Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2880

4. März 2024

Laura Pooth
Vorsitzende

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040 6077661-25
Mobil: 0170 1432329

Laura.Pooth@dgb.de
https://nord.dgb.de/

Stellungnahme zum Sechster Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst – Sechster Gleichstellungsbericht (2017/2018 -2022) in Verbindung mit: Vierter Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien – Vierter Gremienbericht
Bericht der Landesregierung
Drucksache 20/1222

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

sehr geehrte Damen und Herren,

für die eingeräumte Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme zum o.g. Bericht bedanke ich mich recht herzlich und übersende Ihnen unsere Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Laura Pooth

Stellungnahme

Stellungnahme zum Sechster Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst – Sechster Gleichstellungsbericht (2017/2018 -2022) in Verbindung mit: Vierter Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien – Vierter Gremienbericht
Bericht der Landesregierung
Drucksache 20/1222

4. März 2024

Kontaktperson:

Lisanne Straka
Abteilungsleiterin
Frauen- und Gleichstellungspolitik/Begleitung der EU Strukturfonds MV

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Dr.-Külz-Str. 18
19053 Schwerin
Telefon: 0385 - 6383206

lisanne.straka@dgb.de

Der Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Nord um eine Stellungnahme zum Sechsten Gleichstellungsbericht in Verbindung mit dem Vierten Gremienbericht (Drucksache 20/1222) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB Nord hiermit gerne nach.

Vorbemerkung:

Frauen und Männer sind gesetzlich gleichgestellt. Wo allerdings rechtspopulistische und nationalistische Kräfte an der Macht sind, geraten mit der Demokratie auch die Frauenrechte in Bedrängnis. Antifeminismus und Rechtsextremismus gehen einher mit einem Rückfall in überholte Rollenzuschreibungen und Strukturen, die Frauen benachteiligen. Daher müssen wir gemeinsam für eine offene und demokratische Gesellschaft streiten, in der erkämpfe Frauenrechte gelebte Realität sind. Eine starke Demokratie gibt es nur mit starken Frauen!

Zur Stellungnahme:

Für den Berichtszeitraum von 2017/2018 bis 2022 wird festgestellt, dass der Anteil von Frauen im öffentlichen Dienst zugenommen hat. In diesem Zusammenhang von einer „deutlichen Überrepräsentanz“ zu sprechen, täuscht über den tatsächlichen Stand der Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst hinweg.

Bei der Analyse der Repräsentanz von Frauen und Männern muss auch berücksichtigt werden, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten. Immerhin 18.410 Frauen, fast jede zweite Frau aber nur 3.324 Männer, nahezu jeder siebte Mann arbeiten in Teilzeit. Die Repräsentanz von Männern und Frauen darf nicht über die Personenzahl gezählt werden. Eine Umrechnung der Daten in Vollzeitäquivalente ist daher zur präzisen Analyse von Unterrepräsentanz und Benachteiligung erforderlich.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist ein wichtiger Indikator für Fortschritte auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen – auch im öffentlichen Dienst.

Stark in Arbeit.

Trotz Steigerungen des Frauenanteils hat ihr Anteil an den Führungspositionen auf allen Ebenen nicht Schritt gehalten. Der Frauenanteil sinkt deutlich mit steigender Hierarchieebene. Beispielhaft sei hier die Behördenleitung bei der Polizei mit einer Frau und sieben Männern genannt. Sehr befremdlich ist für uns die Tatsache, dass der Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den obersten Landesbehörden von 35,3 Prozent im Jahr 2014 auf 28,9 Prozent im Jahr 2022 gesunken ist und im Jahr 2018 sogar nur knapp über 20 Prozent lag.

Auch im Schulbereich, in dem über 70 Prozent der Lehrkräfte weiblich sind, beträgt der Frauenanteil an Schulleitungen nur 55,5 Prozent. Männliche Dominanzkultur und eingeübte Rollenbilder sorgen dafür, dass Männer schneller in Führungspositionen kommen. Die Besetzung der Schulleitungen ist bei einer Betrachtung nach Schularten sehr heterogen. Von den Schulleitungen der Berufsbildenden Schulen sind nur 17 Prozent (Stand 2022) Frauen. Für den Siebten Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst empfehlen wir daher eine detaillierte Aufschlüsselung nach Schularten und Besoldungsgruppen, um die Handlungsbedarfe zielgenauer ableiten zu können.

Studien zeigen, dass wenn es um berufliche Nachwuchsförderung geht, die meisten Menschen jene Personen bevorzugen, die ihnen selbst ähnlich sind. Notwendig ist daher auch genau zu regeln, wer entscheidet, welche Person an einer Aufstiegsfortbildung teilnimmt.

Mehr als demotivierend ist es für Kolleg:innen an den Schulen, wenn nach der Übertragung einer Funktionsstelle durch das Bildungsministerium darauf verwiesen wird, dass „aus beamten- und haushaltsrechtlichen Gründen“ es nicht möglich ist, „das der Funktionsstelle entsprechende Beförderungsamt zu übertragen“. Dazu liegt uns ein Schreiben des Bildungsministeriums vor.

