

Gender Mainstreaming in der Seniorenarbeit – bisher (k)ein Thema?



**Beiträge zum Fachgespräch
am 20. Oktober 2004 in Essen**

www.forum-seniorenarbeit.de

Forum Seniorenarbeit NRW ist ein Projekt des



Ministeriums für Gesundheit,
Soziales, Frauen und Familie
des Landes NRW

im Verbund mit dem



Kuratorium Deutsche Altershilfe
Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V.

Impressum

- ▶ **Redaktion:** Bettina Ellerbrock (KDA)
- ▶ **Mitarbeit:** Verena Leve (KDA)
- ▶ **Organisation:** Verena Leve (KDA)
- ▶ **Textkorrektur:** Karin Bergmann M.A., Köln
- ▶ **Layout:** typeXpress, Köln
- ▶ **Druck:** Druckhaus Süd, Köln

Autorinnen und Autoren:

- ▶ Peter Fettweis (Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW)
- ▶ Bettina Ellerbrock (Kuratorium Deutsche Altershilfe)
- ▶ Verena Leve (Kuratorium Deutsche Altershilfe)
- ▶ Jutta Stratmann (Projektmanagement Seniorenpolitik – ProSE)
- ▶ Wolfgang Nötzold (ZWAR Zentralstelle NRW)
- ▶ Ina Marnie Hagemann (Wilhelms-Universität Münster)
- ▶ Daniel Hoffmann (Kuratorium Deutsche Altershilfe)
- ▶ Sabine Matzke (WohnBund-Beratung NRW GmbH)
- ▶ Susanne Tatje (Stadtverwaltung Bielefeld)

Bildnachweis:

- ▶ Titelfoto: i-stock

Forum Seniorenarbeit NRW

c/o Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
Tel.: 02 21/93 18 47-0
Fax: 02 21/93 18 47-6

Inhalt

- ▶ **Gender Mainstreaming in der Seniorenpolitik**
Peter Fettweis, Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf ▶ 4
- ▶ **Gender Mainstreaming setzt neue Maßstäbe – auch in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren**
Bettina Ellerbrock, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln ▶ 9
- ▶ **Gender Mainstreaming und Frauenförderung**
Verena Leve, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln ▶ 15
- ▶ **Bürgerengagement und Gender in der Seniorenarbeit**
Jutta Stratmann, Projektmanagement Seniorenpolitik – ProSE, Dortmund ▶ 18
- ▶ **Geschlechtersensible Arbeit bei ZWAR – zwischen Arbeit und Ruhestand**
Wolfgang Nötzold, ZWAR Zentralstelle NRW, Dortmund ▶ 21
- ▶ **Gender Mainstreaming und lebenslanges Lernen**
Ina Marnie Hagemann, Wilhelms-Universität Münster ▶ 24
- ▶ **Gender Mainstreaming in der Medienarbeit mit älteren Menschen**
Daniel Hoffmann, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln ▶ 26
- ▶ **»Wie sollen wir das denn putzen?« – Wohnen ist noch immer ein Frauenthema!**
Sabine Matzke, WohnBund-Beratung NRW GmbH, Bochum ▶ 28
- ▶ **Demographische Entwicklung in Bielefeld – Gender Mainstreaming berücksichtigen ...**
Susanne Tatje, Stadtverwaltung Bielefeld ▶ 30
- ▶ **Was bedeutet eigentlich ...? Begrifflichkeiten rund um das Thema Gender Mainstreaming**
Bettina Ellerbrock, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln ▶ 34
- ▶ **Verzeichnis der Teilnehmenden** ▶ 39

Gender Mainstreaming in der Seniorenpolitik

**Peter Fettweis, Ministerialrat im Ministerium
für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie
des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf**

Einleitung

In diesem Jahr wurden die seniorenpolitischen Leitlinien des Landes verabschiedet, die bis 2010 Gültigkeit haben sollen. Zum ersten Mal wurde das Prinzip der »geschlechtergerechten Ausrichtung« in eine seniorenpolitische Zielsetzung eines Bundeslandes aufgenommen.

Hier heißt es: »Das Prinzip des *gender mainstreaming* zur Realisierung der Chancengleichheit von Männern und Frauen ist konsequent in allen Handlungsfeldern der Politik für Seniorinnen und Senioren und ihren Querschnittsbezügen umzusetzen.«

1. Demographischer Wandel, geschlechtsspezifische »Altersrisiken« und -chancen

Die demographische Entwicklung zeigt, dass die Lebenserwartung zunimmt, Frauen aber im Durchschnitt länger als Männer leben. Offensichtlich gibt es eine Reihe an Faktoren, die es Frauen neben genetischen und körperlichen Dispositionen ermöglichen, länger zu leben.

Die entscheidende Frage ist aber, wie die Lebensqualität im Alter aussieht, und da können wir immer noch feststellen, dass Frauen im Durchschnitt ein geringeres Einkommen haben, überproportional im Vergleich zu älteren Männern allein leben und die Wahrscheinlichkeit, ihre Lebenspartner und Angehörigen zu pflegen, bei Frauen wesentlich höher ist als die der älteren Männer. Gleichzeitig zeigt sich eine Veränderung der traditionellen Frauen- und der Männerrolle, die in den nachfolgenden Generationen immer deutlicher wird und auch in dem Verhältnis der Generationen untereinander Verschiebungen mit sich bringt. Ältere Frauen heute weisen in ihrer Biographie zumeist diskontinuierliche Erwerbsverläufe auf, da eine starke Orientierung an Ehe und Fami-

lie vorlag. Dadurch und durch andere geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Erwerbsleben bedingt, fällt die eigene soziale Absicherung im Alter zumeist geringer als bei Männern aus. Im Alter tritt dann oftmals eine Kumulation von Benachteiligungen auf: Geringer Bildungsstand, geringes Einkommen oder Beschäftigungslosigkeit, Überlastung und gesundheitliche Risiken führen zu Altersarmut, zu geringeren Kompensationsmöglichkeiten bei Pflegebedürftigkeit.

Für die nachfolgenden Generationen ist anzumerken, dass veränderte Rollen und damit verbundene Ansprüche auch zu vermehrten Konflikten führen können, die sich beispielsweise in einer erhöhten Scheidungsrate bei älteren Ehepaaren, aber auch in »Aufbruchsituationen« von Frauen nach beruflicher und familiärer Phase zeigen können.

Männer sind gleichfalls diesen veränderten Rollenbildern ausgesetzt, die neue Möglichkeiten bieten, aber auch Befürchtungen auslösen können. Netzwerke und Kontakte, die ausschließlich über die Erwerbsarbeit bestanden, brechen oftmals im Ruhestand weg, die Aufnahme neuer Kontakte hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab und geschieht bei Männern zumeist über andere Zugangsformen und Themen als bei Frauen.

2. Handlungsfelder der Seniorenpolitik und Beispiele von geschlechtsspezifischen Unterschieden

In konkreten Handlungsfeldern in der Seniorenarbeit lassen sich Beispiele für die Notwendigkeit einer zunehmenden differenzierten Blickrichtung auch im Hinblick auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern finden.

Untersuchungen über soziale Netzwerke sagen aus, dass ältere Frauen leichter Kontakt halten und aufnehmen als ältere Männer. In den Einrichtungen, Beratungsstellen, Freizeiteinrichtungen etc. erscheinen wesentlich mehr Frauen als Männer. In den Feldern der Seniorenpolitik, denen wir auch in den seniorenpolitischen Leitlinien eine besondere Bedeutung haben zukommen lassen – der gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit, der Modernisierung der Begegnungsstättenarbeit, der Bildungs- und Beratungsarbeit sowie den komplementären Diensten –, werden wir verstärkt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Bedarfslagen von älteren Männern und Frauen eingehen müssen, ebenso

wie wir geeignete – und das heißt auch für Männer und Frauen unterschiedliche – Ansprechpartnerinnen und -partner unter den Hauptamtlichen für die älteren Menschen brauchen.

Ein weiteres Beispiel stellen Beratungsstellen dar. Viele Ältere nehmen Hilfen nicht oder erst sehr spät in Anspruch. Untersuchungen zeigen, dass Männer oftmals erst über ihre weiblichen Angehörigen den Zugang finden, ältere Frauen wiederum »schämen« sich, Ansprüche geltend zu machen, oder haben auch erhebliche Schwierigkeiten mit Anträgen und Formularen.

Im bürgerschaftlichen Engagement gibt es immer noch viele – vor allem soziale Bereiche –, in denen überwiegend Frauen tätig sind, Männer hingegen sind überdurchschnittlich im Vorstand vieler Vereine zu finden. »Den Frauen die Ehre, den Männern das Amt« heißt ein alter Slogan. Wie in »neuen« Formen des bürgerschaftlichen Engagements nachzuweisen ist, verändern sich hier auch Rollenbilder und deren Wahrnehmung.

Während Experten schon lange sagen, dass wir uns vermehrt um ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kümmern müssen, um sie im Betrieb zu halten, sehen die betrieblichen Strategien eher so aus, dass 50 Prozent der Betriebe keine älteren (ab 50!) Arbeitnehmenden mehr beschäftigen. Interessanterweise weist die Statistik einen Anstieg der Beschäftigung unter älteren Frauen zwischen 1970 und 1990 auf, während die der Männer gesunken ist. Hier fehlen uns aber differenzierte Sichtweisen auf die einzelnen Beschäftigungsbereiche und Firmengrößen.

