Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7673

Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der
Hochschulen Schleswig-Holsteins

An den Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags

– per E-Mail –

Sprecherinnen

Dr.in Daphne Reim
Technische Hochschule Lübeck
Mönkhofer Weg 239
23562 Lübeck
E-Mail: daphne.reim@th-luebeck.de
Tel.: (0451) 300 - 5600

Dr.in Marike Schmeck
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Kiel
Sokratesplatz 1
24149 Kiel
E-Mail: marike.schmeck@haw-kiel.de
Tel.: (0431) 210 - 1880

9. November 2026

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein - Drucksache 20/4709
Stellungnahme der Lakog im Rahmen der Anhörung des Sozialausschusses

Sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses,

bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 14. Oktober 2026 kommen wir der Bitte um Stellungnahme zum aktuellen „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein“ gerne nach. Die Lakog begrüßt die Novellierung des GstG ausdrücklich und sieht sich in dem langen und intensiven Beteiligungsprozess, der diesem Entwurf vorangegangen ist, sehr gut eingebunden. Der vorliegende Entwurf enthält aus unserer Sicht eine Reihe von Verbesserungen, auch und gerade für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Positiv bestärken möchten wir zunächst, dass gemäß dem vorliegenden Entwurf die Regelungen im „**Abschnitt 4 - Gleichstellungsbeauftragte**“ weitestgehend auch für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen gelten. Diese Neuerung ist von besonderer Relevanz, da sie grundsätzlich **gleiche Rahmenbedingungen für alle Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben** gewährleistet. Auch das vorgesehene **Beanstandungsrecht gemäß § 30** sowie den daran anschließenden **Rechtsschutz in § 31** verstehen wir als notwendige und angemessene Stärkung von Gleichstellungsbeauftragten, die qua Auftrag häufig mit Widerständen auch aus der eigenen Organisation konfrontiert sind.

Trotz vieler Verbesserungen sehen wir in einigen Punkten Änderungsbedarfe, die im Folgenden aufgeführt werden:

1. Nachvollziehbar ist, dass Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen von Regelungen in § 25 ausgenommen sind. Weniger nachvollziehbar ist, dass sie dies auch von **§ 26 Abs. 2** sind, in dem es zum einen darum geht, **„die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen“ an die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte anzupassen**. Denn an kleineren Hochschulen sind Gleichstellungsbeauftragte meist nebenberuflich tätig und somit darauf angewiesen, von anderweitigen dienstlichen Aufgaben entlastet zu werden, um ihren Pflichten im Amt der Gleichstellungsbeauftragten nachkommen zu können. Zum anderen ist auch die Bereitstellung **„räumlicher und personeller Mittel“** „zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“ für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen ebenso relevant, wie für jede andere Gleichstellungsbeauftragte auch.

   Wir empfehlen daher, die Einschränkung für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen in § 24 Abs. 2 Satz 3 mit Bezug auf § 26 Abs. 2 zu streichen.

2. Ausgesprochen kritisch hinterfragen wir die Regelung in **§ 29 Abs. 2**, wonach die **Gleichstellungsbeauftragte in „personellen Angelegenheiten" nicht mehr zwingend zu beteiligen ist**, sollten Frauen im jeweiligen Bereich „nicht unterrepräsentiert" sein. Diese Regelung blendet vollständig aus, dass es sich bei der tatsächlichen Umsetzung von Gleichstellung nicht allein um quantitative, sondern vielmehr auch qualitative Faktoren unabhängig vom Geschlecht eine zentrale Rolle spielen, um auf gleiche Lebens- und Einkommenschancen hinzuwirken. Eine Einschätzung darüber, inwieweit im Einzelfall eine Gleichstellungsrelevanz in personellen Angelegenheiten vorliegt oder vorliegen könnte, muss allein der Expertise der Gleichstellungsbeauftragten obliegen.

   Folgerichtig ist in § 29 Abs. 2 sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich in allen personellen Angelegenheiten zu beteiligen ist.

Zu **„Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen"** haben wir nachstehende Anmerkungen und Anregungen:

3. Dass Personen mit dem **Personenstandsregistereintrag divers oder keinen Eintrag**, wie in **§ 1 Abs. 2** aufgeführt, durch das Gesetz nicht benachteiligt werden dürfen, steht für uns außer Frage.

   Dennoch bitten wir hier um eine nähere Erläuterung, wie dies in Hinblick auf Maßnahmen, die explizit auf die Gleichstellung von Frauen hinwirken sollen, zu verstehen ist, bspw. die Vorrangregelung bei Unterrepräsentanz in Einstellungsverfahren.

4. In Bezug auf die Definition von **Unterrepräsentanz** in **§ 3 Abs. 6** bezieht sich die Regelung auf eine quantitative Verteilung nach Köpfen. Dagegen wäre ein Bezug auf den Anteil an Vollzeitäquivalenten vor dem Hintergrund der im Allgemeinen hohen Teilzeitquote von Frauen aussagekräftiger, um Gleichstellungsbedarfe zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Ziel muss es sein, auf eine gleiche Teilhabe an Einkommens- und Karrierechancen sowie sozialer Altersabsicherung hinzuwirken.

   Wir regen an, Fragen der (Unter-)Repräsentanz nicht starr an numerische Größen zu binden, sondern auch Vollzeitäquivalente einzubeziehen.

5. In **§ 3 Abs. 7** wird der Begriff der **Teilzeitbeschäftigung** auf unbefristete Beschäftigung reduziert. Diese Engführung hat für Hochschulen eine erhebliche Tragweite, da eine bedeutende Zahl an Beschäftigten, insbesondere innerhalb der Statusgruppe des wissenschaftlichen Dienstes, befristet beschäftigt ist. Regelungen zum Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten nach diesem Gesetz wären zum Schutz dieser vulnerablen Gruppe nicht anwendbar.

   Eine grundlegende Begrenzung von Teilzeitbeschäftigung auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse halten wir insbesondere im Kontext Hochschule nicht für zielführend im Sinne des Gleichstellungsgedankens und empfehlen eine Ausweitung auch auf befristete (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung.

Gerne werden wir unsere Stellungnahme auch im Rahmen der mündlichen Anhörung am 19. November dem Sozialausschuss gegenüber vertreten und für Rückfragen bereitstehen.

Mit besten Grüßen

Dr.in Marike Schmeck
Gleichstellungsbeauftragte der HAW Kiel

Dr.in Daphne Reim
Gleichstellungsbeauftragte der TH Lübeck