



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

## I. Vorbemerkung

Die Stellungnahme erfolgt ausschließlich zu den gleichstellungspolitischen Regelungen des Entwurfs.

## II. Verfassungsrechtliche Grundlagen

Art. 3 Abs. 2 GG verpflichtet Bund, Länder und andere öffentlich-rechtliche Stellen zur **tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung** von Frauen und Männern einschließlich der Beseitigung von Nachteilen, denen Angehörige eines Geschlechts, d. h. immer noch Frauen, ausgesetzt sind, und die sie faktisch an der gleichberechtigten Teilhabe in der Gesellschaft, im öffentlichen Leben oder im Beruf hindern. Das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nach der Rechtsprechung des Hessischen Staatsgerichtshofs unmittelbarer Inhalt des Grundrechts auf Gleichheit ohne Rücksicht auf das Geschlecht in Art. 1 HV<sup>1</sup>, konkretisiert durch den Gesetzgebungsaufrag in Art. 30 Abs. 2 HV, und nach Art. 26 HV verbindlich für den Gesetzgeber.

Art. 134 HV gewährleistet das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt ohne Rücksicht auf das Geschlecht und begründet damit zugleich die Verpflichtung der staatlichen Instanzen, die tatsächliche Ausübung dieses Rechts zu ermöglichen. Dies entspricht Art. 3, 25 Buchst. c, Art. 26 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte vom 19.12.1966<sup>2</sup>. Seine Bestimmungen gehen nach Art. 67 HV dem einfachen Gesetzesrecht des Landes vor, auch soweit es sich nicht um eine allgemeine Regel des Völkerrechts im Sinne von Art. 25 GG handelt.

Ob diesen Gewährleistungen entsprochen wird, beurteilt sich unter anderem danach, wie sich die besetzten **öffentlichen Ämter** auf die Angehörigen der Geschlechter verteilen. Zwar handelt es sich bei den Funktionen im Rundfunkrat und im Verwaltungsrat des Hessischen Rundfunks nicht um öffentliche Ämter im engeren Sinn, da der HR keine Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, auf die in der amtlichen Überschrift des Abschnitts IX im zweiten Hauptabschnitt der HV (vor Art. 134 HV) Bezug genommen wird. Allerdings ist dort von Aufgaben der Staats- und der Selbstverwaltung die Rede. Da der HR sich selbst verwaltet und sich im Hinblick auf die Rundfunkfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG selbst verwalten muss,

<sup>1</sup> HessStGH B. v. 16.4.1997 – P.St. 1201 – ZBR 1997, 313, 316 f. = HGIG-ES E.I.1 Art. 1 HV Nr. 1

<sup>2</sup> BGBl. 1973 II S. 1533, in Kraft ab 28.3.1979 – BGBl. 1979 II S. 1218



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

sind die Funktionen in den Gremien des HR aufgrund seiner öffentlich-rechtlichen Verfassung durchaus den öffentlichen Ämtern i. S. d. Art. 134 HV zuzuordnen.

Zusammenfassend gilt: Den Landesgesetzgeber trifft die bundes- und landesverfassungsrechtlich begründete, völkervertragsrechtlich bestätigte Verpflichtung, für Frauen und Männer den gleichberechtigten Zugang auch zu den Funktionen im Rundfunkrat **tatsächlich zu gewährleisten**.

## III. Strukturelle Benachteiligung von Frauen

Die langjährige **Praxis** zur Besetzung der **Gremien** des Rundfunkrates und Verwaltungsrates des HR zeigt, dass Frauen dort – unverändert – deutlich weniger vertreten sind als Männer, obwohl die deutsche Gesellschaft, auch die in Hessen, mehrheitlich aus Frauen besteht. Diese Unterrepräsentanz lässt sich nicht auf eine vorgeblich fehlende persönliche oder fachliche Qualifikation zurückführen, die Art. 134 HV grundsätzlich für jedes öffentliche Amt voraussetzt. Das HR-Gesetz stellt für die Mitgliedschaft in den genannten Gremien keine besonderen Qualifikationsvoraussetzungen auf, sodass Frauen daran auch nicht gescheitert sein können.

