Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7751

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischen Landtag
Sozialausschuss
Frau Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

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

12. November 2026

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/ Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren,

der Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 14. Oktober 2026 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein (Drucksache 20/4709) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die mit dem Gesetzentwurf beabsichtigte umfassende Modernisierung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein.

Das geltende Gleichstellungsgesetz ist seit mehr als 30 Jahren eine wesentliche Grundlage für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Gesellschaftliche Entwicklungen, Veränderungen der Arbeitswelt und Erfahrungen aus der praktischen Anwendung machen eine Weiterentwicklung notwendig.

Der DGB hat sich deshalb seit 2024 intensiv in den vorgezogenen Beteiligungsprozess zur Novellierung eingebracht. Diesen Prozess haben wir ausdrücklich begrüßt. Viele der dort eingebrachten Anregungen finden sich im nun vorliegenden Gesetzentwurf wieder. Auch die Gesetzesbegründung hebt hervor, dass der Entwurf maßgeblich durch diesen Vorabbeteiligungsprozess geprägt worden ist und der DGB Bezirk Nord daran regelmäßig beteiligt war.

Der DGB unterstützt insbesondere das Ziel, Gleichstellung verbindlicher in den Strukturen des öffentlichen Dienstes zu verankern, strukturelle

Stark in Arbeit.

Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wirksamer auszugestalten.

Positiv bewertet der DGB insbesondere

- die stärkere Verbindlichkeit des Gleichstellungsrechts,
- die ausdrückliche Umsetzungsverantwortung der Dienststellen, ihrer Leitungen und Führungskräfte,
- die Weiterentwicklung des bisherigen Frauenförderplans zu einem verbindlicheren Gleichstellungsplan,
- die stärkeren Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf,
- die verbindlichere paritätische Besetzung von Gremien,
- die deutlich stärkeren Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung sowie
- das neue Beanstandungs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Entwurf enthält damit zahlreiche wichtige und richtige Verbesserungen.

Aus Sicht des DGB besteht jedoch an einigen zentralen Stellen noch Änderungsbedarf. Dies betrifft insbesondere

- die fehlende Wahl der Gleichstellungsbeauftragten,
- die klare Abgrenzung ihrer Aufgaben und Rechte zu denen der gewählten Personalvertretungen,
- die uneingeschränkte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren sowie
- eine ihrer erheblich erweiterten Aufgabenstellung entsprechende Freistellung und Ausstattung.

Zur beamtenrechtlichen Beteiligung

Kritisch sieht der DGB allerdings das Verfahren, in dem der nun vorliegende Gesetzentwurf in den Landtag eingebracht worden ist.

Der Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN basiert auf einer von der Landesregierung erarbeiteten Formulierungshilfe. Auch wenn der Entwurf formal als Fraktionsentwurf in den Landtag eingebracht worden ist, wurde die zugrunde liegende Formulierungshilfe durch eine oberste Landesbehörde vorbereitet.

Nach § 53 BeamtStG sind die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse durch die obersten Landesbehörden zu

beteiligen. § 93 LBG Schleswig-Holstein konkretisiert diese Verpflichtung und bestimmt, dass die Spitzenorganisationen bei der Gestaltung des Beamtenrechts rechtzeitig und umfassend mit dem Ziel sachgerechter Verständigung zu beteiligen sind. Das Nähere ist zusätzlich in der zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung geregelt.

Aus Sicht des DGB hätte deshalb die im Ministerium erarbeitete Formulierungshilfe Gegenstand eines beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens sein müssen. Dies gilt umso mehr, als sie sich in wesentlichen Punkten von dem Arbeitsentwurf unterscheidet, der Gegenstand des umfangreichen Vorabbeteiligungsverfahrens war. Gerade die ursprünglich vorgesehene Wahl der Gleichstellungsbeauftragten ist im nun vorliegenden Gesetzentwurf nicht mehr enthalten.

