Stand: 15.12.2025 21:54:43

Vorgangsmappe für die Drucksache 17/8752

"Gesetz zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Chancengleichheitsgesetz)"

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 17/8752 vom 29.10.2015
2. Plenarprotokoll Nr. 57 vom 12.11.2015
3. Beschlussempfehlung mit Bericht 17/11105 des OD vom 21.04.2016
4. Beschluss des Plenums 17/11302 vom 28.04.2016
5. Plenarprotokoll Nr. 72 vom 28.04.2016

Bayerischer Landtag

17. Wahlperiode 29.10.2015 **Drucksache 17/8752**

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan, Thomas Gehring, Ulrike Gote, Katharina Schulze, Kerstin Celina, Christine Kamm, Ulrich Leiner, Claudia Stamm** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Gesetz zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern
(Bayerisches Chancengleichheitsgesetz)

A) Problem

Das Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 24. Mai 1996, eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern am gesellschaftlichen und beruflichen Leben in Bayern zu ermöglichen, ist bis heute nicht erfüllt. Das Gesetz hat sich als zahnloser Tiger erwiesen, das auf allen Ebenen immer wieder unterlaufen wird. Darüber hinaus verlangt eine moderne Gleichstellungspolitik, nicht nur die gravierenden Benachteiligungen für Frauen abzubauen, sondern auch zur Kenntnis zu nehmen, dass Männer in einigen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen unterrepräsentiert sind.

B) Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf ersetzt das u.E. mangelhafte bisherige Gesetz und verwirklicht damit eine moderne Idee der paritätischen Beteiligung beider Geschlechter am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben.

Im Vergleich zum bisherigen Gesetz werden vor allem die folgenden Regelungen eingeführt:

– Es wird eine Landesbeauftragte oder ein Landesbeauftragter für Gleichstellung eingeführt. Dieses Amt wird mit erheblichen Kompetenzen ausgestattet.

– Die Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten werden erheblich erweitert. Insbesondere erhalten sie ein Weisungsrecht hinsichtlich der Erstellung des Gleichstellungskonzepts und großzügigere Fristen für die Monierung von Missständen.

– Die Kompetenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der nach außen wirkenden Aktivitäten werden erweitert.

– Der Kündigungsschutz für die Gleichstellungsbeauftragten wird verstärkt.

– Der Kreis der Kommunen, in denen eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte oder ein kommunaler Gleichstellungsbeauftragter zu bestellen ist, wird deutlich vergrößert.

– Deutliche Ausweitung der verpflichtenden Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten von anderen Tätigkeiten.

– Eine Neuerung ist die Einführung der Männerpolitik in die Gleichstellungspolitik mit entsprechenden ausführlichen Regelungen.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Zur Erreichung des gesetzten Ziels sind folgende Ausgaben notwendig:

1. ***Kosten für den Staatshaushalt:***
   Für Besoldung und Etat der oder des Landesbeauftragten für Gleichstellung ist mit Kosten in Höhe von 750.000 Euro jährlich zu rechnen.

   Die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen und Behörden werden nicht zusätzlich eingestellt. Sie werden aber einen nicht bezifferbaren (größeren) Teil ihrer Arbeitszeit für Gleichstellungsfragen aufwenden müssen.

2. ***Kosten für die Kommunen:***
   Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit finanziellen und sächlichen Mitteln. Da auf die Kommunen Mehrkosten zukommen ist ein Konsultationsverfahren durchzuführen.

Den Kosten für Staatshaushalt und Kommunen steht die Erschließung erheblicher wirtschaftlicher Potenziale gegenüber, die möglich ist, wenn alle Menschen ihre Fähigkeiten vollständig und ungehindert im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben einbringen können.

3. ***Kosten für die Wirtschaft und die Bürgerinnen und Bürger:***
   Keine

Bayerischer Landtag
17. Wahlperiode
Drucksache 17/**8752**
29.10.2015

Gesetzentwurf

zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Chancengleichheitsgesetz – BayChancenG)

Inhaltsübersicht:

Abschnitt I.
Allgemeine Bestimmungen
Art. 1 Ziel des Gesetzes
Art. 2 Geltungsbereich
Art. 3 Begriffsbestimmung
Art. 4 Sprache

Abschnitt II.
Gleichstellungsbeauftragte
Art. 5 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen
Art. 6 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Art. 7 Dienstliche Stellung
Art. 8 Aufgaben
Art. 9 Rechte
Art. 10 Widerspruchsrecht
Art. 11 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Abschnitt III.
Landesbeauftragte oder Landesbeauftragter für Gleichstellung
Art. 12 Wahl und Rechtsstellung
Art. 13 Kontrolle
Art. 14 Beanstandungen

Abschnitt IV.
Gleichstellungskonzept
Art. 15 Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungskonzepten
Art. 16 Inhalt des Gleichstellungskonzepts und leistungsorientierte Mittelvergabe

Abschnitt V.
Stellenvergabe, Fortbildung und Gremien
Art. 17 Quotierte Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
Art. 18 Ausschreibung
Art. 19 Vorstellungsgespräch
Art. 20 Auswahlkriterien
Art. 21 Fortbildung
Art. 22 Gremien

Abschnitt VI.
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Art. 23 Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit
Art. 24 Beurlaubung

Abschnitt VII.
Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften
Art. 25 Berichtspflicht
Art. 26 Verwaltungsvorschriften
Art. 27 Rechte des Personalrats und der Schwerbehinderten
Art. 28 Übergangsregelungen
Art. 29 Inkrafttreten

Abschnitt I.
Allgemeine Bestimmungen

Art. 1
Ziel des Gesetzes

(1) [1]Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit dem Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen herzustellen. [2]Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. [3]Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) [1]Frauen und Männer dürfen nicht wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden. [2]Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsäch-

lich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [3]Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben zulässig.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Art. 2
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Freistaates, der Gemeinden, der Landkreise und Bezirke und der sonstigen der Aufsicht des Freistaates unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Freistaates, der Gemeinden, Landkreise und Bezirke sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtags und für den Bayerischen Rundfunk.

(2) [1]Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch den Freistaat, eine Gemeinde, einen Landkreis oder einen Bezirk ist die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag zu vereinbaren. [2]Gehört dem Freistaat, einer Gemeinde, einem Landkreis oder einem Bezirk allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Art. 3
Begriffsbestimmung

(1) [1]Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Freistaates und die in Art. 2 genannten Stellen. [2]Dienststellen für die im Dienst des Freistaates beschäftigten Lehrkräfte sind die Schulämter.

(2) [1]Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte sowie Auszubildende. [2]Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinn dieses Gesetzes. [3]Als Angestellte gelten darüber hinaus auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes (TVG).

(3) Stellen im Sinn dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinn von Art. 17 Bayerische Haushaltsordnung (BayHO).

Art. 4
Sprache

[1]Gesetze und andere Vorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. [2]Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. [3]In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. [4]Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II.
Gleichstellungsbeauftragte

Art. 5
Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen

(1) [1]Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. [2]In Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten nimmt die oder der Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen bestellt.

Art. 6
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) [1]Die Bezirke, die Landkreise, die kreisfreien Gemeinden, die kreisangehörigen Gemeinden und die Verwaltungsgemeinschaften mit mehr als 3.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestellen eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. [2]In kreisangehörigen Gemeinden, die keiner Verwaltungsgemeinschaft angehören und weniger als 3.000 Einwohnerinnen und Einwohnern haben, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Landkreises diese Aufgabe wahr.

(2) Die Art. 7 bis 11 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass unter „Dienststelle“ die jeweilige kommunale Körperschaft zu verstehen ist, die die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten bestellt hat.

(3) [1]Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es über die Erfüllung der in diesem Gesetz bezeichneten Aufgaben hinaus, zum Zwecke der Erfüllung der Ziele dieses Gesetzes Anregungen vorzubringen, Initiativen zu entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchzuführen und mit allen für die Um-

setzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenzuarbeiten. [2]Hierfür ist ein eigener Haushaltstitel einzurichten.

(4) [1]Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres oder seines Aufgabenbereichs an den Sitzungen des Bezirkstags, des Kreistags, des Gemeinderats und der jeweiligen Ausschüsse teilnehmen. [2]Ihr oder ihm ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. [3]Sie oder er kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres oder seines Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) [1]Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren oder seinen Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen der Bezirkstagspräsidentin oder des Bezirkstagspräsidenten, der Landrätin oder des Landrats und der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat die oder der Vorsitzende das jeweilige Gremium auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. [2]Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist hierzu durch das jeweilige Gremium anzuhören.

Art. 7
Dienstliche Stellung

(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. [2]Dabei sind sie von fachlichen Weisungen frei. [3]Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. [2]Sie sind in erforderlichem Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. [3]Die Entlastung soll in der Regel betragen,

1. in Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
3. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

[4]In Fällen von Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Freistaates unterstehen, bei der Entlastungsregelung der oder des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die §§ 15, 16 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gelten entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

Art. 8
Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststelle und wirken mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibung, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungskonzepts sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Art. 9
Rechte

(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen sind. [2]Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden.

(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. [2]Ihnen ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel zwei Wochen nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [3]Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist fünf Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der oder des Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. [4]Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, können die Gleichstellungsbeauftragten eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) [1]Wird die oder der Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. [2]Bei

außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist fünf Arbeitstage. [3]Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [4]Sie hat der oder dem Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. [2]Ihnen ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen der Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihrer Aufgabenbereiche betreffen. [3]Dies gilt auch für Besprechungen nach Art. 67 Abs. 1 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG).

(5) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten können Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. [2]Sie können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die oder den Landesbeauftragten für Gleichstellung wenden.

Art. 10
Widerspruchsrecht

(1) [1]Hält die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder mit dem Gleichstellungskonzept, hat sie oder er innerhalb von drei Wochen nach ihrer oder seiner Unterrichtung der Maßnahme zu widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von fünf Kalendertagen einzulegen. [2]Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. [3]Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

(2) [1]Wird dem Widerspruch der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, kann sie oder er innerhalb von zwei Wochen nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Abs. 1 Satz 2 eine bindende Stellungnahme der oder des Landesbeauftragten für Gleichstellung einholen. [2]Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von fünf Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von fünf Kalendertagen eine Stellungnahme der oder des Landesbeauftragten für Gleichstellung vorliegt.

Art. 11
Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständigen Gleichstellungsbeauftragten, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Gleichstellung wenden.

Abschnitt III.
Landesbeauftragte oder Landesbeauftragter für Gleichstellung

Art. 12
Wahl und Rechtsstellung

(1) [1]Der Landtag wählt eine Landesbeauftragte oder einen Landesbeauftragten für Gleichstellung. [2]Die Ernennung, Entlassung und Abberufung erfolgt durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Landtags. [3]Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung ist Beamtin auf Zeit oder Beamter auf Zeit und wird für die Dauer von fünf Jahren berufen. [4]Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig. [5]Vor Ablauf ihrer oder seiner Amtszeit kann die oder der Landesbeauftragte auf eigenen Antrag entlassen werden; ohne ihre oder seine Zustimmung kann sie oder er vor Ablauf seiner Amtszeit nur mit Zweidrittelmehrheit der Mitgliederzahl des Landtags abberufen werden, wenn eine entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Amtsenthebung von Richterinnen und Richtern auf Lebenszeit dies rechtfertigt.

(2) [1]Die oder der Landesbeauftragte ist in Ausübung des Amts unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen; sie oder er kann sich jederzeit an den Landtag wenden. [2]Sie oder er untersteht der Dienstaufsicht der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags. [3]Die oder der Landesbeauftragte ist oberste Dienstbehörde im Sinn des § 96 der Strafprozessordnung und des Art. 6 Abs. 3 Satz 3 des Bayerischen Beamtengesetzes.

