



GDF-AKTUELL

NEWSLETTER DER GRUPPE DER FRAUEN DER
CDU/CSU-FRAKTION IM DEUTSCHEN BUNDESTAG

Liebe Kolleginnen, verehrte Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Sie mit der neuen Ausgabe unseres Newsletters über unsere Arbeit im Bundestag zu informieren.

In dieser Ausgabe konnten wir den Chefredakteur der Zeitschrift „Brigitte“, Andreas Lebert, zur Beantwortung unserer Rubrik „Drei Fragen an...“ gewinnen. Seine Antworten lesen Sie auf Seite 5.

Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe Artikel über den Fraktionskongress „Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote als Chance oder Irrweg?“. Außerdem lernen Sie unsere neue Rubrik „Zu Gast...“ kennen, diesmal mit der stellv. Aufsichtsratsvorsitzenden des Springer-Konzerns, Friede Springer, und dem Chefredakteur Andreas Lebert (S. 4). Ferner finden Sie in dieser Ausgabe einen Bericht über Stuttgart 21 von Karin Maag, Berichte über Debatten im Deutschen Bundestag mit Beiträgen von Nadine Schön zur „Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor“, von Maria Michalk zur Wahlfreiheit der GKV und zur Anerkennung ausländischer Bildungsleistungen von Ewa Klamt.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Ihre

Rita Pawelski

„Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote als Chance oder Irrweg?“ Kongress der Unionsfraktion mit Vertretern von Dax-Unternehmen

Auf dem Kongress „Mehr Frauen in Führungspositionen – Quote als Chance oder Irrweg?“ am 27.10.2010 diskutierte die Fraktion mit Vertretern von DAX-Unternehmen über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und über freiwillige oder gesetzliche Quoten. Von Seiten der Unionsfraktion erörterten die familienpolitische Sprecherin Dorothee Bär, der wirtschaftspolitische Sprecher Joachim Pfeiffer und die Vorsitzende der Gruppe der Frauen, Rita Pawelski, die Positionen der CDU/CSU-Fraktion zu dem Thema. Die Unternehmen wurden vertreten durch die Deutsche Telekom AG, die Daimler AG, die Siemens AG, die Deutsche Post AG, die Lufthansa AG und TOTAL E-QUALITY. Alle Beteiligten waren sich darüber einig, dass mehr Frauen in Führungspositionen benötigt werden. Lediglich über den Weg, mit dem das Ziel erreicht werden soll, war man unterschiedlicher Meinung. In der Analyse der Thematik kam man geschlossen zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung des Anteils von Frauen nicht nur aus Gründen der Gleichstellung, sondern vor allem aus wirtschaftlichen Aspekten für die Unternehmen unverzichtbar sei. Die familienpolitische Sprecherin Dorothee Bär und die Vorsitzende der Gruppe der Frauen, Rita Pawelski, bekräftigten, dass für die Union klar sein sollte: Wenn in nächster Zeit der Anteil der Frauen in Führungspositionen nicht spürbar ansteigt, dann müsse man gesetzgeberisch handeln. Qualifizierte Frauen dürften nicht an der „gläsernen Decke“ hängen bleiben.

Frauen in Führungspositionen: „Gläserne Decke“ muss durchbrochen werden

Von Rita Pawelski MdB

Frauen in Führungspositionen – das ist in Deutschland immer noch eine Seltenheit: Nach einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der **Privatwirtschaft** bei 27 Prozent. In **Großkonzernen** hingegen sind **Aufsichtsräte** fast ausschließlich männlich besetzt. Nur wenige Frauen sind dort vertreten: Ihr Anteil beträgt magere zehn Prozent. In den **Vorständen** der DAX-Unternehmen sieht es noch düsterer aus: Von 185 Vorständen sind 181 männlich - nur vier sind Frauen!!!

Selbst die freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft, der Corporate Governance Kodex, aus dem Jahr 2001 hat nur ansatzweise Erfolge gezeigt. Unwillkürlich stellen sich hier die Fragen: Wollen Frauen nicht? Können sie nicht? Oder lässt „Mann“ sie nicht?

