

Stand: 24.06.2026 08:27:22

Vorgangsmappe für die Drucksache 19/4553

"Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes"

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 19/4553 vom 13.01.2025
2. Plenarprotokoll Nr. 40 vom 30.01.2025
3. Beschlussempfehlung mit Bericht 19/7227 des OD vom 26.06.2025
4. Beschluss des Plenums 19/7334 vom 02.07.2025
5. Plenarprotokoll Nr. 54 vom 02.07.2025



Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Holger Grießhammer, Dr. Simone Strohmayr, Volkmar Halbleib, Anna Rasehorn, Doris Rauscher, Markus Rinderspacher, Arif Taşdelen, Horst Arnold, Nicole Bäuml, Florian von Brunn, Martina Fehlner, Christiane Feichtmeier, Sabine Gross, Ruth Müller, Harry Scheuenstuhl, Ruth Waldmann, Katja Weitzel** und **Fraktion (SPD)**

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

A) Problem

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist in vielen Belangen defizitär und bedarf der Novellierung. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwingende Vorgabe der Verfassung des Freistaates Bayern. In Art. 118 der Verfassung heißt es: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Als Gestalter der Lebensverhältnisse, aber auch als Arbeitgeber muss sich der Freistaat Bayern am Leitbild seiner eigenen Verfassung orientieren und sich daran messen lassen.

28 Jahre nach Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es in Bayern jedoch immer noch nicht gelungen, den öffentlichen Dienst zu einem deutlichen Vorreiter in Sachen Gleichstellung zu machen.

Der Sechste Bericht über die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes von 2021 hat in seiner Bilanz der tatsächlichen Erreichung der Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes erneut nachgewiesen, dass in Bayern immer noch strukturelle gleichstellungspolitische Defizite zum Nachteil von Frauen herrschen. Weder ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes noch die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern oder eine Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit umgesetzt: Laut Gleichstellungsbericht verdienen Frauen im Schnitt immer noch 234 € weniger im Monat als ihre männlichen Kollegen. Mehr als jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit, aber weniger als jeder fünfte Mann, das wirkt sich negativ auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen aus. Der Anteil teilzeittätiger Frauen an allen Führungspositionen beträgt nur 11 %. Auch ist die Beteiligung von Frauen in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes noch längst nicht ausgewogen. Sowohl der Schulbereich (72 % Frauen) als auch der Polizeibereich (75 % Männer) zeichnen sich durch eine starke Abweichung hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses von der übrigen Verwaltung (50 % Frauen und Männer) aus.

Das veraltete Bayerische Gleichstellungsgesetz enthält Regelungen, die durch Ausnahmen und Kannbestimmungen relativiert werden. Damit ist es kein wirklich wirksamer Hebel zur Gleichstellung von Frauen und Männern. So werden in Bayern weder die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten noch die Erstellung von Gleichstellungskonzepten verbindlich umgesetzt. 21 % der Dienststellen des Freistaates Bayern kommen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes nicht nach und 14,5 % der Dienststellen des Freistaates Bayern haben keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

Gleichstellungsförderung muss unabdingbar zu einem ganzheitlichen strategischen Personalmanagement gehören. Das heißt: Personalentwicklung muss immer auch unter dem Aspekt der Gleichstellung gesehen und gestaltet werden. Für derartige Anforderungen sind die Gleichstellungsbeauftragten mit zu wenig Personal und Kompetenzen ausgestattet, in vielen Fällen werden sie für ihre Tätigkeit nur unzureichend freigestellt.

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Initiatoren.

B) Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf greift den konkreten Novellierungsbedarf aus den Fachgesprächen des DGB Bayern mit dem Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten (makgb), der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, DGB, ver.di, IG Bau, GEW Bayern, dem Bayerischen Landesfrauenrat, der LaKoF und weiteren auf. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz bedarf einer Novellierung mit folgenden Schwerpunkten:

- Erweiterung des Geltungsbereichs auf Wirtschaftsunternehmen der öffentlichen Hand,
- Förderung von Führungsaufgaben in Teilzeit,
- Befristung von reduzierten Arbeitszeiten mit flexiblen Angeboten der Rückkehr in Vollzeit,
- Einführung von überprüfbaren Zielvorgaben in Gleichstellungskonzepten,
- Implementierung von Gender Mainstream,
- zeitbezogene und messbare Zielvorgaben zur Erhöhung unterrepräsentierter Geschlechter in den Dienststellen,
- Stärkung der Gender-Kompetenz in der Fortbildung mit verpflichtenden Fortbildungen für Personalverantwortliche,
- Stellvertretung für Gleichstellungsbeauftragte,
- Verlängerung der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten um zwei Jahre auf fünf Jahre,
- Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zur Leitung der Hochschulverwaltung,
- frühzeitige Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten bei Leitungsbesprechungen und bei allen Personalauswahlverfahren,
- Ausweitung der Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten auch für Fortbildung und Aufstiegsqualifizierung,
- verbesserte personelle und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten,
- verbessertes Klagerecht und
- Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten mit voller Stelle in Landkreisen, Städten und Gemeinden ab 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Dienststellen ab 400 Beschäftigten.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

1. *Kosten für den Staat*

Es entstehen geringe zusätzliche Kosten in den Bereichen, in denen es bisher noch keine oder keine hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gab. Geringe Kosten entstehen auch durch eine verbesserte Sachausstattung und für Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

2. *Kosten für Kommunen*

Es entstehen geringe zusätzliche Kosten in den Bereichen, in denen es bisher noch keine oder keine hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gab. Geringe Kosten entstehen auch durch eine verbesserte Sachausstattung und für Fortbildungsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

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

Der Wirtschaft und den Bürgerinnen und Bürgern entstehen keine Kosten.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) 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, wird wie folgt geändert:

1. In Art. 1 Abs. 1 wird Satz 2 durch die folgenden Sätze 2 und 3 ersetzt:

„²Soweit die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an Rechtsträgern, insbesondere an juristischen Personen des Privatrechts, Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften oder Vereinen hält oder erwirbt, stellt sie sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. ³Verfügt die öffentliche Hand über Beteiligungen unterhalb der Mehrheitsgrenze, so wirkt sie darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend angewendet werden.“
2. Art. 4 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „ , Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung“ gestrichen.
 - b) Nach Satz 1 werden die folgenden Sätze 2 und 3 eingefügt:

„²Die Teilzeit ist differenziert nach Teilzeit unter 50 %, zwischen 50 und unter 90 % und 90 bis 100 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzugeben. ³Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung, Leistungsbesoldung, Leistungsprämien, dienstliche Beurteilungen, leistungsorientierte Bezahlung und Führung in Teilzeit sind ebenfalls tabellarisch darzustellen.“
 - c) Der bisherige Satz 2 wird Satz 4.
3. Art. 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 2 werden nach dem Wort „Teilzeittätigkeit“ die Wörter „entsprechend Art. 4 Abs. 2 Satz 2“ und nach dem Wort „Leistungsbesoldung,“ die Wörter „Leistungsprämien, leistungsorientierter Bezahlung, dienstlichen Beurteilungen und Führung in Teilzeit“ eingefügt.
 - b) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) ¹Für jeden einzelnen Bereich, in dem die Ziele dieses Gesetzes nach Art. 2 Abs. 1 bis 3 nicht erreicht werden, sind quantifizierte und messbare Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts erreicht werden sollen. ²Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben sowie zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen und messbaren Zielvorgaben sind zu entwickeln und darzustellen.“
 - c) In Abs. 6 werden nach dem Wort „regeln“ die Wörter „ , soweit sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält“ eingefügt.
4. Art. 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Gleichstellungskonzept, die Aktualisierungen sowie die tabellarische Datenübersicht sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben.“

- b) In Abs. 2 werden nach dem Wort „ist“ die Wörter „oder die Zielvorgaben nach Art. 5 Abs. 3 nicht erreicht wurden“ eingefügt.
5. Art. 8 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Der Wortlaut wird Satz 1 und Nr. 1 wird wie folgt gefasst:
- „1. bei der Besetzung von Beamten- und Richterstellen sowie Tarifbeschäftigten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,“
- bb) Folgender Satz 2 wird angefügt:
- „²Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Berufsfeldern, in denen Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gilt Satz 1 entsprechend.“
- b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:
- „(2) ¹Die Dienststelle legt zur Erhöhung der Anteile unterrepräsentierter Geschlechter zeitbezogene und messbare Zielvorgaben fest. ²Die Zielvorgaben sind im Gleichstellungskonzept darzustellen und zu erläutern. ³Das Nichterreichen einer festgelegten Zielvorgabe ist im Gleichstellungskonzept zu begründen.“
- c) Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3.
6. Art. 9 Abs. 4 und 5 wird wie folgt gefasst:
- „(4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung, Benachteiligung am Arbeitsplatz und Mentoring aufzunehmen. ²Diese Themen sind bei Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigte in allen Bereichen vorzusehen. ³Insbesondere sollen Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen, mit Personalverantwortung sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtend teilnehmen. ⁴Die Dienststellenleitung hat dazu aufzufordern.
- (5) ¹Vortragende sollen bei allen Fortbildungsveranstaltungen neben der fachlichen Qualifikation eine fundierte Genderkompetenz nachweisen können. ²Darüber hinaus sollen Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.“
7. Art. 11 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Leitungsaufgaben“ die Wörter „ , ungeachtet der Hierarchieebene“ eingefügt.
- b) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Dem Wortlaut werden die folgenden Sätze 1 und 2 vorangestellt:
- „¹Sollte die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten erfolgt sein, ist sie zu befristen. ²Es ist darauf hinzuwirken, dass die Aufstockung bzw. Veränderung der Arbeitszeit flexibel und variabel gestaltbar ist.“
- bb) Der bisherige Wortlaut wird Satz 3.
8. Art. 15 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und mindestens eine Stellvertretung“ eingefügt.
- b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.
- bb) Folgender Satz 4 wird angefügt:
- „⁴Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Befristung abgesehen werden.“

9. Art. 16 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das wissenschaftsstützende Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung möglich.“
 - b) Dem Abs. 2 wird folgender Satz 3 angefügt:
„³Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten wird den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an internen Leitungsbesprechungen, Führungskräftekonferenzen, Führungskräftebildungen und sonstigen Veranstaltungen mit Führungskräften gemäß Art. 2 ermöglicht.“
 - c) In Abs. 4 werden nach dem Wort „Staatsregierung“ die Wörter „und die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ eingefügt.
 - d) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:
„(6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ²In Dienststellen mit in der Regel weniger als 400 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. ³Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 400 Beschäftigten entspricht die Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Stellvertretung der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. ⁴Die Freistellung muss auch erfolgen für die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die für die zu erfüllenden Aufgaben die erforderlichen Kenntnisse vermitteln. ⁵Dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ⁶Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden. ⁷Den Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung bzw. an anderen Aufstiegsqualifizierungen zu ermöglichen. ⁸Deren Bestellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.“
 - e) Abs. 7 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„²Zur Sicherung und Durchführung gleichstellungsrelevanter Aufgaben und Maßnahmen gehört ein ausreichend bemessener Mittelansatz, sowohl für die Ausstattung eines eigenen Büros als auch zur Organisation und Durchführung eigener Projekte gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 sowie für die persönliche Fortbildung gemäß Art. 16 Abs. 6 Satz 2.“
10. Art. 18 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 2 Satz 1 wird nach dem Wort „unterrichten,“ das Wort „insbesondere“ eingefügt.
 - b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Sätze 1 und 2 werden durch die folgenden Sätze 1 bis 3 ersetzt:
„¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an allen strukturellen, organisatorischen, sozialen, personellen oder gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen, um ihnen eine aktive Teilnahme an den Entscheidungsprozessen zu ermöglichen. ²Ihre Teilnahme am Personalauswahlverfahren einschließlich Vorstellungsgesprächen erfolgt mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit von Frau und Mann am gesamten Verfahren im Sinn von Art. 8 Abs. 1. ³Die Entscheidung zur Teilnahme treffen die Gleichstellungsbeauftragten in Eigenverantwortung und Abwägung gleichstellungsrelevanter Zusammenhänge.“
 - bb) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4 und das Wort „nur“ wird durch das Wort „auch“ ersetzt.
 - cc) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.

11. Art. 19 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Beanstandungsrecht und Klagerecht“.

b) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „das Recht, diese Verstöße zu beanstanden“ durch die Wörter „gegenüber der Dienststellenleitung ein Beanstandungsrecht“ ersetzt.

bb) Die folgenden Sätze 3 und 4 werden angefügt:

„³Die Beanstandung ist schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen.

⁴Sie hat aufschiebende Wirkung.“

c) Die Abs. 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle innerhalb einer Frist von einem Monat. ²Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ³Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung schriftlich zu begründen.

(3) ¹Bleibt die Beanstandung nach Abs. 1 erfolglos, können die Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen. ²Zuvor haben die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen. ³Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. ⁴Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“

d) Die folgenden Abs. 4 und 5 werden angefügt:

„(4) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. ein Gleichstellungskonzept erstellt hat, das nicht den Vorgaben der Art. 4 und 5 entspricht oder
3. wenn die Dienststelle über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat.

(5) Die Dienststelle trägt die Kosten, die den Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Abs. 3 und 4 entstehen.“

12. Art. 20 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden die Wörter „und finanziellen Leistungsfähigkeit“ gestrichen.

b) Die Sätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„³In Landkreisen und kreisfreien Städten sowie kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten ist für die Position der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine volle Stelle vorzusehen. ⁴Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird und sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält.“

c) Die folgenden Sätze 5 und 6 werden angefügt:

„⁵Die Gleichstellungsbeauftragten werden hierzu beratend tätig und bringen Anregungen vor, entwickeln Initiativen sowie sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, führen gleichstellungsbezogene Projekte durch und arbeiten mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammen. ⁶Darüber hinaus können Kommunen durch Satzung weitergehende Regelungen festlegen.“

§ 2

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung:

Zu § 1:

Zu Nr. 1 (Art. 1 Abs. 1):

Durch die Unterscheidung „Mehrheitsbeteiligung“ und „Minderheitsbeteiligung“ mit „sicherstellen“ bzw. „hinwirken“ wird den jeweiligen Möglichkeiten der Einflussnahme Rechnung getragen. Die Formulierung „insbesondere“ am Beginn der Aufzählung nennt bestimmte Rechtsträger, gilt jedoch nicht abschließend.

Zu Nr. 2 (Art. 4 Abs. 2):

Anpassung an den geänderten Art. 5. Die tabellarische Datenübersicht nach der halben Laufzeit sollte den Inhalten des Gleichstellungskonzeptes nicht nachstehen.

Um überprüfen zu können, ob Führungsaufgaben auch in Teilzeit ermöglicht werden, ist diese Aufstellung notwendig. Siehe auch Art. 11 Abs. 1.

Zu Nr. 3 (Art. 5):

Abs. 2:

Die Erweiterung des Katalogs der darzustellenden Unterschiede bezieht die Entwicklung bei Frauen und Männern mit ein.

Abs. 3:

Verankerung des Prinzips einer „Zielvorgabe“ im Gleichstellungskonzept. Die Zielvorgabe ist eine messbare Größe der zeitbezogenen Ziele zum Frauen- und Männeranteil in allen Bereichen und stellt insbesondere für jede einzelne Führungsebene das geeignetere Werkzeug dar. Darüber hinaus wird Gender-Mainstreaming implementiert.

Abs. 6:

Eine eventuelle Satzung soll nicht zu einer Schlechterstellung im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen führen.

Zu Nr. 4 (Art. 6):

Abs. 1:

Es handelt sich um die Konsequenz aus dem geänderten Art. 4.

Abs. 2:

Dient der Überprüfung der Zielerreichung.

Zu Nr. 5 (Art. 8):

Abs. 1:

Implementierung der neutralen Geschlechteransprache und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Formulierung wird auch in § 8 des Bundesgleichstellungsgesetzes seit Verabschiedung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verwendet. Sie ist rechtlich geprüft und im Einklang mit Art. 3 des Grundgesetzes.

Abs. 2:

Verankerung des Prinzips der „Zielvorgabe“ (keine Quote!) mit Blickerweiterung darauf, dass die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sich auf Dauer nachteilig auf Arbeitsergebnisse und auf die Ermöglichung verschiedener Lebensentwürfe auswirkt. Einseitigen Sichtweisen soll dadurch entgegengewirkt werden. Gleichzeitig wird die neutrale Geschlechteransprache eingeführt. An dieser Stelle schließt sich der Kreis zu Art. 5 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG).

