



Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation

46. Sitzung (öffentlich)

7. September 2016

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 16:10 Uhr

Vorsitz: Daniela Jansen (SPD)

Protokoll: Eva-Maria Bartylla

Verhandlungspunkt:

Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/12366

– Öffentliche Anhörung von Sachverständigen –

(Die Liste der teilnehmenden Sachverständigen und der eingereichten
Stellungnahmen ist dem Protokoll als Anlage beigelegt.)

* * *

Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 16/12366

– Öffentliche Anhörung von Sachverständigen –

Vorsitzende Daniela Jansen: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie zur 46. Sitzung des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation. Ich freue mich sehr, dass Sie alle gekommen sind.

Ich begrüße vor allem die Damen und Herren Sachverständigen. Wir danken Ihnen schon jetzt für die vorab von Ihnen eingesandten Stellungnahmen, die für unsere weiteren Beratungen sehr hilfreich sein werden.

Wir haben auch einige Stellungnahmen bekommen, die wir nicht angefragt hatten. „Unverlangt eingesandt“ hieß das, glaube ich, früher in Zeitungsredaktionen. Die Damen und Herren, die diese Stellungnahmen eingesandt haben, haben heute nicht das Wort. Wir werden aber selbstverständlich die Stellungnahmen auch in unsere weiteren Beratungen des Ausschusses einbeziehen.

Diese Sitzung ist öffentlich und ich begrüße natürlich die Vertreterinnen und Vertreter auch der Medien und sonstige Zuschauerinnen und Zuschauer.

Die Sparkassen- und Giroverbände hatten bereits während der Sommerferien eine Stellungnahme eingesandt. Die ist bei uns offensichtlich entweder nicht eingegangen oder wurde falsch zugeordnet. Wir bitten, dies zu entschuldigen. Deswegen ist die gestern sehr kurzfristig an Sie alle versendet worden, meine Damen und Herren.

Der Gesetzentwurf ist sehr umfangreich. Deshalb habe ich mich dazu entschieden, auf eine Runde mit Eingangsstatements zu verzichten. Wir beginnen sofort mit den Fragen der Damen und Herren Abgeordneten.

Mitberatend in diesem Gesetzesverfahren sind der Innenausschuss, der Ausschuss für Kommunalpolitik, dessen Vorsitzenden ich hier auch ganz herzlich begrüße, der Ausschuss für Schule und Weiterbildung sowie der Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung.

Ich werde den Gesetzentwurf abschnittsweise aufrufen: § 1 bis § 4, § 5 bis § 6, § 7 bis § 11, § 12 bis § 15, § 16 bis § 19 und § 20 bis § 26.

§ 1 bis § 4

Regina Kopp-Herr (SPD): Herzlich Willkommen im Namen der SPD-Fraktion allen Expertinnen und Experten! Vielen Dank für die umfangreichen Stellungnahmen, die Sie uns zugesandt haben.

Ich habe in dieser ersten Runde ganz allgemein eine Frage, die sich an die Sparkassen richtet. Erst einmal möchte ich Ihnen dafür danken, dass Sie uns Ihre Geschäftsberichte zuschicken. Gerade beim Rheinischen Sparkassen- und Giroverband ist deutlich geworden, dass Sie sich in den letzten Jahren der Frauenförderung in den unterschiedlichen Bereichen der Sparkassen angenommen haben. Für Sie gilt das LGG eingeschränkt.

Ich habe Ihre Stellungnahme, obwohl sie mich erst spät erreicht hat, heute Morgen intensiv durchgelesen. Sie plädieren auch aus Wettbewerbsgründen – als öffentliche Unternehmen stehen Sie ja im Wettbewerb mit privaten Banken – dafür, das eingeschränkte LGG beizubehalten. Deswegen möchte ich schon diese Frage an Sie richten: In Verwaltungsräten sind Frauen mit knapp 8 % vertreten, und das mit starker Streuung, und in Verwaltungsvorständen gerade mal mit 2 %. Wenn Sie am eingeschränkten LGG festhalten möchten, wie möchten Sie denn das Ziel erreichen, in einem gewissen Zeitraum tatsächlich zu einer Geschlechterparität in Ihren entscheidenden Gremien oder ganz allgemein in den Sparkassen zu kommen?

Regina van Dinther (CDU): Herzlichen Dank auch dafür, dass Sie Ihre Stellungnahmen abgegeben haben und dass Sie hier erschienen sind. Wir haben mehrere Fragen zu diesem Gesetzentwurf und bitten um Ihre Beurteilung.

Ich würde gerne den Deutschen Gewerkschaftsbund fragen, weil heute leider die GEW nicht da ist. Wir haben ja in dieser Woche erlebt, dass das Gesetz, das neulich hier verabschiedet worden ist und eigentlich den gleichen Inhalt hat und sagt, dass die Quote jetzt ergänzt wird durch im Wesentlichen gleiche Eignung, vom Gericht zurückgewiesen worden ist.

In diesem Landesgleichstellungsgesetz werden ja gleiche Formulierungen verwendet. Von der GEW haben wir auch diese Stellungnahme bekommen, dass das bezogen auf diesen Gesetzentwurf sehr kritisch gesehen wird. Man sagt, das wird zu einer Klage führen und vor allen Dingen wird es in den Beförderungen nicht vorangehen. Ganz viele Menschen im öffentlichen Dienst werden darauf warten, dass sie befördert werden. Würden Sie uns auch angesichts des neuen Gerichtsurteils Ihre Einschätzung dazu geben?

Dann habe ich eine Frage an die Sparkassen. Wir haben ja gesehen, dass jetzt die Sparkassen in diesem Gesetzentwurf enthalten sind und dass Sie in Ihrer Analyse sagen, Sie müssen in Konkurrenz zur freien Wirtschaft eigentlich die gleichen Rahmenbedingungen haben und Sie haben schon jetzt nicht die gleichen Rahmenbedingungen, weil die öffentliche Hand so viele Auflagen hat. Jetzt sind ja nur Sie im Gesetzentwurf drin. Zum Beispiel Stadtwerke sind nicht drin. Haben Sie sich auch darüber Gedanken gemacht, ob das jetzt zu einer Ungleichbehandlung derer führt, die aus dem öffentlichen Sektor auf dem Markt sind?

Welche Instrumente haben Sie, die Frauenförderung tatsächlich mit Leben zu füllen? Leider können wir ja nicht feststellen, dass uns die Sparkassen – weder in den Gremien noch bei der Besetzung der Führungspositionen – in den letzten Jahren so tolle

Zahlen geliefert haben, dass wir sagen könnten, wir können jetzt ganz darauf verzichten, das gesetzestechnisch zu regeln. Es war ja jahrelang genug Zeit dafür. Ich hätte gerne gewusst, wie Sie uns statt eines solchen Gesetzes die Instrumentarien beschreiben wollen, die Sie anwenden, um zu einer Gleichberechtigung zu kommen.

Dann habe ich noch eine Frage an Prof. Gourmelon. Wir haben bei diesem Gesetzentwurf ja die Tendenz, dass es zwar Gleichstellungsgesetz heißt, aber eigentlich ein Frauenförderungsgesetz ist. Wir hätten gerne gewusst, wie Sie das beurteilen, ob wir nicht in der heutigen Zeit stärker zu einem wirklichen Gleichstellungsgesetz kommen müssen, indem wir auch die Formulierungen so wählen, dass immer Frauen und Männer benannt sind. Ich glaube, der Weg geht eher in Richtung Diversity als in die Richtung, sich nur auf Frauenförderung zu fokussieren. Das werden wir ja jedenfalls in den nächsten Jahren noch erleben. Dann könnten wir jetzt eigentlich auch ein Gesetz machen, das ganz modern ist.

Vorsitzende Daniela Jansen: Die Fragen an den DGB bezogen sich auch auf den allgemeinen Teil? Wir sind ja erst bei § 1 bis § 4.

Regina van Dinther (CDU): Das kann dann in der zweiten Fragerunde beantwortet werden.

Susanne Schneider (FDP): Auch im Namen der FDP-Landtagsfraktion herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und dafür, dass Sie heute bei diesem tollen Wetter zu uns in den Landtag gekommen sind!

Ich habe zum allgemeinen Teil zwei Fragen. Die möchte ich stellen an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände, an Prof. Gourmelon und an die Vertreter der Sparkassen. Erstens. Werden mit dem Gesetzentwurf die Rechte der demokratisch gewählten Mandatsträger uneingeschränkt gewahrt? Zweitens. Inwiefern nimmt der Gesetzentwurf keine Rücksicht auf die Qualität der Verwaltungsarbeit?

Vorsitzende Daniela Jansen: Bezog sich das auch auf den allgemeinen Teil? Auf den Geltungsbereich oder auf das Ziel des Gesetzes?

(Zuruf von Susanne Schneider [FDP])

– Auf das Ziel des Gesetzes. Danke.

Marc Olejak (PIRATEN): Im Rahmen der allgemeinen Grundsätze habe ich die konkrete Frage vor allen Dingen an den Deutschen Juristinnenbund auch in Bezug auf das kürzlich ergangene Urteil, inwieweit eine grundgesetzmäßige rein rechtlich einwandfreie Formulierung zukünftig nötig ist.

Vielen Dank für die auch bei mir erst heute Morgen aufgeschlagene Stellungnahme seitens der Sparkassen, wobei mich da im Allgemeinen etwas irritiert, dass sozusagen als Hinderungsgrund gerade der Wettbewerb mit den privat orientierten Banken herangezogen wird. Da würde mich doch interessieren, inwieweit Sinn und Zweck der

Sparkassen im Rahmen einer gesamtgesellschaftlichen Gesellschaft in NRW zu betrachten sind.

Regine Striepen (Deutscher Juristinnenbund e.V.): Die Frage ging dahin – auch im Hinblick auf das vor zwei Tagen ergangene Urteil –, wie grundgesetzmäßig einwandfrei die Formulierung sein müsse. Es ist natürlich wünschenswert, dass alle Gesetze eine Formulierung haben, die dem Grundgesetz entspricht. Gerade die Form, die jetzt gewählt worden ist, entspricht dem aus Sicht des Juristinnenbundes. Aber es wird immer die Situation geben, dass es Streitpunkte darüber gibt. Das wird sich nicht vermeiden lassen. Aber man muss gerade sehen, dass das Grundgesetz ja nicht nur Art. 33 enthält, das Leistungsprinzip, sondern eben auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 und damit die Verpflichtung des Gesetzgebers, die Frauenförderung voranzutreiben. Auch dieser Verfassungsgesichtspunkt muss Niederschlag finden in einer solchen Gesetzesformulierung.

Dass wir der Meinung sind, dass diese gewählte Formulierung dem Grundgesetz entspricht, haben wir dargelegt. Wir sind auch der Meinung, dass diese Formulierung auch dem Europarecht entspricht. Denn auch der Europäische Gerichtshof hat in der Vergangenheit klargemacht, dass nicht nur eine gleiche Eignung, sondern auch eine im Wesentlichen gleiche Eignung ausreichend ist, um eine europarechtskonforme Besetzung zu gewährleisten.

Stefanie Baranski-Müller (Deutscher Gewerkschaftsbund): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, der DGB unterstützt das Ziel der Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Die geringe Zahl von Spitzenämtern im öffentlichen Dienst belegt, dass es dringenden Handlungsbedarf gibt. Es ist klar: Die Umsetzung der neuen Norm im Beamtenrecht führt zu Umsetzungsproblemen, weil die Beschäftigtenstruktur sehr unterschiedlich ist. Die besondere Förderung von Frauen bedarf besonderer Personalplanungs- und Beurteilungssysteme in den einzelnen Behörden und Verwaltungen.

Wir hatten als DGB vorgeschlagen, die Regelungen erst ein Jahr später in Kraft zu setzen, um dann nachgeordnete Bestimmungen anpassen zu können. Das Verfahren ist noch offen. Es ist jetzt die erste Instanz. Es gibt auch seitens der Frauen innerhalb der Polizei Klagen im Rahmen des neuen Gesetzes, was die Frauenförderung angeht, die da nicht greift. Das heißt, es laufen noch weitere Verfahren. Von daher stellen wir uns dieser Aufgabe weiterhin. Die Gewerkschaften haben in der Dienstrechtsmodernisierung dem zugestimmt und verfolgen auch weiterhin das Ziel der Frauenförderung. Der Gesetzgeber ist gefragt, ob er mutig genug ist, das auch weiterzuverfolgen.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Sehr geehrte Frau Jansen, sehr geehrte Damen und Herren, zunächst auch vielen Dank für die Einladung der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände hier in den Landtag, der wir immer sehr gerne nachkommen.

Wir sind gefragt worden, ob mit dem Gesetzentwurf aus unserer Sicht die Rechte der demokratisch gewählten Mandatsträger uneingeschränkt gewahrt werden. Das ist

grundsätzlich so. Die kommunalen Spitzenverbände haben ja auch in der schriftlichen Stellungnahme den Gesetzentwurf vom Grundsatz her begrüßt, weil wir selbstverständlich einsehen, dass die Bemühungen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu fördern, auch ein Anliegen der Städte, Gemeinden und Kreise im Lande sind.

Probleme haben wir bei dem Konflikt mit den Befugnissen und den Rechten der demokratisch gewählten Mandatsträger. Das ist § 12, in dem es um die Gremienbesetzungen geht. Aber zu der Vorschrift werden wir noch gesondert kommen.

Karin-Brigitte Göbel (Rheinischer Sparkassen- und Giroverband und Sparkassenverband Westfalen-Lippe): Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, auch die Verbände begrüßen das LGG, wenn es um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im beruflichen Umfeld geht, gerade vor dem Hintergrund, dass es in Zukunft unerlässlich ist, das Potenzial von Frauen in der Wirtschaft einzusetzen, um die tatkräftige Unterstützung unseres Standortes zu erreichen.

Der Punkt, der uns besonders beschäftigt, ist, dass ja die Quote für die freien Banken bei 30 % und in der Sparkassenorganisation bei 40 %, wenn es dann so umgesetzt würde, liegt. Die Gesamtbeschäftigtenzahl der Mitarbeiterinnen ist weit über der Quote der Männer. Aber nachher verlieren wir über den beruflichen Lebensweg doch viele Frauen, aber nicht, weil sie keine Chancen haben über Teilzeitmodelle Arbeit und Familie, besondere Frauenförderprogramme, Mentoren-Programme, Coaching und ganz systemische Programme. Wir haben einfach das Phänomen – das zeigen auch repräsentative Befragungen von befreundeten Sparkassen im Umfeld –, dass Frauen zum Teil leider lieber eine qualifizierte Sachbearbeitungsposition oder eine hochrangige Beratungsposition einnehmen, aber die Führungsfunktionen im engeren Sinne, um dann auch in die Gremien zu kommen, nicht immer ihre erste Wahl sind.

Wie versuchen wir, das zu erreichen? Wir versuchen, Frauen zu motivieren, genau diesen Weg zu gehen, weil wir im Wettbewerb stehen. Das ist das zweite Thema der Herausforderung. Wir sind – das war ein Teil der Fragen vorhin – ja im Wettbewerb mit vielen privatrechtlichen und internationalen Banken. Da gilt zum Teil gerade die Besetzung dieser Plätze nicht über Quoten, sondern eben über andere Mechanismen.

Eine weitere Herausforderung wird die Frage sein: Wie bekommt man das in den politischen Gremien hin? Das ist ja auch ein Vorschlag in diesem Gesetz, weil wir da als Sparkassenorganisation oder als Verbände überhaupt keinen Einfluss haben, in welcher Art und Weise die Teilnehmer, die in den Verwaltungsräten dann die Interessen vertreten, gewählt werden. Denn auf die Mandatsträger in unseren Verwaltungsräten – wenn es nicht um die freigestellten Arbeitnehmervertreter geht – haben wir keinen Einfluss.