(3) [1]Die oder der Landesbeauftragte bedient sich einer Geschäftsstelle, die beim Landtag eingerichtet wird; Verwaltungsangelegenheiten der Geschäftsstelle werden vom Landtagsamt wahrgenommen, soweit sie nicht der Zuständigkeit der oder des Landesbeauftragten unterliegen.[2]Die Stellen sind im Einvernehmen mit der oder dem Landesbeauftragten zu besetzen. [3]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können, falls sie mit der beabsichtigten Maßnahme nicht einverstanden sind, nur im Einvernehmen mit der oder dem Landesbeauftragten versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. [4]Die oder der Landesbeauftragte ist Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [5]Sie sind in ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz nur an ihre oder seine Weisungen gebunden und unterstehen ausschließlich ihrer oder seiner Dienstaufsicht. [6]Die Personal- und Sachmittel der Geschäftsstelle werden im Einzelplan des Landtags gesondert ausgewiesen.

(4) [1]Die oder der Landesbeauftragte ist berechtigt, über Personen, die ihr oder ihm in ihrer Eigenschaft als Landesbeauftragter oder in seiner Eigenschaft als Landesbeauftragtem Tatsachen anvertraut haben, sowie über die Tatsachen selbst das Zeugnis zu verweigern. [2]Dies gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der oder des Landesbeauftragten mit der Maßgabe, dass über die Ausübung dieses Rechts die oder der Landesbeauftragte entscheidet. [3]Soweit das Zeugnis-

verweigerungsrecht der oder des Landesbeauftragten reicht, darf die Vorlegung oder Auslieferung von Akten oder anderen Schriftstücken von ihr oder ihm nicht gefordert werden.

(5) [1]Die oder der Landesbeauftragte ist, auch nach Beendigung ihres oder seines Amtsverhältnisses, verpflichtet, über die im Amt bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. [2]Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind. [3]Die oder der Landesbeauftragte darf, auch wenn sie oder er nicht mehr im Amt ist, über solche Angelegenheiten ohne Genehmigung der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. [4]Unberührt bleibt die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen und bei Gefährdung der freiheitlich demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten.

(6) [1]Die Genehmigung, als Zeugin oder als Zeuge auszusagen, soll nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohl des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde. [2]Die Genehmigung, ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Erstattung den dienstlichen Interessen Nachteile bereiten würde. [3]§ 28 Bundesverfassungsgerichtsgesetz (BVerfGG) bleibt unberührt.

Art. 13
Kontrolle

(1) Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung kontrolliert bei den in Art. 2 und 3 bestimmten Stellen die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern.

(2) Die Gerichte unterliegen der Kontrolle der oder des Landesbeauftragten nur, soweit sie in Verwaltungsangelegenheiten tätig werden.

(3) [1]Die in Art. 2 und 3 bezeichneten Stellen sind verpflichtet, die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten und ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. [2]Ihnen ist dabei insbesondere,

1. Auskunft zu ihren Fragen sowie Einsicht in alle Unterlagen zu gewähren, die im Zusammenhang mit der Kontrolle nach Abs. 1 stehen;
2. jederzeit Zutritt in alle Diensträume zu gewähren.

(4) [1]Die oder der Landesbeauftragte teilt das Ergebnis ihrer oder seiner Kontrolle der öffentlichen Stelle mit. [2]Damit kann sie oder er Vorschläge zur Verbesserung der Gleichstellung, insbesondere zur Beseitigung von festgestellten Mängeln, verbinden.

Art. 14
Beanstandungen

(1) Stellt die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung fest, so beanstandet sie oder er dies gegenüber der Leitung der jeweiligen Dienststelle und der jeweiligen oder dem jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und fordert zur Stellungnahme innerhalb einer von ihr oder ihm bestimmten Frist auf.

(2) Die oder der Landesbeauftragte kann von einer Beanstandung absehen oder auf eine Stellungnahme der betroffenen Stelle verzichten, insbesondere wenn es sich um unerhebliche oder inzwischen beseitigte Mängel handelt.

(3) Die Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die aufgrund der Beanstandung der oder des Landesbeauftragten getroffen worden sind.

Abschnitt IV.
Gleichstellungskonzept

Art. 15
Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungskonzepten

(1) [1]Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von fünf Jahren ein Gleichstellungskonzept; in anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungskonzept aufgestellt werden. [2]In der Hochschule besteht das Gleichstellungskonzept aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. [3]Die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche können weiter differenziert werden. [4]Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungskonzept zusammengefasst werden. [5]Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. [6]Das Gleichstellungskonzept ist fortzuschreiben.

(2) Kommt eine Dienststelle ihrer Verpflichtung aus Abs. 1 nicht nach, kann die oder der für die Dienststelle zuständige Gleichstellungsbeauftragte sie hierzu anweisen.

(3) [1]In der Landesverwaltung sind Gleichstellungskonzepte der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die das Gleichstellungskonzept aufgestellt ist. [2]Über die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen beschließt der Senat. [3]Widerspricht die oder der Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Gleichstellungskonzept, ist

das Gleichstellungskonzept der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. [4]Erteilt die Dienststelle ihre Zustimmung, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Angelegenheit der oder dem Landesbeauftragten für Gleichstellung vorlegen; die Entscheidung der oder des Landesbeauftragten ist unanfechtbar.

(4) Das Gleichstellungskonzept beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(5) In den Gemeinden, Landkreisen und Bezirken sind die Gleichstellungskonzepte durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(6) Gleichstellungskonzepte der sonstigen der Aufsicht des Freistaates unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(7) [1]Nach Ablauf des Gleichstellungskonzepts hat die Dienststelle, die das Gleichstellungskonzept aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Abs. 2 bis Abs. 6 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts vorzulegen. [2]Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts Maßnahmen im Sinn des Art. 16 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(8) [1]Der Bericht zum Gleichstellungskonzept in Hochschulen und deren medizinischer Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe nach Art. 16 Abs. 7 erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(9) Die Gleichstellungskonzepte, die Berichte für die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungskonzepts durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

Art. 16
Inhalt des Gleichstellungskonzepts und leistungsorientierte Mittelvergabe

(1) Gegenstand des Gleichstellungskonzepts sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem in höheren und gehobenen Positionen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungskonzepts sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Das Gleichstellungskonzept enthält für jeweils fünf Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) [1]Im Gleichstellungskonzept ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Abs. 3 erreicht werden sollen. [2]Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll das Gleichstellungskonzept Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. [3]Das Gleichstellungskonzept enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(7) [1]Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe nach Art. 5 Abs. 2 Satz 3 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchulG) und deren medizinischen Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. [2]Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe an Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei wissenschaftlich Beschäftigten und Professoren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur- und in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.

Abschnitt V.
Stellenvergabe, Fortbildung und Gremien

Art. 17
Quotierte Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses oder bei Beförderungen nach Maßgabe von Art. 28 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richter weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers schwer-

wiegende Gründe überwiegen. [2]Satz 1 gilt entsprechend für Männer soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. der Richterinnen und Richter weniger Männer als Frauen sind, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin schwerwiegende Gründe überwiegen.

(2) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe überwiegen. [2]Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. [3]Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Männer, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Männer als Frauen sind, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin schwerwiegende Gründe überwiegen.

(3) [1]Gruppen sind bei den Beamtinnen und Beamten die Besoldungsgruppen, bei den Angestellten die Entgeltgruppen des Tarifvertrags der Länder (TVL) bzw. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). [2]Zu den Angestellten gehören auch die Auszubildenden. [3]In Bereichen, in den die genannten Tarifverträge nicht gelten, und in Fällen des Art. 2 Abs. 2 bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) [1]Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. [2]Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Abs. 1 einbezogen. [3]Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

Art. 18
Ausschreibung

(1) [1]In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des Art. 15 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. [2]Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. [3]Darüber hinaus kann im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragen von dienstübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. [4]Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

(2) [1]Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, ist die Ausschreibung öffentlich einmal zu wiederholen. [2]Im Einvernehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) [1]Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. [2]Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. [3]Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend. [4]Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Männer, soweit der Männeranteil in dem jeweiligen Ausbildungsgang weniger als 50 vom Hundert beträgt.

(4) [1]In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. [2]In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen. [3]Im Falle des Abs. 3 ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind und Männer bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amts zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Abs. 1 und 2 kann abgesehen werden bei,

1. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
2. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

Art. 19
Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amts erfüllen.

(2) In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Männer wie Frauen oder alle männlichen Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amts erfüllen.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist zu sämtlichen Vorstellungsgesprächen hinzuzuziehen.

(4) [1]Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. [2]Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(5) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Art. 20
Auswahlkriterien

(1) [1]Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amts maßgeblich. [2]Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) [1]Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. [2]Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. [3]Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und der Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Art. 21
Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Für männliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Männer unterrepräsentiert sind.

(4) [1]Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. [2]Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(5) [1]In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. [2]Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(6) [1]Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. [2]Beziehen sich die Fortbildungsmaßnahmen auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Männer unterrepräsentiert sind, sind verstärkt Männer als Leiter und Referenten einzusetzen.

Art. 22
Gremien

(1) [1]Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. [2]Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) [1]Werden bei Dienststellen nach Art. 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. [2]Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. [3]Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. [4]Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. [5]Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Abs. 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinn des Art. 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Gleichstellungsbericht aufzunehmen.

Abschnitt VI.
Maßnahmen
zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Art. 23
Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) [1]Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. [2]Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) [1]Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) [1]Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen.
[2]Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Abs. 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

(8) [1]Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind die Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen oder zu pflegen haben, auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie z.B. Arbeitskonto anzubieten. [2]Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelfall schriftlich begründen. [3]Die Abs. 2 bis 4, 6 und 7 gelten entsprechend.

Art. 24
Beurlaubung

(1) [1]Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubs sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) Art. 21 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinn des Abs. 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinn des Abs. 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubs Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebots sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt Art. 23 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt VII.
Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 25
Berichtspflicht

[1]Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung berichtet dem Landtag im Abstand von zwei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes. [2]Dabei legt sie oder er dem Landtag auch eine Auflistung vor, welche

Planstellen für Gleichstellungsbeauftragte im Geltungsbereich dieses Gesetzes geschaffen wurden und wie diese besetzt sind.

Art. 26
Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des Art. 5 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständige Staatsministerium.

Art. 27
Rechte des Personalrats und der Schwerbehinderten

Die Rechte der Personalvertretungen und die der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

Art. 28
Übergangsregelungen

(1) Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung ist innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu wählen und zu ernennen.

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Art. 29
Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am ……. in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A) das zuletzt durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292) geändert worden ist, außer Kraft.

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 Strohmayr, 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. Strohmayr von der SPD das Wort. Bitte schön, Frau Kollegin.

Dr. Simone Strohmayr (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 zahnloser 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 hebelt doch das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst aus. – Nein. Genau das ist nicht der Fall. Die Quote hebelt 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 Strohmayr, 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 Strohmayr, 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 Strohmayr, 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 Strohmayr, 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 Strohmayr, 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.