Zu Nr. 6 (Art. 9):**Abs. 4:**

Die Erweiterung der Themen in Satz 1 ist erforderlich, da diese in der Praxis auftreten. Die Ausweitung der Fortbildungsthemen auf alle Beschäftigten ist notwendig, da alle Beschäftigten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen damit in Berührung kommen. Alle Personalverantwortlichen sollen an Fortbildung zu Themen aus Satz 1 verpflichtend teilnehmen, da Genderkompetenz für Personalentwicklung, Personalsteuerung und Personalführung unverzichtbar ist. Für Personalverantwortliche sind diese Zusatzqualifikationen unerlässlich, um evtl. Benachteiligungen bereits im Vorfeld zu erkennen und entsprechend präventiv tätig werden zu können.

Abs. 5:

Genderkompetenz ist in allen Bereichen unverzichtbar.

Zu Nr. 7 (Art. 11):**Abs. 1:**

Nachdem immer noch viele Frauen Beruf und Familie über eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren, sollten auch Führungsaufgaben in Teilzeit angeboten werden.

Abs. 2:

Der Passus soll der Vorbeugung der Altersarmut dienen und gilt auch für Familienpflichten im Sinne des Pflegezeitgesetzes.

Zu Nr. 8 (Art. 15):**Abs. 1:**

Der Passus zur Bestellung einer Stellvertretung stammt ursprünglich aus Art. 16 Abs. 7 Satz 2 und erhält durch die Umstellung nach Art. 15 „Bestellung“ mehr Bedeutung. In der Formulierung war und ist das Gesetz unstrittig und sieht eindeutig vor, dass den Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion eine Vertretung zur Seite zu stellen ist. Die redaktionelle Änderung ist Ergebnis der Fachgespräche. Das umfasst auch die Möglichkeit, die Stellvertretung aufzuteilen.

Abs. 3:

Ein Zeitraum von fünf Jahren oder mehr erlaubt eine kontinuierliche Arbeit, dient der Planungssicherheit für länger laufende Vorhaben und ist der Laufzeit der Gleichstellungskonzepte angepasst.

Zu Nr. 9 (Art. 16):**Abs. 1:**

Bei Hochschulen bedeutet die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Leitung der Personalabteilung häufig eine Einschränkung der Tätigkeit auf Personalangelegenheiten. Der Beirat der Hochschulen empfiehlt die Zuordnung zur Leitung der Hochschulverwaltung, um auch für wissenschaftsstützendes Personal eine einheitliche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu gewährleisten.

Abs. 2:

Die Arbeitswelt hat sich mittlerweile so verändert, dass fast alle Themen, Projekte und Vorhaben einen gleichstellungsrelevanten Bezug nach Art. 2 BayGIG haben, auch wenn dies auf den ersten Blick nicht so scheint. Erfahrungsgemäß werden in Führungskräftekonferenzen bzw. Leitungsbesprechungen sowohl durch die Dienststellenleitung als auch durch die Führungskräfte solche Themen eingebracht bzw. besprochen. Er-

möglicht die Dienststellenleitung den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an diesen Besprechungen, kommt sie dadurch zum einen ihrer frühzeitigen Informationspflicht gemäß Art. 17 und 18 BayGIG nach. Zum anderen gewährleistet sie eine einheitliche Information und Kommunikation zwischen Führungskräften, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten im Interesse der Beschäftigten. Die Gleichstellungsbeauftragten ihrerseits erhalten durch diese Einbindung frühzeitig die Möglichkeit, Dienststellenleitung und Führungskräfte bestmöglich bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten zu beraten und zu unterstützen. Durch ihre Teilnahme wird die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Abs. 4:

Hier werden die Anlaufstellen für Gleichstellungsbeauftragte genannt. Die Einrichtung einer eigenen Schiedsstelle zur Kontrolle der Umsetzung der Ziele des Gesetzes wäre nicht zielführend.

Abs. 6:

Die Grenze von 400 Beschäftigten bezieht sich auf Art. 20 Abs. 1 Satz 3. Dort gibt es für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine identische Regelung.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Damit ist den Gleichstellungsbeauftragten per Gesetz größtmögliche Freiheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugesprochen. Gleichzeitig wird der Gleichstellungsarbeit hohe Priorität eingeräumt. Daran sollte festgehalten werden, weil Gleichstellungsarbeit vielfältig an Themen und Aufwand ist, oft nicht linear verläuft und anlassbezogen großen Schwankungen unterliegen kann, aber stets auf hohem Niveau mit großem Engagement geleistet wird. Es ist daher angezeigt, die Freistellung klar zu definieren.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Dieser Grundsatz soll deutlich gemacht werden, da die Wirklichkeit zum Teil anders aussieht.

Abs. 7:

Verbesserte Rahmenbedingungen für Gleichstellungsbeauftragte, wie ein eigener Mittelansatz z. B. zur Durchführung von Projekten, erleichtern die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Abstimmung über Projekte mit der Dienststellenleitung bleibt davon unberührt.

Zu Nr. 10 (Art. 18):

Abs. 2:

Insbesondere die Rechte und Pflichten gemäß Art. 18 sind im BayGIG sehr vage formuliert. Hier bedarf es einer deutlichen Präzisierung, um die Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, den Vollzug des Gesetzes zu fördern und die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern. Erst durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, beispielsweise bei Personalentscheidungen im Bereich von Führungspositionen, werden bessere Möglichkeiten geschaffen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Abs. 3:

Ziel jeder Stellenbesetzung ist es, die geeignetste Person auf dieser Stelle einzustellen, und zwar unabhängig vom Geschlecht – genau dies entspricht Art. 8 Abs. 1 Satz 1 BayGIG. Es ist daher sowohl im Sinne der Dienststelle als auch der Bewerberinnen und Bewerber, dass ein faires Verfahren stattfindet, in dem ein festgelegter Personenkreis am gesamten Personalauswahlverfahren und an allen Vorstellungsgesprächen teilnimmt. Nur so kann eine sach- und fachgerechte Beurteilung erfolgen, wer die ausgeschriebene Position erhalten soll. Im Sinne der Gleichstellung und der Chancengleichheit der Geschlechter haben die Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, sich am gesamten Personalauswahlverfahren zu beteiligen und die Dienststelle dabei zu beraten. Können die Gleichstellungsbeauftragten nur auf Wunsch der Betroffenen am Personalauswahlverfahren und dann auch nur an diesem Vorstellungsgespräch teilnehmen, sind keinerlei Vergleichsmöglichkeiten gegeben und eine objektive Bewertung unmöglich.

Zu Nr. 11 (Art. 19):**Abs. 1:**

Zur Sicherung der Fristen soll die Textform des Einspruchs festgelegt werden. Die aufschiebende Wirkung ist notwendig, um sicherzustellen, dass der Einspruch zügig behandelt wird. Andernfalls ist zu befürchten, dass Fakten geschaffen werden, die auch bei einem berechtigten Einspruch nicht mehr umkehrbar sind.

Abs. 2:

Die Frist dient der Straffung des Verfahrens.

Abs. 3 bis 5:

Die Möglichkeit, die Entscheidung vor Gericht überprüfen zu lassen, ist notwendig, auch wenn sie nur das äußerste Mittel ist. Deshalb muss vorher ein außergerichtlicher Einigungsversuch stattfinden.

Zu Nr. 12 (Art. 20):

Landkreise, kreisfreie Städte und Gemeinden mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten sollen bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nunmehr stärker in die Pflicht genommen werden und die Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einrichten. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, um den Interessen von Frauen in ihrem unmittelbaren Lebensbereich Geltung zu verschaffen und dem Auftrag unserer Verfassung, tatsächliche Gleichberechtigung herzustellen, gerecht zu werden. Durch ihre Einbindung in das politisch administrative System, die Ausstattung ihrer Funktion mit Rechten, Kompetenzen, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten bringen sich die Gleichstellungsbeauftragten wirkungsvoll in die Gestaltung aller Aufgaben ein und fördern die Gleichberechtigung.

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Präsidentin Ilse Aigner

Staatsministerin Ulrike Scharf

Abg. Dr. Simone Strohmayr

Abg. Florian Köhler

Abg. Alfred Grob

Abg. Christiane Feichtmeier

Abg. Jörg Baumann

Abg. Roswitha Toso

Abg. Verena Osgyan

Präsidentin Ilse Aigner: Zur gemeinsamen Beratung rufe ich die **Tagesordnungspunkte 3 a und 3 b** auf:

Gesetzentwurf der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4432)

- Erste Lesung -

und

Gesetzentwurf der Abgeordneten

Holger Griebhammer, Dr. Simone Strohmayr, Volkmar Halbleib u. a. und Fraktion (SPD)

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4553)

- Erste Lesung -

Wir kommen zunächst zum Gesetzentwurf der Staatsregierung auf Drucksache 19/4432. Begründung und Aussprache werden nicht miteinander verbunden. – Zur Begründung darf ich jetzt erneut das Wort an Frau Staatsministerin Ulrike Scharf übergeben.

Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales): Liebe Frau Präsidentin, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Sophia und Leon waren die beliebtesten Vornamen in Bayern im Jahr 2024. Für mich stehen Sophia und Leon symbolisch für alle Kinder bei uns. Sophia und Leon stehen symbolisch für unsere Zukunft in Bayern. Ich wünsche mir, dass Sophia und Leon vollkommen frei aufwachsen können, dass sie sich ohne Vorurteile bewegen können, dass sie sich entfalten können, dass sie alles erreichen können, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Das ist mein Ziel und wohlgerne ein Verfassungsziel. Mit der Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes kommen wir diesem Ziel einen großen Schritt näher. Der öffentliche Dienst geht mit gutem Beispiel voran: Echte Gleichstellung, gleiche Rechte wieder für Sophia und Leon, für alle in Bayern.

Ich war in meinem Berufsleben oft die erste und die einzige Frau unter lauter Männern. Manchmal bin ich das heute noch; aber diese Situation, finde ich, muss vorbei sein, muss zu Ende sein. Gemischte Teams sind nachweislich erfolgreicher, gut für die Betriebe, gut für unser Miteinander, gut für unsere Zukunft. Gleichstellung schafft Chancen für alle.

Wir in Bayern gehen bei der Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel voran, zum Beispiel arbeiten wir im Freistaat Bayern bereits mit über 45 %, konkret 45,5 % Frauen, die in Führungspositionen sind; aber wir sind noch nicht an unserem Ziel angekommen. Wir müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in den Führungspositionen weiter stärken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Zahlen sprechen für sich: Von fünf Müttern mit kleinen Kindern gehen nur zwei arbeiten, bei Vätern sind es neun von zehn. Fast jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit; aber nur jeder fünfte Mann. Gleichzeitig – das zeigt uns eine Bertelsmann-Umfrage aus dem September des letzten Jahres – wollen nur 38 % der Frauen mit kleinen Kindern überhaupt Teilzeit arbeiten. Bei Vätern ist es genau andersherum: Nur 38 % der Väter wollen in Vollzeit arbeiten.

(Anna Rasehorn (SPD): Wie sieht es denn mit den Kitaplätzen aus?)

Man könnte es auch in andere Worte fassen: Die einen, nämlich die Väter, wollen in Teilzeit gehen, können aber nicht. Die anderen, die Mütter, gehen in Teilzeit, wollen aber eigentlich nicht. Man könnte also sagen: Eine verkehrte Welt, und daran muss sich etwas ändern. Niemand soll kürzertreten oder sich verbiegen müssen.

Mit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes setzen wir den richtigen Rahmen im öffentlichen Dienst. Wir machen Gleichstellung für die Dienststellen schneller, transparenter, effektiver. Das heißt: Gleichstellung digital, kein Papierkram mehr, weniger Bürokratie mit einheitlichen Formularen und künstlicher Intelligenz. Der Gleichstellungsbericht wird dadurch viel einfacher für uns, weil wir die Daten direkt aus den Konzepten ziehen können, ebenso die Aufsicht über die Dienststellen. Alle Gleichstel-

lungskonzepte kommen digital zu uns. Das heißt, wir sehen, wer dabei ist und wer nicht. Es gibt keine Ausreden mehr. Alle müssen ihren Teil beitragen. Gleichstellung ist keine Option, sondern Gleichstellung ist ein Recht.

(Beifall bei der CSU)

Und Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag. Ich darf das wiederholen: Artikel 118 Absatz 2 BV muss jede Dienststelle im öffentlichen Dienst umsetzen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir stärken die Gleichstellungsbeauftragten. Wir verlängern ihre Amtszeit auf fünf Jahre. Das bedeutet mehr Zeit für mehr Veränderung und mehr Erfolg. Gleichstellung braucht aber auch Entschlossenheit, vor allem mehr entschlossene Zusammenarbeit. Gleichstellung ist Teamaufgabe. Wir stärken die Teams, wir binden die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aktiv ein, und wir schaffen eine Vernetzungsstelle für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Das heißt, miteinander gut informiert und vor allen Dingen auch durchsetzungsstark, so gelingt Gleichstellung noch besser.

Wir wissen aber auch: Gleichstellung stößt manchmal auf Widerstand. Mit unserem neuen Mediationsverfahren bieten wir Hilfe bei Konflikten zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen. Wir setzen auf Dialog und nicht auf Konfrontation. Über unsere Vernetzungsstelle teilen wir dann die Best-Practice-Beispiele, weil Taten und beste Vorbilder schlichtweg dazu dienen, dass wir vorankommen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir setzen klare Ziele für Unternehmen mit staatlicher Beteiligung: mindestens 30 % Frauen und 30 % Männer in den Aufsichtsräten aller bayerischen Unternehmen, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist. Unser Erfolg wird messbar sein. Wir führen eine Evaluationsvorschrift ein. Das heißt, in zehn Jahren werden wir mehr Männer und mehr Frauen gleich stark an der Spitze im öffentlichen Dienst sehen. So werden wir wirklich sagen können: Gleichstellung gelingt in Bayern.

Der Weg zur Gleichstellung ist kein Sprint. Ich würde sagen, es ist ein Ausdauerlauf, es ist ein Marathon, es braucht Kraft, es braucht Ausdauer, es braucht vor allen Dingen Entschlossenheit; aber dieses Ziel, die echte Chancengleichheit, lohnt sich – ich darf noch einmal zum Beginn zurückkommen – für Sophia, für Leon und für uns alle in Bayern.

Ich freue mich sehr, dass wir jetzt in die Debatte in den Ausschüssen einsteigen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Präsidentin Ilse Aigner: Vielen Dank, Frau Staatsministerin. – Damit kommen wir zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion auf Drucksache 19/4553. Begründung und Aussprache werden miteinander verbunden. Damit hat die SPD-Fraktion neun Minuten Redezeit. – Als Erster erteile ich Frau Kollegin Dr. Simone Strohmayr das Wort.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Frau Staatsministerin! In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und in Artikel 118 der Bayerischen Verfassung steht:

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Realität in Bayern sieht leider anders aus.

(Beifall bei der SPD)

29 Jahre nach dem Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es nicht gelungen, den öffentlichen Dienst in Bayern zu einem Vorreiter, zu einem Vorbild in Sachen Gleichstellung zu machen. Schlimmer noch: Bayern hinkt dem Bund und anderen Bundesländern erheblich hinterher.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel nennen: In Niedersachsen kommen auf 100.000 Einwohner 1,7 kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Was meinen Sie, wie viele es in

Bayern sind? – In Bayern sind es gerade einmal 0,3 kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Das ist ein gewaltiger Unterschied. Das Bundesland Bayern, das sich gerne als bundesweiter Spitzenreiter rühmt, liegt bei der Gleichstellung von Frauen weit abgeschlagen ganz am Ende.

Frauen verdienen hier immer noch weniger als Männer, nämlich durchschnittlich 234 Euro im Monat weniger. Sie haben geringere Chancen auf eine Führungsposition. 21 % der Dienststellen des Freistaates Bayern haben kein Gleichstellungskonzept und 14 % keinen Gleichstellungsbeauftragten oder keine Gleichstellungsbeauftragte. Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese Zahlen entstammen dem Gleichstellungsbericht und liegen uns allen vor.

Wenige Gesetze in Bayern werden so nachhaltig missachtet. Es gibt wenige Gesetze, die keinerlei Sanktionen bei Missachtung vorsehen. Frauenverbände, Gewerkschaften und Gleichstellungsbeauftragte sind sich mit uns seit Jahrzehnten einig: Das Gesetz ist ein zahloser Tiger. Das kann doch nicht unser Anspruch sein. Das müssen wir endlich ändern.