Diese Fragen lassen sich nicht ganz so einfach beantworten. Es steckt mehr dahinter als ein einfaches „die können und wollen nicht“. Denn Tatsache ist, dass Frauen inzwischen genauso gut ausgebildet sind wie Männer, sehr oft sogar besser. Trotzdem sind sie in den oberen Etagen von Unternehmen, Verwaltungen, aber auch in Wissenschaft und Politik immer noch unterrepräsentiert. Erfreulicherweise gibt es Unternehmen, die sehr gezielt und intensiv Frauen fördern. Doch Fakt ist leider, dass der berufliche Aufstieg abrupt aufhört, wenn es um die Spitze, um die Führungsebene des Unternehmens geht. Frauen stoßen an die „gläserne Decke“. Und die „Hüter der gläsernen Decke“ sind Manager. Dieses Ergebnis hat die Sinus-Studie, die im Auftrag des Bundesfrauenministeriums im März dieses Jahres vorgelegt wurde, eindrucksvoll bestätigt.

In der Studie wurden Manager aus den Top-Etagen der Unternehmen zur Situation von Frauen in Führungspositionen befragt. Und es kam Erstaunliches zu Tage: Allen Männern fielen Gründe ein, warum Frauen NICHT in Top-Positionen kommen können, aber KEINE, wie es ihnen gelingen könnte, diese zu erreichen. Hauptargumente gegen einen Aufstieg waren vor allem das Geschlecht, die Chancenlosigkeit, sich gegen die männlichen Kollegen durchzusetzen, oder die mangelnde Flexibilität der Frauen.

Das oft genannte Hauptargument „Kind“ als sogenannter „Karriere-Killer“ für Frauen wurde durch die Studie ausgeschlossen. 61 Prozent der befragten Top-Frauen hatten Kinder.

Außerdem: Die Ergebnisse aktueller Studien zeigen, dass Großunternehmen mit gemischten Leitungsteams effizienter und wirtschaftlich erfolgreicher arbeiten. Studien belegen, dass in diesen Unternehmen der Gewinn um zehn Prozent steigt! Die Aktienkurse wachsen um das 1,7-fache schneller als bei rein männlich geführten Unternehmen. Das sind doch Ergebnisse, die für sich sprechen.

Fortsetzung „Frauen in Führungspositionen: Gläserne Decke muss durchbrochen werden!“

Auf Grund dieser Ergebnisse frage ich mich - auch mal ökonomisch betrachtet - ob sich der Wirtschaftsstandort Deutschland noch „Oben-ohne-Etagen“ leisten kann?. Nein, meine ich, denn wir wollen auch künftig im globalen Wettbewerb mithalten. International ist die Wirtschaft in der „Frauenfrage“ besser aufgestellt als Deutschland: Im neuen Ländervergleich des Weltwirtschaftsforums zur Gleichstellung rangiert die Bundesrepublik nur noch auf Platz 13 – hinter Lesotho und Südafrika. 2006 war es noch Platz fünf. Wir verlieren den Anschluss. Darum bin ich überzeugt: Wir brauchen die Quote, sie ist zwar eine Hilfskrücke, um Frauen den Weg an die Spitze zu ebnen. Aber wenn ich mich nur mit Hilfe einer Krücke vorwärts bewegen kann, dann nehme ich die natürlich!

Die Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat sich intensiv mit dem Thema „Frauenquote in Führungspositionen“ beschäftigt und einen Stufenplan ausgearbeitet:

Unser Ziel ist, den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen. Wir wollen, dass sich langfristig der jeweilige Anteil von Frauen und Männern in der Bevölkerung auch in Führungspositionen widerspiegelt.

In einer ersten Stufe setzen wir auf verbindliche Berichtspflichten und eine transparente Selbstverpflichtung.

In Stufe zwei sollen alle börsennotierten Unternehmen bis zum Jahr 2014 freiwillig mindestens 30 Prozent der Posten in Führungspositionen und Aufsichtsräten mit Frauen besetzen. Das ist eine Selbstverpflichtung!

In Stufe drei fordern wir dann als letztes Mittel die Einführung einer Quote. Sind Stufe eins und zwei bis 2014 nicht umgesetzt, werden die Unternehmen gesetzlich verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten bis spätestens 2018 auf mindestens 30 Prozent zu steigern.

