



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

04.03.2024

**Sechster Bericht der Landesregierung zur Durchführung des Gesetzes zur
Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst und vierter Bericht über die
geschlechterparitätische Besetzung von Gremien**

Drucksache 20/1222

Ihre Mail vom 16. Januar 2024

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für das Interesse an der Position des dbb sh zu den vorliegenden Berichten, die wir gern mit dieser Stellungnahme im Vorwege des anstehenden Fachgesprächs mit dem Sozialausschuss zuleiten.

Diese Stellungnahme fußt auf Grundpositionen des dbb und seiner Fachgewerkschaften sowie auf individuellen Rückmeldungen unserer Gremien und Fachgewerkschaften anlässlich dieses Beteiligungsvorgangs.

Hinweise und Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit – und der Chancenwahrnehmung

Für den dbb sh ist die **Chancengleichheit** der Geschlechter bei Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst und bei Gremienbesetzungen ein unverzichtbarer Beitrag zur Gerechtigkeit und zur Potentialausschöpfung bei der Bestenauslese. Mit Blick auf den Stellenwert der Bestenauslese, die Verfassungsrang hat und im öffentlichen Interesse liegt, darf diese allerdings nicht durch erzwungene Parität verdrängt werden.

Ziel muss es vielmehr sein, potenziell geeignete Beschäftigte für Interessenbekundungen und Bewerbungen zu gewinnen und dabei den Fokus auf Unterrepräsentanzen zu legen.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht zeigt im Kern, dass Frauen im öffentlichen Dienst insgesamt nicht unterrepräsentiert sind. Der Gleichstellungsbericht zeigt aber auch: Frauen sind sehr wohl in Führungs- und herausgehobenen Funktionen deutlich unterrepräsentiert. Weiterhin hat dieser Bericht gezeigt, dass die Gleichstellung nicht in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen verwirklicht ist. Diese Situation wird auch in dem jährlichen Bericht des dbb „Monitor öffentlicher Dienst“ deutlich, der zuletzt im Dezember 2023 erschienen ist. Deshalb sind Anstrengungen angezeigt, insbesondere im Bereich der Unterrepräsentanzen das Interesse der Frauen zu erhöhen beziehungsweise für Frauen relevante Hürden zu identifizieren und abzubauen.

Zwei wesentliche Gründe für die **kritikwürdige Ausgangslage** sind aus unserer Sicht:

1. Häufig sind es Frauen, die einen Großteil der „Care-Arbeit“ innerhalb der Familie übernehmen. Das geht mit einer hohen zeitlichen und mentalen Beanspruchung einher, die häufig Karriereambitionen verdrängen.
2. Frauen neigen eher als Männer dazu, sich zu unterschätzen beziehungsweise sichergehen zu wollen, Anforderungen zu erfüllen und deshalb im Zweifel von Bewerbungen auf höherwertige Funktionen abzusehen.

Eine **Förderung der Gleichstellung** sollte deshalb insbesondere auf die genannten Punkte reagieren. Dazu zählen zum Beispiel ein zuverlässiges und umfassendes sowie bezahlbares System der Kinderbetreuung (einschließlich vom Arbeitgeber vorgehaltene Notfall- und Ferienbetreuung) und der Altenpflege. Auch die aktive Bewerbungsförderung durch vorgeschaltete Informationsmöglichkeiten und eine aktive Ansprache sowie Unterstützungs- und Beratungsangebote, aber auch durch Seminare und Förderprogramme, sind sinnvolle ergänzende Instrumente. Dabei empfehlen wir, einen Schwerpunkt auf die Phase unmittelbar nach familienbedingten Teil- oder Auszeiten zu legen, um das zeitliche und fachliche Potential der betroffenen Beschäftigten nutzbar zu machen. Während der Elternzeit empfehlen wir, die Teilnahme an Seminaren zu fördern und dabei in der Praxis auftretenden Bedenken, zum Beispiel bezüglich der Versicherung, entgegenzuwirken.

Aber es kommt ein weiterer wichtiger Aspekt hinzu: Die Bereitschaft, höherwertige Funktionen anzustreben, ist auch von den damit verbundenen **Arbeitsbedingungen** abhängig. Führungsverantwortung wird von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern häufig mit dem Erfordernis oder zumindest dem Anspruch an sich selbst in Verbindung gebracht, mindestens die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu erbringen. Diese ist – insbesondere bei Beamtinnen und Beamten mit 41 Wochenstunden – jedoch derart hoch, dass es für viele Teilzeitbeschäftigte unattraktiv oder sogar abschreckend ist, in Vollzeit zu wechseln und eine gedachte bessere Ausgangslage für die Übernahme von Führungsverantwortung zu schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass eine niedrigere regelmäßige Wochenarbeitszeit gerade für Frauen einen positiven Effekt im Bewerbungsverhalten schaffen würde.

Das gilt auch für eine weitergehende Flexibilität der Arbeitszeit, die nicht zwingend mit Teilzeitarbeit verbunden sein muss. Ungeachtet dessen ist bei Führung in Teilzeit essenziell sicherzustellen, dass die Aufgaben und die Verantwortung effektiv an die reduzierte Arbeitszeit angepasst werden.

In sämtlichen Konstellationen muss gewährleistet sein, dass die Übernahme von Führungsverantwortung die Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen nicht beeinträchtigt.

Um weitere Barrieren und Wünsche auf dem Weg zu Führungsverantwortung zu identifizieren, regen wir **systematische Analysen** beziehungsweise direkte Befragungen und Feedback-Mechanismen an.

