



Demografiestrategie

Strategie für einen gendergerechten demografischen Wandel im öffentlichen Dienst

Positionen der dbb bundesfrauenvertretung

Demografie als Herausforderung für eine politische Neuausrichtung

Die **demografische Entwicklung** ist in vielerlei Hinsicht die zentrale politische Herausforderung der kommenden Jahre und Jahrzehnte – nicht nur die politisch Verantwortlichen, auch die sozialen Sicherungssysteme und der gesamte Arbeitsmarkt werden auf die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung reagieren müssen – dazu braucht es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung **Lösungsansätze**, die von vornherein **gendergerecht ausgerichtet** sein müssen. Das heißt, bei sämtlichen Entscheidungen müssen die Auswirkungen auf beide Geschlechter bedacht werden.

Gender Mainstreaming ist kein Instrument der Frauenförderung, sondern will die besonderen Interessen von Frauen und Männern deutlicher in den Fokus rücken, um so die Effizienz und Qualität von Entscheidungen und ihren Auswirkungen zu erhöhen. Gender Mainstreaming muss gerade auch im Hinblick auf den demografischen Wandel in allen Politikfeldern Berücksichtigung finden. Dazu gehört als ein wichtiger Teilbereich **Gender budgeting**, also die geschlechtergerechte Verteilung finanzieller Mittel.

Der Anteil der Arbeitskräfte zwischen 50 und 64 Jahren wird sich nach Angaben des IW Köln von heute 24 auf 32 Prozent im Jahr 2050 erhöhen. Diese Entwicklung wird auch am öffentlichen Dienst und seinen privatisierten Bereichen nicht vorbeigehen. Auch der öffentliche Dienst muss die Chance nutzen, erfahrene Kolleginnen und Kollegen zu beschäftigen. Mit dem wachsenden Altersdurch-

schnitt der Bevölkerung wird sich auch der **Frauenanteil** an der Gesamtbevölkerung erhöhen. Eine – bisher nur in wenigen Bereichen auszumachende - gendergerechte Betrachtungsweise auf allen Ebenen wird aufgrund der demografischen Entwicklung immer notwendiger.

Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen – Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich verteilen

Der öffentliche Dienst wird es sich angesichts des demografischen Wandels und des damit verbundenen **Fachkräftemangels** nicht länger leisten können, auf die **Arbeitskraft** von **Frauen** zu verzichten. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen setzt aber voraus, dass familiäre Aufgaben stärker auch von Männern wahrgenommen werden und die Aufgaben insgesamt **partnerschaftlich** verteilt werden. Familienaufgaben dürfen weder für Männer noch für Frauen zu Einbußen in der Karriere führen. Ein Nebeneinander von Beruf und Familie muss selbstverständlich werden und zwar für Männer und Frauen. Führungskräfte müssen dafür stärker sensibilisiert werden.

Um Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzubinden, ist es notwendig, Frauen gleiche **Verdienstchancen** wie Männern einzuräumen – derzeit besteht im öffentlichen Dienst nach wie vor noch ein Einkommensunterschied von 8 Prozent, den es zu überwinden gilt.

Dazu ist es notwendig, Frauen gleiche **Aufstiegschancen** wie Männern zu eröffnen. Die **Beurteilungskriterien** und **Aufstiegsroutinen** müssen unter Gendergesichtspunkten neu überdacht und angepasst werden. Familiäre Pflichten dürfen sich nicht als Karrierekiller auswirken.

Altersarmut vermeiden

Die **Alterssicherungssysteme** werden mit wenigen Beitragszahlern und vielen Leistungsempfängern überfordert sein, wenn nicht schon jetzt neue Wege beschritten werden, um die Alterssicherung zukunftsfähig zu machen. 2060 wird voraussichtlich ein Drittel der Bevölkerung älter als 65 Jahre sein – davon mindestens 60 Prozent Frauen. Um ein erhöhtes **Armutrisiko** für Frauen im Alter abzumildern, sollten bereits jetzt die Weichen gestellt werden. Politische Fehlentscheidungen wie z.B. die Deckelung der Anrechnung von Aus- und Fortbildungszeiten müssen korrigiert werden.

