

Ursula Nonnemacher

Rede zum Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und des  
Brandenburgischen Hochschulgesetzes - Gesetzentwurf der Landesregierung DS 5/7724  
79. Plenarsitzung am 28.8.2013

- Es gilt das gesprochene Wort!

Anrede!

19 Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes im Juli 1994 stellen wir fest, dass die Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 3 im höheren Dienst nur zu einer Erhöhung des Frauenanteils von 29% auf 40% geführt haben. Dabei gilt die alte Regel, je höher die Entgelt- oder Besoldungsgruppe, desto seltener sind Frauen auf den Posten zu finden! In Ministerien und Staatskanzlei sind lediglich 28 Prozent der Abteilungsleitungen und 34 Prozent der Referatsleitungen mit Frauen besetzt. In den Kommunalverwaltungen sieht es noch schlechter aus! Dort sind lediglich 22 Prozent der Frauen in Beamtenverhältnissen im höheren Dienst. Bei den Hochschulprofessuren liegt der Frauenanteil nur bei 20 Prozent!

Der Kleinen Anfrage (DS 5/7698) des Kollegen Homeyer von der CDU-Fraktion verdanken wir die Erkenntnis, dass der 1996 erlassenen Frauenförderverordnung bei der Auftragsvergabe in der täglichen Praxis nur (Zitat) „eine eingeschränkte Bedeutung beigemessen“ wurde – man könnte auch sagen: gar keine! Ein ähnlich müdes Lächeln dürfte in den Vergabeausschüssen der Kommunen die Regelung hervorgerufen haben, dass bei Vergaben derjenige zu bevorzugen sei, der sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben „angenommen“ hat.

Wir haben es also bislang mit einem ziemlich zahnlosen Tiger, genannt Landesgleichstellungsgesetz, zu tun, der beißt überhaupt nicht, der will nur spielen!

Gut drei Jahre wurde nun an der Novellierung dieses Gesetzes gearbeitet. Erfahrungsgemäß dauert es immer dann besonders lang, wenn es gilt, hinter den Kulissen Abwehrschlachten gegen konnexitätsrelevante berechnigte Anliegen zu schlagen. So auch in diesem Fall!

Doch schauen wir uns erst einmal die Aktivposten der Novelle an: das LGG führt in den Landes- und Kommunalverwaltungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz eine Frauenquote von 50% ein. Dies gilt auch für Aufsichtsgremien und für Unternehmen, an denen das Land eine Mehrheitsbeteiligung hält. Das ist konsequent, auf Landesebene die eigenen Möglichkeiten auszuschöpfen und wird von uns Grünen sehr begrüßt. Da ist kein Rumeiern mit Flexiquote oder Gefeilsche um Prozentwerte: Das Ziel heißt klar Parität! Gut finden wir auch, dass die Landesgleichstellungsbeauftragte erstmals gesetzlich verankert wird, die Konkretisierung der Gleichstellungspläne sowie ein gewisses Klagerecht und der Kündigungsschutz für die Gleichstellungsbeauftragte eingeführt wird.

Ein Totalausfall ist das Gesetz bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten!

Da ist zunächst einmal die Forderung, die wir Grünen schon in konkreten Änderungsanträgen zur Kommunalverfassung eingebracht haben, die Einwohnerinnenzahl zur Benennung von hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf 20.000 abzusenken. Mit der Kommunalrechtsreform 2004 wurde diese Grenze von 10.000 auf 30.000 erhöht, so hoch wie in keinem anderen Bundesland! Vor dem Hintergrund des Verfassungsauftrages der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und in Anbetracht der demografischen Entwicklung ist diese Absenkung absolut geboten. Wir haben gerade den Demografiefaktor im Finanzausgleichgesetz ausgeweitet, um dem Bevölkerungsrückgang in vielen Regionen Rechnung zu tragen. Wir haben im Land neben den kreisfreien gerade noch fünf Städte, deren Einwohnerzahlen stabil über 30.000 liegen. Fürstenwalde, Neuruppin und Schwedt liegen knapp darüber, Eisenhüttenstadt schon deutlich darunter. Herr Minister Baaske, ich hätte doch erwartet, dass Sie als Frauenminister sich für einen Demografiefaktor bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einsetzen, zumal Ihnen demografische Probleme aus der Planungsregion 4 des Landkreises Potsdam-Mittelmark bestens bekannt sein dürften!

Die gesetzlichen Regelungen über Aufgaben, Kompetenzen und die Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind äußerst enttäuschend, die §§ 22-24 – in denen die Aufgaben klar geregelt werden – gelten für sie nicht! Selbst für die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bedeutet das, dass sie in der Ausübung ihrer Arbeit

weiterhin von der Kompromissbereitschaft ihrer (zumeist männlichen) Behördenleitungen abhängig sind! Diesen wird frei gestellt, wie viel Einflussmöglichkeiten sie bereit sind an die Gleichstellungsbeauftragten abzugeben. Bei Personalräten ist so etwas unvorstellbar. Hinzu kommt, dass selbst in den großen Städten die GBA über Mehrfachfunktionen klagen und das Kriterium der Hauptamtlichkeit oft verletzt wird. Ausbau und Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Kommunen und Kreisen ist eine langjährige Forderung und eine Verbesserung wurde auch im gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm in Aussicht gestellt.

Über die bitter enttäuschten Erwartungen und die Regelungen an den Hochschulen wird in der schon anberaumten Anhörung zu reden sein. Zum Tiger wird das LGG auch jetzt nicht mutieren!