

Antworten von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf die Wahlprüfsteine der Wirtschaftsweiber e.V. - Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte

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?

Durch die Quote bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sind mindestens 50 Prozent aller Ämter und Mandate für Frauen reserviert. Daher liegt der Frauenanteil in Führungs- und Spitzenpositionen regelmäßig bei über 50 Prozent. In der Bundespartei sind 38% Frauen und 62% Männer organisiert.

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?

Die vielen Spitzenpolitikerinnen bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sind wichtige Vorbilder – sowohl innerhalb der Partei wie auch in ihrer Wirkung nach außen. Bei uns stehen Frauen in der ersten Reihe – und das in allen Themenbereichen. Als erste Partei haben wir ein bundesweites Mentoring-Programm für Frauen in der Politik durchgeführt. Auch in den Landesverbänden finden solche Programme statt. Damit werden junge Frauen und Neueinsteigerinnen jedes Alters unterstützt und qualifiziert

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

Zum Grundkonsens unserer Partei gehört die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dies ist für uns eine zentrale Gerechtigkeitsfrage. Nicht zuletzt durch die Quote liegt der Frauenanteil in Führungs- und Spitzenpositionen bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei über 50 Prozent. Damit ist die Quote ein äußerst effizientes Mittel zur Sicherung einer paritätischen Besetzung dieser Positionen. Zudem gibt es begleitende Regelungen, wie z.B. die Führung quotierter Redelisten. Durch in der Satzung verankerte Frauenstrukturen und Gremien, wie den Bundesfrauenrat oder regelmäßige Frauenkonferenzen, wird die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in der Partei erhöht und auch der Dialog mit der Frauenöffentlichkeit hergestellt.

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?

Die Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN verfügt über einen Ansprechpartner für Diversity-Management. In seiner Tätigkeit steht er allen MitarbeiterInnen zur Seite, die

aufgrund der Ethnie, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine besondere Unterstützung suchen. In unserer Partei wie Fraktion arbeiten Beschäftigte aus verschiedenen Minderheiten und Bevölkerungsgruppen zusammen. Wir profitieren von der Vielfalt der Lebenserfahrung unserer MitarbeiterInnen, indem unsere politische Arbeit für die Belange der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen besonders sensibilisiert wird. Diversity-Management hinsichtlich LGBT beinhaltet beispielsweise, dass die Betriebsvereinbarung unserer Bundestagsfraktion Lebenspartnerschaften in allen Punkten mit Ehen gleichstellt.

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?

Zentral ist ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Wir wollen eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte. Zudem setzen wir uns dafür ein, dass mehr Frauen in Vorständen von Unternehmen vertreten sind und wir wollen mehr Frauen als Unternehmerinnen gewinnen. Junge Frauen und Männer wollen wir bei der Ausbildungswahl darin unterstützen, verstärkt neue Wege auszuprobieren. Unabhängig vom Anspruch auf Arbeitslosengeld II sollen alle Frauen wieder von der aktiven Arbeitsmarktpolitik profitieren können. Eine Demokratie ist stark, wenn Frauen und Männer gleichermaßen in ihren Parlamenten vertreten sind. Wir werden uns dafür einsetzen, analog dem französischen Paritätsgesetz Grundlagen dafür zu schaffen, damit mehr Frauen in den Parlamenten vertreten sind.

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

Der Lohnunterschied von 23 Prozent zwischen Männern und Frauen ist ein Skandal. Frauen arbeiten aus familiären Gründen in Teilzeit, haben häufig schlecht bezahlte, typische „Frauenberufe“ oder erhalten weniger Lohn für dieselbe Arbeit. Wir fordern ein echtes Verbandsklagerecht, damit Frauen nicht allein gegen Firmen klagen müssen. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft würde mittelbar positiv auf die Entgeltgleichheit wirken. Die Tarifverträge müssen geschlechtergerecht überarbeitet werden, der Öffentliche Dienst soll dabei mit gutem Beispiel voran gehen. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist ein wichtiger Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit, weil vor allem Frauen von Niedriglöhnen betroffen sind.

