

## **Für eine Balance zwischen Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit**

### **Themendossier**

**Wiedereinstiegsförderung und Demografischer Wandel – Ergebnisse, Diskussionen, Schnittstellen  
(Juli 2010)**

*Das [Netzwerk W Ennepe-Ruhr](#) arbeitet seit 2007 zum Thema Demografischer Wandel und Chancen für Wiedereinsteigerinnen und hat mit verschiedenen Aktivitäten – zuletzt der Fachtagung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – die Debatte in der Landesinitiative vorangebracht. Die Journalistin [Cornelia Benninghoven](#) hat das Netzwerk W Ennepe-Ruhr von Beginn an journalistisch begleitet. Sie hat für uns zentrale Ergebnisse, Diskussionspunkte und Schnittstellen zu Aktivitäten weiterer Akteure im Themenfeld Demografischer Wandel im Ennepe-Ruhr-Kreis zusammengefasst<sup>1</sup>.*

Die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft sind eng verknüpft mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit: Meist pflegen Frauen ihre Eltern oder Schwiegereltern, geben dafür oft ihren Beruf auf oder reduzieren ihre Arbeitszeit. Erwerbsfähige Mütter im mittleren Alter, die sich jahrelang um Kinder gekümmert und beruflich gerade wieder Fuß gefasst haben, sind mit pflegebedürftigen Angehörigen konfrontiert: Bevor sie richtig eingestiegen sind, sollen sie schon wieder aussteigen. Pointiert gesagt: Nach der „Kinderfalle“ öffnet sich die „Pflegefalle“. Dazu kommen geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Arbeitsleben: Wiedereinsteigerinnen werden selten nachhaltig und qualifiziert in den Arbeitsmarkt integriert, sind häufig in prekären und nicht existenzsichernden Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Auch in vielen Bereichen, in denen Sorgearbeit als bezahlte Arbeit am Markt nachgefragt wird, arbeiten Frauen in Minijobs, sind teilzeitbeschäftigt oder arbeiten illegal in Privathaushalten. Am Ende des Arbeitslebens zeigen sich die Folgen: Aus dem geringeren Einkommen und eingeschränkten Möglichkeiten der Altersvorsorge entsteht Altersarmut.

Und auch das Pflegesystem in Deutschland wird in Zukunft noch brüchiger werden. Immer mehr Frauen (alter Altersgruppen) sind erwerbstätig - das Problem der Doppelbelastung durch Pflege und Erwerbsarbeit wird also für Männer und Frauen

---

<sup>1</sup> Die Landesinitiative Netzwerk W fördert in Nordrhein-Westfalen regionale Zusammenschlüsse von gleichstellungs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen sowie familienunterstützenden Akteurinnen und Akteuren. Ziel ist es, die Situation von Berufsrückkehrerinnen vor Ort zu verbessern. Weitere Informationen unter: [www.netzwerkW-expertinnen.de](http://www.netzwerkW-expertinnen.de). Das Netzwerk W Ennepe-Ruhr ist Teil der Landesinitiative. Informationen und Koordination: Christa Beermann, Demografiebeauftragte Ennepe-Ruhr-Kreis. Tel. 02336 93-2223, [www.en-kreis.de](http://www.en-kreis.de)

dringlicher. Dazu kommen steigende Anforderungen an Mobilität und Flexibilität in der Erwerbsarbeit - das macht eine tagtägliche Betreuung von Pflegebedürftigen an einem Ort zu bestimmten Zeiten immer schwieriger. Zugleich verliert die Ehe als Unterhaltssystem an Bedeutung, eine eheliche Bindung kann von immer weniger Frauen als Unterhaltsgarantie gesehen werden – so kann auch private Pflegearbeit nicht mehr in demselben Umfang wie früher durch den ehelichen Unterhalt finanziert werden. Die weitere Abnahme der Geburtenrate führt schließlich dazu, dass familiäre Bindungen keine Garantie mehr sein können für private Pflegearbeit.

