



Ausschuß für Frauenpolitik

40. Sitzung (öffentlich)

20. August 1999

Düsseldorf - Haus des Landtags

10.00 Uhr bis 16.10 Uhr

Vorsitz: Gerda Kieninger (SPD)

Stenograph(inn)en: Norbert Remke, Detlef Peitz, Norbert Anhalt, Petra Dischinger;
Franz-Josef Eilting (Federführung)

Tagesordnung:

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
und zur Änderung anderer Gesetze (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**

Drucksache 12/3959

Vorlage 12/2823

Die eingeladenen Expertinnen und Experten erstatten - in vier Blöcken, an die sich jeweils eine Fragerunde anschließt - ihre Stellungnahmen und beantworten sodann die Fragen der Abgeordneten.

Die Wortbeiträge beginnen auf folgenden Seiten:

Institution	Redner/in	Zuschriften	Seiten
Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände	Dr. Stephan Articus (Sprecher)	12/3142 12/3144	2, 12, 18, 19
	Franz-Josef Schumacher (Landkreistag NRW)	12/3185	14, 19, 23
Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe	Vera Mäckle-Schäfer (Sprecherin); LVR	12/3111	3, 16, 21
	Hannelore Weidemann (LWL)	12/3114	20
Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen	Frau Staylers	12/3127	6, 21, 24
	Michaela Fahner		85
-	Dr. Christa Goenner-Radig (Universität Münster)	12/3128	24, 42
Die Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen	Ulf Pallme König	12/3147	27, 38
	Prof. Dr. Ursula Frost (Universität zu Köln)	12/3217	41, 45
Arbeitsgemeinschaft der Kanzler der Fachhochschulen NRW	Hans-Joachim von Buchka	12/3149	30, 46
	Dr. Margot Gebhardt-Benischke (Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität Wuppertal)	12/3164	31, 43
Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen	Prof. Dr. Sigrid Michel	12/3116	33, 44
Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen	Hans Georg Crone-Erdmann	12/3122	47
Westdeutscher Handwerkskammertag	Dr. Ortwin Weltrich	12/3183	48, 54, 58, 59
Architektenkammer Nordrhein-Westfalen	Wolfgang Nathow	12/3176	50, 56, 59
Deutscher Beamtenbund, Landesbund NRW	Frau Sauer-Schnieber	12/3150	60, 78

Institution	Redner/in	Zuschriften	Seiten
Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk NRW	Carmen Tietjen	12/3213	61, 78, 80
Gewerkschaft ÖTV Nordrhein- Westfalen	Martina Peil	12/3195	63, 79
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	Elisabeth Albers	-	65, 80
Deutscher Juristinnenbund	Ulrike Löhr	12/3110	67, 81
Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V.	Dr. Gerhard Rosler	12/3203	70, 83
Westdeutscher Rundfunk Köln	Dr. Bärbel Altes Wilhelmine Piter	12/3209	72, 83, 84 84

Weitere Zuschriften:

12/3103, 12/3104, 12/3129, 12/3143, 12/3165, 12/3167, 12/3180, 12/3184, 12/3194,
12/3197, 12/3205, 12/3208

Vorsitzende Gerda Kieninger: Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren! Im Namen des Ausschusses für Frauenpolitik des Landtages Nordrhein-Westfalen darf ich Sie herzlich zur heutigen Expertenanhörung zum Landesgleichstellungsgesetz, Gesetzentwurf der Landesregierung auf Drucksache 12/3959, begrüßen.

Der vorliegende Gesetzentwurf wurde vom Plenum am 9. Juni 1999 federführend an den Ausschuß für Frauenpolitik sowie zur Mitberatung an die Ausschüsse für Innere Verwaltung, den Ausschuß für Kommunalpolitik, den Ausschuß für Verwaltungsstrukturreform und den Ausschuß für Wissenschaft und Forschung überwiesen.

Der federführende Ausschuß für Frauenpolitik hat in Abstimmung mit den mitberatenden Ausschüssen beschlossen, vor Aufnahme der Beratungen zum vorgelegten Gesetzentwurf eine öffentliche Expertenanhörung durchzuführen.

Die eingeladenen Expertinnen und Experten zur heutigen Veranstaltung wurden einvernehmlich von den Fraktionen aller beratenden Ausschüsse festgelegt. Eine Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Reihenfolge der Rednerinnen und Redner können Sie der hier ausgelegten Tischübersicht entnehmen.

Folgende Expertinnen und Experten haben abgesagt: Professor Dr. Dagmar Schiek, Universität Bremen, Frau Barbara Degen, Bonn, das Institut für Kommunal- und Verwaltungswissenschaften und der Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

In der eben erwähnten Aufstellung finden Sie auf der letzten Seite darüber hinaus Zuschriften von geladenen Expertinnen und Experten, die nicht an der Anhörung teilnehmen, jedoch eine schriftliche Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben haben.

Außerdem sind zahlreiche Zuschriften von Institutionen eingegangen, die nicht als Expertinnen und Experten von den Fraktionen benannt worden sind. Auch diese Zuschriften wurden allen Abgeordneten zugeleitet und werden in die laufenden Beratungen zum Gesetzentwurf einbezogen. Ich bitte jedoch um Verständnis, daß diese Stellungnahmen heute nicht hier ausliegen. Sie werden dem Protokoll als Anhang beigefügt.

Ich möchte bereits an dieser Stelle den Expertinnen und Experten danken, daß Sie unserer Einladung zu dieser Anhörung gefolgt sind und daß die meisten von Ihnen vorab bereits eine schriftliche Stellungnahme vorgelegt haben.

Wegen der Vielzahl der geladenen Expertinnen und Experten haben wir, wie Sie dem Einladungsschreiben entnehmen konnten, darum gebeten, daß sich die jeweiligen Blöcke möglichst auf einen Sprecher oder eine Sprecherin verständigen. Ich bitte gleichzeitig, die vereinbarten zehn Minuten Redezeit für die Sprecherinnen und Sprecher der verschiedenen Blöcke zu berücksichtigen. Ich weiß sehr wohl, daß das in vielen Fällen auf Schwierigkeiten und Unverständnis gestoßen ist. Ich bitte jedoch auch hierfür um Ihr Verständnis.

(Es folgen weitere organisatorische und technische Hinweise.)

Ich rufe nun die erste Runde der Expertinnen und Experten zu ihrer Stellungnahme auf. Als ersten Redner begrüße ich Herrn Dr. Articus vom Städtetag NRW, der nach den mir vorliegenden Informationen stellvertretend für die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzen-

verbände, den Städtetag NRW, den Landkreistag NRW und den Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebund sprechen wird. Herr Dr. Articus, ich bitte Sie, bei Ihrer Stellungnahme insbesondere auf die Bereiche einzugehen, die in der schriftlichen Stellungnahme des nordrhein-westfälischen Städtetages mit Hinweis auf die Stellungnahmen zum Referentenentwurf der Landesregierung zitiert werden; denn auf diese Stellungnahmen hat das Parlament keinen Zugriff.

Dr. Stephan Articus (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Ich spreche für die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen, für den Städte- und Gemeindebund, für den Landkreistag und den Städtetag Nordrhein-Westfalen. Die Stellungnahmen der einzelnen Häuser liegen Ihnen vor; sie sind draußen ausgelegt. Ich möchte darauf verweisen und will mich deshalb in meiner Rede hier möglichst kurz fassen. Ich möchte nur einige grundsätzliche Bemerkungen vortragen.

Zunächst bedanken wir uns für die Gelegenheit, zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in dieser Form hier noch einmal Stellung nehmen und mit in die Diskussion einsteigen zu können. Das Anliegen des Gesetzentwurfes zur Gleichstellung von Frauen und Männern begrüßen wir deshalb, weil der verfassungsrechtliche Auftrag der Gleichstellung von Frauen und Männern in der gesellschaftlichen Realität bis heute in vielerlei Hinsicht noch nicht verwirklicht worden ist.

Die Erwerbstätigkeit hat in der Lebensplanung von Frauen heute einen festen Platz. Trotz hoher Motivationen und trotz hoher Qualifikationen bestehen jedoch nach wie vor für Frauen größere Barrieren in der Entfaltung der Wünsche in der Erwerbstätigkeit als für Männer. Es sind insbesondere Frauen, die von den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders betroffen sind. Die daraus resultierende Doppelbelastung hat Auswirkungen sowohl auf den beruflichen Wiedereinstieg als auch auf den beruflichen Karriereverlauf.

Wir teilen die Ansicht, daß mit Appellen und Empfehlungen alleine das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bisher nicht erreicht worden ist. Mit Einschränkungen trifft dies auch für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen zu, der – das anerkennen wir ausdrücklich – sicherlich eine Vorbildfunktion hat. Daher unterstützen wir grundsätzlich die Zielsetzung des Gesetzentwurfes.

Über den Weg, wie dieses Ziel erreicht werden soll, und über die Instrumente, die dafür eingesetzt werden sollen, gibt es allerdings nach wie vor unterschiedliche Auffassungen. – Außerhalb meines Manuskripts sage ich, daß die unterschiedliche Bewertung der Frage der politischen Instrumente nicht dazu führt, daß wir diesen Gesetzentwurf ablehnen. Die Kritikpunkte, die wir anzubringen haben, sind nicht aggressiv und laut, sondern eher diskret und zurückhaltend. In diesem Ton möchte ich darauf hinweisen. Wir haben diese Punkte bereits in der ersten Anhörung vorgetragen. Ich verzichte deshalb darauf, sie im einzelnen zu wiederholen; aber einige seien grundsätzlich angesprochen.

Ein Kritikpunkt ist, daß neue Regelungen in diesem Feld der Politik zu neuen Belastungen, zu neuem Verwaltungsaufwand, zu neuen Regelwerken führen. Das erscheint uns aus grundsätz-

lichen Überlegungen heraus problematisch zu sein und widerspricht auch der erklärten Absicht der Landesregierung und dem Landtag, Vorschriften, Standards, Regelungen und Maßgaben in allen Politikfeldern abzubauen. Wir sehen nicht, wieso dieser fraglos wichtige Bereich eine Ausnahme bilden sollte.

Es gibt in dem Gesetzentwurf eine ganze Reihe von Instrumenten und Regelungen, die zu sehr kleinteiligen Facetten der Frauenförderung in den unterschiedlichsten Institutionen führen. So entsteht ein überaus kompliziertes Regelwerk, das den Maßgaben der Entflechtung von Regelungen nicht entspricht.

Ein zweiter Kritikpunkt ist, daß wir Gestaltungsspielräume für die kommunale Selbstverwaltung auch in diesem wichtigen Feld weiter eingegrenzt und eingeengt sehen. - Wir möchten darauf in dem Ton hinweisen, wie ich es bereits eingangs gesagt habe.

Ein dritter Kritikpunkt bezieht sich auf die konkrete Maßgabe der Kinderbetreuung. Wir sind nicht bereit, zu akzeptieren, daß solche sicherlich sinnvollen Einrichtungen und Regelungen vom Land zwar beschlossen worden sind, aber in der finanziellen Ausstattung nicht weiter bedacht werden. Wenn das Ziel erreicht werden soll, die Fortbildung von Frauen zu ermöglichen oder zu erleichtern, indem für eine Kinderbetreuung gesorgt wird, ist das Land unter Hinweis auf das Konnexitätsprinzip gehalten, für die finanzielle Sicherstellung dieser Maßnahmen Sorge zu tragen. Im übrigen wäre auch zu fragen, ob es nicht sinnvoll ist, soziale Kriterien einzuführen. Es gibt sicherlich Situationen, wo es für die öffentliche Hand Sinn macht, den Frauen eine solche Kinderbetreuung zu finanzieren.

Wir begrüßen - das wird Sie nicht verwundern -, daß in dem neuen Entwurf auf die Änderungen der Gemeindeordnung verzichtet worden ist. Die strittigen Punkte werden in der Diskussion sicherlich noch im einzelnen angesprochen werden.

Alles in allem kann ich feststellen, daß in den drei kommunalen Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen der Entwurf in der jetzigen Vorlage grundsätzlich zustimmungsfähig ist.

Vera Mäcke-Schäfer (Landschaftsverbände): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Die schriftlichen Stellungnahmen der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, für die ich hier spreche, liegen Ihnen bereits vor.

Bevor ich meine inhaltliche Einschätzung vortrage, möchte ich zur möglicherweise besseren Einordnung darauf hinweisen, daß die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland als Teile der kommunalen Familie seit rund 13 Jahren über Gleichstellungsstellen verfügen, die in ihrer Ausstattung, in ihren rechtlichen Rahmenbedingungen in der Landschaftsverbandsordnung, in den Hauptsatzungen etc. und in ihrer Aufgabenstellung den Gleichstellungsstellen der größeren Städte in Nordrhein-Westfalen vergleichbar sind.

Aus unserer Sicht ist es grundsätzlich zu begrüßen, daß das Landesgleichstellungsgesetz die bisher in Nordrhein-Westfalen an unterschiedlichen Stellen getroffenen Regelungen zusammenfaßt und daß somit Gleichstellung und Frauenförderung in Zukunft übersichtlich in einem Gesetz geregelt sein werden.

Für die Gleichstellungsbeauftragten in den Ministerien und nachgeordneten Behörden und für alle weiteren nichtkommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die lediglich im Innenverhältnis zuständig sind, bringt es sicherlich Fortschritte. Für die Frauenbeauftragten und Gleichstellungsstellen der Kommunen, der Kreise und Landschaftsverbände, die ihren Aufgabenbereich, ihre Kompetenzen und ihre Rechte in der Kommunalverfassung, in Hauptsatzungen und Dienstanweisungen in unterschiedlicher Qualität geregelt haben und deren Tätigkeit über das Innenverhältnis hinausgeht, bringt es kaum Neues bzw. schreibt bereits Erreichtes nicht fest.

Im einzelnen: Die Erstreckung des Geltungsbereichs dieses Gesetzes in § 2 unter anderem auf die Gemeinden und Gemeindeverbände, deren Eigenbetriebe und Krankenhäuser sowie die verbindlichen Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag bei Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechtes werden ausdrücklich begrüßt.

Besonders befürwortet wird die Verbindlichkeit der Aufstellung eines Frauenförderplanes und dessen regelmäßige Fortschreibung durch die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Die explizite Benennung der Personalentwicklung als Schwerpunkt der Frauenförderung ist unbedingt zu begrüßen.

Dies und die Verpflichtung zur Festlegung von Zielen zum Zwecke der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, kann dazu beitragen, daß gezielte Frauenförderung noch mehr als bisher als wichtiges Erfordernis der Gestaltung des Arbeitslebens durch die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber wahrgenommen wird.

In der konkreten Ausgestaltung in § 6, Inhalt des Frauenförderplanes, wird von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie von einer Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen ausgegangen. Eine solche Prognose dürfte in der Praxis aber sehr häufig nur lückenhaft und ungenau sein.

Darüber hinaus besteht eine gewisse Diskrepanz im § 6 zwischen Abs. 3, der "für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen" vorsieht, "um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen", und Abs. 4, der für den Fall, "daß aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen", nur noch das Aufzeigen von Maßnahmen vorsieht, "die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern."

Es ist außerordentlich schwierig, konkrete Zielvorgaben in bezug auf Prozentsätze zu machen. Dies setzt zum Beispiel Fluktuationen und die Kenntnis darüber voraus. Der Abs. 4 formuliert im Gegensatz dazu nur noch das Festhalten am Status quo, ein Ziel, das selbst unter sehr restriktiven Rahmenbedingungen sehr zurückhaltend und niedrig angesetzt ist.

Positiv zu bewerten sind wiederum die Absätze 5 und 6, die für den Fall, daß Fortschritte im Sinn des jeweiligen Frauenförderplanes ganz offensichtlich nicht erreicht werden, ergänzende Maßnahmen und besondere Begründungen für Abweichungen vorsehen.

Um die Bedeutung der Ausbildung zu betonen, sollte sie im § 7 noch einmal extra hervorgehoben werden. Hier ist an eine 50prozentige Reservierungsquote zu denken.

§ 8 sieht die grundsätzliche Ausschreibung zu besetzender Stellen vor, unter bestimmten Voraussetzungen auch die öffentliche Ausschreibung. Die Formulierung enthält die Einschränkung des Nichtvorhandenseins haushaltsrechtlicher Bestimmungen, die, wie wir alle wissen, fast überall vorherrschen.

Zusammenfassend zum Abschnitt II ist es aus dem Blickwinkel des Anliegens "Gleichstellung und Frauenförderung" heraus bedauerlich, daß bei zahlreichen vorgesehenen Maßnahmen die Einschränkung enthalten ist, daß keine personalwirtschaftlichen Regelungen bzw. haushaltsrechtlichen Bestimmungen mit dem Ziel der Einsparung vorgesehen sind. Dies ist auf der kommunalen Ebene zur Zeit fast überall der Fall, was verschiedenen Vorschriften, und zwar genau denjenigen, die über das, was gängige Frauenförderpläne enthalten, hinausgehen, natürlich den entscheidenden Biß nimmt.

Zu den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Der explizite Anspruch auf die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit ist lediglich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt, dies mit der Einschränkung, daß "zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen". Hier wird an vielen Stellen hinter bereits erreichte Regelungen zurückgegangen. Die vorgesehene Befristung der Teilzeitbeschäftigung "bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung" ist in der bisherigen Praxis unüblich. Die meisten Regelungen sehen einen Zeitraum von bis zu drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung vor. Dahinter steht die Erfahrung, daß sich Lebenssituationen sehr rasch ändern können, zum Beispiel durch Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit.

"... eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen." Selbst bei dieser engen Regelung ist unklar, was sich dahinter verbergen könnte. Daher sollte auf diese Einschränkung grundsätzlich verzichtet werden.

§ 13 Abs. 6 sieht bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen einen personellen Ausgleich vor. Auch dies ist eine Regelung, die zwar zu begrüßen ist, aber mit dem Hinweis auf haushaltsrechtliche und personalwirtschaftliche Restriktionen kaum greifen dürfte.

Auch die Regelung, daß eine "Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung" nur dann zugelassen werden soll, "wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen", geht unseres Erachtens hinter vielfach erreichte Positionen zurück. Eine grundsätzliche Befristung von Teilzeitbeschäftigung ist der derzeit geplanten Regelung des Landesgleichstellungsgesetzes auf jeden Fall vorzuziehen. Dies sollte analog für Beschäftigte gelten, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde. Gleiches gilt für die analogen Regelungen für Beurlaubungen.

Nun zu den Regelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten: Aus unserer Sicht orientieren sich die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten zu wenig an Zielsetzungen, sondern gleichen einer Auflistung der Rechte der Personalvertretungen. Der Rolle einer Gleichstellungsstelle als Teil - in unserem Fall - der kommunalen Verwaltung, der in allen Fragen des Aufgabengebietes an der Bildung der Verwaltungsmeinung von vornherein mitwirkt und Verwaltungshandeln mitprägt, wird nicht adäquat entsprochen.

So definiert § 17 als Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten richtigerweise: "soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche". Er sieht aber auch vor: "... die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen", welche nicht per se gleichstellungsrelevant sind, sondern lediglich dann, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich in diesem Zusammenhang geschlechtsspezifisch diskriminiert sieht.

Dies setzt sich im § 18 fort, der die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten regelt, darunter die Fristen, die ihr zu ihrer Beteiligung und zu Stellungnahmen einzuräumen sind. Hier finden sich die entsprechenden Fristsetzungen bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen. Diese sind ebensowenig per se gleichstellungsrelevant wie Beurteilungsbesprechungen, können es aber im Einzelfall natürlich sein.

Es fehlt eine Klarstellung, daß soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen gleichstellungsrelevant sein können, es aber keineswegs in jedem Einzelfall sind. Es sollte daher ein Verfahren gewählt werden, daß alle potentiell relevanten Maßnahmen umfaßt, aber die Möglichkeit einräumt, dies von seiten der Gleichstellungsbeauftragten einzugrenzen, da sie sonst einen großen Teil ihrer Arbeitszeit damit verbringt, gleichstellungsspezifisch völlig unproblematische Einzelvorgänge mitzuzeichnen. Die im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichstellung wirksame Konzeptentwicklung käme vor dem Hintergrund der üblichen personellen Ausstattung dabei möglicherweise zu kurz.

Die vorgesehene zeitgleiche Information wie die des Personalrates ist ebenfalls ungünstig. Schließlich ist die Gleichstellungsstelle Teil der Verwaltung, und nur die mit ihr abgestimmte Verwaltungsmeinung sollte in die Personalvertretung gegeben werden.

Zum Schluß zum Geltungsbereich: Was die Rechte und Pflichten kommunaler Gleichstellungsbeauftragter betrifft, wird nunmehr lediglich in der Begründung des Gesetzes auf die Regelungen der Gemeinde-, Kreis- und Landschaftsverbandsordnung und der entsprechenden Hauptsatzungen hingewiesen. Das heißt, die zum Teil sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen kommunaler Frauenbeauftragter werden hierdurch nicht positiv beeinflusst.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Ich möchte an dieser Stelle noch einmal darauf hinweisen, daß Frau Mäcke-Schäfer für die Gleichstellungsstellen bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe gesprochen hat.

(Vera Mäcke-Schäfer: Es ist schon so, daß diese Stellungnahme auch mit den Verwaltungen abgesprochen ist!)

Frau Staylers (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen): Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank, daß wir Gelegenheit haben, hier zum Entwurf der Landesregierung zum Landesgleichstellungsgesetz Stellung zu nehmen.

Gestatten Sie mir eingangs die Bemerkung, daß ich in diesen Ausführungen die Bezeichnung "Frauenbeauftragte" statt "Gleichstellungsbeauftragte" verwende. Mit diesem Begriff möchte

ich deutlich machen, daß unsere Tätigkeit fast ausschließlich dem Zweck dient, bestehende Nachteile von Frauen in unserer Gesellschaft abzubauen.

Die kommunalen Frauenbeauftragten gehören zu denjenigen, die ein Landesgleichstellungsgesetz schon seit langem fordern. Kritikerinnen und Kritiker sehen allerdings dieses Gesetz konträr zu den Bemühungen um eine von bürokratischen Vorschriften entrümpelte Verwaltung. Wir halten entgegen: Frauenförderung wird, wenn überhaupt, nur halbherzig betrieben. Personalverantwortliche sehen die Notwendigkeit der Herstellung von Chancengleichheit oft noch immer nicht ein. Unsere Durchsetzungsfähigkeit hängt an dem seidenen Faden der Unterstützung und Aufgeschlossenheit des Hauptverwaltungsbeamten bzw. der Hauptverwaltungsbeamtin.

Es geht nicht ohne. Wir brauchen die gesetzlichen Grundlagen, nämlich ein wirksames Landesgleichstellungsgesetz, auf dem Weg zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile, wie es das Grundgesetz verlangt, und zwar auch in den Kommunen.

Auch der so häufig angeführte Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Organisations- und Personalhoheit der Gemeinden kann als Gegenargument nicht gelten. Dieses hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zu den schleswig-holsteinischen Gleichstellungsregelungen ausdrücklich festgestellt, ferner auch, daß den Gemeinden für eine eigene Politik und für ihre Aufgaben im Zusammenhang mit dem Gleichberechtigungsgebot hinreichender organisatorischer Spielraum verbleibt.

Doch nun zum Gesetzentwurf: Wie will die Landesregierung die kommunalen Frauenbeauftragten für den schwierigen Weg zur Gleichberechtigung ausrüsten? Schauen wir uns zunächst das Marschgepäck an. Zunächst möchten wir Sie auf ein Geröllfeld aufmerksam machen, das mit Ihrer Hilfe leicht zu umgehen wäre.

Die Verantwortlichkeit für die Umsetzung des Gesetzes werden die Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten in der Regel auf die Frauenbeauftragte übertragen. Damit können sich die Personalverantwortlichen zurücklehnen und darauf warten, daß die Frauenbeauftragte die Umsetzung des Gesetzes in bezug auf die vorgeschriebenen Maßnahmen, die Aufstellung des Frauenförderplans, dessen Umsetzung und auch das Controlling-Verfahren in Gang setzt.

Im ersten umfassenden Bericht können die Vertreterinnen und Vertreter der Gebietskörperschaft schwarz auf weiß nachlesen, in welchen Bereichen die Frauenbeauftragte diese Aufgaben nur unzureichend erfüllen konnte. Wenn dann der Frauenanteil in höheren Positionen immer noch nicht deutlich gestiegen ist, wird dieses der Frauenbeauftragten und nicht den Personalverantwortlichen zur Last gelegt.

In § 1 bedarf es daher der eindeutigen Klarstellung, daß das Gesetz von allen Leitungskräften der Dienststelle umgesetzt werden muß. Aus § 17 muß deutlich hervorgehen, daß die Frauenbeauftragte an den Maßnahmen mitwirkt. Verantwortung kann nur übernehmen, wer die Möglichkeit hat, den Erfolg von Maßnahmen entscheidend zu beeinflussen.

Besonders positiv hervorzuheben ist die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf Privatisierungen und die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, wobei hier die Soll-Regelungen noch verbindlicher festgesetzt werden könnten. Wir sehen hierin notwendige Fortschritte bei

der Umsetzung frauenfördernder Elemente in Bereichen, auf die ohne gesetzliche Grundlage von seiten der kommunalen Frauenbeauftragten kaum Einfluß genommen werden kann.

Wir begrüßen die Ergänzung im Gesetzestext, daß die Tätigkeit nur von einer Frau ausgeübt werden kann.

Es findet sich eine Vielzahl von in Frauenförderplänen jahrelang erprobten Maßnahmen, die wir uns an einigen Stellen stringenter wünschen. Die Einschränkungen, die sich dadurch ergeben, daß manches unter den Vorbehalt haushaltsrechtlicher Regelungen gestellt wurde, werden dazu führen - wir alle kennen die Finanzlage der Kommunen im Land -, daß es kaum zu den anvisierten öffentlichen Stellenausschreibungen kommen wird.

Verbesserungen stellen wir uns auch in bezug auf die Verwaltungsmodernisierung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten vor. Unsere Vorschläge sind in der schriftlichen Stellungnahme enthalten.

Unser Rucksack ist also vollgepackt mit nützlichen Aufgaben und Instrumenten. Manche Seitentasche quillt, ehrlich gesagt, sogar über. Wir denken dabei zum Beispiel an die Anhörungspflicht im Kündigungsverfahren.

Auf einer Wanderung durch schweres Gelände benötigt man jedoch auch gute Schuhe, sprich: Durchsetzungsmöglichkeiten. Statt uns mit den erforderlichen Trekkingschuhen auszustatten, bietet die Landesregierung - mit Verlaub - ausgeleierte Badelatschen an.

Dieser Gesetzentwurf bleibt weit hinter den Möglichkeiten zurück. Mit dem Erlaß des Frauenfördergesetzes hat das Land Nordrhein-Westfalen 1989 Maßstäbe gesetzt. Inzwischen haben andere Länder die Vorreiterrolle übernommen. Bei genauer Betrachtung dieses Gesetzentwurfes stellen Sie fest, daß wesentliche Arbeitsgrundlagen, deren allgemeine Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit nicht bestritten wird - für die Landesbehörden werden sie ja gelten -, den kommunalen Frauenbeauftragten vorenthalten bleiben.

Erste Entwürfe des Landesgleichstellungsgesetzes wiesen in die Richtung, kommunale Frauenbeauftragte mit mehr Kompetenzen auszustatten. Herr Articus erwähnte eben schon, daß das sicherlich ein Knackpunkt ist, über den heute noch geredet werden sollte. Diese Bemühungen, die Rechtstellung der nordrhein-westfälischen Frauenbeauftragten zum Beispiel derjenigen der niedersächsischen, der schleswig-holsteinischen oder der Kolleginnen aus Sachsen-Anhalt anzugleichen, finden sich in diesem Gesetzentwurf leider nicht wieder.

Eine Änderung der Kommunalverfassungen halten wir für unentbehrlich. Hierzu haben wir einige Vorstellungen. Erstens: Festlegung eines Mindeststandards bezüglich personeller und sachlicher Ausstattung. Die Qualifikation der Frauenbeauftragten muß dem Tätigkeitsfeld, das sie zu erledigen hat, entsprechen.

Die in der Begründung zu § 21 angegebene Ausstattung mit einer "mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit" beschäftigten Kraft geht an der Realität der meisten größeren Kommunen, der Kreise und besonders der Landschaftsverbände vorbei. Die dort gewählte Formulierung: "Grundsätzlich hauptamtlich bedeutet, daß der Gleichstellungsbeauftragten - insbesondere in kleineren Gemeinden - zusätzliche Aufgaben aus anderen Bereichen übertragen werden können.", ist so unglücklich gewählt, daß ich schon heute weiß, daß sich in vielen kleinen Kommunen die Praxis nicht ändern wird, die ganz- oder halbtags beschäftigte

Sekretärin des Bürgermeisters oder die Landesbeamtin neben ihrer sonstigen Tätigkeit stundenweise mit Gleichstellungsfragen zu beschäftigen.

Meine Damen und Herren, Sie haben 1994 festgelegt, daß die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich hauptamtlich zu beschäftigen ist. Wir können uns einfach nicht vorstellen, daß Sie das qualitativ wie quantitativ damit gemeint haben. Die im Gesetzentwurf beschriebenen Aufgaben, zu denen in den Kommunen auch noch das externe Arbeitsfeld hinzukommt, sind jedenfalls so umfangreich, aber auch notwendig, daß hier nachgebessert werden muß.

Zweitens: Das Frauenbüro muß beratend im Verwaltungsvorstand vertreten sein. Die Gemeindeordnung ist in § 70 Abs. 1 entsprechend zu ergänzen. Sofern entsprechende Gremien auf Kreis- oder Landschaftsverbandsebene existieren, ist die Frauenbeauftragte ebenfalls beratend zu beteiligen.

Das frühzeitige Informationsrecht der Frauenbeauftragten läuft nämlich ins Leere, wenn ihr vor Ort keine Gelegenheit gegeben wird, an den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes oder an vergleichbaren Dienstbesprechungen teilzunehmen – obwohl sich dieses in einigen Kommunen schon jahrelang bewährt hat. Zur Zeit ist es meistens Realität, daß die Frauenbeauftragte den Entscheidungen hinterherlaufen muß.

Drittens. Dem Frauenbüro ist ausdrücklich fachliche Weisungsfreiheit und eigenständige Öffentlichkeitsarbeit einzuräumen.

Viertens. Das Frauenbüro muß die Möglichkeit der Teilnahme und ein eigenständiges Rede- recht an den Gremien der jeweiligen kommunalen Gebietskörperschaft haben.

Zur Begründung unserer Forderung nach weisungsfreier Tätigkeit, eigenständiger Öffentlichkeitsarbeit, Vortragsrecht in der kommunalen Gebietskörperschaft und Widerspruchsrecht zitiere ich das Urteil des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs zum 10. Gesetz zur Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung vom 13. März 1996. Hier heißt es nämlich zu oben genannten Punkten:

Schließlich erweist sich auch die nähere Ausgestaltung des Amtes der kommunalen Frauenbeauftragten zur Erfüllung der ihr vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben als erforderlich. Das gilt zum einen für die Weisungsfreiheit, die eine Amtsinhaberin in Anspruch setzen soll, möglichst unabhängig zu agieren, zumal sie selbst keinerlei Entscheidungsbefugnisse besitzt und daher einen von Entscheidungen anderer weitestgehend unbeeinflussbaren und gesicherten Rahmen für ein erfolgreiches Wirken benötigt. Zum anderen sind auch die einzelnen Informations-, Anregungs-, Beratungs- und Beteiligungsrechte, die das Gesetz vorsieht, unentbehrlich, damit eine kommunale Frauenbeauftragte ihre Anstoß- und Thematisierungsfunktion wirklich erfüllen kann. Eine Bindung an Weisungen von Gemeindeorganen oder Abstriche bei den einzelnen Kompetenzen der Frauenbeauftragten würden zweifellos auch die Effektivität ihrer Arbeit mindern und deshalb nicht gleichermaßen erfolgversprechend sein wie die in den angegriffenen Normen vorgesehenen Regelungen. Als Modalitäten der näheren Ausgestaltung des Instituts kommunaler Frauenbeauftragter sind sie auch zur Erreichung des gesetzgeberischen Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.

Soweit der Niedersächsische Staatsgerichtshof.

Die Zuweisung gleichartiger Kompetenzen ist laut bereits eingangs angeführtem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur schleswig-holsteinischen Gemeindeordnung grundgesetzkonform und verstößt eben nicht gegen die verfassungsmäßig gewährleistete kommunale Organisationshoheit.

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ist es uns vollkommen unverständlich, warum die Landesregierung Nordrhein-Westfalens diese rechtlich abgesicherten Möglichkeiten zur Schaffung einer effektiven Gleichstellungsgesetzgebung nicht nutzen will. Allein die fachliche Weisungsfreiheit finden Sie heute in fast jedem Landesgleichstellungsgesetz. Wir hoffen auf den Willen des Parlaments, auch in den Kommunen des Landes Nordrhein-Westfalen die erforderlichen Arbeitsgrundlagen zu schaffen.

Meine Damen und Herren, die kommunalen Frauenbeauftragten im Land sind bereit, Gipfel zu stürmen. Geben Sie uns bitte nicht nur den Rucksack, sondern auch das richtige Schuhwerk! - Vielen Dank.

(Beifall)

Vorsitzende Gerda Kieninger: Vielen Dank, Frau Staylers. - Ich möchte die Damen und Herren bitten, von Beifallsbekundungen abzusehen. Das ist hier im Parlament nicht üblich.

(Zurufe: Doch!)

Wir kommen nun zur ersten Fragerunde.

Marianne Hürten (GRÜNE): Ich möchte zunächst eine Frage an die kommunale Familie richten. Herr Dr. Articus, es wurden in den schriftlichen Stellungnahmen die vielen Detailvorschriften beklagt. Sie haben in Ihrer mündlichen Stellungnahme eben noch einmal den Eindruck erweckt, sie seien überflüssig, weil die Kommunalverwaltungen und Spitzen der Gemeinden und Städte vor Ort sehr gut wüßten, wie Frauenförderung am besten zu betreiben sei und was dort not tue.

Wie erklären Sie sich, daß die Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in genau die entgegengesetzte Richtung geht, und wie erklären Sie es sich, daß mir persönlich immer wieder Klagen vorgetragen werden, gerade auch aus ländlichen Gemeinden, wo selbst die mageren Bestimmungen der Gemeindeordnung benutzt werden, um Löcher zu finden? Das gipfelt beispielsweise darin, daß die Gemeinde Stemwede gerichtlich durchsetzt, daß sie keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte braucht. Wie erklären Sie sich, daß die Gemeinden vor Ort vielfach auch juristisch argumentieren, daß Rechte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, selbst wenn der Rat sie beschließt, unzulässig seien, weil sie die Rechte des Hauptverwaltungsbeamten einengen würden?

Ich habe eine weitere Frage. Mich hat sehr irritiert - das betrifft zum Beispiel die Stellungnahme des Landkreistages, aber auch andere Stellungnahmen -, daß die veranschlagten Kosten für öffentliche Ausschreibungen ins Uferlose gehen. Dort ist von 10.000 bis 15.000 DM die Rede. Ich habe mich heute bei unserer Geschäftsstelle erkundigt. Dort ist das Verfahren, das im Landesgleichstellungsgesetzentwurf vorgesehen ist, verpflichtend, aber man hat dort selbst

bei bundesweiter Ausschreibung in der "Zeit" nur Kosten in Höhe von 1.000 bis 1.500 DM. Darum verstehe ich nicht, daß der Landkreistag, wenn er regional ausschreibt, 15.000 DM als Kosten angibt. Vielleicht können Sie mir das einmal erklären.

Regina van Dinther (CDU): Auch ich habe eine Frage an Herrn Dr. Articus. Ich finde in der Stellungnahme des Landkreistages, daß vor allen Dingen über die fehlende Kostenneutralität des Gesetzentwurfes geklagt wird und die Kommunen einfordern, daß entweder das Gesetz kostenneutral sein muß oder daß das Land die daraus entstehenden Mehrkosten tragen muß. Haben Sie in irgendeiner Weise beziffert, mit welchen Mehrkosten auf seiten der Kommunen durch dieses Gesetz gerechnet wird, damit wir dies mit bedenken können?

Helga Gießelmann (SPD): Auch ich habe Fragen an die kommunale Familie. Herr Dr. Articus, Sie haben auf die Kosten für die Kinderbetreuung verwiesen und in diesem Zusammenhang das Konnexitätsprinzip angemahnt. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz gilt auch für Kinder von öffentlich Beschäftigten. Dafür muß die Kommune sorgen, ebenso wie für andere Formen von Betreuung für unter Dreijährige und für Schulkinder. Kann man das nicht im Grunde gleichsetzen? Das muß ja auch für öffentlich Bedienstete erfüllt werden.

Ich habe ebenfalls die Frage, welche Kosten noch entstehen, auch für öffentliche Ausschreibungen. Auch mir erscheinen die Zahlen weit überhöht, weil man die Ausschreibungen auf bestimmte Zeitschriften, bei denen die Veröffentlichungen nicht so teuer sind, reduzieren könnte. Ich weiß, daß es dazu einen Versuch des Gleichstellungsministeriums gegeben hat. Die Ergebnisse sollte man sich einmal anschauen, bevor man so sehr über die Kosten klagt.

Sie haben gesagt, daß im Gesetzentwurf der Landesregierung erfreulicherweise nichts mehr stünde, was die Gemeindeordnung hinsichtlich der fachlichen Rechte und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten befrachten würde. Sie haben jetzt auch gehört, daß andere Stellen dies durchaus negativ sehen und daß dazu höchstrichterliche Urteile zitiert werden. Wir als Gesetzgeber haben die Aufgabe zu bewerten: Reicht dies, oder müssen wir an dieser Stelle nachbessern?

Carina Gödecke (SPD): Ich habe eine Frage an die Vertreter des Landkreistages. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme führen Sie aus, daß das Gleichstellungsgesetz Gefahr laufe, "sozialpolitisch und gleichstellungspolitisch falsche Akzente zu setzen, weil es dazu führt, daß mit Hilfe von Steuermitteln dieser Abstand zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft weiter vergrößert wird". Ich möchte Sie bitten, diesen Zusammenhang noch einmal zu erläutern und das in Beziehung dazu zu setzen, was Herr Dr. Articus in seiner Stellungnahme gesagt hat, nämlich daß die Argumentation diskret und zurückhaltend sei und daraus keine generelle Ablehnung des Gesetzentwurfs zu schlußfolgern sei.

Angelika Gemkow (CDU): Ich habe eine Frage an die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros. Sie formulieren, daß die Qualifikation der Frauenbeauftragten dem Tätigkeitsfeld entsprechen muß. Die Frauenförderung, die Tätigkeit von Frauenbeauftragten ist im Grunde eine Querschnittsaufgabe in der Verwaltung. Wie stellen Sie sich die Qualifikation vor? Gehört das in den gehobenen Dienst oder in den höheren Dienst?

Meine zweite Frage: Von Ihnen wird die fachliche Weisungsfreiheit gefordert. Können Sie das einmal ausführen?

In verschiedenen Stellungnahmen wird kritisch bemerkt, daß das Frauengleichstellungsgesetz die Rolle von Frauen beispielsweise im mittleren Dienst bzw. in den unteren Ebenen nicht so sehr berücksichtigt. Können Sie das nachvollziehen, und ist das auch Ihre Auffassung?

