



Bericht zum Forum

"Forum für Gleichstellungsbeauftragte der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes Thüringen" vom 03.02.2023

Im Rahmen des Beteiligungsprozesses zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes trafen sich die Gleichstellungsbeauftragten (GB) der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes Thüringen, um über mögliche Änderungsbedarfe am Thüringer Gleichstellungsgesetz (GleichstG TH) zu diskutieren. Gemäß § 15 Abs. 1 GleichstG TH ist in jeder Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten eine GB zu wählen. Bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Fragen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen, muss die GB hinzugezogen werden.

Zunächst wurden alle Anwesenden von Frau Ohler begrüßt und es gab eine Einführung in den aktuellen Novellierungsprozess sowie einen Überblick über die heutige Veranstaltung. Außerdem wurden erste Ergebnisse des Gutachtens zur Evaluation des Gesetzes vorgestellt. Während des Forums sollten folgende Leitfragen untersucht werden:

1. Welche Anwendung finden die bestehenden gesetzlichen Regelungen in ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte?
2. Welche Impulse und Anregungen haben Sie zur Veränderung der gesetzlichen Regelungen?

Das Forum war in zwei World-Cafés organisiert, um in kleineren Gruppen zu folgenden zwei Themenschwerpunkten zu debattieren: World-Café 1 thematisierte die Fördermaßnahmen im Gesetz, also beispielsweise die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Pflege, die Wirkung der Gleichstellungspläne und Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz. World-Café 2 hat sich mit den Ressourcen und Rechten beschäftigt, die den Beauftragten qua Amt zustehen.

Im Ergebnis des World-Cafés 1 konnten folgende Hinweise aus der Praxis der GB gebündelt werden:

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 GleichstG TH verfolgt das Gleichstellungsgesetz das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter herzustellen. Die GB sind dafür zuständig, dies in ihren Dienststellen voranzutreiben. Mehrheitlich beschrieben die anwesenden GB, dass der Vereinbarkeitsgedanken in ihrer Dienststelle „gut gelebt“ werde. Sie beschrieben, dass mit Einführung von Telearbeit durch die Pandemie hierbei ein Schritt nach vorne getan wurde. Größtenteils wird in den Dienststellen die Telearbeit nun fortgeführt. Die GB waren sich einig, dass Aspekte der **Vereinbarkeit** einen „Marktvorteil“ für die Dienststellen beim Werben um Fachkräfte bringen. Eine Dienststelle ist zertifiziert beim Audit Beruf und Familie.

Zur Anwendung und Wirksamkeit des **Gleichstellungsplans** in den Dienststellen zeigte sich jedoch ein gemischtes Bild: Bei einigen Dienststellen findet der Plan gute Anwendung und die GB wird bei der Erarbeitung eingebunden, in wiederum anderen Dienststellen ist der

Gleichstellungsplan wenig konkret, enthält keine Zielvorgaben, zeigt keine bzw. kaum Wirkung und wird nicht überprüft.

In Bezug auf die Umsetzung des §§ 7 und 8 GleichstG TH zu **Auswahlverfahren** sowie **Einstellung, beruflicher Aufstieg und Qualifikation** berichteten die GB, dass sie ihre Einflussnahme bei der Anwendung dieser gesetzlichen Fördermaßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz gering einschätzen. Zudem erwähnten sie den Fachkräftemangel als Grund für eine mangelnde Bewerber:innenlage. Die Beteiligung der GB war in einigen Dienststellen gewährleistet, es herrsche jedoch Unklarheit bezüglich der Auslegung einer „rechtzeitigen“ Beteiligung (§ 18 Absatz 1 GleichstG TH). Zudem wurde angeregt, dass Eignung, Befähigung und Leistung konkreter definiert werden sollten, damit die Auswahlverfahren objektiver gestaltet und die Wirkung unterbewusster Geschlechterstereotype minimiert werden können.