Wenn es stimmt, dass die Geschlechterverhältnisse eine besondere Bedeutung für die Care Systeme haben, so lassen sich über Geschlechterpolitik auch Lösungen für die kommenden Probleme finden. Gesucht wird eine umfassende Vision und ein politisch getragenes Konzept zur Gestaltung der Pflegearbeit der Zukunft - denn bislang ist die politische Debatte um die „Care-Arbeit für Pflegebedürftige“ kaum entwickelt. Dazu braucht es ein anderes volkswirtschaftliches Denken, das die unbezahlte Arbeit nicht außen vor lässt.

Die zaghaften gesetzlichen Reformansätze - sechsmonatige „Pflegezeit“ ohne Lohnfortzahlung oder kurzfristige Freistellung für zehn Tage - sind ein Tropfen auf den heißen Stein. Nach einer [Expertise](#) der Friedrich-Ebert-Stiftung pflegt ein/e Angehörige/r im Durchschnitt 36,7 Wochenstunden oder 5,2 Stunden täglich. Es muss sich also mehr ändern, wenn der Spagat zwischen Beruf und Sorge gelingen soll. Die Anerkennung von Pflegezeiten bei der Rente wäre ein Schritt in die richtige Richtung - ebenso wie die bessere Bezahlung jener, die professionell pflegen. Gebraucht werden mehr haushaltsnahe, familienunterstützende Dienstleistungen und wohnortnahe Serviceangebote. Dazu gehören funktionierende Nachbarschaften und bürgerschaftliches Engagement. Dazu gehört ein öffentlicher Nahverkehr, der Mobilität gewährleistet. Wir müssen neue Formen des Zusammenlebens realisieren: gemeinschaftsorientierte Wohnformen, bezahlbare Modelle eines betreuten Wohnens mit Versorgungssicherheit.

Für all das braucht es Netzwerke, Kooperationen verschiedener Akteurinnen und Akteure.

**Was hat die polnische Haushaltshilfe mit den Vereinbarkeitsproblemen von Männern zu tun?** Was könnten Wohnungsunternehmen für Senioren und Wiedereinsteigerinnen tun? Warum ist das Auswechseln von Glühbirnen mehr wert als das Vorlesen? Mit solchen praktischen und grundsätzlichen Fragen zur Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit hat sich das Netzwerk W im Ennepe-Ruhr Kreis beschäftigt. Das Ziel: Lösungen für Demografie- und Vereinbarkeitsprobleme zu finden, die nicht „auf Kosten“ der Älteren, aber auch nicht auf Kosten der Frauen funktionieren. Das heißt auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit für Frauen und Männer zu diskutieren und die Schattenseiten privater Lösungsmodelle anzusprechen. Zur Philosophie der Netzwerkarbeit im EN-Kreis hier ein [Interview](#) mit Christa Beermann, Demografiebeauftragte und Koordinatorin des Netzwerk W.

### **Zum Beispiel: Haushaltsnahe Dienstleistungen - Chancen für Wiedereinsteigerinnen?**

Eigentlich eine gute Idee: Frauen interessieren sich nach der Elternzeit für die Arbeit im Haushalt Älterer - für Besuche, Haushaltstätigkeiten, Vorlesen, Einkaufen, Begleitungen und vieles mehr. Der Bedarf, so denkt man, müsste da sein. Nur leider ist das Bewusstsein nicht sehr verbreitet, dass Frauenarbeit im Haushalt „richtige Arbeit“ ist, die Geld kosten darf. Hinzu kommt das steigende Problem der schlechten finanziellen Situation eines Teils der Älteren. Der Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen scheint somit (außer als Schwarzarbeitsmarkt) äußerst unattraktiv zu sein. Der EN-Kreis hat in einer regionalen [Pilotstudie](#) nachgefragt: Auf 127 Seiten dokumentiert er in Form von Gesprächsprotokollen mit Akteurinnen und Akteuren aus der Region und externen Expertisen Antworten auf die Frage, welche Berufschancen es für Wiedereinsteigerinnen im Bereich der so genannten haushaltsnahen Dienstleistungen oder auch der Pflege gibt. Die Ergebnisse sind ernüchternd. Sie zeigen, dass es nicht einfach sein wird, diesen Markt für Berufsrückkehrerinnen zu erschließen – und wer hier Verantwortung trägt.

