

**Titel** Gleichstellungsgesetz reformieren!

**AntragstellerInnen** Weser-Ems

**Zur Weiterleitung an**

angenommen  mit Änderungen angenommen  abgelehnt

---

## Gleichstellungsgesetz reformieren!

1 Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen\* und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und  
2 Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz BgleiG) soll verpflichtende Sanktionen vorsehen für die Behör-  
3 de, die Vorschriften des Gesetzes nicht einhalten. Insbesondere soll eine 50%-Frauen\*quote eingeführt werden, die  
4 Frauen\* bei gleicher Eignung wie die männlichen Mitbewerber bevorzugt einstellt. Darüber hinaus soll geprüft wer-  
5 den, wie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Bewerbungsverfahren gestärkt werden können und welche  
6 weiteren Wege es gibt, um Frauen\* für Spitzenpositionen in der Bundesverwaltung zu qualifizieren.

### 7 *Begründung*

8 "Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung  
9 von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Artikel 3, Absatz 2 des deutschen  
10 Grundgesetzes verpflichtet den deutschen Staat zur aktiven Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. So  
11 gibt es z.B. seit 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen\* und Männern an Führungspositio-  
12 nen (FüPoG), das eine feste Quote von 30 Prozent für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei zu besetzende  
13 Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen festlegt.

14

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

- 17 • geschlechtsneutrale Ausschreibungstexte (§ 6 Arbeitsplatzausschreibung)
- 18 • Einladen von Frauen\* bei Stellen, bei denen Frauen\* unterrepräsentiert sind sowie bevorzugte Einstellung bei  
19 gleicher Qualifikation (§ 7 Bewerbungsgespräche, § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem  
20 Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen)
- 21 • sowie weitere Maßnahmen, die die Benachteiligung von Frauen\* aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben  
22 ausschließen sollen

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

31 Ein Problem, welches schon so lange besteht, muss endlich bekämpft werden. Insbesondere die Diskussion um die  
32 Quote – die zuerst nur freiwillig war – zeigt, dass freiwillige Verpflichtungen umgangen werden. Verbindliche Regeln,

33 die auch bei Nichteinhaltung sanktioniert werden, können hier Abhilfe schaffen. Insbesondere wenn wichtige Pos-  
34 ten leer bleiben oder finanzielle Sanktionen drohen, spüren die verantwortlichen Personen, dass Gleichstellung eine  
35 Notwendigkeit ist.

36 Analog zu dem FÜPoG soll eine 30%-Frauen\*quote in den Bundesverwaltungen eingeführt werden, da die Politik den  
37 Anspruch, den sie an börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen stellt, selbst auch umsetzen  
38 sollte. Die Rechtsprechung hat deutlich gesagt, dass die Quote ein legitimes Mittel ist um den eingangs erwähnten  
39 Grundgesetzparagrafen umzusetzen. Bedingung muss sein, dass nicht in der Biographie eines gleich qualifizierten  
40 Mitbewerbers Gründe vorliegen, die rechtlich schützenswert sind (z.B. lange Phasen der Familienarbeit).

41 Wichtig darüber hinaus ist aber auch, dass beständig die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen\* in Füh-  
42 rungspositionen analysiert werden, namentlich männliche Kumpelnetzwerke und Stereotype, die Frauen\* weniger  
43 Kompetenz zusprechen als Männer. Hier gilt es die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Behörden zu stär-  
44 ken, sodass sie z.B. bei einer Ausschreibung eine zweite Runde verlangen können, sollten sich nicht genügend Frau-  
45 en\* gemeldet haben. Oder die Initiierung von Mentoring Programmen, die Frauen\* darin stärkt eigene Netzwerke zu  
46 gründen.