

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Drucksache 18/ 48 60

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/7264

Dachverband schleswig-holsteinischer Frauenorganisationen



Auguste-Viktoria-Straße 16
24103 Kiel

Tel.: 0431 / 55 20 65
Fax: 0431 / 5 17 84

info@landesfrauenrat-s-h.de
www.landesfrauenrat-s-h.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

der LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V., die Arbeitsgemeinschaft von 44 Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften und Parteien begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten außerordentlich. Durch die geplante Klarstellung der Rechtslage wird die Frauen- und Gleichstellungspolitik in Schleswig-Holstein weiter gestärkt.

Ein zentrales Anliegen des LandesFrauenRates ist es Schleswig-Holstein geschlechtergerecht zu gestalten. Hierfür braucht es u.a. eine starke, verlässliche, gleichstellungspolitische Infrastruktur, die stetig am Erreichen des Ziels arbeitet und Teilschritte überwacht und immer wieder selbst Impulse gibt. Das bedeutet aber auch, dass eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit einer Vielzahl von Themen betraut ist. Dies ist mit einer Teilzeitstelle nicht leistbar. Durch vorliegenden Gesetzentwurf werden Gleichstellungsbeauftragte in die Lage versetzt, ihrem gesetzlich Auftrag zur „Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann“ gerecht zu werden. Wobei an dieser Stelle kritisch anzumerken ist, dass selbst mit einer Vollzeitstelle dieser komplexe Auftrag nur schwer auszufüllen ist. Daher empfehlen wir eine Regelung, die vorsieht, dass Gleichstellungsbeauftragte mindestens in Vollzeit zu beschäftigen sind. Die im Entwurf vorgeschlagene Regelung („grundsätzlich vollzeitig“) öffnet Türen für eine Reduzierung der Stellenanteile in derzeit gut ausgestatteten Frauen- und Gleichstellungsbüros.

An dieser Stelle ist es bedauerlich, dass die Einwohner*innengrenze zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht auf 10.000 abgesenkt werden soll. Bei den demografischen Veränderungen insbesondere im ländlichen Raum, werden aller Voraussicht nach die Anzahl der Verwaltungsgemeinschaften steigen, was die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht nur räumlich erweitern wird. Diesem Mehrbedarf an Personal und Mittel müssen die Kommunen Rechnung tragen.

Gleichstellungspolitik muss dem Ziel der im Art. 3 GG verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern folgen und nicht dem Spardiktat unterliegen. Investitionen in diesem Bereich sorgen u.a. für verbesserte Standortfaktoren, durch z.B. eine höhere Attraktivität für Fachkräfte, weil sich die Kommune aktiv darum kümmert, dass qualitative, ausbildungsadäquate Arbeitsplätze für Frauen und Männern zur Verfügung stehen oder eine gutes ÖPNV-Netz vorhanden ist. Politik, die den Grundsätzen des Gender Mainstreaming folgt ist nachhaltiger und daher ist der Einsatz von Haushaltsmitteln für die Gleichstellungsarbeit immer eine sinnvolle Investition in die Zukunft einer Kommune.

Außerdem erscheint es uns aus der Erfahrung als sinnvoll, klare Regelungen zu treffen unter welchen Umständen eine Gleichstellungsbeauftragte nicht in Vollzeit bestellt werden muss. Die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten hat aus unserer Sicht hierzu sehr gute Vorschläge vorgelegt. Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte aus individuellen Gründen ein anderes Arbeitszeitmodell als Vollzeit wünscht, sind die frei werdenden Stellenanteile weiterhin für diesen Bereich einzusetzen. Unklar bleiben allerdings die Konsequenzen für die Kommunen bei Nichteinhaltung.

Auch die Anpassung des Widerspruchsrechts die Fristen der Personalräte begrüßt der LandesFrauenRat. Allerdings ist eine gute Kommunikation und frühe Beteiligung an Entscheidungen jeglicher Art an vielen Stellen zielführender. Dennoch ist eine klare Regelung sehr hilfreich.