angebot gemacht. Unsere Forderungen sind 5,5 Prozent mehr Lohn, mindestens aber 175 Euro. Für die Lehrkräfte fordern wir endlich eine per Tarifvertrag geregelte Eingruppierung. Es ist vordemokratisch und ein schlechtes Beispiel für die Wirtschaft, wenn der öffentliche Arbeitgeber der Länderbeschäftigten, die TdL, keine Entgeltordnung aushandelt. Alle anderen Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst haben eine Entgeltordnung. Dies muss für die Lehrkräfte nachgeholt werden. Dafür hat die GEW mit der TdL in mehreren Runden seit September 2014 Sondierungsgespräche geführt. Noch Anfang Februar hat die TdL unsere Forderungen als verhandelbar bezeichnet. In der zweiten Verhandlungsrunde aber hat sie eine Verhandlung unserer Forderungen abgelehnt.

Wir fühlen uns hinters Licht geführt. Die TdL hat eine Einigung bei den Tariferhöhungen davon abhängig gemacht, dass wir Einschnitte in unsere Betriebsrente akzeptieren. Ich rufe den Arbeitgebern zu: Hände weg von unseren Betriebsrenten!
Bei der Lehrkräfte-Entgeltordnung (Lego) wollen sie nur die bisherigen Richtlinien festschreiben und keine Verbesserungen aushandeln. Wir wollen verhandeln! Unsere zentrale Forderung ist die Paralleltabelle. Es kann nicht angehen, dass Beamte und Beamtinnen nach A 12 und Tarifbeschäftigte mit der gleichen Ausbildung und am gleichen Arbeitsplatz nach E 11 bezahlt werden. Wir wollen die gleiche Eingruppierung!

Weil wir in der zweiten Verhandlungsrunde am 26./27. Februar ohne Ergebnis auseinander gegangen sind, hat die GEW zunächst zu dezentralen punktuellen Warnstreiks aufgerufen. In den ersten beiden Märzwochen hat es dann in den verschiedenen Bundesländern zentrale Warnstreiks gegeben. In beiden Wochen war die Beteiligung groß. In der ersten Streikwoche haben sich etwa 15.000 Tarifbeschäftigte im Schuldienst beteiligt. In der zweiten Woche haben etwa 100.000 Tarifbeschäftigte im Dienst der Länder ihre Arbeit für einen Tag niedergelegt.

In der vergangenen Woche haben wir erneut verhandelt. Und wieder gab es kein Angebot zur Entgelterhöhung! Weiterhin wird ein Abschluss an Einschnitte in die betriebliche Altersversorgung gekoppelt. Zur Lego wurde die Paralleltabelle nicht angeboten, sondern nur Regelungen für kleinste Gruppen bei gleichzeitigen Verschlechterungen für die Berliner.
Das ist nicht akzeptabel. Daher ruft die GEW erneut zu Warnstreiks auf. Viele Rentner*innen, Pensionäre und Pensionärinnen unterstützen unsere Proteste. Das ist notwendig, denn wir wollen die Übertragung der Tarifergebnisse auch für euch!

Wie immer erzählen uns die Finanzminister, die uns auf der Arbeitgeberbank gegenübersitzen, sie hätten kein Geld. Kürzlich meinte der Finanzminister und Vorstandsvor-

sitzende der TdL Jens Bullerjahn, die Forderungen der Gewerkschaften passten nicht in die Zeit, sie seien realitätsfern. Und nun wären auch noch die Benzinpreise gesunken. Er verwies – wie schon in den Vorjahren – auf die niedrigen Zinsen, die geringe Inflationsrate und natürlich auf die Schuldenbremse im Jahr 2020! Wir hören seit Jahren die gleichen Argumente und werden langsam, aber sicher von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt.
Nicht der öffentliche Dienst muss für die Misswirtschaft der Vergangenheit in die Bresche springen, er hat sie schließlich nicht verursacht.

Was Herr Bullerjahn nicht erwähnt, sind die Rekordsteuereinnahmen. Deutschland ist eines der reichsten Länder der Erde, das sich einen funktionierenden öffentlichen Dienst leisten sollte und diesen auch anständig bezahlen muss. Stattdessen werden immer noch große Vermögen und Erbschaften geschützt.

Wir wollen 5,5 Prozent Lohnerhöhung, weil wir sie verdient haben. Wir wollen einen Sockel von 175 Euro. Das ist gerecht und solidarisch! Hände weg von der Betriebsrente! Für eine Lehrkräfte-Entgeltordnung mit Einstieg in die Paralleltabelle! Schluss mit sachgrundlosen Befristungen!

Chancengleichheit bis ins hohe Alter! Das ist das Thema, zu dem ich den Einstieg geben soll. Chancengleichheit heißt auch gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Tätigkeit. Nur so können wir die Lücke zwischen dem, was Beamte und Beamtinnen im Portemonnaie haben und dem, was Tarifbeschäftigte haben, schließen. Wir wollen gleiches Geld für gleiche Arbeit. Das hat auch Folgen für das, was Rentner*innen, Pensionärinnen und Pensionäre in Händen halten.

Und es geht in der Tarifauseinandersetzung weiter! Wir wollen die Chancen für Erzieherinnen verbessern und kämpfen bei der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst für eine bessere Eingruppierung von Erzieher*innen:

- Gehaltssteigerung von zehn Prozent durchschnittlich
- höhere Eingruppierung
- Eingruppierung von Kitaleiter*innen zusätzlich zur genehmigten Platzzahl auch nach der Zahl der Gruppen und der Beschäftigten
- Wegfall der verlängerten Stufenlaufzeit für Erzieher*innen mit „schwierigen Tätigkeiten“ und Heilpädagog*innen
- Beibehaltung der erreichten Erfahrungsstufe bei Höhergruppierung und Arbeitgeberwechsel.

Für diese Forderungen treten wir in die zweite Verhandlungsrunde und gehen für Warnstreiks auf die Straße. Die Auseinandersetzungen werden sich voraussichtlich bis zum Sommer hinziehen. Wir hoffen, dass ihr uns als Senior*innen dabei unterstützt. Schaut auf die Homepage eures Landesverbandes oder meldet euch an, um aktiv zu werden. Ein besseres Entgelt verbessert die Chancen der Erzieher*innen im Alter!

Am 22. März wurde der Equal Pay Day (Internationaler Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen) begangen. Frauen müssten ein Jahr und drei Monate arbeiten, um das Gehalt in der Tasche zu haben, das Männer in einem Jahr erzielen. Wir

sprechen hier von einer Gender Pay Gap, also einem geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Nun werden manche sagen, im öffentlichen Dienst werden Männer und Frauen doch gleich bezahlt. Ja, aber Frauen arbeiten auch im Bildungsbereich zu einem höheren Anteil in den weniger gut bezahlten Bereichen:

- 3 Prozent Erzieher : 97 Prozent Erzieherinnen
- 14 Prozent Grundschullehrer : 86 Prozent Grundschullehrerinnen
- 29 Prozent Lehrer an Schularten mit mehreren Bildungsgängen: 72 Prozent Lehrerinnen
- 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer finden sich nur in Gymnasien und Beruflichen Schulen.

Darüber hinaus arbeiten Frauen zu einem wesentlich größeren Anteil in Teilzeit und übernehmen signifikant seltener Beförderungspositionen. Die Schulleitungen haben nach wie vor mehr Männer inne. Daher gibt es auch im Bildungsbereich eine Gender Pay Gap.

Die Chancengleichheit im Alter hängt davon ab, wie Berufe bewertet und in der Erwerbstätigkeit entgolten werden. Wir kämpfen dafür, dass Lehrer und Lehrerinnen gleich lang ausgebildet und auch gleich besoldet und entgolten werden. Wir sind gegen die Gleichsetzung „kleine Kinder, kleines Geld“. Wir werden deshalb ab Herbst nach dem Ende der Tarifrunden eine Kampagne zur Aufwertung der Arbeit von Grundschullehrer*innen auflegen. Wir treten für die Aufwertung des Erzieher*innenberufes ein. Schon auf dem Gewerkschaftstag 2013 hatten fast alle Spitzenpolitiker*innen eine Aufwertung des Erzieher*innenberufs verlangt. Es könne nicht angehen, dass Facharbeiter*innen in der Metallbranche besser bezahlt werden als Erzieher*innen, die eine fünfjährige Ausbildung erhalten. Ich habe im Juli 2013 gesagt: „Die Wahrheit liegt auf dem Platz.“ Der Platz sind die Tarifverhandlungen! Wir fordern die bessere Eingruppierung – jetzt!

Wir fordern die Abschaffung des Befristungswahns in Weiterbildung und in der Hochschule. Dauerbeschäftigungen, die besser bezahlt werden, sind auch hier notwendig. Mit Tarifverhandlungen am Goethe-Institut, mit dem Einsatz für Vergaberichtlinien für die Arbeit der prekär Beschäftigten in der Weiterbildung, mit der Reformvorlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kämpfen wir für bessere Arbeitsbedingung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Gut 80 Prozent der Beschäftigten in den Hochschulen sind inzwischen prekär beschäftigt. Das ist im europäischen Vergleich ein sehr hoher Anteil!

Dringenden Handlungsbedarf haben wir für die Honorarlehrkräfte insbesondere in der öffentlich finanzierten Weiterbildung festgestellt. Vier von fünf der 150.000 hauptberuflichen Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung sind Frauen. „Von den Honoraren bleibt häufig weniger als der Mindestlohn von 8,50 Euro in der Stunde übrig. Damit liegt das Einkommen vieler akademisch qualifizierter Frauen auf Hartz-IV-Niveau. Wir fordern ein Mindesthonorar von 30 Euro in der Stunde sowie eine Beteiligung der Arbeitgeber an den Sozialversicherungsbeiträgen, die die Honorarlehrkräfte zahlen müssen.

Am 6. November 2014 haben wir einen bundesweiten Aktionstag für die über 90.000 prekär beschäftigten Lehrbeauftragten an Hochschulen auf die Beine gestellt. Wir haben

das Thema in den Medien platziert. Es muss gelingen, auch hier mehr Sicherheit herzustellen, damit sich die Chancen im Alter für die Weiterbildner*innen verbessern.

Der Gender Pension Gap (geschlechtsspezifischer Unterschied in der Rentenhöhe) in Deutschland lag nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2011 bei 59,6 Prozent. Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen ein um knapp 60 Prozent geringeres eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer. Der Gender Pension Gap ist in den östlichen Bundesländern mit 37 Prozent deutlich niedriger.
Bei Betrachtung der gesetzlichen Rente beträgt die Lücke im Durchschnitt etwa 50 Prozent in den westlichen Bundesländern und circa 30 Prozent in den östlichen Bundesländern.
Je höher der Berufsabschluss ist, desto geringer ist der Gender Pension Gap (mit Hochschulabschluss 35,6 Prozent, ohne Berufsabschluss 58,1 Prozent). Jüngere Alterskohorten weisen deutlich niedrigere Werte auf als diejenigen, deren Erwerbsbiografie weit zurückliegt (65- bis 70-Jährige 54,3 Prozent, über 80-Jährige 66,0 Prozent). Für Verheiratete mit Kindern beträgt der Gender Pension Gap 69,6 Prozent, für Verheiratete ohne Kinder 51,6 Prozent. In den neuen Bundesländern fallen diese Unterschiede mit Werten von 39,6 Prozent und 34,3 Prozent deutlich geringer aus.

Welches sind die Konsequenzen für die GEW? Wir erreichen Chancengleichheit bis ins Alter nur durch Abbau der strukturellen Diskriminierung von „frauentypischen Berufen“. Wir treten für die Aufwertung der Berufe ein! In den Tarifrunden, durch die Aufwertung der Ausbildung! In Tarifverhandlungen!
Ob ein Entgeltgleichheitsgesetz uns helfen kann, wie Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig es plant, vermag ich nicht abzusehen. In jedem Fall werden wir uns als GEW und über den DGB in die Diskussionen einmischen.

Das spannendste Vorhaben aber hat Ministerin Schwesig angestoßen, es hat aber keine Aufnahmen in den Koalitionsvertrag gefunden: Wie wollen wir leben? Wie wollen wir Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Freizeit verbinden? Wollen wir immer erreichbar sein? Was muss der Staat tun, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht einseitig zulasten der Frauen geht mit der Folge, dass Altersarmut entsteht, weil Frauen schlechter qualifiziert und entgolten werden, da sie in Teilzeit arbeiten? Wir laden euch ein, über Konzepte nachzudenken und über staatliche Unterstützungssysteme und Anreize, damit Familie und Beruf gut geteilt werden können und für alle lebbar sind.

Wir wollen mit euch im Generationendialog über den Tellerrand blicken und darüber nachdenken, wofür wir künftig gemeinsam kämpfen müssen. Ich ermuntere euch, das, was ihr heute und morgen in den zahlreichen Vorträgen hört, in unsere Gewerkschaftsarbeit einzuspeisen. Der Senior*innentag der GEW bietet hierfür viele interessante Anregungen und Informationen.

Ich wünsche viel Freude an dieser Veranstaltung.

Aktives Alter und Zeit für Pflege

Was Familien im Sozialraum im demografischen Wandel stark macht

// Elke Ferner //

Vielen Dank für die freundliche Begrüßung. Ich bin heute sehr gerne nach Leipzig gekommen. Zuerst möchte ich die herzlichen Grüße von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig übermitteln, die ja nicht nur für Familie, Frauen und Jugend, sondern auch für Seniorinnen und Senioren zuständig ist.

Das Motto des Seniorentages ist „Alles, was Ältere stark macht“. Ich bin davon überzeugt: Alles, was Ältere stark macht, macht auch unsere Gesellschaft stark. Und umgekehrt. Bei der Politik für ältere Menschen geht es nämlich um zentrale Zukunftsthemen unserer Gesellschaft. Themen einer Zukunft, die längst begonnen hat.

Die Menschen in Deutschland leben heute im Schnitt über 30 Jahre länger als noch vor 100 Jahren. Die Lebensphase „Alter“ umfasst oft mehrere Jahrzehnte. Ältere Menschen sind heute oft länger fit, gesund und aktiv – und das in einem Maße wie noch nie zuvor. Alt sein ist heute mehr denn je relativ. Verbunden damit ist der Wunsch, auch im Alter aktiv und selbstständig zu leben, an der Gesellschaft teilzuhaben und mitbestimmen zu können.

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung seit September 2014 gibt es die Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“. Wir nehmen damit das aktive Alter in den Blick. All die Bereiche und Möglichkeiten, wie ältere Menschen mitgestalten und sich einbringen können. Man könnte sagen: Ältere Menschen machen die Gesellschaft stark. Viel von diesem Engagement findet im unmittelbaren Lebensumfeld, im Sozialraum statt.

Ich finde es auch wichtig und interessant zu sehen, wie Gewerkschaften mehr und mehr Ideen entwickeln, um ihre älteren Mitglieder einzubinden. Sie alle hier im Saal gehen im Ruhestand nicht auf „Tauchstation“, wie es auf der Homepage der GEW-Seniorinnen und -Senioren heißt. Sie wollen weiter mitmischen in Pädagogik und Bildungspolitik. Weil Ihnen die Themen, für die Sie sich im Berufsleben engagiert haben, nicht plötzlich egal sind, bloß weil Sie in Pension oder Rente gehen. Ich bin sicher: Das geht vielen so. Nach der Erwerbsphase beginnt der sogenannte „Un“-Ruhestand. Ältere unterstützen ihre Kinder und Enkelkinder. Sie engagieren sich im Wohnumfeld. Sie sind in Vereinen aktiv und nehmen sich Zeit für Dinge, die sie bisher aufgeschoben haben. Ich kenne viele, deren Terminkalender nach der Erwerbsphase zumindest nicht leerer ist als vorher.

Es ist gut, dass die GEW Raum für Engagement im Ruhestand gibt, und ich finde es wichtig, dass Sie in der GEW Ihre Stimme hören lassen. Die Grenze zwischen aktivem Alter

und Unterstützungsbedarf im Alter verläuft fließend. Deshalb müssen wir auch die Grenzen des Alters im Blick behalten. Was ältere Menschen an Hilfe und Unterstützung brauchen, was die Menschen stark macht, ist ein starkes und solidarisches Miteinander in unserer Gesellschaft. Das ist eine Aufgabe der Sozialpolitik und gleichzeitig etwas, was sich ebenfalls im Sozialraum ganz praktisch vor Ort abspielt: durch Ehrenamtliche, durch aktive Kommunen und eine engagierte Zivilgesellschaft. Um es klar zu sagen: Wir brauchen einen starken Sozialstaat mit verbrieften Rechten für alle, die Hilfe und Unterstützung benötigen. Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement kann dies nur ergänzen, aber nicht ersetzen.

Als Gleichstellungspolitikerin ist mir auch wichtig zu berücksichtigen, dass Männer und Frauen das Altwerden nicht in jeder Hinsicht gleich erleben. Die ältere Generation heute ist überwiegend weiblich. Zwei Drittel der Hochaltrigen ab 75 sind Frauen! Bei Frauen ist das Risiko größer, krank oder pflegebedürftig zu werden. Während pflegebedürftige Männer häufig von ihren Frauen versorgt werden, sind Frauen in dieser Situation oft schon verwitwet und auf professionelle Hilfe angewiesen. Gleichzeitig verfügen Frauen in der Regel über geringere Alterseinkünfte und sind auch stärker von Altersarmut betroffen als ältere Männer. Daran sieht man, wie sich eine niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter auswirkt. Im Westen sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den Alterseinkünften besonders hoch.

Politik für Ältere setzt also nicht erst mit dem Eintritt ins Rentenalter an, sondern schon viel früher. Eine starke und solidarische Gesellschaft muss dafür sorgen, dass alle Generationen, Männer und Frauen, in unserem Land gut leben können. Ein solides finanzielles Auskommen ist *eine*, wenn auch nicht die einzige Voraussetzung für ein gutes Leben. Dazu gehört, dass man vom Einkommen leben kann, im Berufsleben und danach. Gute Arbeit ist der Schlüssel für gute Rente. Zur guten Arbeit gehören:

- eine möglichst durchgängige (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit,
- gute Bezahlung und
- gute Arbeitsbedingungen.

An all diesen Baustellen arbeiten wir gerade. Seit Beginn dieses Jahres ist der Mindestlohn in Kraft. Dafür haben die Gewerkschaften jahrelang gekämpft. Zu Recht! Und mit Erfolg! Der Mindestlohn sorgt für mehr Gerechtigkeit und er sorgt dafür, dass mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als bisher von ihrem Arbeitslohn leben können – zumindest, wenn sie alleinstehend sind. Niemand, der oder die Vollzeit arbeitet, soll am Monatsende beim Jobcenter aufstocken müssen. Deshalb wollen wir auch im Rahmen der familienpolitischen Leistungen den Kinderzuschlag erhöhen und auch den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende. Das ist im Koalitionsvertrag vereinbart und das wird auch so kommen! Das Vorhandensein von Kindern darf bei erwerbstätigen Eltern nicht zur Bedürftigkeit führen. Der Mindestlohn war und ist eines der politisch wichtigsten Projekte der Bundesregierung. All jenen, die den Mindestlohn nach knapp drei Monaten am liebsten schon wieder abschaffen würden, sage ich ganz deutlich: Wir halten Kurs. Der Mindestlohn ist da, und er bleibt auch! Und was nun an Arbeitszeiterfassung plötzlich so bürokratisch sein soll, erschließt sich mir auch nicht. Das Problem liegt vielmehr darin, dass die bisherigen Betrügereien in Zukunft nicht mehr möglich sind. Vom Mindestlohn profitieren insbesondere die Frauen. Besonders in Branchen, in

denen bisher weniger als 8,50 Euro Stundenlohn gezahlt wurde, arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen.

Der Mindestlohn leistet damit auch einen wichtigen Beitrag zu mehr Gleichstellung in unserem Land. Mit dem gleichen Gesetz wurde auch eine Vereinfachung der Tarifbindung verabschiedet. Auch dies wird insbesondere Frauen helfen – denn sie arbeiten häufig in kleinen, eher nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und ich setzen uns dafür ein, dass Frauen im Berufsleben insgesamt die gleichen Chancen wie Männer haben. Deshalb werden wir als nächstes das Projekt „Herstellung der Lohngerechtigkeit“ angehen. Es geht um gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Das ist noch längst nicht überall der Fall. Und es geht um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Insbesondere die sozialen Berufe werden schlecht bezahlt – auch weil sie Frauenberufe sind. Warum wird eigentlich das Heben von Steinen besser bezahlt als das Heben von Menschen, z. B. in der Altenpflege oder auch in den Kitas? Warum gibt es in Produktionsbetrieben Lärmzulagen, wenn die Arbeitsumgebung laut ist, während bei Erzieherinnen das alles im Gehalt eingepreist ist? Warum muss in einigen Bundesländern Schulgeld bezahlt werden, z. B. in der Altenpflege, während in den dualen Ausbildungsberufen sogar eine Ausbildungsvergütung bezahlt wird? Das sind Dinge, die wir jetzt angehen. Und wer geglaubt hat, das Geschrei bei der Quote für Frauen in Führungspositionen sei groß gewesen, wird sich beim Thema Lohngerechtigkeit auf noch lauteres Getöse einstellen können.

Zu gleichen Chancen im Erwerbsleben gehört auch, dass der geschlechterspezifische Arbeitsmarkt überwunden wird. Im Westen ist dies noch viel ausgeprägter als im Osten. Mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Meistens eher Richtung 20 Wochenstunden als Richtung 30 Wochenstunden. Wenn alle das so wollten, wäre dagegen nichts zu sagen, aber viele teilzeitbeschäftigte Frauen würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen. Und viele vollzeitbeschäftigte Männer würden ihre Arbeitszeit gerne etwas reduzieren.

Teilzeitbeschäftigung hat nicht nur gravierende Auswirkungen auf die eigene Altersversorgung, sondern sie schneidet Karrierechancen ab und wird häufig auch noch schlechter bezahlt als Vollzeitbeschäftigung – auch wenn dies nicht erlaubt ist. Deshalb wollen wir einen Rechtsanspruch zur Rückkehr auf die alte Arbeitszeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz einführen. Damit kommt Teilzeitarbeit aus der Sackgasse heraus. Gleiche Chancen heißt auch mehr Frauen in Führungspositionen. Einen großen Schritt auf diesem Weg hat der Deutsche Bundestag rechtzeitig zwei Tage vor dem Internationalen Frauentag gemacht. Die Quote kommt. Ich bin überzeugt, dass die Geschlechter-Quote die Arbeitswelt in unserem Land nachhaltig verändern wird. Wir haben in Deutschland lange gebraucht, um diesen Schritt zu gehen. Nach den gescheiterten freiwilligen Vereinbarungen und Absichtserklärungen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen machen wir nun Nägel mit Köpfen. Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen in Deutschland beträgt 19 Prozent. In den Vorständen dieser Unternehmen sind nur 5,4 Prozent Frauen. Das sind die aktuellen Zahlen aus dem Women-on-Board-Index der Initiative FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte. Diese Zahlen unterstreichen, worum es bei der Einführung der Quote politisch und gesellschaftlich geht. Um Macht, Geld und Einfluss, und das gibt niemand gern freiwillig ab.

Ich sage es hier aber auch ganz deutlich: Es geht nicht um „Frauen gegen Männer“. Sondern um die gleiche Augenhöhe. Gleichstellung muss selbstverständlich werden. Die Quote ist dafür ein Wegbereiter. Frauen brauchen die Quote, um überhaupt erst in den Führungspositionen anzukommen. Sie brauchen sie nicht, um oben zu bleiben. Künftig sind gut 100 Unternehmen ab 2016 zu einer festen Mindestquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten verpflichtet. Etwa 3.500 Unternehmen müssen sich noch in diesem Jahr verbindliche Zielvorgaben für die Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und den beiden obersten Management-Ebenen geben. Die Unternehmen kommen nicht darum herum, auch ihre Unternehmenskultur zu verändern, damit Frauen bessere Chancen haben, in Führungspositionen zu kommen.

Die Vorgaben, die für die Privatwirtschaft gelten, setzen wir auch im öffentlichen Bereich um. Allein die Diskussion um diesen Gesetzentwurf hat dazu geführt, dass in den DAX-Unternehmen der Frauenanteil in den Aufsichtsräten zuletzt merklich zugenommen hat. Aber nicht nur da. Der Deutsche Caritasverband, der von unserem Gesetz überhaupt nicht betroffen ist, will ebenfalls mehr Frauen in Führungspositionen bringen. Hier ist also durch die öffentliche Debatte um die Quote ein Denkprozess in Gang gekommen. Der Kulturwandel beginnt; das Gesetz wirkt bereits, bevor es in Kraft getreten ist. Und sobald mehr Frauen in Führungspositionen sind, sobald es selbstverständlich ist, dass Frauen dort mitbestimmen können, wo über Lohn und Arbeitsbedingungen entschieden wird, werden gleiche Chancen für Frauen auf allen Ebenen selbstverständlicher werden.

Tatsächliche Gleichberechtigung wird es aber nur dann geben, wenn alle Frauen gleiche Chancen haben. Der Erste Gleichstellungsbericht hat mit seiner Lebensverlaufsperspektive deutlich gemacht, dass die Rahmenbedingungen für Gleichstellung von Lebensphase zu Lebensphase unterschiedlich sind. Von der Berufswahl über die Lohngerechtigkeit und Rollenbilder in der Gesellschaft bis zur Rente. Unter Druck steht besonders die sogenannte Sandwich-Generation.

Sandwich-Generation – damit meine ich die etwa 30- bis 50-Jährigen. Hier kann man natürlich auch später einsteigen und länger dabei bleiben. Es ist die Generation, die sich im Beruf beweisen muss, Familie hat und nach übereinstimmenden Ergebnissen etlicher Studien und Umfragen unter massivem Zeitdruck steht. Zeit ist das große Thema, wenn es um Lebensqualität geht. Zeit für die Familie, Zeit für die älter werdenden Eltern, und nicht zuletzt auch Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement, für Weiterqualifizierung und für sich selber. Die Sandwich-Generation – das sind die vielen Frauen und modernen Männer, die ihren Kindern gute Eltern und ihren Eltern gute Kinder sein wollen.

Und dazu gehört auch das ehrenamtliche Engagement, zum Beispiel in der Gewerkschaft. Das alles nacheinander oder sogar gleichzeitig. Der Tag hat aber nur 24 Stunden. Viele von Ihnen kennen diese Situation sicherlich aus eigener Erfahrung. Zuerst die Kinder: Zeitstress und ein schlechtes Gewissen, weil die Mütter – und zunehmend auch die Väter – für ihre Kinder da sein und gleichzeitig im Beruf etwas leisten wollen. Dann werden die Kinder allmählich älter, gehen mehr und mehr ihre eigenen Wege – aber die eigenen Eltern brauchen mehr und mehr Unterstützung. Das Ergebnis: wieder Zeitstress und ein schlechtes Gewissen, weil die Frauen – und zunehmend auch die Männer – für ihre Eltern da sein und gleichzeitig im Beruf etwas leisten wollen.

Deshalb hat Manuela Schwesig letztes Jahr die Diskussion um eine Familienarbeitszeit eröffnet. So etwas wie eine 32-Stunden-Woche für diese besonderen Familienphasen. Für Frauen und für Männer. Ich unterstütze diesen Vorschlag sehr.

