

Hans-Josef Vogel
Bürgermeister
Stadt Arnsherg

Der demografische Wandel und die Frauen -Vortrag auf der ZONTA-Dinner-Veranstaltung am 04. November 2010-

I. Alle waren und sind wir mit dabei: der Demografische Wandel

1. Weniger, älter, bunter

Ob Frauen oder Männer, alle waren wir mit von der Partie in Familien, Kindergärten und Schulen, am Arbeitsplatz, auf Straßen und Plätzen in den letzten vier Jahrzehnten, in denen die Kinder immer **weniger**, die Älteren immer **älter** und die Orte immer **bunter** wurden – nicht zuletzt durch Menschen aus aller Welt.

Doch haben wir bemerkt, dass heute in den italienischen Eisdielen unserer Stadt nicht mehr die Kinder, sondern die Älteren zu Gast sind? Haben wir registriert, dass in unseren Wohnquartieren nur noch knapp ein Drittel der Menschen mit Kindern leben? Haben wir uns Gedanken gemacht, dass die bestgebildeten jungen Leute im Alter von 18-24 Jahren unsere Stadt und Region schon seit Jahren verlassen, um zum Studium in Universitätsstädte zu ziehen? Haben wir Notiz davon genommen, dass nebenan eine oder einer der 1,3 Millionen Menschen mit Demenz zu Hause ist und meist von einer Frau gepflegt wird? Haben wir uns Gedanken gemacht, dass Homogenität Illusion und Vielfalt Gewinn ist? Haben wir all dem überhaupt Relevanz beigemessen?

In den kanadischen Schulen gibt es inzwischen Demografiekurse. Und was gibt es bei uns?

Wir haben nicht nur weniger Kinder, sondern **inzwischen auch weniger Eltern**. Kinder die nicht geboren werden, können auch keine Eltern werden. Und weniger Eltern bedeuten noch weniger Kinder. Im Jahr 2009 hatten wir so wenige Geburten wie nie zuvor in Deutschland. Gleichzeitig **steigt** in den kommenden vier Jahrzehnten die **durchschnittliche Lebenserwartung** noch einmal um mindestens sechs bis acht Jahre: bei Frauen auf 88 Jahre und bei Männern auf 84 Jahre. Das ist ein erneuter großartiger Gewinn an Lebensjahren.

Und die **Vielfalt** an Leben und Lebensverhältnissen **nimmt weiter zu**, wie auch die Zahl der Menschen wächst, die ausländische Wurzeln haben.

Alle – ob Frauen oder Männer – sind wir mit von der Partie, wenn die demografischen Veränderungen jetzt einen Zahn zulegen und richtig an Fahrt gewinnen.

Der demografische Wandel beeinflusst, verändert auf lange Zeit alles: den Bildungsbereich, die Arbeitswelt, das Gesicht unserer Städte und Gemeinden, die technischen und sozialen Infrastrukturen, das Wohnen, das Verhältnis zwischen den Generationen, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern, die Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, das soziale Zusammenleben insgesamt.

Für den demografischen Wandel passt der Titel des Buches, das Claus Leggewie und Harald Welzer über den Klimawandel geschrieben haben: „Das Ende der Welt, wie wir sie kannten“. Der demografische Wandel wie der klimatische Wandel sind die großen Herausforderungen.

2. Die Potentiale

Müssen wir uns davor erschrecken? Verändert sich die Welt, wie die Menschen sie kannten, zum ersten Mal? Werden Frauen die Gewinnerinnen oder die Verliererinnen sein?

Zunächst einmal: Die demografischen Veränderungen unserer Zeit haben tatsächlich keine historischen Vorbilder, in deren Kielwasser wir segeln können. Aber es gab immer Herausforderungen, die die Menschen auch ohne historisches Erfahrungswissen gemeistert haben.

Das bedeutet, dass es darauf ankommt, den demografischen Wandel anzunehmen und als Herausforderung zu verstehen und zu gestalten. Dies schärft den Blick für die Potentiale und deren Aktivierung zur Gestaltung der Auswirkungen des demografischen Wandels.

Potentiale entdecken wir dort, wo oft nur Probleme oder Defizite gesehen werden: eben bei weniger Kindern, bei mehr Älteren und bei mehr Zuwanderern. Und natürlich bei Frauen und deren Berufstätigkeit. Der Reihe nach.