Regina von Dinther (CDU): Ich habe eine Frage an Frau Mäckle-Schäfer vom Landschaftsverband. Wir haben als Anhang zu Ihrer schriftlichen Stellungnahme einen Brief Ihres Direktors. Er distanziert sich teilweise von Ihren schriftlichen Ausführungen und bemerkt, daß er in einigen Einzelpunkten dezidiert anderer Auffassung sei. Deshalb frage ich einmal nach, inwieweit Ihre Stellungnahme tatsächlich mit den Landschaftsverbänden abgestimmt ist oder ob hier lediglich die Gleichstellungsstellen vertreten sind. Schließen sich die Landschaftsverbände vielleicht eher der Stellungnahme der anderen Mitglieder der kommunalen Familie an?

Hannelore Ludwig (SPD): Auch ich habe noch eine Frage an Herrn Dr. Articus. Sie haben für die kommunale Familie grundsätzlich Zustimmung erklärt, was nach den Ausführungen des Landkreistages nicht unbedingt zu erwarten war. Aber auch von Ihnen ist nun eindeutig Zustimmung geäußert worden.

Gleichzeitig kritisierten Sie, daß hier der Grundsatz der Deregulierung verletzt sei. Im gleichen Zusammenhang sprachen Sie davon, daß die Gestaltungsspielräume der Kommunen erheblich eingeengt würden. Das läßt vermuten, daß die Kommunen erheblich weiter gehen als die Regulierungen, die das Gesetz hier vorsieht. Vielleicht könnten Sie das einmal konkretisieren. Es wäre doch interessant, einmal zu sehen, wo die Kommunen über das, was der Gesetzentwurf vorsieht, hinausgehen. Das stünde im übrigen auch im Widerspruch zu den Gleichstellungsstellen.

Dr. Stephan Articus (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände): Das sind eine ganze Reihe von Fragen. Vorab darf ich sagen, daß ich jetzt für den Städtetag Nordrhein-Westfalen antworte, nicht für die Arbeitsgemeinschaft; denn es sind differenzierte Fragen gestellt worden, auch im Hinblick auf den Landkreistag, zur Frage der Kosten usw. Ich möchte versuchen, in wenigen Ausführungen die Fragen zusammenfassend zu beantworten.

Am Anfang ist gefragt worden, wieso es bei der ausdrücklich nicht aggressiven Ablehnung der Kritikpunkte dennoch zu so unterschiedlichen Positionen zwischen den kommunalen Spitzenverbänden auf der einen Seite und der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungs-

beauftragten auf der anderen Seite kommt. Die Frage ist ganz einfach zu beantworten: Die kommunalen Spitzenverbände haben eine andere Rolle als die Arbeitsgemeinschaft der Landesbeauftragten. Die Kommunalpolitik hat geradezu als Charakteristikum, daß sie für den Ausgleich unterschiedlichster politischer Belange verantwortlich ist: in der Sozial- und in der Jugendpolitik, in der Arbeitsmarktpolitik und auch in der Gleichstellungspolitik. Diesen Ausgleich zu vertreten und diesen Ausgleich immer hinzubekommen ist etwas anderes, als eine berechnete Position – hier der Frauen im Ringen um Gleichberechtigung - zu vertreten. Ich denke, daß es darüber auch keinen Grundsatzstreit gibt. Man kann eher darüber streiten, an welchem Punkt sich die verschiedenen Rollen und die verschiedenen Positionen tatsächlich begegnen und berühren.

Zur Frage der Kinderbetreuung muß man zwei Dinge feststellen: Der Anspruch auf die Betreuung, wie ihn der Kindergartenrechtsanspruch gewährt, reicht für die Anforderungen einer ganztägigen vollen Betreuung eines Kindes mit dem Ziel, der Mutter einen störungsfreien Besuch einer Fortbildungsmaßnahme zu ermöglichen, meiner Ansicht nach nicht aus. Die Anforderung geht sehr viel weiter. Sie ist durch den regelmäßigen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz vielleicht im Geiste des Gesetzes, aber nicht in der Realität gedeckt.

Eine zweite Bemerkung, die ich an dieser Stelle machen muß: Man darf nicht übersehen, daß auf lange Sicht und gemessen an dem tatsächlichen gesellschaftlichen Bedarf der Kindergartenrechtsanspruch in Wirklichkeit nicht finanziert ist. Diesen Punkt machen sich viele nicht klar. Man sieht das an dem Konflikt zwischen den freien und den kirchlichen Trägern auf der einen Seite und den Kommunen als den örtlichen Trägern der Jugendhilfe auf der anderen Seite. Wir werden in der Zukunft noch viele Diskussionen führen, wie die Finanzierung dauerhaft sicherzustellen ist.

Ich spreche das deswegen an, weil eine vernünftige, gesicherte und geregelte Finanzierung, die es meiner Ansicht nach nicht gibt, die Voraussetzung für eine vernünftige Weiterentwicklung der Kindertagesbetreuung ist. Wir alle wissen, daß wir in dem Bereich der unter Dreijährigen und im Bereich der Drei- bis Sechsjährigen, was die Ganztagesbetreuung angeht, sowie im Bereich der über Sechsjährigen bei der schulbegleitenden Ganztagsbetreuung noch große Lücken haben.

Dieses ganze Feld der Kindertagesbetreuung ist in den vergangenen Jahren sehr viel weitergekommen, mit den gemeinsamen Anstrengungen, ich sage ausdrücklich: der Landesregierung, der Kommunen und der freien Träger. Aber es ist dort noch so viel zu tun, daß es für besondere Betreuungsmaßnahmen und den Auftrag, Fortbildungsmaßnahmen störungsfrei zu ermöglichen und die Behinderungen von Fortbildungswünschen abzubauen, besonderer zusätzlicher Regelungen bedarf.

Der dritte Komplex, den ich noch ansprechen möchte, betrifft die Regulierung und Deregulierung. Ich glaube, daß die Einbeziehung der Frauen und die Rolle der Frauengleichstellungsbeauftragten in vielen Fällen über das hinausgeht, was im Gesetz geregelt wird, und auch über das hinausgeht, was wir als gesetzliche Regelung kritisch bewerten: die Frage der Beteiligung bei der Personalauswahl, die Frage einer Redemöglichkeit oder die Frage einer selbstgesteuerten Öffentlichkeitsarbeit – um nur einige Beispiele zu nennen.

Mein vierter Punkt bezieht sich auf den gesamten Komplex der Sonderstellung der Gleichstellungsbeauftragten. Wir haben hier insbesondere wegen des Verzichtes auf die Änderung der Gemeindeordnung trotz einiger kritischer Punkte, die ich in der Heftigkeit der Kritik deutlich abgestuft habe, dem Entwurf jetzt zustimmen können.

Der andere Komplex der Änderung der Gemeindeordnung steht in der Gefahr, an sehr grundsätzliche Fragen heranzugehen. Ich möchte das mit einem Gedanken abschließend erläutern. Ich will nicht darauf hinaus, daß es zu einer Ungleichbehandlung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber den Wahlbeamten kommt; auch das ist ein Gesichtspunkt, der oft vorgetragen worden ist. Ich kenne einen viel gewichtigeren Punkt: Gerade jetzt, wo wir die Unospitze und die Urwahl der Oberbürgermeisterinnen und der Oberbürgermeister einführen, wird die Zuständigkeit für die Steuerung der Verwaltungs- und der Stadtangelegenheiten in die Hände einer von der Bevölkerung gewählten Frau oder eines Mannes gelegt. Deren Rechte, deren Möglichkeiten und deren Befugnisse, diese Aufgaben als von der Bevölkerung Gewählte wahrzunehmen, werden durch solche Sonderstellungen eingeschränkt. Da bekommen wir eine ganz grundsätzliche Dimension, die man sehr sorgfältig diskutieren muß. Deshalb ist es klar, daß es in dem jetzigen Stadium bei unserer Mitgliedschaft keine Zustimmung gibt. – Soweit meine Ausführungen. Auf die übrigen Fragen wird der Vertreter vom Landkreistag noch eingehen.

Franz-Josef Schumacher (Landkreistag NRW): Zunächst zu der Frage der grundsätzlichen Zustimmung, die Herr Articus signalisiert hat. Das muß man natürlich im Kontext sehen. Herr Articus hat auch gesagt, daß er Gestaltungsspielräume der Kreise, Städte und Gemeinden sowie Befreiungsmöglichkeiten oder andere Regelungen wünscht, die die Gemeinden und Städte nicht so starr in das Korsett der Regelungen zwingen, wie es jetzt vorgesehen ist.

In unserer Stellungnahme haben wir zu Beginn ausgeführt, daß wir unsere Bedenken zurückstellen würden, wenn eine kommunale Gebietskörperschaft durch Beschluß der Kommunalvertretung von bestimmten Regelungen abweichen kann, allerdings nur, wenn die Ziele des Gesetzentwurfs zumindest in gleichem Umfang - oder besser - erreicht werden. Da ist, glaube ich, ein Zusammenhang zu sehen. Wir könnten es akzeptieren, wenn es keine totale Freiwilligkeit gäbe. Aber es sollte schon möglich sein, daß sich eine Kommune mit diesem Problem bewußt auseinandersetzt und erklärt, sie habe eine bessere Lösung gefunden, die allerdings mit bestimmten Bestimmungen kollidiert. Viele Bestimmungen passen auch nicht für kleine Verwaltungen; das muß man ganz deutlich sagen. Wenn es eine solche Öffnungsklausel gibt, sind wesentliche Bedenken entfallen; das haben wir auch so signalisiert. An eine solche Öffnungsklausel denken wir aber nicht im Zusammenhang mit der Hauptamtlichkeit. Das vertreten wir nicht, auch wenn es solche Forderungen gibt.

Zweiter Punkt: die Diskrepanz zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Das ist kein Problem der Gleichstellungspolitik; das ist ein generelles Problem. Wir sehen die Schere zwischen den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Wir müssen uns schon die Frage stellen, ob die Gewichte langfristig gleich verteilt werden. Wenn der öffentliche Dienst in vielen Feldern unbestritten weiter ist als die Privatwirtschaft, dann hängt das natürlich auch damit zusammen, daß er andere Refinanzierungsbedingungen hat. Ich erinnere an den Streit auf Bundesebene, wo Frau Bergmann die Absicht, auch die Privatwirt-

schaft in die Pflichten eines geplanten Gleichstellungsgesetzes zu nehmen, nicht weiter verfolgt hat.

Für mich stellt sich die Frage: Wer entscheidet dann in solchen Verteilungskonflikten? Ich möchte zum Beispiel, daß eine Gemeinde erklären kann: Mir ist es wichtiger, die Betreuung der unter Dreijährigen zu finanzieren – auch das ist ein gleichstellungspolitisches Ziel, das alle Frauen betrifft –, als zunächst im öffentlichen Dienst weiter voranzugehen. Eine solche Entscheidungsfreiheit der Gemeinden, die die Kosten zu tragen haben, halte ich für notwendig.

Wir können die Interessengegensätze nicht leugnen. Es kommt dann natürlich immer das Argument: Ihr spielt die einen gegen die anderen aus. Die Interessengegensätze zwischen privatem und öffentlichem Dienst sind da. Der öffentliche Dienst – das sage ich jetzt privat – ist generell, auch was die Arbeitsbedingungen für die Männer angeht, im Vergleich zu der Privatwirtschaft in weiten Teilen ausgezeichnet.

Noch eine Bemerkung zu den Kosten; Frau Hürten hatte danach gefragt. Die Ausschreibungsnotwendigkeit, die der Gesetzentwurf vorsieht – man soll ja Soll-Vorschriften ernst nehmen –, stellt sich in unterschiedlichem Umfang: In einer kleinen Verwaltung gibt es wesentlich häufiger die Situation, daß sich nicht genügend Frauen bewerben. Das ist beim Land, wo sich eine interne Ausschreibung an Tausende von Beschäftigten wendet, anders. In einer kleinen Gemeinde ist häufig nur ein einziger da, der für den ausgeschriebenen Posten in Frage kommt; und das ist häufig ein Mann. Da setzen Sie jetzt die öffentliche Ausschreibungspflicht drauf. Das heißt, das ist nicht vergleichbar mit dem Land oder einer Großstadt, wo wesentlich seltener ausgeschrieben werden muß.

Wir können uns nun darüber streiten, ob eine Ausschreibung 15.000 DM kostet. Ich gebe Ihnen zu, das war natürlich ein Extrembeispiel. So teuer können Ausschreibungen werden, wenn ich nicht nur in der "Zeit" ausschreibe, sondern auch in den einschlägigen Fachzeitschriften. Man muß natürlich auch berücksichtigen, was hinterherkommt. Es sind vier, fünf Leute mit dem Auswahlverfahren befaßt; auch dadurch entstehen Arbeitskosten. Wir können allerdings nicht die Feststellung der Landesregierung akzeptieren, daß solche Kosten vernachlässigbar seien.

Nächster Punkt: Rederechte. Ich glaube, es ist ein Systembruch – Herr Articus hat das schon angedeutet –, wenn Sie Rederechte oder eine sonstige Weisungsunabhängigkeit einführen, weil zum Beispiel im Kreisbereich kein Bediensteter das Recht hat, eine andere Auffassung als die Oberkreisdirektorin, der Oberkreisdirektor bzw. zukünftig die Landrätin oder der Landrat zu vertreten. Das heißt, sie alle sind weisungsabhängig. Sie haben keinen Zugang zu Gremien.

Wenn Sie so etwas fordern, frage ich mich: Warum dann nur für die Kommunen? Warum soll die Gleichstellungsbeauftragte des Innenministeriums nicht auch im Innenministerium, ich sage einmal: konträr zum Innenminister argumentieren dürfen? Das gleiche gilt für die Gleichstellungsbeauftragte des Frauenministeriums. Das heißt, der Grundsatz der Einheit der Verwaltung, der dahintersteht, ist sinnvoll.

Wenn Sie Beauftragte einrichten, müssen Sie bedenken: Es gibt zum einen externe Beauftragte, Datenschutzbeauftragte, Wehrbeauftragte, die weisungsunabhängig sind, die allerdings auch nicht in die Verwaltung integriert sind; sie nehmen selbstverständlich nicht an Leitungs-

besprechungen teil. Das hat aber einen Sinn: Sie haben nämlich wesentlich stärkere Beanstandungsrechte. Es ist immer schlecht, wenn derjenige, der kontrollieren und anschließend beanstanden soll, an dem Willensbildungsprozeß und an dem Ergebnis beteiligt ist, das er beanstanden soll.

Zum anderen gibt es das Modell des verwaltungsinternen Beauftragten. Das sieht die Gemeindeordnung jetzt vor. Man kann nicht beide Vorteile miteinander kombinieren. In dem Moment, wo Sie die Weisungsunabhängigkeit mit Rederecht, mit Teilnahmemöglichkeit an der Verwaltungskonferenz einführen, wird die Verwaltungsspitze – davon gehe ich aus; das ist nicht nur in der Kommunalverwaltung so –, sobald eine Gleichstellungsbeauftragte aus ihrer Sicht illoyal wird, eine Möglichkeit finden, die Beteiligungsrechte zu unterlaufen.

Sie können also nicht die Vorteile der externen Beauftragten mit den beschränkten Möglichkeiten in bezug auf Unabhängigkeit usw. mit den Vorteilen einer internen Beauftragten kombinieren. Sie werden als Ergebnis bekommen, daß sich die Nachteile beider Modelle am Schluß potenzieren. Unsere Forderung lautet deshalb: Überlassen sie das den Kommunen.

Letzter Punkt zur Frage des Rederechts: Die Verfassungsgerichtsrechtsprechung hat unbestritten gesagt, das sei zulässig. Sie hat aber nicht gesagt, das sei geboten. Ich wäre einmal an einer empirischen Untersuchung interessiert, ob die schleswig-holsteinischen Gemeinden, die ein solches Rederecht, glaube ich, seit etwa zehn Jahren kennen, in der Gleichstellungspolitik wirklich besser sind als die nordrhein-westfälischen Gemeinden, die so etwas nicht in ihrer Gemeindeordnung verankert haben.

Vera Mäckle-Schäfer (Landschaftsverband Rheinland): Zur Klärung: Die schriftlichen Stellungnahmen der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe liegen ja vor. Bei uns im Landschaftsverband Rheinland ist das hausintern abgestimmt; das ist die Meinung des Hauses. Beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe handelt es sich um die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle, mit Anmerkungen des Landschaftsdirektors. Wir haben uns aber darauf verständigt, diese Punkte im mündlichen Vortrag zusammenzuführen.

Helga Gießelmann (SPD): Eine Zusatzfrage, die sich aus dieser ersten Runde ergeben hat: Herr Dr. Articus, Sie sagten, daß die Einbeziehung der Frauenbeauftragten in der Praxis häufig über das Geregelte hinausgehe und - wir wissen das ja - in der Hauptsatzung festgelegt sei. Der Vertreter des Landkreistages erklärte, daß das jeweils die Gemeinde regeln solle.

Ich habe die Nachfrage, ob das in dieser Form wirklich weitergeht. Ich habe einen Hinweis bekommen, daß beispielsweise das Gemeindeprüfungsamt die Kommunen daraufhin überprüft, ob diese alle ihre Aufgaben rechtmäßig übernehmen. Es wird durchaus beanstandet, wenn in der Hauptsatzung Beteiligungsrechte angegeben werden, die nicht im Gesetz verpflichtend vorgegeben sind.

Wenn so etwas nicht im Gesetz geregelt ist und wenn auch nicht festgelegt ist, daß das in der Hauptsatzung geregelt werden soll, dürfte eine Kommune so etwas dann noch regeln? Oder ist dann grundsätzlich keine fachliche Weisungsgebundenheit und kein Rede- und Teilnahmerecht gegeben?

Marianne Hürten (GRÜNE): Ich habe noch eine Frage an Herrn Dr. Articus. Sie haben zum einen gesagt, daß die Kommunen eine Ausgleichsfunktion hätten und die Rechte und Interessen aller berücksichtigen müßten, daß die Gleichstellungsbeauftragten demgegenüber parteiisch die Interessen der Frauen, wie es im Grundgesetz verankert ist, vertreten müßten. Wenn Sie das so darstellen – ich würde dem durchaus zustimmen –, müssen Sie dann nicht ebenfalls sehen, daß die Gleichstellungsbeauftragten dafür definierte Rechte brauchen? Wenn diese sowohl für die beschäftigten Frauen als auch für die Bürgerinnen in den Kommunen eintreten sollen, müssen sie zunächst fachlich unabhängig eine Position dazu bilden und müssen sie in den örtlichen Gremien und in der Öffentlichkeit vertreten können. Sie sagten, in vielen Kommunen dürften sie das. Aber Frau Gießelmann hat bereits darauf hingewiesen, daß es Kommunen gibt, wo das nicht der Fall ist. Mir selber sind juristische Auseinandersetzungen bekannt, wo mit Verweis auf die Gemeindeordnung diese Rechte aberkannt werden.

Dann habe ich zum Bereich Öffentlichkeitsarbeit eine Frage an Frau Mäcke-Schäfer. Das Begleitschreiben des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe zu der Stellungnahme Ihrer Kollegin hat uns regelrecht darauf gestoßen, daß im Regelfall eben nicht Gleichstellungsbeauftragte ihre Meinung unabhängig weitergeben dürfen. Wir hatten ausdrücklich getrennte Stellungnahmen erwünscht, einmal eine Stellungnahme des Landschaftsverbandes und dann eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, um sehen zu können, ob es in den Positionen Unterschiede gibt.

Von daher meine Frage: Wie häufig kommt so etwas vor? Sind Sie in der Regel gezwungen, Ihre Stellungnahme abzugeben? Ich könnte mir vorstellen, daß Gewerkschaften oder örtliche Frauenverbände oder Unternehmerinnenverbände, wenn sie zu einer Veranstaltung einladen, daran interessiert sind, speziell eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen.

Dann hätte ich noch eine Frage an Frau Staylers von der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros. Vom Landkreistag ist auf den Vorschlag hingewiesen worden, ich sage einmal: von konkreteren Vorschriften abzuweichen. Es ist der Vorschlag gemacht worden:

In Gemeinden und Gemeindeverbänden können durch Vorschlag der Vertretung der kommunalen Körperschaft die Frauenförderpläne von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichende Regelungen vorsehen, wenn durch die abweichenden Regelungen das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher Weise oder besser erreicht wird.

Dann sind eine Reihe von Paragraphen aufgeführt, für die diese Ausnahmen nicht gelten sollen.

Ich möchte Sie bitten, uns aus Sicht der LAG einmal zu sagen, ob Sie eine solche Ausnahmeregelung für wünschenswert und akzeptabel halten, wenn parallel dazu die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in einem solchen Verfahren verpflichtend geregelt werden, daß so etwas nicht gegen die Meinung der Gleichstellungsbeauftragten vonstatten gehen kann.

Regina van Dinther (CDU): Ich habe nicht vernommen, daß meine Frage bezüglich der Kosten beantwortet worden ist. Ich möchte dazu noch einmal beim Landkreistag nachfragen, weil dies in der schriftlichen Begründung ausdrücklich genannt ist. Ich will auch ganz konkret

fragen. Bei anderen Anhörungen, zum Beispiel zum Kindergartengesetz, gibt es immer Modellrechnungen. Auch Sie werden doch sicherlich von dem einen oder anderen Landkreis eine Modellrechnung haben, welche Kosten zu erwarten sind. Vielleicht gibt es auch Modellrechnungen für Großstädte. Wenn es möglich ist, hätte ich gerne Zahlen darüber, welche Kosten Sie durch zusätzliche Bürokratie erwarten und was Sie von den Maßnahmen erwarten, die eher familienpolitische Komponenten haben.

Helga Gießelmann (SPD): Ich habe eine kurze Zusatzfrage zu der sogenannten Ungleichbehandlung gegenüber Wahlbeamten; Herr Dr. Articus, Sie sprachen das an. Das verstehe ich nicht so ganz. Diese Ungleichheit gibt es doch eh. Wahlbeamte haben in ihrem Bereich Zuständigkeiten und auch Entscheidungsbefugnisse. Frauenbeauftragte bringen ihre Argumente vor und müssen mit ihren Argumenten werben, den Gesichtspunkt der Gleichstellung mit einzubeziehen, und sie müssen dafür Argumente vortragen. Es ist doch ein ganz wesentlicher Unterschied, ob ich meine Entscheidung mitteilen kann oder ob ich meine Argumente in der Sache dem zu entscheidenden Gremium noch einmal ausdrücklich vortragen kann. Darum habe ich die Formulierung der Ungleichbehandlung gegenüber Wahlbeamten nicht verstanden.

Dr. Stephan Articus (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände): Ich war, glaube ich, zu zwei Fragen angesprochen worden: einmal zur Parteinahme und zum anderen zur Frage zur Ungleichbehandlung; das hängt beides zusammen.

Man kann nicht widersprechen, daß zur Wahrnehmung der Aufgaben einer Frauengleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit bestehen muß, für diese Aufgabe, für die Frauen, für die Belange der Gleichstellung Partei zu ergreifen, die Stimme zu erheben und an einer maßgeblichen Stelle die Erfordernisse mit zu definieren oder, wenn sie nicht berücksichtigt werden, auch zu kritisieren.

Die Frage ist: Welche institutionellen Formen bekommt dieses Parteinahmerecht? Die Parteinahmeformen, die hier erörtert werden, nämlich ein Rederecht im Rat, eine eigene Öffentlichkeitsarbeit, die beispielsweise von der Richtlinienkompetenz des Stadtoberhauptes abweicht, greift in ein vorhandenes System ein. Diese Systemwidrigkeit setzt die Hürden für eine Zustimmung zu solchen Forderungen und zu solchen Instrumenten der Parteinahme so hoch, daß sie in unseren Mitgliedsstädten querbeet nicht zu erreichen ist.

Dennoch: Im Rahmen der Gemeindeordnung eine Stärkung der Instrumente für die Gleichstellungsbeauftragten zu erreichen, das ist die Zielsetzung dieses Gesetzes. Dieser Zielsetzung hatten wir uns ausdrücklich angeschlossen. Ich denke aber, eine solche Diskussion, die ins Grundsätzliche geht, wird weiter zu führen sein; sie scheint mir allerdings außerordentlich schwierig zu sein.

Ich würde diese Gleichstellung nicht mit den Wahlbeamten vornehmen, sondern mit der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister, der in Urwahl gewählt wird. Die Wahlbeamten werden "nur" durch den Rat gewählt. Aus dieser ganzen Problematik kommt man so leicht nicht heraus.

Was die Wahlbeamten anbetrifft – vielleicht darf ich das noch kurz anmerken –: Im Konfliktfall, denke ich, hat ein Wahlbeamter, ein Beigeordneter, nicht die Möglichkeit, im Rat eine abweichende Meinung vorzutragen. Er hat schon gar keine Möglichkeit, unter Mißachtung des Gebots der Einheit der Verwaltung an der Stimme des Chefs oder der Chefin vorbei in der Zeitung dauerhaft eine abweichende Meinung zu vertreten. Wenn jemand das eine Zeitlang versucht, bekommt er einen auf den Hut, und zwar abschließend.

Brigitta Heemann (SPD): Eine kurze Zusatzfrage: Gibt es nicht auch für den Kämmerer eine gewisse Sonderstellung, daß er eine abweichende Meinung äußern darf, weil er die Finanzhoheit hat? Könnte man nicht auch die Gleichstellungsbeauftragte mit einer solchen Sonderstellung sehen, weil sie ebenfalls besondere Aufgaben hat, nämlich dafür zu sorgen, daß in der Kommune mehr für die Gleichstellung von Mann und Frau passiert?

Dr. Stephan Articus (Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände): Das ist in der Tat richtig: Der Kämmerer hat eine Sonderstellung. Er kann einfordern, daß er neben dem Stadtoberhaupt im Rat seine Auffassung über den Finanzstatus der Gebietskörperschaft vorträgt, wenn er das – ich überziehe das jetzt einmal – für notwendig hält, um den finanzwirtschaftlichen Zusammenbruch der Stadt zu verhindern. Eine solche Sonderstellung hat er. Aber für die Außendarstellung hat er sie nicht. Er hat ein ganz eng begrenztes Rederecht, das auch von der Rolle her nicht mit dem vergleichbar ist, was wir hier diskutieren.

Franz-Josef Schumacher (Landkreistag NRW): Zunächst zu der Kostenfrage: Wir haben keine Zahlen, was es kosten würde, wenn Gleichstellungsbeauftragte an jeder Beurteilungsbesprechung teilnehmen müßten. Wir wissen auch nicht, wie viele Beurteilungsbesprechungen in den einzelnen Kommunen stattfinden. Aber wenn man diese Bestimmung ernst nimmt, dann hat das erhebliche Konsequenzen. Ich weiß nicht, wie man das mit einer Gleichstellungsbeauftragten in einer Mittelverwaltung machen soll. Man muß dann praktisch eine Frau dafür abstellen, die nur an solchen Beurteilungsbesprechungen teilnimmt.

Aber ich kann die Kosten natürlich nicht beziffern; das ist außerordentlich schwierig. Das Problem hat man immer. Ich möchte aber dem Eindruck entgegentreten, der in der Begründung des Gesetzentwurfs vermittelt wird, daß keine zusätzlichen Mehrkosten entstehen. Ich kann auch nicht beziffern, was es kostet, wenn in dieser Detailliertheit ein Frauenförderplan zwingend aufgestellt werden muß, zum Beispiel im Dreijahresrhythmus. Unser Wunsch lautet, fünf Jahre zuzulassen, angepaßt an die Kommunalwahlperiode. Aber wenn das ernst genommen wird, kostet das natürlich Geld, trotz EDV. Machen wir uns da nichts vor!

Ich kann auch nicht beziffern, welche Auswirkungen die Verpflichtung hat, wenn in Zukunft die Kinderbetreuungskosten einkommensunabhängig bezahlt werden müssen. Das geschieht in einigen Kreisen und Kommunen bereits. Machen wir uns doch da nichts vor! Warum muß das zwingend festgelegt werden? Muß jetzt auch noch festgelegt werden, daß jemand, der A 13 hat, immer auch Kinderbetreuungskosten erstattet bekommt? Sie nehmen doch bei den Kindergärten ebenfalls Elternbeiträge. Da frage ich mich: Was soll so etwas?

Es müssen doch erst einmal die Mißstände benannt werden. Die Kommune nimmt ihre sozialpolitische Verantwortung, die sie gegenüber ihren Bediensteten – das sind in der Regel weibliche Bedienstete, die die Kinderbetreuung zu leisten haben – zweifellos hat, in diesem Punkt vernünftig wahr, indem sie nämlich sagt: Ich übernehme die Kosten, wenn du sie wirklich nicht zahlen kannst, damit dein berufliches Fortkommen bei mir nicht gefährdet ist. Die Landesregierung allerdings möchte das zwingend vorschreiben. Ich weiß nicht, wo der Mißstand ist, daß man so etwas einkommensunabhängig zwingend vorschreiben muß.

Ich möchte noch ganz kurz etwas zu den Rederechten sagen; ich glaube, Frau Gießelmann hat die Frage dazu gestellt. Sie haben recht: Es tobt ein juristischer Streit, inwieweit die gegenwärtige Gemeindeverfassung oder Kreisverfassung es zuläßt, daß in der Hauptsatzung gegen den Willen des Hauptverwaltungsbeamten selbständige Rederechte verankert werden können. Der Innenminister und die Kommunalaufsicht vertreten die Auffassung: Das ist zulässig. Ich mache keinen Hehl daraus, daß wir die Auffassung vertreten: Das ist nicht zulässig. Ich weiß aber, daß viele Kreise diese Regelung getroffen haben. Ich sehe es nicht als Aufgabe des Landkreistages an, gouvernementenhaft den Kreisen zu sagen: Das dürft ihr nicht. Das soll die Kommunalaufsicht entscheiden, und die hat eine klare Position.

Gestatten Sie mir noch eine Bemerkung zum Kämmerer. Es ist richtig: Der Kämmerer hat eine Sonderstellung bei der Feststellung des Haushaltsplanes. Er macht einen Entwurf, und den stellt der Hauptverwaltungsbeamte fest. Wenn es Diskrepanzen gibt, wird das offengelegt. Der Kämmerer hat aber nicht in jedem Einzelfall diese Möglichkeit. Er kann nicht sagen, wenn der Rat einen finanzpolitisch bedeutsamen Beschluß für den laufenden Haushaltsplan faßt, daß er anderer Auffassung sei. Da ist er strikt an die Weisungen des Hauptverwaltungsbeamten gebunden und darf auch in der Öffentlichkeit nichts anderes sagen.

Es ist schon ein Unterschied, ob jemand politisch in eine solche Position hineingewählt worden ist oder ob er auf Grund verwaltungsinterner Entscheidungen dort hineinkommt. Da ist die Legitimationsbasis für solche abweichenden Positionen etwas anders.

Letzte Bemerkung in diesem Zusammenhang: Die Durchgriffsrechte des Hauptverwaltungsbeamten – das bitte ich zu berücksichtigen – gegenüber den einzelnen Beigeordneten mit eigenständigen Dezernaten sind wesentlich größer als zum Beispiel die Durchgriffsrechte des Ministerpräsidenten gegenüber den Ministern. Der hat nur eine Richtlinienkompetenz.

Darum meine Bitte: Gucken Sie sich ganz genau an, ob das systematisch paßt. Schaffen Sie keine Sonderregelungen nur für Kommunen, wodurch Sie den Grundsatz der Einheit der Verwaltung auflösen und dann nicht mehr der Hauptverwaltungsbeamte die letzte Verantwortung und das Sagen hat, wie sich die Hauptverwaltung darzustellen hat. Oder machen Sie das gleichzeitig auch bei den Ministerien in den Fachausschüssen. Dann führen Sie bitte konsequent die Regelung ein, daß die Gleichstellungsbeauftragte im Innenministerium, im Frauenministerium ein Zugangsrecht zu den Fachausschüssen hat und weisungsunabhängig reden darf.

Hannelore Weidemann (Landschaftsverband Westfalen-Lippe): Ich möchte zu dem Begleitschreiben des Landesdirektors sagen – das betrifft die Frage von Frau Hürten –, daß innerhalb der Verwaltung die Gleichstellungsstelle natürlich eine abweichende Stellungnahme

abgeben kann. In der Außendarstellung werden solche Stellungnahmen in der Regel abgestimmt. Das kann natürlich dazu führen – aber auch das wird abgesprochen –, daß, wie jetzt geschehen, eine Stellungnahme der Gleichstellungsstelle ohne eine Abstimmung erfolgt, wobei der Landesdirektor damit einverstanden ist, daß sie so abgegeben wird, und er dazu eine gesonderte Stellungnahme abgibt.

Vera Mäcke-Schäfer (Landschaftsverband Rheinland): Eine Ergänzung dazu: Im Landschaftsverband Rheinland bestand Konsens darüber, daß der Landschaftsverband zu diesem Thema befragt ist und nicht die Gleichstellungsbeauftragte. Denn wir sind davon ausgegangen, daß unsere Position durch die Landesarbeitsgemeinschaft erfaßt ist. Ich glaube, jetzt haben wir die Unklarheiten beseitigt.

Frau Staylers (LAG kommunale Frauenbüros und Gleichstellungsstellen): Die Fragen, auf die ich mich beziehe, sind schon vor etwas längerer Zeit gestellt worden. Es ging zum einen darum, daß der Landkreistag vorgeschlagen habe, daß die Gemeinden auch Frauenförderpläne bestellen könnten, die Maßnahmen vorsähen, die in gleicher oder besserer Weise wirkten.

Wir sehen das so, daß das Landesgleichstellungsgesetz einen Rahmen gibt, was in Frauenförderplänen enthalten sein soll – das ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen –, aber auch Vorschläge macht, was in den Frauenförderplänen einer Kommune enthalten sein soll. Wir halten es für erforderlich, daß man an diesem Rahmen festhält und daß die Kommunen oder Landkreise bei diesem Landesgleichstellungsgesetz die Möglichkeit haben, ausreichend eigene Akzente zu setzen. Dort wird nur ein Mindeststandard festgelegt. Es gibt darüber hinaus noch eine ganze Menge Spielraum, um in einer Kommune – speziell abgestimmt auf die Bedürfnisse der Kommune, die sehr unterschiedlich sein können – zusätzliche Frauenfördermaßnahmen zu ergreifen.

Damit komme ich zu der nächsten Frage: Was kann man in den unteren und mittleren Ebenen machen? Wirkt dieses Landesgleichstellungsgesetz auch dort? Natürlich steht zuoberst immer, Frauen in höhere Positionen zu bringen. Als kommunale Frauenbeauftragte sehen wir es aber genauso als unsere Aufgabe an – dabei brauchen wir die Unterstützung durch dieses Gesetz –, die Chancengleichheit in den unteren und mittleren Ebenen zu verbessern. Wir sehen mit diesen angebotenen Maßnahmen eine Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen. Man könnte es noch etwas stärker akzentuieren: Es soll auch Männern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden. Dazu zählt auch eine Verbesserung der Fortbildungsmöglichkeiten oder zum Beispiel das Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die gerade für Frauen in den unteren und mittleren Einkommensschichten nicht immer leicht zu finanzieren sind. Dies sollte flankierend begleitet werden. In diesem Bereich kann mit dem Landesgleichstellungsgesetz durchaus sehr gute Arbeit geleistet werden.

Eine weitere Frage bezog sich auf die Qualifikation der Frauenbeauftragten, die der Tätigkeit entsprechen muß. Wir haben versucht, das griffig zu formulieren. Die Tätigkeit ist einerseits durch die Gemeindeordnung festgelegt, und andererseits werden in diesem Landesgleich-

stellungsgesetz viele Arbeitsschwerpunkte gesetzt, was auch für die kommunalen Frauenbeauftragten gilt.

Wir haben uns bereits vor längerer Zeit mit dem Qualifikationsprofil einer kommunalen Frauenbeauftragten beschäftigt. Ein Hochschulabschluß kann sicherlich sehr gut für die Tätigkeit einer kommunalen Frauenbeauftragten qualifizieren. Es gibt natürlich auch andere Lebenswege, die es ermöglichen, diese Tätigkeit befriedigend auszuführen. Maßstab dabei darf aber nicht die Ursprungsqualifikation sein, sondern Maßstab sind die konkreten Anforderungen, die das Amt an die Frau stellt. Man kann sich nicht in einem Zweimonatskurs zur Frauenbeauftragten qualifizieren, wenn der Unterbau insgesamt nicht stimmt.

Sie sprachen auch das Thema der Eingruppierung an: eher gehobener Dienst oder eher höherer Dienst? Das muß sich in die Gesamtstruktur einer Kommune einpassen. Wir sehen es so: Die Frauenbeauftragte hat Querschnittsfunktionen. Sie muß mit den Personalverantwortlichen, mit Amtsleitungen und Fachbereichsleitungen – in dem neuen Steuerungsmodell gibt es dafür verschiedene Bezeichnungen – auf gleicher Ebene diskutieren. Deshalb meinen wir, daß die Ansiedlung auf etwa gleicher Ebene stattfinden muß. Das ist in einer Großstadt sicherlich etwas höher angesiedelt als in einer kleineren Stadt. Das muß sich in etwa auf der Ebene der Amtsleitungen bewegen.

Sie hatten auch gefragt, was wir uns unter fachlicher Weisungsfreiheit vorstellen und warum wir es für notwendig halten, diese fachliche Weisungsfreiheit festzulegen. Es wurde in der letzten Fragerunde sehr deutlich, daß der Hauptverwaltungsbeamte im Grunde genommen das Sagen hat. Ich habe in meiner Stellungnahme erklärt: Das hängt an dem seidenen Faden der Unterstützung des Hauptverwaltungsbeamten, ob die Frauenbeauftragte in einem Bereich tätig werden kann oder nicht. Es gibt Hauptverwaltungsbeamte, die den Auftrag des Grundgesetzes und der Gemeindeordnung sehr ernst nehmen. Die Rechte der Frauenbeauftragten wurden ihr auch per Hauptsatzung zugestanden.

Wir mußten aber in der Vergangenheit sehr häufig erleben, daß gerade in kleineren Kommunen die Hauptverwaltungsbeamten und Bürgermeister oft nicht die Fachlichkeit mitbringen, um beurteilen zu können: In welcher Weise ist eine Maßnahme frauenrelevant? Inwieweit muß die Frauenbeauftragte dort tätig werden? Der Frauenbeauftragten ist dort geradezu untersagt worden, in bestimmten Bereichen, die ganz klar die Gleichstellungsbelange in der Kommune berührten, tätig zu werden. Wir halten es für absolut erforderlich, daß die Frauenbeauftragte die Möglichkeit haben muß, in allen Bereichen tatsächlich tätig zu werden. Das ist nur dann möglich, wenn sie fachlich weisungsfrei ist.

Es ist hier sehr häufig von der Sonderstellung gesprochen worden, auch von der Sonderstellung zum Beispiel des Kämmerers oder der Beigeordneten. Von einer anderen Sonderstellung, die die Gemeindeordnung ebenfalls ausdrücklich vorsieht, ist hier bisher nicht die Rede gewesen. Ich nenne beispielsweise das Rechnungsprüfungsamt, das sehr wohl in der Struktur der Verwaltung verwoben ist. Aber das Rechnungsprüfungsamt ist ein Amt des Rates und kann dort entsprechend befragt werden. Es kann, weil es eine gewisse Kontroll- und Überwachungsfunktion hat, in diesen Bereichen auch Stellungnahmen abgeben, die sich nicht unbedingt mit der Meinung des durch Urwahl gewählten Hauptverwaltungsbeamten decken müssen.

