

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet

Abg. Verena Osgyan

Abg. Dr. Simone Strohmayr

Abg. Thomas Huber

Abg. Peter Meyer

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Zur gemeinsamen Beratung rufe ich die Tagesordnungspunkte 2 b und 2 c auf:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan u. a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Gesetz zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Chancengleichheitsgesetz) (Drs. 17/8752)

- Erste Lesung -

und

Gesetzentwurf der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayer, Helga Schmitt-Bussinger u. a. und Fraktion (SPD)

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 17/8894)

- Erste Lesung -

Die beiden Gesetzentwürfe werden vonseiten der Antragsteller nacheinander begründet. Als Erste hat Frau Kollegin Osgyan von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin.

Verena Osgyan (GRÜNE): Verehrter Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen!

(Unruhe – Glocke des Präsidenten)

Wir haben in der letzten Zeit im Plenum relativ häufig über das Thema Gleichstellung geredet. Das freut mich einerseits sehr; denn es ist ein ganz wichtiges Thema. Die Gleichstellung ist ein Wert von höchstem Verfassungsrang. Etwas geärgert hat mich, dass wir sie meistens auf die Themen Zuwanderung und Integration beziehen. Letztlich aber ist die Gleichstellung ein Verfassungswert für uns alle, unabhängig davon, ob wir hierherkommen oder ob wir hier geboren sind.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Wir müssen einfach konstatieren: Auch wir hier in Deutschland, insbesondere in Bayern, haben im Alltag, vor allem aber im Berufsleben noch einiges nachzuholen. Das müssen wir ändern. Ich habe eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung gelesen. Darin steht: In 792 Jahren wird es hier eine Gleichstellung geben, wenn keine weiteren Maßnahmen ergriffen werden. – Wir sind uns alle einig: So lange wollen wir wirklich nicht warten.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Eigentlich sollte der Freistaat als Arbeitgeber ganz andere Möglichkeiten haben zu steuern, damit es hier besser aussieht. Der Staat kann die Gleichstellung als Arbeitgeber besser als bisher regeln und sich stärker daran orientieren, wie wir die Gleichstellung vorantreiben. Aber auch hier sieht es nicht gut aus. In Bayern gibt es seit fast 20 Jahren ein Gleichstellungsgesetz, das dazu dient, dass wir unserem Verfassungsauftrag gerecht werden. Aber wenn wir die Zahlen zur Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen näher betrachten, können wir uns um Jahrzehnte zurückversetzt fühlen. Obwohl Frauen im öffentlichen Dienst mehr als die Hälfte der Beschäftigten, nämlich nahezu 54 %, stellen, sind sie in Führungspositionen mit knapp über 19 % noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Wir warten schon seit mehreren Wochen auf den aktuellen Gleichstellungsbericht des Sozialministeriums; Gleichstellungsberichte kommen nur alle fünf Jahre heraus. Der aktuelle Bericht ist noch nicht herausgekommen. Ich hoffe, das ist nicht deswegen der Fall, weil die Zahlen so miserabel sind, dass man die Debatte hier erst einmal abwarten will. Nichtsdestoweniger haben wir und auch die anderen Oppositionsfraktionen in letzter Zeit genug Anfragen gestellt, um erfahren zu haben, dass sich in den letzten Jahren wirklich wenig getan hat. Ich erwähne ein paar Beispiele. Die meisten von uns kennen sie; aber ich möchte sie trotzdem noch einmal nennen.

Beim Obersten Rechnungshof gibt es 14 % Frauen in Führungspositionen von der Besoldungsgruppe A 13 an. Beim Innenministerium sind es 19,79 %, beim Umweltminis-

terium knapp über 21 %, und bei den Beteiligungsunternehmen des Freistaats sind es aktuell etwa 13 %. Dort hat sich zwar etwas getan, aber nicht allzu viel. Das können wir nicht einfach so stehen lassen.

