Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7755

dbb beamtenbund und tarifunion
schleswig - holstein

Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und-verbände des öffentlichen Dienstes
Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

An den
Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Vorsitzende Frau Katja Rathje-Hoffmann

per Mail an:
Sozialausschuss@landtag.ltsh.de

19.11.2026

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein (Drucksache 20/4709)
Ihr Schreiben vom 14. Oktober 2026

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

wir bedanken uns für Ihr Interesse an der Position des dbb sh zur vorgesehenen Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften, in dessen Mittelpunkt die Neufassung des Gleichstellungsgesetzes steht. Sehr gern stellen wir Ihnen unsere schriftliche Stellungnahme zur Verfügung, die wir unter Einbindung der dbb Landesfrauenvertretung erstellt haben.

Daneben waren die dbb jugend als weitere Querschnittsorganisation des dbb sh sowie unsere Mitgliedsorganisationen eingebunden. Als gewerkschaftlicher Spitzenverband haben wir die Aufgabe, deren Auffassungen zu übergreifenden Angelegenheiten zusammenzutragen und zusammenzuführen sowie gegenüber der Politik zu vertreten.

Unsere Stellungnahme fußt auf Positionen, die wir im Zuge der bereits auf Arbeitsebene durch das Ministerium realisierten Beteiligung im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens entwickelt haben. Die entsprechenden Zusammenkünfte waren aus unserer Sicht sehr sinnvoll, um Meinungen auszutauschen und Vorschläge zusammenzutragen. Wir begrüßen, dass mehrere Anregungen aufgegriffen wurden und in den Gesetzentwurf eingeflossen sind.

In dieser Stellungnahme beschränken wir uns auf noch offene beziehungsweise neu hinzugekommene Punkte.

Grundsätzliches

Der dbb schleswig-holstein begrüßt die Absicht, das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) nach mehr als 30 Jahren grundlegend zu novellieren. Das geltende Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 1994 war zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens fortschrittlich, ist jedoch angesichts tiefgreifender Veränderungen in der Gesellschaft, der Arbeitswelt und der Rechtsordnung nicht mehr zeitgemäß. Auch der Sechste Gleichstellungsbericht belegt, dass ein anzupassender Regelungsbedarf besteht, um die tatsächliche Gleichstellung zu realisieren, wobei ein besonderes Augenmerk auf Leitungsfunktionen zu richten ist. Mit Blick auf die in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes zu verzeichnenden Stellenbesetzungsprobleme kann ein modernes GstG einen wichtigen Beitrag leisten, vorhandene Potentiale sicht- und nutzbar zu machen.

Der vorliegende Gesetzentwurf ist ambitioniert und greift diverse bestehende beziehungsweise in der praktischen Anwendung sichtbar gewordene Defizite des bisherigen GstG auf und enthält zahlreiche Regelungen, die aus unserer Sicht grundsätzlich begrüßenswert sind. Besonders hervorzuheben sind die Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, deren demokratische Legitimation sowie Regelungen zur Stellvertretung. Auch die Stärkung des Gleichstellungsplans als Instrument der strategischen Personalentwicklung ist hervorzuheben.

Die Anforderungen an Gleichstellungsreglungen sind allerdings hoch: sie sollen einen wirksamen Beitrag zu Gleichstellung leisten, ohne durch unpraktikable Maßnahmen oder überzogene Vorgaben der Sache nicht dienliche Konflikte zu provozieren. Zudem darf Gleichstellung nicht vom Engagement Einzelner abhängen, sondern muss systematisch in der Verwaltungsorganisation verankert sein.

Ein weiterer Aspekt ist relevant: Das Gleichstellungsgesetz darf nicht im fundamentalen Widerspruch stehen zu den Bemühungen und Erfordernissen eines Bürokratierückbaus. Deshalb ist darauf zu achten, dass ein unverhältnismäßiger zusätzlicher Aufwand vermieden wird. Auf der anderen Seite ist es folgerichtig, dass Korrekturen einer unangemessenen bzw. rechtswidrigen Praxis zum Nachteil der Gleichstellung zumindest vorübergehend einen entsprechenden Mehraufwand auslösen.