Weniger Kinder als Herausforderung heißt dann: Alle Kids sind VIPs. Die PISA-Untersuchungen und andere OECD-Berichte zur Bildung haben gezeigt, dass hier unausgeschöpfte Potentiale liegen. Deshalb muss gelten: Jedes Kind zählt. Wir dürfen kein Kind zurücklassen. Ich nenne nur die Stichworte: Bildungshäuser 3-10, individuelle Förderung in den Schulen, inklusiver Unterricht, lokale und regionale Bildungslandschaften, Management der Übergänge Kindergarten-Grundschule, Grundschule-weiterführende Schule, weiterführende Schule-Ausbildung/Studium. In Arnsberg unterstützen und vernetzen wir die Akteure in Kindergärten, Schulen und Ausbildung unter der Überschrift „Bildungsstadt Arnsberg“, um die jungen Leute besser zu unterstützen.

Mehr Ältere als Herausforderung heißt dann: Wir sollten auch die Engagementpotentiale der Älteren sehen, sie nachfragen, ihr bürgerschaftliches Engagement unterstützen und fördern: durch Qualifizierung, Senioren-Netzwerke und Initiativen. Die aktiven Alten – sie bauen mit an den „Städten des langen und guten Lebens“. In Arnsberg sind wir hier vorn. Ich freue mich, dass unsere Stadt für Idee, Konzept und Umsetzung der Förderung und Unterstützung des Engagements Älterer mit dem bundesweiten Stiftungspreis der Stiftung „Lebendige Stadt“ ausgezeichnet worden ist. Platz 1 – bei über 300 Bewerbungen. Das heißt: Weitermachen, die Potentiale Älterer für die Gemeinschaft unserer Stadt nutzen.

Mehr Zuwanderer als Herausforderung heißt dann: Ihre Bildungs- und Engagementpotentiale sehen und aktivieren. Wir wissen aus Umfragen bei uns in Arnsberg, dass sich über ein Drittel der zugewanderten Familien bürgerschaftlich für unsere Stadt engagieren will. Dieser Bereitschaft zum örtlichen Engagement müssen wir öffentlichen Raum und Verantwortungsrollen geben. Dann erreichen wir „maßgeschneiderte“ Integration. Denn Integration bedeutet Identifikation, Teilhabe und Verantwortungsübernahme. Die Einrichtungen der sozialen Dienste in unserer Stadt, aber auch Politik und Verwaltung müssen sich dafür öffnen, „interkulturell öffnen“, wie wir sagen.

3. Zukunftsprozesse sind heute Gestaltungsprozesse von allen

Bei der **Gestaltung des demografischen Wandels** sind wir alle wieder mit von der Partie – wie schon vorher, als wir den demografischen Wandel bewusst oder unbewusst, direkt oder indirekt mit herbeigeführt haben. Und darum besteht die politische Aufgabe darin, Zukunftsprozesse als Gestaltungsprozesse von allen zu ermöglichen und zu unterstützen.

Die positive Gestaltung der demografischen Veränderungen beginnt unten in den Städten und Gemeinden. Und vor allem von unten. Das alte **zentralistische** Prinzip „**Command and control**“ hat **ausgedient**, wenn es denn je richtig war. „Command and control“ erfasst eben nicht die Vielfalt des Lebens, aktiviert nicht die Potentiale und hindert vor allem die Entwicklung von Alternativen. Alternativen aber sind Quellen der Erneuerung und Veränderung. Und Erneuerung und Veränderung brauchen wir zur Gestaltung der demografischen Prozesse und deren Auswirkungen.

Was bedeutet dies nun für die Frauen, für die Frauen auch bei uns in Arnsberg und in der Region?

II. Die Frauen und der demografische Wandel

Zunächst muss uns bewusst sein, dass Frauen heute vielfältigen Milieus angehören, dass sie sehr individuelle differenzierte Lebensentwürfe verfolgen, dass sie in ganz unterschiedlichen Lebensverhältnissen zu Hause sind. Und doch verbinden die Themen: Geburt, Muttersein, Karriere oder Nichtkarriere, soziale und gesellschaftliche Verantwortungsrollen, Alter.

Bei der Betrachtung des Themas „Frauen und demografischer Wandel“ greife ich die den demografischen Wandel kennzeichnenden Begriffe „weniger, älter, bunter“ wieder auf.

Zunächst also das „Weniger“: „Weniger Kinder“ und die Frauen.

1. „Weniger Kinder“ und die Frauen

1.1 Wann ging es los?

Weniger Geburten.

