

KONZEPTPAPIER

VIELFALT

**ALS GESELLSCHAFTLICHES
POTENZIAL WERTSCHÄTZEN
UND FÖRDERN**

GRÜNE IDEEN für Diversity
in der Wirtschaft



**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**
LANDTAG BAYERN



Vielfalt als gesellschaftliches Potenzial wertschätzen und fördern

Konzeptpapier GRÜNE IDEEN für Diversity in der Wirtschaft

INHALT

	Seite
I. Zusammenfassung und Leitideen	3
II. Bisherige Maßnahmen und aktueller Stand	4
1. Diversität und ihre Chancen für die Wirtschaft	4
2. Aktuelle Entwicklungen	4
3. Herausforderungen der Zukunft	6
III. GRÜNE Ziele für ein vielfältiges Bayern	7
IV. Unser Weg dorthin: Konkrete Maßnahmen	8
1. Freistaat Bayern als Vorbild	8
2. Diversity Management in der Verwaltung	8
3. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	8
4. Bayerisches Gleichstellungsgesetz	9
5. Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz	9
6. Bayerisches Vergabegesetz	9
7. Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz	9
8. Inklusiver Arbeitsmarkt	9
9. Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikation	10
10. Anonyme Bewerbungen	10
11. Frauenquote Aufsichtsrat und Vorstand	10
12. Gender Pay Gap	10
13. Rollenbilder der Geschlechter	11
14. KinderZeit Plus	11
15. Kinder- und Pflegebetreuung	11
16. Flexibles Arbeiten	11
17. Vielfalt in der Gründungsszene	12
18. Eine gleichberechtigte digitale Welt	12

I. Zusammenfassung und Leitideen

Wir GRÜNE wollen die **Vielfalt unserer Gesellschaft in die Arbeitswelt übertragen**. Unsere Maßnahmen stellen dafür die Weichen. Mit diesem Konzept zur **Diversität in der Wirtschaft** ermöglichen wir gleiche Teilhabe und Chancengerechtigkeit für einen jeden Menschen, unabhängig von seinen individuellen Eigenschaften.

Das Bekenntnis zum **Schutz der Individuen und zum aktiven Abbau von Diskriminierungen** ist über Artikel 3 des Grundgesetzes eindeutig Ziel und Grundlage unseres politischen Handelns. Wir GRÜNE setzen uns aktiv dafür ein, **Vielfalt in allen Bereichen und Ebenen voranzubringen**, so dass Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Religionszugehörigkeit, verschiedenen Alters, mit unterschiedlicher sexueller Identität oder Orientierung sowie Menschen mit und ohne Behinderungen, mit sichtbaren oder unsichtbaren Einschränkungen zusammenleben und zusammenarbeiten.

In der Realität zeigen sich leider oft erhebliche Defizite, **soziale Ungleichheiten** prägen immer noch das gesellschaftliche Bild. In unserer sozialen Marktwirtschaft kommt der Arbeitswelt daher eine immense Bedeutung zu. Wir begreifen das Schaffen von **Vielfalt in der Wirtschaft** dabei nicht als bloße Herausforderung, sondern als **herausragende Chance für Bayern**. Während Unternehmen vom **Mehrwert einer heterogenen Belegschaft** profitieren können, verspricht Diversity auf staatlicher Ebene einen **ökonomischen Antrieb**. Schon allein die Gleichstellung der Geschlechter könnte laut Europäischem Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) bis 2050 EU-weit über 10 Millionen Arbeitsplätze schaffen und das BIP pro Kopf um 10 Prozent erhöhen.¹ **Diese Chancen wollen wir GRÜNE ergreifen und vorantreiben.**

Eckpunkte für mehr Diversity in der Wirtschaft

- **Freistaat** als Vorreiter bei Diversity und **Vorbild** für die Wirtschaft
- Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte bei staatlichen Maßnahmen (**Gender Mainstreaming**) sowie **geschlechtergerechter Staatshaushalt** mit gezielten gleichstellungspolitischen Förderungen (**Gender Budgeting**)
- **Erweiterung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes** um konkrete Zielvereinbarungen und Quotenregelungen im öffentlichen Dienst und in Hochschulen
- eigenes **Bayerisches Vergabegesetz** zur Förderung von Diversity als Garantie für gerechte Löhne sowie faire Lieferketten
- eigenes **Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz** zur Stärkung der Rechtsstellung
- verbesserte **Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen** zur Entschärfung des Fachkräftemangels
- **50-Prozent-Frauenquote** für Aufsichtsräte aller börsennotierten Unternehmen zur Schaffung einer richtungsweisenden Teilhabe sowie wirksames **Gender-Pay-Gap-Gesetz**
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch **KinderZeit Plus** und **Verbesserung von Kinder- und Pflegebetreuung** zur Entlastung von Eltern
- Flexibilisierung der Arbeitswelt mit **Recht auf Homeoffice**
- Gezielte **Förderung von Gründerinnen**
- Abbau von Sexismus und Stereotypen im privaten und beruflichen Leben durch **Informationskampagnen**
- Übertragung der **Gleichberechtigung** auch auf die **digitale Welt** und KI-Systeme

¹ EIGE: Economic benefits of gender equality in the European Union, 2017

II. Bisherige Maßnahmen und aktueller Stand

1. Diversität und ihre Chancen für die Wirtschaft

Die bayerische Bevölkerung ist das Spiegelbild von gelebter Vielfalt, geeint in einer modernen Gesellschaft. Als gesetzliches Ziel ist die Gleichbehandlung aller Menschen verankert, das bei weitem noch nicht erreicht ist. Benachteiligung und Diskriminierung sind leider immer noch ein alltägliches Problem. Das verhindert die volle Ausschöpfung der persönlichen Potenziale eines jeden einzelnen Menschen und lähmt den gesellschaftlichen Fortschritt sowie den wirtschaftlich nachhaltigen Erfolg unseres Landes.