Wir tragen mit unserem Beschluss eindeutig zur Umsetzung des Koalitionsvertrages bei. Dieser sieht einen **Stufenplan zur Förderung von Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen** vor. Den Koalitionsvertrag haben drei Parteien unterschrieben: CDU, CSU und FDP. Er gilt - und darum ist jetzt die Politik gefordert. Wir geben den Firmen aber die Chance, selbst tätig zu werden. Sollte dies nicht klappen, wird die Politik die „Reißleine“ ziehen und Maßnahmen ergreifen. Aber ich setze auf die Klugheit der Unternehmen und darauf, dass dort innovative Köpfe Wege finden, unser gemeinsames Ziel schnell umzusetzen. Und ich setze auf kluge Köpfe, die im Management neue Sichtweisen, neue Qualitäten und Arbeitsstile entwickeln - eine moderne und angenehmere Unternehmenskultur, die nicht verlangt, dass jeden Abend bis zehn Uhr gearbeitet werden muss. Frauen wollen Verantwortung tragen, aber nicht zu den Bedingungen der Männer!

Ich weiß, es liegt eine Menge Überzeugungsarbeit vor uns. Ich weiß, wir müssen hart arbeiten. Wir werden das tun, denn wir wollen etwas verändern.

Andreas Lebert

Gespräch mit dem Chefredakteur der „Brigitte“ zum Thema „Magermodels“



Der Vorstand der Gruppe der Frauen zusammen mit Andreas Lebert (v.l.) Daniela Raab MdB, Nadine Schön MdB, Andreas Lebert, Rita Pawelski MdB (Vorsitzende der Gruppe der Frauen) und Katharina Landgraf MdB

Die Gruppe der Frauen durfte Ende September einen besonderen Gast in ihren Reihen begrüßen: Andreas Lebert, Chefredakteur der Zeitschrift „Brigitte“, kam in die Parlamentarische Gesellschaft, um mit uns über das Thema „Magermodels in den Medien“ zu sprechen.

Die Zeitschrift „Brigitte“ hat im Jahr 2009 für Furore auf dem Zeitschriftenmarkt gesorgt: Die Chefredaktion verkündete, keine Magermodels mehr für das Blatt zu engagieren. Seit Januar 2010 wird dieses Konzept sehr erfolgreich umgesetzt. Andreas Lebert berichtete den Abgeordneten, wie es

zu diesem Entschluss kam und welche Veränderungen mit dieser Entscheidung einhergingen. Die Nachricht, keine professionellen Models mehr zu engagieren, hatte laut Lebert eine weltweite Resonanz, „die einem Tsunami gleich kam“ und durchweg positiv war. An der Entscheidung wird festgehalten. Lebert sagte abschließend: „Wir arbeiten jetzt mit der besten Agentur zusammen, die es gibt: Die ganze Welt!“

Friede Springer – eine starke Frau

„Ich wollte nie Verlegerin werden“ - Ein Gespräch mit Friede Springer über Lebenswege und Frauen in Führungspositionen

Eine der erfolgreichsten und bekanntesten Verlegerinnen Deutschlands besuchte die Gruppe der Frauen und berichtete spannend und sehr persönlich über ihren Lebensweg und über ihre Erfahrung als Frau in einer Führungsposition, erzählte über ihr Leben mit Axel Springer, über die Machtkämpfe mit Leo Kirch und die Regelung der Unternehmensnachfolge. Sie habe nie eine Verlegerin sein wollen, lächelte die Medienfrau und schilderte bildhaft ihre beruflichen Anfänge. Sie habe einfach nur zugeguckt, gelernt und am Anfang alles wie ein Schwamm aufgesogen: „Ich habe mir angelesen, wie man das macht –

learning by doing.“ Auf die Frage, woher sie nach Axel Springers Tod die Kraft genommen habe, das Unternehmen weiter zu führen - und das letztlich mit so viel Erfolg, antwortet Friede Springer, dass sie immer versucht habe, in Axel Springers Sinne zu wirken: „Das hat mich stark gemacht!“ Zum Thema Frauen in Führungspositionen zeigte sie sich zuversichtlich, dass der Verlag mehr Frauen in Führungspositionen befördern will. Und noch eine Neuigkeit teilte sie mit: Neben ihr sitzt seit Juli eine weitere Frau im Aufsichtsrat der Axel Springer AG. Dr. Nicola Leibinger-Kammüller wurde in den Aufsichtsrat bestellt. Darüber sei sie sehr glücklich, und sie hofft, dass noch mehrere folgen.