Ich will nicht unbedingt sagen, daß wir jetzt ein gleiches Rechtsinstitut schaffen müssen. Aber ich will damit deutlich machen, daß die nordrhein-westfälische Gemeindeordnung ein solches kennt und daß die kommunalen Frauenbeauftragten unbedingt eine Sonderstellung benötigen, um ihre Aufgaben in erforderlichem Umfang erfüllen zu können, nämlich in allen Belangen tätig zu werden, die die Gleichstellung von Frauen und Männern angeht, was sowohl den internen als auch den externen Bereich anbelangt.

Angelika Gemkow (CDU): Ich habe eine Nachfrage. Sie haben sehr viele Erfahrungen mit der jetzigen Arbeit von Gleichstellungsbüros und können das auch auswerten. Es gibt in dem Gesetzentwurf auch viele neue Ziele, und es werden auch neue Rechte eingeräumt. Wie beurteilen Sie es, daß wir keine Sanktionen hineingeschrieben haben? Was passiert, wenn das Gesetz nicht beachtet wird? Wie sehen Sie das für die Zukunft?

Marianne Hürten (GRÜNE): Ich habe eine Bemerkung an Herrn Schumacher. Sie haben gesagt, wenn wir für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Rede- und Vortragsrecht im Rat und in den kommunalen Gremien forderten, dann müßten wir das auch für die Frauenbeauftragten in den Ministerien fordern. Ich frage mich, warum wir Probleme regeln sollen, die es zumindest meiner Kenntnis nach nicht gibt. Der Frauenausschuß, dem ich angehöre, hat es sich zur guten Übung gemacht, regelmäßig während der Legislaturperiode einen Bericht von dem Ministerium zu erbitten. Es wird regelmäßig vom Haus und von der Frauenbeauftragten bei uns im Ausschuß berichtet. Mir ist nirgendwo eine Beschwerde bekanntgeworden, daß es Probleme gegeben hat – auch wenn es unterschiedliche Stellungnahmen gibt, wenn es andere Nuancierungen gibt. Von daher meine ich, daß wir den Gesetzentwurf nicht mit Dingen überfrachten sollten, die keine Probleme mit sich bringen.

Franz-Josef Schumacher (Landkreistag): Zunächst zu dem Argument, es gebe in der Landesverwaltung keine Probleme.

(Marianne Hürten [GRÜNE]: Das habe ich nicht gesagt!)

Die Landesarbeitsgemeinschaft möchte das Zugangsrecht zu allen kommunalen Gremien, zu den Leitungsbesprechungen, und sie möchte die Weisungsunabhängigkeit. Sie wissen sehr genau, daß das nicht deckungsgleich mit der Landesregierung ist. Dort gibt es einen isolierten Bericht, der dem Frauenausschuß und nicht etwa dem Innenausschuß, soweit es seine Personalpolitik betrifft, erstattet wird. Ich sehe dort einen Systembruch. Das wird sich, wenn es so kommt, auch darin zeigen, daß sich natürlich die einzelnen Fachminister aus denselben Gründen wie die Hauptverwaltungsbeamtinnen – wir haben Gott sei Dank inzwischen auch Hauptverwaltungsbeamtinnen in den Kommunen – und die Hauptverwaltungsbeamten gegen eine solche Regelung sperren.

Zweiter Punkt: Sanktionen. Ich weiß nicht, welche Sanktionen Sie einführen wollen. Es gibt die Kommunalaufsicht, die natürlich sehr eingeschränkt ist; aber das hängt mit der beschränkten Steuerungsfähigkeit von Gesetzen und Aufsicht zusammen. Sie sind immer auf den

Konsens vor Ort angewiesen. Solange Sie keine politischen Mehrheiten für bestimmte Politikbereiche gewinnen, helfen Ihnen bestimmte gesetzliche Regelungen überhaupt nicht.

Als Jurist darf ich sagen: Ich glaube nur noch sehr begrenzt an die Steuerungsfähigkeit von Normen, die vor Ort keine Akzeptanz finden. Das kennen sie überall. Wer das trotzdem macht, muß wissen, daß letztlich auch Sanktionen nicht helfen. Entscheidend ist es, die politische Mehrheit zu gewinnen. Die gewinnen Sie nicht durch Sanktionen, schon gar nicht durch irgendwelche zwingenden gesetzlichen Regelungen, die der politischen Mehrheit nicht passen.

Sie müssen also sehr aufpassen, daß Sie das berechtigte Ordnungsinteresse des Landes – das akzeptiere ich – auch für den kommunalen Bereich nicht überstrapazieren und letztlich Akzeptanzprobleme gegenüber dem ganzen Gesetz schaffen.

Frau Staylers (LAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen): Das Thema Sanktionen war, glaube ich, auch an die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros gerichtet. Wir sehen es so, daß, je mehr Sanktionsmöglichkeiten da sind, um so mehr Druck gemacht werden kann.

Sanktionen haben wir für den Fall festgestellt: Was passiert in einer Kommune, wenn kein Frauenförderplan aufgestellt wird? Dann müssen personalwirtschaftliche Maßnahmen in den Bereichen ausgesetzt werden. Ich persönlich glaube nicht, daß das ausreichen wird, um dem Gesetz zu dem notwendigen Druck zu verhelfen, wenn die Politik insgesamt dagegen ist.

Es gibt noch eine ganze Reihe anderer Möglichkeiten, Sanktionen hinterher einzubauen. Wir müssen einen Frauenförderplan aufstellen und auch darüber berichten. Im Rahmen des Frauenförderplans können mit Hilfe der neuen Steuerungsmödelles Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen getroffen werden, wo man sehr genau feststellen kann, welche Frauenfördermaßnahmen zum Beispiel eher im technischen Bereich greifen und welche Frauenfördermaßnahmen eher in einem Bereich, der sehr stark von Frauen dominiert ist, greifen. Das kann über diese Zielvereinbarungen durch die Räte gesteuert werden.

Aber als kommunale Frauenbeauftragte wünschen wir uns natürlich, daß es mehr Sanktionsmöglichkeiten innerhalb des Gesetzes gibt.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Ich sehe keine weiteren Wortmeldungen zum ersten Block. Wir kommen dann zum zweiten Block.

Dr. Christa Goenner-Radig (Universität Münster): Ich muß zur Klärung von vornherein sagen: Ich spreche nicht für die Universität Münster insgesamt. Ich bin seit 25 Jahren Oberärztin an der Klinik für Anaesthesiologie der Medizinischen Einrichtungen Münster, ich bin lange Zeit Mitglied der Frauenförderkommission des Fachbereichs Medizin, und ich war vier Jahre lang zentrale Frauenbeauftragte der Universität.

Darum denke ich, daß ich im Laufe dieser Jahre umfassende und genaue Kenntnisse über die Situation der Frauen in der Medizin erworben habe. Ich möchte mich deshalb zunächst einmal zur medizinspezifischen Problematik äußern. Das ist dann natürlich eingebunden in die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes für die allgemeine Universität. Aber ich denke, es gibt da eine zusätzliche Problematik.

Wir haben Statistiken, aus denen hervorgeht, daß knapp zwei Drittel der Beschäftigten in der Medizin Frauen sind. In Münster sind es ungefähr 4.000 Frauen. Wenn wir das auf die anderen sechs medizinischen Einrichtungen des Landes hochrechnen, dann sind davon – legen Sie mich bitte nicht auf die Zahl fest – etwa 20.000 Frauen betroffen.

Die überwiegende Zahl dieser Frauen arbeitet in der Krankenpflege oder in Pflegeassistenzberufen. Leitende Positionen, also Positionen, die über Mittel, Organisationshoheit und auch großes Ansehen verfügen, sind praktisch nur von Männern besetzt. Das gilt nicht nur für die Verwaltung, sondern in erster Linie auch für die Klinische Medizin. Wir haben in Münster an den Kliniken – ich weiß, daß das landesweit nicht wesentlich anders ist – eine Professorin im C-4-Status.

Wir wissen aus diesen Statistiken, daß seit 1992 der Anteil der Studentinnen der Medizin, die ihr drittes Staatsexamen abgelegt haben, über 40 Prozent beträgt. Man müßte nun annehmen, daß diese Frauen seit 1992 ihre Weiterbildung zur Fachärztin abgeschlossen haben und daß sie jetzt in Positionen auftauchen, die für eine wissenschaftliche Karriere oder eine außeruniversitäre Karriere wichtig sind. Dem ist aber nicht so. Die Facharztstellen sind zu 28 Prozent von Frauen besetzt, die Habilitationsstellen zu 21 Prozent. Bei den Sprungbrettpositionen sind es gerade noch 7 Prozent Frauen.

Eine Medizinstudentin hat also gegenüber ihren männlichen Kommilitonen nicht nur geringere Aussichten, die unbedingt notwendige Weiterbildungsstelle zu bekommen – man kann sich heute ohne eine Weiterbildung zum Facharzt nirgendwo mehr niederlassen –, sie hat auch wesentlich geringere Chancen, leitende Positionen entweder im außeruniversitären oder im universitären Bereich zu erhalten.

Aus meinen Erfahrungen heraus besteht also dringlicher gesetzlicher Regelungsbedarf. Die Regelungen müssen allerdings so gestaltet sein, daß die Belange der Frauen in der universitären Medizin mit berücksichtigt werden.

Ich greife wegen der Kürze der Zeit nur zwei Punkte aus meiner Stellungnahme heraus. Erstens. Damit die Gleichstellung in der Medizin erreicht werden kann, müssen neue Strukturen und neue Organisationsformen entstehen, die es Frauen und Männern ermöglichen, unabhängig von Geschlecht und Familienstand die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende berufliche Entwicklung zu nehmen. Ich habe ausdrücklich "Frauen und Männern" gesagt; denn auch die Männer sind in der Medizin in so starre hierarchische Strukturen eingebunden, daß sie eigentlich keine Familie, keine Kinder haben dürften. Wenn sie sie haben, geht das auf Kosten ihrer Frauen.

Dies ist eine Aufgabe der gesamten Medizin; das kann nicht nur der Frauenbeauftragten zugeschoben werden. Aber die Medizin ist darauf angewiesen, daß eine Frauenbeauftragte die Frauen mit ihrer fachlichen Kompetenz berät. Aber eine Frauenbeauftragte kann diese Aufgabe nur dann bewältigen, wenn sie über entsprechende funktionsfähige Arbeitsstrukturen

verfügt. Ich weiß, daß die kommunale Frauenbeauftragte in Münster, die weniger Frauen vertritt, als es die Fachbereichsfrauenbeauftragte der Medizin tun würde, über einige Stellen verfügt. Ich kann keine genauen Zahlen nennen, aber es sind mindestens drei. Davon kann eine universitäre Frauenbeauftragte nur träumen, erst recht eine Fachbereichsfrauenbeauftragte.

Ich bin der Ansicht, daß die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in der Medizin gesetzlich verankert werden muß, wie das auch in anderen Ländern der Fall ist, zum Beispiel in Niedersachsen, in Schleswig-Holstein oder auch in Berlin.

Die Regelung, daß die Gleichstellungsbeauftragte bei Bedarf personell zu unterstützen ist, wird so nicht greifen. Ich denke, es fällt einem Verwaltungsdirektor oder einem Klinischen Direktor sehr schwer, sich vorzustellen, was eine Gleichstellungsbeauftragte tut.

Zweitens. Ich habe in meiner Stellungnahme darauf hingewiesen, daß in der universitären Medizin neben Forschung und Lehre die dritte Säule, die Klinische Medizin, eine große Rolle spielt. Über 70 Prozent der Mittel sind sogenannte Drittmittel, die hauptsächlich von den Kassen kommen. Die beiden Entscheidungsorgane in der Medizin, der Fachbereichsrat und der Klinische Vorstand, stehen bei ihren Entscheidungen in keinem Kräftegleichgewicht. Das hat schon der Wissenschaftsrat in seinen neuesten Empfehlungen zur Struktur der Hochschulmedizin festgestellt. Der Fachbereichsrat entscheidet und berät über Belange von Wissenschaft und Forschung, der Klinische Vorstand entscheidet beispielsweise über Strukturplanungen, über Stellenzuweisungen, Zuteilung von Räumen und Betten, Aufstellung des Haushalts, bauliche Entwicklung und die allgemeine Organisation des Klinikums. Das heißt aber, daß die Entscheidungen des Klinischen Vorstands größere, umfassendere und folgenreichere Auswirkungen haben können, auch für Frauen.

Hinzu kommt, daß die Entscheidungen des Klinischen Vorstands nicht wie die Entscheidungen des Dekans oder des Rektors vor dem Fachbereich oder vor dem Senat transparent gemacht werden. Es gibt kein Gremium unter oder über dem Klinischen Vorstand, dem er seine Beschlüsse erläutern müßte.

Als Frauenbeauftragte der Universität erhielt ich die Einladungen zum Fachbereichsrat einschließlich der Tagesordnungen und der Protokolle ohne weiteres. Ich konnte also selbst entscheiden, ob ich der Ansicht war, daß Belange von Frauen hier berührt würden.

Ich habe auch beim Klinischen Vorstand in Münster angefragt, aber meine Bitte wurde abgelehnt, mit der Maßgabe, daß der Klinische Vorstand selbst entscheiden wolle und könne, wann ich einzuladen sei. Ich erhielt weder Tagesordnungen noch Termine noch Beschlüsse. Dem Klinischen Vorstand in Münster, der nur aus Männern besteht – ich möchte ihm überhaupt keine Diskriminierungsabsichten vorwerfen –, ist einfach nicht aufgefallen – ich könnte Ihnen einige Beispiele nennen –, daß verschiedene Maßnahmen Frauen unmittelbar und auch auf lange Sicht betreffen.

Es geht also darum: Wer definiert, wann die Belange von Frauen betroffen sind? Ich halte es für ganz gefährlich, wenn die Regelung im Gesetz bleibt, daß die Frauenbeauftragte nur dann zu informieren ist und Gelegenheit zur Teilnahme bekommt, wenn Angelegenheiten beraten werden, die Frauen unmittelbar berühren. Das wird viele Diskussionen hervorrufen und dazu

führen, daß die Frauenbeauftragten von solchen Maßnahmen, wenn überhaupt, erst im nachhinein erfahren.

So plädiere ich nachdrücklich dafür, daß im Gesetzentwurf in § 23 a Abs. 1 das Wort "unmittelbar" gestrichen wird und ein eigener Passus in bezug auf den Klinischen Vorstand, der eben nicht, wie es im Entwurf unterstellt wird, mit dem Rektorat gleichzusetzen ist, eingefügt wird. Der Passus sollte lauten:

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte an den Sitzungen des Klinischen Vorstands teilnehmen können. Sie muß mindestens die Termine des Klinischen Vorstands, die Tagesordnung und die Protokolle erhalten.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Nach meinen Informationen wollen sich für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, für die Gesamthochschule/Universität Paderborn, für die Fachhochschule Köln und für die Fachhochschule Dortmund Herr Pallme König und Herr von Buchka den Part der mündlichen Stellungnahme teilen.

Ich möchte noch folgendes bekanntgeben: Die in der Liste unter Nummer 11 aufgeführte Bergische Universität Wuppertal mit der Vertreterin Frau Dr. Gebhardt-Benischke folgt als Punkt 13 mit einem eigenen Wortbeitrag. Frau Gebhardt-Benischke möchte als Gleichstellungsbeauftragte für die Bergische Universität Wuppertal eine eigene Stellungnahme abgeben.

Ulf Pallme König (Die Kanzler der Universitäten des Landes NRW): Sehr verehrte Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich möchte zunächst etwas richtigstellen: Ich spreche nicht für die Heinrich-Heine-Universität oder die Gesamthochschule Paderborn, auch nicht für die Fachhochschule Dortmund. Das wird auch mein Kollege von Buchka nicht tun, der sich den Redebeitrag mit mir teilt. Vielmehr spreche ich für die Hochschulen des Landes, auch im Auftrage der Landesrektorenkonferenz, der Universitäten und der Fachhochschulen. Ich bin gebeten worden, die Stellungnahmen für die Hochschulen gemeinsam mit Herrn Buchka abzugeben.

Zunächst einige allgemeine Ausführungen - auch für die Hochschulen - im Anschluß an das, was hier bereits von den Kommunalvertretern gesagt worden ist: Die Hochschulen begrüßen grundsätzlich alle Bestrebungen im öffentlichen Dienst, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten. Sie treten bereits seit längerem nicht nur für die Chancengleichheit beider Geschlechter bei jeder Einstellung und Beförderung, sondern auch dafür ein, unter vorrangiger Berücksichtigung der Sicherstellung der die Wettbewerbssituation der Hochschulen maßgeblich bestimmenden Qualität von Forschung, Lehre und Krankenversorgung systembedingte Behinderungen zu beseitigen, um Frauen die gleichberechtigte Teilhabe an einer angemessenen beruflichen Entwicklung bis hin zu einer qualifizierten Ausbildung, einem Zugang zu qualifizierten Positionen und zur Ausübung eines adäquaten Berufes zu ermöglichen.

Die Hochschulen haben durch ihre Organe und Gremien und nicht zuletzt durch die sehr erfolgreiche Arbeit von Frauenbeauftragten vor Ort in den letzten Jahren durchaus Erfolge

erzielen können. Ich glaube, das ist unbestritten, und das werden die Frauenbeauftragten, wenn sie hier heute mitwirken sollten, auch bestätigen können.

Wir sind uns aber sehr bewußt, daß gerade im wissenschaftlichen Bereich, aber auch im leitenden Verwaltungsbereich noch einiges zu tun ist. Wir haben gerade von Frau Goenner-Radig gehört, daß wir im Bereich der Hochschulmedizin gerade im wissenschaftlichen Bereich einen großen Rückstand bei der Repräsentanz von Frauen haben, besonders im Professorinnenbereich. Das gilt nicht nur für die Medizin, sondern das gilt gleichermaßen auch für die Ingenieurwissenschaften und sicherlich auch für Teile der Naturwissenschaften. In den geisteswissenschaftlichen Bereichen sieht es etwas besser aus, auch wenn hier noch einiges zu tun ist.

Die Hochschulen haben in den vergangenen Jahren versucht, durch eine gezielte und wohlverstandene Frauenförderung ihren Beitrag zu leisten. Vor diesem Hintergrund stehen wir dem Grundanliegen des Landesgleichstellungsgesetzes positiv gegenüber. Wir begrüßen es, daß im Wege normativer Vorgaben und Verpflichtungen vor allem ein Ausgleich der beruflichen Nachteile herbeigeführt werden soll, die Frauen insbesondere durch die Belastungen von Haushalt und Familie erfahren. Die Hochschulen gehen aber davon aus, daß auch außerhalb des in Rede stehenden Gesetzes angemessene berufliche Rahmenbedingungen im Hinblick auf die angestrebte hinreichende Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit geschaffen werden. Das kann nicht Aufgabe der Hochschulen sein.

Wir sind grundsätzlich der Auffassung, daß es einen Zugang zu qualifizierten Berufen in den Hochschulen gibt. Wir meinen aber, daß außerhalb des Gesetzes – dieses Gesetz gibt, glaube ich, dafür noch nicht die hinreichenden Positionen wieder –, einiges zu tun ist, um Frauen zu fördern.

Nun zu dem Hauptkritikpunkt der Hochschulen an diesem Gesetz: Wir haben hier im Parlament in der nächsten Woche ein Anhörungsverfahren zum Gesetz zur Neuordnung der Hochschulmedizin, wo die Hochschulmedizin grundsätzlich neu geregelt werden soll. Wir haben ferner - das konnten Sie der Presse entnehmen - am letzten Dienstag eine Kabinettsentscheidung über einen neuen Hochschulgesetzentwurf gehabt, der jetzt in das parlamentarische Verfahren gehen soll und der offensichtlich noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden soll.

Nun kommt es sehr darauf an, daß die verschiedenen Gesetzeswerke miteinander kompatibel sind; das heißt, daß die Vorschriften, die jetzt im Landesgleichstellungsgesetz für die Hochschulen getroffen werden, sich in den entsprechenden Hochschulgesetzen widerspiegeln und miteinander vereinbar sind.

Ich werde gleich an zwei Beispielen zeigen, daß das unserer Auffassung nach nicht der Fall ist. Deswegen lautet die grundsätzliche Forderung der Hochschulen, daß man die speziellen Bestimmungen für die Hochschulen aus dem Landesgleichstellungsgesetz herausnimmt und diese Bestimmungen den Spezialgesetzen, nämlich dem Gesetz zur Neuordnung der Hochschulmedizin und letztlich dem Hochschulgesetz, überantwortet. Erst bei einer Gesamtschau der Bestimmungen des Hochschulgesetzes wird man erkennen können, ob das, was jetzt im Landesgleichstellungsgesetz geregelt werden soll, wirklich mit dem Auftrag, den der Hochschulgesetzgeber den Hochschulen gibt, vereinbar ist. Ich denke, das ist der richtige Weg,

und ich bitte die Damen und Herren Abgeordneten, dieses bei ihrer Meinungsbildung zu berücksichtigen. Nachdem jetzt die Bahn für die Hochschulgesetzgebung gebrochen ist, besteht im Grunde gar keine Notwendigkeit mehr für ein Vorschaltgesetz - nichts anderes stellt ja das Landesgleichstellungsgesetz in bezug auf das Hochschulrecht dar, da durch Art. 3 bis 5 insbesondere Bestimmungen des Universitätsgesetzes, des Fachhochschulgesetzes und anderer Gesetze geändert werden sollen.

Ich möchte als erstes am Beispiel des § 19 des Landesgleichstellungsgesetzes - Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten - deutlich machen, daß Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes mit dem Auftrag, den das Hochschulgesetz erfüllen soll, nicht in Einklang zu bringen sind. Wenn Sie sich diese Bestimmung genau ansehen, stellen Sie fest, daß im letzten Satz von Abs. 2 dem Senat der Hochschule die Aufgabe zugewiesen wird, sofern es die Gleichstellungsbeauftragte wünscht und im Rahmen des Widerspruchsverfahrens beantragt, eine Stellungnahme zu Maßnahmen der Dienststelle, die die Frauenförderung unmittelbar berühren, abzugeben. Diese Zuständigkeitsbestimmung für den Senat ist nicht mit dem in Einklang zu bringen, was mit dem Hochschulgesetz erreicht werden soll: nämlich eine deutliche Zurücknahme der Zuständigkeiten des Senats und eine Stärkung der Leitungs- und Steuerungsfunktionen des Rektorats im Bereich der Hochschule.

Hinzu kommt, daß in § 19 Abs. 1 Satz 2 von Entscheidungen der Dienststellenleitung über Maßnahmen die Rede ist. Dienststellen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes sind die Hochschulen. Die Leitung der Hochschulen liegt beim Rektorat. Aber Maßnahmen innerhalb der Hochschule, etwa zur Frauenförderung, werden nicht allein vom Rektorat getroffen, sondern auf Grund der komplexen Gremienstruktur innerhalb der Hochschulen können Maßnahmen selbstverständlich auch von den jeweiligen Fachbereichsräten, vom klinischen Vorstand in der Hochschulmedizin - wir haben es gerade gehört -, und von anderen Stellen bis hin zum Rektor und Kanzler getroffen werden, die beide als Dienstvorgesetzte eine ganz eigene Rechtsstellung innerhalb des Hochschulbereichs haben und in diesem Zusammenhang überhaupt nicht von Entscheidungen des Senats bzw. Rektorats abhängig sind. Mit anderen Worten: Der Begriff der Dienststellenleitung im LGG ist nicht kompatibel mit den Begriffen, die wir aus den komplexen Hochschulstrukturen kennen, und er spiegelt auch nicht die komplexe Zuständigkeits- und Gremienstruktur innerhalb der Hochschule wider.

Das zweite Beispiel: In § 5 wird die Aufstellung eines Frauenförderplanes gefordert, der sich wiederum aus den einzelnen Plänen zusammensetzt, die den Fachbereichen, den zentralen Betriebseinrichtungen - damit sind die Universitätsrechenzentren und die Universitätsbibliotheken gemeint - bis hin zu den Verwaltungen - eine Universität mit medizinischen Einrichtungen hat ja bekannterweise sogar zwei Verwaltungen, in denen auch jeweils Frauenförderpläne erstellt werden müssen - überantwortet werden. Das Gesetz sieht sogar vor, daß innerhalb von Fachbereichen noch weiter differenziert werden kann; es besteht also die Möglichkeit, bis in den Instituts- oder Zentrumsbereich hineinzugehen und auch dort Frauenförderpläne zu entwickeln. Wer die Binnenstrukturen der Hochschulen kennt, weiß, daß hiermit ein riesiger Aufwand verbunden ist. Dem Senat wird im übrigen als höchstem Entscheidungsorgan eine Zuständigkeit überantwortet, die nicht kompatibel mit den sonstigen Zuständigkeiten innerhalb der Hochschulen ist. Der Senat kann zu Regelungsgegenständen, die in die ausschließliche Zuständigkeit des Rektors und des Kanzlers fallen, allenfalls empfehlende Frauenförderpläne verabschieden, aber zu diesen Regelungsgegenständen muß

die Kompetenz zur letztendlichen Regelung beim Kanzler oder Rektor verbleiben, oder anders gesagt: Beide müssen für ihre Zuständigkeitsbereiche eigene Frauenförderpläne auflegen, bei denen die Personalvertretungen mitwirken müssen; es gibt also Regelungsgegenstände in den Frauenförderplänen, die selbstverständlich auch den Personalvertretungen vorzulegen sind und nicht in die abschließende Zuständigkeit des Senats fallen.

Schon an diesen beiden Bestimmungen, auf die ich mich hier beschränkt habe, wird deutlich, daß wir eine Kompatibilität zwischen den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes und denen der Hochschulgesetze herstellen müssen. Deshalb noch einmal die Bitte an das Parlament, diese Bestimmungen herauszunehmen und kein Vorschaltgesetz zu erlassen, sondern es der Diskussion im Rahmen der Hochschulgesetzgebung zu überlassen, wie sinnhafte Regelungen zur Frauen- oder Gleichstellungsförderung geschaffen werden können.

Einen Fall, der uns besonders am Herzen liegt, möchte ich noch kurz schildern: Es geht um die zentrale Norm des Universitätsgesetzes, nämlich den § 103, der jetzt durch Art. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes geändert werden soll. Vorgesehen ist, daß in Zukunft das Rektorat keine Steuerungsmöglichkeiten bei der Mittelverteilung im medizinischen Fachbereich haben soll. Wir halten das für eine erhebliche Fehlentscheidung im Rahmen der Diskussionen um die Neuordnung der Hochschulmedizin und nicht für vertretbar, daß dem medizinischen Fachbereich eine Sonderstellung gegenüber anderen Fachbereichen der Universität eingeräumt wird. Wir meinen, daß es sehr wohl möglich sein muß, daß das Rektorat weiterhin in Einzelfällen auf die Mittelverteilung der medizinischen Fachbereiche Einfluß nehmen kann. Das bezieht sich insbesondere auf Fragen der Sicherstellung von Ressourcen im Rahmen von Sonderforschungsbereichen, aber auch auf Graduiertenkollegs und auf gemeinsam festzulegende Standards im Hinblick auf die Nachwuchsförderung innerhalb der Universität. Hier hat der medizinische Fachbereich mitnichten eine Sonderstellung gegenüber anderen Fachbereichen der Universität. Insofern bitten wir darum - dieses Problem wäre auch im Rahmen der Hochschulgesetzgebung zu erörtern -, daß der § 103 die ursprüngliche Fassung beibehält, da sich diese Regelung im Prinzip in der täglichen Praxis der Universität bewährt hat.

Zu Mehraufwand, Belastungen und verfahrensmäßigen Fragen wird nun mein Kollege von Buchka Stellung nehmen.

Hans-Joachim von Buchka (Arbeitsgemeinschaft der Kanzler der Fachhochschulen NRW): Herr Pallme König hatte schon gerade darauf hingewiesen, daß wir nicht für unsere jeweiligen Hochschulen, sondern für die Hochschulen, die Universitäten und Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen insgesamt sprechen. Ich möchte nur auf zwei Aspekte ergänzend eingehen: auf den Aufwand, der durch die Umsetzung des Entwurfs des Landesgleichstellungsgesetzes in Selbstverwaltung und Verwaltung entstehen wird, und auf finanzielle Probleme, die hieraus erwachsen.

Allein schon durch die Aufstellung von sehr differenzierten Gleichstellungsplänen, die von den Fachbereichen bis hinunter in die Institutebene und von Verwaltung und Bibliotheken aufgestellt werden sollen, die Verfolgung der einzelnen Maßnahmen und die administrative Betreuung der Gleichstellungsbeauftragten, die Beteiligungs- und Ausschreibungsverfahren

usw. wird ein erheblicher zusätzlicher bürokratischer Aufwand entstehen. Dieses läßt sich aus unserer Sicht nur sehr schwer mit dem erklärten Ziel der Politik der Landesregierung vereinbaren, Bürokratie abzubauen und hemmende Verfahren zu vereinfachen. Wir haben den Eindruck, daß durch dieses Landesgleichstellungsgesetz zusätzliche Bürokratie aufgebaut wird. Insofern kann ich mich für die Hochschulen dem anschließen, was für den kommunalen Bereich gesagt worden ist.

Es kommen auch in erheblichem Maße Personal- und Sachkosten auf die Hochschulen zu. Es gibt einen deutlich höheren Personalaufwand. Die Hochschulen – das möchte ich insbesondere für die Fachhochschulen hervorheben – sind personell gar nicht so ausgestattet, um die ihnen zugewiesenen Aufgaben in dieser Form erfüllen zu können. Wir haben Probleme, die geforderte Entlastung der Frauenbeauftragten einschließlich der Teilbeauftragten in den Fachbereichen zu tragen. Dies geht letztendlich auf Kosten der für die Primäraufgaben der Hochschulen, nämlich Lehre, Forschung und Krankenversorgung an den Universitäten, insgesamt zur Verfügung stehenden Mittel. Durch die administrative Begleitung der sehr umfangreichen Aufgaben der Frauenbeauftragten wird es notwendig sein, über das bisherige Maß, das an den meisten Hochschulen für Geschäftsstellen nur in sehr bescheidenem Umfang vorhanden ist – vorhin wurde schon darauf hingewiesen –, Personal zur Verfügung zu halten, weil das mit dem vorhandenen Personal nicht mehr machbar ist. Es wird also notwendig sein, für die Frauenbeauftragten eine Art Geschäftsstelle einzurichten. Dies muß man einerseits vor dem Hintergrund der Hochschulverwaltungen, deren Organisationsstruktur untersucht wurde und die nicht unerhebliche Einsparungen und Reduzierungen vornehmen mußten, und vor dem Hintergrund des jetzigen Qualitätspaktes sehen, wonach ohne Aufgabenreduzierung an anderer Stelle vorzugsweise in Lehre und Forschung Stellenstreichungen hingenommen werden mußten. Hier stoßen die Hochschulen an Grenzen der tatsächlichen Machbarkeit. Von daher ist es aus unserer Sicht notwendig, noch einmal die tatsächliche Belastung und damit die finanziellen Auswirkungen dieses Gesetzes sowohl bei der Sachausstattung wie bei der Personalausstattung zu überprüfen. Denn in beiden Bereichen wird es bei den Hochschulen zu Problemen kommen.

Dr. Margot Gebhardt-Benischke (Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität Wuppertal): Ich möchte zunächst einmal ein Mißverständnis klarstellen: Ich war aufgefordert worden, eine Stellungnahme abzugeben, und keineswegs, mich mit den Vertretern der Hochschulen kurzzuschließen. Da ich Juristin bin, seit 20 Jahren dem Lehrkörper der Bergischen Universität angehöre, Spezialistin im Hochschulrecht und nunmehr seit 10 Jahren Frauenbeauftragte bin, weiß ich also, wenn ich hier Stellung nehme, wovon ich rede.

Es ist nach den beiden Vorrednern jetzt leider notwendig geworden, mich von meiner schriftlich vorliegenden Stellungnahme etwas zu lösen. Generell zu dem Gesetz: Es hat die Zielsetzung, die Anzahl von Frauen in den leitenden Positionen - insbesondere im höheren Dienst - zu erhöhen. Die Hochschulen werden in den Geltungsbereich einbezogen; das ist aber nur dann möglich, wenn die Hochschulen nicht gewissermaßen wie ein Wurmfortsatz oder Appendix des normalen öffentlichen Dienstes behandelt werden. Das ist hier an einigen Stellen leider der Fall. Es wird – darauf hatten meine Vorredner schon hingewiesen – die Komplexität der Hochschulstrukturen doch in einer Weise vernachlässigt, die sich, wie ich

befürchte, nachteilig auf die Kultur auswirken wird, die sich in den Hochschulen mittlerweile entwickelt hat. Man wird das wohl so sehen müssen, wie es Herr Pallme König dargestellt hat; damit will ich aber nicht sagen, daß wir in allen Fragen einer Meinung sind.

Ich möchte auch im Hinblick auf die Kürze der Zeit nur einige wesentliche Dinge dieses Gesetzes aufzeigen, das ich mit Blick auf die Hochschulen für sehr nachbesserungsbedürftig halte: Durch den § 8 werden befristete Stellen im Hochschulbereich von der allgemeinen Ausschreibungspflicht befreit. Es ist, wie ich glaube, den Entwurfsverfassern überhaupt nicht bewußt geworden, was sie da regeln. Übrigens stand dieses im Vorgängerentwurf, der in der Öffentlichkeit diskutiert wurde, noch nicht drin. Gemäß dem vorliegenden Entwurf werden die Hochschulen von der Ausschreibungspflicht für befristete Stellen im Nachwuchsbereich befreit. Dabei handelt es sich um 13.000 Stellen. Wer sich ein bißchen in der Hochschullandschaft auskennt, weiß, daß 90 Prozent aller Stellen im Hochschulbereich befristet sind. Die gesamte Nachwuchsförderung läuft über befristete Arbeitsverhältnisse.

Es war ein Ergebnis harter Arbeit der letzten 15 Jahre, daß die Ausschreibungspflicht in den Hochschulen zur Praxis geworden ist, das heißt, Frauenbeauftragte, Personalräte und Dienststellen haben in Dienstvereinbarungen geregelt, daß die Ausschreibung von Stellen der Regelfall ist. Natürlich muß es Ausnahmen geben. Nicht jede Stelle ist sinnvoller Weise auszuschreiben. Das ist nicht nur eine Nachlässigkeit. In der Begründung findet sich dazu kein Wort. Es ist nicht nur eine Nachlässigkeit, es geht viel weiter: Inzwischen steht es im Widerspruch zu allen Verlautbarungen der Hochschulrektorenkonferenz, der Kultusministerkonferenz und der europäischen Praxis. Es ist ganz selbstverständlich, daß Stellen im wissenschaftlichen Bereich, die der Qualifizierung dienen, ausgeschrieben werden müssen. Diese generell vom Markt zu nehmen heißt, den Frauen die Chancen zu nehmen, sich zu bewerben. Das hat die Konsequenz, daß Nachwuchsstellen wieder nach Gutsherrenart vergeben werden, wie es die Tradition will. Dieser Vergabe nach Gutsherrenart ist ganz wesentlich die Tatsache geschuldet, daß Frauen in höheren Positionen einfach nicht reüssieren. Diese Regelung muß heraus, ich halte sie sogar für verfassungswidrig.

Ich möchte jetzt konkreter auf meine Vorredner eingehen. Sie beklagen, daß mit der Erstellung von Frauenförderplänen in den Fachbereichen und dazu noch in den zentralen Einrichtungen ein großer Verwaltungsaufwand verbunden ist. Ich kann die Abgeordneten und die Mitglieder des Ausschusses beruhigen. Ich habe es an der Bergischen Universität Wuppertal erreicht, daß sich in der letzten Zeit alle Fachbereiche Gedanken um einen Frauenförderplan für ihren Bereich gemacht haben. Damit ist keineswegs ein großer Aufwand verbunden, es sind vielmehr Selbstreflexion und Bestandsaufnahme darüber notwendig, wo wir stehen, wohin wir wollen und welche Maßnahmen wir dazu ergreifen. Das kann für alle Bereiche wunderbar differenziert gemacht werden, so daß hinterher alle sehr froh sind und sagen, es war wirklich wichtig für uns, daß wir uns mit dieser Frage beschäftigt haben. Die Beschäftigung mit dieser Frage - das ist wichtig - muß nämlich in die Hochschulen hineingetragen werden. Diese Frage können Sie nicht der Frauenbeauftragten zur Erledigung übertragen, diese Aufgaben müssen die Hochschulen selber wahrnehmen. Deshalb ist es wichtig zu überlegen, wie wir die autonomen Gebilde dazu bekommen, daß sie sich der Aufgaben annehmen, die ihnen vom Gesetzgeber vorgegeben sind. Dabei hat sich das Erstellen von Frauenförderplänen als ganz hervorragende Möglichkeit gezeigt.

Mir ist noch ganz wichtig, das aufzugreifen, was Herr von Buchka gesagt hat: Wenn man die Aufgaben der Frauenbeauftragten einer Hochschule - er sieht das ja wie auch ich aus der Innenansicht - ernst nimmt, dann kann man natürlich nicht die Beschäftigtenzahl als Maßstab nehmen. Für eine Hochschule ist die Zahl der Beschäftigten ein ziemlich nebensächlicher Aspekt, was das tatsächliche Volumen von Frauenarbeit anbelangt. Wir können vielleicht die Verwaltungen nehmen, sie haben je nach Hochschulgröße 150, 200, 500 oder 1.000 Beschäftigte, aber das betrifft nur die Verwaltungen; damit ist noch gar nichts über die Hochschulen und ihre Aufgaben gesagt. Deswegen ist auch das Anknüpfen an den Beschäftigtenbegriff in bezug auf die Frauenbeauftragten an den Hochschulen ein unrichtiger Anknüpfungspunkt. Da müßten zumindest die Studentinnen und das gesamte wissenschaftliche Personal mit einbezogen werden, dessen Zahl exorbitant hoch liegt, z. B. arbeiten allein in den klinischen Einrichtungen 7.000.

Einen guten Ansatzpunkt sehe ich in diesem Gesetz; das muß nur auch so gemeint sein. Es handelt sich um das Anknüpfen an den Dienststellenbegriff. In Ihrer Stellungnahme, Herr von Buchka, ist es wie in meiner enthalten: Letztlich gibt es an den Hochschulen vier unterschiedliche Dienststellen, wenn medizinische Einrichtungen hinzukommen, sind es sogar fünf. Wenn die Forderung, daß jede Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen soll, die dann in erforderlichem Umfang freigestellt wird - der Arbeitsumfang ist immer immens -, konsequent umgesetzt wird, dann wäre damit etwas Positives verbunden, das ich diesem Gesetz abgewinnen könnte. Es müßte aber irgendwo klargestellt werden, welche Dienststellen gemeint sind, wenn von Hochschulen die Rede ist.