Mit wem fing dies an? Mit den Männern? Oder mit den Frauen?

Folgen wir dem Bremer Wissenschaftler Prof. Gunnar Heinsohn, dann fing es mit den Männern an. So zeigen Untersuchungen seit den späten 1920er Jahren für das damalige Deutsche Reich, dass die bestbezahlten Angestellten die wenigsten Kinder hatten. Sie suchten nach Partnerinnen, die selbst ihren Unterhalt verdienten und/oder sich auf weniger Kinder beschränkten.

Diese Männer kämpften damals um die anspruchsvollsten Arbeitsplätze. Sie verschafften sich Konkurrenzvorteile, indem sie Zeit, Energie und Geld eben nicht für Frauen und Kinder einsetzten, sondern für – wie wir heute sagen würden – lebenslanges Lernen.

Der Sozialphilosoph Max Scheler schrieb in den 1920er Jahren: „Der Mensch wird durch die selbe Triebfeder wohlhabend, durch die er auch seine Geburten beschränkt“.

Im selben Maße, wie die hochqualifizierte Männergruppe wuchs, nahm die Zahl von Versorgungsangeboten der Männer an potentielle Mütter ab. Wollten die Frauen überleben, mussten auch sie in den Wettstreit um Geldlöhne eintreten dürfen. Dafür erkämpften sie im 20. Jahrhundert ihre Emanzipation – in erster Linie die Gleichberechtigung beim Schließen von Arbeits-, Miet- und Kaufverträgen, beim Wahlrecht und beim Zugang zu öffentlichen Ämtern.

2005 rivalisierten nach den Untersuchungen von Heinsohn über 90 % aller Männer und Frauen auf den Arbeitsmärkten so hart wie 1925 die Minderheit der Top-Manager. Um Männer hier auszusteichen, setzten und setzen Frauen ihre stärksten und zugleich gebäroptimalen Jahre (15-35 Jahre) für ihren Weg nach oben ein.

1.2 Optionen und ihre Belastungen

Auf diesem Hintergrund der Geldlohnkonkurrenz gibt es im Grunde zwei Optionen, Kinder in die Welt zu setzen.

Die erste Option: Die Kinder werden schon während der Ausbildung der Frauen geboren. Ich möchte das die „**frühe Geburtenoption**“ nennen. Sie hat den Vorteil, dass die berufliche Karriere nicht „unterbrochen“ werden muss.

Nachteile können sich aus einem Autonomieverlust, aus höheren Belastungen und aus einer Verlängerung der Ausbildungszeit oder gar dem Abbruch der Ausbildung oder des Studiums ergeben.

Die **zweite Option**, die gegenwärtig überwiegend auch in unserer Region praktiziert wird, ist das „Aufschieben“ der Geburt bzw. der Geburten. Die meisten Frauen tun dies bis an den Rand des „Gebär-Fensters“. Ich möchte dies die **„späte Geburtenoption“** nennen. Diese späte Geburtenoption oder die „Geburtenaufschiebung“ ist für die Frauen weiter stark belastet.

Die Frauen, die ihre berufliche Karriere unterbrechen und dann wieder in den Beruf einsteigen, zahlen zu allererst einen hohen **„Schattenpreis“ für das Kind** – ohne die Kosten, die Kinder selbst verursachen.

Eine Frau mittlerer Bildung mit Erstgeburt im Alter von 30 Jahren und einem dreijährigen Ausstieg aus dem Beruf und anschließend dreijähriger Teilzeitarbeit zahlt einen Preis von rd. 194.000 €. Das ist mehr oder weniger die Differenz zum Geldlohn beim Verbleib im Beruf, wie Wissenschaftler ausgerechnet haben (Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, HWWI Policy Paper, Hamburg 2009, S.18).

Sodann ist der **berufliche Wiedereinstieg** von Müttern **stark belastet**.

Den Wiedereinstieg verbinden viele Arbeitgeber oder Personalabteilungen immer noch mit **„negativen Produktivitätssignalen“ oder Stereotypen** wie Mütter mit kleinen Kindern seien weniger zuverlässig, weniger belastbar, weniger motiviert, seien nicht mehr auf dem aktuellen Stand. Und so weiter.

Dann kommen besondere **Mobbing**-Formen hinzu. Die frühere Stelle ist oft durch die Mutter-schaftsvertretung besetzt. Die zurückkehrende Mutter muss entweder einen Karriererückschritt oder einen Karriereseitenschritt tun. Ihr werden Aufgaben auf einem niedrigeren Stellen- bzw. Kompetenzniveau zugewiesen.