Der Vorstand der Gruppe der Frauen mit Friede Springer. (v.l.) Daniela Raab MdB, Katharina Landgraf MdB, Rita Pawelski MdB, Friede Springer, Elisabeth Winkelmeier-Becker MdB und Nadine Schön MdB



Andreas Lebert, Chefredakteur der Zeitschrift Brigitte

Andreas Lebert, der Veränderer

Chefredakteur der Zeitschrift „Brigitte“

Bereits 2007 haben sich die Abgeordneten Julia Klöckner, Ursula Heinen-Esser und Gitta Connemann in einer parlamentarischen Initiative mit dem Thema „Magermodels“ beschäftigt und eindringlich auf die Gefahr von Magersucht bei jungen Mädchen hingewiesen. Das Thema bekam eine Brisanz, nachdem mehrere junge Frauen aus der Modebranche an Unterernährung starben. 2007 warb die CDU/CSU-Bundestagsfraktion in einer Informationsveranstaltung zum Thema: „Besser essen - Heranwachsende vor Fehlernährung schützen“ für ein Umdenken in Sachen Ernährung und Schlank-

heitswahn. 2009 sorgte dann die Zeitschrift „Brigitte“ für Aufsehen, als die Chefredaktion erklärte, man werde ab 2010 auf professionelle Models verzichten, um der Magersucht bei jungen Frauen keinen weiteren Vorschub zu leisten. Die Gruppe der Frauen lud den Chefredakteur der Zeitschrift zu einem Gespräch ein, das mit einer spannenden Diskussion endete. Was denkt der Chefredakteur einer Frauenzeitschrift über Frauenpolitik? Lesen Sie selbst:

1. Was ist für Sie moderne Frauenpolitik?

„Moderne Frauenpolitik muss darauf zielen, Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft in die Entscheider-Ebenen zu bringen: Unternehmensvorstände, Theaterintendanten, Sportverbände, Ministerien, Feuerwehren, Fernsehsender, Krankenhäuser usw. Frauen sollten an ALLEN Entscheidungen maßgeblich beteiligt sein - das heißt zur Hälfte. Der Einsatz dafür ist das Wichtigste, an dieser Stelle ist Kampfgeist und eine gewisse Radikalität gefordert (Quote). Denn: Moderne Frauenpolitik ist ideologiefrei und vertraut weniger auf Programme als auf die Frauen selbst.“

2. Was ist für Sie moderne Familienpolitik?

„Moderne Familienpolitik ist ressortübergreifend und darf nicht in einem „weichen“ Ministerium mit „wenig“ Geld geparkt werden. Die Frage nach Finanzierbarkeit darf nicht zum Killer werden und muss deshalb anfangs ausgeblendet werden. Stattdessen greift moderne Familienpolitik die Forderungen und Bedürfnisse der Menschen auf, gibt ihnen den gebührenden Platz am Kabinetttisch und im öffentlichen Raum, formuliert klare, mehrheitsfähige Ziele – und organisiert **erst dann** im Schulterschluss mit den anderen Ministerien oder politischen Strukturen (Kommunen etc.) die Umsetzung.“

3. Was wünschen Sie sich von der Gruppe der Frauen?

„Von CDU/CSU-Frauen wünsche ich mir eine entschiedene Stimme auch und gerade innerparteilich. Und: den Einsatz für die Quote (siehe oben).“

Frauen fördern Frauen – Virtuelle Akademie der Frauen Union der CDU!

Von Prof. Dr. Maria Böhmer MdB

Mit dem Start des Coachings der Frauen Union der CDU im Rahmen der Virtuellen Akademie erreichen wir eine weitere Stufe bei der Strategie „Frauen fördern Frauen“. Das Coaching setzt an den individuellen Bedürfnissen und Vorkenntnissen der Frauen an.



Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer MdB
Bundesvorsitzende der Frauen Union

Jede kann einsteigen, jede kann sich weiterbilden. Die Virtuelle Akademie wurde als Personalentwicklungsinstrument ausgearbeitet, mit dem die Frauen Union gezielt Frauen bei ihrem Einstieg und Aufstieg in der Politik unterstützen kann. Sie finden die Virtuelle Akademie im Intranet der Homepage der Frauen Union der CDU.

Kreisverbänden wird damit ein Instrument an die Hand gegeben, interessierten Frauen gezielt Hilfestellungen für die Übernahme politischer Aufgaben zu geben. Landesverbände erhalten die Möglichkeit, Personalentwicklung systematisch anzugehen. Jede Einzelne kann selbst prüfen, welche Kompetenzen schon vorhanden sind und wo es weitere Entwicklungsmöglichkeiten gibt. Einsteigerinnen in die Politik finden dort ebenso Tipps und Anregungen wie Politikerinnen, die ein hauptamtliches Mandat anstreben oder schon innehaben. Wir geben Hinweise, wie sie ihre persönliche, methodische und fachliche Kompetenz verbessern können.