Einige Unternehmen praktizieren bereits erfolgreich Diversity Management zur Steuerung von Diversität im Unternehmen und sind damit dem öffentlichen Dienst sowie dem aktuellen Regierungshandeln voraus. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Diversity gilt es daher, eingefahrene Denkmuster und institutionalisierte Routinen in allen Bereichen aufzubrechen und neue Strukturen und Prozesse zu erarbeiten.

2. Aktuelle Entwicklungen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Jahr 2006 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2006 auf Bundesebene verabschiedet. Das Gesetz stärkt die Rechte der Betroffenen, die Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfahren haben. Das Gesetz hat eine Antidiskriminierungskultur in deutschen Unternehmen gefördert und – trotz anderslautender Behauptungen im Vorfeld – sich in keiner Weise belastend für die Wirtschaft erwiesen. Dass das Gesetz allerdings nicht fehlerfrei ist, zeigen immer noch Verstöße sowie inhaltliche Mängel, die nachgebessert werden müssen.

Migrationshintergrund

Gerade in Zeiten der Globalisierung bringen Arbeitnehmer*innen mit Migrationserfahrung wertvolles fachliches und kulturelles Wissen in Unternehmen ein und tragen so zu einer besseren Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Umfeld bei. Laut einer OECD-Studie ist Deutschland aber nur mäßig attraktiv für Fachkräfte. Das größte Defizit in der Attraktivität für Hochqualifizierte liegt in Deutschland bei den beruflichen Chancen. Diese stehen für eingewanderte Menschen – insbesondere, wenn sie einen akademischen Abschluss aus Nicht-EU-Ländern mitbringen – vergleichsweise schlecht.

Gerade ausländische Akademiker*innen arbeiten häufig nicht in Jobs, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Während 77 Prozent der im Inland geborenen Menschen mit akademischem Abschluss in einem hoch qualifizierten Beruf arbeiten, sind es bei Eingewanderten aus Nicht-EU-Staaten mit ausländischen Abschlüssen knapp 40 Prozent. Dieses verschenkte Potential wirkt sich negativ auf die Volkswirtschaft aus und schreckt zudem gut ausgebildete Menschen davon ab, nach Deutschland zu kommen.

Queer

Genaue Zahlen über queere Arbeitnehmer*innen existieren nicht, jedoch kann man unter Bezug verschiedener statistischer Angaben von etwa einer halben Million queeren Arbeitnehmer*innen in Bayern ausgehen.

Untersuchungen des Sozio-ökonomischen Panels und der Universität Bielefeld aus den Jahren 2019 und 2020 zeigen, dass sich zwar insgesamt die gesellschaftliche Akzeptanz von LGBTIQ*-Menschen in den letzten Jahrzehnten verbessert hat und es durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Fortschritte in der Arbeitswelt gab, jedoch geben immer noch fast 30 Prozent der Befragten an, dass sie am Arbeitsplatz benachteiligt werden.²

In Anbetracht der Diversität sexueller und geschlechtlicher Lebensweisen bedarf es hier noch dringend weitergehender Maßnahmen. Es liegt hier in der Verantwortung der Arbeitgeber*innen zusammen mit Arbeitnehmer*innen sicher zu stellen, dass Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts einer Person in Betrieben verhindert wird. Dies ist im Personalvertretungsgesetz sowie im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt. Notwendig ist ein offenes und diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld.

Generationenvielfalt

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkts- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass sich die Integration und längerfristige Bindung älterer Beschäftigter für Unternehmen auszahlen kann.³

Dennoch gilt es, diese Entwicklung auch politisch zu begleiten. Ein Age-Diversity-Management trägt zu einem altersdiskriminierungsfreien Arbeiten bei. Wichtig ist, dass sich die verschiedenen Maßnahmen nicht als Privilegien für ältere Arbeitnehmer*innen aufgefasst werden und es hierdurch gar zu einer Generierung oder Umkehr von Altersdiskriminierung kommt.

