

**„Mehr Frauen und Ausländer/innen in den Vorständen deutscher Konzerne“**

(fpd) „Mehr Frauen und verstärkt Ausländer“ werden nach einer Erhebung der Unternehmensberatung Simon-Kucher & Partners (Bonn) in die Vorstände großer deutscher Unternehmen berufen. Diese Feststellung treffe selbst für die Vorstände der 30 deutschen Dax-Konzerne zu: dort habe sich der Frauenanteil in den letzten 12 Monaten „vervielfacht, allerdings auf nur 4 Frauen“. Der Ausländer/innen-Anteil in den deutschen Unternehmens-Vorständen habe sich in den letzten 10 Jahren auf nahezu 30 % verdoppelt. Im Jahr 2009 habe es sich bei den neu berufenen Vorstandsmitgliedern sogar zu 60 % um ausländische Staatsangehörige gehandelt. Bei der Siemens AG seien die 2 neuen Vorstandsmitglieder sowohl weiblich als auch ausländisch gewesen. (Vgl. fpd 525, S.: „Mehr Berufungen von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft“)

**„...dann doch lieber die Quote wie bei der Telekom“, meinen die DPVKom-Frauen**

(fpd) Die freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wirtschaft habe „noch keinen durchschlagenden Erfolg gezeigt“, bilanziert die Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM. „Daraus lässt sich schließen, dass Chancengleichheit nur mit verbindlichen Regeln zu erzielen ist“, heißt es in ihrem Verbandsorgan. Auch die Post wolle die Anzahl der Frauen in Führungspositionen und „im Laufe der Zeit“ sogar eine Frau in den Vorstand aufnehmen. Da das aber ein „dehnbarer Begriff“ sei, bevorzugten die Gewerkschaftsfrauen „doch lieber die Quote wie bei der Telekom. „Da weiß Frau, woran sie ist“, heißt es im DPVKOM-Magazin.

**Trotz Frauenförderplänen weniger Frauen bei den öff.-rechtlichen Anstalten als...**

(fpd) Trotz Frauenförderplänen bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten arbeiten bei den Privatsendern mehr Frauen, auch in journalistischen Führungspositionen. Hierauf hat der Bayerische Landesfrauenrat hingewiesen, zugleich aber betont, dass die Stellen bei den privaten Sendern „für Männer oft weniger interessant (seien), weil sie häufig nicht so gut bezahlt sind“. In den gut dotierten betriebswirtschaftlichen Führungspositionen der privaten Medienunternehmen fänden sich überwiegend Männer. Beim Bayerischen Rundfunk seien nur 24,4 % der Führungspositionen weiblich besetzt. Fast jede Frau, die beim BR fest angestellt sei, arbeite in den niedrigen Gehaltsgruppen. Immer mehr weibliche Gesichter als Ansagerinnen und Moderatorinnen entsprächen „nicht den tatsächlichen Einflussverhältnissen von Frauen in der Medienbranche“.

**Geschlechtergerechtigkeit in den Medien – nötigenfalls auch über Frauen-Quoten**

(fpd) Die politischen Entscheidungsträger müssen nach Ansicht des Bayerischen Landesfrauenrats „mit politischem Druck nachhelfen und gesetzliche Regelungen für die freie Wirtschaft erlassen, um die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen aller Medienunternehmen zu erreichen“. Die Parteien und die jeweiligen „Entsendeverbände“ müssten „auf Geschlechtergerechtigkeit in den Gremien der Rundfunk- und Medienanstalten achten und deshalb verstärkt Frauen entsenden“. „Eine Quoten-Regelung wie etwa nach dem Beispiel des Radio-Bremen-Gesetzes ist zu überdenken und weiterzuentwickeln“, erklärte die Ratspräsidentin Hildegund Rüger in München. In allen Medien- und Verlags-häusern seien Möglichkeiten zur „Führung in Teilzeit“ einzurichten und durch betriebliche Vereinbarungen abzusichern.

**Hessen will mehr freiwillige betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit**

(fpd) In den hessischen Unternehmen sollen freiwillige betriebliche Vereinbarungen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen die Gleichberechtigung im Arbeitsleben voranbringen. Familien- und Arbeits-Staatssekretärin Petra Müller-Klepper appellierte an die Betriebe, „dieses Instrument einzusetzen, das noch viel zu selten genutzt“ werde. Nur in jedem zehnten Betrieb mit mindestens 10 Beschäftigten gebe es eine solche Vereinbarung. Der Anteil der Unternehmen, die betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen zur Verbesserung der Chancengleichheit abgeschlossen hätten, habe sich „seit dem Jahr 2002 kaum verändert“, räumte sie ein. Wörtlich sagte sie in Wiesbaden: „Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil aktiver Gender-Politik. Sie konzentriert sich allerdings insbesondere auf Hilfestellung bei der Kinderbetreuung. Die Aktivitäten bei der gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses und der gezielten Karriereplanung stagnieren.“

