

Deutscher FrauenRat

Neues Verfahren für Schwerpunktthemen eingerichtet

Von *Elisabeth Thesing-Bleck*

Die Arbeit mit Schwerpunktthemen wird von Nichtregierungsorganisationen (NGO) dann gerne gewählt, wenn Aufgabenstellungen mit hohem Sachverstand und speziell in großer Tiefe bearbeitet werden sollen. Diese zumeist sehr umfangreichen Fragestellungen können auf unterschiedliche Weise bearbeitet werden, zum Beispiel in einem Fachausschuss, als Fachgespräch oder auch als Tagung.

Der Deutsche Frauenrat hat in seiner letzten Mitgliederversammlung ein neues Verfahren für die Auswahl von komplexen Herausforderungen eingeführt. Zukünftig soll die Arbeit an bis zu fünf Schwerpunktthemen gleichzeitig möglich sein. Für jedes Aufgabefeld wird dann zukünftig in der Mitgliederversammlung eine Verantwortliche gewählt. Sie wird dadurch gleichzeitig Mitglied im Vorstand des Deutschen Frauenrates.

Die Mitgliederversammlung 2018 fand im Juni dieses Jahres statt. Sie entschied sich für mehrere neue Schwerpunktthemen. Alle wurden als Fachausschuss eingesetzt. Da ihre Leiterinnen so zum Mitglied im Vorstand des DF werden, verdoppelt sich damit nahezu die Anzahl der Vorstandsfrauen. Neu sind:

- Ehrenamt sichern, fördern und aufwerten
Leiterin Ursula Braunewell, Deutscher Landfrauenverband
- Parität in Parlament und Politik
Leiterin Elke Ferner, Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen
- Aufwertung und Umverteilung von Sorgearbeit auf die politische Agenda setzen
Leiterin Anja Weusthoff, Deutscher Gewerkschaftsbund
- Gleichstellung in Europa – Wahlen 2019
Leiterin Carla Neisse-Hommelsheim, Frauen Union

Das Schwerpunktthema aus 2017 „Digitale Transformation und die Auswirkungen auf die Lebensbereiche von Frauen“ wird 2018 fortgesetzt. Dieser Fachausschuss wird weiterhin von Birte Siemonsen vom BPW geleitet.

Der Deutsche Akademikerinnenbund konnte Elisabeth Thesing-Bleck in den Fachausschuss Gleichstellung in Europa – Wahlen 2019 entsenden. Die Arbeitsergebnisse wird unsere Delegierte rechtzeitig vor der Europawahl 2019 unseren Mitgliedsfrauen vorstellen.

Elisabeth Thesing-Bleck ist Mitglied im DAB und Delegierte beim Deutschen Frauenrat

Aktives Altern – Übergänge gestalten – den Bildungstransfer vorbereiten

Von *Maren Heinzerling*

Es kann ein Mensch nicht wie Goethe altern, wenn er nicht wie Goethe gelebt hat.

Doch Ruheständler können ihr Wissen und ihre Erfahrungen durchaus an die jüngere Generation weitergeben, wenn sie rechtzeitig auf die nachberufliche Lebensphase vorbereitet werden. Angesichts der viel beklagten Bildungsmisere sollten sie das auch tun.

In den kommenden fünf Jahren werden die jetzt 50- bis 60-Jährigen in den Ruhestand gehen. Es sind die sogenannten Babyboomer, die geburtenstarken Jahrgänge nach Ende des Zweiten Weltkrieges. Unterstützt durch

die zunehmende Lebenserwartung von weiteren 25 bis 30 Jahren wird daraus ein nicht zu unterschätzender Demografiewandel entstehen, der zu einer Umgestaltung unserer Gesellschaft und unserer Lebensbedingungen führen muss (siehe umseitige Alterspyramide). Darauf sollten sich Arbeitsgeber, zivile Gesellschaft und Kommunen einstellen und die künftigen Ruheständler vier bis fünf Jahre vor Eintritt in die nachberufliche Lebensphase auf ein Leben im Ruhestand vorbereiten [1].

