

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Cornelia Möhring, Diana Golze, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Sigrid Hupach, Harald Petzold (Havelland), Katrin Werner, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Gleichstellungspolitische Ziele und Grundannahmen der Bundesregierung

In ihrer „Bewertung des nationalen Reformprogramms und des Stabilitätsprogramms DEUTSCHLANDS 2014“ hat die Europäische Kommission im Rahmen des EU-Reformprogramms Europa 2020 Deutschland zum wiederholten Mal wegen einer strukturellen Diskriminierung von Frauen kritisiert. So moniert die Europäische Kommission, dass „steuerliche Fehlanreize für Zweitverdiener“ und das „nach wie vor unzureichende Angebot an ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen [...], das Ehegattensplitting und die kostenfreie Mitversicherung von nicht berufstätigen Ehepartnern insbesondere Frauen von einer Erhöhung ihrer Arbeitsstunden ab[halten].“ Demnach ist „die Zahl der von Frauen im Durchschnitt geleisteten Arbeitsstunden eine der niedrigsten in der EU.“

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) regelt seit dem Jahr 2001 für die Bundesverwaltung, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei Einstellungen und Beförderungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden müssen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dennoch sind Frauen im höheren Dienst und besonders unter den Führungskräften weiter unterrepräsentiert. Mit steigender Hierarchieebene sinkt der Frauenanteil in den Verwaltungen weiter, die Frauen stoßen an die sprichwörtliche „gläserne Decke“. So waren im Jahr 2009 in den obersten Bundesbehörden 36 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst weiblich. Gleichzeitig wurden nur 14 Prozent der Abteilungen von Frauen geleitet und nur 3 Prozent der beamteten Staatssekretäre waren Frauen (vgl. Erfahrungs- und Gremienbericht 2010).

Nun plant die Bundesregierung mit dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ parallel zur Einführung einer Frauenquote für Spitzenpositionen der Wirtschaft das BGleG zu reformieren. Künftig soll es geschlechtsneutral verfasst sein („Geschlechteransprache“). Demnach könnten in einzelnen Bereichen der Bundesverwaltung, in denen Männer unterrepräsentiert sind, diese gegenüber Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

Gegen diese Umgestaltung richtet sich die Hauptkritik diverser Arbeitszusammenhänge von Gleichstellungsbeauftragten. So kritisiert der interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten von etwa 200 Bundesbehörden, die „Akzentverschiebung“ von der Frauenförderung hin zu einer gleichrangigen Förderung von Männern“ „verwässere“ „das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen“ (Schreiben vom 23. Juni 2014). Ähnlich äußerten sich nach

Kenntnis der Fragesteller bisher die Gleichstellungsbeauftragten der Berliner und Brandenburger Jobcenter.

„Zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung“ hat das Land Nordrhein-Westfalen im Juli 2014 ein Rechtsgutachten von Prof. em. Dr. Dres. h. c. Hans-Jürgen Papier vorgestellt. Darin vertritt der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts die Position, dass „mit einer Quote Frauen – auch durch eine verhältnismäßige Bevorzugung gegenüber Männern – nur gleiche Chancen eingeräumt werden sollen“, dass es „aber nicht darum gehen [soll], in jedem Bereich unabhängig von weiteren Umständen eine paritätische Verteilung nach Geschlechtern herzustellen“.

Vor diesem Hintergrund der strukturellen Diskriminierung von Frauen und dem bisher als Referentenentwurf vorliegenden Gesetzentwurf, der einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik vollzieht, stellt sich die Frage nach dem gleichstellungspolitischen Grundverständnis der Bundesregierung.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Hält es die Bundesregierung – von Antidiskriminierungspolitik abgesehen – langfristig für erstrebenswert, alle Arbeitsbereiche im öffentlichen wie im privaten Sektor geschlechterparitätisch zu besetzen?
Wenn ja, weshalb?
2. Wie will die Bundesregierung alle Arbeitsbereiche im öffentlichen wie im privaten Sektor geschlechterparitätisch besetzen?
3. Wie rechtfertigt die Bundesregierung die Ungleichbehandlung der Geschlechter durch die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, rechtlich?
4. Wie wäre im umgedrehten Falle einer Unterrepräsentanz von Männern deren bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen, rechtlich zu rechtfertigen?
5. Teilt die Bundesregierung die im genannten Gutachten von Prof. em. Dr. Dres. h. c. Hans-Jürgen Papier vertretene Position, dass mit einer Quote Frauen – auch durch eine verhältnismäßige Bevorzugung gegenüber Männern – nur gleiche Chancen eingeräumt werden sollen, dass es aber nicht darum gehen soll, in jedem Bereich unabhängig von weiteren Umständen eine paritätische Verteilung nach Geschlechtern herzustellen?
6. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen bereits in der Vergangenheit in obersten Bundesbehörden in Bereichen mit einem Frauenüberhang Männer eingestellt oder befördert wurden, obwohl Bewerbungen gleich oder höher qualifizierter Frauen vorlagen?
7. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Frauen in Deutschland strukturell diskriminiert werden?
Wenn ja, wo, und weshalb?
8. Hält es die Bundesregierung auf mittelbare Sicht für denkbar und wahrscheinlich, dass es in Deutschland zu einer strukturellen Diskriminierung von Männern kommen wird?
9. Gibt es bereits Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Männern auf deren strukturelle Diskriminierung zurückzuführen ist?

10. Liegt die Ursache der Unterrepräsentanz von Männern in Bereichen, in denen die Bundesregierung eine Erhöhung des Männeranteils anstrebt (wie etwa bei der Kinderbetreuung), an einer strukturellen Diskriminierung oder an einer zu geringen finanziellen und gesellschaftlichen Anerkennung der entsprechenden Arbeit?
11. Wie geht die Bundesregierung bei der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz mit Menschen um, die nach dem neuen Personenstandsrecht keiner der beiden Geschlechtskategorien männlich und weiblich zugeordnet sind (sowohl nach dem 1. November 2013 geborene Intersexuelle sowie ältere Intersexuelle, die sich das Recht, keiner Geschlechtskategorie anzugehören, gerichtlich erstritten haben)?

Berlin, den 6. August 2014

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