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank, Frau Jansen, für die Einladung. Sehr geehrte Damen und Herren, ich bin gefragt worden insgesamt zur Zielsetzung des Gesetzes. Das Gesetz fördert aus meiner Sicht relativ einseitig Frauen. Eine Förderung von Männern ist

nicht vorgesehen. Insofern erfüllt das Gesetz auch nicht die Forderung oder das Ziel, eine Gleichstellung der Geschlechter herbeizuführen.

Dass das anders geht, zeigt das Bundesgleichstellungsgesetz. Im Bundesgleichstellungsgesetz von 2015 werden auch Maßnahmen vorgesehen, wenn Männer benachteiligt oder unterrepräsentiert sind in bestimmten Bereichen.

Insofern ist aus meiner Sicht hier ein Nachbesserungsbedarf. Diese Nachbesserung ist auch deswegen so erforderlich, weil der öffentliche Dienst in den Augen von jungen männlichen Nachwuchskräften immer weniger attraktiv wird. Vor zwei Wochen – Sie haben es vielleicht gelesen – gab es eine neue Studie zum Berufswahlverhalten von Studierenden. Hier ist herausgekommen, dass der öffentliche Dienst bei Frauen wesentlich populärer ist als bei den Männern. Ähnliche Studien haben wir auch an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung durchgeführt im Bereich von Schülerinnen und Schülern. Auch hier zeigt sich, dass sich karriere- und leistungsorientierte Männer nicht mehr oder weniger für den öffentlichen Dienst interessieren.

Wenn wir also in Zukunft genügend Personal anwerben wollen, auch genügend qualifiziertes Personal anwerben wollen, dann tut uns dieses Gleichstellungsgesetz hier einen Bärendienst.

§ 5 und § 6

Regina Kopp-Herr (SPD): Meine Frage zu § 5 geht an die Sprecherinnen der LaKof. Ich berufe mich aber auf die Stellungnahme von Herrn Prof. Gourmelon. Er erwähnt § 5 Abs. 2 und schreibt:

„Durch die vorgesehene Widerspruchsmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung des Gleichstellungsplans einer Hochschule und der Notwendigkeit einer erneuten Beschlussfassung des Senats kann es in Verbindung mit § 5 Abs. 8 zu einem Aussetzen von personalwirtschaftlichen Maßnahmen für mehrere Monate kommen. Dies ergibt sich z. B. aus dem Umstand, dass es an Hochschulen Senate gibt, die nur wenige Male im Jahr tagen.“

Deswegen ist meine Frage an Sie: Ist das so? Oder gibt es andere Instrumente, um einen gültigen Gleichstellungsplan ins Leben zu rufen, beispielsweise das Instrument einer Sondersitzung?

Josefine Paul (GRÜNE): Ich habe auch eine Frage zu den Gleichstellungsplänen. Wir wissen ja aus den Berichten zum Umsetzungsstand des LGG, dass Gleichstellungspläne oder Frauenförderpläne nicht zwingend immer diesen Zweck erfüllen, den sie eigentlich erfüllen sollen.

Vor diesem Hintergrund habe ich die Frage, ob die Stärkung des Instruments der Gleichstellungspläne und auch das Umbenennen sozusagen in Gleichstellungspläne aus Sicht der LaKof und aus Sicht der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten geeignet sind auch im Sinne der Personalentwicklung.

Außerdem interessiert mich Ihre Einschätzung zum neu eingeführten § 6a, der Experimentierklausel.

Im Anschluss daran habe ich an den Städte- und Gemeindebund die Frage: In Ihrer Stellungnahme haben Sie ausgeführt, dass die Pflicht zum politischen Beschluss durch Rat und Kreistage aus Ihrer Sicht problematisch sein kann. Sind Sie aber nicht unter Umständen andersherum der Auffassung, dass ein solcher politischer Beschluss durchaus auch zur breiteren Verankerung von Frauenförderung in den Gremien bzw. in der kommunalen Verwaltung beitragen kann?

Regina van Dinther (CDU): Ich habe zwei Fragen. Der Befund und die Analyse sind ja nach diesem Gesetz jetzt nicht zwingend vorausgehend vor der Erstellung eines Gleichstellungsplans bzw. bei der Einsetzung der Experimentierklausel. Da hätte ich gerne von den anderen Experten gewusst, ob sie die Auffassung des Juristinnenbundes teilen, dass man zunächst einen Befund und eine Analyse machen muss, bevor dann auch die Experimentierklausel vernünftig eingesetzt werden kann.

Dann habe ich noch die Frage, ob Sie sich auch vorstellen können, dass man nicht für drei Jahre oder fünf Jahre einen Gleichstellungsplan vorlegt, sondern dass man das Thema „Gleichstellung“ zum Beispiel an Haushaltsplanberatungen koppelt. Dann könnte man schon da messbar an Zahlen ablesen, ob die Ziele der Gleichstellung erreicht sind, wenn man die Personalpläne jährlich berät.

Vorsitzende Daniela Jansen: Habe ich das richtig verstanden, Frau van Dinther? Ihre erste Frage richtete sich an alle außer an den Juristinnenbund? Ist das richtig?

Regina van Dinther (CDU): Der Juristinnenbund hatte das ja so beschrieben. Mich interessiert, ob die anderen das auch so sehen.

Susanne Schneider (FDP): Meine nächste Frage richtet sich an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände, an Herrn Prof. Gourmelon und an die Vertreter der Sparkassenverbände. Es geht um § 6a. Der Förderauftrag aus Art. 3 Abs. 2 unseres Grundgesetzes gebietet ja, dass dasjenige Geschlecht zu fördern ist, das benachteiligt ist. Art. 3 Abs. 3 unseres Grundgesetzes enthält auch ein spezielles Diskriminierungsverbot aus Gründen des Geschlechts. Konkret bedeutet dies, dass in den Bereichen, in denen Frauen nach wie vor benachteiligt werden, der Gesetzgeber berechtigt ist, faktische Nachteile die Frauen betreffend durch begünstigende Regelungen auszugleichen.

Da es sich hierbei nicht um eine geschlechtsspezifische Einbahnstraße handelt, sind staatliche Eingriffe in das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz auch männerspezifisch möglich. Gleichstellung ist als Gewährleistung von Gleichberechtigung für Männer und Frauen zu verstehen. So hat die Stadt Nürnberg nun als erste deutsche Kommune einen Männerbeauftragten.

Halten Sie die Experimentierklausel für ausreichend angelegt, um das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit geschlechtsübergreifenden Aufgaben anzureichern, sodass

eine tatsächliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen ermöglicht wird? Ermöglicht die Experimentierklausel, auch Männer als Bewerber für das Amt des Gleichstellungsbeauftragten zuzulassen?

Marc Olejak (PIRATEN): Meine erste Frage geht an die LaKof, nämlich etwas allgemein in Bezug auf den Inhalt des Gleichstellungsplans, wie zu bewerten wäre, ob es Möglichkeiten gibt, die Position Genderbudgeting mit einzubauen. Dazu interessiert mich Ihre Meinung.

An die Vertreterinnen und Vertreter des DGB habe ich allgemein zu dem Bereich der Entgeltdiskriminierung bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege und möglicherweise fehlenden Maßnahmen die Frage, ob es da konkrete Verbesserungsvorschläge gibt.

Vorsitzende Daniela Jansen: Ich darf mich dann noch mit einer Frage an die kommunalen Spitzenverbände wenden, die an die Frage von Frau Kollegin Paul anschließt. Dabei geht es auch noch einmal um den Gleichstellungsplan, der dann durch ein kommunales Gremium auch beschlossen werden muss. Meiner Kenntnis nach – ich bin aber keine Kommunalpolitikerin – gehen ja auch Haushalt und Stellenplan durch den Rat. Worin besteht da der Unterschied?

Regine Striepen (Deutscher Juristinnenbund e.V.): Ich muss dazu sagen, dass ich eigentlich sogar meinte, dass ich als Einzige nicht angesprochen worden bin in dieser Runde. Ich glaube, die einzige Frage, die mich mit betraf, ist die Frage, ob es sinnvoll wäre, die Beratungen und Überlegungen zum Gleichstellungsplan an die Beratungen des Haushaltsplans zu koppeln.

Naturgemäß muss der Haushaltsplan in engerer Taktung beraten werden als das momentan die Gleichstellungspläne müssen. Personalplanung ist ihrer Natur nach eine langfristige Sache. Von daher ist es aus meiner Sicht durchaus sinnvoll, das auch langfristiger anzulegen und das nicht an die jährlichen Beratungen zu koppeln. Der Vorteil wäre natürlich, dass eben gerade Fragen der Frauenförderung, die sich haushaltsrechtlich auswirken, enger angebunden werden könnten. Von daher könnte durchaus etwas dafür sprechen. Allerdings wenn man bedenkt, dass die Erhebung des jeweiligen Standes auch vorgeschaltet ist, ist die Frage, ob wirklich ein jährliches Beschauen dieses Gleichstellungsplanes nicht zu kleinteilig wird, weil man gerade auch langfristige Entwicklungen vielleicht etwas stärker im Blick behalten muss.

Ich würde von der Tendenz eher dahingehen, zu sagen, es sollte bei der jetzigen zeitlichen Staffelung bleiben. Die ist, meine ich, unter Personalstrukturgesichtspunkten eigentlich sinnvoller als eine jährliche Beratung.

Stefanie Baranski-Müller (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, wir sind der Meinung, wir brauchen ein Analyseverfahren im Bereich Gleichstellungsplan gegen die strukturelle Diskriminierung von Frauen in

der Behörde. Erst wenn wir konkrete strukturelle Benachteiligungen aufgrund von Analyseverfahren nachvollziehen können, kann man dementsprechend auch Ursachen und Entgeltdiskriminierung entgegenwirken. Das Modell im Kreis Unna hat strukturelle Benachteiligung von Frauen gezeigt.

Silke Tamm-Kanj (LAG kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, erst mal auch ein herzliches Dankeschön im Namen der LAG dafür, dass wir heute hier vortragen können.

Wir haben natürlich auch die Notwendigkeit gesehen, dass die Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans enger kontrolliert werden können.

Es wäre durchaus denkbar und sinnvoll, dass, wenn ein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt entsprechend der Fristsetzung, die jetzt das Gesetz auch vorsieht, damit auch die Genehmigung des kommunalen Haushalts gegeben sein muss, damit der kommunale Haushalt genehmigt werden kann.

Zum anderen könnten wir uns durchaus vorstellen, dass auch dann, wenn Landesgelder beantragt werden, eine Abfrage erfolgt: Liegt eigentlich ein entsprechend des Gesetzes gültiger Gleichstellungsplan vor? Dass so etwas rückgekoppelt wird, ist für die Kommunen sehr wichtig, weil die personelle Situation in den Kommunen teilweise sehr eng ist. Dann wird geschoben und geschoben und die Fristen werden vielleicht nicht so eingehalten, wie es zielführend ist im Sinne einer Analyse und auch eines zeitnahen Eingreifens, was Strukturen angeht im Sinne von Gleichstellung, also da, wo das Gesamtkonstrukt der kommunalen Personalwirtschaft auch greifen muss und erkennen muss, da sind Maßnahmen, die nicht greifen. Das müsste eigentlich frühzeitig auch im allseitigen Interesse sein. Gerade in anderen Abteilungen, wenn es um Finanzen geht, wird gesagt: Wir müssen den Gleichstellungsplan einhalten. Wir gucken, dass das auch zeitnah erfolgt. – So etwas könnte ich mir vorstellen. Ich könnte mir sehr gut vorstellen, dass das noch ergänzt werden müsste, damit auch so eine Rückkopplung erfolgen kann.

Zu § 6a, zur Experimentierklausel: Wir finden es sehr gut, dass auch eine zweite Möglichkeit geschaffen worden ist, auch mal andere Wege zu gehen, auch mal anders vernetzt das Thema „Gleichstellung“ in die Kommunalverwaltung einbringen zu können, nämlich wenn es darum geht – das sieht das Gesetz ja auch vor –, viel stärker Gleichstellung mit Personalentwicklung zu verbinden. Da wird das Thema „Gleichstellung“ implementiert in die Verwaltung nicht mehr so als ein Thema nur der Gleichstellungsbeauftragten, was es teilweise bisher ist. Dann wird gesagt, das ist deren Aufgabe. Weit gefehlt! Es soll ja gerade nicht so sein. Eine Experimentierklausel ist ein guter Ansatz. Dann kann diskutiert werden, was gut umgesetzt werden kann und was die Frauen erreicht oder auch die einzelnen Männer, wenn sie denn Elternzeiten usw. in Anspruch nehmen. Das begrüßen wir sehr.

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Batts (Humboldt-Universität zu Berlin): Frau Vorsitzende, meine sehr verehrten Damen und Herren Abgeordnete, meine Damen und Herren, ich bedanke mich für die Einladung. Ich komme immer gerne nach Düsseldorf.

Wie gerne ich komme, sehen Sie daran, dass ich eigentlich jetzt auch zu einer Anhörung im Bundestag sein müsste. Aber Sie haben eher gefragt. Deshalb habe ich das so entschieden.

Zu dem Punkt, den Frau van Dinther angesprochen hat und der ja dann vom Juristinnenbund schon retourniert worden ist, ist ein ganz entscheidender Punkt: Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat einen ganz alten Hut herausgezogen. Ich hatte vor 26 Jahren das Vergnügen und die Ehre, die damalige Landesregierung vor dem Bundesverfassungsgericht zur Verteidigung des damaligen Frauenförderungsgesetzes zu vertreten. Damals war das erste Argument, das Land hat keine Gesetzgebungskompetenz. Genau derselbe Unsinn kommt jetzt wieder. Darüber ist die Zeit hinweggegangen. Das ist nicht mehr ernsthaft weiter vertreten worden. Herr Benda, ehemaliger Verfassungsgerichtspräsident, und viele andere haben sich dazu geäußert, wir damals auch.

Jetzt sagt das Verwaltungsgericht Düsseldorf: Damals gab es das Beamtenrechtsrahmengesetz. Jetzt haben wir aber das Beamtenstatusgesetz. Das ist eine abschließende Regelung. – Das ist im Ansatz ganz vernünftig. Nur es wird eines übersehen. In § 9 des Bundesbeamtengesetzes in Satz 2 steht genau dasselbe drin, nämlich zur Frauenförderung.

Daraus jetzt zu schließen, da der Bund im Beamtenstatusgesetz diesen zweiten ergänzenden Satz nicht gebracht hat, will er das für die Länder verbieten, was er selber durch viele Gesetze – auch durch das Gleichstellungsgesetz – vorgeschrieben hat, ist ziemlich an den Haaren herbeigezogen. Ich denke, darüber wird man ganz schnell hinwegkommen. Das wird so in sich zusammenfallen wie die damalige Diskussion.

Zum Inhalt ist allerdings eines zu sagen. Ich habe das ja in meiner Stellungnahme auch schon geschrieben. Ich habe ja gesagt, da wird es Ärger geben – das ist doch klar – und auch Verzögerungen. Auch das ist klar. Immer neue Regelungen führen zu Ärger und zu Verzögerungen. Das ist ziemlich verbreitet. Anders geht es nicht.

Aber der entscheidende Punkt ist doch auch, dass hier nicht etwa § 33 Abs. 2 abgeschafft werden soll, wie das zum Teil insinuiert wird, sondern es geht um eine Schärfung von § 33 Abs. 2. Denn wir alle wissen doch: Man kann so lange vergleichen, bis man irgendeinen Grund dafür findet, dass einer doch gleicher ist als der andere. Das ist doch genau der Sinn dieser Regelung. Dieses Immer-weiter-Ausschärfen, um von Höcksken aufs Stöcksken zu kommen und irgendwann noch irgendeinen Unterschied zu finden, soll verhindert werden. Um es hart zu sagen: Es soll der Missbrauch des Beurteilungswesens, den es natürlich gibt, verhindert werden und nicht mehr.