Gender-Ansatz in der Seniorenarbeit und -politik

Genauso, wie sich die beruflichen und familiären und zum Teil auch die Geschlechterrollen der älter werdenden Generationen verändern, muss sich auch die Seniorenpolitik auf die veränderten Handlungsmuster und Bedarfe der Älteren einstellen. Dies gilt für die geschlechterspezifische Ausrichtung, aber auch für die Bedürfnisse der Älteren allgemein: Selbstständigkeit und Eigenverantwortung, Lebenslust und Einbringen von vorhandenen Kompetenzen sind Motivationsfaktoren, die in der bisherigen Landschaft der Seniorenarbeit noch viel zu wenig berücksichtigt werden.

Während in der Seniorenpolitik eine zunehmend differenzierte Sichtweise eingenommen wird: auf die Älteren mit sozialen Schwierigkeiten, mit Unterstützungsbedarf bei gesundheitlichen Einschränkungen etc. ebenso wie auf die Ressourcen und Potenziale der Älteren, richtet sich die Frage nach



GM stärker auf Überlegungen, was können Einrichtungen, Träger, Verantwortliche tun, um Männern und Frauen auch im Alter eine geschlechtergerechte Lebensqualität zu ermöglichen und Ungleichheiten abzubauen.

Der Gender-Mainstreaming-Ansatz stand in der Seniorenpolitik bisher nicht im Vordergrund, weil oftmals Benachteiligungen, die in den vorangegangenen Lebensphasen erfahren wurden, insbesondere in kritischen Lebenssituationen im Alter kumulieren und die Benachteiligungen, die aufgrund des Geschlechts im Alter auftreten, in den Hintergrund treten lassen.

Dringliche Fragen in unserer Zeit sind die nach der Absicherung bei Pflegebedürftigkeit, Verwirrtheit oder Behinderung, aber zunehmend rückt auch das Bewusstsein für Prävention für das Alter in den Vordergrund: Dazu gehört der Aufbau und der Erhalt sozialer Netzwerke, der Einsatz und die Weitergabe von Erfahrungswissen für die Gesellschaft und deren Anerkennung wie auch die Wahlfreiheit für Männer und Frauen von Hilfen in jeder Lebenssituation.

Geschaffene Strukturen sind nicht geschlechtsneutral. In der Seniorenarbeit – wie in anderen Bereichen auch – haben vorwiegend Männer über die Gestaltung von Einrichtungen und Diensten bestimmt, leitende Positionen werden erst in den letzten Jahren in verstärktem Maße von Frauen besetzt.

Ein radikaler Blick auf die Angebote im Seniorenbereich und auf den Anspruch ihrer geschlechtergerechten Ausrichtung würde sicher eine erstaunliche Anzahl an ähnlichen Beispielen mit sich bringen. Dieser



Blick ist meines Wissens bis zu dieser Veranstaltung noch nicht gewagt worden. Sinn des heutigen Tages ist es, aus Sicht der Expertinnen und Experten einen geschärften Blick für eine geschlechtergerechte Ausrichtung in der Seniorenarbeit

zu erhalten und dieses gesammelte Wissen weiterzugeben.

Dies gilt auch für die Ausrichtung der Förderpolitik des Landes. Noch in viel stärkerem Maße als bisher ist ein differenzierter Blick auf die verschiedenen Lebenslagen und Bedingungen der Älteren notwendig, dies betrifft Kriterien wie Zugangschancen und -barrieren zu bestimmten Angeboten, aber auch die Erreichbarkeit von Männern und Frauen, ihre Zugangsweisen, Ansprechbarkeit, ihre unterschiedlichen Bedürfnisse und Erfahrungen.

Gender Mainstreaming setzt neue Maßstäbe – auch in der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren

Bettina Ellerbrock, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

Was heißt Gender Mainstreaming?

Der Begriff »Gender«

... kommt aus dem Englischen und bedeutet »soziales Geschlecht« – im Gegensatz zum biologischen Geschlecht. Es bezieht sich auf die sozial-konstruierten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese Unterschiede sind nicht von Geburt an vorhanden, sondern erlernt und zeigen sich im jeweiligen rollentypischen und geschlechtstypischen Verhalten.

Schon früh erhalten die meisten Kinder geschlechtsspezifisches Spielzeug, Mädchen meist Puppen und Kuscheltiere, die sie »bemettern« können, und Jungen Autos oder Technikspielzeug, mit dem sie »die Welt erobern« können. So geschehen – zwar schon in Veränderung begriffen, aber nicht minder wirksam – u. a. geschlechtstypische Zuschreibungen, die Aussagen darüber machen, wie sich ein »richtiges« Mädchen oder ein »richtiger« Junge zu verhalten hat, um gesellschaftliche Anerkennung zu erhalten. Äußerlich zeigt sich dies in Frisur und Kleidung. Jede und jeder von uns kann sich wohl an die Irritationen erinnern, die entstehen, wenn wir einem Menschen begegnen, der nicht eindeutig einer Kategorie von Geschlecht zuzuordnen ist.

Später setzen sich die Unterschiede im Rollenverhalten fort. Trotz gleicher Schulabschlüsse von Jungen und Mädchen teilen sich bei Berufswahl und Ausbildung noch immer die Welten. Mädchen gehen überwiegend in die klassischen helfenden oder verwaltenden und schlechter bezahlten Frauenberufe, Jungen wählen viel selbstbewusster unter einem breiten Spektrum gewerblich-technischer Berufe mit mehr Prestige.

Auch an den Universitäten erfolgt die Studienwahl immer noch überwiegend geschlechtsspezifisch. Mädchen sind bei technisch-orientierten Studiengängen deutlich in der Minderheit.

Die meisten Menschen glauben, dass diese sozialen Unterschiede im Verhalten auf das biologische Geschlecht (*sex*) zurückzuführen sind, und verneinen damit die Tatsache, dass diese Unterschiede nicht von Geburt an bestanden, sondern maßgeblich durch das Erlernen von entsprechenden geschlechtsspezifischen Normen und Werten hervorgebracht und durch eine geschlechtsspezifische Erwartungshaltung durch das jeweilige soziale Umfeld, Familie und Schule noch verstärkt werden.

Der Begriff »Mainstream«

...bedeutet, aus einem Nebenfluss einen Hauptstrom zu machen. Ein deutlich geschlechtsspezifischer Blickwinkel ist in der allgemeinen Politik bisher eher Nebensache und soll mit dem Instrument Gender Mainstreaming zur Hauptsache gemacht werden.

Historisch betrachtet kommt der Begriff »Gender Mainstreaming« aus der Frauenbewegung und geht zurück auf einen Beschluss, den die vierte Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking gefasst hat. Als frauenpolitische Strategie wurde in diesem Beschluss gefordert, bei allen Planungen, Entscheidungen und Umsetzungen politischer Maßnahmen die konkreten Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren, zu bewerten und zu berücksichtigen.

Damit wird Chancengleichheit als eine fundamentale politische Zielgröße angesprochen. Sozioökonomische Messdaten sollen den Erfolg dieser Methode sichtbar machen (z. B. mehr Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Männer und mehr Frauen in Führungs- und Leitungspositionen, bessere Bezahlung für traditionelle Frauenberufe mit geringem Prestige).

Das Instrument Gender Mainstreaming zieht daraus die Konsequenz und berücksichtigt daher regelmäßig und von vornherein bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Grundsätze des Gender Mainstreaming

Frauen und Männer finden in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vor.

Frauen und Männer entwickeln aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisation unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse.

Frauen und Männer sind von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen.

Theoretisch geht es bei Gender Mainstreaming um die Sichtbarmachung der Geschlechterperspektive sowie um die Infragestellung der »männlichen Norm«, die in den meisten Strukturen und Organisationen vorherrscht. Werden hierbei Benachteiligungen von Frauen oder Männern festgestellt, sind Instrumente der Politik (Gleichstellung) einzusetzen, um dem entgegenzuwirken.

Der Europarat hat Gender Mainstreaming daher zum Prinzip in der Politikformulierung erklärt. Die offizielle Definition lautet:

»Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.« (Europarat Straßburg 1998)

Gleichstellung zwischen Männern und Frauen

Gleichstellung ist das Gegenteil von Ungleichbehandlung – das bedeutet, dass beide Geschlechter bei Akzeptanz ihrer Verschiedenheit gleiche Bedingungen vorfinden. Gleichstellung muss gesichert und gefördert werden.

Gleichstellung heißt, dass beide Geschlechter in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens gleichermaßen präsent, kompetent und beteiligt sind. Ausgewählte Beispiele:

► **Gesundheit**

Beispielsweise haben Männer und Frauen unterschiedliche gesundheitliche Probleme und zeigen ein anderes Gesundheitsverhalten und Körperbewusstsein. Daraus ergeben sich auch unterschiedliche Anforderungen an das Gesundheitssystem.