### **Zum Beispiel: Illegal ist nicht egal – über prekäre und andere Lösungen der privaten Pflegenotstände**

Oft werden die Probleme der häuslichen Arbeitsteilung vor allem als Partnerschaftsprobleme zwischen Männern und Frauen gesehen – das zeigt sich z.B. im Amüsement über die „Angst der Männer vor dem feuchten Textil“. Spätestens der Pflegenotstand zeigt, dass es sich um ein gesellschaftliches Problem handelt – das wir mit einem riesigen grauen oder schwarzen Markt in den Griff zu bekommen versuchen: Über zwei Millionen Pflegebedürftige gibt es in Deutschland, rund 70 Prozent von ihnen leben zuhause, weitere drei Millionen Ältere brauchen zumindest Unterstützung im Alter. Die günstigste Wahl scheint für viele die Beschäftigung ausländischer Hilfskräfte zu sein, die nur einen Bruchteil dessen bekommen, was eine Heimunterbringung oder auch eine 24-Stunden-Pflege durch Pflegedienste kostet. Die meisten der so genannten „Transmigrantinnen“ sind sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesichert und reisen nicht selten illegal quer durch Europa oder um die halbe Welt. Das „Netzwerk W(iedereinstieg)“ im Ennepe-Ruhr-Kreis hat sich auch dieses [Thema](#) auf die Fahnen geschrieben und versucht durch Aufklärung unsere „Alltagsvergessenheit“ zu durchbrechen, mit der wir den Pflegenotstand regeln, ohne über politische und menschliche Konsequenzen nachzudenken.

### **Zum Beispiel: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – für Männer und Frauen**

Beruf und Sorge für Ältere zu vereinbaren bedeutet einen enormen Kraftakt für alle Beteiligten. Die durchschnittlich fünf Stunden täglich, in denen pflegebedürftige Angehörige Unterstützung brauchen, lassen sich ja nicht alle in die frühen Morgen- oder späten Abendstunden verlegen. Flexible Lösungen in den Betrieben und gut angepasste ambulante Unterstützungssysteme könnten hier Erleichterung bringen. Doch während sich bei der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf auch in den Betrieben einiges getan hat, steht unsere Gesellschaft bei der Sorge für Ältere noch am Anfang. Das Thema ist in den meisten Betrieben noch nicht angekommen. Nur in einzelnen großen Unternehmen finden sich Strategien und in einigen kleineren Unternehmen wird vieles informell geregelt – aber eben nicht überall. Dabei gibt es

vielfältige Instrumente - wie zum Beispiel Telearbeit oder Zeitkonten -, die Unternehmen nutzen können.

Mit der Fachtagung „Zwischen Pflegebett und Büro“ hat das Netzwerk W im Herbst 2009 über 100 Interessierte nicht nur aus der Region erreicht: Die mit der privaten Care-Arbeit verbundenen Belastungen und Herausforderungen wurden enttabuisiert, Vereinbarkeitsprobleme auch von Männern aus der Tabuzone geholt, Unternehmen und politisch Verantwortliche sensibilisiert und Lösungsansätze vorgestellt. Die [Dokumentation](#) der Tagung zeigt die Quintessenz der Debatten und stellt Lösungsansätze vor. In Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Soziales und Gesundheit des Ennepe-Ruhr-Kreises hat das Netzwerk W einen Informationsflyer für Arbeitgeber/-innen und Beschäftigte zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen [herausgegeben](#).