Ich weiß, es gibt Interpretationen, die sagen: Naja, jetzt machen wir es mal ein bisschen weicher. Frauen kriegen dann einen Bonus. Die müssen dann nicht so gut sein. – Nein. Das wird nicht laufen. Das sage ich auch ganz deutlich. Es muss im Wesentlichen gleich sein. Das ist anhand der Beurteilung festzustellen. Aber es ist eben nicht so, dass man so lange sucht, bis man dann irgendwann doch noch einen Unterschied findet.

Insofern, kann ich nur sagen, habe ich keine Sorge, dass sowohl hier der Bezug auf das LBG als auch die LBG-Regelungen selber Bestand haben werden.

Ich kann Ihnen sagen, wie wir das vor 26 Jahren gemacht haben. Da war das viel härter. Da hat ein sehr, sehr angesehener Hochschullehrerkollege zu mir gesagt: Sagen Sie mal, Herr Battis, das machen Sie? Da müssen Sie doch einen mit dem Hammer gekriegt haben! – Die Zeiten sind Gott sei Dank vorbei.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, zunächst ist die Frage gestellt worden, ob die breitere Verankerung durch den politischen Gremienbeschluss sinnhaft ist. Dazu ist allerdings zu sagen, dass wir auch vorher schon die Vorschrift hatten im alten Landesgleichstellungsgesetz, dass die Frauenförderpläne von den Räten bzw. Kreistagen verabschiedet werden mussten. Das ist auch im Prinzip vollkommen sachgerecht, weil es kein Geschäft der laufenden Verwaltung ist, sondern eine grundlegende Richtungsentscheidung auch der Verwaltungsarbeit in den nächsten Jahren. Insofern ist diese Beschlussfassung auch genau dort richtig angesiedelt bei der politischen Vertretung.

Frau Jansen, Sie hatten angesprochen die Koppelung mit dem Beschluss über den Haushalt bzw. den Stellenplan. Der wird natürlich jährlich von den Räten gefasst oder höchstens zweijährlich, wenn wir einen Doppelhaushalt haben. Die Frauenförderpläne bzw. jetzt Gleichstellungspläne sind aber ja nur alle drei bis fünf Jahre zu beschließen, was auch wiederum richtig ist. Das ist gerade schon gesagt worden. Das sind ja politische Langfristziele, die da verabredet und festgeschrieben werden sollen, anders als ein Haushalt, der jedes Jahr die Ermächtigungsgrundlage für die Verwaltung ist, Ausgaben tätigen zu können.

Insofern halten wir es auch nicht für sachgerecht, hier jährlich den Gleichstellungsplan durch die Räte diskutieren zu müssen, sondern würden uns in der Tat dafür aussprechen, die Flexibilisierung, so wie sie im Gesetzentwurf vorgesehen ist, zu ziehen und den Kommunen ein Stück weit eigene Entscheidungshoheit zu geben, alle wie viel Jahre konkret dann in der vorgegebenen Zeitspanne die Diskussion wieder angefacht werden soll.

Frau Schneider hatte gefragt, ob die Experimentierklausel ausreichend ist, um die Gleichstellung auch für Männer zu erreichen. Das ist unseres Erachtens so. Wir meinen, mit dem flexibilisierten § 5 und der Experimentierklausel in § 6a kann man durchaus Instrumente schaffen, die es auch ermöglichen, die erforderliche Förderung auch von Männern zu erreichen, wenn sie denn erforderlich ist. Es gibt ja durchaus Teile in der Verwaltung, in denen die Frauen in der deutlichen Überzahl sind, beispielweise bei Grundschulrektorenstellen oder Erzieherinnen im Kita-Bereich. An der Stelle müsste selbstverständlich auch etwas für die männlichen Bewerber getan werden. Aber die gesetzlichen Instrumente hierzu sind im Gesetzentwurf unseres Erachtens angelegt.

Ein Mann als Gleichstellungsbeauftragter ist allerdings auch mit der Experimentierklausel unseres Erachtens nicht möglich, weil wir eine spezialgesetzliche Vorschrift ja in § 15 Abs. 2 des Gesetzentwurfes haben, der ja ausdrücklich vorschreibt, dass Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein muss.

Dr. Beate von Miquel (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, auch von unserer Seite vielen Dank für die Einladung zu dieser Anhörung. Wir haben zwei Fragenaspekte in diesem Block.

Der Erste betrifft die Senatsbefassung mit den Gleichstellungsplänen, ob der Sitzungsturnus, den es an Hochschulen gibt, ausreichend ist, um fristgemäß diese Gleichstellungspläne verabschieden zu können. Aus unserer Sicht ist das tatsächlich der Fall. Senate arbeiten derzeit auch zum Beispiel in der vorlesungsfreien Zeit regelmäßig. Es gibt darüber hinaus das Instrument von Sondersitzungen, das man, wenn alle Stricke reißen, bemühen kann.

Zum zweiten Punkt, den Gleichstellungsplänen und der Experimentierklausel, würde sich Frau Gäckle von der Universität zu Köln äußern.

Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, wir wurden auch angesprochen bezüglich der Umbenennung in Gleichstellungspläne. Hier ist die LaKof NRW gespaltenen Meinung, weil einerseits natürlich die Gleichstellungspläne immer noch sehr deutlich und nicht zu Unrecht ob der strukturellen Diskriminierung eine klare Frauenförderung beinhalten und sich andererseits die praktische Gleichstellungsarbeit, die auch Arbeit für beide Geschlechter – allein über das Beispiel Familienförderung – beinhaltet, dort jetzt über den Titel „Gleichstellungsplan“ auch sehr gut wiederfindet. Hier können wir auch der Umbenennung sehr, sehr gut folgen.

Die Gleichstellungspläne sehen wir als sehr geeignetes Instrument einer nachhaltigen und mittelfristigen Personalentwicklungsplanung, die wir weiterhin sehr befürworten in der vorgeschlagenen Laufzeit eben auch mit der zunehmenden Flexibilisierung, damit wir die auch an andere Instrumente, die an den Hochschulen inzwischen durchaus üblich sind, anpassen können.

Es gab eine weitere Frage zum Genderbudgeting, zur Aufnahme dessen in den Gleichstellungsplan. Hier haben wir zumindest an den Hochschulen eine sehr, sehr klare Datenlage, was die Finanzströme angeht, was auch Finanzströme in den Bereich Gleichstellung angeht, aber auch innerhalb der Fakultäten in verschiedene Bereiche. Das heißt, es wäre sehr gut zu analysieren: Welche Gelder werden für wen eingesetzt? Auch über externe Konzepte, die wir über Drittmittelprogrammatiken bereits bedienen, bilden wir diese Zahlen auch schon nach außen hin ab, auch in Berichten, zum Beispiel an die DFG. Als ganz essenzielles Beispiel hat meine Kollegin Frau Dr. von Miquel an der Ruhr-Uni Bochum das Genderbudgeting letztes Jahr in ihre Gleichstellungspläne bereits eingebaut. Es ist also wirklich umsetzbar.

Wir hatten auch noch eine kurze Frage zur Experimentierklausel zu beantworten. Die befürworten wir ausdrücklich, weil an den Hochschulen inzwischen auch etabliert ist, dass es andere Instrumente zur Förderung der Gleichstellung gibt. Das sind zum Beispiel – als eines von vielen – interne Zielvereinbarungen im Bereich Gender zwischen Rektoraten und Fakultäten, die mit finanziellen Anreizen verbunden sind, also auch

zum Teil noch mal durchschlagskräftiger sind als die klassischen Gleichstellungspläne und dann auch von der Hochschulleitung in der Verantwortung betrieben und gesteuert. Deswegen können wir auch diese Experimentierklausel in § 6a nur sehr begrüßen und unterstützen.

Karin-Brigitte Göbel (Rheinischer Sparkassen- und Giroverband und Sparkassenverband Westfalen-Lippe): Auch wir begrüßen die Experimentierklausel in § 6a, weil sie darauf einzahlt, was bereits in den Gleichstellungsplänen erarbeitet wird, da jährlich eine Kontrolle und eine Überarbeitung zu ermöglichen. An dieser Stelle möchte ich das Wort an Frau Wagner weitergeben, die sich damit beschäftigt hat.

Silvia Wagner (Rheinischer Sparkassen- und Giroverband und Sparkassenverband Westfalen-Lippe): Ich möchte noch ergänzend darauf hinweisen, dass wir letztendlich ja auch bei den Sparkassen die Gleichstellungspläne haben und dass dem eben Analyseverfahren vorausgehen. Frau Göbel hatte dazu eingangs schon ein paar Worte gesagt. Ziel der Sparkassen ist selbstverständlich auch, Frauenförderung zu betreiben, damit Frauen auch in Führungspositionen oder in gehobene Positionen kommen. Allerdings haben wir das Leistungsprinzip zu beachten und müssen auf die Qualifikation achten.

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen): Eine Experimentierklausel ist immer eine feine Sache. Da gibt es nichts zu widersprechen. Die Frage, die sich aber weiter stellt, ist, ob diese Experimentierklausel die gleichen Wirkungen zur Förderung von Männern erzielen kann wie die entsprechenden Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz. Da bin ich sehr pessimistisch. Ich glaube, diese Experimentierklausel wird dazu nicht ausreichen.

Was die männlichen Gleichstellungsbeauftragten angeht, kann ich mich Herrn Wohland völlig anschließen. Es gibt in Bayern und es gibt in Sachsen männliche Gleichstellungsbeauftragte. Es gibt in Thüringen die Möglichkeit für männliche Gleichstellungsbeauftragte. Durch die Experimentierklausel wird das – das sehe ich genauso wie Herr Wohland – nicht eröffnet.

§ 7 bis § 11

Regina Kopp-Herr (SPD): Meine Frage geht in dem Fall wieder an die LaKof, weil Sie jetzt ungefähr seit zwei Jahren Erfahrung mit dem Hochschulzukunftsgesetz haben und das ja auch in seinen Auswirkungen das Kaskadenmodell hat, nämlich die Frauenförderung gerade im Professorinnenbereich voranzutreiben, was sicherlich auch nicht ohne Unruhe in der Hochschule passiert ist. Aber es würde mich schon interessieren, welche Erfahrungen Sie gemacht haben, weil Sie ja durchaus auch bei der Besetzung von Professorinnenstellen darauf achten müssen, dass Qualität und Leistung mit im Vordergrund stehen. Wie sind Sie da vorangekommen? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Das, finde ich, wäre wichtig zu wissen im Hinblick auf § 7 auch im LGG in der Novelle.

Josefine Paul (GRÜNE): Dem kann ich mich anschließen, dass es sicherlich interessant ist, von Ihnen zu hören, wie Sie in der Praxis mit diesem Paragraphen oder mit dieser Quotenregelung umgehen, da wir sonst ja ein wenig im luftleeren Raum diskutieren.

Darüber hinaus habe ich aber auch noch an den Deutschen Juristinnenbund eine Nachfrage. Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass im Grunde genommen auch in der derzeitigen Regelung überhaupt nicht mehr möglich ist als die Feststellung einer im Wesentlichen gleichen Eignung. Wenn Sie das noch ein wenig ausführen könnten, wäre ich Ihnen sehr dankbar.

An Herrn Battis habe ich die Frage: Herr Papier hebt in seinem Gutachten ja sehr stark darauf ab, dass es eine praktische Konkordanz zwischen Art. 3 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 2 geben muss. Könnten Sie das noch mal erläutern? Ist die hier gefundene Regelung mit Blick auf die praktische Konkordanz verfassungsgemäß?

Regina van Dinther (CDU): Ich habe auch eine Frage an Herrn Prof. Battis. Sie schilderten gerade, dass der Kollege Professor gefragt hat, ob Sie verrückt wären. In all den Jahren konnten wir eigentlich ja auch schon beobachten, dass die Berufungskriterien schon in die Ausschüsse, die zum Beispiel Professorinnen und Professoren berufen, dazu führen, dass sehr häufig das Ergebnis gefunden wird, das die Verantwortlichen schon vorher ins Auge gefasst hatten. Das hatte ja ganz häufig auch mit Frauenförderung nichts zu tun. Sehen Sie denn, dass wir das mit den jetzigen Regelungen überwinden können?

Susanne Schneider (FDP): Ich habe eine Frage an Prof. Gourmelon und die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände. Ich wüsste gerne zu § 7, wie aus Ihrer Sicht das Landesgleichstellungsgesetz ausgestaltet sein sollte, damit ein qualifizierter Nachwuchs in den öffentlichen Verwaltungsbereichen in den Kommunalverwaltungen gesichert werden kann.

Dann habe ich eine Frage zu § 8, diesmal an die Vertreter und Vertreterinnen des DGB, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und des Juristinnenbundes. Wird durch die jetzige Regelung Ihrer Meinung nach das männliche Geschlecht diskriminiert?

Marc Olejak (PIRATEN): Ich habe ebenfalls eine Frage an Herrn Prof. Dr. Battis, der gerade so schön darauf hingewiesen hatte, dass das Beurteilungswesen auch eventuell missbraucht werden könnte. Dabei stellt sich mir in diesem Zusammenhang – gerade wenn wir von den Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sprechen – die Frage: Wer beurteilt die Beurteilenden zukünftig? Wie können wir Kontrollmechanismen in dieser Hinsicht sinnvoll mit einbauen?

In dem Zusammenhang an die kommunalen Spitzenverbände: Wie qualifizieren wir die Beurteilenden dann zukünftig? Ist da schon der höhere Dienst ausreichend? Wie kann man die Schulung ausgestalten, damit wir qualifizierte Leute haben, die dann zukünftig Beurteilungen vornehmen?

Vorsitzende Daniela Jansen: Ich darf mich auch wieder mit einer Frage anschließen, ebenfalls an Herrn Prof. Battis, der in dieser Runde offensichtlich viel gefragt ist. Ich hätte gerne in Bezug auf Ihre schriftliche Ausführung zu § 3, der Verzicht auf eine dienststellenübergreifende Ausschreibung ist problematisch, gewusst, warum Sie das für problematisch erachten, weil dazu weitere Anmerkungen in Ihrer Ausführung fehlen.

Regine Striepen (Deutscher Juristinnenbund e.V.): Zu der Frage, wieso eigentlich die Regelung, dass es eine im Wesentlichen gleiche Eignung sein sollte, das ist, was auch die Beurteilungen derzeit darstellen sollten: Das Problem bei Beurteilungen ist, dass je nach Bereich, in dem die Beurteilung ausgesprochen wird, natürlich verschiedene Kriterien infrage kommen, welche Maßgaben man haben möchte für die Stellen, die zu besetzen sind, und auch welche Maßgaben für die Stellen, die derzeit innegehalten werden, zu beachten sind. Unter diesem Gesichtspunkt gibt es natürlich verschiedene Aspekte, in denen auch verschiedene Leistungskriterien dann erhoben werden.

Allerdings ist es natürlich immer so – das hat man auch aus der Frage schon herausgehört –, dass die Beurteilenden natürlich auch Menschen sind. Das ist der Grund dafür, dass diese Beurteilungen – auch wenn man ihnen den Anstrich des absolut Objektiven geben möchte – natürlich immer Wertungen enthalten. Das ist systemimmanent.

Aus dem Grund, dass eben diese Punkte Wertungen enthalten, ist es auch eine Scheinrationalität, wenn man versucht, diese Untergliederungen bis ins Feinste auszuscharfen, das, was die Rechtsprechung momentan ja erwartet. Natürlich kann man in bestimmten Punkten feinere Untergliederungen finden. Natürlich wird es auch nicht darum gehen, dass man sich nur die Gesamtnote anschaut. Das steht völlig außer Frage. Das ist nicht das Ziel. Aber zu meinen, dass man wirklich bis in die Zehntelprozentpunkte einer Unterbeurteilung gehen könnte, um ein gerechtes Ergebnis zu finden, das wird einfach dem Wesen des Beurteilungsrechtes nicht gerecht. Das entspricht einfach nicht dem, wie Beurteilungen ablaufen.

