

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7635

Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst

1. Sozialausschuss des Landtages
Per Email:
Sozialausschuss@landtag.ltsh.de

2. Frauenpolitische Sprecherinnen der Fraktionen per Email:
CDU – Katja Rathje-Hoffmann
info@katja-rathje-hoffmann.de

Bündnis 90/Die Grünen - Caterina Nies
catharina.nies@gruene.ltsh.de

SPD – Sophia Schiebe
sophia.schiebe@spd.ltsh.de

FDP – Annabell Kraemer
annabell.kraemer@fdp.ltsh.de

SSW – Sybilla Nitsch
sybilla.nitsch@ssw.ltsh.de

3. nachrichtlich:
Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein
VIII GS, Saskia Pagell
Per Email
Saskia.pagell@sozmi.landsh.de

Kommissarisch:
Sprecherin des AK GB RuN

Sabine Wilstermann
Telefon: 0431 599-1282
Mobil: 0151 55208998
sabine.wilstermann@gmsh.de

Kiel, 3. November 2026

Stellungnahme des IMAG GB zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein (Drucksache 20/4709)

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Abgeordnete,

vielen Dank für die Einladung zu einer mündlichen Stellungnahme im Sozialausschuss zum Entwurf des GstG am 19.11.2026.

Wir kommen dem gern nach, für den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten (IMAG GB) wird Frau Mareike Beder (Finanzministerium) diesen Termin wahrnehmen. Vorab möchten wir dem Sozialausschuss und den weiteren Adressatinnen und Adressaten die Gelegenheit geben, sich mit unseren Wünschen zur Anpassung des Gesetzesentwurfs auseinanderzusetzen und geben daher die folgende schriftliche Stellungnahme ab:

Der IMAG GB des Landes Schleswig-Holstein begrüßt die geplante Neufassung des über 30 Jahre alten Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein ausdrücklich.

Mit den im Entwurf neu enthaltenen Regelungen zum Beanstandungsrecht und der Stärkung der Rechte der Frauen, insbesondere hinsichtlich der sexuellen Belästigung im beruflichen Kontext wurden deutliche Schritte in Richtung tatsächlicher Gleichstellung gemacht. Durch das Klagerecht sowie die personelle Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten wird dem auch im besten Sinne Rechnung getragen.

Ebenfalls positiv zu vermerken ist die explizite Förderungsmöglichkeit für Frauen für zukünftige Führungsaufgaben.

In einigen Punkten bedarf es aber aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ergänzender Regelungen.

1. Die **Aufnahme zur Verpflichtung zum Nutzen einer der geschlechtergerechten Sprache** ins GstG empfinden wir als konsequenten und notwendigen Schritt in Richtung tatsächlicher Gleichberechtigung entsprechend des Grundgesetzes. Nur wenn sich die Gleichstellung von Mann und Frau auch in der Sprache wiederfindet, wird sie langfristig auch im Bewusstsein aller verankert sein.

2. Der **§3 Abs. 6 – „wenn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“** sollte umformuliert werden, „wenn insgesamt nach Vollzeitäquivalenten weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die Kopfzahlen sind nicht als Grundlage zur Feststellung der Unterrepräsentanz geeignet. Einzig die Vollzeitäquivalente bilden eine geeignete Messgröße für Repräsentanz und die Möglichkeit zur Einflussnahme im Hinblick auf die Gleichstellung ab. Erst wenn unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente in allen Besoldungs- und Beschäftigungsgruppen sowie in Führungspositionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist, ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen (siehe §3 Abs. 5 des Gesetzes) abgebaut.
Hinsichtlich der größtenteils von Frauen wahrgenommenen Teilzeitquote von knapp 90% aller Teilzeitbeschäftigten wird über die reine Betrachtung der Köpfe ein falscher Eindruck erzeugt und die Statistiken zur Umsetzungsgrad der Gleichstellung werden deutlich verfälscht.
Knapp 50 Prozent aller Frauen auch im öffentlichen Dienst sind teilzeitbeschäftigt. Das Delta zur Vollzeit beträgt hier 30-40 %, sodass bei allen Auswertungen ein deutlich verzerrtes Bild bei Auswertungen nach Köpfen entsteht. Es sind ca. 15-20 % weniger Frauen nach VZÄ als nach Köpfen beschäftigt. (Statistisches Bundesamt, 2025)

3. **Vorschlagsrecht der Frauen zur Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten im §25 GstG aufnehmen**
   Nach bisheriger gesetzlicher Lage wurde den Frauen einer Dienststelle ein Vorschlagsrecht bei der Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten zugebilligt. Dieses ist nunmehr entfallen. Es würde dem Ansinnen der Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten entgegenstehen, wenn die Dienststelle ohne das Vorschlagsrecht eine Frau einsetzen könnte, die möglichst angepasst wäre und ohne intrinsische Motivation agiert.