Menschen mit Behinderungen

Zum Feld des Diversity-Ansatzes zählen auch Menschen mit Behinderungen. Dabei ist zu beachten, dass es sich hierbei selbst um eine sehr heterogene Personengruppe handelt und sich schon allein deren Einordnung in eine Gruppendifinition als komplex gestaltet. Menschen mit Behinderungen zeigen oft neben besonderen Begabungen sowie Erfahrungen eine höhere Leistungsbereitschaft und größere Loyalität zum Unternehmen.⁴ Jedoch ist ihre Arbeitslosenquote oft überdurchschnittlich hoch und die Ausbildungs- oder Arbeitssuche gestaltet sich schwieriger. Wir GRÜNE setzen uns dafür ein, diese Hürden abzubauen.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde das „Budget für Arbeit“ als Arbeitsmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen geschaffen, die bisher nur die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) als Arbeitsmöglichkeit hatten. Seit 1. Januar 2018 können Menschen mit Behinderungen, die einen Rechtsanspruch auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt haben, auch das „Budget für Arbeit“ nutzen. Finden sie einen Betrieb, der sie beschäftigt, gibt es hierfür Zuschüsse. Damit soll mehr Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit Tariflohn und Sozialversicherung ermöglicht werden.

Frauenquote in Aufsichtsrat und Vorstand

Laut Statistischem Bundesamt war 2018 nur knapp jede dritte Führungskraft weiblich. Im EU-Vergleich schneidet Deutschland damit schlecht ab und landet nur im unteren Drittel. Dieser Anteil ist seit 2012 nahezu unverändert. Diese Lücke vergrößert sich im bayerischen Mittelstand noch mehr. Laut der staatlichen Förderbank KfW liegt der Anteil von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Bayern mit einer Frau an der Spitze bei 21 Prozent (Stand 2018).⁵

Das FöPoG für die Privatwirtschaft aus dem Jahr 2015 basiert auf zwei Säulen. Die erste besteht aus einer festen Quote von 30 Prozent für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Sie gilt seit Anfang 2016 für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen. Das sind in der Regel Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und einem von Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenseite paritätisch besetzten Aufsichtsrat.

In Deutschland treffen diese Voraussetzungen auf 105 Unternehmen zu. Sollte die Quote bei einer Aufsichtsratswahl nicht beachtet werden, bleiben die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze unbesetzt („Leerer Stuhl“). Bisher ist jedoch noch kein Stuhl leer geblieben.

² Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2020

³ IAB-Kurzbericht Nr. 8, 14.3.2017

⁴ Personalmagazin 11/2012

⁵ KfW-Mittelstandsatlas 2018

Die zweite Säule besteht aus einer Zielgrößenverpflichtung. Danach müssen sich Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils geben. Das trifft auf 81 Unternehmen zu. Diese hinken bei der Entwicklung des Frauenanteils deutlich hinterher. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat liegt hier nur bei 22,4 Prozent.

Gender Pay Gap

Um den Gender Pay Gap (GPG) aufzubrechen gibt es nicht eine Lösung, sondern wir müssen an vielen Stell-schrauben drehen, um zur Entgeltgleichheit zu kommen. Dazu gehören z.B. auch Ehegattensplitting, kostenlose Mitversicherung der Ehefrauen in der Krankenversicherung oder 450-Euro-Jobs.

Gerade in Bayern zeigt sich, dass falsche Anreize verstärkt dazu führen, dass der GPG besonders hoch ist. Laut einer aktuellen Studie des IAB beträgt die Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Bayern 25 Prozent und fällt damit deutlich höher aus als im deutschen Durchschnitt (20,8 Prozent).

Seit 2017 gilt ein Entgelttransparenzgesetz auf Bundesebene. Aber nur bei Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten haben Mitarbeiter*innen ein Auskunftsrecht. Übersetzt heißt das: Gerade mal 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen können das Recht nutzen, zu wissen, was die anderen verdienen. Der Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzgesetz hat gezeigt, dass die Unternehmen weder freiwillig ihre Entgeltstrukturen prüfen noch der Berichtspflicht nachkommen. Wirksame Instrumente gegen strukturelle Benachteiligung haben Frauen nach dem Gesetz aber nicht.

Elterngeld

Seit der Elterngeldreform 2007 wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate Elterngeld gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Durch die Einführung des sogenannten Elterngeld Plus 2015, werden besonders die Eltern unterstützt, die schon kurz nach der Geburt wieder eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen wollen. Hier kann die Bezugsdauer auf 28 Monate ausgedehnt werden. Dafür bekommen Eltern, die Elterngeld Plus in Anspruch nehmen möchten, verringerte Bezüge, auf die der Zugewinn aus der Teilzeitbeschäftigung angerechnet wird.

Vor der Einführung des Elterngeld Plus nahmen 90 Prozent der Mütter die Elternzeit zehn bis zwölf Monate in Anspruch, wohingegen fast ein Dreiviertel der Väter nur für das Minimum von zwei Monaten zu Hause blieb. Durch die neue Teilzeioption zeichnet sich zwar eine leichte Angleichung der jeweiligen Bezugsdauer ab, die Unterschiede sind aber nach wie vor deutlich. Dabei hat eine höhere Inanspruchnahme durch Väter positive Auswirkungen auf die Aufteilung der Aufgaben zu Hause. Männer, die das Elterngeld allein in Anspruch nehmen, beteiligten sich auf Dauer in größerem Umfang an der Sorgearbeit.⁶

3. Herausforderungen der Zukunft

Verfestigung von Diskriminierung durch Künstliche Intelligenz

Der im Juli 2020 vorgelegte Bericht der Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz (KI) des Bundestages behandelt auch die Problematik von Bias, also die Übernahme von Stereotypen oder Vorurteilen in die Programmierung von Algorithmen. Das kann z. B. bei KI-gestützten Recruiting-Programmen zu Diskriminierungen führen. Unser politisches Ziel ist es, diese in gesellschaftlich problematischen Fällen zu verhindern, insbesondere bei Rechtsverstößen.