Die Herausforderung, verschiedene Interessen und bereichsspezifische Erfahrungen „unter einen Hut“ zu bekommen, wird auch in den Rückmeldungen aus den Reihen unserer Mitgliedsorganisationen deutlich. Dabei kommt auch zum Tragen, dass es weiterhin sowohl männerdominierte Bereiche (z.B. Polizei und Abfallwirtschaft) als auch frauendominierte Bereiche (z.B. weite Teile der Schullandschaft, zunehmend Verwaltungen) gibt, wobei ein Vergleich der Entgeltstrukturen nicht immer eine Benachteiligung von Frauen (z.B. Abfallwirtschaft mit eher niedrigeren Gehältern, Schulen mit eher hohen Gehältern) erkennen lässt, was gegebenenfalls Kritik an der von Frauenförderung geprägten Ausrichtung des Gesetzes auslösen kann. Insgesamt gilt es Regelungen zu schaffen, die ausgewogen, sachgerecht und erforderlich sind und möglichst keine Konflikte provozieren.

Wir wünschen uns, dass das Ergebnis des Gesetzgebungsverfahrens den genannten Erwartungen möglichst weitgehend Rechnung trägt. Der öffentliche Dienst sollte Vorbild sein – für Chancengerechtigkeit, für faire Aufstiegsmöglichkeiten und für eine Verwaltungsorganisation, die die Lebensrealitäten von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt.

Zu einzelnen Vorschriften

Zu § 1 – Gesetzeszweck und Ziel

Die vorgesehenen Änderungen werden begrüßt. Sie tragen dem Ziel Rechnung, dass die Gleichstellung alle Geschlechter betrifft, ohne die nach wie vor bestehende überwiegende Praxisrelevanz für Frauen zu ignorieren.

Wir regen an, § 1 Abs. 1 Ziffer 3 wie folgt zu fassen: „die gerechte Beteiligung an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie an Führungspositionen und Gremien." Durch den Verzicht auf den alleinigen Bezug auf Frauen können Konfliktpotentiale vermieden werden, zudem wird eine Kompatibilität mit dem Satzbeginn erreicht. Dem anerkannten besonderen Förderbedarf von Frauen wird durch die neue, aus unserer Sicht begrüßenswerte Ziffer 4 hinreichend Rechnung getragen.

Zu § 2 - Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich sind gemeinsame Einrichtungen des Landes Schleswig-Holstein mit anderen Ländern ausgenommen. Auch in solchen Einrichtungen sollten gleichstellungspolitische Standards gelten. Dies ist in der Regel über die entsprechenden Errichtungsgesetze zu gewährleisten. In gemeinsamen Einrichtungen mit Sitz in Schleswig-Holstein sollte die Anwendung des Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetzes angestrebt werden.

Zu § 3 – Begriffsbestimmungen

Vom Begriff der Führungsposition im Sinne des Gleichstellungsgesetzes sind alle Positionen auf Vorgesetzten- und Leitungsebene erfasst. Darunter können auch Positionen im unteren Einkommensbereich fallen, zum Beispiel die Teamleitung in der Raumpflege oder Vorarbeiter/-innen auf dem Bauhof. Fraglich ist, ob bereits auf dieser Ebene eine Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes (vergl. § 4) anzusiedeln ist. Zu bedenken sind auch die weiteren Auswirkungen, zum Beispiel bei Stellenmausschreibungen. Jedenfalls geht die vorgesehene Definition deutlich weiter als die nach dem Landesbeamtengesetz und den einschlägigen Tarifverträgen (TV-L und TVöD) zu berücksichtigenden Definitionen.

Um Irritationen bei dem Begriff der Teilzeitbeschäftigung („Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes gelten nur unbefristete Beschäftigungen") vorzubeugen, sollte klar zum Ausdruck gebracht werden, ob unbefristete Teilzeitbeschäftigungen gemeint sind oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, die ggf. auch befristet in Teilzeit ausgeübt werden. Ergänzend sieht der Hochschulbereich einen Korrekturbedarf an, zumal dort befristete Beschäftigungsverhältnisse den Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation prägen. Es wird zumindest die Klarstellung angeregt, dass befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Regelungen über Teilzeit, Beurlaubung, familiengerechte Arbeitszeit und Benachteiligungsschutz erfasst bleiben.

§ 7 – Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Während im Beamtenbereich bei der Feststellung einer Unterrepräsentanz der Frauen auf die jeweiligen Laufbahngruppe abgestellt werden kann, fehlt es im Bereich der Tarifbeschäftigten an einer gleichermaßen geeigneten Abgrenzung. Die im Entwurf (wie auch

in der geltenden Fassung) vorgesehene Heranziehung von Fallgruppen dürfte spätestens seit der Ablösung des BAT durch den TV-L und den TVöD nicht mehr sachgerecht sein, zumal nicht alle Entgeltgruppen auch Fallgruppen aufweisen.

