

An
Wirtschaftsweiber e.V.
Postfach 620244
10792 Berlin

22. Juli 2009

Antworten für die Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2009

I. Gleichstellungspolitische Initiativen in Ihrer eigenen Partei/ Ihrem Landesverband

1. Gibt es in Ihrer Partei/Ihrem Landesverband eine Statistik, die einen Überblick über den Anteil von Frauen ermöglicht insbesondere mit Blick auf den Anteil von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Die Satzung von Bündnis 90/Die Grünen schreibt vor, dass in allen Gremien Frauen zu mindestens 50 Prozent vertreten sein müssen. Entsprechend sind die Wahllisten so quotiert, dass auf allen ungeraden Plätzen nur Frauen antreten können und die geraden Plätze so genannte offene Plätze sind, auf denen sowohl Männer als auch Frauen kandidieren können. Die Brandenburger Landesvorsitzenden sind immer ein Mann und eine Frau. Eine Frau vertritt die Brandenburger Bündnisgrünen im Bundestag und unsere zwei Brandenburger Europaabgeordneten sind ebenfalls weiblich. Zudem übt ein Mitglied des Landesvorstandes das Amt der frauenpolitischen Sprecherin aus.

2. Mit welchen Maßnahmen zur Gleichstellung wollen Sie in Ihrer Funktion als Organ zur Meinungsbildung und zugleich Vorbildfunktion Gesellschaft und Wirtschaft ermutigen, gleichstellungspolitischen Fragen Vorrang einzuräumen?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Für Bündnis 90/Die Grünen ist klar, dass angesichts der eingefahrenen Machtstrukturen ohne eine Quote für Ämter und Führungspositionen derzeit keine wirkliche Gleichstellung erreicht werden kann. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, aber auch in den anderen Parteien und den Parlamenten macht dies mehr als deutlich. Wir brauchen eine andere Unternehmenskultur, die Führungspositionen für Frauen zur Cheffachangelegenheit macht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen zum Ziel hat. Da Frauen in deutschen Chefetagen noch immer exotische Ausnahmen sind, streben wir eine verbindliche Quote von 50 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten an. Wir bleiben bei unseren Forderungen nach einem Gleichstellungsgesetz für den privaten Sektor. Zudem bedarf es der konsequenten Umsetzung und Anwendung des Gender Mainstreamings.

3. Welche Strategie verfolgt Ihre Partei/Ihr Landesverband, um den Anteil von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen in Ihrer Partei/Ihrem Landesverband zu erhöhen?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: siehe Frage 1.

4. Verfügt Ihre Partei/Ihr Landesverband über ein Diversity-Management, um den Belangen der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen Rechnung zu tragen? Welche Rolle spielt dabei die Gruppe der LGBT?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Diversity Management spielt in der Bundespartei eine besondere Rolle. So gibt es beispielsweise spezielle Bundesarbeitsgemeinschaften zu den Themen Lesben, Schwule, Migration, Menschen mit Behinderung und Frauen. Diese Strukturen finden sich auch in den Landesverbänden wieder. Aufgrund der geringen Mitgliederzahl der Brandenburger Grünen gibt es in unserem Landesverband nur eine Landesarbeitsgemeinschaft Frauen, zu den anderen Themen arbeiten wir in der Bundesarbeitsgemeinschaft mit. Der Landesvorstand pflegt zudem einen regen Austausch mit den verschiedenen Interessengruppen, insbesondere mit dem LSVD Berlin-Brandenburg. Die Vielfalt der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen spiegelt sich bei uns Grünen auch sehr stark in den Biografien unserer Führungskräfte wider.