Lassen Sie mich zum Schluß - ich könnte noch viel sagen - noch etwas zum Nachbesserungsbedarf sagen: Es sind viele einfach rechtlich falsche Dinge in dieses Gesetz hineingekommen, die möglicherweise aus Unkenntnis des Hochschulrechts resultieren. Deswegen muß dieses Gesetz wirklich noch einmal von Fachleuten überprüft werden, denn das geplante Widerspruchsrecht und die Zuständigkeiten für den Senat sind hochschulrechtlich so nie machbar. Das kann so nicht in diesem Gesetz stehenbleiben.

Prof. Dr. Sigrid Michel (Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen): Ich nehme als Landessprecherin der Frauenbeauftragten an den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen Stellung, ich spreche für alle Gruppen, bin aber Vertreterin aus der Gruppe der Professorinnen. Wie meine Vorgängerinnen möchte auch ich abweichend von meinem ursprünglichen Manuskript beeinflußt durch den Verlauf der Diskussion des heutigen Tages in freier Rede einige Bemerkungen machen. Tatsächlich sieht es so aus, als seien alle für Gleichstellung. Bei allen Rednern gab es eine überwältigende Gleichstellungsrhetorik. Gleichzeitig ist festzustellen, daß von einzelnen Vertretern bei ihren Ausführungen speziell die kleinräumigen Regelungen innerhalb des Gesetzes kritisiert wurden, da sie entweder zu hohe Kosten verursachen oder den Ablauf der hochschulpolitischen Entscheidungen in den Institutionen verhindern. Ich möchte darauf hinweisen, daß dieses Gesetz deshalb so formuliert worden ist, weil die Arbeit von Frauenbeauftragten an den Hochschulen und in den Kommunen in den letzten zehn Jahren nicht dazu geführt hat, daß Gleichstellung hätte erreicht werden können.

Ich spreche jetzt im einzelnen über die Hochschulen und möchte darauf hinweisen, daß es nicht nur zu den Aufgaben der Hochschulen gehört, wie mein Kanzler, Herr von Buchka, meinte, Lehre und Forschung zu betreiben, sondern daß darüber hinaus die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung als wesentliche Aufgabe der Hochschulen im Hochschulrahmengesetz vorgesehen ist - in diesem Sinne muß auch das Landesgleichstellungsgesetz als Vorschaltgesetz verstanden werden. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die weiblichen Studienanfängerinnen, die mittlerweile 60 Prozent der Studierenden stellen, immer noch einer Masse von männlichen Professoren gegenüberstehen, deren Anteil ungefähr 75 Prozent beträgt. Diese Frauen, die von Männern ausgebildet werden, sollen später die führenden Positionen im Land übernehmen. Dieses eklatante Ungleichgewicht, das auf wissenschaftlicher Ebene immer noch herrscht, muß von den Hochschulen ausgeglichen werden. Obwohl es seit zehn Jahren Frauenbeauftragte an den Hochschulen gibt, war dieses eklatante Mißverhältnis mittels der bisherigen Möglichkeiten nicht auszugleichen gewesen.

Die Realität an den Hochschulen, von der der Vertreter der Universität Düsseldorf sprach, sieht anders aus, als er sie einschätzt: In der Realität haben wir Netzwerkprofessorinnen, die vom Ministerium direkt zugewiesen wurden. Die Stellen dieser Netzwerkprofessorinnen sind im Rahmen des Qualitätspaktes, der von der Ministerin verabschiedet wurde, als erste Professorenstellen jetzt wieder deutlich gefährdet. An den Hochschulen haben wir hauptsächlich durch Modellversuche Verbesserungen erzielt, die durch Gelder von außen finanziert wurden, deren Beschaffung im wesentlichen von den Gleichstellungsbeauftragten auf den Weg gebracht worden ist. Tatsache ist auch, daß es an den meisten Hochschulen immer noch keine Frauenförderpläne gibt, obwohl es mehrere Erlasse der vorherigen Ministerin gegeben hat, in denen die Hochschulen aufgefordert wurden, solche Frauenförderpläne zu erstellen. Die Hochschulen im Lande sind diesen Aufforderungen mehrheitlich nicht nachgekommen. Wir haben also das statistisch-empirisch nachweisbare Problem, daß Gleichstellung an den Hochschulen nicht verankert ist.

Einher mit dieser Diskussion geht die Verabschiedung der Novelle des Hochschulgesetzes, die weitgehende Deregulierungen für die Hochschulen vorsieht, möglicherweise auch eine Deregulierung der Gleichstellung. An dieser Stelle muß das Problem der Gleichstellung besonders aufmerksam beobachtet werden. Vor diesem Hintergrund möchte ich darauf eingehen, daß bei den Diskussionen über das Landesgleichstellungsgesetz immer wieder die Bürokratie und die anfallenden höheren Kosten beklagt werden. Ich kann aus eigener Erfahrung an den Hochschulen sprechen und Ihnen sagen, daß dann, wenn wissenschaftliche Stellen für Evaluation an den Hochschulen gebraucht werden, diese Stellen aus dem Fundus der vorhandenen Personalmittel geschaffen werden. Wenn für andere Aufgaben wie Marketingaufgaben qualifiziertes Personal gebraucht wird, wird es aus den vorhandenen Personalmitteln finanziert. Im Rahmen des Qualitätspaktes ist es den Hochschulen außerdem ermöglicht worden, Umwidmungen von Professorenstellen zu beantragen. Diese Möglichkeit müßte den Hochschulen auch eröffnet werden, um die außerordentlich wichtige Aufgabe der Gleichstellung, die den Hochschulen von der Verfassung vorgegeben ist, umzusetzen.

Daß kleinräumige Regulierungen zusätzlich zu den Anreizsystemen, die über eine erfolgsorientierte Mittelvergabe geschaffen werden, möglich und notwendig sind, zeigen die Erfahrungen der Freien Universität Berlin. Wir sind von der Hauptfrauenbeauftragten der Freien Universität informiert worden, daß die zielorientierte Mittelvergabe alleine nicht ausreicht,

um Gleichstellung in den Hochschulen voranzutreiben, sondern diese gleichzeitig von kleinräumigen Regelungen flankiert werden muß. Ich war erstaunt darüber, wie eng, ängstlich und fast bedroht heute vormittag die Einflußnahme der Frauenbeauftragten kommentiert worden ist. Tatsächlich ist es aber so - ich kann für mich und die anderen Kolleginnen sprechen -, daß es gar nicht in unserem Interesse liegt, ununterbrochen in jeder Sitzung zu sitzen und Personen zu gängeln. Wenn nämlich im Vorfeld auf Gleichstellung geachtet würde, brauchte die Frauenbeauftragte nicht zu gängeln. Die Tatsache, daß sie auf Grund dieses Gesetzentwurfes Möglichkeiten zur Einflußnahme hat, wird dazu führen, daß in den Prozessen der Bewerbung, der Einstellung und der Berufung von Professoren und Assistenten im Vorfeld auf Gleichstellung geachtet werden wird, um zu verhindern, daß die Gleichstellungsbeauftragte ihr Veto einlegt. Das halte ich für einen außerordentlich wichtigen Aspekt. Die Frauenbeauftragte wird nicht in jeder Sitzung sitzen wollen. Das ist auch für sie nicht außerordentlich attraktiv.

Ich möchte noch einmal darauf hinweisen, daß im Zusammenhang mit der Deregulierung, wie sie in der Hochschulgesetznovelle vorgesehen ist, den Rektoren und den Dekanen erhebliche Macht in die Hand gegeben wird und daß die Netzwerkprofessuren durch die autonomen Regulierungsprozesse in den Hochschulen jetzt schon gefährdet sind. Im Gespräch mit dem Vertreter der Landesrektorenkonferenz, dem Rektor der Gesamthochschule Paderborn, habe ich gestern erfahren, wie schwer er sich selbst tut - dabei ist er ein fortschrittlicher Rektor, der etwas von Gleichstellung versteht -, in seinem eigenen Hause ein Modellprojekt weiterzuführen, weil die konservativen Kräfte auf Fachbereichsebene dagegen opponieren. Wenn man das sieht, wird einem völlig klar, wie außerordentlich wichtig eine kleinräumige Regulierung auch an den Hochschulen zusätzlich zu dem, was im Landesgleichstellungsgesetz steht, ist. Hierzu gibt es ja auch Erkenntnisse aus anderen Ländern: In Niedersachsen hat Minister Oppermann für sein Land klar festgestellt, daß zwar insgesamt eine Deregulierung im Hochschulwesen notwendig ist, aber trotzdem, solange Gleichstellung nicht an den Hochschulen erreicht ist, in diesem Bereich weitere Regulierungen vorgenommen werden müssen. Deshalb halten es die Frauenbeauftragten an den Hochschulen für unverzichtbar, daß Grundsätze zu Frauenförderung an Hochschulen in das Landesgleichstellungsgesetz - das ja auch als Vorschaltgesetz für das Hochschulgesetz zu verstehen ist - eingearbeitet werden. Wo diese Grundsätze letztendlich verankert werden, im neuen Hochschulgesetz oder im Landesgleichstellungsgesetz, ist nicht so wichtig. Sie müssen aber in einem der Gesetze stehen. Darauf kann nicht verzichtet werden.

Zuletzt möchte ich noch auf einen Punkt eingehen, der uns allen ein besonderes Anliegen ist. In den Verwaltungen der Hochschulen sind mehrheitlich Frauen beschäftigt, meistens allerdings nicht in den Führungspositionen. Wir sehen die große Gefahr, daß durch die Deregulierung, wie sie in der Hochschulnovelle vorgesehen ist, die ja mehr oder weniger Abschied von der Gruppenuniversität nimmt, zwei Formen der Diskriminierung fortgeschrieben werden: Es gibt das nachhaltige Problem der Entgeltdiskriminierung, was vom Landesgleichstellungsgesetz überhaupt nicht erwähnt wurde, aber irgendwo als Problem formuliert werden sollte. Darüber hinaus sehen wir aber auch das Problem der statistischen Diskriminierung. Dabei ist der Sachverstand hochqualifizierter Mitarbeiter in der zentralen und dezentralen Verwaltung - ich verweise dazu auf eine vom Ministerium finanzierte eigene Forschung, kann aber inhaltlich nicht viel darüber sagen, weil sie noch nicht abgeschlossen und vom Ministerium auch noch nicht freigegeben wurde - unverzichtbar für eine erfolgreiche

Umsetzung des Hochschulreformprozesses ist. Es muß daher unbedingt darauf geachtet werden, daß sowohl Entgeltdiskriminierung als auch statistischer Diskriminierung an den Hochschulen vorgebeugt wird.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Ich eröffne nun die zweite Fragerunde und bitte um Wortmeldungen.

Regina van Dinther (CDU): Uns war aufgefallen, daß Dinge gerade in bezug auf den Hochschulbereich im Vorentwurf standen, von denen im jetzt vorliegenden Entwurf nicht mehr die Rede ist. Es betraf einmal die befristeten Stellen; das wurde ja auch angesprochen. Wir haben es überhaupt nicht für möglich gehalten, daß gerade an einer Stelle, an der der Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere eröffnet wird, im Grunde genommen die Frauenförderung nicht mehr stattfinden soll oder nicht mehr ins Blickfeld genommen wird.

Es sind noch zwei weitere Dinge verändert worden: Einmal wurde darauf verzichtet, daß sich die Kommissionen an den Hochschulen um Frauenförderung kümmern sollen, und zum anderen, daß die Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr an der Entwicklungsplanung der Universitäten beteiligt werden sollen. Wie beurteilen Sie die Veränderungen in diesen beiden Punkten?

Dann habe ich eine Frage an die beiden Herren, die hier vorgetragen haben: Das Hochschulrahmengesetz, das vom Bund verabschiedet wurde, bietet ja die Möglichkeit, die Mittelvergabe so zu steuern, daß nur die Hochschulen, Fachhochschulen oder Universitäten Gelder bekommen, die auch wirklich Erfolge bei der Frauenförderung nachweisen. Vielleicht könnte man auf viel Bürokratie und viele Anstrengungen verzichten, wenn man dieses Mittel tatsächlich einsetzen würde, so daß sich alle Führungskräfte wirklich verpflichtet fühlen, die Frauenförderung als eine Führungsaufgabe zu sehen. Sie würden für ihre Aktivitäten nämlich gar kein Geld bekommen, wenn sie dies nicht täten. Wie beurteilen Sie diese Möglichkeit? Wäre das vielleicht einem Gesetz vorzuziehen, das sich mit vielen Details und Einzelheiten auseinandersetzt? Eines ist doch klar: Die Universitäten und Hochschulen, deren Arbeit ganz klar im Verantwortungsbereich des Landes Nordrhein-Westfalen liegt, haben ihre Führungsaufgabe in der Frauenförderung in den letzten Jahren nicht ernst genommen. Da Bildung Zukunft ist, wäre es sehr wichtig, daß die vielen Frauen, die jetzt Gott sei Dank ihre Bildungschancen nutzen, die Möglichkeit erhalten, in oberen Kategorien und Ebenen zu landen.

Marianne Hürten (GRÜNE): Ich wende mich zunächst an Herrn Pallme König: Sie hatten davon gesprochen, daß es in der Vergangenheit schon deutliche Fortschritte im Bereich der Frauenförderung an den Hochschulen gegeben hätte. Ich kann diese noch nicht so richtig feststellen. In bezug auf die C4-Professoren beobachte ich es schon seit geraumer Zeit und sehe da keinen Fortschritt. Als Kölner Abgeordnete bekomme ich regelmäßig die Zeitung der Universität Köln. In der letzten Ausgabe wurde berichtet, daß vier neue Dekane ernannt, 15mal Ehrenämter und Auszeichnungen vergeben und sieben neue Professuren besetzt wurden. Überall war keine Frau dabei. Wie erklären Sie sich dieses Mißverhältnis? Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, um diesem Mißstand abzuhelpfen, wenn Sie das Landesgleich-

stellungsgesetz schon nicht für zielführend halten? Ich gehe dabei davon aus - das hatten Sie auch betont -, daß wir zumindest das gleiche Ziel, nämlich Teilhabe von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, verfolgen.

Dann hatten Sie darauf hingewiesen - das ist sicherlich richtig -, daß das Landesgleichstellungsgesetz zu einem Zeitpunkt beraten wird, wo zwei andere Gesetze, die die Hochschulmedizin und die Hochschulstrukturen betreffen, diskutiert werden und zum Teil schon in der parlamentarischen Beratung sind bzw. uns in Kürze erreichen. Ich möchte gerne als erste Frau Dr. Gebhardt-Benischke fragen, ob sie Gelegenheit hatte, sich mit dem Hochschulmedizinergesetz zu befassen und es zu bewerten. Wenn ja, möchte ich sie bitten, aus ihrer Sicht dazu Stellung zu nehmen, ob wir im Landesgleichstellungsgesetz Dinge anfassen müssen, damit die Frauenförderung in diesem Bereich, in dem wir, wie es im Hochschulmedizinergesetz vorgesehen ist, zu einer privaten Rechtsform kommen wollen, nicht leerläuft.

Die Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft, die in ihrem Beitrag dieses Problem schon angesprochen hatte, möchte ich fragen, ob auch sie die Notwendigkeit sieht, in den beiden Hochschulgesetzen eine Anpassung an das Landesgleichstellungsgesetz vorzunehmen, bzw. was wir in das Landesgleichstellungsgesetz schreiben müßten, um zu verhindern, daß wir bei Dingen, die dereguliert werden oder der autonomen Entscheidung der Hochschulen und der Unikliniken überlassen werden, ins Leere laufen?

Anne Garbe (SPD): Ich bin froh und dankbar, daß die Herren Pallme König und von Buchka der Frauenförderung hier zumindest im Grundsatz keine Absage erteilt haben. In Kenntnis der Binnenstrukturen der Hochschulen müßten Sie doch eigentlich sehen, daß die Erarbeitung von Frauenförderplänen, durch die kleinräumig in den Fachbereichen Ziele vorgegeben werden, die einzige Möglichkeit ist, in diesem Bereich etwas zu bewegen. Daß es da gesetzlicher Maßnahmen bedarf, scheint mir inzwischen außer Frage zu stehen, denn trotz jahrzehntelanger Bemühungen seitens des Landes, die Hochschulen durch Frauenförderrichtlinien und das Frauenfördergesetz zu bewegen, in diesem Bereich tätig zu werden, sind keine enormen Verbesserungen feststellbar. Hielten Sie Frauenförderpläne in diesem Bereich nicht für notwendig, um Frauenförderung tatsächlich zu realisieren?

Sie haben beispielhaft die Ingenieurwissenschaften und die Medizin als Bereiche genannt, bei denen es für die Frauen noch besonders schlimm aussieht; gleichzeitig haben Sie gesagt, es sei bei den Geisteswissenschaften besser. Wenn man nun die eine weibliche Professur für Medizin an der Universität Münster als Maßstab nimmt, hieße das ja, daß schon zwei weibliche Professorinnen in den Geisteswissenschaften eine hundertprozentige Verbesserung darstellten. Ich hätte gerne einige Anhaltspunkte dafür, daß es an einigen Stellen in den Geisteswissenschaften tatsächlich so gut aussieht.

Einen breiten Rahmen in Ihren Ausführungen hat ja auch das Hochschulgesetz eingenommen, das demnächst in diesem Hause diskutiert werden wird. Könnten Sie gleichstellungspolitische Ziele im Hochschulgesetz zu formulieren, die dann tatsächlich auch greifen? Welche Maßnahmen müßten in diesem Hochschulgesetz vorgeschrieben werden, damit es für die Frauen tatsächlich spürbare Veränderungen im Hochschulbereich gibt?

Helga Gießelmann (SPD): Ein Teil meiner Frage hat sich nun schon erledigt. Grundsätzlich habe ich Sie so verstanden, daß Sie Bestrebungen, mehr Chancengleichheit für Frauen zu erreichen, begrüßen und sich Regelungen dazu im Hochschulgesetz, aber nicht im Landesgleichstellungsgesetz vorstellen könnten. Gleichzeitig haben Sie aber gesagt, daß die im Landesgleichstellungsgesetz vorgesehenen Regelungen zusätzliche Bürokratie, Sachkosten und zusätzlichen Personalaufwand mit sich bringen würden und eine Entlastung der Frauenbeauftragten nicht zu machen sei, da wegen des Qualitätspakts Belastungen und Grenzen der Machbarkeit da seien. Sie schlugen vor, diese Belastungen neu zu überprüfen. Welche Regelungen könnten Sie sich denn dann im Hochschulgesetz vorstellen, wenn es jetzt schon so schwierig ist? Frau Garbe hatte ja ähnliche Sachverhalte angesprochen. Ich wünschte dieses gerne noch ein wenig näher spezifiziert.

Mir persönlich leuchtet am ehesten der Vorschlag ein, für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst gleiche Frauenförderkriterien zu entwickeln und sie in einem Landesgleichstellungsgesetz festzuschreiben. Ich bin allerdings für die Hinweise der Frauenbeauftragten dankbar, die noch einmal auf die besondere Situation an den Hochschulen hingewiesen und diesbezügliche Verbesserungen gefordert haben. Auch in Ihrer schriftlichen Stellungnahme haben Sie sich ja auf ganz konkrete Punkte bezogen. Es leuchtet mir nämlich nicht ein, daß wir auf Regelungen des Hochschulgesetzes warten sollen, die dann doch wieder als zu bürokratisch und kostenträchtig abgetan werden. Diese Aussagen fand ich sehr merkwürdig.

Marie-Theres Ley (Köln) (CDU): Ich habe zunächst einmal eine Frage an Frau Dr. Gebhardt-Benischke: Sie hatten ja den Gesetzentwurf stark kritisiert. Waren Sie als Juristin bei der Erarbeitung des Entwurfs nicht beteiligt?

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Pallme König: Sie haben festgestellt, daß Sie die Frauenförderung grundsätzlich begrüßen, aber zugleich gefordert, die Hochschulen aus dem neuen Gleichstellungsgesetz herauszunehmen. Wie stellen Sie sich denn die Durchführung von Frauenförderung an den Hochschulen vor? Sie sagten eben auch, Sie hätten in der Vergangenheit schon gezielte Frauenförderung betrieben. Wie ist diese denn vonstatten gegangen?

Vorsitzende Gerda Kieninger: Gibt es weitere Fragen? – Das scheint nicht der Fall zu sein. Ich eröffne die Antwortenrunde mit Herrn Pallme König und Herrn von Buchka.

Ulf Pallme König (Sprecher der Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen): Ich möchte ergänzend zu dem, was ich Ihnen vortrage, darum bitten, auch Frau Professor Dr. Frost in ihrer Eigenschaft als Korektorin der Universität Köln und Mitglied des Rektorats zu Wort kommen zu lassen.

Zu dem ersten Problemkreis - befristete Stellen, Kommissionen und Entwicklungsplanung - etwas zu sagen ist schwierig, weil wir an der Gesetzesfassung nicht mitgewirkt haben. Wir wissen nicht, warum etwas ursprünglich Vorgesehenes wieder herausgenommen worden ist und warum es jetzt keine Gleichstellungskommission mehr geben soll, so wie sie ja nach dem jetzigen Universitätsgesetz vorgesehen ist. Ich kann Ihnen nur sagen, daß wir an der Heinrich-

Heine-Universität Düsseldorf sehr gute Erfahrungen mit der Gleichstellungskommission gemacht haben; sie hat gute Arbeit geleistet und für Senatsentscheidungen verschiedenste Dinge sehr gut vorbereitet. Insofern hätte ich überhaupt keine Bedenken, wenn man diese Kommission beibehielt. Die Abschaffung ist aber wohl im Kontext mit den Bestrebungen des Hochschulgesetzgebers zu sehen, in Zukunft keine Kommissionen des Senats mehr gesetzlich festzuschreiben. Das gilt ja zum Beispiel auch für die Kommissionen für das Rechenzentrum, für die Bibliotheken und für die Planungs- und Finanzkommission, die ja eine ganz wesentliche ist. Ich hoffe, auf Ihre Frage, wie ich zu der Gleichstellungskommission stehe, hiermit eine Antwort gegeben zu haben.

Bezüglich der Praxis bei der Ausschreibung befristeter Stellen muß ich Ihnen grundsätzlich recht geben. Ich möchte nur auf ein Spannungsverhältnis aufmerksam machen, das den Hochschulbereich besonders kennzeichnet. Die Ausschreibung befristeter Stellen kann schon einmal im Einzelfall in Konflikt mit dem erfolgreichen Abschluß von Berufungsverfahren geraten. Die Hochschulen stehen ja immer mehr in Konkurrenz zueinander, wirklich qualifizierte Wissenschaftler zu gewinnen, um sich ein eigenes Profil zu geben. Genau das soll ja auch im Rahmen des Qualitätspaktes angestrebt werden. Hier ist es sehr häufig so - ich weiß, wovon ich spreche, weil ich sehr häufig die Berufungsverfahren zu führen habe - daß viele zu Berufende ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter, mit denen sie jahrelang zusammengearbeitet haben, mitbringen wollen und weiter in ihrem Forschungsbereich arbeiten lassen wollen. Wenn ich nun für freigewordene Stellen ein Berufungsverfahren ausschreibe und einen neuen Professor oder eine neue Professorin an der Universität begrüßen möchte, muß die Möglichkeit bestehen, solche Stellen ohne Ausschreibungsverfahren von Professoren, die wir gewinnen wollen, mit Blick auf ihre besonderen Wünsche besetzen zu lassen. Hier steht natürlich etwas in einem Spannungsverhältnis zueinander. Im Prinzip ist es richtig, was Sie zur Ausschreibung der befristeten Stellen gesagt haben. Ich weiß nicht, wer oder was Pate für die Ausnahme, die hier jetzt vorgesehen wird, gestanden hat.

Warum die Entwicklungsplanung herausgenommen wurde, weiß ich nicht. In einem Referentenentwurf ist diese Zuständigkeit noch enthalten. Da ich die Hochschulgesetznovelle aber nur überflogen habe, kenne ich sie noch nicht hinreichend. Ich weiß also nicht, was für diese Entscheidung ursächlich gewesen ist. Da müssen die Väter und Mütter dieses Kabinettsentwurfs gefragt werden.

(Marie-Theres Ley [Köln] [CDU]: Vonseiten der Universitäten haben Sie keinen Einfluß genommen?)

- Nein, überhaupt nicht. Für uns besteht nämlich überhaupt keine Veranlassung, das herauszunehmen. Warum sollte die Gleichstellungsbeauftragte nicht auch bei der Entwicklungsplanung, die ja eine alles umfassende Aufgabe darstellt, teilnehmen? Bei der Nachwuchsförderung, die ja auch einen Teil der Entwicklungsplanung darstellt, spielt die Gleichstellungsbeauftragte übrigens nach wie vor eine Rolle.

Die Frauenförderung über die Mittelvergabe und den Einsatz von Geld zu steuern wäre meines Erachtens ein Weg. Es ist im Gesetzentwurf auch vorgesehen, daß dieses Kriterium im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Hochschulen eine Rolle spielen soll. Es steht allerdings in Konkurrenz zu anderen Kriterien. Sie wissen, daß wir bisher 50 Prozent des Gesamtansatzes der Titelgruppe 94 "Forschung und Lehre" landesweit auf die Hochschulen

nach bestimmten Parametern verteilen, zu denen allerdings bisher das Kriterium Frauenförderung nicht gehörte. Ich fände es gut, wenn dieses Eingang finden würde. Ich bin der Meinung, daß man in der Tat über Geld manches steuern kann und sich, wenn man dieses vernünftig tut, manche bürokratischen Auswüchse, wie sie hier vorhin moniert wurden, sparen kann. Ich sage uneingeschränkt ja dazu, die Frauenförderung bei der staatlichen Mittelvergabe einfließen zu lassen. Es kommt nur darauf an – darüber muß man sich im Einzelfall unterhalten – mit welcher Gewichtung sie eingehen soll. Es stehen ja Dinge in Konkurrenz zueinander, wie das Aufkommen von Drittmitteln bei bestimmten Forschungsvorhaben, Betreuung von Studierenden in den ersten Semestern und die Reduzierung der Absolventenzahlen an einer Hochschule. Diesen größeren Zusammenhang muß man sehen.

Ich hatte in der Tat davon gesprochen und dabei nur die Erfahrungen an der Heinrich-Heine-Universität wiedergegeben, daß wir in den Geisteswissenschaften schon erhebliche Fortschritte bei der Frauenförderung gerade auch bei den Professorenstellen erzielt haben. Ich weiß, wovon ich spreche, da ich ja die Berufungsverfahren durchführe; dabei habe ich in den letzten zwei Jahren sehr viele Damen am Tisch gehabt. Ich kann es nachher noch einmal genau durchrechnen, jetzt habe ich es nur überschlägig geschätzt, aber ich glaube, daß das Verhältnis ausgeglichen ist, da wir für die Philosophische Fakultät genügend Frauen für Professorenämter gewinnen und einen Anteil von 50 Prozent erreichen konnten. Hier ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Außerdem hatte ich gesagt, daß der medizinische Bereich noch deutlich hinterherhinkt. Die Universität Düsseldorf steht etwas besser da als die in Münster, aber dieser Vorsprung ist verschwindend gering. Hier haben wir ein großes Problem. Meines Erachtens hängt das auch mit gewissen Eigenarten innerhalb des klinischen Bereichs zusammen, da sich immer noch sehr wenig Frauen den chirurgischen Fächern wie der allgemeinen Chirurgie, der Thoraxchirurgie und der Gefäßchirurgie widmen; aber auch die Urologie, die Pädiatrie und die Gynäkologie gehören dazu. Überall hier ist der Frauenanteil sehr gering – das gebe ich zu. Wie man dem entgegenwirken kann und in diesem Bereich helfen kann, darauf habe ich keine Antwort. Es werden ja in diesem Bereich zum Beispiel Stipendienprogramme wie das Lise-Meitner-Programm aufgelegt, aber diese flankierenden Maßnahmen reichen sicherlich nicht aus, um Frauen zu qualifizieren und die Nachteile auszugleichen, die sie durch Familie und Haushalt gehabt haben.

Ich möchte noch ein Wort zur Hochschulmedizin sagen, die mir besonders am Herzen liegt. Es ist in der Tat ein Mangel dieses Gesetzentwurfes, daß sich die Neuordnung der Hochschulmedizin in diesem Gesetzentwurf überhaupt nicht widerspiegelt. Wenn nämlich der Gesetzgeber den Weg einschlägt, der im Entwurf vorgesehen ist, dann gilt folgendes: Auf der Grundlage einer Verordnungsermächtigung wird eine Rechtsverordnung erlassen, mit deren Hilfe die Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen in die Selbständigkeit geführt und in Anstalten des öffentlichen Rechts umgewandelt werden. Jedenfalls wird dieser Lösung im Augenblick im zuständigen Ministerium der Vorzug gegenüber einer GmbH-Lösung gegeben. Genau diese neue Struktur der Hochschulmedizin wird im Landesgleichstellungsgesetz überhaupt nicht aufgegriffen. Hier müssen in der Tat im Rahmen von zu erlassenden Rechtsverordnungen spezielle Regelungen greifen, durch die die Frauenförderung speziell geregelt wird. Sie wissen vielleicht, daß dadurch der Hochschulmedizin eine ganz neue Struktur gegeben wird. Letztlich ist das leitende Organ ein Aufsichtsrat, der in diesem Landesgleichstellungsgesetz überhaupt keine Rolle spielt. Das konnte er vielleicht auch noch nicht, da diese

Vorhaben ja relativ neu sind. Mit anderen Worten: Die Hochschulmedizin wird aus diesem Gesetzentwurf weitgehend ausgeblendet.

Ich bin nicht der Meinung – damit komme ich zu einer Frage, die am Schluß gestellt worden ist -, daß die Frauenförderung ausgenommen werden soll. Ich habe nur gesagt, man sollte die speziellen Bestimmungen, die den Hochschulbereich betreffen, aus dem Landesgleichstellungsgesetz herausnehmen, der speziellen Hochschulgesetzgebung überantworten und dort vernünftige Regelungen zur Frauenförderung oder Gleichstellung treffen. Das meinte ich und nicht etwa, daß man die Gleichstellung völlig aus den Gesetzen herausnehmen sollte. Wenn ich so verstanden worden bin, bin ich mißverstanden worden bzw. habe mich falsch ausgedrückt.

Ich möchte jetzt das Wort an Frau Professor Frost für einige Anmerkungen zu Fragen, die bei mir noch offengeblieben sind, übergeben.

Prof. Dr. Ursula Frost (Universität zu Köln): Ich möchte gerne einige Aspekte, die Herr Pallme König angesprochen hat, vertiefen. Die Rektoren des Landes halten insbesondere die Forderung nach einer Sonderstellung der Universitäten für unterstützenswert. Dieses hatte ja auch die Vorrednerin, Frau Dr. Gebhardt-Benischke, betont. Dieses Gesetz darf nicht darauf hinauslaufen, die Entscheidungsspielräume der Universitäten allzusehr einzuschränken. Dieses soll nicht bedeuten, daß zugleich mit der Forderung nach Abbau von Bürokratie die Frauenförderung gestrichen wird. Vielmehr handelt es sich hierbei um eine Frage der Akzentsetzung. Es wurde vorhin schon mehrfach die Entwicklung der Zahlenverhältnisse angesprochen. Tatsächlich läßt sich feststellen, daß der Anteil der Frauen bei den Studierenden seit Jahren relativ stabil bei über 50 Prozent liegt, es in den weiterqualifizierenden Studiengängen wie Promotions- und Habilitationsstudiengängen aber immer weniger Frauen gibt. Wir müssen uns sehr viel mehr mit der Frage beschäftigen, woran das liegt.

Gemäß den wenigen Untersuchungen, die es dazu gibt, die aber leider nicht flächendeckend sind, und meiner eigenen Erfahrung stellt es sich so dar, daß Frauen immer noch eine sehr viel stärkere Motivation verspüren, ihre Karriere für familiäre Angelegenheiten, insbesondere die Betreuung von Kindern, aber auch für die Betreuung von Eltern und älteren Angehörigen, zurückzustellen. Ich halte es für sehr wichtig, sich diesem Bereich stärker zuzuwenden. Es ist nämlich nicht auf ein Versagen der Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten zurückzuführen, daß sich an diesen Zahlen bisher so wenig geändert hat. Persönlich stellt es sich für mich wie folgt dar: Während der acht Jahre meiner Tätigkeit als Professorin an der Universität zu Köln hat sich der Anteil der Frauen landesweit von 5 Prozent auf 7 Prozent erhöht. Das sind zwar Erfolge, aber nicht so große, wie wir sie gerne sehen würden. Es wäre also sehr viel wichtiger, nicht mit bürokratischen Einzelbestimmungen vorzugehen, sondern es müssen unterstützende Maßnahmen für die Frauen ergriffen werden, für die es schwierig ist, Berufstätigkeit und Karriere mit familiären Aufgaben zu verbinden.

Im übrigen sollten die Bemühungen auch auf die Männer ausgeweitet werden, damit sie entsprechend mehr Bereitschaft zeigen, sich diese Aufgaben zu teilen. Mittelvergabe und auch Stipendien könnten gerade Männern, die sich verstärkt für Babyjahre und Erziehungsurlaube entscheiden, zukommen, und die Frauen müßten durch Einführung flexibler Arbeitszeiten im Hinblick auf die Förderung von pflegerischen Tätigkeiten bei Eltern entlastet werden. Da-

durch könnten bessere Wirkungen erzielt werden, als wenn man durch bürokratische Einzelbestimmungen genaue Verfahrensweisen innerhalb der Universitäten festlegt. Dieses ist ein ganz wichtiger Aspekt für mich.

Eines möchte ich noch anmerken: Das Wahlverhalten von Frauen allein dürfen wir nicht zum Gegenstand einer politischen Planung machen, indem wir eine rechnerische Größe fünfzig von hundert angeben. Es ist ja nicht selbstverständlich, daß der Frauenanteil in jedem Einzelfach bei 50 Prozent liegt. Natürlich kann man sagen, geschichtlich-kulturelle Größen bedingen es, daß in der heilpädagogischen oder pädagogischen Fakultät 90 bis 95 Prozent der Studierenden Frauen sind, während es in den Naturwissenschaften völlig anders aussieht. Ich glaube aber, daß Quotenregelungen an diesem Verhältnis nichts ändern, weil sie keine einzige Frau dazu motivieren, eine andere Studienentscheidung zu treffen. Wichtig wäre hier Aufklärungs- und Unterstützungsarbeit. Um die Universitäten stärker in die Pflicht zu nehmen, muß man das Instrument der Mittelvergabe, das von Ihnen erwähnt wurde, und auch das Instrument der Frauenförderpläne einsetzen. Das sollte aber der Phantasie der Universitäten überlassen werden, wie sie es im einzelnen tun. Wenn die Mittelvergabe in diesem Bereich als Steuerungsinstrument eingesetzt wird, könnte ich mir vorstellen, daß hier sehr vieles geschieht.

Dr. Christa Goenner-Radig (Universität Münster): Es geht um die Medizin und das, was bei der Erörterung in der nächsten Woche besprochen werden soll. Im Rahmen des Universitätsgesetzes sollen in der Medizin ja bestimmte Änderungen wie die Trennung der Budgets, die Zuweisung der Verantwortung für den Erfolg der Abteilung an die Abteilungsleiter und eine Verschlankung des klinischen Vorstandes vorgenommen werden. Ob und wie eine Änderung der Rechtsform stattfindet, durch eine gesetzliche Regelung oder nur durch eine Ermächtigungsverordnung, ist noch zu klären. Es ist auch nicht ganz klar, ob die Einführung der neuen Rechtsform für alle Universitäten verbindlich ist oder zunächst nur für zwei oder drei gilt. Das ist zunächst einmal zu trennen. Ich denke schon, daß es wichtig ist, zusammen mit der Einfügung von Änderungen in der jetzt bestehenden Rechtsform bestimmte Dinge neu hineinzubringen, wie zum Beispiel die Teilnahme der Frauenbeauftragten am klinischen Vorstand. Das sollte durchaus überlegt werden, da es ja gar nicht sicher ist, wenn es nun tatsächlich einen Modellversuch geben sollte, wie viele Jahre darüber hinweggehen, bis endgültig alle Universitäten diese neue Rechtsform bekommen haben. Deswegen gibt es jetzt schon gesetzlichen Regelungsbedarf.

Zusammen mit der Einführung einer neuen Rechtsform sollen ja – so ist es im Referentenentwurf vorgesehen – bestimmte Dinge geregelt werden: Es soll einen Aufsichtsrat, einen klinischen Vorstand und anderes geben, über das ich jetzt nicht im einzelnen etwas sagen kann. Ich weiß aber sicher, daß dort nichts über Gleichstellung geschrieben steht. Es müßte jedoch vornherein etwas über die Gleichstellung hineingebracht werden, beispielsweise daß die Gleichstellungsbeauftragte im Aufsichtsrat vertreten ist oder größere Rechte bekommt. Eine andere Möglichkeit ist, für diese neue Rechtsform eine eigene Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen.

Es wird immer wieder gesagt, daß mit den neuen gesetzlichen Regelungen viel Bürokratie verbunden sei. Sie bringen aber auch etwas: Ich möchte beispielsweise an die Regelung erinnern, daß bei befristeten Verträgen unverbrauchte Zeit nachgearbeitet werden kann, die

durch Schwangerschaft und Erziehungsurlaub aufgelaufen ist. Es ist für viele Frauen eine große Erleichterung, daß sie diese Möglichkeit haben. So können sie beispielsweise die Facharztausbildung abschließen. So eine Regelung ist wichtig und sollte nicht unter dem Stichwort Bürokratie abgetan werden.

Dr. Margot Gebhardt-Benischke (Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität Wuppertal): Ich bin froh, daß sich Frau Dr. Goenner-Radig zur Zusammenführung dieser neuen Regelung mit dem Landesgleichstellungsgesetz geäußert hat, da ich nicht alles machen kann.

Nun zur Frage von Frau van Dinther: Ich war empört darüber, daß diese Regelung hinter dem Rücken derjenigen Frauen, die in die Vorbereitung einbezogen waren, geändert wurde. Ich bin tatsächlich hier in Düsseldorf gewesen und gefragt worden, was ich als Juristin dazu sage. Ich habe damals meine Meinung dazu gesagt. Nun finde ich ein Gesetz vor, das die Sachen ganz elementar verschlechtert.

In bezug auf die Gleichstellungskommission wurde gesagt, daß es im Rahmen der allgemeinen Deregulierung in Zukunft keine ständigen Kommissionen mehr geben soll. Dabei wird gleich die Kommission, die es noch nie gab, mit beseitigt. Hier wird die Funktion von Deregulierung in bezug auf die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung gründlich mißverstanden. Solange immer noch gewisse Autonomievorstellungen herrschen, daß Professoren zum Beispiel meinen, auf Grund des Universitätsgesetzes in bestimmten Bereichen Frauen benachteiligen zu dürfen, muß man gegensteuern. Dabei wären meiner Meinung nach Gleichstellungskommissionen oder -ausschüsse ein unwahrscheinlich wichtiges Instrument, weil dort immer wieder Fragen und Ideen zusammengeführt und Konzepte entwickelt werden könnten. An jeder Hochschule ist auch ein Forum notwendig, wo solche Fragen diskutiert werden können. Es geht nicht an, daß sich die Frauenbeauftragte etwas ausdenkt und irgendwelchen tradierten Gremien gegenüber sagt, wie sie es sich vorgestellt hat. Vielmehr sind solche Ausschüsse bzw. Kommissionen elementar wichtig. Das gilt im übrigen auch für das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten. Der Senat ist hierfür der falsche Ort, weil er nur dreimal im Semester tagt und sich dabei wohl kaum mit dem Widerspruch der Frauenbeauftragten beschäftigen wird, da er genug zu tun hat. Allerdings würde auch keine kluge Frauenbeauftragte den Senat damit behelligen. Deswegen muß eine organisatorische Zwischenebene eingezogen werden.