Der DGB ist gleichwohl bereit, das gewählte Verfahren **in diesem konkreten Fall** zu akzeptieren. Ausschlaggebend hierfür sind der außergewöhnlich ausführliche und konstruktive Vorabbeteiligungsprozess, an dem der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften intensiv mitgewirkt haben, sowie die grundsätzliche Unterstützung des DGB für Zielsetzung und wesentliche Inhalte der vorliegenden Novelle. Die Gesetzesbegründung selbst hebt hervor, dass der Gesetzentwurf maßgeblich durch diesen Vorabbeteiligungsprozess geprägt worden ist.

Diese Akzeptanz für das konkrete Verfahren darf jedoch keinen Präzedenzfall dafür schaffen, die beamtenrechtliche Beteiligung durch die Wahl einer Formulierungshilfe und die anschließende Einbringung als Fraktionsentwurf entfallen zu lassen.

Für die kommende Legislaturperiode sieht der DGB deshalb Klärungsbedarf. Wenn Formulierungshilfen der Landesregierung Regelungen enthalten, die beamtenrechtliche Verhältnisse gestalten, muss gewährleistet sein, dass die gesetzlich vorgesehene Beteiligung der Spitzenorganisationen auch in diesen Konstellationen wirksam stattfindet.

Der DGB hält hierfür in erster Linie eine Weiterentwicklung der zwischen Landesregierung und Spitzenorganisationen bestehenden Beteiligungsvereinbarung für sachgerecht. Unabhängig davon sollte bei parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren, die beamtenrechtliche Regelungen zum Gegenstand haben, eine Anhörung der Spitzenorganisationen sichergestellt werden. Eine entsprechende Regelung könnte in der Geschäftsordnung des Landtages verankert werden.

Die parlamentarische Anhörung kann dabei die nach § 53 BeamtStG und § 93 LBG Schleswig-Holstein vorgesehene Beteiligung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen durch die obersten Landesbehörden nicht ersetzen, sondern lediglich ergänzen.

Der DGB ist bereit, hierzu gemeinsam mit Landesregierung und Landtag eine rechtssichere und praktikable Lösung zu entwickeln.

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Den zentralen Änderungsbedarf am vorliegenden Gesetzentwurf sieht der DGB bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Nach § 25 Absatz 1 des Gesetzentwurfs obliegt die Bestellung weiterhin der Dienststellenleitung. Die Zustimmung der zu bestellenden Frau ist erforderlich. Eine Beteiligung der weiblichen Beschäftigten an der Auswahl ist hingegen nicht vorgesehen.

Damit bleibt der Gesetzentwurf nicht nur hinter einer langjährigen Forderung des DGB zurück. Gegenüber dem geltenden Gleichstellungsgesetz entfällt sogar das bisherige Vorschlagsrecht der weiblichen Beschäftigten.

Der DGB hat sich bereits im Vorabbeteiligungsverfahren ausdrücklich für die **Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch die weiblichen Beschäftigten** ausgesprochen. Die damalige DGB-Stellungnahme hat hervorgehoben, dass eine Wahl ein robustes Mandat schafft und demokratische Legitimation regelmäßig erneuert und bestätigt werden muss. Die in einem früheren Arbeitsstand vorgesehene Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin gehörte deshalb zu den Punkten, die der DGB ausdrücklich begrüßt hatte.

An dieser Forderung hält der DGB ausdrücklich fest.

Dies gilt angesichts des nun vorgesehenen Aufgabenzuwachses umso mehr. Der Gesetzentwurf stärkt die Gleichstellungsbeauftragten erheblich. Neben erweiterten Beteiligungs- und Initiativrechten erhalten sie ein umfassenderes Beanstandungsrecht und erstmals einen eigenen verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz.

Eine derart gestärkte Stellung sollte mit einer entsprechend starken Legitimation verbunden werden.

Dabei ist für den DGB zugleich entscheidend: Die Gleichstellungsbeauftragte ist **keine Personalvertretung**. Eine Wahl durch die weiblichen Beschäftigten würde daran nichts ändern.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt einen spezifischen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag wahr. Der Personalrat ist dagegen die von den Beschäftigten gewählte Interessenvertretung aller Beschäftigten und verfügt aufgrund dieser Wahl über ein eigenständiges demokratisches Mandat nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein.

Gerade diese unterschiedlichen Funktionen sprechen dafür, die jeweilige Legitimation und Aufgabenstellung klar voneinander abzugrenzen.