Der Gipfel ist die Lage bei der bayerischen Polizei. Wir haben darüber letztes Jahr im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes diskutiert. Seit 25 Jahren gibt es in Bayern Frauen im uniformierten Polizeidienst. Von ihnen sind 4 % in Führungspositionen; vielleicht sind es inzwischen ein paar mehr. Dieser Anteil spricht Bände. 25 Jahre sind genug Zeit, um Frauen in eine bessere Position zu bekommen, vor allem, wenn man bedenkt, dass die Weiterqualifizierung dafür nur zwei Jahre dauert.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Der Staat, damit auch das Parlament, hat den klaren Auftrag, diese Verhältnisse voranzubringen; denn im Grundgesetz steht ganz klar, dass es die Pflicht des Staates ist, die Gleichberechtigung aktiv zu fördern: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Der Auftrag ist klar: Wir müssen aktiv etwas tun. Es gibt Gleichstellungsgesetze; aber leider müssen wir konstatieren: Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist ein zahnloser Tiger.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Warum? – Es führt kaum zu Konsequenzen, wenn Gleichstellung nicht praktiziert wird. Die Gleichstellungsbeauftragten haben kaum Mittel und Möglichkeiten zur Durchsetzung. Es wimmelt von Soll- und Kann-Bestimmungen. Verbindliche Vorgaben gibt es nur wenige. Deswegen ist es kein Wunder, dass sich seit Jahren kaum etwas getan hat. Das Gesetz war sicherlich gut gemeint, aber nach fast 20 Jahren müssen wir einsehen, dass es offensichtlich wenig bewirkt hat. Wir haben die einschlägigen Gesetze der Bundesländer angesehen. Im direkten Vergleich mit ihnen zeigt sich, dass bei uns die schwächsten Regelungen gelten. Es ist kein Wunder, dass es demzufolge das im Vergleich wirkungsloseste Gesetz geblieben ist.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten viele Gespräche geführt und genau hingehört. Der Subtext war überall gleich: Frauenförderung wird mit diesem Gesetz nur vorgegaukelt; tatsächlich hat es kaum Durchschlagskraft.

Ich möchte ein paar Beispiele nennen, die das sehr klar zeigen. Bei einem Bewerbungsverfahren ist die gesetzliche Verpflichtung, die Gleichstellungsbeauftragten hinzuzuziehen, nur dann gegeben, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber dies ausdrücklich wünscht. Ich kenne bisher sehr wenige Frauen, die sich bei einer Bewerbung getraut haben, um die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten beim Bewerbungsgespräch zu bitten. Selbst wenn das der Fall ist, ist sie nur selten in das komplette Bewerbungsverfahren einbezogen. Eine Vergleichbarkeit ist also überhaupt nicht gegeben, und die Gleichstellungsbeauftragten haben kein Vetorecht bei der Stellenbesetzung.

Es geht weiter mit den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten. Nach der gesetzlichen Regelung haben sie keine generelle Möglichkeit der Freistellung. Gerade in kleineren Kommunen und Landkreisen müssen sie also häufig die Aufgabe neben ihrer Tätigkeit in der Verwaltung ausüben, ohne dass sie freigestellt sind. Die meisten Gleichstellungsbeauftragtenstellen sind nur befristet besetzt. Wenn dann eine oder einer wirklich hartnäckig ist und die Aufgabe so ausübt, wie die Gleichstellungsbeauftragten es tun sollten, und auch unbequem wird, besteht immer die Möglichkeit, sie nach drei Jahren von ihren Aufgaben zu entbinden. Ich möchte den Behörden nicht unterstellen, dass sie das wirklich bewusst tun; aber allein die Möglichkeit dazu schwächt die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.

All das hört sich nicht gerade wirkungsvoll an. Bei dieser Feststellung werden Sie mir sicher zustimmen. Bei jeder anderen Aufsichts- und Kontrollfunktion würde so eine Machtlosigkeit nicht hingenommen werden.

Viele, gerade große Städte in Bayern haben viel weitgehendere Regelungen in ihren Satzungen verankert. Das ist eigentlich nur ein Beweis, dass das Landesgleichstellungsgesetz im Prinzip zu schwach ist. Das führt zu einer großen Ungerechtigkeit. Es kann doch nicht angehen, dass in einer Amtsstube in München die Bedingungen für die Gleichstellung demzufolge prinzipiell wesentlich besser sind als in Hintertupfing. Wir brauchen auch hier gleiche Bedingungen für Stadt und Land. Das schaffen wir nur, wenn es zu diesem Thema ein starkes Landesgesetz gibt.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Dieses Ziel verbinden wir mit unserem Gesetzentwurf. Unsere wesentlichen Änderungsvorschläge lauten: Wir brauchen einen ganz anderen Anspruch als bisher. Wir möchten, dass der Verfassungsauftrag tatsächlich umgesetzt wird. Deswegen orientieren wir uns schon bei der Namensgebung des Gesetzes an dem Auftrag im Grundgesetz und nennen es Chancengleichheitsgesetz. Ähnlich hat es auch Baden-Württemberg vorgemacht. Wir möchten auch eine wirksamere Kontrolle der Durchsetzung. Die Stelle eines oder einer Landesbeauftragten für Gleichstellung, die die Einhaltung des Gesetzes kontrolliert, wird installiert. Damit ist das Ziel verbunden, den Gleichstellungsbeauftragten eine wirklich starke und unabhängige Stimme zu geben, ähnlich wie sie die Landesbeauftragten für den Datenschutz haben. Sie sollen über ähnliche Kompetenzen, Sach- und Personalmittel verfügen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Die Gleichstellungsbeauftragten sollen außerdem alle zwei Jahre statt wie bisher alle fünf Jahre berichten. Das ist eminent wichtig, auch damit wir besser nachjustieren können.

