



Veranstaltungsdokumentation

Beteiligungsprozess zur Novellierung des
Thüringer Gleichstellungsgesetzes

Auftaktveranstaltung
5. Oktober 2022
Haus Dacheröden

Gleichstellung **Geschlechtergerechtigkeit** Sichtbarkeit Anerkennung Veränderung
Frauenrechte Handeln Argumentieren Rollenbilder Umverteilen Anders-Machen
Geschlechtergerechtigkeit Sichtbarkeit Anerkennung Veränderung Gleichstellung
Handeln Frauenrechte Anders-Machen Umverteilen Argumentieren Rollenbilder
Anerkennung Sichtbarkeit Veränderung Frauenrechte Geschlechtergerechtigkeit
Rollenbilder Umverteilen Gleichstellung **Anders-Machen** Handeln Argumentieren
Gleichstellung Geschlechtergerechtigkeit Sichtbarkeit Anerkennung Veränderung
Frauenrechte Handeln Argumentieren Rollenbilder Umverteilen Anders-Machen
Geschlechtergerechtigkeit Sichtbarkeit Anerkennung Veränderung Gleichstellung
Handeln Frauenrechte Anders-Machen Umverteilen **Argumentieren** Rollenbilder
Anerkennung Sichtbarkeit Veränderung Frauenrechte Geschlechtergerechtigkeit
Rollenbilder **Umverteilen** Gleichstellung Anders-Machen Handeln Argumentieren
Gleichstellung Geschlechtergerechtigkeit Sichtbarkeit Anerkennung Veränderung
Frauenrechte Handeln Argumentieren Rollenbilder Umverteilen Anders-Machen
Geschlechtergerechtigkeit Sichtbarkeit Anerkennung Veränderung Gleichstellung
Handeln Frauenrechte Anders-Machen Umverteilen Argumentieren Rollenbilder
Anerkennung Sichtbarkeit Veränderung Frauenrechte Geschlechtergerechtigkeit

Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen im
Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

<https://www.gleichstellungsbeauftragte-thueringen.de/>

Stand: November 2022

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Freistaates Thüringen – Heike Werner	2
Begrüßung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaates Thüringen – Gabi Ohler	6
Keynote Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung).....	9
Zwischenstand der Ergebnisse des Gutachtens zum 3. Thüringer Gleichstellungsbericht ...	15
Ergebnisse Plenumsdiskussion	20
Ergebnisse Workshop 1	21
Ergebnisse Workshop 2	24
Ergebnisse Workshop 3	28

Begrüßung der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Freistaates Thüringen – Heike Werner

„Wir Frauen sind uns sehr bewußt, daß in zivilrechtlicher wie auch in wirtschaftlicher Beziehung die Frauen noch lange nicht die Gleichberechtigten sind. Wir wissen, daß hier noch mit sehr vielen Dingen der Vergangenheit aufzuräumen ist, die nicht von heute auf morgen aus der Welt zu schaffen sind. Es wird hier angestrengtester und zielbewußter Arbeit bedürfen, um den Frauen im staatsrechtlichen und wirtschaftlichen Leben zu der Stellung zu verhelfen, die ihnen zukommt.“ (Marie Juchacz, 1919)



Dieses Zitat ist ein Ausschnitt aus der ersten Rede einer Frau in einem deutschen Parlament. Marie Juchacz fand im Jahr 1919 diese Worte, die an Aktualität nicht eingebüßt haben. Über 100 Jahre nach dieser Rede befinden wir uns zweifelsohne bereits in dem „Übermorgen“, von welchem Marie Juchacz hoffte, es möge Frauen in allen Beziehungen zu Gleichberechtigten gemacht haben.

Trotz angestrebter Arbeit, welche die Frauenbewegung leistete: Unser „Heute“ ist noch keine Gesellschaft frei von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, es besteht noch keine Geschlechtergerechtigkeit. Zusätzliche Anstrengungen, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, sind für unsere Gesellschaft also auch weiterhin unabdingbar.

Mit Rückblick auf die Corona-Pandemie wurde deutlich, dass sich vorhandene Geschlechterstereotype erneut verstärkt haben: Frauen wurden vielmals aus der Erwerbs- in die Sorgearbeit gedrängt. Eine Vielzahl der Frauen übernahm zusätzlich das Homeschooling und die Versorgung der Kinder. Und das, während gerade eben diese Frauen ohnehin in prekären Arbeitsverhältnissen im Dienstleistungssektor angestellt sind, oftmals in Teilzeit arbeiten und das niedrigere Einkommen haben. Auch mit der aktuell drohenden Energiekrise könnten erneut diejenigen besonders belastet werden, die ohnehin die niedrigsten Einkommen haben. Das wollen wir mit dem vom Landtag zu beschließenden Sondervermögen verhindern.

Trotz dieser vermeintlich rückläufigen Entwicklung sollen jedoch die bereits erlangten, positiven Aspekte nicht unterminiert werden:

Wir finden die Gleichstellung verankert in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland – auch das verdanken wir einer Frau, Elisabeth Selbert.

In der Thüringer Verfassung verpflichten sich das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung dazu, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.

Verfassungsrang ist ein sehr hohes Gut und die Gleichstellung hat diesen Rang zweifelsfrei verdient. Damit ein Postulat in der Verfassung Wirkung entfalten kann, braucht es eine gesetzliche Entsprechung: Das Thüringer Gleichstellungsgesetz, welches im Fokus dieser Auftaktveranstaltung und des beginnenden Beteiligungsprozesses steht.

Kurz vor dem zehnten „Geburtstag“ des Gesetzes ist nun ein geeigneter Zeitpunkt, um das Thüringer Gleichstellungsgesetz zu evaluieren und eine Novellierung anzustreben. Viele von Ihnen haben in Ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als gleichstellungspolitisch aktive Person bereits zur Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2013 Schwachstellen benannt. Die Erfahrungen der praktischen Anwendung der vergangenen Jahre und der Blick auf aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen werden den Beteiligungsprozess zweifels- ohne bereichern.

Neben den Schwachstellen soll der Blick auch auf das bislang Erreichte gerichtet werden: Durch die Bemühungen und die Leistung der Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitisch Handelnden konnte bereits Vieles umgesetzt werden. Durch all diejenigen, die diese anstrengende und angestrenzte Arbeit geleistet haben, die Marie Juchacz als notwendig beschrieb und welche auch heute noch stattfindet. Es sind zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte, welche in ihren Kommunen und Verwaltungen Gleichstellung mit Leben und Wirkung füllen – aber auch die Hürden sehen. Sie sind die zentralen Stützen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes. Ohne die Gleichstellungsbeauftragten und ihr Engagement würden das Gesetz und die Verpflichtung der Thüringer Verfassung leblos bleiben. Vielen Dank für Ihre wichtige Arbeit!

Ihre Tätigkeit zu unterstützen und Ihre Position als Gleichstellungsbeauftragte zu stärken, wird ein zentraler Punkt in diesem Beteiligungsprozess und der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes sein – und das zu recht.

Unsere Gesellschaft braucht Gleichstellung und das Streben nach Geschlechtergerechtigkeit nach wie vor, wenn nicht sogar in diesen Zeiten mehr denn je. Und dabei hilft Gleichstellung nicht „nur den Frauen“, wie es an einigen Stellen abfällig heißt, sondern trägt zu einer positiven Entwicklung für unsere Gesellschaft bei. Gleichstellung ist nicht bloß lediglich ein Grundrecht, sondern gleichwohl ökonomisch sinnvoll: Mit Blick auf die Zukunft und im Hinblick auf Themen, wie den demographischen Wandel, die Digitalisierung oder den Fachkräftemangel vor allem auch im Bereich der Pflege, ist es umso wichtiger Gleichstellung zu leben, zu berücksichtigen und in allen Teilen des gesellschaftlichen Lebens umzusetzen.

Wir wissen, dass es vorwiegend Frauen sind, die die Pflege von Angehörigen leisten. Es werden die Frauen sein, die sich zunehmend aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen, um die Pflege der Angehörigen weiterhin leisten zu können. Daher ist es wichtig, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die diesen Kreislauf durchbrechen, sodass Pflegebedürftige gut versorgt sind und Angehörige ihrer Erwerbsarbeit weiter nachgehen können.

Einige Beispiele für gleichstellungspolitische Zukunftsthemen:

- Für die Kommunen bedeuten ein starkes Gleichstellungsgesetz und wirkmächtige Gleichstellungsbeauftragte, dass Gleichstellungsexpertise in die Bewältigung von Fragen des demografischen Wandels, der Digitalisierung oder Krisenbewältigung einfließen können und dadurch die Maßnahmen, welche die Kommune entwickelt und anwendet, effektiver, umfänglicher und zielgenauer werden.
- Für die Gesellschaft bedeutet ein starkes Gleichstellungsgesetz, dass Gleichstellung mehr in das Bewusstsein des öffentlichen Lebens dringt, Geschlechterstereotype vielfältiger werden und gesellschaftliche und private Arbeitsteilung geschlechtergerechter wird. Gerade mit Blick auf die Auswirkungen der Pandemie ein äußerst wichtiges Feld.
- Für die Träger der öffentlichen Verwaltung bedeutet ein starkes Gleichstellungsgesetz, dass sich die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht. Zum Beispiel, wenn Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Vereinbarkeit von Familie und Pflege stärker in den Fokus rücken und die Zugänge von Frauen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit Behinderungen stärker berücksichtigt werden. Dies ist nicht nur aus gleichstellungspolitischer, sondern auch aus ökonomischer Sicht notwendig.

Mit der Unterstützung und dem Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten sowie den gleichstellungspolitischen Akteur:innen dazu kann das Gesetz auf Herz und Nieren überprüft werden. Ich bin sicher, dass sich daraus wertvolle Vorschläge und Impulse ergeben, das Thüringer Gleichstellungsgesetz den aktuellen gleichstellungspolitischen Ansprüchen und den Herausforderungen unserer Zeit anzupassen.

Beteiligungsprozesse sind ein hohes Gut. Der Dank gebührt daher den am Prozess Beteiligten für ihre Zeit, Bereicherung und gleichstellungspolitische Expertise. Beteiligungsprozesse sind auch deshalb wichtig, da sie eine Rückmeldung geben, wo sich Verwaltung, ob auf Bundes-, Landes oder kommunaler Ebene noch einmal verbessern muss.

Ich freue mich auf all die Impulse und Ergebnisse, die sich aus dem Beteiligungsprozess ergeben werden.

A handwritten signature in black ink, reading "Heike Werner". The signature is written in a cursive, flowing style.

Heike Werner
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Begrüßung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaates Thüringen – Gabi Ohler

Gleichstellung hat Verfassungsrang - sowohl im Grundgesetz als auch in der Thüringer Verfassung. Sie ist im Bundesgleichstellungsgesetz als auch im Thüringer Gleichstellungsgesetz niedergelegt.



Zur Bedeutung des Verfassungsrangs: Nach der Nazibarbarei, der Reduktion der Frauen auf das Gebären von „deutschblütigen und erbtüchtigen“, zahlreichen Kindern, für die es ab dem achten Kind das goldene Mutterkreuz gab, und im Einsatz der Frauen in kriegswichtigen Munitionsfabriken wurde in beiden deutschen Verfassungen im Jahr 1949 die Gleichstellung der Geschlechter aufgenommen: In Artikel 7 der Verfassung der DDR ebenso wie in Artikel 3 des Grundgesetzes.

Gleichstellung ist darin enthalten, da es eine zentrale Frage von Demokratie ist. Eine demokratische Gesellschaft ist davon abhängig, dass eben nicht auf die Intelligenz, die Kenntnis und Fähigkeiten, die Empathie und Kreativität der Hälfte der Gesellschaft verzichtet wird oder diese nur eingeschränkt zum Tragen kommt. Wer sich jedoch die Macht- und Repräsentationsstrukturen in Politik, Wirtschaft, Kunst, Sport, Militär, Rettungsdiensten, beim Technischen Hilfswerk, bei Schulleitungen oder Opernhäusern ansieht, weiß, dass es noch ein langer Weg sein wird, bis diese Gesellschaft nicht mehr freiwillig auf all die klugen, engagierten, wissenden und nachdenkenden Frauen verzichtet. Bis nicht mehr geglaubt wird, dass über Pandemieexpertise fast ausschließlich männliche Wissenschaftler verfügen. Und die Klimakrise und die Beendigung des Ukrainekrieges könnte durch und mithilfe von geschlechtergemeinsamer Anstrengung gelingen.

Nun fragen Sie sich, was hat all dies mit dem Gesetz zu tun: Dann, wenn die Bedeutung von Frauen im Fokus ist und Gleichstellungsarbeit ernst genommen wird, wird auch diese Gesellschaft die Krisen besser bewältigen können, von der eine nach der anderen kommt, bevor die vorangegangene überwunden worden ist.

Ein Gesetz für die Gleichstellung der Geschlechter ist also nicht bloß eine Frage des „Mimimis“ einzelner Frauen, die ein bisschen rumjammern, sondern es ist eine demokratische Frage.

Diejenigen, die an der Auftaktveranstaltung als gleichstellungspolitisch Handelnde teilnehmen, wissen um das häufige Nicht-Ernstnehmen ihrer Aufgabe. Viele haben mehr als nur eine Aufgabe zu bewältigen – oft wird jedoch nur die andere Aufgabe als wichtig erachtet.

Das derzeit gültige Gesetz ist fast zehn Jahre alt. Es wurde am 6. März 2013 verabschiedet. Dieses Gesetz bedarf einer ordentlichen Auffrischung. Zum einen, da sich bundesgesetzliche Regelungen geändert haben und an das Landesgesetz angepasst werden müssen. Zum anderen, da alle gleichstellungspolitisch handelnden Akteur:innen gemerkt haben, wo das Gesetz funktioniert und wo es eben nicht funktioniert. Wie dieses Gesetz aussehen soll, soll gemeinsam mit allen Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitisch Aktiven gemeinsam entwickelt werden, denn sie sind die Expert:innen, die wissen, wo das bisherige Gesetz Zahnlos ist, wo Ressourcen fehlen und welche Voraussetzungen benötigt werden, um ihre Ideen für die Verwaltungen aber auch für die Menschen in den Städten, Kommunen und Kreisen umzusetzen.

Die Auftaktveranstaltung markiert den Beginn von noch zahlreichen folgenden Veranstaltungen, die in einem breiten Beteiligungsprozess durchgeführt werden. Andererseits sind wir bereits mittendrin: Zur Erstellung des 3. Thüringer Gleichstellungsberichtes, wurden zwei engagierte und kompetente Wissenschaftlerinnen mit Frau Dr. Siri und Frau Zelenkowitz gewonnen, die mit vielen der Gleichstellungsbeauftragten bereits Interviews geführt haben, die nicht nur in den Bericht einfließen, sondern auch Bestandteil des Novellierungsprozesses sein werden.

Die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses sollen ebenso wie die Evaluation in die Novellierung einfließen. Ziel ist es, den Prozess im zweiten Quartal des Jahres 2023 abzuschließen und das Gesetz im vierten Quartal 2023 in den Landtag einzubringen. Damit wird nicht nur der Auftrag des Koalitionsvertrages, verbindliche Handlungsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte in den Verwaltungen zu schaffen, erfüllt, sondern wir werden auch eine gesellschaftliche Diskussion geführt haben und diese im Landtag weiterführen, die die Bedeutung der Gleichstellung für diese Gesellschaft und die Bewältigung aktueller und künftiger Krisen hervorhebt.

Im Fokus des Beteiligungsprozesses muss also dabei die Wirksamkeit und Zielgenauigkeit des Gesetzes stehen. Und wir dürfen uns heute ganz praktisch der Frage annähern: Welche Änderungen und Nachschärfungen sind notwendig, um die Gleichstellung in Thüringen wirkmächtiger und lebhafter zu machen?

Entscheidend ist nicht, dass alles, was irgendwie wünschenswert wäre, in das Gesetz geschrieben wird, sondern, dass die Stellschrauben eruiert werden was sich durchsetzen lässt, sodass das Gesetz Wirkung entfaltet. Wir wollen, dass die vielen Stimmen der Gleichstellungsbeauftragten gebündelt werden, sichtbar werden, hörbar werden. Wir wollen zeigen, dass Gleichstellungsarbeit sichtbar ist und stattfindet. Dass aktive Menschen dahinterstehen, die nicht nur „was für die Frauen“ ändern, sondern mit Gleichstellungsarbeit aktiv auch Gesellschaft gestalten.


Gleichstellung in der Verwaltung, z.B. in der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Familie und Pflege und Beruf hat eine wichtige Vorbildfunktion. Aber auch vor Ort, in den Landkreisen und kreisfreien Städten sowie Gemeinden über 20.000 Einwohnende kann Gleichstellungsarbeit das Leben positiv verändern, kann Stadt- und Verkehrsplanung geschlechtergerechter gestaltet werden und können Räume für Frauen geschaffen werden, um ihre eigenen Potentiale zu entwickeln und sich gegenseitig zu unterstützen.

Ich möchte mich daher Ministerin Werner anschließen:

Eine Verbesserung der Bedingungen der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte, der zur Verfügung stehenden Ressourcen, der Schärfung von Rechten und den Fördermaßnahmen, bringt Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen nach vorne und dient nicht allein den Beauftragten.

Um dies zu erreichen, möchte ich Sie für den heutigen Tag ermutigen, sich aktiv einzubringen, ganz praktisch Schwachstellen, Änderungsbedarfe aber auch mögliche Lösungsvorschläge zu benennen. Lassen Sie uns die unterschiedlichen Themenkomplexe zur Verbesserung der Situation der Gleichstellungsbeauftragten, wie Vernetzung und Verankerung, Unterstützung und Service, Status und Rechte um nur einige zu nennen, für ein verbindliches und anwendungsorientiertes Thüringer Gleichstellungsgesetz diskutieren.

Ein Dank geht an alle am Prozess Beteiligten. Ich freue mich auf die angeregten Diskussionen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Ohler', with a long horizontal flourish extending to the right.

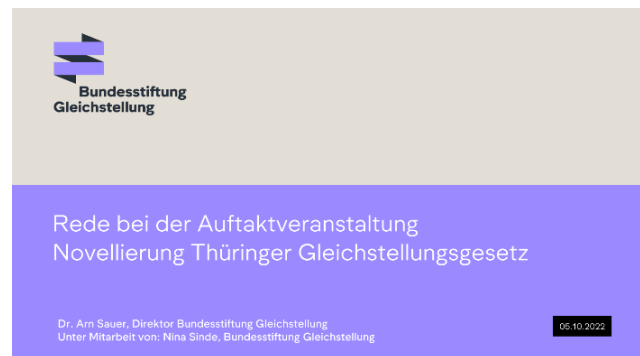
Gabi Ohler
Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

Keynote Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung): „Ich bringe viele Fragen mit, aber noch keine Antworten“ – „Machen Sie sich ans Eingemachte“

Dr. Arn Sauer war in seiner Funktion als Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung als Gast und Referent zur Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess des Thüringer Gleichstellungsgesetzes am 5. Oktober 2022 in Erfurt geladen. Im Rahmen seiner Keynote stellte Dr. Arn Sauer die im Jahr 2021 gegründete Bundesstiftung als Instrument der Bundesgleichstellungspolitik vor.



Die Stiftung verfolge das Ziel, gemäß Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland nachhaltig zu stärken und zu fördern. Dies, so resümierte Dr. Sauer, sei ebenso das Ziel der Thüringer Verfassung gemäß Artikel 2 Abs. 2. Gleichstellung sei demnach als Regierungsauftrag zu verstehen, wonach Maßnahmen ergriffen werden müssen, die die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern herbeiführe.



Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), Titelblatt, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022

In einem historischen Rückblick in die Zeit der DDR stellte Dr. Sauer dar, dass das Thema Gleichstellung zur damaligen Zeit zwar angewandte Praxis war: So existierte bereits seit 1950 das „Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau“, welches als Staatsziel der SED die volle Integration der Frau auf dem Arbeitsmarkt verfolgte. In den 1980er Jahren herrschte eine Arbeitsbeteiligung der Frauen von 91,2 Prozent– was als weltweit einzigartig und heute weitestgehend unerreichbar anzusehen ist. Jedoch, und dies verdeutlichte Dr. Sauer nochmals, kam zu den 43 Stunden Wochenarbeitszeit der Frauen in der DDR eine zweite Schicht in Form der Sorge- und Hausarbeit hinzu. Diese Doppelbelastung änderte sich auch mit der Wiedervereinigung nicht, Geschlechterrollen wurden vielmehr retraditionalisiert.

Die Notwendigkeit eines Gleichstellungsgesetzes galt daher als unbestritten – der Freistaat Thüringen schaffte es allerdings erst 1998 als letztes Bundesland ein Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst zu erlassen. Nach zwei Novellierungen sei es nach Auffassung von

Dr. Sauer bemerkenswert, dass die große Hoffnung der Verhinderung der Abwanderung von qualifizierten Frauen aus dem Freistaat Thüringen und der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit galt, dem mithilfe einer konsequenten Umsetzung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes begegnet werden konnte. Bereits im Jahr 1998 wurden hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eingeführt, Frauenförderpläne aufgestellt oder ein Gender Mainstreaming in der Vergabe angestrebt (wenngleich letzteres zunächst wirkungslos geblieben ist) und im Rahmen der letzten Novellierung sowohl eine Chancengleichheitsprüfung als auch das sogenannte Gender Budgeting eingeführt.

Dr. Sauer pflichtete Frau Ministerin Heike Werner bei, dass partizipativen Verfahren zur Novellierung eines Gesetzes ein besonderer Stellenwert zuteilwird. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verdiene große Anerkennung. Dies müsse sich auch in der finanziellen, personellen und sachlichen Ausstattung niederschlagen. Daher sollten sich die Beteiligten nun die Frage stellen, was ihre Hoffnungen und Ziele für die jetzige Gesetzesnovellierung sind und diese einbringen.

Wenn man von Gleichstellungsarbeit spreche, ist dies nach Dr. Sauers Auffassung nicht ohne vergleichende Zahlen, die im Falle des Freistaates Thüringen einen Positivtrend belegen, möglich:

Zahlen Daten Fakten (Gleichstellungsatlas)

1. Frauen-/Männeranteil in den Verwaltungsspitzenpositionen in den Landkreisen, kreisfreien Städten und den Bezirken der Stadtstaaten

2021: 26,1% vs. 73,9%

2015: 30,4% vs. 69,6%

2008: 13% vs. 87%

2. Frauen-/Männeranteil in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden

2021: 29,2% vs. 70,8%

2015: 12,8% vs. 87,2%

2008: 2,4% vs. 97,6%

Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), S. 8, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022



Lag der Frauen- und Männeranteil in Verwaltungsspitzenpositionen in Landkreisen, kreisfreien Städten und Bezirken des Freistaats Thüringen im Jahr 2008 bei lediglich 13 Prozent Frauenanteil und 87 Prozent Männern, so hatte sich im Jahr 2021 der Führungsanteil von Frauen in der Verwaltung bei 26,1 Prozent Frauenanteil und 73,9 Prozent Männeranteil deutlich zugunsten einer geschlechtergerechteren Verteilung verschoben.

Ein ähnliches Bild ist bei Führungspositionen der obersten Landesbehörden des Freistaats Thüringen zu erkennen: Lag im Jahr 2008 der Frauenanteil noch bei 2,4 Prozent und 97,6 Prozent Männeranteil, so stieg der Frauenanteil im Jahr 2021 deutlich auf 29,2 Prozent an bei einem nun reduzierten Männeranteil von 70,8 Prozent.

Zahlen Daten Fakten (Gleichstellungsatlas)

1. Frauen-/Männeranteil in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden

2021: 29,2% vs. 70,8%

2015: 12,8% vs. 87,2%

2008: 2,4% vs. 97,6%

2. Frauen-/Männeranteil an den hauptberuflichen Hochschulprofessuren

2020: 25,9% vs. 74,1%

2016: 16,9% vs. 80,4%

2007: 13,3% vs. 86,7%

Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), S. 9, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022

Dr. Sauer stellt fest, dass diese Anteile noch immer nicht ausgewogen sind. Daher brauche es Landesgleichstellungsgesetze. Das Recht fungiere nach Auffassung von Dr. Sauer als ein Instrument der Emanzipation, das den gesellschaftlich Privilegierten Grenzen ziehen könne und den Marginalisierten Chancen eröffne. Gleichstellung verfolge dabei keinen Selbstzweck, sondern sei ein wichtiges Element des gesellschaftlichen Zusammenlebens.

Das Instrument der Gleichstellung müsse jedoch mit Leben gefüllt und in Anwendung gebracht werden. Daher verdiene die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten Anerkennung und müsse sich in der Gesetzesnovelle widerspiegeln. Nur mit den Erfahrungen aus der Praxis könne es gelingen, ein gutes und gestärktes Instrument zu entwickeln, das verbindliche Handlungsmöglichkeiten schafft.

Dr. Sauer teilt die Auffassung seiner Vorrednerinnen, dass es zuvor einer umfassenden Bestandsaufnahme mit Ursachenanalyse, einer Definition der Ziele mit entsprechenden Indikatoren, woran sich Erfolg und Weiterkommen der Gleichstellungsarbeit bemessen lasse, und einer soliden Basis für die Neugestaltung bedürfe. Auch die Einbindung in eine landesweite Gleichstellungsstrategie als ressortübergreifendes Ziel, die ein strukturiertes Verfahren verfolge, sei der Überlegung wert. Der Bestandsaufnahme müssten die Fragen vorangehen: Von welchem Punkt wird gestartet, was wurde bislang erreicht, woran soll angeknüpft werden und wo sollte umgedacht werden.

Bislang würden Gleichstellungsanteile nur anhand von Frauen und Männern kategorisiert. Es stelle sich nach Meinung von Dr. Sauer aber auch die Frage nach einer Öffnung hinsichtlich anderer Intersektionen. Was wiederum Fragen aufwerfe, wie Gleichstellung dargestellt und

die Datenerhebung gestaltet werden könne, wenn der Kategorie Geschlecht weitere Kategorien, wie Alter oder Teilzeit, aber auch nicht erhebbare Kategorien, wie ethnische Herkunft oder sexuelle Orientierung hinzukämen. Zur Freude von Dr. Sauer beschäftigte sich Workshop 3 „Intersektionale Gleichstellungspolitik: Dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsarten gleichstellungspolitisch begegnen“ der Auftaktveranstaltung genau mit diesen Fragestellungen.

Weiterhin müssten die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen in den Blick genommen werden. Auch der Freistaat Thüringen sei von Wandel- und Transformationsprozessen bestimmt. So nehme die Heterogenität der Gesellschaft, Inflation, Armut und das Auseinanderdriften der Gesellschaft über Geschlechtergrenzen hinweg, zu. Die Relevanz von Gleichstellungspolitik hervorzuheben, stelle daher eine weitere Herausforderung dar. Chancengleichheit und Gleichstellung dürften keine leeren Versprechungen bleiben, sondern müssen erfüllt werden.

Dabei sei zu beachten, dass sich Gleichstellungsproblematiken ausdifferenzieren und mit immer feineren Stellschrauben nachjustiert werden müssen. Daher sei es notwendig geeignete Stellschrauben zu extrahieren.

Der Bundesstiftung Gleichstellung seien bei der Befassung mit dem Thüringer Gleichstellungsgesetz folgende, potentielle Stellschrauben mit Blick auf die Gesetzesnovellierung aufgefallen:

- Im Sinne eines inklusiven Partizipationsprozesses sollten zunächst die Fragen gestellt werden: Wer bekommt Gehör? Wer gestaltet mit? Wer fehlt? Ziel des Beteiligungsprozesses sollte sein, viele unterschiedliche Perspektiven zusammen zu bringen.
- Es sei in Erwägung zu ziehen, ob Gleichstellungsbeauftragte auch ein Mitsprache- und Gestaltungsrecht bei der Ausgestaltung des dienstlichen Beurteilungswesens, ähnlich den Beförderungen, erhalten.
- Hinsichtlich der Bestellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten: Bisher sind diese ab 20.000 Einwohnende zu bestellen. Die Quote läge somit bei 100.000 Einwohnende bei 1,7. Dies sei nach Auffassung der Bundesstiftung zu niedrig angesetzt, gemessen an der Aufgabenfülle von Gleichstellungsbeauftragten.
- Auch die Entlastungsregelungen von der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sei zu überdenken: Derzeit sehe die Regelung ab 400 Bedienstete eine Entlastung um die Hälfte der Arbeitszeit, ab 800 Bediensteten eine Entlastung um $\frac{3}{4}$ der Arbeitszeit und erst ab

1.200 Bediensteten die volle Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Im Vergleich hierzu sieht das Bundesgleichstellungsgesetz eine vollständige Entlastung von der Arbeitszeit ab 600 Bediensteten vor. Die Empfehlung von Dr. Torsten von Roettenken (Fachbeirat Bundesstiftung Gleichstellung) geht von einer Teilentlastung ab 100 Beschäftigten ab 50% und ab 300 Bediensteten von einer vollständigen Entlastung aus.

- Es sollte grundsätzlich eine Orientierung am gesetzlichen Regelungsumfang und der Aufgabenfülle der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Neben genügend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bedürfe es auch einer ausreichend personellen Ausstattung. So sieht das Bundesgleichstellungsgesetz ab einer Beschäftigtenanzahl von 1.000 Beschäftigten eine Vollzeitkraft an der Seite der Gleichstellungsbeauftragten vor.
- Es stellt sich die Frage nach Gender-Expert:innen in der Gleichstellungsarbeit, also ob Gleichstellungsbeauftragte professionalisierte Akteur:innen mit Gender-Kompetenzen sein sollten, aber auch die erneute Frage nach einem Männeranteil als Gleichstellungsbeauftragte, um die Perspektivenvielfalt sicherzustellen.
- Auch der Umgang mit Unterrepräsentanz bei struktureller Diskriminierung, z.B. bezogen auf Teilzeitmöglichkeiten auch für Männer, sei zu hinterfragen sowie die Einführung eines Monitorings, um Karriereverläufe zu Vereinbarkeitsproblematiken nachzuzeichnen, sei zu überdenken.
- Der selten bestrittene Weg der Klagemöglichkeit: Seit 2018 ist keine Klage bekannt. Es stellt sich auch hier die Frage, welcher Mittelweg (z.B. durch Schlichtungs-, Ombuds- oder Einigungsstellen) kann zur Herbeiführung eines konstruktiven Einvernehmens gewählt werden? Welche anderen Kostenträger kämen bei einer Klage infrage?
- Wie gestaltet sich der Umgang mit dem Geschlechtereintrag divers: Wie erfolgt die Datenerhebung, bzw. wie wird diese ausgestaltet?
- Wie können ein Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetz ineinandergreifen, so dass keine Regelungslücken entstehen?

Dr. Sauer sieht den gewählten Zeitpunkt der Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes als hilfreich an, da durch die Wiederentdeckung der staatlichen Steuerung neu in der gleichstellungspolitischen Arbeit angesetzt werden könne. Hierbei sei es hilfreich, wenn die

Gesamtkompetenz der Kommunen oder Landesverwaltung angesprochen würden. Gleichstellungspläne müssten nach Auffassung von Dr. Sauer geschlechterpolitische Instrumente sein, die wirksam sind. Hierzu bedürfe es v.a. der Analyse, Zielformulierung, Maßnahmeplanung, Evaluation aber auch der Konsequenzen. Auf kommunaler Ebene greife an dieser Stelle bereits die EU-Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern. Darin enthalten sind Instrumente, Indikatoren und Strategien, wie die Strategie des Gender Mainstreaming und dessen Instrumente Gender Budgeting oder Gender Impact Assessment.

Ein wichtiger Faktor komme nach Auffassung der Bundesstiftung auch einem Controlling von Zielen, der Zielsteuerung, einer koordinierten Evaluierung und letztlich dem damit verbundenen Erkennen von Wechselwirkungen zu. Berichtspflichten bestünden zwar per Gesetz, müssten jedoch eingehalten werden. An dieser Stelle sei auch die Orientierung an Legislaturperioden der Landesregierung in Erwägung zu ziehen. Es brauche den Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten durch eine regelmäßige Berichtslegung. Zuletzt wünschte Dr. Sauer eine Harmonisierung der Datenerhebung zur Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit, um die bundesweite gemeinsame Zusammenarbeit mit Blick z.B. auf den Gleichstellungsatlas zu stärken.

Gleichstellung kommt bei den Menschen an



- Gleichstellung lohnt sich – Gleichstellung gerade auf lokaler und regionaler Ebene ist ein Standortfaktor (kommt bei den Menschen an). Gleichstellung zu stärken heißt Thüringen zu stärken.
- Ich bin mir sicher, diesem Novellierungsprozess wird eine starke Transferleistung gelingen, damit am Ende ein juristisches Werkzeug entsteht, dass in der Praxis umfassend und wirksam Anwendung finden kann.
- Das gelingt durch gute Gesetzes, aber auch durch das Reden darüber, durch Werben, Aufklären, Schulen, Fortbilden als Daueraufgabe.

Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), S. 33, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022

Dr. Sauer beendete seine Keynote, indem er zur aktiven Beteiligung aufrief: „Gleichstellung stärken, bedeutet Thüringen stärken. [...] Machen Sie sich ans Eingemachte“.

Zwischenstand der Ergebnisse des Gutachtens zum 3. Thüringer Gleichstellungsbericht - oder: „Die Gleichstellungsbeauftragte hat doch eh nichts anderes zu tun“

Die Wissenschaftlerinnen Dr.in Jasmin Siri und Rahel Zelenkowits der LMU München sind mit der Erstellung eines Gutachtens zur wissenschaftlichen Begleitung des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen beauftragt. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes am 5. Oktober 2022 in Erfurt präsentierten die beiden Gutachterinnen erste Ergebnisse.



Dr.in Jasmin Siri und Rahel Zelenkowits von der LMU München stellen erste Ergebnisse des Gutachtens vor.

Das Gutachten geht den Forschungsfragen „Können die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten unter den konkreten Umständen ideal ausgestaltet werden?“ und „Wie vermittelt sich das gesetzgeberische Handeln mit dem Verwaltungshandeln in den Dienststellen?“ nach. Die Datenanalyse erfolgt im mixed-method Forschungsdesign, d.h. es besteht zum einen aus einer Auswertung der statistischen Daten im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2020 nach § 5 ThürGleichG und zum anderen aus einer Auswertung leitfadengestützter Interviews. Hierzu wurden knapp 30 Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten verschiedener Dienststellen gemäß § 1 ThürGleichG durch die Gutachterinnen geplant bzw. bereits durchgeführt. Ziel

des Gutachtens ist es, Einblicke in die praktischen Erfahrungen und Wirkungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen zu gewinnen und darauf aufbauend Empfehlungen zur Ausgestaltung und Ausweitung gesetzlicher Fördermaßnahmen auszuarbeiten.

Neben einem kurzen historischen Rückblick auf die deutsche Geschichte der Frauenbewegung gaben die Gutachterinnen während der Auftaktveranstaltung einen ersten Einblick in die alltägliche Praxis der Gleichstellungsarbeit anhand von ausgewählten und anonymisierten Zitaten aus den durchgeführten Interviews. Die Interviews orientieren sich dabei an den wesentlichen Fragen, was die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte ausmacht, wie die Gleichstellungsbeauftragten ihre Tätigkeit selbst sehen und welche Chancen und Hürden - bedingt durch gesetzliche Rahmenbedingungen als auch Strukturen in den Dienststellen - dabei entstehen. Im Rahmen der Interviews stehen die alltagspraktischen Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten im Vordergrund.



Ausschnitt der Präsentation von Dr.in Siri und Rahel Zelenkowitz, S. 2, Auftaktveranstaltung am 05.10.2022

GLIEDERUNG

- 1 Vorstellung der Studie
- 2 Warum Interviews?
- 3 „Die Gleichstellungsbeauftragte hat doch eh nichts anderes zu tun“
- 4 Diskussion

Gruppe „Frauen für Veränderung“, Erfurt 1989 (Bundeszentrale für Politische Bildung, Photo: Michaela Hopf).

Ausschnitt der Präsentation von Dr.in Siri und Rahel Zelenkowitz, S. 3, Auftaktveranstaltung am 05.10.2022

Die qualitativ-empirische Analyse mittels Interviews erfolgt auch vor dem Hintergrund, dass die Gleichstellungsbeauftragten als Expert:innen in der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in ihrer Institution verstanden werden. Hinzu kommt, dass eine Begleiterhebung mittels Interviews zusätzlichen Raum für die Beschreibung konkreter Erfahrungen aus der

Praxis und für die Verbesserung von Prozessen bietet. So lassen sich neben Problembeschreibungen auch sogenannte „Best Cases“ aus den Interviews ableiten.

Im Ergebnis der ersten Interviews lässt sich feststellen, dass es den Gleichstellungsbeauftragten vorwiegend an zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen in ihrer Tätigkeit mangelt. Die Gleichstellungsbeauftragten sähen sich oftmals in der Position der Einzelkämpfer:in wider, die keine unmittelbare, personelle Unterstützung erhalten.

„[...] und das wäre dann auch einer der Wünsche, dass man eine Stellvertretung hat, die tatsächlich auch eine richtige Stellvertretung ist, die auch mal einen Termin wahrnehmen kann [...].“

„Unterstützung ja finanziell, da muss ich wirklich hier um dreistellige Beträge kämpfen, das ist ganz böse, weil beim Haushaltsplan wird, wird wirklich gesagt „Boah, was brauchst du denn?“ [...].“

Hinzu komme, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten vor möglichen Konsequenzen hinsichtlich ihrer Karriere sorgten und daher ihr Handeln nicht frei von Repressalien sei.

„[...] Sie haben das Problem dann in der Dienststelle tatsächlich als Gleichstellungsbeauftragter, entweder Sie sind noch nicht im Endamt. Dann überlegen Sie sich genau, was Sie machen, weil sie wollen noch mal befördert werden.“

Für die Dienststellen seien die Gleichstellungsbeauftragten vielmals ein „zahnloser Tiger“ – z.B. bedingt durch die eingeschränkte Wirkung des Einspruchsrechts. Hiermit gehe auch eine fehlende Anerkennung der Relevanz von Gleichstellungsarbeit, einer Exklusion oder zeitweiligen Umbesetzung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellen einher. Die Einhaltung von Rechten wurde dabei als „ewiger Kampf“ beschrieben, der „kein Selbstläufer“ sei.

„[...] ich habe es nicht geschafft in die Dienstberatung reinzukommen. Das kann alles im Gesetz stehen, wenn du da drei Mal anklopfst, beim vierten Mal sagst du, ich bin doch hier nicht die, die bettelt. Dann ziehst du dich leider zurück und das kann ich auch nicht ändern. [...].“

Während der Bewältigung der Sars-CoV-2-Pandemie sei die Situation für die Gleichstellungsbeauftragten zum Teil dahingehend verschlechtert worden, als dass diese oftmals in Bereichen zur Bekämpfung der Pandemie eingesetzt worden seien, weswegen der eigentlichen Gleichstellungsarbeit nur noch wenig bis keine Aufmerksamkeit zuteilwerden konnte. Oder um es mit den Worten eines oder einer Interviewten zu beschreiben:

„Ja die Gleichstellungsbeauftragte, die hat doch eh nichts anderes zu tun, dann nehmen wir die.“

Wie ersichtlich ist, liegt der Fokus zunächst auf einer Problembeschreibung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass es zur Verbesserung der Situation der Gleichstellungsbeauftragten vorab einer Problemanalyse bedarf. Hieraus können im Weiteren Lösungsansätze entwickelt und mögliche Änderungsvorschläge für die Gesetzesnovellierung unterbreitet werden. Den Interviews kann somit bereits eine Vielzahl an konstruktiven Hinweisen für die Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes entnommen werden. Ziel wird sein, diese Erkenntnisse in ein wirkmächtiges und rechtssicher anwendbares novelliertes Thüringer Gleichstellungsgesetz einfließen zu lassen.

Auftaktveranstaltung zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes 05.10.2022

Begrüßung



"...es wird hier angestrengtester und zielbewusster Arbeit bedürfen..." (Marie Juchacz)

Auf der Haben-Seite ist die Gleichstellung in unserer Verfassung verankert.

Gleichstellung ist eine demokratische Frage.

Gleichstellung hat Verfassungsrang

Gleichstellung hilft nicht nur den Frauen sondern trägt zu einer positiven Entwicklung für unsere Gesellschaft bei.

Die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, wird zentraler Punkt im Beteiligungsprozess sein.

Lasst uns heute das Gesetz auf Herz u. Nieren überprüfen!

Wir wissen nun besser, wo es nicht funktioniert.

Dieses Gesetz benötigt eine Auffrischung!

Räume für Frauen schaffen



Heike Werner

In unserer Gesellschaft besteht noch keine Geschlechtergerechtigkeit.

Wogibt es Stellschrauben und was lässt sich durchsetzen?

Gleichstellung in Thüringen muss wirkmächtiger & lebhafter sein.



Gabi Ohler

Keynote



Dr. Arn Sauer

Ich kenne die Kritikpunkte & die unzulängliche Umsetzung am Gesetz!

Relevanz der Gleichstellungspolitik sichtbar machen!

Nach der Wende hat es Thüringen erst 1998 zu diesem Gesetz geschafft.

Welche Stimmen reden mit & welche Stimmen fehlen?

Wir brauchen einen kritischen & reflektierten Umgang.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verdient große Anerkennung. Dies muss sich in der finanziellen, personellen und sachlichen Ausstattung niederschlagen.

Frauen in Führungspositionen der obersten Landesbehörden

2008

29,2% 2021

Perspektivenvielfalt ist immer ein Vorteil!

Wir brauchen den Austausch mit Ihnen

Zur Novellierung braucht es eine umfassende Bestandsaufnahme mit Ursachenanalyse, Definition der Ziele und Indikatoren als Basis für die Neugestaltung.

erste Ergebnisse des Gutachtens zum dritten Gleichstellungsbericht der Thür. Landesregierung

Einblicke in die Interviews

Inhalt der Studie

"Die Gleichstellungsbeauftragte hat doch eh nichts anderes zutun!?"

"Mein Einspruchsrecht hat keine Wirkung!"

Ist die Gleichstellungsbeauftragte ein zahmloser Tiger?"

Studie besteht aus Auswertung der Thüringer Gleichstellungstatistik und Interviews mit 30 Gleichstellungsbeauftragten.

"Angst vor Konsequenzen für die Karriere!"



"Wer hilft mir bei meinen Reisekosten?"



"Wir sollten besser bezahlt werden!"

"Und wenn ich ethias sage, bekomme ich kaum Unterstützung!"



Dr. Jasmin Siri



Rahel Zelenkowitz

Ziel der Studie ist die Empfehlung zur Ausgestaltung und Ausweitung gesetzlicher Fördermaßnahmen.

Können die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten unter den konkreten Umständen ideal ausgestaltet werden?

Grafik zur Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.

Ergebnisse Plenumsdiskussion

Im Anschluss an die vorangegangenen Präsentationen der Referent:innen wurden Eckpunkte zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes im Plenum diskutiert. Wesentliche Diskussionspunkte bezogen sich dabei auf die folgenden Aspekte:

- Stärkung der (kommunalen) Netzwerkarbeit der Gleichstellungsbeauftragten
- Stufenvertretung in Anlehnung an die Personalratsstruktur
- Entscheidungshoheit der Gleichstellungsbeauftragten
- Freistellung und Lohnfortzahlung – gleiches Lohnniveau für alle Gleichstellungsbeauftragten
- Fokus in der Novellierung sollte darauf liegen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind.

Einige dieser Aspekte wurden daran anschließend im Rahmen der Workshop Phasen näher erörtert.



Plenumsdiskussion zur Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022;
in der ersten Reihe v.l.n.r.: Dr. Arn Sauer, Gabi Ohler, Ministerin Heike Werner

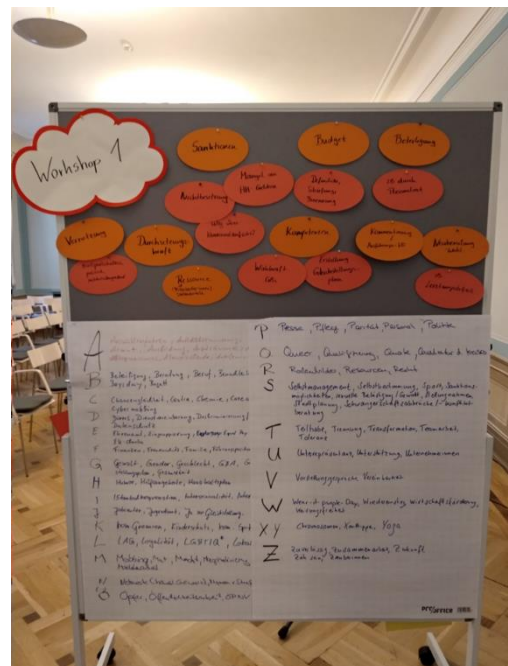
Ergebnisse Workshop 1

Workshop 1 „Kommunale Gleichstellungsarbeit“ stand unter der Leitung der Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft „Kommunale Gleichstellungsbeauftragte“, Ulrike Quentel.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen und Städten füllen das Thüringer Gleichstellungsgesetz mit Leben. Sie alle wirken in den Verwaltungen und im Falle der Beauftragten in den Landkreisen und Städten auch in den Kommunen darauf hin, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird. Damit handeln sie im Auftrag der Thüringer Verfassung.

Um dieses Amt mit Erfolg ausüben zu können, ist eine gute Verankerung in der Verwaltung und Kommune, welche sich dem Ziel der Chancengleichheit verpflichtet sieht, notwendig. Auch ausreichende Ressourcen sind dafür unerlässlich. Wie sich die Tätigkeit der Beauftragten fast zehn Jahre nach Verabschiedung des Gesetzes gestaltet und welche Veränderungen herbeigeführt werden müssten, sollte der Workshop thematisieren.

Für eine kurzes Warm-Up unter den Teilnehmenden wählte die Workshopleitende einen soziometrischen Einstieg, der die Teilnehmenden nach Institution sortierte. So konnte sich die Workshopleitende einen Einblick über das Berufsfeld der Teilnehmenden und ihre Erwartungen an den Workshop verschaffen. Daran knüpfte eine Sammlung des großen ABC der kommunalen Gleichstellungsarbeit durch die Teilnehmenden des Workshops in Kleingruppen an. Im Ergebnis konnte zu jedem Buchstaben ein oder mehrere Begrifflichkeiten, die die tägliche Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kennzeichnen, gefunden werden: So benannten die Teilnehmenden verschiedene Begrifflichkeiten, die beständig den gleichstellungs-politischen Diskurs prägen, wie **An**-tidiskriminierung, **B**eteiligung oder **C**hancengleichheit. Aber auch sogenannte „dicke Brocken“ wie die **EU**-Charta oder der **Equal-Pay-Day** oder die Auseinandersetzung mit den Themen **G**ewalt, **s**exuelle Belästigung und **S**anktionen sind unter Gleichstellungsarbeit zu verstehen. Auch der **Ö**ffentlichkeitsarbeit komme eine wichtige Funktion in der kommunalen Gleichstellungsarbeit zu. Ulrike Quentel ergänzte ihrerseits den für die Ausübung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragten ebenso wichtigen **H**umor und eine endlose **Z**ähigkeit.



Ergebnisse Workshop 1: Kommunale Gleichstellungsarbeit

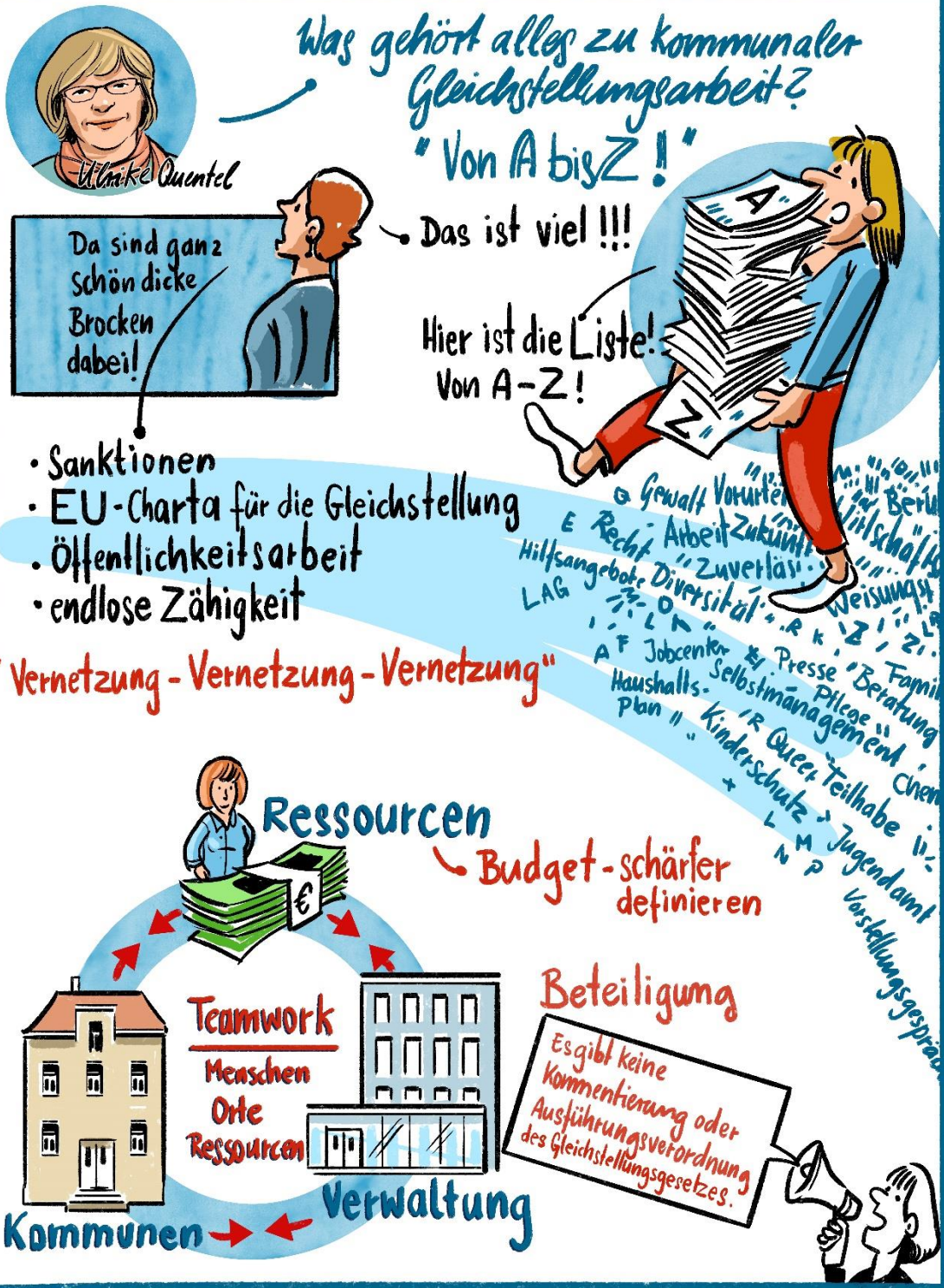
Im zweiten Teil des Workshops wurde über notwendige Änderungen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes debattiert. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass das Gesetz für den Bereich der kommunalen Gleichstellungsarbeit bereits detailliert ausgestaltet sei, es jedoch an Durchsetzungs- und Wirkkraft fehle. So sei die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, beispielsweise durch den Personalrat, Personalamt bzw. Fachbereich Personal oftmals unzureichend. Auch ein Mangel an Ressourcen, wie die Höhe der Stellenanteile aber auch die Höhe an zur Verfügung stehenden Haushaltsgeldern wurde thematisiert. Eine genaue Definition des Budgets im Gesetz wurde befürwortet.

Über Sanktionsmöglichkeiten wurde ausgiebig debattiert, z.B. bei einer Nichtbesetzung der oder des Gleichstellungsbeauftragten aber auch mögliche Sanktionswege, beispielsweise über die Kommunalaufsicht, die bestritten werden könnten. Auch die Möglichkeit einer Neuberufung oder –wahl bei bestehendem Leistungsdefizit der oder des Gleichstellungsbeauftragten sei in Erwägung zu ziehen, um die Wirkmächtigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu stärken.

Eine Kommentierung oder Ausführungsverordnung zum Gesetz für eine einheitliche Rechtsanwendung erschien allen Beteiligten als sinnvoll.

Im Rahmen der Zusammenführung der Workshopergebnisse im Plenum betonte Ulrike Quentel, dass über all dem die **V**ernetzung, **V**ernetzung und nochmalige **V**ernetzung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stehen müsse.

Workshop 1 | Kommunale Gleichstellungsarbeit

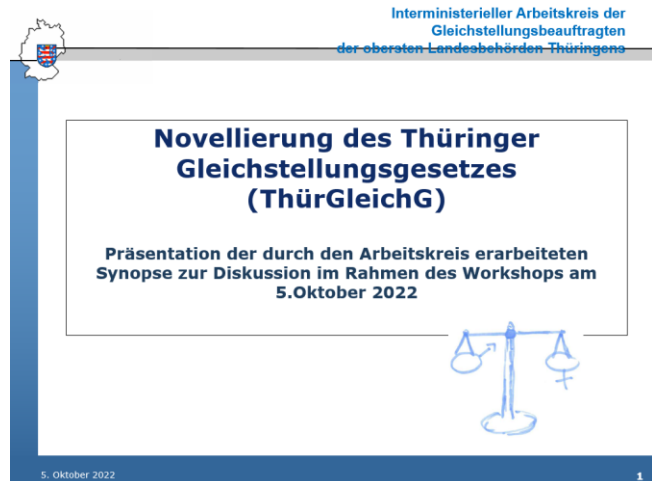


Grafik zu Workshop 1 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.

Ergebnisse Workshop 2

Workshop 2 „Gleichstellungsbeauftragte der Landesbehörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts“ führte Birgit Tscherner als Mitglied des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Thüringens (IMA-GB).

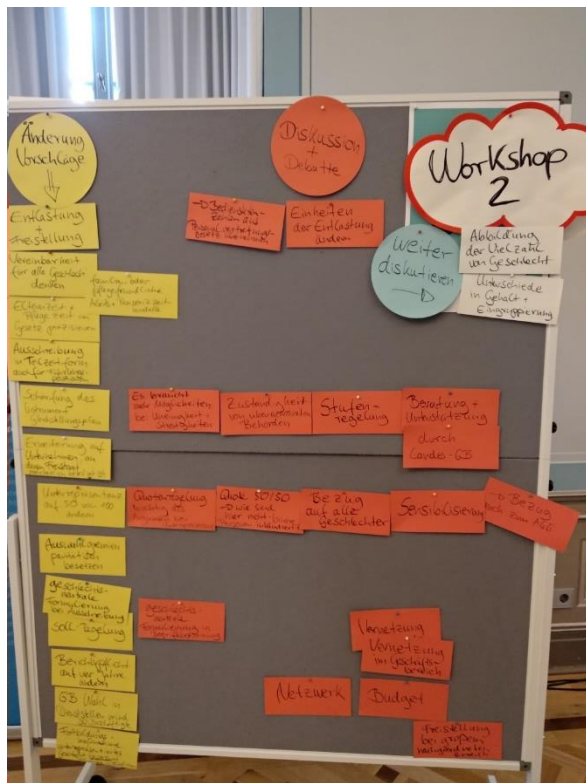
Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern – dafür wirken Gleichstellungsbeauftragte auch in den Landesbehörden und in unter Aufsicht des Landes stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Wie sich die Arbeit der Beauftragten gestaltet, wie sie ihre Rechte nutzen können und welche Bedingungen für eine kraftvolle Gleichstellungsarbeit vorhanden sein müssen, waren Themen des Workshops.



Ausschnitt der Präsentation, IMA-GB, S. 1, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022

Die IMA-GB hatte in Vorbereitung des Workshops eine Präsentation erarbeitet, die neben einer Vorstellung des IMA-GB ebenso bereits eine Synopse mit Änderungsvorschlägen zu denjenigen Paragraphen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes enthielt, die vornehmlich die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden betreffen.

Im Rahmen der sich daran anschließenden Diskussion der Teilnehmenden des Workshops 2 wurden die Änderungsvorschläge in Bezug auf die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden und in unter Aufsicht des Landes stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts diskutiert und folgende Diskussionspunkte gebündelt:



Ergebnisse Workshop 2: Änderungsvorschläge IMA-GB und dessen Diskussionspunkte.

Auch in Workshop 2 wurden die zeitlichen, personellen sowie finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten debattiert. Nach Ansicht der Teilnehmenden bedürfte es zur Entlastung und/oder Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten einer Anlehnung an die Bedienstetenzahlen nach dem Personalvertretungsgesetz. Auch die bislang festgelegten Einheiten der Entlastung nach § 17 Abs. 2 ThürGleichG sollten Änderung finden. Ebenso wurden die Themenfelder Budget, Netzwerkarbeit sowie Vernetzung im Geschäftsbereich hervorgehoben. Aber auch eine mögliche Freistellung bei einem großen nachgeordneten Geschäftsbereich wurde in Erwägung gezogen.

Zwei Änderungsvorschläge wurden dabei ausgiebig diskutiert: Zum einen eine Schärfung des Instruments des Gleichstellungsplans und zum anderen der Umgang mit Unterrepräsentanz in Form einer Quotenach § 3 Abs. 5 ThürGleichG. Hierbei wurde auch die Frage der Berücksichtigung diversgeschlechtlicher Personen diskutiert.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass in Bezug auf die Einhaltung und Erstellung eines Gleichstellungsplans im Gesetz nachgeschärft werden sollte. Auch die Zuständigkeit der übergeordneten Behörden sollte geschärft werden. Die Workshopleiterin stellte Vorschläge zur Hinzuziehung einer Mediation bei Uneinigkeiten vor. Es wurde der Vorschlag einer Stufenregelung angebracht. Zusätzlich wurden Beratungs- und Unterstützungsleistungen durch die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden und der Landesgleichstellungsbeauftragten erörtert.

Mitsamt der Änderung der Quote zur Unterrepräsentanz von Frauen auf eine Quote von 50 vom Hundert kam einem weiteren Änderungsvorschlag ein wichtiger Stellenwert in der Diskussion zu: Eine Quotenregelung stelle nach Ansicht der Diskutierenden ein wichtiges Argument bei vorhandener Unterrepräsentanz dar. Jedoch gelte zu klären, wie bei einer 50/50-Quotenregelung nicht-binäre Personen zukünftig inkludiert werden können. Der Bezug sollte

auf alle Geschlechter hergestellt werden und eine Sensibilisierung stattfinden. Dabei sollte Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hergestellt werden.

Zwei Diskussionspunkte sollen schließlich innerhalb der weiterführenden Diskussionsformate fortgeführt werden: Zum einen die bereits andiskutierte Abbildung der Vielzahl der Geschlechter im Thüringer Gleichstellungsgesetz. Zum anderen wurde als weiterer Diskussionspunkt der Umgang mit Gehaltsunterschieden und Unterschieden in den Eingruppierungen der Gleichstellungsbeauftragten angebracht. Dies ergibt sich aus § 17 Abs. 2 ThürGleichG, wonach die Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zu entlasten sind. So entstehe jedoch eine Ungleichgewicht, da die Gleichstellungsbeauftragten dasjenige Gehalt beziehen, was sie vor Ausüben der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten erhalten haben. Hier sollte eine Vereinheitlichung in Erwägung gezogen werden.

Workshop 2

Gleichstellungsbeauftragte der Landesbehörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts



Birgit Tscherner

Vereinbarkeit von Beruf mit Sorge & Pflege wird immer relevanter. Hier braucht es Angebote für Männer und Frauen.



Die Strukturen in der Gesellschaft wandeln sich!

Es ist sehr schwer Fachkräfte zu gewinnen!

Änderungsvorschläge



Darüber müssen wir noch reden!

- Ziel ist die Gleichstellung von Männern & Frauen in den Behörden
- Es braucht eine Diskussion zur Definition von Unterrepräsentanz
- Gleichstellungspläne müssen gesetzlich gestärkt werden
- Durch Schärfung der Stufenregelung Ansprechpartner:innen für die Gleichstellungsbeauftragten verschiedener Ebenen klarer definieren
- Gehaltsunterschiede der GBs ausgleichen
- Bezug zu allen Geschlechtern herstellen
- Entlastung & Freistellung
- Geschlechtsneutrale Formulierungen

Bei den Themen sind viele Verletzungen spürbar!

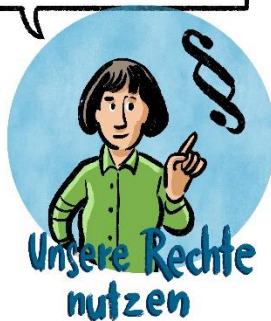
Wir leisten Übermenschliches!

Wir brauchen Vernetzung und Austausch!

Wie sind die Zuständigkeiten?



So arbeiten wir



Unsere Rechte nutzen



Bedingungen verbessern

Ergebnisse Workshop 3

Workshop 3 begegnete dem Thema „Intersektionale Gleichstellungspolitik: Dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsarten gleichstellungspolitisch begegnen“ und wurde durch Rudaba Badakhshi vom Verein DaMigra, dem Dachverband der Migrantinnenorganisationen, geleitet.

Die Überschneidung verschiedener Diskriminierungskategorien wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Hautfarbe, Geschlechtsidentität oder Behinderung produziert für Frauen verschiedene Ausschlüsse aus gesellschaftlichen Strukturen. Intersektionalität bezeichnet einen Ansatz, der die Verwobenheit und Wechselwirkungen dieser Kategorien erklärt. Demnach sollen ungleichheitsproduzierende Kategorien nicht mehr isoliert voneinander betrachtet werden. Die Kategorie „Geschlecht“ verweist somit nicht nur auf die Konstruktion binärer Geschlechterrollen von „Frau“ und „Mann“, sondern macht insbesondere das Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsformen, wie etwa Sexismus und Rassismus, deutlich. Wie das Wissen um das Zusammenwirken und die Wechselwirkung in gleichstellungspolitisches Engagement, Verwaltungshandeln und Gesetzlichkeiten einfließen sollte und welche Ableitungen sich daraus für eine Gleichstellungsarbeit im Sinne einer inkludierenden Antidiskriminierung ziehen lassen, sollte Inhalt des Workshops sein.

Zu Beginn des Workshops wurde schnell deutlich, dass die Teilnehmenden des Workshops unterschiedliche Vorstellungen und Erwartungen an intersektionaler Gleichstellungspolitik als einem Querschnittsthema mitgebracht hatten. Daher wurden zunächst unterschiedliche Dimensionsfelder in Bezug auf intersektionale Perspektiven gebündelt. Diese wurden jenseits von binären Geschlechterverhältnissen betrachtet, auch um vermeintliche Kulturunterschiede zu entkräften, die häufig zu Ungleichbehandlungen führen. Mithilfe dessen sollte die Basis für eine menschenrechtsorientierte, antirassistische und feministische Gleichstellungspolitik geschaffen und Problemfelder auch mit Blick auf die Gesetzesnovellierung betrachtet sowie bearbeitet werden.



Untersuchung der Dimensionsstufen von Diversität anhand des Modells „4 Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (2003) im Rahmen der Auftaktveranstaltung am 5. Oktober 2022

Mithilfe des Modells „Four Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (2003) wurden die vier Dimensionseinheiten von Diversität, die auf Personen einwirken, durch die Teilnehmenden des Workshops untersucht. Die organisationale Dimension wird gekennzeichnet durch die Art der Zugehörigkeit innerhalb einer Institution oder Organisation. So lässt sich der organisationalen Dimension beispielsweise der Arbeitsort, aber auch die ausgeübte Funktion innerhalb der Organisation, das Arbeitsfeld und dessen Inhalte zuordnen. Die äußere Dimension, die eine Person umschließt, besteht z.B. aus der sozialen Herkunft, dem Familienstand, dem Einkommen, aber auch der Dauer der Zugehörigkeit zu einem Unternehmen. Die innere Dimension hingegen kennzeichnet Kategorien, wie

Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung oder „ethnische Zugehörigkeit“.

Das Modell wurde um weitere Dimensionen durch die Teilnehmenden des Workshops ergänzt. Neben der juristischen Dimension leiteten die Teilnehmenden des Workshops ebenfalls eine gleichstellungspolitische Dimension ab. Dies wurde schlussendlich um eine Handlungsdimension ergänzt, die die vorgenannten Kategorien, im Rahmen der Gesetzesnovellierung in Bezug zueinander setzt und in praktische Anwendung bringt.

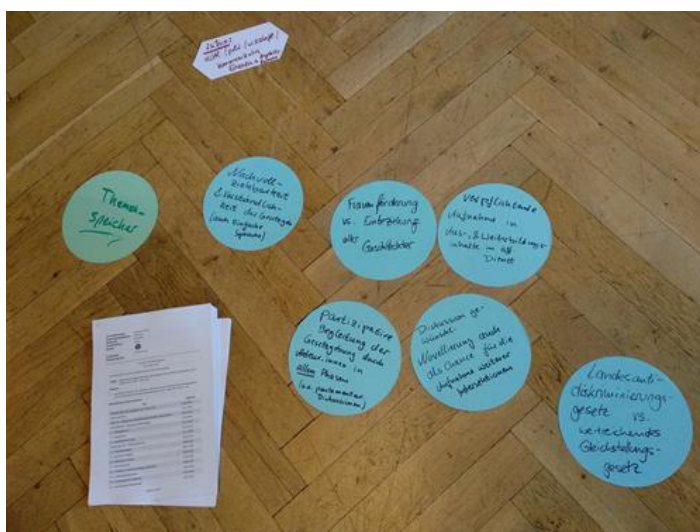
Die juristische Dimension zeichnet sich durch grundlegende Gesetzmäßigkeiten der Gleichstellungspolitik, wie u.a. durch Art. 3 (2) Grundgesetz (GG), dem allgemeinen Diskriminierungsverbot bzw. gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 6. März 2013 und den zu erstellenden Gleichstellungspläne aus. Die gesetzlichen Regelungen stellen Rahmenbedingungen dar, die jeweils Diskriminierungskategorien beinhalten, und miteinander in Bezug gesetzt werden müssen. Die gleichstellungspolitische Dimension befasst sich u.a. mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und erweitert dies um einen intersektionalen Ansatz. Weiterhin sollen Bereiche, die sich mit



Erweiterung des Modells „4 Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (2003) um eine juristische Dimension, gleichstellungspolitische Dimension und Handlungsdimension

Ungleichbehandlungen beschäftigen, benannt und finanziert werden. Zuletzt wurde eine Handlungsdimension abgeleitet, welche neben der Erweiterung des Subsidiaritätsprinzips, einer Durchsetzungsklausel auch ein Monitoring als Voraussetzung für eine Zielerreichung in der Gesetzesnovellierung fordert. Mithilfe eines nachhaltigen Monitorings sollen die gesetzlich vorgeschriebenen Umsetzungsschritte in der Praxis verdeutlicht, zur Korrektur gestellt und schließlich ein Rahmen gesetzt werden, der Mehrfachdiskriminierungen sichtbar werden lässt. Zusätzlich diskutierten die Teilnehmenden die Notwendigkeit einer gleichen Verteilung von Ressourcen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben.

Im Ergebnis des Workshops und in Anbetracht der Themenfülle konnten noch keine konkreten Änderungsvorschläge benannt werden. Stattdessen wurden Ideen und Vorschläge in Form



Ergebnisse Workshop 3: Themenspeicher für das weiterführende Diskussionsformat am 01.12.2022 in Erfurt

eines Themenspeichers gebündelt, dessen Inhalte im Rahmen des weiterführenden Diskussionsformats zu diesem Workshop am 01.12.2022 gemeinsam mit Rudaba Badakhshi von DaMigra e.V. nochmals vertieft werden sollen. Diskussionsinhalte des Themenspeichers stellen bspw. die Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit des Gesetzes (z.B. Einfache Sprache), Frauenförderung vs. Einbeziehung aller Geschlechterformen, verpflichtende Aufnahme in Aus- und

Weiterbildungsinhalten im öffentlichen Dienst, Novellierung als Chance für die Aufnahme weiterer Intersektionen und Landesantidiskriminierungsgesetz vs. eines erweiterten Gleichstellungsgesetzes dar. Zusätzlich wurde die partizipative Begleitung der Gesetzgebung durch handelnde Akteur:innen in allen Phasen gefordert.

Workshop 3

Intersektionale Gleichstellungspolitik: Dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungskategorien gleichstellungspolitisch begegnen



Rudaba Badakhshi



DaMigra

Wir wollen den sozioökonomischen Status aller Menschen beachten!



Grafik zu Workshop 3 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.