Allerdings lässt die 338-seitige Entgeltordnung des TV-L und die davon zusätzlich abweichende Entgeltordnung des TVöD mit einem ähnlichen Umfang kaum eine schlüssige Abgrenzung zu, um sachwidrige Verwerfungen, die aus unterschiedlichen Beschäftigtengruppen resultieren können, zu vermeiden. Aus unserer Sicht gibt es drei Möglichkeiten: Entweder ist dieser Umstand, der letztendlich nur bei einer nicht möglichen Bestenauslese zum Tragen kommt, zu tolerieren. Oder es werden die bei entsprechender Anwendung der Laufbahnabgrenzungen vorhandenen Entgeltgruppen herangezogen, um eine Unterrepräsentanz festzustellen (ähnlich siehe § 6 Abs. 3). Als dritte Möglichkeit könnte die Härtefallklausel (§ 8) wie folgt angepasst werden: „Die §§ 5 bis 7 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers oder in Anbetracht der Gesamtumstände erhebliche Gründe für die Berücksichtigung eines Mitbewerbers vorliegen. Dabei darf der Stellenwert das Gleichstellungsgebot nicht beeinträchtigt werden."

In jedem Fall sollte aber auf Fallgruppen als Abgrenzungskriterium verzichtet werden.

Eine ähnliche Problematik ergibt sich bei § 6 Abs. 2 (Einstellungen). Hier wird die Variante 1 der vorgenannten Lösungsoptionen präferiert. Auch hier sind die Alternativen denkbar, eine Harmonisierung wird empfohlen – auch hinsichtlich des Verzichts auf Fallgruppen.

§ 8 – Stellenausschreibung

Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen zu Stellenausschreiben halten wir grundsätzlich für gelungen. Allerdings wird aus den Reihen unserer Mitgliedsorganisationen die sich aus Abs. 8 ergebende Dokumentationspflicht als unnötig bürokratisch beurteilt.

Zu § 10 – Auswahlverfahren

Nach Abs. 2 sind in Auswahlverfahren Fragen nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben nicht zulässig. Das kann allerdings auch bedeuten, dass mit derartigen Aufgaben verbundene Kompetenzen in Auswahlverfahren nicht den Stellenwert erhalten, der (richtigerweise) in § 11 Abs. 2 vorgesehen ist. Auch Fragen nach einem Teilzeitwunsch sind nicht zulässig, was vor dem Hintergrund der in Ausschreibungen aufzunehmenden Teilzeitmöglichkeit als widersprüchlich sowie als Hürde für die Deckung des Personalbedarfs angesehen werden kann: wenn eine Bewerbung mit Teilzeitwunsch ausgewählt wird, ist der verbleibende Stellenanteil i.d.R. ebenfalls in Teilzeit zu besetzen.

Zu der in Abs. 3 vorgesehenen paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen weisen wir darauf hin, dass die Einbindung häufig aus bestehenden Funktionen (z.B. Personalleitung) resultiert. Der durch das Wort „soll" verbleibenden Flexibilität kommt deshalb eine hohe Bedeutung zu.

Zu § 11 – Auswahlgrundsätze

Die in Absatz 2 bestehende und weiterhin vorgesehene Regelung, wonach die Sorgearbeit ggf. bei der Beurteilung der Eignung zu berücksichtigen ist, ist aus unserer Sicht sinnvoll. Allerdings ist zu beachten, dass diese Vorgabe in den Beurteilungsregelungen im Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen ist. Gegebenenfalls

müssen Anpassungen vorgenommen werden. Zudem verweisen wir auf unsere Anmerkung zu § 10 Abs. 2.

In Abs. 3 soll das Dienst- oder Lebensalter berücksichtigt werden können, wenn sich dadurch die beruflichen Kenntnisse erweitert haben. Wir empfehlen zur Vermeidung einer möglichen Diskriminierung wegen des Alters von der möglichen Berücksichtigung des Lebensalters vollständig abzusehen.