Ich kann mir die gegnerische Argumentation vorstellen: In Bayern gibt es schon eine Landesbeauftragte für Gleichstellung, nämlich unsere Sozialministerin. Aber Sie werden mir sicherlich beipflichten, dass es wirklich einen großen Unterschied macht, wenn es eine wirklich unabhängige Stelle gibt, die ganz anders agieren kann als ein

Regierungsmitglied. Die Menschen trauen sich viel eher, sich an eine unabhängige Ombudsperson zu wenden. Ich möchte die Intention des Staatsministeriums gar nicht anzweifeln. Aber wenn wir sehen, wie wirkungslos die bisherige Aufgabenverteilung in den vergangenen Jahren war, müssen wir einfach handeln.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Ich möchte daran erinnern, dass bis vor einigen Jahren das zuständige Ministerium tatsächlich noch Staatsministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen hieß. Dass "Frauen" gestrichen wurde, ist für uns schon ein Zeichen, dass es an Wertschätzung und Durchschlagskraft mangelt. Hier müssen wir anders agieren.

(Thomas Gehring (GRÜNE): Die Ministerin ist nicht da!)

- Ich hoffe, dass sie die Rede oder zumindest den Gesetzentwurf durchliest. – Vor allem müssen wir die Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und Behörden direkt stärken und mit Kompetenzen ausstatten. Sie brauchen Mittel, Weisungsrechte und die Möglichkeit zu einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit; denn es geht schließlich darum, Missstände publik zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragten brauchen deshalb die Möglichkeit, eigenständig bei Veranstaltungen aufzutreten, Pressemitteilungen herauszugeben und mit ihren Behördenleiterinnen und Behördenleitern auf Augenhöhe zu agieren.

Wir brauchen einen Kündigungsschutz und bessere Möglichkeiten zur Freistellung; denn die Arbeit kann nur dann ordentlich erledigt werden, wenn dafür genügend Zeit vorhanden ist. Wir möchten den Geltungsbereich und die Durchsetzungsmöglichkeiten stärken. Außerdem wollen wir die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker verankern. Dazu gehören natürlich auch bessere Chancen durch Quoten. Frauen müssen bevorzugt eingestellt werden. In manchen Bereichen gilt dies auch für Männer, wenn ein entsprechendes Ungleichgewicht herrscht. Wir brauchen

ein Verhältnis von fifty-fifty und nicht 80 : 20 oder 70 : 30. Das ist nicht unsere Zielvorgabe für die Gleichstellung.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Wir brauchen im öffentlichen Dienst mehr Fortbildungsmaßnahmen, um Männer für sogenannte Frauenberufe zu gewinnen. Auch das haben wir auf dem Schirm. Es gibt noch viele Punkte, wo wir ansetzen könnten. Ich möchte das nicht weiter ausführen; denn dafür reicht die Zeit nicht mehr.

Ich kann mir Ihren finalen Einwand denken. Das ist mit Kosten verbunden, zweifelsohne, aber wir haben über 600.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die uns das wert sein sollten. Wenn wir ein Konsultationsverfahren in Gang bringen, um das Ganze zu überprüfen, werden wir sehen, dass sich das auf jeden Fall rechnen wird. Die wirtschaftlichen Vorteile werden überwiegen. Wir brauchen alle Potenziale, dazu gehören auch die Frauen. Deshalb bitte ich Sie: Stimmen Sie unserem Gesetzentwurf und dem Gesetzentwurf der SPD zu. Wir haben natürlich, was die Details angeht, einige Differenzen, aber beide Gesetzentwürfe gehen in die richtige Richtung.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Kollegin. – Als Nächste hat Frau Kollegin Dr. Strohmayer von der SPD das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin.