(Beifall bei der SPD)

Wir leben in einer modernen Welt. Um fit für die Zukunft zu sein, brauchen wir im öffentlichen Dienst moderne, demokratische Strukturen. Ich kann Sie nur auffordern: Haben Sie den Mut, und ändern Sie mit uns das Gesetz für mehr Gleichstellung, für mehr Gerechtigkeit, für mehr Demokratie und für einen modernen öffentlichen Dienst.

(Beifall bei der SPD)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, heute ist es so weit: Nach 29 Jahren Zögern und Zaudern verschiedener Ministerinnen liegt nun ein Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gleichstellungsgesetz vor. Leider lässt dieser Entwurf inhaltlich und handwerklich stark zu wünschen übrig. Aber dazu später mehr.

Erstmal zur Historie: Aus allen Gleichstellungsberichten der letzten Jahre und in einer Anhörung wurde deutlich, dass wir das Gleichstellungsgesetz dringend modernisieren müssen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, andere Bundesländer haben dies längst getan, nur wir konnten uns nicht dazu aufraffen. Wir geben hier wirklich kein gutes Bild ab.

Meine Fraktion hat in den letzten 20 Jahren beim Gleichstellungsgesetz immer wieder Druck gemacht. Wir legen heute zum vierten Mal – ich betone: zum vierten Mal – einen Entwurf zum Gleichstellungsgesetz vor.

(Beifall bei der SPD – Volkmar Halbleib (SPD): Diesmal klappt's auch!)

In diesem Zusammenhang möchte ich mich bei den Mitgliedern der Arbeitsgruppe "Gleichstellung" beim DGB bedanken. Diese Arbeitsgruppe tagte über zehn Jahre zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. Diese Arbeitsgruppe besteht aus Mitgliedern des Münchner Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten, aus der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, aus Vertretern der Gewerkschaften, zum Beispiel von Ver.di, der IG Bau, der GEW in Bayern und aus vielen anderen Fachleuten. In dieser Arbeitsgruppe wurde über Jahre hinweg und parteipolitisch neutral – das ist mir besonders wichtig – in einem langen Abwägungsprozess ein sehr ausgewogener Gesetzentwurf erarbeitet. Ich möchte mich bei allen, die so viel Herzblut reingesteckt haben, für die gute Arbeit herzlich bedanken.

(Beifall bei der SPD)

Der Gesetzentwurf, der daraus entstanden ist, ist ein echter Mehrwert für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern. Der Gesetzentwurf macht den öffentlichen Dienst, der so sehr unter Personalnot leidet, endlich fit und attraktiv für die Zukunft. Diesen Gesetzentwurf legen wir heute noch einmal vor. Die Mehrheit sollte sich dringend überlegen zuzustimmen. In diesem Gesetzentwurf sind enthalten:

Erstens. Ein erweiterter Geltungsbereich. Das bedeutet, wir werden das Gesetz auch auf Gesellschaften anwenden, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist.

Zweitens. Für die Gleichstellungsbeauftragten soll es bessere Arbeitsbedingungen geben, sodass sie endlich ihren Job ausführen können.

Drittens. Zudem soll es Freistellungen geben; denn diese sind dringend notwendig. Gleichstellungsbeauftragte können dann zum Beispiel auch an einem Personalauswahlverfahren teilnehmen.

Viertens. Es sind auch Sanktionen vorgesehen, wenn dieses Gesetz, wie in den vergangenen Jahren, nicht angewendet wird.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir können Sie nur auffordern: Haben Sie den Mut, und stimmen Sie unserem Gesetzentwurf zu.

(Beifall bei der SPD)

Ich möchte noch ein paar Worte an diejenigen im Saal richten, die die Gleichstellung am liebsten abschaffen wollen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellung ist längst kein lästiges Add-on mehr. Gleichstellung im öffentlichen Dienst ist eine Grundvoraussetzung für einen attraktiven öffentlichen Dienst. Gleichstellung ist die Basis eines demokratischen Miteinanders. Gleichstellung ist eine Selbstverständlichkeit, die im Übrigen im Grundgesetz verankert ist. Gleichstellung ist mit Sicherheit kein Thema, bei dem man mit dem Bürokratieabbau beginnen sollte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich habe es vorhin bereits gesagt: Der vorliegende Gesetzentwurf der Staatsregierung hat schwere inhaltliche und handwerkliche Fehler:

Erstens. Der Anwendungsbereich wird nicht erweitert. Damit kann das Gesetz viel zu leicht umgangen werden. Das wollen wir doch nicht, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Zweitens. Freistellungen sind nicht vorgesehen. Damit können viele Gleichstellungsbeauftragte nicht arbeiten, da sie einfach keine Zeit für ihre Arbeit haben. In der Folge findet in vielen Bereiche keine Gleichstellung statt.

Drittens. Sanktionen sind nicht vorgesehen. Das Gesetz wird also weiterhin nicht wirksam angewendet werden.

Viertens. Am Schluss des Gesetzes steht eine Evaluationsklausel. Da steht wirklich, das Gesetz soll abgeschafft werden, wenn die Ziele erreicht werden. Das ist eine besondere Gemeinheit. Sie wissen doch alle, dass Gleichstellung ein Prozess ist, bei dem es mal rauf und mal runter geht. Wenn die Ziele an einem Tag erreicht sind, kann dieses Gesetz abgeschafft werden, auch wenn morgen die Ziele wieder nicht erreicht werden. Liebe Kolleginnen und Kollegen, das können wir doch nicht wollen. Ich kann Sie nur dazu aufrufen: Ändern Sie diesen Quatsch, diesen Blödsinn. In keinem bayerischen Gesetz steht ein solcher Quatsch.

(Beifall bei der SPD)

Liebe Frauen, wir müssen doch gemeinsam parteiübergreifend dagegen aufstehen. Es kann doch nicht sein, dass wir uns so einen Quatsch bieten lassen. Ich bitte Sie: Bessern Sie hier nach und folgen Sie unseren Vorschlägen.

Der Gesetzentwurf enthält natürlich auch ein paar Kleinigkeiten, die gut sind. Das reicht aber nicht. Das ist viel zu wenig.

Noch ein Punkt zum Schluss: Die bayerische Gesellschaft ist viel weiter als die CSU und die FREIEN WÄHLER. Es ist doch traurig, dass viele Vertreter der Staatsregierung immer noch um ihre männlichen Pfründe bangen. Frau Ministerin, hier müssen Sie kämpfen und mehr tun, damit wir endlich etwas erreichen.

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin, Ihre Redezeit.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Gleichstellung tut uns allen gut, auch den Männern. Auch viele junge Männer wollen heute Gleichberechtigung.

(Beifall bei der SPD)

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin, ich möchte Ihnen die Chance zu einer Redezeitverlängerung geben. Mir liegt die Meldung zu einer Zwischenbemerkung vor. – Jetzt hat Kollege Florian Köhler das Wort für eine Zwischenbemerkung.

Florian Köhler (AfD): Sehr geehrte Frau Dr. Strohmayr, Sie haben heute viel über Frauen geredet. Das ist schön, das freut mich tatsächlich. Ich habe Ihre Kollegin Frau Rasehorn einmal gefragt, welches Geschlecht man haben muss, um schwanger zu werden. Ihre Kollegin hat mir dann empfohlen, ich möge doch den Biologieunterricht besuchen; denn – ich zitiere – FLINTAS müssen nicht einen weiblichen Körper haben, um auch weiblich zu sein. Es gibt auch nonbinäre Personen, die davon betroffen sein können. FLINTAS können weiblich gelesen werden, müssen aber nicht weiblich sein.

Da stellt sich mir die Frage – vielleicht wissen Sie das –: Wie findet man denn heraus, dass man eine Frau ist?

(Heiterkeit bei der AfD)

Präsidentin Ilse Aigner: Frau Kollegin Dr. Strohmayr, Sie haben das Wort.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Liebe Kolleginnen und Kollegen, auf diesen Quatsch muss ich, glaube ich, nicht antworten.

(Beifall bei der SPD und den GRÜNEN – Lachen bei der AfD)

Viel wichtiger ist mir, hier noch einmal zu sagen, dass wir Sozialdemokraten und Sozialdemokratinnen für einen gesellschaftlichen Aufbruch, für Demokratie und Gerechtigkeit stehen. Ich kann Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen auch der konservativen Fraktionen hier im Landtag, nur auffordern: Legen Sie Ihre Heimchen-am-Herd-Ideolo-

gie endlich vollständig ab. Das nützt uns in diesen Zeiten überhaupt nichts. Das bringt dem öffentlichen Dienst nichts. Wir leben in Zeiten des Personalmangels.

(Michael Hofmann (CSU): Das war Ihrer nicht würdig! – Zurufe von der AfD)

Präsidentin Ilse Aigner: Noch hat die Kollegin das Wort.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Wir müssen eine moderne Politik machen. Die hilft uns allen.

(Beifall bei der SPD)

Präsidentin Ilse Aigner: Jetzt hat Kollege Alfred Grob für die CSU-Fraktion das Wort.

Alfred Grob (CSU): Sehr geehrte Frau Präsidentin, geschätzte Kolleginnen und Kollegen! Dasselbe Zitat nannte Frau Dr. Strohmayr, darin stimmen wir schon einmal überein: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt."

(Volkmar Halbleib (SPD): Es geht gut voran!)

Seit 1949, seit 75 Jahren, sichert dieser einfache, schlichte und doch so wahre Grundsatz in Artikel 3 GG die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. 1992 kam eine Ergänzung in Satz 2 dazu: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." – Fast wortgleich ist die Formulierung in Artikel 118 Absatz 2 der Bayerischen Verfassung. Das heißt, wir alle, wie wir hier sind, von ganz rechts bis ganz links, haben einen klaren Verfassungsauftrag. Diesem kommen wir nun nach, und zwar durch die Aktualisierung des Gleichstellungsgesetzes. Wir bringen dieses Gesetz auf einen guten, aktuellen und modernen Stand. Das ist unser Bestreben.

Das Gleichstellungsgesetz steht in der aktuellen Fassung seit fast 30 Jahren – Frau Strohmayr und die Ministerin haben es gesagt –, seit 1996, zur Verfügung und wurde von der Lebenswirklichkeit teilweise eingeholt, teilweise auch überholt. Deswegen sind wir klar für eine Modernisierung. Aber – das wurde auch schon gesagt – gerade in Zei-

ten des offensichtlichen Fachkräftemangels, der auch und gerade die öffentliche Verwaltung trifft, muss der öffentliche Dienst weiterhin wettbewerbsfähig sein. Das wissen wir. Er muss ein attraktiver, ein gern gewählter Arbeitgeber sein, zu dem die jungen Leute gerne gehen, und zwar Männer und Frauen, meine Damen, meine Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Das können Sie mir glauben. Ich war 20 Jahre Chef großer Behörden. Uns lag beispielsweise die Förderung von Frauen in der Polizei sehr stark am Herzen. Uns war immer wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der öffentlichen Verwaltung sicherzustellen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes war ein wichtiges Argument, außerdem gute Beförderungs- und Entwicklungschancen, wie gesagt, für Frauen und für Männer.

Daneben und in Konkordanz steht natürlich der Leistungsgrundsatz. Der Zugang zu öffentlichen Ämtern, so heißt es im Grundgesetz, erfolgt über das Prinzip von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, schlichtweg über die Bestenauslese. Das gilt ebenfalls für Männer und für Frauen.

In unserem Gesetzentwurf war es mir und uns eindeutig wichtig, mit einer Maxime zu arbeiten: Wir wollen hier in dem Bereich nicht alles regeln; man könnte Gott und die Welt regeln. Wir wollen das regeln, was geregelt werden muss, auf das Wesentliche beschränkt, fokussiert, knapp und klar gehalten.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Drei wesentliche Aspekte leiten das Ganze: Entbürokratisierung, Modernisierung und Digitalisierung. Es sind drei Aspekte, auch wenn Frau Strohmayer gesagt hat, Entbürokratisierung sei hier nicht angebracht. Ich glaube, sie ist sehr wichtig, gerade hier in diesem Gesetz. Frau Strohmayer hat auch noch eingewendet, es wäre völliger Unsinn zu sagen, wir bräuchten das Gesetz irgendwann einmal nicht mehr. – Das ist doch unser Bestreben. Ich habe es mir so aufgeschrieben: Eine gute Novellierung macht

das Gesetz vielleicht besser, aber am besten wäre es – dazu steht auch das Haus von Uli Scharf –, wenn wir dieses Gesetz am Ende nicht mehr benötigten.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Dann hätten wir es nämlich geschafft. Wir möchten eine Vision Zero in puncto Gleichberechtigung. Vision Zero ist nicht irgendein Unsinn. Das gibt es in vielen Rechtsansätzen, auch im Verkehrsrecht. Hier möchte man ebenfalls – das ist ein hehres Ziel – die Verkehrstoten auf null reduzieren. Wir möchten, dass die Gleichberechtigung in einer unbestimmten Zeit so ist, dass man dieses Gesetz nicht mehr braucht, meine Damen und meine Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Zurück in die Gegenwart. Wie sieht es denn wirklich und tatsächlich aus? Der öffentliche Dienst hat wirkliche Gleichberechtigung und Gleichstellung trotz vieler Ansätze und guter Tendenzen noch nicht erreicht. Das wissen wir. Die Zahlen wurden von der Ministerin genannt. Ich habe sie teilweise auch noch einmal hier. Wir haben einen Frauenanteil von 60,9 % in der öffentlichen Verwaltung; das ist beachtlich.

Wir haben aber in Führungspositionen lediglich einen Frauenanteil von 45,5 %. Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ergibt sich ganz überwiegend und im Wesentlichen aus der geringeren Beteiligung von Teilzeitkräften an Führungspositionen. Ergo sind Modelle wie Führen in Teilzeit weiterzuentwickeln. Dazu stehe ich, und das werden wir schaffen.

Weiter zu den Zahlen: 14,5 % aller bayerischen Dienststellen haben noch keine Gleichstellungsbeauftragten. Wir könnten natürlich auch andersherum sagen, dass 85,5 % aller bayerischen Dienststellen bereits einen Gleichstellungsbeauftragten haben. Auch hier können wir ansetzen.

30 % aller bayerischen Dienststellen haben noch keine Gleichstellungskonzepte vorgelegt. Darauf werden wir hinwirken. Das ist auch Ziel dieses Gesetzes. Da haben wir noch Luft nach oben, meine Damen, meine Herren.

Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist eindeutig die Erhöhung der Anteile der Frauen bzw. der Männer in den Ressorts und Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Das bedeutet nicht nur Frauen-, sondern auch Männerförderung und Gleichberechtigung dort, wo es eine Unterrepräsentanz gibt. Denken wir mal an die Grundschulen, denken wir mal an die Kitas: Da sind die Männer unterrepräsentiert.

Gehen wir weiter. Welches Ziel gibt es noch? – Die bessere Verfügbarkeit von Frauen und Männern im Beruf, uneingeschränkt. Ich habe eine Frau, die voll berufstätig ist; wir haben Kinder, und wir kriegen das als Familie auch geregelt. Dazu stehe ich. Neu in dem Gesetzesentwurf ist aber, dass die Gleichstellung und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Fokus stehen. Dabei ist die Gleichstellung nicht mehr als Synonym für Frauenförderung zu sehen, sondern sie ist nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ganz klar für beide Verhältnisse und für beide Geschlechter gedacht. Das ist mir wichtig. Moderne junge Männer und moderne junge Frauen wollen arbeiten, sie wollen die Freizeit und die Familie miteinander genießen. Das steht im Mittelpunkt, und das schaffen wir, meine Damen und meine Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Kurz und knapp zu den wesentlichen Regelungsinhalten des Gesetzes:

Erstens. Wir wollen, dass alle Dienststellen Gleichstellungskonzepte vorlegen. Wir wollen, dass die Gleichstellungskonzepte in einheitlicher Form vorgelegt werden; es gibt Mustervorlagen, an denen man sich zu orientieren hat. Wir wollen, dass die Konzepte in digitaler Form ans Haus von Uli Scharf, an das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales übermittelt werden, meine Damen und Herren.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Minimierung des Verwaltungsaufwandes, Abbau von Bürokratie, Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Konzepte und Inhalte, eine leichtere Anwendung der digitalen Auswertung sowohl für den, der die Konzepte erstellt, als auch für den, der mit den Konzepten arbeiten muss. Last, but not least haben wir ein Controllingverfahren. Wir stellen fest, wo die Ziele erreicht werden und wo nicht, und wir können denen, die die Ziele nicht erreichen, auch klar sagen, dass sie etwas zu entwickeln und zu liefern haben. Da haben wir noch Luft nach oben.

