Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7687

Gleichstellungspolitischer Beirat beim Sozialministerium Schleswig-Holstein|

Gleichstellungspolitischer Beirat
Stellvertretende Vorsitzende
Sabine Wilstermann

Telefon: 0431 599-1282
Mobil: 01515 5208998
sabine.wilstermann@gmsh.de

Kiel, 12.11.2026

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

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Abgeordnete,

als Vertretung der im Beirat mitwirkenden Gremien (s. letzte Seite) nehmen wir die Gelegenheit gern wahr, zum vorliegenden Entwurf zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein schriftlich Stellung zu nehmen.

Neben den differenzierten schriftlichen Ausführungen sowie den Einzelerklärungen im Rahmen der anstehenden mündlichen Anhörung am 19. November 2026 ist es allen im Beirat vertretenen Gremien ein zentrales Anliegen, auch eine gemeinsame Konsenserklärung abzugeben. Dieser Schulterschluss soll nachdrücklich unterstreichen, dass die in den Einzelstellungnahmen hervorgehobenen Aspekte trotz ihrer unterschiedlichen fachlichen und perspektivischen Blickwinkel in ihrer Gesamtheit von allen Gremien getragen und in ihrer Bedeutung gemeinschaftlich bekräftigt werden.

Der gleichstellungspolitische Beirat beim Sozialministerium unterstreicht die Notwendigkeit der geplanten Neufassung des über 30 Jahre alten Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein explizit.

Als Erfolge verzeichnen wir insbesondere die Aufnahme der Regelungen zum Beanstandungs- und Klagerecht sowie der Stärkung der Rechte der Frauen im beruflichen Kontext mit der explizit vorgesehenen Förderung von Frauen für Führungsaufgaben sowie des ausdrücklichen Verbots sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld. Es wurden deutliche Schritte in Richtung tatsächlicher Gleichstellung gemacht.

Darüber hinaus begrüßen wir die Aufnahme der Pflege als Teil der Care-Arbeit und Bestandteil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den grundlegenden Tenor der Anerkennung der strukturellen Benachteiligung von Frauen.

Der Gesetzestext bedarf darüber hinaus aus Sicht des Beirats ergänzender Regelungen bzw. Klarstellungen zu den aktuell vorgesehenen Formulierungen:

1. Die Begrifflichkeit der Gleichstellungsbeauftragten sollte insbesondere in Bezug auf § 24 (Gültigkeit des Gesetzes für kommunale Geleichstellungsbeauftragte) geschärft werden. Um die Akzeptanz und Position der **ehrenamtlich bestellten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** entsprechend den Intentionen des neuen Gleichstellungsgesetzes insbesondere in Bezug auf ihre Rechte zu stärken, halten wir einen ausdrücklichen Verweis auf ehrenamtlich bestellte Gleichstellungsbeauftragte für dringend erforderlich. Zur Klarstellung sollte entweder in die Begriffsbestimmungen gem. § 3 eine Definition der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen werden, die dieses Gesetz betrifft oder eine Ergänzung des Geltungsbereichs gem. § 2 vorgenommen werden, dass auch Gemeinden und Ämter mit ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unter dieses Gesetz fallen.

2. Darüber hinaus sollte auch der Begriff "**frühzeitige Beteiligung" im Gesetzestext selbst definiert sein**, um sicherzustellen, dass der Beratungsauftrag erfüllbar ist, nämlich dann, wenn noch Gestaltungsspielraum besteht.
   Wir empfehlen hier in Anlehnung an § 29 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz eine Formulierung wie z.B.: *„Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte* von Anfang an *mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.“*

3. Der **§ 3 Abs. 6 – „wenn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“** sollte umformuliert werden, „wenn insgesamt nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“.
   Die Kopfzahlen sind nicht als Grundlage zur Feststellung der Unterrepräsentanz geeignet. Einzig die VZÄ bilden eine geeignete Messgröße für Repräsentanz und die Möglichkeit zur Einflussnahme im Hinblick auf die Gleichstellung ab. Erst wenn unter Berücksichtigung der VZÄ 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 zum 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).

4. In **§ 3 Abs. 7** wird der Begriff der Teilzeitbeschäftigung auf unbefristete Beschäftigung reduziert. Diese Einschränkung hat, vorrangig für Hochschulen, aber auch für andere Einrichtungen im Geltungsbereich des Gesetzes, 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.

5. Wir begrüßen ausdrücklich den verstärkten Fokus auf Vereinbarkeitsfragen der Beschäftigten des **§ 16 „Familiengerechte Arbeitszeit“.** Bedauerlich ist deshalb, dass der § 13 „Fort- und Weiterbildung“ ausdrücklich für Beschäftigte in Kreisen, Gemeinden und Ämtern ausgenommen wurde. Die vorgeschlagene Fassung weist darauf hin, dass Dienstvereinbarungen die Möglichkeiten für familiengerechte Arbeitszeiten einschränken können.
   Eine Anpassung des Textes entsprechend des **§ 15 BGleiG wäre daher wünschenswert.**

a) „Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen im Sinne von Satz 1 können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören."

