



Bericht zur Fokusveranstaltung

"Gleichstellung von Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 01.12.2022

Die Gruppe der Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte stand bei dem Diskussionsformat „Gleichstellung von Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte im Thüringer Gleichstellungsgesetz“ am 01.12.2022 gezielt im Fokus. Geleitet wurde das Diskussionsformat von Rudaba Badakhshi vom Verein DaMigra e.V. Frau Badakhshi hat bereits den Workshop zu „Intersektionale Gleichstellungspolitik: Dem Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsarten gleichstellungspolitisch begegnen“ im Rahmen der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes am 05.10.2022 geleitet.

Dem Diskussionsformat lag die Annahme zugrunde, dass Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte vor multiplen Herausforderungen und Hindernissen stehen, z.B. in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und der gesellschaftlichen Teilhabe. Dies zeigt sich etwa bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen und/oder beruflichen (Weiter-) Qualifikationen oder bestehenden ökonomischen Abhängigkeiten.

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz hat zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens zu fördern und zu sichern. Zu prüfen ist, ob die im Gesetz verankerten Maßnahmen und Regelungen alle Gruppen von Frauen gleichermaßen umfasst oder diese für einige Gruppen weniger oder überhaupt nicht greifen. Dabei sollten im Wesentlichen die folgenden Fragen erörtert werden: Wie wirkt die Gesetzlichkeit und das Verwaltungshandeln hinsichtlich der Förderung tatsächlicher Gleichstellung für Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte? Welche Impulse ergeben sich daraus für die Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes?

Nach einer kurzen Einführung und Resümee zum Workshop der Auftaktveranstaltung bat Frau Ohler die Teilnehmenden des Diskussionsformates, die Diskussion mit Blick auf den Wirkungskreis des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und damit verbunden auf öffentliche Dienststellen zuzuspitzen, um konkrete Inputs zur Novellierung des Gesetzes erhalten zu können.

Frau Badakhshi rief den im Rahmen des Workshops gesammelten **Themenspeicher** den Anwesenden in Erinnerung bzw. erläuterte kurz die folgenden Ergebnisse:

- Nachvollziehbarkeit & Verständlichkeit des Gesetzes
- Aus- und Weiterbildung (Freiwilligkeit vs. Verpflichtung)
- Aufnahme weiterer Intersektionen (v.a. 3. Geschlecht)
- Landesantidiskriminierungsgesetz vs. Gleichstellungsgesetz
- Erweiterung Gleichstellungsgesetz
- Partizipation
- Wo gibt es Ungleichbehandlung?

Hinsichtlich des Themenpunktes „Landesantidiskriminierungsgesetz vs. Gleichstellungsgesetz“ verdeutlichte Frau Ohler, dass keine Aufnahme eines Landesantidiskriminierungsgesetzes im Gleichstellungsgesetz vorgesehen ist. Aktuell werde geprüft, inwiefern das 3. Geschlecht in das Gesetz aufgenommen werden könne.

In einer kleinen, aber sehr ergiebigen Diskussionsrunde wurden zunächst Wünsche und Vorstellungen an das Format gebündelt:

- Wie muss das Gesetz weiterentwickelt werden, um Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund im öffentlichen Dienst gleiche Chancen zu geben?
- Wie bekommen Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund die Chance in den öffentlichen Dienst zu gelangen und Karrierechancen zu nutzen
- Nutzen und Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens mit Blick auf migrationspezifische Lebensläufe im Bewerbungsverfahren des öffentlichen Dienstes.



Dies wurde flankiert durch die **Leitfrage:**

Wie wirken die Gesetzlichkeit und das Verwaltungshandeln hinsichtlich der Förderung tatsächlicher Gleichstellung für Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte?

Angeregte Diskussion während der Fokusveranstaltung am 01.12.22.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass das derzeit geltende Thüringer Gleichstellungsgesetz keinerlei explizite Regelung zu Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund enthalte. Das bedeute in Zahlen gemessen, dass ca. 8,5 %¹ der in Thüringen lebenden Personen nicht von dem Gesetz direkt erfasst werden. Angesichts des Angriffskrieges in der Ukraine ist aktuell von einer noch höheren Zahl an Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte in Thüringen auszugehen. Durch den demographischen Wandel eröffnen sich aber auch Zugangschancen für Menschen mit Migrationshintergrund zum öffentlichen Dienst. Daher ist die Betrachtung dieser Personengruppe im Kontext des Gesetzes wichtig.