Zweitens. Errichtung einer Leitstelle für Gleichstellung beim Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, gleichzeitig Vernetzungsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten. Vorteile: Erleichterte, regelmäßige Berichterstattung auch an uns hier, an den Landtag – wir können dann mit den Fakten weiterarbeiten – und ein Controlling der Zielvorgaben.

Frau Strohmayer, Sie haben gesagt, eine Klage-, eine Sanktionsmöglichkeit wäre wichtig. Ich habe mir lange darüber Gedanken gemacht. Ich bin schon der Meinung, dass das Mediationsverfahren auf einer Dienststelle das bessere Verfahren ist. Klagen schaffen Ärger. Klagen schaffen Ärger auf der Dienststelle: Die Gleichstellungsbeauftragte muss gegen den Dienststellenleiter klagen, muss sich für eine Partei entscheiden und die andere Partei möglicherweise ablehnen. Das halte ich nicht für gut. Das ist arbeitsintensiv; das ist zeitintensiv. Ein Mediationsverfahren erfolgt außerhalb der Dienststelle durch die Leitstelle und macht deutlich weniger Ärger.

Sie werden sagen: Das ist wieder ein zahloser Tiger. Ich sage aber: Wenn sich der bissige Tiger in den eigenen Schwanz verbeißt und wir nur mehr Ärger auf der Dienststelle haben, dann ist mir das Mediationsverfahren deutlich lieber, meine Damen und Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege, auch Sie erhalten wegen einer Zwischenfrage der Kollegin Christine Feichtmeier eine Redezeitverlängerung.

Alfred Grob (CSU): Wir haben insgesamt einen – –

Präsidentin Ilse Aigner: Herr Kollege, die Redezeit ist hier erst einmal zu Ende. Erst kommt die Zwischenfrage der Kollegin Christiane Feichtmeier, und dann haben Sie noch einmal eine Minute Zeit.

Alfred Grob (CSU): Sehr gerne.

Christiane Feichtmeier (SPD): Sehr geehrter Herr Kollege Grob, wir sind ja beide aus der Polizeiwelt. Ich war früher auch Gleichstellungsbeauftragte im Innenministerium. Leider habe ich jetzt nichts Direktes dazu gehört, wie Sie denn die Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken möchten. Insbesondere geht es mir um Folgendes: Es gibt kein Recht, bei Vorstellungsgesprächen anwesend zu sein, und es gibt auch keine Aussage dazu, die Freistellungszeiten für die Gleichstellungsbeauftragten auszuweiten oder zu stärken, damit sie sich endlich auf ihre Arbeit konzentrieren können.

(Beifall bei der SPD)

Präsidentin Ilse Aigner: Bitte schön.

Alfred Grob (CSU): Die Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragten sind in unserem Gesetzentwurf geregelt, und diese sind verbindlich. Im Wesentlichen ist die Gleichstellungsbeauftragte, die tatsächlich freigestellt ist, in der Pflicht. Eine Vertreterregelung wird es geben. Je größer die Dienststelle, umso intensiver die Vertretung. Das ist geregelt, und das machen wir auch.

Außerdem hat die Polizei ganz große Fortschritte gemacht – das wissen Sie. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen bei der Polizei, auch in Spitzenpositionen, hat deutlich zugenommen. Wir werden in absehbarer Zeit bei der Polizei mehr Präsidentinnen als jetzt haben. Darauf freuen wir uns.

(Beifall bei der CSU)

Präsidentin Ilse Aigner: Vielen Dank, Herr Kollege. – Es liegt keine weitere Zwischenbemerkung vor. Als nächstem Redner erteile ich dem Kollegen Jörg Baumann von der AfD-Fraktion das Wort.

(Beifall bei der AfD)

Jörg Baumann (AfD): Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Beim Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und beim Gesetzentwurf der SPD vernachlässigen Sie das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag, kurz: das Selbstbestimmungsgesetz. Das Selbstbestimmungsgesetz wird dafür sorgen, dass die Gleichstellungsbeauftragten täglich abfragen müssen, wer sich denn aktuell als Mann, als Frau oder als sonst etwas lesen will; denn wenn der Gleichstellungsbeauftragte nicht weiß, wie viele Männer, Frauen und Diverse in seinem Wirkungsbereich arbeiten, kann er ja seiner Aufgabe nicht pflichtgemäß nachkommen, und die Lage kann sich täglich ändern.

Wenn Sie jetzt einwerfen, dass die Änderung des Geschlechtseintrags keine Rolle spielt, weil sie nur von sehr wenigen Personen in Anspruch genommen wird, demaskieren Sie sich selbst. Wenn das Selbstbestimmungsgesetz Ihrer Meinung nach sowieso nur ganz, ganz wenigen Menschen wirklich nützt, dann ist es aber auch überflüssig. Also: Erst einmal weg mit dem unsäglichen Selbstbestimmungsgesetz. Dann wären wir ein ganzes Stück weiter.

Nun zum Thema Gleichstellung an sich. Vor allem die SPD und die GRÜNEN haben sich unter anderem hier im Bayerischen Landtag regelrecht in das Thema verbissen. In der letzten Sitzung des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes haben diese beiden Fraktionen gemäß § 173 der Geschäftsordnung des Bayerischen Landtags eine Anhörung zu dem Thema durchgeführt. Das steht den beiden Fraktionen selbstverständlich zu.

Es war aber auch sehr deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses gegen diese Anhörung war. Übereinstimmend vertraten wir die Meinung, dass zum Thema Gleichstellung bereits alles gesagt worden ist und eine erneute Anhörung nur viel Geld kostet und keine neuen Erkenntnisse bringt.

So nimmt es auch nicht wunder, dass der SPD und den GRÜNEN der Gesetzentwurf der Staatsregierung nicht weit genug geht. Sie wollen eine weitere Aufblähung des Gleichstellungsgesetzes und das bereits bestehende Bürokratiemonster noch in viele Richtungen ausdehnen. Uns als AfD geht bereits der Gesetzentwurf der Staatsregierung viel zu weit. Es ist wie immer: Die Staatsregierung spricht von Bürokratieabbau, will im Gleichstellungsgesetz aber im Gegenteil jeden letzten Winkel erfassen und gesetzlich regeln.

Doch schauen wir uns einmal die Realität an. Im letzten Gleichstellungsbericht der Bayerischen Staatsregierung wird aufgeführt, dass nur 85,5 % der verpflichteten Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte und nur 64,5 % Vertretungen bestellt haben. Weiter haben nur 79 % der staatlichen Dienststellen, die der Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes unterworfen sind, ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind es sogar nur 55,9 %. Diese Zahlen existieren schon seit Jahren nahezu unverändert und führen bei einigen hier im Haus zu heftiger Schnappatmung. Da werden dann strenge Sanktionsmöglichkeiten gefordert, weil das Gleichstellungsgesetz sonst ein zahnloser Tiger bleibe. Begründet wird dies unter anderem damit, dass sonst die Durchsetzung von Grundrechten nicht gewährleistet werden könnte.

Jetzt betrachten wir das Ganze einmal objektiv in der Realität. Herrschen dort, wo es keine Gleichstellungsbeauftragten oder kein Gleichstellungskonzept gibt, Anarchie, Chaos, Gewalt und Weltuntergang? – Nein, so ist es selbstverständlich nicht. Auch dort werden die Mitarbeiter regelkonform eingestellt, befördert, entlohnt und besoldet.

Als AfD setzen wir auf das Leistungsprinzip. Wir sind selbstverständlich gegen Quoten jeder Art. Wir wünschen uns auch etwas mehr Vertrauen in die Vorgesetzten und ihre Mitarbeiter. Wer für eine Stelle am besten qualifiziert ist, sollte diese Stelle auch erhalten, egal um wen es sich dabei handelt.

(Beifall bei der AfD)

Das wird doch in der Praxis in der überwiegenden Zahl der Fälle auch so verwirklicht.

Beim Gesetzentwurf der Staatsregierung hätten wir eigentlich schon erwartet, dass das Bayerische Gleichstellungsgesetz entrümpelt, ausgedünnt und vereinfacht wird. Aber das genaue Gegenteil ist der Fall. Darum lehnen wir als AfD sowohl den Gesetzentwurf der Staatsregierung als auch den der SPD ab. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der AfD – Volkmar Halbleib (SPD): Kurz gefasst: Sie wollen gar keine Gleichstellung! Danke für die Information!)

Präsidentin Ilse Aigner: Die nächste Rednerin spricht für die Fraktion der FREIEN WÄHLER: die Kollegin Roswitha Toso. Bitte schön.

Roswitha Toso (FREIE WÄHLER): Sehr verehrte Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer! Wir diskutieren über ein Gesetz, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern weiter voranbringen soll. Gleichstellung ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Ziel. Ich bin froh, dass bei aller Diskussion über Details doch breite Zustimmung zu diesem Anliegen gegeben ist. Gleichstellung gelingt nicht mit großen Worten, sondern mit klaren Taten.

Wir haben heute dazu zwei Gesetzentwürfe vorliegen: zum einen den Gesetzentwurf der Staatsregierung und zum anderen den Gegenentwurf der SPD, der sich an einem Entwurf aus der vorherigen Legislaturperiode orientiert. Beide Gesetzentwürfe setzen sich mit den Zielen und Maßnahmen auseinander, wenn auch aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Ich möchte beide Positionen kurz zusammenfassen. Die Staatsregierung hebt hervor, dass der Entwurf wichtige Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung ermöglicht. Besonders betont wird, dass die Gleichstellungsziele nicht mehr ausschließlich auf Frauenförderung ausgerichtet sind, sondern beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen. Das ist ein wichtiger und zeitgemäßer Schritt, der dem Gleichstellungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes gerecht wird. Der Entwurf der Staatsregierung sieht konkrete Maßnahmen vor wie Zielvorgaben in Gleichstellungskonzepten, die stärkere Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten und die Einführung eines Mediationsverfahrens. Aber gleichzeitig werden Bürokratieabbau und Effizienz durch standardisierte Mustervorlagen und gebündelte Datenerhebung erreicht. All dies zeigt, dass der Entwurf der Staatsregierung gut durchdacht ist und die Erfahrungen der vergangenen Jahre eingebracht werden.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN sowie Abgeordneten der CSU)

Zum Entwurf der SPD hingegen sind einige kritische Punkte vorzubringen. Hier hat sich im Vergleich zum vorherigen Entwurf aus dem Jahr 2023 wenig geändert. Der gestiegene bürokratische Aufwand ist heute noch schwerer zu rechtfertigen als damals. Auch die Kosten sind weiterhin schwer abzuschätzen. Zudem kommen Fragen des Datenschutzes auf, etwa bei der Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen. Viele Inhalte orientieren sich auch an den Regelungen anderer Bundesländer, in denen die Beauftragten aber anders legitimiert sind, sodass die Regelungen nicht unbedingt auf das bayerische Modell übertragbar sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nicht jede Veränderung muss revolutionär sein. Oft sind es die bedachten, gezielten Verbesserungen, die die größten Fortschritte bringen. Der zu erwartende Bürokratieaufwand etwa kann durch die Einführung von Mustervorlagen sogar ganz erheblich reduziert werden. Was die Kosten betrifft, so zeigt der Entwurf der Staatsregierung klar, dass die Maßnahmen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen umsetzbar sind. Die datenschutzrechtlichen Fragen wurden

ebenfalls berücksichtigt, da personenbezogene Daten nur anonymisiert und aggregiert verarbeitet werden dürfen.

Nach Abwägung der Gesetzentwürfe komme ich zu dem Schluss, dass die Argumente der Staatsregierung überzeugen. Der Entwurf bietet eine klare und umsetzbare Grundlage, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern. Die Kritikpunkte der SPD ändern nichts am grundsätzlichen Wert des Gesetzentwurfs.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellung ist ein Ziel, das nicht verhandelbar ist. Aber wahre Gleichstellung bedeutet, Chancen für alle zu schaffen. Der Gesetzentwurf der Staatsregierung bringt uns diesem Ziel einen entscheidenden Schritt näher, und wir gehen einen weiteren Schritt in Richtung einer moderneren und gerechteren Verwaltung. Darum bitte ich um Zustimmung zum Entwurf der Staatsregierung; denn das ist moderne Politik.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

Präsidentin Ilse Aigner: Vielen Dank, Frau Kollegin. – Als Nächste hat die Kollegin Verena Osgyan für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort.

Verena Osgyan (GRÜNE): Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Frau Staatsministerin, Kolleginnen und Kollegen! Jetzt ist die lang geforderte Novelle des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes da. Ich muss sagen, sie war ein Phantom der bayerischen Politik, immer wieder angekündigt, dann nie gekommen. Überraschung: Das Ergebnis ist nun doch recht enttäuschend.

Ich möchte auch noch auf die Historie eingehen. Im Kern ist das aktuell gültige Gesetz noch aus dem Jahr 1996. Es ist im Vergleich mit Gesetzen anderer Länder hoffnungslos veraltet, und – wir haben es gerade schon gehört – es hat sich in weiten Teilen leider als unwirksam herausgestellt. Ich kenne kaum ein anderes Gesetz hier in Bayern, bei dem es so wenig Konsequenzen hat, wenn es nicht eingehalten wird.

Verbesserungsvorschläge aus der Praxis gab es all die Jahre zuhauf. Sowohl die SPD als auch wir GRÜNEN haben Gesetzentwürfe eingebracht, die auf diese Verbesserungsvorschläge aufgebaut haben. Wir haben auch bereits 2021 eine Anhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes dazu beauftragt, die hier – und das muss ich anerkennen – in der Novelle auch eindeutig genannt wird. Nur finden sich die Ergebnisse aus der Anhörung in der Novelle leider nicht wieder.

(Beifall bei den GRÜNEN sowie Abgeordneten der SPD)

Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag. Da kann man nicht hin- und herdeuteln. Wir möchten mit einem Gleichstellungsgesetz – und die überwiegende Mehrheit hier im Haus eint das hoffentlich auch – eine öffentliche Verwaltung schaffen, in der Männer und Frauen in gleichem Maß in Führungspositionen arbeiten können, in allen Bereichen die gleichen beruflichen Chancen haben, und in der auch Familie und Beruf gut vereinbar sind.

Nur mit der Umsetzung dieses Ziels sind wir noch nicht so weit. Ich interpretiere die Ergebnisse des vierten, fünften und sechsten Gleichstellungsberichts durchaus anders als Sie. Zwar sind 60,9 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich. Wenn wir aber den Schuldienst herausrechnen, sind nicht einmal ein Viertel der Führungskräfte Frauen. Nach wie vor hat ein Viertel der Dienststellen kein Gleichstellungskonzept, und in 35 % der Konzepte sind keine Maßnahmen benannt, wie Frauen in Führungspositionen gestärkt werden können. Aber all diese Maßnahmen sind seit 30 Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Es ist ein Skandal – anders können wir es nicht benennen –, dass die Umsetzung eines Gesetzes seit Jahrzehnten ignoriert wird.

Die Knackpunkte sind: Es gibt keine Sanktionsmechanismen für den Fall, dass eine Behörde kein Gleichstellungskonzept vorlegt oder Verstöße gegen das Gesetz vorliegen. In Dienststellen mit unter 100 Beschäftigten muss das Gesetz nicht einmal angewendet werden. Ich sage nicht nur, dass das ein zahnlöser Tiger ist, sondern auch, dass ein zahnlöser Tiger in der Regel wirksamer ist.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Das neue Gesetz belässt es trotz alledem bei kosmetischen Korrekturen. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten werden nicht gestärkt, obwohl alle Verbände dringende Appelle gestellt haben, zum Beispiel, den Gleichstellungsbeauftragten das Recht einzuräumen, bei allen Vorstellungsgesprächen anwesend zu sein. Man muss sich das auf der Zunge zergehen lassen: Aktuell muss ein Bewerber oder eine Bewerberin einfordern, dass ein Gleichstellungsbeauftragter bzw. eine Gleichstellungsbeauftragte beim Bewerbungsgespräch hinzugezogen wird. Ich frage Sie: Wer wird das schon machen?

Die Gleichstellungsbeauftragten haben kein Recht auf Freistellung für ihre Tätigkeit. In den großen Kommunen wird ihnen dieses eingeräumt; das ist aber gesetzlich nicht vorgeschrieben. In den Landkreisen sieht es ganz anders aus. Da ist die Gleichstellungsarbeit meistens eine ehrenamtliche Rucksackaufgabe.