Zum Schluß noch eines, was mir bei der Stellungnahme der Kanzler der Universitäten Nordrhein-Westfalens aufgefallen ist. Dort steht auf Seite 9: "Bei der Ausgestaltung der Vorschriften ... muß die Gefahr mit berücksichtigt werden, daß eine erfahrene Gleichstellungsbeauftragte insbesondere die wissenschaftliche Personalplanung an der Hochschule ... - jedenfalls in Teilbereichen - auch zum Erliegen bringen kann." Das ist unglaublich. Wir reißen uns in der Hochschule ein Bein aus, um qualifizierten Frauen zum Durchbruch zu verhelfen. Sicherlich strengen wir uns hierbei an, verfolgen aber niemals das Ziel, die Personalplanung zum Erliegen zu bringen.

Prof. Dr. Sigrid Michel (Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen): Ich möchte zu verschiedenen Punkten Stellung nehmen und zuerst meine Erschütterung darüber zum Ausdruck bringen, daß eine typische Argumentationsfalle von führenden Vertretern der Hochschule produziert wird, nämlich die, daß Familie und Kindererziehung Frauen daran hindern würden, sich so ausreichend zu qualifizieren, daß sie Wissenschaftlerinnen werden können. Tatsache ist, daß nicht nur das Interesse an Familienarbeit Frauen daran hindert, Professorinnen zu werden. In Spanien, in der Türkei und in Amerika ist der Anteil von Frauen in der Wissenschaft wesentlich höher. Dabei handelt es sich weiß Gott um keine Länder, in denen Kindererziehung und Familienarbeit keine Rolle spielen. Es gibt genug hochqualifizierte Frauen. Sie werden durch traditionelle Männerseilschaften, wie sie in den Hochschulen immer noch herrschen, daran gehindert, die Positionen einzunehmen, die ihnen zustehen.

Ich kann Ihnen als Beispiel gerade unsere Hochschule anführen, daß es möglich ist, relativ problemlos einen sehr fortschrittlichen Frauenförderplan umzusetzen. Bei uns sind darin zum Beispiel spezielle Regularien enthalten, durch die die Berufungskommission aufgefordert wird, qualifizierte Frauen während des Berufungsverfahrens ausfindig zu machen und gezielt zu Bewerbungen aufzufordern - und siehe da: Die Männer, die vorher dachten, es gäbe diese qualifizierten Frauen nicht, sind jetzt durchaus in der Lage, eine Anzahl hochqualifizierter Frauen zu Probevorlesungen einzuladen. Es gibt diese Frauen, man muß sie suchen, dann wird man sie finden und kann sie auch zu Wissenschaftlerinnen machen.

Ein weiterer Punkt ist die Ebene der zielorientierten Mittelvergabe. Dabei gibt es zwei Probleme: dort, wo die Mittel keine große Rolle spielen, wie etwa in den Geisteswissenschaften, sind Frauen als Professorinnen besonders stark vertreten, in ausblutenden Fächern wie den Ingenieur- und Naturwissenschaften aber, wo Mittel eine große Rolle spielen und die Professoren auf Grund der zurückgehenden Studierendenzahl sehr viel Zeit haben, über Drittmittel Forschung zu betreiben, gibt es so gut wie keine Frauen. Wenn dort die Mittel um 1 Prozent gekürzt würden, würde das niemanden stören. Gleichzeitig werden aber von der Industrie explizit hochqualifizierte Frauen mit ingenieurwissenschaftlichem Studium gesucht - ich nenne hier einmal das Stichwort Standort Deutschland -; diese können die Ingenieurkultäten aber nicht liefern, weil sie jahrelang nichts dafür getan haben, daß Frauen diese Studien beginnen. Mir haben Vertreter großer Konzerne, zum Beispiel von DaimlerChrysler, gesagt: Wenn Ihr uns keine Ingenieurinnen liefert, holen wir sie uns aus dem Ausland; denn da gibt es sie. So verhält es sich.

Gerade durch den jetzt anstehenden Qualitätspakt sind die kleinen Fächer wie die Geisteswissenschaften, wo der Frauenanteil wie zum Beispiel bei den Philosophieprofessuren hoch liegt, eher von Streichung bedroht als die technischen Fächer. Das sehen wir auch am Umgang mit den Netzwerkprofessuren in diesen Bereichen, die als erste in Frage gestellt wurden. Im Zusammenhang mit dem Qualitätspakt und den Stellenkürzungen möchte ich auch darauf hinweisen, daß es ein Ausdruck miserabler Qualität ist, wenn an deutschen Hochschulen die weiblichen Studierenden, die die besseren Abiturnoten haben und in größerer Anzahl studieren, einer Auswahl der Schlechtesten aus den Schlechteren nachgestellt werden; dieses kann nur verhindert werden, wenn in den nächsten 20 Jahren bevorzugt Frauen Professorenstellen bekommen.

In den nächsten 20 Jahren werden ungefähr 40 Prozent der Stellen an den Hochschulen neu besetzt. Wenn diese mehrheitlich wieder nur mit Männern besetzt werden, haben wir nicht die Besten da sitzen. Das wird diesem Land in Zukunft Schaden zufügen und ist in absehbarer Zeit nicht wiedergutzumachen. Deshalb muß sehr nachhaltig darauf geachtet werden, daß in allen Gesetzen sehr enge Regelungen zur Gleichstellung eingefügt werden und darüber hinaus nicht 1 Prozent, sondern vielleicht 10 Prozent der indiktorisierten Mittel nach dem Kriterium der Erfüllung von Gleichstellungskriterien vergeben werden, damit eine nachhaltige Wirkung erzielt wird. Die Politik ist darüber hinaus aufgefordert, zusätzliche flankierende Maßnahmen in Gang zu bringen, damit garantiert wird, daß Professorinnen und nicht wieder nur Professoren auf die entscheidenden Stellen kommen. Ein Ansatzpunkt könnten die HSP-III-Mittel sein: Sie sollten nur die Universitäten bekommen, die sie aus eigenen Mitteln mitfinanzieren, da nur diese Hochschulen wirklich Gleichstellung betreiben wollen.

Dieses sind für mich ganz wichtige Aspekte, die man nicht unter den Tisch kehren sollte.

Prof. Dr. Ursula Frost (Universität zu Köln): Man muß in dieser Debatte auch ein wenig die Form wahren und darf nicht zu voreilig mit Unterstellungen arbeiten. Ich möchte davor warnen, sich ein allzu scherenschnittartiges Bild zu machen. Ich fühle meine Ausführungen von vorhin mißverstanden. Ich hatte darauf hingewiesen, daß der Anteil der Frauen an den Studierenden sehr viel höher liegt als der in den weiterführenden Studiengängen. Da stellte sich für mich die Frage, woran das liegt. Wenn jetzt hier darauf verwiesen wird, daß es im Ausland anders aussehe und bei uns daran liege, daß es hier mehr männliche Seilschaften gebe, ist das eine ebenso pauschale Aussage, als wenn man sagte, die deutschen Frauen interessierten sich mehr für Kindererziehung und würden dadurch abgehalten. Ich würde hier sehr vorsichtig sein und mich vielmehr bemühen, hierfür die Ursachen zu finden. Das Hin- und Herschieben von Schuldzuweisung bringt uns da nicht weiter. Man sollte vielmehr die Frauen, die sich tatsächlich qualifizieren wollen, fördern, und untersuchen, warum das nicht geschieht. Ich selber habe keine männlichen Seilschaften erlebt, zumindest nicht in der pauschalen Art, daß jeder Frau der Zugang verwehrt würde. Das kann man einfach so nicht sagen.

Ein Zweites möchte ich noch sagen: Natürlich muß es in der Wissenschaft auch um die wissenschaftliche Qualifikation gehen. Wenn jetzt gefragt wird, wo die wirklich guten Frauen sind, kann ich nur sagen, daß auch ich sie suche. Es ist mir ein wichtiges Anliegen, dieses hier zu sagen, deswegen bin ich auch auf die Aufforderung von Herrn Weber, ihn hier zu vertreten, hierher gekommen. Die Frage ist, ob man mit aller Macht den Anteil der Frauen erhöhen sollte. Ganz konkret heißt das, daß ich, wenn ich einen qualifizierten Kollegen oder eine qualifizierte Kollegin suche, nicht vorgeschrieben haben möchte, unter den weniger Qualifizierten mir jemanden auszusuchen, der das richtige Geschlecht hat. Ich möchte es einmal auf diese brutale Art und Weise sagen; es handelt sich dabei ja um ein einfaches Rechenbeispiel. Wenn in einem bestimmten Fach keine weiblichen Bewerber da sind, die eine gleichwertige Qualifikation wie die männlichen haben, dann muß ich einfach eine Qualitätsstufe niedriger gehen, wenn ich die Quote erfüllen will. Ich möchte nicht gerne mit dieser Situation konfrontiert werden. Versetzen Sie sich doch einmal in die Lage, daß Sie Kollegen an die Hochschule holen wollen. Was zählt da in erster Linie? Ich denke schon, daß da in

erster Linie die Qualifikation zählt. Ich bestehe auch als Frau darauf, daß ich aus Gründen meiner eigenen Qualifikation und aus keinen anderen bestellt worden bin.

Vor diesem Hintergrund möchte ich Ihnen sagen, damit Sie mich nicht mißverstehen, daß ich gerade an einer Stellenausschreibung mitgewirkt habe, bei der es um die Neubesetzung der Stelle eines Kollegen geht. Ich habe mich dafür eingesetzt, daß mehr Bewerberinnen eingeladen wurden als Bewerber. Auf unserer Liste, die wir demnächst dem Ministerium unterbreiten werden, steht an erster Stelle eine Frau. Nun können Sie kontrollieren, wieweit ihre Vorurteile gegenüber meinem Redebeitrag berechtigt sind.

Hans-Joachim von Buchka (Arbeitsgemeinschaft der Kanzler der Fachhochschulen NRW): Ich würde gerne noch einmal auf zwei bis drei Punkte eingehen, die vorhin in der Fragerunde angesprochen wurden. Einmal ging es um das Problem der Ausschreibung von befristeten Stellen. Bei den Stellen, die im Haushalt grundsätzlich als befristet ausgewiesen sind, wäre gegen eine Ausschreibungspflicht sicherlich wenig einzuwenden. Man muß aber dabei differenzieren, denn in den Hochschulen gibt es eine Reihe von befristeten Stellen in sogenannten Drittmittelprojekten, Entwicklungs- und Forschungsprojekte, für die zeitlich befristet Mittel zur Verfügung gestellt werden. Hier ein langwieriges Ausschreibungsverfahren durchzuführen würde bedeuten, die Durchführung des Projektes zu gefährden, weil das entsprechende Personal dann erst zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt zur Verfügung stünde als es notwendig wäre, um das Projekt durchzuführen. Hier müßte man, wenn die Ausschreibungspflicht wieder in das Gesetz aufgenommen wird, sicherlich differenzieren.

Ich kann aus meiner Sicht nur noch einmal deutlich unterstreichen – darauf hatte auch Herr Pallme König schon hingewiesen –, daß ich die indikatororientierte Mittelverteilung, wobei auch die Frauenförderung als ein Indikator anzusehen ist, für ein sehr erfolgversprechendes Instrumentarium zur Veränderung der Hochschullandschaft halte. Es trägt innerhalb der Hochschulen zur Profilbildung bei und führt meines Erachtens auch ganz eindeutig zum Abbau der kleinteiligen Regelungen, wie sie jetzt vorgeschlagen werden, weil sich auch in den Hochschulen vieles über Geld, das heißt über die zur Verfügung stehenden Ressourcen, regelt. Die Hochschulen werden sich sicherlich in verstärktem Maße Gedanken machen müssen, wie sie gerade im Bereich der Ingenieur- und Naturwissenschaften Studentinnen für die Hochschulen gewinnen; so kann auf längere Frist eine Änderung herbeigeführt werden. Es ist ja richtig, was hier vielfach beklagt wurde, daß wir praktisch kaum Ingenieurinnen in den Hochschulen haben. Wir haben praktisch auch keine Professorinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen. Wir müssen uns also Wege einfallen lassen, wie wir hier eine Änderung erreichen können. Dieses kann meiner Meinung nach am wirksamsten über finanzielle Anreize geschehen, weil hierdurch ein Wettbewerbsinstrumentarium für die Hochschulen untereinander und auch innerhalb der Hochschulen für die einzelnen Fachbereiche geschaffen wird.

Ich habe, um gleich ein Mißverständnis auszuräumen, mich vorhin nicht gegen Frauenförderpläne ausgesprochen, sondern nur darauf aufmerksam gemacht, daß die Erarbeitung von sehr kleinteiligen Frauenförderplänen auf der Hochschulgesamtebene, auf Fachbereichsebene, in den Teilbereichen der Fachbereiche und auf Ebene der zentralen Einrichtung einen nicht ganz unerheblichen Aufwand mit sich bringt, der bei der Frage, welche finanziellen Auswirkungen

dieses Gesetz haben wird, mit berücksichtigt werden muß. Dabei muß auch die Frage der administrativen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch entsprechendes Personal berücksichtigt werden, das der Gleichstellungsbeauftragten zuarbeitet und hilfreich zur Seite steht. Daß die freigestellte Gleichstellungsbeauftragte diese Aufgaben in ihrer Funktion nicht alleine erledigen kann, dürfte meines Erachtens eindeutig sein.

Ich glaube schon, daß es notwendig ist, in einem Landesgleichstellungsgesetz allgemeine Grundsätze zur Gleichstellung zu formulieren. Die hochschulspezifischen Belange der Gleichstellung sollten meines Erachtens aber im Hochschulgesetz geregelt werden. Im Regierungsentwurf des Hochschulgesetzes, der in der nächsten Woche offiziell in den Landtag eingebracht werden soll, stehen ja schon entsprechende Regelungen, die letztendlich die Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes aufnehmen. Vermeiden Sie bitte Sonderregelungen im Landesgleichstellungsgesetz, die dann mit der Hochschulgesetzgebung nicht mehr kompatibel sind. Ich hielte es für besser, diese hochschulspezifischen Regelungen im Hochschulgesetz selber zu verankern.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Gibt es weitere Fragen? - Das ist nicht der Fall.

Wir kommen damit zu unserer dritten Runde. Ich möchte die Stellungnahme von Herrn Crone-Erdmann vorziehen, da er einen dringenden Termin hat.

Hans Georg Crone-Erdmann (Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank, Frau Vorsitzende, für diese Nachsicht. Ich bitte meinen Kollegen Weltrich um Verständnis, aber ich muß wirklich gehen. Ich werde deshalb auch im Telegrammstil vortragen.

Gleichstellungsrhetorik, wie sie eben angemahnt wurde, ist nicht unsere Sache. Wir selbst als Kammern sind an der Landesinitiative zur Gleichstellung von Frau und Mann beteiligt. Wir machen nicht nur Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch Gleichstellungspolitik in eigener Sache. Ich bedaure außerordentlich, daß der Ihnen vorliegende Referentenentwurf nicht die Rechtslage klarstellt, die unsere Arbeit maßgeblich bestimmt, und damit gleichzeitig auch den Kompetenzrahmen festlegt, innerhalb dessen der Landesgesetzgeber auf die Kammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts zugreifen kann. Seit 1956 ist das Organisationsrecht der Industrie- und Handelskammern abschließend durch Bundesrecht geregelt. Es gibt lediglich einen Paragraphen mit Öffnungsklausel, der enumerativ auflistet, in welchen Bereichen der Landesgesetzgeber tätig werden kann: Ihm ist das Feld der dienst- und organisationsrechtlichen Maßnahmen vorbehalten. Dieses bedeutet, daß alle Vorschriften, die das Gesetz über die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten, über die Bildung von Organen und über deren Aufgaben enthält, vom Landesgesetzgeber gesetzlich nicht zu regeln sind.

Im übrigen darf ich der Vollständigkeit halber darauf hinweisen, daß, insoweit die Bildung von Organen mit Entscheidungsbefugnissen im Bereich der Industrie- und Handelskammern angesprochen sind, demokratische Spielregeln zu gelten haben, also sowohl die Bildung dieser Organe, der Vollversammlung als auch aller Ausschüsse nach den Wahlrechtsgrundsätzen des Art. 38 Grundgesetz erfolgen. Dieser Artikel bestimmt abschließend und für uns auch ver-

bindlich, in welcher Form Vollversammlung, Ausschüsse und andere Entscheidungsorgane zu wählen sind, welche Aufgaben sie haben und wie sie sie wahrnehmen können.

Ich will hier aber nicht allein nur den rechtlichen Rahmen darstellen, sondern vielmehr auch auf die Frage der praktischen Möglichkeiten und der Zweckmäßigkeit solcher Regelungen eingehen. Bei uns gibt es anders als bei dem Behördenbild, das offensichtlich dem Entwurfsverfasser vorgeschwebt hat, keine Struktur, die der einer Behörde vergleichbar ist. Keine Industrie- und Handelskammer ist als solche mit einer anderen vergleichbar. Das ergibt sich aus der Größe ihres Aufgabenbereichs, der Fläche, der Finanzstruktur und so weiter. Demzufolge gibt es auch keine Stellenpläne und keine Beförderungsstrukturen. Statt dessen gibt es in zunehmendem Maße freiverhandelte Verträge, weil die Eigenverantwortung der einzelnen Mitarbeiter höher als Laufbahnvorschriften gestellt wird.

Wir sind darum bemüht - das will ich hier auch klar und deutlich sagen -, Personalentwicklungspläne mit Maßnahmen zu bestücken, die selbstverständlich auch die Förderung von Frauen als vorrangiges Ziel beinhalten. Wir verzeichnen erfreulicherweise innerhalb der letzten zehn Jahre eine Zunahme des Frauenanteils auch in gehobenen Positionen. Das hat mit dem zu tun, was vorhin auch von Universitätsseite gesagt wurde: Die Qualifikationsprofile von Studienabgängerinnen sind häufig ganz erheblich besser als die von Männern. Deshalb tut die Personalpolitik gut daran, auf diese sich ständig verbessernde Ressource zurückzugreifen. Ich selbst habe in meinem Bereich Frauenförderung im Rahmen der Landesinitiative aktiv betrieben. Von 40 Personen, die ich beschäftige, sind 35 Frauen - auch in leitenden Positionen. Ich bin der einzige Mann, ein Fossil, aber mit der zunehmenden Verjüngung wird sich auch das regeln, denn meine Stellvertreterin ist eine Frau.

Dr. Ortwin Weltrich (Westdeutscher Handwerkskammertag): Ich hoffe nicht, daß die Dauer meines Vortrags mit der Überzeugungskraft in Verbindung gebracht wird. Ich beabsichtige nämlich, mich nach der doch sehr ausführlichen Anhörung kurz zu fassen. Es hat sich gezeigt, daß der vorliegende Gesetzentwurf in vielen Bereichen überreguliert. Mir stellt sich die Frage, warum man nicht die Generalklauseln herausnimmt - dieses Ziel unterstützen ja alle; auch im Namen der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern kann ich das nochmals unterstreichen -, sie in das Landespersonalvertretungsgesetz übernimmt und auf diese Weise dort die entsprechenden Aufgaben konzentriert. Auch ansonsten ist ja deutlich geworden, daß viele spezielle Regelungen in anderen Gesetzen notwendig werden. Das Gesetz wird mit Sicherheit dem selbstgesteckten Ziel der Landesregierung, die Landesverwaltung effizienter zu gestalten, nicht gerecht. Uns liegt ein umfassendes 2. Landesorganisationsgesetz vor, durch das Einsparungen erzielt werden sollen. Die nordrhein-westfälische Wirtschaft ist auch darauf angewiesen, daß sich die Landesverwaltung nicht mit sich selber beschäftigt, sondern als Dienstleister in dem Sinne agiert, wie es der Ministerpräsident immer wieder propagiert. Dieses möchten wir hier anmahnen.

Mit dem vorliegenden Gesetz und den zahlreichen Überregulierungen wird im Endeffekt das Gegenteil erreicht wie so oft, wenn man rechtspolitisch versucht, jedes Detail zu regeln. Es wird Konflikte mit Dienststellenleitern, mit Personalräten und in anderen Bereichen geben. Wer glaubt, Gleichberechtigung und Frauenförderung durch den Gesetzgeber verordnen zu können, der irrt. Hierfür ist ein Bewußtseinswandel in der Gesellschaft erforderlich. Diesen

Bewußtseinswandel fordern und unterstützen die nordrhein-westfälischen Handwerkskammern. Auch wir sind an der Initiative, die Herr Crone-Erdmann vorhin angesprochen hat, beteiligt. Wir haben spezielle Unternehmensberaterinnen, die Handwerksunternehmerinnen fördern, wir haben Ausbildungsberaterinnen, wir unterstützen die Regionalstellen Frau & Wirtschaft. Auch die Organisation Unternehmerfrauen des Handwerks findet bei den Kammern Unterstützung.

Der vorgelegte Gesetzentwurf enthält vielfältige Regelungen, die nach unserer Auffassung so nicht praktikabel und zum Teil auch rechtlich bedenklich sind. Diesbezüglich kann ich auf die eingehende Stellungnahme des Westdeutschen Handwerkskammertages verweisen. Darüber hinaus ist der Gesetzentwurf nach dem Gesetzestext und der Gesetzesbegründung auf die Handwerkskammern als Organisationseinheiten gar nicht anwendbar. Das gleiche gilt für die Kammern der freien Berufe, die, wenn ich es recht sehe, nur durch die Architektenkammer vertreten sind und zur Sprache kommen und mit denen zusammen wir die Ihnen vorliegende gemeinsame Stellungnahme abgegeben haben.

Ich will in aller Kürze begründen, warum das Gesetz keine Anwendung finden kann. In § 2 wird geregelt, daß das Gesetz auch für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts gilt. Nicht gesagt worden ist, ob damit die Fach- oder die Rechtsaufsicht gemeint ist. Nach der Gesetzesbegründung kann hier nur die Fachaufsicht gemeint sein, denn das Gesetz zielt auf Körperschaften der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltungen ab. Beides trifft auf die Handwerkskammern und die Kammern der freien Berufe nicht zu. Dementsprechend müssen wir die Schlußfolgerung ziehen und gehen auch davon aus, daß hier nur die Fach- und nicht die Rechtsaufsicht durch das Landeswirtschaftsministerium gemeint ist, der die Handwerkskammern unterstehen. Vor diesem Hintergrund wäre es sicherlich sachgerecht, wenn man das auch ausdrücklich so in der Rechtsbegründung formuliert, damit es hinterher nicht rechtliche Auseinandersetzungen über den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gibt. Es paßt in seiner ganzen Ausrichtung und Diktion nicht auf die Handwerkskammern, denn die Handwerkskammern sind Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft; dafür gibt es eine bundesgesetzliche Grundlage, nämlich die Handwerksordnung, oder um es genau zu formulieren, das Gesetz zur Regelung des Handwerks. Deswegen kann ein Landesgesetz nicht in diese Bereiche eingreifen. Dies gilt unter anderem auch für die paritätische Besetzung von Gremien. Unsere Selbstverwaltungsgremien werden von den Kammermitgliedern gewählt und können nicht den entsprechenden Regelungen unterworfen werden. Bundesrecht bricht hier Landesrecht; dafür gibt es eingehende Regelungen. Auch den Kammerorganen wurden durch die Handwerksordnung in Form eines Bundesgesetzes Befugnisse zugewiesen. Sie sind unter anderem für den Stellenbereich verantwortlich; da kann nicht eingegriffen werden.

Es ist auch völlig unzutreffend, wenn in dem Gesetzentwurf behauptet wird, er sei für die Kammern kostenneutral. Die Handwerkskammern waren bislang im Gegensatz zur unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung nicht verpflichtet, Frauenförderpläne aufzustellen und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, sondern diese Aufgabe wurde - das halte ich auch für sinnvoll - von den Personalräten, auch von weiblichen, wahrgenommen. Wir rechnen damit, daß einer mittelgroßen Kammer, wie die, für die ich Verantwortung trage, durch diese Neuregelung Kosten in Höhe von über 200.000 DM entstehen. Diese Kosten müssen die Wirtschaft und die Handwerksbetriebe übernehmen, denn sie werden ja letzt-

endlich über Beiträge zu bezahlen sein. Gerade weil dieses Gesetz nicht paßt - auch das sollte für die Damen und Herren Abgeordneten Anlaß sein, eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung vorzunehmen -, haben die Länder Niedersachsen und Baden-Württemberg ausdrücklich die Kammern aus dem Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes ausgenommen.

Außerdem stellt sich die Frage, wenn man sich das Gesetz im Kontext anschaut, warum kapitalstarke Sparkassen von bestimmten Regelungen ausgenommen werden, während die mittelständischen Handwerksunternehmen mittelbar mit Kosten belastet werden sollen.

Im Ergebnis kann angesichts der Aufgabenstellung des Gesetzes nur eine ausdrückliche Ausnahme für die Handwerkskammern eine zutreffende Lösung darstellen, die im übrigen - ich habe das eingangs klargestellt und erinnere noch einmal daran - an die Grundsätze inhaltlich anknüpfen und sie umsetzen wollen. Diese Auffassung der nordrhein-westfälischen Handwerkskammern wird, soweit wir es wissen, auch vom Wirtschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen geteilt. Im übrigen sollte die Landesverwaltung das Gesetz noch einmal ausführlich dahingehend überprüfen, ob nicht Regelungen möglich sind, die weniger regulieren und mehr die Ziele des Gesetzes im Auge haben.

Wolfgang Nathow (Architektenkammer Nordrhein-Westfalen): Ich vertrete neben der Architektenkammer auch die Ingenieurkammer Nordrhein-Westfalen. Dieses Gesetz kann man vor allem aus Sicht einer Körperschaft öffentlichen Rechts sehr weitgehend kommentieren, da es gar nicht im staatlichen Interesse liegen kann, so viel einzubinden, wie Sie es hier versuchen.

Die Arbeit der Architektenkammer und der Ingenieurkammer läßt sich in etwa so umreißen: Von den 27.000 Mitgliedern der Architektenkammer sind 15 Prozent Frauen und 85 Prozent Männer; bei der Ingenieurkammer sind es 5 Prozent Frauen und 95 Prozent Männer. Wir haben strukturell eine über ein Wahlsystem aufgebaute Vertreterversammlung, außerdem Ausschüsse und Vorstände. Hinzu kommt eine effizient arbeitende Verwaltung, die mit 41 Personen auskommt. Vor dem Hintergrund dieser Relationen möchte ich ein Bild aus dem Fischfang verwenden: Dort sollten die Netze so geknüpft sein, daß die großen Fische gefangen werden, die kleinen aber durchgelassen werden, weil es keinen Sinn macht, sie zu fangen. Die Architektenkammer baut bei ihren Leistungen darauf auf, daß aktiv und passiv gewählte ehrenamtliche Mitarbeiter die Strukturen tragen. Dabei handelt es sich nicht um Verwaltungsstrukturen. Schauen Sie sich einmal die Problematik kleiner Büros an: Sie werden feststellen, daß ein zusätzlicher Platz oftmals 5 bis 10 Prozent der Mitarbeiterplätze ausmacht. Zu beachten ist, daß die Architektenkammer Nordrhein-Westfalen noch eine relativ große ist. Wir setzen uns stark für die Einbeziehung aller ein, die in einem Fachbereich tätig sind und den Ingenieuren und Architekten helfen können. In Zahlenverhältnissen ausgedrückt heißt das: Von unseren 41 Mitarbeitern sind 27 weiblich und 14 männlich; im Leitungsbereich gibt es 3 weibliche und 11 männliche Mitarbeiter.

Ich habe den Eindruck, daß dieses Gesetz, das durch den Art. 2 - dabei handelt es sich sozusagen um das Kleingedruckte - ganz geschickt auf Bereiche erweitert wird, die mit den großen Bereichen wie Universitäten mit 15.000 bis 20.000 Plätzen überhaupt nicht in Beziehung gesetzt werden können. Angesichts dieses Vergleiches kann man natürlich sagen, daß

dieses Gesetz wenigstens für die administrative Seite anwendbar ist. Wenn Sie das Gesetz so beschließen, werden wir es auch in diesem Bereich anwenden. Aber es ist geradezu unmöglich, daß dieses Gesetz auf den freien Bereich, der durch freie öffentliche Wahlen und festgelegte Verfahren sowie berufene Gremien bestimmt ist, übergreifen kann. Da zieht der § 12 in gar keiner Form. Wir sind Kammern öffentlichen Rechts geworden, wir möchten aber deswegen keine öffentliche Verwaltungen werden. Wir möchten in unserem Bereich die ehrenamtliche Arbeit optimieren und würden uns freuen, wenn sich die oben genannten Verhältniszahlen ändern würden.

Die Architektenausbildung wird ja zur Zeit sehr stark von Frauen frequentiert: Bei den letzten Diplomprüfungen in Wuppertal gab es einen Frauenanteil von ungefähr 85 Prozent. Wenn man das übersetzt, kann man davon ausgehen, daß auch die Vertreterversammlung im Laufe der Zeit eine andere Zusammensetzung bekommt. Aber deshalb muß nicht generell ein prozentuales Verhältnis von etwa 50 : 50 gesucht werden, sondern ein Verhältnis, das der Wirklichkeit entspricht. Ich meine, daß unser Wahlrecht dem des Landes Nordrhein-Westfalen, Ihres Parlamentes, am nächsten kommt. Auch Sie haben keine 50-Prozent-Quote angesetzt, ebensowenig der Deutsche Bundestag. Wenn das so wesentlich wäre, müßten Sie diese Quote absolut festlegen, obwohl Sie diese Zahl ja schon fast erreicht haben. Verstehen Sie bitte, daß wir bei unserem 85 : 15-Verhältnis dieses Gesetz als belastend für unsere Gremien empfinden. Wir akzeptieren, wenn es generell für die Verwaltung festgelegt wird; dann werden wir es einhalten. Ich bitte Sie aber, den gleichen Weg zu gehen, den auch andere Länder gegangen sind, und die Kammern, die auf ehrenamtlichen Strukturen aufbauen, aus diesem Gesetz ausdrücklich auszunehmen.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Jetzt ist wieder eine Fragerunde vorgesehen.

Regina van Dinther (CDU): Leider ist ja Herr Crone-Erdmann nicht mehr da, vielleicht kann aber auch der Vertreter der Handwerkskammern uns eine Antwort geben. Ich bin ja doch sehr verwundert, daß ich jetzt, nachdem wir vier Jahre auf diesen Gesetzentwurf gewartet haben, feststellen muß, daß die Stellungnahmen der Kammern so ausfallen, als ob deren Vertreter überhaupt nichts davon geahnt hätten, daß sie in dieses Gesetz mit hineingenommen werden sollten.

Ich kann Ihre Stellungnahmen sehr gut nachvollziehen, da auch ich grundsätzlich der Auffassung bin, daß derjenige, der die Musik bezahlt, bestimmt, welches Stück gespielt wird. Ich möchte Sie aber doch fragen, da Sie mit dem Land sehr viele Aktionen zum Thema Frauenförderung in der Wirtschaft gemeinsam machen, ob Sie tatsächlich so ahnungslos waren, wie es jetzt in Ihren Stellungnahmen den Anschein hat.

Helga Gießelmann (SPD): Ich möchte diese Frage dahingehend erweitern, daß ich aus den Stellungnahmen den Eindruck gewonnen habe, daß Sie bisher nicht wußten, daß auch das Frauenförderungsgesetz für Einrichtungen des öffentlichen Rechts gültig ist. Wußten Sie nicht, daß das schon in der Vergangenheit für Sie galt?

Herr Crone-Erdmann ist leider schon weg, aber vielleicht können Sie das in Ihren Stellungnahmen mit aufnehmen. Er hat ja die rechtlichen Bedenken stark in den Vordergrund gestellt. Die Landesregierung hat diese Bedenken ja wohl bewertet und für nicht ausreichend angesehen, da sie es nicht für nötig hielt, diese Einrichtungen auszunehmen. Sie sind ja auch von anderen Regelungen nicht ausgenommen, so müssen Sie zum Beispiel die Grundsätze der Haushaltsführung und andere grundsätzliche Regelungen, die durch Landesgesetze vorgeschrieben sind, einhalten. Warum sollte nun bei der grundsätzlichen Beachtung der Geschlechtergerechtigkeit eine Ausnahme gemacht werden? Ich vermag das nicht einzusehen, da andere Regelungen Sie ja durchaus treffen.

Es gibt wohl Länder, die in ihren Gleichstellungsgesetzen die Selbstverwaltungskörperschaften usw. ausgenommen haben. Sie haben als Beispiel Niedersachsen und Baden-Württemberg genannt. Es gibt aber sehr wohl auch Länder, wo diese auch einbezogen sind. Haben Sie sich einmal mit Kammern in diesen Ländern in Verbindung gesetzt und erfragt, wie schwer es ihnen fällt, sich an diese Regelungen zu halten?

Nun möchte ich noch auf die ehrenamtlichen Strukturen und die Besetzung der Gremien zu sprechen kommen, auf die Sie ja besonders abgehoben haben. Im Gesetzentwurf wurde das ja geregelt: Zum einen betrifft es Funktionsbesetzungen überhaupt nicht. Wenn also für eine bestimmte Besetzung eine bestimmte Funktion nötig ist, ist es klar, daß sie dem Präsidenten oder sonstwem zukommt. Dieses Verfahren wird vom Gesetz nicht berührt. Zum anderen sind viele Regelungen Soll-Regelungen. Das ermöglicht meines Wissens immer, Männer für Positionen vorzuschlagen, für die man keine Frauen findet. Wenn man aber welche findet, wäre das doch wünschenswert. Sie haben doch hier vorgetragen, daß Sie das fördern wollen, wo es geht. Ich wundere mich über die großen Bedenken von Ihrer Seite, da die Regelungen nach wie vor ausreichenden Handlungsspielraum lassen, in dem Sie eigenverantwortlich tätig werden können.

Neu ist sicherlich die Verpflichtung zur Aufstellung von Frauenförderplänen, wenn sie denn so kommt. Sie mußten aber bisher auch schon das Frauenfördergesetz anwenden. Das hieß, daß bei einer Bewerbung bei gleicher Qualifikation von Mann und Frau der Frau der Vorzug gegeben wurde, wenn nicht irgendwelche besonderen Gründe für einen männlichen Mitbewerber sprachen. Das galt schon bisher. Jetzt können Sie sich Gedanken machen, wie Sie das in der Personalplanung langfristig regeln wollen, und diesbezügliche Frauenförderpläne aufstellen. Ich glaube nicht, daß das so schwer ist, daß es gar nicht gehen sollte. Wie haben Sie denn bisher die Aufgabe wahrgenommen, und wie wollen Sie das wenige Zusätzliche, das nun auf Sie zukommt, ausfüllen?

Carina Gödecke (SPD): Ich habe zwei Fragen an Herrn Dr. Weltrich und eine an den Vertreter der Architektenkammer.

Herr Dr. Weltrich, Sie sagten zu Beginn Ihres Redebeitrages ausdrücklich, daß das LGG in der vorliegenden Fassung überregulieren würde. Im weiteren Verlauf sagten Sie dann, daß Sie es vorziehen würden, einen Bewußtseinswandel zu fördern. Danach schlugen Sie wiederum den Bogen zurück und sagten - abgesehen davon, ob wir nun Sie mit in das Gesetz hineinnehmen dürfen oder nicht -, daß keinesfalls etwas gesetzlich vorgeschrieben werden dürfte. Warum denn eigentlich nicht? Wenn wir alle uns über das Ziel einig sind, daß die Gleich-

stellung von Mann und Frau gefördert werden muß, und wir alle davon überzeugt sind - etwas anderes habe ich den ganzen Tag noch nicht gehört -, daß es wichtig sei, dieses Ziel zu erreichen und wir es aus den verschiedensten Gründen, auch aus wirtschaftlichen und der Zukunftsfähigkeit unseres Landes wegen tun wollen, dann ist mir nicht ganz klar, warum der Weg, ergänzend zu einer Förderung des Bewußtseinswandels - ich sage das jetzt einmal wertend dazu - eine minimale gesetzliche Festschreibung vorzunehmen - es gab ja eine ganze Reihe an Forderungen, die weit über das, was wir festschreiben wollen, hinauszugehen -, nicht klappen soll.

Heute vormittag hat der Vertreter des Landkreistages behauptet, daß bei Umsetzung des LGG die Schere zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst immer weiter auseinanderklaffen würde. Er hat es als ein generelles Problem bezeichnet, das alle Politikbereiche betrifft, es aber natürlich auch auf die Frauenförderung bezogen. Für sich hat er daraus den Schluß gezogen, daß der öffentliche Dienst bereits heute Vorreiter sei, Vorbildfunktionen übernehme und weiter als die Privatwirtschaft sei. Haben auch Sie Angst davor, daß die Schere weiter auseinanderklafft, oder müßten Sie nicht aus wirtschaftlichen Gründen Interesse daran haben, daß gerade in dem Punkt der Frauenförderung die Schere nicht weiter auseinanderklafft? Müßten Sie sich deshalb nicht im Gegensatz zum Vertreter des Landkreistages vehement für ein Landesgleichstellungsgesetz einsetzen?

Die Argumentation des Vertreters der Handwerkskammer habe ich in einem Punkt nicht nachvollziehen können. Ich habe Sie so verstanden, daß es Ihr Weg sei, die ehrenamtliche Tätigkeit zu optimieren. Soll ich das in bezug auf Frauenförderung und Gleichstellungsfragen allgemein verstehen, und wenn ja, könnten Sie mir das etwas mehr verdeutlichen? Heute morgen ist ja sehr deutlich gemacht worden, daß man zwar viel zu dem Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit sagen kann, sie aber ohne die Absicherung durch hauptamtliche Strukturen überhaupt nicht funktionieren kann. Ist das in Ihrem Bereich anders, oder verstehe ich etwas nicht?

Dann haben Sie von der Gremienbesetzung und über Quoten gesprochen. Ich nehme an, daß Sie bei Ihrem Vergleich auch parteiinterne Quoten zur Aufstellung von Listen und Gremien, wie wir sie haben, gemeint haben. Sie sprachen dann davon - so habe ich es verstanden -, daß Sie im Prinzip nichts gegen Quoten hätten, nur müßten diese der Wirklichkeit entsprechen. Ich würde dann gerne von Ihnen wissen, wer nach dieser Definition die Wirklichkeit definiert und ob Sie glauben, daß Sie die Wirklichkeit verändern können, wenn Sie Quoten favorisieren, die den gegenwärtigen Stand von "Wirklichkeit" lediglich abbilden. Ich habe Probleme, dabei eine Weiterentwicklung zu erkennen.