Zwei Schritte in Richtung Familienarbeitszeit sind wir bereits im vergangenen Jahr gegangen: Zum einen mit dem neuen Elterngeld Plus. Damit haben wir den Wünschen der jüngeren Generation nach mehr Zeit, mehr Flexibilität zwischen Familie und Job und dem Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit entsprochen. Und mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtern wir seit dem 1. Januar die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Über 1,8 Millionen Menschen werden zu Hause gepflegt. Zwei Drittel davon ausschließlich durch Angehörige. Pflege und Sorge findet überwiegend zu Hause statt. Die Familien sind der größte Pflegedienst der Nation. Wir entlasten mit diesem Gesetz diejenigen, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen. Wir stärken Menschen den Rücken, die füreinander Verantwortung übernehmen. Wir machen es möglich, eine Zeitlang die Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Klar ist, dass man für die Pflege und Sorge Auszeiten braucht. Wir wollen aber die Menschen nicht mehr länger vor die Alternative Beruf oder Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger stellen. Man soll nicht über Jahre voll aussteigen müssen, sondern Beruf und Pflege besser vereinbaren können. Der Ausstieg bedeutet: Raus aus dem Job. Weniger Geld. Weniger Rente. Probleme beim Wiedereinstieg. Das ist heute für viele Frauen Realität.

Es geht darum, überschaubare Auszeiten und Teilzeitmöglichkeiten zu unterstützen. Beides sollte möglich sein: Zeit für Pflege, für Familie und Zeit für den Beruf. Mit dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gibt es eine Lohnersatzleistung für die ersten zehn Tage, wenn ein akuter Pflegefall eingetreten ist. Beispielsweise, wenn ein Elternteil einen Schlaganfall erlitten hat. In diesen zehn Tagen hat man Zeit, die notwendigen Dinge zu regeln: Zeit, beim Pflegestützpunkt nachzufragen, was man tun kann. Zeit, die Mobile Wohnberatung anzurufen und zu erfahren, ob und wie die Wohnung umgebaut werden muss. Und Zeit dafür in Erfahrung zu bringen, wie das alles finanziert wird.

Diese Auszeit, in der man sich kümmern und den Pflegealltag neu organisieren kann, gibt es für alle. Mit Lohnersatzleistung: Das ist das Herzstück des Gesetzes. Mit der Lohnersatzleistung kann sich jede und jeder diese Auszeit jetzt leisten. Das ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit. Ein zweiter wichtiger Punkt im Gesetz ist der Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit. Es ist möglich, zur Pflege in eine längere berufliche Auszeit zu gehen – zum Beispiel bis zu sechs Monate voll aussteigen im Rahmen der Pflegezeit oder/ und – daran anschließend – bis zu insgesamt 24 Monate in Teilzeit im Rahmen der Familienpflegezeit. Flankiert wird das Ganze von dem Angebot für ein staatliches, zinsloses Darlehen als Ausgleich für den Verdienstausfall.

In der Vergangenheit haben nicht viele Menschen dieses Angebot angenommen. Vielleicht wussten viele noch gar nichts davon. Aber das hing auch damit zusammen, dass der Arbeitgeber den Verdienstausfall – als Vorschuss – zahlen musste. Dazu waren die wenigsten Arbeitgeber bereit, weil damit natürlich auch ein Risiko verbunden ist. Dieses Risiko trägt nun der Staat, und das ist auch richtig so. Das Darlehen wird monatlich ausgezahlt und nach Rückkehr in den Beruf in Raten zurückgezahlt. In besonderen Härtefäl-

len kann das Darlehen auch gestundet oder in Teilen sogar erlassen werden. Pflege ist ein gesamtgesellschaftliches Thema. Besonders vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in unserem Land.

Im Jahr 2020 werden den Prognosen nach 2,78 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig sein. Bis 2030 soll die Zahl auf 3,2 Millionen steigen (Quelle: AOK-Bundesverband). Der Staat darf die Familien mit der Pflege nicht allein lassen. Wir stellen ganz konkret Geld zur Verfügung für diejenigen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Außerdem wurden im Zuge des ersten Pflegestärkungsgesetzes, das ebenfalls seit dem 1. Januar in Kraft ist, die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen ausgeweitet. Es ist jetzt leichter, Angebote der Tagespflege oder von ambulanten Diensten in Anspruch zu nehmen. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff wird noch in dieser Wahlperiode folgen – endlich! Denn die bisherige Einteilung der Pflegestufen wird den Erfordernissen insbesondere von Demenzerkrankten überhaupt nicht gerecht. Auch die Zahl der Betreuungskräfte in stationären Pflegeeinrichtungen wird erhöht.

Vieles andere, was Ältere stark macht, muss auf lokaler Ebene passieren und von vielen gemeinsam vorangebracht werden. In der Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ der Demografiestrategie der Bundesregierung wollen wir gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und der Zivilgesellschaft Bausteine und Konzepte erarbeiten, um Selbstbestimmung und aktive Teilhabe von älteren Menschen in unserer Gesellschaft sicherzustellen. Der Fokus liegt auf den Nachbarschaften und Quartieren, der Wohnumgebung, dem Sozialraum. Ich halte dies für einen zentralen Punkt bei der Bewältigung der Herausforderungen der demografischen Entwicklung.

Demografischer Wandel findet vor Ort statt. In erster Linie spüren die Kommunen die Auswirkungen. Ich bin deshalb gespannt auf die Ergebnisse der 7. Altenberichtskommission, die in diesem Jahr ihren Bericht „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune“ vorlegen wird. Die Leitfrage des Berichts ist, wie die Lebensräume so gestaltet werden können, dass Menschen möglichst lange selbständig sind und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Was im Alter stark macht, sind:

- stabile Netzwerke zur Unterstützung bei Hilfebedarf, Gelegenheiten zu Engagement und Austausch,
- erschwingliche haushaltsnahe Dienstleistungen
- und barrierefreie, zumindest aber barrierearme Wohnungen und Wege.

Eine Einrichtung, die viele dieser Eigenschaften verbindet, sind die Mehrgenerationenhäuser. Viele von Ihnen kennen sicherlich das Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II mit seinen bundesweit 450 Standorten. Mehrgenerationenhäuser sind Orte der Solidarität und der Teilhabe. Die Mehrgenerationenhäuser stehen allen offen. Wir erleben heute veränderte Familienstrukturen, mehr Vielfalt und eine zunehmende Zahl von Alleinlebenden gerade auch bei älteren Menschen. Aber egal, ob die Familie in der Nähe ist, weit weg wohnt oder ob jemand gar keine Familie hat: Zusammenhalt im Sozialraum hilft. Ergänzend zur Familie. Oder vielleicht als Ersatzfamilie – so empfinden gar nicht wenige Menschen, die sich in einem Mehrgenerationenhaus engagieren, dieses Haus. Ob es um Geselligkeit geht oder um individuellen Unterstützungsbedarf – hier können

sich alle Altersgruppen einbringen. Mehrgenerationenhäuser sind mittlerweile zu Knotenpunkten des Engagements von und für ältere Menschen geworden.

Aus vielen Kommunen bekommen wir die Rückmeldung, dass ältere Menschen durch die Angebote der Mehrgenerationenhäuser – oder ähnlicher Einrichtungen vor Ort, wie z. B. Gemeinwesenarbeiten – länger in ihrem gewohnten Umfeld bleiben können. Das ist ein großer Gewinn für die Pflegebedürftigen und eine große Hilfe für die Angehörigen.

Die Bundesregierung will das Quartier als wichtige Handlungsebene weiter stärken. Nicht nur die Mehrgenerationenhäuser. Dazu gehört auch unser Programm „Anlaufstellen für ältere Menschen“, mit dem wir Angebote im direkten Lebensumfeld und den Aufbau niedrigschwelliger Hilfen fördern, für ältere Menschen und für pflegende Angehörige. Dazu gehören altersgerechtes Bauen und Umbauen und die Förderung generationenübergreifender Wohnprojekte – schwerpunktmäßig im Bundesbauministerium angesiedelt. Die meisten Menschen wollen so lange wie möglich in ihren eigenen vier Wänden wohnen. Barrierefreie Wohnungen sind aber eher noch die Ausnahme als die Regel. Zugänge statt Barrieren: Das ist nicht nur für Ältere wichtig, und nicht nur in der Wohnung, sondern auch im Wohnumfeld. Auf barrierefreien Wegen fährt man mit dem Rollstuhl oder mit dem Kinderwagen besser, und von guter Nachbarschaft profitiert die alleinerziehende Mutter ebenso wie der gehbehinderte ältere Mann.

Kommunen wissen, dass ihre Zukunft maßgeblich davon abhängt, welche Lebensqualität alle Generationen vor Ort vorfinden. Das Bundesfamilienministerium unterstützt die Kommunen bei der Gestaltung des demografischen Wandels. Mit unserem neuen Programm „Engagierte Stadt“ wollen wir nachhaltig lokales gesellschaftliches Engagement weiter stärken und ausbauen. Und nicht zuletzt: Wir entlasten die Kommunen in dieser Wahlperiode bzw. bis zum Jahr 2018 mit insgesamt 25 Mrd. Euro. Das ist das größte Entlastungspaket für die Kommunen seit Jahrzehnten. Erst vor wenigen Wochen haben wir durchgesetzt, dass im Rahmen des vereinbarten 10 Mrd. Investitionsprogramms 5 Mrd. speziell zur Entlastung der Kommunen zur Verfügung gestellt werden. Damit machen wir die Kommunen wieder handlungsfähig.

Ein 72-jähriger Mann hat sich bei der Bundesfamilienministerin darüber beschwert, dass er keinen Startplatz für den Berlin-Marathon bekommen habe. Aktive, starke Ältere gibt es mittlerweile viele. Was mich noch mehr beeindruckt als jemand, der mit 72 Jahren Marathon läuft, sind die älteren Männer und Frauen, die ihre Kraft und Ausdauer dafür einsetzen, andere Menschen stark zu machen. Zum Beispiel die Senior-Expertinnen und -Experten, die den Deutschen Alterspreis dafür gewonnen haben, dass sie in Schulen oder in Entwicklungsprojekte gehen. Marlies Tepe, die Vorsitzende der GEW, hat so etwas Ähnliches vor anderthalb Jahren für die Auslandslehrerinnen und -lehrer angeregt.

Engagierte Ältere sind oft beeindruckende Menschen, die ganz viel ausstrahlen und weitergeben. Was uns im Alter stark macht, ist zunächst einmal die eigene Kraft und Lebenserfahrung. Die können wir – und sollten wir – weiter in die Gesellschaft einbringen. Was uns aber auch stark macht, und zwar egal in welchem Alter, ist eine starke und solidarische Gesellschaft. Wenn Alt und Jung zusammenhalten, macht uns das alle stark. Die Älteren von heute und die Jüngeren von heute, die morgen zu den Älteren gehören werden. Was Ältere stark macht, macht unsere ganze Gesellschaft stark. Ich kann mir

eine solidarische Gesellschaft, eine Gesellschaft, die zusammenhält, nur mit aktiven, wachsamen, engagierten, kämpferischen Gewerkschaften vorstellen. Keine starke Gesellschaft, kein starkes Alter ohne starke Gewerkschaften!

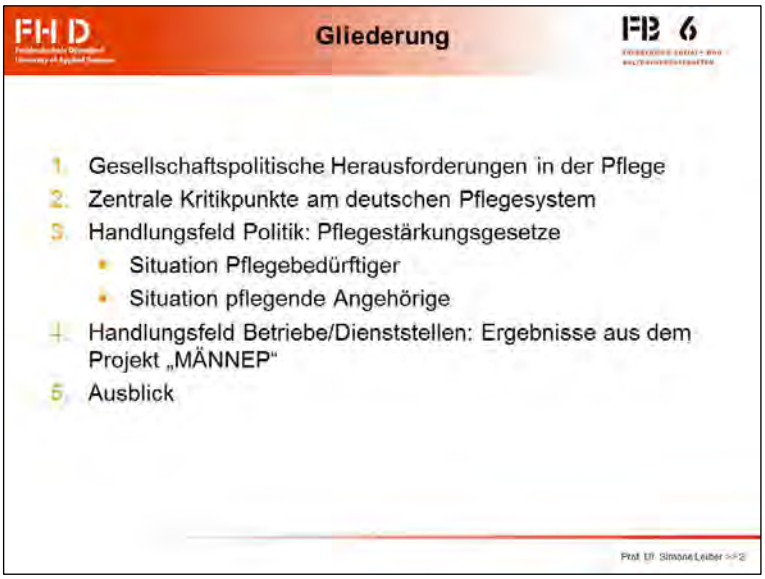
In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen guten Seniorinnen- und Seniorentag und schließe mit einem herzlichen Glück auf!

Situation Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen nach den Pflegestärkungsgesetzen

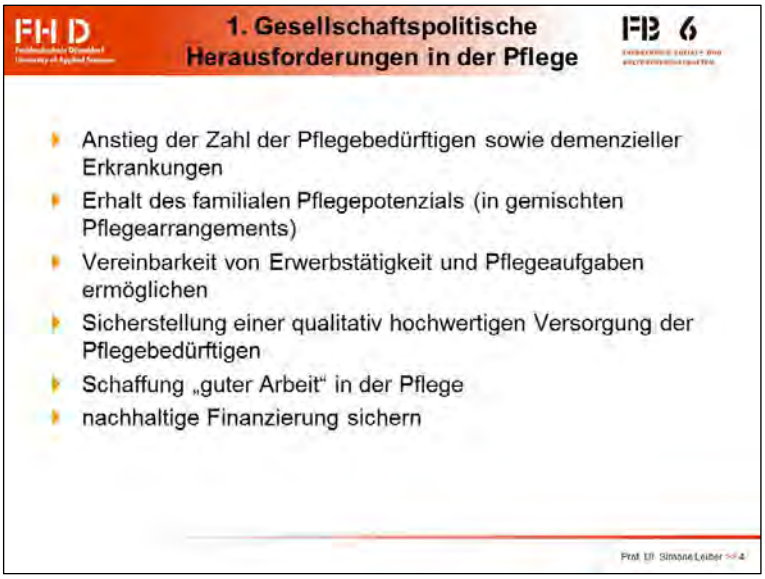
Fortschritte und bleibender Handlungsbedarf

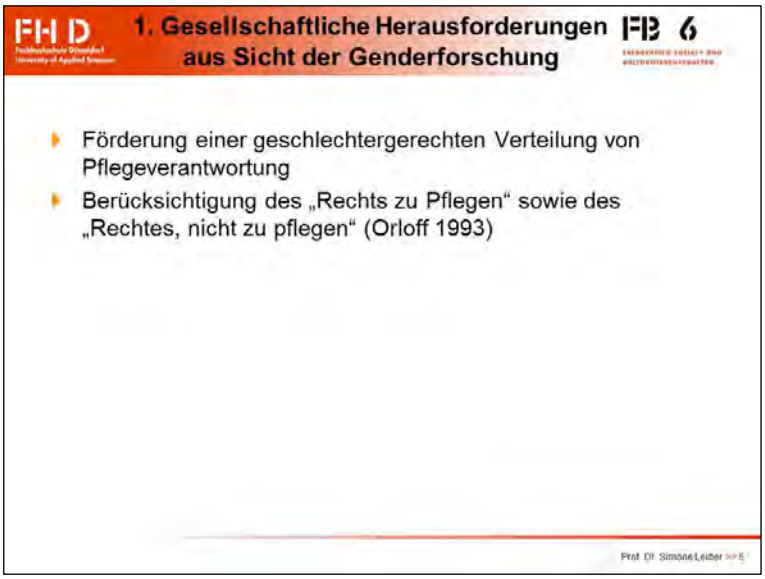
// Simone Leiber //

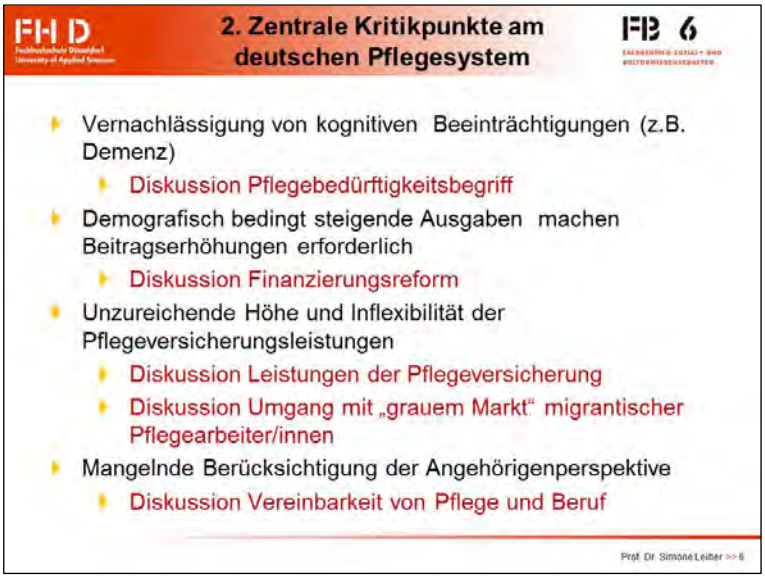
Prof. Dr. Simone Leiber, Professorin für Sozialpolitik an der Fachhochschule Düsseldorf, gibt einen wissenschaftlichen Überblick über die Situation Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen im Licht der neuen Pflegestärkungsgesetze. Sie kritisiert das Fehlen einer „pflegesensiblen Unternehmenskultur“, obwohl immer mehr pflegende Angehörige erwerbstätig sind. Nach einer Studie des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) unterbreiten fast drei Viertel der Unternehmen ihren Beschäftigten keine Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Simone Leiber kommt zu dem Schluss, dass große Reformpakete noch ausstehen: Für Angehörige sind flexiblere Freistellungsmöglichkeiten, umfassendere Lohnersatzleistungen sowie ein niedrigschwelliger Zugang zu professionellen Pflegedienstleistungen nötig.


FH D
Gliederung
FB 6
1. Gesellschaftspolitische Herausforderungen in der Pflege
2. Zentrale Kritikpunkte am deutschen Pflegesystem
3. Handlungsfeld Politik: Pflegestärkungsgesetze
Situation Pflegebedürftiger
Situation pflegende Angehörige
4. Handlungsfeld Betriebe/Dienststellen: Ergebnisse aus dem Projekt „MÄNNEP“
5. Ausblick

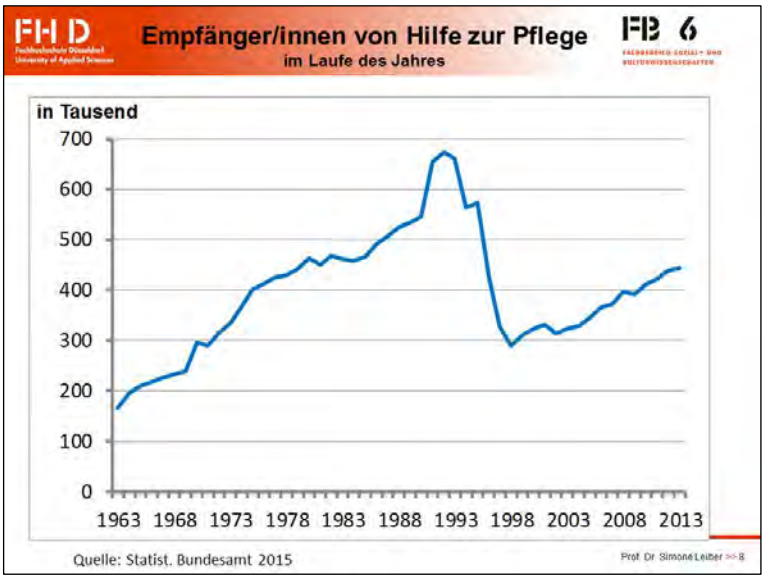
FH D
1. Hohe Bedeutung häuslicher Pflege in Deutschland
FB 6
2,63 Millionen Pflegebedürftige
Zu Hause versorgt:
1,86 Millionen (71%)
In Heimen vollstationär versorgt:
764 000 (29 %)
Durch Angehörige:
1,25 Millionen Pflegebedürftige
Zusammen mit/durch ambulante Pflegedienste:
616 000 Pflegebedürftige
Quelle: Stat. Bundesamt 2015

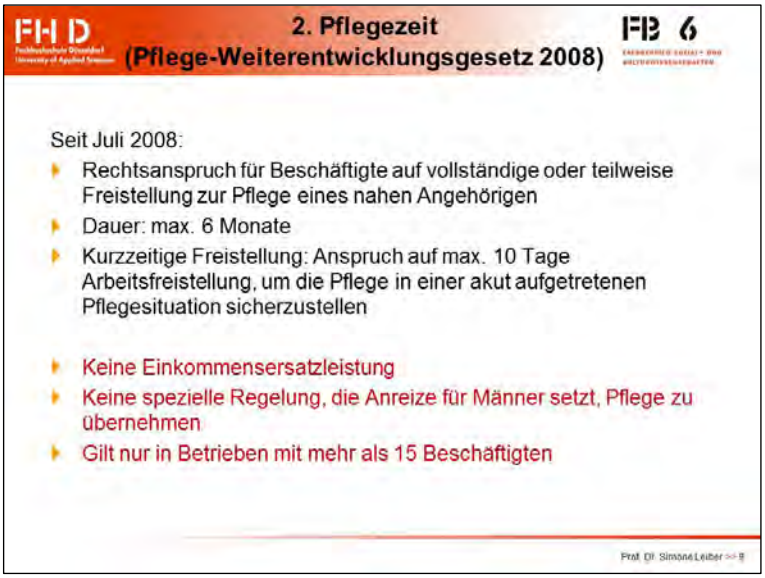

FH D
1. Gesellschaftspolitische Herausforderungen in der Pflege
FB 6
Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen sowie demenzieller Erkrankungen
Erhalt des familialen Pflegepotenzials (in gemischten Pflegearrangements)
Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben ermöglichen
Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Pflegebedürftigen
Schaffung „guter Arbeit“ in der Pflege
nachhaltige Finanzierung sichern

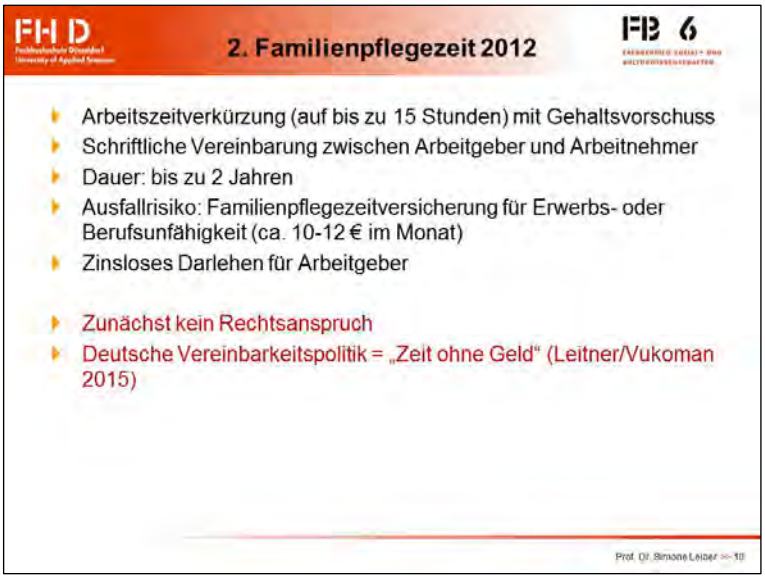

FH D
FB 6
1. Gesellschaftliche Herausforderungen aus Sicht der Genderforschung
Förderung einer geschlechtergerechten Verteilung von Pflegeverantwortung
Berücksichtigung des „Rechts zu Pflegen“ sowie des „Rechtes, nicht zu pflegen“ (Orloff 1993)
Prof. Dr. Simone Leiber

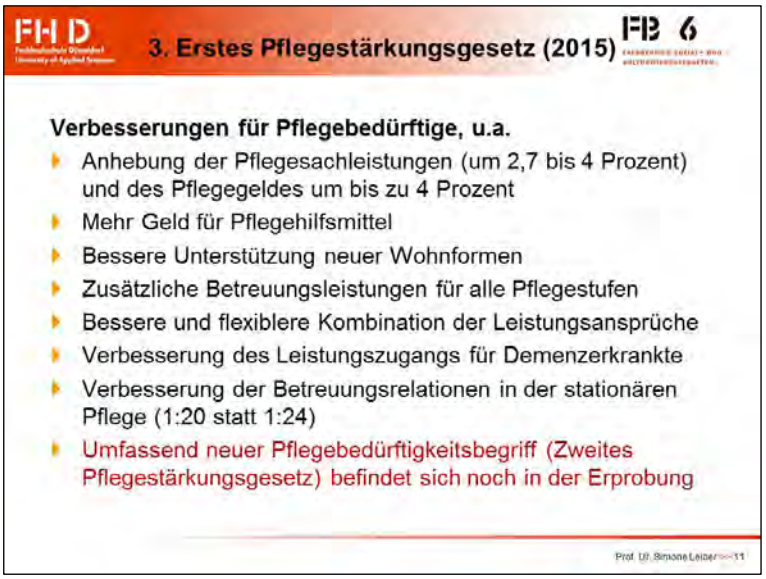

FH D
FB 6
2. Zentrale Kritikpunkte am deutschen Pflegesystem
Vernachlässigung von kognitiven Beeinträchtigungen (z.B. Demenz)
Diskussion Pflegebedürftigkeitsbegriff
Demografisch bedingt steigende Ausgaben machen Beitragserhöhungen erforderlich
Diskussion Finanzierungsreform
Unzureichende Höhe und Inflexibilität der Pflegeversicherungsleistungen
Diskussion Leistungen der Pflegeversicherung
Diskussion Umgang mit „grauem Markt“ migrantischer Pflegearbeiter/innen
Mangelnde Berücksichtigung der Angehörigenperspektive
Diskussion Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Prof. Dr. Simone Leiber

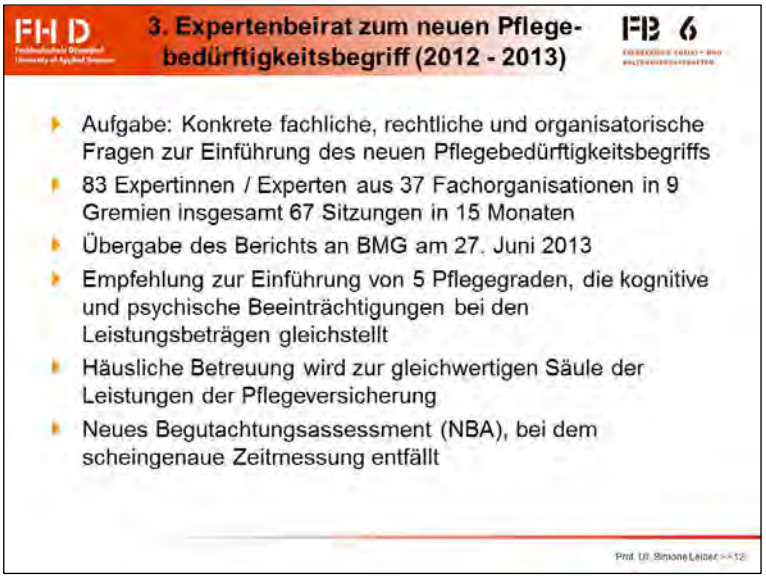
FH D
FB 6
2. Klassische Bereiche der Pflege nach dem Pflegeversicherungsgesetz*
Körperpflege
Waschen, Duschen, Baden, Zahnpflege, Kämmen, Rasieren, Darm- oder Blasenentleerung
Ernährung
mundgerechtes Zubereiten oder Aufnahme der Nahrung
Mobilität
selbstständiges Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung
hauswirtschaftliche Versorgung
Einkaufen, Kochen, Wohnungsreinigung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder Wohnungsreinigung
Quelle: Gerlinger & Röber 2009, S. 28 *ab 2013 auch in Grenzen „häusliche Betreuung“ wie Vorlesen oder Spazierengehen
Prof. Dr. Simone Leiber