KI funktioniert nur mit Daten, am besten so viele wie möglich. Auf die Qualität der eingesetzten Datensätze muss unbedingt geachtet werden. Denn die festgestellten Diskriminierungstendenzen werden vom KI-System bewahrt oder sogar bestärkt, wurden aber nicht vom KI-System erfunden, sondern reflektieren eher die strukturelle gesellschaftliche Diskriminierung, die in den eingesetzten Datensätzen bereits vorhanden ist.

⁶ DIW Wochenbericht 35 / 2019, S. 607-613

Rollenbilder der Geschlechter

Trotz einer Bundeskanzlerin, einer Präsidentin der Europäischen Kommission und einer Chefin der Europäischen Zentralbank sind traditionelle Rollenbilder weiterhin ein Hemmnis für die gleichberechtigte wirtschaftliche Teilnahme von Frauen in der Gesellschaft. Gesellschaftlich vorgegebene Rollen führen zu ungleichen Chancen und häufig zu individuellem Leid. Ziel muss eine gerechte Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern sein.

Die Retraditionalisierung von Frauen verstärkt sich in heterosexuellen Partnerschaften laut einer Vielzahl von Studien bereits nach der Geburt des ersten Kindes – zwei Drittel der Frauen wechseln dann in einen Teilzeitjob. Die Covid-19 Krise hat diese Disparität verdeutlicht. Frauen übernehmen mehr von der Haus- und Care-Arbeit, was zu permanenten Nachteilen z. B. in der Rente führt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellt fest, dass sich diese ungleiche Aufteilung in der Krise verschärft hat. Frauen wechselten häufiger zugunsten der Kinderbetreuung ins Homeoffice und arbeiteten häufiger als Männer zu unüblichen Zeiten.⁷

III. GRÜNE Ziele für ein vielfältiges Bayern

Uns GRÜNEN geht es um echte Chancengleichheit für alle Bürger*innen auf dem Arbeitsmarkt. Eine gerechte Gesellschaft ermöglicht jedem, ohne Benachteiligungen am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Aufgabe von Politik ist es, durch Regulierung und finanzielle Anreize Ungleichheit zu reduzieren und einen Ausgleich zu schaffen. Gerechtigkeit bedeutet, dass bezahlte und unbezahlte Arbeit, Einkommen, Zugang zu Bildung, Eigentum und Zeit zwischen den Geschlechtern nicht nach bestehenden Privilegien und Hierarchien verteilt werden. Wirtschaft dient dem Menschen und eine sozial-ökologische Marktwirtschaft trägt dazu bei, dass Menschen sich verwirklichen können, Informationen effektiv genutzt werden, Wohlstand zum Wohle aller entsteht und die Versorgung mit grundlegenden Gütern gewährleistet ist. Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht müssen auf gleichen Rechten beruhen und geschlechtsneutral sein. Wir GRÜNE wollen es stärker an ökonomischer Unabhängigkeit und existenzsichernder Arbeit für Frauen ausrichten.

Arbeit ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe, dies gilt für alle Menschen. Arbeit sichert den Lebensunterhalt, den Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen und zu sozialer Anerkennung. Sie stärkt das Selbstwertgefühl und bietet die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen. Jeder Mensch – ob mit oder ohne Behinderungen – muss die Möglichkeit bekommen, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit selbst zu verdienen. Dies verlangt einen offenen und für alle Menschen mit Behinderungen frei zugänglichen inklusiven Arbeitsmarkt und ein entsprechendes Arbeitsumfeld.

Mit einem Diversity-Ansatz können Unternehmen eine heterogene Belegschaft schaffen. Dafür muss auf alle Möglichkeiten des Arbeitsmarktes zurückgegriffen werden. Menschen mit unterschiedlichen Lebensperspektiven tragen nach wissenschaftlichen Untersuchungen maßgeblich zu einem gemeinsamen Projekterfolg bei. Verschiedene Kulturen, andere Fähigkeiten, wie besondere Sozialkompetenzen wirken sich häufig positiv auf die Teamarbeit aus. Zunehmende Kreativität und Innovationen können sich zu einem echten Wettbewerbsvorteil entwickeln. Mit einem Diversity Management zur Steuerung von Diversität im Unternehmen können erfolgsrelevante Aspekte von Vielfalt identifiziert und die verschiedenen individuellen Merkmale, Kompetenzen, kulturellen Hintergründe und persönlichen Einstellungen für den unternehmerischen Mehrwert erschlossen werden.

⁷ www.frauenrat.de

IV. Unser Weg dorthin: Konkrete Maßnahmen

1. Freistaat Bayern als Vorbild

Der Staat, seine Verwaltung und seine Beteiligungsunternehmen sollten im Bereich der Gleichstellung mit positivem Beispiel vorangehen und damit die Wirtschaft weiter ermutigen, selbst neue Wege zu gehen. Um Diversität und ihre Vorteile in der Arbeitswelt mehr in den Fokus zu rücken, braucht es mehr Anstrengungen von staatlicher Seite, um damit die Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren. Beispielsweise kann hier der Staat Diversity-Schulungen fördern, die bei den Unternehmen Aufklärungsarbeit betreiben.