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 haben einen Nationalen Aktionsplan gegen Homophobie im Bundestag vorgelegt (BT-Drs. 16/13394). Wir wollen ein Bund-Länder-Programm zur Bekämpfung antihomosexueller Gewalt. Im Sport, der Jugendarbeit oder der Arbeitswelt muss viel stärker für die Förderung von Vielfalt eingetreten werden. Den rechtlichen

Schutz vor Diskriminierung wollen wir ausbauen, z.B. durch ein echtes Verbandsklagerecht. Wir wollen dafür sorgen, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes endlich ihrem gesetzlichen Auftrag gerecht wird.

Ein wichtiger Bereich ist die Bildung: Sowohl in Unterrichtsinhalten als auch im Alltag an Schulen und Hochschulen muss deutlich werden: Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intersexuelle Menschen sind Teil der gesellschaftlichen Vielfalt, sie sind gleichwertig und gleichberechtigt. PädagogInnen und alle, die beruflich mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, müssen in der Ausbildung wie durch Fortbildung befähigt werden, diese Botschaft zu vermitteln.

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?

Die volle rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare gehört seit vielen Jahren zu den Kernanliegen grüner Politik. Wir haben auch in dieser Wahlperiode im Bundestag zahlreiche Initiativen zur Gleichstellung der Eingetragenen Lebenspartnerschaften gestartet, insbesondere zum Steuer-, Beamtenrecht und Adoptionsrecht. Sie wurden von der großen Koalition abgelehnt.

Wir werden uns weiter mit aller Kraft für volle rechtliche Gleichstellung engagieren. Die von uns durchgesetzte Eingetragene Lebenspartnerschaft hat die Akzeptanz für Lesben und Schwulen in der Gesellschaft deutlich verstärkt. Sie ist gesellschaftspolitisch ein großer Erfolg und eine wichtige Etappe auf dem Weg zu gleichen Rechten, aber noch nicht das Ziel. Wir wollen die Gleichstellung vollenden und nach dem Vorbild anderer Länder wie z.B. Spanien, Belgien, Norwegen, Schweden und den Niederlanden die Ehe für lesbische und schwule Paare öffnen.

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?

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?

Zu 1. und 2.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordern, dass öffentliche Zuwendungen und Aufträge an die Einhaltung der Diskriminierungsverbote geknüpft werden müssen. Die Unterzeichnung der Charta kann dafür ein wichtiger Anhaltspunkt sein.

Die Charta der Vielfalt hat den Charakter einer Selbstverpflichtung der Arbeitgeber, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Die Charta ist daher freiwillig. Wirksame Sanktionen für Diskriminierung von ArbeitnehmerInnen aufgrund der Ethnie, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gehören in das Antidiskriminierungsrecht und insbesondere in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

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 beurteilen die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) sehr kritisch. Wir haben uns für die Errichtung dieser Stelle eingesetzt und sind desto mehr mit ihrer Politik unzufrieden. Statt engagiert und öffentlich wahrnehmbar gegen Diskriminierung vorzugehen, werden sachfremde Wirtschaftskongresse und „Kamingespräche“ im Hotel Adlon veranstaltet. Die Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat mit einer detaillierten Anfrage an die Bundesregierung Missstände bei der Schwerpunktsetzung wie der Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle aufgedeckt (Antwort: BT-Drs. 16/12779). In der Verantwortung steht Familienministerin Ursula von der Leyen. Sie hat eine Leiterin der Antidiskriminierungsstelle berufen, die mit einer einseitigen Wirtschaftsorientierung die Stelle auf ein politisches Abstellgleis geführt hat. Deshalb fordern wir einen sofortigen Richtungswechsel und personellen Neuanfang an der Spitze der ADS, damit diese ihrem gesetzlichen Auftrag gerecht wird, Betroffene wirksam unterstützt und Diskriminierungen entgegentritt und vorbeugt.