Ihre fortdauernde Unterrepräsentanz ist deshalb unmittelbarer Ausdruck einer – verfassungswidrigen – **strukturellen Benachteiligung** wegen des weiblichen Geschlechts, die im Wesentlichen bei denjenigen Stellen zu verorten ist, die für die Entsendung von Personen in das jeweilige Gremium verantwortlich sind. Folglich besteht aufgrund der durch Art. 1 Abs. 3 GG bewirkten Bindung des Gesetzgebers an die Umsetzung von Art. 3 Abs. 2 GG und an der durch Art. 26 HV bewirkten Bindung des Gesetzgebers an die Umsetzung von Art. 1 HV eine verfassungsrechtlich begründete **Handlungspflicht** zur Beseitigung dieses verfassungswidrigen und auch mit den völkervertraglichen Verpflichtungen unvereinbaren Zustands.

## IV. Ermessen des Gesetzgebers

Die Erfüllung dieser Verpflichtungen steht allerdings grundsätzlich im **Ermessen** des Gesetzgebers. Insbesondere kann er zwischen verschiedenen Methoden wählen, durch deren Einsatz das vorgegebene Ziel tatsächlich erreicht werden soll. Die Wahlfreiheit des Gesetzgebers ist jedoch insoweit eingeschränkt, wie er sich nur



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

solcher Instrumente bedienen darf, die bei vernünftiger Einschätzung als **geeignet** angesehen werden können, die vorgegebene Aufgabe der Durchsetzung der Gleichberechtigung tatsächlich zu erfüllen, also einen entsprechenden **Erfolg sicherzustellen**.

Zu berücksichtigen ist insoweit auch, dass die Zusammensetzung der Gremien des HR aufgrund der Vorgaben im Urteil des BVerfG vom 25.3.2014<sup>33</sup> unter anderem zu gewährleisten hat, dass

- **vielfältige gesellschaftliche Kräfte** in diesen Gremien repräsentiert sind und
- **unterschiedliche Blickwinkel** auf gesellschaftliche Entwicklungen in den Gremien zur Geltung gebracht werden können.

Dies bezieht im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 1, 30 Abs. 2 HV, Art. 25 Buchst. c des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte ein, dass die **Sichtweise von Frauen** auf die gesellschaftlichen Verhältnisse mitunter geschlechts- und rollenbedingt anders ausfällt als die von Männern.

Dieser mit dem Geschlecht zusammenhängende Unterschied in der Beurteilung gesellschaftlicher Entwicklungen, ein daraus ggf. folgender entsprechend differenzierter Umgang mit ihnen, die Art ihrer Darstellung, die Setzung von Prioritäten in der Darstellung solcher Entwicklungen etc. müssen über eine **geschlechterdifferenzierende Zusammensetzung** der Gremien **organisatorisch abgesichert** sein. Es ist verfassungs- und völkervertragsrechtlich bei der Wahl dieses Ausgangspunktes nicht zulässig, die entsprechenden Beurteilungen und Prioritätensetzungen nahezu ausschließlich oder auch nur überwiegend den Angehörigen einer Geschlechtergruppe, d. h. hier der Gruppe der Männer zu überlassen, indem ihnen unverändert ein beherrschender Einfluss auf die Gremienscheidungen eingeräumt wird, wie dies derzeit und seit langem der Fall ist.