Wir GRÜNE fordern, dass der Freistaat Bayern hier mit positivem Beispiel vorgeht und in den Behörden sowie den staatseigenen Betrieben und Betrieben, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist, bis zum Jahr 2030 eine paritätische Besetzung der Führungspositionen durchsetzt. Wir GRÜNE wollen soweit wie möglich ein vielfältiges, zumindest aber paritätisch besetztes Kabinett, um die bayerische Bevölkerung in dem landesweit höchsten Entscheidungsgremium auch repräsentativ abzubilden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Perspektiven von allen Menschen in Bayern oder zumindest von Frauen in jegliche Entscheidungsfindung einfließen.

2. Diversity Management in der Verwaltung

Den unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnissen an öffentliche Dienstleistungen kann mit einer vielfältigen bzw. mit einer für Vielfalt sensibilisierten Belegschaft besser begegnet werden. Sie kann sich besser als moderner Arbeitgeber positionieren und vielfältige Teams kommen besser zu tragfähigen Lösungen.

Bisher kommen nur 15 Prozent der Organisationen, die die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet haben, aus den Verwaltungen und Einrichtungen des Bundes, der Länder, Landkreise und Kommunen. Deshalb fordern wir GRÜNE, dass die Bayerische Staatsregierung die Charta der Vielfalt unterzeichnet, im Dialog mit den Kammern und Wirtschaftsverbänden bewirbt sowie für alle Verwaltungen in Bayern jeweils angepasste Konzepte für mehr Diversität erstellt und mit deren Umsetzung ab spätestens 2025 beginnt. Als Ansprechpersonen und zur Koordination bei der Anwendung in den Verwaltungen können schließlich Diversity Officers im öffentlichen Dienst fungieren, wie es sie bereits in einigen großen internationalen Unternehmen gibt.

Ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördertes Gutachten zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt im öffentlichen Dienst empfiehlt außerdem Leitlinien für den Umgang mit der geschlechtlichen Diversität von Beschäftigten.⁸ Da hier die öffentliche Hand Vorbild Charakter hat, fordern wir GRÜNE entsprechende Richtlinien für den gesamten Öffentlichen Dienst im Freistaat Bayern.

3. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Die Einbeziehung von Geschlechterperspektiven muss in allen Initiativen der Staatsregierung stattfinden. Das sogenannte Gender Mainstreaming sorgt dafür, dass genderspezifische Bedürfnisse sowie Auswirkungen bei staatlichen Maßnahmen beachtet werden und, dass alle Dimensionen von Diskriminierung berücksichtigt werden.

Bei allen Gesetzen, bei der Haushaltsplanung und allen sonstigen Maßnahmen, insbesondere in Krisenzeiten, müssen Folgenabschätzungen durchgeführt und auf geschlechtsspezifische Auswirkungen überprüft werden. Dazu gehört auch Gender Budgeting, der geschlechtergerechte Haushalt. Wir GRÜNE fordern, dass ab 2023 alle Staatshaushalte nach geschlechtergerechten Kriterien aufgestellt werden, mit konkreten Zielvorgaben, Indikatoren, Maßstäben und einem Monitoring versehen.

Zudem fordern wir GRÜNE, dass Wirtschafts- und Gründungsförderung durch staatliche Zuwendungen an gleichstellungspolitischen Maßstäben orientiert werden und so Arbeitsplätze und Beschäftigungsformen von Frauen und Männern gleichermaßen sichert und berücksichtigt.

⁸ BMFSFJ: Gutachten zur geschlechtlichen Vielfalt im öffentlichen Dienst, Mai 2017

4. Bayerisches Gleichstellungsgesetz

Wir GRÜNE werden eine Reform des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes voranbringen, um u. a. konkrete Zielvereinbarungen und Quotenregelungen im öffentlichen Dienst und an den Hochschulen einzuführen. Zudem wollen wir GRÜNE die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten stärken.

5. Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz

Die Wirksamkeit des Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BayBGG) ist auch nach der Gesetzesnovellierung mangelhaft und bleibt deutlich hinter dem Bundesgesetz zurück. So brauchen wir Verbesserungen beim Benachteiligungsverbot gegenüber Menschen mit Behinderungen. Das Verbot, Menschen mit Behinderungen zu benachteiligen, gilt bisher nur für Träger der öffentlichen Gewalt, also in erster Linie für Behörden und sonstige öffentliche Stellen des Freistaats sowie Gemeinden und unter Aufsicht des Freistaats stehende öffentlich-rechtliche Anstalten. Private Vereinigungen, Einrichtungen oder Unternehmen müssen sich nur an das Benachteiligungsverbot halten, wenn sie sich überwiegend in öffentlicher Hand befinden. Wir GRÜNE fordern, den Geltungsbereich des Gesetzes in einem ersten Schritt auf private Einrichtungen oder Unternehmen auszuweiten, die dauerhaft öffentliche Zuschüsse erhalten. Langfristig muss aber auch der private Sektor mit in die Verantwortung genommen werden.

