

Angelika Puhmann, BIBB

Langes Leben – langes Lernen

Zur Bedeutung von Bildung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung für die neuen älteren Frauengenerationen und für die Gestaltung demographischer Entwicklungsprozesse

Vortrag beim Bundeskongress des DAB in Hannover am 24. Oktober 2003

Einleitung

„Mit 30 muss man wissen, was man will“, dieser Titel einer Publikation von Gudrun Körner aus dem Jahr 1975 hat damals meine Aufmerksamkeit erregt. Die Gesprächsprotokolle mit Frauen um die 30 über ihre Lebensplanungen und Lebenserfahrungen habe ich mit Anfang 20 mit großer Neugier gelesen. Und mit dem Gefühl und der Gewissheit: Ich habe noch sehr viele Zeit, bis zu diesem Zeitpunkt, der etwas Endgültiges zu haben schien.

In den folgenden Jahren fühlte ich oftmals vom Leben überrollt und mitgenommen und ich habe das genossen: Mein erstes Kind wurde geboren, meine beruflichen Perspektiven veränderten sich, Arbeit und Arbeitslosigkeit wechselten sich ab. Und plötzlich war ich 30 – und wusste noch immer nicht genau, was ich wollte, und auch nicht was ich wollen und erreichen könnte. Alles war offen, aber es beunruhigte mich nicht. Die Dinge liefen so weiter wie bisher. Ich bekam mein zweites Kind, und war beschäftigt.

Mit Mitte 30 wurde es langsam ernst und sie tauchten auf, diese Fragen: Wer willst du sein, was willst du wirklich tun? Und die Aufforderung: Entscheide dich.

Viele meiner Generation, der heute um die 50jährigen, mögen die Erfahrung teilen, lebenssteuernde Entscheidungen erst mit Mitte 30 treffen zu müssen, korrigieren oder neu fassen zu können. Das sah für die Angehörigen der um 10 Jahre Älteren, wie die Autorin der eingangs genannten Veröffentlichung, vermutlich so legt der Titel nahe, noch anders aus. Das 30. Lebensjahr setzte wohl ein Limit, wenngleich immer auch anderes möglich war.

In der Zwischenzeit hat sich die Lebensperspektive der nachfolgenden Generationen noch viel stärker verändert. Sie können heute davon ausgehen ein durchschnittliches Lebensalter von über 80 Jahren zu erreichen. Die Auswirkungen auf die zeitliche Ausprägung von Lebensphasen und Zeitpunkten, an denen lebenswichtige Entscheidungen getroffen sein müssen und noch getroffen werden können durch die gestiegene Lebenserwartung, rücken allmählich ins gesellschaftliche Bewusstsein. Heute ist man mit 30 noch jung, mit allen Vor- und Nachteilen wird man in diesem Lebensalter noch der Jugend zugerechnet. Der Vorteil ist, dass man sich noch nicht endgültig verortet haben muss und die erreichte Verortung keine Endgültigkeit haben muss. Der Nachteil ist, dass zugleich weiterhin angenommen wird, dass man keine großartigen Perspektiven mehr hat, wenn man mit 30 und heute spätestens mit 40 noch keine gesicherte Position erreicht und seine Lebensziele gefunden hat.

Widersprüchliches in der Gesellschaft

Das ist der Lage auf dem Arbeitsmarkt ebenso geschuldet wie der Jugendzentriertheit eines Teils zumindest unserer Arbeitswelt. Ältere werden immer frühzeitiger aus dem Arbeitsleben ausgegliedert, um den Personalabbau im wirtschaftlichen Strukturwandel zu bewältigen. Ältere gelten mit ihren Qualifikationsprofilen und mit ihren Kompetenzen in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft als veraltet und die Zweifel an ihrer Leistungsfähigkeit steigt, je mehr Ältere aus dem Berufsleben freiwillig oder unfreiwillig immer frühzeitiger ausscheiden.

Aber es gibt auch andere Entwicklungen: Ältere sind im Arbeitsleben wieder gefragt, viele Programme und Projekte, aufgelegt von Betrieben, die erkannt haben, dass sie nur mit Älteren schon heute und erst recht langfristig erfolgreich sein können, bezeugen das.

Wir haben es also mit widersprüchlichen gesellschaftlichen Entwicklungen zu tun, die mit ebenso widersprüchlichen individuellen Erfahrungen von Frauen und Männern verbunden. Dass die zu verzeichnende Jugendzentriertheit nicht ungebrochen herrscht und auch im späteren Erwachsenenalter berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen, zeigen die vielen erfolgreichen Karrieren von Frauen, die manchmal erst ab Mitte 40 zur vollen Entfaltung im Beruf gekommen sind und erst im gereiften Lebensalter die beruflichen und persönlichen Perspektiven gefunden haben, die ihnen Erfolg, Anerkennung und vor allem persönliche Befriedigung bringen.