Wenn der Wiedereinstieg nicht gelingt, wenn die Frau aus dem Wiedereinstieg „rausgemobbt“ wird, dann wird der Ausstieg tatsächlich zum Ausstieg.

Bei der Agentur für Arbeit oder später beim Amt für Grundsicherung (Jobcenter) geht es dann oft weiter: „Zu alt, zu lange draußen, zu schwierig.“ Allenfalls bleiben 400 €-Jobs, Teilzeitarbeit.

Dabei habe ich die „gläserne Decke“ in den Betrieben noch nicht angesprochen, die aus ideologischen und strukturellen Barrieren besteht, die Frauen bei ihrer Karriere oft mühevoll überwinden müssen. Auch diese Barrieren führen dazu, dass Frauen kapitulieren und sich mit geringer qualifizierten und geringer bezahlten Beschäftigungen zufrieden geben.

Der demografische Wandel wird diese Belastungen, Hindernisse und Probleme für Frauen wegsprengen. Es fehlen schon jetzt Fachkräfte. Deutschland verliert in den nächsten Jahren mehr Arbeitskräfte als jedes andere Industrieland. Die Zahl der Austritte der Älteren aus dem Arbeitsmarkt ist ohne Zuwanderung im Jahr 2020 um 75 % höher als der Eintritt junger Menschen (OECD). Abwerbeversuche von ausländischen Unternehmen verstärken den Fachkräftemangel.

Der demografische Wandel bewirkt das Ende der Arbeitswelt, wie Frauen sie bislang kannten und kennen. Ohne Frauen verlieren wir Wohlstand.

1.3 Weniger Kinder: die Herausforderung

Weniger Kinder bedeutet: Jedes Kind zählt. Mehr individuelle Förderung.

Schauen wir hier auf die **Situation der Mädchen und jungen Frauen**. Knapp 54 % der Abiturienten unserer Stadt sind junge Frauen. Sie erzielen auch die besten und bessere Abiturnoten, als junge Männer.

Blicken wir heute in einen medizinischen Studiengang, dann sehen wir, dass die Medizin „weiblich“ wird. Der Bildungsbetrieb in Deutschland ist es schon. 95% der Kräfte in Kindergärten, 87% in Grundschulen, 62% in Realschulen sind Frauen.

Ich darf an dieser Stelle das „Mentoring-Projekt“ nennen, mit dem „ZONTA“ Schülerinnen ermutigt und unterstützt, eigene Ziele für den persönlichen und beruflichen Werdegang zu finden und zu verfolgen.

Eine besondere Herausforderung sind und bleiben Kinder aus bildungsfernen oder besser aus „bildungsunerfahrenen“ Familien. Dies sind meist Familien, die Hartz IV – Grundsicherung beziehen. Schon heute werden knapp 25 % der Kinder unserer Stadt in Hartz IV-Familien hineingeboren. Dabei beträgt die Zahl der Personen, die von Hartz IV leben, lediglich 8 % der Arnberger Bevölkerung.

Auch hier ist ein „ZONTA“-Projekt zu nennen: Das Projekt „Schaukel“ mit dem „ZONTA“ jungen benachteiligten Frauen und deren Familien hilft, die vorhandenen Potentiale zu entfalten. Beide Projekte – die „Schaukel“ und das „Mentoring-Projekt“ – finden viel Anerkennung. Im Namen unserer Stadt sage ich großen Dank für dieses Engagement.

Mit der Kindertagesbetreuung für Kleinstkinder unter drei Jahren beginnt Deutschland nun eines der größten staatlichen „Kindererziehungs-Experimente“ mit dem Ziel, das Bildungsniveau der Kinder zu erhöhen. Die Kinder werden schon sehr früh tagsüber aus den Familien „herausgenommen“ und in Kinderkrippen und später in Kindertagesstätten erzogen. Kritische Stimmen sprechen polemisch von dem größten „Familienentfremdungs-Projekt“ in Deutschland. Hiervon sind Mädchen und Jungen betroffen.

Ein anderes Thema – wenn auch nicht allgemein – ist die Situation von Mädchen aus bestimmten Migrantenfamilien. Mädchen brauchen in stark patriarchalisch geprägten Kulturen besondere Unterstützung, in Schule und Gesellschaft.