## V. Derzeitige Zusammensetzung der Gremien

Dem Rundfunkrat mit derzeit 30 Mitgliedern gehören 23 Männer und 7 Frauen an, von denen 1 ihm schon deshalb angehören muss, weil dem Landesfrauenrat das Entsendungsrecht zusteht. Im Übrigen befinden sich unter den weiteren 6 Frauen 3

<sup>33</sup> 1 BvF 1/11, 1 BvF 4/11 – BVerfGE 136, 9 = NVwZ 2014, 867



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

Landtagsabgeordnete, sodass von den sonstigen entsendungsberechtigten Institutionen nur 3 Frauen entsandt wurden, darunter eine Ministerin. Die 22 gesellschaftlichen Institutionen, den Landesfrauenrat logischerweise hier nicht berücksichtigt, haben somit **lediglich 2 Frauen entsandt**.

Unter den gegenwärtig 8 Mitgliedern des Verwaltungsrates ist nur eine Frau, gewählt von den Beschäftigten. Die vom Rundfunkrat gewählten Mitglieder sind durchweg Männer.

## VI. Bewertung der Entwurfsregelungen

### 1. Entsendung einer Person des anderen Geschlechts

Die im Entwurf vorgeschlagenen Regelungen zur vorgeblich angestrebten Umsetzung von Art. 3 Abs. 2 GG sind **unzureichend**.

§ 5 Abs. 4 S. 1 der Entwurfsfassung sieht lediglich vor, dass eine geschlechterparitätische Besetzung des Rundfunkrates **anzustreben** ist. Die nachfolgenden Regelungen zur Erfüllung dieses Ziels setzen zwar zutreffend an der Ausübung der Rechte an, die den zur Entsendung befugten Institutionen (§ 5 Abs. 2 E-HR-Gesetz) in § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz eingeräumt werden, indem sie zur Benennung einer Person des anderen Geschlechts verpflichtet werden, wenn über die Nachfolge eines ausscheidenden Mitglieds zu befinden ist. Unklar bleibt insoweit jedoch schon, wann von einer solchen „Nachfolge“ auszugehen ist. Die Wortwahl legt nahe, dass die erneute Entsendung einer bisher schon dem Gremium angehörenden Person nicht als Entsendung eines **Nachfolgers** bzw. einer **Nachfolgerin** i. S. d. § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz anzusehen ist. Wäre etwas Anderes gewollt gewesen, hätte man an die Entsendung für die nächste Amtszeit anknüpfen müssen.

Die Entwurfsregelung in § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz wird folglich dazu führen, dass sich die Notwendigkeit der Entsendung einer Person des anderen Geschlechts erst stellt, wenn die bisher entsandte Person nicht mehr in den Rundfunkrat für eine weitere Amtszeit entsandt werden soll, oder eine solche Entsendung daran scheitert, dass die maximale **Zeit von 3 Amtszeiten** (§ 4 Abs. 3 S. 1 E-HR-Gesetz) erreicht ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 4 Abs. 3 S. 2 E-HR-Gesetz die derzeit laufende Amtszeit als erste Amtszeit i. S. d. § 4 Abs. 3 S. 1 E-HR-Gesetz einstuft, unabhängig davon, wie viele frühere Amtszeiten schon zurückgelegt worden sind. Damit kann sich die Frage einer Anwendung des § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz im Extremfall **frühestens** in ca. **8 Jahren** stellen, ggf. noch später, wenn die derzeitige



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

Amtszeit des Rundfunkrates noch eine Zeitlang fortdauert.

Damit erweist sich § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz als **ungeeignet**, das Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung des Rundfunkrates alsbald oder zumindest in näherer Zukunft tatsächlich zu erreichen. Stattdessen erfolgt ein weitgehender „**Bestandsschutz**“ für die derzeit amtierenden männlichen Mitglieder.

## 2. Ausnahmen von dem Gebot einer Entsendung einer Person des anderen Geschlechts

§ 5 Abs. 4 S. 3 E-HR-Gesetz eröffnet für den Fall der an sich gebotenen Anwendung von § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz die Möglichkeit, der diesbezüglichen Verpflichtung gleichwohl zu entgehen, ohne dass dies etwa zu einem Verlust der Entsendungsmöglichkeit führt.