Der DGB fordert daher, im weiteren Gesetzgebungsverfahren wieder eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch die weiblichen Beschäftigten vorzusehen.

Mindestens ist das im geltenden Recht bestehende Vorschlagsrecht der weiblichen Beschäftigten wieder aufzunehmen. Ein ersatzloser Wegfall dieses bestehenden Beteiligungsrechts wäre nicht nachvollziehbar.

Verhältnis von Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung

Der DGB unterstützt die mit dem Gesetzentwurf beabsichtigte Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Gleichzeitig müssen die unterschiedlichen Funktionen, Legitimationsgrundlagen und Beteiligungsrechte von Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung klar voneinander abgegrenzt bleiben.

Der Personalrat ist die von den Beschäftigten gewählte Interessenvertretung und verfügt auf Grundlage des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein über ein eigenständiges demokratisches Mandat. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt demgegenüber einen besonderen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag wahr. Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf wird sie nicht von den Beschäftigten gewählt, sondern von der Dienststellenleitung bestellt und dieser unmittelbar zugeordnet. Bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben ist sie fachlich weisungsfrei.

Der DGB hält es grundsätzlich für sachgerecht, dass die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Dienststelle frühzeitig beteiligt wird und ihre Stellungnahme in die Willensbildung der Dienststellenleitung einfließen kann. Dementsprechend sieht § 29 Absatz 3 vor, dass ihre Beteiligung in der Regel vor einem Mitbestimmungsverfahren nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein erfolgt.

Diese zeitliche Abfolge darf jedoch nicht dazu führen, dass die eigenständigen Rechte der Personalvertretungen eingeschränkt oder faktisch vorweggenommen werden.

Insbesondere muss sichergestellt sein, dass

- die Informationsrechte des Personalrats unabhängig von der vorherigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vollständig bestehen bleiben,

- der Personalrat alle für seine Aufgaben erforderlichen Unterlagen und Informationen eigenständig und rechtzeitig erhält,
- die Bewertung oder Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten keine Bindungs- oder Vorwirkung für das anschließende Mitbestimmungsverfahren entfaltet,
- die Dienststelle eine bereits mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmte Position nicht als Einschränkung des eigenen Entscheidungsspielraums im Mitbestimmungsverfahren verstehen kann und
- die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten weder an die Stelle der Beteiligung des Personalrats tritt noch mit dessen Beteiligungsrechten „verrechnet“ werden kann.

Der DGB hatte deshalb bereits im Vorabbeteiligungsverfahren eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung gefordert, dass die Informationsrechte der Personalvertretungen nach §§ 47 und 49 MBG Schleswig-Holstein unberührt bleiben.

Vor dem Hintergrund der nunmehr vorgesehenen engeren Verzahnung von Gleichstellungs- und Personalvertretungsrecht hält der DGB eine ergänzende Klarstellung in § 29 Absatz 3 für angezeigt:

> „Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein bleiben unberührt.“

Eine solche Klarstellung schafft Rechtssicherheit und macht deutlich, dass Gleichstellungsrecht und Personalvertretungsrecht nebeneinanderstehen und sich ergänzen, ohne dass eines der beiden Verfahren das andere ersetzt oder beschränkt. Der Gesetzentwurf selbst verwendet eine entsprechende Formulierung bereits bei der Änderung des Hochschulgesetzes für das Klinikum.

Davon getrennt zu betrachten ist die mit Artikel 6 vorgesehene Änderung des § 47 Absatz 1 MBG Schleswig-Holstein. Danach soll die Gleichstellungsbeauftragte ausdrücklich in die regelmäßigen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat einbezogen werden.

Diese Regelung hält der DGB für systematisch nicht überzeugend.

Die regelmäßigen Besprechungen nach § 47 MBG sind ein Instrument der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und der demokratisch gewählten Personalvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung ist als ebenfalls gewählte Interessenvertretung aufgrund einer eigenständigen gesetzlichen Regelung in dieses Gesprächsformat einbezogen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach dem vorliegenden Gesetzentwurf eine andere institutionelle Stellung. Sie wird durch die Dienststellenleitung bestellt und ist dieser unmittelbar zugeordnet. Als Teil der Dienststellenorganisation kann sie von der Dienststellenleitung zu Besprechungen hinzugezogen werden.