Bayerischer Landtag

17. Wahlperiode 21.04.2016 **Drucksache** 17/**11105**

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes

Gesetzentwurf der Abgeordneten Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Drs. 17/**8752**

Gesetz zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Chancengleichheitsgesetz)

I. Beschlussempfehlung:

Ablehnung

Berichterstatterin: **Verena Osgyan**
Mitberichterstatter: **Thomas Huber**

II. Bericht:

1. Der Gesetzentwurf wurde dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes federführend zugewiesen.
   Der Ausschuss für Kommunale Fragen, Innere Sicherheit und Sport und der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen haben den Gesetzentwurf mitberaten.
   Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen hat den Gesetzentwurf endberaten.
2. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf in seiner 36. Sitzung am 15. März 2016 beraten und mit folgendem Stimmergebnis:
   CSU: Ablehnung
   SPD: Enthaltung
   FREIE WÄHLER: Ablehnung
   B90/GRÜ: Zustimmung
   Ablehnung empfohlen.
3. Der Ausschuss für Kommunale Fragen, Innere Sicherheit und Sport hat den Gesetzentwurf in seiner 50. Sitzung am 13. April 2016 mitberaten und mit folgendem Stimmergebnis:
   CSU: Ablehnung
   SPD: Enthaltung
   FREIE WÄHLER: Ablehnung
   B90/GRÜ: Zustimmung
   Ablehnung empfohlen.
4. Der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen hat den Gesetzentwurf in seiner 104. Sitzung am 13. April 2016 mitberaten und mit folgendem Stimmergebnis:
   CSU: Ablehnung
   SPD: Enthaltung
   FREIE WÄHLER: Ablehnung
   B90/GRÜ: Zustimmung
   Ablehnung empfohlen.
5. Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen hat den Gesetzentwurf in seiner 49. Sitzung am 21. April 2016 endberaten und mit folgendem Stimmergebnis:
   CSU: Ablehnung
   SPD: Enthaltung
   FREIE WÄHLER: Ablehnung
   B90/GRÜ: Zustimmung
   Ablehnung empfohlen.

Ingrid Heckner
Vorsitzende

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Bayerischer Landtag

17. Wahlperiode 28.04.2016 **Drucksache** 17/**11302**

Beschluss

des Bayerischen Landtags

Der Landtag hat in seiner heutigen öffentlichen Sitzung beraten und beschlossen:

Gesetzentwurf der Abgeordneten **Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan, Thomas Gehring, Ulrike Gote, Katharina Schulze, Kerstin Celina, Christine Kamm, Ulrich Leiner, Claudia Stamm** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Drs. 17/**8752**, 17/**11105**

Gesetz zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern
(Bayerisches Chancengleichheitsgesetz)

Ablehnung

Die Präsidentin

I.V.

Inge Aures

II. Vizepräsidentin

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet
Abg. Verena Osgyan
Abg. Dr. Simone Strohmayr
Präsidentin Barbara Stamm
Abg. Thomas Huber
Abg. Alexander Muthmann
Abg. Harry Scheuenstuhl
Abg. Ingrid Heckner
Abg. Dr. Ute Eiling-Hütig
Staatssekretär Johannes Hintersberger

Erster Vizepräsident Reinhold Bocklet: Zur gemeinsamen Beratung rufe ich die **Tagesordnungspunkte 4 und 5** 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)
- Zweite Lesung -

und

Gesetzentwurf der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayr, Helga Schmitt-Bussinger u. a. und Fraktion (SPD)
zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 17/8894)
- Zweite Lesung -

Ich eröffne die gemeinsame Aussprache. Die Gesamtredezeit der Fraktionen beträgt 48 Minuten. Die Redezeit der Staatsregierung orientiert sich dabei an der Redezeit der stärksten Fraktion; das sind dann 16 Minuten.

Erste Rednerin ist Frau Kollegin Osgyan vom BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Kollegin, Sie haben das Wort. Bitte schön.

Verena Osgyan (GRÜNE): (Von der Rednerin nicht autorisiert) Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Am 12.11. letzten Jahres wurden der Gesetzentwurf der GRÜNEN für ein Chancengleichheitsgesetz sowie der einschlägige Gesetzentwurf der SPD zum ersten Mal im Plenum behandelt. Zu diesem Zeitpunkt hätte eigentlich längst der Fünfte Gleichstellungsbericht der Staatsregierung vorliegen müssen. Dieser kommt ohnehin nur alle fünf Jahre heraus. Dass selbst diese Frist nicht eingehalten wurde, zeigt die völlige Missachtung des Verfassungswerts der Gleichstellung vonseiten der Staatsregierung.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Dass der Gleichstellungsbericht dieses Jahr ausgerechnet am Weltfrauentag veröffentlicht wurde, finde ich auch ziemlich hart. Die Ergebnisse des Gleichstellungsberichts grenzen nämlich an Hohn und Spott.

(Gudrun Brendel-Fischer (CSU): Ei, ei, ei!)

– Doch, das finde ich wirklich. Der Staat hat als Arbeitgeber Vorbildfunktion. – Daher braucht es wirksame gesetzliche Bestimmungen. Im Grundgesetz gibt es einen klaren Auftrag; dort heißt es: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt." Das haben Sie heute auch mehrfach betont, unter anderem bei der Diskussion über das Integrationsgesetz. Dahinter stehen wir. Aber das reicht nicht; denn im Grundgesetz steht auch: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Der Auftrag ist also klar: Man muss aktiv handeln.

Nur leider zeigt sich im Freistaat ein völlig anderes Bild. Der Freistaat hat im Bundesvergleich die schwächsten Bestimmungen, und selbst diese bleiben häufig wirkungslos. Der Gleichstellungsbericht ist ein Zeugnis des Versagens und der Weigerung, die bestehenden gesetzlichen Regelungen umzusetzen. 20 Jahre nach Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes hat fast ein Viertel der Dienststellen des Freistaates kein Gleichstellungskonzept vorgelegt, und fast ein Fünftel hat keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Hierfür fehlt mir jegliches Verständnis. Es gibt eine klare Gesetzesgrundlage. Warum werden hier keine Sanktionen wirksam? – Wir würden uns dies bei keinem anderen Gesetz bieten lassen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Immerhin geht es um über 600.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Ich gebe zu, in den letzten 20 Jahren hat sich bei den Aufstiegschancen für Frauen einiges getan. Falls dies nicht so wäre, dann wäre es auch wirklich schlimm. Aber der Fortschritt ist und bleibt eine Schnecke.

Ich möchte zur Verdeutlichung noch ein paar Zahlen nennen, auch wenn Sie diese schon kennen. Im öffentlichen Dienst in Bayern sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich, nämlich 55 %. Das ist gut. Aber je weiter oben man auf der Karriereleiter angekommen ist, desto weniger Frauen bleiben übrig. In der Besoldungsstufe B 6 finden sich lediglich 13,8 % Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt, den Schuldienst herausgerechnet, bei 24,7 %, also bei nicht mal einem Viertel.Obwohl Frauen in den Schulen 70 % aller Stellen besetzen, besetzen sie nicht einmal die Hälfte aller Direktorinnenposten.

Ihnen kreide ich an, dass das im Gleichstellungsbericht einfach so konstatiert wird, ohne dass Ursachenforschung betrieben wird. Ich glaube, an diesem Punkt müssen wir ansetzen, wenn wir weiterkommen wollen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Wir haben mehrere Anfragen gestellt. Anfragen, die sich auf die Beurteilung im Schuldienst beziehen, stellen wir regelmäßig. Dabei kommt klar heraus, dass Frauen und Teilzeitkräfte systematisch schlechter beurteilt werden, was natürlich auf die Beförderungsperspektiven unmittelbaren Einfluss hat. Das muss genauer analysiert werden, weil man es nicht einfach so hinnehmen kann. Es kann nicht sein, dass Frauen und Teilzeitkräften von Anfang an kein Karriereinteresse unterstellt wird. Es kann auch nicht sein, dass sie schlechter sind als die Männer. Das ist auch in anderen Bereichen nicht der Fall.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Meines Erachtens handelt es sich um eine weiche Form der Diskriminierung. Ich erwarte, dass wirkliche Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Herr Spaenle und Frau Müller, ich erwarte von Ihnen, dass Sie das Thema zur Chefsache machen. Ich sehe Sie nicht, hoffe aber, dass Sie die Rede hören oder sie hinterher nachlesen.

Beim Thema Teilzeitbeschäftigung haben wir das nächste Problem. Familienfreundlichkeit scheint immer noch mit dem Verzicht auf Aufstiegschancen erkauft zu werden. Führen in Teilzeit bleibt ein Fremdwort. Am schlimmsten und durch nichts erklärbar finde ich, dass die Grundbezüge von Frauen trotz Pflicht zur gleichen Besoldung – ich rede von identischen Positionen – um 7,9 % niedriger sind. Das kann mir keiner erklären, und das ist auch nicht besser als in der Privatwirtschaft. In der Privatwirtschaft wenden wir uns seit Jahren gegen den Gender Pay Gap, und die Staatsregierung gibt Presseerklärungen zum Equal Pay Day heraus. Man sollte endlich vor der eigenen Tür kehren; denn sonst hat es keinen Sinn, die Privatwirtschaft in die Pflicht nehmen zu wollen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Was wir aus dem Gleichstellungsbericht gehört haben, ist die Aussage: Wir versuchen es noch einmal mit Selbstverpflichtungen. Das ist zwar alles gut und schön, hat aber in 20 Jahren nicht funktioniert. Generationen von Frauen im öffentlichen Dienst haben das Nachsehen. Wir kommen nicht darum herum: Wir brauchen endlich eine Neufassung der gesetzlichen Grundlagen. Wir brauchen Verbindlichkeit statt leerer Kann-Bestimmungen sowie wirksame Maßnahmen und vor allem Sanktionsmöglichkeiten. Der Gleichstellungsbericht hat die Defizite des bisherigen Gesetzes überdeutlich gezeigt. Es ist ein zahnloser Tiger, gaukelt Gleichstellung nur vor, aber befördert sie nicht aktiv.

Wir haben uns deshalb bei der Abfassung unseres Gesetzentwurfs die Regelungen in den anderen Ländern angesehen, die wesentlich konkreter sind und in den letzten Jahrzehnten auch mehrfach nachgebessert worden sind. Bei unserem Gesetzentwurf geht es uns darum, dass der Staat aktiv ist und gleiche Chancen ermöglicht, wie es die Verfassung vorsieht. Deshalb haben wir wie in Baden-Württemberg den Begriff Chancengleichheitsgesetz gewählt; denn dieser Anspruch sollte sich auch im Titel widerspiegeln.

Es gibt einiges, was wir konkret tun können, und das sieht unser Gesetzentwurf auch vor. Das Wichtigste ist: Die Gleichstellungsbeauftragten vor Ort müssen endlich mehr Rechte und Mittel bekommen. Nicht einmal die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten wird an Entscheidungen über Stellenausschreibungen und Einstellungen beteiligt. Sie haben nicht das Recht, zu sämtlichen Vorstellungsgesprächen hinzugezogen zu werden. Nicht einmal 2 % haben eigene Mittel zur Verfügung, um beispielsweise Kampagnen anzuschieben. Es ist angesichts der Mängelwirtschaft und der Machtlosigkeit der Gleichstellungsbeauftragten geradezu ein Wunder, dass überhaupt etwas herauskommt. Die Beschäftigten sind zwar sehr aktiv, aber ihnen wird nicht die Möglichkeit gegeben, zu handeln.

Deswegen wollen wir mit unserem Gesetzentwurf die Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und Behörden endlich mit den Kompetenzen ausstatten, die sie für ihre Aufgabe brauchen. Sie bekommen einen Anspruch auf eigene Mittel, Weisungsrechte und die Möglichkeit zu einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit. Ich denke, diese Forderung ist zentral, damit sie Missstände publik machen können oder bei Veranstaltungen auftreten können. Vor allem erhalten sie damit die Möglichkeit, mit den Behördenleiterinnen und Behördenleitern auf Augenhöhe zu agieren. Überfällig ist, dass sie bei sämtlichen Vorstellungsgesprächen hinzugezogen werden können – das soll kein Muss sein –, um von sich aus die Möglichkeit der Teilnahme zu haben, ohne dass ein Bewerber oder eine Bewerberin darum bittet.