Dr. Simone Strohmayer (SPD): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist in die Jahre gekommen. Es wird im nächsten Jahr 20 Jahre alt. Wir sollten dies zum Anlass nehmen, um das Gleichstellungsgesetz in Bayern endlich zu einem wirksamen Instrument für die Gleichstellung zu machen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, der öffentliche Dienst hat Vorbildfunktion. Er sollte für die Privatwirtschaft gerade in punkto Gleichstellung Vorbild sein. Deswegen brauchen wir endlich ein Gleichstellungsgesetz mit Biss.

(Beifall bei der SPD)

Ich finde es sehr schade, dass die Frau Ministerin heute bei der Beratung dieser Gesetzentwürfe nicht da ist. Meine Kollegin hat es schon gesagt: Ein erster Schritt war, das Thema Gleichstellung aus dem Namen des Ministeriums herauszustreichen. Das zeigt den Stellenwert der Gleichstellung in Bayern. Ich freue mich, dass Herr Hintersberger da ist. – Jetzt kommt die Ministerin. Frau Müller, ich denke, das ist dem Thema angemessen.

Liebe Frau Ministerin Müller, am 9. November sind fünf Jahre seit der Abgabe des letzten Gleichstellungsberichtes vergangen. Nach der geltenden Rechtslage, nach Artikel 22 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes, steht ein neuer Gleichstellungsbericht dringend an. Wie meine Kollegin habe auch ich mir im Vorfeld die aktuellen Zahlen für den öffentlichen Dienst geben lassen. Erneut musste ich feststellen: Die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern kommt einfach nicht voran.

(Beifall bei der SPD)

So arbeiten im öffentlichen Dienst in Bayern mittlerweile mehr Frauen als Männer. Derzeit sind es 54 %. Beim Berufseinstieg liegt der Frauenanteil sogar bei 59 %. Allerdings schaffen es gerade einmal 19 % dieser Frauen in Führungspositionen. Das ist der Anteil von Frauen in der höchsten Besoldungsgruppe.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Frau Ministerin Müller, damit sind Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiterhin stark unterrepräsentiert. Gleiches gilt für spezielle Schularten wie zum Beispiel das Gymnasium. Aus Ihren Zahlen geht hervor, dass dort 60 % Frauen tätig sind. Gerade einmal 20 % dieser Frauen schaffen es in die Schulleitung. Ähnlich ist es bei den universitären Kliniken. 70 % der dort tätigen Mitarbeiter sind Frauen. Allerdings schaffen es nur gerade einmal 15 % in die Führungsebene. Bei den Staatsanwaltschaften liegt der Frauenanteil bei 46,8 %. Dort schaffen es 21 % der weiblichen Mitarbeiter in die Führungsebene.

Liebe Kolleginnen, diese Erkenntnis ist nicht neu. Sie ist alle fünf Jahre im Gleichstellungsbericht nachzulesen. Deswegen müssen wir jetzt endlich handeln. Natürlich

kenne ich Ihre Reden zu den Gleichstellungsberichten der vergangenen Jahre. Ich habe immer wieder feststellen müssen, dass Sie die Ergebnisse schönreden. Sie drehen und tricksen. Führungspositionen werden auf einmal neu definiert und vieles mehr. Sehr geehrte Frau Ministerin, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, das allein hilft uns aber nicht weiter. Wir brauchen endlich ein Gleichstellungsgesetz, das mehr als ein zahloser Tiger ist. Wir brauchen ein Gleichstellungsgesetz mit Biss.

Wir haben uns deshalb die Grundlagen der geltenden Gesetze in allen Bundesländern genau angesehen und diese verglichen. Die meisten dieser Gesetze sind vor 20 Jahren entstanden. Viele Bundesländer haben mittlerweile ihre Gleichstellungsgesetze novelliert. Bei diesem Vergleich haben wir festgestellt, dass das Bayerische Gleichstellungsgesetz eigentlich eine solide Basis böte, wenn es nicht die vielen Ausnahmen und Kann-Vorschriften gäbe. Wir meinen deshalb, dass wir dieses Gesetz stringenter machen müssen. Die Ausnahmen müssen raus. Die Kann-Vorschriften müssen gestrichen und das eine oder andere muss klarer formuliert werden. Wir brauchen eine Quote. Außerdem brauchen wir natürlich Sanktionen für den Fall, dass das Gesetz nicht oder nicht hinreichend umgesetzt wird.

