

# Verband des höheren Verwaltungsdienstes in Schleswig-Holstein e.V.

Mitglied im Deutschen Beamtenbund

Verband des höheren Verwaltungsdienstes in S-H e.V. 24105 Kiel, Düsternbrooker Weg 92

Chef der Staatskanzlei  
Herrn Staatssekretär Thomas Losse-Müller  
Düsternbrooker Weg 104

24105 Kiel

24105 Kiel, Düsternbrooker Weg 92  
Telefon: 0431/988-2803  
Fax: 0431/988-614-2803  
Mail: Marianne.Landschoof@im.landsh.de

nachrichtlich:

Frau  
Staatssekretärin Anette Langner  
Ministerium für Soziales, Gesundheit,  
Wissenschaft und Gleichstellung  
Adolf-Westphal-Strasse 4

24143 Kiel

Kiel, den 17. Oktober 2016

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen**

Sehr geehrter Herr Losse-Müller,

in dem Koalitionsvertrag vereinbarten die die Landesregierung tragenden Parteien 2012:

„Unser Ziel ist ein selbstbestimmtes und partnerschaftliches Miteinander von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in allen Lebensbereichen und –phasen. Wir werden wieder eine Frauen- und Gleichstellungspolitik in Schleswig-Holstein führen, die vorbildhaft für andere Bundesländer ist. Geschlechtergerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe. Wir werden uns in allen Politikbereichen für Frauen und Mädchen einsetzen und dafür sorgen, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen abgebaut werden.“

Es ist unstrittig, dass gerade der öffentliche Dienst bei der Gleichstellung viele Erfolge erzielt hat. Dennoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch immer unzureichend. In der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung sind derzeit nicht einmal ein Drittel aller Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Der Anteil von – männlichen und weiblichen – Führungskräften, die in Teilzeit tätig sind, ist äußerst gering (4. Gleichstellungsbericht 2014, Drs. 18/2498). Im allgemeinen Bewusstsein und in der Praxis wird die Wahrnehmung von Führungspositionen nur in Vollzeit für möglich gehalten. Deswegen stellt die Teilzeittätigkeit von Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes ein strukturelles Karrierehindernis dar. Fälle, in denen Führungspositionen geteilt wurden und gemeinsam wahrgenommen werden, sind uns nicht bekannt. Auch Ministerpräsident Albig hat in seinem Gespräch mit den weiblichen Führungskräften am 1.7.2015 seine Erwartungshaltung und Überzeugung zum Ausdruck gebracht, dass es sich bei der gemeinsamen Wahrnehmung von Führung um gelebte Praxis handeln sollte.

Gerade auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hat das Land ein erhöhtes Interesse daran, weiterhin gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten. In Anbetracht des sich abzeichnenden Fachkräftemangels wird der Arbeitgeber, der die Interessen und Bedürfnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt und sich auf sie einstellt, einen Vorteil bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Zu diesen Bedürfnissen gehört, wie verschiedene Studien gezeigt haben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei gehen wir davon aus, dass es eben nicht möglich ist, einen Tag so zu organisieren, dass man einem Vollzeitjob, einem Haushalt, den Bedürfnissen der Kinder, des Partners und den eigenen Bedürfnissen gerecht werden kann. Das führt dazu, dass entweder in allen Bereichen die Ansprüche heruntergeschraubt werden oder der Aufwand für einen Bereich deutlich gekürzt wird. Dabei ist zu beobachten, dass immer noch deutlich mehr Frauen ihre beruflichen Tätigkeiten einschränken als Männer. Aber auch junge Frauen möchten neben ihrem Familienleben nicht nur arbeiten, sondern auch die Möglichkeit einer Karriere haben. Gleichzeitig möchten junge Männer nicht nur auf die Rolle des Geldverdieners festgelegt werden, sondern auch Zeit mit ihren Kindern verbringen. Eltern möchten weiterhin für ihre Kinder da sein, auch über die Kleinkindzeiten hinaus; ältere Familienmitglieder bedürfen ggf. mehr Zuwendung und Pflege.

Gleichzeitig haben Arbeitgeber in Zeiten knapper werdenden Personals ein Interesse daran, Männer und Frauen als motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere werden bei der Arbeitsplatzwahl zukünftig noch mehr als heute von entscheidender Bedeutung sein. Neben anderen Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung mit flexiblen Zeiten) gehört die Vereinbarkeit von Teilzeittätigkeit und Karriere dazu, in Form z.B. von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Zeitwertkonten) oder Jobsharing sowohl durch Aufteilen eines Arbeitsplatzes als auch durch eine gemeinsame Aufgabenerfüllung und gemeinsam getragene Verantwortung. Selbstverständlich muss in jedem Fall die Aufgabenerledigung sichergestellt sein und bleiben. Dennoch kann gerade das Modell der gemeinsamen Aufgabenerfüllung im Interesse des Dienstherrn sein, weil z.B. in Urlaubs- oder Krankheitszeiten im Regelfall immer ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin anwesend ist, die mit dem jeweiligen Sachverhalt vertraut ist und Entscheidungen treffen kann.

Wenn es gelingt, die Ziele der Landesregierung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen, wird das positive Auswirkungen auf viele andere Bereiche haben: So werden nicht nur Gleichstellungsziele erreicht, sondern auch das in der Vergangenheit nicht ausgeschöpfte Potential von v.a. weiblichen Arbeits- und Führungskräften mobilisiert. Daneben werden im Sinne einer Personalentwicklung Qualitätssteigerungen bei den Führungskräften zu beobachten sein.

Uns würde interessieren, wie die Landesregierung sich das weitere Vorgehen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen und damit zur Gleichstellung von Männern und Frauen vorstellt. Es bleibt zu fragen, warum es nicht wenigstens Pilotprojekte gibt, um zu erproben, welche Modelle denkbar sind und wie diese praktisch funktionieren. Auch würden wir uns freuen, wenn Sie uns über den Dialog, den Sie mit den weiblichen Führungskräften am 3.11.2016 fortsetzen, informieren würden. Zu einem Gespräch sind wir selbstverständlich gerne jederzeit bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Claus Asmussen