Nicht nur die Gesellschaft, sondern auch die Individuen unterliegen dem demografischen Wandel. Während im gesellschaftlichen Kontext häufig von Problemen mit und für die älter werdende Bevölkerung die Rede ist und das Altern der Gesellschaft allzu oft mit Untergangsszenarien – „Sterben die Deutschen aus?“ (eine Schlagzeile, die immer mal wieder auftaucht) – in Verbindung gebracht wird, finden die demographischen Veränderungen mit ihren positiven Möglichkeiten in der Lebensplanung der Einzelnen einen deutlichen Niederschlag. Besonders deutlich ist dies in der Lebensgestaltung und –planung von Frauen. Frauen erreichen heute fast überall auf der Welt ein höheres Lebensalter als Männer. Dies bildet einen Erfahrungshintergrund, der auf nachfolgende Frauengenerationen wirkt. In wachsendem Maße richten Frauen ihre Lebensplanung darauf aus, ihr Leben über einen immer längeren Zeitraum hinweg selbständig und eigenständig gestalten zu können und auch zu müssen. Diese Neustrukturierung der weiblichen Lebensplanung beginnt nicht erst im Alter, sondern ist wohl eher ein Prozess, der im mittleren Erwachsenenalter aufgenommen wird.

Berufs- und Karriereplanungen der „neuen“ älteren Frauen wurden und werden durch die gestiegene Lebenserwartung ebenso beeinflusst wie Vorstellungen und Wünsche über Teilhabe an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung und am gesellschaftlichen Leben. Wir können durchaus davon sprechen, dass durch diese Entwicklungen ein Typus Älterer entstehen konnte, der mit dem Begriff Senior bzw. Seniorin versehen ist.

Unterhaltsam und illustrativ ist die folgende Beschreibung. Sie ist in männlicher Form, Senior, gefasst, doch vielleicht ist sie durchaus auch auf die Seniorin zutreffend, der Entwicklung weiblicher Varianten steht ansonsten nichts im Wege:

„Der Senior ist modern, reist gern, nimmt Vergünstigungen, die ihm rechtlich zustehen, in Anspruch, ohne Behördenangst zu zeigen, wirkt jünger als er ist, schätzt Erinnerungen, nimmt aber auch am heutigen Geschehen teil. Er liebt die Geselligkeit, kleidet sich flott, ist selbstbewusst, abgeklärt und betätigt sich sinnvoll in seiner Freizeit. Er benutzt den Euphemismus „Senior“ selbstverständlich und gehört damit zu einer gesellschaftlichen Großgruppe, die ständig wächst. Er legt eine - Jüngere und Gleichaltrige immer wieder überraschende Aktivität an den Tag, kurz er ‚nimmt teil‘, ‚macht mit‘. Aktivität und Teilnahme sind auch Empfehlungen, die er all jenen Gleichaltrigen gibt, die noch am ‚am Rande stehen‘. Der ‚Senior‘ macht etwas auch sich, lässt sich nicht gehen und fällt anderen nicht zur Last.“
aus: Detlef Knopf: Verstehen, anknüpfen, entwickeln: animatorische Bildungsarbeit mit sozial und bildungsbenachteiligten älteren Menschen. Berlin 1987, S. 87

Der Begriff Senior und Seniorin bezeichnet einen sozialen Status, der mit Wissen und Erfahrung um das Leben, mit sozialer Anerkennung und Wertschätzung und nicht zuletzt mit Würde verbunden ist. Dass auch Frauen heute im Alter diesen Status innehaben - können -, ist sicher ein historischer Fortschritt. Wenn ich sage innehaben können, so meine ich damit, dass mit dem Begriff ‚Seniorinnen‘ auch ein eher gehobener Lebensstandard und ein höheres Bildungsniveau verbunden sind. Dies trifft ja durchaus nicht auf alle älteren und alten Frauen zu, doch nehmen Frauen aller Schichten diesen Begriff für sich in Anspruch und können davon ausgehen, dass er offiziell – etwa bei Behörden – auf sie angewendet wird. Darin zeigt sich, wie ich meine, eine generell gestiegene Anerkennung von Frauen im allgemeinen und von Frauen im höheren Lebensalter im besonderen.

Sicher können wir nicht von ‚den Seniorinnen‘ sprechen. Vielmehr haben wir es mit verschiedenen älteren Frauengenerationen mit einem breiten Spektrum an Lebensbedingungen und Lebenserfahrungen, in unterschiedlichen materiellen Lebenslagen und mit unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft zu tun. Es mag womöglich genau diese Art der Unterschiedlichkeit sein, nämlich diese Vielfalt, die die Seniorinnen heute als gesellschaftliche Gruppe - oder besser: gesellschaftliche Kraft - kennzeichnet.

Die unterschiedlichen Lebenserfahrungen in individueller und gesellschaftlicher Dimension wandern sozusagen mit den Generationen im Zuge ihres Älterwerdens mit, formen Prozesse ihres Alterns wie auch die Frauen verschiedener Generationen ihre Lebenssituation im Alter aufgrund ihrer Lebenserfahrungen im Rahmen der jeweils gegenwärtig gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen gestalten.