Frauen gehen häufiger zum Arzt; Männer schieben einen Arztbesuch oft so weit wie möglich hinaus. Krankheiten, die als typische Männerkrankheiten wahrgenommen werden, wie zum Beispiel der Herzinfarkt, werden mit Medikamenten und Therapien behandelt, deren Erprobung sich bisher nur an Männern orientierte. Mit nachteiligen Folgen für die Frauen. Der Krankheitsverlauf des Infarktes bei Frauen hat zum Teil andersartige Symptome, die lange Zeit unerkannt blieben. Entsprechende Therapieformen wurden für Frauen gar nicht entwickelt. Daraus resultierte auch, dass Frauen öfter an Herzinfarkten starben als Männer, obwohl diese öfter daran erkranken.

► Sozialpolitik

Das traditionelle Modell der »Hausfrauen-Ehe« bedeutet für ältere Frauen, dass sie in der Erwerbsarbeit höchstens noch eine Rolle als Zuverdienerin haben. Durch das dementsprechende geringe Erwerbseinkommen sind die Ansprüche dieser Frauen auf Lohnersatzleistungen und Rentenansprüche besonders niedrig. Es sind sozialpolitische Maßnahmen notwendig, um einen solchen »Gender-Gap« z. B. in der Alterssicherung auszugleichen.

► Sozialhilferisiko

Nach Angaben des Armutsberichts der Bundesregierung sind vor allem allein erziehende Frauen und ältere allein stehende Frauen mit Abstand dem höchsten Sozialhilferisiko ausgesetzt (28,1 Prozent). In politischen Reformsituationen ist es daher von besonderer Wichtigkeit, zu überprüfen, ob die Veränderungen in sozialstaatlichen Regelungen und Institutionen bestehende Nachteile für (ältere) Frauen und Männer beseitigen oder vertiefen.

► Städtebau / Sicherheit / Mobilität

Frauen sind wesentlich häufiger Opfer öffentlicher Gewalt. Angst vor Übergriffen und sexueller Belästigung hat für Frauen einen höheren Stellenwert als für Männer. Entscheidungsprozesse beim Wohnungsbau können geschlechtersensible Anforderungen an Orientierung, Übersicht, Fluchtwegen, Belebtheit, Beleuchtung/Licht, Einsehbarkeit, Zugänglichkeit und Konfliktvermeidung beachten. Eine gute Anbindung

über das öffentliche Verkehrsnetz an das Ortszentrum sowie hell beleuchtete Wege sind gerade für ältere Frauen wichtig. Meist verfügen sie weder über ein eigenes Auto noch über einen Führerschein, so dass ihre Mobilität im Vergleich zu Jüngeren und Männern erheblich eingeschränkt ist.



► **Barrierefreiheit**

Frauen sind öfter mit kleinen Kindern im Kinderwagen oder pflegebedürftigen Personen im Rollstuhl unterwegs als Männer. Die Benutzung von Fußwegen und öffentlichen Einrichtungen lässt sich, wird Gender mitgedacht, ebenso durchgängig unkompliziert, sicher und barrierefrei gestalten wie die der Fahrbahnen.

Politikvorschläge auf Gleichheit überprüfen

Die Europäische Kommission prüft ihre Politikmaßnahmen zum Beispiel durch folgende Fragenkomponenten:

- Betrifft die Maßnahme eine oder mehrere Zielgruppen?
- Hat sie Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils oder von Teilen der Bevölkerung?
- Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen?

Kann eine der drei Fragen bejaht werden, so gibt es eine geschlechtsspezifische Komponente in diesem Bereich. Diese wird auf ihre möglichen unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer bewertet. Auf diese Erkenntnisse folgt eine gleichstellungspolitische Ausrichtung der Maßnahme.

Gender Mainstreaming richtet sich nicht nur oder zuerst an Frauen. Vielen Männern – und manchmal auch Frauen – muss zuerst klar gemacht werden, dass ihre als »Normalsicht der Dinge« empfundene Perspektive eine geschlechtsspezifische Sichtweise ist. Nicht zuletzt deshalb werden geschlechtsspezifische Probleme, Interessen und Bedürfnisse bei den entscheidenden Stellen (z. B. männliche Führungskräfte) oft nicht als solche erkannt.

Die beiden Hauptaspekte sind daher das politische Bewusstsein und die Wissensvermittlung durch Fachleute. Die jeweils höchste Instanz in Politik oder Organisationen muss ein Leitbild vorgeben, aus dem klar hervorgeht, dass die Gleichstellungsperspektive in sämtliche Bereiche der Politik – auch in die Seniorenpolitik – eingebracht werden soll, mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Seniorinnen und Senioren – zu erreichen.

Geschlechterfrage im Alter? »Alter ist weiblich!«

Auch die Älteren sollen in Zukunft nicht mehr in eine scheinbar geschlechtslose Gruppe der »Senioren« eingeordnet werden, denn Geschlecht wird auch im Alter nicht unsichtbar. Die demographischen Entwicklungen zeigen, dass der Anteil der Frauen bereits bei den über 60-Jährigen deutlich über dem der gleichaltrigen Männer liegt. Pflegenden Angehörige sind ebenfalls in über 90 Prozent der Fälle Frauen.

Beim Pflegepersonal in den Alteneinrichtungen sieht es ähnlich aus. Allein schon aus diesen Gründen erscheint es sinnvoll, über eine geschlechtergerechtere Sozial- und Seniorenpolitik nachzudenken.

Betrachtet man bisherige seniorenpolitische Maßnahmen, findet man kaum geschlechtsspezifische Überlegungen. Fragt man bei älteren Frauen selbst nach, wird von ihrer Seite schnell deutlich gemacht, dass zum Beispiel im Weiterbildungsbereich Angebote für ältere Frauen, die über typische Angebote zu Themen wie Wechseljahre oder Osteoporose hinausgehen, sehr begrüßt würden.

Weitere Überlegungen der Seniorenpolitik sollten sich auf den Bereich Dienstleistungen im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements beziehen, der bisher überwiegend von Frauen ausgefüllt wird. In den Vorständen von Vereinen und Seniorenorganisationen allerdings finden sich dementsprechend überwiegend die Männer wieder. Das rollenkonforme und traditionelle Prinzip »Männer leiten – Frauen unterstützen« wirkt auch hier weiter fort.

Aber es geht nicht nur um eine Gender-Perspektive auf Seiten der Verantwortlichen in der Politik, sondern auch um ein Weiterdenken bei den Akteurinnen und Akteuren in der Seniorenarbeit selbst.

Aus frauenpolitischer Sicht bleibt zu hoffen, dass der Gender-Ansatz in der Lage ist, weiterhin Frauenpolitik sinnvoll zu ergänzen.

Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Verena Leve, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

Durch die Umsetzung des Gender Mainstreaming wurde eine kontroverse Debatte ausgelöst, die sich mit den möglichen – auch negativen – Auswirkungen dieses Konzeptes auf die Frauenförderung und mit der Frage, ob eine eigenständige Frauenpolitik überhaupt noch notwendig ist, beschäftigt. Vielfach wurde die Frage und Sorge um eine mögliche Konkurrenz zwischen diesen beiden Prozessen mehr in den Vordergrund gerückt als die eigentliche Verbindung. In diesem Beitrag soll ein kurzer Einblick in die bestehende Diskussion geboten und einige Argumente sollen vorgestellt werden.

Frauenförderung setzt sich für die Gleichstellung von Frauen in verschiedenen Bereichen ein. Der Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen soll so nachhaltig in gesellschaftlichen Zusammenhängen entgegengewirkt werden. Gender Mainstreaming thematisiert und analysiert in erster Linie das Bestehen und die Wirkungen von Geschlechterverhältnissen innerhalb gesellschaftlicher Strukturen und berücksichtigt dabei die Lebenszusammenhänge beider Geschlechter. »Gender Mainstreaming ist (damit) also kein Vehikel für die automatische Durchsetzung spezieller frauenpolitischer Interessen, aber der erste Schritt in Richtung auf mehr Transparenz für die Handlungen von Ver-



waltungen«, schreibt Barbara Stiegler (2002: S. 27). Im Mittelpunkt des Gender Mainstreaming steht also nicht die diskriminierte Gruppe oder Person selbst, sondern die diskriminierenden Strukturen innerhalb der Gesellschaft werden fokussiert.



Den aufgedeckten Ungleichheiten, die durch Geschlechterrollen und Zuweisungen bedingt sind, gilt es entgegenzuwirken. Hier greifen sowohl die Frauen- als auch die Männer-Förderung als Instrumente zur Gleichstellung. Frauenförderung kann also zum einen als Teilbe-

reich innerhalb von Gender-Mainstreaming-Prozessen begriffen werden. Gleichzeitig stellt sie den Ursprung der Bewegung zur Geschlechterdemokratie dar. Frauenförderung und Frauenpolitik werden nach wie vor wesentliche Bestandteile der Gleichstellungsfrage bleiben, denn die bereits nachweisbaren Benachteiligungen für Frauen, zum Beispiel durch geschlechtsspezifische Lebenslagen und/oder Berufs-Biographien, werden in Gender-Mainstreaming-Prozessen auch weiterhin aufgezeigt und fordern so Handlungsbedarf ein. Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass die Umsetzung der Geschlechterdemokratie durch die Verbreitung der Gender-Mainstreaming-Prozesse nicht länger Sache der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten ist, sondern zur Aufgabe auf allen Ebenen wird. »Jedoch bleibt die Entwicklung der konkreten frauenpolitischen Zielsetzungen (...), weiterhin den Akteurinnen von Frauenpolitik vorbehalten.« (Stiegler 2002: S. 27) Kenntnisse zu frauenspezifischen Ungleichbehandlungen können jedoch über die Prozesse des Gender Mainstreaming gewonnen werden.