Wir wollen den Kündigungsschutz der Gleichstellungsbeauftragten und die Möglichkeit der Freistellung verbessern. Klar ist, dass die Aufgaben nur erledigt werden können, wenn dafür genügend Zeit zur Verfügung steht und niemand Angst haben muss, dass der Vertrag nicht verlängert wird. Außerdem wollen wir die Durchsetzungsmöglichkeiten des Gesetzes auch auf kleinere Kommunen und Unternehmen des Privatrechts erweitern, an denen der Staat beteiligt ist. Bisher haben vor allem die Beteiligungsunternehmen des Freistaats besonders schlechte Zahlen, was Frauen in Führungspositionen betrifft.

Wir wollen mit dem GRÜNEN-Chancengleichheitsgesetz alle Dienststellen verpflichten, intensive Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ergreifen. Das ist in Teilen bisher schon der Fall, aber wie schon erörtert: Es beißt sich mit den Aufstiegsmöglichkeiten. Wir brauchen deshalb neue Arbeitszeitmodelle, mehr Telearbeit, vor allem Konzepte zum Führen in Teilzeit und eine regelmäßige Überprüfung der getroffenen Maßnahmen. Daher wollen wir einen Gleichstellungsbericht künftig alle zwei anstatt alle fünf Jahre. Nur so können wir wirksam und schnell gegensteuern und sehen, welche Maßnahmen etwas bringen und welche nicht.

Wir möchten gleiche Chancen auch durch Quoten und Schulungen sichern. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind – darin liegt der Unterschied zum Gesetzentwurf der SPD – möchten wir so lange bevorzugt einstellen, bis Gleichheit erreicht ist, also 50 : 50 und nicht 80 : 20.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Wir müssen an dieser Stelle auch klarstellen: Eine Quote, nach der bei gleicher Eignung und Qualifikation eingestellt wird, beeinträchtigt in keiner Weise das Leistungs- oder Gleichbehandlungsprinzip. Das ist in anderen Fällen genauso erprobt. Geben Sie sich also einen Ruck: Eine Quote tut nicht weh und ist bei diesem Thema wirklich überfällig.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Eines ist uns klar: Damit allein ist es nicht getan. Wir müssen die Menschen auch mitnehmen, und wir müssen sie schulen. Wir müssen Fortbildungsmaßnahmen durchführen, damit mehr Männer Frauenberufe ergreifen. Wir wollen Fortbildungen zu Themenfeldern wie Gleichstellung oder sexuelle Belästigung verpflichtend einführen. Wir brauchen Sensibilität auf allen Führungsebenen; denn nur so können wir das entsprechend verankern.

Ich komme zum letzten, aber für uns zentralen Punkt, nämlich zur Einführung der Stelle einer oder eines Landesbeauftragten für Gleichstellung, um endlich eine unabhängige Anlaufstelle für die Beschäftigten des Freistaats zu haben. Die Kompetenzen sollen ebenso wie beim Datenschutzbeauftragten ausgestaltet sein. Es zeigt sich überdeutlich: Das bisherige Konstrukt der Personalunion von Sozialministerin und Gleichstellungsbeauftragter der Staatsregierung hat sich nicht bewährt. Es hat sich selten bewährt, wenn ein bayerischer Minister sich selbst beaufsichtigen soll. Da aber nicht einmal dann durchgegriffen wird, wenn ein Viertel der Dienststellen das Gesetz nicht einhält, brauchen wir eine ganz andere Durchschlagskraft.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Deshalb bitte ich Sie: Stimmen Sie unserem Gesetzentwurf zu. Frauen und Männer können nicht mehr ewig warten, bis sie gleiche Chancen haben. Bei der Abstimmung über den Gesetzentwurf der SPD werden wir uns der Stimme enthalten, da er zwar in vielen Bereichen in die richtige Richtung geht, wir aber glauben, dass wir bei einer unabhängigen Landesstelle noch mehr Durchschlagskraft brauchen; ihr Gesetz geht uns nicht weit genug.

(Beifall bei den GRÜNEN)

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

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir wollen Sie heute davon überzeugen, dass das Bayerische Gleichstellungsgesetz dringend der Novellierung bedarf. Wir wollen mit unserem Gesetzentwurf einen Vorschlag für ein modernes und wirksames Gesetz machen.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz gilt in Bayern jetzt seit 20 Jahren – meine Kollegin hat es schon gesagt –, aber bis heute wenden 20 % der verpflichteten Dienststellen dieses Gesetz nicht oder nur unzureichend an. Das muss man sich einmal vor-

stellen. Das ist auch nicht meine Erfindung, sondern steht wortwörtlich im Gleichstellungsbericht, der unlängst – übrigens, wie meine Kollegin schon gesagt hat, viel zu spät – von der Staatsregierung vorgelegt wurde. Es ist doch ein Armutszeugnis, dass 20 Jahre nach Inkrafttreten eines bayerischen Gesetzes nur 81 % der verpflichteten Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte haben, ganz zu schweigen von den vielen Dienststellen, die kein Gleichstellungskonzept haben oder ihr Gleichstellungskonzept nie erneuert oder aktualisiert haben.50 % der verpflichteten Dienststellen auf der unteren Verwaltungsebene haben kein Gleichstellungskonzept. Ich hätte jetzt gerne die Frau Ministerin persönlich angesprochen; leider ist sie nicht da. Ich denke, auch das zeigt uns, wie wichtig ihr die Gleichstellung ist.

(Beifall bei der SPD und Abgeordneten der GRÜNEN)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das gibt es nicht in vielen Bereichen, dass ein Gesetz so nachhaltig ignoriert wird. Liebe Frauen, das dürfen wir uns nicht gefallen lassen. Es wäre doch eigentlich Aufgabe der Ministerin, für die Umsetzung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst zu sorgen;

(Beifall der Abgeordneten Isabell Zacharias (SPD))

sie ist oberste Gleichstellungsbeauftragte hier in Bayern. Es ist ihre ureigenste Aufgabe, das Gleichstellungsgesetz umzusetzen. Anstatt dieses Gesetz endlich nachzubessern, lamentiert sie nach dem Motto: Da ist halt nichts zu machen. – Sieht so ein engagiertes Eintreten für Gleichstellung in Bayern aus? Wo ist das Engagement, wo ist das Herzblut der obersten Gleichstellungsbeauftragten für die Frauen im öffentlichen Dienst? – Mich wundert nicht, dass die Ministerin als eine ihrer ersten Amtshandlungen das Wort "Frauen" aus der Bezeichnung des Ministeriums hat streichen lassen. Auch der personelle Abbau in der Gleichstellungsstelle des Ministeriums zeigt, dass ihr die Gleichstellung keine Herzensangelegenheit ist.

Sehr geehrter Herr Staatssekretär – ich spreche jetzt Sie an, und ich bitte Sie, das der Ministerin auszurichten –, ich fordere Sie auf: Lassen Sie die Frauen im öffentlichen Dienst nicht im Stich!

(Beifall bei der SPD und Abgeordneten der GRÜNEN)

Als Juristin möchte ich Ihnen sagen: Es gäbe natürlich Mittel für eine wirksame Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Wir müssen nur endlich das tun, was die SPD seit vielen, vielen Jahren immer wieder vorschlägt. Wir haben eine Vielzahl von Anträgen dazu vorgelegt; wir haben immer wieder Gesetzentwürfe vorgelegt. Mit diesem Gesetzentwurf zeigen wir wiederum, dass das Gleichstellungsgesetz wirksam reformiert werden könnte. Wir brauchen statt eines zahnlosen Tigers ein Gesetz mit Biss, ein Gesetz, das wirksame Sanktionen vorsieht für den Fall, dass es nicht eingehalten wird. Wie die Zahlen zeigen, ist genau das der Fall: 20 % der verpflichteten Dienststellen – ich kann das immer nur wiederholen – haben keine Gleichstellungsbeauftragte. Wir brauchen also Sanktionen, die diese Dienststellen dazu animieren, dieses Gesetz endlich einzuhalten. Nur so kann es gelingen, dass der öffentliche Dienst zum Vorbild in der Gleichstellung in Bayern wird.

Sehr geehrter Herr Staatssekretär, die Zahlen aus dem Gleichstellungsbericht – meine Kollegin von den GRÜNEN hat es vorhin schon gesagt – sprechen eine deutliche Sprache. Leider muss man wie auch bei allen zuvor aufgelegten Gleichstellungsberichten feststellen, dass die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern nicht oder nur in Trippelschritten vorankommt. Zwar arbeiten im öffentlichen Dienst in Bayern mittlerweile mehr Frauen als Männer – es sind fast 55 %, beim Einstieg sind es sogar 59 %, also fast 60 % Frauen. Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, gerade einmal 19 % davon schaffen es in Führungspositionen, nämlich genau so viele sind in der höchsten Besoldungsgruppe. Damit, liebe Kolleginnen und Kollegen, sind die Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst immer noch stark unterrepräsentiert.

Noch trauriger sieht die Situation für Mütter aus. Auch das stellt der Gleichstellungsbericht klar. Darin wird deutlich, dass Frauen mit Kindern kaum in Führungspositionen kommen. Man kann sagen: Je weiter es nach oben geht, desto weniger findet man dort Frauen, die Mütter sind. Das zeigt ganz deutlich, dass in Bayern Aufstieg und Familie nach wie vor unvereinbar sind.

(Beifall bei der SPD – Widerspruch der Abgeordneten Gudrun Brendel-Fischer (CSU))

Auch das Führen in Teilzeit ist ein Fremdwort. Ich habe gestern mit einer Journalistin vom Bayerischen Rundfunk gesprochen; dort ist es ein Riesenthema, als Frau in Teilzeit zu führen. Noch immer werden die Stellen aber nicht als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Noch immer gehört es nicht zur Normalität, auch Führungspositionen in Teilzeit anzubieten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, all diese Erkenntnisse sind nicht neu. Man kann sagen: Alle fünf Jahre steht es wieder im Gleichstellungsbericht. Deswegen möchten wir Sie heute aufrütteln und dazu animieren, unseren Vorschlägen zuzustimmen.

Wir haben mit diesem Gesetzentwurf, der auf der Grundlage des geltenden Gesetzes erarbeitet wurde, eine Novellierung vorgelegt, die Vorschlag und Diskussionsgrundlage für ein modernes und zeitgemäßes Gesetz ist. Wir haben im Vorfeld die Gleichstellungsgesetze aller anderen Bundesländer angeschaut und sie verglichen. Viele davon wurden in den letzten 20 Jahren erneuert und modernisiert. In vielen sozialdemokratisch geführten Großstädten, zum Beispiel in München und in Nürnberg, gibt es darüber hinaus Gleichstellungssatzungen, die weit über den Regelungsinhalt des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes hinausgehen. Auch diese Satzungen waren Vorbilder für unseren Gesetzentwurf.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz, wie wir es jetzt haben, bildet eine solide Basis; wir müssen es aber endlich aufpeppen. Das Gesetz muss stringenter werden, Ausnahmen müssen wegfallen, das eine oder andere muss klarer formuliert werden.

Im Einzelnen schlagen wir vor: Erstens. Der Anwendungsbereich des Gesetzes muss dringend ausgeweitet werden. Das Gleichstellungsgesetz muss endlich auch in den Beteiligungsunternehmen gelten. Meine Kollegin hat es schon gesagt: Gerade einmal 18 % der Frauen sind dort in den Aufsichtsgremien; 14 % sind in der Geschäftsleitung. Man kann also in aller Kürze sagen: Führungspositionen sind hier fest in Männerhand. – Das dürfen wir so nicht länger hinnehmen, auch nicht im Interesse der Unternehmen; denn es gibt längst viele Studien, die besagen: Gemischte Teams nützen auch den Unternehmen. Wir fordern also die Ausweitung des Anwendungsbereichs des Gesetzes.

