



5. März 2024

An die
Vorsitzende des
Sozialausschusses
Schleswig-Holsteinischer Landtag

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2896

Fachgespräch

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, Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten im Öffentlichen Dienst des Landes

Vorbemerkung

Aktuell sind wir noch sehr weit weg von einer Gleichstellung der Geschlechter. Bis zum Erreichen des im Grundgesetz, der Landesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein formulierten Ziels der rechtlichen und tatsächlichen Gleichberechtigung fehlt noch viel. Eine "Kompensation der Nachteile, die vor allem Frauen aufgrund der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung erfahren", wie es im jetzigen Gleichstellungsgesetz-SH steht und worauf der Gleichstellungsbericht verweist, ist weder ausreichend noch im Sinne der Gleichstellung. Denn diese Nachteile müssen nicht kompensiert, sondern beseitigt und verhindert werden (so ist es auch der Wortlaut im Bundesgleichstellungsgesetz).

Artikel 3.2. GG verpflichtet zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile. Diese Nachteile betreffen mehrheitlich Frauen und somit etwa die Hälfte aller Menschen. Der Gleichstellungsauftrag muss deshalb in einem anderen Kontext betrachtet und verfolgt werden als der Antidiskriminierungsauftrag aus Artikel 3.3 GG.

Ausgangslage/Ergebnis und Ausblick - Kritik am Zahlenwerk, Zusammenstellung der Auswertungseinheiten

Zur Repräsentanz von Frauen/Zahlen, Daten, Fakten:

Für den Bericht wurde der Pro-Kopf-Anteil der Frauen als Maß der Repräsentanz der Frauen herangezogen, in Teilen spricht der Bericht sogar von Überrepräsentanz. Repräsentanz steht für ein angemessenes Vertreten, daher kann die Repräsentanz der Frauen keinesfalls mit einem Pro-Kopf-Anteil der Frauen insgesamt dargestellt werden. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten von fast 90% sowie der geringe Frauenanteil bei den Führungspositionen lassen deutlich erkennen, dass Frauen nicht überrepräsentiert sind. Durch den geringeren Stundenanteil und den geringen Anteil an der Führungsverantwortung können Frauen viel weniger Einfluss auf die strategische und fachliche Arbeit sowie die Arbeitskultur im öffentlichen Dienst



nehmen, als es der Pro-Kopf-Anteil vermuten lässt. Die Ergänzung des Stundenäquivalents im Frauenanteil würde die Repräsentanz von Frauen realistischer abbilden. Der Satz des Gleichstellungsberichtes: "Aufgrund des Umstandes, dass es kein Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in der Landesverwaltung insgesamt gibt" ist absolut unzutreffend.

Zudem sollten die Zahlen bei den Fachkarrieren und den Verwaltungskarrieren noch einmal gesondert dargestellt werden, um konkrete Handlungsbedarfe aufzuzeigen.

Die Betrachtung des Hochschulbereichs ist mit dem alleinigen Fokus auf den Frauenanteil an Professuren nicht hinreichend aussagekräftig, zumal der Frauenanteil je nach Hochschultyp- und -standort sowie disziplinären Schwerpunkten stark variiert. Ausweislich des CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsgesichtspunkten 2023 konnten zwar nahezu alle Hochschulen im Land die Frauenanteile an Professuren und wissenschaftlichem Personal unterhalb der Professuren steigern.

[Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 \(ssoar.info\)](https://www.ssoar.info)

Allerdings stieg damit auch der Anteil der befristet und überdies mehrheitlich in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen (Qualifikationsstellen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ohne Promotion, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Drittmittel-finanzierte Projektstellen). Die Zahl der prekär Beschäftigten, unter ihnen in großer Zahl Frauen, nimmt also stetig zu. Für die Gruppe des administrativen Personals schließlich kann gesagt werden, dass der Frauenanteil mit steigender Tarifgruppe signifikant abnimmt, gleiches gilt für den Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen. In den unteren Tarifgruppen (Sekretariate, Sachbearbeitungen u. ä.) gehen die Frauenanteile gegen 100%.

Frühe Maßnahmen

Die Schlussfolgerungen zur Förderung von Frauen setzen auch in Bezug auf die Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie des Landes deutlich zu spät an. Die dort genannten Maßnahmen sind zwar von Relevanz für die aktuell im öffentlichen Dienst bereits beschäftigten Frauen, bekämpfen jedoch nur die Wirkung und nicht die Ursachen der strukturellen Benachteiligung von Frauen. Um eine nachhaltige Änderung zu erzielen, müssen die Weichen bereits in der Sozialisation von Mädchen und Jungen gestellt werden.

Das Land sollte zum einen im Sportbereich den Kompetenzerwerb der Mädchen im Hinblick auf Fähigkeiten, die im späteren Berufsleben von Vorteil sind, fördern. Zum anderen müssen in Kindertagesstätten und Schulen entsprechende Angebote geschaffen und gefördert werden. Nur gut 1/10 der Mädchen nimmt aktuell in Sportvereinen die Gelegenheit zur Entwicklung von Kommunikationsstärke und Durchsetzungsfähigkeit, Leadership-Qualifikationen bei der Ausübung von Mannschaftssportarten wahr. Hier könnte gezielte Aufklärung zu den Vorteilen der Mannschaftssportarten, Werbung und Schaffung von Anreizen für Mädchen helfen.