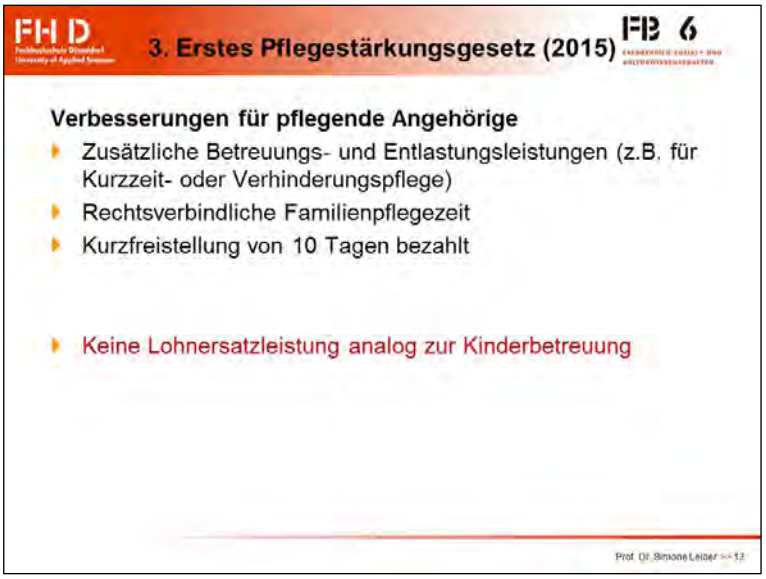

FH D
Empfänger/innen von Hilfe zur Pflege
im Laufe des Jahres
FB 6
in Tausend
700
600
500
400
300
200
100
0
1963 1968 1973 1978 1983 1988 1993 1998 2003 2008 2013
Quelle: Statist. Bundesamt 2015
Prof. Dr. Simone Leiber


FH D
2. Pflegezeit
(Pflege-Weiterentwicklungsgesetz 2008)
FB 6
Seit Juli 2008:
Rechtsanspruch für Beschäftigte auf vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen
Dauer: max. 6 Monate
Kurzzeitige Freistellung: Anspruch auf max. 10 Tage Arbeitsfreistellung, um die Pflege in einer akut aufgetretenen Pflegesituation sicherzustellen
Keine Einkommensersatzleistung
Keine spezielle Regelung, die Anreize für Männer setzt, Pflege zu übernehmen
Gilt nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten
Prof. Dr. Simone Leiber


FH D
2. Familienpflegezeit 2012
FB 6
Arbeitszeitverkürzung (auf bis zu 15 Stunden) mit Gehaltsvorschuss
Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Dauer: bis zu 2 Jahren
Ausfallrisiko: Familienpflegezeitversicherung für Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit (ca. 10-12 € im Monat)
Zinsloses Darlehen für Arbeitgeber
Zunächst kein Rechtsanspruch
Deutsche Vereinbarkeitspolitik = „Zeit ohne Geld“ (Leitner/Vukoman 2015)
Prof. Dr. Simone Leiber


FH D
3. Erstes Pflegestärkungsgesetz (2015)
FB 6
Verbesserungen für Pflegebedürftige, u.a.
Anhebung der Pflegesachleistungen (um 2,7 bis 4 Prozent) und des Pflegegeldes um bis zu 4 Prozent
Mehr Geld für Pflegehilfsmittel
Bessere Unterstützung neuer Wohnformen
Zusätzliche Betreuungsleistungen für alle Pflegestufen
Bessere und flexiblere Kombination der Leistungsansprüche
Verbesserung des Leistungszugangs für Demenzerkrankte
Verbesserung der Betreuungsrelationen in der stationären Pflege (1:20 statt 1:24)
Umfassend neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff (Zweites Pflegestärkungsgesetz) befindet sich noch in der Erprobung


FH D
3. Expertenbeirat zum neuen Pflege-bedürftigkeitsbegriff (2012 - 2013)
FB 6
Aufgabe: Konkrete fachliche, rechtliche und organisatorische Fragen zur Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs
83 Expertinnen / Experten aus 37 Fachorganisationen in 9 Gremien insgesamt 67 Sitzungen in 15 Monaten
Übergabe des Berichts an BMG am 27. Juni 2013
Empfehlung zur Einführung von 5 Pflegegraden, die kognitive und psychische Beeinträchtigungen bei den Leistungsbeträgen gleichstellt
Häusliche Betreuung wird zur gleichwertigen Säule der Leistungen der Pflegeversicherung
Neues Begutachtungsassessment (NBA), bei dem scheingenaue Zeitmessung entfällt


FH D
3. Erstes Pflegestärkungsgesetz (2015)
FB 6
Verbesserungen für pflegende Angehörige
Zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen (z.B. für Kurzzeit- oder Verhinderungspflege)
Rechtsverbindliche Familienpflegezeit
Kurzfreistellung von 10 Tagen bezahlt
Keine Lohnersatzleistung analog zur Kinderbetreuung

3. Erstes Pflegestärkungsgesetz (2015)

Finanzierung

- Staatliche geförderte, private Zusatzversicherung seit Pflege-Neuausrichtungsgesetz (500.000 Abschlüsse bis Ende 2014)
- Anhebung des Beitragssatzes seit 1. Januar 2015 um + 0,3 Prozentpunkte
- Bildung eines Pflegevorsorgefonds, dafür: 0,1 Prozentpunkte, Anlage bei der Bundesbank

- Keine Aufhebung der Trennung zwischen Gesetzlicher und Privater Pflegeversicherung

Prof. Dr. Simone Leiber >> 14

4. Böckler-Projekt: „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“ (MÄNNEP)

Quelle: berufundfamilie GmbH

Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

www.maennep.web.fh-koeln.de

Prof. Dr. Simone Leiber >> 15

4. MÄNNEP-Betriebsfallstudien

Auswahl der Betriebe

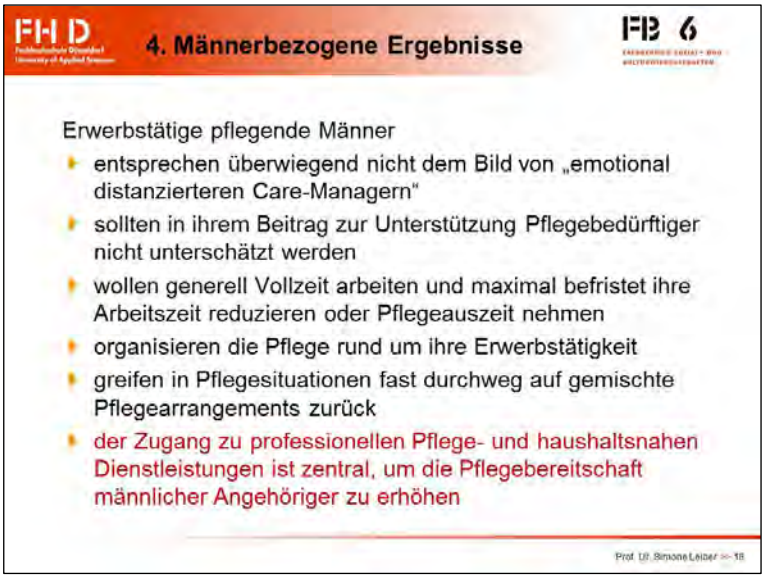
- Auswahl 11 pflegesensibler Betriebe verschiedener Größe und aus unterschiedlichen Branchen

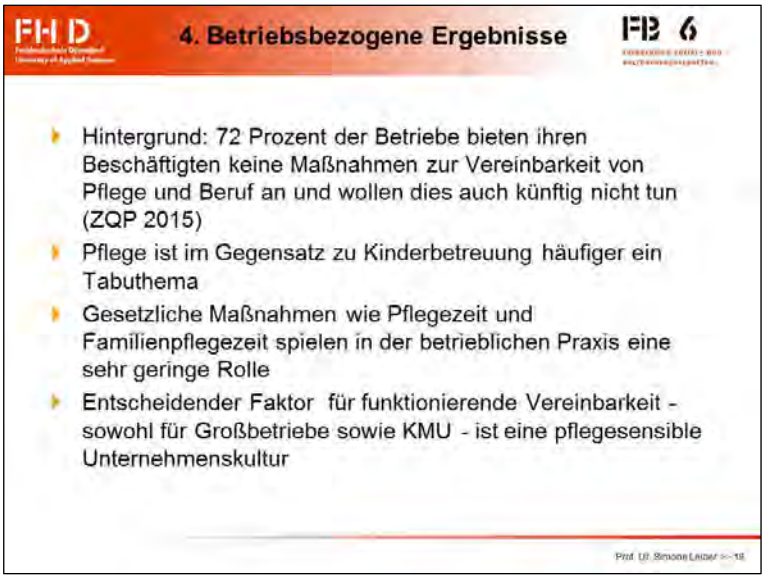
Methode: Qualitative Befragung

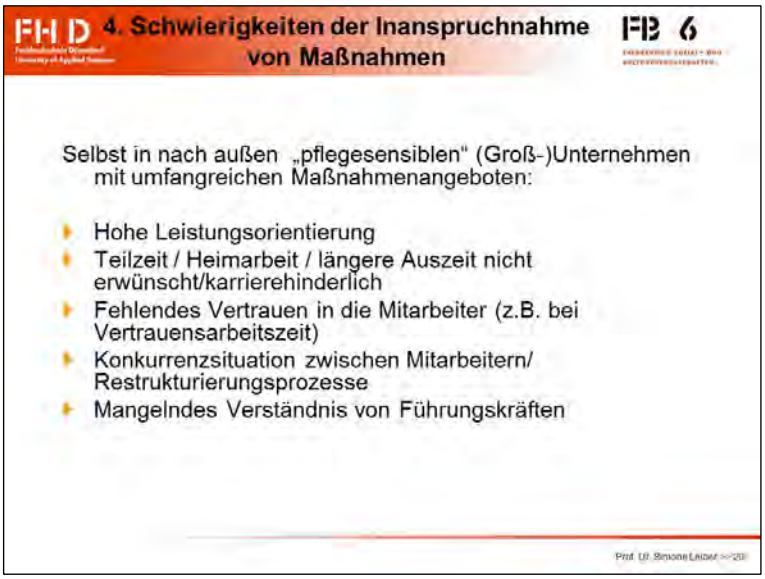
- Befragt wurden 44 Männer und 25 Expert/innen aus Unternehmensleitungen/Personalabteilungen sowie Betriebs-/Personalräten

Prof. Dr. Simone Leiber >> 16

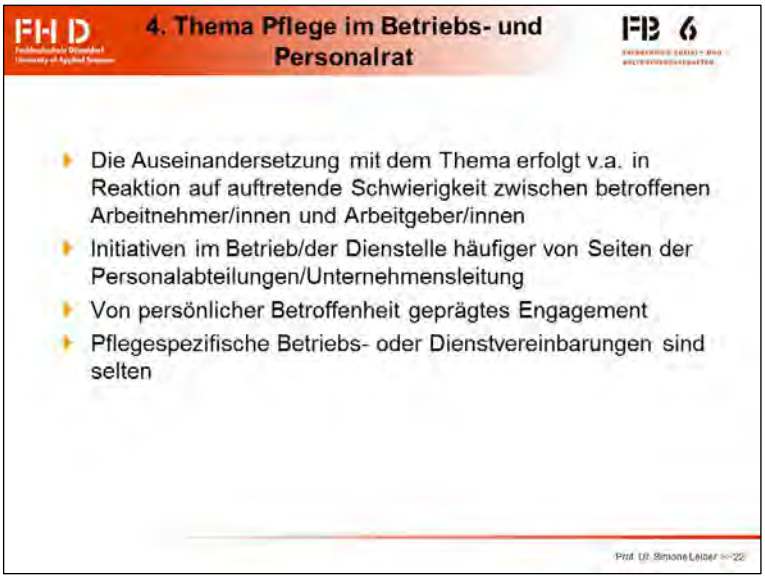
FH D
4. Pflegende Männer in Zahlen
FB 6
TNS Infratest Sozialforschung 2011
Im Jahr 2010 sind 28 % der Hauptpflegepersonen männlich
Seit 1998 hat sich der Anteil der pflegenden Söhne verdoppelt
Rothgang et al. 2012
Männer über 16 Jahre, die mindestens 1 Stunde pro Tag pflegen: 1.471.525 Männer (35 %) im Jahr 2010

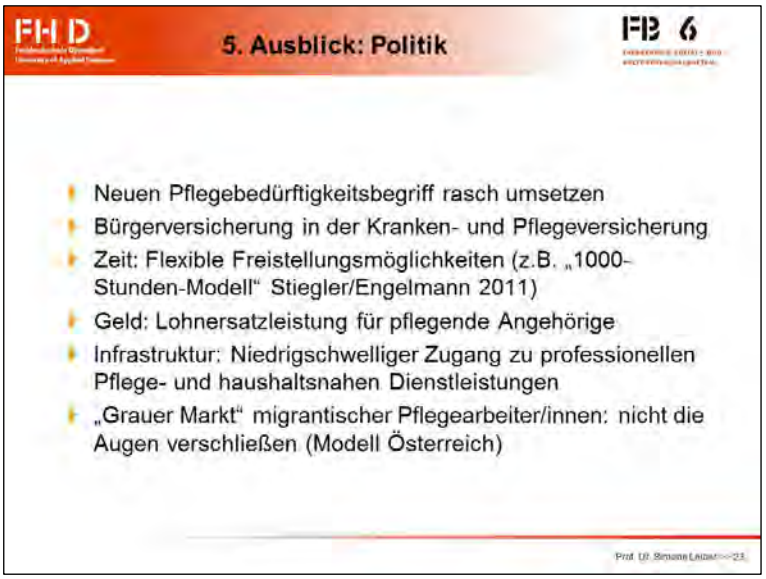

FH D
4. Männerbezogene Ergebnisse
FB 6
Erwerbstätige pflegende Männer
entsprechen überwiegend nicht dem Bild von „emotional distanzierteren Care-Managern"
sollten in ihrem Beitrag zur Unterstützung Pflegebedürftiger nicht unterschätzt werden
wollen generell Vollzeit arbeiten und maximal befristet ihre Arbeitszeit reduzieren oder Pflegeauszeit nehmen
organisieren die Pflege rund um ihre Erwerbstätigkeit
greifen in Pflegesituationen fast durchweg auf gemischte Pflegearrangements zurück
der Zugang zu professionellen Pflege- und haushaltsnahen Dienstleistungen ist zentral, um die Pflegebereitschaft männlicher Angehöriger zu erhöhen

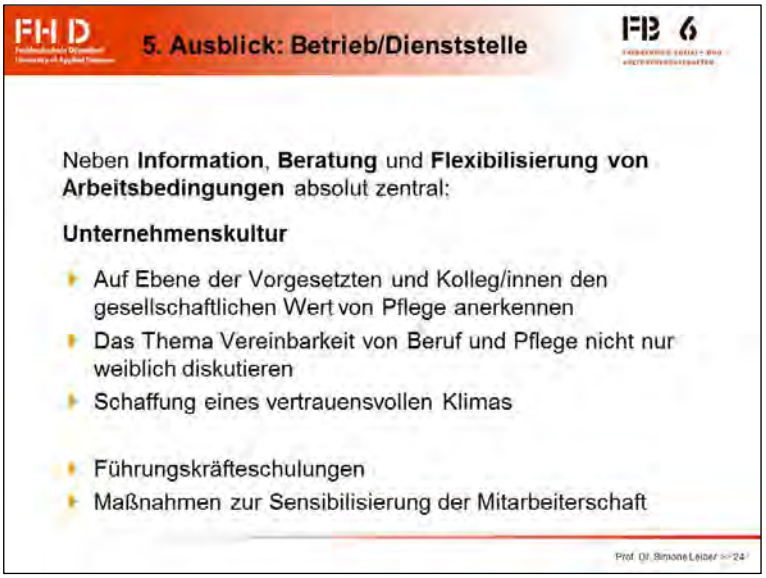

FH D
4. Betriebsbezogene Ergebnisse
FB 6
Hintergrund: 72 Prozent der Betriebe bieten ihren Beschäftigten keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an und wollen dies auch künftig nicht tun (ZQP 2015)
Pflege ist im Gegensatz zu Kinderbetreuung häufiger ein Tabuthema
Gesetzliche Maßnahmen wie Pflegezeit und Familienpflegezeit spielen in der betrieblichen Praxis eine sehr geringe Rolle
Entscheidender Faktor für funktionierende Vereinbarkeit - sowohl für Großbetriebe sowie KMU - ist eine pflegesensible Unternehmenskultur


FH D
4. Schwierigkeiten der Inanspruchnahme von Maßnahmen
FB 6
Selbst in nach außen „pflegesensiblen" (Groß-)Unternehmen mit umfangreichen Maßnahmenangeboten:
Hohe Leistungsorientierung
Teilzeit / Heimarbeit / längere Auszeit nicht erwünscht/karrierehinderlich
Fehlendes Vertrauen in die Mitarbeiter (z.B. bei Vertrauensarbeitszeit)
Konkurrenzsituation zwischen Mitarbeitern/ Restrukturierungsprozesse
Mangelndes Verständnis von Führungskräften

FH D
4. Betriebsbezogene Ergebnisse
FB 6
Geschlechterrollenbilder, Zitat Herr Banning*:
„Wenn ich mir jetzt das Ganze vorstelle auf jemanden, (.) der einen Antrag auf Teilzeit stellt, aufgrund einer Pflegesituation und dann männlicher Mitarbeiter ist, meinetwegen auch noch in einer, nicht mehr der reine Sachbearbeiter, sondern schon in einer etwas gehobeneren Position, (..) dann glaube ich, dass unsere Führungsstrukturen und der Altersquerschnitt (.) der Führungscrew (.) heute noch nicht so ist, ich sage aufgrund der Erfahrung aus anderen Diskussionen, dass man so locker sagt: Ja, kann man auch in Teilzeit machen den Job."
* Name geändert


FH D
4. Thema Pflege im Betriebs- und Personalrat
FB 6
Die Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt v.a. in Reaktion auf auftretende Schwierigkeit zwischen betroffenen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen
Initiativen im Betrieb/der Dienstelle häufiger von Seiten der Personalabteilungen/Unternehmensleitung
Von persönlicher Betroffenheit geprägtes Engagement
Pflegespezifische Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind selten


FH D
FB 6
5. Ausblick: Politik
Neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff rasch umsetzen
Bürgerversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung
Zeit: Flexible Freistellungsmöglichkeiten (z.B. „1000-Stunden-Modell“ Stiegler/Engelmann 2011)
Geld: Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige
Infrastruktur: Niedrigschwelliger Zugang zu professionellen Pflege- und haushaltsnahen Dienstleistungen
„Grauer Markt“ migrantischer Pflegearbeiter/innen: nicht die Augen verschließen (Modell Österreich)


FH D
FB 6
5. Ausblick: Betrieb/Dienststelle
Neben Information, Beratung und Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen absolut zentral:
Unternehmenskultur
Auf Ebene der Vorgesetzten und Kolleg/innen den gesellschaftlichen Wert von Pflege anerkennen
Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht nur weiblich diskutieren
Schaffung eines vertrauensvollen Klimas
Führungskräfteschulungen
Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft

FH D
FB 6
Vielen Dank für Ihre/Eure Aufmerksamkeit!
Kontakt: Simone.Leiber@fh-duesseldorf.de

FÜNF FOREN ZU AKTUELLEN SENIOREN- UND SOZIALPOLITISCHEN FRAGESTELLUNGEN

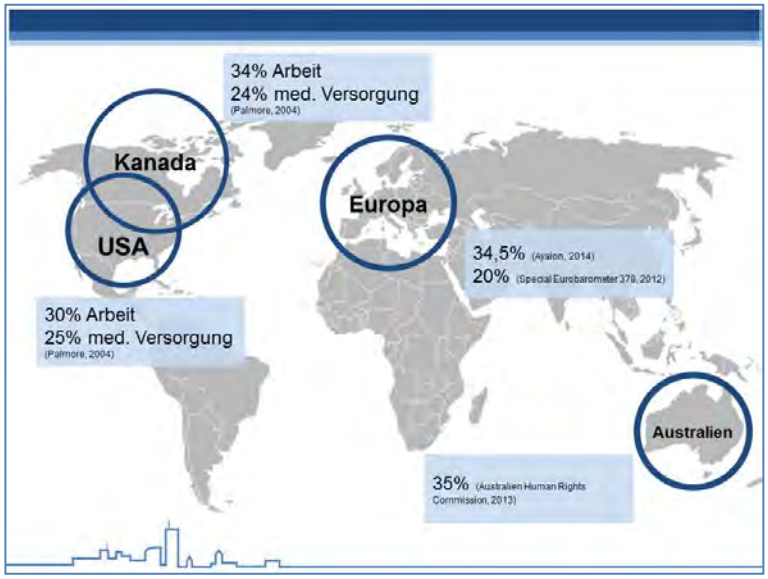
Forum 1: Altersdiskriminierung

Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Realitäten

// Peggy Voß //

Peggy Voß, Mitarbeiterin des Instituts für Psychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, beschreibt die Diskrepanzen zwischen rechtlichen Vorgaben und den Realitäten der Altersdiskriminierungen als gravierend: In einer EU-weiten Umfrage gaben 34,5 Prozent der Menschen an, wegen ihres Alters diskriminiert worden zu sein. Es ist jedoch oft schwer, Altersdiskriminierung und vor allem auch ihre Ursachen einwandfrei festzustellen. Denn Altersdiskriminierung ist oft stark institutionalisiert und nicht immer auf konkrete explizite Gesetze und Richtlinien zurückzuführen.
Neben den Ergebnissen von Untersuchungen zur Altersdiskriminierung in verschiedenen gesellschaftlich regulierten und organisierten Lebensbereichen zeigt Peggy Voß Ergebnisse zu möglichen Folgen der Wahrnehmung von älteren Menschen als Opfer von Diskriminierungen auf.

2
Übersicht
1. Vorkommen
2. Rechtliche Rahmenbedingungen
3. Institutionelle Altersdiskriminierung
3.1 Arbeitskontext
3.2 medizinische Versorgung
4. Ursachen
5. Folgen von Altersdiskriminierung
5.1 Forschungsprojekt „Alter(n) als Zukunft"
6. Maßnahmen
7. Fazit


34% Arbeit
24% med. Versorgung
(Palmore, 2004)
Kanada
USA
Europa
34,5% (Ayalon, 2014)
20% (Special Eurobarometer 378, 2012)
30% Arbeit
25% med. Versorgung
(Palmore, 2004)
Australien
35% (Australien Human Rights Commission, 2013)

4
Rechtliche Rahmenbedingungen
EMRK, AEMR
Völkerrecht
Internationales Recht
Antidiskriminierungs-Richtlinien
Europarecht
Transnationales Recht
Art. 3 Abs. 2 und 3 GG
Nationales Recht
Grundgesetz (Verfassung)
AGG
Bundesrecht
Nationales Recht
Landesgleich-stellungs- und Integrations-gesetze
Landesrecht
(inkl. Kommunalrecht)
(angelehnt an „Rechtsquellen: international – supranational – national" entnommen aus dem Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

5
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 1 Ziel des Gesetzes
„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen." (BMFSFJ, 2010)
§ 2 Anwendungsbereich
§ 3 Begriffsbestimmungen
Mittelbare und unmittelbare Benachteiligung
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=81062.html

6
Institutionelle Altersdiskriminierung
Ebene der Diskriminierung
individuell
einzelne Personen diskriminieren Menschen aufgrund ihres Alters
z.B. Zurückweisung Ausgrenzung
institutionell
Regeln von Institutionen erschweren o. verhindern Zugang zu Ressourcen
z.B. Ausschluss von Versicherungen
strukturell
soziale Trends, Vorschriften o. Rahmenbedingungen lassen Unterschiede entstehen
z.B. Verlagerung von Kundenbetreuung ins Internet

7

Altersdiskriminierung im Arbeitskontext

8

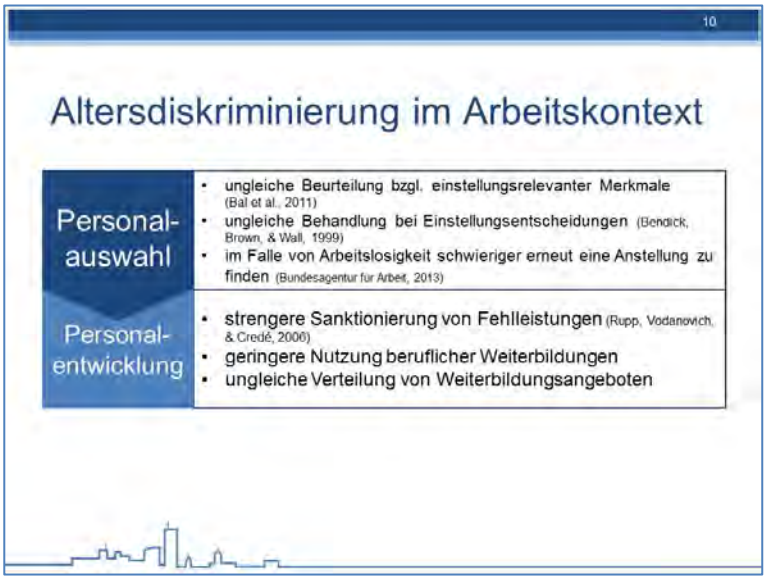
Altersdiskriminierung im Arbeitskontext

Personal-auswahl	• ungleiche Beurteilung bzgl. einstellungsrelevanter Merkmale (Bal et al., 2011) • ungleiche Behandlung bei Einstellungsentscheidungen (Bendick, Brown, & Wall, 1999) • im Falle von Arbeitslosigkeit schwieriger erneut eine Anstellung zu finden (Bundesagentur für Arbeit, 2013)

9

Altersdiskriminierung im Arbeitskontext

(Diekman & Hirnisey, 2007)


10
Altersdiskriminierung im Arbeitskontext
Personal-auswahl
• ungleiche Beurteilung bzgl. einstellungsrelevanter Merkmale (Bal et al., 2011)
• ungleiche Behandlung bei Einstellungsentscheidungen (Bendick, Brown, & Wall, 1999)
• im Falle von Arbeitslosigkeit schwieriger erneut eine Anstellung zu finden (Bundesagentur für Arbeit, 2013)
Personal-entwicklung
• strengere Sanktionierung von Fehlleistungen (Rupp, Vodanovich, & Credé, 2006)
• geringere Nutzung beruflicher Weiterbildungen
• ungleiche Verteilung von Weiterbildungsangeboten

11
Altersdiskriminierung im Arbeitskontext
Weiterbildungsangebote
100%
80%
60%
40%
20%
0%
weniger
gleich viel
– Haben bereits viel Erfahrung und Weiterbildung genossen 50%
– Ältere haben wenig Interesse 30%
– Investition lohnt sich nicht mehr, da Mitarbeiter in wenigen Jahren ausscheiden 10%
– Andere Gründe: 50%
z.B. es gibt noch keine altersspezifisches Konzept
(angelehnt an „Kein Unternehmen bietet älteren Mitarbeitern mehr Weiterbildung an als jüngeren Mitarbeitern, Mehrfachnennung" entnommen aus „Demographische Trends 2007", Capgemini, 2007)