Es ist nicht das Konzept selbst, dass der Frauenpolitik und der Frauenförderung entgegensteht, sondern die fragwürdige Umsetzung oder das falsche Verständnis des Gleichstellungsauftrages. So kann selbstverständlich ein Mangel an Männerförderung nicht als Argument angeführt werden, um auch die Frauenförderung einzustellen oder stark zu reduzieren. Ebenso wenig sinnvoll ist es, bestehende Fördergelder zu teilen, ohne dass tatsächlich eine Notwendigkeit für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen in beide Richtungen nachgewiesen werden konnte. Hier bedarf es zukünftig kritischer Akteurinnen und Akteure, die Erfolge und Misserfolge untersuchen.

Im Gender-Mainstreaming-Ansatz und in der Frauenförderung sind viel mehr sich ergänzende Elemente enthalten als tatsächlich konkurrierende. Beiden ist der Gedanke der Geschlechterdemokratie gemeinsam, und die Nachhaltigkeit der Gleichberechtigung kann nur in einer sinnvollen Verbindung gesichert werden. Gender Mainstreaming ist hierbei die Strategie, und die Instrumente zur Umsetzung finden sich in der Frauen- oder Männerförderung.

Quellen:

Stiegler, Barbara. 2002. Gender macht Politik. 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum (Hrsg.). Bonn. ISBN: 3-89892-100-X.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Frauenpolitik – Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu Männerpolitik. <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele,did=16584.html>. 12. 01. 2005.

FBI – Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung, Bildung und Information. Gender Mainstreaming. <http://www.uibk.ac.at/c115/c11508/projekt5.html>. 12. 01. 2005.

GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin. Frauenförderung. http://www.genderkompetenz.info/gm_strat_frf.php. 12. 01. 2005.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW. »Was unterscheidet Gender Mainstreaming von Frauenförderung?« In: Gender Mainstreaming. http://www.mgsff.nrw.de/ministerium/gender_mainstreaming/index.htm, 12. 01. 2005.

Bürgerengagement und Gender in der Seniorenarbeit

**Jutta Stratmann, Projektmanagement Seniorenpolitik – ProSE,
Dortmund**

Bestandsaufnahme

Auch der zweite Freiwilligensurvey, der vor kurzem durchgeführt wurde, zeigt, dass ca. ein Drittel der Bevölkerung ab 14 Jahren sich engagiert, ein weiteres Drittel sich unter bestimmten Bedingungen für ein Engagement gewinnen lassen würde sowie wiederum ein Drittel kein Interesse am Engagement hat.

Von Bedeutung ist unter Gender-Gesichtspunkten, dass sich in allen Altersgruppen Männer und Frauen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und in unterschiedlichen Funktionen betätigen: Während Frauen vorwiegend ihr Engagement in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Schule und Kindergarten ausüben, betätigen sich Männer stärker beispielsweise im Rettungsdienst, bei der Feuerwehr, in Sportvereinen oder politischen Gremien. Dieses Phänomen zeigt sich beispielsweise auch in den Seniorenbeiräten und -vertretungen, die überproportional von Männern besetzt sind.

Interessant sind aber auch die unterschiedlichen Umgangsweisen im Engagement selbst. Nach einzelnen exemplarischen Interviews mit Expertinnen und Experten, die wir mit Hauptamtlichen in der Seniorenarbeit geführt haben, verstärkte sich die These, dass Männer an sie angelegene oder selbst gewählte Aufgaben eher als Einzelner erledigen, wohingegen Frauen bei Anforderungen stärker die Gruppe zur Planung und Ausführung nutzen. Eine Erklärung hierfür ist in dem Erwerb von Schlüsselkompetenzen während der Erwerbs- und Reproduktionstätigkeit im biographischen Verlauf zu suchen. Während Frauen stärker soziale und kommunikative Kompetenzen zugeschrieben werden, die sich dann auch in direkter persönlicher Hilfe im Engagement umsetzen, üben Männer eher »Führungspositionen« aus, wie Vorstandstätigkeiten, Verwaltungsarbeiten oder technische Hilfen.

Unterschiede scheint es auch in dem Wunsch nach Anerkennung sowie der Einschätzung des persönlichen Nutzens aus dem Engagement zu geben. Bei Männern steht oft das Ansehen und Prestige im Vordergrund, die Forderung nach Aufwandsentschädigung für ihr Engagement ist bei ihnen eher zu finden.

Frauen fordern nicht in dem Maße »Gestaltungsmacht«, öffentliche Anerkennung ist ihnen nicht so wichtig wie der eigene kommunikative Gewinn und die persönliche direkte Hilfe. Dies zieht auch die Frage nach einer Überprüfung der bestehenden Anerkennungsformen im Ehrenamt nach sich.

Neben den persönlichen Einstellungen, Bedürfnissen nach Anerkennung und individuell biographisch erworbenen Kompetenzen für ein Engagement besitzen auch die Strukturen im klassischen Ehrenamt und die Gestaltungsmöglichkeiten der Engagierten geschlechtsspezifische Anreize und Hemmnisse. Männer kennen sich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit oftmals besser aus mit Funktionen im Führungsbereich.

Frauen besitzen neben ihrem Engagement oftmals noch weitere Aufgaben, wie die Pflege von Angehörigen oder die Kinderbetreuung ihrer Enkel, so dass ihr »Zeitfenster« oft begrenzter als das von älteren Männern ist. Erstaunlich ist, dass trotzdem in den letzten fünf Jahren das Engagement von Seniorinnen und Senioren weiter angestiegen ist.

Manche »trockenen« Vorstandstätigkeiten mit ihren Ritualen motivieren Frauen nicht zur Übernahme dieser Funktionen. Ebenso fühlen sich Männer von den bestehenden sozial-kommunikativen Verhaltensweisen in vielen Gruppen, in denen hauptsächlich oder ausschließlich Frauen vertreten sind, ausgeschlossen.

Was tun?

Generell gilt für Männer und Frauen, dass viele sich engagieren wollen, aber entweder über die Möglichkeiten zum Engagement nicht ausreichend informiert sind oder die entsprechenden Rahmenbedingungen, wie Zeitsouveränität oder partizipative Möglichkeiten, nicht entsprechend vorhanden sind.

Ein weiterer Hinderungsgrund ist in vielen Organisationen und ihren bestehenden Strukturen zu sehen, die Ehrenamtliche eher abschrecken. Hier stehen Veränderungsprozesse an, die in dem Leitbild der

entsprechenden Organisation verankert sein müssen und die sich auch in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen ausdrücken.

Es zeigt sich in vielen Projekten, dass oftmals keine hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Ehrenamtliche in ihrer Organisation verantwortlich sind. Ihr Blick müsste auch dahingehend geschärft werden, welche Fähigkeiten bringen die am Engagement Interessierten mit und wie kann man diese Fähigkeiten am besten einsetzen.

Ebenso geht es darum, neue Engagementfelder und Betätigungsbereiche zu entwickeln. Modellprojekte, wie »Erfahrungswissen für Ältere«, Soziale Netzwerke in Düsseldorf oder auch die Senioren-Internet-Cafés haben gezeigt, dass sich beispielsweise Männer in neuen Feldern engagieren, ebenso wie die dort agierenden Frauen sich neue Bereiche eröffnen. Dies scheint Hinweise auch auf die Qualifizierung von Hauptamtlichen zur Gewinnung und Begleitung von Engagierten zu geben als auch auf den notwendigen Hierarchieabbau.

Bisher ist auch in den bestehenden Modellprojekten noch zu wenig der Frage nachgegangen worden, wie Männer und Frauen auch im Alter produktiv voneinander lernen können. Es gibt sicher in der Praxis auch Beispiele hierfür.

Interessant ist die Beobachtung, dass Menschen, die beruflich stärker in technischen Bereichen waren, oftmals feststellen, dass sie ihr Engagement bevorzugt im sozialen Bereich ausüben wollen, weil sie für sich dort ein Defizit festgestellt haben.

Eine neue »Gefahr« für das bürgerschaftliche Engagement insbesondere für Frauen kann durch den Abbau sozialer Dienstleistungen in Zukunft dadurch entstehen, dass erwerbslosen Frauen ein Engagement zur »Überbrückung« angeboten wird, wenn nicht gar als Ersatz. Hierdurch könnten weitere »Geschlechterschranken« aufgebaut werden.

Konkrete Maßnahmen

Geschlechterdifferenzen müssten stärker erfasst werden. Zumeist besteht keine öffentliche Sensibilität für das Thema.