Weniger Kinder bedeutet weniger Nachwuchs für die Arbeitswelt, aus der jetzt immer mehr Ältere ausscheiden als Jüngere nachrücken.

Das heißt: **Frauen** werden **im Beruf** immer wichtiger. Wir haben darüber gesprochen. Hier erleben wir einen **positiven Demografie-Effekt** für die Frauen. Dieser positive Demografie-Effekt wird dadurch unterstützt, dass das „Karriere-Zeitfenster“ nach hinten hin länger offen ist. Wir können davon ausgehen, dass wir schon viel früher als geplant über das 67. Lebensjahr hinaus berufstätig sein werden. Das heißt die Karrierezeit nach dem beruflichen Wiedereinstieg wird länger.

Auf der anderen Seite werden sich die Unternehmen immer mehr bemühen, Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen und zu halten, auch wenn sie Mütter werden oder Mütter sind. Es gibt Beispiele dafür: der „Elternzeit-Pass“, Mentoring-Programme und selbstverständlich werdende „Auszeit“-Möglichkeiten für Kinderbetreuung und Familienorganisation, aber auch für Alterspflege. Generell gilt, die Betriebe werden durch den demografischen Wandel flexibler und beweglicher. Die neuen Medien helfen dabei.

2. Mehr Ältere und die Frauen

Schauen wir nun in die „Stadt des langen Lebens“. Die aktive Teilhabe von älteren Frauen ist wichtig, um ein langes und gutes Leben zu gestalten. Deshalb ermöglichen wir in Arnberg bürgerschaftliches Engagement von Frauen nicht nur, sondern wir fordern ältere Frauen dazu auf, stärken und vernetzen sie in Projekten.

Unsere Stadt will und kann es sich nicht leisten, ältere Frauen außen vor zu lassen. In vielen Senioren-Projekten und –Netzwerken engagieren sich heute Frauen. Hier erleben wir die Überwindung traditioneller Rollenbilder und Stereotypen. So sind beispielsweise in unserem Qualifizierungsprogramm „EFI“ („Erfahrungswissen für Initiativen“) Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten.

Die Herausforderung „Mehr Ältere und älter werden“ birgt aber auch die Gefahr eines **negativen Demografie-Effektes**. Diese Gefahr müssen wir uns bewusst machen, um ihr so früh wie möglich zu begegnen.

Zunächst: Mit zunehmendem Alter und zunehmender Zahl von Älteren und Ältesten nehmen auch altersbedingte Erscheinungen wie Demenz oder Alterserkrankungen zu. Bereits heute leben in Deutschland 1,3 Mio. Menschen mit Demenz. Ihre Zahl steigt. Betreuungs- und Pflegefälle werden stetig mehr.

Pflegebedürftige und Demente werden meist von ihren Frauen gepflegt und betreut. Es sind die Frauen, die zunächst ihre kleinen Kinder betreuen und begleiten – weit mehr als Männer. Und es sind die Frauen, die später pflegebedürftige Männer betreuen und begleiten – wiederum weit mehr als Männer dies tun. Hier liegen auch gesundheitliche Zusatzbelastungen für die Frauen. Die Pflege von Menschen mit Demenz führt – wie amerikanische Untersuchungen zeigen – zu einer höheren Morbidität, d.h. zu einer höheren Krankheitsquote.

Inzwischen beobachten wir schon interessante Phänomene. Kinder sprechen sich dagegen aus, dass sich ihre Eltern im hohen Alter scheiden lassen. Vielfacher Grund: die Kinder befürchten, dass sie dann den allein lebenden Vater oder die allein lebende Mutter pflegen müssen.

Wir arbeiten deshalb in Arnsberg im Bereich von Pflege an Zukunftsmodellen. Gemeinsam mit der Robert-Bosch-Stiftung führen wir gegenwärtig in unserer Stadt ein spannendes Demenz-Projekt durch. Das Projekt setzt darauf, Demenz aus dem Tabu-Bereich herauszuholen, das Leben mit Demenz zu einer örtlichen Sache zu machen, die alle angeht, und bürgerschaftliches Engagement mit professionellem Dienst zur Entlastung der Familien zu kombinieren. Im nächsten Jahr werden wir unsere Erfahrungen vorstellen und diskutieren.

Aber wenn sich die Frauen für die Pflege ihrer Männer eingesetzt haben, wer pflegt am Ende die Frauen?