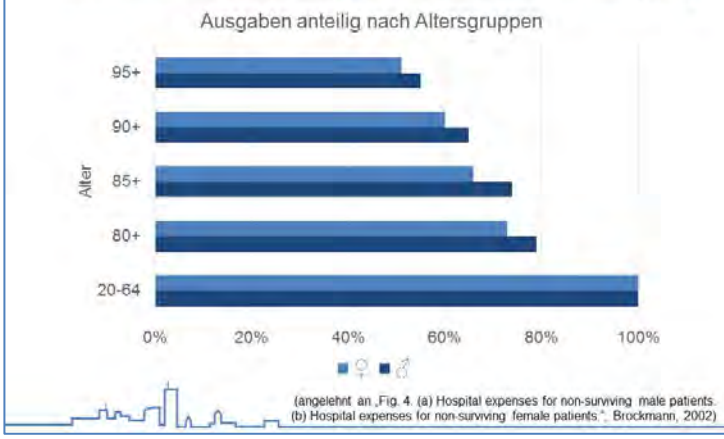
12
Altersdiskriminierung im Arbeitskontext
Personal-auswahl
• ungleiche Beurteilung bzgl. einstellungsrelevanter Merkmale (Bal et al., 2011)
• ungleiche Behandlung bei Einstellungsentscheidungen (Bendick, Brown, & Wall, 1999)
• im Falle von Arbeitslosigkeit schwieriger erneut eine Anstellung zu finden (Bundesagentur für Arbeit, 2013)
Personal-entwicklung
• strengere Sanktionierung von Fehlleistungen (Rupp, Vodanovich, & Credé, 2006)
• geringere Nutzung beruflicher Weiterbildungen
• ungleiche Verteilung von Weiterbildungsangeboten
Personal-entlassung
• verbindliche Altersgrenzen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
• erhöhtes Risiko einer Kündigung, wenn dies z.B. aufgrund der wirtschaftlichen Lage notwendig ist (Pagels & Savioli, 2013)

13

Altersdiskriminierung in der medizinischen Versorgung

14

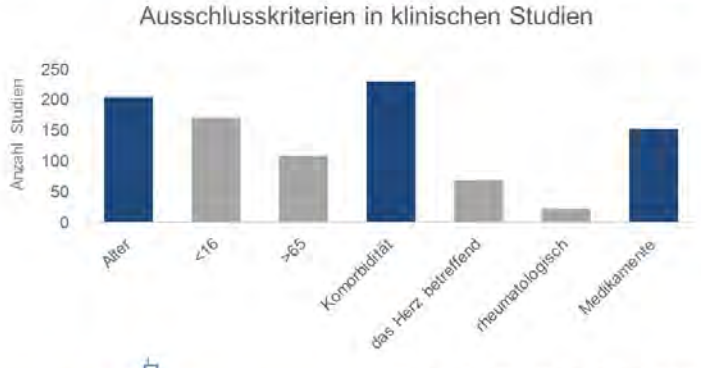
Altersdiskriminierung in der med. Versorgung



(angelehnt an „Fig. 4. (a) Hospital expenses for non-surviving male patients. (b) Hospital expenses for non-surviving female patients.", Brockmann, 2002)

15

Altersdiskriminierung in der med. Versorgung

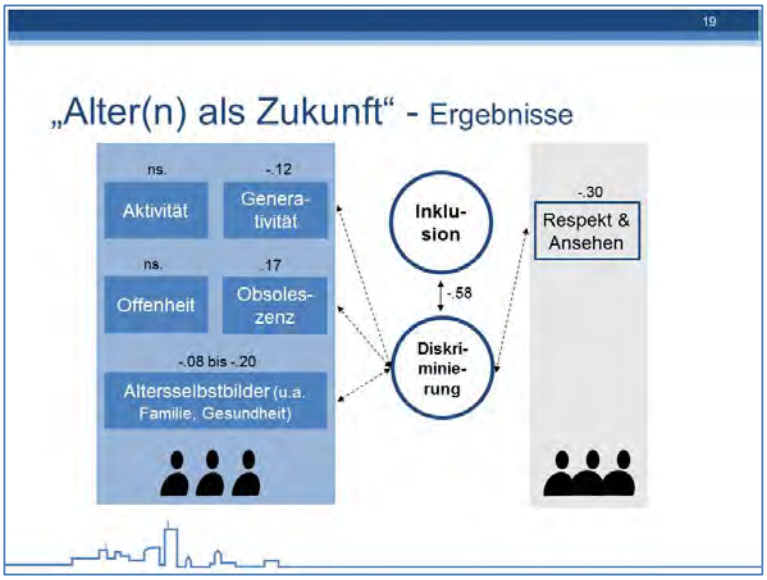


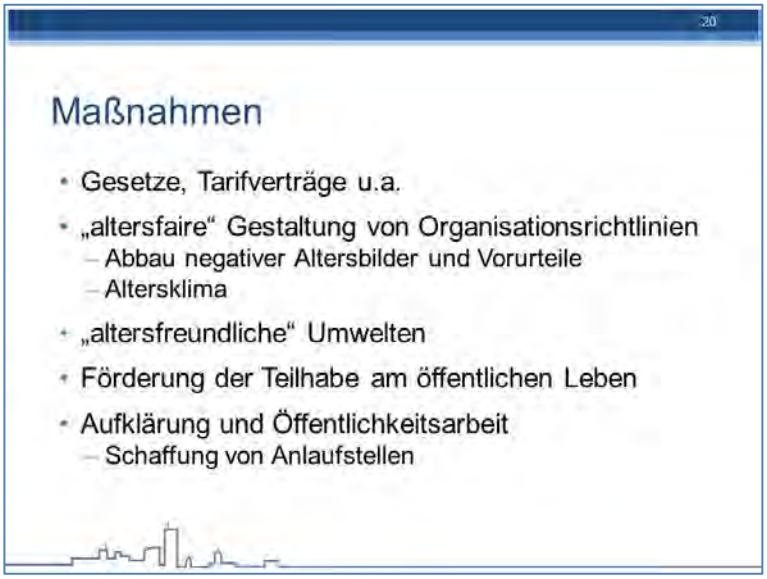
(Van Spall, Torren, Kiss, & Fowler, 2007)

16
Pflege
• Kommunikation und Interaktion
– „baby talk" (Ryan et al., 1986)
– Abhängigkeit förderndes Verhalten (Baltes & Wahl, 1996)
• Misshandlung und Vernachlässigung älterer (pflegebedürftiger) Menschen
– 79% der Pflegenden in institutionellen Kontexten haben einen Menschen misshandelt oder vernachlässigt
– 66% haben solches Verhalten bei ihren Kollegen beobachtet (Goergen, 2001)

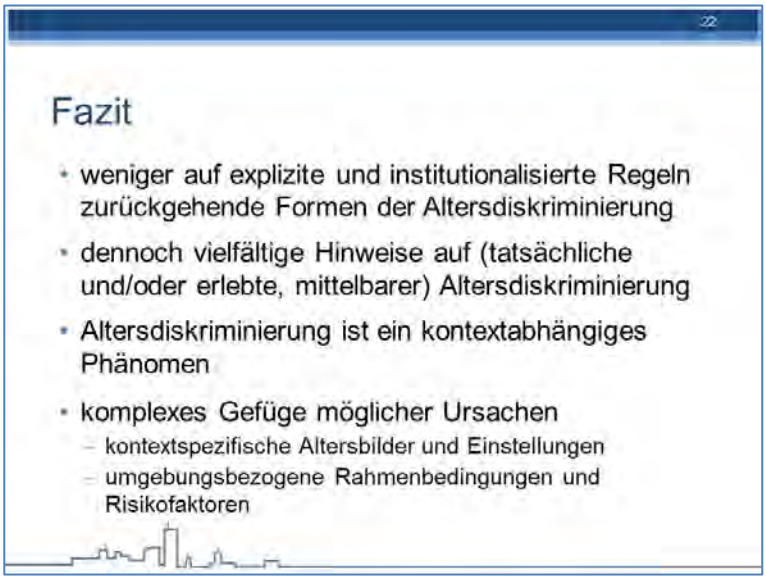
17
Ursachen von Altersdiskriminierung
Ebene der Diskriminierung
individuell
• Altersbilder
• Utilitarismus
institutionell und strukturell
• Mängel in der Ausbildung
• mangelnde Entscheidungsgrundlage
• institutionelle Anforderungen
– Zeit- und Effizienzdruck
• Unternehmenskultur, Altersklima
• Strukturelle Gegebenheiten
• Weiterbildungsstrukturen
• Tarifvertragliche Regelungen

18
Folgen von Altersdiskriminierung
Individuelle Folgen
Persönliche Kosten
Materielle Kosten
Soziale Kosten
Gesellschaftliche Folgen
• mangelnde Nutzung des Potenzials z.B. bürgerschaftliches Engagement
• Verringerung des gewünschten Renteneintrittsalters


19
„Alter(n) als Zukunft“ - Ergebnisse
ns.
-.12
Aktivität
Genera-tivität
ns.
.17
Offenheit
Obsoles-zenz
-.08 bis -.20
Altersselbstbilder (u.a. Familie, Gesundheit)
Inklu-sion
-.58
Diskri-minie-rung
-.30
Respekt & Ansehen


20
Maßnahmen
Gesetze, Tarifverträge u.a.
„altersfaire“ Gestaltung von Organisationsrichtlinien
Abbau negativer Altersbilder und Vorurteile
Altersklima
„altersfreundliche“ Umwelten
Förderung der Teilhabe am öffentlichen Leben
Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit
Schaffung von Anlaufstellen

21
Maßnahmen
Interventionen zur
Förderung von Verständnis
Erhöhung von Wissen
Veränderung von Stereotypen
Erlernen von Verhaltenskompetenzen
Experimentelle Ansätze


22
Fazit
• weniger auf explizite und institutionalisierte Regeln zurückgehende Formen der Altersdiskriminierung
• dennoch vielfältige Hinweise auf (tatsächliche und/oder erlebte, mittelbarer) Altersdiskriminierung
• Altersdiskriminierung ist ein kontextabhängiges Phänomen
• komplexes Gefüge möglicher Ursachen
– kontextspezifische Altersbilder und Einstellungen
– umgebungsbezogene Rahmenbedingungen und Risikofaktoren

Kognition · Affekt · Handlung
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Allgemeine Psychologie II
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
„Alles, was Ältere stark macht"
GEW-Seniorinnen- und Seniorentag
23./24. März 2015 | Leipzig
„Altersdiskriminierung – Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Realitäten"
seit 1558
peggy.voss@uni-jena.de

Ergebnissicherung zu Forum 1

// Harmut Jeromin //

„Alles, was Ältere stark macht“ … sollte unser Wissen über Alter und Altern bereichern. Im ersten von fünf Foren beschäftigten wir uns über zwei Stunden mit „Altersdiskriminierung“. Es gab Gründe dafür, viele Diskussionen in den letzten Jahren auf eigentlich allen Ebenen auch der Gewerkschaftsarbeit kamen immer wieder auf dieses Thema, es liegen umfangreich Texte dazu vor.

Diskriminierungen kommen ja in den unterschiedlichsten sozialen Zusammenhängen vor und sind so einfach auch von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in unserem Forum nicht zu fassen. Jede und jeder kennt natürlich Erscheinungen der Altersdiskriminierung aus dem eigenen Erlebensbereich, aber schon bei der Frage nach typischen Diskriminierungen in unseren Berufsfeldern wird es dünn! Sie haben oft in der Wertung von Menschen für bestimmte Verwertbarkeit in beruflichen Tätigkeiten ihre Ursache. Es scheint, als ob die besser „Versorgten“ weniger unter den Folgen des Alters leiden, was ja Studien auch hinreichend beweisen. Daraus könnte die Forderung nach besserer Versorgung für alle abgeleitet werden.

Peggy Voß von der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat uns das Material aber aufbereitet und führt uns zu einigen Erkenntnissen: Sie zeigt uns Diskrepanzen zwischen Recht und Realität, gibt uns Hintergrundinformationen aus Grundgesetz, Verfassungen und Allgemeinem Gleichhandlungsgesetz. Sie liefert anhand von höchstrichterlichen Urteilen Einblicke in die Rechtspraxis dazu und verbreitete Handlungsempfehlungen der entsprechenden Expertenkommission im Auftrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. So hoch also ist das Thema inzwischen „angebunden“! Empfehlungen für die Arbeit in Betrieben, Verwaltungen, beim Gesetzgeber, der Forschung, dem Gesundheitswesen, den Politikern und allen Akteuren also auch der Gewerkschaften. Manche Tagungsteilnehmer fühlen sich persönlich von Diskriminierungen wegen ihres Lebensalters nicht betroffen, einige genießen sichtlich das Altern und alt sein („Altern kann schön sein“). Sie übersehen aber keinesfalls deswegen die unserer Gesellschaft innewohnenden Schwächen bei der Bewältigung der Altersprobleme.

Ganz andere Schlüsse zieht das Positionspapier „Soziale Sicherung in Deutschland“ schon 2011. Besonders auch vom Büro gegen Altersdiskriminierung in Köln wird hierzu ständig Material im Internet publiziert unter www.altersdiskriminierung.de.
Hier kommt die Politik, flankiert durch Recht und Jurisprudenz, erheblich schlechter weg, denn das Leben ist immer schneller als die Theorie darüber! Zudem sprechen die Zahlen eine eigene Sprache. In unserer Gewerkschaft sind rd. 17 % der Mitglieder Seniorinnen und Senioren (43.000) und damit von den positiven und negativen Bedingungen an der Sollbruchstelle „Übergang in den Ruhestand“ betroffen mit allem Drum und Dran. Sozialpolitik ist ein weites Feld, es finden Verteilungskämpfe von erheblichem Ausmaß statt.

Wir werden uns deshalb wohl noch lange mit dieser Thematik befassen müssen, um unserer Satzung (§ 3) gerecht zu werden. Sicher ist Altersdiskriminierung nicht unser

Hauptkampffeld, weil z. B. andere Diskriminierungen zur Zeit wesentlicher in Erscheinung treten, aber sie tangiert doch viele Themen unserer alltäglichen Gewerkschaftsarbeit. Und deshalb frage ich überall immer zuerst nach Senior*innentarifen, rechne meine Rentenabzüge nach, fordere nicht nur für Sachsen ein Senior*innenmitwirkungs- oder besser noch Mitbestimmungsgesetz, erziehe auch meine Enkel noch zur Achtung des Alters und bin in den Senior*innengremien unserer Gewerkschaft aktiv, weil der Staat wohl wirklich nicht alles machen kann. Wenn also das Motto unserer Veranstaltung stimmt: Alles, was Ältere stark macht, macht auch die Gesellschaft stark, könnte es möglich werden, dass auch ich eine besser verfasste Gesellschaft hinterlasse, als ich sie vorfand! Und das wäre doch auch nicht so ganz schlecht, denkt Hartmut Jeromin als Berichterstatter dieser Versammlung im Jahre 2015 in Leipzig.

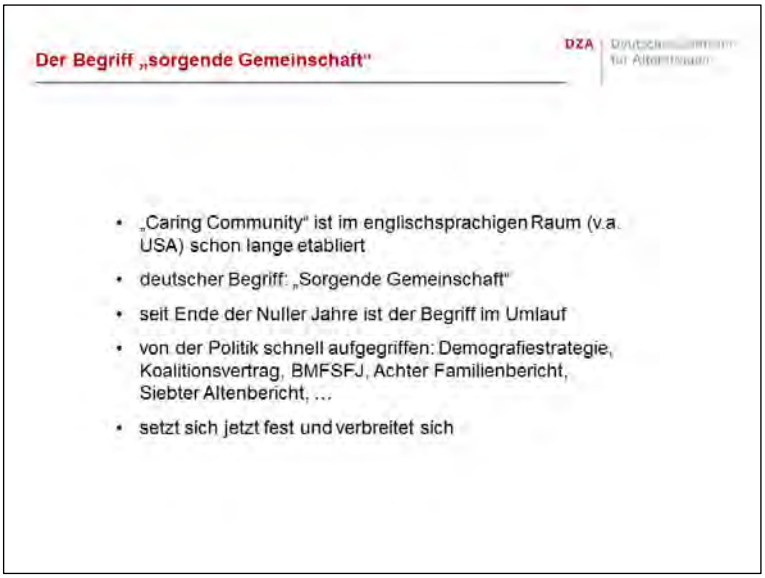
Forum 2: Sorge und Mitverantwortung in der Kommune

Themen des 7. Altenberichts

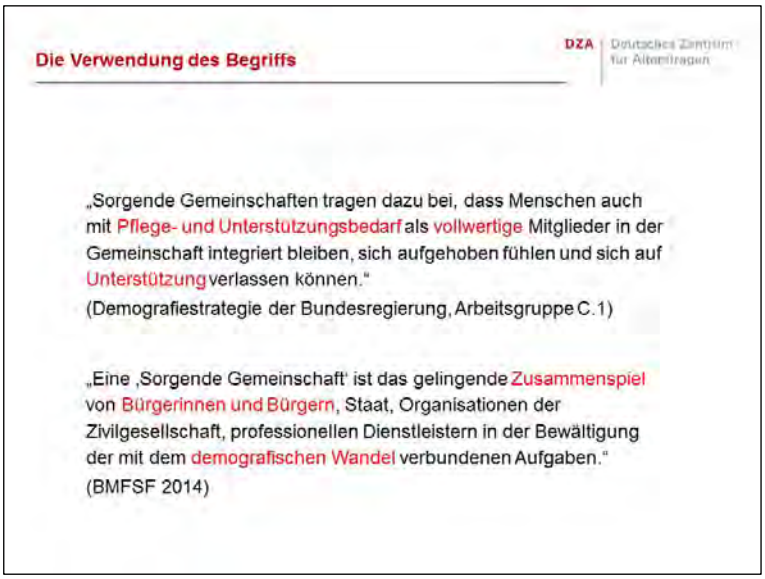
// Frank Berner //

Die Siebte Altenberichtskommission hat den Auftrag, bis zum Sommer 2015 einen Bericht zum Thema „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“ zu erstellen. Dr. Frank Berner, Leiter der Geschäftsstelle für die Altenberichte und wissenschaftlicher Mitarbeiter des Deutschen Zentrums für Altersfragen, macht anhand der bisherigen Ergebnisse der Altenberichtskommission deutlich, dass für ältere Menschen die Verhältnisse „vor Ort“ zunehmend wichtiger werden. Denn die Qualität des Lebens wird im Alter maßgeblich von der medizinischen und pflegerischen Versorgung vor Ort, der Gestaltung der Wohnungen und der Quartiere sowie von sozialen Netzwerken und Unterstützungsstrukturen mitbestimmt. Aufgrund sozialer Ungleichheiten, großer Unterschiede zwischen verschiedenen Kommunen und Regionen in der Wirtschaftskraft sowie Altersstruktur und Bevölkerungsdichte haben manche Bevölkerungsgruppen geringere Chancen auf ein gutes Leben im Alter als andere Bevölkerungsgruppen.

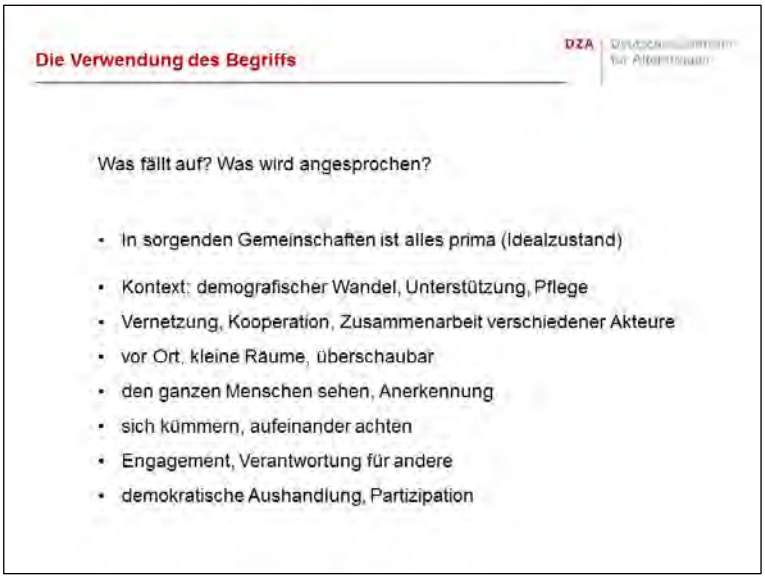
DZA Deutsches Zentrum für Alternsfragen
Die Verwendung des Begriffs „sorgende Gemeinschaften“


Der Begriff „sorgende Gemeinschaft“
DZA
• „Caring Community“ ist im englischsprachigen Raum (v.a. USA) schon lange etabliert
• deutscher Begriff: „Sorgende Gemeinschaft“
• seit Ende der Nuller Jahre ist der Begriff im Umlauf
• von der Politik schnell aufgegriffen: Demografiestrategie, Koalitionsvertrag, BMFSFJ, Achter Familienbericht, Siebter Altenbericht, …
• setzt sich jetzt fest und verbreitet sich

Die Verwendung des Begriffs
DZA
Caring Communities „sind dort, wo Menschen in einem umfassenden Sinn aufeinander achten und sich umeinander kümmern.“
(EKD 2009)
In Caring Communities schenken sich Menschen „gegenseitig Aufmerksamkeit und Anerkennung, Hilfe und Zeit.“
(EKD 2009)
„Gemeinschaften, in denen Sorge und Solidarität gelebt wird.“
(Klie 2014)


Die Verwendung des Begriffs
DZA
„Sorgende Gemeinschaften tragen dazu bei, dass Menschen auch mit Pflege- und Unterstützungsbedarf als vollwertige Mitglieder in der Gemeinschaft integriert bleiben, sich aufgehoben fühlen und sich auf Unterstützung verlassen können."
(Demografiestrategie der Bundesregierung, Arbeitsgruppe C.1)
„Eine ‚Sorgende Gemeinschaft' ist das gelingende Zusammenspiel von BürgerInnen und Bürgern, Staat, Organisationen der Zivilgesellschaft, professionellen Dienstleistern in der Bewältigung der mit dem demografischen Wandel verbundenen Aufgaben."
(BMFSF 2014)

Die Verwendung des Begriffs
DZA
Sorgende Gemeinschaften stehen „für die Bündelung und Kooperation von Unterstützungsangeboten in der Kommune und für eine Stärkung der individuellen Mitverantwortung im öffentlichen Raum und damit einhergehend neuen Beteiligungsansätzen."
(Weigel 2014)
Dem „Konzept der sorgenden, fürsorglichen Gemeinschaften (Caring Communities) […] liegt der Gedanke zugrunde, dass sich Angehörige, professionell Pflegende und bürgerschaftlich Engagierte zu einem Pflegemix verbinden."
(Achter Familienbericht der Bundesregierung, 2012)


Die Verwendung des Begriffs
DZA
Was fällt auf? Was wird angesprochen?
In sorgenden Gemeinschaften ist alles prima (Idealzustand)
Kontext: demografischer Wandel, Unterstützung, Pflege
Vernetzung, Kooperation, Zusammenarbeit verschiedener Akteure
vor Ort, kleine Räume, überschaubar
den ganzen Menschen sehen, Anerkennung
sich kümmern, aufeinander achten
Engagement, Verantwortung für andere
demokratische Aushandlung, Partizipation

DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen

Wofür sollen sorgende Gemeinschaften eine Lösung sein?

DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen

Drei Entwicklungen

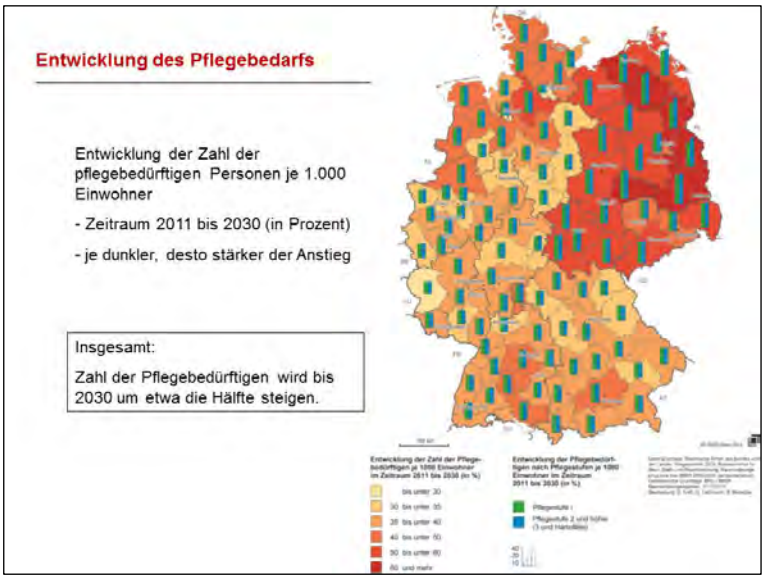
steigender Bedarf an Unterstützung und Pflege

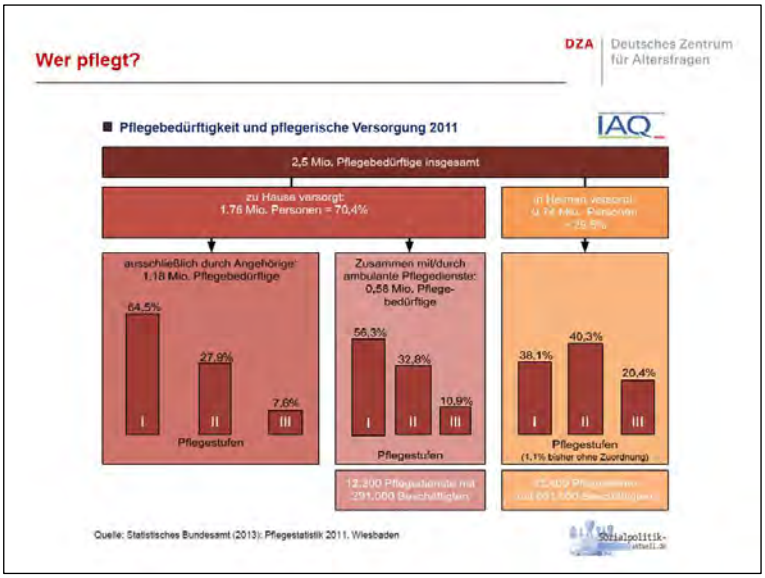
Angebote an Unterstützung und Pflege unter Druck

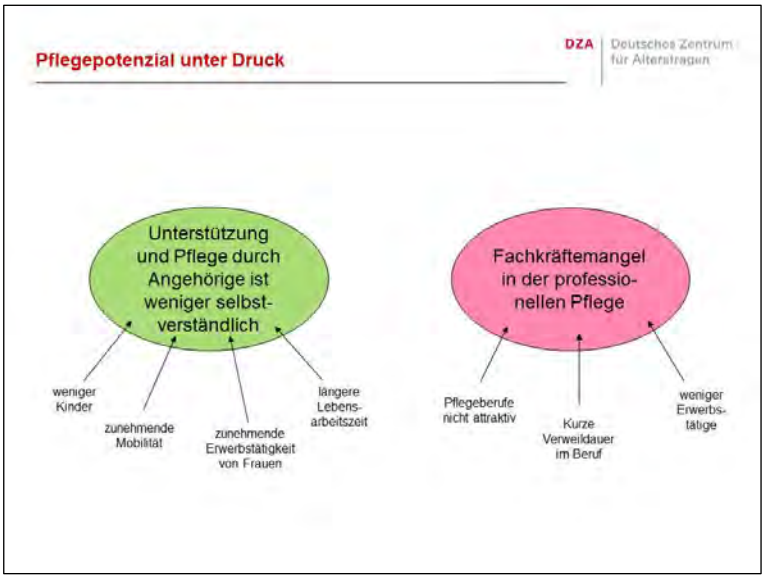
Unbehagen mit der Entwicklung der Pflege

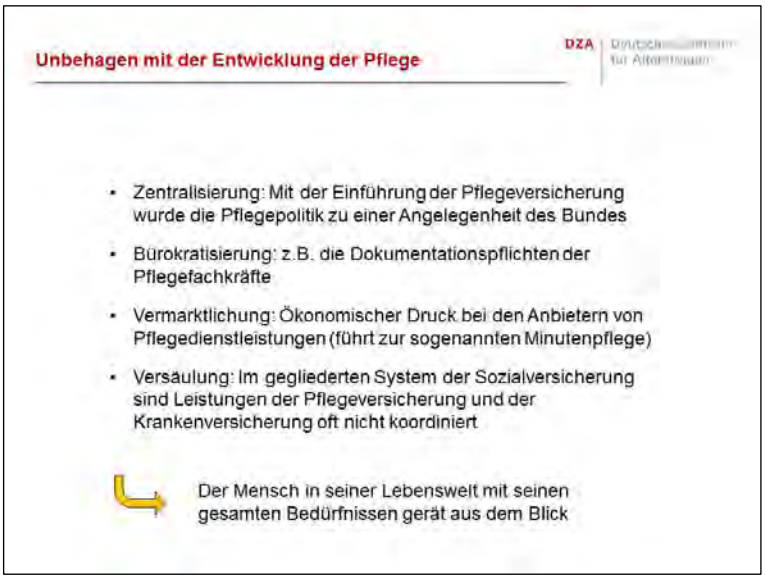
DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen

Demografische Alterung

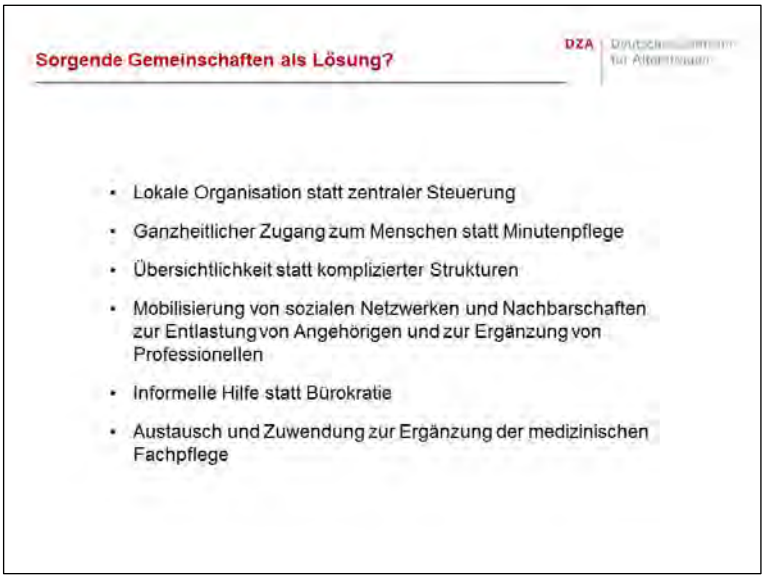

Entwicklung des Pflegebedarfs
Entwicklung der Zahl der pflegebedürftigen Personen je 1.000 Einwohner
- Zeitraum 2011 bis 2030 (in Prozent)
- je dunkler, desto stärker der Anstieg
Insgesamt:
Zahl der Pflegebedürftigen wird bis 2030 um etwa die Hälfte steigen.