Darüber hinaus muss eine bessere Anerkennung von **Kindererziehungs- und Pflegezeiten** für die Alterssicherung herbeigeführt werden. Nicht zuletzt würde die Erziehungsleistung von Eltern anerkannt, wenn auch für die vor 1992 geborenen Kinder drei und nicht nur ein Jahr Erziehungszeit bei der Rente angerechnet würden.

Altersgerechte Arbeitsmarkt- und Personalpolitik etablieren

Wichtigstes Instrument zur Konsolidierung der Alterssicherungssysteme ist eine effektive **altersgerechte Arbeitsmarkt- und Personalpolitik**, damit die Beschäftigten möglichst lange im Arbeitsprozess bleiben können. Versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse müssen dabei Vorrang vor Minijobs haben.

Notwendig ist eine **Neuorientierung** in verschiedenen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Personalpolitik. Eine neue Wertschätzungskultur muss aufgebaut werden. Die Führungskräfte müssen entsprechend sensibilisiert werden. Diversity management sollte gefördert und verstärkt angewendet werden.

Im Bereich der **Arbeitsorganisation** könnten Verbesserungen durch flexible Arbeitszeitmodelle, stärker altersgemischte Teams und mehr betriebliches Gesundheitsmanagement erreicht werden. Wichtig wäre auch ein besseres Wissensmanagement durch generationsübergreifenden Wissenstransfer und die aktive Sicherung des Erfahrungswissens älterer Beschäftigter. Bei der Personalentwicklung sollte lebenslanges Lernen gefördert werden. Mentoring- und Coachingprogramme sind ebenso wichtige Aspekte wie die Schaffung von Entwicklungsperspektiven und -möglichkeiten bis zum 67. Lebensjahr. Dazu muss das Personal dauerhaft geschult und qualifiziert werden.

Die aktuellen Alterssicherungssysteme (Rentenversicherung und Beamtenversorgung) sollten als Systeme erhalten werden. Im **Weißbuch** der EU Kommission vom 16.2.2012 wird vorgeschlagen, das Renteneintrittsalter an die steigende Lebenserwartung anzupassen, „um das Verhältnis der Arbeits- und Rentenjahre zu stabilisieren“. Die Systeme in den einzelnen europäischen Ländern sind jedoch sehr unterschiedlich. Die Rentengesetzgebung liegt in der Verantwortung der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten. Wenn in Deutschland die **Rentenversicherung** als beitragsfinanziertes und beschäftigungsangebundenes Solidarsystem erhalten wird, ist die Anhebung des Eintrittsalters ein möglicherweise notwendig werdender – wenn auch nicht begrüßenswerter – Schritt, der diejenigen mit Beitragszahlungen belastet, die später aus dem System auch Leistungen

beziehen werden. Mit der sukzessiven Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist Deutschland hier schon Schritte in dieser Richtung gegangen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Die Rahmenbedingungen für eine bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** müssen nachhaltig verbessert werden, damit eine echte Wahlfreiheit zwischen Familie und/oder Beruf besteht. Gezielte Wiedereinstiegsprogramme nach Familienphasen sind notwendig.

Flexible Arbeitszeitmodelle müssen vermehrt angeboten werden. Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur Einbahnstraße werden. Zur Flexibilisierung von Arbeitszeit braucht es einen **Bewusstseinswandel** weg von der männlich geprägten **Präsenzkultur**, die Leistung nach Anwesenheitszeit beurteilt, hin zu einer Leistungs- und Outputorientierung. Teilzeitbeschäftigung ist keine „Vollzeit light“. Das muss auch in der Bewertung von Teilzeitkräften zum Ausdruck kommen. Die Wahrnehmung familiärer Aufgaben neben der beruflichen Tätigkeit darf nicht als Leistungsminderung gewertet werden.