### **Zum Beispiel: Fachkräftemangel**

Die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung verändert sich massiv, mit gravierenden Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft: Immer mehr ältere Erwerbstätige stehen immer weniger jungen angehenden Erwerbstätigen gegenüber. Umso notwendiger ist es für Unternehmen qualifiziertes Personal zu halten. Gelingen kann das, indem man durch familienfreundliche Rahmenbedingungen Mitarbeiter/innen ans Unternehmen bindet. Das ist möglich, wenn man Arbeitsfähigkeit und Motivation älterer Beschäftigter durch gesundheitsfördernde Maßnahme und eine alter(n)sgerechte Personalentwicklung erhält und fördert und Aus- und Weiterbildung ernst nimmt. Betriebe brauchen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber in vielen Branchen – gerade auch in der Pflege - ist der Fachkräftemangel längst angekommen. Viele Firmen haben Informations- und Beratungsbedarf bei dem Versuch Familienfrauen zurückzuholen oder pflegende Angehörige zu unterstützen und brauchen gute Argumente, die belegen, dass es ökonomisch sinnvoll ist (Querverweise: [Prognos Studie](#); [Der Verbund für Unternehmen & Familie](#)).

### **Zum Beispiel: Teilzeitausbildung für Eltern und pflegende Angehörige**

Das Bündnis für Teilzeit-Ausbildung im EN-Kreis weist nachdrücklich auf eine [Variante](#) zur Vollzeit-Ausbildung hin, die seit 2005 gesetzlich möglich ist: Junge Frauen (und Männer) mit Familienpflichten können eine TZ-Ausbildung absolvieren, wenn sie für Kinder sorgen müssen. Offen ist dies auch für Menschen, die nach einer Familienphase eine Ausbildung nachholen möchten und durch private Sorgearbeit nicht Vollzeit arbeiten können. Azubi und Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden. Möglich sind Varianten mit und ohne Verlängerung der Ausbildungszeit. Der Lohn bemisst sich prozentual an der Arbeitszeit. Der Berufsschulunterricht findet in Vollzeit statt.

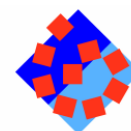
Vielen Akteuren und Berufsrückkehrenden ist diese Möglichkeit noch zu wenig bekannt. Dabei bietet sie die Chance, dank Ausbildung eine bessere Jobperspektive zu bekommen, dadurch die Alterssicherung zu verbessern und Armut zu verhindern. Und auch für Arbeitgeber ist das Modell interessant: Gerade kleinere Unternehmen können Vollzeit-Auszubildende häufig nicht angemessen auslasten. Und angesichts des demografischen Wandels wird es in Zukunft für viele Unternehmen schwieriger werden, Auszubildende zu finden. Hierfür ist Teilzeit ein Weg, um als Unternehmen für den Nachwuchs attraktiv zu sein. Betriebe, die bereits in Teilzeit ausbilden, sind sehr zufrieden, weil sie qualifizierte, motivierte und verlässliche Beschäftigte gewinnen.

### **Zum Beispiel: WoGEN – Wohnen für Generationen im EN-Kreis**

Die [Veranstaltungsreihe „WoGEN“](#) haben Kreisverwaltung und Volkshochschule Ennepe-Ruhr-Süd entwickelt in Kooperation mit Wohnprojekten, Wohnungsunternehmen, den Städten Witten und Hattingen, dem MieterInnenverein Witten und der Stiftung trias für Wohnen, Bauen und Ökologie. Die große Resonanz der Reihe zeigt, wie viele aktive Bürgerinnen und Bürger im EN-Kreis sich bereits für die Frage engagieren, wie sie das Zusammenleben jetzt und im Alter gestalten könnten und wie sich Städte und Quartiere entwickeln müssen.

### **Weitere Informationen und Downloads von Dokumentationen und Broschüren bei**

Christa Beermann  
Demografiebeauftragte für den Ennepe-Ruhr-Kreis  
und Koordinatorin des „Netzwerk W Ennepe-Ruhr“  
Kreisverwaltung  
Hauptstr. 92  
58332 Schwelm  
Tel.: 0 23 36/93 22 23  
Fax: 0 23 36/93 122 23  
Mail: [C.Beermann@en-kreis.de](mailto:C.Beermann@en-kreis.de)  
[www.en-kreis.de](http://www.en-kreis.de), Stichwort Demografie



**Ennepe-Ruhr-Kreis**

Das Netzwerk W Ennepe-Ruhr ist Teil der Landesinitiative Netzwerk W.  
Informationen dazu unter [www.netzwerkW-expertinnen.de](http://www.netzwerkW-expertinnen.de).