Ein ganzes Spektrum an Faktoren bestimmt und kennzeichnet also die Lebenssituation von Seniorinnen resp. älteren und alten Frauen. Einfache Kontraste sind daher nicht zu verzeichnen und es wäre unseriös, sollte man solche unterstellen. Und doch: Zweifellos hat sich in den letzten Jahrzehnten viel verändert und sicher gleicht die Lebenssituation älterer Frauen heute der älterer Frauen früher in vielen Punkten nicht mehr.

Im folgenden sollen einige Aspekte skizziert und angesprochen werden, die die Lebenssituationen der älteren Frauengenerationen heute wesentlich mit bestimmen und mit Lernen oder Lernprozessen zu tun haben: Erwerbsbeteiligung, Übergang in den Ruhestand, Bildung und Qualifikation.

Erwerbsbeteiligung älterer Frauen

Tatsächlich hat sich die Erwerbsbeteiligung gerade auch älterer Frauen bemerkenswert verändert. „Bis zu einem Alter von 59 Jahren setzt sich der generelle Trend einer steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen durch. Bei den Frauen im Alter von 60 und mehr Jahren ist dagegen wie bei den Männern die Verringerung der effektiven Erwerbsbeteiligung seit nunmehr rd. einem Jahrzehnt von einer relativen Konstanz abgelöst worden. Die deutliche Zweiteilung der Erwerbsbeteiligung älterer Frauen wird sicher durch die Möglichkeit hervorgerufen, bereits mit 60 Jahren das Frauenaltersruhegeld erreichen zu können. Die dabei bestehende Voraussetzung, in den letzten 20 Jahren überwiegend eine rentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt zu haben, erklärt auch die unveränderte bzw. sogar steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen bis zu einem Alter von 59 Jahren. Dass der Rückgang der Frauen Erwerbsquoten weit weniger kräftig als der bei den Männern gleichen Alters ausfällt, muss auch dem weit geringeren absoluten Niveau der Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben zugeschrieben werden. Aber auch prozentual gerechnet haben die Frauen ab dem 60. Lebensjahr seit 1974 ihre Erwerbsbeteiligung weniger als die Männer verringert.“¹

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels werden gerade ältere Frauen aufgrund der gestiegenen Erwerbstätigkeit als eine künftig relevante Zielgruppe beschäftigungspolitischer Maßnahmen gesehen. Es gelte besonders zu berücksichtigen, „dass gerade die Erwerbsquoten von Frauen in den mittleren und höheren Altersgruppen stark ansteigen, und die Prognosen diesbezüglich von einem weiteren Zuwachs ausgehen. Künftige ältere Beschäftigte werden somit in zunehmendem Maße ältere Arbeitnehmerinnen sein. In der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit liegt daher eine besondere beschäftigungspolitische Notwendigkeit bei der künftig auszuweitenden Alterserwerbstätigkeit.“²

Diese Forderung begründet sich auf Frauen diskriminierende Organisation von Arbeitszeiten in Betrieb und Familie. Berufsunterbrechung und Teilzeitarbeit - Strukturelemente weiblicher Biographien - werden zu dequalifizierenden Momente, wenn die Organisation von Arbeits- und Weiterbildungszeit an Vollzeitarbeit ausgerichtet wird und Teilzeitarbeitende deutlich seltener in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung im Betrieb einbezogen werden. Lebensphasen- und geschlechtsbezogene Dequalifizierungsrisiken sind durch Familienarbeit - Fürsorge für Kinder und Pflege der Eltern³ - ebenso einseitig auf Seiten von Frauen zu finden. Das negative Profil von Teilzeitarbeit als 'Frauenarbeit'⁴ und eine Form von Erwerbstätigkeit, die geringe Qualifizierungs- und Aufstiegschancen bietet - bleibt in bezug auf Altersteilzeit nicht ohne Wirkung. Während Altersteilzeit für Frauen als unproblematisch angesehen wird - weil Frauen sowieso häufig Teilzeit arbeiten -, bedeutet sie für Männer häufig einen gravierenden Statusverlust. Es ist auch diese Erfahrung, die insbesondere in Bereichen, in denen überwiegend Männer arbeiten, zur Dominanz des Blockmodells bei der Altersteilzeit beigetragen hat.

Übergang in den Ruhestand

Im bislang überwiegenden Schwerpunkt des Interesses an erwerbstätigen Älteren, dem des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand, verbanden sich in Westdeutschland lange Zeit bezogen auf Frauen eher Vorstellungen, die sich am traditionellen Rollenmodell orientierten. Das Leben von Frauen zentrierte sich hier um die Familienrolle, und ihre Berufstätigkeit galt eher als erzwungene Notwendigkeit, wenn sie durch einen Ehemann nicht oder nicht ausreichend versorgt wurden. Folgerichtig wurde das Ausscheiden aus dem Berufsleben als Rückkehr von Frauen in ihre 'eigentliche' Rolle und Lebenswelt, nämlich die

¹ Thon, Manfred: Demografische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung - die Alterung des Erwerbspersonenpotentials. In: MittAB 3/95, S. 298.