Das Beispiel mit den Netzen und den Fischen, nach dem man die großen fängt, um sie hinterher zu verarbeiten und zu verkaufen, die kleinen aber nicht, weil sie noch nicht groß und marktgängig genug sind, fand ich im Rahmen dieser Anhörung ein wenig unpassend, weil Sie hiermit die Assoziation zu erzeugen versucht haben, als ob die Wege und Instrumentarien, mit denen die Politik bei der Gleichstellung weiterkommen will, von der Größe von Einrichtungen abhängen würden. Ich möchte Sie fragen, ob Sie sich nicht doch der Überzeugung anschließen könnten, daß Gleichstellungsaufgaben jedwede Einrichtung und Institution betreffen sollten, unabhängig davon, ob sie groß oder klein ist. Diesen Grundsatz sollte man nicht ohne weiteres negieren.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Gibt es weitere Wortmeldungen zu Fragen? - Das ist nicht der Fall. Dann gebe ich Herrn Dr. Weltrich Gelegenheit, auf die Fragen einzugehen.

Dr. Ortwin Weltrich (Westdeutscher Handwerkskammertag): Zunächst möchte ich die Frage von Frau van Dinther, ob uns der Gesetzentwurf nicht bekannt sei, da wir ja so gute Beziehungen zur Landesregierung haben, beantworten. Es verhält sich so; und wir gehen nach wie davon aus, daß wir von diesem Gesetzentwurf nicht betroffen sind. Wir sind allerdings nicht die einzigen, die nicht gehört wurden. Wir wissen nämlich, daß auch das Landeswirtschaftsministerium erst eine Stellungnahme abgegeben hat, als das Kabinett den Gesetzentwurf bereits beschlossen hatte. Wir finden das sehr bemerkenswert und haben das auch dem Ministerpräsidenten geschrieben. Im übrigen gibt es von seiten des Justizministeriums nur eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten. Es ist klar, daß sie keine rechtlichen Bedenken hat; ihre Einschätzung dieses Vorganges ist aber vielleicht etwas subjektiv. Nach meinem Kenntnisstand werden Gesetze innerhalb der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen normalerweise eingehend geprüft. Das wäre sicherlich auch hier sehr sinnvoll und hilfreich gewesen.

Wir finden diese Form der Gesetzestechnik nicht besonders originell. Wenn man aber hier in dem federführenden Ausschuß davon ausgeht, daß Körperschaften des öffentlichen Rechts, die nur der Rechtsaufsicht unterstehen, nicht erfaßt werden sollen, dann wäre es in der Tat gut gewesen, wenn wir früher Gelegenheit gehabt hätten, uns zu äußern. Das war die Beantwortung Ihrer Fragen, Frau van Dinther.

Frau Gießelmann, Sie hatten einen ganzen Strauß von Fragen angesprochen. Sie haben die Frauenförderungsgesetze angesprochen. In der Tat ist es so, daß es hier bestimmte bundesgesetzliche Regelungen gibt, die auf Grund der bundesgesetzlichen Natur für uns Anwendung finden. Das Frauenförderungsgesetz Nordrhein-Westfalen - insbesondere die Runderlasse der Landesregierung - haben auf uns keine Anwendung gefunden; denn wir sind in diesem Bereich nur der Rechtsaufsicht unterworfen und bundesrechtlich strukturiert.

In bezug auf die rechtlichen Bedenken haben Sie Beispiele zur Haushaltsführung gewählt und gesagt, da wären wir ja auch den Gesetzen unterworfen. Das ergibt sich aber aus dem Bundesrecht, aus der Handwerksordnung und aus unseren Satzungen, so daß Sie da die Parallele nicht ziehen können.

Außerdem hatte ich betont, daß wir hier nicht über das Ziel streiten, sondern darüber, wie es umgesetzt wird. Wir sehen dies als überreguliert, bürokratisch und gerade den Zielen widersprechend an. Sie werden es nur erreichen können durch konkretes Handeln in den einzelnen Institutionen. Wenn man Verwaltungen verschlankt, wird man sich bei der heutigen Kostenstruktur über jede einzelne Stelle sehr ernsthafte Gedanken machen müssen. Warum können diese Aufgaben nicht von Personalräten miterfüllt werden? - Man sollte noch einmal prüfen, warum hier eigene Stellen eingerichtet werden sollen. Das ergibt sich schon aus dem Landespersonalvertretungsgesetz.

Zu den anderen Ländern: Uns ist kein Land bekannt, wo dieses Gesetz auf die Handwerkskammern erstreckt worden ist. Aber wenn Sie uns da Nachhilfe geben, so sind wir da sehr

lernfähig und werden uns dann auch mit den Kolleginnen und Kollegen gerne noch einmal in Verbindung setzen, um das abzuklären.

Im Rahmen der ehrenamtlichen Struktur, die angesprochen worden ist, haben Sie die Soll-Vorschrift zitiert. Nun bedeutet „Soll“ im Verwaltungsrecht „Muß“, wenn es nicht besonders schwerwiegende Gründe gibt. Deswegen ist eine Soll-Vorschrift verwaltungsrechtlich nicht etwas, was in ein Ermessen gestellt ist, sondern Sie sind dann schon sehr weitgehend gebunden.

Wenn das Gesetz in der jetzigen Fassung - was ich aber noch nicht erkennen kann - soweit ausgelegt werden soll, daß davon die Körperschaften des öffentlichen Rechts erfaßt werden, müßten Sie erklären, wie wir unsere Gremien besetzen sollen. Wenn Sie dieses Gesetz auf uns anwenden wollen, dann wäre das dasselbe, als wenn im Landeswahlgesetz stünde, im Landtag müßten 50 % Männer und 50 % Frauen sein. Mir ist nicht bekannt, daß es verfassungsrechtlich Bestand haben würde, wenn vorgeschrieben wird, wer hinterher zu wählen ist. Auch bei uns ist das eine Wahl. Deswegen kann das so nicht umgesetzt werden.

Frauenförderpläne bedurften wir nicht. Wir haben das mit den Personalräten in den Häusern besprochen. In bezug auf den Bewußtseinswandel will ich gerne noch einmal an das anknüpfen, was der Kollege der Architektenkammer gesagt hat. Man muß sich die Mitgliederstruktur anschauen. Wir sind Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft. Wir sind keine Behörden. Vor dem Hintergrund müssen wir natürlich davon ausgehen, was denn machbar ist. Ich kann etwas zu unserer Kammer in Köln sagen: Wir haben händeringend versucht, Damen in den Vorstand zu bekommen. Wir versuchen für die nächste Wahl händeringend, entsprechend qualifizierte Damen - die müssen ja auch anerkannt und gewählt werden - in die Gremien zu bekommen. Wir haben aber einfach noch zuwenig Unternehmerinnen. Das meinte ich vorhin.

Jetzt kann ich schon zu Frau Gödecke überleiten: Wenn wir das ernst nehmen, müssen wir natürlich im Bereich der Wirtschaft Überzeugungsarbeit leisten. Die Wirtschaft ist von den gesetzlichen Regelungen aus guten Gründen ausgenommen. Die muß wettbewerbsfähig sein. Das sollte Ihnen zu denken geben. Wegen der Wettbewerbsfähigkeit sind die Wirtschaftsunternehmen ausgenommen.

Wir gehen aber davon aus, daß auch öffentliche Verwaltung effizient arbeiten sollen. Wenn man diesen Schluß herbeiführt, wie er sich aus der Gesetzesbegründung ergibt, dann bedeutet das, daß dieses Gesetz eine Belastung ist. Das ist es ohne Zweifel. Ich habe Ihnen vorhin die Summe für eine Kammer in der Größenordnung genannt. Das macht schon einen nennenswerten Anteil meines Personaletats aus. Wir kriegen aber kein Geld für eine Gleichstellungsbeauftragte. Da kommt nichts herein. Das heißt: Ich muß es aus den Beitragsmitteln nehmen. Dann trifft es wieder die Wirtschaftsunternehmen. Das ist eine Gleichbehandlung. Es ist nicht direkt erkennbar, was wir noch alles den mittelständischen Handwerksunternehmen in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland aufbürden wollen.

In unserer Mitgliedschaft finden Sie kein Verständnis, wenn man das so formalisiert. Das Ziel ist in Ordnung, aber dafür müssen wir gesellschaftlich arbeiten. Das heißt: Ich brauche entsprechende Unternehmerinnen. An diesem Ziel arbeiten wir gemeinsam mit der Landesregierung - ich denke etwa an „Go“ -, machen also spezielle Messen für Existenzgründerinnen. Den Weg müssen wir bestreiten. Wir dürfen aber nicht etwas vorschreiben und

meinen, damit hätten wir unsere Aufgaben erfüllt. Wenn Sie rechtspolitisch versuchen, etwas überzuregulieren, dann besteht immer das Risiko, daß man sich zurücklehnt und sagt: Prima, wir haben jetzt eine Gleichstellungsbeauftragte. Dann soll die einmal sehen, wie die 27.000 Handwerksbetriebe - für die sie gar nicht zuständig ist - hinterher von Frauen geführt werden.

Ich bitte, das zu bedenken. Es paßt einfach für uns nicht. Das Ziel ist in Ordnung, aber nicht die Umsetzung in dieser Form. Deswegen appelliere ich an den Ausschuß, das noch einmal eingehend zu bedenken.

Das, was der Landkreistag angesprochen hat, habe ich damit auch beantwortet. Er geht davon aus, daß es ihn sehr stark belastet und daß damit das, was wir von der öffentlichen Hand erwarten, nämlich Dienstleistungsunternehmen, die kostengünstig und effizient arbeiten, durch eine Überbürokratisierung verhindert wird. Diese Bedenken können wir durchaus teilen.

Wolfgang Nathow (Architektenkammer Nordrhein-Westfalen): Wir als Kammern möchten eine Herausnahme aus dem § 2 Ihres Gesetzes. Das ist die Optimalforderung und der optimale Wunsch. Als Architekten- und Ingenieurkammer meinen wir aber, daß auf alle Fälle ein Bereich herausgenommen werden muß, und zwar der der durch freie öffentliche Wahlverfahren gebildeten und berufenen Gremien. Das ist einfach vollkommen fehlerhaft; denn unsere Wählergruppen - Wählergruppen, die letztendlich die Gremien der Kammern bestimmen - bestehen aus Gruppen. Sie haben im Landtag eine Öffnung. Wir haben nicht einmal eine Fünf-Prozent-Quote gehabt. Die ist wesentlich geringer. Wenn ich daran denke, daß es z. B. eine Gruppe „Architektinneninitiativen“ gibt, die in unserem Hause ihre Tagungen macht, so frage ich: Was sollen wir denn noch mehr fördern? - Wir sind dafür. Wenn sich Frauen in diesen Gruppen oder in neuen Gruppen um die Aufnahme in die Vertreterversammlung - z. B. bei den im nächsten Jahr stattfindenden Wahlen - bewerben und zur Wahl stellen, dann ist das doch der offene Weg, Frauen zu beteiligen.

Wenn sie dann in dem Bereich der Wahl anschließend nicht in dem Umfang gewählt werden, wie sich der Landtag eine Idealbesetzung vorstellen könnte, dann kann man sagen: Okay. Wir würden es allerdings begrüßen, wenn nicht der 15 : 85 %-Satz in unsere Gremien kommt, sondern ein ganz anderer. Es geht uns nicht um Prozentsätze. Das ist das Unsinnigste, was man überhaupt machen kann. Es geht uns darum, daß die Gruppen, die in diesem Bereich ehrenamtlich mitarbeiten, bereit sind, sich zu beteiligen. Insofern bitte ich dringend darum, daß Sie die Ausnahme dieser durch öffentliche Wahlverfahren gebildeten Gremienbesetzungen machen. Das ist das Mindeste, was Sie tun sollten.

Das ist für uns keine Frage der Wirtschaftlichkeit. Ich kann einen zusätzlichen Arbeitsplatz in der Architektenkammer auf 27.000 Mitglieder der Kammer hochrechnen. Ich glaube, da kommt ein Pfennig pro Monat heraus. Das ist nicht unser Punkt. Wir werden im Rahmen unserer Verwaltungsstrukturen - genauso, wie wir es bisher gemacht haben - die geltenden Gesetze einhalten, anwenden und danach verfahren. Wir würden uns freuen, wenn vielleicht eines Tages - und das möglichst bald - ein Prozentsatz, der weit über diese 50 % hinausgeht, von Frauen belegt wird. Warum nicht? - Wir sehen das nicht so eng. Architektur ist ein Sachbereich, in dem gerade die Mitwirkung von Frauen von uns gewünscht wird und notwendig ist.

Ich weiß nicht, warum man dann in einem verzahnten Gesetz - das plötzlich alles ummantelt und alle verpflichtet - Dinge macht, die einen Teil der Gesetzesbelasteten hindern, normal zu arbeiten. Insofern bitte ich Sie, mindestens den zweiten Teil - die Gremien - auszuschließen - jetzt werde ich wieder bössartig sein - oder bei der Landtagsgesetzgebung die Gremien nach der gleichen Struktur, wie Sie sie den Verbänden geben, festzulegen. Dann sind wir wieder pari. Dann ist alles okay. Dann sollten wir sagen, Wahlverfahren - das zum Abschluß - sind freie Verfahren in einer Demokratie. Dies sind die einzigen Verfahren, die eine demokratische Verfassung und ein demokratisches Miteinander überhaupt möglich machen. Sie bauen, wenn Sie eine solche Regelung in diesen Bereichen machen, die Freiheit der Demokratie ab.

Marianne Hürten (GRÜNE): Auch wenn ich zwischenzeitlich den Eindruck gewonnen habe, daß wir vielleicht von unterschiedlichen Gesetzentwürfen sprechen - ich weiß es nicht; ich war zwischendurch kurz essen; vielleicht haben Sie einen anderen Entwurf vorliegen -, so versuche ich es doch noch einmal: Der Gesetzentwurf, der mir vorliegt, regelt doch nicht, wer bei Ihnen Mitglied werden kann und wie Sie regeln, daß mehr Architektinnen oder mehr Handwerkerinnen zu Ihnen kommen, sondern er regelt in erster Linie etwas für die in den jeweiligen Kammern Beschäftigten und wie es dort zu höheren Frauenanteilen kommen kann. Das ist der Kern des Gesetzes. Ich würde gerne wissen, wie da zur Zeit die Verhältnisse sind, und zwar vor allem in bezug auf die höherdotierten Positionen. Wie ist dort der Frauenanteil? Warum sehen Sie dort so große Probleme, dieses Gesetz anzuwenden?

Sie haben die Initiative „Chancengleichheit im Beruf“ angesprochen, die ein ganz anderes Feld betrifft. Dazu hat meine Fraktion eine Anhörung durchgeführt. Auch das Ministerium hat in Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium dazu eine Anhörung durchgeführt. Dort ist von den Gleichstellungsbeauftragten beklagt worden, daß die ganze Arbeit an ihnen hängenbliebe und daß wegweisende Initiativen, Aktivitäten und Beteiligungen von Seiten der Handwerkskammern und von Seiten der Handelskammern zu vermissen seien. Ich habe das noch einmal nachgelesen. Das ist auch bei der Anhörung der Landesregierung ausdrücklich so dargelegt worden. Von daher können Sie diese mangelnden Aktivitäten im Rahmen der Initiative „Chancengleichheit“ nicht in Anrechnung bringen zu diesem Gesetzentwurf.

Ich komme zur Vorschrift in bezug auf die Gremienbesetzung: Wenn Sie innerhalb Ihrer Kammer ein Gremium wählen, so ist darauf zu achten, daß das zu 50 % mit Frauen und zu 50 % mit Männern besetzt sein soll. Eine solche Vorschrift finden Sie fast in jedem Wahlgesetz. Das finden Sie auch im Betriebsverfassungsgesetz in bezug auf Betriebsräte. Wenn dann aber trotzdem keine Frauen auf den Betriebsratswahllisten stehen, dann sieht die Zusammensetzung anders aus. Das hat noch nirgendwo zu irgendeiner Klage geführt, und ich würde auch jede Wette eingehen, daß diese Klage keinen Bestand hätte, weil es eben keine bindende Vorschrift ist. Vielmehr soll man darauf achten. Das ist das Niedrigschwelligste, was man machen kann.

In bezug auf die Selbstverpflichtung des Landtags darf ich Sie darauf hinweisen, daß beispielsweise mit den Rundfunkgesetzen eine solche Regelung schon in der vergangenen Legislaturperiode in Kraft gesetzt worden ist, was dazu geführt hat, daß diese Selbstverpflichtung - auf den Landtag bezogen - auch funktioniert. Dort sind in etwa zur Hälfte Frauen und Männer für die Gremien benannt worden. Von daher brauchen wir uns hier von Ihnen

auch nicht belehren zu lassen, daß sich der Landtag nicht auch entsprechend selbst verpflichtet. Wir haben das in der vergangenen Periode getan, und soweit Gremien beschickt werden, nachdem wir dieses Gesetz verabschiedet haben, kann ich Ihnen versprechen, daß wir darauf achten werden, daß in Zukunft auch bei anderen Gremien Frauen ihrem Anteil entsprechend berücksichtigt werden.

Dr. Ortwin Weltrich (Westdeutscher Handwerkskammertag): Mir würde es fernliegen, den Landtag zu belehren, sondern es ging darum, daß dies hier nicht eine Selbstverpflichtung ist, sondern daß Sie hier eine gesetzliche Regelung treffen wollen. Das müssen Sie freundlicherweise schon differenzieren. Nur darauf habe ich hingewiesen, nämlich daß es eine solche gesetzliche Regelung für den Landtag nicht gibt und ich ein solches Wahlgesetz in Deutschland nicht kenne.

Sie nivellieren es jetzt und sagen selbst, im Grunde genommen meinen wir es ja gar nicht so ernst mit der Regelung, die in § 12 steht. Im § 12 steht jedoch ausdrücklich, daß auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden soll. Darauf kann ich aber nicht achten, weil es mir gar nicht möglich ist. Ich bin schon froh, wenn ich überhaupt einige Unternehmerinnen für unsere Vollversammlung gewinnen kann. Ich gehe davon aus, daß Sie hierfür gar keine gesetzliche Kompetenz haben, weil das bei uns durch Bundesgesetz geregelt ist. Es gibt eine Wahlordnung, in der uns genau vorgeschrieben ist, wie die Kammerwahlen abzulaufen haben. Das ist die Anlage C zur Handwerksordnung. Insofern haben Sie keinen gesetzlichen Spielraum, das Gesetz in der Beziehung auf uns zu erstrecken, und nur darauf habe ich hingewiesen.

Eine andere Frage sind die Selbstverpflichtungen. Die Vollversammlung bei uns kann gerne so etwas beschließen, was Sie beschlossen haben, aber Sie werden vor der gleichen Schwierigkeit stehen, daß wir eine Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft sind, nicht aber eine Behörde, der von oben für die Beschäftigten etwas verordnet werden kann, und zwar nach dem Motto: Macht das jetzt so! Wir sind für die Mitglieder da. Wir werden von den Mitgliedern bestellt. Die Mitglieder haben eine bestimmte Struktur, die sich in den Gremien wiederfindet. Dies ist der Hintergrund dafür.

Ich sehe es nicht als besonders fair an, hier aus anderen Sachverhalten heraus uns mangelnde Einsatzbereitschaft vorzuwerfen. Ich denke, das sollten wir bilateral einmal erörtern. Ich bin gerne bereit, dem nachzugehen. Ich habe andere Erkenntnisse, nämlich daß die Landesregierung gerade mit den Handwerkskammern hier vorbildlich zusammenarbeitet und sehr froh ist, daß wir uns in diesen Bereichen so engagieren. Hier laufen auch Projekte der Landesregierung, und zwar auch im Rahmen des Ausbildungskonsenses. Gerade die Nachwuchsförderung ist sehr wichtig. Wir verstellen immer den Blick auf diejenigen, die im Beruf sind, wir sollten aber daran denken, daß wir dann, wenn wir etwas ändern wollen, bei den jungen Leuten ansetzen müssen. Ich hoffe, damit habe ich auch diese Fragen noch einmal - vielleicht aber nicht erschöpfend - beantworten können.

Helga Gießelmann (SPD): Zur Erläuterung: Mittlerweile haben alle Parteien, die in diesem Parlament sitzen, Quotierungsregelungen getroffen, die zwar unterschiedlich genannt werden

und die zu unterschiedlichem Erfolg geführt haben, die aber schon zu dem Erfolg geführt haben, daß heute über ein Drittel Frauen in diesem Parlament sitzen. Das ist nur passiert, weil es diese Festschreibung in Parteistatuten gab. 1980 waren etwa vier Frauen in der SPD-Landtagsfraktion. 1985 waren es etwa acht. Dann gab es diese massive Festschreibung in den Statuten der SPD. Dann haben sich plötzlich überall vor Ort Leute auf den Weg machen müssen und Frauen gefragt, ob sie kandidieren. Die haben sich zusammengetan. Dann sind es deutlich mehr geworden. Das ist in anderen Parteien ähnlich vollzogen worden.

Ich halte diesen Weg - gezielt zu gucken und Leute anzusprechen, für ein solches Gremium zu kandidieren - für wichtig. Das machen Sie doch wahrscheinlich bei den männlichen Kollegen auch so. Die gehen doch nicht alle einfach los und melden sich nach dem Motto: Ich will unbedingt in dem Gremium mitarbeiten. Wahrscheinlich gehen doch auch Sie ganz gezielt auf die Männer zu.

Darum finde ich den Hinweis, zu gucken und gezielt zu suchen, ob es denn nicht auch Frauen in dem Bereich gibt, gut. Die Frauen sind nicht in dem Blick - das ist unsere Erfahrung und Kenntnis - der üblichen Männerseilschaften. Deshalb sollten wir einmal ganz gezielt die Augen öffnen und suchen. Ich glaube, dann finden wir überall auch mehr Frauen, die mitmachen. Das täte unserer Gesellschaft insgesamt gut.

Wolfgang Nathow (Architektenkammer NRW): Ich gehe davon aus, daß wir tatsächlich die gleiche Drucksache haben. Aber vielleicht waren Sie tatsächlich in der Zwischenzeit nicht anwesend, als wir etwas zu dieser Differenzierung gesagt haben. Ich habe gesagt, daß wir z. B. eine Architektinneninitiative haben, die in die Kammer will. Wollen Sie der auch jetzt vorschreiben, daß sie eine Quotenregelung machen soll? - Wir setzen uns anders zusammen. Das muß begriffen werden. Das sind Wählergruppen. Wir haben Verbände, die einen starken Frauenanteil haben. Wir haben auch Frauen in unserem Vorstand. Das ist gar kein Problem. Wir wollen die Dinge, die sich normal regeln lassen und die durch normale Wahlverfahren geregelt werden, nicht in Frage stellen.

In Frage gestellt wird das aber erstens bedingt durch § 2. Danach gehören wir dazu. Das akzeptieren wir inzwischen auf Grund der ganzen Diskussionen für unseren Verwaltungsablauf. Aber in § 12 gehören wir nicht dazu. Es muß doch begrifflich überbringbar sein, daß das nicht geht, und dazu gibt es ja auch von den Industrie- und Handelskammern eine ganz klare rechtliche Aussage in den Papieren, warum das rein juristisch nicht geht. Das sollten Sie beachten. Das andere bei uns sind Wünsche. Da sagen wir: Wir haben eine größere Freiheit als die, die Sie uns gerade verordnen wollen.

Dr. Ortwin Weltrich (Westdeutscher Handwerkskammertag): Frau Gießelmann, Sie haben es gerade angesprochen. Darauf wollte ich hinaus. Es geht um freiwillige Regelungen. Es hat sicherlich Erfolg, wenn diejenigen sich wirklich dazu bekennen. Aber wenn der Gesetzgeber etwas von oben verordnen möchte und der Rechtsfolgewille fehlt, dann können Sie damit gar nichts erreichen.

Auch die Innungen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, die unserer Rechtsaufsicht unterstehen mit freiwilliger Mitgliedschaft. Jetzt gehe ich einmal in die Metallbauerinnung.

Da finde ich nun heute noch keine Unternehmerinnen, weil dieser Beruf kein Frauenberuf ist. Daran können wir nichts ändern. Das sind auch Wahlentscheidungen. Wenn ich in die Frisörinnung gehe, dann habe ich da sehr viele. In der Tischlerinnung habe ich auch sehr viele Frauen. Auch in der Raumausstatterinnung habe ich sehr viele Frauen. Das sind nun einmal im Handwerk Berufe, die von den Frauen gewählt werden.

Da wir von Gesetzes wegen - ich sage es noch einmal - verpflichtet sind, unsere Vollversammlung auch nach den verschiedenen Berufen zu besetzen, wird es einfach so nicht gelingen. Die gesetzliche Regelung läuft ins Leere. Sie ist rechtswidrig, weil Bundesrecht Landesrecht bricht, und ich denke, Sie wollen kein Gesetz beschließen, was dann hinterher keine Anwendung finden kann.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Wir kommen zum vierten Block.

Frau Sauer-Schnieber (Deutscher Beamtenbund): Der Deutsche Beamtenbund begrüßt grundsätzlich die Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Wir hoffen, daß das Gesetz nach Möglichkeit mit unseren Änderungswünschen zügig verabschiedet werden kann.

Ich möchte auf unsere Stellungnahme vom 10. August verweisen. Ich möchte hier keine Dinge ansprechen, die Sie schon schriftlich vorliegen haben. Drei Punkte aus der Stellungnahme möchte ich aber noch einmal im einzelnen ansprechen, weil sie uns sehr am Herzen liegen.

Zu § 7: Zu diesem § 7 schlagen wir einen Absatz 6 vor. Frauen sind bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung bevorzugt einzustellen, zu befördern oder höherzugruppieren. Beurteilungen könnten diese gute Regelung aushebeln. Frauen müssen insbesondere bei Beförderungen und Höhergruppierungen - wenn ich das einmal so ins Unreine sagen darf - an breiter Stelle stehen. Dazu sind Beurteilungen erforderlich. Das Problem ist, daß auch in der Vergangenheit zum Teil schon durch Beurteilungen das Frauenförderungsgesetz ausgehebelt werden konnte.

Um sicherzustellen, daß Frauen und insbesondere Teilzeitbeschäftigte bei Beurteilungen nicht benachteiligt werden, benötigen wir Beurteilungsstatistiken, um nachvollziehen zu können, wie Beurteilungen abgelaufen sind. Diese Beurteilungen müssen unterteilt sein zwischen Männern und Frauen sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, um auch wirklich aussagekräftig zu sein. Diese Beurteilungsstatistiken sollten auch der Personalvertretung zur Verfügung stehen, damit auch die Personalvertretung ihre Verpflichtungen nach § 64 Nr. 10 LPVG erfüllen kann; denn auch die Personalvertretungen sind verpflichtet, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten.

Zu § 15: Wir fordern die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten führt dazu, daß sie von den Beschäftigten nicht akzeptiert wird. Wir haben in der Stellungnahme auch ein Wahlverfahren vorgeschlagen. Auch der Bund sieht im zweiten Gleichberechtigungsgesetz des Bundes die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten vor. Wir glauben, daß es einer Landesregierung, die sich die Mitarbeiterbeteiligung auf die Fahnen

geschrieben hat, gut zu Gesicht steht, die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen und damit die Beschäftigten zu beteiligen.

Zu § 16: Wir begrüßen ausdrücklich die klare Freistellungsregelung. Die umfangreichen Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten stehen allerdings im Spannungsfeld des Stellenabbaus. Es sind ja jetzt auch noch zusätzliche Aufgaben hinzugekommen, wie z. B. die Teilnahme an Beurteilungsbesprechungen. Wir befürchten, daß die Freistellungen nicht realisiert werden können, da auf Grund des Stellenabbaus Dienstpflichten nicht mehr auf andere übertragen werden können. Zur Realisierung der Freistellungen sind wir der Meinung, daß zusätzliche Stellen eingerichtet werden müßten, und zwar insbesondere im höheren Dienst. In den Bereichen, wo kw-Vermerke ausgebracht sind, sind kw-Vermerke zu streichen.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Wir kommen zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Die Druckvorlage ist heute erst geliefert worden. Sie konnte leider noch nicht verteilt werden, da unsere Druckerei im Landtag am Freitag nur bis 12 Uhr arbeitet.

Carmen Tietjen (Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk NRW): Ich muß mich dafür entschuldigen, daß die Druckvorlage so spät eingereicht worden ist, aber urlaubsbedingt ist das nun einmal passiert. Ich hoffe trotzdem, daß Sie die irgendwann bekommen werden.

Lang, lang ist es herbeigesehnt worden, nämlich das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz. Nach dieser langen Wartezeit haben wir etwas ganz Besonderes erwartet, nämlich etwas, das uns Gewerkschaftsfrauen aufblicken läßt, das andere Bundesländer ganz erstaunt auf Nordrhein-Westfalen blicken läßt. So etwas haben wir schon einmal gehabt. Vor zehn Jahren war das Land Nordrhein-Westfalen das erste Bundesland, das ein Frauenförderungsgesetz auf den Weg gebracht hat. Nun können wir auf diese zehn Jahre zurückblicken.

Leider müssen wir feststellen, daß sich die berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst noch nicht zu unseren Gunsten, also zugunsten der Frauen, verändert hat. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist zwar seit Verabschiedung des Frauenförderungsgesetzes stetig gestiegen; dennoch zeigen sich weiterhin grundlegende strukturelle Defizite. Der Großteil der Frauen ist nach wie vor im mittleren und gehobenen Dienst bzw. in den vergleichbaren Vergütungsgruppen beschäftigt. Und noch immer sind eigentlich ganz wenige Frauen in den Führungspositionen zu finden. Allein diese Ergebnisse belegen, daß noch ganz erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Unterrepräsentanz und Benachteiligungen von Frauen im öffentlichen Dienst abzubauen. Wir brauchen also darüber hinaus Instrumente, die auch über den engen Bereich der öffentlichen Verwaltung hinaus wirken.

Als eine der großen Aufgaben hat die Landesregierung den Abbau des Personalbedarfs im öffentlichen Dienst angekündigt. Diese Situation wird sich natürlich auch auf das Landesgleichstellungsgesetz auswirken. Daher brauchen wir neue Instrumentarien, die den Erhalt der bisher erreichten Standards wenigstens sichern, und Regelungen, die den Abbau von qualifizierten Arbeitsplätzen von Frauen verhindern und sich gegen die Verdrängung von Frauen aus den gehobenen Positionen und den Leitungspositionen richten.

In jüngster Zeit beobachten wir zunehmend besorgt, daß im Rahmen von Haushaltskonsolidierung und Umstrukturierung der Verwaltung hin zu sogenanntem lean management und weiteren Reformen von Bund, Ländern und Kommunen große Bereiche des Dienstleistungssektors in privatrechtliche Rechtsformen überführt werden. Bedingt dadurch erleben wir eine für den DGB-Landesbezirk nicht zu akzeptierende Reduzierung des Geltungsbereiches dieses alten Frauenförderungsgesetzes. Wir begrüßen es deshalb sehr, daß mit dem vorliegenden Gesetzentwurf dafür Sorge getragen wird, daß die Grundsätze der Frauenförderung entsprechend den Regelungen des öffentlichen Dienstes auch bei der Privatisierung gesichert werden sollen. Ebenso stimmen wir einer Ausweitung des Gleichstellungsgesetzes ausdrücklich zu.

Nach unserer Ansicht - das habe ich heute noch von der IHK und von der Architektenkammer und von der Ingenieurkammer gehört - liegt weder ein Eingriff in die Selbstverwaltungshoheit vor, noch ergibt sich dadurch eine Erhöhung der Kosten; denn erstens wird die Selbstverwaltungshoheit der Körperschaften des öffentlichen Rechts auch in anderen Bereichen durch Vorgaben des Landesgesetzgebers konkretisiert, und zweitens überzeugt das Kostenargument ebenfalls nicht, denn der befürchtete Verwaltungsaufwand durch diese neuen Standards und durch diese Kosten wird überschätzt. So setzt das Gesetz z. B. nur Eckpunkte für Frauenförderpläne. Diese Kosten können relativ gering gehalten werden, da im modernen Personalmanagement Personalentwicklungspläne sowieso aufgestellt werden müssen und Frauenförderpläne Bestandteil von Personalentwicklungen sind oder auf alle Fälle sein sollten.

Wir teilen die Auffassung der Landesregierung, daß den Benachteiligungen der Frauen in der Gesellschaft durch Regelungen für das Erwerbsleben entgegengewirkt werden muß. Dem öffentlichen Dienst kommt natürlich bezüglich der Erfüllung dieses Auftrages eine Vorreiterrolle zu. Aus diesem Grunde haben wir auch eine ganz große Erwartung an das Landesgleichstellungsgesetz. Diese Erwartung wurde auch noch durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997, in dem das Frauenförderungsgesetz Nordrhein-Westfalen für verfassungsmäßig erklärt wurde, noch sehr bestärkt. Das heißt aber: Wir brauchen bessere Instrumente als bisher, um die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen Wirklichkeit werden zu lassen.

Aus diesem Grunde stehen für uns auch die Frage nach Sanktionierung bei Nichteinhaltung und konkrete Ausführungsvorschriften ganz oben auf der Tagesordnung. Hier bleibt der vorliegende Gesetzentwurf hinter unseren Erwartungen ein ganzes Stück zurück.

So gibt es z. B. keine Mindestvorgaben für den Frauenförderplan, und ganz häufig finden wir die Wörter "soll", "sollen" oder "sollten" im Gesetzestext. Hier müssen verbindlichere Regelungen herbeigeschafft werden. Neu ist in diesem Gesetzentwurf, daß endlich die notwendigen Freistellungen bzw. Entlastungen für die Gleichstellungsbeauftragten verbindlich werden. Dieses begrüßen wir - auch wenn wir weiterreichende Forderungen haben.

Unakzeptabel ist in diesem Zusammenhang die pauschale Vorgabe, nach der die Entlastung im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen vorzunehmen ist. Genauso unakzeptabel ist für uns, daß den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kein Teilnahme- und kein eigenständiges Rederecht in den Gremien der jeweiligen kommunalen Gebietskörperschaft eingeräumt wird. Was nützt denn - was gerade die Kollegin auch schon gesagt hat - das vorzeitige Informationsrecht, wenn der Gleichstellungsbeauftragten danach keine Gelegenheit

gegeben wird, z. B. an den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes beratend teilzunehmen? - Da ist das Gesetz also irgendwie auf dem richtigen Wege, bleibt aber irgendwo stecken und verheddert sich.

Ebenso wenig können wir uns damit einverstanden erklären, daß die Kosten für die Kinderbetreuung - über die wir uns heute morgen unterhalten haben - bei der Fortbildung ohne Erhöhung aus dem Fortbildungstitel geleistet werden sollen. Insgesamt werden Kostenwirkungen, die sich aus dem Gesetz ergeben, weitgehend negiert. Die Vorgabe der Kostenneutralität läßt bei uns ganz ernsthafte Zweifel daran aufkommen, daß dieses Gesetz im Sinne der Frauenförderung tatsächlich wirken kann. Gleichstellungspolitik kann aus unserer Sicht nicht kostenneutral durchgeführt werden.

Der vorliegende Gesetzentwurf erfüllt unsere Hoffnungen auf eine Verknüpfung der öffentlichen Auftragsvergabe mit der Frauenförderung in den auftragnehmenden Betrieben überhaupt nicht. Dieses bedauern wir sehr - gerade vor dem Hintergrund, daß schon 1988 der Europäische Gerichtshof entschieden hat, daß die Auftragsvergabe an politische Ziele geknüpft werden kann, und dieses erneut von der europäischen Ebene 1998 auf den Weg gebracht worden ist. Wir erwarten von der Landesregierung, daß nun endlich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit Frauenzielen in Einklang gebracht werden und daß das Ganze mit möglichst wenig Bürokratie umgesetzt wird.

Dabei ist die Landesregierung schon irgendwie auf dem richtigen Weg, wenn z. B. in den Hochschulgesetzen Regelungen zur Koppelung der Mittelvergabe mit den Frauenförderungen getroffen werden sollen. Dieses haben wir mit Freude gelesen, und dieses Vorhaben wird auch von uns begrüßt.

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehene Definition der Dienststelle ist z. B. für den Bereich der Schule aus unserer Sicht überhaupt nicht anwendbar, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihren Aufgaben in diesem Bereich gerecht werden soll. Der DGB-Landesbezirk fordert deshalb, in das Gleichstellungsgesetz Sonderregelungen für den Schulbereich aufzunehmen. Aber dieser Bereich wird später von der Kollegin der GEW näher erläutert.

Insgesamt - so müssen wir leider feststellen - fehlt dem nun vorliegenden Gesetzentwurf der nötige Biß, um die frauenpolitischen Anliegen tatkräftig nach vorne zu bringen; denn wir glauben nicht so manchen offiziellen Zukunftsverheißungen. Denn demnach wären wir überhaupt schon auf dem besten Wege, den Männern gleichgestellt zu werden. Aber die Wirklichkeit sieht überhaupt ganz anders aus.

Sollten sich nämlich die Veränderungen in gleichem Tempo vollziehen, wie in den letzten 20 Jahren, so wäre es das Jahr 2270, bis zu erwarten stünde, daß Männer und Frauen zu gleichen Teilen die Spitzenpositionen besetzen. Eigentlich möchte ich so lange nicht warten. Ich glaube, auch Sie möchten so lange nicht warten. Aus diesem Grunde wünsche ich uns allen recht bald ein fortschrittliches und modernes Landesgleichstellungsgesetz, das allen frauenpolitischen Anforderungen gerecht wird.

Martina Peil (Gewerkschaft ÖTV Nordrhein-Westfalen): Frau Feldkamp mußte leider frühzeitig gehen. Deshalb springe ich für sie ein. Die Gewerkschaft ÖTV begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf für ein Landesgleichstellungsgesetz, der bereits 1995 in den Koalitions-

vereinbarungen in Aussicht gestellt worden ist. Ich möchte hier noch einmal aus dem Koalitionsvertrag zitieren. Da heißt es: „Gleichstellungspolitik als Leitziel der Landespolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Ressorts der Landesverwaltung gleichermaßen verpflichtet. Dabei geht es vor allem darum, offene und verdeckte Benachteiligung von Frauen abzubauen, geeignete Rahmenbedingungen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen und alle Mittel und Maßnahmen des Landes gezielt auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern nutzbar zu machen.“

Tatsächlich konnten mit dem Frauenförderungskonzept und dem Frauenfördergesetz zwar einige Verbesserungen für Frauen im öffentlichen Dienst erzielt werden, aber gerade für Frauen aus dem einfachen und mittleren Dienst sowie für Arbeiterinnen hat sich deren Situation oft noch verschlechtert. So wurden z. B. in Landesdienststellen die Reinigungsaufgaben extern vergeben, was einen Arbeitsplatzabbau zur Folge hatte. Mischarbeitsplätze im Schreibdienst wurden zwar befürwortet, aber so geschickt arbeitsorganisatorisch gestaltet, daß trotz Übernahme höherwertiger Tätigkeiten keine Höhergruppierungen erzielt werden konnten. Diese Frauen arbeiten meist 20 Jahre und länger ohne jegliche Aufstiegschancen im öffentlichen Dienst.

Im Gesetzentwurf vermissen wir daher Maßnahmen, die gerade auf diese Beschäftigtengruppen abzielen und hier deutliche Verbesserungen schaffen würden. Die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung gehört ebenso in ein Gleichstellungsgesetz wie die Chancenförderung für Frauen in typischen Frauenberufen oder bei typischen Frauentätigkeiten - Stichwort: Personalentwicklung. Statt dessen wird die Problemlage unter dem Punkt A nur für Frauen, die auch bei gleichwertiger Qualifikation in leitenden Positionen stark unterrepräsentiert sind, dargelegt und ursächlich für die Erstellung des Landesgleichstellungsgesetzes angegeben. Nicht, daß wir uns mißverstehen, wir begrüßen ausdrücklich die Behebung von Unterrepräsentanz von Frauen und halten die vorgeschlagenen Quotierungsregelungen mit den konkreten Zielvorgaben für unbedingt notwendig, sehen aber neben diesem Schwerpunkt und dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die Notwendigkeit, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen zu erreichen, die in mehrheitlich mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen tätig sind.