6. Bayerisches Vergabegesetz

Das Auftragsvolumen und damit die Marktmacht der öffentlichen Hand sind riesig. Der Freistaat beschafft jedes Jahr Sach- und Dienstleistungen für mehrere Milliarden Euro. Mehrfache Novellen von europäischen und Bundesvergaberechtsregelungen haben den Weg bereitet, dass neben dem Preis als Kriterium für den Zuschlag auch ökologische und soziale Merkmale zur Anwendung kommen können. Bayern ist inzwischen das einzige Bundesland ohne eigenes Landesvergabegesetz. Damit nimmt sich Bayern die Möglichkeit, deutlich stärker auf faire und ökologische Beschaffung hinzuwirken.

Wir GRÜNE werden bis 2021 ein eigenes Landesvergabegesetz für Bayern erarbeiten. In diesem werden Aspekte wie Frauenstärkung, Schwerbehindertenquote, Einhaltung von Tariftreue- und Mindestlohnpflichten, Antidiskriminierungskonzepte, Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen oder Mittelstands- und Startup-Förderung Gegenstand der geregelten Ausführungsbedingungen darstellen. So können wir in Bayern für mehr Vielfalt, gerechte Löhne und faire Lieferketten sorgen.

7. Bayerisches Antidiskriminierungsgesetz

Das deutsche Gleichbehandlungsgesetz schützt nicht ausreichend vor Diskriminierung. Wir GRÜNE wollen die Rechtsstellung und die Hilfsangebote für Betroffene deutlich stärken und werden deshalb ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz für Bayern auf den Weg bringen, bei dem wir auch ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände schaffen.

8. Inklusiver Arbeitsmarkt

Wir möchten Menschen mit Behinderungen ermöglichen ihren Lebensunterhalt selbst zu erwirtschaften, egal, ob sie als Arbeitnehmer*in, Freiberufler*in oder Selbstständige*r tätig sein wollen. Hilfsangebote zur Unterstützung dabei müssen einfach zugänglich sein. Wir GRÜNE fordern daher die Einrichtung eines „Kompetenzzentrums Inklusion am Arbeitsmarkt“, welches die möglichen finanziellen und fachlichen Unterstützungsmöglichkeiten bündelt, bürokratische Hürden abbaut und somit Information und Kompetenz Arbeitgebern die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erleichtert.

Ein wichtiger Baustein zur Arbeitsmarktintegration sind Integrationsbetriebe und Integrationsprojekte, welche für Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung eine arbeitsmarktnähere Alternative darstellen. Wir GRÜNE fordern, die Förderung der Integrationsprojekte flexibler zu gestalten, um die Zahl der Ausbildungs- und Arbeitsplätze bei Bedarf ausweiten zu können. Für psychisch kranke Menschen, für junge Menschen mit Behinderungen sowie für Erst- und Wiedereinsteiger*innen in den Arbeitsmarkt werden zusätzliche besondere Nischenarbeitsplätze und niedrigschwellige Arbeitsangebote benötigt. Wir GRÜNE wollen die Förderprioritäten verändern und setzen uns außerdem für faire Löhne in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen ein. Langfristig möchten wir das Werkstattssystem komplett reformieren, damit es seinen Auftrag, den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu bereiten, in der Praxis erfüllt.

9. Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikation

Fachkräfte mit einer ausländischen beruflichen oder akademischen Qualifikation haben den rechtlichen Anspruch, dass ihre Qualifikation mit einem deutschen Abschluss verglichen und bewertet wird. Aber die Hälfte der Anträge erhält keine vollständige Anerkennung. Unser deutsches Anerkennungsgesetz ist noch zu stark geprägt von prüfungs- und abschlussbezogenem Denken. Mit Blick auf alternative Bildungsmodelle fordern wir GRÜNE, dass nicht nur die vereinfachte Anerkennung ausländischer Abschlüsse, sondern auch die Anrechnung informell erworbener Kompetenzen in Angriff genommen wird.

Jedes Anerkennungsverfahren kostet Geld, das Nachholen erforderlicher Qualifizierungen kostet noch mehr Geld. Wir GRÜNE wollen das Aufstiegs-Bafög auch für Anpassungs- und Nachqualifizierungen öffnen und die Unterstützung hinsichtlich der Kosten des Anerkennungsverfahrens verbessern.

10. Anonyme Bewerbungen

Viele Menschen haben trotz gleicher Qualifikationen nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Studie von 2012 des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) zeigt, dass die Angabe eines türkischen Namens die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch bis zu 24 Prozent verringern. Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind eine Möglichkeit, um gegen bewusste und unbewusste Diskriminierung vorzugehen. Personen werden somit ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Wir GRÜNE fordern bei Stellenausschreibungen der Staatlichen Verwaltung und bei Unternehmen, an denen der Freistaat beteiligt ist, Bewerbungen mit anonymisiertem Lebenslauf einzuführen.