Zweitens wollen wir eine klare Quotenregelung mit einer klaren Zielvorgabe von 50 %. Frauen machen 50 % der Bevölkerung aus, und deswegen sollen sie auch auf allen Ebenen mit 50 % vertreten sein. Den Kollegen, die jetzt Angst bekommen und meinen, dass dann nie wieder Männer befördert werden, sei gesagt, dass diese Quote immer nur bei gleicher Eignung gilt und nur so lange, wie ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.

Wir brauchen drittens Sanktionen für den Fall, dass das Gesetz nicht eingehalten wird. Dazu habe ich schon einiges gesagt.

Wir brauchen viertens die Erweiterung der Teilzeitangebote, insbesondere für Führungspositionen. Auch dazu habe schon einiges gesagt. Ich verstehe überhaupt nicht, warum die CSU nicht einmal bei der Teilzeit in Führungspositionen gesprächsbereit war. Frau Heckner, da schaue ich Sie an.

(Beifall bei der SPD)

In diesem Bereich könnte man so viel tun. Mir ist unverständlich, warum Sie nicht auf unsere Vorschläge eingehen.

(Beifall bei Abgeordneten der SPD)

Vor allem und zum Fünften müssen Sie die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten kräftig verbessern. Wir müssen ihnen eine erweiterte Mitsprache bei Personalangelegenheiten einräumen. Sie brauchen mehr Informationsrechte, und ihnen müssen mehr Mittel zur Verfügung stehen. Sie brauchen verbesserte Freistellungsangebote, und die Kündigung muss geregelt werden.

Zum Gesetzentwurf der GRÜNEN werden wir uns enthalten, auch wenn wir natürlich sehen, dass vieles in die gleiche Richtung geht, und es grundsätzlich gut finden, dass verschiedene Angebote für eine Novellierung des Gleichstellungsgesetzes vorliegen, weil das einfach zeigt, wie dringend novellierungsbedürftig das Gesetz ist.

Zum Schluss möchte ich Ihnen sagen, liebe Kolleginnen und Kollegen: Gleichstellung nützt allen, sowohl den Männern wie auch den Frauen. Ich komme auf viele Veranstaltungen, wo mir gerade junge Männer sagen, dass sie dieses Anliegen unterstützen, da auch sie sich mehr Zeit für ihre Familien und mehr Teilzeitangebote wünschen.

(Beifall bei der SPD)

Präsidentin Barbara Stamm: Vielen Dank, Frau Kollegin. – Jetzt hat der Herr Kollege Thomas Huber für die CSU-Fraktion das Wort. Bitte.

Thomas Huber (CSU): Ich höre schon Wortbeiträge von Kollegen von Grün und Rot. Ich kann Sie beruhigen! Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen. Bevor die Frage kommt, warum bei der CSU ein Mann – schon wieder ein Mann – zum Thema Gleichstellung spricht, sage ich: In unserer Fraktion leben wir Gleichstellung.

(Lachen bei der SPD)

Wir haben uns die Redezeit ohne Quote in freiwilliger kollegialer Selbstverpflichtung fifty-fifty aufgeteilt.

(Beifall bei Abgeordneten der CSU)

Nach mir spricht meine Kollegin Ute Eiling-Hütig.

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes – Frau Dr. Strohmayr und Frau Osgyan, Sie haben es angesprochen – hat das bayerische Sozialministerium nicht nur den Fünften Gleichstellungsbericht vorgelegt, der im Übrigen wie immer eine ausgezeichnete Möglichkeit war, um auch Defizite zu identifizieren – das haben wir im Ausschuss auch getan –, sondern auch auf seine Internetseite ein großes Gleichstellungsquiz gestellt.

(Dr. Simone Strohmayr (SPD): Ja, toll!)

Ich finde, Herr Staatssekretär, das war eine ausgesprochen kreative Idee, um die Gleichstellung von Mann und Frau in die Köpfe zu bekommen. Ich möchte Sie dazu auch ausdrücklich beglückwünschen. Liebe Grüße an die Frau Staatsministerin! Ich möchte die Frage 1 des Quiz aufrufen: "Wann forderte Olympe de Gouges, eine der ersten Feministinnen, ausdrücklich staatsbürgerliche Rechte für Frauen?"

(Dr. Simone Strohmayr (SPD): Es kann doch nicht Ihr Ernst sein, dass das die Lösung für die Gleichstellung in Bayern ist! Unglaublich!)

– Können Sie mich bitte ausreden lassen, Frau Dr. Strohmayr. – Ich bin sicher, dass Sie es wissen. Es gibt drei Antwortmöglichkeiten. Das war natürlich 1791 im Zuge der Französischen Revolution. Ich bin auch sicher, dass sich Olympe de Gouges, übrigens die Verfasserin der "Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin", sehr über die Fortschritte freuen würde, die wir bei uns in der Gleichstellung gemacht haben. Unsere moderne Entsprechung und Fortführung dieser französischen "Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin" ist das seit 1996 bestehende Bayerische Gleichstellungsgesetz. 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 Zukunft den rechtlichen Rahmen dafür, dass diese Fortschritte weitergehen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen auch von der Opposition, bei allen Versuchen, das Gesetz schlechtzureden, sehe ich deshalb auch nach dem erneuten Studium der beiden vorliegenden und im Ausschuss diskutierten Gesetzentwürfe der GRÜNEN und der SPD keinen Grund, warum wir, wie das die GRÜNEN fordern, ein komplett neues Gesetz oder, wie das die SPD fordert, eine Novellierung des guten Gesetzes brauchen.

Auch der Fünfte Gleichstellungsbericht zeigt klar – wir haben uns damit sehr intensiv auseinandergesetzt –, dass es noch Vollzugsdefizite gibt – richtig, Frau Dr. Strohmayr, und richtig, Frau Osgyan –, die konsequent beseitigt werden müssen. Diese Vollzugsdefizite hinsichtlich des Gleichstellungskonzepts, hinsichtlich der Gleichstellungsbeauftragten und anderer Themen wurden im Übrigen auch identifiziert. Aber in dem Bericht steht auch, dass sich die positive Entwicklung bei der Gleichstellung weiter fortgesetzt hat. Frau Osgyan und Frau Dr. Strohmayr, im Gesetz sind auch Sanktionsmöglichkeiten enthalten; sie haben Sie beide kritisiert. Es gibt im Gesetz bereits Sanktionsmöglichkeiten. Die Rechtsaufsicht hat die Möglichkeit, jederzeit einzugreifen. Sie tut es nur nicht, und das ist der Punkt. Dafür brauchen wir aber kein neues Gesetz und auch keine Gesetzesänderung.

Wir wollen die Vollzugsdefizite gemeinsam beseitigen. Zum Beispiel hat sich der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung Bayerns deutlich auf 52,4 % erhöht, und das kommt immer wieder zu kurz. Auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst ist weiter angestiegen. Heute werden 37,4 % der Führungspositionen von Frauen wahrgenommen. Das ist gegenüber den 15,1 % im Jahr 1997 mehr als eine Verdoppelung. Ja, wir wollen noch besser werden. Das haben wir uns im Ausschuss auch alle als Ziel vorgenommen. Wir haben bei der Vorlage des Gleichstellungsberichts und bei der Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten die Verbindlichkeit und die konsequente Umsetzung bei der Berufung der Gleichstellungsbeauftragten gefordert. Das Sozialministerium ist hier im Übrigen schon tätig geworden und hat eine klare Aufforderung an die Ministerien gegeben.

Um die Führungsquote noch weiter zu erhöhen, wird jedes Ressort für seinen Geschäftsbereich bis Ende 2016 Zielvorgaben entwickeln, in welchem Umfang der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden soll. Wir haben uns im Ausschuss darauf verständigt, Frau Dr. Strohmayr, dass diese Zielvorgaben im Januar 2017 vorgestellt werden. Wir verlangen als Ausschuss auch, diese Zielvorgaben bis Ende 2020 zu erreichen, aber nicht durch eine Gesetzesänderung und nicht durch ein neues Gesetz, sondern durch eine freiwillige Selbstverpflichtung. Ich denke, das ist besser als ein neues Gesetz. Die Zielvorgaben müssen auch in den Gleichstellungskonzepten verankert werden.

Insgesamt haben wir es geschafft, meine Damen und Herren, dass in Bayern sehr vielen Frauen der Weg in den Beruf ermöglicht wird. Ihnen liegt auch die bekannte Studie der Bertelsmann Stiftung zur Frauenbeschäftigungsquote vor. Nordrhein-Westfalen liegt mit lediglich 47,5 % unter allen deutschen Ländern ganz weit hinten. Im Vergleich dazu weist Bayern mit 56,5 % den Spitzenwert aller westdeutschen Länder auf. Insgesamt sind bei uns in Bayern fast 72 % der Frauen erwerbstätig. Auch das ist mehr als der Bundesdurchschnitt; der liegt nämlich bei 68 %.

Bei allen unseren Maßnahmen für mehr Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit setzen wir nicht auf Zwang und schon gar nicht auf die Installierung eines Landesbeauftragten für Gleichstellung mit eigener Geschäftsstelle und dem Aufbau von Bürokratie, wie Sie von den GRÜNEN das fordern. Wir lehnen auch eine Frauenquote von 50 % in allen Laufbahnen, Berufsfachrichtungen, Leitungsebenen und Funktionsstellen ab. Ich glaube nicht, dass eine solche Quote der richtige Weg ist, und frage Sie, wie Sie das in der Praxis umsetzen wollen. Ich nenne nur beispielhaft die Justiz und den Baubereich usw. usf. Unabhängig von der Beschäftigungsstruktur bedeutet das auch aus meiner Sicht eine Diskriminierung der Männer.

Meine lieben Kolleginnen und Kollegen, wir setzen auf die Umsetzung unserer bestehenden Gesetze und Verordnungen und auf die Fortsetzung des Bewusstseinswandels. Wir motivieren unsere Unternehmen zu besseren Chancen für Frauen, wie das

auch im Familienpakt Bayern gemacht wird. Wir sensibilisieren sie, bestehende Benachteiligungen, und seien sie noch so klein, abzubauen; denn natürlich sind wir auch aus unserer Sicht von der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern noch immer ein gutes Stück entfernt, ihr aber doch wesentlich näher als viele andere deutsche und auch europäische Länder. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind davon überzeugt, dass wir bei der Gleichstellung noch nicht am Ziel, aber auf einem guten Weg sind. Wir brauchen dazu aber kein neues Gesetz und auch keine Novellierung des bestehenden Gesetzes. Deswegen lehnen wir die beiden vorliegenden Gesetzentwürfe ab.

(Beifall bei der CSU)

Präsidentin Barbara Stamm: Vielen Dank, Herr Kollege. – Jetzt darf ich das Wort für die Fraktion der FREIEN WÄHLER Herrn Kollegen Muthmann erteilen. Bitte schön, Herr Kollege.

Alexander Muthmann (FREIE WÄHLER): Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Völlig unstrittig und im Jahr 2016 auch pure Selbstverständlichkeit ist die Tatsache, dass wir zunächst in rechtlicher Hinsicht und vor allem auch im öffentlichen Dienst die Chancengleichheit von Männern und Frauen installieren und sichern müssen. Das ist aber nach unserer Überzeugung, was den rechtlichen Rahmen angeht, bereits durchaus der Fall, und es besteht keine Veranlassung, jetzt den gesetzlichen Rahmen zu ändern.

Wenn wir das Ergebnis der Bemühungen der letzten Jahre anschauen, stellen wir natürlich fest, dass wir insbesondere im Bereich der Führungsebene schon noch ein Defizit haben, dessen Abbau wir aber durch die Gesetzentwürfe, die jetzt vorliegen, nach unserer Überzeugung nicht erreichen werden. Chancengleichheit von Frauen und Männern ist bereits im Landesgesetz Recht und, denke ich, auch im Bewusstsein aller Behördenleiter verankert und pure Selbstverständlichkeit.