Eine weitere Gefahr im Sinne eines negativen Demografie-Effektes ist die Altersarmut. Frauen, die heute in nicht regulären Arbeitsverhältnissen – also in Teilzeitarbeit, in 400 €-Jobs oder ähnlichen Arbeitsverhältnissen tätig sind – erzielen kleine Renten, wenn sie überhaupt welche erzielen.

3. Vielfalt („bunter“) und die Frauen

Die Gestaltung des demografischen Wandels verlangt von uns besondere Anstrengungen, die ungenutzten Potentiale der Zuwanderinnen und Zuwanderer zur Entfaltung zu bringen. Ich habe dies bereits angesprochen.

Wir brauchen aber auch in Zukunft Zuwanderung, die natürlich nicht nur freundliche Seiten hat. Denn: Wer füllt die freien Fachkräfte-Stellen zukünftig aus? Wer pflegt uns eines Tages? Die damit verbundene Integration, also die Identifikation, Teilhabe und Verantwortungsübernahme, gilt es zu unterstützen. Das setzt auch voraus, dass unsere sozialen Einrichtungen, unsere Vereinigungen und Vereine, die sozialen Dienste der Stadt sich interkulturell öffnen – auch die Service-Clubs wie Lions, Rotary oder ZONTA.

Wir brauchen Patenschaften und Stipendien für Mädchen mit ausländischen Wurzeln, die erfolgreich an unseren Schulen sind und nun studieren wollen.

Vielfalt ist heute Realität und gleichzeitig Gewinn, wenn wir uns anstrengen. Homogenität ist eine Illusion. Sie anzustreben, etwa durch Aussonderungsprozesse, ist wirtschaftlich viel zu teuer. Aussonderung verstößt zudem gegen zentrale Werte und Moralvorstellungen der in den letzten Tagen viel besprochenen christlich-jüdischen Tradition. Denn jeder Mensch ist mit einer unantastbaren Würde ausgestattet. Jeder Mensch ist Person – unabhängig von Herkunft und Reli-

gionszugehörigkeit. Und das unterscheidet uns – und das sage ich als Christ – von Leuten wie Sarrazin.

III. Zusammenfassung: Die Herausforderung annehmen und gestalten

Fassen wir kurz zusammen: Der demografische Wandel vollzieht sich da, wo wir leben. Er vollzieht sich mit uns oder wir vollziehen ihn schon seit vier Jahrzehnten. Zu Hause, in der Stadt und in der Region.

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine spannende Herausforderung für uns alle. Für Frauen und Männer.

Spannend ist es, die Sichtweise zu ändern, im demografischen Wandel nicht nur Defizite zu sehen, sondern auch Potentiale zu entdecken und Ressourcen aufzuspüren.

Spannend ist es, diese Ressourcen zu mobilisieren, die Potentiale zur Entfaltung zu bringen, indem wir die engagementbereiten Menschen quasi auffordern, aktiv zu werden. Indem wir sie stärken und vernetzen, indem wir aktive Orte werden und nicht passive Orte bleiben.

Spannend ist es, Themen anzupacken, für die heute Abend zu wenig Zeit blieb. Der demografische Wandel wird die Art verändern, wie wir wohnen und zusammenleben. Er wird unsere soziale und technische Infrastruktur verändern – von den Schulen bis zu den Gesundheitseinrichtungen. Veränderung heißt nicht immer Abbau – sondern auch Aufbau neuer heute noch unbekannter Dienstleistungen und neuer altersgerechter Strukturen – gerade in unseren Städten.

Die Gestaltung des demografischen Wandels verlangt von uns Anstrengungen. Dabei wird es auf die Frauen in besonderer Weise ankommen: auf die Mädchen und jungen Frauen in unseren Schulen, in Ausbildung und Studium. Sie sind zurzeit ganz offenkundig stärker als Jungen und junge Männer. Aber auch hier gilt: Wir können es uns nicht leisten, die Jungen schwächer werden zu lassen.

Auf die Frauen kommt es an: in den Familien mit ausländischen Wurzeln, in unseren Betrieben und Unternehmungen. Überall.

Auf die Frauen kommt es an, die sich engagieren, auch wenn sie alt geworden sind. Auf die Frauen kommt es an, wenn die Männer gepflegt werden müssen.

Denken wir daran, dass es auf die Frauen ankommt und meistern wir deshalb die Gefahr der Altersarmut bei Frauen.

Der demografische Wandel ist eine spannende Herausforderung. Nehmen wir sie an und gestalten wir sie – gemeinsam als Frauen und Männer.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.