6. Die Anwendung des bisherigen § 15 GstG wurde vom Schleswig-Holsteinischen OVG mit Urteil vom 06.12.2017 (Az.: 3 LB 11/17) für kommunale Gremienentsendungen durch die Gemeindevertretung bestätigt. Dem folgten umfangreiche Informationen des Innenministeriums und der KLVs im Sinne des Urteils, so dass die rechtskonforme Anwendung in der kommunalen Familie überwiegend funktioniert.

Eine Änderung gerade dieses Aspektes durch eine Verlagerung in die Gemeindeordnung wirft aus unserer Sicht neue rechtliche Fragen auf.
Wir empfehlen deshalb die ersatzlose Streichung des § 18 Abs. 7 GstG-Entwurf.

7. In § 20 Abs. 2 sollten die „ehrenamtlich bestellten Gleichstellungsbeauftragten" im Text ergänzt werden. Die Gleichstellungspläne sind den **hauptamtlich, bzw. ehrenamtlich bestellten** Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Dienststellen zur Kenntnisnahme vorzulegen. Die Beteiligungsrechte der **haupt- und ehrenamtlich bestellten** Gleichstellungsbeauftragten nach § 28 bleiben unberührt.

8. **Das Vorschlagsrecht der Frauen zur Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten im § 25 GstG sollte wieder aufgenommen werden.** 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.

9. 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.

10. § 24 Abs. 1. „Geltungsbereich für Gleichstellungsbeauftragte": Nachfolgende Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragten **gelten für haupt- und ehrenamtliche bestellte Gleichstellungsbeauftragte**, sie gelten mit Ausnahme des § 26, Abs. 1, 2*, 3 und 4 und der §§ 28, 29, 30,31, und 32 NICHT für die haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern.
*§ 26 Abs. 2 muss ebenfalls ausgenommen werden. Er formuliert zwingende Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Insbesondere ehrenamtlich bestellte kommunale Gleichstellungsbeauftragte verfügen mehrheitlich nicht über die erforderlichen räumlichen

und sachlichen Mittel (siehe Anlage: Positionspapier der ehrenamtlichen, kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vom Juni 2025).

Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind in der aktuellen Fassung ebenfalls von **§ 26 Abs. 2 ausgenommen**, in dem es zum einen um die **Anpassung sonstiger dienstlicher Verpflichtungen an die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte** geht. 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 dringend, die Einschränkung für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen in § 24 Abs. 2 Satz 3 mit Bezug auf § 26 Abs. 2 zu streichen.

11. 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.

12. **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 die Zuständigkeit nicht klar geregelt ist. 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.

13. 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 selbst getroffen werden, da insbesondere sie für die Beratung der Dienststelle für deren Einhaltung des GstG zuständig ist.

14. Um die Ziele der Gleichstellung gem. § 1 des Gesetzes verfolgen zu können, ist eine Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten in allen Stellenbesetzungsverfahren vorzusehen. Folgerichtig wäre in **§ 29 Abs. 2** der **letzte 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.
Gleichzeitig 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.

15. Für die **Beteiligung bei Disziplinarverfahren** gem. **§ 29 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6** sollte entsprechend Ziffer 13 ebenfalls die Entscheidung über die Gleichstellungsrelevanz auf die Gleichstellungsbeauftragte übertragen werden, da sie durch ihren gesetzlichen Auftrag dazu befähigt ist.

16. 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 „mindestens 7 Arbeitstagen".

17. **§ 30 Abs. 3 Satz 4 Beanstandung – hier: Unterrichtung Betroffener durch die Gleichstellungsbeauftragte**
Hier wird geregelt, dass es der Gleichstellungsbeauftragten obliegt, die von einer Beanstandung betroffenen Personen darüber zu unterrichten. Dies ist aus unserer Sicht systemwidrig. Verfahrensverantwortlich ist die Dienststellenleitung, die diese Aufgabe in der Regel an die Personalabteilung übertragen hat. Dieser allein obliegt der Kontakt zu den Beschäftigten oder Bewerber*innen.
Wir regen an, den **§ 30 Abs. 3 Satz 4 ersatzlos zu streichen bzw. die Dienststellenleitung damit zu betrauen**.