Zwangsehen haben keinen Platz im Rechtsstaat

Von Prof. Dr. Maria Böhmer MdB

In Deutschland werden Gewalt und Unterdrückung von Frauen nicht geduldet. Dieses Signal setzt der vom Bundeskabinett verabschiedete eigene Straftatbestand gegen Zwangsverheiratung. Damit wird das Unrecht einer Zwangsehe deutlich nach außen dokumentiert.

Ein eigenständiger Straftatbestand Zwangsverheiratung trägt wesentlich dazu bei, das Problembewusstsein zu schärfen. Zwangsheirat ist in Deutschland ein ernst zu nehmendes Problem, das besonders auch im Zusammenhang mit der Berichterstattung über Ehrenmorde in den Blickpunkt der Medienöffentlichkeit gerückt ist. Der Straftatbestand bekämpft die Zwangsheirat in Deutschland, aber auch die Fälle von Heiratsverschleppung, wenn Mädchen und junge Frauen in der Ferienzeit ins Herkunftsland gebracht und gegen ihren Willen zwangsverheiratet werden. Das Strafmaß von bis zu fünf Jahren gilt damit für alle Personen, die Frauen gegen ihren Willen in Deutschland verheiraten oder sie ins Ausland bringen, um sie dort zur Eingehung der Ehe zu zwingen. Für Frauen, die Opfer einer solchen Heiratsverschleppung geworden sind, wird das Rückkehrrecht nach Deutschland auf zehn Jahre verlängert. Damit wird eine langjährige Forderung der Frauen Union der CDU verwirklicht.

Familienfreundlichkeit ist Wettbewerbsfaktor

Von Nadine Schön MdB

Für 92 Prozent der Eltern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mindestens genauso wichtig wie ihr Gehalt. Vier von fünf Arbeitnehmern können sich vorstellen, dafür den Arbeitgeber zu wechseln. Das heißt: Das Unternehmen, das seine guten Mitarbeiter halten will, muss familienfreundlich sein! Und Familienfreundlichkeit zahlt sich aus!



Nadine Schön MdB

Vier von fünf Unternehmen bestätigen, dass sie durch Familienfreundlichkeit konkrete betriebswirtschaftliche Vorteile haben. Für Familienfreundlichkeit gibt es eine Vielzahl von Ansatzpunkten. Eine gute Betreuungsinfrastruktur ist das A und O. Der Kita-Ausbau geht zügig voran. 2013 gibt es den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz – ein Meilenstein auf dem Weg zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf! Echte Familienfreundlichkeit bedeutet darüber hinaus, dass die individuelle Situation des Arbeitnehmers in den Blick genommen wird. Dazu gehört, dass Babypausen gemeinsam organisiert werden, dazu gehören Fortbildungsangebote während der Elternzeit, Hilfen beim Wiedereinstieg. Dazu gehören auch Absprachen, wenn es um die Pflege Angehöriger geht.

Und schließlich gehören dazu neue Arbeitszeitmodelle. Bisher dominiert das Modell: er Vollzeit, sie Teilzeit. Als optimal wird hingegen von jungen Familien eine Arbeitszeit von 30 bis 35 Stunden empfunden. Wieso sollte man das nicht aufgreifen? Das Familienministerium tut dies gemeinsam mit der Wirtschaft – eine lobenswerte Initiative.

Es gibt noch weitere Beispiele solcher Kooperationen: Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaften und Stiftungen bündeln Ideen und Erfahrungen im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. Zertifiziert werden erfolgreiche Unternehmen mit dem Audit „Beruf & Familie“. Ein Blick auf die Onlineplattformen lohnt sich!

Der CDU/CSU-Bundestagsfraktion ist es ein Anliegen, dass sich die Strukturen ändern und die Betroffenen über das bislang Bekannte und Praktizierte hinausdenken. Bedarf es wirklich der Anwesenheitskultur, die derzeit in den Unternehmen vorherrscht? Gibt es die Möglichkeit von Telearbeit? Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich zusammensetzen und darüber sprechen und verhandeln, welche Maßnahmen konkret getroffen werden können, um die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes zu erhöhen.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf nützt allen: den Familien, der Wirtschaft, der Gesellschaft. Packen wir es also gemeinsam an!

