

Antrag 121/I/2023

ASF LFK

Der Landesparteitag möge beschließen:

**Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in den öffentlichen Unternehmen sicherstellen
- Reform des Landesgleichstellungsgesetz**

1 Die sozialdemokratischen Mitglieder des Abgeordneten-
2 hauses *und des Senats* werden aufgefordert, die im
3 rot-grün-roten Koalitionsvertrag von 2021 angestrebte Re-
4 form des Landesgleichstellungsgesetzes - wie im Gesetz-
5 entwurf¹ dargestellt - in der aktuellen Legislaturperiode
6 zu verabschieden.

7
8 Bei der gesetzgeberischen Umsetzung der Reform müssen
9 zwingend die Schwerpunkte pro-aktive Frauenförderung,
10 Stärkung der Frauenvertretungen, wesentlich verbesserte
11 Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit und die Ver-
12 besserung der Position der Gleichstellungsbeauftragten
13 in den Bezirken normativ verankert werden.

14 Begründung

15 Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Gel-
16 tungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)
17 muss weiter verbessert werden. Zwar gab es seit der Ver-
18 abschiedung des LGG im Jahr 1991 schon diverse Anpas-
19 sungen, aber es zeigt sich immer mehr, dass weitere Re-
20 formschritte überfällig sind.

21
22
23 Der hier vorgelegte Reformentwurf des LGG sieht vor,
24 Frauen pro-aktiv und noch gezielter zu fördern, um ih-
25 re Aufstiegschancen auch in leitenden Funktionen we-
26 sentlich zu verbessern. Diese Verpflichtung soll deshalb
27 nicht nur in den neu formulierten Gesetzeszielen veran-
28 kert werden, sondern auch in einer eigenen Regelung.

29
30 Bisher fehlte die notwendige gesetzliche Verpflichtung,
31 Sorge- und Erwerbsarbeit gut miteinander vereinbaren zu
32 können. Das ändert sich mit diesem Reformentwurf. Frau-
33 en übernehmen nach wie vor mehr als die Hälfte der un-
34 bezahlten Sorge-Arbeit. Denn Tatsache ist: Was unbezahlt
35 gearbeitet wird, wird nicht bezahlt gearbeitet. Das ist der
36 Ursprung von Gender Care Gap, Gender Pay Gap und Al-
37 tersarmut.

38
39 Der öffentliche Bereich muss hier eine Vorreiter*rolle ein-
40 nehmen, um die gesellschaftliche Neuorganisation der
41 Sorgearbeit und eine Abkehr von der klassischen ge-
42 schlechtsspezifischen Arbeitsteilung voranzubringen. Ein
43 erster Schritt hierfür ist im Reformentwurf normiert.

44
45 Außerdem muss die Position der Frauenvertretungen und
46 der Gesamtfrauenvertretungen weiter gestärkt werden.
47 Das ist in dem LGG-Reformentwurf umfassend der Fall.

Empfehlung der Antragskommission**Annahme in der Fassung der AK (Konsens)****Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im öf-
fentlichen Dienst und in den öffentlichen Unternehmen
sicherstellen – Reform des Landesgleichstellungsgesetz**

Die sozialdemokratischen Mitglieder des Abgeordneten-
hauses und des Senats werden aufgefordert, die seit 2021
angestrebte Reform des Landesgleichstellungsgesetzes in
der laufenden Legislaturperiode zu verabschieden.

Bei der gesetzgeberischen Umsetzung der Reform müssen
zwingend folgende Schwerpunkte vorsehen:

1. Eine gesetzliche Verpflichtung zu pro-aktiver Frau-
enförderung in den Dienststellen und Unternehmen
des Landes.
2. Die Stärkung der Rechte der Frauenvertretungen in
den Dienststellen und Unternehmen des Landes.
3. Konkrete gesetzliche Regelungen für eine wesent-
lich verbesserte Vereinbarkeit von Sorge- und Er-
werbsarbeit.
4. Die gesetzliche Aufwertung und Sicherung der Po-
sition der Gleichstellungsbeauftragten in den Bezir-
ken ausgestattet mit einem Klagerecht.

Begründung:

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im
Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes muss
weiter verbessert werden. Zwar gab es seit der Verab-
scheidung des LGG im Jahr 1991 schon diverse Anpassun-
gen, aber es zeigt sich immer mehr, dass weitere Reform-
schritte überfällig sind.

Die Reform des LGG muss vorsehen, Frauen pro-aktiv und
noch gezielter zu fördern, um ihre Aufstiegschancen im
öffentlichen Dienst und in den Unternehmen des Landes
auch in leitenden Funktionen wesentlich zu verbessern.

Bisher fehlt die notwendige gesetzliche Verpflichtung,
Sorge- und Erwerbsarbeit gut miteinander vereinbaren zu
können. Das soll sich mit der Reform ändern. Frauen über-
nehmen nach wie vor mehr als die Hälfte der unbezahlten
Sorge-Arbeit. Das ist der Ursprung von Gender Care Gap,
Gender Pay Gap und Altersarmut. Der öffentliche Bereich
muss hier eine Vorreiter*rolle einnehmen, um die gesell-
schaftliche Neuorganisation der Sorgearbeit und eine Ab-
kehr von der klassischen geschlechtsspezifischen Arbeits-
teilung voranzubringen.

Außerdem muss die Position der Frauenvertretungen und

48
49 Verbessert werden muss auch die Position der Gleichstel-
50 lungsbefragten. Die Erfahrung mit dem LGG hat ge-
51 zeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten in den Bezir-
52 ken mehr Rechte brauchen, um ihren gesetzlichen Auftrag
53 erfüllen zu können.
54

der Gesamtfrauenvertretungen weiter gestärkt werden.
Verbessert werden muss auch die Position der Gleichstel-
lungsbefragten. Die Erfahrung mit dem LGG hat ge-
zeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten in den Bezir-
ken mehr Rechte brauchen, um ihren gesetzlichen Auftrag
erfüllen zu können

¹https://parteitag.spd.berlin/app/uploads/Synopse_LGG_Reform_LFK_28.03.23.pdf