² Barkholdt, Corinna: Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen - Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. Herausforderungen des technischen und demographischen Wandels. In: WSI-Mitteilungen 1/1997, S. 50-51.

³ Auch in diesem Bereich traditioneller Zuständigkeit von Frauen - der Pflege Älterer - wird jedoch ein Wandel festgestellt und ein daraus resultierender, künftig steigender Bedarf nach professionellen Hilfen. Vgl. dazu: Schulz, Reiner: Soziale Netzwerke von Frauen im mittleren Alter. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 20 (1995)3, S. 247-270.

⁴ Vgl. Bäcker, Gerhard und Naegelé, Gerhard: Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit. Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den 'Ruhestand. Köln 1993, S. 79-86.

der Hausfrau und des Familienlebens, betrachtet⁵. Beruf und Erwerbstätigkeit wurden also als untergeordnete Faktoren weiblicher Identität verstanden. Und so wurde im allgemeinen davon ausgegangen, dass der Übergang in den Ruhestand für Frauen unproblematisch, ja, eine Erleichterung wäre, da sie nun in ihre Rolle zurückkehren könnten. Heute weiß man, dass dies durchaus nicht so ist. Der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ist für Frauen ein ebenso bedeutenden Einschnitt im Leben wie für Männer⁶. Für beide Geschlechter werden hier gleichermaßen vor allem dann Probleme verzeichnet, wenn der Übergang nicht regulär, sondern etwa aufgrund gesundheitlicher Probleme in Form einer Frühverrentung oder aufgrund von Arbeitslosigkeit früher als geplant erfolgt. Für beide Geschlechter wird auch festgestellt, dass eine aktive Vorbereitung auf den Ruhestand Problemen wie sozialer Isolation und Unausgefülltheit vorbeugt.

Der Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand wird durch verschiedene Regelungen und weniger durch individuelle Entscheidungen gestaltet. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass sich die Muster des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben bei Frauen weit weniger verändert haben als bei Männern. Die Differenz zwischen dem Erreichen des regulären Rentenalters und der Frühverrentung ist bei Frauen sehr viel geringer als bei Männern. Frauen orientieren ihre Entscheidung darüber, wann sie aus dem Berufsleben ausscheiden, auch am beginnenden Ruhestand des Mannes

Bildung und Qualifikation

Die weiterhin vorherrschende, traditionelle Sichtweise von Frauen bedingt in der Altersdiskussion noch immer negative Effekte. Landläufige Annahmen über Lebenssituation und Qualifikationsprofile älterer Frauen verdichten sich zu einem Diskriminierungskomplex⁷: Sie hätten ein niedrigeres Bildungsniveau als Männer, ihre Qualifikationen seien durch Berufsunterbrechung entwertet, ihre Doppelbelastung habe zu körperlichem Verschleiß geführt, sie hätten vor allem in geringerwertigen und weniger anspruchsvollen Berufspositionen innegehabt, geringeren Lohn erhalten und einseitige Belastung erfahren. Von hieraus lasse sich auf geringe Lernpotentiale und -motivation schließen sowie auf ein geringeres Selbstvertrauen, ein weiteres Lernhemmnis. Insgesamt werden ihre Chancen, in der Konkurrenz sowohl mit Männern als auch mit jüngeren Frauen, gering eingeschätzt.

Diese Sichtweise blendet die einschneidenden Veränderungen aus, die die Lebenssituation der heute älteren Frauen bestimmen. „Während in früheren Frauengenerationen die Abfolge von eingeschränkter Bildung, zeitlich begrenzter Erwerbstätigkeit und - wenn finanziell irgend möglich - ausschließlicher Arbeit in der Familie vorgegeben war, haben die heute älter werdenden Frauen zunehmend dieses Muster aufgebrochen. In der Folge erleben sie sich im Alter als vielseitige Individuen, weniger festgelegt als dies früher der Fall war. ... Kurz: das 'Dasein für andere' stellt nicht mehr unhinterfragt die einzige Perspektive älterer Frauen dar. Sie erobern sich 'ein Stück Leben', wenn auch von der Öffentlichkeit weit weniger beachtet als die jüngeren Frauen.“⁸ Dabei haben die sozialen Emanzipationsprozesse insbesondere in bezug auf Bildung und Ausbildung entscheidende Bedeutung⁹. Die älteren Frauengenerationen nehmen auf vielfältige Weise insbesondere die sich ihnen heute bietenden Bildungsmöglichkeiten wahr, holen vieles von dem, was ihnen früher versagt blieb, nach und genießen Möglichkeiten selbstbestimmten Lernens, nachdem ihre früheren Bildungserfahrungen stark durch negative Sanktionen geprägt sind.