Deswegen ist die Möglichkeit dieser Formulierung eigentlich nur die Chance, eben dieses Scheinrationale aus dem Beurteilungswesen herauszunehmen.

Prof. Battis hatte das eben völlig richtig gesagt, dass diese Unterdifferenzierung, bei der man ja schon manchmal den Eindruck hat, dass sie letztlich nur dazu dient, eben das Patt zu verhindern, wirklich nicht mehr von gerechten und wirklich nachvollziehbaren Punkten getragen ist, sondern es da nur noch darum geht, das Ergebnis zu steuern.

Aus diesem Grunde entspricht die Formulierung dem wirklichen Wesen einer Personalbeurteilung aus unserer Sicht viel eher als die Forderungen, die momentan durch die Rechtsprechung oft aufgestellt werden.

Art. 33: Die Vorgabe ist eben das Leistungsprinzip. Aber auch Art. 33 – wie jeder andere Artikel des Grundgesetzes – gilt nicht völlig uneingeschränkt, sondern findet Grenzen und bedarf auch der Auslegung im Lichte anderer Artikel des Grundgesetzes

und anderer Rechte mit Verfassungsrang. Dazu gehören auch die Förderung der Frauen und die Förderung der Gleichstellung zwischen Mann und Frau.

Aus diesem Grunde muss man auch diese Feinstdifferenzierung an der Stelle anders lesen, weil man ansonsten in die Gefahr gerät, dass man mit diesem scheinbar mathematisch möglichen, in Wirklichkeit so aber nicht möglichen Instrument den anderen Verfassungsauftrag, nämlich die Förderung der Gleichstellung, völlig aus dem Blick verliert. Aus diesem Grund ist das aus unserer Sicht nötig, die Lesart des Gesetzes so vorzunehmen.

Ich habe noch zwei Punkte, die sich an dieser Stelle vielleicht ganz gut einbringen lassen. Wie ist das denn mit dem Wettbewerb? Müssen wir denn die Quote tatsächlich fürchten unter dem Blickpunkt des Wettbewerbs? Vielleicht könnte man mal den Blick öffnen, dass eine Quote in bestimmten Bereichen ein guter Anreiz für sehr qualifizierte Frauen sein könnte, sich an diesen Stellen zu bewerben und dann tätig zu werden. Vielleicht wäre das ein entscheidender Wettbewerbsvorteil für manche Stellen, dass sich da eben Frauen bewerben. Auch das könnte eine Möglichkeit sein, im Wettbewerb voranzukommen.

Dass die Frauen nicht befördert werden wollen, hören wir immer wieder. Allerdings liegt das manchmal auch nur daran, dass sich die Frauen an der gläsernen Decke müde gerannt haben und dann irgendwann mit einem inneren Rückzug reagieren. Dass sich tatsächlich nicht ausreichend Frauen finden, die höher dotierte Stellen haben wollen, kann ich mir beim besten Willen nicht vorstellen. Dass sich da der Ansturm noch nicht gezeigt hat, liegt sicherlich nicht an einer irgendwie gearteten fraulichen Natur.

Von daher meine ich, wir sollten so eine Quote auch vielleicht als Wettbewerbsvorteil sehen. Wenn es Probleme gegeben hat, bei den öffentlichen Stellen in der Vergangenheit gut qualifizierte Menschen – das ist ja vielleicht nicht auf Männer beschränkt – zu finden, kann das vielleicht weniger mit der übermäßigen Frauenförderung als vielleicht eher ein kleines bisschen mit der Bezahlung im öffentlichen Bereich zusammenhängen. Vielleicht hat das mit der Frauenförderung gar nicht so viel zu tun.

Stefanie Baranski-Müller (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, wir begrüßen die Formulierung: Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. – Wir haben auch in kommunalen Bereichen sehr viele technische Berufe, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Von daher würden damit eine Gleichstellung und ein Gleichgewicht hergestellt werden. Deswegen unterstützen wir das.

Silke Tamm-Kanj (LAG kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, dass diese Passagen in diese Gesetzesvorlage aufgenommen worden sind, resultiert aus einer gelebten Praxis. Die Frage der Frauenförderung resultiert daraus, dass wir als kommunale Gleichstellungsbeauftragte genau die Erfahrung machen, dass wir sehr viele sehr qualifizierte Frauen haben, die dann aber immer wieder an die gläserne Decke stoßen.

§ 8, § 9, § 10 und § 11 sind ja die Paragrafen, bei denen es um den Zugang in den öffentlichen Dienst und in Führungspositionen im öffentlichen Dienst geht. Daher sehen wir die Notwendigkeit, dass bei der Stellenausschreibung auch darauf hingewiesen wird da, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Dann kumuliert das Ganze auch wieder mit den Stellenplänen. Wir bekommen Übersichten, sodass wir genau wissen, in welchen Bereichen, in welchen Besoldungsgruppen, in welchen Entgeltstufen Frauen fehlen. Sind es Leitungspositionen? Sind es Führungsaufgaben?

Das basiert ja auf einer Analyse. Wir machen das ja nicht blind. Wir haben die Analyse: Genau da fehlen uns jetzt Frauen. – Beim Gleichstellungsplan ist die Frage: Wo gibt es dann auch Positionen, für die wir besonders noch mal Männer ermuntern? Es wurde vorhin schon gesagt. Das kann im erzieherischen Bereich sein oder auch in anderen Bereichen, in denen Männer nicht repräsentiert sind.

Diese Paragrafen, die wir gerade behandeln, stehen natürlich auch mit dem § 13 in Verbindung. Wir haben ja auch die Erfahrung gemacht, dass die Frauen nicht in Führungspositionen sind, obwohl sie sehr qualifiziert sind und bei Beurteilungen sehr gut abschneiden. Das resultiert auch zum Teil aus der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deshalb ist es für uns ein wichtiges Anliegen, dass diese Paragrafen auch so, wie sie vorbereitet worden sind oder vorliegen, umgesetzt werden. Denn die Alltagserfahrungen sind, dass qualifizierte Frauen nicht entsprechend in den höheren Dienst kommen.

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis (Humboldt-Universität zu Berlin): An mich sind vier Fragen gestellt worden.

Erstens. Das Verhältnis von Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 2: Ich finde, dazu hat Frau Striepen schon alles Wesentliche gesagt. Das ist auch alles schon geschrieben worden. Das ist eine Diskussion, die – wie ich das vorhin angedeutet habe – vor 25 Jahren aktuell war. Das Thema ist durch. Das ist ganz einfach.

In fünf Verfahren habe ich das Land vertreten. Wir haben keine Entscheidung bekommen, weil der Senat gespalten war und dann der klagende Mann irgendwann auch befördert war und dann war das Verfahren erledigt. Aber wir haben dann eine entsprechende Entscheidung in unserem Sinne beim Europäischen Gerichtshof in Luxemburg bekommen, und zwar glasklar. Seitdem gibt es doch gewisse Rückzugsgefechte wie eben jetzt beim Verwaltungsgericht Düsseldorf, die aber bezeichnenderweise eben auf den Kompetenztitel abstellen, was – das habe ich vorhin schon gesagt – ziemlich abwegig ist.

Das reine Prinzip der Bestenauslese kann bis ins Unendliche gesteigert werden. Denn irgendwann ist immer jemand besser. Das ist gar keine Frage. Im Personalwesen kann man diesen Prozess der Entscheidungsfindung, der eben letztlich, wie ich meine, zu Missbrauch führt, aber abschneiden. Ich denke, das muss jetzt hier gar nicht weiter ausgeführt werden.

Frau van Dinther, Sie haben etwas völlig anderes angesprochen. Ich bin schon 45 Jahre Hochschullehrer. Die Verfahren, um die es im Moment geht, sind vor allen Dingen bei der Polizei. Da brennt es. Da ist große Unruhe. Letzte Woche war ich noch in

Hiltrup bei der Deutschen Hochschule der Polizei. Demnächst bin ich dazu auch in Mettmann. Da gibt es große Probleme. In den Massenverwaltungen wie der Finanzverwaltung gibt es auch Probleme. Das ist doch völlig klar. Warum? – Weil wir hier ein Beurteilungswesen haben, das sehr viel stärker formalisiert ist. Wenn Sie 100 Leute zur Beförderung anstehen haben, dann machen Sie das natürlich anders als das, was Sie angesprochen haben, verehrte Frau van Dinther, bei uns an der Hochschule. Da geht es – wenn Sie so wollen – um Prinzenunterricht im Vergleich zum sonstigen Schulunterricht. Das ist sehr, sehr klar.

Seit 45 Jahren bin ich in Berufungskommissionen gewesen. Natürlich gibt es da vorher Fraktionen. Das ist doch vollkommen klar. Dann wird gekämpft und gestritten. Aber – das kann ich Ihnen aufgrund dieser Erfahrung sagen – es wird dafür gesorgt, dass Frauen eingeladen werden müssen, wenn sich welche beworben haben, dass sie überhaupt eine Chance bekommen, dass nicht mehr gefragt werden darf, wie viele Kinder sie haben. Das sind alles ganz simple Dinge, die aber sonst dazu dienen, um jemanden wegzuschieben.

Ich sage es mal ganz ungeschützt. Das Berufungsverfahren an den Hochschulen ist sicherlich eines der intrigantesten Verwaltungsverfahren, die es überhaupt gibt. Die haben auch viel mit Machtspielen zu tun. Das ist sehr menschlich.

Ich habe mal, als ich Rektor war, einen Kollegen in Hagen an der Fernuniversität begrüßt, den ich auch nicht haben wollte. Er ist aber gekommen. Dann habe ich gesagt: Das ist ein altes Lied. Als Gott die Welt schuf, hat er gesagt, jetzt schafft er das vollkommenste Wesen, den deutschen Professor. Dann hat der Teufel gesagt: Dann will ich aber auch das böseste Wesen schaffen dürfen, Parität. – Dann hat er gesagt: Ja-wohl. – Was schuf der Teufel dann? – Den Kollegen des deutschen Professors.

Darüber müssen wir jetzt nicht im Detail reden. Diese Verfahren bei großen Verwaltungen sind das Eine. An den Hochschulen ist es das Andere.

Vielleicht ein Punkt: Früher war es völlig ausgeschlossen, dass sich jemand, der nicht berufen wurde, wehrte. Das ist jetzt ganz anders. Es gibt inzwischen ganz viele Urteile bis hin zu solchen, die für die Universitäten sehr teuer werden. Wenn Sie nämlich jemanden durch unfaire Mittel ausgeschaltet haben und den anderen berufen haben, dann müssen sie den anderen auch bezahlen. So ist das in Bielefeld neulich passiert. Das gilt bis zum Lebensende. Das wird richtig teuer.

Früher war es so: Man wehrte sich nicht. Das ist die alte Neidklage im Codex Iuris Canonici, im mittelalterlichen katholischen Recht. Da war schon die Neidklage verboten. Warum? – Der Neid ist eine Todsünde. Deshalb durften Kanoniker nicht gegen Konkurrenten klagen. Diese Einstellung ist vorbei. Inzwischen klagen auch übergangene Professorinnen und Professoren. Das Interessante ist ja: Wer klagt prozentual am meisten? – Richter an Obersten Bundesgerichten. Beim Bundesfinanzhof waren neulich fünf Verfahren anhängig. Fünf! Der war gar nicht mehr arbeitsfähig.

Insofern muss man einfach sagen: Da hat sich die Kultur auch sehr geändert. Es gibt mehr Öffentlichkeit. Das, was hier drin steht, ist kein Allheilmittel. Aber es ist ein Mittel, das insgesamt dazu führt, dass mehr Gerechtigkeit und Transparenz geschaffen werden.

Damit sind wir auch schon bei dem Thema der Beurteilungen. In der letzten Woche ist ein Artikel erschienen – den habe ich geschrieben –: Das Elend des Beurteilungswesens. – Das Elend des Beurteilungswesens werden wir heute nicht beseitigen können. Aber Sie haben völlig recht. Wer sorgt dafür, dass die Beurteilenden ihrer Verantwortung gerecht werden? Das ist die Hauptsache. Da gibt es natürlich inzwischen – das müssen wir auch mal sehen – große aufwendige Verfahren. In der vorvergangenen Woche war eine interessante Meldung im Wirtschaftsteil der „FAZ“. SAP, eines der wenigen Unternehmen von Weltbedeutung, schafft jetzt die jährliche Beurteilung ab. Sie sagen, das ist viel zu aufwendig und gerecht ist es auch nicht.

Das Wichtigste ist: Es muss transparent sein. Vor allen Dingen müssen auch die Beurteiler beurteilt werden. Das ist ja in vielen Verwaltungen und Unternehmungen sowieso längst so. Die werden ja auch beurteilt. Es gibt auch 180-Grad-Beurteilungen. Das heißt, die, die beurteilt werden, beurteilen auch ihre Beurteiler. Das hat durchaus positive Wirkungen.

Das ist eine Daueraufgabe. Das wird nie vollkommen sein. Frau Striepen hat es ja vorhin schon zu Recht gesagt. Im Beurteilungswesen zu meinen, das sei objektiv, das ist naiv. Beurteilungen sind immer zu einem ganz großen Teil persönliche Urteile, die von den Gerichten auch nur eingeschränkt überprüft werden, aber nicht weil die Gerichte das nicht wissen. Die wissen, dass es persönliche Urteile sind, die nur beschränkt überprüfbar sind. Es sei denn, das Gericht setzt seine Beurteilung an die Stelle des Beurteilenden, was noch weniger sinnvoll ist, weil die Gerichte noch weniger davon verstehen als die Beurteiler.

Deshalb ist es eben wichtig, dass hier die Verfahren eingehalten werden und dass es die Kontrolle gibt. Das wirksamste Mittel gegen falsche Beurteilungen und Ernennungen ist immer noch die Konkurrentenklage. Die hat sich ja auch unglaublich durchgesetzt, insbesondere aufgrund der sehr rigiden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das das nun wirklich umgesetzt hat.

Ich kann das nun wirklich nicht ausführen. Das ist ein Thema für Personalarbeit. Darüber gibt es dicke Bücher. Davon wird es auch nur zum Teil besser.

Letzte Frage, zur Ausschreibung: Da haben Sie völlig recht. Ich habe das nicht begründet, weil ich einfach der Meinung bin, solche Ausnahmen von Ausschreibungspflichten sind von Übel. Das dient nicht der Transparenz.

Ich sage es mal andersherum ein bisschen pathetisch: Die Ausschreibung ist das dem republikanischen Amtsverständnis – oder dem demokratischen Amtsverständnis – gemäße Mittel. Das sichert, dass die Ämter gerecht vergeben werden. Alles das, was ich versucht habe, ganz kurz zu skizzieren, wird gesteuert durch das Ausschreibungsverfahren, nämlich durch den Ausschreibungstext und dadurch dass er bekannt gemacht wird und nicht irgendwo etwas gemauschelt wird und weggesteckt wird.

Ich weiß, dass in der deutschen Verwaltungsrechtsprechung das bisher immer noch nicht ganz durchgesetzt ist, aber die letzten Reformen des Laufbahngesetzes in Bund und Ländern haben insgesamt deutlich die Ausschreibungspflicht verstärkt. Es gibt immer ein paar Ausnahmen. Das ist klar. Wenn ein Staatssekretär eine persönliche Referentin haben will, dann können Sie noch so viel ausschreiben. Wenn er die haben

will, nimmt er die. Da können Sie wenig machen. Das ist ja auch ein besonderes Vertrauensverhältnis. Bei Ministern ist das nicht anders.

Das ist ganz einfach. Hier sind Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht meines Erachtens zu pauschal. Dann müssten die näher spezifiziert werden, warum hier die Ausschreibung nicht stattfindet. Das müsste begründet werden und nicht umgedreht, erst mal nicht und dann muss man dagegen vorgehen.

