

PRESSEINFORMATION

Silke Hinrichsen

Kiel, den 21.01.2004
Es gilt das gesprochene Wort

„Projekte, Arbeitsgruppen und Pläne, sind schön und gut. Sie werden aber nur dann etwas bewirken, wenn sie mit fassbaren Maßnahmen verknüpft sind.“

TOP 24 Umsetzung Gender Mainstreaming Prozess (Drs. 15/3045)

Wir beschäftigen uns heute gleich zweimal mit dem gesellschaftlichen Auftrag der Gleichstellung. Das weist darauf hin, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen ein besonders wichtiges Thema in Schleswig-Holstein ist.

In erster Linie ist es die öffentliche Verwaltung, die mit gutem Beispiel vorangehen muss. Eine Verwaltung sollte so zusammengesetzt sein, wie die Gesellschaft – wir brauchen junge und alte, behinderte und nicht-behinderte Mitarbeiter und eben auch Mitarbeiterinnen. Der Bericht der Landesregierung zeigt, dass die Verwaltung diesen Anforderungen nur an wenigen Stellen gerecht wird. Es ist also noch eine ganze Menge zu tun; es geht um Ziele, die sich leider nur langfristig erreichen lassen.

Für eine Außenstehende mag das aber überraschend sein. Die Landesverwaltung untersteht dem direkten Einfluss der Landesregierung. Wenn also die Anzahl der Frauen in Führungspositionen angehoben werden soll, dann müsste es doch ein leichtes sein, das umzusetzen. Das ist aber leider nicht so. Der Bericht zeigt an zahlreichen Beispielen, dass das öffentliche Dienstrecht viel zu oft die gewachsenen Personalstrukturen in Beton gießt. Es wäre aber ein Fehlschluss, zu glauben, dass die Frauen selbst kein Interesse an der Ausübung bestimmter Positionen hätten. Der Bericht zeigt: Viele Frauen haben aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erst keine Chance, die Qualifikationen zu erwerben, die sie für die er-

folgreiche Bewerbung um eine Führungsposition brauchen. Im Bereich der Justiz, beispielsweise, sind Frauen bei der Abordnung an andere Dienststellen wie Obergerichte unterdurchschnittlich beteiligt. Dadurch haben sie bei Bewerbungen einen Nachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen. Hier zielt das Argument, dass im öffentlichen Dienst ausschließlich nach Qualifikation die Stellen besetzt werden, ins Leere. Das Beispiel zeigt, wie Benachteiligung funktioniert. Direkte Ablehnung erleben Frauen in der Regel heutzutage kaum noch; die Mechanismen, sie von der gesellschaftlichen Teilhabe auszuschließen, wirken viel subtiler. Dies gilt übrigens auch für Männer, die in Frauendomänen vorstoßen wollen. Kleinkinder- und Kinderpädagogik liegt überwiegend in der Hand von Frauen. Das hat auch andere Gründe als nur die Motivation der Männer für diese Berufe.

Und damit kommen wir zum eigentlichen Kern des Problems. Die Gesellschaft hat Rollenvorstellungen entwickelt, die sich nicht über Nacht auflösen werden. Umso wichtiger ist die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes. Nur konkrete und funktionierende Beispiele können Männer und Frauen ermutigen, aus den traditionellen männlichen oder weiblichen Rollenbildern auszubrechen.

Ich kann daher meine Enttäuschung nicht verhehlen, dass viele Ansätze des Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung lediglich appellativen Charakter haben. Projekte, Arbeitsgruppen und Pläne, sind schön und gut. Sie werden in der konkreten Zukunft aber nur dann etwas bewirken, wenn sie mit fassbaren Maßnahmen verknüpft sind. Das ist leider nicht durchgängig der Fall. Ich hätte mir gewünscht, dass die Landesregierung einen Schritt weiter gekommen wäre. Wir brauchen Anreize, sich anders zu verhalten. Wir dürfen nicht ausschließlich auf die Überzeugungskraft unserer Argumente vertrauen. Hier muss sich unbedingt etwas ändern.

Damit komme ich wieder zum Beginn meiner Rede. Die Vorteile einer repräsentativ besetzten Verwaltung liegen für mich auf der Hand. Lassen wir die Stärken eines Geschlechtes brachliegen und nutzen sie nicht, dann wird dieses auch die Reformprozesse verzögern, die unsere Verwaltungen durchmachen müssen. Die skandinavischen Länder, die bei der Modernisierung viel weiter sind als wir, konnten ihre politischen Reformen nicht zuletzt aufgrund des Engagements vieler Politikerinnen und Verwaltungsfachfrauen auf den Weg bringen. Bis dahin liegt noch ein langer Weg in Schleswig-Holstein vor uns.