

16. Wahlperiode

Plenar- und Ausschussdienst

Wortprotokoll

Ausschuss für Wirtschaft, Technologie und Frauen

65. Sitzung
6. September 2010

Beginn: 14.04 Uhr
Ende: 16.01 Uhr
Vorsitz: Michael Dietmann (CDU)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

- a) Vorlage – zur Beschlussfassung – [0291](#)
Neuntes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes
Drs 16/3267
- b) Antrag der Fraktion der Grünen [0246](#)
Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes
Drs 16/2438

Vorsitzender Michael Dietmann: Wir haben uns auf eine Anhörung verständigt. Ich würde gerne noch den Hinweis geben wollen, dass die Vorlage unter Punkt 2 a heute beraten werden kann, wir aber noch nicht abschließend darüber abstimmen können, weil die Stellungnahme des mitberatenden Rechtsausschusses noch nicht vorliegt. Punkt 2 b – das will ich der Vollständigkeit halber, wenn es mir schon so schön aufgeschrieben wurde, auch sagen – wurde in der 57. Sitzung am 8. März dieses Jahres schon mal beraten. Da gibt es eine schriftliche Stellungnahme des Senats vom 4. September 2009, welche am 11. September 2009 an diesen Ausschuss gegangen ist. Ich gehe davon aus, dass ein Wortprotokoll gefertigt werden soll. – Das ist so. Dann würde ich die Antragsteller um eine Begründung bitten. – Als Erstes hat damit für den Tagesordnungspunkt 2 a der Senat Gelegenheit, den Gesetzentwurf zu begründen. Wer möchte das machen? – Herr Senator Wolf!

Bürgermeister Harald Wolf (SenWiTechFrau): Ganz kurz zur Einleitung die, wie ich finde, wichtigen Punkte in diesem Gesetzentwurf. Ich will jetzt nicht auf die Vordiskussion eingehen, die wir dazu hatten, sondern nur auf das, was im Gesetzentwurf jetzt geregelt ist. Wir haben im Gesetzentwurf das große Thema, das hier auch zu Diskussionen geführt hat, der Besetzungsverfahren für Vorstands- und Geschäftsführungspositionen und vergleichbare Leitungsfunktionen geregelt. Es gab Diskussionen darüber, was das Landesgleichstellungsgesetz, das Anfang der 90er-Jahre in dieser Form beschlossen und verabschiedet wurde, an diesem Punkt aufgegeben hat. Wir haben jetzt Präzisierungen vorgenommen. Es wird die Verpflichtung zur öffentlichen Bekanntmachung festgelegt. Der Begriff der öffentlichen Bekanntmachung ist in Unterscheidung zum Begriff der öffentlichen Ausschreibung gewählt worden, weil er im öffentlichen Dienstrecht noch mal eine etwas andere Bedeutung hat. Es ist aber im Gesetz und in der Begründung sehr deutlich gemacht worden, dass es darum geht, dass alle die Möglichkeit haben, sich über die öffentliche Bekanntmachung für derartige Führungspositionen zu bewerben. Es ist im Gesetz auch noch mal explizit festgehalten worden die Verpflichtung bei der Einschaltung von Personalberatungen, dass diese auch an das Landesgleichstellungsgesetz und die dort formulierten Gleichstellungsgebote gebunden sind. Das ist der eine Komplex.

Der zweite Komplex ist, dass wir, was die Frauenförderung angeht, die Frauenförderverordnung und die Verpflichtung für die Privatwirtschaft, die Regelungen geändert haben, die im alten Gesetz enthalten waren, dass wir hier Brancheneinschränkungen hatten, also sprich: die Ausnahme für die Bauindustrie. Diese Ausnahme ist aufgehoben, weil die Tatsache, dass in dieser Branche relativ wenig Frauen beschäftigt sind, für mich kein Grund dafür ist, dass diese Branche ausgenommen werden muss, sondern gerade ein Grund dafür, diese Branche dann auch entsprechend mit aufzunehmen.

Wir haben ansonsten noch eine ganze Reihe von Änderungen vorgenommen, bei denen sich in der Praxis der letzten Jahre oder Jahrzehnte gezeigt hat, dass hier ein Präziserungsbedarf oder Regelungsbedarf notwendig ist, weil sich in der Praxis gezeigt hat, dass mit der einen oder anderen Formulierung Probleme entstanden sind. Was noch neu dazu gekommen ist, ist das Thema Arbeitszeit, dass wir zu dem Thema Teilzeit und Führungsaufgaben noch mal explizit formuliert und aufgenommen haben, dass Teilzeit und die Übernahme von Führungsaufgaben sich nicht widersprechen, sondern dass es möglich sein muss, ohne Diskriminierung Führungsaufgaben auch in Teilzeit auszuüben. – Das vielleicht zu den wesentlichen Punkten. Ich denke, dass wir die Details, dafür ist die Anhörung ja auch da, dann in der Anhörung diskutieren.

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank, Herr Senator Wolf! – Darf ich fragen, wer den Gesetzesantrag unter 2 b begründen möchte, oder ob Sie ihn überhaupt begründen möchten? – Bitte, dann haben Sie das Wort!

Anja Kofbinger (Grüne): Zu 2 b möchte ich etwas sagen. Das ist selbstverständlich ein Antrag der Grünen. Wir werden gleich, das ist sozusagen ein wenig vorgezogen, eine Anhörung zum Landesgleichstellungsgesetz haben. Wir haben vor einem guten Jahr, vor anderthalb Jahren, einen Vorschlag eingereicht – das war, glaube ich, im Mai letzten Jahres –, wo wir gesagt haben, anhand der katastrophalen Zustände bei den Stellenbesetzungen der Vorstandspositionen der landeseigenen Betriebe Berlins, so kann es nicht weitergehen. Was ist eigentlich das Problem? – Das Problem ist, dass z. B. im Landesgleichstellungsgesetz keine Sanktionen verankert sind. Nun haben wir gesucht und gefunden. Wir haben einen Gesetzesänderungsantrag formuliert, der ein Verbandsklagerecht einräumt. Das ist die Novellierung des § 17 LGG. Und zwar haben wir uns zum einen an dem Verbandsklagerecht im Umwelt- und Naturschutzrecht orientiert und an einer Sache, die es in Bremen, im Saarland und bald auch in Nordrhein-Westfalen geben wird. Das ist das Verbandsklagerecht im Tierschutzrecht. Da haben wir in diesen Bereichen die Pflanzen und die Tiere wunderbar abgedeckt, und wir möchten das jetzt auch gerne für die Menschen haben, in dem Fall für den leicht größeren Teil der Menschheit in Berlin, nämlich für die Frauen. Wir sehen in diesem Verbandsklagerecht eine ganz hervorragende Möglichkeit, etwas mehr Biss in dieses LGG zu bringen, das völlig sanktionslos vor sich hinwabert. Wir werden das gleich in der Anhörung noch näher erfahren. Deshalb ist das unser Antrag 2 b.

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank für die Begründung des Antrages unter 2 b! – Ich schlage vor, dass wir jetzt in die Anhörung unserer Gäste eintreten. Normalerweise fangen wir bei dem Buchstaben an, der vorne beginnt. Da beide mit B beginnen, schlage ich vor, dass Frau Brodersen einfach mal anfängt.

Ich glaube, wir haben so um die fünf Minuten für ein Einstiegsstatement verabredet. Es wäre schön, wenn Sie versuchen könnten, sich daran zu halten. – Bitte schön, Sie haben das Wort!

Susanna Brodersen (Landesarbeitsgemeinschaft der gewählten Frauenvertreterinnen in den Dienststellen des Landes Berlin): Danke, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ich freue mich über diese Einladung, dass ich mich für die LAG der Frauenvertreterinnen hier auch erklären und positionieren kann. Übrigens steht auf meiner Visitenkarte nicht Landesarbeitsgemeinschaft der gewählten Frauenvertreterinnen in den Dienststellen des Landes Berlin, sondern LAG, und ich werde auch in der Anhörung folglich unser Gremium immer LAG nennen.

Viele Änderungen in dem Senatsentwurf begrüßen wir sehr. Einige Änderungen erscheinen auf den ersten Blick scheinbar harmlos. Wenn wir genauer hinschauen, dann bringen Sie uns der Zielsetzung des LGG sehr viel näher, und auch in der täglichen Arbeit der Frauenvertreterinnen sind sie hilfreich. Einige gute Änderungsvorschläge sind – ich nenne es mal so – vermutlich auf dem Wege der Mitzeichnung irgendwo verlorengegangen. Einige in unseren Augen nötige Änderungen bzw. Forderungen sind nicht bedient worden, und darauf würde ich jetzt gerne eingehen. Wenn gegen Ende der Anhörung noch Zeit ist, gehe ich natürlich auch gerne auf die positiven Aspekte des Entwurfs ein. – Frei nach dem Motto „Nichts ist so gut, als dass es nicht noch verbessert werden könnte“ sagt die LAG zum § 4 Folgendes: Wir haben seit 20 Jahren einen Frauenförderplan, der eigentlich integraler Bestandteil der Personalentwicklungsplanung sein sollte. Es wäre auch ganz sicherlich zielorientierter und damit auch endlich wirkungsvoller, wenn die Frauenvertreterinnen die Erstellung und insbesondere auch die Einhaltung des Frauenförderplans mit entsprechendem Nachdruck fordern könnten. Dazu haben wir zwei neue Absätze entwickelt. Sie bekommen übrigens das Papier nachher auch noch schriftlich von mir. Diese Absätze erscheinen uns inzwischen – wir haben sie im April verabschiedet – in der Formulierung sehr harmlos. Wir haben inzwischen schon Herbst, zumindest gefühlt, und wir würden das sicherlich inzwischen schärfer formulieren. Der Frauenförderplan ist unsere einzige Möglichkeit, tatsächlich so etwas wie eine Sanktion anzusetzen, und da würden wir uns auch eine verschärfte Formulierung in § 4 wünschen.

