

Sandra Redmann:

Unterschiedlichkeit ist eine Chance und eine Bereicherung

Beim Besuch der Gleichstellungsbeauftragten der Landesrechnungshöfe in Kiel sagte die gleichstellungspolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion, Sandra Redmann, in einem Grußwort:

Das Gleichstellungsgesetz (GstG) verpflichtet die Landesregierung in § 24 Abs. 1, dem Landtag alle vier Jahre über die Durchführung dieses Gesetzes zu berichten. Nachdem das Gesetz am 23.12.1994 in Kraft getreten war, wurde per Dezember 1998 der erste Bericht und vier Jahre darauf der zweite Bericht erstellt. Der Bericht für die laufende Legislaturperiode steht noch aus. Allerdings hat die SPD-Landtagsfraktion mit ihrer Großen Anfrage im letzten Jahr verschiedene Bereiche abgefragt, die direkt mit dem Erfolg des Gleichstellungsgesetzes zusammenhängen.

2007 gibt es 174 Referatsleiter und 65 Referatsleiterinnen (27,2%), bei den Abteilungsleitungen sind 11 von 39 mit Frauen besetzt (28,2%). Die Umsetzung von Frauenförderplänen ist erfolgreich, es konnten „bemerkenswerte Fortschritte bei der Beteiligung von Frauen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen des öffentlichen Dienstes erzielt werden“.

Auch im Schulbereich steigt die Zahl weiblicher Führungskräfte, sie entspricht jedoch noch nicht dem Anteil von Frauen an den Lehrkräften. In Gerichten und Staatsanwaltschaften gibt es Nachholbedarf bei Beförderungen.

Der Rückstand von Frauen bei den Beurteilungen im öffentlichen Dienst reduziert sich bis 2003, bei den Beurteilungen 2005 fand keine weitere Annäherung statt. Dies ist besonders auf den hohen Teilzeitanteil von Frauen zurückzuführen, im Vollzeitbereich sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen nur gering.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll weiter erhöht werden.

Das durchschnittliche Bruttoeinkommen je Stunde betrug im Juni 2006 15,88 Euro für Arbeitnehmerinnen und 17,65 Euro für Arbeitnehmer, im Durchschnitt 16,61 Euro, in den höchsten Entgeltstufen sind Frauen deutlich weniger vertreten.

In Aufsichtsräte, Beiräte und entsprechende Gremien entsandte das Land Schleswig-Holstein 13 Frauen, das entspricht einem Anteil von 20%.

Die Verantwortung für Gleichstellung hat sich gewandelt. Bei der Umsetzung des Ziels, Frauen und Männer gleichermaßen in Führungspositionen einzusetzen, hat sich die grundsätzliche Fragestellung weiterentwickelt. Die Frage ist nicht mehr allein, wie eine

Frau beschaffen sein muss, damit sie die Position ausfüllen kann, sondern auch, wie die Position beschaffen sein muss, damit sie das Potenzial einer Stelleninhaberin genau so nutzen kann wie das eines männlichen Stelleninhabers.

Dennoch sind wir hier weit vom Ziel entfernt. Dazu braucht man nicht den Gleichstellungsbericht lesen, dazu genügt ein Blick in die Spitzenpositionen der Geschäftsverteilungspläne. Sorge macht mir insbesondere die verschwindend geringe Zahl von Frauen in Aufsichtsräten, Gewährträgersammlungen usw.

Gleichstellungspolitik ist heute eher in der Lage, Grundsätzliches in Frage zu stellen. Ein Beispiel hierfür ist die Regelbeurteilung im öffentlichen Dienst. Wenn Frauen ganz offensichtlich schlechter beurteilt werden als Männer, wäre in der Vergangenheit der Lösungsansatz gewesen, dass Frauen dann eben besser qualifiziert werden müssen. Heute ist das Infragestellen der Beurteilungskriterien eine ernst zu nehmende Option. Was noch vor wenigen Jahren als radikal galt, ist jetzt normal.

Wir brauchen weiterhin ein starkes Gleichstellungsgesetz und wir brauchen weiterhin den gesetzlich verankerten Gleichstellungsbericht, der dem Landtag regelmäßig Informationen über die Weiterentwicklung der praktizierten Gleichstellung informiert. Dafür gibt es mehrere handfeste Gründe:

- Eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist noch nicht erreicht.
Im letzten Gleichstellungsbericht von 2004 stellte die Regierung fest, dass das Gleichstellungsgesetz konsequent umgesetzt wurde und Fortschritte bei der Erreichung seiner Ziele festzustellen sind.
Daher sollte nach Auffassung der Landesregierung die Personalentwicklung weiterhin einen Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen, auch bei der Entwicklung von Anforderungsprofilen und Qualifizierungswegen für Führungsfunktionen. Über die Umsetzung dieser Ziele soll der Landtag informiert werden.
- Der Landtag muss zur Vorbereitung von Initiativen, die eine vollständige Gleichstellung zum Ziel haben, ausreichende Informationen erhalten. Diese sollen im Gleichstellungsbericht zusammengestellt werden.
- Der Gleichstellungsbericht ging bisher weit über eine reine Darstellung der Personalstruktur hinaus. Er umfasste Aussagen über Regelbeurteilungen, Karrieremöglichkeiten, Gremienbesetzungen, Maßnahmen zur Personalentwicklung und über die Tätigkeit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Landesbehörden.
Auch hierzu benötigt die Politik verlässliche Datengrundlagen.

Gleichstellungspolitik wird sich auch künftig weiterentwickeln. Das Prinzip des Gender Mainstreaming hat deutlich gemacht, dass unterschiedliche Anforderungen durchaus konstruktiv wirken können, wenn die Unterschiedlichkeit als Chance und als Bereicherung in alle Entscheidungen einfließt.

Ich stelle mir vor, dass wir die Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe künftig viel stärker berücksichtigen können: Frauen unterschiedlichen Alters, unterschiedlichen Familienstands, unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlicher sexueller Orientierung, unterschiedlicher Religion, unterschiedlicher Lebensziele oder Wertvorstellungen werden dann am besten in der Lage sein, ihre Fähigkeiten beruflich voll einzubringen, wenn Verschiedenheit als Stärke gilt. Hierzu gehören ein positiver Ansatz und die Überzeugung, dass die unterschiedlichen Ressourcen wertvoll sind. Daran würde ich gern weiter arbeiten.