(Beifall bei der SPD)

Im Einzelnen: Wir müssen den Anwendungsbereich des Gesetzes ausweiten. Der Geltungsbereich des Gesetzes muss dringend erweitert werden. Es soll nicht nur für die eigentliche staatliche Verwaltung gelten, sondern auch für Beteiligungsunternehmen, an denen der Freistaat Bayern Anteile hält. Auch beim Beteiligungsbericht stellen wir jedes Mal wieder fest, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Von 110 Führungskräften in den Beteiligungsunternehmen waren im Jahr 2014 gerade einmal 15 weiblich. Hier muss sich dringend etwas ändern.

Wir brauchen eine klare Quotenregelung als Zielvorgabe bei Einstellungen und Beförderungen. Frauen machen 50 % der Bevölkerung aus. Deshalb muss unsere Zielvorgabe auch bei 50 % liegen. Einige Kollegen werden jetzt vielleicht wieder sagen: Ach,

die Quote hebt doch das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst aus. – Nein. Genau das ist nicht der Fall. Die Quote hebt nicht das Leistungsprinzip aus. Die Quote gilt nämlich nur bei gleicher Eignung und nur dann, wenn in einem Bereich ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Für die Aufsichtsräte auf Bundesebene ist die Quote inzwischen eingeführt worden, weil sie ein wirksames Instrument ist. Ich meine, dass es nur konsequent wäre, die Quote endlich auch im öffentlichen Dienst in Bayern einzuführen.

(Beifall bei der SPD)

Ich habe bereits gesagt, dass wir Sanktionen für den Fall brauchen, dass das Gesetz nicht oder nur unzureichend umgesetzt wird. Als Sanktion könnten wir uns vorstellen, dass für den Fall, dass das Gleichstellungsgesetz nicht umgesetzt wird, Einstellungen und Höhergruppierungen vom Einvernehmen der nächsthöheren Behörde abhängig gemacht werden. Wir brauchen außerdem eine Erweiterung der Teilzeitangebote für Vorgesetzte mit Leitungsaufgaben. Das Führen in Teilzeit ist möglich. Das ist längst bewiesen. Deshalb müssen wir mehr solcher Möglichkeiten für Frauen und für Männer schaffen. Wir brauchen Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, und - das liegt mir ganz besonders am Herzen - wir müssen die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten verbessern. Wir müssen ihre Rechtsstellung, ihre Aufgaben klarer definieren. Natürlich müssen sie, wenn sie effektiv arbeiten sollen, bei Personalgesprächen dabei sein, und zwar nicht nur dann, wenn es die Betroffenen wünschen - aus Angst sprechen sie diesen Wunsch vielleicht nicht aus -, sondern es muss die Regel sein, dass sie dabei sind. Solche Änderungen schlagen wir in unserem Gesetzentwurf vor.

(Beifall bei der SPD)

Wir brauchen auch eine erweiterte Mitsprache und Informationsrechte. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen auf die Personalakten zugreifen können – auch das ist sehr wichtig –, damit sie im Vorfeld Bescheid wissen und den Frauen beiseite springen können.

Besonders wichtig ist auch: Wir müssen die Freistellung und die Rahmenbedingungen, unter denen Gleichstellungsbeauftragte arbeiten, endlich verbessern;

(Beifall bei der SPD)

denn ohne Freistellung und ohne entsprechende Rahmenbedingungen ist die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich, nicht denkbar.

Zum Gesetzentwurf der GRÜNEN möchte ich Folgendes sagen: Wir meinen, dass manche Vorschläge an der Sache vorbeigehen, obwohl wir in Teilen gleichwohl sehr nahe beieinander liegen, insbesondere beim Vorschlag, die Position eines Landesbeauftragten oder einer Landesbeauftragten zu schaffen. Wir meinen, dass dieser Vorschlag an der Sache vorbeigeht. Hier würden letztendlich neue parallele Verwaltungsstrukturen geschaffen, würde mehr Bürokratie geschaffen, würde die Stellung der Personalräte beschnitten. Ich habe erhebliche Zweifel, ob das ein richtiges Gleichstellungsinstrument ist.