Zu § 16 – das ist die Freistellung der Frauenvertretung und überhaupt der ganze Bereich der Frauenvertreterinnen: Seit wiederum fast 20 Jahren arbeiten die Frauenvertreterinnen mit einer Formulierung, die heißt: im erforderlichen Umfang freizustellen. Wir haben jetzt aus dem Nordrhein-Westfalen-Gesetz übernommen – Sie können sich vorstellen, dass wir langfristig mit der Formulierung im LGG unzufrieden sind –, dass die Freistellung der Frauenvertreterin, unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle, in der Regel in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen muss. Ich habe mich erkundigt. Es hat sich in NRW bewährt. Wir würden uns das für Berlin ganz dringend wünschen, dass das mal festgelegt wird. Ich kann es später gerne auch noch mal genauer erläutern.

Ein weiterer, sehr wichtiger Teilbereich des Gesetzes ist die Beteiligung der Frauenvertreterin. Wie Sie und ich wissen, sind dienstliche Beurteilungen ein sehr wichtiges Instrument. Sie können Karrieren bilden, fördern und verhindern. Auch höchstrichterliche Rechtsprechung betont immer den hohen Stellenwert von dienstlichen Beurteilungen in Stellenbesetzungsverfahren. Deswegen wünschen wir uns ganz simpel einen neuen vierten Spiegelstrich, der bedeutet: Beteiligung an Beurteilungen, weil eine Frauenvertreterin dringend einen prüfenden Blick auf die dienstlichen Beurteilungen werfen muss.

Weitere Inhalte des Entwurfs des LGG sind z. B. der § 4 Abs. 4. Da haben wir eine große Irritation. Da steht:

In Dienststellen mit besonderen Aufgaben und Strukturen sind Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.

Die Formulierung „besondere Aufgaben und Strukturen“ wird garantiert zu einem Auslegungstreit führen. Dieser Absatz eröffnet unserer Meinung nach ohne erkennbare Not Türen und Tore für Diskussionen, die eine Frauenvertreterin bislang nicht führen musste. Sollte tatsächlich in vereinzelt Abteilungen von Dienststellen der Handlungsspielraum zur Förderung von Frauen eingeschränkt sein, so gibt es immer die Möglichkeit, dieses im Frauenförderplan gesondert zu begründen. Ich nehme mal das Beispiel aus der Gesetzesbegründung: Justizvollzugsanstalten. – Der Stellenpool ist unserer Einschätzung nach tatsächlich die einzige Dienststelle mit gesonderten Aufgaben – insgesamt als Dienststelle – und Strukturen. Ich meine, wenn

Stellenpool drin ist, sollte auch Stellenpool draufstehen. Deswegen schlagen wir folgende Formulierung vor: Im zentralen Personalüberhang (Stellenpool) sind durch die besonderen Aufgaben und Strukturen Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.

Weiter geht es zu den Stellenausschreibungen. – Da steht: Zur gezielten Ansprache von Frauen kann zusätzlich in der Tagespresse oder in anderen – usw. – veröffentlicht werden. – Wenn eine Stelle in einem sogenannten Mangelberuf, nehmen wir mal Veterinärmedizinerin, besetzt werden soll, dann sind die Dienststellen im Land Berlin ganz schnell dabei, in den Printmedien zu veröffentlichen. Wenn es aber darum geht, gezielt Frauen anzusprechen oder zu fördern, weil die Gefahr besteht, dass sie sich nicht bewerben, dann sind die Printmedien immer zu teuer. Deswegen halten wir die Formulierung „kann in der Tagespresse veröffentlicht werden“ für zu schwach. Wir würden uns wünschen, dass das gegen „soll“ oder „muss“ ausgetauscht wird.

Jetzt kommt ein guter Paragraf – § 5 Abs. 6. Da steht:

Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung können Wiederbesetzungen von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ausgenommen werden. Herausragende künstlerische Positionen oder Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen ..., die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, werden von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung ebenfalls ausgenommen.

Dass uns das etwas quergeht, können Sie sich vielleicht vorstellen. Sollten Referentinnen und Pressesprecherinnen gemeint sein, dann sollte das auch so dastehen. Das wäre sicherlich vertretbar und hat ja auch seinen Hintergrund. Aber mit dieser pauschalen Formulierung „ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis“ – – Sie können sich vielleicht einige Bezirksfürsten oder Leitungen von Dienststellen vorstellen. Was glauben Sie, wer da alles plötzlich eines besonderen persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf und dann nicht ausgeschrieben werden muss? Wir sind sehr dafür, dass dieser Teilbereich, der sich auf die Stellen mit einem persönlichen Vertrauensverhältnis bezieht, im Absatz gestrichen wird. Sollte mit dem Ausfall der Verpflichtung zur Bekanntmachung bei Wiederbesetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen Vertragsverlängerung gemeint sein, könnten wir vielleicht auch noch damit leben – aber Wiederbesetzung? Das möchte ich so in den Raum stellen.

In § 7 Abs. 2 geht es um die Ausbildungsplätze. Da steht: Die Hälfte soll an Frauen vergeben werden, „sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für den Ausbildungsplatz besitzen“. – Da scheint mir nach 20 Jahren irgendwie diese uralte Verfassungsdebatte aufzukommen: Dürfen wir Ausbildungsplätze in männerdominierten Ausbildungsberufen bevorzugt an Mädels geben? – Natürlich dürfen wir das, das ist sogar durch das AGG abgedeckt, solange wir die Einzelfallgerechtigkeit wahren. Selbstverständlich sind die Mädels dann auch gleichqualifiziert – mindestens. Dieser zweite Halbsatz in dem Absatz ist für uns nicht unbedingt nötig und in keiner Weise hilfreich.

§ 15 betrifft die Gremienbesetzung:

Gremien ... sind geschlechtsparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten oder keine wichtigen Gründe entgegenstehen.

Sollte es gesetzliche Vorgaben geben, gelten sie natürlich. Sollte es wichtige Gründe geben, müssen sie begründet werden. Diese Formulierung öffnet die Diskussion in den Dienststellen: Was ist nun besonders wichtig als Grund, einen Mann zu schicken? – usw. Ich halte sie für völlig unnötig. Wenn wir § 15 voranbringen wollen, und da scheint doch immer wieder eine gewisse politische Absicht durchzugucken, dann ist diese Formulierung sicherlich nicht hilfreich.

§ 16 Abs. 1 – die Wahl der Frauenvertreterin. Wir wählen seit ungefähr 17 Jahren nach einem eingespielten Wahlverfahren. Die Kollegin mit den meisten Stimmen wird Frauenvertreterin, die nächste wird Stellvertreterin usw. Jetzt soll ein neues Wahlverfahren mit zwei Wahlgängen eingeführt werden, also zum einen die Frauenvertreterin, zum anderen die Stellvertreterin. Das könnte den Vorteil haben, dass zögerliche und unerfahrene Frauen sagen, ja, als Stellvertreterin kandidiere ich, das traue ich mir schon mal zu, und dass die Wählerinnen ein eindeutiges Votum für ihre Frauenvertreterin und für ihre Stellvertreterin abgeben müssen. Der Nachteil ist natürlich, dass wir ein doch bewährtes und eingespieltes Wahlverfahren dadurch ändern

müssen. Das ist ein gewisser bürokratischer Aufwand. Ich frage mich, ob das nötig ist. Die LAG hat sich übrigens mehrheitlich für das alte Wahlverfahren ausgesprochen.

In § 16 Abs. 7 geht es um die Möglichkeit, in Absprache mit der Dienststelle Sachverständige und Rechtsbeistände hinzuzuziehen. Das ist an das PersVG angelehnt, novelliert 2008. Da ist der neue § 40 Abs. 3 PersVG dazugekommen, der nicht ganz so weit geht wie die von uns vorgeschlagene Formulierung, aber der auch sagt:

Der Personalrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben, sofern hierdurch Kosten entstehen jedoch nur im Einvernehmen mit der Dienststelle, Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Last und auch least – in § 18 Abs. 5 steht:

Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.

Das muss man erst mal verstehen. In § 17 Abs. 4 sind die Vorstands- und Geschäftsleitungsbesetzungen geregelt, und § 18 ist der Beanstandungsparagraf. Das heißt, übersetzt bedeutet das: Eine Frauenvertreterin kann nicht beanstanden. Wenn eine Vorstandsbesetzungsgeschichte nicht sauber läuft, kann sie nicht beanstanden. Wenn ich mir allerdings § 17 Abs. 4 angucke, das ist der Absatz, auf den sich der Entwurf beruft, dann sage ich: Na ja, bei dem schwach formulierten § 17 Abs. 4, wo eine Frauenvertreterin in anonymisierter Form die Vorlagen bekommt und auch kein, im klassischen Sinne wie sonst in § 17 verankert, klassisches Beteiligungsrecht hat, was soll Sie denn da anonymisiert beanstanden? – Das ist in sich eine sehr schwache Kombination, § 17 Abs. 4, und dazu noch § 18 plattzumachen, das halten wir für sehr schwierig. Hätten wir natürlich gerne gestrichen. – Ich glaube, ich hatte ungefähr sechs Minuten.

Vorsitzender Michael Dietmann: Aber ganz knapp! Vielen Dank, für die sehr detailreiche erste Runde! – Ich glaube, es gibt eine Menge Gelegenheit, darüber zu diskutieren. – Frau Bähr hat jetzt die Gelegenheit, ebenfalls gute sechs Minuten noch Dinge hinzuzufügen. – Bitte schön!

Melanie Bähr (IHK): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrter Herr Senator! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ich werde versuchen, die sechs Minuten zu unterschreiten; mal schauen, ob es mir gelingt. – Zunächst einmal herzlichen Dank für die Einladung zu der Anhörung, mit der Sie uns die Gelegenheit geben, unsere Einschätzung zur geplanten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes abzugeben! Ich möchte mich in meinen Ausführungen auch nur auf § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes beschränken, auf die Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe. Wir hatten uns in der Vergangenheit bereits zum Vergabegesetz kritisch zu den vergabefremden Kriterien geäußert, und in diesem Zusammenhang auch die Frauenförderungsverpflichtung als vergabefremdes Kriterium abgelehnt. Damit lehnen wir natürlich auch erst recht eine Ausdehnung der bestehenden Regelung ab. Nach unserer Auffassung wird damit das eigentliche Ziel des Vergaberechts, nämlich das Prinzip der sparsamen Mittelverwendung der öffentlichen Hand – mit Steuergeldern – von politischen Aspekten überlagert. Das Landesgleichstellungsgesetz dient in erster Linie der Frauenförderung, damit aber eigentlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die im Übrigen nicht nur die Arbeitnehmerinnen betrifft, erfolgt jedoch auf einer anderen Diskussionsebene als die Frage, wer letztlich einen öffentlichen Auftrag erhalten soll. Nach unserer Auffassung bedarf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf keiner gesetzlichen Reglementierung. Die Unternehmen sind in diesem Bereich bereits sehr aktiv.