18. **§ 31 Rechtschutz**
Im vorliegenden Entwurf erkennen wir keine Möglichkeit, für eine rechtliche Einschätzung und zur Klärung, ob ein Klageverfahren angezeigt und zielführend ist, einstweiligen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit, bitten wir aufzunehmen.
Wir empfehlen deshalb **zwei Zusätze**:
a) "§ 31 Abs. 3: Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Hinblick auf ihr Recht zur Beanstandung (§ 30) einstweiligen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, ohne dass die für die Erhebung einer Klage in den Absätzen 1 oder 2 bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind."
b) „§ 31 Abs. 4: Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes nach Maßgabe der Absätze 1-3 entstehen. Von der Zahlung der Gerichtskosten ist sie durch die Dienststelle freizustellen."

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass wir den Wegfall der in § 5 des Arbeitsentwurfs des Gesetzes zunächst vorgesehenen **Aufnahme der Empfehlung der Nutzung geschlechtergerechter Sprache** ins GstG als bedauerlich empfinden. Dies wäre unseres Erachtens ein konsequenter und notwendiger Schritt in Richtung tatsächlicher Gleichberechtigung und entspräche dem Weg des Antidiskriminierungsrechts in Deutschland, das die Verpflichtung zur Ansprache aller Geschlechter vorsieht. Die Nutzung der gendergerechten Sprache insgesamt vorzusehen bzw. diese zumindest zu ermöglichen, würde für die Beschäftigten die jeweils individuell im internen und externen Schriftverkehr zu differenzierende Nutzung der Sprache erleichtern und eine Anwendungsklarheit bewirken.

Für einen weiteren Austausch zu diesen Themen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Für den gleichstellungspolitischen Beirat



Magdalena Drexel, Vorsitzende

Mitglieder des gleichstellungspolitischen Beirats beim Sozialministerium sind:

Hauptamtliche kommunale GB: 3 Vertreterinnen

Ehrenamtliche kommunale GB: 3 Vertreterinnen

GB der Hochschulen: 2 Vertreterinnen

GB der obersten Landesbehörden (IMAG): 1 Vertreterin

GB des nachgeordneten Bereichs (GB der Schulen / GB der Polizei): 2 Vertreterinnen

GB des rechtsaufsichtlichen Bereichs: 2 Vertreterinnen

LAG EHRENAMT GLEICHSTELLUNG SH
Landesarbeitsgemeinschaft der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein

1. November 2022 / 12. Juni 2025

Positionspapier
der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Ausgangssituation

In Kommunen, die weniger als 15.000 Einwohner*innen haben, sollen in Schleswig-Holstein ehrenamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Die Situation, wie ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt, ausgestattet, entschädigt und unterstützt werden, ist seit Überstellung unseres ersten Positionspapiers an Ministerin Sütterlin-Waack im November 2018 und diversen Gesprächen nach wie vor sehr heterogen.

Deshalb sehen wir die dringende Notwendigkeit, die Arbeitsstandards und -bedingungen der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einheitlich und verbindlich zu regeln.

Es gibt Kommunalverwaltungen, die sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen einsetzen und ihre Gleichstellungsbeauftragte entsprechend mit guten Rahmenbedingungen ausstatten, um die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen.
Es gibt aber nach wie vor Kommunen, in denen patriarchale Strukturen vorherrschen.
Diese Strukturen erschweren die Arbeit insbesondere der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

In Schleswig-Holstein sind aktuell ca. 60 ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig. Durch die große Unterschiedlichkeit mit der dieses Ehrenamt ausgestattet und ausgeübt wird, haben wir einen Flickenteppich mit Lücken und Leerstellen, der dem Verfassungsauftrag nach Art. 3 GG, Art. 9 Landesverfassung und dem GstG SH nicht gerecht wird. Darüber hinaus entsteht ein nicht unerhebliches Ungleichgewicht in der Wahrnehmung und Bewertung der Arbeit von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Dies betrachten wir nicht nur als Mangel, sondern auch als eine Nichtbeachtung landesrechtlicher und verfassungsgemäßer Pflichten. Diese Situation muss geändert werden.
werden. Eine Freistellung, analog zu Schöffen*innen, sollte berufstätigen Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an wichtigen Tagungen, Veranstaltungen etc. ermöglichen.

Anschrift:
Kontakt- und Koordinierungsstelle
für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
c/o LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V.
Auguste-Viktoria-Straße 16 · 24103 Kiel
Tel: 0431 53029360 · kontakt@gleichstellung-sh.de

Sprecherinnen:
Gudrun Wrobel (1. Sprecherin)
g.wrobel@amt-suederbrarup.de

Diana Gehling-Schmidt
d.gehling-schmidt@bargteheide-land.de

Merle Kruck (Amt Bornhöved)
merle.kruck@freenet.de

Brigitte Lehnert
gleichstellungsbeauftragte@amt-geltingerbucht.de

Als Sprecherinnen der LAG der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten fordern wir verbindliche Standards für ehrenamtlich tätige kommunale Gleichstellungsbeauftragte.