II. Gleichstellungspolitische Ziele nach der Wahl

1. Mit welchen konkreten Maßnahmen plant Ihre Partei/Ihr Landesverband den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft zu erhöhen?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Wie bereits erwähnt brauchen wir eine andere Unternehmenskultur, die Führungspositionen für Frauen zur Cheffinnensache macht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen zum Ziel hat. Wir streben eine verbindliche Quote von 50 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten an. Wir bleiben bei unseren Forderungen nach einem Gleichstellungsgesetz für den privaten Sektor. Als ersten Schritt fordern wir in Landesbetrieben eine Quote von 40% für Frauen in Führungspositionen. Wie in Schleswig-Holstein ist die Vergabe größerer öffentlicher Aufträge an das Vorliegen eines Frauenförderkonzeptes der Bewerberbetriebe zu binden. Das gilt auch für den Bildungsbereich: Während Frauen an Grundschulen noch überrepräsentiert sind, nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Bildungsform ist. Nur 18% der brandenburgischen Professuren sind mit Frauen besetzt. Damit ist Brandenburg zwar an der Spitze in Deutschland, aber von einer Gleichstellung noch weit entfernt. Zudem bedarf es der konsequenten Umsetzung und Anwendung der Instrumente des Gender Mainstreamings. Dies umschließt auch das Gender Budgeting, das eine Überprüfung des Landeshaushalts auf seine geschlechtsspezifischen Auswirkungen verlangt. Wir fordern die Bereitstellung ausreichender Mittel für frauen-, mädchen-, jungen- und männerspezifische Projekte. Diesen Ansatz des Gender Budgetings werden wir schrittweise im Landeshaushalt verwirklichen. Dazu werden wir verstärkt geschlechterdifferenzierte Statistiken einführen.

2. Mit welchen Maßnahmen wird Ihre Partei/Ihr Landesverband die anhaltende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern – immerhin ein Gefälle von 23 % - bekämpfen?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Die direkte Lohndiskriminierung von Frauen gilt es mit der konsequenten Umsetzung der Antidiskriminierungsvorgaben anzugehen. Frauen müssen dabei von Anfang an bei gerichtlichen Schritten unterstützt werden. Die indirekte Lohnungleichheit von 23 Prozent zu bekämpfen ist weitaus schwieriger, da sie strukturell verankert ist. Zum einen gilt es, die Bilder von Frauenberufen und Männerberufen bereits in der Schule aufzubrechen. Praktika in technischen Berufen sowie Schnuppertage in Firmen und weibliche Vorbilder können Mädchen dazu motivieren, einen Beruf zu ergreifen, der eine naturwissenschaftliche oder technische Qualifikation erfordert. Gleichzeitig wollen wir auch Jungen an bisher von Frauen dominierte Berufe heranführen. Wir unterstützen daher Projekte wie den jährlich stattfindenden Brandenburger Zukunftstag für Mädchen und Jungen, an dem Mädchen „typische Männerberufe“ und Jungen „typische Frauenberufe“ kennen lernen können. Zum anderen müssen Frauen auf der Karriereleiter durch die zuvor beschriebenen

Maßnahmen stärker strukturell unterstützt werden. Zugleich muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert werden. Frauen tragen nach wie vor in der Familie die meiste Verantwortung und hängen aufgrund der derzeitigen Schwierigkeiten der Vereinbarkeit deutlich häufiger als Männer ihren Job an den Nagel oder arbeiten in Teilzeit, Minijobs und zu prekären Bedingungen.

3. Welche Maßnahmen wird Ihre Partei/Ihr Landesverband ergreifen, um die anhaltende gesellschaftliche Diskriminierung von Schwulen und Lesben in Sport, Politik und Wirtschaft zu bekämpfen? Beabsichtigen Sie, Diversity und insbesondere Fragen rund um LGBT zum Bestandteil von Bildung in Schulen und Hochschulen zu integrieren um Vorurteile abzubauen?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Die Rechte der Homosexuellen und Transgender sind eine Frage von Demokratie und Menschenrechten. Lesben, Schwule und Transgender leben heute in Deutschland so frei wie nie zuvor. Mit dem Lebenspartnerschaftsgesetz ist uns eine kleine Kulturrevolution für Akzeptanz gelungen. Dennoch sind homophobe Parolen im Fußballstadion, in manchen Musikszene und besonders auf dem Schulhof immer noch Alltag und es mehren sich die Berichte über antihomosexuelle Gewalttaten. Wir brauchen einen Nationalen Aktionsplan gegen Homophobie und Transphobie unter Einbeziehung aller gesellschaftlichen Gruppen einschließlich der Religionsgemeinschaften. Die schwul-lesbische Selbsthilfe-, Sozial- und Bürgerrechtsarbeit muss gefördert werden. Unser zentrales Anliegen ist hierbei die Stärkung der Antigewalt-, Antidiskriminierungs- und Beratungsarbeit. Die Opfer antihomosexueller Strafgesetzgebung in Deutschland wollen wir rechtlich rehabilitieren und entschädigen. Im Gleichheitsartikel unserer Verfassung muss endlich ergänzt werden, dass niemand wegen der sexuellen Identität diskriminiert werden darf.