Wer pflegt?
DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen
Pflegebedürftigkeit und pflegerische Versorgung 2011
IAQ
2,5 Mio. Pflegebedürftige insgesamt
zu Hause versorgt: 1,76 Mio. Personen = 70,4%
ausschließlich durch Angehörige: 1,18 Mio. Pflegebedürftige
64,5%
27,9%
7,6%
Pflegestufen
Zusammen mit/durch ambulante Pflegedienste: 0,58 Mio. Pflegebedürftige
56,3%
32,8%
10,9%
Pflegestufen
12.200 Pflegedienste mit 291.000 Beschäftigten
in Heimen versorgt: 0,74 Mio. Personen = 29,5%
38,1%
40,3%
20,4%
Pflegestufen
(1,1% bisher ohne Zuordnung)
Quelle: Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011, Wiesbaden


Pflegepotenzial unter Druck
DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen
Unterstützung und Pflege durch Angehörige ist weniger selbst-verständlich
weniger Kinder
zunehmende Mobilität
zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen
längere Lebens-arbeitszeit
Fachkräftemangel in der professio-nellen Pflege
Pflegeberufe nicht attraktiv
Kurze Verweildauer im Beruf
weniger Erwerbs-tätige

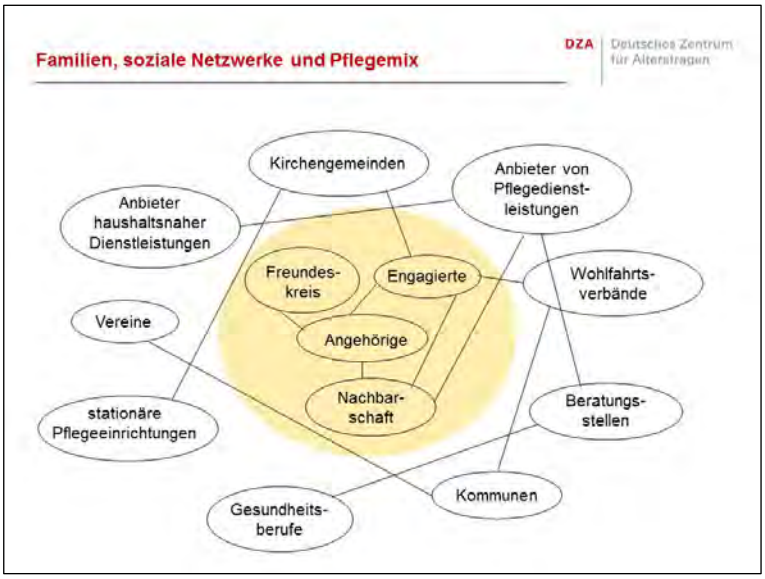

Unbehagen mit der Entwicklung der Pflege
DZA
Zentralisierung: Mit der Einführung der Pflegeversicherung wurde die Pflegepolitik zu einer Angelegenheit des Bundes
Bürokratisierung: z.B. die Dokumentationspflichten der Pflegefachkräfte
Vermarktlichung: Ökonomischer Druck bei den Anbietern von Pflegedienstleistungen (führt zur sogenannten Minutenpflege)
Versäulung: Im gegliederten System der Sozialversicherung sind Leistungen der Pflegeversicherung und der Krankenversicherung oft nicht koordiniert
Der Mensch in seiner Lebenswelt mit seinen gesamten Bedürfnissen gerät aus dem Blick

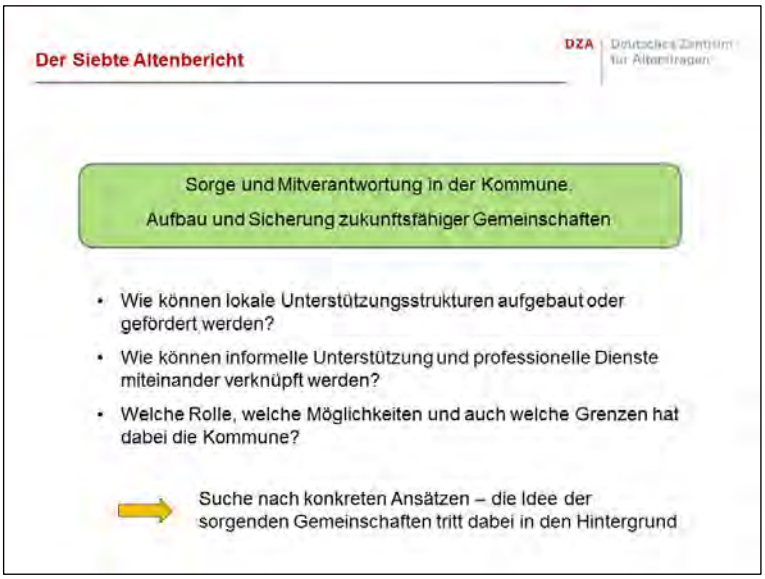
Sorgende Gemeinschaften als Lösung?
DZA
Deutsches Zentrum für Altersfragen
Lösungsansätze für die genannten Fehlentwicklungen werden in der Idee der sorgenden Gemeinschaften gebündelt


Sorgende Gemeinschaften als Lösung?
DZA
Lokale Organisation statt zentraler Steuerung
Ganzheitlicher Zugang zum Menschen statt Minutenpflege
Übersichtlichkeit statt komplizierter Strukturen
Mobilisierung von sozialen Netzwerken und Nachbarschaften zur Entlastung von Angehörigen und zur Ergänzung von Professionellen
Informelle Hilfe statt Bürokratie
Austausch und Zuwendung zur Ergänzung der medizinischen Fachpflege

Die Verwendung des Begriffs
DZA
Vorbehalte:
(1) Sammel- oder Containerbegriff für sehr Verschiedenes
(2) sehr unterschiedliche Strukturen werden als Beispiel für sorgende Gemeinschaften genannt
(3) als Leitbild überladen
(4) Gemeinschaften werden verklärt

DZA
Deutsches Zentrum für Altersfragen
Hier soll es hingehen:
Unterstützungs- und Pflegemix


Familien, soziale Netzwerke und Pflegemix
DZA
Deutsches Zentrum für Altersfragen
Kirchengemeinden
Anbieter von Pflegedienst-leistungen
Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen
Freundes-kreis
Engagierte
Wohlfahrts-verbände
Vereine
Angehörige
Nachbar-schaft
Beratungs-stellen
stationäre Pflegeeinrichtungen
Kommunen
Gesundheits-berufe


Der Siebte Altenbericht
DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen
Sorge und Mitverantwortung in der Kommune.
Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften
• Wie können lokale Unterstützungsstrukturen aufgebaut oder gefördert werden?
• Wie können informelle Unterstützung und professionelle Dienste miteinander verknüpft werden?
• Welche Rolle, welche Möglichkeiten und auch welche Grenzen hat dabei die Kommune?
Suche nach konkreten Ansätzen – die Idee der sorgenden Gemeinschaften tritt dabei in den Hintergrund

DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen
Vielen Dank!

Ergebnissicherung zu Forum 2

// Johanna Malchow //

Dr. Frank Berner gibt eine Einführung in die Arbeit des Deutschen Zentrums für Altersfragen anhand der im vorherigen Kapitel abgebildeten Powerpoint-Präsentationen. Das Forschungsinstitut gehört zum Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ist nicht weisungsgebunden und wird vom Ministerium finanziert. Die Aufgabe ist zu forschen und die Politik zu beraten. Das Zentrum für Altersfragen betreut die Altenberichtskommission.

Der siebte Altenbericht der Bundesregierung ist in Arbeit, Informationen darüber gibt es unter http://www.siebter-altenbericht.de/www.siebter-altenbericht.de. Sobald die Regierung Stellung genommen hat, wird der Altenbericht veröffentlicht. Die Kommission formuliert Empfehlungen, bringt Debatten über bestimmte Themen voran, die für Organisationen Anlass zu Veranstaltungen sind.

Es folgen viele Fragen und eine angeregte Diskussion der Teilnehmer*innen.

Auf die Frage nach der Inklusion von Behinderten wird auf die UN-Behindertenrechtskonvention verwiesen. Das Thema „Behinderte" komme erst jetzt auf die Tagesordnung, weil mehr Behinderte alt würden, siehe www.behindertenrechtskonvention.info/.

Ob zwischen Männern und Frauen differenziert wird? Ja, je nach Thema. Wo es um Pflege und Unterstützung gehe, müsse man differenzieren. Die Bedeutung der Berufstätigkeit ist bei Frauen anders, Frauen haben auch mehr Sozialkontakte.

Es wird geklagt über mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten am Ort, besonders in Dörfern. Dort fehlten Treffpunkte. Angesichts der „Haushaltsicherung" wurde Kommunen verboten, ein Gemeinschaftshaus aufrecht zu erhalten, Schwimmbäder mussten geschlossen werden. Altenhilfe ist eine Kann-Leistung.

Kritisiert werden auch Renten unterhalb der Existenzsicherung. Unzureichend ist die ärztliche Versorgung. Für mehr Information siehe die Website des Sozialverband Deutschlands: www.sovd.de.

Aus manchen Orten werden erfreuliche Ansätze berichtet: Gruppenpflege, Bemühungen von Gesellschaften um altersgerechte Wohnungen, Einrichtung von Gemeinschaftsräumen, Einsatz der Kirche und von Schulen, wo die Kinder alte Menschen besuchen. Es gebe einen Trend von Älteren, wieder in der Stadt zu wohnen. Immer wieder wird auf die Notwendigkeit von privatem Engagement verwiesen, auf kreative und intelligente Lösungen. Das ersetzt aber nicht die öffentliche Daseinsvorsorge. Die Kommunen sollten Tariftreue wahren. Kann-Leistungen sollten durch Ist-Leistungen ersetzt werden. Es soll darauf geachtet werden, dass man Daseinsvorsorge-Leistungen auf keinen Fall streichen darf.

Kommentar von Dr. Frank Berner:

Arnsberg, das immer wieder in der Diskussion auftauchte, sei ein gutes Beispiel, dass viel bewegt werden kann, wenn Daseinsvorsorge zur Chefsache gemacht wird. Arnsberg hat eine relativ überschaubare Größe (74.000 Einwohner). Es gibt Vereine, es ist groß genug, dass Wohlfahrtsverbände dort Standorte haben. Man kann die „Entscheider vor Ort“ an einen Tisch bringen.

In kleinen Orten geht es vor allem um Mobilität und medizinische Versorgung. An vielen Orten ist der Schulbus das einzige öffentliche Verkehrsmittel. Viele kleine Gemeinden arbeiten an Bürgerbussen, Sammeltaxen usw. In kleinen Gemeinden kämpfen viele mit bürokratischen Hürden. Rechtliche Bestimmungen müssen eingehalten werden usw.

In Mecklenburg entstanden in kleinen Gemeinden ohne Teilhabemöglichkeiten daher leider Freiräume für die „Braunen”, deren Aktionen wie Kinderfeste und dergl. gut ankamen.

Aufgabe der Kommunen ist das Fördern von kommunalen Aufgaben wie Beratungsangebote, Sozialwohnungen, Leute an einen Tisch bringen. Senior*innenbeiräte können Anstöße geben, z. B. mit dem Bürgermeister Einfluss auf die Gestaltung des Wohnumfeldes nehmen (Barrierefreiheit, Wohnungsanpassung, wie kommt man von der Wohnung zur Bahn- oder Bushaltestelle, ausreichend breite Wege, Sitzmöglichkeiten).

Ein pädagogisches Hilfsmittel ist der Tag der Mobilität, wo Stadträte sich mit Rollatoren und Rollstühlen durch die Stadt bewegen. Die Entscheidungen gestalten sich dann anders. Für Pflege und Sorge hat sich ein Unterstützungsmix aus informellen Netzwerken bewährt.

Ideen der Gruppe für Sorge und Mitverantwortung in der Kommune:

- politische Förderung der Netzwerke, Bedingungen beachten,
- Förderung von Baugrupppen, die in ihrem Haus einen Gemeinschaftsraum einplanen,
- ehrenamtliches Engagement für Kulturveranstaltungen, Wandern, Singen etc.,
- aufsuchende Senior*innenarbeit,
- Gestaltung von Treffpunkten, Nachbarschaftsinitiativen, Stadtteilspaziergang usw.
- Mehrgenerationenhäuser müssen gefördert werden.
- Strukturen, die das Engagement fördern, sind unerlässlich.

Forum 3: Alter und Geschlecht

Leben nach der Berufstätigkeit – Frauen zwischen (Un-)Ruhestand und neuen Aufgaben

// Gisela Notz //

„Wie müsste eine Gesellschaft sein, damit ein Mensch auch im Alter Mensch bleiben kann?“ fragte die Feministin Simone de Beauvoir (1908 – 1986) in ihrem 1970 erstmals in Frankreich erschienenem Buch „Das Alter“. Sie selbst gab die Antwort: „Er muss schon immer als Mensch behandelt worden sein.“[1]

In diesem Vortrag will ich zunächst danach fragen, was Alter eigentlich ist, dann werde ich fragen, warum Frauen auch im Alter immer noch nicht die gleichen Möglichkeiten haben wie Männer und was die Ursachen dafür sind. Schließlich gehe ich auf Aktivitäten von Frauen und die vielgerühmten „besonderen Ressourcen“ ein. Abschließen werde ich mit Frauen, die „aus der Rolle fallen“.

Was ist Alter?

Alle reden vom Alter und von den Schwierigkeiten und Chancen, die mit dieser Lebensphase verbunden sind. Aber wer ist alt und wie ist die Lage des alten Menschen? Gibt es sie überhaupt, die alten Menschen oder „die älteren Frauen“, von denen heute die Rede sein soll? Die älteren Frauen sind ebenso wenig ein monolithischer Block wie die älteren Männer. Alte sind also nicht gleich Alte. Ebenso wie junge Menschen nicht gleich junge Menschen sind.

Während es lange Zeit üblich war, Alter mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben zu definieren, scheint diese Definition nicht länger zu greifen. Das ist einerseits bedingt durch die Schwankungen im tatsächlichen Verrentungsalter und andererseits durch den Teil der Bevölkerung, der nicht mehr am Erwerbssektor beteiligt ist. Ich will eine der Typologien darstellen, nach denen heute Alte eingeteilt werden. Da sind die jungen Alten, die zwischen 55 und 65 Jahre alt sind, die Älteren, zu denen 66- bis 75-Jährige zählen und die Betagten, die zwischen 76 und 85 Jahren sind, dann die Hochbetagten ab 86 Jahren[2], manche nehmen die über 100-Jährigen als neue Gruppe hinzu und nennen sie Langlebige. Es gibt noch einige andere Typologien. Wenn ich im Folgenden von den Älteren spreche, sind das für Gewerkschafter*innen doch wesentlich die, die das Berufsleben beendet haben, so geht es auch aus dem Titel des Vortrags hervor. Wichtiger finde ich, dass geschlechts- und klassenspezifische Ungleichheiten und solche nach der ethnischen Her-

1 Simone de Beauvoir: Das Alter, Reinbek bei Hamburg 1988, S. 466.
2 Gisela Thiele: Soziale Arbeit mit alten Menschen. Grundlagenwissen für Studium und Praxis. Fortis Verlag Köln/Wien 2001, S. 29.

kunft auch vor dem Alter nicht Halt machen. Wer in früher Kindheit bessere Chancen hatte, hat sie meist auch später. Die sozialen Unterschiede verstärken sich sogar durch die neu hinzukommende Altersdiskriminierung, durch die Prekarisierung am Arbeitsmarkt, durch aktuelle Entwicklungen im Rentenrecht und durch die Diskriminierung von Menschen, die anders als in einer Kleinfamilie leben. Bei der Recherche nach Altersfotos fiel mir auf, dass die Älteren immer gesund und munter aussehen und fast alle paarweise gezeigt werden. Wie früher im Leben auch wird Menschen, die diesem Leitbild nicht entsprechen, suggeriert, sie hätten etwas falsch gemacht. Daher beneiden sie die Alten, die Partnerin oder Partner, Kinder und Familie haben. Aber das bietet noch lange keine Gewähr gegen Einsamkeit. Die Thematisierung des Alters als eigene Lebensphase jenseits des Erwerbslebens bedarf – unabhängig von anderen problematisierten Ungleichheiten – immer des Verweises auf die besonderen Lebensverläufe von Frauen.

Sind ältere Frauen anders als ältere Männer?

Das Bild, das die Gesellschaft lange von den älteren Menschen zeichnete, war „resigniert, inaktiv, träge seine Ruhe suchend, am Geschehen in der Welt nicht mehr interessiert, betont konservativ, autoritätsgläubig“, das schrieb Trude Unruh noch 1984.[3] In der Vorstellung vieler Menschen wird auch heute „alt“ mit gebrechlich verbunden. Altersforscher*innen sehen für ältere Frauen ungleich größere soziale Risiken vor allem deshalb, weil sie häufiger allein leben als Männer. Das muss aber noch lange nicht heißen, dass sie auch allein oder gar einsam sind. Einsamkeit im Alter ist bei allein lebenden Frauen angeblich vorprogrammiert, und es geht die Mär, dass insbesondere zu Weihnachten, dem „Fest der Liebe“, diese Frauen in einem Tal der Tränen versinken. Simone de Beauvoir schrieb dazu: „Die Verheirateten ängstigen sich nicht weniger als die anderen, im Gegenteil. Die Ängste des einen mehren und bestärken noch die des anderen: jeder macht sich die doppelte Sorge, um den Gefährten und um sich selbst“.[4]

Ohnehin lebt nur noch ein gutes Viertel aller Frauen über 85 Jahren in einem Paarhaushalt. Für Frauen werden daher im hohen Alter die Familienbeziehungen über die Haushaltsgrenzen hinweg wichtiger, aber auch die Freundesbeziehungen.

Das Ende der christlichen Familienpolitik

Unsere Gesellschaft hat das Glück, die am besten ausgebildete Altengeneration zu beherbergen. Die Hoffnung der ersten alten Frauenbewegung, dass Frauen, wenn sie erst einmal genauso gut ausgebildet sind wie Männer, auch die gleichen Möglichkeiten in Politik und Wirtschaft haben und die gleichen Positionen bekommen, hat sich jedoch nicht verwirklicht. Manche ältere Menschen sind – oft gegen ihren Willen – durch Frühverrentung oder durch Erwerbslosigkeit aus dem Erwerbsleben herauskatapultiert worden. Viele gehören zu den fitten Alten, von denen die Altersforscherin und Ministerin Ursula Lehr einmal gesagt hat: „Wenn der Ruhestand da ist, merkt man schnell, dass Ausschlafen, Reisen und Hobbys nicht ausfüllen. Viele Pensionäre suchen verzweifelt nach Arbeit.“[5]

3 Trude Unruh: Aufruf zur Rebellion, Essen 1984, S. 127.
4 Zit. nach Simone de Beauvoir: Das Alter, Reinbek bei Hamburg 1988, S. 399.
5 www.sueddeutsche.de/karriere/arbeiten-im-alter-unruhestand-haelt-jung-1.1253183 (Zugriff: 5.5.2014).

Viele ältere Frauen brauchen gar nicht zu suchen, denn sie sind für die Betreuung der Enkel zuständig, arbeiten ehrenamtlich für das Gemeinwesen oder verdienen selbst noch Geld, weil sie das wollen oder müssen. Oft sind das prekäre Arbeitsverhältnisse. Manche ältere Frauen können gut von ihrer eigenen Rente oder der Witwenrente leben, andere haben eine so kleine Rente, dass sie zusätzlich Grundsicherung beantragen müssen. Das betraf 2012 3,4 Prozent der westdeutschen Frauen ab 65 und 2,5 Prozent der Männer, bei den ostdeutschen Frauen waren es 2,1 Prozent und 1,8 Prozent bei den Männern.[6] Viele Frauen beantragen die Grundsicherung allerdings nicht. Sie haben ein Leben lang gearbeitet, für die Familie, für die Karriere des Mannes, haben soziale Aufgaben übernommen, haben die Hände „nie in den Schoß gelegt“, wie sie selbst sagen, und nun stehen sie da, ohne ausreichende existenzielle Absicherung. Frauen, die keine kontinuierlichen Erwerbsverläufe hatten, die niedrige Einkommen erzielten, oder Frauen, die in geringfügigen Erwerbsarbeitsverhältnissen tätig waren, sind auch im Alter oftmals arm. Trude Unruh bezeichnete deshalb schon früher die Altersarmut als das „zynische Ende der christlichen Familienpolitik“[7].

Die Studie zum Gender Pension Gap[8] des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem Jahr 2011 weist auf den eklatanten Unterschied zwischen den Renten von Frauen und denen von Männern hin.[9] Danach bekommen Männer aus der durchschnittlichen Alterssicherung aus gesetzlicher Rentenversicherung monatlich 867 €, Frauen 487 € (West) und 691 € (Ost). Nimmt man die Summe aus den drei Säulen der Rentenversicherung (gesetzlich/betrieblich/privat), so bekommen Frauen in Ost und West durchschnittlich 645 €, Männer 1.595 €. Der Gender Pension Gap beträgt 59,6 Prozent. Schon heute sind mit 17 Prozent der weiblichen Beschäftigten sechs Prozent mehr als bei den männlichen Beschäftigten von späterer Altersarmut bedroht. Überproportional von Altersarmut betroffen sind Personen mit Migrationshintergrund. Relevant für den eklatanten Unterschied sind die bessere Berufsausbildung der Männer, tradierte Rollenmodelle, atypische Erwerbsverläufe besonders bei Frauen und eine Familienpolitik, die das Hausfrauen- und Zuverdienerinnenmodell bevorzugt und Kinder zu einem relevanten Faktor bei der Rentenberechnung macht. Das zeigt sich im Vergleich zwischen den Werten der alten und der neuen Bundesländer: Im Westen beträgt der Gender Pension Gap für Verheiratete mit Kindern 69,6 Prozent, im Osten dagegen „nur“ 39,6 Prozent. Aktuelle familienpolitische Programme wie Betreuungsgeld, Elterngeld, auch Pflegegeld und das Ehegattensplitting zementieren ein Familien- und Frauenbild, das einen fundamentalen Wandel im Verständnis von Kindererziehung und Arbeitsteilung unwahrscheinlich erscheinen lässt. Die aktuelle Studie „Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen“ verdeutlicht, dass konservative Familienpolitik auch ein konservatives Verständnis von Familie nach sich zieht und unterstützt. Wir können nur hoffen, dass sich das bald ändert. Und wir sollten uns für eine Mindestrente für alle aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen einsetzen, wie sie in anderen europäischen Ländern längst üblich ist.

Frauen können wie Männer bis ins hohe Alter gesund sein, es können aber auch Krankheit und Pflegebedürftigkeit einsetzen. Und auch dann sind es oft Frauen, die sich kei-

6 Statistisches Bundesamt: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Wiesbaden 2014, S. 48.
7 Trude Unruh (Hg.): Trümmerfrauen – Biografien einer betrogenen Generation, Essen 1987.
8 Messgröße für geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit im Lebensverlauf.
9 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Gender Pension Gap, Berlin 2011.

nen gut ausgestatteten Platz in einem Wohn- oder Pflegeheim leisten können und ihren Kindern „zur Last fallen“, auch wenn sie das früher nie wollten. 70 Prozent der rund 2,5 Millionen Pflegebedürftigen werden nach dem siebten Altenbericht der Bundesregierung zu Hause gepflegt.[10] Bis 2030 werden eine Million Pflegebedürftige hinzukommen. Aber die familiären Ressourcen werden bald nicht mehr ausreichend zur Verfügung stehen.[7]

„Freiwilliges Engagement“ im „Unruhestand“

Immer mehr Menschen gehen heute nicht in den Ruhestand, sondern in den „Unruhestand“, das belegen Studien. Ihr Credo ist: „Arbeit, bezahlt und unbezahlt, bleibt ein Teil meines Lebens. Mein Ruhestand kommt später. Ich kann noch etwas bewirken.“[11]
Von der wachsenden Zahl der rüstigen Seniorinnen, die nicht zum „alten Eisen“ gehören wollen, wird erwartet, dass sie künftig noch mehr „freiwilliges Engagement“ erbringen, als es die Älteren ohnehin schon tun. Wer finanziell mit dem Rücken zur Wand steht, kann sich allerdings nur bedingt über die Glorifizierung der gratis zu leistenden Arbeiten freuen.

