

1 **Positionspapier zum Landesdelegiertentag der Frauen Union Niedersachsen am**

2 **1./2. Juli 2011 in Osnabrück**

3 **„Frauen in Führung“**

4 Am 2.7.2001 schloss die damalige Bundesregierung mit Spitzenverbänden der deutschen
5 Wirtschaft eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und
6 Männern in der Privatwirtschaft zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden
7 der deutschen Wirtschaft. Sie sah vor, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern
8 und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv betrieblich zu fördern – mit dem Ziel, die
9 Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich zu verringern. Leider
10 hat die Vereinbarung trotz Benennung zahlreicher Instrumente (auch der
11 Selbstverpflichtung der Betriebe, Zielvorgaben zu setzen) bis heute keine entscheidende
12 Wirkung gezeigt. Laut aktueller Untersuchungen sind:

- 13
- 14 – in den Aufsichtsräten und Vorständen der 160 deutschen börsennotierten
15 Unternehmen nur 8 Prozent Frauen vertreten (183 Mandate von 2299).
 - 16 – In den Aufsichtsräten sind es 10 Prozent, aber nur 3 Prozent als Vertreterinnen der
17 Kapitalseite.
 - 18 – 46 Prozent der Unternehmen (74 von 160) haben weder im Vorstand noch im
19 Aufsichtsrat eine Frau.

20

21 Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen setzt sich auf den darunter liegenden
22 Ebenen abgestuft fort. Nur in kleinen Betrieben erreichen Frauen auf zweiter und dritter
23 Ebene eine adäquate Präsenz.

24

25 Bereits 2006 nahm die Frauen Union der CDU in Niedersachsen das Thema auf und
26 forderte die tatsächliche Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Sie forderte neben
27 flächendeckenden Kinderbetreuungsangeboten und bedarfsgerechten
28 Ganztagschulzeiten die Wirtschaft auf, Frauen besser zu qualifizieren, flexible
29 Arbeitszeiten einzuräumen und den Wiedereinstieg nach einer Familienzeit zu erleichtern.

30

31 Inzwischen spüren zahlreiche Unternehmen den demographischen Wandel und bemühen
32 sich, vermehrt Frauen als Fachkräfte auszubilden und als Mitarbeiterinnen zu fördern und
33 zu halten. Sie haben das große Potenzial gut ausgebildeter Frauen erkannt und
34 entwickeln Programme, um mehr Frauen auf dem Weg nach oben zu unterstützen. Interne
35 Zielvereinbarungen, Mentoring und auch „Dual Career Programme“ zeigen erste Erfolge.
36 Dennoch werden zahlreiche hoch qualifizierte Frauen immer noch durch eine „gläserne
37 Decke“ von verantwortungsvollen Spitzenpositionen abgehalten.

38

39 **Die Frauen Union sieht die Aufsichtsratswahlen 2013 als Nagelprobe für interne,
40 unternehmensspezifische Zielsetzungen. Sollte bei diesen Wahlen nicht ein
41 Frauenanteil von 30 Prozent in den Aufsichtsräten erreicht werden, befürwortet die
42 FU eine gesetzliche Quote. Die notwendigen Regelungen sind parallel von den
43 Justizministerien von Bund und Ländern vorzubereiten. Als Ziel strebt die Frauen
44 Union an, dass für Männer und Frauen in allen Aufsichtsräten und Vorständen eine
45 Quote von jeweils 40 Prozent erreicht wird.**

46

47 Europäische Nachbarländer (Norwegen, Frankreich, Spanien und Island) haben bereits
48 mit entsprechenden Anteilsregelungen einen großen Schritt nach vorn gemacht. Belgien,
49 Niederlande und Italien werden folgen. EU-Kommissarin Reding hat eine verpflichtende
50 Auflage (40 Prozent bis 2020) angekündigt. Der internationale Wettstreit um
51 hochqualifizierte Frauen hat längst begonnen. Höchste Zeit, dass Deutschland den Frauen
52 vergleichbare Perspektiven eröffnet!