



24.02.2010 | Nr. 049/10

Katja Rathje-Hoffmann: zu TOP 18: Der öffentliche Dienst ist Vorbild bei der Gleichstellung

Es gilt das gesprochene Wort
Sperrfrist Redebeginn

Der dritte Bericht zur Durchführung des „Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst“ legt dar, dass es kontinuierliche Verbesserungen für die Frauen gibt. Der öffentliche Dienst kommt damit seiner Vorbildfunktion für die übrigen Beschäftigten im Land nach.

Deutlich rückt hier ein wesentlicher Schwerpunkt von Gesellschaft und Politik in den Vordergrund: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gute Vorbilder aus der europäischen Nachbarschaft wirken sich auch positiv auf die Meinungs- und Willensbildung der Bundesrepublik aus.

Zum einen werden durch flexiblere Arbeitsbedingungen bessere Möglichkeiten geschaffen, Erwerbsarbeit und Familienarbeit optimal miteinander zu verbinden, was im Besonderen auch Alleinerziehenden immer mehr hilft und zum anderen bleibt die wichtigste Säule in Sachen Chancengleichheit von Männern und Frauen eine bedarfsorientierte und qualifizierte Kinderbetreuung für alle Altersgruppen.

Hier werden in vielen Kommunen des Landes große Anstrengungen unternommen, bedarfsgerechte Betreuungsplätze anzubieten. Nicht immer ganz freiwillig, sondern auch häufig erst im Hinblick auf die Verwirklichung des Rechtsanspruchs auf die Betreuung von unter dreijährigen zum Jahr 2013.

Und damit Eltern auch nach dem Schuleintritt ihrer Kinder ihre Berufstätigkeit nicht einschränken müssen, bieten die „Verlässlichen Grundschulen“ und die „Betreuten Grundschulen“ gute Angebote für die Schülerinnen und Schüler. Zudem steigt die Anzahl der offenen und gebundenen Ganztagschulen im Land kontinuierlich.

Chancengleichheit und Gleichstellung sind die definierten Ziele der Beschäftigten des Landes.

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil hier insgesamt bei 56 % liegt. In den oberen Landesbehörden hat sich der Frauenanteil um 10 % auf 51 % gesteigert. Dieses scheint erfreulich zu sein. Festzustellen und zu hinterfragen ist, warum es bei den höheren Besoldungsgruppen und insbesondere bei den Spitzenpositionen noch

große Unterrepräsentanzen von Frauen gibt.

Insgesamt wird nur jede 5. B–Besoldung von einer Frau besetzt. Erfreulich trotz dieser schlechten Quote ist, dass die Tendenz leicht zu Gunsten der Frauen steigend ist. Positive Trends gibt es auch bei den Stellen der Richterinnen zu bemerken.

Festzustellen ist, dass der Frauenanteil in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen gestiegen ist. Unterrepräsentanzen gibt es nur im höheren und gehobenen Dienst.

Schlechter sieht es für die Frauen in den Gremien und Aufsichtsräten des Landes aus. Die Frauenquote bewegt sich dort im mageren Bereich zwischen 17,5% und 25 %.

Das muss man nicht weiter kommentierten , das bleibt eine große „Baustelle“.

Kompetenz und Beratung in Sachen Gleichstellung und Chancengleichheit bieten die Gleichstellungsbeauftragten der Landesbehörden und ihre kommunalen Kolleginnen.

Ein wichtiger Aufgabenbereich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist das Thema der gleichberechtigten Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger in den Kommunen. Von der Initiierung „Lokaler Bündnisse für Familien“ über das hohe Engagement gegen häusliche Gewalt an Frauen, die Gründung frauenpolitischer Netzwerke für Kommunalpolitikerinnen bis hin zur Integration von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund.

Ein Leitthema bleibt auch hier die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf z.B. durch Maßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg - in enger Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle „Frau und Beruf“ und auch Projekte zur Absolvierung einer Teilzeitausbildung. Sowie die Beratung der Kommunen bei Personalauswahlverfahren und bei der Ausweitung und Flexibilisierung der Kinderbetreuung.

In den Schleswig-Holsteinischen Hochschulen liegt der Schwerpunkt der dortigen Gleichstellungsbeauftragten ähnlich. Es steht viel Positives in diesem Bericht. Eindeutig ist, dass die Tendenzen in die richtige Richtung gehen. Jedoch nicht alles ist zufrieden stellend. Es gibt noch viel zu tun: Bei Führungspositionen, der Gremienbesetzung - um nur Einiges zu nennen.

Es gilt auch weiterhin gute Projekte fortzuführen und so manche Barriere für Frauen, ob sichtbar oder unsichtbar, zu beseitigen. Führungskräfte müssen nicht zwangsweise vollzeitbeschäftigt sein, um angemessen und erfolgreich zu führen und mehr Männer müssen sich trauen in Elternzeit zu gehen, auch hier brauchen wir eine größere Akzeptanz aller Beteiligten.

Dieser Weg zur Gleichstellung und Chancengleichheit ist noch lang und Männer und Frauen müssen ihn gemeinsam gehen. Dringender Handlungsbedarf der gesamten Gesellschaft besteht zur Umsetzung der Entgeltgleichheit in Deutschland. Ein Lohngefälle von mehr als 23 % ist nicht akzeptabel. Die paritätische Besetzung der politischen Gremien, der Vorstandsposten und der Hochschulführungen sowie die Entgeltgleichheit bleiben unser Ziel, um nur Einiges zu nennen.

Gleichstellungspolitik muss zeitgemäße Antworten auf die individuellen und unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern finden.
Wir brauchen Gleichstellung für die Chancengleichheit.