Dies könnte z. B. durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, über die Schaffung sozialer Einrichtungen, über Fortbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel, höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können, etc. erreicht werden.

Arbeitsplätze sichern - auch dieses Thema gehört ausdrücklich unserer Meinung nach in ein Landesgleichstellungsgesetz; denn der öffentliche Dienst ist zugleich größter Arbeitgeber für Frauen. Wir vermissen Maßnahmen, die zum Erhalt oder zur Erneuerung der vorwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten führen sowie den Aufbau und die Nutzung von Chancen für Frauen im Zuge von Verwaltungsmodernisierung - z. B. die Schaffung neuer Betätigungsfelder für Frauen im Interesse von Bürgerinnen und Bürgern, verbesserte Partizipationsmöglichkeiten für alle Frauen bei der Neugestaltung von Verwaltung.

Der Gesetzentwurf zielt unseres Erachtens zu sehr auf eine Institutionalisierung von Gleichberechtigung durch die Verwaltung und bietet zuwenig echte Veränderungschancen. Die im Gesetz vorgesehenen Quotierungen z. B. haben unseres Erachtens ohne ausreichende Sanktionsmaßnahmen keine Durchsetzungskraft. In Hessen gibt es gerade eine Auswertungsreihe

über das hessische Gleichberechtigungsgesetz, das es dort seit vier Jahren gibt. Es zeigt sich, daß die Quote nicht dazu geführt hat, daß Führungs- und Spitzenpositionen auch für Frauen geöffnet werden, sondern diese werden hauptsächlich nach wie vor unter Männern verteilt.

Wir finden, daß reine Verwaltungsleistungen - wie z. B. die Erstellung von Statistiken - notwendig sind, um eine solide Datenbasis zu erhalten, aber wir meinen, daß echte Einbeziehungsmöglichkeiten von und für die Betroffenen noch Not tun.

Dies ist auch der Grund dafür, warum wir uns für die Wahl statt einer Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten einsetzen und dieses fordern; denn die Rückkoppelung mit der Basis ist notwendiger Bestandteil der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu gehört auch die Möglichkeit, Frauenversammlungen durchzuführen oder Arbeitsgruppen während der Arbeitszeit einzurichten. In diesem Sinne sind die Änderungsvorschläge zu verstehen, die Ihnen in der Stellungnahme vorliegen.

Elisabeth Albers (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Ich möchte vorab betonen, daß die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft nachdrücklich ein Landesgleichstellungsgesetz in Nordrhein-Westfalen begrüßt. Es soll der Gleichstellungspolitik mehr Nachdruck und vor allem auch mehr Rechts- und Anwendungssicherheit geben. Meine Ausführungen beziehen sich nur auf den Schulbereich. Schulen haben eine besondere Vorbildfunktion, prägen sie doch das Bild der Nachfolgeneration auch im Bereich der Gleichstellung. Die besonderen Strukturen des Schulbereichs werden jedoch im vorliegenden Gesetzentwurf nur sehr unzulänglich berücksichtigt. Drei Aspekte möchte ich hier hervorheben:

Erstens. Der Dienststellenbegriff für den Schulbereich muß modifiziert werden. In der Praxis käme es sonst zu eklatanten Ungerechtigkeiten. Ich zitiere aus § 3: „Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter. Das Lehrpersonal verteilt sich auf sieben Schulformen. Für drei dieser Schulformen, nämlich für die Grund-, Haupt- und Sonderschulen, sind die Schulämter zuständig. Für die restlichen Schulformen gibt es die Bezirksregierungen.“

Ich mache die Ungerechtigkeiten einmal am Bezirk Düsseldorf deutlich. Dort gibt es nämlich 15 Schulämter. Das heißt: Für die Grund-, Haupt- und Sonderschullehrer gäbe es 15 Gleichstellungsbeauftragte. Zwölf von denen wären zahlenmäßig sogar ganz freizustellen. Die restlichen drei hätten eine Teilfreistellung. Für die restlichen Schulformen - das sind 21.000 Lehrkräfte - gäbe es nur eine Gleichstellungsbeauftragte bei den Bezirksregierungen. Das ist keine vernünftige Verteilung. Diese Ungleichheit kann auch nicht gewollt sein.

In der Begründung zu diesem Gesetzentwurf steht, daß es möglich sein soll, in einer Dienststelle auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen zu bestellen. Ich kann aber nicht nachvollziehen, warum das nur in der Begründung steht und warum das dann nicht in das Gesetz aufgenommen wurde.

Das oben beschriebene Problem wird dadurch aber nicht gelöst, weil diese 15 Gleichstellungsbeauftragten für drei Schulformen sowieso bestellt würden. Die GEW fordert eine lückenlose und gerechte Vertretung der weiblichen Beschäftigten im Schulbereich. Dies muß zwangsläufig zu einer Änderung des Dienststellenbegriffs führen oder zu

Sonderregelungen, wie auch die GEW sie entwickelt hat und wie sie auch in der Stellungnahme des DGB aufgenommen worden sind.

Die zweite Problemstellung ergibt sich aus der Gesetzesvorgabe, nach der die Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahrnehmen sollen. Hier wird eine Besonderheit der Schulorganisation außer acht gelassen, nämlich die Doppelspitze, bestehend aus Verwaltung plus schulfachlicher Aufsicht. Bisher sind die Gleichstellungsbeauftragten aus dem schulfachlichen Personal ausgewählt worden. Der Gesetzentwurf berücksichtigt also auch hier nicht die gewachsenen und bewährten Strukturen der Gleichstellungspolitik im Schulbereich.

Der umfangreiche Aufgabenkatalog und auch die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten - z. B. als gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen - erfordern aber eine umfassende Kenntnis und Erfahrungen im Arbeitsbereich Schule. Deshalb lehnt die GEW eine Abkoppelung von der schulfachlichen Abteilung ab. Im Sinne einer eindeutigen Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für den Bereich Schulen sollte ausschließlich auf das schulfachliche Personal zurückgegriffen werden.

Weitere Forderungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zur Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten sind:

Erstens. Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten muß teilbar sein und im Team wahrgenommen werden können.

Zweitens. Die GEW hat positiv zur Kenntnis genommen, daß für die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten eine Ausschreibung vorgesehen ist. Die GEW fordert, daß diese Verfahrensweise in das Gesetz hineingeschrieben wird und nicht nur in den Begründungen zu finden ist. Unverzichtbar für die GEW ist auch die Mitwirkung der Personalräte bei der Auswahl der Gleichstellungsbeauftragten. Gerade die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Personalräten und den Gleichstellungsbeauftragten war in der Vergangenheit die Basis für erfolgreiches Handeln und für Weiterentwicklungen.

Drittens. Mit der Inkompatibilitätsregelung greift der Gesetzestext eine alte Forderung der GEW auf. Es ist jedoch darauf zu achten, daß eine Abstufung in der Behördenhierarchie bzw. besoldungsrechtlich vermieden wird. Die Gleichstellungsbeauftragte braucht Status und Qualifikation, um wirkungsvolle Arbeit leisten zu können.

Nun komme ich zum dritten Bereich, der auch wieder speziell für Schulen formuliert worden ist. Dort soll es nämlich Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen geben. Das ist auch notwendig, da die Einzelschule immer mehr Dienststellencharakter erhält. Sie ist zwar noch keine Dienststelle, erhält aber immer mehr Dienststellencharakter, und zwar auch durch die Kompetenzerweiterung bei Schulleitern.

Der Gesetzentwurf sieht vor, daß das Votum der weiblichen Mitglieder einer Lehrerkonferenz Voraussetzung für die Bestellung einer Ansprechpartnerin sein soll. Nach meiner Einschätzung wird dies dazu führen, daß an vielen Schulen keine Ansprechpartnerinnen mehr bestellt werden. Die Aufgabe der Ansprechpartnerin ist es ja gerade, Bewußtsein für Gleichstellungsfragen zu wecken. Wenn dieses Bewußtsein für Gleichstellungsfragen in einem Kollegium noch gar nicht vorhanden ist, wird man die Notwendigkeit einer Ansprechpartnerin nicht einsehen. Gerade an Grundschulen, wo hauptsächlich weibliche Beschäftigte sind, ist es

häufig der Fall, daß die sagen: Wir sind ja nur Frauen. Wozu brauchen wir eine Gleichstellungsbeauftragte?

Es wird in diesen Fällen also zu keinem Votum und zu keiner Bestellung kommen. Eine flächendeckende Vernetzung, wie sie sich für diese Arbeit als wesentlich erwiesen hat, wird es dann nicht mehr geben. Dieses widerspricht dem Wunsch nach einer effizienten, klaren und wirksamen Gesetzesgrundlage. Auch hier werden vorhandene Strukturen nicht genutzt, sondern zerstört.

Die GEW fordert die Bestellung von Ansprechpartnerinnen an jeder Schule. Konsequenterweise lehnt die GEW auch hier die einseitige Bestellung durch den Schulleiter ab. Das Vertrauen seitens der weiblichen Beschäftigten sollte sichergestellt werden. Deshalb schlagen wir folgendes Verfahren vor: Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird von den weiblichen Beschäftigten einer Schule gewählt und danach von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter bestellt. Ich glaube, daß das nur ganz selten zu Unstimmigkeiten führt; denn das Verfahren ist im Moment an fast allen Schulen in dieser Art geregelt.

Darüber hinaus fordert die GEW für die Ansprechpartnerinnen eine Entlastung von anderen Aufgaben. Der umfangreiche Aufgabenkatalog ist ohne Entlastung nicht zu bewältigen. Ich habe vorhin schon erwähnt, daß die Autonomie an Schulen dazu führt, daß die Schule selbst Dienststellencharakter bekommt. Das heißt: An der Einzelschule werden Entscheidungen für Stellenbesetzungen vorbereitet. An der Einzelschule gilt es, Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkret werden zu lassen. An der Einzelschule werden Entscheidungen zur Mädchen- und Jungenförderung praktisch und konkret. Diese Aufzählung könnte ich problemlos erweitern. Es gilt jedenfalls: Ohne Entlastung ist diese Aufgabe unserer Meinung nach nicht zu leisten.

Abschließend möchte ich sagen, daß bei aller kritischen Auseinandersetzung mit dem Gesetzentwurf nicht übersehen wird, daß der Gesetzentwurf auch Perspektiven und Weiterentwicklungen beinhaltet. Für den Schulbereich sind jedoch Anpassungen unverzichtbar. Vorschläge wurden in die Stellungnahme des DGB übernommen. Ich dachte, der Text läge schon vor, aber er wird dann später als Anlage dem Protokoll beigelegt.

Ulrike Löhr (Deutscher Juristinnenbund): Der Deutsche Juristinnenbund, die Landesgruppe Nordrhein-Westfalen, bedankt sich dafür, daß wir hier Gelegenheit erhalten, an dieser öffentlichen Anhörung teilzunehmen. Wir vertreten in Nordrhein-Westfalen ungefähr 670 bis 680 Juristinnen, die in verschiedenen juristischen Berufen - selbständig als Rechtsanwältinnen, Notarinnen, bei Verbänden, in der öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und wo auch immer - als Juristinnen beschäftigt sind. Das Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen ist unser Satzungszweck.

Wegen der Inhalte unserer Stellungnahme vom 15. Juli 1999 - die liegt Ihnen vor - werde ich mich bemühen, mich etwas kürzer zu fassen. Das Landesgleichstellungsgesetz, welches jetzt im Entwurf vorliegt, bietet die Chance, neben der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, die auch schon von einigen Vorrednerinnen angesprochen wurde, auch die Erfahrungen anderer Bundesländer mit ihren Gleichstellungsgesetzen zu verarbeiten. Dieses ist, wie wir

finden, im großen und ganzen der Landesregierung bislang gelungen. Einige Anmerkungen haben wir dennoch zu machen.

Der heutige Vormittag war in weiten Teilen von einer Kostendebatte bestimmt. Diese Debatte hat mich persönlich sehr verwundert. Ich meine, daß uns die Verwirklichung des Verfassungsauftrages eventuell auch etwas kosten sollte. Im übrigen sind Maßnahmen, die das Landesgleichstellungsgesetz vorsieht, Maßnahmen der Personalentwicklung, und dieses sind Ausgaben, die wir von einer fortschrittlichen öffentlichen Verwaltung erwarten können. Schließlich müssen wir meines Erachtens auch darüber nachdenken, welchen Zuwachs an Potential, an Phantasie, an Kreativität und auch an fachlicher Kompetenz wir durch den Einsatz von Frauen in der öffentlichen Verwaltung und auch in öffentlichen Unternehmen haben werden.

Öffentliche Unternehmen sind für mich der nächste Stichpunkt, den ich ansprechen möchte. Der Entwurf reagiert als eines der ersten Landesgleichstellungsgesetze auf die erkennbare Privatisierungswelle der vergangenen Jahre. Dieses halten wir für einen richtigen und sehr wichtigen Schritt. Allerdings ist dieser Gedanke dann nicht mehr zu Ende gedacht worden. In § 2 Abs. 2 werden bestimmte Institute von der Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes in wesentlichen Bereichen ausgenommen - Sparkassen, WestLB, WDR, Provinzial-Versicherung usw. -, und zwar mit der banalen Begründung, daß diese ansonsten mangelnd wettbewerbsfähig seien. Darüber - das muß ich als Frau ganz ehrlich sagen - muß ich mich schwer wundern. Ich frage an dieser Stelle: Was haben denn diese Unternehmen davon, wenn ich als Frau demnächst mein Geld bei ihnen nicht mehr anlege? -

Gehen wir zurück in den originären Bereich der öffentlichen Verwaltung. Es ist sicherlich sinnvoll, daß mehrere Dienststellen gemeinsam einen Frauenförderplan aufstellen können. Allerdings muß dabei bedacht werden, daß nicht durch die Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle durch eine erhebliche Überrepräsentanz in einer anderen Dienststelle - ein Beispiel klang z. B. im Schuldienst schon an; Grundschulen: fast ausschließlich Frauen - eine Kompensierung entsteht, die dazu führt, daß Gleichstellung letztlich doch leerläuft.

Es fehlen uns einige Inhalte, die für einen Frauenförderplan festgeschrieben werden müssen. Diese könnten sicherlich z. B. in Ausführungsvorschriften festgelegt werden. Aber ich denke, daß es bestimmte Eckwerte geben sollte, die man vorher festlegt. Dazu gehören z. B. auch Maßnahmen, die durch das sogenannte Dienstrechtsreformgesetz geschaffen worden sind, also die Vergabe von Leistungsanreizen an Beschäftigte oder auch die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit oder auf Probe. Hier ist bislang in den dienstrechtlichen Regelungen noch keinerlei Überprüfung dahin gehend - partizipieren Frauen gleichmäßig an diesem Instrument oder nicht - vorgesehen. Vielleicht wäre dieses auch noch ein Vorschlag, das Frauenfördergesetz oder das Landesgleichstellungsgesetz zu ergänzen.

Für sinnvoll halten wir die Regelung in § 6 Abs. 4. Hier wird endlich versucht, der Tatsache zu begegnen, daß Einsparungen in den Personalhaushalten in den öffentlichen Verwaltungen gang und gäbe sind. Und diese Einsparungen gehen - das zeigt die Erfahrung - ganz wesentlich zu Lasten der beschäftigten Frauen. Wenn hierauf der Frauenförderplan ganz bewußt eingeht, ist dies sicherlich ein großer Schritt nach vorne.

Der DJB vertritt seit langem die Forderung, daß es bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen eine Quote geben muß. Diese vermissen wir im jetzigen Gesetzentwurf. Vielleicht gibt es hier auch noch die Möglichkeit, etwas zu ergänzen.

Der Hochschulbereich ist heute in einer eigenen Fragerunde diskutiert worden. Wir sind der Meinung, daß man in § 7 - vergleichbar z. B. der Vorschrift des saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes - entsprechend formulieren und eine Quote - ausgerichtet an der Zahl der Absolventinnen eines Studienganges bzw. ausgerichtet an der Zahl der Promovierten - festschreiben könnte. Nur so werden wir wahrscheinlich dauerhaft überhaupt hinreichend wissenschaftlich-qualifizierten Nachwuchs an den Hochschulen haben.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist daneben auch Gegenstand der Art. 3, 4, 5 und 6 des Gesetzentwurfes. Dabei haben auch wir angesichts der aktuellen hochschulrechtlichen Entwicklungen vermißt, daß es Regelungen zur leistungsorientierten Finanzierung der Hochschulen gibt. Die jetzt gefundene Regelung halten wir für nicht ausreichend. Nicht nur sind gleichstellungspolitische Fortschritte als sogenannte innovative Entwicklungen zu berücksichtigen, vielmehr sind wir der Meinung, daß diese ein zwingender eigener Indikator für die Mittelvergabe sein müssen.

Aus dem Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof um das Frauenfördergesetz Nordrhein-Westfalen ergibt sich, daß - auch nach Aussage des Landes - die Härteklausele des Frauenfördergesetzes in mittelbar diskriminierender Weise angewendet wird. Es wird nämlich Bezug darauf genommen, daß Männer wegen ihres durchschnittlich höheren Dienstalters schematisch besser beurteilt werden. Dieses ist eine mittelbare Diskriminierung. Das belegen die Schlußanträge des Generalanwaltes, die damit einen Teil der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes sind. Sie dürfen eigentlich nicht rechtmäßig in eine Entscheidung über den Härtefall einfließen. Hier halten wir aus rechtlichen Gründen eine Klarstellung zwingend für erforderlich.

Was die Beteiligung von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen angeht, so teilen wir die Auffassung der Landesregierung, daß Frauen gleichmäßig sich an Fortbildung beteiligen sollten. Dies bedeutet Übernahme der Kosten für Kinderbetreuung. Das bedeutet auch Ausgleichsregelungen für Teilzeitbeschäftigte. Wir haben darüber hinaus aber auch den Wunsch, daß Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Organisations- und Personalwesen beschäftigt sind, verpflichtet werden, entsprechende Fortbildungsmaßnahmen zu besuchen.

Ein weiterer Punkt, der heute kontrovers diskutiert wurde, ist die Frage der Besetzung von Gremien. Ich denke, wir sind uns überwiegend einig, daß es nur wenige gesellschaftliche Bereiche gibt, in denen Frauen gleichberechtigt vertreten sind - egal, ob wir über Politik, Parlamente, Organisationen oder Verbände reden. Die Berufung in Aufsichtsräte, Beiräte oder andere Kommissionen knüpft meist an berufliche Funktionen an und läßt Qualifikationen, die außerhalb des Berufslebens erworben wurden, außer acht. Wir finden es daher völlig richtig, daß § 12 eine Geschlechterparität einführt. Wir würden allerdings einen Schritt weitergehen und hier die Soll-Vorschrift in eine Muß-Vorschrift mit einer rigiden Öffnungsklausel, also einer Erklärungsnotwendigkeit, umwandeln.

Schade, daß der Herr Weltrich und der Herr Nathow schon gegangen sind; daß es nämlich keine Frauen gibt, die in berufsständische Vertretungen wollen, ist nämlich schlicht falsch. Es

ist dem Deutschen Juristinnenbund bei den letzten Wahlen zu den Vertretungsorganen der Anwaltskammern und auch der berufsständischen Versorgung gelungen, alle Frauen, die auf der Liste waren, tatsächlich auch in die Gremien zu bekommen, und zwar dadurch, daß vorher die Kolleginnen tatsächlich vollständig informiert wurden. Das hat allerdings bei den Herren Geschäftsführern und auch bei den gestandenen Mitgliedern dieser Gremien doch zu erheblichen Irritationen geführt.

(Heiterkeit)

Lassen Sie mich noch auf einen weiteren Punkt eingehen. Der Landtag beschäftigt sich seit einigen Monaten heftig mit einer Verwaltungsstrukturreform. Diese geht einher mit der Auflösung und Zusammenlegung zahlreicher Dienststellen. Hier vermissen wir eine entsprechende Regelung im Landesgleichstellungsgesetz, und zwar alleine deshalb, wenn man nur daran denkt, was denn mit bisherigen Gleichstellungsbeauftragten passiert. Was ist mit deren Funktion? Geht die mit dem Aufgehen der Dienststelle automatisch auch in der neuen Dienststelle auf? Gibt es weiterhin Ansprechpartnerinnen in der alten Behörde, oder wie wird dieses Problem gelöst?

Auch die Frage des Vortragsrechtes hat uns beschäftigt. Wir sind der Meinung, daß Gleichstellungsbeauftragte natürlich ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und auch das Recht zur Teilnahme an wichtigen Besprechungen haben sollten. Hierzu gehören - diese Auffassung vertrete ich ausdrücklich auch in meiner beruflichen Funktion als kommunale Wahlbeamtin - auch die Beratungen des Verwaltungsvorstandes oder auch Beratungen von Fachausschüssen oder des Rates einer Gemeinde.

Der § 21 hat uns - ich komme damit zum Ende - erheblich irritiert. Das liegt an der Überschrift, die wir für falsch halten. Das ist nämlich nicht der Geltungsbereich, sondern die beschränkte Anwendbarkeit von einzelnen Vorschriften und im Grunde genommen die Ausnahme der Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes für kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Dieses würden wir schon ganz gerne deutlich im Gesetz wiederfinden. Darüber hinaus sind wir der Meinung, daß die Vorschriften der §§ 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 2 und § 19 auch für die Gemeinden gelten müssen.

Die Diskrepanz zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft - dazu sage ich jetzt nur noch ein Stichwort; die heute vormittag von Herrn Schumacher als dem Vertreter des Landkreistages in die Debatte gebracht und die heute nachmittag noch einmal aufgegriffen wurde - halten wir für relativ einfach lösbar, nämlich über eine vergaberechtliche Regelung, die ja auch vorhin schon von der Kollegin des DGB angesprochen wurde.

Dr. Gerhard Rosler (Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V.): Ich komme von der Nordrheinischen Ärzteversorgung. Die berufsständische Versorgung ist eine Pflichtversicherung der verkammerten Berufe. Wir leisten im Bereich Invalidität, Alter und Tod. Wir erhalten keine staatliche Finanzierung. Wir finanzieren alles aus den Beiträgen unserer Mitglieder und aus dem Kapital.

Wir sind rechtlich unselbständiges Vermögen dieser Berufskammern. Wir meinen, daß dieses Gesetz mit dem Prinzip der Selbstverwaltung nicht vereinbar ist. Wesentliches Kennzeichen

ist das Recht, autonom unsere eigenen Organe zu bestimmen, und zwar durch Wahlen. Dieses findet auch bei uns durch allgemeine freie Wahlen statt.

Bei einer Quotierung wären wir praktisch gezwungen, zwei Wahlen durchzuführen, und zwar einmal für Frauen und einmal für Männer. Wir halten das nicht für praktikabel. Die berufsständische Selbstverwaltung ist vom Bundesverfassungsgericht mehrfach bestätigt worden. Es handelt sich um ein geschlossenes, selbstregulierendes System, und zwar ohne finanzielle Unterstützung durch den Staat.

Diesen Gedanken ist in den Ländern Niedersachsen und Baden-Württemberg bereits Rechnung getragen worden. Das ist auch ausgeführt worden. Dort sind diese Institutionen ausgenommen worden. Der Gesichtspunkt der Selbstverwaltung ist bereits erwähnt worden. Bei uns kommt hinzu, daß wir sehr stark oder fast ausschließlich wirtschaftlich tätig sind. Das bedeutet für uns eine gewisse Wettbewerbsverzerrung. Unsere gesamten Leistungen, die wir erbringen, müssen aus unseren Beiträgen erbracht werden, sowie aus dem, was wir aus den Vermögensanlagen erwirtschaften. Wir erhalten - wie bereits mehrfach gesagt - keine finanzielle Unterstützung vom Staat oder von anderen Institutionen. Wir erwirtschaften Renditen, die bei unserer Tätigkeit in einem direkten Wettbewerb mit anderen institutionellen Anlegern stehen. Das sind die privaten Versicherungen, Kapitalgesellschaften und privatwirtschaftliche Pensionskassen. Das bedeutet: Wir haben eine ganz andere Struktur als die meisten Institutionen, die hier vorgetragen und ihre Probleme erläutert haben.

Wir meinen, daß wir bei unserer Tätigkeit, die sehr stark wirtschaftlich orientiert ist, durch finanzielle Belastungen Wettbewerbsnachteile erleiden müßten. Die finanziellen Belastungen hatte ich ursprünglich etwas ausführlicher darstellen wollen, aber auch hier glaube ich, daß es im Sinne der Zuhörerschaft ist, wenn ich mich kürzer fasse, weil zu den meisten Bereichen schon vorgetragen wurde. Ich möchte das deswegen nur stichwortartig tun.

Öffentliche Ausschreibungen: Auch hier haben wir die Kosten nicht nur geschätzt, sondern aus unserer Erfahrung ermittelt. Ich meine, daß eine öffentliche Ausschreibung mindestens 10.000 DM kostet. Man kann das als viel oder wenig bezeichnen, aber das sind die Kosten, die wir kennen. Das ist eine Belastung, die sicher auf uns zukommt. Eine Kostenbelastung für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren können wir nur schätzen. Wir wissen natürlich nicht genau, was auf uns zukommt, aber ganz bestimmt wird auch das Geld kosten.

Das gleiche gilt natürlich für die Einrichtungen, die für die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung zu schaffen sind. Auch hier ist zwar eine Kostenbelastung von uns nicht genau zu benennen, aber ganz bestimmt wird sie dann stattfinden, wenn wir das einführen. Eine Gleichstellungsbeauftragte, die bis zur Hälfte ihrer Arbeitszeit freigestellt ist und nicht für uns tätig sein kann - wofür unsere Mitglieder aber ihre Beiträge bei uns entrichten -, wird natürlich auch eine Kostenbelastung darstellen. Leider kann ich auch hier keine genauen Zahlen nennen; es sei denn, daß man einfach eine halbe Arbeitskraft als Kosten nimmt. Dann könnte man das tun. Aber es kommt natürlich auch auf die Qualifikation an.

Eine Personal- und damit Kostenbelastung wäre natürlich auch verbunden mit der Erstellung von Frauenförderplänen. Natürlich muß das irgend jemand machen. Das kostet ebenfalls Geld und würde zu einer Belastung bei uns führen.

Auch hier möchte ich bitte noch einmal darauf hinweisen, daß wir keine öffentlichen Mittel für unsere Tätigkeit erhalten, sondern allein aus den Beiträgen von unseren Mitgliedern unsere Leistungen erbringen. Das gleiche gilt natürlich für unsere Personalkosten, die wir ebenfalls aus den Mitgliedsbeiträgen zu leisten haben.

Ich möchte noch auf ein finanzielles Problem aller Versorgungseinrichtungen hinweisen. Wir erbringen im Moment etwas mehr als die Hälfte unserer Leistungen aus dem Bereich der Vermögensanlage, also aus den Zinsen, die wir erwirtschaften. Das Zinsniveau ist sehr stark gesunken. Das wissen Sie alle. Nach den neuen Sterbetafeln ist - auch wenn das ein bißchen negativ klingen mag - mit höheren Leistungen zu rechnen, weil unsere Mitglieder länger leben und deswegen höhere Leistungen in Anspruch nehmen. Diese wirtschaftlichen Aspekte sollten hier wirklich nicht außer Betracht bleiben.

Das Problem der Gremien ist bei uns das gleiche wie auch bei anderen Institutionen, die hier vorgetragen haben. Nach unserer Satzung sind die Leitungsgremien ehrenamtliche Gremien. Hier kann man nicht zwischen Hauptamt und Ehrenamt unterscheiden. Nach unserer Satzung leiten die Geschäfte praktisch und rechtlich die ehrenamtlich gewählten Gremien. Das ist bei uns ein Verwaltungsausschuß und ein Aufsichtsausschuß. Das bedeutet, paritätische Besetzung würde diese Gremien, die gewählt werden, genauso bestimmen. Unser Ziel ist es also, darum zu bitten, daß dieses Gesetz die berufsständischen Versorgungswerke ausnimmt und die Bestimmungen hier nicht angewendet werden.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Für den Westdeutschen Rundfunk erteilte ich Frau Dr. Altes das Wort. Ich möchte aber darauf hinweisen, daß die ausgedruckte Zuschrift 12/3209 dem Haus nicht vorliegt. Sie wird nachgeliefert.

Dr. Bärbel Altes (Westdeutscher Rundfunk): Zunächst möchte ich mich im Namen des WDR für die Möglichkeit bedanken, zum vorliegenden Entwurf des LGG hier Stellung nehmen zu können. Ich vertrete die Justitiarin Eva-Maria Michel. Die Einladung zur Anhörung ist dem WDR leider nicht zugegangen. Erst Anfang dieser Woche haben wir hiervon zufällig Kenntnis erlangt. Aus diesem Grunde war es bedauerlicherweise weder Frau Michel noch unserer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, Frau Zimmermann, möglich, den Termin wahrzunehmen.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Frau Dr. Altes, die Einladung an den WDR ist zeitgleich mit allen anderen Einladungen vom Landtag verschickt worden.

Dr. Bärbel Altes (WDR): Sie ist jedenfalls leider - wir müssen das aber nicht vertiefen - weder beim Intendanten noch bei der Hauptabteilung Personal noch im Justitiariat noch bei der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten eingegangen. Deshalb war es uns auch nicht möglich, unsere schriftliche Stellungnahme fristgerecht einzureichen. Wir werden sie selbstverständlich dem Präsidenten des Landtags in den nächsten Tagen zukommen lassen.

Der WDR begrüßt das Anliegen des vorgesehenen LGG uneingeschränkt, aber wir sehen keine Notwendigkeit, von dessen Anwendungsbereich erfaßt zu werden. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen ist eines der sogar rechtlich verankerten Unternehmensziele des WDR. Es ist getragen von allen Beteiligten - angefangen vom Intendanten, über den Personalrat, die Mitarbeiter, vor allem aber auch von der Gleichstellungsbeauftragten sowie nicht zuletzt von unseren Aufsichtsorganen. Auch die Umsetzung dieses Zieles stößt auf entsprechende breite Akzeptanz. Warum? - Sie zeigt erstens erkennbare Erfolge in der Praxis und ist zweitens systemgerecht.

Zu Punkt 1: Seit 1989 gibt es in NRW ein Frauenförderungsgesetz. Obgleich der WDR hiervon nicht erfaßt ist, hat er bereits seit Anfang 1989 eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Seit Ende 1989 gibt es darüber hinaus im WDR einen Frauenförderplan. Diese Einrichtungen zeugen zwar davon, daß es in der Tat auch beim WDR entsprechende Defizite gab, diese Einrichtungen sind jedoch auch der Beginn einer kleinen Erfolgsstory geworden.

Die Gleichstellungsbeauftragte führte in ihrem mittlerweile schon zehnten Jahresbericht aus - ich zitiere -, „daß die Personalpolitik des WDR im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen fruchtbar ist.“ Weiter heißt es: „Mit unserer Haltung, die Basis der qualifizierten Frauen zu verbreitern - und dies schon mit der Ausbildung beginnend -, schafft sich der Westdeutsche Rundfunk ein Reservoir, aus dem dann im Bedarfsfall auch Stellen mit Personalverantwortung besetzt werden können.“

Gleichberechtigte Konkurrenz zwischen Frauen und Männern um qualifizierte Planstellen, die Berücksichtigung von Fortbildungsqualifikationen, die gezielte Schulung weiblicher Führungskräfte und die ausdrückliche Förderung von Frauen in sogenannten typischen Männerdomänen - unsere jüngste Aktion betrifft die Sportberichterstattung - sind Beispiele hierfür.

Ebenfalls exemplarisch möchte ich einige unserer Erfolge mit konkretem Zahlenmaterial belegen: 37,7 % aller Redakteure/Redakteurinnen waren 1998 Frauen. Im Vergleich dazu: 1990 waren es lediglich 28,9 %. Dies ist deshalb für uns so bedeutsam, weil es sich hier um einen publizistischen Beruf handelt, und zwar mit entsprechenden Multiplikatoren, der zugleich auch die gesellschaftlichen Entwicklungen widerspiegelt.

Zukunftsweisend ist auch die Situation auf dem Ausbildungssektor. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden betrug 1998 46,9 %. Bei Volontärinnen/Volontären, Praktikantinnen/Praktikanten und Hospitantinnen/Hospitanten lag er sogar bei 56 %. Hier zeigt sich die besondere Verantwortung des WDR gegenüber den nachwachsenden Generationen.

Von 115 im Rahmen der Fort- und Weiterbildung angebotenen Seminaren sind allein zehn rein frauenspezifisch. Hierzu gehören beispielsweise die seit 1990 angebotenen Veranstaltungen „Frauenfragen“. Hinzu kommen Seminare im Rahmen der Frauenförderung wie „Selbstbestimmung und Zusammenarbeit im Berufsalltag“, „Präsentieren/Informieren“, „Motivation und Kommunikation“ und viele andere. Insgesamt sind mehr als 50 % der Teilnehmer/Teilnehmerinnen Frauen.

Auch im Teilzeitsektor mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich beispielsweise, daß in zunehmendem Maße auch männliche Mitarbeiter auf Teilzeitplätzen beschäftigt werden. Gerade die Teilzeit sowie der unbezahlte Sonderurlaub

können sich ebenfalls auf in der Praxis bewährte anstaltsspezifische Regelungen stützen. Diese berücksichtigen einerseits die Besonderheiten des WDR als einem mit weitgehender Autonomie ausgestatteten Programmunternehmen, tragen aber andererseits dem gesetzgeberischen Anliegen bereits Rechnung. Daher bedarf es auch nicht der Anwendbarkeit beispielsweise der gemäß der §§ 13 und 14 vorgesehenen Vorschriften, die, was namentlich § 13 Abs. 6 und § 14 Abs. 4 zeigen, offenkundig auch nicht auf den WDR passen.

Angesichts der tatsächlichen Erfolge - der WDR ist, nebenbei gesagt, Vorreiter in Sachen Gleichstellung auch innerhalb der ARD; und das, obwohl er anders als eine Reihe anderer Rundfunkanstalten bislang keinen entsprechenden Vorgaben des Landesgesetzgebers unterliegt - besteht mithin insoweit kein weiterer gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Entsprechenden Vorgaben unterworfen zu sein würde auch dem Selbstverständnis des WDR widersprechen.

Der WDR versteht die Herstellung faktischer Gleichstellung als seine ureigenste Aufgabe. Er bedarf aber gewisser Freiräume, um diese Aufgabe anstaltsadäquat und anstaltsautonom regeln zu können. Zu seiner in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 verankerten Programmautonomie gehören untrennbar auch die Budget- und Stellenplanhoheiten. Das Angebot der verfassungsrechtlich geforderten Programmviefalt, die Gewährleistung der technischen Voraussetzungen, das Erfordernis, gegebenenfalls schnell und flexibel auf veränderte Bedingungen reagieren zu können, all das steht in einem anstaltsautonomen Funktionszusammenhang, der eine entsprechende anstaltsautonome Regelung - eine auf den Betrieb des WDR zugeschnittene Regelung - verlangt.

So gesehen ist das WDR-eigene Regelungswerk auch Ausdruck dessen, was allseits - allen voran seitens der Politik; namentlich auch von Ministerpräsident Clement - ständig eingefordert wird. Es ist ein positives, weil tatsächlich funktionierendes Beispiel einer eigenverantwortlichen, aber auch über die Gremien gesellschaftlich kontrollierten Selbstregulierung, keiner Wildwest-Deregulierung, sondern einer sogenannten regulierten Selbstregulierung - so wie das in Saarbrücken bei der dem audiovisuellen Sektor gewidmeten Konferenz der gerade beendeten deutschen Ratspräsidentschaft als Modell propagiert wurde. Der vom WDR realisierte Ansatz ist mit anderen Worten gelebte Verhältnismäßigkeit und Subsidiarität.

Die Erstreckung des LGG auf den WDR ist daher nicht erforderlich, nicht systemgerecht, und bleibt hinter der Forderung des WDR zurück. Allerdings lassen sich bei dem nunmehr in Rede stehenden Entwurf weitgehende Übereinstimmungen mit dem feststellen, was der WDR in seiner Feststellung zur ersten Fassung 1998 geltend gemacht hatte. Das, was der WDR in den vergangenen zehn Jahren für die Gleichstellung weiblicher und männlicher Kollegen erreicht hat, hat er durch freiwillige Selbstverpflichtungen erreicht. Der WDR wird sich aber mit den bisherigen Erfolgen keineswegs zufriedengeben, sondern den längst eingeschlagenen Weg konsequent weitergehen. Hierbei mag der heute zur Debatte stehende Entwurf - mit Ausnahme der namentlich bereits erwähnten §§ 13 und 14 - einen akzeptablen Rahmen bilden.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Ich möchte an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, daß die Einladung zur Anhörung mit der Bitte um Stellungnahme mit Datum vom 28. Juni 1999 an den WDR wie an alle anderen Institutionen, die hier heute zur Anhörung geladen waren, das Haus verlassen hat. - Herr Kayser vom Sparkassen- und Giroverband ist

nicht anwesend. Damit haben wir auch die vierte Runde der Stellungnahmen beendet. Ich darf um Wortmeldungen bitten.

Regina van Dinther (CDU): Ich habe eine Frage bezüglich der Beteiligung im Vorfeld des Gesetzentwurfes. Diese Frage richtet sich an die, die selber betroffen sind. Ich meine z. B. die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen und den WDR. Dabei konnte ich dem letzten Statement entnehmen, daß wohl bei einem Vorentwurf schon einmal eine Stellungnahme abgegeben worden ist. Dennoch meine Frage: Wie ist konkret die Beteiligung von Seiten der Landesregierung vonstatten gegangen? Sie sind ja betroffen.

Ich habe eine zweite Frage an die andere Gruppe, und zwar an die, die die Beschäftigten vertreten. Das sind die, die im öffentlichen Dienst betroffen sind und von Landesseite bezahlt werden. Ich meine Frau Albers von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und auch Frau Peil von der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr.

Ich denke, wir haben eine Hauptverantwortung als Landesgesetzgeber bzw. als Landtagsabgeordnete da nachzufragen, wenn es um Landesbedienstete geht. Bei Frau Albers habe ich gehört, daß dieses geplante Landesgleichstellungsgesetz in einigen Bereichen - z. B. im Lehrer- und Lehrerinnenbereich - weit hinter dem zurücksteht, was jetzt schon Geltung hat, und eigentlich eine Verschlechterung darstellt.

Ebenso habe ich bei der Stellungnahme der ÖTV herausgehört, daß Frauen - dort ist das ja leider heute noch sehr häufig der Fall - in den einfachen Diensten durch dieses Gesetz nicht so sehr ins Auge gefaßt werden. Wir haben Zuschriften bekommen und Gespräche geführt, und zwar in bezug auf und mit Frauen, die von der Verwaltungsstrukturreform betroffen werden. Die haben größte Ängste, was mit ihnen passiert. Da sind das Land und die Bediensteten des Landes unmittelbar betroffen.

