



## Resolution

### Weibliche Führungskräfte – Gleichstellung erst in 60 Jahren?

Das Ziel des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V. (LFRN) ist die paritätische Besetzung von Frauen und Männern in Führungsfunktionen in der Wirtschaft, der Verwaltung und anderen Bereichen. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. unterstützt die „Berliner Erklärung“ (Deutschlandweites Bündnis zur Bundestagswahl 2017) und fordert gleiche Teilhabe und gleiche Bezahlung sowie Verbindlichkeit, Transparenz und Monitoring von Gleichstellungspolitik.

#### Situationsbeschreibung:

Die Frauenförderung wird in vielen Unternehmen weiter vernachlässigt. Ändert sich nichts, werden erst in 60 Jahren genauso viele Führungskräfte Frauen wie Männer sein. Die Unternehmen und der öffentliche Dienst verschenken ein enormes Potenzial. Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FührposGleichberG) sieht seit 2015 die 30-prozentige Quote bei den 104 Unternehmen, die börsennotiert (DAX und regulierter Markt) und voll mitbestimmt sind, und dem öffentlichen Dienst vor. Neben der regelmäßigen Information der Öffentlichkeit ist laut Gesetz zwei Jahre nach Inkrafttreten ein Bericht an den Deutschen Bundestag vorzulegen.

Noch immer sind weibliche Führungskräfte im TOP-Management in der freien Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert. Der öffentliche Dienst sollte für die Wirtschaft Vorbild sein, hat jedoch ähnliche Zahlen zu verzeichnen. Erschreckend ist, dass 70 Prozent der Unternehmen für Frauen in den Topebenen die Zielgröße „Null“ festlegen (Bericht der Bundesregierung, FührposGleichberG 2017).

Ein Wandel der Unternehmenskultur ist nicht nur in Niedersachsen, sondern auch in ganz Deutschland dringend nötig. Ein weiteres Zurückbleiben der Unternehmen bei den Themen Gleichstellung, Diversität und Digitalisierung wäre mit Blick auf den internationalen Wettbewerb fahrlässig. Beispielhaft sind hier die fehlenden beruflichen Perspektiven für Frauen in den MINT-Berufen und im Finanz- und Versicherungswesen benannt. „So verlassen viele Ingenieurinnen den Beruf aufgrund von fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, schlechtem Arbeitsklima und nicht vorhandener Wertschätzung. Arbeiten in den technischen Bereichen bis zu 20% Ingenieurinnen, sind in den Teamleitungen nur noch ca. 1 % Ingenieurinnen im technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich tätig.“ (Die Ingenieurin, dib 2017)

#### **Der Landesfrauenrat fordert die Niedersächsische Landesregierung auf:**

Die im Koalitionsvertrag der Niedersächsischen Landesregierung von 2017 vereinbarte Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzutreiben und konsequent, effektiv und nachweisbar innerhalb der laufenden Legislaturperiode zu handeln. Sie muss ihre selbst gesteckten Ziele ernst nehmen und einhalten und sich bei den niedersächsischen Unternehmen für diese Ziele einsetzen. Für die Unternehmen an denen das Land beteiligt ist hat sie darauf hinzuwirken, dass mindestens ihre eigenen Zielvorgaben (30 Prozent-Quote) eingehalten werden und bis 2022 eine paritätische Besetzung erreicht wird.

#### **Darüber hinaus bedeutet das im Einzelnen:**

- Sich über den Bundesrat dafür einzusetzen den Geltungsbereich des Bundesgesetzes auf weitere Unternehmen auszudehnen. Die Pflicht zur Zielgrößenformulierung ist zu begrüßen. Es müssen dabei jedoch klare Vorgaben gemacht und Stufen und Quoten festgelegt werden.
- Ausschüsse paritätisch rotierend zu besetzen mit der Sanktion „leerer Stuhl“ und Verlust des Stimmrechts.
- In allen Unternehmen / Organisationen, an denen das Land beteiligt ist oder Aufsichtsratsmitglieder entsendet, sich kurzfristig deutlich für einen mindestens 30-prozentigen Frauenanteil einzusetzen und schrittweise auf mindestens 50 Prozent zu ergänzen.
- Ein Belohnungs- und Sanktionssystem im öffentlichen Dienst zu verankern.

- Eine Landesstelle für Steuerung und Controlling der Gleichstellung in der Niedersächsischen Staatskanzlei einzurichten. Hier sollten bereits bestehende und neue Steuerungsinstrumente (z.B. Zielvereinbarung, Beurteilung von Führungskräften) konsequent eingesetzt werden.
- Genderbudgets für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft für neue Gleichstellungsarbeit einzuführen.
- Die Entwicklung eines niedersächsischen Aktionsplanes mit Zielen, Indikatoren und Maßnahmen, um diese Forderungen zu erreichen.

Hannover, 30.03.2019

***Die Resolution wurde einstimmig verabschiedet***

*Ja-Stimmen: 51    Nein-Stimmen: 0    Enthaltungen: 0*