Hohes Gut der Wahlfreiheit in der GKV stärken

Von Maria Michalk MdB



Maria Michalk MdB

In jüngster Zeit erschreckt viele Menschen in unserem Land das immer wieder in Medien und Diskussionen auftauchende Wort „Vorkasse“. Es wird behauptet, dass allen der Umstand droht, erst Geld auf den Arzttisch legen zu müssen, bevor die Behandlung erfolgt. Die Opposition wird nicht müde, dieses Thema zu bedienen, zuletzt mit einem Antrag der SPD.

Zur Klarstellung: Die aktuell im Parlament beratenen Gesetze im Gesundheitsbereich verändern nichts mit Blick auf die Praxisgebühr, aber sie stärken die Wahlmöglichkeit zwischen dem Sachleistungsprinzip und der Kostenerstattung. Das Sachleistungsprinzip gehört grundsätzlich zu unserem solidarischen System in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Daran ändert sich nichts. Die Kostenerstattung können gesetzlich Versicherte seit 2003 wählen. Sie wurde unter der rot-grünen Bundesregierung eingeführt und mit dem GKV-WSG zum 1. April 2007 präzisiert. Danach können gesetzlich Versicherte für alle Leistungen oder für die ambulante ärztliche Versorgung das Kostenerstattungsprinzip wählen. Es wird niemandem vorgeschrieben. Sollte das Angebot in einer Praxis sein: Erst Geld, dann Termin und Behandlung, dann ist das definitiv rechtswidrig. Insofern setzt sich die CDU/CSU-Bundestagsfraktion für den mündigen Patienten ein.

Bis 2009 haben lediglich 132.000 gesetzlich Versicherte, das sind 0,19 Prozent aller Versicherten, von dieser Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht. Das zeigt, dass sich die Menschen sehr verantwortlich und abwägend für oder gegen die Kostenerstattung entscheiden.

Unbestritten kann es im Leben Situationen geben, in denen es für die konkrete persönliche Konstellation angebracht ist, nach dem Kostenerstattungsprinzip zu verfahren. Hat der Versicherte sich so entschieden, dann war er bisher mindestens ein Jahr an das Kostenerstattungsprinzip gebunden. Wir ändern im GKV-Finanzierungsgesetz jetzt aktuell diese Mindestbindungsfrist auf ein Kalendervierteljahr und verschlanken das Verfahren. Das bringt einerseits den Krankenkassen durchaus ein Kalkulations- bzw. Verwaltungsproblem, stärkt aber andererseits die Entscheidungsmöglichkeit der Versicherten. Zum Wettbewerb gehört die Wahlfreiheit, und deshalb ist dieser Schritt konsequent zum Vorteil der gesetzlich Versicherten.

Ausländische Bildungsleistungen anerkennen – Fachkräftepotentiale ausschöpfen

Von Ewa Klamt MdB

Eine der größten Herausforderungen Deutschlands ist der sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes geht das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland bis zum Jahr 2030 wegen des Geburtenrückgangs um über sechs Millionen zurück. Schon heute fehlen 36.000 Ingenieure und 43.000 IT-Fachleute.



Ewa Klamt MdB

Gleichzeitig wissen wir, dass allein rund 300.000 zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker ihr Wissen und ihre Kompetenz in unserem Land einbringen wollen. Aber ihre ausländischen Hochschulabschlüsse werden in Deutschland nicht oder nur mit großer Verzögerung anerkannt. So wird zum Beispiel die kubanische Ärztin in Deutschland nur als Pflegekraft eingesetzt, der libanesische Ingenieur arbeitet als Taxifahrer. Viele eigentlich hervorragend ausgebildete Arbeitskräfte fallen sogar in unsere sozialen Sicherungssysteme und sind auf Hartz IV angewiesen. Deshalb müssen wir trotz der Komplexität der Aufgabe alles tun, damit wir gemeinsam mit den Ländern zügig bundesweit nachvollziehbare und verbindliche Bewertungskriterien schaffen. Dabei besteht eine besondere Herausforderung darin, dass die Gesetzgebungszuständigkeit je nach Beruf beim Bund oder bei den Ländern liegt, dass Anerkennungsverfahren jedoch immer von Behörden, Kammern oder beauftragten Stellen der Länder durchgeführt werden.