Das habe ich vorhin vergessen zur Experimentierklausel: Das habe ich auch schriftlich gesagt. Ein neues Instrument in § 6a entspricht überhaupt nicht der viel differenzierteren Begründung. In der Begründung steht es viel besser. Es gibt unterschiedliche Instrumente. Aber das nur am Rande, damit Sie nicht wieder sagen, ich habe etwas geschrieben, was ich nicht begründet habe.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Sehr geehrte Damen und Herren, wir sind gefragt worden nach dem qualifizierten Nachwuchs. Das ist in der Tat ein großes Problem für alle Arbeitgeber vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Das trifft auch den öffentlichen Dienst. Das trifft auch die Städte, Gemeinden und Kreise.

Wir haben als Verband – initiiert durch unseren Gleichstellungsausschuss übrigens – ein Papier erstellt, mit dem wir versucht haben, darzustellen, welche Möglichkeiten die Kommunen haben, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Das hat nicht nur etwas mit der Quote zu tun, sondern insgesamt natürlich mit der Bezahlung zum Beispiel, mit den Rahmenbedingungen.

Wir haben es mit einer kommunalen Finanzkrise zu tun, die mittlerweile seit 20 Jahren anhält und viele Städte und Gemeinden seit Jahrzehnten in die Haushaltskonsolidierung zwingt, sodass die Bewerberinnen und Bewerber auch durchaus mitbekommen, dass es Posten gibt, bei denen eine Beförderung schon von vornherein gar nicht stattfindet, weil es eben auch Haushaltssperren und Beförderungssperren in vielen Städten und Gemeinden gibt. All das sind Dinge, die die Städte und Gemeinden nicht gerade als den attraktivsten Arbeitgeber unter der Sonne erscheinen lassen.

Aber wir haben auch Chancen. Wir können uns aufstellen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da sind wir auch gut aufgestellt. Die Praktiker – wir haben Arbeitskreise mit den Personalverantwortlichen aus den Mitgliedstädten – berichten uns zunehmend, dass die Bewerbersituation so aussieht, dass acht von zehn Bewerbern Frauen sind. Auch bei der Auswahl sind wir weit davon entfernt, bei einer Parität zu landen bei den Neueinstellungen.

Insofern scheint der öffentliche Dienst, insbesondere der Dienst bei den Kommunalverwaltungen, bei den weiblichen Bewerberinnen überdurchschnittlich attraktiv zu sein. Wir haben mittlerweile etliche Städte und Gemeinden, die uns melden, dass sie, obwohl sie es versuchen, Probleme haben, männliche Bewerber einzustellen.

Insofern ist das kein Argument dafür, hier an der Quote noch irgendetwas zu verschärfen. Die Verschärfung bei der Quote greift ja auch nur im Prinzip bei den Beförderungsämtern und nicht bei der Einstellung. Da haben wir im Prinzip ja die alte Situation.

Auf die Frage, wie wir die Beurteilenden qualifizieren, hat Herr Battis schon sehr viel gesagt. In der Tat ist jedes Beurteilungswesen auch von subjektiven Elementen geprägt. Das lässt sich nur bedingt in jedem Fall justizsicher alles durchziehen. Wir haben es mit einer immer größeren Zahl von Konkurrentenklagen zu tun. Insofern ist natürlich auch der Blick der Verantwortlichen auf die Qualität der Beurteilungen in den letzten Jahren ständig gewachsen, weil man weiß, dass hier sehr viele Dinge streitanfälliger sind als noch vor 20 Jahren, wo vieles einfach als gottgegeben hingenommen wurde. Insofern werden auch reichlich Fortbildungseinheiten angeboten von den kommunalen Studieninstituten und auch genutzt von den Verantwortlichen. Insofern glaube ich, dass die Verantwortlichen schon bemüht sind, möglichst objektive Kriterien zu entwickeln.

Ich will noch einen kleinen Punkt nennen, der im öffentlichen Dienst noch dazukommt. Da haben wir nicht nur das subjektive Element, sondern wir haben bei der Entscheidung über Karrieren häufig auch noch bei den Leitungsfunktionen die Parteienlandschaft mit im Boot, die auch noch das Eine oder Andere dazu beiträgt, was nicht immer zu einer Versachlichung der Diskussion beiträgt.

Dr. Beate von Miquel (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW): Nachdem Herr Battis uns jetzt so außerordentlich lebendig geschildert hat, wie es im Innenleben eines Berufungsverfahren aussieht, und Sie jetzt auch wissen, wie spannend unser Arbeitsalltag ist, vielleicht noch mal der Hinweis auf die Quote nach dem Hochschulgesetz, zu der wir von den Fraktionen von SPD und Grünen gefragt worden sind: Über diese Quote ist im Vorfeld der Novellierung des Hochschulgesetzes ja auch viel diskutiert worden. Da gab es auch viele kritische Fragen.

Die Quote errechnet sich nach dem sogenannten Kaskadenmodell, das auch durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft favorisiert wird, und ist auch speziell auf die jeweiligen Fachkulturen abgestimmt, mit denen wir es an Hochschulen zu tun haben. Das kann sehr variabel sein. An großen Hochschulen wie meiner sind das 20 verschiedene Fakultäten, mit denen man zu tun hat, und auch 20 völlig unterschiedliche Fachkulturen. Diese außerordentlich faire Ausgestaltung hat auch zu einer sehr breiten Akzeptanz geführt. Natürlich muss ein neues Instrument erst mal erprobt werden. Aber so wie wir im Moment die Lage beurteilen, geht die Umsetzung sehr gut vonstatten, geht mit Augenmaß vonstatten.

An Hochschulen geht es in einem enormen Maße um das Leistungsprinzip. Wir stehen im Kampf um die allerbesten Köpfe. Wir stehen auch in großen Wettbewerben national und international. Wir stehen unter Beobachtung. Es gibt Gutachtergruppen aus dem Ausland und Inland, die die Hochschulen betrachten. Da hat uns diese Quotenregelung auch überhaupt nicht geschadet, sondern im Gegenteil. Wir haben den Eindruck, dass sie die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen erhöht.

Frau Schneider, Sie haben nach unserer Haltung zu § 8 gefragt. Es geht um die Ausschreibung. Sie haben gefragt, ob Männer durch diese Ausschreibung diskriminiert werden. Auch aus unserer Perspektive sind Ausschreibungsverzichte ein sehr problematisches Mittel. Deswegen ist für uns auch sehr wichtig, dass wenn überhaupt zu

diesem Mittel ge-griffen wird, dieses im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten geschieht. Da muss es ein qualifiziertes Verfahren geben, in dem man sich darüber einigt.

Was Ihre eigentliche Frage anbetrifft, nämlich ob Männer dadurch diskriminiert werden, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt einzustellen sind, sind wir nicht dieser Auffassung.

Wir möchten auch die Gelegenheit ergreifen, noch einmal darauf hinzuweisen, dass Unterrepräsentanzen – also ein Geschlecht hat nicht die 50 % erreicht – nicht zu verwechseln sind mit Phänomenen der strukturellen Diskriminierung. Das sind völlig unterschiedliche Paar Schuhe. Es ist sehr wichtig, das auch sehr gut auseinanderzuhalten. Unterrepräsentanzen können auch bedeuten, dass in einem Feld Männer bevorzugt sind. Wenn über 90 % der Sekretariate mit Frauen besetzt sind, ist das nicht unbedingt ein Hinweis darauf, dass sie da privilegiert sind. Das bedeutet eigentlich genau das Gegenteil.

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen): Ich möchte darauf eingehen, inwieweit dieser Ausschreibungstext, so wie er vorgeschlagen ist, zu Schwierigkeiten bei der Anwerbung von männlichen Jugendlichen führen kann. Ich bitte Sie, sich einfach mal in die Lage eines männlichen Jugendlichen hineinzusetzen. Viele von Ihnen haben vielleicht auch Söhne in diesem Alter. Ein junger Mann liest eine Stellenanzeige. Er liest – ich zitiere –: In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden. – Das ist aus Sicht des Senders eine richtige Aussage. Das ist schönstes Juristendeutsch: nach Maßgabe des Gesetzes. Die Frage ist nur: Wie kommt das beim Empfänger an, bei einem 15- bis 20-jährigen Jugendlichen voller Testosteron? – Der wird das „nach Maßgabe des Gesetzes“ überlesen. Der wird gar nicht verstehen, was das überhaupt bedeutet. Der wird im Endeffekt herauslesen, dass seine Bewerbung nicht erwünscht ist. Das wird die Konsequenz sein.

Das war eine Vermutung von mir. Ich habe diesen Test mit meinen Studenten vor zwei Tagen in der Vorlesung gemacht. Bei uns fängt das Semester etwas früher an, Herr Battis. Ich habe die jungen Männer gefragt, wie sie das lesen. Sogar von den Inspektoranwältern haben fast alle jungen Männer gesagt: Wenn das so in der Ausschreibung steht, dann ist doch meine Bewerbung sinnlos.

Dann verschärft sich das Problem, das Herr Wohland schon erläutert hat, dass nämlich acht von zehn Bewerbungen von Frauen kommen. Dieses Problem wird sich dann bei dieser Form des Ausschreibungstextes verschärfen. Ich spreche mich nicht gegen eine Ausschreibung aus und auch nicht davon, dass es hier spezielle Regelungen für Frauen gibt. Gott bewahre! Diese Ausschreibung muss so gestaltet werden, dass es nicht von den Männern missverstanden werden kann. Darauf kommt es mir an.

Grundsätzlich ist es so, dass diese Regelungen tatsächlich dazu beitragen, dass bei Bewerbern und Bewerberinnen der Eindruck entsteht, dass sich sozusagen das Land NRW verstärkt um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kümmert.

Das Ergebnis von Ernst & Young aus der Studentenstudie August 2016 ist: Das ist bei den Frauen tatsächlich das zweitwichtigste Berufswahlkriterium. Der Verdienst steht – leider, könnte man jetzt sagen – relativ weit unten.

Bei den Männern kommen als zweitwichtigstes Kriterium – das wichtigste Kriterium ist die Sicherheit im Beruf – die Aufstiegschancen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? – Glauben Sie wirklich, dass es für einen testosterongeschwängerten jungen Mann entscheidend ist, wenn Sie als Personalmanager sagen können: „Bei uns kannst du dann, wenn du ein Kind hast, drei Jahre lang aussetzen und kriegst wieder den gleichen Job“? Meinen Sie, damit locken Sie einen jungen Mann? – Eher nicht.

Wir müssen aufpassen, dass wir nicht junge Männer als Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst verlieren. Auch die brauchen wir. Wir können nicht auf die Hälfte der Bevölkerung verzichten, indem wir nur junge Frauen anlocken. Junge Frauen sollen angelockt werden. Sie sollen auch gefördert werden. Aber wir dürfen das Andere nicht vernachlässigen und uns einen Bärendienst erweisen, wenn wir dann hinterher jammern, wir haben zu wenig Nachwuchskräfte.

Dann gab es von dem Vertreter der Piraten eine sehr interessante Frage zur Rolle der Beurteilungen. Herr Battis und auch die anderen Kolleginnen haben sehr schöne Ausführungen dazu gemacht, wie subjektiv diese Beurteilungen sind. Wir brauchen unseren Blick nicht zu beschränken auf das Instrument der dienstlichen Beurteilung. Es gibt andere Instrumente, um die Eignung und Befähigung festzustellen. Das sind eignungsdiagnostische Verfahren. Leider hat der Gesetzgeber NRW es bislang verpasst, die Chance dafür zu nutzen und auch diese im Bereich des Beamtenrechts zum Einsatz zu bringen, so wie es andere Bundesländer machen.

Regina Kopp-Herr (SPD): Meine Nachfrage richtet sich noch einmal an die kommunalen Spitzenverbände zur Bewerbungslage von jungen Frauen und Männern als Anwärterinnen und Anwärter oder auch Angestellte des öffentlichen Dienstes. Es ist aber doch richtig, dass auch die Bewerbung von jungen Menschen in den kommunalen Dienst gewissen Leistungsmerkmalen und Kriterien unterliegt?

Die Einschätzung ist sicherlich richtig. Dort spiegelt sich in der Tat wieder, dass zumindest momentan die jungen Frauen die besseren Abschlüsse auch in der Schulbildung haben.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Wir haben mittlerweile von vornherein eine deutliche Mehrzahl von weiblichen Bewerbungen. Bei der Auswahl spielen natürlich auch Zeugnisnoten usw. eine Rolle, zum Teil Assessment-Center. Da reüssieren dann auch häufig noch mal die Frauen – darüber gibt es ja auch Studien – , weil die im Durchschnitt zum Beispiel bessere Abiturnoten haben. Das spielt da natürlich auch mit rein.

Christian Dahm (SPD): Ich vertrete den kommunalpolitischen Part und möchte den Blick auf den § 12, Gremienbesetzung, richten. Meine Frage richtet sich an die kommunalen Spitzenverbände und die Vertreterinnen der Sparkassenverbände, aber auch an die beiden Wissenschaftler, Herrn Prof. Dr. Battis und Herrn Prof. Gourmelon.

In § 12 wird festgelegt die Gremienbesetzung, insbesondere mit einem Mindestanteil von 40 % der Frauen. Was uns alle eint, ist, glaube ich, dass wir in der Zielsetzung den Anspruch haben, den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen. Das ist richtig und wichtig. Das wird von Ihnen, insbesondere von den kommunalen Spitzenverbänden, ausdrücklich begrüßt. Denn wir stellen bei den Gremienbesetzungen eine deutliche Unterrepräsentanz fest. Das ist so.

In der Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände sehen wir aber eine durchaus kritische Betrachtung. Ich glaube, das haben Sie noch sehr vornehm ausgedrückt. Denn Sie sehen hier praktische und kommunalverfassungsrechtliche Bedenken. Die Entsendung erfolgt schließlich durch den Rat und durch die spiegelbildlichen politischen Mehrheitsverhältnisse. Da sehen Sie, glaube ich, den Widerspruch in § 12. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie das hier noch einmal deutlich machen, wo Sie hier die praktischen Probleme sehen und wie wir das Ganze hier entflechten könnten.

Die Frage richtet sich an unsere Wissenschaftler, wo sie hier die verfassungsrechtlichen Probleme sehen bei der jeweiligen Entscheidungsfreiheit der Räte und der jeweiligen Fraktionen.

Die konkrete Frage geht an die Vertreterinnen der Sparkassenverbände, wie sie das Ganze bewerten, insbesondere bei anstehenden möglichen Fusionen, denen wir ja auch weiterhin begegnen werden in der Sparkassenlandschaft in Nordrhein-Westfalen, und wie Sie eine Entsendung insbesondere bei Sparkassenzweckverbänden bewerten. Für eine Antwort wäre ich Ihnen dankbar. Weitaus dankbarer wäre ich, wenn Sie uns entsprechende Lösungsvorschläge an die Hand geben würden.

Josefine Paul (GRÜNE): Daran kann ich nahtlos anschließen. Denn wenn Sie das kritisieren in der Art und Weise und für so nicht besonders rechtsfest halten, dann wäre natürlich eine Nachfrage, was aus Ihrer Sicht ein alternatives Instrument sein könnte, um dem Anspruch gerecht zu werden, den Frauenanteil zu erhöhen. Ich verstehe Ihre Stellungnahmen so, dass Sie diesem grundsätzlichen Ziel nicht abgeneigt sind, nur das Instrument vielleicht nicht für das passende halten. Da wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie etwas dazu sagen könnten, wie Sie sich das alternativ vorstellen könnten.

Noch einmal spezifiziert an die kommunalen Spitzenverbände: Sie haben ja in Ihrer Stellungnahme gesagt, dass Frauen nicht auf Ämter verpflichtet werden können. Das ist selbstverständlich richtig. Aber glauben Sie nicht, dass eine solche Regelung auch zu einer Ermutigung von Frauen führen kann und einer Ermutigung der dafür zuständigen Gremien, sich doch aktiver darum zu bemühen, Frauen für diese Posten zu gewinnen?