Auch einige der Neuregelungen im Gesetz halte ich für höchst fragwürdig. Wir haben von einem Mediationsverfahren gehört. Ein Mediationsverfahren mag gut sein, wenn Nachbarn oder Nachbarinnen zerstritten sind bzw. auch, wenn es darum geht, zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Schwierigkeiten zu schlichten. Es ersetzt aber kein Klagerecht oder keine Sanktionsmöglichkeiten. Ich frage Sie abermals: Könnten Sie sich vorstellen, dass zum Beispiel die Straßenverkehrsordnung in einem Mediationsverfahren durchgesetzt wird? – Das zeigt doch auch, dass es sich dabei um eine Mogelpackung handelt.

Wir haben bereits gehört, dass es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung unter dem Dach des DGB gab. Expertinnen und Experten haben über Jahre hinweg Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet. Nur wurden diese Expertinnen und Experten nicht in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen. Das möchten wir nachholen. Deswegen haben wir eine Anhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes beantragt, damit diese ganzen Maßnahmen jetzt einem Praxischeck unterzogen werden können. Ich

bitte Sie hier um die Unterstützung, damit wir die Ergebnisse in den Gesetzgebungsprozess einfließen lassen können.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Präsidentin Ilse Aigner: Vielen Dank, Frau Kollegin. – Damit ist die Aussprache geschlossen. Ich schlage vor, beide Gesetzentwürfe dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes als federführendem Ausschuss zu überweisen. Erhebt sich dagegen Widerspruch? – Das sehe ich nicht. Dann ist das so beschlossen.

Ich will bekannt geben, dass zu einem weiteren Dringlichkeitsantrag, nämlich dem von der CSU und den FREIEN WÄHLERN auf der Drucksache 19/4727, betreffend "Zeitenwende in der Inneren Sicherheit", namentliche Abstimmung beantragt wurde.



Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes

**Gesetzentwurf der Abgeordneten Holger Grießhammer, Dr. Simone Strohmayer,
Volkmar Halbleib u.a. und Fraktion (SPD)**
Drs. 19/4553

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

I. Beschlussempfehlung:

Ablehnung

Berichterstatter: **Arif Taşdelen**
Mitberichterstatterin: **Martina Gießübel**

II. Bericht:

1. Der Gesetzentwurf wurde dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes federführend zugewiesen. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales, Jugend und Familie hat den Gesetzentwurf mitberaten. Der Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration hat den Gesetzentwurf endberaten.
2. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf in seiner 21. Sitzung am 20. Mai 2025 beraten und mit folgendem Stimmresultat:
CSU: Ablehnung
FREIE WÄHLER: Ablehnung
AfD: Ablehnung
B90/GRÜ: Zustimmung
SPD: Zustimmung
Ablehnung empfohlen.
3. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales, Jugend und Familie hat den Gesetzentwurf in seiner 27. Sitzung am 22. Mai 2025 mitberaten und mit folgendem Stimmresultat:
CSU: Ablehnung
FREIE WÄHLER: Ablehnung
AfD: Ablehnung
B90/GRÜ: Zustimmung
SPD: Zustimmung
Ablehnung empfohlen.
4. Der Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration hat den Gesetzentwurf in seiner 29. Sitzung am 26. Juni 2025 endberaten und mit folgendem Stimmresultat:
CSU: Ablehnung
FREIE WÄHLER: Ablehnung
AfD: Ablehnung
B90/GRÜ: Zustimmung

SPD: Zustimmung
Ablehnung empfohlen.

Dr. Martin Brunnhuber
Vorsitzender



Beschluss

des Bayerischen Landtags

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

Gesetzentwurf der Abgeordneten **Holger Gießhammer, Dr. Simone Strohmayer, Volkmar Halbleib, Anna Rasehorn, Doris Rauscher, Markus Rinderspacher, Arif Taşdelen, Horst Arnold, Nicole Bäuml, Florian von Brunn, Martina Fehlner, Christiane Feichtmeier, Sabine Gross, Ruth Müller, Harry Scheuenstuhl, Ruth Waldmann, Katja Weitzel** und **Fraktion (SPD)**

Drs. 19/4553, 19/7227

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

Ablehnung

Die Präsidentin

I.V.

Alexander Hold

II. Vizepräsident

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold

Abg. Dr. Simone Strohmayr

Abg. Alfred Grob

Abg. Jörg Baumann

Abg. Roswitha Toso

Abg. Julia Post

Staatsministerin Ulrike Scharf

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Zur gemeinsamen Beratung rufe ich die Tagesordnungspunkte 6 und 7 auf:

Gesetzentwurf der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4432)

- Zweite Lesung -

hierzu:

Änderungsanträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drsn. 19/6606 mit 19/6614)

und

Gesetzentwurf der Abgeordneten Holger Grießhammer, Dr. Simone Strohmayer, Volkmar Halbleib u. a. und Fraktion (SPD)

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4553)

- Zweite Lesung -

Ich eröffne die gemeinsame Aussprache. Die Gesamtredezeit der Fraktionen beträgt 51 Minuten. Die Redezeit der Staatsregierung orientiert sich dabei an der Redezeit der stärksten Fraktion. Die erste Rednerin ist Frau Kollegin Dr. Simone Strohmayer für die SPD-Fraktion. Bitte, Sie haben das Wort.

Dr. Simone Strohmayer (SPD): Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Gleichberechtigung, Gleichstellung haben wir doch längst, oder? – Wenn Sie so denken, sind Sie nicht allein. Allein hier im Plenarsaal werden viele so denken, manche lauter, manche leiser. Allein die Zahl der Anwesenden zeigt, dass das Interesse an diesem Thema nicht sehr groß ist.

Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, jetzt arbeiten wir einmal faktenbasiert: Sehen wir uns einfach einmal die Löhne im öffentlichen Dienst an und schauen wir, wie viele Frauen wir in Führungspositionen haben. Wir werfen einen Blick auf den Bayerischen

Gleichstellungsbericht; denn der zeigt die Fakten. Er zeigt die alltägliche Diskriminierung von Frauen, auch im Jahr 2025, auf.

Die Frauen im öffentlichen Dienst verdienen nämlich immer noch weniger als die Männer. Durchschnittlich sind das 234 Euro im Monat. Und sie haben geringere Chancen auf eine Führungsposition. Aber damit nicht genug: 21 % der Dienststellen des Freistaats haben trotz Verpflichtung kein Gleichstellungskonzept und 14 % keine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Beginn muss also erst einmal festgestellt werden: Wir haben zwar in Bayern seit 1996 ein Gleichstellungsgesetz – und es war sicherlich für die damalige Sozialministerin Barbara Stamm ein harter Kampf, dieses Gesetz durchzusetzen –, aber ganz offensichtlich wurde mit diesem Gesetz nicht das erreicht, was erreicht werden sollte, nämlich die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst. Deswegen ist es grundsätzlich erst einmal gut, dass wir heute über eine Reform des Gleichstellungsgesetzes reden. Das war wirklich allerhöchste Zeit.

(Beifall bei der SPD und den GRÜNEN)

Das sieht im Übrigen auch einer Ihrer Beamten so, nämlich Herr Dr. Knabel, der Gleichstellungsbeauftragte im Bayerischen Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, der bei der Anhörung im Ausschuss sagte – ich zitiere –: Wir sind in Bayern mittlerweile Schlusslicht, wenn es um die Novellierung der Landesgleichstellungsgesetze geht. Daher forderte er ganz deutliche Sanktionen. Wenn das Gesetz nämlich keine Sanktionen enthält, dann kommt die Gleichstellung hier in Bayern nicht voran. Ich habe die Zahlen vorhin schon genannt. Nur zur Erinnerung: 21 % der Dienststellen haben trotz Verpflichtung kein Gleichstellungskonzept und 14 % keine Gleichstellungsbeauftragte bzw. keinen Gleichstellungsbeauftragten.

Fakt ist also: Es gibt wenige Gesetze in Bayern, die so nachhaltig missachtet werden wie das Bayerische Gleichstellungsgesetz. Das Gesetz ist wirklich ein zahloser Tiger. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn wir einem zahlosen Tiger einen einzigen Zahn

implantieren, dann wird daraus noch längst kein wirksames Gebiss. Soll heißen: Der Entwurf der Staatsregierung lässt inhaltlich und handwerklich stark zu wünschen übrig.

Ganz anders sieht es mit unserem Gesetzentwurf aus. Unser Entwurf ist in einer Arbeitsgruppe des DGB entstanden, die unter anderem aus Mitgliedern des Münchner Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten besteht.

(Unruhe)

– Es wäre schön, wenn Sie mir zuhören würden; denn dann kann ich Sie vielleicht überzeugen. Das wäre sehr freundlich.

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Ich bitte die Kolleginnen und Kollegen aller Fraktionen, ihre Gespräche einzustellen. Bei allen Fraktionen werden gerade halblaute Gespräche geführt, die die Rednerin stören. – Bitte schön, Sie haben das Wort.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist wirklich beschämend, dass Sie bei diesem Thema einem Redner nicht einmal ein paar Minuten zuhören können. Wir arbeiten seit über zehn Jahren an der Reform dieses Gesetzes. Ich finde es deshalb beschämend, dass Sie hier nicht zuhören können.

Wie gesagt, dieser Arbeitsgruppe des DGB gehören der Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Vertreter der Gewerkschaften und viele Fachleute an.

(Zuruf von der AfD: Das merkt man!)

Diese Arbeitsgruppe hat im Laufe von zehn Jahren einen wirklich guten Gesetzentwurf erarbeitet, den wir heute vorgelegt haben. – Jetzt läuft mir die Zeit davon, weil ich so viel mit Ihnen zu tun hatte.

(Lachen bei der AfD)

Unser Gesetzentwurf ist ein hervorragender Gesetzentwurf, ganz anders als der Gesetzentwurf der Staatsregierung, der zu wünschen übrig lässt. Bei Ihnen geht es in Minischritten voran, manchmal sogar rückwärts. Das ist wirklich beschämend, dass Sie nach zehn Jahren zur Reform dieses wichtigen Gesetzes einen solchen Entwurf vorlegen.

Zu den positiven Punkten im Gesetzentwurf der Staatsregierung werden sicherlich andere Kolleginnen und Kollegen noch etwas sagen. Ich möchte sagen: Liebe Parlamentarierinnen und Parlamentarier, mit einem einzigen Zahn können wir uns nicht begnügen. Gleichstellung ist ein Grundrecht. Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag.

(Beifall bei der SPD)

Bayern muss, wie andere Bundesländer auch, im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen. Liebe Frau Ministerin Scharf, es wäre Ihre Aufgabe gewesen, für uns Frauen zu kämpfen und sich für uns Frauen einzusetzen, damit die Gleichstellung vorankommt.

(Tanja Schorer-Dremel (CSU): Das macht sie auch!)

Sie sind die oberste Gleichstellungsbeauftragte. Frau Ministerin.

Wir von der SPD stehen für einen gesellschaftlichen Aufbruch, für Demokratie und Gerechtigkeit. Liebe Kolleginnen und Kollegen der CSU und der FREIEN WÄHLER, zum Schluss kann ich Sie nur aufrufen: Legen Sie Ihre Heimchen-am-Herd-Ideologie endlich vollständig ab. Sie ist veraltet und bringt uns nicht weiter. Stimmen Sie einfach unserem Gesetzentwurf zu, dann wird ein Schuh daraus.

(Beifall bei der SPD – Tanja Schorer-Dremel (CSU): Das ist ja wirklich beleidigend! Das stimmt nicht!)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Herzlichen Dank. – Der nächste Redner ist Herr Kollege Alfred Grob für die CSU-Fraktion.

Alfred Grob (CSU): Sehr geehrter Herr Präsident, geschätzte Kolleginnen und Kollegen! "Männer und Frauen sind gleichberechtigt." – Seit 1949, also seit gut 75 Jahren, sichert dieser lapidare, klare Satz im Grundgesetz Frauen und Männern die gleichen Rechte zu. 1990 wurde dieser Satz ergänzt: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Das steht wortgleich in Artikel 118 Absatz 2 der Bayerischen Verfassung. Das bedeutet, alle, die wir hier sitzen, haben einen klaren Verfassungsauftrag. Wir wollen nun das Bayerische Gleichstellungsgesetz auf einen aktuellen Stand bringen und es novellieren. Frau Kollegin Dr. Strohmayer, das haben wir mit Ihnen gemein.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist 30 Jahre alt. Es muss ein gutes Gesetz sein, weil es lange gehalten hat. Da es teilweise überholt ist und von der Lebenswirklichkeit eingeholt wurde, wird es jetzt modernisiert. Diese Modernisierung führen wir jetzt durch. Gerade in Zeiten des offensichtlichen Fachkräftemangels, auch und gerade im öffentlichen Dienst, muss der öffentliche Dienst wettbewerbsfähig sein; darüber haben wir schon oft im Ausschuss debattiert. Das wissen wir alle. Der öffentliche Dienst muss ein absolut attraktiver und gern gewählter Arbeitgeber bei unseren jungen Leuten sein. Deswegen brauchen wir auch das Gleichstellungsgesetz.

Die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherheit eines Beamtenjobs, die Planbarkeit, gute Beförderungsmöglichkeiten und auch die Entwicklungspotenziale daraus sind ausschlaggebend, und zwar für Männer und für Frauen. Deshalb sehen wir auch das Beispiel der praktischen Konkordanz: Zum einen muss man das Leistungsprinzip im Beamtentum gewährleisten, zum anderen natürlich auch Gleichstellung regeln. Denn es heißt auch im Grundgesetz: Der Zugang zu öffentlichen Ämtern erfolgt für einen jeden und eine jede ausschließlich über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und damit gemäß Artikel 33 des Grundgesetzes über das Leistungsprinzip, die Bestenauslese. Diese beiden Waagschalen müssen wir in eine ausgewogene Position bringen. Dafür sind wir da.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Meine Damen, meine Herren, dieser Gesetzentwurf verfolgt eine ganz klare Maxime. Der Wahlspruch lautet hier: Wir wollen gar nicht alles regeln, was man irgendwo noch regeln kann, sondern nur genau das, was geregelt werden muss, auf das Wesentliche beschränkt, fokussiert, knapp und klar. Nicht mehr und nicht weniger. Drei wesentliche Aspekte stehen im Mittelpunkt: Entbürokratisierung, Modernisierung und Digitalisierung. Meine Damen, meine Herren, genau das haben wir bei der Gesetzgebung berücksichtigt.

(Beifall bei der CSU sowie Abgeordneten der FREIEN WÄHLER)

Meine Damen, meine Herren, wir sind uns sicher alle einig. Eine gute Novellierung macht das Gesetz sicher noch ein Stück weit besser, aber letztendlich wäre es doch am besten, wenn wir dieses Gesetz irgendwann einmal nicht mehr bräuchten – so, wie es in der Verkehrssicherheit immer wieder "Vision Zero" heißt. Irgendwann sind wir also in der Gleichberechtigung so gut, dass wir dieses Gesetz nicht mehr brauchen. Das ist unser Ziel.

Wie schaut es nun tatsächlich aus? Wie weit sind wir? Ist der öffentliche Dienst tatsächlich schon auf dem Weg der vollkommenen Gleichberechtigung? Sind wir schon sehr weit fortgeschritten?

(Anna Rasehorn (SPD): Nein!)

– Zuhören, das kommt. Das ist auch für Sie interessant. Es gibt schon noch Luft nach oben, und das wissen wir auch. Deswegen ändern wir das Gesetz.

(Anna Rasehorn (SPD): Ich bin sehr aufmerksam!)

– Danke. – Die Tendenz ist durchaus positiv, aber es gibt Änderungsbedarf, und deswegen gehen wir das Gesetz jetzt an.

Es gibt Beispiele für Änderungsbedarf; Frau Strohmayer hat es auch gesagt. Der öffentliche Dienst hat einen Frauenanteil von 60,9 %. In Führungspositionen des öffentlichen Dienstes sind es aber nur 45,5 %. Es gibt also ein Delta von gut 15 %, wo die Frauen zwar beschäftigt, aber nicht an Führungspositionen beteiligt sind. Das ist ein Ansatzpunkt; das wollen wir besser machen. Es gibt auch eine These dazu: Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit; das haben wir auch im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes intensiv diskutiert. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ergibt sich ganz überwiegend aus der geringeren Beteiligung von Teilzeitkräften an Führungspositionen. Was heißt das für uns? – Wir müssen Modelle wie "Führen in Teilzeit" für Männer und Frauen weiterentwickeln. Das sind wichtige Aspekte der Gleichstellung und Gleichbehandlung.