Der Datenschutz – von dort wurden die Regelungen letztendlich übernommen – ist aus meiner Sicht eine andere Aufgabe als die Gleichstellung. Aus meinem Verständnis heraus muss die Gleichstellung bei der Behörde erfolgen; das muss aus einem Guss passieren. Die Gleichstellungskonzepte – das ist der Vorschlag in unserem Gesetzentwurf – sollen Teil der Personalführung werden. Sie sollen nicht extern, nicht von außen beurteilt werden, sondern letztendlich intern in den Behörden. Wir meinen deshalb, derartige Parallelstrukturen zu schaffen, ist wenig hilfreich

Ich weiß von der Frau Ministerin und auch von Kolleginnen aus der CSU, dass sie letztendlich die Gleichstellung voranbringen wollen. Ich weiß aus den Gesprächen bei Frauenverbänden – ich sehe jetzt Frau Heckner an, wir waren gemeinsam bei der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft – und auch aus den Gesprächen beim Bayerischen Landesfrauenrat, dass es viele gibt, die die Gleichstellung voranbringen wollen. Ich möchte Ihnen gerne vorschlagen, dass wir uns jetzt, 20 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes in Bayern, zusammensetzen und ausloten, welche Vor-

stellungen wir gemeinsam umsetzen können. Das ist ein Angebot von meiner Seite, und ich würde mich freuen, wenn es angenommen wird.

(Beifall bei der SPD)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Frau Kollegin. – Damit sind die beiden Gesetzentwürfe begründet worden. Ich eröffne die gemeinsame Aussprache. Als erster Redner hat der Herr Kollege Thomas Huber von der CSU das Wort. Bitte schön Herr Kollege.

Thomas Huber (CSU): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Es gehört zu meinen politischen Grundüberzeugungen, dass man neue Gesetze nur dann machen sollte, wenn sie auch tatsächlich notwendig sind und für die Gesellschaft einen echten Mehrwert bringen. Schon der berühmte Staatstheoretiker Montesquieu hat vor über 200 Jahren festgestellt: Überflüssige Gesetze tun den notwendigen an ihrer Wirkung Abbruch. Ich ergänze: Und überflüssige Gesetze tun selbstverständlich auch den bestehenden an ihrer Wirkung Abbruch. Wer deshalb wie Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen von den GRÜNEN, ein komplett neues Bayerisches Gleichstellungsgesetz will, muss sich den Vorwurf gefallen lassen, ein ebensolches überflüssiges Gesetz schaffen zu wollen.

Liebe Frau Strohmayer, Ihr Angebot werden wir aufgreifen, aber ich möchte schon sagen: Reden Sie doch bitte das bestehende Gesetz nicht so schlecht. Das seit 1996 bestehende Bayerische Gleichstellungsgesetz hat sich zweifelsohne bewährt. Es hat den rechtlichen Rahmen für die großen Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den vergangenen zwei Jahrzehnten geschaffen, und es schafft auch jetzt und in der Zukunft den rechtlichen Rahmen dafür, dass diese Fortschritte weitergehen können. Wir brauchen deshalb weder ein neues Gesetz noch, wie von der SPD gewünscht, eine Novellierung dieses Gesetzes.

Es ist vielleicht der wichtigste Erfolg unserer Gleichstellungspolitik, dass wir es in den vergangenen Jahrzehnten geschafft haben, sehr vielen Frauen in Bayern den Weg in

den Beruf zu ermöglichen. Dabei liegen wir auch im bundesweiten Vergleich weit vorne und brauchen den Vergleich mit SPD-regierten Ländern nicht zu scheuen. Einer aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung "Wegweiser Kommune" zufolge liegt die Frauenbeschäftigungsquote in Nordrhein-Westfalen bei lediglich 47,5 % und damit unter allen deutschen Ländern ganz weit hinten. In Bayern liegt sie bei 55 %, das ist der Spitzenwert aller westdeutschen Länder. Insgesamt sind in Bayern fast 72 % der Frauen erwerbstätig. Auch das ist mehr als der Bundesdurchschnitt von circa 68 %.

Wie richtigerweise angesprochen wurde, ist bei der Gleichstellung von Frauen und Männern selbstverständlich gerade auch der öffentliche Dienst gefordert. Frau Strohmayer, mit einer Quote von 36,5 % von Frauen in Führungspositionen geht der Freistaat Bayern bereits als Vorbild voraus.

Vor der Sommerpause wurde darüber hinaus mit dem Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern die Spitzenposition und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes in Bayern weiter gestärkt. Wir bieten damit weiterhin verlässliche Rahmenbedingungen, gehen aber durch die Ausweitung der individuellen Flexibilisierungsmöglichkeiten noch besser auf die persönlichen Bedürfnisse ein und verbessern zudem die Karrierechancen von Frauen.