Im schulischen Umfeld sollten nicht mehr vorrangig Anpassungsfähigkeit und Fleiß von Mädchen gefördert werden. Mädchen erzielen durchgängig bessere Schulnoten und Abschlüsse, dieser Vorteil spiegelt sich jedoch im Berufsleben nicht wider.

Maßnahmen im Berufsleben:

Familiengerechte Arbeitsmodelle

Um Familienaufgaben gerecht zu werden, sind Eltern auf maximale Flexibilität angewiesen. Es muss den Dienststellen ermöglicht werden, flexibel auf Teilzeitanprüche und Stundenaufstockung reagieren zu können.

Die Akzeptanz der Teilzeit und Teilzeitkräfte leidet durch die Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen.

Statt also bei Inanspruchnahme von Teilzeit die Aufgaben auf Kolleginnen und Kollegen zu übertragen, braucht es ressortübergreifende Stundenpools, in die "frei" gewordene Stundenanteile einfließen.

Auf der sozialpolitischen Ebene möchten wir Entwicklungen hin zu „atmenden Lebensläufen“ in Orientierung an Lebensphasen und -aufgaben nachdrücklich unterstützen. Dahinter verbirgt sich ein Gesamtmodell, in dem ein rechtlich wie monetär abgesichertes Zeitbudget zweckgebunden für Kinderbetreuung, Pflege, Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge genutzt werden kann.

[Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung \(difis.org\)](http://difis.org)

Teilzeit

Teilzeitangebote können der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Ein langes Arbeiten in Teilzeit ist mit erheblichen Nachteilen für den Karriereverlauf und für die Altersversorgung verbunden. Durch Teilzeittätigkeiten verlieren insbesondere Frauen durchschnittlich ca. 37 Prozent der Rentenansprüche gegenüber Vollzeit-Berufstätigen. Die Vor- und Nachteile müssen den Beschäftigten dargelegt werden. Die Nachteile für den Karriereverlauf müssen durch einen Strauß an Maßnahmen verhindert werden (siehe auch BURL).

Teilzeitangebote sind kein Instrument der Gleichstellungspolitik, solange sie nicht von beiden Geschlechtern in gleichem Umfang in Anspruch genommen werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss endlich so konzipiert werden, dass auch Männer zu gleichen Anteilen in die Carearbeit einbezogen werden und die gesetzlichen Rahmenbedingungen dies auch fördern. Die Umsetzung des aktuell intensiv diskutierten "Väterurlaubs" muss forciert werden. Kindertagesstätten und Schulen müssen mit ihren Betreuungsangeboten eine Vollzeitberufstätigkeit beider Elternteile ermöglichen.

Familienfreundliche Arbeitskultur

Die Lebenswirklichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet sich in der Arbeitskultur noch nicht in ausreichendem Maße wieder.



Elternteile mit Familienverantwortung sind selten in Führungspositionen zu finden. Frauen in Führung sind schon selten, Frauen mit Familienverantwortung in Führung noch seltener. Wie gelingt Karriere? Gelingt Karriere ohne Familie? Gelingt Karriere trotz Familie? Oder gelingt Karriere mit Familie? Das Land als Arbeitgeber sollte sich hier klar bekennen und entsprechende Strukturen schaffen, wie z. B. Führen in Teilzeit und geteilte Führung/Führungstandems.

Führungskräfte, die aus eigener Erfahrung täglich mit Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind, sind prädestiniert, die Arbeitskultur in Richtung einer Gleichstellung und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten. Das schließt eine dahingehende Sensibilisierung anderer Führungskräfte nicht aus.

Beurteilungsrichtlinie (BURL)

Die BURL benachteiligt Frauen strukturell und nach unserer Auffassung systematisch. Da Frauen mit Familienverantwortung vermehrt in Teilzeit arbeiten und Teilzeitkräfte statistisch schlechter beurteilt werden, besteht hier eine mittelbare Benachteiligung der Frauen in der BURL.

Elternzeit wird in der BURL nicht berücksichtigt. Beschäftigte, die nach Elternzeit wieder einsteigen, werden im Vergleich mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen beurteilt. Da Elternzeiten deutlich überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden, besteht eine weitere mittelbare Benachteiligung der Frauen in der BURL. Das wiegt bei Aufstiegs- und Auswahlverfahren umso schwerer, da die Bestenauslese auf die BURL undifferenziert zurückgreifen (muss).

Es bedarf dringend einer Berücksichtigung von Teilzeit und Elternzeit sowohl in der BURL als auch in Auswahlverfahren, wenn hier Chancengleichheit hergestellt werden soll.

Vorgaben zur Geschlechterparität statt "Soll-Regelungen"

Eine Förderung der Mädchen/Frauen bereits in jungen Jahren ist eine wichtige Aufgabe, die allerdings erst in der Zukunft zu positiven Ergebnissen in der Gleichstellung führen wird. Eine kurzfristige Veränderung ist jedoch nur mit klaren Vorgaben zur Geschlechterparität möglich. Nur dann verändern sich auch die Strukturen und die Arbeitskultur kurzfristig in Richtung Gleichstellung.

Gleichstellungskontrolle mit Sanktionen

Bei offensichtlicher Ungleichbehandlung von Männern und Frauen muss es Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den Dienststellen geben.

Wir freuen uns, zu den hier unterbreiteten Kritikpunkten und Vorschlägen mit Ihnen ins Gespräch zu kommen. An der Umsetzung unserer Vorschläge wirken wir sehr gern mit.