Zu § 12 - Höchstaltersgrenzen

Es ist nicht erkennbar, welche konkreten Höchstaltersgrenzen gemeint sind. Die in der Landeshaushaltsordnung geregelten Altersgrenzen können nicht von Abs. 1 betroffen sein, weil es sich um ein Gesetz handelt. Die für den Aufstieg in Abs. 2 genannte Altersgrenze ist für uns nicht nachvollziehbar. In Abs. 3 ist es ungeachtet der unklaren Praxisanwendung aus unserer Sicht problematisch, gesetzliche Regelungen durch ein anderes Gesetz für nicht anwendbar zu erklären; Anwendungsfehler oder Irritationen dürften die Folge sein. Besser wäre, die gemeinten anpassungsbedürftigen Regelungen direkt anzupassen.

Zu § 13 – Fort- und Weiterbildung

Die in Abs. 1 vorgesehene geschlechterspezifische Vorgabe zur Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist zwar aus gleichstellungspolitischer Sicht nachvollziehbar, kann aber im Widerspruch zu Erfordernissen der Personalentwicklung stehen.

Die aktive Förderung zur Übernahme von Führungspositionen (Abs. 2) wird ausdrücklich begrüßt. Dabei handelt es sich aus unserer Sicht um einen wesentlichen Aspekt zur Förderung der Gleichstellung. Er sollte in der Praxis mit Priorität berücksichtigt werden.

Die in Absatz 4 vorgesehene Regelung zur Erstattung von Betreuungskosten ist zwar begrüßenswert, führt jedoch für die Betroffenen mit Blick auf den Haushaltsvorbehalt nicht zu einer (finanziellen) Planungssicherheit. Eine Kostenübernahme darf zudem nicht zu einer Belastung des Fortbildungsbudgets führen, die insgesamt zu einer Reduzierung von Teilnahmemöglichkeiten führt. Deshalb sollte die Erstattung von Betreuungskosten aus einem gesonderten Haushaltstitel gespeist werden. Eine konsequente Regelung sollte zudem nicht auf Maßnahmen außerhalb des Dienstortes beschränkt werden.

Wir raten davon ab, als Gesetzgeber in der in Abs. 5 vorgesehenen Weise („Muss-Vorschrift“) in die jährliche bedarfsorientierte Seminarplanung einzugreifen. Zudem könnten Auslegungsprobleme entstehen, zum Beispiel bezüglich „geeigneter“ Seminare, was im Zweifelsfalle sehr viele sind. Wir empfehlen, statt der hier vorgesehenen Regelung eine „Soll-Regelung“ in § 4 (Umsetzungsverpflichtung) zur Fortbildung aufzunehmen.

Zu §§ 14 bis 16 – Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Familiengerechte Arbeitszeit

Da zu diesen Regelungsgegenständen bereits beamten-, arbeits- und tarifrechtliche Vorschriften existieren, ist darauf zu achten, dass das Gleichstellungsgesetz erforderliche Ergänzungen beinhaltet und nicht die Rechtsanwendung zum Beispiel durch Konkurrenzen unnötig verkompliziert.

§ 15 Abs. 1 dürfte überarbeitungsbedürftig sein. Die Unterscheidung von „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes“ von „Tarifbeschäftigten des Landes“ erschließt sich nicht. Zudem sind neben § 62 LBG (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen) auch § 62a LBG (Familienpflegezeit) sowie die Sonderurlaubsverordnung einschlägig, für Tarifbeschäftigte sind neben dem TV-L und dem TVöD das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz zu nennen.

Zu § 18 - Gremienbesetzung

Wir raten davon ab, die paritätische Besetzung von Gremien von einer „Soll-Vorschrift“ in eine „Muss-Vorschrift“ umzuwandeln (Abs. 1). Gegebenenfalls müsste eine ungeeignete Person bevorzugt werden, weil diese dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört, da die Ungeeignetheit in der Regel nicht zu einer laut Gesetz geforderten „objektiven Unmöglichkeit“ (Abs. 4) führt. Entsprechendes gilt für das Nachrücken (Abs. 2) sowie für Stellvertretungen (Abs. 3).

Zu § 19 – Verbot sexueller Belästigung

Dem vorgesehenen Regelungsinhalt ist zwar zuzustimmen, sich aus der bestehenden Rechtsordnung ergebende Konkurrenzen könnten jedoch auch hier die konkrete Rechtsanwendung erschweren.

Zu § 20 – Erstellung des Gleichstellungsplanes

Es sollte geprüft werden, ob insbesondere für den Schulbereich dienststellenübergreifende Gleichstellungspläne unter Einbindung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten in Frage kommen.

