

An die Vorsitzende
des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags
Katja Rathje-Hoffmann

Auguste-Viktoria-Straße 16
24103 Kiel

per Mail an sozialausschuss@landtag.ltsh.

Telefon: 0431/ 55 20 65

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2897

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

Kiel, den 7. März 2024

Stellungnahme zum

Sechstem Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst – Sechster Gleichstellungsbericht (2017/2018 – 2022) In Verbindung mit: Viertem Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien – Vierter Gremienbericht

Drucksache 20/1222

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

wir bedanken uns für die Einladung zum Fachgespräch „Frauen im öffentlichen Dienst“ am 7. März 2024 im Sozialausschuss des Landtags, der wir gerne folgen.

Unsere Stellungnahme zum Sechsten Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst und zum vierten Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien haben wir verschriftlicht und freuen uns auf den Austausch im Rahmen des Gesprächs.

Der sehr ausführliche Bericht dokumentiert den Stand der Gleichstellung der Geschlechter für den Berichtszeitraum. Grundsätzlich ist anzuerkennen, dass viele der Bemühungen Früchte getragen haben und Frauen zu einem größeren Anteil im öffentlichen Dienst des Landes tätig sind. D.h. das Gleichstellungsgesetz wirkt.

Ziele des Gesetzes sind:

- 1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,*
- 2. die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren,*

Eintragung im Vereinsregister: Registergericht Kiel - Registernummer: VR 3415 K

Vertreten durch:

Anke Homann – Vorsitzende, Monika Neht - Stellvertretende Vorsitzende, Silke Hochmuth - Schatzmeisterin

3. *die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien.*

Der öffentliche Dienst ist weiterhin für viele Personen ein attraktiver Arbeitsbereich, da er Sicherheit und ein gutes Gehalt ermöglicht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, was insbesondere für Frauen, die sowohl Kinder und als auch berufliches Vorankommen miteinander verbinden wollen, besonders attraktiv ist. Dies zeigt sich auch in den Daten zu den Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst und in den obersten Landesbehörden. Der Frauenanteil insgesamt steigt kontinuierlich an. Das reine Zählen der Personenanzahl suggeriert eine Überrepräsentanz von Frauen, die bei einer Umrechnung in Vollzeitäquivalente nicht mehr vorhanden wäre. Der Bericht gibt keinerlei Auskunft über den Umfang der Teilzeitbeschäftigungen. Für zukünftige Berichte wäre eine solchen Betrachtung empfehlenswert, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst bewerten zu können.

Zusätzlich zu dem vorliegenden Zahlen wäre ein Bericht zur Wirksamkeit der in der Gleichstellungsstrategie angelegten Maßnahmen wichtig. Zum Stand der Umsetzung ist uns nichts bekannt, obwohl in der Strategie die Einbindung weiterer landesweiter Akteur:innen als Option festgeschrieben wurde. Der LandesFrauenRat ist bisher hier nicht eingebunden.

Der vorliegende Bericht zu Frauen im öffentlichen Dienst macht deutlich in welchen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht:

Geschäftsbereiche

Es gibt deutliche Unterschiede bei der Anzahl der weiblichen Beschäftigten in den verschiedenen Geschäftsbereichen. Die Spanne des Frauenanteils reicht von 25,5% (MWVATT) bis zu 70,3% (MBWK). Insbesondere in Häusern mit vielen technischen Berufen gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen, während es im Bildungsbereich und im Sozialbereich eine deutlich Überrepräsentanz gibt. Das zeigt, dass es auch im Landesdienst eine horizontale Segregation gibt, die zu einem Großteil auf das Berufswahlverhalten zurückzuführen ist, aber durch gezielte Ansprache und Einstellungsverfahren mit Personalentwicklungskonzepten zu durchbrechen ist. Ziel sollte es ein in allen Geschäftsbereichen und den nachgeordneten Behörden eine ausgeglichene Besetzung der Stellen zu erreichen.

Leitungsebene

Der Anteil der Frauen in Spitzenämtern entspricht nicht dem durchschnittlichen Anteil in den jeweiligen Laufbahnen. Auch hier braucht es stärkere Bemühungen mit Maßnahmen, wie sie in der Gleichstellungsstrategie des Landes angelegt sind.

Zum Stichtag 1.12.2017 lag der Frauenanteil bei den Referatsleitungen bei 35,2%, bei den Abteilungsleitungen bei 20,5% und bei den Staatssekretär:innen bei 30,8%. Auch in den Bereichen Steuer, Bildung und Justiz muss man die Besetzungen der Führungspositionen kritisch betrachten: nur 20% Hochschulprofessorinnen und keines der beiden Präsidialamtsgerichte wird von einer Frau geleitet.

Teilzeittätigkeit

Die Reduzierung der Erwerbstätigkeit ist weiterhin ein wichtiger Bestandteil um Beruf, Familie und ehrenamtliches Engagement zu vereinbaren. Frauen leisten im Durchschnitt knapp 30 Stunden pro Woche unbezahlte Sorgearbeit, Männer dagegen knapp 21 Stunden. Mütter mit Kindern unter 6 Jahren leisten rund 48 Stunden/ Woche unbezahlte Arbeit und sind lediglich knapp 13 Stunden erwerbstätig¹.