Bei Maßnahmen müssten die daraus gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt werden, z. B. in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Themenstellung, in den Arbeitsformen, den Zugangswegen, der hierarchischen Gestaltung.

Geschlechtersensible Arbeit bei ZWAR – zwischen Arbeit und Ruhestand

Wolfgang Nötzold, ZWAR Zentralstelle NRW, Dortmund

Gender Mainstreaming war bisher in Theorie und Praxis bei ZWAR keine explizit gedachte und verwendete Kategorie.

Das erklärt sich vor allem daher, dass diese Begrifflichkeit erst seit wenigen Jahren allmählich Einzug in die sozialwissenschaftlichen und politischen Debatten hält und erst in jüngster Zeit auch in der gerontologischen Diskussion und im politischen Diskurs um Altenhilfe, Seniorenpolitik usw. »ankommt«.

Andererseits war die damit gemeinte Berücksichtigung der Tatsache, dass es in unserer Gesellschaft (mindestens) zwei soziale Geschlechter gibt und offensichtlich und deutlich soziale, kulturelle, psychische usw. Differenzen zwischen den Geschlechtern, von Anbeginn an ein immanenter Aspekt des ZWAR-Ansatzes. In der Geschichte von ZWAR wird dies an verschiedenen Stellen deutlich:

Die Satzung des ZWAR e.V. in der Fassung von 1990 benennt folgende Zielgruppen der ZWAR-Arbeit:

- ▶ Langzeitarbeitslose
- ▶ (Vor-)RuheständlerInnen
- ▶ Menschen nach Verlust von Ehe- und Lebenspartnern
- ▶ Frauen nach Beendigung der Familienphase

Damit stellt das Konzept explizit Unterschiede in den Lebenslagen und Erfahrungen zwischen den Geschlechtern in Rechnung und spricht beide Geschlechter an.

Auf der Ebene der Zielgruppenbeschreibung heißt es noch 1991 im Abschlussbericht der ZWAR Zentralstelle NRW: »Die Zielgruppe von ZWAR sind vorrangig Industriearbeiter – (...) – und ihre Ehe- oder Lebenspartner (...) und Langfristarbeitslose«. Weiter im Text ist dann, die inzwischen in Mode gekommene geschlechtsneutrale Schreibweise mit

dem so genannten »großen Binnen-I« nutzend, die Rede von den »Betroffenen und ihren LebenspartnerInnen«.

Das Konzept des biographischen Lernens, an dem sich – neben weiteren konzeptionellen Ansätzen – die ZWAR-Arbeit orientiert, beinhaltet auch eine geschlechterdifferenzierende Betrachtungsweise.

Wolf R. Klehm und Hermann Müller bringen in dem Band »Das ZWAR-KONZEPT« vielfältige geschlechterdifferenzierende Basisdaten und Hinweise, die deutlich machen, dass das ZWAR Konzept grundsätzlich auch einer Gender-bewussten Herangehensweise verpflichtet ist.

Bestanden die ersten ZWAR-Gruppen in der Regel überwiegend aus Ehepaaren und aus Männern, die ohne Partnerin kamen, so dass sie mehrheitlich Männer als Teilnehmende hatten, so hat sich in den Folgejahren die Struktur innerhalb der Gruppen jedoch deutlich verändert.

Im Jahre 1993 wurde eine landesweite Befragung der Teilnehmenden an ZWAR-Gruppen mit folgendem Ergebnis durchgeführt: »Ein Differenzierung nach Geschlechtern zeigt, dass der prozentuale Anteil der Frauen bei 61 Prozent (856), der der Männer bei 39 Prozent (552) liegt.«

Im Herbst 1996 fand erneut eine umfassende Befragung von ZWAR-Gruppen statt. Dazu schreibt das ZWAR-Jahrbuch 1996: »Zur Geschlechterverteilung in den ZWAR-Gruppen ist (...) festzuhalten, dass von den insgesamt 1.713 fest zu den Stadtteilgruppen zählenden TeilnehmerInnen 1.157 Frauen (68 Prozent) und 556 (32 Prozent) Männer sind.« Diese Entwicklung korreliert mit folgenden Entwicklungen und Verfahren in der Praxis der Gruppengründungen und der Gruppenentwicklung:

Einige Gruppen sind durch das Wegbleiben der von Anbeginn an wenigen Männer- zu reinen Frauengruppen geworden.

1994 bis 1996 führte ZWAR das Modellprojekt »Lebens- und Freizeitplanung von Frauen im Alter« durch. Seitdem wurde immer wieder (z. B. seitens kommunaler Gleichstellungsbeauftragter) ein Bedarf an der Umsetzung des dort entwickelten frauenspezifischen Gruppenkonzeptes geäußert, so dass bisher in ca. zehn Kommunen ZWAR-Frauengruppen gegründet wurden.

Darüber hinaus hat die ZWAR Zentralstelle NRW geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnissen in den letzten

Jahren durch das Angebot spezieller Frauen- und Männer-Qualifizierungsmaßnahmen Rechnung getragen.

Es erscheint sinnvoll, empirische Untersuchungen durchzuführen, ob und ggf. wie das ZWAR-Konzept den unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnissen sowie Lebenslagen von Frauen und Männern gerecht wird und möglicherweise denen der Männer nur ungenügend. Anders formuliert: Wir hätten gern Antworten auf die Frage, wieso seit ca. zehn Jahren Frauen und Männer im Verhältnis 2:1 bis 3:1 an ZWAR-Gruppengründungen und an ZWAR-Gruppen teilnehmen. Das würde eine Bestandsaufnahme hinsichtlich des Anteils von Männern und Frauen bei den Teilnehmenden von ZWAR-Gruppen voraussetzen, einschließlich der entsprechenden Veränderungen in der Zeit.

Gegebenenfalls wird so der Bedarf nach entsprechenden konzeptionellen Veränderungen z. B. hinsichtlich der Ansprechstrategien, der Gruppengründungsveranstaltungen usw. aufgedeckt.

Zur Umsetzung werden dann in erster Linie personelle Ressourcen zur Konzeptionierung, Durchführung und Auswertung von entsprechenden Erhebungen in ZWAR-Basisgruppen sowie zur Umsetzung der daraus resultierenden Ergebnisse benötigt.

Literatur:

Klehm, Wolf-R. (Hg.). 2002. DAS ZWAR-KONZEPT. Moderation, Animation und existentielle Begegnung in der Gruppenarbeit mit »jungen Alten«. Münster o. J.

Schünemann-Flake, Ute. 1999. ZWAR Frauengruppen(netze) NRW. Eine Evaluation der sozialen Arbeit mit Frauen. Dortmund.

Schünemann-Flake, Ute. 2000. Neue Balance von Selbststeuerung und sozialer Verantwortung – Soziale Gruppenarbeit von Frauen in der Lebensmitte. Dortmund.

ZWAR Zentralstelle NRW (Hg.). 2004. ZWAR – Das pädagogische Konzept. Dortmund.

Gender Mainstreaming und Lebenslanges Lernen

**Ina Marnie Hagemann, Wilhelms-Universität Münster,
Münster**

Der »demographische Wandel« in Deutschland wirft zunehmend die Frage auf, wie die Zukunft einer »ergrauenden Gesellschaft« gestaltet werden kann. Die Individualisierung von Lebensverläufen und die Ausdifferenzierung von Lebenslagen haben auch das »Altern« von Frauen und Männern in Deutschland verändert.

Insofern hat Seniorenpolitik diese veränderte gesellschaftliche Realität aufzunehmen und ihre Handlungsstrategien passgenau zu gestalten. Das bedeutet auch, dass sie insbesondere geschlechtsspezifische Ausprägungen des Alterns zu berücksichtigen hat, und zwar mit dem Ziel, Ungleichheiten abzubauen und Gleichstellung zu fördern.

»Gender Mainstreaming« (GM) stellt hierfür ein Instrument zur Verfügung und regt seinerseits kontroverse Diskussionen an. Es handelt sich um eine Leitorientierung, die versucht, der bisher unzureichenden Beachtung geschlechterspezifischer Belange entgegenzuwirken. Mit dem Erkennen der unterschiedlichen Lebensrealität von Männern und Frauen ist es natürlich nicht getan.

Für die Bildungsarbeit eröffnet sich ein Handlungsfeld, in dem die Übergänge und Ziele von Seniorenpolitik und Seniorenbildung und dem Blickwinkel von Gender Mainstreaming neu auszuloten sind.

Wird dieser Ansatz in der Seniorenbildung umgesetzt, gilt es, für die dort engagierten Institutionen, Träger, Vereine, Verbände zu hinterfragen, inwieweit ihr Handlungsfeld, ihre Bildungsarbeit und ihre Einrichtung zur Realisierung von Chancengleichheit beitragen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob (neue) Bildungs- und Förderprogramme zu entwickeln sind, damit ältere Frauen wie Männer ihre Lernbedürfnisse verwirklichen können, die ihrer Lebenssituation, ihren Interessen und Möglichkeiten entsprechen.