Der Wandel in den Lebensmustern, die Partizipation an Bildung, Ausbildung und Beruf und das veränderte Selbstverständnis von älteren Frauen sind in der Diskussion, aber noch nicht ausreichend erforscht. Die Forschungsdefizite bestehen etwa hinsichtlich der Lebenslagen und beruflichen Situation älterer Frauen in einzelnen Berufen und Branchen sowie hinsichtlich der Frage, über welche Qualifikationsprofile, Berufs- und Weiterbildungserfahrungen und beruflichen Perspektiven ältere Frauen verfügen. Im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung werden diese Fragen aller Voraussicht nach an Bedeutung gewinnen.

⁵ vgl. Koch, Christiane und Grzembke, Giesela: Zur Situation älterer Erwerbspersonen. Analyse des Sach- und Forschungsstandes. Zwischenbericht zu einem Auftrag des BIBB. Insb. Kap. V: Zum Sonderstatus der älteren Frau, und Kap. VII: Forschungsdefizite. Unveröffentlichtes Manuskript 1994.

⁶ Clemens, Wolfgang: Arbeit-Leben-Rente. Biographische Erfahrungen von Frauen bei der Deutschen Bundespost. Bielefeld 1992.

⁷ Gather, Claudia und Schürkmann, M.: Frauen im Übergang in den Ruhestand. In: Backes, G., und Clemens, W. (Hg.): Ausrangiert!? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung. Bielefeld 1987; S. 124-149. Niederfranke, Dibelius 1989; Stosberg 1985.

⁸ Krüger, Dorothea: Frauen im Alter in Niedersachsen. In: Frau und Gesellschaft 3/1996, S. 129.

⁹ Notz, Gisela: Mädchen brauchen nichts zu lernen - sie heiraten ja doch! Die Frauen der älteren Generation und die Bildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung (1997) 2, S. 127-135.

Die Frau in der demographischen Diskussion: Typen und Stereotype

Die Diskussion um den demographischen Wandel ist derzeit noch stark auf den Fachkräftemangel, die Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen und die Lösung der Probleme der Sozialversicherungssysteme zentriert. Dabei scheint diese Perspektive an einem ‚geschlechtsneutralen‘ Generationenbegriff¹⁰ und einem überkommenen Bild von Frauen im allgemeinen und von älteren Frauen im besonderen orientiert.

Es herrschen vor allem **vier Stereotype** - oder besser gesagt falsche Konzepte - über ältere Frauen vor, nämlich Gebrechlichkeit, Nichtteilnahme am Arbeitsleben, Armut, familiäre Abhängigkeit,¹¹ die insbesondere in bezug auf Entwicklungsländer und möglicher Weise Immigrantinnen zum Tragen kommen, doch auch generalisiert Anwendung finden, wenn es um die sog. ‚Feminisierung des Alters‘ geht.

Ältere Frauen sind gebrechlich!?

Diese Vorstellung ist in fast allen Gesellschaften vorhanden und hat mit der größeren Verbreitung der Langlebigkeit von Frauen zu tun: weil Frauen sehr viel häufiger ein sehr hohes Alter erreichen, sind es vor allem Frauen, die unter Krankheiten, die mit diesem Alter verbunden sind, leiden. Tatsächlich jedoch sind die Maßstäbe für Gesundheitszustand und Erwartung eines gesunden Lebens in verschiedenen Gesellschaften und Ländern, und selbst innerhalb nationaler Statistiken unterschiedlich. In bezug auf Frauen wird vor allem in den Entwicklungsländern, aber wohl nicht nur dort, Gesundheit mit der reproduktiven Phase des Lebens gleichgesetzt. Plädiert wird für einen anderen Gesundheitsbegriff mit einer Perspektive auf Lebensphasen, der zugleich Effekte wie Arbeit, Ernährung, Migration und belastende Ereignisse wie z.B. Krieg mit einbezieht.

Ältere Frauen arbeiten nicht!?

Diese Vorstellung beruht auf fehlerhaften oder lückenhaften statistischen Erhebungen und die Fragen, was im offiziellen Verständnis als „Arbeit“ definiert, anerkannt und auf welche Weise bewertet wird, sollten im Mittelpunkt stehen, wenn man die vorliegenden Statistiken bewerten und angemessenere Erhebungsfragen und -kriterien entwickeln will.

Ältere Frauen sind arm!?

Auch bei dieser Vorstellung handelt es sich nicht unbedingt um eine Tatsachenbeschreibung, sondern zunächst einmal um eine Bewertung, die stark davon abhängt, was als relevanter Besitz und relevantes Eigentum betrachtet wird und welche gesellschaftlich wirksamen Vorstellungen über „normale“ Besitzverhältnisse bestehen und statistische Erhebungen bestimmen.

Ältere Frauen sind von ihren Kindern abhängig!?