Dann habe ich noch eine Frage zu § 15, der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, an die LaKof und an die LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Diese

Frage ist mir nur in den Sinn gekommen, weil mich Frau Schneider vorhin darauf gebracht hat. Ich würde gerne von Ihnen wissen, wie Sie denn den Abs. 2, also dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau zu sein hat, bewerten und ob das aus Ihrer Sicht nach wie vor in der Art und Weise notwendig ist.

Regina van Dinther (CDU): Ich habe ganz zu Anfang schon mal so eine Frage gestellt. Die ist aber nicht beantwortet worden. Da würde ich jetzt gerne die Spitzenverbände fragen. Stadtwerke usw. sind nicht im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Wie beurteilen die Spitzenverbände diese Tatsache, dass das im Grunde genommen nicht stringent gehandhabt wird? Haben Sie möglicherweise Vorstellungen, wie man das denn stringent machen könnte?

Dann habe ich noch eine Frage zur Qualifikation von Gleichstellungsbeauftragten. Wir haben ja in den vergangenen Jahren durchaus festgestellt, dass da sehr viel Spielraum ist und dass es auch Mechanismen gibt, dass man durch eine Nichtqualifizierung von eingestelltem Personal dazu kommen kann, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eigentlich überhaupt nicht gut gemacht werden kann in manchen Städten. In dem Gesetz steht jetzt noch nicht so richtig viel drin, ob man Qualifikationsanforderungen tatsächlich einführen will und an welchen Kriterien man das festmacht. Würden Sie so etwas erwarten oder reicht das, was im Gesetz dazu steht?

Vorsitzende Daniela Jansen: Das richtete sich jetzt an die kommunalen Spitzenverbände?

(Zuruf von Regina van Dinther [CDU])

– An die Sparkassen.

Susanne Schneider (FDP): Ich habe eine Frage an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände, an die Vertreter der Sparkassenverbände und an Prof. Gourmelon. Es geht auch um § 12, um die Quotenregelung. Führt die jetzige Regelung dazu, dass sozusagen durch die Hintertür die politischen Parteien zu einem fixen Frauenanteil verpflichtet werden? Konterkariert § 12 die kommunale Selbstverwaltungshoheit, die durch die Kommunalverfassung ja geregelt wird?

Marc Olejak (PIRATEN): Ich möchte zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten eine Frage an die LAG stellen. Da es sich ja bei der Begrifflichkeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht um eine geschützte Berufsbezeichnung handelt: Können Sie mir kurz etwas genauer erläutern, wie wir in diesem Zusammenhang die Qualifikationen und die Eingruppierung der fachlichen Anforderungen gerade für die Gesetzesnovelle mit eintöpfen können?

Dann habe ich noch die konkrete Rückfrage an die LaKof: Sie hatten explizit noch einmal darauf hingewiesen, dass ein Interessenbekundungsverfahren nicht ausreichend sei, sondern eine reguläre Stellenausschreibung. Vielleicht können Sie noch genauer darlegen, warum das so ist.

Vorsitzende Daniela Jansen: Ich habe ebenfalls eine Frage zu § 12, und zwar an den Deutschen Juristinnenbund. Es geht ja auch um die Besetzung von Gremien. Wir haben jetzt in zahlreichen Stellungnahmen gehört, dass die jetzige Regelung oder die dort vorgesehene Regelung im LGG nicht zur Zufriedenheit ausgefüllt werden könnte. Wäre denn beispielsweise eine alternative Regelung die, die wir auch für die Besetzung von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft haben, nämlich ein Gesetz zu machen, dass ansonsten bei Nichtbesetzung sozusagen ein Platz frei bleibt? Wäre das aus Ihrer Sicht ein gangbarer Weg?

Regine Striepen (Deutscher Juristinnenbund e.V.): Eigentlich ist es aus unserer Sicht sinnvoller, wenn versucht wird, die Stelle tatsächlich mit Frauen zu besetzen. Das hat folgenden Hintergrund, den auch Frau Paul gerade schon einmal andeutete: Wenn wir diese feste Quote haben und dieses Ziel vorgegeben ist, dann regt das auch schon im Vorfeld einfach andere Prozesse in der Denkweise an, wen man womöglich für so eine Stelle finden könnte. Das schärft ganz anders die Diskussion und auch das Bemühen, tatsächlich jemanden für diese Stelle zu finden. Die Nichtbesetzung kann natürlich auch wieder zu Verschiebungen in der Stimmberechtigung des Gremiums führen und ist unter dem Gesichtspunkt nicht so zielführend wie die Regelung, die jetzt vorgesehen wäre.

Silke Tamm-Kanj (LAG kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, die erste Frage war, wie wir dazu stehen, dass eine Frau zu bestellen ist als Gleichstellungsbeauftragte. Wir befürworten das, und zwar auch aufgrund unserer Alltagspraxis. Das Gesetz zielt auf eine Gleichstellung von Frau und Mann ab. Die Benachteiligung von Frauen ist aber immer noch signifikant messbar.

Deswegen treten wir in Prozesse und Arbeitsgremien ein, um Überzeugungsarbeit zu leisten, damit Frauen in Teilzeit auch in Führungspositionen vertreten sind, andere Arbeitszeitmodelle geschaffen werden und für eine Öffnung von neuen Berufen, dafür, dass in gewerblichen und technischen Berufen die Frauenquote erhöht wird, und wenn es um Gremien geht. Wir müssen und wollen ständig Überzeugungsarbeit leisten.

Eine Frau ist näher an den Kolleginnen dran und anders in den Prozessen drin. Sie kann bessere Überzeugungsarbeit leisten, teilweise auch aus der eigenen Biografie heraus. Sie hat ja auch eine Vorbildfunktion.

Unsere Stellungnahme basiert auf einer sehr intensiven Auseinandersetzung mit den 375 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landes. Wir haben uns als LAG-Sprecherinnen nicht alleine hingestellt, sondern wir haben uns im Rahmen unserer Mitgliederversammlung intensiv mit der Vorlage auseinandergesetzt, haben auch die Informationen von der Basis zusammengetragen und uns die Fragen gestellt: Was ist zielführend? Was brauchen wir? Wo stärkt uns diese Gesetzesvorlage?

Wir haben ein Ziel. Das ist die Gleichstellung der Geschlechter. Das wollen wir unter anderem mit diesem Gesetz verwirklichen. Wenn ein Gesetz geschaffen wird, das aktiv gelebt werden soll und auch fachlich versiert vertreten werden soll in diesen diversen Gremien innerhalb der Verwaltung, innerhalb von Aufsichtsräten etc., müssen

auch die Gleichstellungsbeauftragten in der Lage sein, das kompetent vertreten zu können. Entsprechend müssen sie das Qualifikationsprofil einer Gleichstellungsbeauftragten erfüllen können.

Wir würden gerne hinsichtlich des § 15 Abs. 2 Satz 2 eine Ergänzung haben, nämlich: Die fachliche Qualifikation muss den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden können. – Nicht soll, sondern muss! Denn sonst unterwandern die Kommunen immer wieder das Gesetz, das dann nicht so ausgefüllt werden kann, wie es ausgefüllt werden müsste, auch nach den Aufgabenbeschreibungen.

Mit Stellenausschreibungen werden Aufgaben und Anforderungen formuliert. Entsprechend sucht man auch Personen, die diese Aufgaben erfüllen können. Mir ist auch nicht egal, wer irgendeine Stelle bekommt. Wenn ein Haus gebaut werden muss, braucht man einen Architekten. Da genügt es nicht, eine Person nett zu finden, damit sie das machen kann. Die Person muss die Qualifikation haben, um der Aufgabe gerecht werden zu können. Das fehlt uns. Daher hätten wir gerne die Ergänzung: muss den Anforderungen gerecht werden können.

Das LGG befasst sich ja nur mit den internen Gleichstellungsaufgaben. Als kommunale Gleichstellungsbeauftragte stehen wir aber auf zwei Beinen. Wir haben einmal das Interne, die interne Frauenförderung, die Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Andere ist die Gleichstellungsarbeit in der Kommune.

Die Gemeindeordnung sieht ab 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte vor. Das sagt überhaupt nichts über weitere Größen. Wollen wir Aufgaben in größeren Kommunen ausfüllen mit größeren Gebieten, mit mehr Organen oder Verbänden und Organisationen, was ja auch alles hinzukommt, müssen wir das auch entsprechend anpassen.

Wir haben das nach Größenklassen quantifiziert, auch was die Qualifikationen angeht. Kommunen der Größenklassen 5 und 6 entsprechen dem gehobenen Dienst und ab Größenklasse 4 ist es der höhere Dienst, damit die Akzeptanz als kompetente Gesprächspartnerin und Teil der Verwaltung gegeben ist.

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis (Humboldt-Universität zu Berlin): Es geht hier um die Besetzung von Beiräten, also von Gremien, die Kontrollfunktionen haben oder anregende Funktionen haben, die aber nicht Stellen im Sinne der öffentlichen Verwaltung sind. Ich habe das vorhin gehört, aber ich wollte es eigentlich überhören, dass bei Einstellungen in den Kommunen auch das Parteibuch eine wichtige Rolle spielt. Das weiß ich. Das ist aber schlicht und einfach verfassungswidrig. Ende der Durchsage. Das ist ganz einfach. Das ist Ämterpatronage, die unzulässig ist. Ich weiß, dass sie vorkommt und dass es auch schwierig ist, sie zu bekämpfen. Aber bei der Einstellung und Beförderung ist das in aller Regel unzulässig und wird auch so gehandhabt. Wir kennen das bei politischen Beamten, aber das stellt sich auf kommunaler Ebene nicht.

(Zuruf: Kommunale Wahlbeamte!)

– Das ist völlig richtig, aber davon reden wir ja nicht. Wir reden jetzt von der Verwaltung.

Bei den Gremien ist es so ähnlich. Ich erinnere an den Streit beim Bundesverfassungsgericht kürzlich um die Rundfunkräte. Da hat das Gericht ja auch klar gesagt: Parteien wirken an der Willensbildung des Volkes mit. Der Rundfunk ist staatsfrei. Trotzdem hat das Verfassungsgericht hier einen doch erheblichen Anteil von Politikern, also Vorschlagsrechte von Parteien, akzeptiert.

Da würde ich eben auch sagen: Bei solchen Gremien, die eben keine Stellen sind, die mit Einzelpersonen besetzt werden, die eine Aufsichtsfunktion haben, die eine anregende Funktion haben, sind Impulse, die aus dem Bereich der politischen Parteien kommen, durchaus angemessen.

Es darf natürlich nicht so sein, dass nur danach entschieden wird. Also verweise ich wieder auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Rundfunkräten. Darüber, wo dann im Einzelnen die Grenze zu ziehen ist, kann man streiten. Das ist ja bekannt, dass das Urteil zum ZDF-Fernsehrat auch zu Unmut geführt hat. Die Parteien meinen, es ist zu strikt. Vertreter der Zivilgesellschaft meinen, es ist zu wenig. Da gibt es Spielräume. Aber dass der Aspekt Parteizugehörigkeit bei der Besetzung von Gremien auch eine Rolle spielt, aber nicht ausschließlich, das halte ich für völlig legitim.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Meine Damen und Herren, die kommunalen Spitzenverbände haben mit § 12 erhebliche Probleme. Wir haben die Situation, dass ja die Unternehmen, an denen die Kommunen beteiligt sind, verzahnt sind mit den Städten und Gemeinden, und zwar verzahnt über Vorschriften in der Kommunalverfassung, in der Gemeindeordnung. Im Regelfall erfolgt die Besetzung der Gremien in den Unternehmen, die entweder kommunale Unternehmen sind oder an denen die Kommune beteiligt ist, über eine Wahl der Vertretung. Das heißt, es wird ein von der kommunalen Vertretung bestimmtes Mitglied in das Gremium entsandt.

An der Stelle liegt das Problem. Wir können über das Landesgleichstellungsgesetz keine politische Vertretung zwingen, einen bestimmten politischen Beschluss zur Entsendung eines Vertreters in ein Gremium zu fassen. Das ist kommunalpolitisch und wegen der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie nicht möglich.

Außerdem haben wir das rein faktische Problem, dass in den Vertretungen längst nicht überall eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern vorherrschend ist, sondern wir vielfach auch nur Frauen in einer deutlichen Unterzahl haben und es bei den Entsendungen von Gremienvertretern dann immer auf dieselben wenigen Frauen hinauslaufen würde, um die Quote zu erfüllen. Die Vertretungen und die politischen Parteien, die die Menschen in die Vertretung entsendet haben, können aber auch niemanden zwingen, eine solche Wahl in ein Drittgremium anzunehmen. Insofern stoßen wir da rein faktisch an Grenzen.

Das kommunale Unternehmen, das seine Gremienbesetzung nachher nicht paritätisch nachweisen kann oder mit der 40 %-Quote nachweisen kann, kann diese Vorgänge auch im Prinzip überhaupt nicht steuern. Darauf hat es gar keinen Einfluss.

Insofern ist richtig, was eben gesagt worden ist. Mit dieser Quote für die Gremienbesetzung in Drittorganisationen soll faktisch ein latenter Druck auf die Parteien ausgelöst werden, schon bei der Listenaufstellung für die Vertretungen dafür zu sorgen, dass

so viele Frauen in dem Gremium sind, das dann die Entsendung für das Drittremium vornimmt, dass das nachher wieder passt. Aber wir haben häufig ja schon Probleme, überhaupt genügend engagierte Ehrenamtler aufzutreiben, die sich überhaupt in die Stadträte, in die Kreistage bewerben. Es ist nicht ohne Weiteres jetzt noch möglich, hier eine Verschärfung anzubringen, indem man bestimmte Vorgaben für eine Erfüllung einer Frauenquote vorschreibt.

Das von Frau van Dinther angesprochene Problem, dass wir hier öffentlich-rechtliche Unternehmen bestimmten Verpflichtungen unterwerfen in dem Gesetzentwurf, andere privatwirtschaftliche Unternehmen aber außen vor sind, liegt schlicht und ergreifend in dem Umstand begründet, dass ich als Landesgesetzgeber keine Vorschriften über die Besetzung des Aufsichtsrates einer GmbH machen kann, weil das ja bundesgesetzlich im GmbH-Gesetz geregelt ist. Das führt dann in der Tat dazu, dass wir ein Auseinanderlaufen von Vorschriften und von rechtlichen Korsetten haben für die kommunalen und öffentlich-rechtlich verfassten Unternehmen auf der einen Seite und die privatwirtschaftlich verfassten Unternehmen auf der anderen Seite.

Davon abgesehen haben wir mit der Lesbarkeit des § 12 ein Problem. Wir wagen jetzt schon, vorzusagen, dass, wenn das Gesetz so in Kraft tritt, wie es der Entwurf vorsieht, die Nachfragen bei den Geschäftsstellen der kommunalen Spitzenverbände deutlich zunehmen werden, weil das Gesetz so viele Ausnahmen und Rückausnahmen vorsieht und so viele Fallgestaltungen normieren will, weil die Welt natürlich auch sehr komplex und differenziert ist, dass der normale Rechtsanwender in der Kommunalverwaltung oder in einem Fraktionsbüro das nicht ohne Weiteres verstehen kann.

Es wurde nach einem Lösungsvorschlag gefragt. Das ist mit Sicherheit kein Lösungsvorschlag, den ich irgendwo gesetzestechnisch normieren könnte. Ein Lösungsvorschlag kann nur sein, die politischen Parteien zu motivieren und in der Bevölkerung dafür zu werben, vermehrt Menschen zu finden, die sich kommunal ehrenamtlich engagieren wollen, und auch vermehrt Frauen anzusprechen und dafür zu sorgen, dass die Vertretungen auch einigermaßen paritätisch besetzt sind. Davon sind wir ja nach wie vor weit entfernt.