Ein geschlechtssensibler Umgang mit der Lebensphase Alter stellt einen Lernprozess dar, der nicht nur von den jeweils betroffenen Frauen und Männern selbst, sondern auch von Entscheidungsträgerinnen und -trägern der Seniorenpolitik und -bildung gestaltet wird. Insofern sind strukturelle Voraussetzungen zu schaffen, damit ältere Frauen und Männer ihre Kompetenzen über die gesamte Lebensspanne erweitern und stärken können. Dieser Blickwinkel beinhaltet dann die Chance für die Seniorenarbeit, dass lebenslange Lernen durch geeignete Strukturen und Angebote zu unterstützen, Bildungsbedarfe zu erkennen und diese zielgenau zu fördern.

Gender Mainstreaming in der Medienarbeit mit älteren Menschen

Daniel Hoffmann, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

Wer die Konzepte des Gender Mainstreaming im Bereich der Medienarbeit mit älteren Menschen ernst nehmen möchte, wird sehr schnell feststellen, dass es um mehr als eine geschlechtergerechte Ausdrucksweise in Texten und Bildern geht. Konzepte und Programme von Anbietenden und Produzierenden müssen an den Bedürfnissen und Wünschen von Männern und Frauen orientiert werden.

Grundsätzlich gilt es dabei, die verschiedenen Medien als solche zu unterscheiden, aber auch die erweiterten Angebotsformen wie zum Beispiel Kursangebote zur Nutzung zu beachten.

Mediennutzung

Im Bereich der Mediennutzung wird besonders deutlich, dass insbesondere Neue Medien (im Wesentlichen Computer und Internet) in der älteren Generation unterschiedlich häufig und intensiv genutzt werden. Ältere Frauen nutzen diese Medien weit weniger als ältere Männer.

Die daraus resultierende Forderung an Politik und Gesellschaft, in einer Zeit in der immer mehr Angebote auf solche Medien umgestellt werden – dies betrifft sowohl Informationsangebote als auch neue Dienstleistungsformen – lautet, gleiche Zugangschancen für alle Geschlechter und Altersgruppen herzustellen.

Medienproduktion

Medienproduzentinnen und -produzenten werden aufgefordert, ihre Angebote in dreierlei Hinsicht zu überprüfen:

1. Einhaltung einer geschlechtergerechten Ausdrucksweise in Sprache und Bild

Beispiele hierfür sind die Verwendung männlicher Ausdrucksweisen in Navigationselementen auf Webseiten und in anderer Software (z. B.

Begriffe wie »Benutzer-Login« oder »Nutzer-Bereich«) oder die Darstellung von Frauen auf Illustrationen (Frauen verachtende Darstellungsformen in der Werbung/auf dem Banner).

2. Darstellung geschlechterspezifischer Aspekte bei der Aufbereitung und Darstellung von Sachverhalten

Bei der Darstellung von Sachverhalten und Inhalten kann bereits sehr früh darauf geachtet werden, ob es neben einer Pauschalisierung (z. B. »Die Situation älterer Arbeitsloser«) Unterschiede gibt, die aus verschiedenen Geschlechterrollen abgeleitet werden können. In unserem Beispiel wäre dies eine unterschiedliche Darstellung der Situationen von älteren arbeitslosen Männern und Frauen.

3. Berücksichtigung geschlechterspezifischer Inhalte und Themen

Je nach Konzept, Medium und Zielgruppe kann es sinnvoll sein, bei der Themenauswahl bereits unterschiedliche Aspekte der Geschlechter zu berücksichtigen.

Medienkompetenzvermittlung

Im Bereich der Medienkompetenzvermittlung werden unterschiedliche Interessenlagen von Männern und Frauen besonders deutlich.

Die unterschiedlichen Biographien älterer Frauen und Männer erfordern eine Differenzierung der Kurskonzepte (z. B. Computerkurse, Internet, aber auch Handys und Videoproduktion) in Hinblick auf

► Didaktische Konzepte

Die Technikerfahrung im Umgang mit Medien ist in der Regel bei älteren Frauen aufgrund ihrer Berufsbiographien weniger ausgeprägt. So kann überprüft werden, ob technische Inhalte entweder weniger ausgeprägt sein können oder für Frauen ein besonderer Schwerpunkt darauf gelegt werden muss.

»Wie sollen wir das denn putzen?« Wohnen ist noch immer ein Frauenthema!

Sabine Matzke, WohnBund-Beratung NRW GmbH, Bochum

»Wie sollen wir das denn putzen? Da brauchen wir ja einen Fensterputzer, und der kostet nur unnötiges Geld. Das hat ein Mann geplant.« Entrüstung wird hier über ein Fenster im Treppenhaus eines geplanten Mehrfamilienhauses geäußert, das für die Frauen hinsichtlich der Reinigung unerreichbar sein wird.

Geplant hat es tatsächlich ein Architekt; bei der Planung hatte er nur die Gestaltung, das äußere Erscheinungsbild des Gebäudes berücksichtigt und nicht die Frage des Putzens bedacht. Wohnen ist immer noch ein Frauenthema. Frauen gestalten die Wohnung, führen den Haushalt, sie erledigen die Hausarbeit, sie putzen die Wohnung, das Treppenhaus. Sie wissen, was praktisch ist, was ihre Hausarbeit erleichtert, wo Geld gespart werden kann.

Zur Definition des Themas »Wohnen« gehören Stichworte wie Kochen, Schlafen, aber auch Schutzfunktion, befriedigendes Zusammenleben, soziale Anerkennung, Identität und Selbstverwirklichung, die einen immer höheren Stellenwert erhalten haben.

In 50er-Jahre-Siedlungen bewohnen viele Frauen alleine die Wohnung, die sie ehemals mit Partner oder als junge Familie bezogen haben. Sie bewohnen die Wohnungen teilweise seit 40 Jahren und wollen dort auch trotz erheblicher körperlicher Behinderungen dort wohnen bleiben. Sie sind dort älter geworden und haben Nachbarschaftsnetzwerke aufgebaut. Es ist ihr Zuhause geworden, das sie nicht verlassen möchten.

Ein weiterer Grund, warum die verwitweten Frauen wohnen bleiben möchten, ist, dass sie nun die gesamte Wohnung für sich alleine haben, die sie viele Jahre mit Mann und oft vielen Kindern teilen mussten. Sie können nun die Wohnung alleine genießen, schmücken und gestalten. Ein Umzug in eine kleinere Wohnung oder in ein Altenheim kommt u. a. auch deswegen für sie nicht in Frage.

Wohnen beinhaltet, an einem Ort zu Hause zu sein, verwurzelt zu sein und dort hinzugehören.

Das Thema »Wohnen« interessiert überwiegend Frauen. Sie kennen sich mit dem Thema aus. So engagieren sie sich bei den Veranstaltungen »Älter werden im Stadtteil« und bringen das Thema »Wohnen im Alter« ein. Sie sind vorwiegend die Teilnehmerinnen bei Vorträgen zu »Neue Wohnformen« und die Initiatorinnen von gemeinschaftlichen Wohnprojekten.

Es fällt auf, dass Hausgemeinschaften oder betreute Wohnprojekte vorwiegend von Frauen und Ehepaaren bewohnt werden. In ihrem Buch »Nicht allein und nicht ins Heim« bezeichnet Dr. Astrid Osterland (u. a. Mitarbeiterin bei Freie Altenarbeit Göttingen e.V. sowie im Forschungsprojekt »Empowerment älterer Menschen«) Frauen als Vorreiterinnen für neuen Wohnformen im Alter.

Die Gründe dafür sind:

- ▶ Verwitwete Frauen bleiben im Alter häufiger allein, während Männer sich wieder eine neue Lebenspartnerin suchen.
- ▶ Frauen organisieren ihr Leben selbst; sie haben die Lebensorientierung, für andere zu sorgen und sich um deren Wohlbefinden zu kümmern.
- ▶ Sie legen Wert auf das Eingebundensein in ein weibliches Beziehungsnetz, das ihnen bei der Bewältigung der Alltagsprobleme hilft.

Ein gemeinschaftliches Wohnen in einer Hausgemeinschaft, in der jeder seine eigene Wohnung hat, interessiert immer mehr Frauen, insbesondere allein lebende Frauen ab 50 Jahren. Meist haben sie keine Kinder oder wollen ihren Kindern im Alter nicht zur Last fallen, sie möchten selbstbestimmt und nicht in einem Heim leben.

Seit den 80er Jahren organisiert WohnBund-Beratung Beteiligungsprozesse. Die Beteiligung der zukünftigen Bewohnerinnen und Bewohner im Planungsverfahren bringt Erkenntnisse über die realen Wohnbedürfnisse und schafft bei Neubauvorhaben erste Kontakte in der zukünftigen Mieterschaft, die ein Anstoß zur Nachbarschaftsbildung sind.

Demographische Entwicklung in Bielefeld – Gender Mainstreaming berücksichtigen ...

Susanne Tatje, Stadtverwaltung Bielefeld, Bielefeld

Die Folgen des demographischen Wandels werden sich auf viele Bereiche der öffentlichen Infrastruktur auswirken und nahezu jeden Bereich in der Kommune betreffen, wie Gesundheit, Stadtentwicklung, kommunale Finanzen, Schule, Jugend und Soziales, Verkehrsinfrastruktur oder Entwicklung der Arbeitswelt. Die erforderlichen Weichenstellungen zum »Abmildern« und damit ein konstruktiver Umgang mit den Folgen müssen schnell vorgenommen werden; bisher fehlen jedoch konsistente Strategien oder politisch abgestimmte langfristige Planungen.

