

# Resolution

---

anlässlich der Landesfrauenkonferenz des  
Sozialverbandes VdK Bayern  
am 28. und 29. September 2011

---

zum Thema

Frauengenerationen – verpasste Gleichberechtigung ?



**Sozialverband VdK Bayern e.V.**  
**Frauen im Ehrenamt**  
**Schellingstraße 31**  
**80799 München**  
**Telefon: 089/2117-134**

1911 fand in Deutschland der 1. Internationale Frauentag statt. Die politische Forderung war das aktive und passive Wahlrecht für Frauen. Dies wurde erreicht, ebenso können 90 Jahre Frauenwahlrecht, 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz (1948) und 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz (1957) als wichtige Schritte auf dem Weg der Gleichstellung von Mann und Frau in Deutschland verzeichnet werden.

Doch eine echte Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ist noch weit entfernt. Um dies zu ändern schlossen 2001 Bundesregierung und Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine freiwillige Vereinbarung "zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft". Zu einer gesetzlichen Regelung konnte sich die damalige Bundesregierung nicht durchringen. Wie Untersuchungsergebnisse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegen, ist das Fazit dieser Selbstverpflichtung negativ: In den Chefetagen der deutschen Privatwirtschaft hat sich kaum etwas getan, 73%<sup>1</sup> der höchsten Führungspositionen sind mit Männern besetzt. Der Männeranteil in den Länderparlamenten, im Bundestag und bei den deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlaments beträgt jeweils etwas über 70%<sup>2</sup>, der Anteil von männlichen Lehrstuhlinhabern in Deutschland ca. 83%<sup>3</sup>. Die Frauen haben zwar bei der Qualifikation aufgeholt, jedoch dominieren weiterhin die Männer auf allen Führungsebenen in privaten Unternehmen, dabei ist über die Hälfte der Angestellten in Deutschland weiblich. Trotzdem ist auch heute die gesetzliche Verordnung einer Frauenquote sehr umstritten.

In Deutschland verdienen Frauen noch immer 23% weniger als Männer bei gleichwertiger Tätigkeit und Ausbildung. Auch der tägliche Balanceakt zwischen Familie und Beruf ist eher ein Kampf der Frauen, trotz Elterngeld für beide Geschlechter. Eine gleichberechtigte berufliche Entwicklung beider Partner, ist selbst bei hochqualifizierten Frauen und Männer oft nicht möglich. Besonders schwierig wird dies, wenn ein Kinderwunsch vorhanden ist. Berufliche Karriere ist nach wie vor ein Männerthema, wohingegen Frauen sich eher mit Niedriglohn- und Teilzeitjobs auseinandersetzen müssen. Dieser Zustand wird nicht zuletzt durch steuerliche Rahmenbedingungen, die die weibliche Berufstätigkeit als „Zuverdienst“ deklarieren, gefördert.

Die Rentensituation von Frauen, die wegen der Kinder ihre Berufstätigkeit unterbrochen oder auf Teilzeit reduziert haben, ist i. d. R. sehr negativ. Der 2. Bayerische Sozialbericht zeigt, dass die Armutsquote bei den Frauen über 65 Jahren besonders hoch ist, sie liegt bei 20%. Das größte Armutsrisiko liegt im Vorhandensein von Kindern, und zunehmend auch in der familiären Pflege, die nur eine begrenzte Erwerbsarbeit erlaubt und dadurch zu geringeren Renten führt. Frauen haben also immer noch die negativen Folgen traditioneller Rollenbilder zu tragen, d. h. schlechte Alterssicherung als Bilanz eines festgeschriebenen Frauenbildes.

Die aufgezeigten Rahmenbedingungen sind individuell und auch gesellschaftlich nicht mehr länger tragbar.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Führungskräfte-Monitor 2001-2006, Baden-Baden 2009

<sup>2</sup> BMFSFJ: Gender Datenreport, München 2005

<sup>3</sup> BMFSFJ: Frauen im Wissenschaftssystem, 2010

## Wir fordern:

1. Paare stehen häufig vor großen Problemen, wenn beide Partner eine berufliche Karriere anstreben, vor allem dann, wenn ein Kinderwunsch besteht. Die Unterstützung für diese Paare durch Arbeitgeber und eine entsprechende Infrastruktur stehen in Deutschland noch am Anfang. Hier sollten seitens der Wirtschaft und des Staates bedarfsgerechte Hilfeleistungen angeboten werden, um z. B. Arbeits- und Betreuungszeiten deckungsgleich zu gestalten.
2. Mädchen können gute Schulleistungen noch zu selten in beruflichen Erfolg umsetzen. Noch immer wählen Mädchen mehrheitlich sogenannte Frauenberufe im Sozial- und Gesundheitswesen, im künstlerischen oder sprachlichen Bereich oder im Dienstleistungssektor - Berufe, die häufig keine oder kaum Karriereperspektiven haben und schlecht bezahlt sind. Typische Frauenberufe sind zwar zukunftssträftig, betrachtet man z. B. den Pflegebereich, jedoch nicht existenzsichernd. Es sollten Karrieremuster und Aufstiegschancen für die „Frauenberufe“ entwickelt und vor allem die Verdienstmöglichkeiten erheblich verbessert werden, so dass diese Berufe für Frauen und Männer attraktiv sind.
3. Eine verbindliche Frauenquote wird immer wieder gefordert, jedoch durch die Argumentation „abgeschmettert“, dass dadurch die Männer diskriminiert würden. Die geringe Anzahl von Frauen in Entscheidungspositionen ist Ergebnis historisch gewachsener und verfestigter Diskriminierungen und männlicher Privilegien. Eine Frauenquote hat sich in anderen europäischen Ländern wie z. B. Norwegen bewährt. Auch in Deutschland gibt es eine Reihe von Organisationen und gesellschaftliche Bereiche mit Quotenregelungen. Sie ist ein geeignetes Instrument, Strukturen zu durchbrechen und qualifizierte Frauen auf den Platz zu setzen, der ihnen zusteht.
4. Die Sorgearbeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige sollte nicht länger ein „Privileg“ der Frauen sein. Es gibt immer mehr junge Männer, die gerne „aktive“ Väter wären. Und auch die Pflege im häuslichen Bereich sollte ebenso für Männer selbstverständlicher sein. Die Gleichverteilung der familiären Sorgearbeit erfordert eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und darf nicht zu Nachteilen in der Altersicherung führen. Hier müssen Staat und Gesellschaft Anreize schaffen, die die Übernahme von häuslicher Pflege für beide Geschlechter möglich machen.
5. Geschlechterspezifische Diskriminierung muss abgebaut werden. Eine auf Gleichberechtigung bedachte Pädagogik muss in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen übergreifend und systematisch verankert werden.

Gleiche Chancen entstehen nur dadurch, dass die notwendigen, individuellen Ressourcen sowie die erforderlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen geschaffen werden. „Gleichstellung entspricht daher nicht nur den veränderten Präferenzen der meisten Frauen und Männer, sondern ist gleichzeitig auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik“<sup>4</sup>, heißt es 2011 im Gutachten der Sachverständigenkommission des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

---

<sup>4</sup> BMFSFJ: Neue Wege – Gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission, 2011, S.321