Diese Vorstellung schließlich beruht zum einen auf den beiden vorangegangenen Annahmen, nämlich das ältere und alte Frauen nicht arbeiteten und arm seien. Tatsächlich und im Gegensatz dazu leisten ältere und alte Frauen häufig wesentliche materielle und immaterielle Beiträge an ihre Kinder. Zum anderen findet hierbei wohl einen Niederschlag, dass enge familiäre Beziehungen – aus männlicher Sicht – als Abhängigkeit interpretiert werden.

Noch ein weiteres Stereotyp könnte man hinzufügen:

(Ältere) Frauen sind eine Minderheit!?

Tatsächlich liegt die Lebenserwartung von Frauen fast überall auf der Welt deutlich über der von Männern und so finden wir auch die Tendenz, dass im Zuge der Alterung von Gesellschaften Frauen zu einer Mehrheit werden.

Es ist bemerkenswert, dass diese Tatsache bislang ebenso wenig angemessene Berücksichtigung findet wie Fragen danach, welche ein Gesicht Gesellschaften mit einem mehrheitlich weiblichen Anteil haben werden, wie sie gestaltet werden müssen, um den Bedürfnissen der Mehrheit zu entsprechen und: welches Gesicht Gesellschaften mit mehrheitlichem Anteil weiblicher Bevölkerung bekommen könnten.

Dabei ist es wichtig, die Perspektive von der Hilfsbedürftigkeit älterer und alter Frauen auf ihre Beteiligung an Gesellschaft und ihre Beiträge zum gesellschaftlichen Leben zu lenken. In diesem Sinne geht es

¹⁰ Vgl. dazu: Gabriele Conen: Generationenbeziehungen sind auch Geschlechterbeziehungen“ In: Zeitschrift für Frauenforschung, Nr. 1+2 1998, S. 137-153.

¹¹ Velkoff, Victoria A. und Kinsella, Kevin: Gender Stereotypes: Data needs for Ageing Research. In: Ageing International, No. 4, 1998, S. 18-38.

also um Bedarf und Bedürfnisse, Wünsche, Interessen, Kompetenzen und Unterstützung, wenn wir über die Beteiligung von Seniorinnen und älterer und alter Frauen an Bildung und an der Gestaltung ihres und des gesellschaftlichen Lebens sprechen. Die Themen, möglichst lange selbständig und eigenständig leben zu können, und gerade im Alter auch mit anderen gemeinsam zu leben, das Leben mit anderen gemeinsam zu gestalten, sollte auch dann, wenn es um die Nutzung moderner Lehr- und Lernmethoden und von Informations- und Kommunikationstechnologien und Medien geht, herausgehoben werden. Das gilt auch für die Möglichkeiten, die das Internet bietet, mit anderen unter allen Umständen in Kontakt zu sein und zu bleiben. Gewinnen und Gestalten sozialer Beziehungen ist ein weibliches Lebensthema, der Wille und die Fähigkeit dazu mag wohl ein entscheidender Faktor sein, der dazu führt, dass Frauen so sehr lange leben (können).

Die großen Trends und die (älteren) Frauen

1. Mehrfacher Strukturwandel

Es sind einige große Trends des Strukturwandels zu beobachten, die unter den Aspekten ‚Qualifizierung, Kompetenzentwicklung und Gestaltung demographischer Entwicklungsprozesse‘ skizziert werden sollen. Der

Strukturwandel in der Wirtschaft führt zu

- Veränderungen bei Arbeitsformen, Arbeitsinhalten und Anforderungen an die Arbeitskraft.
- Beispiele hierfür sind Telearbeit, Teamarbeit, Arbeiten im Internet.
- Tätigkeits- und Berufswechsel werden für immer mehr Menschen notwendig, zugleich aber auch möglich.

Unter **Demographischer Perspektive** werden in diesem Zusammenhang als wichtige Komponenten diskutiert:

- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten
- Familienfreundliche Unternehmens- und Wirtschaftsstrukturen und –kulturen
- Vorbereitung und qualifizierte Förderung von Wiedereinstieg und Berufsrückkehr auch nach Familienphasen (Kinder/Ältere).

Durch den Strukturwandel in der Wirtschaft mitbedingt, aber ihn zugleich auch vorantreibend ist der

Strukturwandel in Berufsbiographien und Biographien im allgemeinen. Hier ist eine deutliche Entwicklung weg

- von der Gradlinigkeit hin zu Vielfältigkeit zu beobachten.
- Lebenslanges Lernen ist daher nicht nur zur Auffrischung von Berufsqualifikationen notwendig, sondern gewinnt gerade zur Bewältigung
- und Gestaltung von (Berufs-) Biographien einen zentralen Stellenwert.

Unter **Demographischer Perspektive** zeichnet sich schon heute ab, dass

- Berufswegplanung und –beratung und
- Lebenswegplanung und –beratung sich als persönliche und berufliche Betätigungsfelder weiter konkurrieren werden.