Stark in Arbeit.

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf bereits im Gleichstellungsgesetz umfassende Beteiligungsrechte vor. Nach § 28 Absatz 7 ist die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs berechtigt, an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen teilzunehmen, soweit dort Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können. Einer zusätzlichen generellen Einbeziehung in die regelmäßigen Besprechungen nach § 47 MBG bedarf es deshalb aus Sicht des DGB nicht.

Etwas anderes wäre zu bewerten, wenn der Gesetzgeber der Forderung des DGB folgt und die Gleichstellungsbeauftragte künftig durch die weiblichen Beschäftigten wählen lässt. Eine solche Wahl würde ihre demokratische Legitimation und damit auch ihre institutionelle Stellung verändern.

Der DGB schlägt daher vor,

1. § 29 Absatz 3 GstG um den Satz „Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein bleiben unberührt.“ zu ergänzen und
2. die in Artikel 6 vorgesehene Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in § 47 Absatz 1 MBG Schleswig-Holstein zu streichen.

Beteiligung bei Stellenbesetzungsverfahren – § 29 Absatz 2

Kritisch bewertet der DGB die vorgesehene Regelung in § 29 Absatz 2 Satz 2.

Nach § 29 Absatz 2 Nummer 1 soll die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich bei Stellenbesetzungsverfahren in allen Verfahrensschritten beteiligt werden. Diese zwingende Beteiligung soll jedoch entfallen, wenn Frauen in der betreffenden Laufbahngruppe oder Entgeltgruppe – insbesondere in Führungsfunktionen – nicht unterrepräsentiert sind.

Der DGB hält diese Einschränkung nicht für überzeugend.

Gleichstellungsrelevante Fragestellungen in einem Stellenbesetzungsverfahren entstehen nicht ausschließlich dann, wenn Frauen in einer Vergleichsgruppe zahlenmäßig unterrepräsentiert sind.

Auch bei einer ausgeglichenen oder überwiegend weiblichen Beschäftigtenstruktur können beispielsweise

- Auswahl- und Beurteilungskriterien,
- die Bewertung von Teilzeitbeschäftigung,
- Familien- oder Pflegezeiten,
- Anforderungen an zeitliche Verfügbarkeit,

- der Umgang mit Schwangerschaft oder
- mittelbar diskriminierende Verfahrensgestaltungen

gleichstellungsrechtlich relevant sein.

Zudem hatte der DGB im Vorabbeteiligungsverfahren gerade eine stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Auswahlverfahren gefordert.

Der DGB fordert deshalb, **§ 29 Absatz 2 Satz 2 zu streichen** und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren unabhängig vom Vorliegen einer statistischen Unterrepräsentanz sicherzustellen.

Freistellung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten – § 26

Die erheblich erweiterten gesetzlichen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten müssen mit einer angemessenen personellen und sachlichen Ausstattung verbunden werden.

An dieser Stelle bleibt der Gesetzentwurf aus Sicht des DGB hinter den Anforderungen zurück, die sich aus der vorgesehenen erheblichen Erweiterung der Aufgaben und Rechte ergeben.

§ 26 Absatz 2 bestimmt lediglich, dass die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Aufgabe anzupassen und die erforderlichen räumlichen und sächlichen Mittel zur Verfügung zu stellen sind.

Eine konkrete Freistellungsstaffel enthält der Gesetzentwurf nicht.

Dies ist insbesondere deshalb problematisch, weil die Novelle gleichzeitig

- die Beteiligung ausweitet,
- zusätzliche Initiativrechte schafft,
- die Beratungstätigkeit konkretisiert,
- Beanstandungsverfahren neu ausgestaltet und
- gerichtliche Verfahren ermöglicht.

Diese Aufgaben benötigen Arbeitszeit.

Der DGB hatte im Vorabbeteiligungsverfahren deshalb eine verbindliche Freistellungsregelung gefordert. Bereits für Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten sollte mindestens eine halbe Vollzeitstelle zur Verfügung stehen. Für größere Dienststellen muss eine weitergehende Staffelung vorgesehen werden.