Noch ein paar Beispiele: 14,5 % der Dienststellen des Freistaates Bayern haben noch keine Gleichstellungsbeauftragte; da wollen wir auch ran. Man könnte natürlich auch sagen: 85,5 % haben einen Gleichstellungsbeauftragten. Knapp 30 % haben noch kein Gleichstellungskonzept. Das wollen wir auf jeden Fall ändern.

(Tanja Schorer-Dremel (CSU): 70 % haben eines!)

Da werden wir auch mit diesem Gesetz ansetzen. Deswegen gehen wir das Ganze an. Das werden wir besser machen.

Was ist das Ziel des Gleichstellungsgesetzes, meine Damen und Herren? – Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst unter Wahrung der Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Darum kommen wir sowieso nicht herum. Und wir lösen uns von der über viele Jahre gehegten Vorstellung, dass Gleichstellung immer gleichzeitig Frauenförderung heißen muss. Ziel ist es ferner auch, die Erhöhung der Anteile von Frauen bzw. von Männern in den Bereichen sicherzustellen, bei denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist. Genau das ist der richtige Satz. Letztlich geht es auch um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und für Männer.

Was haben wir jetzt in unserem Gesetzentwurf geändert? – Das erste und wichtigste ist für mich eine Vereinheitlichung der Gleichstellungskonzepte durch Mustervorlagen, sodass jeder weiß, was zu berichten ist, und die Digitalisierung dieser Mustervorlagen. Dann hat man die Daten digital erhoben, kann sie digital auswerten und natürlich auch – sollte einmal ein Bericht kommen – den Berichtspflichten relativ gut digital nachkommen. Die Vorteile sind folgende: Minimierung des Verwaltungsaufwandes, einheitliche, vollständige und standardisierte Übermittlung von Gleichstellungskonzepten und eine Basis für ein Controlling. Wer kommt als Dienststellenleiter seinen Verpflichtungen der Gleichstellung nach und wer nicht? Dann kann man nachjustieren.

Es ist wichtig, dass dann später bei einer Zentralstelle die Meldung aller Namen der Gleichstellungsbeauftragten in Bayern eingeht, sodass sie sich vernetzen, Best-Practice-Beispiele austauschen und sich gegenseitig unterstützen können.

Der zweite wesentliche Punkt unseres Gesetzentwurfs ist folgender: Wir richten eine Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern beim Staatsministerium für Arbeit und Soziales ein, die gleichzeitig auch Vernetzungsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten ist, eine Plattform für den Austausch und die gegenseitige Beratung in dieser fachlichen Thematik.

Die Leitstelle sammelt digitalisierte Meldungen, kontrolliert die Zielvorgaben, setzt Standards und überprüft die Zielerreichung. Das Wesentliche ist: Wir wollen ein Mediationsverfahren; da sind wir auf einer völlig anderen Spur als Frau Dr. Strohmayer. Es wird immer irgendwie Divergenzen geben. Es wird Dienststellenleiter geben, die nicht mit der Gleichstellung konform gehen; da muss man intervenieren. Ich bin aber der Meinung, dass ein Klageverfahren im ersten Moment zwar restriktiv klingt, aber mehrere Nachteile hat: Eine Klage ist zeitaufwendig, verwaltungsaufwendig, und vor allem trägt sie die Konflikte in die Dienststellen hinein. Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle muss gegen den eigenen Dienststellenleiter klagen. Das hat doch keinen Sinn. Ich war lange Dienststellenleiter und bin überzeugt davon, dass hier ein anderer Weg gefunden werden muss.

Deswegen bin ich für dieses Mediationsverfahren, auch wenn es ein zahnloser Tiger ist; denn mir ist ein zahnloser oder meinetwegen auch ein einzahniger Tiger lieber als eine Katze, die sich permanent in den eigenen Schwanz beißt und dann verbrannte Erde, Ärger und nur Restriktionen auf der Dienststelle hinterlässt. Deswegen ist das Mediationsverfahren das bessere Verfahren, meine Damen und Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Es gibt die Vernetzungsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten, sodass gerade auch Kommunen nicht ein irgendwie einsames Leben führen, sondern sich mit gleichgesinnten Nachbarlandkreisen oder den Ministerien fachlich vernetzen können. Das führt zu Mentoringprogrammen, es führt zum Austausch von Best-Practice-Beispielen, der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen und eben auch zu einer gleichen Rechtsanwendung in ganz Bayern. Das überwacht und koordiniert die Zentralstelle im Ministerium. – Liebe Frau Staatsministerin, das wird von Ihnen bestimmt auch noch intensiver behandelt.

Völlig unstrittig ist die Verlängerung der Amtszeit von drei auf fünf Jahre; dem haben alle zugestimmt. Das baut auch bürokratische Hemmnisse ab, man kann ohne weitere Ausschreibung fünf Jahre amtieren. Letztendlich ist mir noch wichtig, dass die Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretung im Gesetz geregelt sind, auch die Aufgabenteilung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Vertretung, allerdings in Absprache mit dem Dienststellenleiter. Das war uns wichtig; denn die Gesamtverantwortung bleibt letztendlich beim Dienststellenleiter.

Wir haben noch geregelt, dass in Gremien, in denen die Staatsregierung die Mehrheitsanteile hat, auch der Gleichstellungsgedanke nach vorne getragen wird. Beispielsweise muss bei mehr als zwei Vorständen mindestens einer eine Frau oder einer ein Mann sein, und bei Aufsichtsräten müssen mindestens 30 % weiblich oder 30 % männlich sein. Damit haben wir viel geregelt und den Administrationsaufwand in Grenzen gehalten.

Meine Damen, meine Herren, wir sind überzeugt, dass wir hier wirklich einen ausgewogenen, schlanken, auf Digitalisierung und Bürokratieabbau achtenden Gesetzentwurf vorlegen, der alle wichtigen Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt. Am 26. Oktober 2021 hatten wir eine Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes. Die Ergebnisse sind ganz überwiegend in diesen Gesetzentwurf eingeflossen. Eine erneute Expertenanhörung am 8. April hat uns in unserem Ansinnen bestätigt, dass kein weiterer unabänderbarer Änderungsbedarf herrscht. Deshalb bitten wir um Zustimmung zu unserem wohlausgewogenen Gesetzesentwurf. Wir lehnen den Gesetzentwurf der SPD und die sonstigen Änderungsanträge ab. – Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der CSU)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Danke schön, Herr Kollege. – Nächster Redner ist der Abgeordnete Jörg Baumann für die AfD-Fraktion.

(Beifall bei der AfD)

Herr Abgeordneter, Sie haben das Wort.

Jörg Baumann (AfD): Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Kollegen! Bei den Gesetzentwürfen der Staatsregierung und der SPD sowie bei den dazugehörigen Änderungsanträgen der GRÜNEN zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes sehen wir leider eine Entwicklung, die in vielen Punkten symptomatisch für eine Politik der ideologischen Einmischung ist. Dabei zeigt sich auch, dass generell den Dienstvorgesetzten bzw. allen Bürgern sowie Entscheidungsträgern großes Misstrauen entgegengebracht wird. Es wird einfach unterstellt, dass Männer bevorzugt und Frauen generell benachteiligt werden. Die Antragsteller behaupten, dass sie dem Gleichberechtigungsgrundsatz unserer Verfassung Geltung verschaffen wollen.

Doch in der Praxis bedeutet das in Wahrheit etwas ganz anderes. Die vorgebliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst führt nämlich in der

Realität zu einer Quotenregelung durch die Hintertür. Das zeigt auch die verpflichtende Zielvorgabe für Frauen in Führungspositionen, die weiter ausgebaut werden soll. Parteien und Politiker, die nicht in der Lage sind, das Wort "Frau" zu definieren, kämpfen für die angeblich nicht vorhandenen Rechte jener nicht definierbaren Personengruppe. Die AfD lehnt diese ideologisch motivierten Vorgaben ab.

(Beifall bei der AfD)

Wir setzen stattdessen auf individuelle Leistung, Eignung und Befähigung als entscheidende Kriterien für berufliches Fortkommen. Wir wollen keine politischen Zielvorgaben, die letztlich die Entscheidungsfreiheit der Vorgesetzten einschränken und in der Realität dazu führen, dass aus Quotengründen Personen in Führungspositionen kommen, denen sie vielleicht gar nicht gewachsen sind.

Es ist bezeichnend, dass die Gesetzentwürfe und die Änderungsanträge davon ausgehen, dass die öffentliche Verwaltung wissentlich und willentlich diskriminiert. Fakt ist aber, dass die Gleichstellung vielerorts längst erreicht ist. Die Staatsregierung selbst schreibt in ihrem Gesetzentwurf zum Beispiel, dass "der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung auf 60,9 % gestiegen" ist. "Auch der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen hat sich auf insgesamt 45,5 % erhöht." Hier hat sich der Frauenanteil also fast um die Hälfte erhöht, und man kann davon ausgehen, dass dieser Anteil auch weiterhin permanent steigen wird.

Trotzdem reicht es den professionellen Diskriminierungsnörglern immer noch nicht. Sie wollen noch mehr Eingriffe, noch mehr Reglementierungen und noch mehr staatliche Kontrolle. Wir als AfD erkennen Gleichberechtigung selbstverständlich als Wert an; aber Gleichberechtigung darf nicht dazu führen, dass die Chancengleichheit ausgehebelt wird. Wer für beide Geschlechter Zielvorgaben festlegt, behandelt Menschen nicht als Individuen, sondern schert alles über einen Kamm.

Weiter bauen die Gesetzentwürfe und die Änderungsanträge erneut zusätzliche bürokratische Hürden auf: noch mehr Gleichstellungskonzepte, Musterformulare, Daten-

abfragen und Berichtspflichten. Wir sind der Meinung, dass jedes neue Formular, jede zusätzliche Berichtspflicht und zusätzliche Gleichstellungskonzepte Ressourcen binden, die im öffentlichen Dienst dringend an anderer Stelle gebraucht werden. Die angekündigte Bürokratieentlastung ist also, wie immer, reine Rhetorik.

Ferner wird mit dem Ausbau der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, Vernetzungsstellen und Mediationsverfahren ein zusätzlicher Apparat geschaffen, der völlig überflüssig ist. Die Gleichstellungsbeauftragten haben außerdem Einblick in sensible Personalvorgänge, Einfluss auf Stellenbesetzungen und Mitsprachrechte – dies alles, ohne dass dies einen konkreten Nutzen bringt, sondern unter Umständen sogar schadet. Es sind auch Kleinigkeiten, die nicht nachvollziehbar sind und keinen Sinn ergeben. Ich nenne ein Beispiel: Bei jeder Stellenausschreibung soll die weibliche und die männliche Berufsbezeichnung verwendet werden, in Klammern ergänzt um "m/w/d". Die Ausschreibung der weiblichen und männlichen Stellenbezeichnung sei dabei Ihrer Meinung nach essenziell zur Auflösung von festgeschriebenen Rollenbildern. Träumen Sie einfach weiter. In der Praxis wird das absolut nichts bewirken.

Wirtschaft und Bürger werden laut der Gesetzentwürfe angeblich nicht belastet. Doch tatsächlich werden Kommunen mit Vorgaben und Berichtspflichten traktiert. Der Gemeinde wird die Selbstverwaltung somit erschwert, und es ist ein weiterer Eingriff in die kommunale Freiheit.

Es wird behauptet, es sei ein Problem, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten und darum keine Führungsverantwortung erhalten. – Das geht den Staat aber nichts an. Er hat sich nicht in individuelle Lebenswege einzumischen. Die Menschen entscheiden sich frei für Teilzeit, für Familie, für Karriere oder aber auch dagegen. Hier darf sich die Politik nicht einmischen. Umerziehung durch den Staat brauchen und wollen die Menschen nicht.

Wir als AfD fordern eine Rückbesinnung auf das, was unsere Gesellschaft stark gemacht hat: Eigenverantwortung, individuelle Entscheidungen, Leistungsbereitschaft

und Vielfalt echter Lebensentwürfe. Deshalb lehnen wir die Gesetzentwürfe und die Änderungsanträge rundweg ab. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der AfD)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Herzlichen Dank. – Nächste Rednerin ist die Kollegin Roswitha Toso für die Fraktion der FREIEN WÄHLER. Frau Abgeordnete, Sie haben das Wort.

Roswitha Toso (FREIE WÄHLER): Sehr verehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Besucherinnen und Besucher! Heute setzen wir die Debatte zur Novelle des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes fort. Bereits in der Ersten Lesung im Januar haben wir deutlich gemacht, dass wir die Weiterentwicklung des Gleichstellungsgesetzes ausdrücklich begrüßen. Jetzt geht es aber um das Konkrete, um die Ausgestaltung im Detail und insbesondere um die Änderungsanträge.

Lassen Sie mich vorweg auch ganz klar sagen: Gleichstellung ist ein zentrales Anliegen der Staatsregierung. Gleichstellung ist mehr als Symbolik, sie ist tägliche Aufgabe. Unser Ziel ist ein Gesetz, das wirkt; aber es muss auch in der Praxis tragfähig bleiben. Es braucht ein Gesetz, das Fortschritt bringt, ohne Strukturen zu überlasten. Das ist der Maßstab, an dem wir uns heute orientieren. Viele der eingebrachten Änderungsanträge mögen gut gemeint sein; aber gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Mehr Gleichstellung erreicht man nicht zwingend durch mehr Bürokratie, sondern durch kluge, praxistaugliche Lösungen, und genau diese Balance wollen wir wahren.

Zum Antrag auf Erweiterung des Geltungsbereichs ist anzumerken: Die Idee, das Gesetz auch auf Beteiligungsgesellschaften der öffentlichen Hand auszudehnen, klingt auf den ersten Blick nachvollziehbar; aber eine Ausweitung auf privatrechtlich organisierte Unternehmen bringt rechtlich wie organisatorisch massive Probleme mit sich, ohne dass die öffentliche Hand dort wirklich steuernd eingreifen kann. Die bestehende

Hinwirkungspflicht ist hier das geeignetere Instrument. Deshalb lehnen wir den Antrag ab.

Auch bei der Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sehen wir deutlichen Nachbesserungsbedarf. Ihre Arbeit ist unbestritten wertvoll; aber ein starres Regelwerk mit Mindestvorgaben und zusätzlichen Pflichten ab einer bestimmten Einwohnerzahl greift zu kurz. Kommunen brauchen Spielraum, keine pauschalen Vorgaben. Gleichstellung gelingt nicht durch starre Quoten, sondern durch Verlässlichkeit, durch Vertrauen und durch die Kompetenz vor Ort. Der Änderungsantrag der GRÜNEN zur Konkretisierung der Rolle kommunaler Gleichstellungsbeauftragter bedeutet in der Praxis, dass eine Stadt mit circa 20.001 Einwohnern plötzlich eine Vollzeitstelle schaffen müsste, auch wenn hier bereits eine halbe Stelle in Kombination mit anderen Aufgaben gut funktioniert hat, während andere Kommunen mit knapp unter 20.000 Einwohnern entweder eine Organisationseinheit benennen oder auf den Landkreis zurückgreifen sollen. Das ist keine passgenaue Lösung, das ist Bürokratie nach Einwohnerzahl.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN sowie der Abgeordneten Tanja Schorer-Dre-
mel (CSU))

Bei den Gleichstellungskonzepten wird Einheitlichkeit durch verpflichtende Mustervorlagen angestrebt. Doch Einheitlichkeit darf nicht zu Uniformität werden. Konzepte entfalten dann Wirkung, wenn sie von innen kommen, und nicht, wenn sie bloß von außen diktiert oder übergestülpt werden. Was zählt, ist nicht der schönste Plan, sondern die Umsetzung im Alltag.

Die Verwaltung eines mittleren Landratsamtes müsste jährlich gleich mehrere neue Konzepte erstellen und vorlegen, obwohl Gleichstellung dort längst gelebte Praxis ist. Gleichzeitig fehlt das Personal für die tatsächliche Gleichstellungsarbeit, weil es durch Berichteschreiben gebunden ist.

Zum Thema der geschlechtergerechten Auswahl von Referierenden: Natürlich ist Repräsentanz wichtig, aber dabei muss Qualifikation, nicht Quote das Kriterium sein. Eine gesetzlich verordnete Ausgewogenheit bei Fortbildungen läuft Gefahr, Symbolpolitik zu betreiben, und das hilft am Ende niemandem. Wenn zum Beispiel ein Landratsamt einen Feuerwehrexperthen zur Schulung einlädt, aber keine weitere Referentin für den gleichen Bereich findet, muss die Schulung verschoben oder künstlich ergänzt werden. Die Qualifikation gerät damit ins Hintertreffen.