Es sind auch diese Kompetenzen, die im

Strukturwandel der Gesellschaft von den Einzelnen, aber auch von der Gesellschaft selbst, entwickelt werden müssen, wenn

- die Alterung der Gesellschaft produktiv gestaltet und das – zahlenmäßige und soziale – Verhältnis zwischen Jungen und Alten im Lot gehalten werden soll. Dazu gehören ganz sicher die Themen
- Demokratisierung und Individualisierung, für die wir in unserer Gesellschaft bessere Integrationsmuster finden müssen. Denn:
- Teilhabe und Teilnahme an politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen sowie auch an sozialem Leben auf allen Ebenen der Gesellschaft geschieht schon jetzt nicht mehr vor allem in und durch große Kollektive – Organisationen, Parteien, Verbänden - , die ja bereits seit einiger Zeit über Mitgliederschwund und Mangel an Nachwuchs klagen. Die Vielfalt der Lebensstile benötigt entsprechende Ausdrucksmöglichkeiten auch in solchen Zusammenhängen.

In der **Demographischen Perspektive** stehen daher zugleich traditionelle und neue Themen in der Diskussion. Dabei geht es um

- Chancengleichheit- und Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen und zwischen Männern und Frauen, um
- das Verhältnis und die Zusammenarbeit, ja, auch den Zusammenhalt der Generationen und um
- die Gestaltung aktiver Beteiligung an Gesellschaft in inhaltlich und zeitlich individuellen Formen wie etwa themenbezogene und/oder zeitweilige Zugehörigkeit, Mitgliedschaft und Mitarbeit.

2. Demographischer Wandel und Entwicklung von Berufen

In der Diskussion um den demographischen Wandel wird auch angesprochen, welcher Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen, an Waren- und Dienstleistungsangeboten sich in Zukunft entwickeln wird.

Dabei werden Personen bezogene Dienstleistungen, technische und gewerbliche Berufe sowie solche Bereiche, in denen erst allmählich Berufsstrukturen entstehen, angesprochen.

- Für **Personen bezogene Dienstleistungen** wird vor allem vor dem Hintergrund der wachsenden Anzahl immer älter werdender Menschen ein wachsender Bedarf gesehen. Mehrheitlich geht es dabei um traditionelle „Frauenberufe“ in der Pflege, der Beratung und in Bildung und Erziehung. Nach Meinung der Fachleute sind Weiterbildungsmöglichkeiten und Weiterbildungsteilnahme – auch in bezug auf Frauen - in diesen Berufen positiv zu beurteilen. Als verbesserungswürdig hingegen gelten Arbeitsbedingungen, gesellschaftliche Anerkennung, Bezahlung und Karrierechancen. Notwendig sind die systematische Erforschung von Erfahrungswissen Älterer auf diesen Gebieten und die Entwicklung stärker Generationen übergreifender Teamarbeit.
- In **technischen, gewerblichen und handwerklichen Berufen**, typischen „Männerberufen“ also, wie auch in den Naturwissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften wird in Zukunft ein noch stärkerer Fachkräftemangel erwartet als er bereits heute zu verzeichnen ist. Frauen sind in den Ausbildungsgängen wie auch in der beruflichen Weiterbildung sehr stark unterrepräsentiert. Dass sich hier Entscheidendes ändern muss steht außer Frage, denn es wird allenthalben darauf gebaut, dem Fachkräftemangel auch dadurch zu begegnen, dass Frauen für diese Berufe gewonnen oder zurückgewonnen werden. Die Veränderung der männerdominierten Betriebskulturen, die sich auch in Aus- und Weiterbildung niederschlagen, hin zu familien- und frauenfreundlichen Ausprägungen und die Aufwertung des Ansehens von Frauen, die in diesen Berufen arbeiten, sind dabei wichtige Elemente. Notwendig sind die systematische Erforschung von Erfahrungswissen älterer resp. gestandener Fachfrauen und der Weitergabemöglichkeiten an jüngere weibliche Nachwuchskräfte
- Im Strukturwandel in der Gesellschaft zeichnen sich **neue Berufsfelder** ab, die möglicherweise gerade für ältere Frauen einträgliche und zufriedenstellende berufliche Perspektiven bieten können. Wahrscheinlich wird es in diesen neuen Berufsfeldern eher um „Mischberufe“ gehen, um Berufe also, die zu etwa gleichen Anteilen von Frauen und Männern besetzt sind. Sie liegen z.B. im Bereich Personalentwicklung mit Schwerpunkt Alternsmanagement, altersngerechte Laufplangestaltung oder auch Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Gender Mainstreaming. Ein wachsendes Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot ist bereits vorhanden, jedoch fehlt es noch an anerkannten Berufen. Notwendig ist die systematische Erforschung von Bedarfsstrukturen in der Berufswelt – bei Unternehmen und ihren Beschäftigten, bei Kunden und Kundinnen, bei Organisationen und ihren Mitgliedern. Ratsam wäre es hier, die Expertisen von erfahrenen Frauen – und Männern – unterschiedlichen Alters einzuholen über Anforderungen von Frauen und Männern und unterschiedlicher Altersgruppen an Berufe, Arbeitsbedingungen und Unternehmenskulturen