Lassen Sie mich zwei Beispiele anführen: Zum einen das Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie, das bei den Unternehmen auf wachsendes Interesse stößt. Hierbei handelt es sich um eine Initiative des Bundesfamilienministeriums mit den Spitzenverbänden und dem DGB. Hier werden Unternehmen über familienfreundliche Maßnahmen informiert. Ein weiteres Beispiel ist das Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung, das ebenfalls von den Spitzenverbänden der Wirtschaft empfohlen wird. Hier werden auch Unternehmen beraten, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Daran lässt sich auch absehen, dass auch der betriebswirtschaftliche Nutzen bei den Unternehmen längst angekommen ist, wenn sie eine familienfreundliche Politik betreiben.

Zurück zum Landesgleichstellungsgesetz: Aus unserer Sicht werden das Erstellen eines Frauenförderplans und die Verpflichtung nachzuweisen, dass dieser auch umgesetzt wurde, gerade den kleinen und mittelständischen Unternehmen Schwierigkeiten bereiten. Das gilt vor allen Dingen dann, wenn Sie in Branchen tätig sind, in denen wie im gewerblich-technischen Bereich Fachfrauen nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Ich verweise in diesem Zusammenhang noch mal auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse 2009 in Industrie und Handel und den gewerblich-technischen Berufen, die Sie auch in unserer Broschüre nachlesen können. Da sind von ca. 2 500 Auszubildenden gerade mal 400 weibliche Auszubildende vorhanden. Wenn Sie sich das vor Augen führen, dann sehen Sie auch, dass da das Interesse bei den Frauen nicht so vorhanden ist. Bislang war der Baubereich von der Frauenförderungsverpflichtung ausgenommen, und das sollte nach unserer Auffassung auch so bleiben, denn, wie auch Senator Wolf gerade bestätigt hat, der Anteil von Frauen ist dort traditionell sehr gering. Ich habe mir mal die aktuellen Zahlen von Juni dieses Jahres der Fachgemeinschaft Bau besorgt, was den Frauenanteil im Bauhauptgewerbe angeht. Der liegt bei unter 0,5 Prozent. Das geringe Interesse von Frauen an Bauberufen spiegelt sich wiederum auch in den Ausbildungszahlen wider. Im letzten Jahr betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Berliner Handwerk gerade mal ca. 31 Prozent, und wenn ich einzelne Gewerke herausgreife, wie vielleicht das Maurer- und Betonbauerhandwerk, gab es insgesamt 162 Auszubildende und gerade mal eine weibliche Auszubildende. – Ein zweites Beispiel: Im Gerüstbauerhandwerk gab es 68 männliche und keine einzige weibliche Auszubildende. Auch gezielte Aktivitäten wie z. B. der Girls' Day belegen, dass es gerade im Baugewerbe schwierig ist, Frauen für diese Berufsmöglichkeiten zu begeistern.

Sicherlich ist unstrittig, dass grundsätzlich Frauen die gleichen Chancen im Handwerk haben müssen wie ihre männlichen Kollegen, aber ich gebe zu Bedenken, dass das Baugewerbe sich aufgrund der hohen Anforderungen an die reine Körperkraft des Arbeitnehmers sehr schwierig gestaltet. Es eignet sich aus unserer Sicht nicht so gut, um dort eine Frauenquote durchzusetzen. Wenn Sie dennoch daran festhalten, diese bisherigen Regelungen in dieser Form auszudehnen, geht unsere Prognose dahin, dass der Trend zur Vergabe an eher größere Unternehmen gehen wird, da mit den höheren Anforderungen an die Vergabe von öffentlichen Aufträgen weniger mittelständische Unternehmen in der Lage sind, diese Vorgaben auch zu erfüllen. Dadurch werden sich in der Folge letztlich weniger Unternehmen insgesamt an Ausschreibungen beteiligen. Der Kreis der Wettbewerber schrumpft. Das führt letztlich zu höheren Preisen und geht zulasten der öffentlichen Haushalte und des Steuerzahlers. In dem Zusammenhang stellt sich für uns auch die Frage, wie die Vergabestellen den erheblichen Aufwand bei der Überprüfung der Pläne, der Analyse und der Berichterstattung bewältigen wollen.

Als Letztes möchte ich gerne anfügen, dass aus unserer Sicht eine Verpflichtung zur Frauenförderung auch im Hinblick auf die Waren- und Dienstleistungsfreiheit fragwürdig erscheint. Kann wirklich ein ausländischer Anbieter dazu angehalten werden, Frauenförderung nach Berliner Recht zu betreiben? – Damit schließe ich meine Ausführungen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank, Frau Bähr, für die Hinweise, die Sie uns gegeben haben! – Dann möchte ich die Aussprache eröffnen. Ich habe bereits drei Wortmeldungen. – [Zuruf von Anja Kofbinger (Grüne)] – Jetzt gibt es nicht zwischendurch eine Frage, sondern wir haben eine Reihenfolge. Sie können sich gerne melden. Vielleicht müssen wir das irgendwann mal unter vier Augen besprechen, dass es hier eine bestimmte Reihenfolge und ein bestimmtes Procedere gibt. – Wenn Sie einen Geschäftsordnungsantrag stellen möchten, bitte schön, dann haben Sie das Wort!

Anja Kofbinger (Grüne): Das war jetzt ein Missverständnis. Da habe ich zu kurz gesprochen. – Es geht darum: Können wir den Betrag von Frau Dr. Glock, den sie hier schriftlich eingereicht hat, zu Protokoll aufnehmen oder geht das nicht? Das habe ich vergessen, von vornherein zu fragen.

Vorsitzender Michael Dietmann: Ich nehme an, das ist wahrscheinlich eine Bitte oder ein Antrag, oder wie möchten Sie das gerne?

Anja Kofbinger (Grüne): Was möchten Sie denn, Herr Dietmann? Möchten Sie eine Bitte? Möchten Sie einen Antrag?

Vorsitzender Michael Dietmann: Dann würden wir das vielleicht noch mit aufnehmen.

Anja Kofbinger (Grüne): Dann freue ich mich, dass meiner Bitte entsprochen wurde. Das war es schon.

Vorsitzender Michael Dietmann: Wir haben gerade einen fachkundigen Hinweis bekommen, dass das, was jetzt hier nicht in die Sitzung eingebracht wurde, auch nicht aufgenommen werden kann, aber wir senden, wenn wir das Protokoll raussenden, die Anlage noch mal mit raus, und dann kann es jeder so empfinden, als wäre es sozusagen ein Anhang zum Protokoll. Lesen können wir hoffentlich. Ich hoffe, das war ein salomonischer Entscheid auf Ihre Bitte hin. Mal gucken, was Sie heute noch für schwierige Bitten für mich bereithalten. – Jetzt gehen wir aber zur Tagesordnung zurück. Die Redeliste sagt mir, dass wir im Moment drei Wortmeldungen haben, Frau Görsch, Frau Neumann und Herr Thiel, und dann freuen wir uns über weitere Wortmeldungen. – Bitte schön, Frau Görsch!

Margit Görsch (CDU): Danke, Herr Vorsitzender, dass ich heute mal die Erste sein darf! Ich denke, ich war sehr schnell. – Ein Jahr vor den Wahlen werden viele Gesetze durchgepeitscht, ob gut oder schlecht, das sei einmal dahingestellt. Eines ist das LGG. Darüber diskutieren wir schon anderthalb Jahre. Leider sind diese ganzen Änderungen, Kritiken, Änderungsvorschläge bisher noch nicht eingearbeitet. Ich möchte jetzt den Anwesenden, Frau Brodersen und Frau Bähr, danken, dass sie noch mal darauf hingewiesen haben. Aber ich frage mich: Diese vielen Beratungen, die wir bisher gemacht haben, wo bleiben denn nun diese Änderungsvorschläge? – Denn dieses Gesetz ist nach wie vor in vielen Paragraphen schlecht, schlecht gemacht oder zum Nachteil von uns Frauen.

Ich werde jetzt noch mal versuchen, das paragrafenmäßig aufzuarbeiten, und da es ins Protokoll kommt, denke ich, haben wir die Chance, dass wir da doch noch eine Änderung herbeiführen. Es geht um den § 1 – Geltungsbereich. Der wurde nun erweitert, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Warum wird der Geltungsbereich durch diesen Halbsatz so eingeschränkt? – Wenn gesetzlich etwas anderes bestimmt ist, dann kann es nicht einfach durch das Gleichstellungsgesetz z. B. aufgehoben werden. Das ist auch eine Frage der Rangordnung in der Abfolge der Gesetzgebung. Worin liegt dabei der Reformansatz?

Drittens: Warum werden die Verbesserungen in § 1 Abs. 2, 3, 5 und 6 vorgenommen und diese in §§ 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 15 und 19 wieder aufgehoben? – Die Begründung ist eigentlich: § 1 der geltenden Fassung wird aufgeweicht und dadurch massiv verschlechtert. Warum behalten wir dann nicht den alten § 1 – Geltungsbereich – und machen jetzt hier einen solchen Kopfstand?

§ 3 – Gleichstellungsverpflichtung: Warum wird die Verpflichtung der Führungskräfte nicht durch Anforderungsprofil und Zielvereinbarungen konkretisiert? Diese Frage ist jetzt natürlich sehr wichtig, denn die Begründung ist: Erst wenn Frauenförderung Bestandteil in der Zielvereinbarung von Führungskräften ist, werden diese in Sachen Frauenförderung erst aktiv, weil es dann sicherlich auch an ihren Geldbeutel geht, wenn es nicht drinsteht.

§ 4 Abs. 4 – Frauenförderplan:

In Dienststellen mit besonderen Aufgaben und Strukturen sind Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.