Auch bei den Regelungen zur Freistellung und zur Aufgabenbeschreibung von Gleichstellungsbeauftragten sehen wir Schwierigkeiten. Dienststellen in Bayern sind sehr vielfältig. Starre Freistellungsquoten oder automatische Stellvertretungsregelungen ignorieren diese Realität. Wenn Gleichstellungsarbeit mit anderen komplexen Feldern wie Antidiskriminierung, Behinderung oder sexueller Belästigung vermischt wird, entsteht am Ende zudem Unklarheit statt Klarheit. Das nützt niemandem.

Besonders kritisch sehen wir den Vorschlag zur Einführung eines Widerspruchs- und Klagerechts. Wir verstehen das Anliegen. Gleichstellungsbeauftragte sollen gestärkt werden. Aber der Weg über rechtliche Auseinandersetzungen birgt das Risiko, ein integratives Anliegen in ein konfrontatives Verfahren zu überführen. Unser Weg ist und bleibt die Kooperation, nicht die Eskalation: Mediation statt Klage, Miteinander statt Gegeneinander.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unsere Aufgabe ist heute nicht, Maximalforderungen zu erfüllen. Unsere Aufgabe ist, eine wirksame Gleichstellung zu ermöglichen, mit Augenmaß, mit Verantwortung und mit Blick für das Machbare. Diese Novelle ist ein Fortschritt, aber sie ist kein Freibrief für Überregulierung. Die Änderungsanträge, so wie sie vorliegen, lehnen wir ab, nicht weil wir Gleichstellung ausbremsen wollen, sondern weil wir sie verankern wollen, nachhaltig, rechtssicher und mit der nötigen Nähe zur Praxis.

Zum Schluss möchte ich allen Beteiligten für die engagierte Debatte und die sachliche Zusammenarbeit danken.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Frau Kollegin, es liegt eine Meldung zu einer Zwischenbemerkung vor. – Dazu erteile ich der Kollegin Dr. Simone Strohmayr, SPD-Fraktion, das Wort. Bitte.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Liebe Frau Kollegin, ich bin über Ihren Redebeitrag schon relativ erstaunt. Sie sind mit Sicherheit auch kommunalpolitisch tätig. Ich wundere mich schon, woher Sie die Weisheit nehmen, dass in den Landratsämtern überall schon Gleichstellung gelebt wird. Wir erhalten ja in jeder Legislaturperiode den Gleichstellungsbericht. Wenn man diesen durchliest, kann man ihm sehr gut entnehmen, dass genau das eben nicht der Fall ist. In einzelnen Ämtern mag das mit Sicherheit so sein, aber Gleichstellung lebt halt nur dann, wenn sie tatsächlich überall verwirklicht wird. Deswegen bin ich schon erstaunt, wenn Sie sagen, das werde schon überall gelebt. Ich finde, das kann man einfach nicht sagen.

Ich bin auch erstaunt, dass Sie sich als Frau hierhinstellen und dieses Thema wirklich derart unambitioniert abhandeln. Ich denke, wir sollten als Frauen zusammenhalten.

(Tanja Schorer-Dremel (CSU): Jetzt kommt wieder die Frauenmasche!)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Frau Kollegin, Sie haben eine Minute für Ihre Zwischenbemerkung.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Wir sollten als Frauen zusammenhalten. Ich finde, dazu gehört auch, dass wir uns Gedanken machen, wie wir in Zukunft besser werden können.

Roswitha Toso (FREIE WÄHLER): Ich glaube, dass dieses Gesetz wirklich eine Verbesserung bringt. Mit kleinen Schritten geht es bestimmt besser als mit großen

Schritten, bei denen man stolpert und bei denen es dann nicht passt. Ich glaube, die Akzeptanz ist einfach wichtiger.

Bei uns im Landratsamt in Passau haben wir schon mehr Frauen als Abteilungsleiter als Männer. Unser Landrat sagt immer, er bräuchte eigentlich noch mehr Männer. Wir haben schon sehr viel mehr Frauen.

Sie haben zuvor gesagt, dass nur 14 % keine Gleichstellungsbeauftragte haben. Im Gegensatz heißt das, dass schon 86 % eine Beauftragte haben. Wir sind ja noch nicht am Ende dieses Prozesses. Er läuft noch. Ich denke, dieses Gesetz ist ein guter Schritt zu einer weiteren Verbesserung.

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Danke schön, Frau Kollegin. – Nächste Rednerin ist für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Kollegin Julia Post. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Julia Post (GRÜNE): Sehr geehrter Herr Vizepräsident, sehr geehrte Frau Ministerin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Dieses Gesetz stammt aus dem Jahr 1996, und genau so fühlt es sich auch an. Jetzt könnte man ja sagen: Endlich gibt es eine Reform. – Wir haben lange darauf gewartet. Wir waren alle sehr gespannt darauf. Schon seit zehn Jahren arbeiten die Verbände daran – Frau Dr. Strohmayr hat es gesagt –, und jetzt kommt das. Also darauf hätte man nicht zehn Jahre lang hinarbeiten müssen. Das hätte wirklich schneller gehen können. Was wir heute hier auf dem Tisch liegen haben, ist kein Meilenstein der Gleichstellungspolitik. Das ist einfach nur eine Enttäuschung.

(Beifall bei den GRÜNEN und der SPD)

Wer denkt, dass ein bisschen Digitalisierung und eine neue Mustervorlage ausreichen, um echte Gleichstellung im öffentlichen Dienst zu erreichen, hat, mit Verlaub, nichts verstanden; denn Gleichstellung ist kein Bürokratiprojekt, sie ist ein Gerechtigkeitsversprechen. Uns reicht dieser Gesetzentwurf nicht. Er bleibt mutlos, er bleibt kleinteil-

lig, und er bleibt vor allem hinter dem zurück, was in anderen Bundesländern längst Standard ist und bei uns in Bayern auch möglich wäre.

Ich möchte ausdrücklich sagen, dass wir auch kritisieren, wie dieses Gesetz zustande kam, nämlich ohne Beteiligung. Wir GRÜNEN haben neun konkrete Änderungsanträge eingebracht mit dem Ziel, dass Gleichstellung in Bayern endlich den Stellenwert bekommt, den sie verdient. Es geht um klare Vorgaben, um wirksame Strukturen und eben echte Beteiligung.

Heute fallen viele Unternehmen, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist, nicht unter das Gesetz, etwa Landesgesellschaften oder Beteiligungen der Kommunen. Aber die Logik muss doch sein: Wo der Staat Verantwortung trägt, muss er auch für Gleichstellung sorgen. – Deshalb lautet unser Antrag, den Geltungsbereich auszuweiten, so, wie es übrigens auch 1996 der Fall war, bevor diese Strukturen ausgegliedert oder umgewandelt wurden. Wir wollen, dass auch Unternehmen, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist, unter das Gesetz fallen. Gleichstellung darf nicht vom Firmenschild abhängen, es ist egal, ob jemand bei der Behörde oder der Landesgesellschaft arbeitet.

Wir fordern hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit einer vollen Stelle ab 20.000 Einwohner:innen. Das ist weder radikal noch neu, sondern einfach nur Standard in vielen anderen Bundesländern.

Ich finde, es lässt auch tief blicken, dass Sie eigentlich Ihre gesamte Redezeit über unsere Änderungsanträge gesprochen haben und viel zu wenig über Ihren eigenen Gesetzentwurf; denn der hat einfach keine Substanz.

(Beifall bei den GRÜNEN und der SPD)

Diese Forderung ist etwas, das auch die Sachverständigen in der Anhörung empfohlen haben: Wir fordern echte Freistellung, klare Aufgabenzuweisung und eine starke Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten; denn solange diese Arbeit nebenbei

gemacht werden muss, bleibt sie einfach strukturell schwach. Manche Gleichstellungsbeauftragten haben nur zwei, drei Stunden Kapazität für ihre Arbeit. Aber ganz ehrlich: Gleichstellungsarbeit ist doch kein Ehrenamt; sie ist Verfassungsauftrag, und sie muss uns auch etwas wert sein.

(Beifall bei den GRÜNEN und der SPD)

Wir wollen auch, dass Gleichstellungsbeauftragte ein echtes Mitspracherecht beim Personalauswahlverfahren haben. Heute dürfen sie nur auf Einladung der Bewerber:innen teilnehmen. Wer glaubt, dass so strukturelle Benachteiligung abgebaut wird, verkennt doch die Realität. Bewerber:innen trauen sich nämlich oft gar nicht, das einzufordern, weil sie dann schon als unbequem gelten. Gleichstellung ist kein Service auf Wunsch, sie ist ein Recht.

Ein Punkt, der wirklich für Kopfschütteln bei mir sorgt und bei dem man auch sagen muss, dass die Reform in dem Fall ein echter Rückschritt ist, ist die Evaluationsklausel der Staatsregierung. Ein Gesetz, das Gleichstellung zum Auslaufmodell erklärt, verfehlt wirklich seinen Zweck. Die Evaluationsklausel, nach der das Gesetz in zehn Jahren eventuell überflüssig werden könnte, ist naiv. In einer Zeit, in der Antifeminismus und Demokratiefeindlichkeit zunehmen, stellen wir nicht weniger Regeln auf, sondern wir verteidigen unsere Grundwerte. Wer da von weniger Regeln träumt, hat die Zeichen der Zeit nicht erkannt. Unser Antrag lautet deshalb: Evaluationsbericht ja, aber keine Kannvorschrift mit einem impliziten Ziel des Abbaus.

Ein freiwilliges Mediationsverfahren, wie es der Gesetzentwurf vorsieht, finde ich zwar ganz nett. Es ersetzt aber keine verbindlichen Rechtsmittel. Wir finden, es braucht ein echtes Beanstandungsrecht, das greift, wenn Dienststellen gesetzliche Vorgaben ignorieren, das auch an Fristen gebunden ist und das gewisse Eskalationsstufen vorsieht. Niemand will gegen die eigene Dienststelle klagen müssen. Da sind wir uns einig. Aber allein die Möglichkeit dazu schafft eine Art Waffengleichheit zwischen den verschiedenen Parteien und hilft, im Vorfeld Einigung zu finden und ein bisschen

Druck aufzubauen. Ohne klare Sanktionsmöglichkeiten, ohne echte Konsequenzen ist dies doch mehr eine Empfehlung als ein echtes Gesetz.

An dieser Stelle geht uns auch der Gesetzentwurf der SPD nicht weit genug, der ansonsten Substanz hat und tatsächlich Strukturen verändern will. Wir können ihm deshalb zustimmen.

Die Einführung von Mustervorlagen begrüßen wir. Es wurde deutlich, dass dies für viele kleinere Kommunen und Landkreise eine echte Erleichterung darstellen wird. Aber was wird in diesen Vorlagen drinstehen? Für uns, die wir heute darüber abstimmen sollen, ist das eine Blackbox.

Wir schlagen deshalb vor, gesetzlich festzulegen, welche Ziele und Strukturen diese Konzepte mindestens enthalten müssen, zum Beispiel Zielvorgaben nicht nur für Führungspositionen, sondern für alle Hierarchieebenen. Gleichstellung endet nicht an der Tür zum Chefbüro. Wenn wir Führung wirklich neu und gleichberechtigt denken wollen, dann müssen wir den Nachwuchs doch dort fördern, wo er entsteht, und das ist auf der untersten Hierarchieebene. Genau dort entscheidet sich, wer Perspektiven bekommt, wer ermutigt wird, Verantwortung zu übernehmen, und wer das nötige Vertrauen spürt, um sich weiterzuentwickeln.

Wenn wir an dieser entscheidenden Stelle nicht gezielt ansetzen, dann hören wir in ein paar Jahren wieder denselben Satz: Wir hätten ja gerne eine Frau genommen, aber leider hat sich keine beworben. – Dieses "leider" ist kein Zufall. Das ist das Ergebnis von verpasster struktureller Förderung. So entstehen die berühmten gläsernen Decken, nicht erst ganz oben – sie werden von unten gebaut.

(Martin Wagle (CSU): Was ist das für ein Leben, das Sie hier schildern? Das ist doch Unsinn!)

Genau das ist das Gegenteil von echter Gleichstellung. Wer sie ernst meint, muss gezielt Räume öffnen, Barrieren abbauen und Frauen frühzeitig in Führung denken.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Außerdem fordern wir, dass die Vorgaben zur geschlechtergerechten Auswahl von Referierenden und Leitenden bei Fortbildungen nicht gestrichen werden. Frauen sind in Fortbildungen und bei Fachanhörungen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Deshalb muss der Freistaat hier eine klare Vorbildfunktion einnehmen.

All das hätte die Staatsregierung wissen können; denn die Anhörung war eindeutig: Der Status quo reicht nicht aus. Wir haben es schon gehört: Fast ein Drittel der Dienststellen hat kein Gleichstellungskonzept, und 14,5 % haben keine Gleichstellungsbeauftragten ernannt.

Unsere Vorschläge orientieren sich an dem, was andere Länder längst besser machen und was auch in Bayern machbar wäre. Deshalb sagen wir heute deutlich: Dieses Gesetz ist ein Schritt, aber einer, der auf halber Strecke stehen bleibt. Wir GRÜNE stehen für echte Gleichstellungspolitik, die diesen Namen auch verdient – verbindlich, wirksam und zukunftsfest. Denn Gleichstellung ist kein Luxus: Sie ist das Fundament einer modernen, gerechten und demokratischen Gesellschaft.

Wir danken an dieser Stelle noch ausdrücklich den Gleichstellungsbeauftragten im Land für ihren oft unsichtbaren, aber unschätzbar wichtigen Einsatz. Ich finde, wir schulden ihnen ein Gesetz, das nicht auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner basiert, sondern auf Mut, Weitblick und vor allem Verbindlichkeit.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Danke schön, Frau Kollegin. – Für die Staatsregierung spricht nun Frau Staatsministerin Ulrike Scharf. Bitte, Frau Staatsministerin, Sie haben das Wort.

Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales): Herr Vizepräsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich freue mich, dass wir heute ein zentrales Verspre-

chen aus unserer Bayerischen Verfassung einlösen können, nämlich Artikel 118 Absatz 2, der eindeutig sagt:

"Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellung ist kein Wunschtraum. Gleichstellung ist Verfassungsauftrag, den wir jetzt erneuern mit diesem Gesetzentwurf, heute in der Zweiten Lesung.

Ich möchte mich gleich zu Beginn sehr herzlich bei den Regierungsfractionen für die konstruktive Zusammenarbeit und das Miteinander bedanken, das auf dem Weg wirklich gut funktioniert hat.

Was wir in der Gleichstellungspolitik erreichen, macht den Unterschied aus, nicht nur für den Einzelnen, sondern für uns alle. Gleichstellungspolitik entscheidet mit darüber, wie gerecht, klug und innovativ unser Staat handelt. Gleichstellung ist das Fundament für Fortschritt. Wo Frauen keine Chance bekommen, verschenken wir Potenzial. Wo Männer in Rollen gedrängt werden, verlieren wir Entscheidungsfreiheit. Wo Gleichstellung fehlt, entsteht Unwucht in Betrieben, Familien und Behörden. Damit es rund läuft, brauchen wir diesen Ausgleich.

Darum brauchen wir dieses Gesetz, weil Gleichstellung nicht von alleine kommt. Wir müssen Strukturen verändern, nicht nur Absichten formulieren. Der öffentliche Dienst spielt dabei eine ganz besondere Rolle. Er ist nicht irgendein Arbeitgeber. Er ist Vorbild, Maßstab und Orientierung. Es ist klar: Wir wollen junge Talente, kompetente Führung und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter, für Väter, für alle. Gleichstellung ist also der Schlüssel. Sie ist nicht die Kür, sondern der Kern moderner Personalpolitik.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Wir sehen den Fortschritt. Liebe Kollegin Dr. Strohmayr, ich bedauere es, dass Sie die Zahlen offensichtlich nicht genau angeschaut haben und ein düsteres Bild und einen Stillstand verzeichnen, was den Fortschritt betrifft. 45,5 % der Führungspositionen im Freistaat Bayern sind bei Frauen. Die Tendenz ist steigend. Wir entwickeln uns sehr gut. Der Erfolg zeigt auch, dass Praxisleitfäden, Führung in Teilzeit, aber auch der Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten Instrumente sind, die in der Praxis wirken.

Wir wissen aber auch: Nicht überall greifen diese Instrumente. Es gibt leider Dienststellen ohne Gleichstellungskonzept, ohne Strategie, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Das können wir uns gerade im Wettbewerb um die besten Fachkräfte schlichtweg nicht leisten. Gleichstellung ist ein Standortfaktor – davon bin ich überzeugt – für einen modernen, leistungsfähigen öffentlichen Dienst.