Im Folgenden wird zunächst der innerbetriebliche Know-How-Erhalt angesprochen und dann der Gewinn für die Zivilgesellschaft

und die Kommunen, der durch mehr ehrenamtliche Helfer entstehen könnte.

Innerbetrieblicher Know-How-Erhalt

Schon jetzt herrscht gerade auf technischem Sektor ein enormer Fachkräftemangel. Das Ausscheiden von Erfahrungsträgern stellt darüber hinaus einen Wissens- und Erfahrungsabfluss dar, dem vorgebaut werden kann.

Dazu bieten sich an

- Rechtzeitige Einarbeitung von Nachfolgern, gegebenenfalls mithilfe von Tandemmo-

dellen, d.h. gleichzeitige Besetzung einer Stelle durch einen jüngeren MA und einen älteren MA. Jüngere Mitarbeiter wünschen sich oft aufgrund familiärer Verpflichtungen Teilzeitregelungen und ältere MA möchten u.U. aufgrund gesundheitlicher Einbußen einzelne Arbeitszeitpakete abgeben, dafür aber länger in einem reduzierten Beschäftigungsverhältnis bleiben.

- Archivierung von Expertenwissen durch Datenbanken und Filme

Für die Archivierung von Expertenwissen gibt es zahlreiche, erprobte Systeme (z.B. skyware der Condat AG), die für die jeweiligen Einsatzbedingungen nur adaptiert und erprobt werden müssen.

- Kontakt-Pflege und Kontakt-Plattformen zwischen Firmen und ehemaligen Mitarbeitern, um bei Bedarf auf verrentete Mitarbeiter zugreifen zu können.

Zur Kontaktpflege könnten Adressenlisten mit Angaben über spezielle Fähigkeiten und Erfahrungen angelegt und gepflegt werden. Die früher allgemein üblichen Firmenzeitungen, Ehemaligentreffen, Werksbesichtigungen und Stammtische sollten wieder aufgegriffen werden; zusammen mit Weiterbildungskursen, der Delegation in Fachverbände und Bildungseinrichtungen gewährleisten eine bleibende Bindung an die Firma.

Gewinn für die Zivilgesellschaft

In früheren Zeiten wurden Lebenserfahrungen, Bildung und Handfertigkeiten in den Großfamilien von Generation zu Generation weitergeben. Heute sind Großfamilien selten geworden; oft leben die verschiedenen Generationen nicht einmal mehr in der gleichen Stadt. Der Bildungs- und Wissenstransfer kann aber durch geeignete Hilfestellung auch familienextern erfolgen. Ehrenamts-Agenturen, Seniorenbüros und Bürgerstiftungen sind die bekanntesten Bildungseinrichtungen. Allein 25 Prozent aller ehrenamtlichen Leistungen werden für Kinder und Jugendliche erbracht, wobei der Mammut-Anteil vermutlich auf die Betreuung sportlicher Betätigungen entfällt (siehe Bild 2). Angesichts der Bildungsmisere brauchen wir mehr ehrenamtliche Helfer. Angesichts des Kräftemangels