Es gibt zahlreiche Studien über freiwilliges bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. Die bisher umfangreichsten Untersuchungen stellt der Freiwilligensurvey dar. Er ist zuerst 1999, dann 2004 und zuletzt 2009 erschienen.[12] Die dritte Studie zeigt auf, dass sich in Deutschland 36 Prozent aller Menschen über 15 Jahre „freiwillig“ und unentgeltlich oder gegen eine geringe Aufwandsentschädigung engagieren. Insgesamt engagieren sich 40 Prozent der Männer gegenüber 32 Prozent der Frauen. Das Ergebnis ist allerdings nicht verwunderlich, da ehrenamtliche Arbeit und bürgerschaftliches Engagement bei den Gewerkschaften, im Sport, bei den Rettungsdiensten, der freiwilligen Feuerwehr, in der Politik bzw. politischen und beruflichen Interessenvertretung gezählt wird. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich das geschlechtsspezifische Gesicht des Ehrenamtes: In den Bereichen Soziales, Gesundheit und Pflege überwiegen Frauen mit etwa zwei Drittel gegenüber den Männern; die Bereiche Kinder und Jugend sowie Kirche und Religion sind ebenfalls überwiegend in Frauenhand. All diese Felder sind mit relativ hohen psychischen und physischen Anforderungen und Belastungen verbunden. In leitenden Funktionen sind Frauen mit 25,7 Prozent deutlich weniger tätig als Männer mit 42,1 Prozent. Damit reproduzieren sich die traditionellen Rollenmuster auch im Ehrenamt. Und dies, obwohl immer wieder betont wird, dass „gerade das bürgerschaftliche Engagement, das dem Gemeinwohl verpflichtet ist und bei dem ein Miteinander in den Vordergrund gestellt wird“, als eine Lernwelt für Geschlechtergerechtigkeit anzusehen sei.[13] Ältere Menschen investieren insgesamt ebenso viel Zeit für die „Freiwilligenarbeit“ wie jüngere. Die Engagementquote der über 65-Jährigen steigt sogar stetig an. Der Bereich der Altenpflege ist fast ausschließlich Frauensache, übrigens egal ob in der professionellen Altenpflege, in der Familie oder in der ehrenamtlichen Gratisarbeit. Der Bedarf an Al-

10 www.best-age-conference.com/Kongress (letzter Zugriff: 16.2.2014).
11 Vieregge, Henning von: „Encore Career: Von der Ausnahme zur Normalität“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 04-05, 21.01.2013 – Thema: Alternde Gesellschaft.
12 BMFSFJ (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Stuttgart, Berlin, Köln 1999; BMFSJ (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, München 2005; BMFSFJ (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland, Berlin 2009, Hauptbericht.
13 Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) – Projektgruppe Zivilengagement: Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland, Berlin 2009, S. 141.

tenpfleger*innen ist angesichts der demografischen Entwicklung groß, pflegende Ehefrauen, Töchter und Schwiegertöchter sind überlastet. Staat und Wohlfahrtsverbände suchen nach Lösungen, um Kosten zu sparen, vor allem Personalkosten. „Alte helfen Alten“ scheint eine solche Lösung zu sein.

Große Hoffnungen auf die nachwachsende Senior*innen-Generation

Für die Zukunft wird aber auch das „freiwillige“ Potential nach Aussagen vieler Politiker*innen und auch der Wohlfahrtsverbände nicht ausreichen. Grundsätzlich wird durch zahlreiche Studien eine wesentlich höhere Bereitschaft unterstellt, sich für „freiwillige“ Arbeit zu engagieren, wenn entsprechende Ermöglichungsstrukturen geschaffen würden. Durch die Tatsache, dass Markt und Staat im Sozial-, Gesundheits-, Erziehungsbereich und vor allem in der Altenhilfe und -pflege Tätige nicht regulär bezahlen wollen, erhöht sich der Bedarf an unbezahlter sogenannter „ehrenamtlicher“ Arbeit. Viele Einrichtungen bestünden nicht mehr, wenn „freiwillige“ Gratisarbeiter*innen nicht für ihr Fortbestehen sorgen würden. Damit blieben viele, die Hilfe und Unterstützung brauchen, unversorgt. Im Zusammenhang mit aktuellen Kürzungsszenarien wird große Hoffnung auf die „nachwachsende Seniorengeneration“ und, wo es um Pflegen und Sorgen geht, vor allem auf die Seniorinnen gesetzt.

Immer neue Arbeitsfelder werden gefunden, für die Senior*innen gewonnen werden sollen. In jüngster Zeit waren das die Suppenküchen, Tafeln und Kleiderkammern. Das muss auch kritisch gesehen werden: Die Notwendigkeit solcher Einrichtungen wird, angesichts der niedrigen Renten und ALG II-Sätze, niemand bestreiten. Aber, und darauf habe ich bereits 1998 hingewiesen: „Das Einrichten von Tafeln mit aussortierten Lebensmitteln für Arme und Hilfsbedürftige mildert den Reichtum der Wohlhabenden ebenso wenig, wie es das Kochen von Armensuppe zu Beginn der Industrialisierung getan hat. Es ist aber geeignet, das soziale Prestige der Wohltätigen zu mehren und die Hungernden zu demütigen. Sie sind die Bittsteller*innen und sie bleiben arm.“[14] Ältere Frauen sind sowohl Nutzerinnen als auch Spenderinnen und ehrenamtliche Verteilerinnen von existenzunterstützenden Maßnahmen. Im Bildungsbereich arbeiten sie „freiwillig“ in der Kinderbetreuung, geben Hausaufgabenhilfe, stellen Lesepatinnen und arbeiten mit Jugendlichen. Zur Vermittlung von Leih-Omas und -Opas gibt es bereits eine Reihe privater Organisationen, ebenso wie für Au-pair-Omas. Die meisten Seniorinnen sorgen sich um Ältere und Alte, die nicht mehr so rüstig sind wie sie selbst, um Demente oder arbeiten im Hospizbereich. Durch die Aufnahme von „freiwilliger Arbeit“ sollen ältere Frauen neue Aufgaben bekommen, fit, gesund und beweglich bleiben, das Gefühl haben, dass sie gebraucht werden.[15] Wissenschaftler*innen fanden sogar heraus, dass „ehrenamtlich“ Arbeitende länger jung bleiben und glücklicher und zufrieden sind, vor allem, weil sie nicht einsam sind. Mit diesen Argumenten wird der doppelte Sinn der „ehrenamtlichen Arbeit“ deutlich, den sie immer in der Geschichte hatte: Es geht um die Befriedigung der Bedürfnisse nach sinnvoller Arbeit bei denjenigen, die sie leisten (wollen) und um die Linderung der Not der Armen und Ausgegrenzten oder generell derjenigen, die Hilfe brauchen. Beide Facetten waren und sind auch immer ein Beitrag zur Herstellung des sozialen Friedens.

14 Gisela Notz: Die neuen Freiwilligen. Das Ehrenamt – eine Antwort auf die Krise, Neu-Ulm 1998.

15 Gisela Notz: „Freiwilligendienste für alle“. Von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Prekarisierung der „freiwilligen“ Arbeit, Neu-Ulm 2012.

Besonders wertvolle Ressourcen

Auch die Kommission der Bundesregierung zum siebten Altenbericht[16] beschäftigt sich mit der Frage, wie sich Menschen aller Altersstufen im Wohnquartier gegenseitig unterstützen könnten. Alte Menschen verfügen über Ressourcen von ganz besonderem Wert. Sie haben Zeit, die sie sinnvoll nutzen wollen, und den Wunsch, Neues zu lernen und ihren Horizont zu erweitern. Freilich verfügen viele ältere Menschen auch über ein Wissens-, Könnens- und Erfahrungspotenzial, das weiter gegeben werden muss. „Auch bei älteren Menschen gibt es noch viel ungenutztes Potenzial. (...) Wenn es uns gelingt, dieses Potenzial zu heben, kann der demografische Wandel zu einer großen Chance für das bürgerschaftliche Engagement werden“, so die frühere Bundesministerin Kristina Schröder.[17] Damit dies gelingt, sollen aktive Alte mithelfen, Schwierigkeiten, die anderen durch das Alter entstehen, zu verhindern oder abzumildern oder auch jüngeren Menschen mit Gratisarbeit über manche Klippe oder zu manchem Event verhelfen. Besonders rührig in der Anwerbung Älterer für die „Freiwilligenarbeit“ sind kirchliche Organisationen. „Sie können auf vielfältige Weise in unserem Haus mitwirken, unabhängig von ihrer Konfession, von Alter und Nationalität. Sie arbeiten neben unseren hauptamtlichen Mitarbeiter/innen“, damit werben etliche evangelische und katholische Pflegewohnheime für „Ehrenamtliche“.[18] Hauptamtliche, die von der Kirche bezahlt werden, müssen selbstverständlich Mitglieder einer christlichen Konfession sein. Meine Meinung: Eigeninitiative darf nicht missachtet und blockiert werden. Bürgerschaftliches Engagement darf nicht als kostenneutrale Antwort auf (fast) jedes gesellschaftliche Krisensymptom betrachtet werden.

Da nicht mehr alle – besonders nicht alle Älteren – umsonst arbeiten können und weil ohnehin schon lange (vor der Aussetzung des Wehrdienstes) darüber diskutiert wurde, wie die „Freiwilligenarbeiten“ in verbindlichere und verlässlichere Strukturen gebracht, in vertragliche Vereinbarungen eingebunden und in personell unterversorgte Bereiche (wie z. B. Altenarbeit) kanalisiert werden können, wurde nach einigen generationsübergreifenden Modellversuchen – seit April 2011 – durch eine gesetzliche Regelung ein ganz neues Arbeitsverhältnis, nämlich der Bundesfreiwilligendienst, geschaffen. Freiwillige, darunter viele Ältere, verpflichten sich nun für mindestens 20 Stunden (unter 27-Jährige für 40 Stunden) über mindestens 12 Monate hinweg, für ein Taschengeld von maximal 336 Euro (für 40 Stunden) monatlich zu arbeiten. ALG-II- und Sozialgeldbezieher*innen dürfen 175 Euro von ihren Bezügen behalten. Das macht den Dienst auch für arme Rentner*innen interessant. In der Gesetzesbegründung heißt das Arbeitsverhältnis: „Öffentlicher Dienst des Bundes eigener Art“. Der DGB-Bundesvorstand verweist darauf, dass so „ein weiterer Raum für prekäre Arbeitsverhältnisse“ geschaffen worden ist.[19]

„Was ich kann, ist unbezahlbar. Tun, was man will, und nicht, was man muss. Mit freiwilliger Arbeit“, das war einmal ein Slogan zur bundesdeutschen Kampagne zum „Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001“. Seitdem entstanden neue Unterschichtungen zwischen den verschiedenen Erwerbsarbeitsverhältnissen und den Engagierten. Eine Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Engagement ist kaum mehr möglich. Das führt zu

16 www.siebter-altenbericht.de (Zugriff: 20.3.2015).
17 Schröder, Kristina: Vorwort, in: BMFSFJ: Hauptbericht 2009: 3.
18 Beispiel: www.haus-am-see.de/Home/Ehrenamt (Zugriff: 20.3.2015).
19 Siehe hierzu ausführlich: Gisela Notz: Freiwilligendienste für alle, S. 93 ff., Neu-Ulm 2012.

Konkurrenz zwischen den ohnehin schon heterogenen Beschäftigtengruppen, und der für die Altenpflege ausgehandelte Mindestlohn wird locker umgangen.

Ältere Frauen fallen aus der Rolle

Ältere Frauen leben in vielfältigen Zusammenhängen, allein, zu zweit, zu mehreren, in Altenheimen, in genossenschaftlichen und gemeinschaftlichen Wohnformen. Letztere scheinen vor allem in Großstädten wie die Pilze aus dem Boden zu schießen. Auch dazu braucht es etwas Geld. Dennoch sind es mehr Frauen als Männer, die sich aufmachen, um neue Lebensformen zu suchen. Ihre Lebenserwartung und auch die Erwartung an das Leben sind gestiegen. Viele alte und ältere Frauen wollen nicht mehr die Rolle, die ihnen früher im „Ruhestand“ zugedacht worden ist, erfüllen. Sie wollen im Ruhestand etwas ganz anderes als früher tun, also nicht mehr nur sorgen und pflegen, das kann man bei Diskussionen oft hören. Sie fühlen sich rüstig genug, um mit anderen gemeinsam Dinge zu tun, die ihnen vorher versperrt waren oder für die sie keine Zeit hatten. Dazu gehören auch Seniorenstudium oder verstärktes gewerkschaftliches Engagement. Sie fürchten nicht die Schwierigkeiten, die sie mit ihren Kindern bekommen, weil sie nicht als „richtige Omas“ für die Betreuung der Enkel zur Verfügung stehen, sondern ihre eigenen Terminkalender haben. Manche machen auf diskriminierende Situationen, denen ältere Frauen in unserer Gesellschaft begegnen, aufmerksam. Sie arbeiten in Senior*innenräten, in den Gewerkschaften, übernehmen politische Ehrenämter und fordern eine bessere kommunale Infrastruktur. Sie leisten in sozialen Bewegungen Widerstand gegen die Privatisierung von Wasser, für den Ausstieg aus der Atomwirtschaft und vieles andere. Noch sind es zu wenige, aber sie werden immer mehr, und für das oft zitierte Gemeinwohl sind sie ebenso wichtig. Zum viel zitierten Erfahrungswissen der Älteren gehören auch kritische Kompetenzen.

Vielleicht werden es gerade die älteren Menschen sein, die neue Schwerpunkte in ihrem nachberuflichen Engagement setzen, die auch auf die Gemeinwesen- und Politikorientierung der Arbeit Auswirkungen haben. In Berlin und in anderen Städten bilden sich Mieterinitiativen, in denen viele ältere und alte „alleinstehende“ Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern mitarbeiten. Sie sind aufmüpfig geworden, kämpfen gegen Mieterhöhungen und die Verdrängung aus ihren Wohngebieten, machen „Krachdemos“ und schreiben „Wir bleiben alle“ auf ihre Transparente. Manche sind bei den Bündnissen gegen Rechts und auch in Flüchtlingsinitiativen aktiv. In Berlin haben Ältere einen Senioren-Computerclub gegründet, damit sie immer auf dem Laufenden bleiben. Über das Projekt „Silberwissen“ wollen sie auch die Inhalte mitbestimmen.

Spektakulär und richtig laut wurde es im Herbst 2012 in der Stillen Straße (!) in Berlin-Pankow. Ungefähr 40 Aktivist*innen, ganz überwiegend alte Frauen, besetzten ihren Freizeittreff 112 Tage lang, weil er geschlossen werden sollte. Auf Gartenliegen und Luftmatratzen campierten sie, ständig in Sorge, dass die Polizei kommen und das Gebäude räumen würde. Aber die traute sich nicht so recht, so ungewöhnlich war das Besetzer*innenpersonal. Die Polizisten dachten: Mitglieder der Hausbesetzerbewegung sehen anders aus. Die Presse und andere Medien haben die Aktivist*innen zunächst nicht ernst genommen, erst als internationale Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehanstalten aufmerksam wurden, ihr Protest um die Welt gegangen ist, schwenkten die Medien um, die Alten wurden zu Medienstars. Der „Standard“ in Österreich berichtete: „Oma und Opa organisieren Occupy. Enkel fanden die Aktion ‚voll cool‘.“ Da wurde es auch

den verantwortlichen Stadtbezirksvertretern etwas mulmig in ihrer Haut. Schließlich heißt es doch, jede Gesellschaft muss sich daran messen lassen, wie sie mit ihren Alten umgeht.

„Gemeinsam können wir eine Bewegung werden“, sagte eine Besetzerin. Sie machten ganz neue Erfahrungen im Umgang mit jungen Unterstützer*innen, die sie zunächst für durchgeknallte Punks hielten. Die Jungen machten ganz neue Erfahrungen mit den Älteren, die ihnen doch zu oft als ewig nörgelnde Alte vorgekommen waren. „Wir bleiben alle“, das war der Slogan, den die „rebellischen Rentner*innen von Pankow“, die Hausbesetzer*innenbewegung, die Mieterinitiativen und die Bewegung der Flüchtlinge auf ihre Transparente schrieben. „Unsere Standhaftigkeit und Eure Solidarität haben sich gelohnt. Wer sagt denn, dass man in der Welt nichts mehr ändern kann? Egal wie alt oder jung, wir sind für unsere Überzeugung eingestanden!“ schrieben sie an ihre Unterstützer*innen (und auch an mich), als sie zumindest einen Teilerfolg erreicht hatten. Und es war eine lange Liste von Organisationen – jungen und alten!

Das sind nur einige Beispiele. Die „unwürdige Greisin“, wie sie Bert Brecht beschrieben hat, wird in der Zukunft in ihrer „modernisierten“ Form möglicherweise noch andere Missstände auf die politische Agenda setzen und darauf dringen, dass sich etwas verändert! Ihr Erscheinen kann zur Herausforderung werden, der sich auch Jüngere stellen müssen.

Ergebnissicherung zu Forum 3

// Birgit Grabski //

- Die Alten gibt es nicht. Das Altersbild ist sehr vielfältig und das Leben im Alter sehr unterschiedlich.
- Menschen, speziell Frauen, werden heute älter. Frauen leben im Alter häufiger allein als Männer.
- Frauen haben (auch) im Alter häufiger ein geringeres Einkommen als Männer. Hier gibt es Unterschiede zwischen Ost und West, bedingt durch andere Lebensverhältnisse. Frauen in den alten Bundesländern sind häufiger auf Grundsicherungsleistungen angewiesen.
- Frauentypische Tätigkeiten in der Pflege und im Dienstleistungsgewerbe werden geringer bezahlt.
- Frauen haben häufig in hohem Maße Brüche in der Erwerbstätigkeit durch Kindererziehung und Pflege von Angehörigen. Dies ist vor allem durch ein überholtes Familienbild geprägt.
- Das christliche Familienbild wird noch immer favorisiert, ist aber längst überholt. Wir haben es heute mit vielfältigen Lebensformen zu tun.
- Frauen sind heute gut ausgebildet, mehr Frauen als Männer machen Abitur, studieren und haben die leistungsmäßig besseren Abschlüsse. Dies reicht aber noch immer nicht aus, um ihnen die gleichen Chancen im Berufsleben, der Wirtschaft und der Politik zu geben.
- Von Frauen wird in großem Maße soziales freiwilliges Engagement erwartet. Gleichzeitig sind sie aber im Alter auf bezahlte zusätzliche Tätigkeiten angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu gewährleisten.
- Es ist weit stärker darauf zu achten, dass ehrenamtliche Tätigkeiten nicht ausgenutzt werden und Arbeitsplätze vernichten.
- Bei ehrenamtlicher Tätigkeit fragen oft kirchliche Organisationen nicht nach der Konfession im Gegensatz zu ihren hauptamtlich Angestellten.
- Ältere Menschen verfügen über vielfältige Kenntnisse, Fähigkeiten und auch Zeit, diese in Familie und im Ehrenamt einzusetzen.

Forum 4: Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit

Engagement von Älteren – Unterstützungs-netzwerke für Flüchtlinge und Migrant/innen

Günther Schulze durchleuchtet die Möglichkeiten und Herausforderungen der ehrenamtlichen Arbeit in der Flüchtlingshilfe. Seit vielen Jahren engagiert sich der Sprecher des Willkommensbündnisses für Flüchtlinge in Steglitz-Zehlendorf national und international im Bereich Flucht, Einwanderung und Partizipation. Schwerpunkte des Forums sind das Engagement älterer Menschen, die Besonderheiten der Flüchtlingshilfe, Qualifizierungswege und Instrumente des Ehrenamts sowie die Wichtigkeit politischer Vernetzung.

Ergebnissicherung zu Forum 4

// Wilfried Sobich //

Zitat Schulze: *„Bei dieser politisch-gesellschaftlichen Arbeit lernt man auch viele – wunderbare – Menschen kennen.“*

Das im Mai 2014 für den Berliner Bezirk Steglitz-Zehlendorf gegründete Willkommensbündnis für Flüchtlinge will zusammen mit den politisch Verantwortlichen und den Bürgerinnen und Bürgern dafür sorgen, dass sich Flüchtlinge geschützt vor Übergriffen und Diskriminierungen bei uns einleben und an der Gestaltung des Gemeinwesens mitwirken können. Zusammen mit sehr vielen engagierten ehrenamtlichen Unterstützerinnen und Unterstützern bietet das Bündnis konkrete Hilfsangebote u. a. in den Bereichen Schule und Bildung, Begleitung und Patenschaften, Gesundheit und Freizeitaktivitäten. Zudem wirbt es öffentlich um Verständnis für die Lebenssituation der geflüchteten Menschen und für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ihrer Aufnahme bei uns. Die Arbeit des Willkommensbündnisses wird von einer Steuerungsgruppe organisiert, der Vertreterinnen und Vertreter der dem Bündnis angeschlossenen Institutionen, Vereine und Ämter angehören.

Die Steuerungsgruppe trifft sich mindestens alle zwei Monate. Sie

- muss (z. B.) die viel zu vielen gut gemeinten Angebote, Deutsch sprechen zu lernen, konkretisieren und/oder stornieren,

- muss die Sachspenden sichten, sortieren und verteilen (lassen),
- arbeitet daran, ausländerfeindliche Aktionen zu erkennen und zu verhindern,
- hilft, Wohnmöglichkeiten zu erkennen, zu sammeln und weiterzuleiten,
- kann Erfahrungen weitergeben, dass z. B. „Containerwohnen“ für Flüchtlinge und Nachbarschaften ein sehr sensibles Thema ist, weil es stigmatisiert,
- bemüht sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schulen, um im Büro der Steuerungsgruppe auch „kritischen“ (Telefon-)Gesprächen gewachsen zu sein,
- kann auf Fragen und Sorgen der Nachbarschaften aufgeschlossen und kompetent reagieren („Wie lange bleiben die denn hier?“ „Hoffentlich kriegen wir nicht Ebola!“ „Jetzt verliert mein Grundstück aber an Wert!“ u. a. m.),
- dringt bei Ämtern des Bezirks und Dienststellen des Senats auf Transparenz in der Informationspolitik und hält Kontakt zu Medien.

Zitat Schulze: *„In der Flüchtlingsarbeit sind wir Ehrenamtlichen den Politikern oft weit voraus, weil näher dran. Unsere Leute beginnen zu ‚machen‘ – Politiker sind unwichtig für die Entscheidung zum freiwilligen Engagement, aber wichtig zur Umsetzung von Forderungen.“*

Die gekonnte Organisation der freiwilligen Hilfe vieler bereitwilliger Bürgerinnen und Bürger ist eine der Grundlagen einer gelingenden Willkommenskultur für Flüchtlinge. Auch ist es ein Baustein, um Vorbehalte, verdeckte oder/und offene Ablehnung bis Aggression gegenüber Immigration zu verhindern.

Es geht im Input des Referenten und in der Diskussion fast ausschließlich um die Arbeit mit Flüchtlingen an einem Beispiel in Berlin. Durch die Konzentration auf diesen einen Sachverhalt konnten viele Details ehrenamtlicher Arbeit aufgezeigt werden. Schlussworte des Moderators*: „Ich danke allen hier im Raum und wünsche allen Engagierten ein ‚Weiter so!‘.“*

In der Diskussion nach dem Podiumsgespräch am nächsten Tag wurde auch auf eine problematische Seite zum Thema Ehrenamt hingewiesen. Immer häufiger wird in letzter Zeit das Ehrenamt von der Politik und von einflussreichen Institutionen kräftig beworben, besonders die freiwillige Arbeit im Bildungs-, Kultur- und Sozialbereich. Das geschieht nicht nur in den Medien, sondern inzwischen auch auf Messen, wie zum Beispiel im März in Bremen mit der „Aktivoli“ im Weltkulturerbe-Rathaus. Bei einigen dieser vielen Lobpreisungen drängt sich die Frage auf, ob das Ehrenamt missbraucht wird, um z. B. in Senior*innenheimen, Bibliotheken, Museen oder Schulen Personal einzusparen und Kosten des Trägers zu dämpfen. Wir als Gewerkschaftsmitglieder sollten einen aufmerksamen Blick auch auf diese Seite des Ehrenamts behalten – Arbeitsplätze dürfen durch freiwilliges Engagement nicht zurückgedrängt werden.

Forum 5: Islam – Islamismus – Muslimfeindlichkeit

Annäherungen an die Religion Islam – Möglichkeiten präventiver Arbeit gegen Islamismus und Muslimfeindlichkeit

Gönül Kaya analysiert die verschiedenen Dimensionen der Betrachtung des Islams und von Muslim*innen. Dabei bettet sie gemeinsam mit den Teilnehmenden den Diskurs zum Islam in eine grundsätzliche Auseinandersetzung zu Fragen des Zusammenlebens in einer pluralen Einwanderungsgesellschaft ein.

Welche Veränderungen und Herausforderungen einer komplexer werdenden Gesellschaft kommen auf uns zu? Wie können wir uns aktiv und konstruktiv an der Gestaltung des Zusammenlebens in einer pluralen Einwanderungsgesellschaft beteiligen? Welche Herausforderungen kommen bei der Integration des Islams und der Musliminnen und Muslime auf die Gesellschaft zu und wie können wir vor dem Hintergrund einer hitzig geführten Debatte eine sachliche Auseinandersetzung über den Islam und die Muslime führen?

Gönül Kaya ist freie Referentin und Trainerin für die Themenfelder Migration, Interkulturalität und Diversity, Präventionsansätze gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit und religiös motiviertem Extremismus. Sie berät Kommunen bei der Entwicklung lokaler Aktionspläne für Demokratie und Toleranz im Rahmen des Bundesprogramms „Toleranz fördern – Demokratie stärken“. Für die „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ist Gönül Kaya Referentin der Fortbildungsreihe „Islam und Schule“.

Wir sollten debattieren über den Islam.
Das wurde munter, keineswegs war‘s lahm.
Der Faden ging zuweilen zwar verloren,
die Referentin, die man auserkoren,
war nicht so dicht an unserem Alter dran
und hatte mehr die Schule im Programm.
Rassismus und Gewalt bei unserer Jugend
halten auch wir Alten nicht für eine Tugend.
Das Denken der Schüler ändern, keine Frage,
dazu sind wir aber nicht mehr in der Lage.
Vielleicht haben wir wenigstens eingesehen,
wie wichtig es ist, den Anderen zu verstehen.
Kein Mensch ist deshalb von geringerem Wert,
weil irgendeine Religion solch Unsinn lehrt.
Viele dahin bringen, dass sie akzeptieren,
nicht Feindschaft, Hass und Krieg, nur diskutieren
ist der Weg raus aus der stets drohenden Gefahr,
den Sündenbock zu jagen, wie es schon mal war.
Daher:
Nur eine frühe, gute Bildung schafft den toleranten
Bürger, der sich human zeigt, auch zu Migranten.

Harald Ley

Ergebnissicherung zu Forum 5

// Betty Deicke //

Das Exposé zu dem Workshop versprach die Auseinandersetzung mit drei Schwerpunkten, wobei sich der erste mit dem dritten zum Teil überschnitt:

1. Veränderungen und Herausforderungen in unserer Gesellschaft in Bezug auf islamische Mitbürgerinnen und Mitbürger.
2. Mögliche aktive und konstruktive Beteiligung an der Gestaltung des Zusammenlebens in einer pluralistischen Einwanderungsgesellschaft.
3. Herausforderungen für die Gesamtgesellschaft bei der Integration des Islams und der Muslime.