Darum bringen wir dieses Gesetz auf den Weg. Für mich ist es ein klarer, echter Modernisierungsschritt. Wir setzen dort an, wo Veränderung entsteht, nämlich in den Dienststellen, in der Verantwortung der Leitungen – in der Praxis, nicht auf dem Papier. Wir setzen auf Entbürokratisierung, Digitalisierung und Eigenverantwortung. Denn ein Gesetz ist kein Maßnahmenkatalog.

Jetzt habe ich hier schon viele Gesetzeslesungen miterlebt. Immer wieder wird der Versuch unternommen, Maßnahmen in ein Gesetz zu schreiben. Ein Gesetz gibt aber den Rahmen vor. Gelebte Gleichstellung finden wir in den Dienststellen, nicht im Gesetzesblatt. Gleichstellung entsteht nicht nur durch Paragraphen, sondern durch Haltung, Handeln und Klarheit. Genau dafür sorgt dieses Gesetz.

Was ist jetzt neu und wichtig? – Generell sagen wir: Gleichstellung geht uns alle an. Gleichstellung ist Gemeinschaftsaufgabe. – Ich sage aber auch klar: Wer führt, trägt die Verantwortung. Chefinnen und Chefs müssen Haltung zeigen. Gleichstellungsbeauftragte setzen nicht um, sondern begleiten, beraten und unterstützen. Die Verantwortung liegt bei den Dienststellen. Der Gesetzentwurf macht dies auch ganz deutlich.

Im Übrigen gilt es, nicht nur Frauen zu fördern, sondern Teilhabe zu ermöglichen für Männer wie für Frauen in Verantwortung, in Führung, in Familie. Faire Teilhabe muss für alle möglich sein.

Deshalb führen wir – erstens – in unserem Gesetz verpflichtende Zielvorgaben für Führungspositionen ein, weil Führung prägt, Vorbilder zählen und der öffentliche Dienst Vorbild sein muss. Übrigens: Führen in Teilzeit ist kein Luxus. Es ist Realität. Das wird auch in Zukunft so sein. Denn Fachkräfte fallen nicht einfach vom Himmel. Ich habe es vorher schon erwähnt: Auch der öffentliche Dienst sucht händeringend nach Fachkräften. Die besten Leute sitzen oft nicht 40 Stunden im Büro, sondern sind auch einmal auf dem Spielplatz oder beim Pflegedienst für ihre Eltern.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Zweitens: einheitliche Gleichstellungskonzepte. Sie sind mir sehr wichtig. Sie sind digital, standardisiert und verständlich. Die Inhalte werden wir jetzt gemeinsam mit den Ressorts, den Gleichstellungsbeauftragten und den kommunalen Spitzenverbänden erarbeiten. Im Ergebnis muss stehen: weniger Verwaltungsaufwand, bessere Vergleichbarkeit, mehr Steuerung mit Raum für Eigenverantwortung und Daten, die Orientierung geben. Wir bringen Struktur hinein, damit jede Dienststelle klar weiß: Was ist unser Ziel? Wo stehen wir? Wie kommen wir voran?

Und ja, wir machen das verbindlich. Das halte ich für absolut richtig. Denn ohne klares Ziel kein klarer Weg. Wichtig bei den einheitlichen Gleichstellungskonzepten ist mir auch, dass wir Transparenz schaffen: Wer hat ein Konzept, wer hat keines? Wer sind die Gleichstellungsbeauftragten? Wir wollen es wissen, um dann gezielt unterstützen zu können.

Der dritte Punkt im Gesetz: Wir stärken die Gleichstellungsbeauftragten. Wir verlängern die Amtszeit auf fünf Jahre. Ich freue mich über die Zustimmung auch seitens der Opposition. Diese Verlängerung ist gut, sie steht für Kontinuität und Verlässlichkeit.

Wir definieren auch die Rolle der Stellvertretung. Auch das ist klar geregelt und fest verankert. Wer Verantwortung trägt, braucht auch Rückhalt.

Viertens. Wir führen ein Mediationsverfahren bei Konflikten ein. Das heißt: miteinander reden und nicht gegeneinander klagen. Der Weg zur Gleichstellung soll kein Gerichtstermin, sondern eine gemeinsame Verantwortung sein.

Fünftens. Schließlich bauen wir ein Netzwerk für kommunale Gleichstellungsbeauftragte auf. Denn warum soll eine Kommune das Rad neu erfinden, wenn es bei den Nachbarn schon wunderbar läuft? Wir sagen ganz klar: voneinander lernen, das Wissen auch teilen und Best Practice sichtbar machen.

Wir setzen auf Zusammenarbeit, nicht auf Gängelung. Wir vertrauen auf die Kompetenz vor Ort und geben Werkzeuge an die Hand. Das ist die Linie für unser Bayerisches Gleichstellungsgesetz.

Was wir nicht brauchen – es ist heute von den Vorrednerinnen und Vorrednern schon angesprochen worden –, sind Vorschläge, die wir jetzt von linker Seite gehört haben. Wir regeln das Notwendige, aber wir überfrachten das Gesetz nicht. Ich finde es in Zeiten, in denen gerade auch auf die Kommunen unglaublich viel Verantwortung zukommt, die wichtigste Aufgabe, genau diese Balance zu finden – das Notwendige regeln, aber nicht überfrachten.

Die Vorschläge von SPD und GRÜNEN sind, so ehrenwert sie klingen mögen, schlicht zu teuer; sie sind zu kompliziert und manchmal auch ziemlich realitätsfern.

(Zuruf des Abgeordneten Toni Schuberl (GRÜNE))

Eine feste Freistellung? – Ja, das klingt nach Schutz, aber es ist total unflexibel. Es ist teuer, und es ist einfach nicht überall praktikabel. Was in der einen Behörde funktioniert, passt nicht automatisch zur nächsten oder zu anderen Behörden. Starre Prozentsätze verkennen die Realität. Dienststellen sind verschieden. Darum setzen wir auf Flexibilität und auf passgenaue Lösungen.

Ein generelles Teilnahmerecht für die Gleichstellungsbeauftragten bei den Bewerbungsgesprächen war Ihr Vorschlag. Das würde in der Praxis viele Verfahren verzögern. Wir verlieren Zeit, und wir verlieren womöglich auch die besten Bewerberinnen und Bewerber. Unser Ansatz – ich halte ihn für sehr überzeugend – ist die Wahlfreiheit. Die Bewerberin, der Bewerber entscheidet, ob die oder ob der Gleichstellungsbeauftragte dabei sein soll oder nicht. So bleibt das Verfahren schlank und vor allen Dingen auch fair.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, aus meiner Sicht ist das ein sehr gutes Gesetz. Es ist ein modernes Gesetz, das vor allen Dingen Maß hält und Maßstäbe setzt. Ich darf deshalb um Zustimmung zum Gesetzentwurf der Staatsregierung bitten.

Wir lehnen die Änderungsanträge der GRÜNEN und den Gesetzentwurf der SPD ab; denn – gerne noch einmal wiederholt – wir tun das, was nötig ist. Wir stärken die Gleichstellung klar und konsequent, aber mit eindeutigem Gespür für den öffentlichen Dienst. Wir erfüllen den Auftrag aus unserer Verfassung, nämlich: Gleichstellung verwirklichen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Frau Staatsministerin, für eine Zwischenbemerkung hat die Kollegin Dr. Simone Strohmayer, SPD-Fraktion, das Wort.

Dr. Simone Strohmayer (SPD): Sehr geehrte Frau Ministerin, ich möchte noch einmal nachfragen. Sie haben in Ihrer Rede betont, wie wichtig die Gleichstellung ist. Das waren schöne Worte, die ich auch sehr gut nachvollziehen kann.

Ich glaube, woran es tatsächlich fehlt, ist die Umsetzung. Ich möchte Sie da doch noch einmal an Zahlen erinnern, die mir vorliegen, gemäß denen Bayern dem Bund und anderen Bundesländern bei der Gleichstellung gewaltig hinterherhinkt. Bayern hat im bundesweiten Vergleich zum Beispiel die wenigsten kommunalen Gleichstel-

lungsbeauftragten, nur 0,3 pro 100.000 Einwohner. In Niedersachsen sind es 1,7 pro 100.000 Einwohner. Die Zahlen habe ich Ihnen genannt.

Es gibt trotz Verpflichtung viele, die keine Gleichstellungsbeauftragte oder keinen Gleichstellungsbeauftragten haben. Es gibt keine Gleichstellungskonzepte. Sie reden jetzt davon, das werde mit diesem neuen Gesetz alles besser. – Allein mir fehlt der Glaube.

Wie soll es denn besser werden, wenn wir keine Regelungen dazu einführen? Sie glauben doch nicht, dass das, was in den letzten drei Jahren nicht passiert ist, mit diesem Gesetz passiert.

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Frau Kollegin, Sie haben für die Zwischenbemerkung eine Minute. – Bitte, Frau Staatsministerin.

Dr. Simone Strohmayr (SPD): Und dann möchte ich zum Schluss noch kurz sagen: Ich – –

(Unruhe bei der CSU)

Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales): So, jetzt ist der Ton weg.

(Heiterkeit bei der CSU)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Frau Staatsministerin, Sie haben das Wort.

(Zurufe der Abgeordneten Dr. Simone Strohmayr (SPD))

Das Wort hat die Frau Staatsministerin.

(Zuruf: Lauter!)

Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales): Liebe Frau Kollegin Dr. Strohmayr, ich kann leider an Ihrer negativen Haltung, was die Gleichstellung und

deren Ergebnisse in Bayern betrifft, nichts ändern. Sie werden diese Grundhaltung nicht verändern.

Aber wenn Sie genau zugehört haben – Sie haben jetzt im Ausschuss intensiv mitgewirkt –, dann wissen Sie, was wir verbindlich ändern. Wir wollen einheitliche Gleichstellungskonzepte, weil wir wissen wollen: Wer sind die Gleichstellungsbeauftragten? Wie ist die Umsetzung?

Ich glaube, was Sie schlichtweg nicht verstehen wollen: Es ist so entscheidend und wichtig, im öffentlichen Dienst nicht nur den attraktiven Arbeitgeber zu sehen. Wir müssen auf Gleichstellung hinwirken. Gleichstellung muss stattfinden.

Ja, Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag, aber es muss ein gangbarer Weg sein und keine Gängelung. Das, was wir hier auf dem Weg gemeinsam erarbeitet haben, ist für mich die beste Grundlage, um in der Gleichstellung noch besser voranzukommen.

Ja, es stimmt, wir hätten das Gleichstellungsgesetz schon sehr viel früher angehen sollen. Es ist aus dem Jahr 1996, und es ist verstaubt. Aber genau das war auch mein Auftrag. Ich bin jetzt seit ein paar Jahren hier im Sozialministerium im Amt und freue mich wirklich, dass wir dieses Gesetz jetzt heute in der Zweiten Lesung auf den Weg bringen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold: Danke schön, Frau Staatsministerin. – Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Die Aussprache ist hiermit geschlossen, und wir kommen zur Abstimmung. Hierzu werden die Gesetzentwürfe wieder getrennt.

Zuerst lasse ich über den Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und die dazugehörigen Änderungsanträge abstimmen. Der Abstimmung zugrunde liegen der Gesetzentwurf der Staatsregierung auf Drucksache 19/4432, die hierzu eingereichten Änderungsanträge der Fraktion

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf den Drucksachen 19/6606 mit 19/6614 sowie die Beschlussempfehlung mit Bericht des federführenden Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes auf Drucksache 19/7229.

Vorab ist über die soeben genannten Änderungsanträge abzustimmen. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt alle neun Änderungsanträge zur Ablehnung. Die Fraktionen sind übereingekommen, dass über alle Änderungsanträge gemeinsam abgestimmt werden soll. Zugrunde gelegt werden die jeweiligen Voten im federführenden Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes.

Wer mit der Übernahme seines Abstimmungsverhaltens bzw. des jeweiligen Abstimmungsverhaltens seiner Fraktion im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes einverstanden ist, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind offensichtlich alle Fraktionen. Gibt es Gegenstimmen? – Gibt es Stimmenthaltungen? – Damit übernimmt der Landtag diese Voten, das heißt: Diese Änderungsanträge sind abgelehnt.

Wir kommen jetzt zur Abstimmung über den Gesetzentwurf der Staatsregierung auf Drucksache 19/4432. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt Zustimmung. Der endberatende Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration empfiehlt ebenfalls Zustimmung mit der Maßgabe, dass in § 1 Nummer 30, dort in Artikel 23 Absatz 1 Satz 1, und in § 2 als Datum des Inkrafttretens jeweils der "16. Juli 2025" eingetragen wird. Im Einzelnen verweise ich auf die Drucksache 19/7229.

Wer dem Gesetzentwurf mit dieser Maßgabe zustimmen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Die CSU-Fraktion und die FREIEN WÄHLER. Gegenstimmen! – Die AfD-Fraktion, die SPD-Fraktion und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Stimmenthaltungen? – Keine. Damit ist das so beschlossen.

Da ein Antrag auf Dritte Lesung nicht gestellt wurde, führen wir gemäß § 56 der Geschäftsordnung sofort die Schlussabstimmung durch. Ich schlage vor, sie in einfacher Form durchzuführen. – Widerspruch erhebt sich nicht.

Wer dem Gesetzentwurf in der soeben beschlossenen Fassung seine Zustimmung geben will, den bitte ich, sich vom Platz zu erheben. – Das sind die Fraktionen der CSU und der FREIEN WÄHLER. Gegenstimmen bitte ich auf dieselbe Weise anzuzeigen. – Das sind die AfD-Fraktion, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und die SPD-Fraktion. Stimmenthaltungen? – Keine. Damit ist das Gesetz angenommen. Es hat den Titel: "Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes".

Nun kommen wir zur Abstimmung über den Gesetzentwurf der SPD-Fraktion auf Drucksache 19/4553. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt den Gesetzentwurf zur Ablehnung.

Wer entgegen dem Ausschussvotum dem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion zustimmen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind die SPD-Fraktion sowie die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Gegenstimmen! – Die FREIEN WÄHLER, die CSU-Fraktion und die AfD-Fraktion. Stimmenthaltungen? – Keine. Der Gesetzentwurf ist damit abgelehnt.

Bevor wir zum nächsten Tagesordnungspunkt kommen, gebe ich nun die Ergebnisse der vorher durchgeführten Wahlen bekannt, zunächst zur Wahl eines Vizepräsidenten des Bayerischen Landtags, Tagesordnungspunkt 3. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Bei der Ermittlung der erforderlichen Mehrheit werden Enthaltungen nicht berücksichtigt. An der Wahl haben 159 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war keine Stimme. Auf Herrn Abgeordneten Martin Böhm entfielen 28 Ja-Stimmen und 130 Nein-Stimmen. Der Stimme enthalten hat sich ein Abgeordneter. Damit hat Herr Abgeordneter Martin Böhm nicht die erforderliche Mehrheit der Stimmen erreicht. Der Tagesordnungspunkt 3 ist damit erledigt.

Nun gebe ich das Ergebnis der vorher durchgeführten Wahl eines Schriftführers des Bayerischen Landtags, Tagesordnungspunkt 4, bekannt. Auch hier ist gewählt, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Bei der Ermittlung der erforderlichen Mehrheit werden Enthaltungen nicht berücksichtigt. An der Wahl

haben 164 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war eine Stimme. Auf den Abgeordneten Benjamin Nolte entfielen 29 Ja-Stimmen und 133 Nein-Stimmen. Der Stimme enthalten hat sich ein Abgeordneter. Damit hat der Abgeordnete Benjamin Nolte nicht die erforderliche Mehrheit der Stimmen erreicht. Der Tagesordnungspunkt 4 ist damit erledigt.

Ich gebe das Ergebnis der vorher durchgeführten Wahl eines Mitglieds des Parlamentarischen Kontrollgremiums, Tagesordnungspunkt 5, bekannt. Nach Artikel 2 des Parlamentarischen Kontrollgremium-Gesetzes ist gewählt, wer die Stimmen der Mehrheit der Mitglieder des Landtags auf sich vereint. An der Wahl haben 164 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war keine Stimme. Auf Herrn Abgeordneten Richard Graupner entfielen 28 Ja-Stimmen und 134 Nein-Stimmen. Der Stimme enthalten haben sich 2 Abgeordnete. Ich stelle fest, dass Herr Richard Graupner nicht zum Mitglied des Parlamentarischen Kontrollgremiums gewählt worden ist. Der Tagesordnungspunkt 5 ist damit erledigt.