3. Frauenbildung

- Immer weniger wird es um das Nachholen von Bildung im Sinne etwa einer Angleichung an das Männerniveau gehen. Vielmehr immer mehr darum,
- Formen und Inhalte von Bildung an Bedürfnisse, Wünsche und Möglichkeiten der älteren Frauengenerationen heute anzupassen und zugleich Unterstützung bei der Nutzung von Möglichkeiten und bei der Bewältigung von Notwendigkeiten zur Individualisierung zu geben.
- Thema von Frauenbildung für und mit älteren Frauengenerationen sollte sicher auch ihre Neupositionierung bezogen auf jüngere Frauengenerationen sein mit dem Ziel, heraus zu finden, welche Angebote sie vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen und ihrer Lebensbedingungen brauchen und wünschen und um zu verstehen, welchen neuen Herausforderungen sich jüngere Frauen gegenübersehen.
- Auch im Generationenkontext zeichnet ab, dass der Frauenbildung im Hinblick auf das Bewahren und Weitertragen von Wissen über die erreichten und unerreichten Ziele bei Frauenförderung und Gleichstellung und über die dabei entwickelten erfolgreichen und erfolglosen Strategien eine wichtige Rolle zukommt.
- Dazu gehört auch die Vermittlung von Wissen über Leistungen von Frauen in Forschung, Wissenschaft, Kultur und Politik und die Vermittlung von Wissen über solche Frauen.
- Viel stärker als bisher sollten die Informations- und Kommunikationstechnologien und das Internet zur Verankerung von Frauenbildung in den Zukunft bestimmenden Medien genutzt werden. Und ent-

sprechend sollten gerade ältere Frauen dafür gewonnen werden, diese Medien mit zu nutzen und mit zu gestalten.

In der **Demographischen Perspektive** scheint es schließlich notwendig und wünschenswert, neue Themenfelder in die Frauenbildung einzubinden und sie unter Frauen- und Genderperspektiven weiter zu entwickeln. Ich denke hier besonders an die Themen Alternsmanagement und Genderkompetenz.

Alternsmanagement ist eine Methode zur

- Nachfolgesicherung für Positionen in Unternehmen, Politik, Kultur, Sozialbereich, die bestenfalls für eine angemessene Beteiligung von Frauen bei Nachwuchs und Nachfolge sorgt.
- Diese Methode ermöglicht es, die Alterszusammensetzung von Unternehmen, Institutionen, Organisationen zu (er)kennen, deren Bedeutung und Auswirkungen analysieren und negativen Auswirkungen vorzubeugen.
- Alternsmanagement kann auch auf soziale Lebenszusammenhänge – Familien, Kommunen, SeniorInnengruppen etc. Anwendung finden und dort ebenso hilfreich sein

Genderkompetenz ermöglicht z.B.,

- Bildungsangebote so zu gestalten, dass sie Frauen angemessen sind,
- Gleichstellung fördernde und Gleichstellung herstellende Gestaltung von Institutionen, Organisationen, Interessensvertretungen und politischen Prozessen und bedeutet letztlich
- Entwicklung von Kompetenz für die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern am aktiven gesellschaftlichen Leben bis ins hohe Alter.

Die älteren Männer und die älteren Frauen

Erkenntnisse und Kompetenzen werden häufig durch Situationen erworben, die uns eindrucksvoll mit der Begrenztheit unseres Blickwinkels und unserer Handlungsfähigkeit konfrontieren. Das ist auch in bezug auf Kompetenzentwicklung auf den Gebieten Alternsmanagement und Gender der Fall. Um das zu verdeutlichen, möchte ich Ihnen zum Abschluss etwas von Ephraim Kishon vorlesen. Es handelt sich um eine kurze Passage aus seiner Auseinandersetzung mit dem Älterwerden anlässlich seines 70. Geburtstags, der er den Titel „Man kann nicht früh genug jung bleiben“ gegeben hat.

„Ehrlich gesagt: Ich bin verzweifelt. Das letzte Mal erlebte ich eine solche Verzweiflung, als ich neunzehn wurde und wusste: Jetzt werde ich alt.

Mein peinlicher Zustand wird mit bei jeder Gelegenheit deutlich. Erst vor wenigen Wochen sah ich im Omnibus eine jammervoll verwelkte Frauengestalt sitzen, die Einkaufstausche zwischen den knochigen Knien, das hässliche Gesicht voller Runzeln und Falten. Es war ein richtiger Schock für mich, als ich plötzlich entdecken musste, dass ich diese abstoßende Erscheinung in meiner Jugend angeschwärmt hatte. Armes Ding, dachte ich. Das ist alles, was von diesem einst so attraktiven Mädchen übrig geblieben ist. Ich hätte sie kaum erkannt. Und während ich von heißen Wochen des Mitleids überflutet wurde, erhob sich das einst so attraktive Mädchen und bot mir ihren Platz an.“

(Sara und Ephraim Kishon: Mein geliebter Lügner. München und Berlin 1996, S. 27).