Die im Entwurf genannten **Ausnahmeveraussetzungen** sind so formuliert und mangels weiterer Sanktionen so gefasst, dass die Erfüllung des Ziels einer geschlechterparitätischen Besetzung des Rundfunkrates **auf ewig vertagt** werden kann. Damit erweist sich § 5 Abs. 4 S. 2, 3 E-HR-Gesetz insgesamt als **ungeeignet**, das in § 5 Abs. 4 S. 1 E-HR-Gesetz vorgegebene und jedenfalls grundsätzlich mit Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 1 HV übereinstimmende Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung auch nur näherungsweise zu erreichen. Das Ziel wird entweder aufgrund anderer Entwicklungen, insbesondere bei den entsendungsberechtigten Institutionen ohnehin erreicht werden, was allerdings mehr als unwahrscheinlich ist, oder es wird überhaupt nicht erreicht werden. In beiden Fällen sind die Regelungen in § 5 Abs. 4 E-HR-Gesetz letztlich **bedeutungslos**. Sie beschränken sich auf einen **Appell** an die entsendungsberechtigten Institutionen, setzen also auf eine rein **freiwillige** Lösung. Das ist angesichts der andauernden strukturellen Diskriminierungen von Frauen beim Zugang zu den Funktionen im Rundfunk- und Verwaltungsrat nicht erfolgversprechend.

Die Entwurfsbegründung gibt keine Auskunft darüber, aus welchen Gründen die gewählte, faktisch auf bloße Freiwilligkeit setzende Lösung gleichwohl das vorgegebene Ziel erreichen wird, also geeignet sein soll. Mit der Verabschiedung des Entwurfs würde der Landesgesetzgeber sein **Ermessen** im Hinblick auf die sich aus Art. 3 Abs. 2 GG bzw. Art. 1, 30 Abs. 2 HV, Art. 3, 25 Buchst. c, Art. 26 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte ergebenden Verpflichtungen **unterschreiten**. Die Regelungen wären schon deshalb verfassungswidrig und mit den völkervertragsrechtlichen Verpflichtungen, derzeit auch



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

geltend als einfaches Bundesgesetz, unvereinbar.

§ 5 Abs. 4 S. 3 E-HR-Gesetz benennt an erster Stelle den Fall, dass die Entsendung einer Person des anderen Geschlechts **unmöglich** sein soll. Das kann nach der künftigen Struktur der entsendungsberechtigten Institutionen allenfalls auf den **Landesfrauenrat** zutreffen, wenn man annimmt, es könne ihm als ausschließlich auf die Förderung von Frauen ausgerichteter Vereinigung nicht angesonnen werden, anstelle einer Frau einen Mann zu entsenden. Alle anderen Institutionen können für die Wahrnehmung der von ihnen repräsentierten Interessen Angehörige beider Geschlechter benennen. Das gilt auch für die Vertretung der katholischen Kirche, da sie über eine Vielzahl weiblicher Kirchenbeamtinnen und auch über Professorinnen mit entsprechender Zugehörigkeit und Loyalität verfügt. Gleches wird für die neu hinzukommenden muslimischen Gemeinden gelten (müssen), da auch für sie Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine maßgebliche Grundlage ihrer Betätigung ist.

Die zweite in § 5 Abs. 4 S. 3 E-HR-Gesetz eröffnete Ausnahmemöglichkeit beschränkt sich darauf, den entsendungsberechtigten Institutionen die Entsendung einer Person des anderen Geschlechts schon dann zu ersparen, wenn die Institution dies aus sonstigen Gründen **nicht** für **sachdienlich** hält. Damit wird diesen Einrichtungen die Verwirklichung der Gleichberechtigung zur **freien Entscheidung** anheimgestellt. Bei Angabe irgendwelcher Gründe befreit sich die Institution selbst, d. h. ausschließlich kraft eigener Entscheidung von der Erfüllung ihres Beitrags zur Geschlechterparität.