Für uns steht außer Frage, dass Diversity, also die Anerkennung von Vielfalt, vor allem in der Schule gelehrt und erlernt werden muss. Schulen und Jugendeinrichtungen müssen als Orte der Aufklärung besser genutzt werden. Es ist ein Erfolg, dass in Brandenburg Homosexualität explizit in den Rahmenplänen für die Fächer Biologie, Politische Bildung und Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde benannt wird. Aber Aufklärung bleibt die Ausnahme, nicht die Regel. Die Schulen nutzen die Angebote zu wenig. Der Widerstand kommt vor allem von den Schulleitungen und den LehrerInnen.

Anknüpfend an den Diversity-Ansatz setzen wir uns daher dafür ein, dass die Aufklärung in den Schulen und Jugendeinrichtungen weiter gefasst wird. Dazu gehören neue Schulbücher. Über Diversity-Beauftragte an den Schulen sollte die Behandlung im Unterricht sichergestellt werden, ohne die Eigenverantwortung der Schulen in Frage zu stellen. In der Ausbildung müssen LehrerInnen und SozialpädagogInnen auf die Vermittlung des Themas Homosexualität vorbereitet werden. Einen Zwang zur Fortbildung zu diesem Thema lehnen wir zwar ab, aber die Diversity-Beauftragten der Schulen sollten dazu beitragen, dass an allen Schulen Lehrpersonal an diesbezüglichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen und auch die Bereitschaft erhöht wird, entsprechende Aufklärungsträger für Projektunterricht an die Schulen zu laden. Die Finanzierung dieser Träger muss gesichert werden.

Eine stärkere Verankerung des Themas an den Schulen setzt natürlich voraus, die Themen Diversity und Queer Politics im Forschungs- und Lehrangebot der Hochschulen angemessen zu berücksichtigen, und zwar auch in den prüfungsrelevanten Lehrinhalten.

4. Welche Priorität räumt Ihre Partei/Ihr Landesverband der rechtlichen Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften mit der Ehe in allen Rechtsgebieten – insbesondere aber im Steuerrecht – ein?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Wir kämpfen für die volle Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften und ein menschenwürdiges Transsexuellenrecht. Für uns steht außer Frage, dass Lebenspartnerschaften in jeglichen Rechtsbelangen, also auch im Steuerrecht, gleichgestellt werden müssen. Wir fordern die Öffnung der Ehe für lesbische und schwule Paare, einschließlich des Adoptionsrechts. Ebenso muss die Möglichkeit der künstlichen Befruchtung für Lebenspartnerinnen, Unverheiratete und Alleinstehende offen stehen.

Zudem müssen in den Bundesländern endlich die zahlreiche Vorgaben aus dem Lebenspartnergesetz umgesetzt werden, um die Rechte von LebenspartnerInnen verbindlich zu regeln und ihnen Geltung zu verschaffen. Für die Anpassung des Brandenburger Landesrechtes gibt es einen einfachen Weg - den einer Generalklausel: Bestimmungen in brandenburgischen Gesetzen und Verordnungen, die sich auf das Bestehen oder frühere Bestehen einer Ehe beziehen, sind auf bestehende oder früher bestehende Lebenspartnerschaften entsprechend anzuwenden.

