

## **Demografiekonzept und Gender - Beitrag für die Website der Überparteilichen Fraueninitiative zum ÜPFI-Fachgespräch vom 28.3.2012**

### **Genderperspektive im Demografiekonzept**

Der demografische Wandel beeinflusst in Wechselwirkung und auf unterschiedliche Weise die Lebensbedingungen und -chancen von Frauen und Männern. Es geht daher zentral um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der gesellschaftlichen Entwicklung und eine Politik, die auf Gleichheit der Chancen der Geschlechter zielt.

Der Berliner Senat hat am 30.6.2009 ein Demografie-Konzept beschlossen. In diesem Konzept ist das Prinzip Gender Mainstreaming festgehalten, um genderspezifische Aspekte und Anforderungen zu analysieren und zu berücksichtigen.

In den sogenannten Referenzprojekten des Demografiekonzepts findet Gender Mainstreaming bisher nicht überall als verbindliche Strategie der Konzeptumsetzung Berücksichtigung. Ansätze der Implementierung werden qualitativ unterschiedlich in den Projekten entwickelt. Auch in den bisher durchgeführten Demografiekonferenzen konnten Genderaspekte nicht immer angemessen einbezogen werden.

Die z.T. noch laufenden Referenzprojekte bieten jedoch viele Ansätze, um Genderaspekte zu berücksichtigen und gleichstellungspolitisch voranzukommen.

An dieser Stelle seien zwei Beispiele von Projekten genannt, in denen die Geschlechterperspektive einbezogen wurde:

1. eine Gemeinsame Fachkräftestudie für Berlin und Brandenburg wurde in Auftrag gegeben mit dem Ziel handlungsorientierte Ansatzpunkte für eine stärkere Ausschöpfung von Entwicklungspotenzialen aufzuzeigen.

Ergebnisse der Fachkräftestudie sind: Im Bereich Bildung und Ausbildung muss systematisch an einer Erweiterung des Berufsspektrums junger Frauen- und auch junger Männer - gearbeitet werden. Unternehmen müssen attraktiv werden für alle potentiellen Arbeitskräfte, - für Männer, die als Väter eine Auszeit nehmen wollen, für Frauen und MigrantInnen. Wichtig ist das Einsetzen eines Prozesses in Richtung Diversity Management und /oder lebensphasenorientierte Personalpolitik. In männlich geprägten Branchen (idR MINT-Bereich) muss sich die Erkenntnis durchsetzen, dass es nur durch eine gezielte Frauenförderung gelingen wird, den Frauenanteil zu erhöhen.

2. Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung hat im Rahmen des Demografiekonzepts die Aktivität „Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform“ unterstützt. Hier wurden Handlungsempfehlungen entwickelt, wie die Bedürfnisse von Frauen und Männern verstärkt in die Arbeit von Wohnungsgenossenschaften eingebracht werden können.

## **Demografiepolitik aus gleichstellungspolitischer Sicht**

Die Veränderung von Lebensformen insbesondere als Resultat des Wandels der Geschlechterverhältnisse bzw. der Lebensperspektiven von Frauen und Männern muss stärker gesehen werden, um die Richtung politischer Maßnahmen zu bestimmen, d.h. gleichstellungspolitisch zu steuern.

Grundsätzlich birgt der demografische Wandel Chancen und Risiken für Frauen. Die Chancen für Frauen bestehen in einer breiteren und höheren Beteiligung am Erwerbsleben und verstärkten Möglichkeiten zur Einflussnahme auf gesellschaftliche Zukunftsaufgaben. Aus frauenpolitischer Sicht liegen die Risiken in deutlich steigenden Anforderungen an Frauen. Ohne Entlastungen und ohne eine Veränderung in der geschlechtsspezifischen Arbeits- und Rollenteilung werden die Konflikte für Frauen zunehmen und die Herausforderungen des demografischen Wandels nicht zukunfts- und gleichstellungsorientiert gelöst.