Die Teilzeitquote im Landesdienst liegt bei einem Drittel, davon sind 86,8% weiblich. Bei steigender Besoldung sinkt die Quote der Teilzeitkräfte, nur 5,5 % der Referatsleitungen waren Teilzeitbeschäftigte. In der LG 2.2 (A13 bis A16) sind es 38,7 % Teilzeitkräfte, im Bereich der B-Besoldung nur noch bei 0,9% (ausschließlich Frauen).

Diese Zahlen belegen, dass es stärkere Bemühungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere bei Führungskräften geben muss. Modelle wie z.B. Führen in Teilzeit/ geteilte Führungsverantwortung sollten stärker vorangebracht werden und potenzielle Führungskräfte ermutigt werden, diese Modelle zu erproben.

Elternzeit

Die geringe Quote der männlichen Beschäftigten, die im 2017 in Elternzeit gegangen sind, zeigt, dass Väter die Möglichkeiten der Elternzeit deutlich seltener nutzen. Der öffentliche Dienst sollte Vorbild für andere Branchen sein und Väter ermuntern, Elternzeit zu nehmen. Mögliche Nachteile im beruflichen Fortkommen durch Elternzeit, sollten abgeschafft werden.

Geschlechtergerechte Beteiligung an Gremien

Bei der Besetzung von Gremien entsprechend Artikel 9 der Landesverfassung ist das Ziel einer paritätischen Vertretung weiterhin nicht umfänglich erreicht. Bei Gremien mit einer gerade Mitgliederanzahl ist es lediglich bei 16 von 92 Gremien gelungen, paritätisch zu besetzen.

Grundsätzlich ist bei der Entsendung erneut zu festzustellen, dass es in Geschäftsbereichen, in denen es eine höhere Anzahl an weiblichen Beschäftigten gibt, auch eine höhere Frauenquote bei der Gremienbesetzung gibt und somit z.T. mehr Frauen als Männer in die Gremien entsendet werden.

Die Bemühungen zur paritätischen Entsendung sollten verstärkt werden.

Besonders in den Blick nehmen sollte man die Aufsichtsorgane und Geschäftsführungen bei bedeutenden Landesbeteiligungen, da hier weiterhin ein sehr geringer Frauenanteil zu finden ist. Mit dem „Landesorganbesetzungsgesetz“ ist hier im vergangenen Jahr ein Instrument zur Steuerung in Kraft getreten, dessen Wirkung man im nächsten Berichtszeitraum untersuchen sollte.

¹ Zeitverwendung - Statistisches Bundesamt ([destatis.de](https://www.destatis.de))

Frauen im öffentlichen Dienst – weitere Themen

Über die im Bericht zur Verfügung gestellten Daten möchten wir auf zwei weitere Themen aufmerksam machen:

- Das Land zahlt die Inflationssonderzahlung im Verhältnis zum Beschäftigungsumfang aus. Das bedeutet, dass Teilzeitkräfte – zu einem Großteil Frauen – weniger davon profitieren als die in Vollzeit arbeitenden Personen. Die Kosten für den Lebensunterhalt sind aber für alle in gleicher Höhe gestiegen. Als LandesFrauenRat Schleswig-Holstein kritisieren wir diese strukturelle Benachteiligung von Teilzeitkräften.
- Eine Beamtin im Landesdienst ist ehrenamtliche Bürgermeisterin und beantragt hierfür nach §24a GO Freizeitgewährung. Diese wird mit der Begründung abgelehnt, dass sie in Teilzeit tätig ist, ihre Arbeitszeit freieinteilen kann und somit über ausreichende Zeit verfügt. Dabei wurden die Gründe, weshalb sie nicht in Vollzeit arbeitet (Sorgeverpflichtung, etc.) nicht einbezogen. Der Freistellungsanspruch setzt zwingend voraus, dass die ehrenamtliche Tätigkeit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann. Das betrifft fast alle Termine, die unter der Woche tagsüber stattfinden. Die Möglichkeit die Gleitzeit (z.B. am Nachmittag/ Abend) zu nutzen, um die Arbeit zu erledigen, setzt voraus, dass zu diesem Zeitpunkt keine Sorgeverpflichtungen bestehen.
Kollegen, die ebenfalls ehrenamtliche Bürgermeister sind, aber in Vollzeit arbeiten wird die Freizeitgewährung mit verschiedenen Modellen genehmigt.
Das GStG hat zum Ziel „die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren“, es wäre zu prüfen, ob dieser Grundsatz hier verletzt wird.

Ausblick – Novellierung des Gleichstellungsgesetzes

Der LandesFrauenRat Schleswig-Holstein begrüßt den begonnen Prozess zur Novellierung des GStG unter Einbindung der Akteur:innen, an dem wir uns gerne beteiligen. Ein starkes Gleichstellungsgesetz sollte die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken und ihnen geeignete Instrumente an die Hand geben, damit sie ihren Auftrag auch tatsächlich umsetzen können. Als Erfahrung aus dem vorliegenden Bericht sollte man „Unter- bzw. Überrepräsentanz“ definieren und ggf. Vollzeitäquivalente als Vergleichsgrößen nutzen. Ebenso sollte man in diesem Zug diskutieren, eine genderwirksame Haushaltssteuerung einzuführen.

Für weitere Gespräche stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Anke Homann

Vorsitzende

Alexandra Ehlers

Geschäftsführung