Das, was uns jetzt an Gesetznovellierungen oder -änderungen vorgeschlagen wird, dient dem Ziel nicht. Wenn man insbesondere den Gesetzentwurf der SPD anschaut, dann glauben wir auch, dass da das Kind mit dem Bade ausgeschüttet wird; denn wenn es nicht mehr um die Chancengleichheit geht, sondern, wie im Kern des Gesetzes der SPD auch wieder formuliert ist, um den "Abbau von Unterrepräsentanzen", dann muss man fragen, was das auf allen Ebenen bedeutet. Über die Anhebung des Frauenanteils nicht nur in Führungsbereichen könnte und muss man diskutieren. Aber bei dem SPD-Gesetzentwurf geht es um die Anhebung des Frauenanteils auf mindestens 50 % in allen Laufbahnen, in allen Berufsfachrichtungen, in allen Leitungsebenen und in allen Funktionsstellen. Die erste Frage wäre dabei schon: Warum mindestens? Halten Sie sozusagen eine Überrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen für zulässig, was Sie auf der Männerseite andererseits nicht tun? Die Formulierung "mindestens 50 %" deutet darauf hin.

Ein anderes Problem – das ist auch ein verfassungsrechtliches – ist Ihr Vorschlag, den Artikel 5 zu ändern. Da heißt es:

> Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zur Durchsetzung … zu entwickeln.

Ihnen ist aber schon bewusst, denke ich, dass es auch Bereiche gibt, wo Männer unterrepräsentiert sind. Da stellt sich die Frage, warum nur in Konstellationen, wo die Erhöhung des Frauenanteils erforderlich ist, solche Maßnahmen zu entwickeln sind, aber nicht auf der anderen Seite.

Ich will aber diese evident verfassungsrechtlichen Probleme gar nicht weiter diskutieren, sondern einfach auch einmal auf ein paar praktische, gesamtgesellschaftliche Auswirkungen, die mit Ihrem Gesetz verbunden wären, hinweisen.

Im Bereich der Stadt Freyung, wo ich zu Hause bin, gibt es im Bauhof, im Wasserwerk und in der Kläranlage 21 Mitarbeiter, ausschließlich Männer. Unser Bürgermeister und die gesamte Verwaltung sind völlig unverdächtig, was eine Diskriminierung der Frauen

angeht. Es ist halt nur so, dass das auch den Ausschreibungsergebnissen entspricht. Wenn Ihr Gesetz jetzt in Kraft träte, wäre die Stadt Freyung verpflichtet, hier sozusagen umzubauen, bis im Bereich des Bauhofs, des Wasserwerks und der Kläranlage mindestens elf Frauen tätig sind.

(Zuruf von der SPD: Das ist jetzt Quatsch!)

– Das ist nicht Quatsch, das ist Inhalt Ihres Gesetzes.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN – Zuruf von der SPD: Wir wollen die Führungsebene mit Frauen!)

– Wenn Sie nur über die Führungsebene hätten reden wollen, dann hätten Sie das mit uns auch gerne tun können. Aber wir haben Ihren Gesetzentwurf gelesen, und darin ist das halt so angelegt, dass wir für alle Bereiche diese Verpflichtungen bekommen sollen. Ich will Ihnen das nicht nur anhand der Stadt Freyung, sondern auch anhand der Stadt München und des dortigen Frauenanteils illustrieren.

In der Stadt München haben wir in den Hochbauberufen 38 % Frauen, in den Tiefbauberufen 18 %. In der Stadtgärtnerei sind es 26 %. Das ist besonders interessant, weil der Frauenanteil im Bereich der Ingenieure sehr hoch ist, und je weiter man in den unteren Qualifikationsbereich geht, also bei dem klassischen Gärtner, desto geringer ist der Frauenanteil. Er liegt in den unteren Bereichen nur noch bei 5 %. Wollen Sie das ändern und wie?

(Zuruf von der SPD: Es geht um die Führungsebene, nicht um den Gärtner! Wir wollen nicht den Bock zum Gärtner machen!)

Bei der Städtischen Feuerwehr beträgt der Frauenanteil 1 %. Wenn Ihr Gesetz in Kraft träte, dann würde die Stadt München verpflichtet, auch den Bereich der Städtischen Feuerwehr so lange umzubauen, bis da ein Frauenanteil von 50 % bestünde. Wollen Sie das denn wirklich? Soll denn das Ergebnis – –

(Zuruf von der SPD: Die Frauen sind durchaus in der Lage, auch Feuerwehraufgaben zu übernehmen!)

– Natürlich.

(Dr. Simone Strohmayr (SPD): Würde das unserer Gesellschaft guttun oder nicht?)

Ob die Frauen und die Männer das wirklich wollen, ist doch die Frage.

(Zuruf von der CSU: Wir haben euch auch alle zugehört! – Zuruf von der SPD: Zwischenrufe sind erlaubt!)

Aber das scheint Ihnen nicht so wichtig zu sein. Sie erzwingen Umschichtung beim Feuerwehrdienst bis zu einem Anteil von 50 % und die Reduzierung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen überrepräsentiert sind. Beispielsweise haben Frauen im Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe in der Stadt München einen Anteil von 92 %.

(Zuruf von der SPD: Wenn sich da die Männer bewerben, werden sie genommen!)

Ob die Funktionsfähigkeit in diesen Bereichen dadurch verbessert wird, darf man ja wohl noch fragen. Vielleicht noch wichtiger ist die Frage, ob die Arbeitszufriedenheit erhöht wird, wenn in allen Bereichen jeweils 50 % Männer und Frauen beschäftigt sind.

(Harry Scheuenstuhl (SPD): Als Mann sage ich Ja! – Beifall bei Abgeordneten der SPD)

Wir glauben, dass wir auch in diesen Zeiten und im Jahr 2016 schon noch die Frage stellen dürfen, ob es denn nicht auch geschlechtsspezifische Neigungen und Berufe gibt, wo sich Frauen oder Männer wohler fühlen.

(Dr. Simone Strohmayr (SPD): Wissenschaftliche Eignung!)

Die Vorstellung, dass wir das Paradies dann erreichen – –

Präsidentin Barbara Stamm: Jetzt unterhalten wir uns mal, Kolleginnen und Kollegen, darüber, ob das jetzt Zwischenrufe oder permanente Störungen des Redners sind.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

Darüber können wir einmal ein Symposium abhalten. – Bitte schön, Herr Kollege.

Alexander Muthmann (FREIE WÄHLER): Danke sehr. – Es ist, jedenfalls aus unserer Sicht, schon zweifelhaft, ob wir den Männern und vor allem auch den Frauen wirklich Gutes tun, wenn wir verordnen, dass in allen gesellschaftlichen Bereichen, in allen Aufgabenbereichen des öffentlichen Dienstes jeweils 50 % Männer und 50 % Frauen tätig sind. Das ist nicht unsere Vorstellung von Chancengleichheit, von Chancen, die dann wahrgenommen werden können, aber nicht wahrgenommen werden müssen. Wir halten es auch noch für ein Stück Normalität und ein Stück gesellschaftlicher Realität, dass bei manchen Aufgaben schwerpunktmäßig Männer tätig sind, während in anderen Bereichen Frauen überrepräsentiert sind, weil sie sich dort stärker hingezogen fühlen. Wir wollen nicht alles in der Form geregelt haben, dass wir da jeweils zu 50 : 50 unterwegs sind. Schwangere Frauen und werdende Mütter hätten ihre Freude daran, wenn in kommunalen und staatlichen Krankenhäusern jede zweite Hebamme dann ein Mann sein muss. Das ist nicht in unserem Sinne; das ist letztlich, glaube ich, auch nicht in Ihrem Sinne. Dieses Gesetz ist nach unserer Einschätzung nicht zu Ende gedacht.

Wenn Sie mit uns die Frage diskutieren wollen, wie wir die Chancen der Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen noch zusätzlich unterstützen können, stehen wir dafür sehr gerne bereit. Aber diese sozialistische Gleichmacherei auf allen Ebenen wollen wir nicht, die akzeptieren wir nicht, und die tragen wir auch nicht mit.

Noch ein Satz zum Gesetzentwurf der GRÜNEN. Da herrscht uns zu viel Bürokratie.Das betrifft viele Details. Das ist in den Ausschüssen schon erläutert worden. Mit Blick auf die Uhr will ich dies an dieser Stelle nicht wiederholen. Vernünftige Weiterentwicklungen können wir gern diskutieren. Aber an dieser Stelle ist es des Guten zu viel. Letztlich widerspricht es nicht nur dem wohlverstandenen Interesse der Männer, sondern auch dem der Frauen, überall fifty-fifty vorzusehen. Das ist weder Lebenswirklichkeit noch gesellschaftliche Realität. Das soll auch nicht Gesetz werden.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN – Zuruf von der SPD: Es kann nie zu viel Frauen geben!)

Präsidentin Barbara Stamm: Herr Kollege, kommen Sie bitte noch einmal ans Rednerpult. Bitte schön, Herr Kollege.

Harry Scheuenstuhl (SPD): Dazu habe ich eine Frage. – Meine Frau ist Ärztin. Früher hat man gesagt: Frauen sind für den Arztberuf eigentlich nicht geeignet; denn Sie können nicht so gut sägen und schneiden und sehen nicht so gut wie die Männer. Dagegen stellen heute die Frauen den Großteil der Medizinstudenten. Das heißt, das Verhältnis ist praktisch umgekehrt. – Ich erinnere mich auch an die Diskussion bei der Polizei, wonach eine Frau schwach sei. Aber heute fürchte ich mich manchmal, wenn mich Polizistinnen mit einer Pistole ganz ernst anschauen.

Sie, Herr Kollege, sind ungefähr so alt wie ich, ohne Sie jetzt diskriminieren zu wollen. Ihre Idee, es so zu machen, wie es ganz früher war, gilt also nicht mehr; denn es gibt technische Hilfsmittel, die man einsetzen kann. Was Sie sagen, entspricht dem Althergebrachten. Stampfen Sie es ein, vergessen Sie das! Es gibt nämlich Frauen, die im wahrsten Sinne des Wortes ihren Mann stehen; da oben sitzt zum Beispiel eine.

(Beifall bei der SPD)

Präsidentin Barbara Stamm: Herr Kollege Scheuenstuhl, aber noch stehen wir unsere Frau. – Bitte schön, Herr Kollege.

Alexander Muthmann (FREIE WÄHLER): Lieber Kollege, ich habe mitnichten gesagt, dass Frauen an irgendeiner Stelle irgendetwas nicht könnten.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Wir stehen ausdrücklich dazu; in welchem Beruf und in welcher Sparte eine Frau auch immer tätig werden will, wo immer sie sich bewirbt und hingezogen fühlt, dort soll sie auch alle Chancen haben. Wir wehren uns aber gegen die Annahme, die dem Gesetzentwurf der SPD zugrunde liegt, dass es nur dann gut wäre, wenn es in allen Bereichen jeweils 50 % Männer und Frauen gäbe. Wir wehren uns gegen eine Pflicht, darauf hinzuwirken, und gegen einen solchen Abbau von Unterrepräsentanz; denn das ist Wortlaut in Ihrem Gesetzentwurf. Wir glauben schon, dass es auch 2016 noch die Möglichkeit geben muss zu sagen: Es mag auch geschlechterspezifische Neigungen und Vorlieben geben, was berufliche Tätigkeiten angeht. Es ist für uns gut und unproblematisch, wenn das dadurch zum Ausdruck kommt, dass in einem Bereich 60 % Frauen, im anderen Bereich 60 % Männer tätig sind.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Präsidentin Barbara Stamm: Herr Kollege, darf ich Sie nochmals bitten, ans Rednerpult zurückzukommen; denn es geht um eine Zwischenbemerkung. Bitte schön, Frau Kollegin.

