

**Antrag 9/I/2021**

**SPD-UB Osnabrück Stadt**

**Der Landesparteitag möge beschließen:**

**Gleichstellungsgesetz reformieren**

1 Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unter-  
2 nehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz BgleiG) soll verpflichtende Sanktionen  
3 vorsehen für die Behörden, die Vorschriften des Gesetzes nicht einhalten. Insbesondere soll eine 50%-  
4 Frauenquote eingeführt werden, die Frauen bei gleicher Eignung wie die männlichen Mitbewerber be-  
5 vorzugt einstellt. Darüber hinaus soll geprüft werden, wie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in  
6 Bewerbungsverfahren gestärkt werden können und welche weiteren Wege es gibt, um Frauen für Spitzen-  
7 positionen in der Bundesverwaltung zu qualifizieren.

8

**9 Begründung**

10 Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichbe-  
11 rechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Artikel 3,  
12 Absatz 2 des deutschen Grundgesetzes verpflichtet den deutschen Staat zur aktiven Durchsetzung der  
13 Gleichstellung der Geschlechter. So gibt es z.B. seit 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von  
14 Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG), das eine feste Quote von 30 Prozent für das jeweils  
15 unterrepräsentierte Geschlecht bei mitbestimmungspflichtigen Unternehmen festlegt.

16 Sehr viel länger schon gibt es das Bundesgleichstellungsgesetz (BgleiG), das seit 2001 in den Dienststellen  
17 und Unternehmen des Bundes u.a. Folgendes vorschreibt:

18 geschlechtsneutrale Ausschreibungstexte (§ 6 Arbeitsplatzausschreibung) zu besetzende Aufsichtsratspos-  
19 ten in börsennotierten und voll Einladen von Frauen bei Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind  
20 sowie bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation (§ 7 Bewerbungsgespräche, § 8 Auswahlentschei-  
21 dungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen) sowie weitere Maß-  
22 nahmen, die die Benachteiligung von Frauen aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben ausschließen sol-  
23 len.

24 Allerdings zeigt sich, dass diese Maßnahmen wirkungslos bleiben, wenn sie nicht sanktioniert werden. Be-  
25 sonders deutlich wurde das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf Spitzenpositionen der  
26 Bundesverwaltung als Horst Seehofer, Innenminister, ein Foto mit der Leitungsebene seines Hauses veröf-  
27 fentlichte, auf dem nur Männer zu sehen waren. Insgesamt ist die Situation so schlecht, dass es seit 1949  
28 mehr Männer mit dem Namen Hans gab, die verbeamtete Staatssekretäre waren als Frauen. Insgesamt wa-  
29 ren von 692 beamteten Staatssekretären nur drei Prozent Frauen. Und obwohl Frauen inzwischen die Hälfte  
30 der Belegschaft der Ministerien stellen, steigen sie viel zu selten auf. In der Wissenschaft ist dieses Phäno-  
31 men als „leaky pipeline“ (=undichtes Rohr) bekannt, d.h. der Anteil von Frauen nimmt mit aufsteigender  
32 Hierarchiestufe ab.

33 Ein Problem, welches schon so lange besteht, muss endlich bekämpft werden. Insbesondere die Diskus-  
34 sion um die Quote die zuerst nur freiwillig war zeigt, dass freiwillige Verpflichtungen umgangen wer-  
35 den. Verbindliche Regeln, die auch bei Nichteinhaltung sanktioniert werden, können hier Abhilfe schaf-  
36 fen. Insbesondere wenn wichtige Posten leer bleiben oder finanzielle Sanktionen drohen, spüren die ver-  
37 antwortlichen Personen, dass Gleichstellung eine Notwendigkeit ist. Analog zu dem FüPoG soll eine 30%-  
38 Frauenquote in den Bundesverwaltungen eingeführt werden, da die Politik den Anspruch, den sie an bör-  
39 sennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen stellt, selbst auch umsetzen sollte. Die  
40 Rechtsprechung hat deutlich gesagt, dass die Quote ein legitimes Mittel ist um den eingangs erwähnten  
41 Grundgesetzparagraphen umzusetzen. Bedingung muss sein, dass nicht in der Biographie eines gleich qua-  
42 lifizierten Mitbewerbers Gründe vorliegen, die rechtlich schützenswert sind (z.B. lange Phasen der Famili-  
43 enarbeit). Wichtig darüber hinaus ist aber auch, dass beständig die Gründe für die Unterrepräsentanz von

44 Frauen in Führungspositionen analysiert werden, namentlich männliche Kumpel-netzwerke und Stereoty-  
45 pe, die Frauen weniger Kompetenz zusprechen als Männer. Hier gilt es die Arbeit der Gleichstellungsbeauf-  
46 tragten in den Behörden zu stärken, sodass sie z.B. bei einer Ausschreibung eine zweite Runde verlangen  
47 können, sollten sich nicht genügend Frauen gemeldet haben. Oder die Initiierung von Mentoring Program-  
48 men, die Frauen darin stärkt eigene Netzwerke zu gründen. Der Antrag wird erweitert auf die Gesetze und  
49 Regelungen der jeweiligen Landes- und Kommunalebene.

50

**Empfehlung der Antragskommission**

Überweisen an: Material an die SPD-Landtagsfraktion