Für die notwendige Debatte hat die Abteilung Frauen und Gleichstellung Anstöße gegeben mit eigenen Fachveranstaltungen wie z.B. zum Thema Alleinerziehende und zur Veränderung von Lebensformen, sowie auch gemeinsam mit anderen Senatsverwaltungen (z.B. zu Pflege und Beruf).

Zu den Dreh- und Angelpunkten für eine gleichstellungsorientierte Demografiepolitik gehören:

eine **neue Arbeitskultur**, geschlechter- und generationengerechte Leitbilder für die Personal- und Organisationsentwicklung und eine lebensphasenorientierte Neugestaltung von Erwerbsarbeit;

**die Bereitstellung familienunterstützender Dienstleistungen bzw. hochwertiger Betreuungshilfen für Kinder** (Ganztagsbetreuung, Zusatzförderung, interkulturelle und Genderkompetenz) **und für ältere Menschen**, um Erwerbstätigkeit mit Kinderbetreuung und/oder Pflege zu vereinbaren;

**Gendersensible Bildung/ Rollenbilder**, z.B. Imagewandel des Erzieher/innen-Berufes;

die Berücksichtigung von **Genderaspekten im bürgerschaftlichen Engagement**, Ansätze für bürgerschaftliches Engagement älterer Frauen im Sinne einer Neuorientierung und Ermöglichung neuer Optionen;

**Wohnformen und Infrastruktur im Alter**, neue Lebens- und Wohnformen im Alter, die Alternativen zum nicht freiwilligen Singleleben von älteren, oft verwitweten Frauen bieten;

**eine gerechtere Verteilung der Familien- und Betreuungspflichten zwischen den Geschlechtern**, z.B. durch besondere Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, insbesondere eine stärkere Übernahme von Tätigkeiten im Bereich Pflege (Care) durch Männer.

Für das zukünftige Vorgehen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Demografiekonzept hat der Berliner Senat im **Senatsbeschluss vom 30. Juni 2009** folgenden Passus festgehalten und die Akteure zum Handeln verpflichtet:

„In den Handlungsfeldern des Demografie-Konzepts und den verschiedenen Prozessebenen werden Genders Gesichtspunkte und gleichstellungspolitische Zielsetzungen beachtet. Im zukünftigen Vorgehen werden Aspekte des Gender Mainstreaming weiter konkretisiert und gleichstellungsorientierte Bezüge in den verschiedenen Prozessebenen berücksichtigt sowie insbesondere in den Referenzprojekten umgesetzt.“

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming und fachbezogener Gleichstellung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fachressorts. Die Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik leistet gerne Unterstützung bei diesen Prozessen. Die Geschäftsstelle Gleichstellung verantwortet die landesweite Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes einschließlich Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Sie stellt Projektmittel zur Verfügung und vermittelt Gender-Expertinnen und -experten. Hier können die Akteure/ innen für den Implementierungsprozess fachliche Anregungen erhalten. Die Förderung von Genderkompetenz in den Fachressorts stellt eine wichtige Zukunftsaufgabe dar. Bisher stehen für die Anforderung von Genderkompetenz durch ExpertInnen nur in kleinem Umfang finanzielle Mittel bereit.

Ein bisher für 2012 geplanter Demografiebericht bietet die Möglichkeit, gleichstellungsrelevante Aspekte des demografischen Wandels noch stärker in die Öffentlichkeit zu rücken. Das weitere Vorgehen wird z.Zt. von der federführenden Senatsverwaltung für Stadtentwicklung geprüft.

„Unabhängig“ vom Demografiekonzept stehen in Berlin Instrumente zur Verfügung wie das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm, die Seniorenpolitischen Leitlinien und das Seniorenmitwirkungsgesetz, die die in Teilen unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern - insbesondere auch mit Migrationshintergrund – aufgreifen.