Wenn es aus Ihrer Sicht Dienststellen mit besonderen Aufgaben und Strukturen gibt, warum werden diese dann nicht konkret benannt? Das erschließt sich mir hier nicht. Die Begründung stellt aus unserer Sicht wieder eine Aufweichung dar und eröffnet Spielraum für Fehlinterpretationen und Falschauslegung.

§ 5 – Stellenausschreibung, öffentliche Bekanntmachung und Besetzung von Vorständen und Geschäftsleitungen: Das war hier unser Knackpunkt. Den haben wir über anderthalb Jahre diskutiert. Eine öffentliche Ausschreibung ist vorzunehmen, sofern Frauen unterrepräsentiert sind. Warum nur, wenn Frauen unterrepräsentiert sind? Warum nicht grundsätzlich, um auch bei Parität anderen Frauen und Männern die Chance der Bewahrung zu lassen? Es handelt sich immerhin um Mehrheitsbetriebe des Landes. Dazu hätte ich gerne eine Antwort.

§ 5 Abs. 3: „Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten ... sind öffentlich bekannt zu machen“ ist da dieser Halbsatz. Das heißt also in § 5 Abs. 4 „die öffentliche Bekanntmachung“. Warum nicht zwingend auch immer in der Fachpresse und im Internet und „öffentliche Bekanntmachung“ statt „öffentliche Ausschreibung“? Hier ist doch wieder eine Verschlechterung eingetreten. Bekanntmachung ist ein Begriff, der nicht juristisch definiert ist. Bekanntmachen kann man vieles. Man kann auch viele Sachen sagen, ich gebe bekannt, aber man kann es nicht einklagen, und damit haben wir da auch wieder eine Aufweichung bei der Wiederbesetzung der Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen. Das heißt, diese Frage ist also absolut wichtig. Warum sind diese Ausnahmen von der Verpflichtung zur Ausschreibung bzw. Bekanntmachung überhaupt zulässig? Das heißt, diese Ausnahmen kann man wieder interpretieren, oder es gibt zu viel Interpretation und Falschauslegung. Das muss unbedingt gestrichen werden, denn das unterwandert den Anspruch dieses Gesetzes, mehr Frauen in Leitungs- und Führungspositionen, diese Bekanntmachung und Ausnahmen wieder zulassen. Ich kann das nicht verstehen.

§ 7 – Ausbildung:

Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.

Da stellt sich doch die Frage: Was soll dieser zusätzliche Passus mit diesen Ausschreibungen und vorgegebenen Qualifikationen für die Ausbildungsplätze, hin und her? Die Begründung: Frauen bzw. Mädchen, die sich bewerben und nicht die passende Qualifikation besitzen, schaffen es nicht einmal bis zum Auswahlverfahren, denn dafür gibt es Richtlinien. Daher ist der Zusatz überflüssig, sofern sie in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikationen für den Ausbildungsplatz besitzen.

Dann haben wir noch den Absatz 3:

Wenn für die Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen ...

Qualifikation, noch mal und hin und her. Das ist der gleiche Blödsinn wie in § 7 Abs. 2.

Die nächste Sache zu Ausbildungsplätzen: Da haben Sie den Absatz 3 völlig aufgehoben. Wieso ist der alte Absatz gestrichen worden?

Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 vom Hundert liegt (Männerberuf), sind vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen.

Das ist ersatzlos gestrichen worden. Ich kann da nichts finden, denn gerade in den drei landeseigenen Unternehmen BVG, BSR und BWB ist der Frauenanteil in der technischen Ausbildung verschwindend gering. Die ersatzlose Streichung führt mit Sicherheit nicht in die angestrebte Richtung, der Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen, und trägt somit sicherlich nicht zu einer positiven Wahrnehmung in der Berliner Öffentlichkeit bei.

Jetzt haben wir noch § 10 – Arbeitszeit und Rahmenbedingungen:

Bei Arbeitszeitreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste ...

Das ist ja jedem bekannt. Mit welcher Intention wurde dieser Absatz 6 aufgehoben? Begründung: Aus unserer Sicht stellt die Streichung einen indirekten Stellenabbau dar. Vielleicht ist es so gewollt und aus Sicht des Steuerzahlers vielleicht auch sinnvoll, der Stellenabbau, aber meines Erachtens nicht sinnvoll.

§ 15 – Gremien – da haben wir eine Erweiterung nach dem Komma:

... soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten oder keine wichtigen Gründe entgegenstehen.

Was kann der geschlechtsparitätischen Besetzung entgegenstehen? Welche gesetzlichen Vorgaben können das LGG aushebeln? – Begründung: Gremien, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, müssen gegendert sein. Nur durch die geschlechtsdifferenzierte Betrachtung können die unterschiedlichen Sichtweisen in Maßnahmen einfließen. Das ist in Ordnung, aber es gibt Gremien, die nicht oder nicht nur zu beruflich relevanten Fragen entscheiden. Es gibt z. B. Gremien, die aus verschiedenen Institutionen zusammengesetzt sind und über Projektgelder oder anderes entscheiden, wo durchaus eine gegenderte Herangehensweise wichtig wäre, die aber nicht immer möglich ist, da die Teilnahme der Gremien durch Wahl oder Entsendung gebildet wird.

Jetzt haben wir § 16, der schon von den Frauenvertreterinnen angesprochen wurde, das doppelte Wahlrecht. Das erschließt sich mir nicht. Falls es überhaupt jemand nachvollziehen kann, erklären Sie mir doch bitte: Worin sehen Sie hier den Sinn und die Verbesserung durch das doppelte Wahlrecht? – Die Begründung müsste folgendermaßen sein: Wenn zwei Wahlgänge gewollt sind, wer bezahlt bei der Briefwahl die Portokosten? Wen akzeptiert der Arbeitgeber mehr, die Stellvertreterin, die mit 450 Stimmen gewählt wurde, oder die hauptamtliche Frauenvertreterin, die mit 25 Stimmen gewählt wird? Wenn die Hauptamtliche ausscheidet bzw. langfristig krank wird, ist gesetzlich nicht geregelt: Wer rückt nach? Rückt nun die Stellvertretende der Hauptamtlichen nach, oder rückt die Stellvertreterin nach? Hier sollte unbedingt die alte Fassung weiter gelten, denn das ist eine wesentliche Verschlechterung in § 16 – Frauenvertreterin.

Dann haben wir noch den § 16 Abs. 3, dass die Frauenvertreterinnen im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen sind. Wie stellen Sie bei einem dezentral geleiteten Unternehmen den Informationsaustausch zwischen den Frauenvertreterinnen und Stellvertreterinnen sicher, wenn dafür keine Freistellung vorgesehen ist? Was heißt „erforderliche Freistellung“? – Hier wäre mein Vorschlag: Als Ergänzung, um den Informationsaustausch zwischen Frauenvertreterin und Stellvertreterin zu gewährleisten, ist die Stellvertreterin im erforderlichen Umfang, mindestens einen Arbeitstag im Monat von den Dienstgeschäften freizustellen. Das gilt unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, um überhaupt keinen Informationsverlust zu erleiden.

Dann haben wir noch § 16 Abs. 8 – Durchführung der Wahl oder der Bestellung: Seit wann werden unsere Frauenvertreterinnen bestellt? Die Frauenvertreterinnen wurden bisher immer gewählt und nicht bestellt. Dieser Passus erschließt sich mir auch nicht.

Dann haben wir § 17 – Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin: Wozu ist eine Beteiligung an Beurteilungen unbedingt notwendig? – Wenn eine Person – speziell Frau – sich ungerecht beurteilt fühlt, kann sie immer den Weg über den Widerspruch oder den Klageweg gehen. Was bedeutet „rechtzeitig“, grundsätzlich zwei Wochen?

§ 17 Abs. 4 – anonymisierte Informationen – wurde schon angesprochen. Ich möchte das nicht noch mal wiederholen. Darin sehe ich also auch keinen Sinn. Was ist diese Sicht „in geeigneter Form“? – Das erschließt sich mir auch nicht.

§ 18 – Beanstandungen:

Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.

Was bringt die Verbesserung in § 17 Abs. 4, wenn sie durch § 18 Abs. 5 wieder ausgehebelt wird? – Begründung: Die Beteiligungsrechte bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen sind überflüssig, wenn für die Frauenvertreterin der Rechtsweg – Beanstandungen – ausgeschlossen ist. Das ist ein bisschen kompliziert formuliert. Sicherlich sollte dort etwas anderes gewollt sein als gedacht, aber das erschließt sich mir auch nicht.

§ 19 – Mitwirkungs- und Informationsrechte: Wie weit könnte die hier formulierte Verpflichtung, über personenbezogene Daten und betriebliche Belange Stillschweigen zu bewahren, hinderlich sein?

Dann noch mal zu dem gerichtlichen Verfahren, § 20, das wurde hier nicht angesprochen:

Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

Warum gibt es die Möglichkeit, das Verwaltungsgericht anzurufen, wenn diese keine aufschiebende Wirkung zeigt? – Begründung: Wir brauchen die aufschiebende Wirkung, da eine Anrufung bzw. Herbeiführung eines Urteils bis zu drei Jahren in Anspruch nimmt. Ohne aufschiebende Wirkung ist diese Maßnahme völlig wirkungslos, und durch den Arbeitgeber werden Maßnahmen ergriffen und umgesetzt, die aus unserer Sicht ein eigenständiges Klagerecht zwingend notwendig machen.

Ich habe noch mal versucht, hier eine Zusammenfassung zu geben. Wir diskutieren schon fast anderthalb Jahre mit den Verbänden, mit den Frauenrechtlern, mit dem Juristinnenbund über das LGG. Leider ist Frau Prof. Glock nicht anwesend. Sie hat eine Stellungnahme im Mai 2010 abgegeben. Die jetzige Stellungnahme ist in etwas abgeschwächter Form, wie schon Frau Kofbinger gesagt hat, vorhanden. Wo fließen eigentlich diese ganzen Änderungsvorschläge in dieses LGG ein? Oder ist das, was wir bisher gemacht haben, nur eine reine Zeitverschwendung? Mit diesem Gesetz können wir uns so nicht einverstanden erklären. Wir werden dieses Gesetz ablehnen, da es teilweise, wie schon dargestellt, eine wesentliche Verschlechterung statt eine Verbesserung ist. – Danke!