Dabei sollte sich der Gesetzgeber an den Freistellungsregelungen des § 36 MBG Schleswig-Holstein orientieren.

Eine bloße Generalklausel, wonach andere dienstliche Verpflichtungen „anzupassen“ sind, wird der Bedeutung des Amtes und dem erheblichen Aufgabenzuwachs nicht gerecht.

Der DGB fordert deshalb eine **gesetzlich verbindliche Freistellungsstaffel**.

Dabei ist insbesondere auch für große Dienststellen mit deutlich mehr als 1.000 Beschäftigten eine angemessene weitere Staffelung vorzusehen. Dies betrifft beispielsweise große Bereiche der Polizei oder des Schulwesens.

Externe Personalgewinnung – § 10 Absatz 4

§ 10 Absatz 4 bestimmt bislang lediglich:

> „Werden Dritte mit der Personalfindung beauftragt, ist auf die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes hinzuweisen.“

Ein bloßer Hinweis erscheint dem DGB nicht ausreichend.

Bereits im Vorabbeteiligungsverfahren hatte der DGB gefordert, Personaldienstleistungsunternehmen vertraglich zur Einhaltung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben zu verpflichten und die Gleichstellungsbeauftragte beim Abschluss entsprechender Verträge zu beteiligen.

Bemerkenswert ist, dass die Gesetzesbegründung selbst bereits davon ausgeht, dass die Gleichstellungsbeauftragte beim Abschluss von Verträgen mit Personaldienstleistungsunternehmen beteiligt wird. Im Normtext findet sich diese Verpflichtung jedoch nicht.

Der DGB regt deshalb an, § 10 Absatz 4 entsprechend zu konkretisieren:

> „Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, sind diese vertraglich zur Einhaltung der Regelungen dieses Gesetzes zu verpflichten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beim Abschluss entsprechender Verträge zu beteiligen.“

Familiengerechte Arbeitszeit – § 16

Die stärkeren Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden ausdrücklich begrüßt.

Nach § 16 sind Anträge auf Änderung des Arbeitszeitrahmens im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sowie der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen und der Dienstvereinbarungen zu berücksichtigen.

Der DGB hatte bereits in der Vorabbeteiligung darauf hingewiesen, dass daneben auch die Vereinbarungen nach § 59 MBG Schleswig-Holstein ausdrücklich berücksichtigt werden müssen.

Diese Vereinbarungen sind ein eigenständiges und für die Landesverwaltung bedeutsames Instrument ressortübergreifender Mitbestimmung. Sie sollten deshalb im Gesetz nicht lediglich mittelbar mitgedacht werden.

Der DGB schlägt vor, § 16 entsprechend zu ergänzen.

Gremienbesetzung – § 18

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass aus der bisherigen Soll-Regelung zur paritätischen Besetzung von Gremien eine verbindlichere Vorgabe wird.

Nach § 18 Absatz 1 müssen Frauen und Männer bei Benennungen und Entsendungen grundsätzlich jeweils hälftig berücksichtigt werden. Abweichungen sind nur zulässig, wenn eine paritätische Besetzung trotz intensiver Bemühungen objektiv nicht möglich ist, und müssen schriftlich begründet werden.

Der DGB regt ergänzend an, bei der Bewertung der Parität zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Funktionen zu differenzieren.

Es sollte vermieden werden, dass beispielsweise überwiegend männlich besetzte hauptamtliche Spitzenfunktionen rechnerisch dadurch ausgeglichen werden, dass ehrenamtliche Sitze verstärkt mit Frauen besetzt werden. Bereits im Vorabbeteiligungsverfahren hatte der DGB deshalb eine getrennte Betrachtung haupt- und ehrenamtlicher Mitglieder angeregt.

Schutz vor sexueller Belästigung – § 19

Die Neufassung des § 19 wird ausdrücklich begrüßt.

Insbesondere ist positiv, dass

- sexuelle Belästigung ausdrücklich als Verletzung dienstlicher Pflichten eingeordnet wird,
- Dienststellenleitungen und Führungskräfte zur Prävention verpflichtet werden,
- Betroffene wegen einer Beschwerde keine Nachteile erfahren dürfen und
- bei einem erforderlichen Arbeitsplatzwechsel grundsätzlich die verursachende Person und nicht die betroffene Person wechseln soll.