Wir gehen davon aus, dass auch die gemeinsame **Besteuerung von Ehegatten** einen nachteiligen Effekt hat. Das seit 1958 praktizierte Ehegattensplitting trägt häufig dazu bei, dass sich die Erwerbstätigkeit von Frauen weniger lohnt. Wenn die Einkommen der Ehepartner individuell betrachtet werden, fördert das die Gleichstellung der Geschlechter und die Erwerbsbeteiligung von Frauen. In Schweden hat man sich 1971 von der gemeinsamen Besteuerung verabschiedet, was dazu beitragen dürfte, dass der Frauenanteil in Führungspositionen heute bei 42,1 Prozent liegt.

Wichtig ist auch eine Auswertung und gegebenenfalls Optimierung der **Beurteilungspraxis**, zumal Beurteilungen eine maßgebende Bedeutung bei Stellenbesetzungen zukommt. Wichtig ist, dass Frauen nicht gegenüber Männern sowie Teilzeitbeschäftigte nicht gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden. Entsprechende Schulungen und Leitlinien sind hier angezeigt.

Berichtswesen

Wir halten es für bedeutsam, dass die Zusammenstellung der Daten den gesamten Landesdienst (einschließlich der Hochschulen) und dabei alle Statusgruppen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (einschließlich der W-Professuren) betrachten. Entsprechend ist § 24 Abs. 2 GStG abzuändern.

Bezüglich der Hochschulen ist zu unterscheiden nach Juniorprofessuren (W 1: befristet, weitestgehend ohne Übernahmeverpflichtung), W 2 und W3 sowie den entsprechenden Leistungszulagen, da es hier keine Erfahrungsstufen gibt (vgl. Auswertungen für NRW bzw. ebenso für zwei Berliner Universitäten, wo deutliche Geschlechtsunterschiede bei den Zulagen festgestellt wurden).

Auch eine ergänzende Übersicht über die Zusammensetzung der Personalräte sowie – soweit möglich – die Einbeziehung der Kommunen würde das Bild komplettieren.

Um dennoch den Berichtsaufwand zu reduzieren und die Aussagekraft zu erhöhen, regen wir künftig eine Verzahnung mit dem Personalstrukturbericht an.

Anstehende Gesetzesnovellierungen

Bei dem Ziel, die Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern und zu gewährleisten, hat das Schleswig-Holsteinische **Gleichstellungsgesetz** eine hohe Bedeutung. Die langjährigen Erfahrungen mit dem Gesetz sowie die jüngeren gesellschaftspolitischen und tatsächlichen Entwicklungen lassen es jedoch als sinnvoll erscheinen, die Regelungen weiterzuentwickeln.

Deshalb begrüßen wir die politische Zielsetzung und die ersten konkreten Initiativen, das Gleichstellungsgesetz zu novellieren. Der dbb sh bringt sich aktiv in diesen Prozess ein. Wir setzen uns unter anderem für eine Konkretisierung der Rechte und einen sachgerechten

Ressourcenbestand der Gleichstellungsbeauftragten, für eine Harmonisierung der für den Landesbereich und den kommunalen Bereich geltenden Regelungen und für eine praxismgerechte Ausgestaltung der (Regelungen für) Frauenförderpläne ein.

Uns erreichen auch Positionen für eine erweiterte Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf alle potenziell benachteiligten Gruppen, so dass die Diversität stärker in den Mittelpunkt rückt. Ein dezentrales Gleichstellungscontrolling, welches auch die Schulen einbezieht, ist ein weiterer Vorschlag. In diesem Bereich werden auch Defizite bezüglich übergeordneter Ansprechstellen mit Möglichkeiten der Vernetzung moniert.

Bei der Rechtsetzung ist aber auch stets darauf zu achten, dass die Regelungen verständlich und geeignet sind, die damit verbundenen Ziele zu erreichen - allerdings, ohne dass ein unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand und Benachteiligungen anderer Gruppen entstehen.

In diesem Zusammenhang möchten wir die Aufmerksamkeit auch auf das Schleswig-Holsteinische **Mitbestimmungsgesetz** lenken. Insbesondere die Wahl der Personalräte ist von Regelungen geprägt, die auf eine Geschlechterparität abzielen.

Die derzeitige Ausgestaltung geschlechterspezifischer Vorgaben führt regelmäßig zu Verkomplizierungen und Verunsicherungen sowie in diversen Fällen leider auch zur Angreifbarkeit von Wahlen. Auch wird die Bildung von Wahlvorschlagslisten erschwert. Hier sind nicht nur die Dienststellen auf Landes-, sondern auch auf kommunaler Ebene zu betrachten. In den vielen kleineren Einheiten treten diese Probleme in besonders ausgeprägter Intensität auf.

Wir empfehlen deshalb bereits an dieser Stelle dringend, bei der nächsten Überarbeitung des Mitbestimmungsgesetzes eine deutliche Vereinfachung, die auch zu mehr Rechtssicherheit und Praktikabilität führt. Der Kern unseres Vorschlags: Die geschlechterspezifischen Vorgaben für Wahlvorschläge und Stimmenabgaben werden deutlich reduziert. Die Beschäftigten sollen grundsätzlich die Kandidatinnen und Kandidaten wählen können, die sie wirklich wählen wollen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen auf ein positives Echo stoßen und weiterverfolgt werden. Für den weiteren Prozess bieten wir gern unsere Mitwirkung an.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender



Waltraud Kriege-Weber
Vorsitzende der
dbb Landesfrauenvertretung