

Alternative für Deutschland – Stadtverband Brakel - Ratsfraktion

Stadt Brakel
Herrn Bürgermeister Kleinschmidt
Am Markt 12

33034 Brakel

Brakel, den 01. März 2026

Änderungsantrag zum Gleichstellungsplan der Stadt Brakel für den Zeitraum 2026 bis 2030.

Sehr geehrter Herr Kleinschmidt,

Gleichstellung ist das Gegenteil von Gleichberechtigung, da hier eine Ergebnisgleichheit erreicht werden soll. Eine wie auch immer geartet Gleichstellung ist also mit dem Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes unvereinbar, da das Grundgesetz im Artikel 3 Abs. 3 JEGLICHE BEVORZUGUNG ausschließt.

Die Alternative für Deutschland sieht in der Gleichstellung auch eine massive Abwertung der Frau an sich. Ein Umstand, der durch die Ampel-Regierung und dem „Selbstbestimmungsgesetz“ manifestiert wurde. Die Frau wurde damit der Beliebigkeit preisgegeben, denn nun kann sich jeder einmal im Jahr zur Frau erklären – außer es gibt Krieg. Generell halten wir aber Frauen und Männer für absolut gleichwertig. Unserer Meinung nach stellt es eine Herabwürdigung der Frau als Mensch da, dass Frauen nicht ohne Hilfe in Form von Quoten und anderen Maßnahmen in Amt und Würden gelangen könnten.

Nun wurde mit der ersten Rot-Grünen Regierung 1999 bundesweit die Benachteiligung von Männern, unter anderem dann durch das LGG, Landesgleichstellungsgesetz, in Gesetze gegossen. Letzte Novellierung auf Landesebene erfolgte 2022. Als Beleg für die Benachteiligung der Frauen, dient der „sogenannte“, staatlich geradezu gefeierte „(unbereinigten) Gender Pay Gap“.

Alle Jahre wieder wird dort, medial maximal aufgebauscht, eine Statistik bemüht, die explizit so zusammen geschnitten wurde, eine Lohnlücke behaupten zu können. Der Prozentsatz, um den Frauen schlechter entlohnt werden, wurde im Jahr 2006 mit 23 Prozent angegeben. Trotz unzähliger Gleichstellungsposten und massiver Frauen Bevorzugung in lukrativen Bereichen, ist der Wert dennoch nur kaum gesunken und lag im Jahr 2019 bei 20 Prozent. Eine „signifikante“ Änderung des unbereinigten Gender Pay Gap trat erst ein, als man gewichtige Faktoren aus der Statistik herauszog: unter anderem die „Sonderdienste“, da diese im Wesentlichen von Männer ausgeführt werden (wie jeder zuletzt an den Schneeräumfahrzeugen erkannt werden konnte - dort wird keine „Parität“ gewünscht oder verlangt, obwohl der Gleichstellungsplan suggerieren soll, die Gleichstellungsbeauftragte würde sich um GLEICHSTELLUNG von Frauen und Männern kümmern).

Aktuell wird noch eine „Lohnlücke“ im unbereinigten Gender Pay Gap von 16 % behauptet. Der wesentlich aussagekräftigere bereinigte Gender Pay Gap hat sich noch weniger geändert: von 8 Prozent im Jahr 2006 auf 6 Prozent im Jahr 2023. Der bereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt tatsächlich auch den jeweiligen Lebenslauf der Menschen, weshalb nun der „schwarze Peter“ in der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen wird. Das würde allerdings beide Geschlechter gleichermaßen betreffen und Männer natürlich viel härter, den die Leben schon immer damit, was den Frauen aber scheinbar nicht zuzumuten ist.

Zwar ist auch im vorliegenden Gleichstellungsplan auch immer wieder von „Gleichberechtigung“, „Gleichbehandlung“ und „Chancengleichheit“ von Frauen UND Männer die Rede, doch in der Praxis werden Männer konsequent benachteiligt – wegen des Geschlechts.

Wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bevorzugt werden – wo sie überrepräsentiert sind – da geschieht nichts.

Die sichtbarste Benachteiligung liegt schon darin, dass nur eine FRAU nach dem LGG Gleichstellungsbeauftragte werden kann – Männer haben keinerlei Mitspracherecht.

Obwohl der Frauenanteil in der Bestandanalyse bereits mit nahezu 64 Prozent deutlich über der immer wieder angepriesenen „Parität – also 50/50“ liegt, wird weiter eine Frauenbevorzugung vorgenommen.

Im neuen Gleichstellungsplan soll nun die Bevorzugung von Frauen dadurch bewerkstelligt werden, in dem man unter dem Punkt 3. Stellenausschreibungen im Absatz 7 eine „Fachspezifische Qualifikation“ „Soziale Kompetenz“ ins Anforderungsprofil aufnimmt. Damit möchte man den Erfahrungsvorteil im Berufsleben, den Männer aufgrund der längeren Berufstätigkeit nun haben, schlicht durch vermutete Kompetenz ausgleichen, die Frauen in der „Familienarbeit“ leisten.

