

Änderungsantrag

der Abgeordneten Ulle Schauws, Katja Dörner, Renate Künast, Dr. Franziska Brantner, Kai Gehring, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Dr. Harald Terpe, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Luise Amtsberg, Volker Beck (Köln), Ekin Deligöz, Dr. Thomas Gambke, Sylvia Kotting-Uhl, Christian Kühn (Tübingen), Monika Lazar, Steffi Lemke, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Konstantin von Notz, Friedrich Ostendorff, Lisa Paus, Claudia Roth (Augsburg), Corinna Rütter, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Hans-Christian Ströbele, Dr. Julia Verlinden und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/3784, 18/4053, 18/4227 –**

**Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von
Frauen und Männern an Führungspositionen in der
Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**

Der Bundestag wolle beschließen:

1. Artikel 2 wird aufgehoben.
2. Die Artikel 3 bis 23 werden die Artikel 2 bis 22.

Berlin, den 5. März 2015

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Artikel 2 des Gesetzentwurfs für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst enthält eine konstitutive Neufassung des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG).

Diese Überarbeitung vermag die angestrebte signifikante Steigerung der Effektivität des Gesetzes nicht zu erreichen. Wenige Verbesserungen im Detail stehen Stagnationen und Verschlechterungen gegenüber. Deshalb ist die Beibehaltung des bestehenden Gesetzes dem geplanten Ablösungsgesetz vorzuziehen.

Die Ausweitung des Bundesgleichstellungsgesetzes auf Männer ist in dem vorliegenden Entwurf nicht durchdacht und daher nicht überzeugend. Der geringere Anteil von Männern beispielsweise auf Sachbearbeitungsebene lässt sich nicht mit struktureller Diskriminierung erklären. Die Unterrepräsentanz ist nicht die Folge diskriminierender Auswahlentscheidungen, sondern der Bewerberlage. Männer bewerben sich auf viele Arbeitsplätze deshalb nicht, weil sie ihnen wegen der geringen Bezahlung oder auch weil sie als „Frauenberufe“ gelten nicht attraktiv erscheinen. Eine Männerquote ändert daran nichts und ist daher auch kein geeignetes Mittel, um Geschlechterparität herzustellen.

Die Aufnahme des Merkmals der strukturellen Diskriminierung in § 8 Absatz 1 Satz 5 BGleIG-E läuft deswegen ins Leere.

Zu den Stagnationen und Verschlechterungen zählen darüber hinaus beispielsweise folgende Punkte:

- Hinsichtlich der nach § 3 Nr. 9 BGleIG-E definierten Unternehmen sieht der Gesetzentwurf in § 2 S. 2 BGleIG-E eine massive Beschränkung des Anwendungsbereiches vor. Es ist nicht einsichtig, wie die deutliche Abschwächung, nach der nur noch auf eine „entsprechende“ Anwendung „hinzuwirken“ sein „sollte“, mit dem behaupteten Ziel des Gesetzes, die tatsächliche Gleichstellung stärker als bisher zu fördern, in Einklang zu bringen ist.
- Die Beibehaltung weitreichender Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht in § 6 Abs. 2 S. 3 BGleIG-E stellt keine Verbesserung dar.
- § 8 Abs. 1 S. 3 BGleIG-E stellt mit dem Kriterium der „gleichen Qualifikation“ keine Verbesserung dar. Der gewonnenen Erfahrung, dass dieses Kriterium leicht ausgehebelt werden kann, da zwei BewerberInnen nie exakt die gleiche Qualifikation mitbringen, also eine Reihung immer möglich ist, trägt die Neufassung keine Rechnung.
- Die Regelungen zum Gleichstellungsplan (§§ 11-14 BGleIG-E) sehen keine Sanktionen bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans vor und eröffnen den Gleichstellungsbeauftragten nicht die Beschreitung des Rechtswegs.
- Die durch die Fraktionen von CDU/CSU und SPD geänderten Regelungen des § 13 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 BGleIG-E, dass Unterrepräsentanz nur „möglichst“ abgebaut werden solle und des § 13 Absatz 2 Satz 2 BGleIG-E, dass konkrete Zielvorgaben nicht mehr für einzelne Bereiche zu nennen sein sollen, verschlechtern dies zusätzlich.
- § 32 Absatz 2 BGleIG-E enthält eine einseitige Verschärfung zu Lasten der Gleichstellungsbeauftragten. Wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen äußert, so gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt. Die Verschärfung ist weder durch einschränkende Kriterien abgemildert, noch steht ihr ein die Arbeitssituation verbessernder Ausgleich, zum Beispiel die Möglichkeit, externen Rechtsrat einzuholen, gegenüber.