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank! – Als Nächste hat Frau Neumann das Wort!

Ulrike Neumann (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Meine Damen und Herren! Frau Görsch, ich staune mächtig über Ihre Vorschläge, vonseiten der CDU, die Sie hier eingebracht haben. Ich denke, ein paar davon werden wir sicherlich gemeinsam tragen können. – Vielen Dank, Frau Brodersen und Frau Bähr, für Ihre Ausführungen! Leider ist Frau Prof. Glock nicht da. Ich hätte gerne Fragen an sie gestellt, aber trotzdem werde ich hier in meine Ausführungen schon, was der Juristinnenbund vorgeschlagen hat, mit einbeziehen.

Ich selbst sage, dass der Senatsentwurf schon ein wichtiger Schritt zur Weiterentwicklung des Landesgleichstellungsgesetzes ist. Ich denke, darin steckt eine ganze Menge sachkundige und sorgfältige Arbeit. Ich möchte mich bei allen Beteiligten, die daran gewirkt haben, recht herzlich bedanken. Ich möchte mich auch bei denen aus dem externen Bereich, den Sachverständigen, bedanken. Hier sind sicherlich viele Punkte auch

schon aufgenommen worden. In vielen Fragen stimme ich auch inhaltlich diesem Novellierungsvorschlag zu. Das gilt ganz besonders für die Weiterentwicklung der Regelungen über die Auftragsvergabe und die staatlichen Leistungsgewährungen in den §§ 13 und 14. Da widerspreche ich Ihnen, Frau Bähr. Ich begrüße es geradezu. – Erwähnen will ich hier auch die Einfügung eines neuen Absatzes 5 in § 8. Dort wird auch die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen verbindlich der Quotierung unterworfen. Damit wird eine Streitfrage der vergangenen Zeit unmissverständlich von Gesetzes wegen geklärt. Auch praktisch sind wir ein Stück weitergekommen. Wir werden ab 1. Oktober bei der BVG eine Frau an der Spitze haben.

Ich möchte hier auch mal die positiven Seiten betonen. Aber kein Gesetz kommt aus dem Parlament so heraus, wie es als Entwurf eingebracht wurde. In den vor uns liegenden Beratungen werden wir weiter gehende Forderungen aufstellen, Frau Görsch, Korrekturen vornehmen, Unklarheiten beseitigen und offene Fragen präzise beantworten müssen. Den Beratungen kann und will ich jetzt noch nicht vorgreifen. Wir werden intern sicherlich, aber auch mit den anderen Koalitionen, weiter beraten. Hier möchte ich einige Fragen auch in Richtung Sachverständige richten. – Schwierigkeiten habe ich – Frau Görsch hat es auch schon gesagt – gleich mit dem Einschub im ersten Satz des § 1. Was soll es denn heißen, wenn da steht, das Gesetz gilt, soweit nichts anderes gesetzlich bestimmt ist? Teilweise wird darauf verwiesen, es werde nur klargestellt, dass höherrangiges Recht vorgeht. Das überzeugt nicht. Die Bestimmungen des Grundgesetzes, eines einfachen Bundesgesetzes und der Berliner Verfassung gehen selbstverständlich den Regelungen des LGG vor. Das muss man nicht extra hineinschreiben. Bedeutung kann der Einschub nur im Verhältnis zu anderen Landesrechten haben. Da gilt sonst der Grundsatz des Vorrangs des neuen Rechts. Die reale Bedeutung des genannten Einschubs würde darin bestehen, gleichrangige landesrechtliche Bestimmungen, die dem LGG widersprechen, gelten generell einfach nicht [sic]. Das wollen wir nicht. Wenn im Senat konkret gesetzliche Regelungen gesehen werden, die nicht durch das LGG tangiert werden sollen, müssen die schon ausdrücklich in das Gesetz hineingeschrieben werden, damit das transparent ist. So ist das etwa im Hinblick auf die Regelung über die Frauenvertreterin im Hochschulbereich in § 16 Abs. 1. Da haben Sie dieses dort noch mal genau hineingeschrieben. Ich denke, das entspricht auch der Stellungnahme des Juristinnenbundes vom 6. Mai. Trotzdem fürchte ich über das angesprochene Problem hinaus, dass es in der Praxis zu unnötigen Auseinandersetzungen darüber kommen wird, ob in irgendeinem Gesetz etwas bestimmt ist. Zu diesem Punkt möchte ich Frau Brodersen nach der Praxis befragen.

Ein anderer Punkt: In der genannten Stellungnahme des Juristinnenbundes heißt es, und da – glaube ich – gibt es auch Irritationen: Der Reformvorschlag in § 3 Abs. 1 und 2 und der neu formulierte Absatz 4 nehmen nur Bezug auf § 1 Abs. 1 LGG – viele meinen, das wäre ein Rückschritt, ich sehe das ein bisschen anders –, während nach geltendem LGG auf § 1 LGG insgesamt Bezug genommen wird. Dadurch besteht die Verpflichtung zur Gleichstellung nur für die Berliner Verwaltung – so sagt der Juristinnenbund – und die in Absatz 1 genannten Einrichtungen, nicht aber für Bereiche der Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin und auch nicht für die juristischen Personen des Privatrechts, bei denen das Land Berlin Gesellschafterin ist. – Auch andere haben das in der Öffentlichkeit ähnlich kritisiert. Ich hoffe, Sie wissen, was ich jetzt meine: bezieht sich nur auf § 1 Abs. 1 und nicht auf den gesamten § 1. – Hier denke ich, dass da eine Irritation besteht. Vielleicht kann man das dann doch etwas klarer ausdrücken. Im Landesgleichstellungsgesetz, damals noch Landesantidiskriminierungsgesetz, von 1990 ging der Geltungsbereich eigentlich nur auf die Verwaltung zurück. Später, als wir dann privatisiert haben, haben wir ein paar Absätze im Geltungsbereich Richtung Privatisierung aufgenommen und haben dann nicht in den fortlaufenden Paragraphen entsprechend reagiert. Aber ich denke, dass man den gesamten § 1 vielleicht etwas klarer und deutlicher formulieren sollte, damit das nicht fehlinterpretiert werden kann.

Nun zu anderen Fragen, die sich hauptsächlich noch mal an alle Sachverständigen richten. – Zu § 1 Abs. 1 wurde auch vorgeschlagen, inwieweit man die Hochschulen mit aufnehmen sollte. Ich meine, weil Hochschulen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, sind sie ohnehin dort einbezogen. Sinnvoll erscheint hingegen eine ausdrückliche Erwähnung des RBB. Schließlich verweist § 35 des Rundfunkstaatsvertrages ausdrücklich auf eine Anwendung des Berliner Landesrechts. Ich vermag auch nicht zu erkennen, wie durch den vorgeschlagenen neuen Absatz 2 in § 1, also § 1 Abs. 2, ein höheres Maß an Klarheit darüber geschaffen wird, für wen das LGG gelten soll. Vielleicht kann da die Vertreterin der Frauenvertreterinnen noch mal deutlicher ein paar Worte sagen.

Hinsichtlich des neuen Absatzes 4 in § 4, also Frauenförderplan, habe ich auch Bedenken. Wenn für bestimmte Dienststellen Ausnahmen von der Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplans wirklich unabwiesbar erforderlich sind, sollten diese im Einzelnen ausdrücklich benannt werden. Ich glaube, Frau Brodersen hatte das schon angesprochen. In dieser Allgemeinheit ist die Formulierung uferlos und kann nicht akzeptiert werden.

Nun zu § 5 – das ist der ganze Bereich, einerseits Ausschreibungen, dort, wo Stellen sind, und andererseits Bekanntmachungen, dort, wo es um Vorstandpositionen geht, öffentliche Bekanntmachungen. Vielleicht können Sie aus der Senatsverwaltung doch noch mal klarer sagen: Warum machen Sie diesen Unterschied? Ich spreche mich ausdrücklich für eine öffentliche Ausschreibung aus. Das war ja hier auch die Forderung in diesem Hause, aufgrund der Vorgeschichte, dass wir durch eine öffentliche Ausschreibung mehr Rechtssicherheit und Transparenz in diesem ganzen Verfahren bekämen.

Hinsichtlich der Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe hatte ich schon gesagt, dass ich den Bedenken der IHK nicht zustimmen kann. Es geht hier doch schließlich um die Umsetzung verfassungsrechtlicher Gebote, sowohl des Grundgesetzes als auch der Berliner Verfassung. Ich stimme auch zu, dass in § 7 – Ausbildung – – warum dieser Absatz 3 aufgehoben wird. Ich meine, dass wir die Forderung haben müssen, dass Frauen gerade in den Berufen, in denen der Männeranteil höher ist, vorrangig eingestellt und übernommen werden sollten. Ich würde dafür plädieren, dass dieser Absatz wieder hineinkommt. – Auch für die Arbeit der Frauenvertreterinnen ist es unverzichtbar, dass hinsichtlich des Umfangs ihrer Freistellung Rechtssicherheit besteht. Da stimme ich dem vorgelegten Vorschlag zu § 16 Abs. 3 ausdrücklich zu.

Im Hinblick auf das Beanstandungsrecht der Frauenvertreterinnen möchte ich allerdings gegenüber der Stellungnahme des Juristinnenbundes ausdrücklich unterstreichen, dass in § 17 Abs. 3 der Vollzug beanstandeter Maßnahmen bis zur Entscheidung der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung dann eben ausgesetzt ist. Hier ist schon eine Art – – dass eben in diesem Prozess die Maßnahmen ausgesetzt werden, bis ein Senatsvorschlag oder -beschluss vorhanden ist. – Sicherlich habe ich noch mehr Fragen. Ich will sie jetzt nicht alle aufzählen. Die anderen werden sicherlich auch noch Fragen haben. – Ich bedanke mich aber noch mal ganz herzlich bei den Anzuhörenden. – Danke!

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielleicht schaffen wir es auch, dass Sie noch mal zu Wort kommen. Dazu müssten wir versuchen, uns ein bisschen kürzer zu fassen, wengleich das alles wichtige Fragen und Hinweise sind. Ich möchte das nicht als Wertung verstanden wissen, sondern als geschäftsleitenden Hinweis. Ich möchte damit die Sitzung nicht weiter aufhalten und habe als Nächsten Herrn Thiel auf der Redeliste.