Notwendig ist ein kluger »Mix« aus unterschiedlichen Maßnahmen in unterschiedlichen Bereichen. Die Stadt Bielefeld hat mit der Einrichtung der Stelle einer Projektbeauftragten für die »Demographische Entwicklungsplanung« im Dezernat des Oberbürgermeisters einen ersten Schritt getan. Gemeinsam mit den Dezernaten wird zurzeit daran gearbeitet, ein kommunales Handlungskonzept zu entwickeln mit dem Ziel, den demographischen Wandel zu gestalten.

Dafür werden in der Verwaltung Planungsschwerpunkte erarbeitet, weiterhin soll ein Diskussionsprozess mit unterschiedlichen Akteuren aus Wohlfahrtsverbänden, Wirtschaft, Hochschulen, Politik begonnen werden, an dem auch Bürgerinnen und Bürger beteiligt werden. Das Thema »Demographischer Wandel« soll zu einer zentralen und gemeinsamen Aufgabe kommunalen Handelns und Politikgestaltung werden: Im Rat der Stadt Bielefeld wird ein Handlungskonzept mit Schwerpunkten für Bielefeld vorgelegt, das – parteiübergreifend – beschlossen und damit für alle bindende Wirkung haben soll und über die nächsten Wahltermine hinausreicht.

Möglichkeiten kommunalen Handelns sind die Politikfelder Familienpolitik und eine auf Integration setzende Zuwanderungspolitik, mit der

die Entwicklung demographischer Prozesse langfristig beeinflusst und damit gesteuert bzw. die Auswirkungen möglicherweise abgemildert werden können.

Obwohl Familie nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert im Leben der Menschen hat, liegt die Geburtenrate bundesweit seit mehr als zwei Jahrzehnten zwischen 1,3 und 1,4 Geborenen je Frau. Die Zahl der in Deutschland geborenen Kinder nimmt folglich um etwa ein Drittel je Generation ab.

Aus internationalen Studien wissen wir, dass die Wirkungen von Familienpolitik auf die Geburtenrate umstritten sind. Vor allem haben rein finanzielle Unterstützungen offenbar nur wenige Effekte. Von grundsätzlicher Bedeutung ist dagegen ein kinder- und familienfreundliches Klima sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Individuelle Lebensvorstellungen und der demographische Wandel der Gesellschaft erfordern eine Veränderung der familienpolitischen Rahmenbedingungen.

Eine zukunftsorientierte Familienpolitik in Bielefeld sorgt z. B. für

- ▶ Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten für Kinder
- ▶ Ganztagsangebote an Schulen
- ▶ Familienorientiertes Engagement der Unternehmen
- ▶ Unterstützung bei den Pflegeleistungen und
- ▶ Hilfe-, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Familien
- ▶ Ein kinder- und familienfreundliches Lebens- und Wohnumfeld

Eine gezielte Integrationspolitik berücksichtigt die Fakten der veränderten gesellschaftlichen Verhältnisse: So wird in NRW bis zum Jahr 2015 der Anteil Nichtdeutscher von gegenwärtig 11,4 Prozent auf 13 Prozent steigen, und die Prognose für 2040 geht von 18,7 Prozent aus. Und in den jüngeren Altersgruppen wird voraussichtlich der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund noch erheblich höher sein.

Der demographische Wandel stellt die Integrationspolitik vor zwei zentrale Herausforderungen:

1. Um die Potenziale der jüngeren Migrantinnen und Migranten für die Volkswirtschaft zu nutzen, bedarf es einer Integration in Bildung, Ausbildung und Beruf.

2. Integrationspolitik muss ethnische Ghettos verhindern. Es dürfen sich keine unüberschreitbaren Grenzen entwickeln.

Zukünftig muss also noch stärker darauf geachtet werden, bei Planungsvorhaben die Bedürfnisse der Gruppe von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu beachten. Beispiele:

- ▶ Sprachkurse in den Kindergärten
- ▶ Angebote für Eltern – z. B. um sich in unserem Gesundheitssystem zurechtzufinden
- ▶ Sprachförderkurse in Schulen
- ▶ Hilfen bei der Berufsfindung
- ▶ Spezielle Gruppen für Mädchen und Frauen

»Potenziale und Chancen des Alters nutzen« ist ein weiteres wichtiges Anliegen der Stadt Bielefeld: Männer und Frauen sind heute bis zur Ruhestandsgrenze und darüber hinaus meistens körperlich und geistig fit, leistungsfähig und leistungsbereit.

Wichtig sind neue Angebote und Beteiligungsstrukturen; die aktiven und innovativen Fähigkeiten dieser Gruppe der Älteren müssen in ihrem eigenen Interesse und im Interesse der Gesellschaft erhalten bleiben und gestärkt werden.

Fazit: Die demographische Entwicklung erfordert einen in sich konsistenten und alle Politikbereiche umfassenden Handlungsansatz, und kommunale Politik muss noch viel stärker als bisher ihre Politik danach ausrichten.

Bei der Erarbeitung und Festlegung dieser kommunalen Schwerpunkte wird zu prüfen sein, wie sich diese auf Männer und Frauen auswirken. Das heißt, die Frage des »Gender Mainstreaming« muss, in Kooperation mit der Frauenbeauftragten, in allen Politikfeldern berücksichtigt werden. Das Wissen und die Erfahrung externer Expertinnen und Experten sollte bei der Gestaltung des demographischen Wandels mit einbezogen und genutzt werden, damit deutlich wird, was Geschlechtergerechtigkeit bei dieser zentralen Aufgabe heißt bzw. heißen kann.

Beispiele für Gender Mainstreaming bei den Schwerpunktthemen und einzelnen Projekten:

► **Schwerpunkt Familienpolitik:**

Bei der Entwicklung von Konzepten zur Familienpolitik geht es darum, dafür Sorge zu tragen, die gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter zu berücksichtigen.

► **Schwerpunkt Zuwanderungspolitik:**

Hier muss verstärkt die besondere Situation von Mädchen und Frauen der Zuwanderer thematisiert und bei Planungsvorhaben berücksichtigt werden.

► **Projektgruppe »Räume der Zukunft«:**

Gemeinsam mit anderen »lokalen Akteuren« (stadtintern und -extern) soll in Bielefeld ein Konzept (inkl. Umsetzungsvorschläge) für einen »zukunftsfähigen Stadtteil« entwickelt werden. Es geht u. a. um das Aufzeigen von Szenarien 2030 und 2050 und die Frage, wie sich die Stadtteile auf den demographischen Wandel einstellen müssen.

Bei der personellen Besetzung der Projektgruppe sind nicht nur Wohnungsbaugenossenschaft, Jugendhilfeträger, Wirtschaftsförderung, Universität, Interkulturelles Büro, Bielefeld Marketing, Fachkräfte aus der Verwaltung, sondern ebenso die Frauenbeauftragte der Stadt Bielefeld eingebunden.



Was bedeutet eigentlich ...?

Begrifflichkeiten rund um das Thema »Gender Mainstreaming«

Bettina Ellerbrock, Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln

► **Chancengleichheit**

Ziel ist nicht mehr nur die Gleichstellung, sondern die Chancengleichheit für Frauen und Männer unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeit im sozialen Geschlecht (*Gender*) und unter Betonung der Gleichwertigkeit (*Equality*).

Chancengleichheit von Frauen und Männern bedeutet daher gerechte Verteilung von Macht zwischen Männern und Frauen, gleicher Zugang zu Bildung, Gesundheit, Verwaltungs- und Leitungspositionen, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und gleiche Anzahl Sitze im Parlament. Chancengleichheit ist streng genommen jener Zustand, bei dem die Gleichstellung verwirklicht ist.

► **Diskriminierung**

Als Diskriminierung im weiteren Sinne bezeichnet man alle nicht rechtmäßigen Formen der Benachteiligung sozialer Gruppen und einzelner Personen. Es bedeutet Herabsetzung und Ausgrenzung. Dabei kommen als Diskriminierungsmerkmale vor allem Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Nationalität, Sprache, Alter, Gesundheitszustand usw. in Frage. Das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts ist in Art. 3 II Grundgesetz verankert. Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 27. 10. 1994 wurde ein neuer Satz 2 in Art. 3 II GG eingefügt: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

► **Doing Gender**

Mit dem Begriff »Doing Gender« wird all das bezeichnet, was wir jeden Tag tun, um als »richtige« Frau oder »richtiger« Mann wahrgenommen zu werden. Diese Verhaltensweisen sind zum Teil unbewusst, nichtsdestotrotz haben sie einen erheblichen Anteil an der Aufrechterhaltung und Reproduzierung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse. Zum Beispiel werden 70 Prozent unserer sozialen Informationen über die Körpersprache ausgetauscht, d. h., Körpersprache eignet sich hervorragend zur Ritualisierung von Geschlecht – zum »Doing Gender« –, da wir sie in jeder Minute äußern und leben. Nach G. Mühlen-Achs (Mühlen-Achs, G.: *Wie Katz und Hund. Die Körpersprache der Geschlechter*. München: Verlag Frauenoffensive 1993) existieren zwei Körpersprachen. Zum einen gibt es die Körpersprache, die unser natürliches Kommunikationsinstrument ist, die gewissermaßen eine menschliche Ausdrucksweise ist und für alle Kulturen gleichermaßen gilt, z. B. Lachen und Weinen als Ausdruck von Freude und Trauer. Zum anderen existiert die Körpersprache, die durch gesellschaftliche Regeln bestimmt und gesteuert wird, die z. B. Männern und Frauen eine jeweils andere Körpersprache vorschreibt.