1. **Ausstattung**

- Telefonanschluss mit eigener dienstlicher Rufnummer
- dienstliche E-Mail- Adresse (nach DSGVO und Anraten des ULD)
- Zugang zu digitalen Kommunikationsplattformen (Zoon, Teams u.Ä.)
- fester Büroplatz für vertrauliche Gespräche und Sprechstunden
- voll ausgestatteter Arbeitsplatz (Büromaterialien, Drucker etc.)
- Home-Office-Ausstattung (bestenfalls beides)
- Bereitstellung von Fachliteratur und Gesetzestexten
- Dienst-Tablet (bei papierlosen Sitzungen)
- Hardware-Pauschale bei Nutzung privater PCs, Laptops

2**. Zugang zu Informationen**

- feste Ansprechpartner/innen in der Verwaltung
- frühzeitige Beteiligung in allen relevanten Angelegenheiten
- Zugang zu Verwaltung- Sitzungs- und Bewerbungsunterlagen
- regelmäßiger Kontakt zum Personalrat bzw. der Personalabteilung
- Unterstützung von Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten des Kreises, den Landesarbeitsgemeinschaften und der Geschäftsstelle sowie den relevanten Frauenorganisationen und politischen Institutionen

3. **Finanzen**

- verpflichtende Aufwandsentschädigung (Höchstbeträge gestaffelt lt. § 10
- EntschVO SH nach Einwohner*innenzahl) sowie eine sukzessive Anhebung analog der Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätiger Kommunal – Politiker*innen.
- Sitzungsgeld für Ausschuss- und Gemeindevertretungssitzungen
- Fahrt-/Reisekostenerstattung
- Fortbildungskostenerstattung
- Erstattung von Büro-/Arbeitsmaterial bei Home-Office-Arbeitsplatz
- Jahresbudget von mind. 1.500 € (für Veranstaltungen, Druckkosten, etc.
- Budget für frauenspezifische Lektüre, Fachliteratur

Anschrift:
Kontakt- und Koordinierungsstelle
für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
c/o LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V.
Auguste-Viktoria-Straße 16 · 24103 Kiel
Tel: 0431 53029360 · kontakt@gleichstellung-sh.de

Sprecherinnen:
Gudrun Wrobel (1. Sprecherin)
g.wrobel@amt-suederbrarup.de

Diana Gehling-Schmidt
d.gehling-schmidt@bargteheide-land.de

Merle Kruck (Amt Bornhöved)
merle.kruck@freenet.de

Brigitte Lehnert
gleichstellungsbeauftragte@amt-geltingerbucht.de

Ebenfalls sollte für die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertreterin innerhalb der Verwaltung benannt werden.

Wir arbeiten in unserem Ehrenamt daran, dass die Gleichstellung von Frauen weiter vorangeht. Wir ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind mehrheitlich in kleineren Verwaltungseinheiten tätig, in denen patriarchale Strukturen noch mehrheitsfähig sind und der Anteil politisch aktiver Frauen geringer als in größeren Städten oder Kommunen ist. Frauen in Führungspositionen sind in der Verwaltung in der Regel unterrepräsentiert. Deshalb ist es so wichtig, dass wir mit verbindlichen Standards agieren können, die nicht beliebig auslegbar sind, und die es uns erlauben, im Rahmen unserer begrenzten Zeitbudgets sichtbar und nachhaltig zu agieren.

Wir sind sicher, dass wir auf der Grundlage dieser Standards unsere Arbeit als ehrenamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Schleswig-Holstein verbessern und dem Verfassungsauftrag Gleichstellung eher gerecht werden können

Grundsätzlich vertreten wir allerdings die Auffassung, dass es die Aufgabe der Politik ist, durchzusetzen, dass jede kommunale Verwaltung unabhängig von ihrer Größe verpflichtend die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich besetzt und die erforderlichen Arbeitsbedingungen bereitstellt.

Im Auftrag der LAG der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten-

Die Sprecherinnen

Gudrun Wrobel
Diana Gehling-Schmidt
Merle Kruck
Brigitte Lehnert

Anschrift:

Kontakt- und Koordinierungsstelle
für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
c/o LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V.
Auguste-Viktoria-Straße 16 · 24103 Kiel
Tel: 0431 53029360 · kontakt@gleichstellung-sh.de

Sprecherinnen:

Gudrun Wrobel (1. Sprecherin)
g.wrobel@amt-suederbrarup.de

Diana Gehling-Schmidt
d.gehling-schmidt@bargteheide-land.de

Merle Kruck (Amt Bornhöved)
merle.kruck@freenet.de

Brigitte Lehnert
gleichstellungsbeauftragte@amt-geltingerbucht.de