Zu den Qualifikationserfordernissen bei Gleichstellungsbeauftragten war in erste Linie die Landesarbeitsgemeinschaft gefragt. Wir als kommunale Spitzenverbände stehen dem sehr skeptisch gegenüber. Denn das ist kommunale Selbstverwaltung. Wir brauchen keine Vorschriften extern über Qualifikationsanforderungen für bestimmte Funktionen.

Damit würden wir auch vielleicht die Mitarbeiterinnen vor den Kopf stoßen, die die Aufgabe schon seit Jahren gut und gerne wahrnehmen. Denen würde man im Nachhinein attestieren, dass sie eigentlich gar nicht die Qualifikationserfordernisse für dieses Amt erfüllen. Das ist immer schwierig.

Im Übrigen bitte ich da zu bedenken, dass wir noch nicht einmal für den Bürgermeister, Oberbürgermeister und Landrat irgendwelche Qualifikationsanforderungen im Gesetz normieren. Das mag von dem einen oder anderen als Fehler gesehen werden. Aber wir sehen: Das ist also nichts Außergewöhnliches, dass wir für Querschnittsaufgaben keine besonderen Qualifikationsanforderungen vorsehen.

Annelene Gäckle (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW): Sehr geehrte Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Wir wurden einmal gefragt zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, warum immer noch eine Frau diese Aufgabe wahrnehmen können soll. Da kann ich mich auch nur der Vertreterin der LAG anschließen. So lange die strukturelle Diskriminierung für die Frauen doch immer noch so deutlich ist und sie so stark davon betroffen sind, ist die Vertretung durch eine Repräsentantin mit wirklich auch gleichen Erfahrungen zum Teil äußerst wichtig. Das bedeutet ja nicht, dass wir nicht auch die Interessen und Bedürfnisse von Männern, die uns adressieren in unserem Amt, sehr umfänglich wahrnehmen.

Wir an den Hochschulen haben seit 2014 über das Hochschulzukunftsgesetz die Mindestquoten bzw. auch Quoten für die wesentlichen Gremien von 40 %. Mit denen haben wir sehr, sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Vorgaben lauten sehr ähnlich wie jetzt im Landesgleichstellungsgesetz vorgeschlagen. Die Befürchtungen waren dementsprechend. Es setzt sehr, sehr ruhig um.

Doch sind noch nicht alle Gremien komplett gewandelt. Es existieren ja noch ein paar ältere Gremien. Da möchte ich einfach auch in diesem Kontext eine Kollegin zitieren und sagen: Es ist doch auch schön, wenn die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin eine Frau ist, damit in manchen, zum Beispiel sehr technischen, Fakultäten und Fächern auch immerhin eine Frau dann in diesem Gremium vertreten ist, nämlich immerhin über die Gleichstellungsbeauftragte. – Das möchte ich hier noch einmal sehr kräftig unterstützen.

An uns wurde auch die Frage nach dem Interessenbekundungsverfahren und unserer Kritik daran adressiert. Wir sind an den Hochschulen in einen internationalen Konkurrenzkampf gemündet um die besten Köpfe. Unser Amt ist das, dabei zu beraten und zu unterstützen, diese zu gewinnen über die Implementierung von sehr transparenten Verfahren, über die Beratung unserer Hochschulleitungen. Das geht einher mit sehr hohen Qualifikationsanforderungen an das Amt, die auch über Drittmittelsystematiken usw. an den Hochschulen deutlich erweitert sind. Wir sind in diesem Bereich des Gender-Mainstreamings auch wirklich konzeptionell sehr tragend.

Das Interessenbekundungsverfahren mutet uns ein bisschen sehr altertümlich an, dass wir da Positionen auf Zuruf vergeben können. An den Hochschulen ist es üblich, dass auch andere Ämter wirklich mit Qualifikationsanforderungen hinterlegt sind, die auch in den Ausschreibungen wirklich klar formuliert sind. Genau diesen Anspruch haben wir an das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auch, um wirklich diesen erheblichen Qualifikationsanforderungen gerecht werden zu können und diese abbilden zu können.

Wir plädieren wirklich für ein transparentes Amtsbesetzungsverfahren, also eine mindestens interne Ausschreibung mit ganz klar definierten Kriterien.

Karin-Brigitte Göbel (Rheinischer Sparkassen- und Giroverband und Sparkassenverband Westfalen-Lippe): Ich möchte in Bezug auf die Frage zu § 12 wie folgt noch einmal wiederholen, dass auch die Verbände hier ein großes Problem sehen,

weil der Verwaltungsrat als wesentliches Gremium im Sinne des § 12 LGG vom Träger eben in entsprechender Anwendung der Gesetze nach dem Parteienproporz gewählt wird. Da gibt es nur einen ganz schmalen Grat. Das sichert – das ist uns sehr wichtig – den Sparkassen natürlich die kommunale Verankerung. Ein verpflichtender Anteil von 40 %, der ja noch über die Prozentsätze der privatrechtlich organisierten Banken hinausgeht, führt trotz einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Gremien zu einer weiteren Verschärfung.

Ich gehe sogar so weit: Er führt zum Teil dazu, dass wir das von der EU immer wieder eingeforderte „Level Playing Field“ weiter verlassen, weil es uns fast unmöglich ist, eine weitere Anforderung zu erfüllen. Es gibt nämlich noch zwei weitere Dinge, die in der Sparkasse besonders berücksichtigt werden müssen. Einmal ist es das KWG, das zu berücksichtigen ist. Dann ist es das Sparkassengesetz im engeren Sinne. Das, was bei uns nicht vernachlässigt werden darf in den Aufsichtsgremien, ist die sogenannte Sachkundevoraussetzung. Alle Verwaltungsratsmitglieder müssen sachkundig sein in Bezug auf das Führen und Controllen der Sparkassen. Also wir sehen da eine große Herausforderung.

Ihre Frage war auch: Was kann man dann machen? – Unter dem Aspekt, dass Fusionen oder Veränderungen in der Organisation im weiteren Sinne anstehen können aufgrund der jetzigen Marktbedingungen, kann man die 40 % als Zielquote formulieren, in die man hineinwächst. So wäre es unter Umständen gegeben, dass man bei den Anforderungen, die aus den unterschiedlichen Gesetzen resultieren und die zur Kontrolle einer Sparkasse als Aufsicht natürlich maßgeblich sind, das eine tut ohne das andere zu lassen. Dies setzt natürlich voraus, dass man rechtzeitig sachkundige Mitglieder hat und auch natürlich auf Seiten der Parteien daran arbeitet, dass sich genügend Mitbürger engagieren.

Zu der Frage von Frau Schneider: Ja, wir sehen das als feste Quote.

Zu der Frage von Frau van Dinther: Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Wir sind fest davon überzeugt, dass in § 12 der öffentliche Sektor stärker reguliert wird als der privatrechtliche Sektor. Gerade in diesen Zeiten, in denen der Wettbewerb ein maßgeblicher ist, wird es uns somit schwerer gemacht, in dem generellen Marktwettbewerb zu bestehen. Das heißt nicht – das ist auch ein Anliegen der Verbände und von mir persönlich –, dass wir nicht für eine quotale Regelung perspektivisch sind. Aber es ist ein Zug-um-Zug notwendig, um einfach da hineinzuwachsen.

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen): Zwei Fragen sind an mich gerichtet worden. Die erste war zu § 12, zu den Gremien und zu verfassungsrechtlichen Problemen. Dazu kann ich keine Auskunft geben. Das ist nicht mein Metier, verfassungsrechtliche Fragen zu klären.

Die zweite Frage bezog sich auf das Thema „Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten“ und darauf, ob das Frauen sein müssen oder ob es nicht auch Männer sein können. Auf alle Fälle ist die Regelung so, wie sie da steht, eine Benachteiligung von Männern. Die Frage ist: Gibt es dafür in irgendeiner Weise eine Rechtfertigung, eine Begründung? – Mir ist keine evidenzbasierte Begründung für diese Regelung bekannt.

Ich kenne keine Studie, ich kenne auch keine systematisch erhobenen Erfahrungen, dass Männer die schlechteren Gleichstellungsbeauftragten sein sollten als Frauen. Wir können hier in Nordrhein-Westfalen auch gar nicht diese Erfahrungen haben, weil es ja bislang hier auch keine Männer als Gleichstellungsbeauftragte gab. Aus Thüringen, aus Sachsen, aus Bayern sind mir auch solche Erfahrungen, dass Männer schlechter seien als Frauen in der Funktion des Gleichstellungsbeauftragten, nicht bekannt. Insofern basieren die Begründungen, die hier angebracht werden können über die Qualität von Männern oder Frauen in der Funktion des Gleichstellungsbeauftragten, auf Spekulationen, auf Mutmaßungen. Ich meine, dass das nicht ausreichend ist, dafür eine gesetzliche Regelung zu schaffen.

Vorsitzende Daniela Jansen: Ich habe noch eine Nachfrage an die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände. Wie wir in der Anhörung bislang gemerkt haben, ist ja insbesondere die Frage dieser Gremienbesetzung sehr problematisch, auch für Sie in der Umsetzung. Das haben Sie sehr deutlich gemacht. Deswegen habe ich die Nachfrage: In § 12 Abs. 5 ist festgelegt, dass von diesen Grundsätzen aus zwingenden Gründen abgewichen werden darf, das heißt, von dieser 40 %-Quote. In Satz 1 heißt es: wenn Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden. – Wenn jetzt Parteien beispielsweise Listen bilden zur Besetzung von Gremien, wäre das in Ihrer Lesart ein Teil einer Wahl und könnte dann hierdurch eine Abweichung von den 40 % gerechtfertigt werden?

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Das ist zum Beispiel eine Frage, die mit Sicherheit kommen wird. Wir hatten ja auch im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens angeregt, hier noch die eine oder andere Klarstellung vorzunehmen oder parallel zum Gesetz – was aber auch nur die zweitbeste Lösung ist – noch erläuternde Hinweise zu geben, notfalls in der Gesetzesbegründung.

Nach unserer Lesart könnte man das unter eine Wahl subsumieren. Auch eine Listenwahl ist eine Wahl, bei der sich die Fraktionen im Vorfeld auf ein Listenvorschlagssystem geeinigt haben. Nach unserer Lesart wäre das so eine Wahl. Das müsste aber noch einmal irgendwo klargestellt werden, um da Fragen auszuschließen.

§ 16 bis § 19

Regina Kopp-Herr (SPD): Zu § 19 habe ich sowohl an die kommunalen Spitzenverbände als auch an Herrn Prof. Battis eine Frage.

Dass die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden sollten, ist ja ein Vorschlag, der besonders aus der Praxis nach der langjährigen Erfahrung mit dem zurzeit gültigen LGG gekommen ist und auch berechtigt ist. Die Stärkung wird grundsätzlich begrüßt, das Einführen des Klagerechts jedoch wird sehr, sehr kritisch gesehen. Ich erinnere mich da auch an unsere lebhaftige Diskussion im April beim DGB. Deswegen ist meine Frage an die kommunalen Spitzenverbände: Welches Instrument anstelle des Klagerechts wäre Ihrer Meinung nach denn eine adäquate Möglichkeit?

Herr Prof. Battis, Sie haben in Ihrer Stellungnahme unter Punkt 1 – das haben Sie auch in der Beantwortung der ersten Fragen schon erwähnt – § 19 noch einmal herausgestellt und nehmen auch noch mal Bezug auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der die Verfahrensquote gebilligt hat. In der Literatur gibt es aber weiterhin namhafte Stimmen, denen die ganze Richtung nicht passt. Welche Empfehlung hätten Sie für uns, Herr Prof. Battis?

Josefine Paul (GRÜNE): Ich habe eine erste Frage an die LaKof. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme von dem möglichen Sackgassencharakter der Gleichstellungsbeauftragten. Da würde ich von Ihnen gerne wissen, was denn aus Ihrer Sicht zu tun wäre, um diesem möglichen Sackgassencharakter und diesem Karrierehemmnis Gleichstellungsbeauftragte entgegenzuwirken?

Anschließend habe ich eine Frage zum Recht auf Fortbildungsmaßnahmen an die LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Wie sind diese Maßnahmen nach Ihrer Bewertung derzeit aufgestellt? Was wäre zu tun, um dieses Recht auf Fortbildung adäquat mit mehr Leben zu füllen?

In Bezug auf das Klagerecht habe ich noch die Frage an die kommunalen Spitzenverbände sowie an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Wenn ich jetzt richtig gezählt habe, gibt es bereits acht Länder, in denen die jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzgebungen der Gleichstellungsbeauftragten ein solches Klagerecht einräumen. Da wäre jetzt meine Frage, ob Sie etwas zu den Erfahrungen in diesen Ländern sagen können. Denn das ist ja doch erheblicher Gegenstand der Diskussionen. Das könnte aber vielleicht ein wenig erhellt werden durch bereits vorhandene Erfahrungen aus anderen Bundesländern.

Regina van Dinther (CDU): Wird eigentlich erwartet, dass das Klagerecht eher etwas Symbolisches ist, sodass es in der Praxis vermutlich gar nicht stattfinden wird? Die kommunalen Gleichstellungsstellen haben dazu Stellung genommen. Vielleicht können die das bestätigen.

Marc Olejak (PIRATEN): Frau Kollegin Paul hat gerade den Sackgassencharakter angesprochen. Da würde mich zusätzlich die Meinung der LAG kommunaler Frauenbüros vielleicht aus der Praxis heraus interessieren, wie das dort gesehen wird mit dem Abstellgleis bzw. dem Sackgassencharakter und den möglichen Gefahren.

Was die Regelung der Rechte angeht, habe ich noch die Frage an die gewerkschaftlichen Vertretungen, inwieweit die Stellvertretung der Gleichstellung noch mit vollumfassenden Rechten in das Gesetz eingeführt werden könnte.

Vorsitzende Daniela Jansen: Ich habe auch noch eine Frage ebenfalls an den DGB zum Thema „dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten“. Da würde mich interessieren zur Position der Gleichstellungsbeauftragten gerade in Stellenbesetzungs-

kommissionen, was die Stellenbewertung und auch die Ermittlung der Werte von zugeordneten Tätigkeiten anbetrifft: Warum ist es da aus Ihrer Sicht besonders erforderlich, dass dort Gleichstellungsbeauftragte vertreten sind?

Zu § 18 geht meine Frage auch an die LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten: Wie kann der Gefahr entgegengetreten werden, dass durchaus Kosten entstehen können – vielleicht sogar überhöhte Kosten –, wenn man jetzt zu jedweder Frage externen Sachverstand einholt? Vielleicht haben Sie da einen Vorschlag für uns.

Stefanie Baranski-Müller (Deutscher Gewerkschaftsbund): Sehr geehrte Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Wir sind der Meinung, dass die Aufgaben, die auf eine Gleichstellungsbeauftragte zukommen, auch mit personellen Ressourcen aufgewertet werden müssen. Von daher halten wir es auch für wichtig, dass die Stellvertretung eine Regelung findet, was Freistellung angeht.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auch mitwirken, was zukünftige Beförderungen angeht. Von daher sollte sie vertreten sein.

Silke Tamm-Kanj (LAG kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich möchte mich jetzt erst mal äußern zu den Fortbildungsmaßnahmen und dazu, wie das dann umgesetzt werden kann. Das Gesetz zielt auf die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten ab. Da ist es natürlich, dass Fortbildungen ein Bestandteil sind.

Wir haben als kommunale Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Arten der Zusammenarbeit, vor allen Dingen im Rahmen der LAG, für die ich ja heute hier auch spreche. Wir sind sicherlich eine wichtige Einrichtung für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und arbeiten da auch sehr eng mit dem Ministerium für Emanzipation und Gleichstellung zusammen.

Wir sind auch dabei, ein Programm zu entwickeln für Fortbildungen für die Gleichstellungsbeauftragten. Wir wissen ja von der Basis, woran es mangelt. Im Moment gibt es auch häufig Fragen rund um die Personalentwicklung.