Das gilt insbesondere für die von uns neu eingeführte sogenannte fiktive Laufbahnnachzeichnung. Ich finde, sie ist ein echter Meilenstein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; denn ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung wird künftig bei Pflegezeiten, Elternzeiten oder familienpolitischen Beurlaubungen, aber auch bei Freistellungen wegen einer Tätigkeit im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragter oder Vertrauensperson die Laufbahn entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamten fortgeschrieben. Mit dieser Neuregelung ist auch eine Beförderung während der Beurlaubung und Elternzeit möglich, und auf diese Weise fördern wir insbesondere das berufliche Fortkommen von Frauen. Familie und Karriere sind also so künftig wesentlich leichter zu vereinbaren.

Herr Präsident, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, eine wirkliche Chancengleichheit von Frauen und Männern lässt sich aber nur dann herstellen, wenn wir gute – oder noch besser: – sehr gute Rahmenbedingungen für Familien schaffen; denn vor allem das erleichtert es gerade den Frauen, zu arbeiten und sich gleichzeitig Zeit für die Familie zu nehmen. Im Übrigen gilt das natürlich auch für uns Männer. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird deshalb auch seit Langem vom Freistaat Bayern massiv unterstützt, zum Beispiel durch den Ausbau der Kinderbetreuung, behördeneigene Kindergärten und -krippen oder die Förderung einer familiengerechten Arbeitswelt. Ich nenne hier nur flexible Arbeitszeitmodelle, familienpolitische Teilzeit, Teilzeit auch in Führungspositionen, Telearbeitsplätze - wo sie möglich sind -, die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern an einigen Dienststellen oder die Verbesserung des Wiedereinstiegs in den Beruf und nicht zuletzt die Förderung von gleichstellungs- und frauenpolitischen Projekten.

Ich möchte wegen der zentralen Bedeutung gerade dieses Punktes für die Chancengleichheit betonen, dass wir in Bayern den Ausbau der Kinderbetreuung mit rund einer Milliarde Euro massiv vorangetrieben haben; dies werden wir konsequent fortsetzen. Das gilt auch für den Ausbau der Ganztagsbetreuung an den bayerischen Schulen, der große Fortschritte macht: Bis 2018 wird es für alle bayerischen Schülerinnen und Schüler bis 14 Jahren ein bedarfsgerechtes Ganztagsangebot geben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei allen unseren Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit setzen wir von der CSU aber nicht auf Zwang und schon gar nicht auf ein neues Gesetz, sondern vor allem auf einen Bewusstseinswandel in der Gesellschaft. Wir motivieren unsere Unternehmen zu besseren Chancen für Frauen, zum Beispiel durch den Familienpakt Bayern, den wir mit der bayerischen Wirtschaft geschlossen haben, und sensibilisieren sie für den Abbau bestehender Benachteiligungen, und seien sie noch so klein. – Ja, Frau Strohmayer, wir sind von der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern noch immer ein gutes Stück entfernt, ihr aber doch wesentlich näher als viele andere deutsche Bundesländer und andere europäische Län-

der. Meine Kolleginnen und Kollegen der CSU-Landtagsfraktion und ich persönlich sind davon überzeugt, dass wir diesen Weg konsequent weitergehen müssen; das werden wir tun, und dafür brauchen wir kein neues Gesetz, auch keine Novellierung des bestehenden Gesetzes. Wir sind aber gerne bereit, mit Ihnen, liebe Frau Osgyan, liebe Frau Strohmayer, und den Kolleginnen und Kollegen von der Opposition darüber zu diskutieren, wie wir diesen Weg weitergehen können. Deswegen plädieren wir für eine Verweisung der beiden Gesetzentwürfe in den federführenden Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes. – Vielen Dank.

(Beifall bei der CSU)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Herr Kollege. - Als Nächster hat der Kollege Meyer von der Fraktion der FREIEN WÄHLER das Wort. Bitte schön, Herr Kollege.

Peter Meyer (FREIE WÄHLER): Herr Präsident, meine lieben Kolleginnen und Kollegen! Lieber Kollege Huber, mich hat etwas überrascht, dass Sie dafür plädieren, die Gesetzentwürfe in den federführenden Ausschuss zu verweisen. Ich dachte, das gehe mehr oder weniger automatisch.

(Thomas Huber (CSU): Das kann man doch unterstützen! – Ingrid Heckner (CSU): Wir wollen dort intensiv diskutieren!)

Meine Damen und Herren, das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der Tat zwanzig Jahre alt. Ich meine aber, seine Ziele – die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, die Erhöhung der Anteile der Frauen, die Sicherung der Chancengleichheit, der Bewusstseinswandel von Personalverantwortlichen – auch ein wichtiger Punkt -, die Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Telearbeit – werden vom bestehenden Gesetz ganz gut erfüllt. Das heißt nicht, dass es nach zwanzig Jahren keinen Reparatur- oder Ergänzungsbedarf gibt. Das ist nicht ausgeschlossen. Aber ich denke, das Gesetz ist nicht per se schlecht.