Zu § 23 – Sperrwirkung

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Anforderungen an den Inhalt von Gleichstellungsplänen sind nach unserer Einschätzung erfüllbar, so dass eine Sperrwirkung (grundsätzliches Verbot von Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen) abgewendet werden kann. Dies ist auch anzustreben, um den Dienstbetrieb nicht zu beeinträchtigen und Nachteile für Bürger sowie Beschäftigte zu vermeiden.

Dennoch weisen wir darauf hin, dass eine Sperrwirkung bezogen auf Höhergruppierungen nicht zulässig ist, da sie der Tarifautomatik (Anspruch auf Eingruppierung bei Erfüllung entsprechender Tätigkeitsmerkmale) widerspricht. Wir empfehlen deshalb, in der Ausnahmeregelung des Abs. 2 nicht nur „gesetzliche Regelungen“, sondern „gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen“ aufzunehmen.

Abschnitt 4

Wir bedauern, dass hinsichtlich der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin keine demokratische Legitimation und kein Anforderungsprofil vorgesehen sind.

Die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung (§ 26 Abs. 1) könnte bzw. dürfte so verstanden werden, dass sie Bestandteil der Dienststellenleitung ist. Das halten wir nicht für zielführend.

Wir begrüßen die Schritte hin zur Harmonisierung zwischen dem Landes- und Kommunalbereich. Nicht nachvollziehbar ist für uns allerdings die ausbleibende Einbeziehung von § 26 Abs. 2 in den Geltungsbereich für kommunale Gleichstellungsbeauftragte, was insbesondere den ehrenamtlichen Teil betrifft.

Auch das Teilnahmerecht an Fortbildungen (§ 28 Abs. 11) sollte präzisiert werden, zumal „eine Fortbildungsveranstaltung“ halbtägig oder fünftägig sein kann. Wir empfehlen, die Zahl der Fortbildungstage zu regeln, um den Gleichstellungsbeauftragten eine flexible Anwendung inklusive der Aufteilung auf mehrere Veranstaltungen zu ermöglichen.

Zur Rechtsstellung und den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten nehmen wir ergänzend ggf. mündlich und bzw. nachgelagert Stellung.

Von Grundsätzlicher Bedeutung ist die Kompatibilität mit dem Mitbestimmungsgesetz. In diesem Zusammenhang besteht auch Klärungsbedarf bezüglich des Maßnahmenbegriffs (vergl. § 28 Abs. 3 GstG-E) und bezüglich der Ausführung von Maßnahmen (vergl. § 30 Abs. 1 GstG-E), was erst nach Zustimmung durch den Personalrat möglich ist.

Artikel 6 – Änderung des Mitbestimmungsgesetzes

Die standardmäßige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den „Monatsgesprächen“ zwischen dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wird von den Personalräten zumindest teilweise kritisch gesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt bereits nach § 29 GstG-E über das Recht einer frühzeitigen Beteiligung, die vor Beginn eines Mitbestimmungsverfahrens erfolgt. Zudem ist sie nach § 28 Abs. 7 GstG-E berechtigt, mit Antragsrecht und beratender Stimme an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen teilzunehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können. Vor diesem Hintergrund erscheint eine ausnahmslose Teilnahme am sämtlichen Dienststellengesprächen nach § 47 Abs. 1 MBG Schl.-H. weder systematisch zwingend noch hinreichend begründet. Diese Gespräche dienen dem regelmäßigen unmittelbaren Austausch zwischen der Dienststellenleitung und dem gewählten Personalrat über alle personalvertretungsrechtlich bedeutsamen Fragen („Allzuständigkeit“). Ihr Gegenstand kann auch Angelegenheiten betreffen, einen Gleichstellungsbezug ersichtlich nicht aufweisen. Eine allgemeine, gegenstandsunabhängige Teilnahmeverpflichtung ginge damit über die sonst im Entwurf angelegte, auf den jeweiligen gesetzlichen Aufgabenbereich bezogene Beteiligung hinaus.

Wir schlagen deshalb die Formulierung vor: „Die Gleichstellungsbeauftragte ist hinzuzuziehen, soweit Gegenstände behandelt werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können.“ Im Hochschulbereich wird ergänzend Konkretisierungsbedarf gesehen, welche Gleichstellungsbeauftragte jeweils zuständig ist.

Wir bitten, unsere Anmerkungen in den politischen Entscheidungsprozess einzubeziehen bzw. zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Kai Tellkamp, Landesbundvorsitzender