Die Regelung in § 5 Abs. 4 S. 4, 5 E-HR-Gesetz, wonach die **Begründung schriftlich** erfolgen muss und dem Rundfunkrat **bekanntzugeben** ist, stellt nicht einmal ansatzweise eine Sanktion dar, die auf die Ausübung der eigenen Entscheidungsfreiheit im Sinne einer Ausrichtung auf das Ziel der Gleichberechtigung Einfluss nehmen kann. Die Begründung muss nämlich noch nicht einmal veröffentlicht werden, wobei auch dies keine hinreichende Gewähr dafür bieten würde, dass der Regelung in § 5 Abs. 4 S. 2 E-HR-Gesetz zumindest im Regelfall tatsächlich entsprochen würde.

## 3. Verwaltungsrat

Für den Verwaltungsrat begnügt sich der Entwurf mit der Vorgabe, es sei eine geschlechterparitätische Besetzung **anzustreben**.



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

§ 11 Abs. 5 E-HR-Gesetz ist insoweit schon deshalb unsinnig, weil der Verwaltungsrat aus einer **ungeraden** Zahl von Mitgliedern besteht (§ 11 Abs. 1 S. 2 E-HR-Gesetz). Dies macht jede Parität von vornherein unmöglich. Hier wäre es besser, sich an § 13 S. 1 HGIG anzulehnen, also vorzugeben, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates Frauen sein sollen, d. h. von 9 Mitgliedern jedenfalls 5 weiblichen Geschlechts sein sollen.

## VII. Entbehrlichkeit der Neuregelungen

Die Regelungen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung in den Gremien des HR setzen die unselige Tradition fort, für anstehende und lösungsbedürftige Fragen **Scheinlösungen** anzubieten, die optisch gut aussehen, strukturell aber nichts bewegen. Die Gesetzgebung stellt insoweit reines „window dressing“ dar. Man kann auf entsprechende Regelungen problemlos verzichten, ohne dass dadurch eine Verschlechterung bei den gegenwärtigen beklagenswerten Zuständen eintrate. Es wäre nur ehrlicher.

## VIII. Alternativen

Ein **konstruktiver** Lösungsansatz müsste sich an den gesetzlichen Vorgaben zur Gewährleistung einer **Frauenmindestquote** in **Aufsichtsräten** orientieren. Wird die Quote nicht erreicht, bleiben nach den dortigen Regelungen die Sitze im entsprechenden Umfang **unbesetzt**.

Stattdessen kann man auch zu einem System übergehen, das jedenfalls für entsendungsberechtigte Institutionen zwingend für die Berücksichtigungsfähigkeit ihrer Vorschläge vorschreibt, dass **mindestens ein Mann und mindestens eine Frau zu benennen** sind, und die Auswahl unter diesen geschlechterparitätischen Vorschlägen durch **Losentscheid** erfolgt, durchzuführen z. B. von dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Landtags oder eines oberen Landesgerichts, des Hessischen Staatsgerichtshofs, sofern sich die entsendungsberechtigten Institutionen nicht untereinander auf eine Weise einigen, die dafür sorgt, dass sich unter 27 zu entsendenden Mitgliedern mindestens 14 Frauen befinden.

Für die vom **Landtag** zu wählenden Mitglieder wäre vorzugeben, dass die Wahl solange zu wiederholen ist, bis sich unter den 5 zu wählenden Abgeordneten mindestens 3 Frauen befinden, und bis zu einer auf diese Weise erfolgreichen Wahl die auf den Landtag entfallenden Sitze unbesetzt bleiben. Das müsste auch gelten,



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

wenn man jeder Landtagsfraktion einen Sitz zubilligt, sodass die von den Fraktionen entsendbaren Mitglieder des Rundfunkrates nur dann ihr Amt wahrnehmen können, wenn die Ämter mindestens zur Hälfte von Frauen besetzt werden. Ebenso wäre bezüglich eventuell zu benennender Ersatzmitglieder zu verfahren.

