



dbb
beamtenbund
und tarifunion
schleswig - holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Finanzausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
finanzausschuss@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

05.04.2023

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1250

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und -beteiligungen sowie von Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Sparkassen (Drucksache 20/677)

Sehr geehrter Herr Harms,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für Ihr Schreiben vom 13. März 2023 und nutzen gern die damit verbundene Möglichkeit der Stellungnahme zu den oben genannten Drucksachen, die wir im Einvernehmen mit unser dbb Landesfrauenvertretung einbringen.

Die Förderung einer paritätischen Besetzung von Gremien und in diesem Zusammenhang insbesondere eine Erhöhung des Frauenanteils sind für den dbb schleswig-holstein ein unterstützenswertes Anliegen, zumal diese Ziele zu unserem gewerkschaftspolitischen Selbstverständnis gehören.

In der Praxis wird - zu Recht – häufig bedauert, dass in bestimmten Gremien Männer dominieren, obwohl sie gleichermaßen beiden Geschlechtern offenstehen beziehungsweise das vorhandene Potential eigentlich sogar für eine Dominanz der Frauen spricht.

Die beiden wesentlichen Gründe für diese aus gesellschaftspolitischer Sicht durchaus bedauerliche Situation dürften inzwischen hinlänglich bekannt sein:

1. Häufig sind es Frauen, die einen Großteil der „Care-Arbeit“ innerhalb der Familie übernehmen und deshalb Schwierigkeiten haben, zeitliche Ressourcen für ergänzende Ämter/Funktionen zu generieren.

2. Frauen sehen häufig(er als Männer) von Interessenbekundungen beziehungsweise Kandidaturen ab, weil Bedenken bestehen, den damit verbundenen Anforderungen auch gerecht zu werden beziehungsweise weil sie sich im Zweifel – anders als viele Männer – selbst unterschätzen.

Eine Förderung der Gleichstellung sollte deshalb insbesondere diese Punkte aufgreifen und damit zu einer wirklichen Chancengleichheit führen. Dazu zählen zum Beispiel ein zuverlässiges und umfassendes sowie bezahlbares System der Kinderbetreuung und der Altenpflege. Auch die Erhöhung der Bereitschaft zur Übernahme von Funktionen etwa durch verbindlich vorgeschaltete konkrete Informationsmöglichkeiten sowie Unterstützungs- und Beratungsangebote, aber auch durch Seminare, sind sinnvolle ergänzende Instrumente.

Gesetzliche Vorgaben, mit denen eine paritätische Besetzung von Gremien erzwungen werden soll, werden von uns jedoch nicht befürwortet. Sie widersprechen dem eigentlichen Ziel, dass das Geschlecht bei solchen Besetzungsvorgängen eigentlich keine Rolle spielen soll.

Gleichstellung heißt nach unserer Überzeugung nicht eine erzwungene Gleichschaltung von Interessenlagen hinsichtlich persönlicher Ambitionen und Schwerpunktsetzungen. Gleichstellung sollte auch nicht über demokratischen Prozessen sowie der freien Willensbildung Einzelner stehen.

Bestrebungen, die paritätische Besetzung von Gremien gesetzlich zu regeln, bringen meistens auch nachteilige Konsequenzen mit sich. Wir möchten drei hervorheben:

1. Bei Vorhandensein solcher Regelungen sehen viele Frauen, die sich erfolgreich entsprechenden Besetzungsverfahren gestellt haben, ihre zweifellos vorhandene Qualifikation abgewertet und ihre Position geschwächt. Es wird nämlich die problematische Meinung zugelassen und sogar gefördert, die betroffenen Frauen haben vor allem aufgrund einer Quote die jeweiligen Funktionen erlangt. Hinzu kommt: Wenn ihnen dann selbst ein sehr kleiner und eigentlich unbedeutender Fehler passiert, besteht in diesem Zusammenhang die große Gefahr offen oder verdeckt kommunizierter ungerechtfertigter Diskreditierungen. All das schadet der Gleichstellung erheblich und nachhaltig.
2. Gesetzliche Regelungen zu derartigen gesellschaftlichen Fragen führen zu einer zusätzlichen Bürokratie und in der praktischen Anwendung häufig zu juristischen Fragestellungen, Unsicherheiten oder Auseinandersetzungen. Allein der vorliegende Gesetzentwurf umfasst 52 Seiten, obwohl es um eine vermeintlich einfache Zielsetzung geht.
3. Bei Besetzungsvorgängen, die der in der Verfassung verankerten Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unterliegen, besteht die Gefahr, dass die Möglichkeit besteht oder zumindest der Eindruck entstehen kann, dass der Stellenwert dieser aus guten Gründen bestehenden Bestenauslese relativiert wird.

Unsere dargestellte grundsätzliche Auffassung bedeutet für das vorgelegte Landesorganbesetzungsgesetz:

- Die in § 6 verankerte Hinwirkungspflicht und die in § 8 vorgesehene Berichtspflicht werden begrüßt.

- Die in § 7 verankerte Einbeziehung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums wird zwar begrüßt, sollte sich aber auf die Einholung von Stellungnahmen beschränken, die in die Entscheidungsfindung einzubeziehen sind.
- Die in § 4 zum Ausdruck kommenden Besetzungsvorgaben halten wir für problematisch und unpräzise. Kritisch sind die zwingenden Vorgaben in Absatz 1 Sätze 1 und 2. Unklar ist die Wirkung von Absatz 1 Satz 3. Nicht nachvollziehbar ist der unter Buchstabe F des Gesetzentwurfes aufgenommene Hinweis, dass sich Absatz 1 Sätze 3 bis 5 auf das dem Besetzungsverfahren vorgelagerte Verfahren beziehen. Zudem wird es nach unserer Auffassung der Verfassung nicht gerecht, wenn der Eindruck erweckt wird, die Verfassung wirkt störend bei der Umsetzung politischer Ziele und die Bestenauslese wird als Ausnahmetatbestand und sogar mit einer Kann-Regelung als unverbindlich abgewertet. Das geschieht, wenn zunächst geschlechterbezogene Besetzungsvorgaben gemacht werden, wovon ausnahmsweise abgewichen werden KANN (vergl. Abs. 2), wenn die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung innerhalb des jeweiligen Personenkreises einen entsprechenden Anlass gibt.

Das gilt ggf. entsprechend für das Sparkassengesetz, insbesondere bzgl. § 9.

Wir empfehlen deshalb nicht nur, den Gesetzentwurf anzupassen, sondern auch andere bereits bestehende Regelungen einer kritischen Betrachtung zu unterziehen mit dem Ziel einer Vereinfachung der Rechtsmaterie sowie einer Gleichstellung, die vor allem Chancengleichheit bedeutet.

Für ergänzende Ausführungen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender