

Gleichstellung | 23.01.2020 | Nr. 26/20

Katja Rathje-Hoffmann: TOP 35: Deutliche, aber leider langsame Erfolge

Es gilt das gesprochene Wort!

Anrede

Dank an das Ministerium - für die sorgfältige Erstellung des nunmehr 5. Gleichstellungsberichts.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale und vorbildhafte Aufgabe der öffentlichen Verwaltung. Egal ob in einer kleineren Amtsverwaltung, in einem großen Ministerium oder weiteren Behörden des Landes wie z.B. in Gerichten und der Polizei. Zu dieser Querschnittsaufgabe sind alle Institutionen des Landes und der Kommunen verpflichtet.

Der aktuelle Gleichstellungsbericht zeigt, dass es kontinuierliche Verbesserungen für Frauen im öffentlichen Dienst gibt. Damit erfüllt das Land seine Vorbildfunktion auch für alle weiteren Beschäftigten im Land. Dazu trägt auch der kontinuierliche Ausbau der Kindertagesbetreuung in Schleswig-Holstein bei. Er verhilft zumeist Frauen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. An dieser Stelle muss man die Kommunen loben und ihnen Danken, für den Kraftakt beim Ausbau der Kitabetreuung.

Das Land beschäftigt rund 58.000 Frauen, das sind knapp 60 % - im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum eine Steigerung von knapp 3 %.

Und ich habe noch weitere Zahlen: Bei den oberen Landesbehörden stieg der Frauenanteil um 3 % (53,7 %), und etwa ein Drittel der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst arbeitet in Teilzeit. Das sind zu 87 % Frauen - mit einer kleinen steigenden Tendenz.

Wir wissen aber aus der Erfahrung, Teilzeitbeschäftigte findet man aber nur zu sehr geringeren Anteilen in Führungspositionen. Auf Referatsleiterenebene arbeiten 12 von 229 Führungskräften in Teilzeit. Das sind nur magere 5,5%

Hier muss nachgesteuert werden – hier muss etwas geschehen!

Führung in Teilzeit ist nicht nur wünschenswert, sondern auch möglich und es muss möglich gemacht werden. Hier sehe ich noch viel Luft nach oben.

Handlungsbedarfe sehe ich auch in Geschäftsbereichen mit technischen Berufen – hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Gleiche Situation auch im Innenministerium, in dem es nach wie vor noch eine deutlich geringere Repräsentanz von Frauen im Bereich der Polizei gibt. Es ist deshalb ratsam, dass die Landesregierung Maßnahmen ergreift, Frauen gezielter in diesen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu interessieren und zu gewinnen.

Eine weitere Unterrepräsentanz von Frauen gibt es bei den Führungspositionen auf der Ebene der A-Besoldungen. Der Frauenanteil liegt im Spitzenamt A-16 nur bei unter 35 %.

In der B-Besoldung im unmittelbaren Landesdienst ist nur jede 5. Beschäftigte weiblich - mit 19,8% - dieser Wert lag bereits vor 10 Jahren genauso niedrig. Auch hier sollte gehandelt werden. Auf der Ebene der obersten Landesbehörden ist knapp jede dritte Referatsleitung eine Frau – mit einer Steigerung von 6% zum vergangenen Berichtszeitraum.

Positiv sieht es im Fachbereich Steuern aus – dort gibt es die Parität der Geschlechter mit 50/50.

Jede 5. Hochschulprofessur ist mit einer Frau besetzt. Bei den unbefristeten Juniorprofessuren ist mit einem Frauenanteil von 47,3 fast die Parität erreicht. Schlechter sieht es bei der Polizei aus, zum Stichtag des Gleichstellungsberichts gab es leider keine Behördenleiterin. Erfreulich ist hier jedoch die positive Tendenz, denn am 1. April 2019 wurde die erste Frau zur Behördenleiterin ernannt. Zum Schluss kann man resümieren, dass diese aktive Gleichstellungspolitik deutliche aber leider langsame Erfolge zeigt.

Der Anteil von Frauen in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen im unmittelbaren Landesdienst ist gestiegen, manchmal auch deutlich.

Trotzdem gibt es viel Luft nach oben, wie bei den Referatsleitungen – Aber man arbeitet dran – mit der Förderung der Führung in Teilzeit und der immer besser werdenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und einer flexiblen Organisationsstruktur und der Weiterentwicklung einer modernen Führungskultur.

Zum Ende noch Eines: Die stärkere Beteiligung von Frauen in kommunalen Aufsichtsgremien ist notwendig. Sie geht jedoch einher mit der Forderung und Förderung von Frauen in der Kommunalpolitik. Ohne diese wird es eine weitere Steigerung der Repräsentanz von Frauen in Gremien, für die die Kommunen ein Entsendungsrecht haben, nicht wirkungsvoll erreicht werden können.