In diesem und anderen Zusammenhängen äußerten die GB den Wunsch nach einer **Kommentierung** des Gesetzes. Damit in Verbindung steht der Wunsch der GB nach mehr **Fortbildungen** zum Gesetz und gleichstellungsbezogener Rechtssprechung. Ebenfalls diskutiert wurden dienststelleninterne Schulungen, bzw. Unterweisungen zu Aspekten der Gleichstellung und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die GB einiger Dienststellen schilderten, dass Gleichstellung in ihrer Dienststelle gut gelebt werde. Dienststelleneigene Leitbilder und/oder die **Verpflichtung** zum Public Corporate Governance Kodex des Freistaats Thüringen tragen zur Akzeptanz der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes bei.

Eine große Rolle spielte in der Diskussion auch die Frage, welche Folgen bei Nichteinhaltung des Gesetzes eintreten. Hierbei lag der Fokus besonders auf die Verankerung von **Sanktionsmöglichkeiten** im Gesetz und Möglichkeiten zur Verpflichtung der Dienststellenleitung zur Einhaltung des Gesetzes.

Im Ergebnis des World-Cafés 2 konnten folgende Hinweise aus der Praxis der GB gebündelt werden:

Hinsichtlich der Beteiligung der GB zeigte sich ein tendenziell gemischtes Bild: Teilweise funktioniert die **Einbindung** der GB, teilweise nicht, bzw. erfolgt diese zu spät. Darüber hinaus wurde auch der Terminus „rechtzeitig und umfassend“ (§ 19 Absatz 1 GleichstG TH) als unbestimmter Rechtsbegriff genannt, der oftmals zu Unklarheiten führe. Hierbei sollte der Zeitpunkt der Einbindung der GB definiert werden.

Dieses durchmischte Bild zeigt sich auch beim Aspekt der **Entlastung** der GB von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten. Diesbezüglich wurden sich Entlastungsregelungen auch für kleinere Dienststellen gewünscht, bzw. eine Herabsetzung der Staffellung der Beschäftigtenanzahl. Zum Vergleich wurde hierzu das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in § 21 Absatz 2 herangezogen. Dadurch sollen die GB mehr Zeitressourcen für ihr Amt nutzen können.

Die überwiegende Mehrheit der anwesenden GB bekomme bei Bedarf Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt. Es wurde jedoch angeregt, die Höhe der Haushaltsmittel bzw. den Terminus „notwendige sachliche Ausstattung“ (§ 17 Absatz 3 GleichstG TH) zu definieren. Auch im World-Café 2 wurde der Wunsch nach einer **Kommentierung** des Gesetzes geäußert.

Aus Sicht der GB finde bei Amtswechsel keine, bzw. kaum eine Wissensweitergabe statt. Die GB beginnen mit ihrer Tätigkeit häufig „bei Null“. In diesem Zusammenhang wurden die fehlenden **Fortbildungsangebote** für GB in Thüringen bemängelt und der Wunsch nach einem breiteren Angebot geäußert. Inhaltlich sollten die Fortbildungen sich unter anderem mit der Erstellung und Wirksamkeit des Gleichstellungsplans, dem Tarifrecht und der Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes befassen. Diskutiert wurde, ob eine verbindliche Fortbildung im Gesetz in Zusammenhang mit einer „Soll-Regelung“ in § 19 Absatz 8 GleichstG TH verankert werden sollte. Ebenfalls wurde angeregt, dass Führungskräfte ebenfalls Fortbildungen zum Thema Gleichstellung besuchen sollten.

Das Einspruchsrecht wurde bisher nur von einer der anwesenden GB genutzt. Weiterhin wurde diskutiert, ein zusätzliches **Schlichtungsinstrument** im Gesetz zu implementieren oder Sanktionen zu verankern. Das Einspruchsrecht hätte ohne diese Durchsetzungsinstrumente andernfalls keine Konsequenzen.

Angeregt wurde, dass nach Vorbild des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die Möglichkeit im Thüringer Gesetz eröffnet werden solle, dass die GB jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen können (vgl. § 18 Absatz 4 HGIG).

Als Format zur Fortführung der Vernetzung wünschten sich die GB eine jährliche Fachtagung, um sich zu Fragen rund um ihre Tätigkeit auszutauschen.