Wir wollen, dass Migrantinnen und Migranten ihre Qualifikationspotenziale künftig besser in den deutschen Arbeitsmarkt einbringen können. Deshalb wollen wir einen Rechtsanspruch für ein Anerkennungsverfahren schaffen, mit dem im Ausland erworbene Qualifikationen festgestellt werden. Bei mangelnder Gleichwertigkeit des Qualifikationsgrades muss dementsprechend auch über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen informiert und beraten werden. Für die Dauer dieses Verfahrens soll eine Frist von längstens sechs Monaten festgesetzt werden. Ein entsprechender Entwurf für ein „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird derzeit von den zuständigen Bundesressorts abgestimmt. Mit diesem Gesetz wird die Bundesregierung einen weiteren wichtigen Auftrag des Koalitionsvertrages von CDU/CSU und FDP umsetzen.

Mit Stuttgart 21 fortschrittlich in die Zukunft

Von Karin Maag MdB

Der Ruf, den Stuttgart genoss, entsprach lange dem, was Deutschland von vielen Beobachtern nachgesagt wurde: Bescheidenheit, Fleiß und Ideenreichtum haben dazu geführt, dass die Region zu einer der erfolgreichsten in Europa wurde. In den letzten Wochen kommen aus dem Südwesten aber ganz andere Schlagzeilen. Ganz Stuttgart scheint auf der Straße zu sein, um für oder gegen Stuttgart 21 zu demonstrieren. Bei der zunehmenden Schärfe der Auseinandersetzung lohnt es sich, sich darauf zu besinnen, um was es eigentlich geht: Im Frühjahr diesen Jahres begann der Bau des neuen Hauptbahnhofes, außerdem wird die Strecke zwischen Wendlingen und Ulm neu verlegt.



Karin Maag MdB

Die heutige Bahnverbindung zwischen Stuttgart und Ulm über Plochingen, Göppingen und Geislingen an der Steige ist seit 1850 in Betrieb. Sie ist den Anforderungen des modernen Zugverkehrs nicht mehr gewachsen. Mit der Strecke Stuttgart-Ulm realisieren die Deutsche Bahn AG, das Land Baden-Württemberg, der Verband Region Stuttgart, die Stadt Stuttgart, der Bund und die Europäische Union eines der innovativsten und umfassendsten Bahnprojekte Europas. Die grundlegende Umgestaltung des Stuttgarter Bahnknotens mit dem Anschluss des Flughafens sowie der Neubau der Schnellfahrstrecke zwischen Wendlingen (Neckar) und Ulm gehören zu den wichtigsten Infrastrukturvorhaben in Baden-Württemberg. Durch seine zentrale Lage in Europa und seine Exportstärke ist Baden-Württemberg in besonderem Maße auf schnelle und leistungsfähige Verkehrswege angewiesen. Das Land, die Region und die Stadt Stuttgart erhalten eine Infrastruktur, die den Anforderungen des 21. Jahrhunderts gewachsen ist.

Alternativen zum Projekt, das sich bereits in der Realisierung befindet, wurden schon Anfang der 90er Jahre geprüft und zu Recht verworfen. Das Ergebnis, das damals galt, gilt auch für das vielfach als Scheinalternative herbeigeredete Programm „Kopfbahnhof 21“: Auch ein ertüchtigter Kopfbahnhof mit 16 Gleisen ist nicht leistungsfähiger als ein Durchgangsbahnhof mit acht Gleisen. Zudem wurde dieses Vorhaben ökologisch völlig unververtretbare Brückenbauwerke durch das Neckar- und Filstal notwendig machen. Auch wird damit nicht erreicht, dass der Flughafen direkt an den Fernverkehr angeschlossen wird.