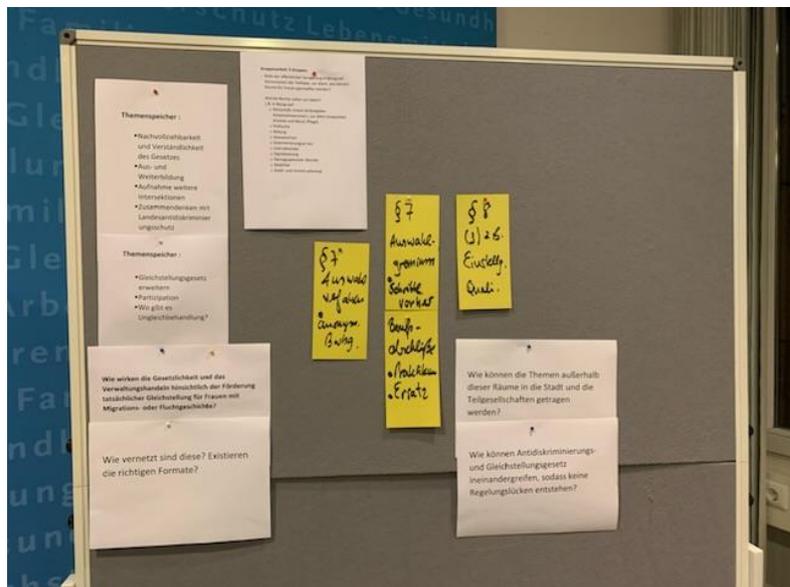
Im Folgenden untersuchten die Teilnehmenden die Paragraphen § 7 Auswahlverfahren, § 8 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation sowie § 9 Fortbildungsmaßnahmen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes hinsichtlich der Zugangschancen für Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte:

¹ Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR): Fakten zur Einwanderung in Deutschland, aktual. Fassung, 21. Oktober 2022, Berlin.

Von Interesse war vor allem die Umsetzung eines **anonymisierten Bewerbungsverfahrens** im öffentlichen Dienst: Neben der Anonymisierung von Nachnamen, lassen sich beispielsweise auch Lebensläufe verallgemeinern. Außerhalb Deutschlands sei dies bereits gängige Praxis anderer EU-Staaten. Das Beifügen von Abschlusszeugnissen lasse dabei keinen Rückschluss auf die Herkunft des oder der Bewerber:in zu, da internationale Berufs- oder Studienabschlüsse hierzu keine Angaben enthalten. In einem anonymisierten Bewerbungsverfahren würden weder Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht oder Familienstand, sondern ausschließlich die Qualifikation bewertet werden.

Insgesamt führten anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Erhöhung von Einladungen zu Vorstellungsgesprächen von Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte. Dabei sei es wichtig, dass Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte z.B. bereits durch Praktika oder ähnliche berufsqualifizierende Möglichkeiten Zugang zu Berufen erhielten.

Im Weiteren diskutierten die Teilnehmenden, wie und wo die nach **§ 6 ThürGleichstG – Stellenausschreibungen** veröffentlicht werden sollten. Dabei seien Medien, wie Amtsblätter oder der Staatsanzeiger zur Anwerbung von Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte als wenig hilfreich zu erachten. Der öffentliche Dienst müsse mehr auf digitale und moderne Stellenportale setzen.



Diskussionsgrundlagen zur Fokusveranstaltung am 01.12.2022.

Auch eine Öffnung der Stellenausschreibung hinsichtlich vergleichbarer Studien- oder Berufsabschlüsse wurde thematisiert. Es sei zwar öfter von „vergleichbaren Studien- oder Berufsabschlüssen“ zu lesen, jedoch seien internationale Abschlüsse in der Verwaltung noch zu wenig bekannt. Es stelle sich hierbei auch die Frage nach den Zugangsvoraussetzungen, wer Studien- oder Berufsabschlüsse anerkennt, wie lange Bearbeitungsdauern sind etc.

Des Weiteren wurde gemäß **§ 7 ThürGleichstG – das Auswahlgremium** als wichtige Stellschraube von den Teilnehmenden gesehen. Es wurde darüber debattiert, ob eine Öffnung bzw. der Einbezug externer Personen in das Auswahlgremium erfolgen könne, um z.T. eingeschränkte Sichtweisen auf Einstellungskriterien zu hinterfragen. Es wurde auch die Möglichkeit einer Beratungsfunktion durch z.B. Migrant:innenorganisationen bei Einstellungen diskutiert. Dabei stellte sich jedoch die Frage nach datenschutz- und arbeitsrechtlichen Regelungen und inwiefern ein Wissenstransfer in Personalangelegenheiten an Externe erfolgen dürfe.