In diesem Zusammenhang interessiert mich Ihre Beteiligung im Vorfeld dieser Gesetzes-erarbeitung. Es hat ja vier Jahre gedauert, bis uns das jetzt auf den Tisch gelegt wurde. Nach dem Resümee des Tages hätte ich erwartet, daß es viel, viel breiter abgestimmt gewesen wäre, aber soviel Kritik hatte ich nicht erwartet. Da hätte ich gerne noch einmal genauer nachgefragt.

Sylvia Löhrmann (GRÜNE): Frau Albers, mir ist noch nicht ganz klar, worauf Sie hinauswollten, und zwar bezogen auf die Dienststellen und die Personen, die dann für den Schulbereich die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen sollen. Ich weiß, daß es in der Vergangenheit so gewesen ist, daß überwiegend die Dezernentinnen, die in der Bezirksregierung die Aufsichtsfunktionen und die Beratungsfunktionen wahrnehmen, auch Gleichstellungsbeauftragte sind. Aus dem Kreis weiß ich, daß sie sagen, es sei wichtig, daß sie sozusagen gleichberechtigt neben den anderen Dezernentinnen und Dezernenten, die die gleichen Funktionen wahrnehmen, den gleichen Status haben, um im Sinne der Frauenförderung auch arbeiten zu können.

Deswegen würde ich wissen wollen, ob Sie in dem Fall eine Fortsetzung wollen, daß die Dezernentinnen auch die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen bzw. an

welche andere Funktion Sie denken. Ich teile die Auffassung, daß es nicht gut wäre, das von der schulfachlichen Seite auf die Verwaltungsseite zu übertragen. Ich hätte gerne noch einmal eine Einschätzung dieses Punktes. Wie ist das mit der Bedeutung einer solchen Funktion?

Bei der Kollegin, die für den WDR gesprochen hat, habe ich die Aufregung nicht ganz verstanden. Offenbar besteht die Auffassung, daß uns ein Gesetz immer zwingend etwas Neues abverlangen muß. Bezogen auf die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten geht es mir z. B. so, daß wir in unserer Stadt eine Gleichstellungsstelle haben, die relativ viele dieser Rechte und Kompetenzen, die dieses Gesetz leider nicht für alle enthält, hat. Aber ich würde nie auf die Idee kommen zu sagen, weil wir das aus meiner Sicht schon richtig machen, darf es kein Gesetz dazu geben. Sie sollten doch froh sein, daß Sie schon vieles im Sinne des Gesetzes tun und in diesem Sinne dann weitermachen. Ich habe den Widerstand gegen eine gesetzliche Regelung nicht verstanden. Sie können doch immer sagen: Wir machen das schon. Wir machen es also weiter, weil es jetzt sogar gesetzlich gewollt ist. Vielleicht erläutern Sie noch einmal, warum Sie sich so sehr dagegen sträuben.

Helga Gießelmann (SPD): Ich habe noch eine Nachfrage an die Referentinnen, die die Beschäftigtenorganisationen vertreten haben. Ich meine besonders den Beamtenbund, die ÖTV und den DGB, die sich ausdrücklich dazu bekannt haben, daß die Gleichstellungsbeauftragten von den weiblichen Beschäftigten gewählt - das ist streckenweise in den Stellungnahmen enthalten - und dann zum Teil von der Dienststelle bestätigt werden sollten. In einer Stellungnahme hieß es, daß ein Vorschlag gemacht werden sollte, den dann die Dienststelle bestätigt.

Das ist ein ganz anderes System als das, was wir seit Jahren in Nordrhein-Westfalen praktizieren, wo wir immer die Gleichstellungsbeauftragten auf der Seite der Leitung der Dienststelle sehen. Dies war eine Vertretung der Dienststellenleitung, der kommunalen Leitung, und in der Regel und wünschenswerter Weise an der Spitze angesiedelt, nicht aber als Vertreterin der Beschäftigten.

Ich habe nicht mitgekriegt, wie der DGB das sieht. Mich würde interessieren, wie Sie das begründen. Wir haben eine gewählte Vertretung der Beschäftigten. Das ist der Personalrat im öffentlichen Dienst. Ich weiß nicht, ob es neben dem Personalrat eine weitere gewählte Vertretung der Beschäftigten geben sollte und ob dann alle anderen Sachen - wie z. B. Akteneinsichtsrecht usw. -, die mit der Leitung der Dienststelle verknüpft sind, so einfach möglich und wünschenswert sind.

Dazu hätte ich gerne noch einmal Ihre Auskunft. Vielleicht hat sich auch der Juristinnenbund dazu Gedanken gemacht. In manchen Stellungnahmen steht etwas, was nicht in dem Gesetzentwurf steht. Zudem interessiert mich auch die Einschätzung der Vertreterin der Gleichstellungsstellen von der LAG zu diesem Thema.

Hannelore Ludwig (SPD): Auch ich habe noch eine Frage an den Deutschen Beamtenbund, und zwar geht es um ein Thema, das schon heute vormittag einen breiten Raum eingenommen hat, nämlich die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Frau Peil hat für die ÖTV beklagt, daß die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr Rechte eingeräumt bekommen. Das eigenständige Rederecht und die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat wurden erwähnt. Bei

Ihnen habe ich jetzt keine Stellungnahme zu diesem Punkt gefunden. Ist das bei Ihnen thematisiert worden, und wie sieht eine solche Stellungnahme im Deutschen Beamtenbund zu der Frage aus? Das würde mich interessieren.

Auch an den WDR habe ich zwei Fragen. Im Prinzip schließe ich mich den Ausführungen der Kollegin Löhrmann an, die ein bißchen verwundert war. Der WDR macht vieles in Sachen Gleichstellung, wehrt sich aber vehement dagegen, daß das jetzt auch gesetzlich festgeschrieben wird, aber wenn ich das richtig sehe, dann ist es doch auch im Gesetzentwurf jetzt schon so, daß in § 2 Abs. 2 der WDR von weiten Teilen ausgenommen werden soll.

Wenn ich Sie richtig verstanden habe - deswegen frage ich noch einmal nach -, fordern Sie aber heute noch, daß Sie auch von den §§ 13 und 14 ausgenommen werden, daß diese also keine Anwendung auf den WDR finden - das sind die Bereiche, die die Arbeitszeit und die Beurlaubung regeln -, obwohl das doch Bereiche sind, die auch in Ihrem Hause geregelt werden. Mich würde interessieren, wie Sie begründen, daß ausgerechnet das auf den WDR keine Anwendung finden soll.

In § 5 Abs. 6 wird vorgeschrieben, daß der Frauenförderplan des WDR dem Verwaltungsrat zur Kenntnisnahme vorzulegen ist. Meines Wissens ist es derzeit so, daß sich das höchste Gremium, nämlich der Rundfunkrat, mit diesem Frauenförderplan beschäftigt. Deshalb meine Frage: Ist das nicht eigentlich ein Rückschritt? Müßte das nicht eigentlich in dem Sinne, wie es jetzt auch praktiziert wird, verändert werden?

Marianne Hürten (GRÜNE): Ich möchte mich an Frau Löhr, die Juristin in unserer Abschlußrunde, wenden, nachdem zwei andere Teilnehmer von der juristischen Fakultät, die wir zum Schluß noch hören wollten, leider heute nicht kommen konnten, und zwar zu den Bedenken, die hier von Seiten der Kammern oder zum Schluß noch von den berufsständischen Versorgungseinrichtungen vorgetragen worden sind. Einmal gibt es das Argument der Wettbewerbsschädlichkeit. Mir als Frauenpolitikerin geht es immer durch und durch, wenn ich höre, daß Frauenförderung wettbewerbsfeindlich oder wettbewerbsschädlich sein soll und da ein großes Hemmnis besteht. Das Faktische ist das eine, aber das Juristische dabei zu betrachten ist das andere. Würden Sie irgendeinen Anhaltspunkt dafür sehen, daß tatsächlich gesetzliche Frauenförderung als Wettbewerbshemmnis juristisch begründbar dargestellt werden kann?

Das andere vorgetragene Argument ist, daß die Selbstverwaltung dieser Einrichtungen den gesetzlichen Vorschriften im Landesgleichstellungsgesetz zuwiderläuft. Dazu liegt uns eine schriftliche Stellungnahme vor. Ich weiß nicht, ob Sie die zur Kenntnis nehmen konnten, und zwar von Professor Wieland von der Fakultät für Rechtswissenschaft an der Universität Bielefeld, der zunächst einmal für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und für den Hochschulbereich auch aus der Rechtsprechung ableitet - obwohl deren Selbstverwaltungsautonomie im Grundgesetz festgeschrieben ist -, daß das Landesgleichstellungsgesetz und auch darüber hinausgehende Regelungen diesem dort verankerten Recht auf Selbstverwaltung nicht zuwiderlaufen. Er kommt zu dem Schluß: „Was für Kommunen und Hochschulen gilt, beansprucht erst recht für sonstige Körperschaften und Anstalten Geltung, die von der Verfassung wegen nicht mit einer eigenständigen Selbstverwaltungsgarantie ausgestattet sind.“

Könnten Sie sagen, wie Sie das als Juristin werten? Sie haben ja auch vorhin die ganzen Argumente noch einmal hören können. Könnten Sie Ihre Bewertung dazu abgeben?

Carina Gödecke (SPD): Frau Albers, meine Frage zielt in die gleiche Richtung wie die Frage, die die Frau Löhrmann gestellt hat. Frau Albers, Sie haben zu Beginn Ihrer Ausführungen dargestellt, daß der Dienststellenbegriff Ihrer Meinung nach differenziert werden muß. In der Folge sind Sie bis zur Einzelschule in der Argumentation gegangen. Auch in der schriftlichen Stellungnahme des Landkreistages wird der Dienststellenbegriff im Zusammenhang mit Lehrerinnen und Lehrern thematisiert und problematisiert. Der Landkreistag schlägt vor, die Dienststelle auf den Bereich der Bezirksregierung zu konzentrieren, also die einzelnen Schulämter auszunehmen. Ich möchte von Ihnen gerne wissen, wie die GEW den Dienststellenbegriff differenziert haben möchte, und mit welchen Konsequenzen das verbunden sein soll.

Herr Dr. Rosler, habe ich Sie richtig verstanden, daß in dem Moment, wo die Zinsentwicklung für Haben-Zinsen positiv ist und die Versicherten bei Ihnen, die Leistungsempfänger, weder krank werden noch Invalide werden und vielleicht früh genug sterben, Sie ohne Probleme einem Landesgleichstellungsgesetz zustimmen könnten? Ihre gesamte Argumentation zielte doch sehr darauf, daß Gleichstellungspolitik in der im LGG niedergeschriebenen Form und ihre Verwirklichung so kostenträchtig für Sie seien, daß Sie sie eigentlich nicht finanzieren können oder wollen.

Frau Sauer-Schnieber (Deutscher Beamtenbund): Wir favorisieren die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, weil wir die Erfahrung gemacht haben - zumindest in den Dienststellen; das gilt vielleicht nicht für die Mittel- und Oberbehörden, aber auf jeden Fall für die Dienststellen -, daß die Gleichstellungsbeauftragte dort Akzeptanzprobleme hat. Die Gleichstellungsbeauftragten und die Beschäftigten müssen in einem Vertrauensverhältnis stehen, weil dort sehr vertrauliche Sachen angesprochen werden müssen. Da ist es zum Teil bei uns in den Dienststellen zu Kuriositäten gekommen. Da hat der Dienststellenleiter seine Vorzimmerdame zur Gleichstellungsbeauftragten ernannt. Auch andere Dinge sind vorgekommen, so daß man das Vertrauensverhältnis einfach nicht aufbauen konnte. Insofern halten wir es für erforderlich, daß die Gleichstellungsbeauftragten gewählt werden. Über die Mittel- und Oberbehörden könnte man sich sicherlich unterhalten, aber in den Dienststellen halten wir das für dringend erforderlich.

Die Rechte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind bei uns thematisiert worden. Wir halten es auch für wichtig, daß ein Widerspruchsrecht eingeführt wird. Vielleicht sind sogar noch weitergehende Rechte möglich. Wir halten auch das Rederecht für sinnvoll.

Carmen Tietjen (DGB, Landesbezirk NRW): In bezug auf den Zeitpunkt der Beteiligung kann ich mich nicht mehr ganz genau erinnern. Es müßte ungefähr vor einem Jahr gewesen sein, daß es eine Anhörung der Verbände gegeben hat. Dort sind wir von Gewerkschaftsseite beteiligt worden. Sowohl die GEW als auch die ÖTV haben mit dem Frauenministerium geredet und unsere Vorschläge dort unterbreitet.

Zur Wahl oder Bestellung: Es ist so, daß wir natürlich versuchen, die Spannweite dieser ganzen Gewerkschaften unter einen Hut zu bekommen. Das ist nicht immer so einfach. Sie haben heute gehört, ein Teil von uns plädiert für die Wahl, und die anderen plädieren für die Bestellung. Wir haben uns darauf geeinigt zu sagen, wir lassen es erst einmal bei der Bestellung. Wir machen das Ganze von einer Bilanz abhängig, so daß ungefähr nach der Hälfte der Berichtszeitperiode berichtet wird, wie sich das Ganze darstellt. Dann müßte man noch einmal neu entscheiden, ob die Bestellung der gute Weg ist, der gegangen wird, oder ob der Weg, den die ÖTV in unserem Bereich vorschlägt, der Weg ist, der gangbar wäre. Eigentlich ist es so, daß wir gesagt haben, wir brauchen zwei Gleichstellungsbeauftragte, und zwar eine, die nach außen hin agiert, und eine, die nach innen agiert. Aber es ist Illusion, das zu fordern.

Martina Peil (Gewerkschaft ÖTV): Wir haben den Entwurf über den DGB bekommen, und zwar ungefähr im August 1998. Im vorhinein haben wir uns aber eigene Überlegungen zu einem Landesgleichstellungsgesetz gemacht und diese in den Diskussionseckpunkten der ÖTV festgeschrieben. Diese Eckpunkte haben wir in die Mitgliedschaft zur Diskussion gegeben, und daraus resultieren die Vorschläge, die wir jetzt hier in der Stellungnahme unterbreitet haben.

Zur Wahl: Das ist ein schwieriges Thema. Wir haben uns lange damit beschäftigt. Diese Wahl resultiert aus einer breiten Diskussion in der Mitgliedschaft. Es sind hauptsächlich Frauen, die in diesen Bereichen beschäftigt sind, die sich für die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten ausgesprochen haben. So ist es auch in unserer gewerkschaftlichen Beschlußlage bisher festgehalten.

Wir wissen, daß die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten andere Aufgaben wahrnehmen als die Gleichstellungsbeauftragte, die hier im Landesgleichstellungsgesetz skizziert ist, die sich in erster Linie um die Belange in den Dienststellen des Landes bemüht und sich damit befaßt. Bei den kommunalen Beauftragten ist dadurch der Aufgabenbereich anders zu skizzieren als hier in dem Bereich - das betrifft das, was Carmen Tietjen gerade sagte -, nämlich den externen und internen Auftrag deutlicher wahrzunehmen. Insofern hatten wir da einen Kompromißvorschlag unterbreitet. Laut Gemeindeordnung wird die kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Das ist in Ordnung.

Warum soll das über den Personalrat hinausgehen? - Der Personalrat ist tatsächlich die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten, aber eben nicht der beschäftigten Frauen, sondern aller Beschäftigten. Das reicht uns nicht aus. Wir wollen die Gleichstellungsbeauftragte in den Landesdienststellen als Sachwalterin der weiblichen Beschäftigten sehen, und sie soll eigenständiges Kontrollorgan im Hinblick auf die Dienststellenleitung sein. Damit erst wird sie zu einem unabhängigen Kontrollorgan.

Wir halten dieses demokratische Verfahren für notwendig. Wenn wir darauf abzielen, daß sich auch die Kultur verändert, so ist es uns besonders wichtig, die beschäftigten Frauen in Überlegungen für Gleichstellungsmaßnahmen direkt einzubeziehen. Das heißt, daß dann auch Frauenversammlungen stattfinden, daß eine Rechenschaftspflicht besteht und daß die Frauen, die die Frauenbeauftragte gewählt haben, in direktem Kontakt stehen und die Möglichkeit haben, eine Abwahl vorzunehmen.

Helga Gießelmann (SPD): Habe ich das richtig verstanden, daß Sie irgendwann überprüfen wollen, ob das der richtige Weg ist? Liegt darin nicht die Gefahr, daß Sie den Erfolg in der Gleichstellungspolitik alleine der Gleichstellungsbeauftragten anlasten? Dabei ist doch die gesamte Verwaltungsleitung beauftragt, Gleichstellungspolitik zu machen. Ich glaube, es ist sehr schwer, solch eine Abwägung vorzunehmen.

Carmen Tietjen (DGB, Landesbezirk NRW): Das ist natürlich ganz schwer. Ich habe versucht, diesen Spagat, den es bei uns gibt, zu erläutern, und zwar die Vorschläge der ÖTV, die die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten favorisiert haben, und die Vorschläge der anderen Gewerkschaften unter einen Hut zu bekommen. Ich glaube, wenn man eine Bilanz zieht, kann man nicht gucken, was dort mit den Frauen passiert, die dort beschäftigt sind, sondern was mit den einzelnen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten passiert. Welche Schwierigkeiten hatten die, wo sind die eingeschränkt worden, welche Sachen gibt es, die verbesserungswürdig sind? Ich denke, da müßte man genauer hingucken, nicht aber fragen: Welche Erfolge gibt es dort? Welche Frauen sind in welche Vergütungsgruppen gerutscht? Das sollte man nicht machen, sondern man muß hingucken, was bei den Gleichstellungsbeauftragten passiert. Werden die genügend geschützt, oder müssen da andere Sachen in den Vordergrund gestellt werden?

Elisabeth Albers (GEW): Zur Beteiligung im Vorfeld: Ich persönlich war mit der Zusammenarbeit nicht zufrieden, und zwar insbesondere mit dem Ministerium für die Gleichstellung von Mann und Frau. Ich war bis vor einem halben Jahr noch im Hauptpersonalrat und hatte bereits einen erheblich früheren Entwurf in der Hand. Ich hatte auch einmal einen Termin mit Frau Löhrmann. Dann hatte ich auch einmal einen Termin mit Frau Brigitte Speth. Wir haben auch die Probleme des Schulbereichs immer wieder angesprochen, aber für meine Begriffe wurde das danach nicht richtig gehandhabt. Es war für mich ein bißchen Geheimhaltung im Spiel. Ich habe das auch mit Hessen verglichen. Hessen war damals vielleicht etwas extrem. Aber im Vorfeld des Landesgleichstellungsgesetzes für Hessen war eine breite öffentliche Diskussion vorhanden. Hier - so habe ich das empfunden - war ein hoher Grad an Geheimhaltung im Spiel, der mir persönlich nicht gepaßt hat.

Eine Verschlechterung für die Beschäftigten würde ich das, was ich angeführt habe, gar nicht nennen, sondern ich habe versucht, deutlich zu machen, daß es um das Nichtberücksichtigen der Struktur im Schulbereich geht. Ich habe heute erfahren, daß das für viele Institutionen und für viele, die betroffen sind, so ist, nämlich daß die eigene Struktur nicht an jeder Stelle berücksichtigt ist. Eine Verschlechterung kann ich an einer Stelle sehen, denn da gab es einen Entwurf, der anders formuliert war, nämlich bei der Ansprechpartnerin. Da wird das Votum der Lehrerkonferenz vorgeschaltet. Das sehe ich als deutliche Verschlechterung an. Das ist auch kein Versehen, denn es gab einen Entwurf, wo das keine Bedingung war. Ich habe keine Erklärung, warum das plötzlich eine Voraussetzung sein soll.

Die anderen Dinge sehe ich so, daß da strukturelle Gegebenheiten, die sehr spezifisch sind, die Ursache dafür sind, daß das nicht berücksichtigt worden ist. In der Bezirksregierung gibt es zur Zeit acht Gleichstellungsbeauftragte. Das macht Sinn, denn die sind den Schulformen zugeordnet. Wir haben sieben Schulformen. Pro Schulform gibt es eine zuständige Beauf-

tragte - es ist auch nach wie vor mein Wunsch, daß das so bleibt - und eine für den Fortbildungsbereich. Ich fand diese Aufteilung in der Bezirksregierung außerordentlich sinnvoll. Ich hätte die auch gerne weiterhin. Auch die Frauenförderpläne der Schulformen zeigen, daß sich die Problemstellungen der jeweiligen Schulformen unterscheiden. Es ist ein Unterschied, ob ich in der Grundschule oder in einer berufsbildenden Schule arbeite. Das fand ich eine günstige Lösung, und die würde ich gerne erhalten. Deswegen spreche ich von der Zerschlagung gewachsener Strukturen.

Die Verwaltungsgeschichte ergibt sich aus den anderen Bereichen, die mit dem Gesetz erfaßt werden sollen, nämlich daß man da nicht diese Einmaligkeit der Doppelspitze von Verwaltung und Schulfachlichkeit beachtet hat. Das weiß ich zwar nicht, aber das vermute ich. Das Votum der Lehrerkonferenz sehe ich aber überhaupt nicht ein. Wenn man in einem Kollegium sagt, ich möchte Ansprechpartnerin werden, ich halte das in unserer Schule für wichtig, dann ist die Reaktion der männlichen Kollegen das eine, aber auch die Reaktion der Frauen darf nicht vergessen werden. Ich habe es in der eigenen Schule immer wieder erlebt, daß auch Frauen demonstrativ zu Frauenversammlungen nicht kamen, weil sie behaupten: Wieso, das habe ich doch gar nicht nötig. Sie kennen das wahrscheinlich.

Jetzt komme ich zu der Frage von Frau Löhrmann, wer das im Schulbereich machen könnte oder sollte. Ich kenne die Behördenhierarchie in der Bezirksregierung nur unzureichend. Ich kenne aber das Problem, das auch Sie haben. Es geht darum, den Interessenskonflikt zu vermeiden, einmal Beurteilende und einmal Gleichstellungsbeauftragte zu sein, z. B. wenn eine Schulleiterstelle besetzt werden muß. Wenn ich diesen Interessenskonflikt nicht mehr will - das habe ich ja gesagt; aber ich weiß auch, wovon ich da rede; das fällt auch mir schwer -, dann schmeiße ich die Dezernentin aus der Gruppe, die es machen kann, heraus.

Ich kenne die Struktur der Behörde nicht gut genug. Es ist in Düsseldorf der Versuch gemacht worden, eine Fachberaterin für Gleichstellungsfragen zu benennen. Es gibt sie jedenfalls. Ich habe aber auch haushaltstechnisch keine Idee, was da zu machen ist. Ich halte eine Fachberaterin, wenn sie denn Schulfachlerin ist, also aus der Schule kommt, für eine machbare Lösung. Nur, ich weiß nicht, wie das mit der Stellenneutralität geht. Ich bin keine Haushaltsfachfrau, und ich bin keine Fachfrau für die Behördenhierarchie. Das kann ich insoweit nur so begrenzt sagen. Im übrigen ist die Möglichkeit, nur die Bezirksregierung als Dienststellenbegriff zu nehmen, juristisch nicht möglich, denn der Dienststellenbegriff ist ja nicht für dieses Gesetz erfunden worden, sondern es gibt ihn ja schon. Nicht zufällig sieht der so aus, wie er hier ist. Ich bin aber auch keine Juristin.

Ich bin gegen eine Wahl. Ich habe die Verfahrensweisen in den verschiedenen Ländern nachgelesen. Ich bin daran interessiert, daß sie ein Teil der Dienststelle ist. Ich setze sehr darauf, daß, wenn die Personalräte kooperieren, das die beste Variante ist. Eine gute Kooperation zwischen den Personalräten als Interessensvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Dienststelle ist für mich die erfolgreichste Variante. Aber wahrscheinlich muß die Zukunft zeigen, was da erfolgreicher ist.

Ulrike Löhr (Deutscher Juristinnenbund): Ein Satz zur Beteiligung im Vorfeld: Der Deutsche Juristinnenbund, Landesgruppe Nordrhein-Westfalen, ist im Vorfeld zum Referententwurf sowohl im schriftlichen Anhörungsverfahren um eine Stellungnahme gebeten

worden als auch in einem sehr ausführlichen und sehr konstruktiven Gespräch im Ministerium. Da gibt es für uns keinen Anlaß, irgendwie zu klagen.

Der zweite Punkt, zu dem ich gefragt worden bin, betraf die Frage der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. Hier gibt es einen Dissens innerhalb des Deutschen Juristinnenbundes. Auf der Bundesebene gibt es derzeit noch mehrere Stellungnahmen, die auch in Richtung Wahl gehen. Wir haben uns hier in Nordrhein-Westfalen sehr lange und sehr ausführlich damit beschäftigt. Wir haben das sehr kontrovers diskutiert und sind dann zu dem Ergebnis gekommen, daß wir nicht für eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sind, und zwar vor dem Hintergrund folgender Argumente: Eine Vertretung der Mitarbeiterinnen gibt es auch durch die Personalvertretung, durch die Personalräte in den Dienststellen, und dieses sollte reichen.

Wenn die Gewerkschaftsfrauen mit der Vertretung von Fraueninteressen in den Personalräten nicht zufrieden sind, gibt es zwei Möglichkeiten, diesem zu begegnen: Das eine wäre - juristisch sauber - eine entsprechende Ergänzung des Landespersonalvertretungsgesetzes oder auch eine Diskussion innerhalb der Gewerkschaften, aber nicht eine Regelung über das Landesgleichstellungsgesetz.

Das zweite Argument ist, daß wir finden, daß die Wahl bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten überhaupt nicht zieht, weil kommunale Gleichstellungsbeauftragte ganz erheblich externe Aufgaben wahrnehmen, die man nicht von einer Wahl durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle abhängig machen kann.

Der zweite Teil der Frage betraf die Wettbewerbsschädlichkeit durch die Frauenförderung. Ich glaube, das hatte ich vorhin schon hinreichend deutlich gemacht. Das verschlägt mir die Sprache. Dazu kann ich nicht viel sagen. Das finde ich ein ziemlich absurdes Argument. Dahinter steht aber die Frage, ob Frauenförderung tatsächlich etwas ist, was sich später möglicherweise auch wettbewerbsrechtlich zum Nachteil auswirken könnte.

Insofern gibt es die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur schleswig-holsteinischen Gemeindeordnung, die sehr ausführlich auf Aufgaben und Befugnisse von Gleichstellungsbeauftragten und auf Maßnahmen der Frauenförderung eingeht sowie eine Verzahnung zum Grundgesetz herstellt und sagt, hierzu gibt es immer noch genügend Gestaltungsspielraum, die grundgesetzlich garantierte kommunale Personal- und Organisationshoheit auszufüllen.

Wenn selbst die Gemeinden und Gemeindeverbände als Körperschaften mit einer verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstverwaltungshoheit Frauenförderung betreiben dürfen, betreiben sollen, und zwar auch mit bestimmten rechtlichen Rahmenvorgaben, dann muß das erst recht für sonstige Körperschaften gelten, die auch unter der Aufsicht des Landes stehen.

Im übrigen zieht der Entwurf des Landesgleichstellungsgesetzes diese Konsequenz durchaus in § 2 Abs. 3. Dort wird ausdrücklich für die in privater Rechtsform geführten öffentlichen Unternehmen die Frauenförderung in den Gesellschaftsverträgen verankert. Da muß man doch nur einmal an das ganz aktuelle Beispiel der Stadtwerke denken und fragen: Wenn die nicht im Wettbewerb stehen, wer denn dann? Ich denke, damit ist auch diese Frage beantwortet.

Dr. Gerhard Rosler (Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V.): Zur Beteiligung: Wir sind von unserer Arbeitsgemeinschaft, von der AbV, am 10. September über dieses Gesetz informiert worden. Das ist uns zugeschickt worden. In dem Anschreiben heißt es: „Das ist das Gesetz, das wir gestern vom Finanzministerium erhalten haben. Das leiten wir an Sie weiter.“ Wir haben es also von der AbV über das Finanzministerium am 10. September oder zwei Tage danach erhalten. Ich möchte das nicht kritisieren, sondern ich stelle das einfach fest.

Zu der Frage der Wettbewerbsangelegenheiten: Es ist schwer, darauf einzugehen, ohne gleich Schuldgefühle zu haben. Es ist nun einmal so, daß ich versuche, zwei Sachen unter einen Hut zu bringen, nämlich den Zweck und die Mittel. Wenn ich Probleme damit habe, und zwar aus Kostengründen, die Mittel, die den Zweck heiligen sollen, zu befürworten, dann kann ich das nicht einfach so bejahen. Natürlich sind wir genauso - und führen das auch durch - für die Frauenförderung, wogegen wir uns aber wehren, ist diese Institutionalisierung, die uns Geld kostet und die uns im Wettbewerb anders dastehen läßt im Verhältnis zu Institutionen, die das gleiche tun, solche Sachen aber nicht tun müssen.

Zu der Zinsentwicklung: Frau Abgeordnete, Sie haben gefragt, ob das einfacher ginge, wenn die Zinsen nach oben gingen. Wenn ich mir die persönliche Bemerkung erlauben darf, auch ich mußte mich an Ausdrücke dieser Art in diesem Gewerbe erst gewöhnen. Wenn man im Lebensversicherungsgewerbe ist, hat man immer wieder mit der Sterblichkeit, der Invalidität und solchen Dingen zu tun, die so grausam sind, daß es einem wirklich weh tut. Man muß sich langsam daran gewöhnen, überhaupt mit solchen Begriffen umzugehen. Wenn man das dann geschäftsmäßig tut, dann reizt das immer zum Widerspruch. Aber es ist nun einmal so, daß man sich mit diesen Angelegenheiten beschäftigen muß. Soviel als Vorbemerkung.

Aber natürlich würde das so nicht gehen. Es ist auch nicht beabsichtigt, daß bei einer bestimmten Zinsentwicklung oder Geschäftsentwicklung ein Förderplan gemacht wird, sonst aber nicht. Ich wollte nur ergänzend - das ist kein Hauptargument - darauf hinweisen, daß wir zur Zeit und sicherlich auch auf absehbare Zeit unter einem starken Sparzwang stehen und daß jede Belastung, die auf uns zukommt, für uns Probleme bedeutet. Ich hoffe, daß die Frage so ausreichend beantwortet ist.

Dr. Bärbel Altes (WDR): Zur Frage der Einbindung im Vorfeld kann ich lediglich sagen, daß wir hinsichtlich des ersten Entwurfes sicherlich eingebunden waren. Das zeigt sich auch an unserer Stellungnahme. Mir ist auch nie irgendwie eine Kritik zu Ohren gekommen, daß der WDR im Vorfeld nicht ausreichend eingebunden worden sei. Ich habe auch vorhin nicht unterstellt, daß Sie uns das nicht zugeschickt haben, sondern lediglich die Feststellung getroffen, daß bei uns der Text effektiv nicht angekommen ist.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Frau Dr. Altes, darf ich Sie kurz unterbrechen. Wir reden von einem Gesetzentwurf, der uns vorliegt, und der in das Parlament eingebracht worden ist. Sie sind vorher wohl im Rahmen der Landesregierung schon einmal angehört worden. Das ist möglich. Das weiß ich nicht.

Dr. Bärbel Altes (Westdeutscher Rundfunk): Ich kann es jetzt leider auch nicht abschließend beurteilen, weil ich mit der Sache nicht schwerpunktmäßig beschäftigt bin. Ich kann Ihnen nur versichern, daß es in der Tat sowohl unserer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten als auch Frau Michel außerordentlich leid tut, hier nicht anwesend zu sein, und daß es uns auch viel lieber gewesen wäre, wenn wir Ihnen allen schon unsere schriftliche Stellungnahme hätten präsentieren können. Ansonsten sind mir Kritikpunkte zu einer mangelnden Einbindung nicht zu Ohren gekommen.

Jetzt zu den Fragen von Frau Löhmann und Frau Ludwig, warum wir uns so vehement dagegen wehren: Möglicherweise ist der Schwerpunkt unserer Beurteilung etwas verzerrend vermittelt worden. Wir haben uns in der Tat gegen die volle Anwendbarkeit gewehrt, und zwar nicht, weil uns das nicht paßt, sondern weil wir eigene Regelungen haben, die anstaltspezifisch auf die besonderen Bedingungen des WDR zugeschnitten sind, und haben das in der Stellungnahme 1998 ausführlich begründet. Offenbar haben auch die Personen, die mit der jetzigen Fassung des Entwurfs befaßt waren, diese Begründungen zum überwiegenden Teil aufgegriffen, so daß wir mit der jetzigen Fassung weitgehend zufrieden sind. Ich sagte auch in meiner Schlußbemerkung, daß der Entwurf weitestgehend auf unsere Akzeptanz stößt. Insofern ist es kein vehementes Wehren.

Hinsichtlich der Regelungen zu §§ 13 und 14 ist es lediglich eine Anregung, auch da zu überdenken, ob es nicht sinnvoller wäre, die Anwendbarkeit dieser Regelungen hinsichtlich des WDR auszuschließen bzw. sie zumindest redaktionell zu überarbeiten, weil sich auch hier die Gegebenheiten des WDR nicht wiederfinden und weil wir bereits rechtliche Regelungen haben, die die Thematik behandeln. Darauf wird gleich noch meine Kollegin Piter, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, aus der Sicht der Praxis eingehen.

Zu der Frage von Frau Ludwig hinsichtlich des Rundfunkrates: Im jetzigen Gesetzentwurf steht lediglich, daß der Verwaltungsrat eingebunden werden muß. Das schließt natürlich nicht aus, daß wir, wie wir es auch in anderen Bereichen machen, jetzt schon über die vorgesehenen Regelungen hinausgehen, daß also der Rundfunkrat hinsichtlich der Grundzüge der Frauenförderung befaßt wird. Sie wissen, daß in § 16 Abs. 2 geregelt ist, daß der Rundfunkrat bei Angelegenheiten, die von grundsätzlicher Bedeutung für den WDR sind, zu befassen ist. Soweit es in diesem Sinne um die wesentlichen Grundzüge geht, spricht sicherlich nichts dagegen, auch weiterhin so, wie bisher die Praxis geübt wurde, zu verfahren. Ob das in das Gesetz hinein muß, ist eine andere Frage. Meines Erachtens ist das von der Gesetzessystematik her sowieso eher im WDR-Gesetz zu regeln als im LGG, aber das ist letztendlich nicht vorrangig.

Wilhelmine Piter (Westdeutscher Rundfunk): Ich möchte noch vertiefen, warum jetzt sozusagen im nachhinein noch die Anregung kam, §§ 13 und 14 zu erwähnen. Abgesehen von den rein juristischen Formulierungen, die dort enthalten sind, ist in § 13 Abs. 7 erwähnt, daß eine Rückkehr aus der Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigte nur dann möglich sein soll, wenn ihr die weitere Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist. Das ist für mich in der Praxis eine ganz dumme Formulierung, weil es wirklich so ist, daß Frauen nicht deshalb teilzeitbeschäftigt sind, weil sie es so schön finden und weil sie auf immer und ewig in die Familienverpflichtungen entsprechend stark eingebunden sein wollen, sondern die Teilzeit-

beschäftigung ist in der Tat ein Instrumentarium, um die sozialen Pflichten mit den beruflichen Fortkommensbestrebungen, mit dem beruflichen Bestreben, auch weiterhin im Arbeitsprozeß zu bleiben, in Einklang zu bringen.

Von daher haben die Gleichstellungsbeauftragte und ich in ihrer Stellvertretung uns der Anregung angeschlossen, auch bei diesem Paragraphen weiterzugeben, daß der WDR in diesem Bereich eine ganz andere, offenere Regelungen hat, weil gerade die Gleichstellungsbeauftragte sehr großen Wert darauf legt, daß Frauen nach einer Teilzeitbeschäftigung selbstverständlich unabhängig von einer Zumutbarkeit das Recht haben, wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Das war die Formulierung, die uns dazu gebracht hat.

In der Praxis wäre es für mich ein ganz großer Rückschritt, wenn eine Frau, die nach einer Teilzeitbeschäftigung sagt, mein Kind ist jetzt groß genug, ich möchte wieder voll in den Beruf einsteigen, sich mit der Forderung konfrontiert sehen sollte nachzuweisen, daß die Teilzeitbeschäftigung ihr nicht mehr zugemutet werden kann. Das wäre für mich sehr praxisfremd.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Frau Gießelmann hatte noch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen.

Michaela Fahner (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen): Ich möchte gerne auf die Frage der Wählbarkeit eingehen. Wir sind gegen die Wählbarkeit der kommunalen Frauenbeauftragten, weil wir der Meinung sind: Wir haben gewählte Vertreter und Vertreterinnen. Das sind die Personalräte. Wenn in den Personalräten die Frauenförderung vielleicht noch nicht optimal funktioniert, was ich Ihrer Stellungnahme entnehmen muß, dann muß in diesem Instrumentarium nachgebessert werden und überlegt werden, wie die Personalräte effektiver Frauenförderung betreiben können.

Ich halte gar nichts davon, ein zweites, ganz ähnliches Konstrukt, nämlich die Frauenbeauftragte, zu einer gewählten Vertreterin umzufunktionieren. Das kann nicht die Lösung sein. Dann haben wir zwei ganz ähnliche Institutionen. Das muß anders gelöst werden.

Wir verstehen uns als Teil der Verwaltung. Wir arbeiten eng mit der Verwaltungsführung zusammen. Wir haben dadurch andere Möglichkeiten, Arbeitsschwerpunkte zu setzen, andere Möglichkeiten, Arbeitsinhalte zu definieren, und andere Möglichkeiten, Maßnahmen zu entwickeln, als sie eine Personalvertretung hat. Ich denke, es hätte wirklich fatale Folgen, wenn wir diese Möglichkeiten, die anders sind als die einer Personalvertretung, aufgeben müßten.

Darüber hinaus möchte ich auch noch daran erinnern, daß sich unser Aufgabenbereich über die interne Frauenförderung hinaus erstreckt, daß wir auch externe Aufgaben wahrnehmen. Wir haben Maßnahmen im Bereich des ÖPNV und in der Stadtplanung entwickelt. Wir haben Maßnahmen zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen entwickelt. Wir arbeiten arbeitsmarktpolitisch eng mit dem Arbeitsamt und Weiterbildungsträgern zusammen. Dies sind nur einige wenige externe Aufgaben von Frauenbeauftragten.

Ich halte es wirklich für eine Utopie, daß es eine gewählte, interne Frauenbeauftragte geben kann und daneben noch eine externe, die diesen Aufgabenbereich weiter bearbeitet. Ich glaube daher, daß mit der Forderung nach Wählbarkeit die frauenpolitischen Strukturen, die wir in den Verwaltungen und Städten in den letzten 15 Jahren geschaffen haben, zerschlagen würden. Das hielte ich für ganz fatal.

Vorsitzende Gerda Kieninger: Gibt es noch weitere Nachfragen? - Das ist nicht der Fall.

Dann sind wir am Ende unserer Anhörung angekommen. Ich danke Ihnen allen ganz herzlich, daß Sie so lange hier ausgeharrt haben. Ich wünsche Ihnen einen schönen Heimweg und ein schönes Wochenende mit gutem Wetter.

Die Sitzung des Frauenausschusses und der mitberatenden Ausschüsse ist geschlossen.

gez. Kieninger
Vorsitzende

31.08.1999/01.09.1999

480