Alternierende Telearbeit und sonstige Arbeitsmodelle mit flexibler Arbeitsplatzgestaltung sind zukunftsweisend, um die Frauenerwerbsquote zu steigern. Solche Modelle müssen auch für **Führungspositionen** vermehrt angeboten werden. Auch qualifizierte Tätigkeiten in Führungspositionen sind teilzeitfähig. Teilzeitarbeitⁱ darf nicht zur Einbahnstraße werden (Stichwort „Teilzeitfalle“) und muss auch in Führungspositionen möglich sein. Teilzeitarbeit heißt nicht notwendigerweise 50 Prozent der Arbeitszeit - auch vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung muss ermöglicht werden. Der Übergang von Teilzeit – zu Vollzeitarbeit bzw. Arbeitszeiterhöhungen oder -erniedrigungen müssen erleichtert und insgesamt selbstverständlicher werden. **Arbeitszeitkonten** und Ansparmodelle mit der Möglichkeit von Sabbaticals wären hier anzustreben

Der Frauenanteil in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche ist erschreckend niedrig. Frauen müssen vermehrt in **Führungspositionen** beschäftigt werden, denn Frauen in Führung sind die Leistungsträgerinnen. In der mittleren Führungsebene haben Frauen mittlerweile etwas aufgeholt, aber in der Leitungsebene ist der Frauenanteil optimierungsbedürftig. Wenn die Bundesregierung für ihren Bereich den Frauenanteil in Führungspositionen mit 23 Prozent angibt, enthält diese Zahl 3 Prozent Staatssekretärinnen, 14 Prozent Abteilungsleiterinnen, 18 Prozent Unterabteilungsleiterinnen und 26 Prozent Referatsleiterinnen – d.h. je höher die Position, desto niedriger der Frauenanteil. Für eine aussagekräftige Statistik muss der **Füh-**

Leistungskräftebegriff neu definiert werden. Um Frauen vermehrt in Führungspositionen zu bringen, sollte über eine **Geschlechtermarge** von 30 Prozent für beide Geschlechter nachgedacht werden, um die „gläserne Decke“ zu überwinden, die derzeit das Fortkommen von Frauen – gerade in Teilzeitbeschäftigung – behindert.

Bessere Bedingungen in der „Rushhour des Lebens“ schaffen

In der sogenannten „**Rushhour** des Lebens“ bis zum 40. Lebensjahr machen Männer Karriere, Frauen erziehen in dieser Zeit Kinder und haben dann das Nachsehen, wenn sie in den Beruf zurückkehren wollen. Die **Geburtenrate** ist zu niedrig. Gerade Frauen mit **hohen Bildungsabschlüssen** bleiben häufig kinderlos, weil Familie und Beruf zu schlecht zu vereinbaren sind.

Die Angst vor einem **Karriereknick** hält Männer davon ab, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (wenngleich sich hier nach der Einführung des Elterngeldes schon manches zum Besseren gewandelt hat). Dass Männer besonders vom Karriereknick betroffen wären, gilt im gesellschaftlichen Verständnis als ebenso selbstverständlich wie die langsamere Karriere von Frauen mit Familienpflichten. Gerade im Lebensabschnitt bis 40 Jahre werden die Weichen für den weiteren Berufsweg gestellt und gerade in dieser Zeit brauchen Frauen bessere Bedingungen, um frühzeitig wieder in den Beruf zurückkehren zu können. Karriereentwicklungen müssen unter einer **gendergerechten Lebensverlaufsperspektive** betrachtet werden. Es muss möglich sein, die Karriere ggf. auch zu einem späteren Zeitpunkt nachholen zu können, so dass über den Lebensverlauf die Karrierechancen für Männer und Frauen ausgewogen sind.

Bessere Infrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige

Eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Steigerung der Frauenerwerbsquote setzt den Ausbau entsprechender **Infrastruktur** für familiäre Aufgaben voraus, angefangen bei genügend qualifizierten **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** für Kinder aller Altersklassen über ausreichende und flexible Möglichkeiten für die **Pflege** pflegebedürftiger Angehöriger. Die Möglichkeit der vorübergehenden **Arbeitszeitflexibilisierung** für die Pflege von Angehörigen durch das **Familienpflegezeitgesetz** ist ein Schritt in die richtige Richtung. Es sollte für den gesamten öffentlichen Dienst und seine privatisierten Bereiche anwendbar sein.