Als Einstieg zum Verständnis der eingewanderten Muslime und Musliminnen fordert die Referentin, dass es für eine Begegnung mit ihnen gut ist zu wissen, aus welcher Religion die Immigrantinnen und Immigranten kommen, welcher Couleur ihr Islamverständnis ist und welche Bedeutung ihre Religion im Alltagsleben für sie hat. Gönül Kaya stellt dar, dass es für Musliminnen und Muslime keine verpflichtende Institution für das Glaubens-

verständnis gibt, dass für den einzelnen Menschen zwischen sich und Gott keine Mittlerin und keinen Mittler steht und dass jede/r für das eigene Verhältnis zu Gott verantwortlich ist. Jede/r kann sich in ihrem bzw. seinem eigenen Koranverständnis von bestimmten Islamströmungen (z. B. Sunniten, Schiiten, Salafisten etc.) und/oder von Auslegungen bestimmter anerkannter Autoritäten (z. B. an der Universität Kairo, Islamkundler*innen an deutschen Universitäten wie beispielsweise Universität Münster) leiten lassen. Die Musliminnen und Muslime in Deutschland stehen also im Spannungsverhältnis zwischen fundamentalistischem und modern aufgeklärtem Koranverständnis, was sich auf ihr Verhalten in unserer Gesellschaft auswirkt und bei der Mehrheitsgesellschaft entsprechende negative oder positive Reaktionen hervorrufen kann. Als Beispiel hierfür ist das von Fundamentalistinnen und Fundamentalisten propagierte Kopftuchgebot genannt, das im Laufe der Jahre in der Mehrheitsgesellschaft eine Veränderung von der Ablehnung für Lehrerinnen hin zur gerichtsgestützten Akzeptanz erfahren hat.

Eine weitere Herausforderung der Mehrheitsgesellschaft durch den Islam führt zu einer Veränderung in Bezug auf die Schule. So wird z. B. in Nordrhein-Westfalen an etlichen Schulen Islamunterricht in deutscher Sprache durch in Deutschland dafür ausgebildete Lehrer*innen angeboten, um die Kinder nicht dem alleinigen Einfluss von unkontrolliertem Koranunterricht zu überlassen. Außerdem wird von der Politik überlegt, ob es parallel zu den Staatsverträgen mit den christlichen Kirchen ermöglicht werden kann, mit den großen Moscheeverbänden Partnerschaftsverträge abzuschließen. Zu diesem Komplex äußeren sich die Workshop-Teilnehmer*innen allerdings mehrheitlich für eine völlige Trennung von Staat und Kirche.

In Hinblick auf eine mögliche aktive und konstruktive Beteiligung an der Gestaltung des Zusammenlebens in einer pluralistischen Einwanderungsgesellschaft erklärt die Referentin, dass die Einschätzung der Gleichwertigkeit bzw. Ungleichwertigkeit von muslimischen Immigrant*innen durch Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft von fundamentaler Bedeutung ist, da das Gefühl der Ungleichwertigkeit das Verhalten der Immigrant*innen beeinflussen und unter Umständen zur Gewalt gegen die Mehrheitsgesellschaft führen kann. Daher ist es wichtig, in der Mehrheitsgesellschaft die Sicht auf Immigrant*innen zu verändern, Toleranz zu fördern und Lernprozesse für Angehörige sowohl der Mehrheits- wie der Minderheitsgesellschaft zu initiieren. Von den Immigrant*innen, die in Deutschland bleiben wollen, sollte die Gesamtgesellschaft fordern, dass sie sich wegen ihrer Religion und Kultur nicht abschotten, die deutsche Sprache lernen, Wertekonflikte gewaltfrei debattieren und dadurch ihr Selbstwertgefühl stärken und letztlich Gewalt vermeiden.

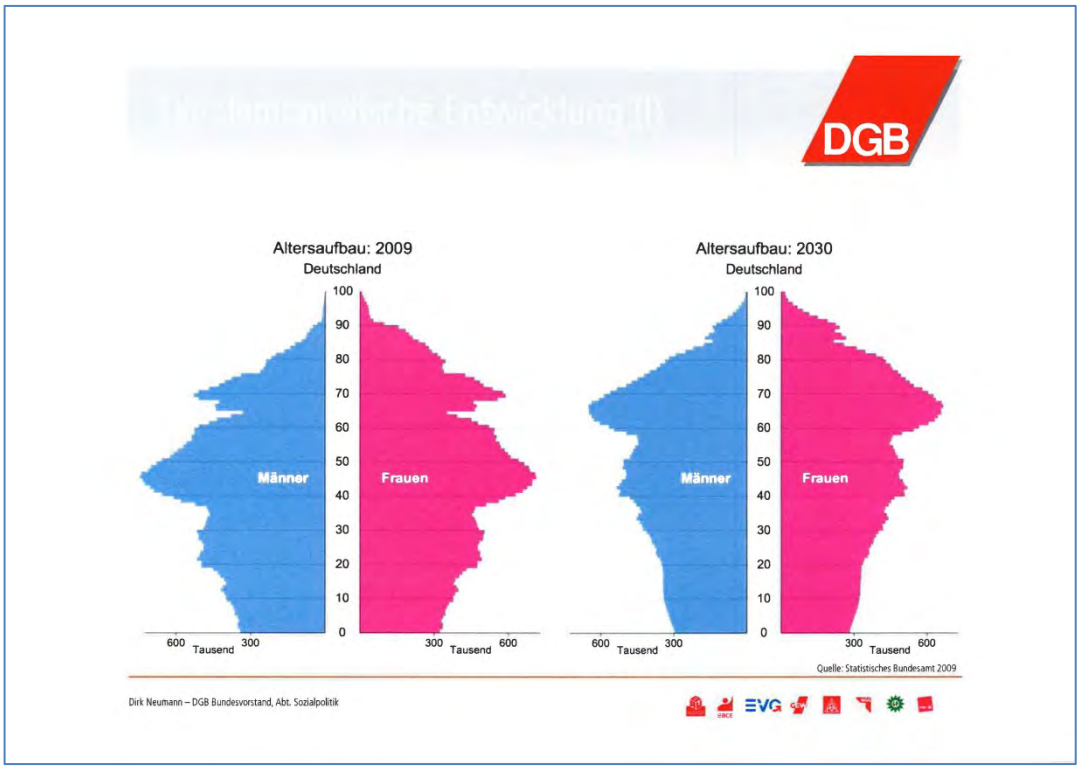
Fazit:
Die oben genannten Überlegungen können dazu führen, dass die Mehrheitsgesellschaft die Angst vor Fremden verliert und die Minderheitsgesellschaft sich von der Ideologie der Minderwertigkeit befreit.

Flexible Übergänge vom Beruf in die Rente

Zentrale Herausforderungen des demographischen Wandels aus Sicht des DGB

// Dirk Neumann //

In einem aktuellen Überblick über die Rentendebatte macht der Referatsleiter für Alterssicherung und Rehabilitation und die Koordination der Seniorenpolitik beim DGB-Bundesvorstand, Dirk Neumann, dringend benötigte Wege für flexible Übergänge vom Beruf in die Rente deutlich. Er kritisiert die Rentenkürzungsrunden der vergangenen 15 Jahre: Das Rentenniveau sinke deutlich und die Bezüge würden von der Wohlstandsentwicklung in Deutschland abgekoppelt. Wenn es nicht gelinge, einen spürbaren Abstand zwischen Rente und Grundsicherung beizubehalten, sei mit harten gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Altersvorsorge zu rechnen.


DGB
Altersaufbau: 2009
Deutschland
Männer
Frauen
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
600
300
Tausend
Altersaufbau: 2030
Deutschland
Männer
Frauen
Quelle: Statistisches Bundesamt 2009
Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

DGB
➢ Entscheidend ist die Zahl der Erwerbstätigen
➢ Produktivitätsgewinne müssen angemessen berücksichtigt werden.
➢ Die Kosten der Alterung können nicht „wegreformiert" werden.
➢ Der Diskurs ist alten- und frauenfeindlich!
➢ Demografie-Debatte und „Generationenkonflikt sind Ablenkungsmanöver:
Der wahre Konflikt dreht sich um die Verteilung des Wohlstands
➢ Politische Instrumentalisierung:
Rechtfertigung für Umbau bzw. Schwächung des Sozialstaats
Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

2001: Riester-Reform

Aufbau eines Drei-Säulen-Systems, 4% des Einkommens für zusätzliche Vorsorge
-> Abschied von der paritätischen Finanzierung der Alterssicherung
-> Vom Ziel der Lebensstandardsicherung zum Paradigma „Beitragssatzstabilität"

2004: RV-Nachhaltigkeitsgesetz

Einführung eines weiteren Dämpfungsfaktors in die Rentenanpassungsformel
-> Berücksichtigung des Verhältnisses von Erwerbstätigen zu Rentner/innen

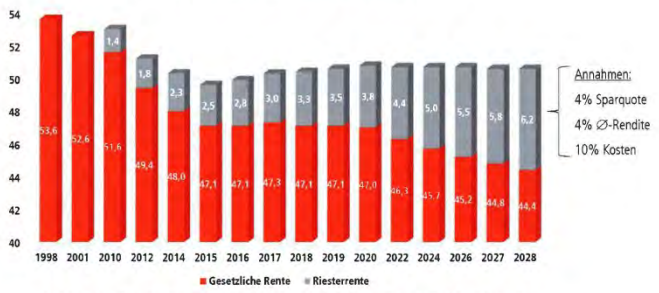
2007: „Rente mit 67"

Schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ab dem Jahr 2012 auf 67 Jahre im Jahr 2029

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

Die Renten werden mehr und mehr von der Wohlstandsentwicklung abgekoppelt, das Rentenniveau sinkt…

Gesamtversorgungsniveau vor Steuern

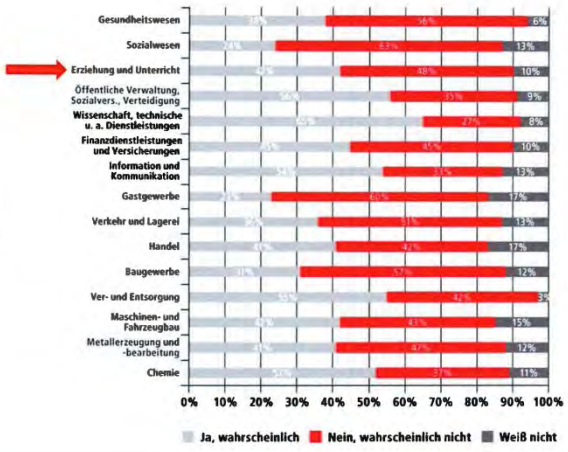


Quelle: eigene Darstellung auf der Basis des Rentenversicherungsberichts der Bundesregierung 2014, Übersicht B 8, S. 39

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

DGB

„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?"
(Quelle: DGB Index 2012)



Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

DGB

Aus dem 2. Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre:

„Die Bundesregierung hält die im Jahr 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze weiterhin für notwendig und für vertretbar!"

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

Der Arbeitsmarkt ist auf die „Rente mit 67“ nicht vorbereitet!

- Das tatsächliche Ausstiegsalter aus dem Erwerbsleben liegt bei ca. 61 Jahren.
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit 63/64 Jahren unterdurchschnittlich.

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

Der Arbeitsmarkt ist auf die „Rente mit 67“ nicht vorbereitet!

- Erwerbschancen sind im Alter stark ungleich verteilt (Bildung, Beruf, Einkommen).
- Arbeitslosigkeit im Alter nach wie vor hoch und überdurchschnittlich lang.

Quelle: eigene Darstellung auf der Basis von Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren, September 2014

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

DGB

Am Ende des Erwerbslebens droht der Sturz in Sicherungslücken!

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

EVG

DGB

Abschlagsfreie Altersrente ab 63 für besonders langjährig Versicherte

Bisher: Anspruch auf eine vorzeitige abschlagsfreie Altersrente hat, wer das 65. Lebensjahr vollendet hat und die Wartezeit von 45 Jahren (Beitragszeiten aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege, Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes etc.) erfüllt.

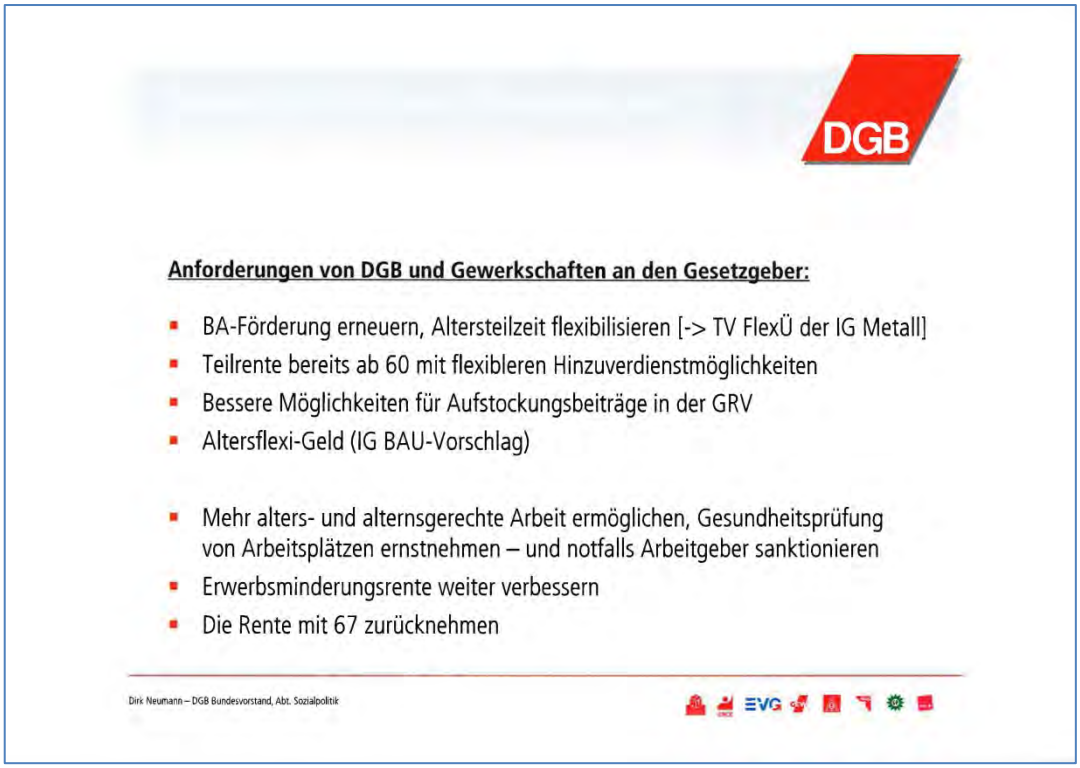
Neu: Für vor 1953 Geborene ist nun ein abschlagsfreier Rentenzugang ab dem Alter von **63 Jahren** möglich. Dabei sollen auch Zeiten mit **ALG I-Bezug** berücksichtigt werden – allerdings nicht Zeiten mit Arbeitslosenhilfe- oder ALG II-Bezug.

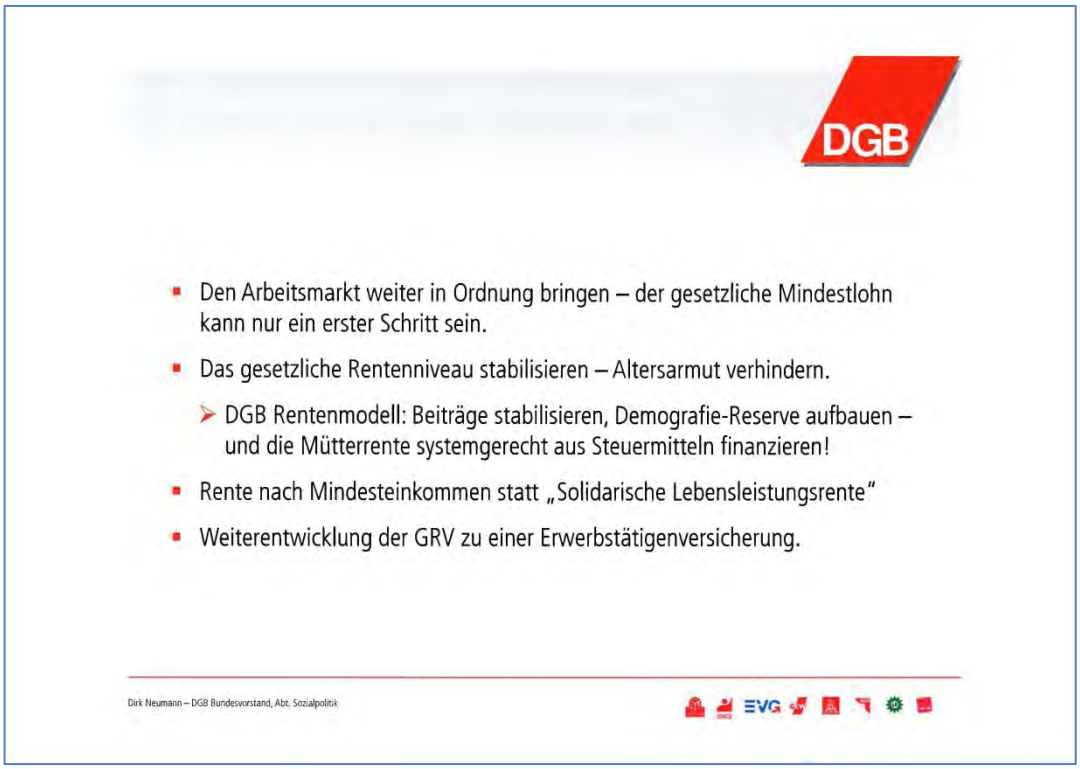
ACHTUNG: Arbeitslosigkeit in den letzten beiden Jahre vor Erreichen der Altersgrenze für die „Rente ab 63" zählt bei den 45 Jahren i.d.R. nicht mit (Ausnahme: AL durch Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe). UND: Das Zugangsalter steigt wird schrittweise wieder auf 65 Jahre.

Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik

EVG

DGB
Die Ausweitung bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte (Rente ab 63) kann nur *ein* Baustein für flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente sein.
Der Gesetzgeber muss die Rahmenbedingungen für tarifpolitische Lösungen deutlich verbessern.
Gewerkschaftlicher Leitgedanke „Flexible Übergänge":
Nicht für alle Beschäftigten ist jede Option für einen flexiblen Übergang auch tatsächlich sinnvoll bzw. nutzbar.
Aber wir brauchen für möglichst jede und jeden Beschäftigte/n zumindest *eine* passende Option für einen flexiblen und sozial abgesicherten Übergang in die Rente.
Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik
EVG


DGB
Anforderungen von DGB und Gewerkschaften an den Gesetzgeber:
- BA-Förderung erneuern, Altersteilzeit flexibilisieren [-> TV FlexÜ der IG Metall]
- Teilrente bereits ab 60 mit flexibleren Hinzuverdienstmöglichkeiten
- Bessere Möglichkeiten für Aufstockungsbeiträge in der GRV
- Altersflexi-Geld (IG BAU-Vorschlag)
- Mehr alters- und alternsgerechte Arbeit ermöglichen, Gesundheitsprüfung von Arbeitsplätzen ernstnehmen – und notfalls Arbeitgeber sanktionieren
- Erwerbsminderungsrente weiter verbessern
- Die Rente mit 67 zurücknehmen
Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik
EVG


DGB
Den Arbeitsmarkt weiter in Ordnung bringen – der gesetzliche Mindestlohn kann nur ein erster Schritt sein.
Das gesetzliche Rentenniveau stabilisieren – Altersarmut verhindern.
DGB Rentenmodell: Beiträge stabilisieren, Demografie-Reserve aufbauen – und die Mütterrente systemgerecht aus Steuermitteln finanzieren!
Rente nach Mindesteinkommen statt „Solidarische Lebensleistungsrente"
Weiterentwicklung der GRV zu einer Erwerbstätigenversicherung.
Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik
EVG

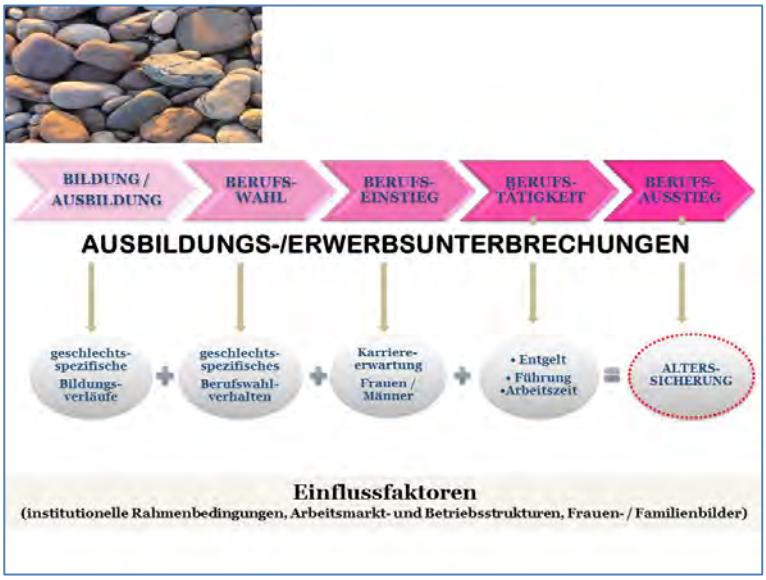
DGB
Mit Erreichen der Regelaltersgrenze muss eine Rente erreichbar bleiben, von der man leben kann. Es darf kein ökonomischer Zwang entstehen, darüber hinaus erwerbstätig zu bleiben. Und es muss eine Regelaltersgrenze geben, ab der man –finanziell abgesichert –gesellschaftlich akzeptiert aus dem Erwerbsleben ausscheiden kann.
Wer dennoch weiterarbeiten will, muss die gleichen sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzstandards haben wie Erwerbstätige vor der Regelaltersgrenze. Es dürfen keinen „Billigarbeitsverhältnisse" an einem Arbeitsmarkt für Rentner/innen entstehen.
Dirk Neumann – DGB Bundesvorstand, Abt. Sozialpolitik
EVG

Lebensverlaufsperspektiven – gleiche Chancen für alle

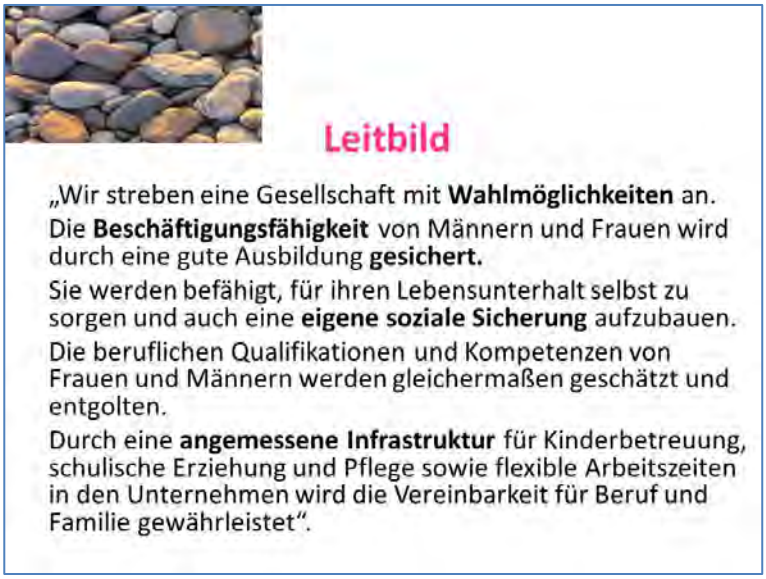
Wie politische Maßnahmen das Leben von Frauen und Männern bis ins Alter bestimmen

// Uta Meier-Gräwe //

Dass politische Maßnahmen eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der gesamten Lebensverlaufsperspektive bis ins Alter verursachen, macht die Lehrstuhlinhaberin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Universität Gießen, Professorin Dr. Uta Meier-Gräwe, deutlich. Frauen, die sich für eine längere Fürsorge in der Familie entscheiden und auf Erwerbstätigkeit verzichten, bekämen dies auch in der Rente zu spüren – ihnen droht Altersarmut. Nach den Berechnungen von Uta Meier-Gräwe verdienen zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen in Deutschland zu wenig, um mit ihrem eigenen Einkommen langfristig ihre Existenz zu sichern.


BILDUNG / AUSBILDUNG
BERUFS-WAHL
BERUFS-EINSTIEG
BERUFS-TÄTIGKEIT
BERUFS-AUSSTIEG
AUSBILDUNGS-/ERWERBSUNTERBRECHUNGEN
geschlechts-spezifische Bildungs-verläufe
geschlechts-spezifisches Berufswahl-verhalten
Karriere-erwartung Frauen / Männer
• Entgelt
• Führung
• Arbeitszeit
ALTERS-SICHERUNG
Einflussfaktoren
(institutionelle Rahmenbedingungen, Arbeitsmarkt- und Betriebsstrukturen, Frauen- / Familienbilder)

Zentrale Annahmen
Lebensverlaufsperspektive zeigt langfristig oft **nicht vorausgesehene und nicht beabsichtigte Auswirkungen von Entscheidungen**, die sich häufig gegenseitig verstärken bzw. kumulieren
Gleichstellungspolitik unter Lebensverlaufsperspektive setzt auf Politiken, die **Verwirklichungschancen in biografisch nachhaltiger Weise sichern**
Leitbildorientierung erleichtert Konsistenz


Leitbild
„Wir streben eine Gesellschaft mit **Wahlmöglichkeiten** an.
Die **Beschäftigungsfähigkeit** von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung **gesichert.**
Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine **eigene soziale Sicherung** aufzubauen.
Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten.
Durch eine **angemessene Infrastruktur** für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet".

Fokus auf biografische Übergänge mit Veränderungen in den Mustern der Zeitarrangements

- Berufswahl
- Übergang Partnerschaft in Elternschaft
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Eintritt von Pflegebedarf
- Eintritt ins Rentenalter

Kernbefunde

- 2008: Gender Time Gap 9,4 Stunden
- Langzeitarbeitskultur

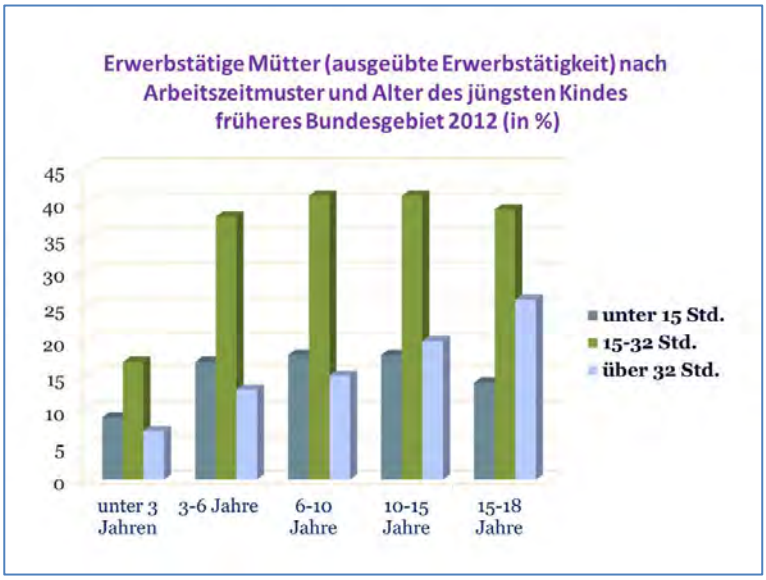
als zentrale Gleichstellungshindernisse

Vorschläge:

- Kurze Vollzeit von 30 – 35 Stunden durch Tarifparteien und Unternehmen
- Wahlarbeitszeitengesetz mit Rückkehrrecht

Beispiele für Inkonsistenzen in der Lebenslaufpolitik

- Ausbau vorschulischer Erziehung – Anreize für Nichtteilnahme
- Frauen besser ausgebildet als je zuvor – Anreize, diese Potenziale im Beschäftigungssystem nicht voll zu nutzen
- Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch Elterngeld – keine Garantie von Kinderbetreuung oder flexiblen Arbeitszeiten
- Anreize für Allein-/Zuverdienermodell für verheiratete Paare - volle Erwerbsbeteiligung aller Erwerbsfähigen der Bedarfsgemeinschaft



Lebenslauftheoretisch und **alltagspraktisch** gesehen, geht es um die **Auflösung der traditionell nach Geschlecht getrennten Lebenswege** und **um eine Neujustierung sämtlicher lebenslaufbegleitenden Institutionen, um die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs- und Familienarbeit als Grundmuster der Biographie** einer Person – und zwar unabhängig vom Geschlecht – in unterschiedlichen Mischungen und mit flexiblen Übergängen leben zu können.