Ingrid Heckner (CSU): Liebe Frau Präsidentin, meine sehr verehrten, lieben Kollegen! Diese Diskussion, was Frauen können und was nicht, ist ein Kasperltheater. Ich glaube, dass sich hier alle Fraktionen darin einig sind, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen müssen. Die Unterschiede bestehen nur noch insoweit, als wir sagen: Die freiwillige Selbstverpflichtung, die sich die Staatsregierung auferlegt und die wir überprüfen werden, reicht uns als Einstieg. Mehr Gesetz und verbindliche Quoten werden uns hier nicht weiterbringen, weil sie in der Gesellschaft insgesamt nicht akzeptiert sind. Aus diesem Grund werden wir nach Wegen suchen müssen, wie wir dieses Ziel erreichen können. Dazu gehört auch eine allgemeine Bewusstseinsbildung.

(Beifall bei der CSU)

Präsidentin Barbara Stamm: Herr Kollege.

Alexander Muthmann (FREIE WÄHLER): Nichts anderes habe ich gesagt. Herzlichen Dank.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Präsidentin Barbara Stamm: Jetzt darf ich für die CSU-Fraktion Frau Kollegin Dr. Eiling-Hütig das Wort erteilen. Bitte schön, Frau Kollegin.

Dr. Ute Eiling-Hütig (CSU): Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir reden heute über das Gleichstellungsgesetz betreffend den öffentlichen Dienst. Diesen Bereich können wir hier regeln. Aber ich möchte einen Schritt weitergehen; denn letztlich geht es in allen Bereichen der Gesellschaft um die Gleichstellung, ob das die Wirtschaft, die Wissenschaft etc. betrifft. Deswegen freue ich mich, dass nicht nur am heutigen Girls‘ and Boys’ Day Mädchen und Buben in den Bayerischen Landtag kommen, um die bayerische Landespolitik live zu erleben. Der Girls‘ and Boys’ Day selbst ist auch ein Beispiel dafür, wie die Hinführung auf gleiche Chancen und die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die die GRÜNEN gleich ein komplett neues Gesetz und die SPD eine Novellierung des geltenden Gesetzes fordern, praktisch funktionieren kann.

Ursprünglich hieß der Girls‘ and Boys’ Day nur "Girls’ Day", da es sein Ziel war, Mädchen und junge Frauen zu motivieren, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Dieser Tag sollte dazu beitragen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in sogenannten Männerberufen zu erhöhen und einen Fachkräftemangel in der Industrie zu verhindern. Vor einigen Jahren wurde aber festgestellt, dass auch Jungen motiviert werden müssen, mehr soziale und pflegerische Berufe zu ergreifen, um ihren Anteil in sogenannten Frauenberufen zu erhöhen und natürlich auch um dem Mangel an gut ausgebildetem Pflegepersonal zu begegnen.

Der Girls‘ and Boys’ Day trägt somit erfolgreich dazu bei, die schon lange nicht mehr zeitgemäße Aufteilung in Frauen- und Männerberufe aufzulösen; denn bei der Berufswahl muss es um die persönlichen Interessen und Stärken jedes und jeder Einzelnen gehen. Deshalb brauchen wir sogar mehr Initiativen und Projekte wie den Girls‘ and Boys’ Day, um veraltete Rollenbilder nach und nach aus den Köpfen der jungen Menschen und – auch das ist entscheidend – aus den Köpfen ihrer Eltern sowie der Gesellschaft zu bekommen.

Wir brauchen mit Sicherheit kein neues Gesetz, wie von den GRÜNEN gewünscht, und keine Novellierung des sehr guten Bayerischen Gleichstellungsgesetzes, die die SPD vorschlägt. Wir brauchen eine Aufwertung der typischen Frauenberufe. Dabei müssen wir es vor allem schaffen, ihre Bezahlung Stück für Stück zu verbessern;

(Beifall bei der CSU)

denn gerade diese Berufe – viele davon liegen im sozialen Bereich – sind sehr anstrengend und daher im wahrsten Sinne des Wortes mehr wert. Das muss sich für die Frauen und für die – ich betone das – hoffentlich künftig wesentlich mehr Männer, die dort arbeiten auch auf deren Lohnzettel bemerkbar machen. Dass wir hier Fortschritte machen, zeigt sich. Doch bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation verdienen Frauen immer noch 7 % weniger als Männer. Selbstverständlich ist uns allen klar: Wir müssen daran noch weiter arbeiten, dass sich diese Lohnlücke schließt. Aber auch hier werden uns die beiden vorliegenden Gesetzentwürfe keinen Schritt weiterbringen.

Die Ursachen für diese Lücke sind unterschiedlich. Zum Beispiel ergreifen Frauen noch immer schlechter bezahlte Berufe als Männer. Sie arbeiten in Teilzeit und erreichen somit häufig weniger Führungspositionen. Deshalb müssen wir in der Wirtschaft, der Politik, der Wissenschaft und der Gesellschaft weiter daran arbeiten, zwischen Frauen und Männern eine Chancengerechtigkeit herzustellen. Leute, es muss in den Köpfen ankommen, was Gleichstellung heißt!

(Beifall bei der CSU)

In der Arbeitswelt der Zukunft müssen für Frauen und Männer eine echte Wahlfreiheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstverständlich sein. Um das zu erreichen, brauchen wir eine Verbesserung der Rentenwirksamkeit von Erziehungs- und Pflegeleistungen, eine Vorbeugung von Altersarmut bei Frauen durch eine sozialversicherte Beschäftigung, eine Unterstützung bei weiblichen Existenzgründungen – auch darüber haben wir gestern gesprochen –, eine Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle, insbesondere nach Familienpausen, eine Erhöhung des Angebots an haushaltsnahen Dienstleistungen, Ausweitungen der steuerlichen Privilegien für Familien, eine Fachkräftesicherung durch Qualifizierungsangebote für Frauen sowie die Möglichkeit, Führungspositionen auch in Teilzeit ausüben zu können. Darin sind wir uns einig. Mein Kollege Thomas Huber hat bereits darauf hingewiesen, dass in Bayern für die Entwicklung auf diesen Gebieten gerade der öffentliche Dienst vorbildhaft und beispielhaft ist.Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, neue Gesetze sollte man nur dann schaffen, wenn sie auch tatsächlich notwendig sind und für Bürgerinnen und Bürger einen echten Mehrwert bringen. Wie ich das sehe, ist das bei den vorliegenden Gesetzentwürfen nicht der Fall. Mehr Bürokratie bringt uns keinen Schritt weiter.

(Beifall bei der CSU)

Insofern lehnt die CSU-Landtagsfraktion die Gesetzentwürfe ab.

(Beifall bei der CSU)

Präsidentin Barbara Stamm: Vielen Dank, Frau Kollegin. – Für die Staatsregierung hat jetzt Staatssekretär Hintersberger ums Wort gebeten. Bitte schön, Herr Staatssekretär.

Staatssekretär Johannes Hintersberger (Sozialministerium): Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr verehrten Damen und Herren! Den Beitrag von Kollegin Dr. Ute Eiling-Hütig finde ich ausgezeichnet. Den genannten vier Forderungen schließe ich mich zu 100 % an.

(Beifall bei der CSU)

Meine Damen und Herren, die Gleichstellungs- und Frauenpolitik war und ist ein Eckpunkt der Politik der Bayerischen Staatsregierung. Das gilt vor allem für den öffentlichen Dienst, der eine besondere Verantwortung und eine Vorbildfunktion im Bereich der Gleichstellung hat. Der öffentliche Dienst steht für die Verwirklichung einer chancen- und geschlechtergerechten Arbeitswelt. Vorhin wurde gefragt, wo meine Ministerin sei. Sie ist jetzt in genau dieser Aufgabe unterwegs, nämlich im Max-Planck-Institut. Am heutigen Girls‘ und Boys‘ Day diskutiert sie mit jungen Menschen gemeinsam die Themen und bringt sich engagiert ein.

(Beifall bei der CSU)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte regen Sie sich nicht künstlich auf. Lassen Sie die Sachen da, wo sie hingehören, nämlich in der Realität. Staatsministerin Emilia Müller engagiert sich für dieses Thema. Sie ist nicht nur engagiert unterwegs, sondern ständig am Ball.

(Beifall bei der CSU)

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern, um das es in Ihren Gesetzentwürfen geht, ist seit Juli 1996 in Kraft und hat sich bewährt. Es ist durch das Änderungsgesetz vom Mai 2006 unbefristet verlängert worden. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat sich bewährt als wichtige, klare und notwendige Grundlage für eine gute, planungssichere, rechtssichere und erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Bayern. Wir sind davon überzeugt, dass dieses Gesetz gut und erfolgreich ist. Im Rahmen des 20-jährigen Jubiläums werden wir dies nicht nur mit einem Rückblick, sondern auch mit einem perspektivischen Ausblick deutlich machen.

Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes war und ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern voranzubringen. Das bedeutet konkret, dass der Anteil der Frauen in denjenigen Bereichen, in denen sie in erheblich

geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, erhöht werden soll. Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst beträgt heute insgesamt mindestens 55 %.Die Chancengleichheit von Frauen und Männern soll gesichert werden. Dies muss noch viel stärker in den Köpfen vor allem der Verantwortlichen in Leitungspositionen verankert werden. Außerdem muss eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gewährleistet werden. Das möchte ich persönlich ganz dick unterstreichen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie uns das mit voller Leidenschaft – das haben wir schon mit dem Familienpakt angestoßen – nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern in allen Bereichen der Verwaltung, der freien Wirtschaft sowie der Dienstleistungen angehen. Dazu zählt auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Gremien.

Meine Damen und Herren, dazu gehört auch, dass die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor allem in Vorgesetztenfunktionen gefördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird. Das gilt auch für die Mehrheitsbeteiligungen unseres Freistaats. In diesem Gleichstellungsgesetz haben wir auch die Hinwirkungspflicht für die Beteiligungsverwaltungen verankert. Das ist kein weißer Fleck, sondern rechtssicher festgelegt.

Zur Durchsetzung dieser Ziele gibt es zwei zentrale Maßnahmen: zum einen die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten für Dienststellen ab 100 Beschäftigten sowie Dienststellen mit ausreichender Personalbefugnis, zum anderen die Erstellung von Gleichstellungskonzepten. Meine Damen und Herren, dort haben wir noch Luft nach oben. Ich möchte klar und deutlich sagen, dass dies so in unserem Fünften Bericht steht, den wir vor Kurzem dem Landtag vorgelegt haben. Im Ausschuss haben wir die Verspätung des Berichts klar begründet und uns dafür entschuldigt. Das ist der erste Bericht, der auf Online-Basis erarbeitet worden ist. Aufgrund der Erstellung auf Online-Basis ist der Bericht jedoch viel genauer. Bitte akzeptieren Sie das.

(Beifall bei der CSU)

In diesem Bericht – das ist per se die Aufgabe eines Berichtes – ist die Datenlage klipp und klar enthalten. Das bestehende Gleichstellungsgesetz ist wirkungsvoll und eine gute Grundlage für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik. Der Bericht zeigt jedoch auch, dass es selbstverständlich noch Bereiche gibt, die konsequent angegangen werden müssen. Dies werden wir auch tun.