Volker Thiel (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Ich habe zwei ganz allgemeine Fragen und werde nicht ins Detail gehen. Mich interessieren bei der Diskussion über diese Novelle die von Ihnen gemachten Erfahrungen. Frau Brodersen, Sie hatten gerade gesagt, wir haben seit 19 Jahren ein Landesgleichstellungsgesetz, wenn es auch damals anders hieß. Das heißt, Sie verfügen über eine 19-jährige, fast 20-jährige Erfahrung mit diesem Gesetz. Da würde ich gerne mal hören, was Sie – nicht nur Sie persönlich, sondern gerne auch Frau Bähr und der Senat – diesem Gesetz zuschreiben, was sich durch das Gesetz positiv verbessert hat. Ich denke, eine Novellierung macht immer dann Sinn, wenn man sagt, das Alte hat sich bewährt, aber es müsste in einigen Punkten noch zugespitzt werden, und dann müsste das auch so und so formuliert werden, damit es treffsicherer ist. Sie verfügen über diese Erfahrungen. Ich würde Sie bitten, mich daran teilhaben zu lassen, zu sagen: Ohne das Gesetz hätten wir bestimmte Dinge gar nicht erst erreichen können, und das verdanken wir dem Gesetz. – Das würde ich sehr konstruktiv finden.

Ich erinnere an die Beantwortung einer Frage durch Herrn Senator Wolf, in der er im Hinblick auf die Diskussion bei Gender-Mainstreaming, Gender-Budgeting ausführte, wie sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb des Senats in den letzten fünf Jahren verändert hat. Das sind für mich nachvollziehbare Größenordnungen. Darunter kann ich mir etwas vorstellen, und das hatten Sie uns damals hier mitgeteilt. Gibt es so ähnliche Erfahrungen auch in der Wirtschaft, wo man sagt, das Landesgleichstellungsgesetz hat die und die positiven Auswirkungen gehabt?

Die zweite Frage – auch so allgemein –: Frau Brodersen, Sie hatten sich freundlicherweise darauf konzentriert und gesagt, Sie würden die Kritikpunkte erwähnen, weniger die positiven Punkte, aber bei den Kritikpunkten kam einiges so herüber wie: Das ist selbstverständlich. Da greifen andere Gesetze. Das muss man gar nicht erwähnen. – Jetzt würde mich eine Gesamteinschätzung interessieren. Ist das wirklich der Wurf, mit dem man sagen kann: Diese Novelle bringt uns einen Schritt weiter –, nämlich mit dem Ziel, das der Senat verfolgt, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen. Das Gleiche war auch bei Frau Bähr zu hören. Ist es wirklich so, dass dieses Gesetz tatsächlich dazu beiträgt, oder kann es nicht sein, dass es durch bestimmte Vorgaben in diesem Gesetz dazu kommt, dass es in der Tat in einigen Betrieben einen Fortschritt gibt, aber sich andere Betriebe vollkommen ausklinken? Es wurde schon angedeutet, dass gerade kleine Betriebe, Handwerksbetriebe beispielsweise, gar nicht in der Lage sein werden, Frauenförderpläne vorzulegen bzw. nachzuhalten, und sich dann überlegen: Na ja, beteiligst du dich in Zukunft an einer Ausschreibung oder nicht? Lohnt sich dieser Aufwand noch? – Das heißt, man kann auf der einen Seite etwas erreichen, auf der anderen Seite hat man aber einen Kollateralschaden, der durchaus nicht unerheblich ist. Das wäre auch nicht im Interesse dieses Gesetzes. Also, einerseits Bewertung dessen, was Sie für Erfahrungen haben, und andererseits Generalleinschätzung dieser Novelle. – Vielen Dank!

Vorsitzender Michael Dietmann: Vorbildlich, Herr Thiel! Vielen Dank! – Frau Kofbinger! Die Latte liegt hoch.

Anja Kofbinger (Grüne): Das werde ich nicht ganz schaffen, aber ich möchte, auch wenn die Zeit knapp ist, mit einem Dank beginnen, und zwar möchte ich mich in erster Linie bei der Verwaltung bedanken, bevor ich sie kritisiere. Ich weiß, dass das unglaublich viel Arbeit war. Frau Rühl-Andresen, Frau Hentschel und zwei, die ich nicht kenne, sind da. Vielen Dank, auch im Namen meiner Fraktion, dass Sie diese Arbeit gemacht haben! Wir wissen, dass das vor allen Dingen viele Nerven gekostet hat. Es hat auch einiges Befremden bei mir und meiner Fraktion, bei den damit beschäftigten Männern und Frauen, ausgelöst, was Frau Neumann auch vorgetragen hat. Wir finden das sehr befremdlich. Wir lesen hier das Gesetz, es ist eine Vorlage von Rot-Rot, und als Zweites kommen Verbesserungsvorschläge. Darüber sind wir gelinde gesagt befremdet. Wir wissen aber auch, wie schwer der Herstellungsprozess dieses Gesetzes war, und da muss ich aber auch sagen – bei aller Kritik, die ich von Ulrike Neumann aufnehme und sage: Ja, die haben wir auch –, das also noch mal verstärken möchte, ohne jetzt einzeln zu sagen, was das alles war. Das steht auch schon im Wortprotokoll –: Mein Befremden wurde dadurch ausgelöst, dass ich weiß, von wem das Gegenfeuer kam. Das kam zum Beispiel von Ehrhart Körting, das kam aus dem Hause von der Aue, das kam teilweise auch vom Finanzsenator. Also, ich glaube, die Rot-Roten sollten sich noch mal an den Tisch setzen und noch mal untereinander reden, bevor sie uns etwas vorlegen. Ich finde das, wie gesagt, sehr merkwürdig, möchte aber meine wichtigsten Punkte noch mal kurz herausarbeiten. Uns ist natürlich auch der Frauenförderplan wichtig. Ich schließe da gleich mal an den Herrn Thiel an. Das muss natürlich anders formuliert sein, und das muss in den Pflichtenkatalog aufgenommen werden, sonst hat es wenig Sinn. Meine Frage ist jetzt: Warum machen Sie das nicht? Wenn man Leuten zur Wahl stellt: Macht das, oder macht das nicht –, dann machen sie es eben oft nicht. Frau Bähr hat das schon sehr schön geschildert. Bei den kleinen Betrieben – wir sprechen da übrigens von der Größe zehn plus, also nicht die ganz kleinen – wird es sicher nicht gemacht, wenn man sie nicht dazu verpflichtet, und das wäre blöd. Wenn man ein Gesetz neu schreibt, sollte man das selbstverständlich ganz klar hineinschreiben.

Besondere Probleme haben wir mit der Bekanntmachung und der Ausschreibung. Da sagen wir: Bekanntmachung brauchen wir nicht. – Ausschreibung ist auch klar. Wir sind auf der Seite der Frauenvertreterinnen. Das sage ich nicht nur, weil gefühlte 100 hier sitzen, sondern weil wir das schon immer waren. Darüber habe ich mich mit Frau Brodersen schon mal unterhalten. Das ist ganz klar. Wir wollen das, was im § 16 steht, analog zum NRW-Gesetz. Wir finden das eine gute Lösung, wenn das in NRW geht. Das ist eine Sache, die, glaube ich, von Schwarz-Gelb mit verabschiedet wurde. Also, wir sollten nicht dahinter zurücktreten.

Selbstverständlich ist auch der folgende § 17 ganz wichtig, die Beteiligung an den Beurteilungen. Das ist alles viel zu weich formuliert. Meine Frage geht an das Haus von Herrn Wolf: Wieso so unklar, wieso so schwammig, warum nicht etwas mutiger und etwas voran? Da hätte man sicherlich viel mehr herausholen können.

Besonders gestört und geärgert hat mich der § 5 Abs. 6, diese wunderbare Formulierung „besonderes persönliches Vertrauensverhältnis“. – So etwas gehört in ein Gesetz des Jahres 2010 nicht mehr hinein. Das ist Quatsch.

Wir kommen dann zu dieser merkwürdigen Wahl oder Bestellung. Ich glaube, da ist, ohne jetzt den Erklärungen vorgreifen zu wollen, „Bestellung“ schon sehr genau präzisiert, was das ist. Wenn das aber nicht der Fall sein sollte und ich mich irre – ich werde mich noch mal erkundigen –, dann möchte ich das natürlich auch gestrichen haben, weil das im Prinzip auch nicht reingehört.

Ansonsten wurde zu meiner größten Überraschung von der Koalitionsseite sehr viel Wichtiges angemerkt. Noch mal zum § 17: Da ist es natürlich auch wichtig, dass die Frauenvertreterinnen auch im Stellenbesetzungsvorgang bei Vorstands- oder Geschäftsführungspositionen ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung erhalten, sonst sind sie auch sehr zahnlöse Tiger. – Das war es von meiner Warte. Ich möchte mich selbstverständlich noch bei Frau Brodersen und Frau Bähr – besonders bei Frau Bähr – bedanken, denn sie hat noch mal klargemacht – das sah ich an den Gesichtern der dort hinten Sitzenden, die sehen Sie ja nicht, die haben Sie im Rücken –, dass das noch lange gar nicht so selbstverständlich ist, was wir hier immer als so selbstverständlich nehmen, zum Beispiel dass man Frauenförderung ins Gesetz schreibt, dass man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Gesetz schreibt, denn die IHK wird es nicht machen, die hält schon alles für erfüllt, und deshalb den besonderen Dank an Sie, dass Sie heute hier waren und sich dem gestellt haben! Ich glaube, der größte Teil der hier Anwesenden ist da anderer Meinung. – Vielen Dank!

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank! – Als Nächste hat Frau Baba-Sommer das Wort.

Evrin Baba-Sommer (Linksfraktion): Danke, Herr Vorsitzender! – Vorweg möchte ich mich selbstverständlich auch im Namen meiner Fraktion bei den Anzuhörenden, insbesondere bei Frau Brodersen und Frau Bähr, für ihre mündlichen Stellungnahmen heute hier bedanken, darüber hinaus auch bei der Frauenverwaltung, die das umfangreiche Gesetz vorbereitet und uns auf den Tisch gepackt hat, und natürlich auch bei den externen Expertinnen und Experten, die mitgewirkt haben!