**„60 % der Frauen und 41 % der Männer sind für eine Frauen-Quote in Unternehmen“****Umfrage**

(fpd) „Die Doppelbelastung von Familie und Beruf stellt für Frauen nach wie vor die entscheidende Karrierebremse dar. Jede Zweite hat aus diesem Grund mindestens einmal ihre Karrierewünsche aufgeben oder ändern müssen.“ Dies geht aus einer repräsentativen Umfrage von TNS Emnid für die Bertelsmann-Stiftung hervor. „Mangelnde Förderung am Arbeitsplatz oder unzureichende berufliche Qualifikation nannte hingegen nur jede vierte Frau als Karrierehindernis. 60 Prozent von ihnen halten eine Frauenquote in den Betrieben für sinnvoll“, heißt es weiter. Zwei Drittel der Bundesbürger seien „überzeugt davon, dass es um die berufliche Chancengleichheit von Frau und Mann schlecht bestellt ist“. Mehr als zwei Drittel (71 %) glauben zudem, „dass männliche Führungskräfte Frauen ausgrenzen“. Die oft behauptete mangelnde Durchsetzungsfähigkeit von Frauen im Beruf scheine dagegen „kein Thema“ zu sein. 80 % der Befragten hielten sie „für genauso durchsetzungsstark und 60 % sogar für gleichermaßen machtbewusst wie Männer.“ Die Antworten auf die Fragen nach notwendigen Konsequenzen fasst die Bertelsmann-Stiftung wie folgt zusammen:

„Um Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, ist mehr Unterstützung der Gesellschaft für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien notwendig. Darüber waren sich nahezu alle Befragten einig. Weitere Teilzeitangebote in Betrieben, flexiblere Arbeitszeiten oder finanzielle staatliche Unterstützung helfen Frauen nach Ansicht der Menschen in Deutschland hingegen nicht weiter, wenn sie Karriere machen wollen. Nahezu 80 % halten die gezielte Förderung durch Vorgesetzte für geeignet, um sie gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung voranzubringen. Rund 60 % setzen auf eine bessere Ausbildung und Qualifizierung. Auf die Motivation und tatkräftige Unterstützung durch den Partner baut jede zweite Frau. Für eine Frauenquote in Unternehmen und Organisationen plädieren 60 % der Frauen und 41 % der Männer.“

**„Vorbild des VdU-Projekts für Führungsfrauen ist Norwegen, nicht die Schweiz“**

(fpd) Der Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU orientiert sich mit seinem neuen Projekt „Stärkere Präsenz von Frauen in Aufsichtsgremien“ (nicht an der Schweiz, wie es in fpd 525, S.4 hieß, sondern) am Vorbild Norwegens und setzt dabei „auf eine verstärkte Sichtbarkeit von qualifizierten Führungsfrauen“, wie der VdU mitteilt. In eine bundesweite, nicht-öffentliche Datenbank können sich geeignete Kandidatinnen mit ihrem vollständigen „Kompetenzprofil“ aufnehmen lassen. Zusätzlich bietet der Unternehmerinnen-Verband ein eigens entwickeltes Seminarangebot zur Weiterqualifizierung von 150 potenziellen Aufsichtsrätinnen.

**„Bayern als Vorbild für den Bund bei der Gleichstellung von Lebenspartnern“**

(fpd) „Was in einem CSU-geführten Bundesland möglich ist, scheint auf Bundesebene weitaus problematischer zu sein“, erklärte die rechtspolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion, Christine Lambrecht, aus Anlass der vom Bayerischen Landtag beschlossenen Gleichstellung eingetragener Lebenspartner im Dienstrecht für Beamte. Zumindest in Bayern erhielten Lebenspartner „endlich die Vergünstigungen und Zuschläge, die verheirateten Partnern selbstverständlich gewährt werden“, sagte sie. „Es ist selten genug, dass man als Sozialdemokratin neidisch Richtung Freistaat schießt“, fügte sie hinzu. Im Berliner Koalitionsvertrag sei die Übertragung ehebezogener Regelungen über Besoldung, Versorgung und Beihilfe auf Lebenspartner zwar angekündigt worden, die Befassung des Kabinetts lasse aber auf sich warten.

**Stärkung der Rechte behinderter Frauen - durch behinderte Frauenbeauftragte**

(fpd) Das Projekt zur Stärkung der Rechte von Frauen in Einrichtungen der Behindertenhilfe unter dem Motto „Frauen mit Lernschwierigkeiten arbeiten als Frauenbeauftragte“ wird weitergeführt. Im Sommer 2010 haben 8 Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte aufgenommen. Einrichtungen in Aachen, Hamburg, Heilbronn, Hildburghausen, Leipzig, Lemgo, Lübeck und Marburg nehmen an dem Projekt teil. Auch behinderte Frauen sollen befähigt werden, ihre Interessen zu vertreten. Träger des vom Bundesfrauenministerium geförderten Projekts ist Weibernetz e.V. (Kassel). Im März war ein erster einjähriger Schulungskurs beendet worden. Die ersten 8 Frauenbeauftragten (s. fpd 509, S.3) arbeiten seitdem in Einrichtungen in Groß-Bieberau, Hamburg, Hannover, Höxter, Velden/Vils, Wasserburg und Wermelskirchen. Info-Tel 0160-90382799