Zugeschnitten auf die geschlechtliche Zuschreibung, findet sich dann im Absatz 8: „die mehrjährige Familienarbeit soll als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden“. Also als Annahme, dass es die Frauen sind, welche sich um die Kinder kümmern – gerne als „Care-Arbeit“ bezeichnet. Wie eine solche Bewertung vorgenommen werden soll bleibt mir schleierhaft, jenseits der Selbstbekundungen der Bewerberinnen. Die „Care-Arbeit“ von Männern findet natürlich keine Berücksichtigung.

Der gesamte Plan birgt sehr viele offensichtliche Benachteiligungen von Männern. So führt der Plan im Punkt 9 „Vereinbarung von Familie und Beruf“ aus, dass die Stadt Brakel sich seit langem für die Gleichberechtigung ALLER Geschlechter einsetzen würde, doch behauptet dann, es gäbe eine strukturelle Benachteiligung von Frauen. Belege dafür bleibt der Plan schuldig. Wie im Übrigen auch auf Landes- oder Bundesebene. Gerne wird hier von Seiten der Befürworter eine „Gläserne Decke“ behauptet, die man natürlich auch nicht belegen muss – sie ist einfach durchsichtig - unsichtbar.

Das entzieht sich jeder Logik, vor allem in der freien Wirtschaft, da Gehälter nach dem AGG und der Tarifautonomie geschlechtsNEUTRAL für alle gelten und im außertariflichen Bereich eine Verhandlungssache der jeweiligen Personen selbst sind. Auch würde ein Arbeitgeber in keinem Fall einem Arbeitnehmer freiwillig 16 Prozent mehr bezahlen, nur weil er ein Mann ist, was durch den unbereinigten Gender Pay Gap suggeriert wird.

Die Stadt Brakel wird also KONKRET keinen einzigen Beleg vorweisen können, durch den eine wie auch immer geartete Benachteiligung von Frauen sich bestätigen lässt.

Nun gibt es in der gesamten Bundesrepublik kein einziges Gesetz, welches Frauen benachteiligt. Es gibt jedoch etliche, durch die Männer GRUNDSÄTZLICH und STRUKTUERELL benachteiligt werden. Ob es die Rentenpunkte in den Kindererziehungszeiten sind; die Pflicht zum Wehrdienst; die arbeitsrechtliche Benachteiligung durch unterschiedlichste Programme, welche ausschließlich Frauen zu Gute kommen, oder eben der gesamte Bereich der Gleichstellung, bei denen Männern der Zugang vollständig verwehrt wird.

Hier verweise ich einmal auf das Frauenstatut der Partei B90/Die Grünen, welches ebenso Männer wegen ihres Geschlechtes grundsätzlich benachteiligt oder ganz ausschließt. Damit verstößt diese Partei gegen den Artikel 21 Absatz 1 Satz 3 des Grundgesetzes – die Partei ist also grundsätzlich verfassungswidrig.

Zum Antrag:

Wir beantragen, die Verwaltung möge konkrete Beispiele für eine Benachteiligung von Frauen vorlegen, jenseits nackter Statistiken über reine Beschäftigungsquoten, da diese niemals ein Beleg für eine Benachteiligung sein können.

Wir beantragen den Beschlussvorschlag zum Gleichstellungsplan auf einen Zeitraum von maximal drei Jahre festzulegen.

Weiter beantragen wir, dass seitens des Gleichstellungsplans behauptete Wirken auf Benachteiligungen von Frauen UND Männern, dadurch Rechnung zu tragen ist, dass dort, wo Frauenüberschuss herrscht, entsprechende Bevorzugung von Männern bei gleicher Eignung vorgenommen werden soll, so wie es für Frauen vorgesehen ist.

Die entsprechenden Passagen in den Punkten:

3. Stellenausschreibungen;
4. Auswahlverfahren;
5. Stellenbesetzungen;
6. Ausbildung;
8. Personalentwicklung;
9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf;

sollten entsprechend angepasst werden.

Der Punkt 11. „Sprache“ ist gänzlich zu streichen, da es NICHT die Aufgabe der Stadtverwaltung ist, den Menschen vorzuschreiben, wie sie sich im Schriftverkehr zu äußern haben, solange es den geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Hier betrifft das im Wesentlichen die Verwendung des „generischen Maskulinum“. Das führt dazu, dass anstelle des generischem Maskulinum Partizip 1 fälschlich als Ersatz Verwendung findet. Häufig wird dabei Partizip 1 so verwendet, dass daraus die Schriftsprache un- oder missverständlich wird oder werden kann.

Wir bitte kurzfristig um Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüßen


Michael Gäse
Alternative für Deutschland – Vorsitzender Ratsfraktion
m.gaese@afd-sv-brakel.de