Ich möchte einige Anmerkungen zu meinen Kolleginnen machen, insbesondere zu Frau Görsch. Ich würde Ihnen vorschlagen, die Vorschläge, die Sie gemacht haben, dem Ausschuss als Änderungsvorschläge einzureichen. Ich bin gespannt, ob Ihre eigene Fraktion das unterstützen wird. Machen Sie das, unsere Unterstützung bekommen Sie. Bei denen, die Sie vorgetragen haben, machen wir auf jeden Fall mit. Ich sage Ihnen auch: Hier wird gar nichts durchgepeitscht. Wir haben für ein ordentliches Gesetzgebungsverfahren plädiert, und heute haben wir die Anhörung, die erste Lesung im Plenum hatten wir schon. Das Abgeordnetenhaus ist der Gesetzgeber, und wir wollen das auch so handhaben, die Vorschläge, die gemacht wurden, auswerten und das Gesetz, das uns der Senat vorgelegt hat, mit Änderungsanträgen fortschrittlicher machen. Natürlich gibt es noch einige Punkte, die noch nicht so sind, wie sich das meine Fraktion gewünscht hat. Die §§ 4, 16, 17, 5 und 15, die hier aufgelistet worden sind, werden wir noch verbessern. Wir haben es im Plenum in den Debatten, was die Frauenförderung und Frauen in Führungspositionen betrifft, immer wieder gesagt, ich selbst auch: Wir brauchen noch Verbesserungen, was das Gesetz angeht.

Frau Bähr! Was die Führungspositionen im Baugewerbe betrifft, braucht man nicht Maurer, Maurerin zu sein. Es reicht, wenn man Betriebswirtschaft studiert. Dann kann man auch in dem Bereich eine Führungsposition erlangen. Es ist, denke ich, in diesem Land so gang und gäbe, dass man das machen kann.

Frau Brodersen! Sie haben die Stellungnahme der LAG hier vorgetragen. Ich möchte von Ihnen auch mal die positiven Punkte hören, die in dieser Novelle enthalten sind, die Ihre Arbeit als Frauenvertreterin in der Praxis erleichtern, damit wir wissen, was wir in der Novellierung für positive Ansätze drin haben. Sicherlich sind wir alle heute hier der Meinung, dass die Paragraphen, die Sie aufgelistet haben, noch Änderungen bedürfen. Das würde ich noch gern wissen wollen.

Wie gesagt, wir wollen noch Änderungsvorschläge machen. Ich möchte jetzt nicht en détail auf die Punkte bzw. Paragraphen eingehen, die hier genannt worden sind, denn wir machen eine Auswertung dieser Anhö-

rung, und wir werden unsere Änderungsanträge auf den Tisch packen, und dann werden wir uns noch mal damit auseinandersetzen. – In diesem Sinne von mir so viel.

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank! – Wir haben niemanden mehr auf der Redeliste und uns jetzt darauf verständigt, dass Herr Senator Wolf die Antwortrunde eröffnet, weil viele Fragen – nicht nur der Oppositionsparteien – an ihn gerichtet wurden. – Sie haben das Wort, Herr Senator Wolf!

Bürgermeister Harald Wolf (SenWiTechFrau): Besten Dank! – Ich will auf ein paar Punkte eingehen. Es wurde eine Vielzahl von Themen angesprochen. Ich glaube, wir werden heute nicht alle erschöpfend behandeln können, aber auf ein paar zentrale Punkte will ich eingehen.

Es gab die Frage, weshalb wir bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen von öffentlicher Bekanntmachung und nicht von Ausschreibung reden. Wenn mit Ausschreibung die Herstellung von Öffentlichkeit durch Publikationen in Zeitungen, Fachzeitschriften, im Internet gemeint ist, ist damit das Gleiche gemeint. Die Unterscheidung haben wir vorgenommen, weil im öffentlichen Dienst mit der Ausschreibung ein ganzes Verfahren verbunden ist, einschließlich der Möglichkeiten von Konkurrentenklagen und Ähnlichem, was – wer öffentliche Verwaltung kennt – manchmal dazu führt, dass eine Position über mehr als ein Jahr nicht besetzt werden kann, weil da ein Streitiges Verfahren vor den Gerichten stattfindet. Manchmal dauert es noch länger. Wir haben bei den öffentlichen Unternehmen Aufsichts- und Verwaltungsräte, die als spezifisches Unternehmensorgan auch in einer spezifischen Verantwortung stehen, auch in Haftungsregelungen einbezogen sind, und – um es ganz banal zu sagen – wir wollten nicht, dass wir zum Beispiel wieder eine Irritation haben, was denn jetzt gilt. Deshalb die sehr klare Unterscheidung zwischen öffentlicher Bekanntmachung, die in diesem Aspekt von Öffentlichkeit und der Möglichkeit für jeden und jede, sich zu bewerben, identisch ist mit dem, was wir im öffentlichen Dienst haben, wobei wir an der Stelle öffentliche Ausschreibungen machen – im öffentlichen Dienst haben wir teilweise nur interne Ausschreibungen –, und insofern ist es weiter gehend, was wir im Gesetz mit der öffentlichen Bekanntmachung geregelt haben, aber gleichzeitig schließen wir – abweichend vom üblichen Verfahren innerhalb des öffentlichen Dienstes – die Möglichkeit der Konkurrentenklage etc. aus, weil wir nicht wollen, dass zum Beispiel jemand, der sich auf eine Anzeige beworben hat, über eine Klage die Besetzung einer solchen Position über einen längeren Zeitraum blockieren kann. Das ist der Unterschied, weshalb wir das in das Gesetz hineingenommen haben, weil in den Unternehmen ja auch unterschiedliche Regeln gelten, was die von Besetzung von Vorstandspositionen etc. angeht. Da gibt es teilweise noch andere rechtliche Grundlagen, auch in Analogie zum Aktiengesetz, Haftungsregelungen etc. – Das ist das eine.

Der zweite Punkt: Sie haben mehrfach die Regelung „besondere Dienststelle“ angesprochen und gesagt, wir sollten hineinschreiben, dass das ZeP gemeint ist. Es ist eine Frage der Philosophie, wie man ein Gesetz macht. Das haben wir auch an ein oder zwei anderen Stellen, nämlich die Frage: Nehmen wir eine abschließende Regelung hinein, oder sagen wir, wir haben eine gewisse Offenheit des Gesetzes, weil wir nicht wissen, was in zwei oder drei Jahren an Sonderregelungen für irgendeine Dienststelle beschlossen wird? Ich bin da relativ leidenschaftslos. Man kann das so oder so machen. Im Moment ist damit nichts anderes gemeint als das ZeP.

Wir hatten auch schon interne Anhörungen und Gespräche mit den Verbänden und der LAG, und ich finde auch, dass die Formulierung mit dem persönlichen Vertrauensverhältnis nicht glücklich ist und zu Missverständnissen Anlass gibt. Wir würden dazu gern noch einen Formulierungsvorschlag machen, wie man das, was gemeint ist, klar regeln kann. Mir ist auch schon zu Ohren gekommen, dass der eine oder andere Vorstand aus öffentlichen Unternehmen gemeint hat, zu wem er alles Vertrauen haben muss. Es ist nicht so gemeint, dass man gucken kann: Wer ist mein Buddy, und wen brauche ich jetzt nicht auszuschreiben? –, sondern dass man eine klar abgegrenzte Regelung nimmt. Wir arbeiten noch an der Formulierung. Es geht dort um Positionen – um es mal am öffentlichen Dienst deutlich zu machen – von Staatssekretären oder Persönlichen Referenten, die zum Beispiel in ihren Anstellungsverträgen unmittelbar an die Amtszeit des Senators gekoppelt sind. Es geht nicht darum zu sagen: Ich muss noch zum Abteilungsleiter, zur Referatsleiterin x, y oder sonst wem ein besonderes Vertrauensverhältnis haben, und die Stelle braucht nicht ausgeschrieben zu werden –, sondern dass wir diese Unterscheidung präziser machen und gucken, dass wir eine klare Abgrenzung haben und Interpretationen, die zu einer Ausweitung dieses Personenkreises führen, der von der Aus-

schreibung ausgenommen ist, einen Riegel verschieben. Ich glaube, da können wir zu einer gemeinsamen Regelung kommen.

Es ist die Frage der dienstlichen Beurteilungen angesprochen worden. Da haben wir am LGG gar keine Änderung vorgenommen, und man kann darüber diskutieren, ob man eine Änderung vornimmt. Wir haben das Thema bisher nicht angefasst, weil es bei uns nicht aufgetaucht ist. Das werden wir bei uns noch mal diskutieren.

Zur Frage der Freistellung: Ich teile die Auffassung, dass wir da Rechtssicherheit brauchen. Das kann man entweder im Gesetz regeln oder in Form einer Rechtsverordnung. Dass man Ansprüche normiert, finde ich grundsätzlich richtig. Es ist jetzt Sache des Parlaments. Wenn es sagt: Wir wollen das im Gesetz normiert haben –, dann ist das die eine Möglichkeit. Die andere Möglichkeit ist, dass wir das über die Exekutive über eine Rechtsverordnung regeln.

Das andere Thema, das angesprochen wurde, war die Frage der zwei Wahlgänge und warum wir auf die Idee gekommen sind. Wir sind davon ausgegangen, dass wir mit zwei Wahlgängen – die Erfahrung ist, dass Frauen häufig sagen: Ich bin bereit, als Stellvertreterin zu kandidieren, aber nicht als die Vorsitzende, also als die Frauenvertreterin – den Kreis der Kandidatinnen erweitern, weil diejenigen, die nur bereit sind, als Stellvertreterin zu kandidieren, möglicherweise nicht kandidieren – das gab es auch schon –, weil sie das Risiko sehen, dass sie Frauenvertreterin werden und nicht die Stellvertreterfunktion einnehmen. Der Vorschlag war, das mit diesen zwei Wahlgängen zu regeln.