Für den **Verwaltungsrat** wäre in gleicher Weise zu verfahren, soweit es um die 7 vom Rundfunkrat zu wählenden Mitglieder geht. Scheitert auch der 3. Wahlgang, wäre daran zu denken, das Benennungsrecht dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Hessischen Staatsgerichtshofs als eine Art Schiedsrichter/in zu übertragen, damit rechtzeitig ein funktionsfähiges Gremium entsteht. Für die von den Beschäftigten zu wählenden Mitglieder des Rundfunkrates wäre vorzusehen, dass eine Frau und ein Mann zu wählen sind.

## IX. Zusammensetzung der Ausschüsse

Folgeregelungen der genannten Art müssen auch für die **Ausschüsse** des Rundfunkrates und des Verwaltungsrates getroffen werden, und zwar im Gesetz selbst. Hier verzichtet der Entwurf auf jegliche Vorgabe zur angemessenen Vertretung von Frauen. Das ist mit Art. 3 Abs. 2 GG bzw. Art. 1 HV und den Vorgaben des Pakts über bürgerliche und politische Rechte völlig unvereinbar. Inhaltlicher Maßstab für das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Ausschüssen sollte die bereits existierende Regelung in § 13 S. 1 HGIG sein.

## X. Geschlechterparität als Problem

Das in § 5 Abs. 4 S. 1, § 11 Abs. 5 E-HR-Gesetz genannte Ziel der Geschlechterparität ist seinerseits **begründungsbedürftig**. Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 134 HV und Art. 25 Buchst. c des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte verpflichten – lediglich – zu einer Gestaltung der Zugangsvoraussetzungen, die es Angehörigen beider Geschlechter in gleichberechtigter Weise ermöglichen, entsprechende öffentliche Funktionen zu erlangen. In erster Linie bedeutet dies, dass faktisch bestehende **Nachteile** für Frauen beseitigt werden. Insoweit sind Quotierungsvorgaben, Mindestquoten für Frauen zulässig, aber nur, solange es für sie noch keinen faktisch gleichberechtigten Zugang gibt. Die Quotierungsvorgaben sind aus dieser Perspektive nur ein vorübergehend erforderliches **Instrument**, um die noch fehlende Gleichberechtigung zu



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

verwirklichen<sup>4</sup>. Die Notwendigkeit einer solchen Quotierungsvorgabe erledigt sich, wenn entsprechende strukturelle Nachteile ihre Wirkung verlieren und die Chancen von Frauen, Zugang zu entsprechenden Funktionen zu erhalten, nicht mehr beeinträchtigen, wie das derzeit jedoch der Fall ist. Die seit langem zu Lasten von Frauen bestehenden Geschlechterrelationen in den Gremien des HR belegen unmissverständlich sowohl die Existenz wie auch die Wirksamkeit solcher strukturellen Nachteile für Frauen. Derzeit stellt eine gesetzliche Vorgabe zur Geschlechterparität, wenn sie auf die Verbesserung und Absicherung der ausreichenden Repräsentanz von Frauen in den Gremien des HR abzielt, ein verfassungsrechtlich und völkervertragsrechtlich zulässiges Mittel dar, wäre aber in der Zukunft überprüfungsbedürftig, wenn erkennbar würde, dass die derzeit vorhandenen strukturelle Benachteiligung von Frauen jedenfalls für den Zugang zu den Gremien des HR ihre Wirksamkeit verloren hätte.