11. Frauenquote Aufsichtsrat und Vorstand

Wir GRÜNE wollen eine 50-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten aller rund 3.500 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen. Die Quote der Bundesregierung von 30 Prozent für Aufsichtsräte und nur für rund 100 Unternehmen ist unzureichend. Zudem muss die Bundesregierung ihre Blockadehaltung gegenüber der EU-Führungspositionen-Richtlinie aufgeben und die Verhandlungen konstruktiv voranbringen, um eine stärkere Teilhabe von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nicht nur in Bayern, sondern in ganz Europa zu ermöglichen.

12. Gender Pay Gap

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Wir GRÜNE fordern endlich ein wirksames Gesetz mit verbindlichen und zertifizierten Prüfverfahren. Nur so kommt es zu einem echten Kulturwandel in den Unternehmen und zu einer gerechten Bezahlung von Frauen und Männern. Außerdem brauchen wir durch die Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten, etwa durch ein Verbandsklagerecht und die Ermöglichung von Gruppenverfahren, damit Frauen nicht weiterhin allein den schwierigen Klageweg beschreiten müssen.

Zusätzlich müssen wir in weiteren Bereichen ansetzen, wie beispielsweise dem Ehegattensplitting, der kostenlosen Mitversicherung bei der Krankenversicherung oder den 450-Euro-Jobs, um für Frauen gleiche Chancen am Arbeitsmarkt zu schaffen. Auch durch eine bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen in Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, wird mittelfristig dazu beitragen, dass der Gender Pay Gap geschlossen werden.

Auf EU-Ebene fordern wir GRÜNE, dass die Bundesregierung ihren Widerstand gegen die 5. EU-Antidiskriminierungs-Richtlinie aufgibt und einen koordinierten, europaweiten Ansatz im Kampf gegen Diskriminierung unterstützt. Die Schlussfolgerungen des Rates der EU vom Juni 2019 zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern“ müssen dringend umgesetzt werden.

13. Rollenbilder der Geschlechter

Über 100 Jahre nach der Einführung des Wahlrechts für Frauen sind sie in ihrem wirtschaftlichen und beruflichen Leben immer noch eingeschränkt. Ein kultureller Wandel hierfür muss aktiv vorgebracht werden. Wir GRÜNE fordern, Informationskampagnen auf Landesebene initiiert werden, um diskriminierungsfreie und partnerschaftliche Rollenbilder zu vermitteln. Ein besonderes Augenmerk sollte auf dem Abbau von Sexismus und Stereotypen im privaten sowie im beruflichen Leben liegen. Wir müssen die sogenannte „gläserne Decke“ durchbrechen und Vorurteilen gegenüber Frauen im Berufsleben entgegenreten.

14. KinderZeit Plus

Wir GRÜNE fordern eine Weiterentwicklung des Elterngelds zur KinderZeit Plus. Die GRÜNE KinderZeit Plus ermöglicht es, die Arbeitszeit für bestimmte Phasen zu reduzieren. Sie kann in Anspruch genommen werden, bis die Kinder 14 Jahre alt sind. Damit unterstützen wir Eltern auch nach dem ersten Geburtstag des Kindes. So bekommen auch Eltern mit geringem Einkommen mehr Spielraum, um sich Zeit für ihre schon etwas größeren Kinder zu nehmen. In der KinderZeit Plus erhält jeder Elternteil acht Monate finanzielle Unterstützung – weitere acht Monate können frei zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Wir unterstützen Eltern insgesamt also zwei Jahre, Alleinerziehende können dabei die vollen 24 Monate in Anspruch nehmen.

15. Kinder- und Pflegebetreuung

Betreuungsangebote müssen es Eltern ermöglichen, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bekommen. Überfüllte Kitas und lange Wartelisten sind nicht hinnehmbar. Um den Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz zu gewährleisten braucht es dringend mehr qualifizierte Fachkräfte. Wir GRÜNE fordern, die Verwendung der Mittel aus dem Gute-Kita-Gesetz für die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften sowie den wirksamen Ausbau der Kindertagespflege zu investieren, statt in Beitragszuschüsse, die auch Familien erhalten, die nicht auf finanzielle Unterstützung des Staates angewiesen sind – hier müssen die Gelder bedarfsgerechter verteilt werden. Wir GRÜNE fordern, die öffentliche Infrastruktur der (ambulanten) Pflege auszubauen, um pflegende Frauen nicht weiterhin dazu zu bringen, ihre Erwerbstätigkeit entweder zu reduzieren oder ganz aufzugeben.

16. Flexibles Arbeiten

Wir brauchen eine neue Arbeits- und Zeitkultur, das starre Leitbild von Vollzeit soll aufgeknackt werden. Menschen brauchen mehr Spielraum um sich zu verändern und neue Potenziale zu entfalten. Wir GRÜNE fordern einen Vollzeit-Arbeitszeitkorridor im Bereich von 30 bis 40 Stunden. Innerhalb dieses Korridors sollen Beschäftigte – unter Einhaltung von Ankündigungsfristen – bedarfsgerecht ihren Arbeitszeitumfang bestimmen können. Nur dringende betriebliche Gründe sollen das verhindern können.

Viele Menschen wünschen sich mehr Flexibilität in der Gestaltung ihrer Arbeit. Wir GRÜNE fordern, dass das Recht auf Homeoffice gesetzlich verankert wird. Zusätzlich kann ein Recht auf Homeoffice auch chronisch kranken Menschen ermöglichen, am Erwerbsleben teilzunehmen, da durch flexibles Arbeiten von Zuhause etwa Belastungen wie der Weg zur Arbeit vermieden werden können.