Da komme ich auch schon zu dem zweiten Punkt. Wie sollten Stellenbesetzungsverfahren, Auswahlverfahren überhaupt konzipiert sein, damit die Transparenz gewahrt ist? Zum anderen: Welche Möglichkeiten habe ich?

Wir haben auch eine Qualifizierungsmaßnahme als LAG mit dem Ministerium für Gleichstellungsbeauftragte. Wir haben einen regen Austausch untereinander. Da sind wir zurzeit im Aufbau. Wir möchten das natürlich mithilfe dieses Gesetzes wesentlich ausbauen.

Das begrüßen wir auch ganz besonders, dass das in diesem Gesetz auch so vorgesehen ist. Das ist ja bisher nicht so festgeschrieben. Damit ist es für kommunale Gleichstellungsbeauftragte auch teilweise schwierig, Fortbildungsmaßnahmen zu besuchen. Das Ganze wird wesentlich klarer und auch als Anforderung gegenüber dem Dienstherrn oder der Dienstbehörde vertretbarer für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, zu sagen, sie möchten an einer Fortbildung teilnehmen und haben auch

das Recht dazu, ohne dass die anderen Fortbildungen beschnitten werden. Das ist für uns ganz wichtig, wenn es um die Stärkung und Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten geht, also diese klare Formulierung. Unser Strukturwerk der LAG ist eine wichtige Säule und Basis zur Realisierung und eben die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Ministerium.

Das Klagerecht ist für uns natürlich wichtig. Ich gebe Frau van Dinther da völlig recht. Solche Rechte werden ja nicht aufgenommen, damit sie alltäglich angewendet werden. Es ist die Ultima Ratio, wenn überhaupt nichts mehr geht. Es ist ja auch genau definiert, in welchen Fällen dieses Klagerecht überhaupt greift. Das sind gravierende Gründe, nämlich wenn entweder ein Gleichstellungsplan aufgestellt wird, der es nicht ist entsprechend der Gesetzgebung, oder wenn die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten beschnitten werden. Da halten wir es als LAG für unabdingbar und auch für die Glaubwürdigkeit und Stärkung der Position und Wahrung der Autonomie, dass die Gleichstellungsbeauftragte weiß, im Notfall hat sie dieses Klagerecht.

Im Regelfall, in der alltäglichen Arbeitspraxis, ist das Miteinander ja anders bestimmt und zum Glück eigentlich auch so, dass man sich gemeinsam in Prozesse begibt. Man streitet miteinander, wenn es um Positionen geht oder um Instrumente. Man findet dann einen Kompromiss bzw. eine Lösung für die tägliche Praxis.

Stichwort Sackgasse: Ja, es ist häufig so, dass Gleichstellungsbeauftragte nicht in Führungspositionen kommen. Eigentlich wären sie aufgrund ihrer Erfahrungen, Gremientätigkeiten und Kompetenzen ja sehr gut als Führungspersonal geeignet. Aber sie werden nicht entsprechend befördert.

Die Freistellung der Stellvertreterin wäre zielführend, weil es häufig schwierig ist, Kolleginnen zu finden, die die Stellvertretungsfunktion übernehmen.

Die Schwierigkeit der Stellenbesetzungsverfahren wurde auch angedeutet. Teilweise haben wir mehrere Verfahren. Dann ist es auch gut, zwei Stellvertreterinnen zu haben und nicht nur eine. Denn das ist ein hoher Arbeitsaufwand. Die Personalauswahl ist auch ganz wichtig.

Wir finden es auch hervorragend, dass das Recht der Stellvertreterin auf Fortbildung in den Gesetzentwurf aufgenommen wurde.

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten: Das gehört natürlich auch dazu. Ich habe schon erwähnt, wie wichtig die Stellen- und Personalauswahl ist. Bei Gleichstellung und Personalentwicklung ist ein enges Miteinander wichtig, damit die Gleichstellungsbeauftragte auch in die Entwicklung der Instrumente eingebunden ist. Die Gleichstellungsbeauftragten haben auch eine Zusammenstellung zur geschlechtergerechten Personalauswahl angefertigt. Wie können Auswahlverfahren geschlechtergerecht formuliert werden? Deshalb ist es ganz entscheidend, dass die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an mit dabei ist und ihre Kompetenz einbringt. Beide Bereiche befruchten sich gegenseitig sehr. Damit wird Gleichstellung als Thema in die Gesamtverwaltung hineingetragen.

Hinzuziehung externen Sachverständigen, § 18: Auch das ist genau definiert, wann externer Sachverständiger hinzugezogen werden soll. Wir sehen nicht, dass das irgendwie

ausufert. Wir haben ja eigene Strukturen. Man kann sich an das Ministerium wenden. Wir tauschen uns untereinander aus. Dann wenden wir uns erst mal an die Fachstellen des Ministeriums und darüber hinaus kann es natürlich auch mal sein, dass externer Sachverstand hinzugezogen werden müsste. Aber im Regelfall, wenn dann entsprechende Fortbildungen greifen und gute, qualifizierte Gleichstellungsbeauftragte ausgewählt werden, wird das sehr gering sein. Aber dass die Möglichkeit besteht nach einer Prüfung, ob es wirklich notwendig ist, ist richtig, um die Aufgabe bearbeiten zu können.

Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis (Humboldt-Universität zu Berlin): Für das Parlament, denke ich, gibt es hier in der Frage jetzt keinen großen Handlungsbedarf. Man könnte im Gesetz vielleicht noch mal verdeutlichen, dass es nicht um die Abschaffung oder die Schleifung von Art. 33 Abs. 2 geht, sondern um das Ausmerzen von Missbrauch, das Verhindern von Missbrauch durch übermäßiges Ausschärfen der Kriterien. Mehr, denke ich, ist da nicht zu machen, also in diesem Hohen Hause.

Im Übrigen muss die Landesregierung und müssen die Landesverwaltungen jetzt, wenn sie beklagt werden, das vor Gericht durchfechten. Ich bin sicher, sie werden gewinnen.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Wir haben in der schriftlichen Stellungnahme ja schon deutlich Stellung genommen zu dem Klagerecht, was wir sehr problematisch finden und ablehnen. Uns geht es dabei vor allem auch um so eine Bewertung des Gesetzgebungsverfahrens insgesamt. Mit diesen punktuellen Dingen wie dem Klagerecht kann man natürlich wirklich noch den letzten wohlgesonnenen Bürgermeister auf die Palme bringen gegen so ein Gesetzgebungsvorhaben, auch wenn das Klagerecht in anderen Bundesländern, die es bereits im Gesetz verankert haben, faktisch nicht zieht. Dann würden wir sagen, wenn es faktisch nicht zieht, brauche ich es auch im Gesetz nicht zu verankern.

So eine Drohkulisse aufzubauen ist, finde ich, der kommunalen Familie nicht würdig. Der Bürgermeister leitet und verantwortet den Geschäftsgang der gesamten Verwaltung und kann sich eigentlich nicht sehenden Auges gefallen lassen, hier mit Klagerechten einzelner letztlich Mitarbeiterinnen der Verwaltung in seinen Entscheidungen überzogen zu werden. Selbst die Drohkulisse wird als Zumutung empfunden, was ich durchaus nachvollziehen kann.

Insofern haben wir das auch im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens ja schon gesagt. Wir sind uns doch alle einig, das ist eine absolute Drohgebärde, die in der Praxis nicht ziehen soll. Denn wenn einmal so ein Klagerecht gezogen worden ist, ist die Stimmung doch dermaßen versaut zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Bürgermeister und Verwaltungsspitze, dass überhaupt nichts mehr miteinander geht. Dann wird man sich nur noch in Grabenkämpfen verstricken. Das kann nicht Sinn der Übung sein. Insofern haben wir gesagt: Es ist rechtlich problematisch, weil es fast eine Organstellung der Gleichstellungsbeauftragten bedeuten würde. Wir kennen ein solches Klagerecht einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung nicht, außer

beim Personalrat. Aber das ist ein Kollegialorgan, das auch gewählt ist. Nicht einem einzelnen Mitarbeiter ist es nach seiner Rechtseinschätzung möglich, eine Klage gegen den Bürgermeister oder Oberbürgermeister anzustrengen. Das ist rechtlich unseres Erachtens unzulässig und bringt auch unnötige Stolpersteine im Verständnis und im Werben für so ein Gesetzesvorhaben mit sich. Darauf sollte man dringend verzichten.

Als alternative Möglichkeiten sieht dasselbe Gesetz ja einiges vor. Einmal haben wir das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten, was ja auch schon ein durchaus scharfes Recht ist. Bis zur Behandlung dieses Widerspruches sind ja die personalwirtschaftlichen Maßnahmen zunächst einmal blockiert. Wir haben außerdem die Möglichkeit, ein Mediationsverfahren einzuführen. Darüber könnte man nachdenken. Aber gleich mit einem Klagerecht zu kommen, ist unseres Erachtens deutlich überzogen.

Dr. Beate von Miquel (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW): Es geht noch einmal um den Sackgassencharakter des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Wir haben heute schon gehört, das Amt stellt umfassende Anforderungen an die Amtsträgerinnen. An Hochschulen reicht das von der Begleitung von Bauvorhaben bis hin zur Besetzung von Spitzenpositionen. Wir sitzen in Gremien umfänglicher Art, von Stellenbesetzungsgremien bis hin zur Begleitung der Hochschulräte. Das sind Aufsichtsgremien an den Hochschulen. Das ist ein sehr, sehr weites Spektrum.

Wir stellen fest – das ist eine ähnliche Situation wie in den Kommunen –, dass, wenn es um die Frage des Danach geht, wie es nach dem Amt weitergeht, diese verschiedenen Qualifikationen, die da angesammelt wurden, überhaupt keine Rolle mehr spielen. Das wirkt sich tatsächlich mittelbar diskriminierend aus. Das, was wir für sinnvoll erachten würden, wäre künftig eine gezielte Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die Führungskräfteentwicklung der einzelnen Bereiche. Das halten wir, was die Anforderungen des Amtes anbetrifft, für sehr angemessen.

Vorsitzende Daniela Jansen: Ich habe noch eine Nachfrage an Herrn Wohland. Sie haben gerade ausgeführt zum Klagerecht bzw. Widerspruchsrecht. Jetzt weiß ich nicht genau, auf welchen Paragrafen Sie sich dabei bezogen haben, entweder auf den § 19, Widerspruchsrecht, oder auf § 19a, Rechtsschutz.

Ich hatte den Eindruck, dass Sie gesagt haben, dass sozusagen dieses Klagerecht so ein bisschen als Drohkulisse über auch wohlmeinenden Bürgermeistern hängt. Allerdings bezieht sich das Klagerecht ja tatsächlich auch nur auf bereits abgeschlossene Widerspruchsverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auch nur das Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle nachgewiesenermaßen die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder ein den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat. Das scheinen mir ja eher Dinge zu sein, die nicht allzu häufig vorkommen.

Insofern wusste ich jetzt nicht genau: Beziehen Sie sich jetzt auf § 19 oder auf § 19a, was die Drohkulisse der Klage anbetraf? Vielleicht können Sie das noch klarstellen.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund NRW): Frau Vorsitzende, gerne. Ich versuche es. Ich habe mich mit dem Wortbeitrag bezogen auf § 19a, auf das Klagegerecht, und habe dann versucht, die Frage zu beantworten, welche milderen Mittel es denn gibt für die Gleichstellungsbeauftragte, gleichwohl ihre Rechte durchzusetzen. In dem Zusammenhang habe ich § 19 Abs. 1 des Gesetzentwurfes zitiert, das Widerspruchsrecht in normalen Angelegenheiten. Das ist ja schon ein relativ scharfes Schwert. Ich brauche dann nicht mehr sozusagen die Verfahrensrüge über ein Klagerecht als zusätzliche Drohkulisse.

§ 20 bis § 26

Marc Olejak (PIRATEN): Ich habe eine Rückfrage an den djb. In Ihrer Stellungnahme regen Sie eine wissenschaftliche Evaluation des Gleichstellungsrechts für NRW an. In diesem Zusammenhang gerade mit den Berichtspflichten und der methodischen Effizienzkontrolle würde mich interessieren, wie man den Verfassungsauftrag der Durchsetzung der Gleichberechtigung im Dienstrecht für NRW dann umsetzen könnte.

Regine Striepen (Deutscher Juristinnenbund e.V.): Es gibt ja verschiedene Evaluationsinstrumente, die bereits in diesem Gesetzentwurf implementiert sind. Die sind aus unserer Sicht auch sehr sinnvoll. Die Frage ist eben, ob man eine sozialwissenschaftliche Evaluation noch parallel vorsehen sollte. Dazu, dem Verfassungsziel der Gleichstellung gerecht zu werden, dient ja eigentlich das gesamte Gesetz. Gerade wenn man das im Rahmen der kleinen Evaluation oder auch im Größeren später beleuchten könnte, könnte man auch sehen, wie weit diese Möglichkeiten tatsächlich gegriffen haben. Manchmal lässt es sich allerdings auch an platten Zahlen ablesen. Wenn man sich die Zahlen von 1999 bis jetzt anschaut, kann man schon einen großen Erfolg erkennen. Man kann allerdings auch erkennen, dass das Ziel noch nicht erreicht ist. Deswegen halten wir ja die Instrumente, die dieser Entwurf beinhaltet, für so sinnvoll, weil damit eben das Verfassungsziel der Gleichberechtigung von Mann und Frau viel deutlicher gefördert werden kann als das bisher der Fall ist.

Vorsitzende Daniela Jansen: Weitere Wortmeldungen der Damen und Herren Abgeordneten sehe ich nicht. Insofern darf ich mich ganz herzlich bei den Expertinnen und Experten für ihre Stellungnahmen und für die Diskussion heute im Ausschuss bedanken. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Nachmittag und einen sicheren Heimweg.

gez. Daniela Jansen
Vorsitzende

Anlage

21.09.2016/21.09.2016

350

Anhörung von Sachverständigen
des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation
am 7. September 2016, 13.30 Uhr, Plenarsaal

Thema: "**Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts**"
Gesetzesentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/12366

Tableau

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellung- nahme
Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb) Bundesgeschäftsstelle, Berlin	Regine Striepen	16/4149
Deutscher Gewerkschaftsbund Stefanie Baranski-Müller Düsseldorf	Stefanie Baranski-Müller Maike Finnern Diane Tigges-Brünger	16/4112
LAG kommunaler Frauenbüros/Gleich- stellungsstellen Düsseldorf	Silke Tamm-Kanj	16/4057 Neudruck
Prof. em. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis Humboldt-Universität zu Berlin Berlin	Prof. em. Dr. Ulrich Battis	16/4031
Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW:		
Städtetag NRW Jutta Troost Köln	Jutta Troost	
Landkreistag NRW Kirsten Ruenbrink Düsseldorf	Vertretung durch Städtetag NRW und Städte- und Gemeindebund NRW	16/4028
Städte- und Gemeindebund NRW Dr. Cornelia Jäger Düsseldorf	Andreas Wohland Dr. Cornelia Jäger	
Landeskonferenz der Gleichstellungs- beauftragten der Hochschulen und Uni- versitätskliniken des Landes NRW (LaKof NRW) c/o Universität Paderborn Paderborn	Dr. Beate von Miquel Annelene Gäckle Irmgard Pilgrim	16/4099

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Rheinischer Sparkassen- und Giroverband Düsseldorf	Karin-Brigitte Göbel Silvia Wagner	16/4157
Sparkassenverband Westfalen-Lippe Herr Richerzhagen Münster		
Prof Dr. Andreas Gourmelon Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen Verbundabteilung Gelsenkirchen Gelsenkirchen	Prof. Dr. Andreas Gourmelon	16/4039

Weitere Stellungnahmen	
Prof. Gesine Spieß, Düsseldorf	16/4047
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen Essen	16/4086
Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretung Polizei	16/4085
Gewerkschaft der Polizei NRW	16/4110

Keine Teilnahme von eingeladenen Sachverständigen
Prof. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier Universität München, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, München

* * *