Erschwert werden kann eine Beförderung, wenn eine längere Elternzeit genommen wird. Davon sind überwiegend Frauen betroffen, die sich um die Erziehung der Kinder kümmern. Sie müssen damit rechnen, dass die Elternzeit nicht wie Arbeitszeit für die Entgeltstufen berücksichtigt wird. Dadurch kann eine Beförderung verzögert oder gar verhindert werden. Sollen Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie Männer erhalten, muss die Dauer der Elternzeit in vollem Umfang auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

In den Schlussfolgerungen des Sechsten Berichtes wird zurecht auf die Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie verwiesen. Diese können durchaus einen Beitrag zum Aufstieg von Frauen in Führungspositionen leisten. Wie der aktuelle Stand der Umsetzung ist, können wir allerdings nicht umfassend beurteilen. Wir erinnern in diesem Zusammenhang an die in der Gleichstellungsstrategie festgeschriebene Einbindung der Sozialpartner, DGB Nord und VU Nord, in den gleichstellungspolitischen Beirat der Ministerin. Dieser soll laut Gleichstellungsstrategie „regelmäßig über den Stand der Umsetzung in SH und gemeinsame Vorhaben beraten“. Bisher hat der DGB Nord keine Einladung zur Teilnahme an den Beirat erhalten.

Der Bericht belegt, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein Hemmschuh für die Übernahme von Führungspositionen ist.

Auswertungen zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte tendenziell schlechter beurteilt werden und damit ein Aufstieg erschwert oder verhindert wird. Zu diesem Ergebnis kommt auch der Erfahrungsbericht über die Regelbeurteilung 2021. Das ist auf beiden Seiten (Beurteilte/r und Beurteiler/in) vielfach nicht bekannt.

Alle Instrumente der Personalentwicklung müssen auf Diskriminierungsfreiheit überprüft werden und gegebenenfalls angepasst werden. Dies gilt insbesondere für das Beurteilungswesen. Beurteilungen werden durch Geschlechterstereotype und überkommene Rollenverteilungen beeinflusst, die sich eher zulasten der Bewerberinnen auswirken. Wir empfehlen den Nachweis des Erwerbs von Genderkompetenzen für Führungskräfte und regelmäßige Schulungsangebote zum diskriminierungsfreien Beurteilungswesen.

Sehr kritisch sehen wir die Nachteile (überwiegend) für Frauen bei einem Versorgungsausgleich in der Polizei. Der Versorgungsausgleich wird im Rahmen einer Scheidung beider Parteien errechnet. Mit Beginn der Pensionszahlungen, wenn das 62. Lebensjahr erreicht ist, wird dieser bei dem Zahlungsverpflichteten sofort abgezogen, aber erst wenn der Empfangende das offizielle Rentenalter (derzeit 67 Jahre) erreicht hat, auch an diesen ausgezahlt. Besonders Alleinerziehende sind von dieser Regelung stark betroffen. Oft wurde aufgrund von Kinderbetreuung einige Jahre gar nicht gearbeitet und danach mehrere Jahre mit hohen Teilzeitanteilen. Im Moment sind von dieser Regelung hauptsächlich Frauen betroffen. Ihnen entsteht sehr häufig eine Versorgungslücke über fünf Jahre hinweg. Besonders in diesen Fällen ist die sofortige Zahlung des Versorgungsausgleichs mit Eintritt in die Pension zwingend erforderlich.

Die Erkenntnisse aus dem Sechsten Gleichstellungsbericht der Landesregierung haben deutlich gemacht, dass es erforderlich ist, die gesetzgeberischen Möglichkeiten des Landes weiter auszuschöpfen, um dem Gebot in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein nachzukommen.

Hohe Erwartungen knüpfen wir an die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes in Schleswig-Holstein. Ein modernes und zukunftsfähiges Gesetz muss unbedingt die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken und darf kein zahnloser Tiger bleiben. Das bedeutet auch, dass die Gleichstellungsbeauftragte Klage einreichen kann und gegebenenfalls Sanktionen verhängt werden können. Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsziele brauchen Gleichstellungsbeauftragte auskömmliche Ressourcen, einheitliche Standards und Freistellungsregelungen.

Eine Herausforderung für die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes besteht sicherlich auch in der Definition für den Begriff der Unterrepräsentation von Frauen, der eine zielgenaue Steuerung ermöglicht. Denn nach wie vor konnten Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Beschäftigungsgruppen der Landesverwaltung nicht hinreichend abgebaut werden.

Fazit: Der Handlungsbedarf zur Beseitigung von Strukturen zum Nachteil von weiblichen Beschäftigten ist im öffentlichen Dienst immer noch hoch.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten um die Berücksichtigung ihrer Anmerkungen und Hinweise. Für das Fachgespräch steht der DGB gerne zur Verfügung.