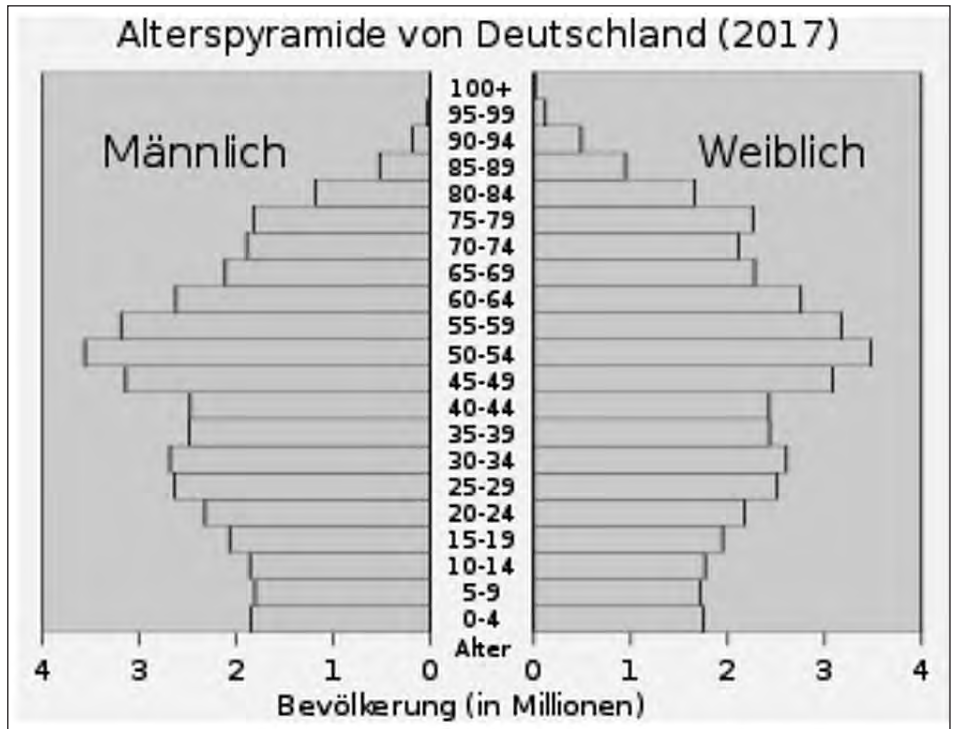


Bild 2: Ehrenamtliche Tätigkeiten 2009 [2]

Tätigkeit	Anteil (%)
Kinder und Jugendliche	25,0 %
Lokales	18,1 %
Kirche	15,5 %
Freizeit	15,0 %
Soziales	13,8 %
Senioren	13,3 %
Umwelt/Tierschutz	13,4 %
Kultur	6,6 %
Politik	3,1 %

im technischen Bereich sollten sich gerade Ingenieure ehrenamtlich dafür einsetzen, bei möglichst vielen Kindern und Jugendlichen technisch-naturwissenschaftliche Interessen zu wecken. Sie könnten sich besonders bei Physikprojekten [3], bei Mentoring-Programmen, Experimentier-Laboren und Mitmach-Werkstätten verstärkt einbringen. Und um möglichst viele künftige Rentner und Rentnerinnen für eine solche ehrenamtliche Arbeit im nachberuflichen Leben zu gewinnen, gilt es, sie möglichst schon während ihrer aktiven Zeit mit Einsatzmöglichkeiten vertraut zu machen, ihnen ihre eigenen Möglichkeiten aufzuzeigen und sie mit entsprechenden Bildungseinrichtungen in Kontakt zu bringen. Dazu müssten sich Firmen stärker für Ehrenamtskontakte und -veranstaltungen öffnen, müssten ihren MA

durch geeignete Arbeitszeitregelungen zu einem ehrenamtlichen Engagement Gelegenheit geben, Kontaktstellen schaffen oder solche Initiativen unter Umständen auch im eigenen Haus einrichten. Bildungseinrichtungen sollten auf der anderen Seite ermuntert werden, die örtlichen Arbeitgeber anzusprechen und mit ihnen entsprechende Aktionen zur frühzeitigen Ehrenamtsmotivation entwickeln.

Maren Heinzerling
DAB-Gruppe Berlin-Brandenburg

[1] Runder Tisch „Aktives Altern – Übergänge gestalten“ Mai 2015, erstellt vom ISS Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. gefördert vom BMFSFJ
 [2] <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72784/umfrage/bereich>
 [3] Zauberhafte Physik mit Sprach- du Sachkisten www.zauberhafte-physik.net