Gleichermaßen wurde gemäß **§ 9 ThürGleichstG – Fortbildungsmaßnahmen** die Frage diskutiert, wem die Entscheidung über geeignete Fortbildungsmaßnahmen obliegt und was als

„geeignet“ gilt. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die Geeignetheit einer Fortbildungsmaßnahme z.B. in Form einer Ausführungsverordnung zum Gesetz konkretisiert werden sollte. Hierbei sollten konkrete Vorgaben für ein Fortbildungsprogramm, wie z.B. das Jahresfortbildungsprogramm der Landesverwaltung, und ein Kriterienkatalog zu intersektionalen Fortbildungsmaßnahmen, die interreligiös, interkulturell und übergreifend gestaltet sind, enthalten sein. Auch sollten Pflichtschulungen für Führungskräfte in Erwägung gezogen werden. Grundsätzlich sollte auf eine Sensibilisierung des gesamten Personals in öffentlichen Dienststellen hingewirkt werden, um institutionelle Diskriminierung und Rassismus zu verhindern. So erging der Vorschlag der Teilnehmenden in § 9 (4) ThürGleichstG die Themenfelder „institutioneller Diskriminierung, Rassismus“ zu ergänzen.

In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Notwendigkeit der Vernetzung und des Wirkungskreises von Gleichstellungsbeauftragten in Thüringen eingegangen. Es stellte sich insbesondere die Frage, wie Gleichstellungsbeauftragte an der Einführung bestimmter Fortbildungsmaßnahmen mitwirken können. Konkrete Änderungsvorschläge ergaben sich aus der laufenden Debatte noch nicht.

Ergänzend wurden auch die Angaben nach **§ 4 ThürGleichstG - Gleichstellungsplan** betrachtet. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass weitere Intersektionen im Gleichstellungsplan erfasst werden sollten. Hierzu zähle gleichermaßen, dass gemäß **§ 5 ThürGleichstG – Statistische Angaben** erweitert werden müssten. Dabei seien wiederum datenschutzrechtliche Bestimmungen bei der Aufnahme von Formulierungen, die neben dem Geschlecht auch auf weitere Intersektionen gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinweisen, zu beachten.

Frau Ohler verwies in diesem Kontext auf ein im Jahr 2020 für den Freistaat Thüringen erstelltes **Gutachten** von Tessa Hillermann und Christiana Ifeoma Ijezie zu „Intersektionale Ansätze in Gleichstellungsgesetzen“, worin die verfassungsgemäße Aufnahme weiterer Intersektionen in Landesgleichstellungsgesetzen untersucht worden war. Demnach kämen positive Maßnahmen zugunsten intersektional benachteiligter Frauen zu rechtfertigender Ungleichbehandlung gleich und bedürften stets einer verfassungsgemäßen Überprüfung.

Weiterhin wurde über **Beschwerdemöglichkeiten** und eine **Beschwerdestelle** für Personen, die weiteren Intersektionen nach dem AGG angehören, und sich in ihren Rechten verletzt sehen, debattiert. Es existieren zwar Beschwerdestellen zivilgesellschaftlicher Strukturen (Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk, ezra als Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Thüringen sowie Mobit – Mobile Beratung in Thüringen / Für Demokratie – gegen Rechtsextremismus), jedoch keine Beschwerdestelle in den Dienststellen öffentlicher Arbeitgeber, die auch im Bewerbungsverfahren benannt würden.

Zuletzt stimmten die Teilnehmenden überein, dass **unbestimmte Rechtsbegriffe**, wie „Familienpflichten, Benachteiligung“, beispielsweise im Rahmen einer Ausführungsverordnung geschärft werden sollten, um eine sichere Rechtsanwendung in allen Dienststellen zu gewährleisten.

Zum Ende der Veranstaltung wurden MigraNetz Thüringen e.V. und DaMigra e.V. gebeten Änderungsvorschläge zu erarbeiten und dem Büro der Landesgleichstellungsbeauftragten zukommen zu lassen.

Frau Ohler bedankte sich für die angeregte Diskussion und wertvollen Inputs zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und verwies neben der Möglichkeit zur Anmeldung zum **Newsletter** des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann auf bereits geplante **weiterführende Formate** im kommenden Jahr:

So ist neben begleitenden Foren im Januar und Februar 2023 bereits für den

- **03. März 2023** eine Fokusveranstaltung zur kommunalen Gleichstellungsarbeit „Gleichstellung als Regionalentwicklung“ mit der Landesarbeitsgemeinschaft und Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter geplant.
- Am **24. März 2023** soll von 14:00 bis 17:00 Uhr das Format „Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz“ in der Rotunde im Regierungsviertel in Erfurt stattfinden.
- Für **April 2023** ist die Fokusveranstaltung „Jenseits binärer Geschlechterkategorien: Vielfalt geschlechtlicher Identität im Gleichstellungsgesetz“ mit der LSBTIQ*Koordinierungsstelle und dem deutschen Juristinnenbund vorgesehen.
- Es wird außerdem eine Fokusveranstaltung zu Vereinbarkeit und Lebensphasenorientierung geben.
- Die Abschlussveranstaltung ist für **Juni 2023** geplant.

Weitere Informationen können auch in Kürze der **Homepage** des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann unter <https://www.gleichstellungsbeauftragte-thueringen.de/> entnommen werden.