Was jungen Frauen im Leben wichtig ist .....

• Finanzielle Unabhängigkeit	85 %
• Beruf/Erwerbstätigkeit	74 %
• Gut ausgebildet zu sein	82 %
• Kinder	90 %
• Eine feste Beziehung	77 %

Quelle: Allmendinger 2009

Was dem „modernen Typ Mann“ im Leben wichtig ist .....

1. **Viel Zeit für die persönliche Karriere**
2. **Eine romantische Beziehung**
3. **Viel Freizeit**

Quelle: Zulehner 2009

Erwartungen an Mütter

ZUSTIMMUNG (EHER/VOLL UND GANZ) ZU AUSSAGEN ÜBER MUTTERSCHAFT (%)

Quelle: Gründler, S.; Dorbritz, J.; Lück, D.; Naderi, R.; Ruckdeschel, K.; Schiefer, K.; Schneider, N. F. (2013): Familienleitbilder. Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Niedriglöhne und Frauenarbeit

- Starke Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung - trifft besonders Frauen
- Hohe Konzentration von Niedriglöhnen in *bestimmten* Branchen und Beschäftigungsformen
- Forderung nach gleicher Bezahlung läuft teilweise durch Outsourcing ins Leere
- Zunehmend auch qualifizierte Frauen gering bezahlt
- Hohe Subvention für geringe Löhne – Geld fehlt bei Investitionen, u.a. für Gleichstellung
- Hohe Altersarmut zu erwarten – vor allem in Ostdeutschland

Retraditionalisierung:

77 Prozent der Frauen im Alter zwischen 35 und 39 Jahren werden von ihrem Partner in Richtung des Minijob-Einstiegs oder des Minijob-Verbleibs gestärkt oder gedrängt.

(Quelle: BMFSFJ 2013 Frauen im Minijob)

Retraditionalisierung:

„Aus der Minijob-Tätigkeit im Privathaushalt gibt es nahezu keine Übergänge in eine Vollzeitstelle, auch eine Anschlussbeschäftigung in einer Teilzeitstelle mit mehr als 20 Stunden pro Woche finden nur 7% (!!) der Frauen, die im Privathaushalt in einem Minijob tätig waren."

D.h. Minijobs haben absolut **keine Brückenfunktion**!!

(C. Wippermann 2013, S.11)

Retraditionalisierung:

Drei Viertel aller verheirateten Frauen mit Minijob sind neben ihrer Erwerbstätigkeit für *alles* (!), was mit Haushalt und Kindern zusammenhängt, allein zuständig.

MERKE: Traditionelle Arbeitsteilungsmuster werden durch Minijobs massiv verstärkt.

Quelle: BMFSFJ (2013): Frauen im Minijob

Frauen als Familienernährerinnen

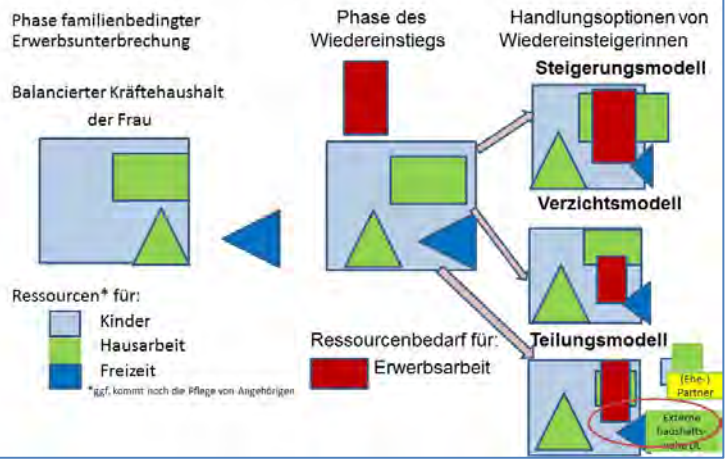
In 20 % aller Familien mit Kindern ist die Frau hauptverantwortlich für den Lebensunterhalt.

- **mittlere Bildungsabschlüsse und Niedrigeinkommen sind überdurchschnittlich häufig („Working poor")**

„Nicht zuletzt aufgrund von betrieblicher Rücksichtslosigkeit gegenüber Fürsorgearbeit ist die Gruppe der **Familienernährerinnen** von geringer Planbarkeit und wenig betrieblichem Mitspracherecht betroffen. Die gestiegenen Anforderungen der Arbeitswelt – zumal in personenbezogenen Dienstleistungen, in denen viele Frauen beschäftigt sind – müssen vor dem Hintergrund zunehmender Familienernährerinnen-Haushalte kritisch betrachtet werden."

Quelle: Was nun? Wenn Frauen die Familie ernähren, DGB-Roadmap, 2012, S. 9

Ressourcen und Handlungsoptionen für Wiedereinsteigerinnen



Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von vollzeitbeschäftigten Fachkräften in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2009 (in Euro)

• Herstellen von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	(Männeranteil: 88,8 %)	3.187 €	
• Krankenhäuser	(Frauenanteil: 64,2%)	2.670 €	(-517 €)
Grundschulen	(Frauenanteil: 76,0%)	2.573 €	(-614 €)
• Kindergärten	(Frauenanteil: 95,4%)	2.527 €	(-660 €)
• Altenheime	(Frauenanteil: 70,2%)	2.453 €	(-734 €)
• Veterinärwesen	(Frauenanteil: 73,2%)	2.055 €	(-1.132 €)
• Arzt-/Zahnarztpraxen	(Frauenanteil: 87,4,%)	1.909 €	(-1.278 €)

Quelle: Rohloff 2011

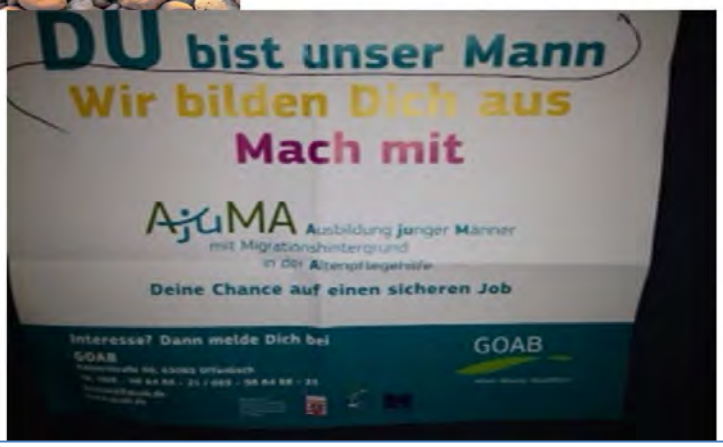
„Stundenlöhne, die bei Vollzeit zur Sicherung des Lebensunterhalts eines (r) Alleinstehenden nicht ausreichen, sowie eine einseitige und polarisierende Lohnentwicklung generieren, verschärfen Armutsrisiken und schwächen den sozialen Zusammenhalt." (S. XXII)

(Passus, der im 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung gestrichen wurde)

- **Zwei Drittel** der erwerbstätigen Frauen in Deutschland verdienen zu wenig, um mit ihrem eigenen Einkommen langfristig ihre Existenz zu sichern.

- **Drei Viertel aller vollzeitbeschäftigten Altenpflegerinnen in Thüringen** können ihre Existenz über ihr Einkommen nicht langfristig sichern. Dies bedeutet, dass sie keine ausreichenden Ansprüche für den Fall von Elternschaft, Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Alter erreichen und somit beim Eintreffen eines dieser Fälle auf staatliche finanzielle Unterstützung angewiesen sind.

Haus- und Sorgearbeit als Erwerbsarbeit



Killerargument für zukunftsweisende Ansätze in Kommune und Gesellschaft:

„Dienstleistungen verschlingen Geld, nur Handwerk und Industrie schaffen Werte“

H. Krüger: ökonomische Blindflugthese

Verschenkte Beschäftigungspotentiale

- Frauen stecken größtenteils in Berufen mit einem eingebauten Verarmungsrisiko (müssten mehr als 2000 Euro brutto verdienen, um Armutsfalle im Alter zu entgehen!)
- Abkehr von der Strategie, Ehrenamt in prekäre Freiwilligendienste zu transformieren, ansonsten verbleibt Deutschland in der Logik der Billigdienstleistungsökonomie
- Transnationale Sorgeketten und der schwarz-grau melierte Arbeitsmarkt Privathaushalt werden keine Fortschritte in der Gleichstellungsbilanz bringen

- Unternehmen mit mehr als drei Frauen im Vorstand erwirtschaften eine bis zu 53% höhere Eigenkapitalrendite
- Umsatz, Gewinn, Zahl der Beschäftigten und Börsenwert entwickeln sich bei gemischten Führungsteams positiver als im Durchschnitt aller Unternehmen
- Firmen, die ausschließlich von Männern gelenkt wurden, lagen in allen Kennziffern unter dem Mittelwert aller Unternehmen

Quelle: Ernst & Young 2011

„Entweder wir packen das jetzt oder wir haben es nicht anders verdient."

Thomas Sattelberger,
Personalchef bei der
Deutschen Telekom 2012

Eiswettfest in Bremen am 21. Januar: *Pinguinparade zu Braunkohl und Pinkel*

Es geht um Macht und Einfluss:

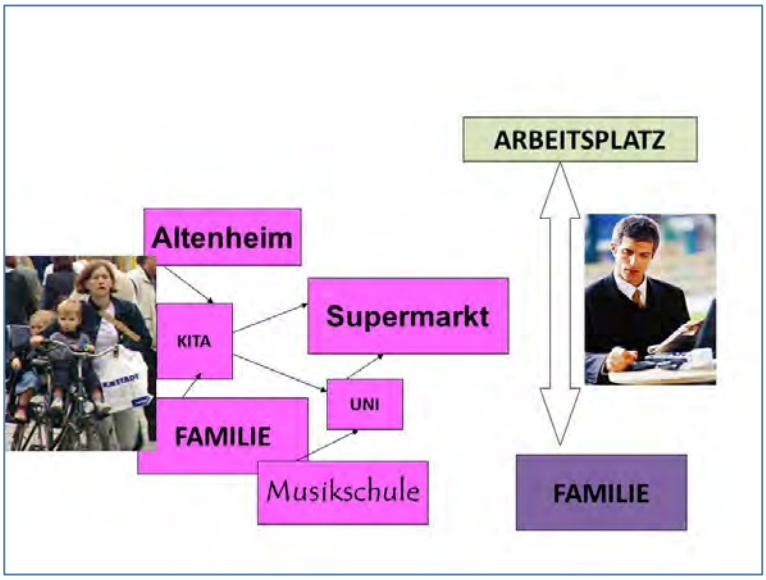
„Im Bemühen um Chancengleichheit den Sinn für Humor und die Toleranz für Männer-Folklore zu verlieren, wäre schade."

Axel-Springer Verlag

Es geht um Macht und Einfluss:

„Dieser Konzern ist erzkonservativ und duldet keine Frau im Vorstand. Ende. Ist so."

Sinus Sociovision 2010



Frauen im Alter

- ein langfristiger Trend zur Annäherung eigenständiger Renten von Frauen und Männern nicht in Sicht!
- Folge der aktuellen Rentenreformen, zielen auf Absenkung des Standardrentenniveaus von 67 % auf 58,5 % im Jahr 2030 in der GRV.
- Durch die allgemeinen Kürzungen der 1. Säule verlieren auch alle für Frauen wichtigen Ausgleichselemente (z. B. für Kindererziehung oder Pflege) an Gewicht

Fatale Folgen:

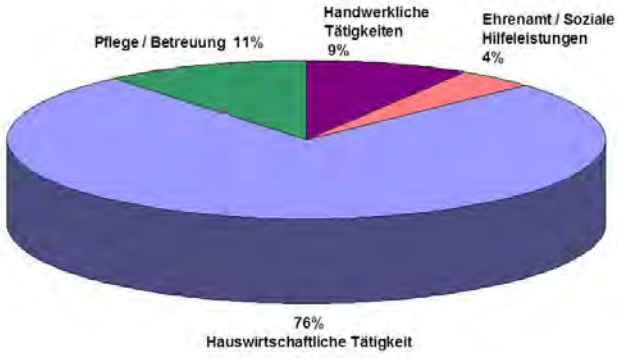
Frauen, die ab ihrem 35. Lebensjahr einen 400-Euro-Job ausüben bis sie 2045 in Rente gehen, erwerben darüber einen Rentenanspruch von insgesamt 142 Euro.

Quelle: BMFSFJ (2012): Wiedereinstiegsrechner

Gender Pension GAP

- der Niveauabstand der eigenen Alterssicherungseinkommen zwischen Männern und Frauen von **59,6 % (!) im Jahr 2007** verweist auf den enormen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf
- es sich die Frauen, die mit ihren Erwerbseinschränkungen zugunsten der Übernahme von generativer Sorgearbeit die langfristigen Risiken niedriger eigener Alterseinkommen tragen

Unbezahlte Arbeit nach Arbeitsbereichen



Quelle: BMFSFJ (Hg.): Wo bleibt die Zeit? 1994, Wiesbaden, S. 10

- **Lediglich 16 % der Mütter und Väter zwischen 20 und 60 Jahren nehmen derzeit haushaltsnahe DL in Anspruch, 35 % würden das gern tun, wenn es politische Unterstützungsinstrumente gäbe**
- **In der Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen sind *Alleinstehende im Alter ab 60 mit 41 % überproportional vertreten***
- **außerdem Paare ohne Kinder, v. a. mit hohen Haushaltseinkommen (57 %)**

Kompetenzzentrum

Quelle: Prognos 2008, BMFSFJ 2011

- Ergebnisse aus einer qualitativen Studie zur Situation von pflegenden Angehörigen zeigen, dass unabhängig davon, „ob Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit vorliegt, (…) der durchschnittliche Zeitaufwand für hauswirtschaftliche Dienste und für Hilfen rund um Essen und Mahlzeiten für alle Personen höher (ist) als der Pflegeaufwand."

(Heinemann-Knoch et al 2006, S. 417)

Ehrenamtliche Potentiale:

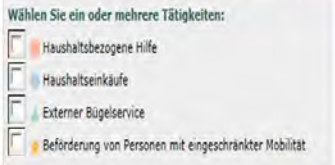
Repräsentative Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes:

60 – 70jährige allein lebende Männer und Frauen verbringen – vom Schlafen abgesehen – mehr als 75 % ihrer verbleibenden Zeit im Alltag allein !

Quelle: „Wo bleibt die Zeit ?" (SBA 2003)

Belgien: Dienstleistungsgutscheine Titre Service® Schecks

- **Förderungsrichtung – bestimmter Tätigkeitskatalog**
  - Haushaltsnahe Dienstleistungen: Reinigen, waschen, bügeln etc.
    Keine Pflege!
  - Haushaltseinkäufe
  - Bügelleistungen außerhalb des Privathaushalts
  - Transportbegleitung für Personen mit Behinderungen



Belgien: Dienstleistungsgutscheine Titre Service® Schecks

- **Förderungssystematik**

Gesamtwert des Dienstleistungsgutscheins 2013

22,04 €

2014: Kaufpreis 9,00 €
(ersten 400 zu 9€)

8,50 €

Kaufpreis für den Privatnutzer

Kaufpreis steuerlich zu 30% absetzbar, effektive Belastung damit 5,95 €

13,54 €

Öffentliche Subventionierung

Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA/ONEM)

Belgien: Dienstleistungsgutscheine Titre Service® Schecks

- **Limitierung des Bezugs**
  - Generell max. 500 Dienstleistungsschecks pro Person
  - Max. 1.000 pro Haushalt und pro Kalenderjahr
  - Nutzer mit Behinderung oder mit einem behinderten Kind sowie alleinerziehende Nutzer mit einem oder mehreren Kindern können max. 2.000 Dienstleistungsschecks pro Kalenderjahr bestellen

Belgien: Dienstleistungsgutscheine Titre Service® Schecks

- **Einlösebedingungen:**
  - Einlösen der Dienstleistungsgutscheine ist **nur bei zugelassenen Dienstleistungsunternehmen** möglich, keine Bezahlung an Privatpersonen
  - Die zugelassenen Dienstleister müssen die Arbeiter **sozialversicherungspflichtig beschäftigen**

Belgien: Dienstleistungsgutscheine Titre Service® Schecks

- **Mehrwerteffekte**
  - Förderung haushaltsnaher Beschäftigung, Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Unterstützung alleinerziehender Mütter und Väter, Stärkung der Mobilität im Alter und von Menschen mit Behinderungen
  - Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit geringer oder fehlender Qualifikation
  - Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Kranken- und Rentenversicherung
  - Brücke zum Beruf: Spareffekte bei der Arbeitslosenunterstützung
  - Soziale Integrationseffekte
  - Reduzierung des Schwarzmarktes

- **83% würden mit hoher Wahrscheinlichkeit haushaltsnahe Dienstleistungen nutzen, wenn es Gutscheine geben würde**
- **78% jener, die erwägen, haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen, zeigen Sympathie gegenüber Gutscheinen**
- **Selbst die Gruppe der „Zögerlichen“ finden Gutscheine attraktiv (58%)**

(BMFSFJ 2012)

Hauswirtschaftliche Dienst-leistungen sind Voraussetzung für ein effektives pflegerisches, therapeutisches und pädagogisches Arbeiten

Blick über den deutschen Tellerrand:

„Wir haben zwar nahezu die gleiche Zahl an Subventionsinstrumenten wie in Frankreich. Während dort aber in großem Stile legale Beschäftigung geschaffen werden konnte, dominiert in Deutschland und Hessen nach wie vor die Schwarzarbeit."

(Vorwort zur Expertise: Funktionalität von Subventions- und Förderinstrumenten zur Versorgungssicherung von Personen in Privathaushalten, 2012)

Gesunde Lebensjahre im Alter von 65 Jahren: Frauen

	2000	2005	2008	2009
Deutschland	9,5	5,9	6,6	6,5
Schweden	9,3	10,9	13,8	14,6
Dänemark	9,9	9,9	12,3	12,0

Lesehilfe: Vor dem Jahr 2005 konnten in Deutschland diejenigen Frauen, die in dem jeweiligen Jahr 65 Jahre alt geworden waren, noch jeweils gut 9 von Gesundheit geprägte Lebensjahre erwarten. Ab dem Jahr 2005 sind es nur noch zwischen 6 und 6,5 Jahren.
(Quelle: Eurostat, Strukturindikatoren über Gesundheit [hlth_hlye], Update vom 14.3.2011; Darstellung, Cornelia Heintze, Expertise Friedrich-Ebert-Stiftung)

Handlungsfelder:

- **Neuregulierung der Minijobs**
- **Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns**
- **Vereinbarkeit von Beruf von Familie verbessern**
- **Berufsberatung „gendern"**
- **Aufwertung von Frauenarbeit**
- **Frauen nicht weiter in die Rolle der Zuverdienerinnen drängen**

Fazit des Sachverständigengutachtens

- Gleichstellungspolitik als Bestandteil moderner Innovationspolitik betrachten
- Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung höher als die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik
- Schaffen von gleichen tatsächlichen Wahlmöglichkeiten durch Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive
- Notwendigkeit einer konsistenten Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, ausgehend vom Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

„Alles, was Ältere stark macht“

GEW Seniorinnen- und Seniorentag

23./24. März 2015 | Leipzig

Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Programm

// Montag, 23. März 2015 //

ab 11:30 Uhr Anmeldung

12:30 Uhr Imbiss

13:00–13:30 Uhr **Eröffnung durch die Veranstalter**
Frauke Gützkow I Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
Hans Parnickel I Vorsitzender des GEW Bundessenior/innenausschusses
Dr. Sabine Gerold I Vorsitzende des GEW Landesverbands Sachsen

13:30–14:15 Uhr **Begrüßung und Einführung**
Chancengleichheit bis ins Alter
Marlis Tepe I Vorsitzende der GEW

14:15–15:00 Uhr **Aktives Alter und Zeit für Pflege:**
Was Familie und Sozialraum im demografischen Wandel stark macht
Elke Ferner I Parlamentarische Staatsekretärin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

15:00–15:45 Uhr **Situation Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen nach den Pflegestärkungsgesetzen: Fortschritte und bleibender Handlungsbedarf**
Prof. Dr. Simone Leiber I Professorin für Sozialpolitik, Prodekanin für Forschung und Evaluation, Fachhochschule Düsseldorf

15:45–16:15 Uhr Pause

16:15–18:15 Uhr **Fünf Foren zu aktuellen senioren- und sozialpolitischen Fragestellungen**
Einleitung: Sarah Kleemann I GEW Hauptvorstand

1. **Altersdiskriminierung**
   Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Realitäten
   Peggy Voß I M.Sc., FSU Jena, Institut für Psychologie
   Moderation: Evelyn Schulte-Holle **I** Ergebnissicherung: Hartmut Jeromin
2. **Sorge und Mitverantwortung in der Kommune**
   Themen des 7. Altenberichts
   Dr. Frank Berner I Leiter der Geschäftsstelle für die Altenberichte, Wissenschaftlicher Mitarbeiter**,** Deutsches Zentrum für Altersfragen
   Moderation: Gabriele Matysik **I** Ergebnissicherung: Johanna Malchow
3. **Alter und Geschlecht**
   Leben nach der Berufstätigkeit – Frauen zwischen (Un)ruhestand und neuen Aufgaben
   Dr. Gisela Notz I Sozialwissenschaftlerin
   Moderation: Hedda Lungwitz **I** Ergebnissicherung: Birgit Grabski
4. **Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit:** Engagement von Älteren – Unterstützungsnetzwerke für Flüchtlinge und Migrant/innen
   Günther Schulze | Willkommensbündnis für Flüchtlinge in Steglitz-Zehlendorf
   Moderation: Jürgen Walkstein **I** Ergebnissicherung: Wilfried Sobich

5. **Islam – Islamismus – Muslimfeindlichkeit:** Annäherungen an die Religion Islam - Möglichkeiten präventiver Arbeit gegen Islamismus und Muslimfeindlichkeit
Gönül Kaya | freie Referentin für Migration, Interkulturalität und Diversity sowie Präventionsarbeit gegen religiös motivierten Extremismus
Moderation: Harald Ley **I** Ergebnissicherung: Betty Deicke

18:15–18:30 Uhr **Resümee**

19:00 Uhr Abendessen

// Dienstag, 24. März 2015 //

9:00–10:00 Uhr **Flexible Übergänge vom Beruf in die Rente**
Zentrale Herausforderungen des demographischen Wandels aus Sicht des DGB
Vortrag mit Diskussion
Dirk Neumann I Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Referatsleiter Alterssicherung und Rehabilitation, Koordination Seniorenpolitik

10:00–11:00 Uhr **Lebensverlaufsperspektive – gleiche Chancen für alle**
Wie politische Maßnahmen das Leben von Frauen und Männern bis ins Alter bestimmen
Vortrag mit Diskussion
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe I Leitung des Lehrstuhls für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft, Universität Gießen

11:00–11:30 Uhr Pause

11:30–13:00 Uhr **Alles, was Ältere stark macht –** Podiumsdiskussion
Dr. h.c. Jürgen Gohde I Vorstandsvorsitzender Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)
Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr I Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
Frauke Gützkow I Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

Moderation: **Dr. Wolfgang Storz |** Kommunikationsberater und Publizist

13:00–13:30 Uhr **Schlusswort der Veranstalter**
Frauke Gützkow I Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
Hans Parnickel I Vorsitzender des GEW Bundessenior/innenausschusses

13:30–14:30 Uhr Mittagessen

14:30 Uhr **Ende der Veranstaltung**

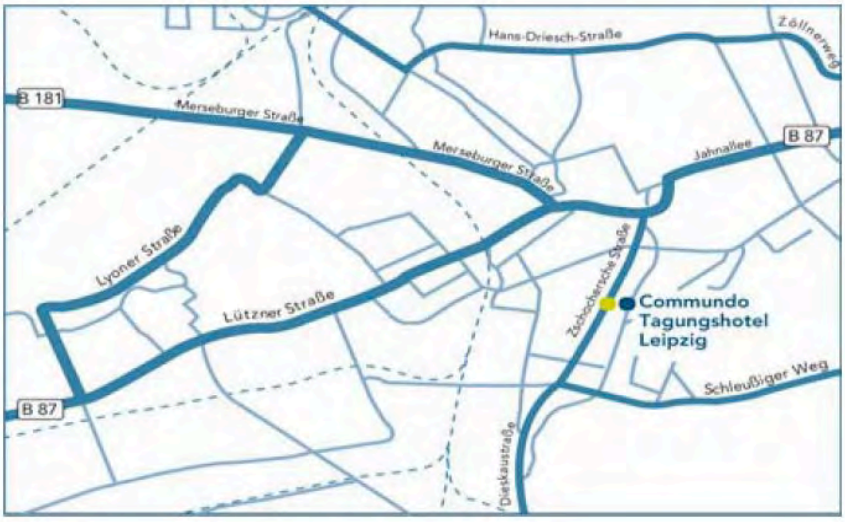
Tagungsleitung: **Frauke Gützkow |** Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, zuständig für Senior/innenpolitik

Sarah Kleemann | Referentin im GEW Hauptvorstand

Organisation/ Anmeldung **Nuran Lorenz** und **Silvia Weil**
Telefon 069 78973-304 | Fax 069 78973-103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Veranstaltungsort:

Commundo Tagungshotel Leipzig
Zschochersche Straße 69
04229 Leipzig
Leipzig@commundo-tagungshotels.de



Leipzig-Hauptbahnhof

- Bahnhof in Richtung Zentrum verlassen
- ab Bahnhofsvorplatz mit der Straßenbahn Linie 3 (Richtung Knautkleeberg) bis Haltestelle Elsterpassage
- Ca. 180 m weiter in Fahrtrichtung entlang der Zschocherschen Straße befindet sich auf der linken Straßenseite das Commundo Tagungshotel.

Hinweis:
Für die Fahrt mit der Straßenbahn benötigen Sie ein MDV–Einzelticket, das Sie am Ticketautomaten bzw. an den Ticketverkaufsständen direkt an der Straßenbahnhaltestelle erhalten (MDV/Tz 110 Leipzig). Oder buchen Sie die City-Mobil-Verbindung mit Ihrem Bahnticket gleich mit.

Veranstalter:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Hauptvorstand
Vorstandsbereich Frauenpolitik
Reifenberger Str. 21 | 60489 Frankfurt am Main