17. Vielfalt in der Gründungsszene

Mehr weibliche Unternehmensgründungen sind volkswirtschaftlich ein Gewinn. Die niedrige Gründungstätigkeit von Frauen bremst auch den Frauenanteil in den Chefetagen mittelständischer Unternehmen aus; also kommt eine Förderung von Gründerinnen auch einer Stärkung von Frauen auf Entscheidungsebenen in KMU zugute.

Frauen gründen anders: sie gründen kleiner, häufiger aus sozialen Motiven, nachhaltiger und langfristig erfolgreicher. Obwohl der Anteil von Frauen bei den Existenzgründungen stetig steigt, gründen immer noch weniger Frauen als Männer neue Unternehmen. Frauengründungen sind jedoch eine entscheidende Ressource für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Bayern und leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur qualitativen Wirtschaftsförderung.

Deshalb fordern wir GRÜNE eine institutionelle Förderung für niederschwellige bayernweite Beratungs- und Unterstützungsangebote, sowie die Bereitstellung von Fördermitteln für ein Coachingprogramm speziell für Frauen. Zusätzlich wollen wir einen Gründerinnenpreis „Gründerin des Jahres“ vergeben und entsprechend dotieren. Gründerinnen brauchen bessere Netzwerke und Vernetzungsmöglichkeiten, deshalb fordern wir ein Forum zur Förderung von Gründerinnen und Unternehmerinnen im Staatsministerium für Wirtschaft. Mit diesen Maßnahmen schaffen wir ein frauenfreundlicheres Gründer-Ökosystem.

Die Anzahl von migrantischen Gründungen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Mit der Auslobung eines bayerischen Preises für Migrant*innenunternehmen erhöhen wir die Sichtbarkeit von Gründer*innen mit Migrationshintergrund. Zudem setzen wir uns auf Bundesebene für einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt für Gründer*innen aus dem Ausland ein. Aufenthaltsrechtliche Hürden müssen hier deutlich abgebaut werden. Zudem fordern wir GRÜNE ein bayernweites Angebot, das Existenzgründungen von Migrant*innen durch bilinguale und kultursensible Beratungen sowie bedarfsgerechte Qualifikationsangebote unterstützt.

18. Eine gleichberechtigte digitale Welt

Die Digitalisierung ist ein Change-Prozess und dieser Prozess muss von Frauen mitgestaltet werden. Dazu gehört eine Förderung für mehr Frauen in MINT-Fächern. Wir müssen das Bildungsangebot sowie die Berufs- und Studienberatungsangebote so umgestalten, dass Mädchen und junge Frauen schon früh in ihren jungen Jahren für die Digitalisierung und IT begeistert werden. Wir GRÜNE fordern weiter, ein Programm zur Förderung der Gender Studies in Forschung und Lehre, um die Geschlechterforschung ressortübergreifend an den bayerischen Hochschulen zu verankern.

Um Diskriminierungstendenzen entgegenzusteuern und konsequent abzubauen, braucht es einen besseren Transfer der Forschung zu Diskriminierungserkennung und -vermeidung sowie eine breite gesellschaftliche Bildung über Funktionsweise von Algorithmen und KI-Systemen. Zudem müssen Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Religionszugehörigkeit, verschiedenen Alters, mit unterschiedlicher sexueller Identität oder Orientierung sowie Menschen mit und ohne Behinderungen in all den Entwicklungsstufen von Algorithmen und KI gleichberechtigt einbezogen werden. Auswahlkriterien und Algorithmen der verwendeten Software in der Personalrekrutierung und -entwicklung müssen unterschiedliche Fähigkeiten, Perspektiven und Biografien berücksichtigen und diskriminierungsfrei und nachprüfbar sein. Grundsätzlich muss der Einsatz von allen KI-Systemen, gerade mit Auswirkungen auf menschliche Entscheidungen, und ein nachsichtiger Umgang mit Daten von klaren Kriterien geleitet werden, wie Nachvollziehbarkeit, Transparenz, Nichtdiskriminierung sowie Schutz von Privatheit und Freiheit im Netz. Transparenz muss insbesondere über die eingesetzten Datensätze sowie deren Prüfung für Diskriminierungspotenziale gewährleistet sein.

Wir GRÜNE wollen **die Vielfalt unserer Gesellschaft in die Arbeitswelt übertragen**.
Unsere Maßnahmen stellen dafür die Weichen.

Mit unserem Konzept zur **Diversity in der Wirtschaft** ermöglichen wir
gleiche Teilhabe und Chancengerechtigkeit für einen jeden Menschen,
unabhängig von seinen individuellen Merkmalen.

Stand: Dezember 2020



KONTAKT:

Barbara Fuchs, MdL
Wirtschaftspolitische Sprecherin, Mittelstandsbeauftragte
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
im Bayerischen Landtag
Maximilianeum, 81627 München
Tel.: 089 4126-2569

barbara.fuchs@gruene-fraktion-bayern.de
www.gruene-fraktion-bayern.de