Als »Doing Gender« sind aber unsere inneren Bilder von Frau und Mann gemeint, die wir unbewusst auf Menschen projizieren. Entspricht eine Frau nicht dem gesellschaftlichen Bild einer Frau, indem sie z. B. laut und aggressiv ist, breitbeinig sitzt und Männerkleidung trägt, hat sie gute Chancen, als so genanntes »Mannweib« verurteilt zu werden. Männer, die nicht dem Bild eines »Mannes« entsprechen, sind »Schlappschwänze«, »Versager« etc. Diese inneren Bilder werden von der Gesellschaft produziert und oft unhinterfragt übernommen.

► **Gender**

Mit dem Begriff »Gender« wird im Englischen das soziale Geschlecht bezeichnet im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (*sex*). Das soziale Geschlecht wird bestimmt »von den Vorstellungen, von den Aufgaben, von den Funktionen und Rollen (...), die Frauen und Männern in der Gesellschaft sowie im öffentlichen und privaten Leben zugeschrieben werden« (Eichler, M.; Fuchs, J.; Maschwesky-Schneider, U. [2000]:

Richtlinien zur Vermeidung von Gender Bias in der Gesundheitsforschung. Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften, 8, 293 f.).

»Gender« steht für all diejenigen persönlichen und gesellschaftlichen Erwartungen, Verhaltensregeln und Ausdrucksformen, die jeweils Männern oder Frauen zugeordnet werden, ohne dass es dafür irgendeine biologisch und damit körperlich begründbare Ursache gäbe.

Folgende geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen existieren:

- ▶ Jungen spielen lieber mit Autos – Mädchen spielen lieber mit Puppen.
- ▶ Jungen/Männer weinen nicht – Mädchen/Frauen dürfen weinen/schwach sein.
- ▶ Männer können gut mit Technik umgehen – Frauen sind technisch ungeschickter.
- ▶ Jungen/Männer sind dominant/laut – Frauen/Mädchen sind zurückhaltend/leise.
- ▶ Männer wählen ihre aktiv Partnerinnen aus – Frauen lassen sich erwählen.
- ▶ Männer werden Piloten – Frauen werden Stewardessen etc.

Deutlich wird diese stereotype Rollenzuschreibung, wenn wir sie einfach mal umkehren: »Jungen spielen lieber mit Puppen etc., Frauen haben ein besseres Technikverständnis als Männer.«

»Samen geben« und »Kinder gebären« sind biologisch eindeutig festgelegt und somit dem biologischen Geschlecht zuzuordnen; »Vater« und »Mutter« sind so genannte soziale Konstruktionen bzw. gesellschaftliche Rollenerwartungen, wie ein Vater oder eine Mutter zu sein hat. (Kann ein Mann eine gute Mutter sein?) Gender drückt also aus, wie sich patriarchale Machtverhältnisse in unterschiedlichen Erwartungen und Möglichkeiten an und von Männern und Frauen in unserer Wirklichkeit äußern. In unserer Gesellschaft sind wir gewohnt, unsere Welt in zwei Kategorien einzuteilen: männlich – weiblich bzw. ein Mann – eine Frau. Wir ordnen Menschen, Tiere, Pflanzen, aber auch Eigenschaften, Verhaltensweisen, Qualitäten usw. nach »weiblich« oder »männlich« ein, und dies geschieht nahezu unbewusst.

► **Gender-Checkliste**

... ist ein Fragenkatalog, der dazu dient, bei Planung, Durchführung und Evaluierung von Maßnahmen, Projekten und Programmen deren unterschiedliche Auswirkungen auf beide Geschlechter zu ermitteln.

► **Gender-Kompetenz**

Die Fähigkeit, Prozesse mit dem Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer zu leiten, zu konzipieren und umzusetzen. Diese Kompetenz ist u. a. in Gender-Trainings erlernbar. Grundlegend für Gender-Kompetenz ist das Wissen über die Vorgaben der Strategie Gender Mainstreaming sowie das Wissen über die Situation der Geschlechter in der Gesellschaft.

► **Gender als Zuwendungskriterium**

Immer mehr Institutionen, auch die Bundesministerien sowie die EU fordern, dass in Projekten die Kategorie »Geschlecht« berücksichtigt wird. Damit ist im Sinne des Gender Mainstreaming gemeint, dass in den Formulierungen von Projektanträgen geschlechtergerechter Sprachgebrauch angewendet und dass darauf geachtet wird, dass Frauen und Männer, Mädchen und Jungen gleichwertig berücksichtigt werden und dass ihre geschlechtsspezifische Lebenssituation in die Projektplanung mit einbezogen wird. Es kann auch bedeuten, dass spezielle Mädchen-/Frauen- oder Jungen-/Männer-Projekte durchgeführt werden, wenn in einem Bereich die eine oder andere Gruppe bislang zu wenig Berücksichtigung fand oder bestimmte Bedarfe oder Bedürfnisse hat.

► **Geschlechtergerecht**

Geschlechtergerecht sind diejenigen Maßnahmen, Policies, Programme und Projekte, welche bewirken, dass weder Frauen noch Männer in ihren Belangen direkt oder indirekt benachteiligt werden. Solche Maßnahmen stellen sicher, dass Frauen und Männer in ihren Bedürfnissen gleichberechtigt behandelt werden.

▶ **Geschlechterspezifisch**

In nahezu jedem gesellschaftlichen Bereich gibt es spezifische Benachteiligungen sowohl für Frauen als auch für Männer. Geschlechterspezifische Maßnahmen korrigieren Ungleichbehandlung und leisten einen Beitrag zu einer zukünftig geschlechtergerechteren Gesellschaft.

▶ **Geschlechterperspektive**

Geschlechterperspektive einzunehmen bedeutet, einen Gegenstand oder Sachverhalt auf seine Bedeutung für Frauen und Männer zu untersuchen. Dies ist Inhalt und Voraussetzung des Gender Mainstreaming in Politik, Forschung und Praxis.

Ein weiteres umfangreiches Glossar zum Thema finden Sie hier:

Gender-Mainstreaming-Internetangebot vom BMFSFJ:
<http://www.gender-mainstreaming.net>

Verzeichnis der Teilnehmenden

- ▶ brauckmann kommunikation köln, Köln: Carolina Brauckmann
- ▶ Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Wuppertal: Klaus Bremen
- ▶ dígame consult, Gelsenkirchen: Gabriele Meyer-Ullrich
- ▶ Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein, Düsseldorf:
Karin Nell
- ▶ Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln: Bettina Ellerbrock
- ▶ Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln: Klaus Großjohann
- ▶ Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln: Daniel Hoffmann
- ▶ Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln: Ursula Kremer-Preiß
- ▶ Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln: Verena Leve
- ▶ Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes
Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf: MinR Peter Fettweis
- ▶ Projektmanagement Seniorenpolitik, Dortmund: Jutta Stratmann
- ▶ Regionalverband Ruhr, Essen: Sibylle Kelp-Siekmann
- ▶ Stadt Bielefeld, Bielefeld: Susanne Tatje
- ▶ Universität Dortmund, Dortmund: Marion Kamphans
- ▶ Wilhelms-Universität Münster, Münster: Ina Marnie Hagemann
- ▶ WohnBund-Beratung NRW GmbH, Bochum: Mustafa Cetinkaya
- ▶ WohnBund-Beratung NRW GmbH, Bochum: Sabine Matzke
- ▶ ZWAR Zentralstelle NRW, Dortmund: Ulrike Klehm
- ▶ ZWAR Zentralstelle NRW, Dortmund: Wolfgang Nötzold

Forum Seniorenarbeit NRW ist Teil
des Projektverbundes Senioren OnLine

www.senioren-online.net



Senioren OnLine – ein Projekt des
Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen
und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen
im Verbund mit



Kuratorium Deutsche Altershilfe

An der Pauluskirche 3, 50677 Köln

Telefon (02 21) 93 18 47-0

Telefax (02 21) 93 18 47-6

E-Mail: info@forum-seniorenarbeit.de



**Diakonisches Werk der Ev. Kirche im
Rheinland / Ev. Verband für Altenarbeit
im Rheinland**

Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf

Telefon (02 11) 63 98-2 84

Telefax (02 11) 63 98-2 99

E-Mail: christiancarls@sol-dw.de



Deutsche Gesellschaft für Gerontotechnik

Max-Planck-Straße 5, 58638 Iserlohn

Telefon (0 23 71) 95 95-0

Telefax (0 23 71) 95 95-20

E-Mail: sol@gerontotechnik.de