III. Intensivierung bisheriger Ansätze

1. Inwieweit wird sich Ihre Partei/Ihr Landesverband dafür einsetzen, dass die Charta der Vielfalt nicht nur als wohlfeile Absichtserklärung verstanden wird, sondern zugleich als wichtiges Steuerungsinstrument für die Wirtschaft eingesetzt wird, z.B. indem die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zur Voraussetzung der Vergabe öffentlicher Aufträge gemacht wird?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Obgleich sich gerade Arbeitgeberverbände im Gesetzgebungsprozess zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit aller Kraft gegen die neuen Antidiskriminierungsrechte gestemmt haben, spielt das Thema „Diversity Management“ als Personalmanagement-Ansatz eine immer größere Rolle in der Wirtschaft. Entsprechend haben auch etliche Betriebe die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Das ist erfreulich, denn die Charta lehnt sich eindeutig an das Gleichbehandlungsrecht an. Zugleich muss man jedoch sehen, dass es sich dabei um eine unverbindliche Absichtserklärung handelt und etliche Unternehmen zu den Erstunterzeichnern gehörten, die sich zugleich einer Umsetzung des AGGs verwehrt. Bündnis 90/Die Grünen setzen sich daher zwar für die Stärkung und Weiterverbreitung der Charta ein, die vor allem als Sensibilisierungsinstrument äußerst hilfreich ist. Unser politischer Schwerpunkt gerade auch in Zusammenhang mit der Vergabe öffentlicher Aufträge liegt jedoch auf der effektiven Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts. So fordern wir eine schwarze Liste für die Firmen, die gegen das AGG wiederholt verstoßen.

2. Wird Ihre Partei/Ihr Landesverband die Einhaltung und den Erfolg der Charta der Vielfalt erfassen und bewerten? Sollen Sanktionen für Verstöße gegen die Charta der Vielfalt eingeführt werden?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN verfolgen sehr genau die Einhaltung, Umsetzung und Probleme bei der Umsetzung des AGGs und der vorgeschalteten Antidiskriminierungsrichtlinien der EU. Das schließt auch die Charta der Vielfalt mit ein, wobei unser Schwerpunkt wie erwähnt auf dem AGG liegt, da hieraus Sanktionen bzw. juristische Urteile bei Rechtsverstößen auch wirklich folgen können, was bei einer unverbindlichen Absichtserklärung wie der Charta nur bedingt möglich ist.

3. Wie wird Ihre Partei/Ihr Landesverband der anhaltenden Kritik an der Ausstattung und Amtsführung der Antidiskriminierungsstelle Rechnung tragen, um der eigentlichen Aufgabe dieser Einrichtung, nämlich der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung gerecht zu werden?

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Wir Grünen haben die Einrichtung und Umsetzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Beginn an auf allen Ebenen – Europa, Bund und Land – äußerst genau und kritisch verfolgt, da bereits die Regelungen im AGG und die praktische Umsetzung und personelle Besetzung der von der Idee her extrem wichtigen Einrichtung mit zahlreichen Mängeln belastet waren. Dies betrifft u.a. ihre Unabhängigkeit, ihre eng gefassten Kompetenzen, die schwache Ausrichtung auf die Unterstützung der Opfer von Diskriminierung, ihren fehlenden Unterbau und die fehlende Klagemöglichkeit. Die Folgen der im europäischen Vergleich sehr geringen Kompetenzzuschreibung wurden in der praktischen Umsetzung mehr als deutlich, wie eine im April veröffentlichte Sinus-Milieustudie

jüngst noch einmal unterstrich. Wir fordern daher seit langem ein Kurswechsel in der Politik der Antidiskriminierungsstelle. Die Antidiskriminierungsstelle muss Anwältin der von Diskriminierung Betroffenen und Bedrohten sein, anstatt selbst Vorurteile gegen Antidiskriminierungsgesetzgebung nachzubeten.

STAND: Juli 2009