In Stuttgart werden insgesamt 60 Kilometer neue Bahnstrecke und drei neue Bahnhöfe (Hauptbahnhof Stuttgart, Bahnhof Flughafen/Messe sowie die S-Bahnstation Mittnachtstraße am neuen innerstädtischen Quartier Rosensteinviertel) gebaut. Dies sorgt dafür, dass der Bahnknoten Stuttgart leistungsfähiger wird. Der Hauptbahnhof Stuttgart wird von einem Kopf- in einen Durchgangsbahnhof umgebaut. Der historische Bahnhofsbau mit seinem markanten Hauptgebäude, der Turm und der Arkadengang werden Teil des neuen Hauptbahnhofs. Abgerissen werden lediglich zwei Seitenflügel des historischen Bonatzbaus, die vorrangig dazu dienten, die Sicht auf das unschöne Gleisvorfeld zu verdecken. Die Region südlich der Landeshauptstadt, der wirtschaftlich starke Filderraum, erhält mit dem neuen Bahnhof Flughafen/Messe Anschluss an den Fernverkehr und den Regionalverkehr. Die fußläufige Verbindung von Fernbahnhof, Flughafen und Messe ist europaweit einmalig. Für die Stadtentwicklung in Stuttgart ergeben sich riesige Perspektiven: Wo heute Gleisanlagen die Stadt zerschneiden, entsteht ein neuer Stadtteil. Mitten in Stuttgart wird Platz geschaffen für mehr Grün, für neue Wohnungen und Arbeitsplätze. Anders ist eine Innenentwicklung im engen Talkessel nicht möglich. Stuttgart wird nach der Realisierung des Projekts grüner und urbaner sein.

Bis Anfang Dezember setzen sich Befürworter und Gegner des Projekts an einen Tisch, um Fakten darzulegen - ein wichtiger Schritt, damit die Diskussion an Schärfe verliert und die Realisierung eines der wichtigsten Projekte für den Südwesten endlich ungestört umgesetzt werden kann.

Neue Referentin der Gruppe der Frauen

Alenka Aust ist seit Oktober 2010 neue Referentin der Gruppe der Frauen und übernimmt die Nachfolge von Miriam Rado.



Alenka Aust, Referentin der Gruppe der Frauen

Seit Mitte Oktober hat eine neue Referentin ihre Arbeit in der Gruppe der Frauen aufgenommen: Alenka Aust, M.A.

Die NiedersächsIn übernimmt den Staffelstab von Miriam Rado, die nach erfolgreichen Jahren eine neue Herausforderung in Thüringen angenommen hat.

Alenka Aust hat bereits Hauserfahrungen sammeln können. Seit 2006 war sie Referentin für die Landesgruppe Niedersachsen und bei MdBs beschäftigt. Dort war sie hauptsächlich für die Bereiche der Pressearbeit, Gestaltung neuer Medien, der Veranstaltungsorganisation und der wissenschaftlich-inhaltlichen Arbeit für den Bereich Niedersachsen zuständig.

Die Politologin setzte schon während ihres Studiums auf den Schwerpunkt Frauenpolitik. Neben einer studienbegleitenden Tätigkeit als Asylberaterin und Betreuerin für weibliche Flüchtlinge bei Amnesty International schloss sie ihr Studium 2006 an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel mit einer Magisterarbeit über die Entwicklung der sozioökonomischen Rechte der südafrikanischen Frau während der Apartheid und unter der ANC-Regierung ab.

Zitat des Monats

EU-Justizkommissarin Viviane Reding zu ihrer Ankündigung, nach einer Schonfrist bis 2012 eine Frauenquote für börsennotierte Unternehmen einzuführen:

„Ich habe in den vergangenen Jahren leider feststellen müssen, dass die Mitwirkung von Frauen in Führungspositionen kaum Fortschritte gemacht hat... Ich glaube nicht, dass Selbstverpflichtungen ausreichen.“

- TERMINVORSCHAU - DER GDF-SITZUNGEN

Dienstag, 23. November 2010, 18:30 Uhr:

Gespräch mit Theo Zwanziger, Präsident des DFB, Steffi Jones, Präsidentin des Organisationskomitees der FIFA Frauen-Weltmeisterschaft Deutschland 2011 und Bärbel Wohleben

Montag, 29. November 2010, 18:00 Uhr:

Gemeinsame Sitzung der Gruppe der Frauen mit der Arbeitnehmergruppe. Als Gast: Aygül Özkan, niedersächsische Ministerin für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit

Dienstag, 2. Dezember 2010, 13.15 Uhr:

Gespräch mit Marlies Brouwers, Vorsitzende des Deutschen Frauenrats

IMPRESSUM

Herausgeber:
Peter Altmaier MdB
Stefan Müller MdB
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1, 11011 Berlin

V.i.S.d.P.: Rita Pawelski MdB
Redaktion: Alenka Aust (verantwort.)
Telefon: (030) 227 58957
Telefax: (030) 227 56093
E-Mail: GruppederFrauen@cducsu.de
www.cducsu.de/gdf