4. Die Entscheidung über die **Notwendigkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsrelevanz** gem. **§29 Abs.1** sollte noch klarer geregelt werden.
   Aktuell mangelt es in der Gesetzesvorlage an einer klaren Zuständigkeitszuweisung an die Gleichstellungsbeauftragte für diese Entscheidung. Unserer Auffassung nach kann die Entscheidung jedoch ausschließlich von der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden, da insbesondere sie für die Dienststelle in ihrer Zuständigkeit für die Einhaltung des GstG zuständig ist.

5. Für die **Beteiligung bei Disziplinarverfahren** gem. **§29 Abs. 3 Tz. 6** sollte entsprechend zu Ziffer 3 ebenfalls die Entscheidung über die Gleichstellungsrelevanz auf die Gleichstellungsbeauftragte übertragen werden, da sie durch ihren gesetzlichen Auftrag dazu befähigt ist.

6. Im Thema **„Beteiligung bei Verdachtsfällen möglicher sexueller Belästigung nach § 19 Abs. 2“** kann nur die Gleichstellungsbeauftragte entscheiden, ob Ihre Einbeziehung erforderlich ist. Daher ist sie über jeden möglichen Verdachtsfall zu informieren.

7. Die **Formulierung der Frist zur Stellungnahme gem. §29 Abs. 4 GstG** sollte geschärft werden, die aktuell benannte Frist von einer Woche ist zu diffus, da sie immer wieder eine Verlängerung durch die Einrechnung von Feiertagen erforderlich macht. Wir bitten hier stattdessen um die eindeutige Benennung von 7 Arbeitstagen.

8. In **§ 26 Abs. 2 GstG** sollten Regelungen zu konkreten Entlastungen der Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten aufgenommen werden. Auch wenn die Klarstellung zum Vorrang der Gleichstellungstätigkeit im Gesetz jetzt aufgenommen wurde, so ist die konkrete Ausgestaltung weiterhin ins Belieben der Dienststellenleitungen gestellt. Eine Orientierung an den Beschäftigtenzahlen wäre hier eine gute Richtschnur für eine zeitliche Freistellung von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten, da sich die Zahl der zu begleitenden personellen, organisatorischen, sozialen und sonstigen Maßnahmen auch für sonstige mit Personalmaßnahmen betraute Beschäftigte z.B. der Personalbereiche nach einem KGSt-Schlüssel bemessen lässt.

9. **Im § 28 Abs. 11 ist die Fort- und Weiterbildung für Gleichstellungsbeauftragte** geregelt. Im Umfeld der Schulen ist mit dieser Formulierung der Anspruch nicht umsetzbar. Aufgrund der dreigeteilten Struktur zwischen Schulträgern, dem Ministerium als Personalstelle und dem IQSH als Fortbildungsträger für allgemeine Belange herrscht Unklarheit zur Finanzierung und demzufolge keine auskömmliche Deckung, da sich niemand zuständig fühlt. Grundsätzlich sind die Kosten für die Fort- und Weiterbildung hier über das IQSH zu tragen, dort sind aber keine Mittel für die Fortbildung der knapp 900 Gleichstellungsbeauftragten der Schulen vorhanden. Hier muss eine Lösung gefunden werden.

10. Um die Ziele der Gleichstellung gem. § 1 des Gesetzes verfolgen zu können, ist eine Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten in allen Stellenbesetzungsverfahren vorzusehen. Folgerichtig wäre **§ 29 Abs. 2 letzter Satz** zu streichen.
    Durch die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten soll die Gesprächsführung bei Einstellung hinsichtlich z.B. unzulässigen Fragen zur Familiensituation, Teilzeit etc. unterbunden werden. Zum anderen stellen die Gleichstellungsbeauftragten die Berücksichtigung der Gleichstellung bei den Auswahlentscheidungen/im Ranking sicher. Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung sind bereits strukturell benachteiligt, zudem wird eine eingeschränkte Flexibilität in diesen Lebensphasen oftmals unzulässig als Nachteil ausgelegt.
    Zudem ist auch die soziale Komponente von Menschen im Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu bewerten, unabhängig von einer bestehenden Unterrepräsentanz, dieses kann die Gleichstellungsbeauftragte qualifiziert leisten ohne den Blick auf das Fachliche werfen zu müssen. Daher sollte hier die Regelung angepasst werden.

Für einen weiteren Austausch zu diesen Themen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung und freuen uns auf den Termin am 19.11.2026 im Sozialausschuss, um dort auch mündlich zum Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen.

Für den IMAG GB

als kommissarische Geschäftsstellenleitung

Sabine Wilstermann