Das Thema Bestellung taucht nur für den Fall auf, dass es keine Wahl gibt, weil es keine Kandidatinnen gibt. Deshalb haben wir gesagt: Es soll und kann nicht sein, dass dann in der jeweiligen Dienststelle keine Frauenvertreterin existiert. – Wenn ich es richtig sehe, haben wir bei zwei Dritteln eine Frauenvertreterin und bei einem Drittel gegenwärtig nicht. Den Zustand wollten wir beenden, indem wir nur für diesen Fall die Möglichkeit der Bestellung schaffen. Es sollte nicht darum gehen, dass die jeweilige Leitung der Dienststelle weibliche Präfekten einsetzt, die die Interessen der Dienststelle in Sachen Frauengleichstellung vertreten, sondern dass für den Fall, dass mangels Kandidatin und Kandidaten keine Wahl stattfindet, trotz allem eine entsprechende Bestellung stattfinden kann. Das ist der Vorschlag, den wir da reingenommen haben.

Wir werden uns anhand des Protokolls die Vielzahl der Punkte, die angesprochen worden sind, noch mal genauer ansehen und zu dem einen oder anderen Punkt vielleicht noch einen Formulierungsvorschlag von unserer Seite machen. Ich habe schon das eine oder andere Thema angesprochen, wo wir aufgrund der Diskussion der Meinung sind, dass das, was gemeint ist, durchaus präzisiert werden kann.

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank, Herr Senator Wolf! – Dann haben unsere Anzuhörenden noch mal Gelegenheit zu antworten. – Frau Brodersen!

Susanna Brodersen (Landesarbeitsgemeinschaft der gewählten Frauenvertreterinnen in den Dienststellen des Landes Berlin): Frau Neumann! Ich teile Ihre Einschätzung bzw. Ihr Unverständnis, dass im § 1 Abs. 1 dieser zweite neue Halbsatz „Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist ...“ eingefügt wurde. Es widerspricht dem, was ich bislang gelernt habe, dass Bundesgesetzgebung, in letzter Zeit auch europäisches Recht, Landesrecht dominiert. Deshalb ist es klar. Ansonsten wird damit eine Tür geöffnet zu diskutieren, welches Gesetz welches dominiert. Das ist mir unverständlich, weil auch ich es so kenne, dass dann gesondert auf Gesetze hingewiesen wird, wie Sie richtig sagten, auf das Hochschulgesetz bei den Frauenbeauftragten, die sowohl mit dem LGG arbeiten als auch mit dem Hochschulgesetz. Das ist auch mein Verständnis.

Zu dem neuen Abs. 2 im § 1: Das Einzige, was für mich eindeutig eine Erweiterung des LGG darstellt, ist der Hinweis auf den Geltungsbereich der Richterinnen und Richter. Alles andere ist mir suspekt, und ich denke, das könnte man vielleicht auch im Abs. 1 unterbringen. Alles andere ist mir nicht geheuer, weil scheinbar abschließende Aufzählungen nie ganz geheuer sind. Was ist denn zum Beispiel mit den Vorständen und den Geschäftsleitungspositionen? Wo finden wir die? Was ist mit den Praktikantinnen und Prakti-

kanten, die wir in Vorbereitung auf die Ausbildung zur Beamtenlaufbahn haben? Die sind auch nicht erfasst. Sind die jetzt automatisch mit drin oder nicht? Also, mir ist dieser neue Abs. 2 im § 1 nicht so ganz klar.

Herr Thiel! Das ist jetzt eine kurze, knappe Frage, die ich Ihnen gut in drei Stunden beantworten könnte: Wie weit hat uns das LGG, das frühere LADG, gebracht? – Keine Angst, Herr Vorsitzender, ich mache es ja nicht. – Es hat uns weiter gebracht, sonst würden wir nicht so darum kämpfen, dass es noch besser wird, und dass es noch besser wird, basiert natürlich auf Erfahrungen, die wir gemacht haben. Also, die Forderung, das ist noch besser. Wir haben nächstes Jahr 20 Jahre LGG, und ich würde mich freuen, wenn auch die FDP das würdigt und zu einer Veranstaltung einlädt, und dann können wir stundenlang diskutieren.

Frau Baba-Sommer! Ich nenne es mal Pro-Signal-Entwurf. Ich möchte nur einiges anreißen. Ich sagte vorhin, dass es Dinge gibt, die auf den ersten Blick wie Kleinigkeiten wirken, aber in ihrer Auswirkung durchaus wichtig sind. Das ist nämlich ganz nebenbei die neue Formulierung im § 6 Abs. 4: Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt sind, haben sie sich an die Regelung ... – Das sind anderthalb Zeilen, aber das heißt, die Headhunter werden nicht einfach losgeschickt, sich in ihrer üblichen Art und Weise die Jungs in der Bar zu suchen, sondern sie haben einen ganz klaren Auftrag. Das finde ich sehr wichtig.

Auch eine kleine Formulierung im § 10. Da stand vorher: „Dienstkräfte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde“ – damit haben wir lange gelebt –, haben einen Anspruch auf Anhebung. – Jetzt heißt es: „unbefristet Teilzeit arbeitende Dienstkräfte“. Das klingt auch nach nichts, ist aber ein Riesefeld, weil das alle Teilzeitkräfte erfasst, während vorher nur die erfasst waren, die irgendwann mal verkürzt haben. Was ist mit denen, die angefangen haben, weil es nur eine halbe Stelle gab, die ausgeschrieben wurde? – Ein Beispiel.

Uns gefällt gut, dass die Berücksichtigung von Frauen in Auswahlverfahren dokumentiert werden muss – das hätte schon lange selbstverständlich sein müssen –, und natürlich gefällt uns, dass bei der Beanstandung endlich die Dienststelle gezwungen ist, unverzüglich – und das auch noch schriftlich – auf die Beanstandung der Frauenvertreterin zu reagieren. Ich sage es mal so: Wenn eine Dienststelle keine Lust hatte, eine Maßnahme zu vollziehen, dann konnte es passieren, dass eine Frauenvertreterin ein halbes oder Dreivierteljahr auf eine Reaktion auf die Beanstandung gewartet hat. Das wäre damit unterbunden. Absolut super – ich weiß nicht, wer das im Fernsehen immer sagt – ist die Verwaltungsvorschrift, muss ich ehrlich sagen. Darauf haben wir lange gewartet. Es gibt immer Menschen in den Dienststellen des Landes Berlin, auch in leitenden Funktionen, die meinen, sie dürfen das LGG sehr eigenwillig interpretieren. Denen könnten wir dann mal ein fundiertes Papier – ich weiß, es wird fundiert werden – entgegenhalten und sagen: So! Verwaltungsvorschrift. – Das wäre prima. Es gibt noch mehr Dinge, aber ich denke, das waren die wesentlichen.

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank, Frau Brodersen! – Frau Bähr, Sie haben das Wort.

Melanie Bähr (IHK): Vielen Dank! – Zu den angesprochenen Punkten kurze Anmerkungen meinerseits. Zum Anwendungsbereich: Ich denke, wir sind nicht die richtige Institution, die sich noch mal dazu äußern sollte. Im Wesentlichen geht es um die öffentliche Verwaltung und die Landesbeteiligungen. Es obliegt, glaube ich, den Abgeordneten, inwieweit sie weitere öffentliche Einrichtungen einbeziehen wollen.

Zu den Erfahrungen: Da denke ich auch, weil es vorwiegend die öffentliche Verwaltung und die Landesbeteiligungen betrifft, können Sie, Herr Senator Wolf, oder Frau Brodersen doch einen dezidierteren Bericht geben, inwieweit das in den einzelnen Funktionen und Vergütungsgruppen und insgesamt zu einem höheren Anstieg geführt hat.

Ich will noch mal zu dem Punkt zurückkommen, inwieweit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu regeln ist. Ich wurde da möglicherweise missverstanden. Natürlich kann jeder Gesetzgeber für sich entscheiden, in welchen Bereichen er bestimmte Reglements in gesetzlicher Form bestimmen will. Wir sagen aber, dass eine Frauenförderung über das Vergaberecht nicht der richtige Weg und im Übrigen auch nicht erforderlich ist. Da möchte ich gern auf den aktuellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Bezug nehmen. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist der Frauenanteil sogar schon über 50 Prozent ausgewiesen. Wie setzt sich das zusammen? Da wundert man sich natürlich, wenn ich vorher sage: Na ja, im Bauhauptgewerbe sind so wenig. Wie kann es sein, dass insgesamt der Frauenanteil in Berlin branchenübergrei-

fend schon über 50 Prozent liegt? – Es gibt Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen oder auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Erziehung und Unterricht, in denen der Frauenanteil deutlich über 60 Prozent liegt, und es gibt andere Branchen wie das Bau- oder das verarbeitende Gewerbe, wo wir unter 30 bzw. unter 20 Prozent liegen. Dann sagen wir: In dem Bereich wird es sehr schwierig sein, mittels einer öffentlichen Vergabe Unternehmen dazu anzuhalten, die Frauenquote in ihrem Unternehmen zu erhöhen. Da reicht es auch nicht, die Führungskräfte, die mit einem universitären Hintergrund einen kleinen Baubetrieb leiten, in die Verpflichtung zu nehmen, denn das Problem liegt auf der Facharbeiterebene. Auf dieser Ebene fehlen weibliche Fachkräfte, mit denen dann möglicherweise ein Frauenplan aufzustellen ist. – Damit kann ich abschließen.

Vorsitzender Michael Dietmann: Vielen Dank, Frau Bähr, vielen Dank, Frau Brodersen, für die Informationen, die Sie uns gegeben haben! – Damit sind wir am Ende dieser Diskussion angelangt. Ich gehe davon aus – das haben wir vorhin schon gesagt –, dass wir Punkt 2 a vertagen werden, weil der mitberatende Ausschuss seine Stellungnahme noch nicht abgegeben hat. Zu Punkt 2 b müsste ich die Frage stellen, ob es gewünscht ist, heute darüber abzustimmen, oder ob er auch vertagt werden soll. – Dann ist der Punkt auch vertagt. Vielen Dank!

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Antrag der Fraktion der FDP [0263](#)
Berliner Ladenöffnungsgesetz der Realität anpassen!
Drs 16/2691

- b) Antrag der Fraktion der CDU [0279](#)
Mehr Offenheit am Hauptbahnhof – Ladenöffnungsgesetz nachbessern!
Drs 16/3122

Vertagt.

Punkt 4 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.