Die Gleichstellung ist natürlich ein wichtiges politisches Ziel, und ich stimme Ihnen, Frau Strohmayer, und der Kollegin Osgyan zu: Der öffentliche Dienst hat in der Tat Signalwirkung und Vorbildfunktion. Kollege Huber hat darauf hingewiesen. Ich meine auch, dass das erst am 8. Juli dieses Jahres gemeinsam beschlossene Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern wirklich ein großer weiterer Schritt war. Und da berufe ich mich auf meine Kollegin Gottstein, die hier an dieser Stelle immer wieder völlig zu Recht in Übereinstimmung mit unserer Fraktion sagt: Die beste Frauenförderung ist die Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsplätze.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Beide Gesetzentwürfe entsprechen ziemlich genau dem – ich habe das nicht auf das letzte Komma austariert –, was wir in der letzten Legislaturperiode schon hatten. Der SPD-Entwurf hat nicht lauter unzutreffende Ansätze, aber wir denken, er ist doch zu sehr nur auf die Frauen ausgerichtet. Sie gehen immer noch von der Vorstellung aus, dass immer nur die Frauen benachteiligt sind; das stimmt in vielen Fällen. Aber mittlerweile gibt es im öffentlichen Dienst auch Bereiche, in denen die Männer unterrepräsentiert sind. Das wird in Ihrem Gesetzentwurf zu wenig berücksichtigt. Die GRÜNEN sind da schon ein Stück weiter; sie berücksichtigen das wenigstens in ihrem Gesetzentwurf.

Für problematisch halte ich die Definition der Unterrepräsentanz. Soll das bedeuten, dass permanent Strichlisten geführt werden müssen? Was ist mit dieser Quote, wenn eine Frau wegen Krankheit, Mutterschutz oder was auch immer ausscheidet oder länger ausfällt? – Wir halten diesen Gesetzentwurf für eine Aufblähung der Bürokratie wie schon in der letzten Legislaturperiode. Das Gleiche gilt für den GRÜNEN-Gesetzentwurf. Ich nenne als Beispiel, dass die kleinen Gemeinden auch verpflichtet werden sollen; das schießt nach unserer Meinung weit übers Ziel hinaus.

Diese gesetzliche Regelung zielt natürlich zuerst auf den öffentlichen Dienst; hier gilt selbstverständlich immer noch der Grundsatz von Eignung, Leistung und Befähigung. Da brauchen sich die Frauen nicht zu verstecken: Wir haben viele hoch qualifizierte Frauen; Frauen haben nämlich bekanntlich die besseren Schulabschlüsse. Das spiegelt sich im öffentlichen Dienst wider und zeichnet sich auch mehr und mehr in der Zahl der Führungspositionen ab, die Frauen erreichen. Dass manche Positionen immer noch nicht mit Frauen besetzt sind, hat vielerlei Gründe. Ich glaube nicht, dass es ausschließlich mit der absichtlichen Diskriminierung von Frauen zu tun hat. Ich sehe hier nicht den Änderungsbedarf, wie er in beiden Gesetzentwürfen vorgetragen wird. Man kann und muss wohl darüber nachdenken, die Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten – oder -tinnen? – auszubauen. Für den Kündigungsschutz sehe ich keine große Notwendigkeit; denn wir sind im öffentlichen Dienst. Ich glaube auch aufgrund meiner Erfahrung nicht, dass recht viele Gleichstellungsbeauftragte – bitte denken Sie sich selber die gendermäßig korrekte Endung dazu –

(Heiterkeit)

Angst vor einer Kündigung haben, weil sie sich für ihre Aufgabe einsetzen. Im öffentlichen Dienst ist das im Grunde genommen nicht der Fall, denke ich. Insgesamt bleibt es bei dem, was wir in der letzten Legislaturperiode hatten: Wir halten beide Gesetzentwürfe nicht für zielführend, weil die Bürokratie darin zu sehr betont wird. – Vielen Dank.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Danke schön, Herr Kollege. - Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Damit ist die Aussprache geschlossen. Ich schlage vor, die beiden Gesetzentwürfe dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes als federführendem Ausschuss zu überweisen. Besteht damit Einverständnis? – Allgemeines Nicken. Dann ist so beschlossen.