Familiengerechtes Steuerrecht

Familien müssen nachhaltig **steuerlich entlastet** werden. Das gilt gerade für Familien mit Kindern. Zu einem gendergerechten Steuerrecht gehört eine ausreichende Absicherung des Existenzminimums von Kindern ebenso wie das Überdenken des **Ehegattensplittings**, das ein Verbleiben der Frauen in einer bloßen **Zuverdienerrolle** begünstigt. Durch politische Vorgaben der EU wird der Trend stärker hin zu einer **Individualbesteuerung** gehen. Allerdings ist der derzeit diskutierte Vorschlag einer „Strafsteuer“ für Menschen ohne oder mit zu wenig Kindern ein falscher Weg: Die Bestrafung Kinderloser bringt keine direkte Verbesserung für Menschen mit Kindern. Steuerliche Anreize müssen hin zu einer höheren Frauenerwerbsbeteiligung und gleichzeitig hin zu einer Erhöhung der Geburtenrate gehen.

Berufsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen als **Werbungskosten** steuerlich berücksichtigt werden, denn eine eigene Erwerbstätigkeit ist nur möglich, wenn die Kinder in dieser Zeit betreut sind – dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Das aktuelle Rollenverständnis sieht Kinderbetreuung allerdings nach wie vor als weibliche Aufgabe an. In vielen Familien gehen die Väter weiter arbeiten, während die Mütter wegen der Kindererziehung zu Hause bleiben und dies später mit Karriereeinbußen und schlechteren Aufstiegschancen bezahlen. Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben deshalb aktuell auch vorrangig die Frauen. Hier muss sich das Rollenverständnis wandeln: Kinderbetreuung muss für berufstätige Männer und berufstätige Frauen selbstverständlich neben einer beruflichen Tätigkeit möglich sein. Deswegen ist die volle steuerliche Absetzbarkeit berufsbedingter Kinderbetreuungskosten ein notwendiger Schritt.

Zukunftsweisende Dienstleistungsberufe professionalisieren und gerecht entlohnen – gleichwertige Arbeit gleich bezahlen

Pflege- und Dienstleistungsberufe im Gesundheitswesen werden angesichts des demografischen Wandels immer wichtiger werden. Sie brauchen ein besseres Ansehen und eine **bessere Entlohnung** – psychische Belastungsfaktoren müssen stärker gewichtet und berücksichtigt werden, damit **gleichwertige** Arbeit tatsächlich gleich bezahlt wird. Sogenannte „typische Frauenberufe“ müssen insgesamt professionalisiert und aufgewertet werden.

Gesundheit als Voraussetzung für eigene Existenzsicherung lange erhalten

Damit Beschäftigte möglichst bei guter **Gesundheit** die Altersgrenze aktiv erreichen, muss **betriebliches Gesundheitsmanagement** stärker vorangetrieben werden. Eine Verwaltung kann nur bestehen, wenn ihre Beschäftigten gut ausgebildet sind und sich gesund erhalten können. Aber auch das **Gesundheitssystem** insgesamt muss sich stärker an den Bedürfnissen der zunehmend älteren Verbraucherinnen und Verbraucher ausrichten. Bereits jetzt sind knapp 70 Prozent der Über-80-Jährigen Frauen. Viele Behandlungsmethoden sind für Männer entwickelt worden, wirken aber bei Frauen völlig anders; manche Krankheiten werden aufgrund unterschiedlicher Symptomatiken bei Frauen gar nicht erkannt. Ein stärker gendermedizinisch orientierter Ansatz sollte deshalb bereits bei der Ausbildung von Ärzteschaft und medizinischem Personal gefördert werden. Gerade altersbedingte Erkrankungen müssen besser erforscht werden. Die gesundheitliche Prävention sollte gestärkt werden.

Vermittlung von Genderkompetenz als Bildungsziel

Frauen sind gut qualifiziert und haben im Schnitt die besseren Schul- und Studienabschlüsse. **Bildungspolitik** muss zukunftsweisend weiter entwickelt werden. Dazu gehört eine stärkere Implementierung von **Genderkompetenz** in allen Bildungseinrichtungen vom Elementar- bis zum Hochschulbereich.