Meine Damen und Herren, angesichts der lückenlosen Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes möchte ich erwähnen, dass meine Ministerin im Dezember 2015 nach der Vorlage der Ergebnisse der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Dienststellen umgehend bei allen Ressorts schriftlich gefordert hat, die Umsetzungslücken festzustellen und zu beseitigen.

Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich in den letzten Jahren durchaus positiv entwickelt. Herr Kollege Huber hat das bereits angesprochen. In den Jahren 1996 und 1997, als das Gleichstellungsgesetz entstanden ist, hat der Anteil der Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst rund 15 % betragen. Er hat sich kontinuierlich weiter erhöht: Im Jahr 2004 auf 22,9 %, im Jahr 2007 auf 28,9 %, im Jahr 2012 auf 36,5 % und im Jahr 2014 – das ist die aktuelle Grundlage – immerhin auf 37,4 %. Das ist eine gute Entwicklung. Der Frauenanteil kann, soll und muss jedoch weiter gesteigert werden.

Unabhängig von der demografischen Entwicklung bin ich davon überzeugt – ich denke, allen in diesem Hohen Hause geht es so –, dass Männer und Frauen in den Gremien und in den Führungsetagen gemeinsam die bestmöglichen Entscheidungen treffen – ganz egal wo.Ich bin überzeugt, dass die Erfahrungen und Kompetenzen von Eltern, ob Frauen oder Männer, sowohl im öffentlichen Dienst als auch in den Unternehmen zu guten Entscheidungen führen werden. Deshalb ist es doch selbstverständlich, dass die Entscheidungsgremien mit kompetenten Frauen und Männern besetzt werden müssen.

Meine Damen und Herren, ich gebe den Kolleginnen und Kollegen meiner Fraktion sowie dem Kollegen der Fraktion der FREIEN WÄHLER vollkommen recht: Die Lösung liegt nicht in der Novellierung des bestehenden Gesetzes oder in der Schaffung eines neuen Gesetzes. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz bietet in seiner aktuellen Form alle notwendigen Grundlagen für eine erfolgreiche Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Frau Kollegin Dr. Strohmayr, das Thema "Teilzeit und Führung" ist wichtig, richtig und notwendig. Die rechtlichen Grundlagen dafür liegen bereits unter anderem im Teilzeit- und Befristungsgesetz bzw. im Bayerischen Beamtengesetz vor. Hier geht es um die Umsetzung dieses Gesetzes, nicht um eine Erweiterung oder eine Ergänzung dieser Rechtsgrundlage. Wichtig ist eine konsequente und lückenlose Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

(Beifall bei der CSU)

Das ist eine permanente Aufgabe. Dafür sind unsere ganze Kraft und unsere ganze Überzeugung gefordert. Wir müssen diese Forderung bei den verschiedenen Etagen mit viel Verve einbringen. Wir werden dem Landtag in den nächsten Jahren über die Ergebnisse der Folgeerhebungen berichten.

Der Ministerrat hat im März eine freiwillige Selbstverpflichtung aller Ressorts beschlossen und eingefordert. Freiwillige Selbstverpflichtungen entsprechen unserem Grundtenor der Subsidiarität und der Eigenverantwortung. Ich darf einen Passus aus dem Beschluss des Bayerischen Ministerrats vom März zitieren: Jedes Ressort entwickelt für seinen Geschäftsbereich unter Beachtung des verfassungsrechtlich bindenden Leistungsprinzips Zielvorgaben, in welchem Umfang es den Frauenanteil in Führungspositionen erhöht. Diese Ziele sollen bis Ende 2020 erreicht werden.

Meine Damen und Herren, ich bin mir sicher, dass damit ein sehr klarer und zielgerichteter Beschluss formuliert worden ist. Die Ressorts der Staatsregierung werden individuelle Ziele festlegen. So können die unterschiedlichen Ausgangssituationen in den

einzelnen Ressorts und Geschäftsbereichen berücksichtigt werden. Wir werden dem Landtag bereits im nächsten Jahr, also 2017, über die Zielvorgaben berichten.

Zu der von der SPD vorgeschlagenen Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes bzw. zum Gesetzentwurf der GRÜNEN, mit dem ein neues Chancengleichheitsgesetz geschaffen werden soll, wurde bereits ausreichend Stellung genommen. Nach unserer Überzeugung kann es nicht darum gehen, zusätzliche rechtliche Normen zu schaffen, zum Beispiel die Berichtspflichten der Staatsregierung zu verdoppeln. Dies wäre nicht zielführend und würde einen kostenaufwendigen Bürokratismus bedeuten. Für die Erreichung des eigentlichen Zieles würde dies nichts bringen.

Wir empfehlen daher, die von der SPD und den GRÜNEN vorgeschlagenen neuen Regelungen abzulehnen. Ich stelle mich aber deutlich hinter die Zielsetzungen, die heute genannt worden sind. Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst ist nicht nur ein Verfassungsziel, sondern auch eine moralische Verpflichtung; sie liegt im ureigensten Interesse einer effizienten Verwaltung und ist gut, notwendig und richtig. In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist sie auch entscheidend für die Schlagkraft unserer bayerischen Verwaltung. Wir haben bereits viel erreicht. Wir setzen uns aber für weitere Verbesserungen auf dem Gebiet der Gleichstellung ein. Hier gibt es Luft nach oben. Mit Parallelstrukturen und einer breiten Bürokratie ist dieses Ziel jedoch nicht zu erreichen.

Frau Kollegin Dr. Strohmayr, die Bayerische Staatsregierung lässt unsere Frauen im öffentlichen Dienst nicht im Stich, wie Sie dies vorwurfsvoll behauptet haben. Ganz im Gegenteil: Dies wäre absolut kontraproduktiv. Ich bitte um Unterstützung für unsere konsequenten Maßnahmen, lehne aber zusätzliche gesetzliche und bürokratische Regelungen ab.

(Beifall bei der CSU)

Präsidentin Barbara Stamm: Herr Staatssekretär, verbleiben Sie bitte am Rednerpult. Danke schön. – Zwischenbemerkung: Frau Kollegin Osgyan. Bitte schön, Frau Kollegin.

Verena Osgyan (GRÜNE): (Von der Rednerin nicht autorisiert) Sehr geehrter Herr Staatssekretär, das klingt ja alles gut und schön. Ich bedanke mich bei Ihnen für Ihre Darlegungen und für den Gleichstellungsbericht, der uns viele aufschlussreiche Zahlen geliefert hat. Ich hätte dazu aber noch einige Fragen. Ich hätte diese Fragen lieber der Gleichstellungsbeauftragten der Staatsregierung gestellt, die eigentlich für die Überwachung zuständig ist. Vertretungsweise muss ich jetzt Sie fragen: Wir haben gesetzliche Regelungen, die offensichtlich nicht eingehalten werden. Wie können Sie diese Regelungen mit freiwilligen Selbstverpflichtungen in einen Zusammenhang bringen? Wir müssen doch in irgendeiner Form handeln, wenn keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt oder keine Gleichstellungskonzepte vorgelegt werden. Hier muss es doch die Möglichkeit von Sanktionen geben. Das ist in jedem anderen Bereich auch so. Mich würde interessieren, wie Sie in solchen Fällen handeln werden. Einen Brief zu schreiben, ist nur ein erster Schritt. Es muss noch weitere Eskalationsstufen geben.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben wenige Mittel. Bei Stellenbesetzungen werden sie kaum einbezogen. Das ist heute dargelegt worden. Dies widerspricht jedoch dem Geist des Gleichstellungsgesetzes, auch dem Geist des alten Gleichstellungsgesetzes. Mich würde interessieren, welche Handlungsmöglichkeiten Sie hier sehen, um mehr Schlagkraft zu erreichen.

Der Datenschutzbeauftragte hat mit seiner unabhängigen Stelle die Möglichkeit, Beschwerden herauszugeben. Kann denn für Gleichstellungsbeauftragte ein System geschaffen werden, bei dem unabhängige Ermittlungen eingeleitet werden bzw. mit dem geprüft werden kann, wenn etwas nicht funktioniert? In diesem System sollte es auch Möglichkeit von Sanktionen oder des Ergreifens schärferer Mittel geben. Wir sind gern bereit, mit Ihnen die Möglichkeiten zu erörtern, die nach dem bisherigen Gesetz beste-

hen. Ich glaube aber, dass wir an dieser Stelle mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung nicht weiterkommen werden. Im Interesse der Frauen und Männer im öffentlichen Dienst in Bayern muss gehandelt werden. Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie uns darlegen würden, welche Möglichkeiten dazu bestehen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Barbara Stamm: Vielen Dank, Frau Kollegin. – Herr Staatssekretär.

Staatssekretär Johannes Hintersberger (Sozialministerium): Liebe Kollegin, entscheidend ist, dass die einzelnen Ressorts die gesetzlichen Regelungen, auch in Bezug auf die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und die Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten, beachten und einhalten. Der Ministerrat hat auf der Basis der gesetzlichen Grundlagen, die von Ihnen Gott sei Dank anerkannt werden, beschlossen, dass diese Regelungen in der täglichen Praxis mit mehr Verve umgesetzt werden müssen. In diesem Ministerratsbeschluss ist eine konkrete freiwillige Selbstkontrolle festgeschrieben, die effizient und damit erfolgversprechend ist. Festgelegt wird auch die Zeit für die Umsetzung.Wir sind davon überzeugt, dass wir mit diesem Ministerratsbeschluss eine sehr wichtige Weichenstellung auf der Grundlage der Gesetze vorgenommen haben, und werden – ich habe es gesagt – bereits im nächsten Jahr im Landtag einen ersten Bericht über diesen Teilbereich vorstellen.

Zur Frage der eigenständig Beauftragten: Diese Anlaufstelle besteht nicht nur bei uns im Hause, sondern wird auch über die Ressorts angenommen; es geht nur so. Zugegebenermaßen kam sie mit noch mehr Kraft und Leidenschaft, die wir uns aus diesem Ministerratsbeschluss holen, im Sinne der Gleichstellung eingesetzt werden.

Ich freue mich auf die weitere engagierte Diskussion. Die Umsetzung benötigt nach unserer Überzeugung nicht ein Mehr an gesetzlichen und bürokratischen Regelungen. Chancengleichheit muss konsequent, mit Kopf und Herz für Männer und Frauen, insbesondere für Frauen, umgesetzt werden, damit sie in den verschiedenen Entscheidungsfunktionen noch stärker berücksichtigt werden.

(Beifall bei der CSU)

Präsidentin Barbara Stamm: Vielen Dank, Herr Staatssekretär. – Kolleginnen und Kollegen, mir liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Damit ist die Aussprache geschlossen. Wir kommen zur Abstimmung. Hier werden die Tagesordnungspunkte wieder getrennt.

Ich lasse zunächst über den Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf der Drucksache 17/8752 abstimmen. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt die Ablehnung des Gesetzentwurfs. Wer dagegen dem Gesetzentwurf zustimmen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Das ist die Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Ich bitte, Gegenstimmen anzuzeigen. – Die Fraktionen der CSU und der FREIEN WÄHLER. Stimmenthaltungen? – Bei Stimmenthaltung der SPD-Fraktion ist dieser Gesetzentwurf abgelehnt.

Jetzt darf ich über den Gesetzentwurf der SPD-Fraktion auf der Drucksache 17/8894 abstimmen lassen. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt auch hier die Ablehnung des Gesetzentwurfs. Wer dagegen dem Gesetzentwurf zustimmen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Die Fraktion der SPD. Ich bitte, Gegenstimmen anzuzeigen. – Die Fraktionen der CSU und der FREIEN WÄHLER. Stimmenthaltungen? – Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Damit ist auch dieser Gesetzentwurf abgelehnt.

Die Tagesordnungspunkte 4 und 5 sind damit erledigt.