Diese Regelungen stärken den Schutz der Beschäftigten und setzen ein klares Signal, dass die Verantwortung für die Folgen sexueller Belästigung nicht auf die Betroffenen verlagert werden darf.

Gleichstellungsplan – §§ 20 bis 23

Die Weiterentwicklung des bisherigen Frauenförderplans zu einem verbindlicheren Gleichstellungsplan wird begrüßt.

Positiv bewertet der DGB insbesondere

- die fünfjährige Laufzeit,
- die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
- verbindliche Zwischen- und Endziele,
- konkrete Zielvorgaben für Führungspositionen,
- die Pflicht zur Analyse verfehlter Ziele und
- die Verknüpfung mit Personalplanung und Personalentwicklung.

Auch die Verpflichtung von Dienststellenleitung, Personalverwaltung und Führungskräften zur Umsetzung des Gleichstellungsplans ist ausdrücklich zu begrüßen.

Beanstandungsrecht und gerichtlicher Rechtsschutz – §§ 30 und 31

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Weiterentwicklung des bisherigen Widerspruchsrechts zu einem wirksameren Beanstandungsrecht sowie die Einführung eines gerichtlichen Rechtsschutzes.

Rechte von Gleichstellungsbeauftragten können ihre Wirkung nur entfalten, wenn Verstöße Folgen haben und effektive Möglichkeiten bestehen, die Einhaltung des Gesetzes durchzusetzen.

Das vorgesehene Beanstandungsverfahren und die Möglichkeit, bei erfolgloser Beanstandung das Verwaltungsgericht anzurufen, sind deshalb ein wesentlicher Fortschritt.

Umso wichtiger ist es allerdings, dass diejenigen, denen diese zusätzlichen Aufgaben übertragen werden, über die notwendige zeitliche und sachliche Ausstattung verfügen und durch eine Wahl über ein robustes Mandat verfügen.

Fazit

Der DGB unterstützt die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein ausdrücklich.

Der Gesetzentwurf enthält zahlreiche substanzielle Verbesserungen und greift viele Erfahrungen und Vorschläge aus dem umfangreichen Vorabbeteiligungsprozess auf. Die stärkere Verbindlichkeit der Gleichstellungsmaßnahmen, die Weiterentwicklung der Gleichstellungsplanung, die verbesserten Regelungen zu Familie, Pflege und Beruf, der stärkere Schutz vor sexueller Belästigung sowie das Beanstandungs- und Klagerecht sind wichtige Fortschritte.

Der DGB bittet den Landtag jedoch, insbesondere in folgenden Punkten nachzubessern:

1. Einführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen durch die weiblichen Beschäftigten; mindestens aber Erhalt des bisherigen Vorschlagsrechts.
2. Klare Abgrenzung von Gleichstellungs- und Personalvertretungsrecht: Ergänzung des § 29 Absatz 3 um die Klarstellung, dass die Rechte der Personalvertretungen nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein unberührt bleiben, und Streichung der in Artikel 6 vorgesehenen Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in § 47 Absatz 1 MBG Schleswig-Holstein.
3. Streichung der Ausnahme von der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren, wenn keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

4. Einführung einer verbindlichen und nach Dienststellengröße gestaffelten Freistellungsregelung für Gleichstellungsbeauftragte.
5. Vertragliche Bindung externer Personaldienstleistungsunternehmen an die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei entsprechenden Vertragsabschlüssen.
6. Ausdrückliche Berücksichtigung der Vereinbarungen nach § 59 MBG Schleswig-Holstein bei den Regelungen zur familiengerechten Arbeitszeit.

Mit diesen Änderungen kann die Novelle aus Sicht des DGB zu einer nachhaltigen Stärkung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst Schleswig-Holsteins beitragen.

Unabhängig von den inhaltlichen Änderungsvorschlägen erwartet der DGB, dass die aufgezeigte Beteiligungslücke bei von der Landesregierung vorbereiteten Formulierungshilfen für die kommende Legislaturperiode geschlossen wird.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Hinweise und Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

Stark in Arbeit.