Wer unabhängig davon für die Gremien des HR eine Geschlechterparität begründen will, d. h. sie auch dann einführen bzw. erhalten will, wenn es nicht mehr um die in Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG angesprochene Nachteilsbeseitigung geht, muss dies **eigenständig begründen**. Dies kann nur unter Bezug auf die **Aufgaben** der Gremien des HR gelingen und setzt die Aussage voraus, dass die Wahrnehmung dieser Aufgaben sachgerecht nur möglich ist, wenn die geschlechtsbedingt **unterschiedlich ausfallenden Sichtweisen** von Frauen und Männern auf gesellschaftliche Verhältnisse und Entwicklungen zumindest über Verfahrensregelungen zur Gremienbesetzung in den Organen des HR verankert und damit praktizierbar gemacht werden.

---

Das in § 4 Abs. 1 HGIG anerkannte Prinzip des Gender Mainstreaming erlaubt eine solche rechtliche Beurteilung der Gremien des HR. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund der eingangs genannten Aussagen des BVerfG zur Notwendigkeit, über die Zusammensetzung der Gremien eines öffentlich-rechtlichen Rundfunks zu gewährleisten, dass **vielfältige gesellschaftliche Kräfte** dort ihre Repräsentanz finden müssen, und die Beurteilung gesellschaftlicher Verhältnisse aus verschiedenen Blickwinkeln über eine entsprechend differenzierte Gremienzusammensetzung zumindest gefördert werden muss. Da Frauen mehr als die Hälfte der Bevölkerung und auch derjenigen ausmachen, die die Leistungen des HR in Anspruch nehmen, ist es bei diesem Ausgangspunkt geradezu geboten, dass **mindestens die Hälfte** der Gremienmitglieder **Frauen** sind (vgl. § 13 S. 1 HGIG). Die Forderung nach einer Parität würde hinter diesem Ziel sogar zurückbleiben.

---

<sup>4</sup> Grünberger NZA 2012 Beilage zu Heft 4 S. 139, 144 f.



# Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein 6. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk

(LT-Drucks. 19/3483)

::rehm

Allerdings bleibt zu beachten, dass durch derartige Anknüpfungspunkte nicht der Weg zu **ständisch** verfassten Organisationsstrukturen geöffnet wird. Das BVerfG hat richtigerweise hervorgehoben, dass die von verschiedenen Institutionen in ein Rundfunkgremium entsandten Personen nicht als weisungsgebundene Agenten bzw. Agentinnen dieser Institutionen tätig werden, sondern als **Repräsentanten und Repräsentantinnen** des Allgemeinwohls mit vorgegebener Interessenausrichtung, ohne jedoch darauf reduziert zu sein. Insoweit ist es völlig richtig, dass im Entwurf hervorgehoben wird, dass die entsandten oder gewählten Gremienmitglieder **unabhängig** und weisungsfrei in eigener persönlicher Verantwortung agieren.

Das auf die **Repräsentanz verschiedener Bereiche** der Gesellschaft ausgerichtete Bestellungsverfahren ist lediglich ein **Mittel**, die Pluralität und Vielfalt organisatorisch zu unterfüttern. Das muss auch für das Ziel der Geschlechterparität gelten. Es darf sich um keinen Selbstzweck handeln und die Regelungen des HR-Gesetzes dürfen auch keinen Weg zu einer letztlich ständisch ausgerichteten Organisationsstruktur öffnen.

## XI. Anmerkung

Die Regelung in § 5 Abs. 2 S. 1 Nr. 27 E-HR-Gesetz könnte als eine mit dem **Gesetzesvorbehalt unvereinbare** Rechtssetzungsdelegation auf die Exekutive aufgefasst werden, jedenfalls an dieser Stelle der Regierung eine zusätzliche Möglichkeit einzuräumen, die Zusammensetzung des Rundfunkrates zu beeinflussen. Das erscheint mir nicht ohne verfassungsrechtliches Risiko zu sein. Ggf. müsste derzeit auf eine solche Regelung ersatzlos verzichtet werden.

*Göttingen, 22. August 2016*

*Dr. Torsten von Roetteken, Vorsitzender Richter am VG a. D.*