

Bericht zum Forum

"Forum für Gleichstellungsbeauftragte von Behörden, Einrichtungen und Betrieben in Verwaltungen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften" vom 20.01.2023

Im Rahmen des Beteiligungsprozesses zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes trafen sich die Gleichstellungsbeauftragten (GB) der Behörden, Einrichtungen und Betrieben in Verwaltungen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften, 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.

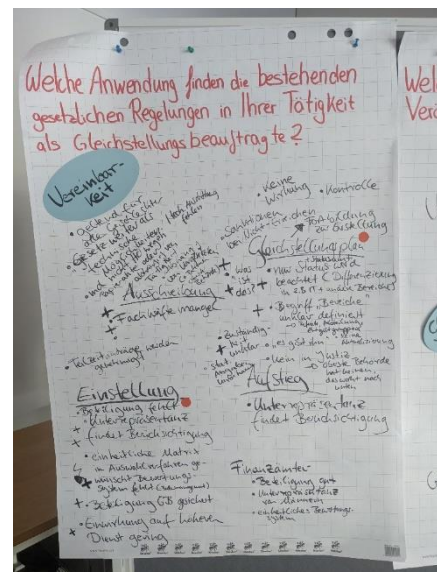
Zunächst wurden alle Anwesenden von Frau Ohler begrüßt und es gab eine Einführung in den aktuellen Novellierungsprozess sowie einen Überblick über die heutige Veranstaltung. Außerdem wurden erste Ergebnisse eines Gutachtens zur Evaluation des Gesetzes vorgestellt. Während des Forums sollten folgende 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 der Behörden und Verwaltungen sind dafür zuständig, dies in ihren Dienststellen voranzutreiben. Es wurde dargelegt, dass die Bereitstellung von technischen Möglichkeiten für Telearbeit in einigen Dienststellen nicht den Bedarf an Heimarbeitsplätzen oder technischer Ausstattung für mobiles Arbeiten deckt. Ebenso ist mobiles Arbeiten oder das Arbeiten von zu Hause aus nicht für alle Beschäftigten auf Grund deren Tätigkeitsfeldern möglich. Es bestand Einigkeit darüber, dass mobiles Arbeiten oder Home-Office nicht die einzige Möglichkeit sein sollte **Vereinbarkeit** zu stärken.



Ergebnisse vom 20.01.2023

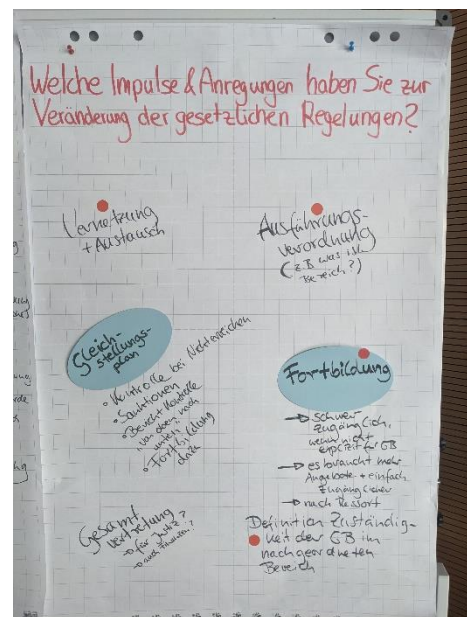
Gemäß § 18 Abs. 1 GleichstG TH sind die GB zu allen Terminen und Gesprächen, die ihre Tätigkeit als GB betreffen, hinzuzuziehen. Dies wird bisher in der Praxis nach mehrheitlichen Berichten noch nicht vollständig umgesetzt. Als Lösung wird eine **Konkretisierung** des Gesetzestextes in § 19 Abs. 4 GleichstG TH von „hat das Recht teilzunehmen“ zu „ist einzuladen“ vorgeschlagen. Alternativ wurde über die Möglichkeit von **Sanktionen** bei Nicht-Einhaltung diskutiert, sodass die gesetzliche Regelung letztendlich von den Dienststellen eingehalten wird. Lobend hervorgehoben wurde, dass die Dienststellen gegen Unterrepräsentanz aktiv arbeiten würden.

Die benannten Problematiken sollten unter anderem mit Hilfe des Gleichstellungsplans geregelt werden. Problematisch sei jedoch, dass die Pläne zwar in vielen Dienststellen geschrieben, jedoch viele Inhalte aufgrund von fehlenden Definitionen im Gesetz nicht eindeutig formuliert werden. Außerdem finde der **Gleichstellungsplan** nur bedingt Beachtung und würde oftmals nicht hinreichend umgesetzt. Zu einer sinnvollen Umsetzung bräuchte es Sanktionen bei Nicht-Einreichen und Nicht-Umsetzung und auch Fortbildungen zur Erstellung der Pläne.

Als weiteres großes Themenfeld wurde von Seiten der GB das Fortbildungsangebot für ihre Tätigkeit benannt. Es sei kaum möglich, an einer **Fortbildung** teilzunehmen, die sich nicht explizit an GB richtet, weil die Nachfrage viel zu hoch sei. Es wurde daher vorgeschlagen, dass zusätzliche Kapazitäten geschaffen und eventuell auch über ein durch das Büro der Landesgleichstellungsbeauftragte organisiertes Fortbildungsangebot nachgedacht werden sollte.

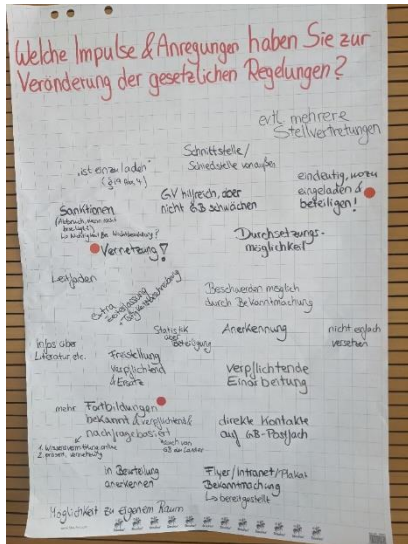
Zusätzlich wurde der Aspekt der Einführung einer **Gesamtvertretung** für andere Organisationsbereiche thematisiert, besonders für den Bereich der Justiz. Ausgangspunkt ist die Regelung für eine Gesamtvertretung der GB des Geschäftsbereichs der Polizei in § 15 Abs. 9 GleichstG TH. Innerhalb des Geschäftsbereichs der Polizei gebe es sehr positive Erfahrungen mit einer Gesamtvertretung. Bedenken wurden geäußert, ob eine Gesamtvertretung die Position der einzelnen GB schwächen könnte. Dem hat die Gesamtvertreterin der Thüringer Polizei widersprochen – ihrer Erfahrung nach würden die GB dadurch eher gestärkt.

Ein weiterer Vorteil der Einführung einer Gesamtvertretung stelle eine bessere Vernetzung und ein Wissenstransfer dar. Derzeit würden mit jedem Personalwechsel der GB viele Informationen und Erfahrungen verlorengehen. Dadurch müsse die Bedeutung der eigenen Stelle immer wieder neu erkämpft werden und gleichzeitig Wissen und Informationen neu beschafft werden. Ein Vorschlag der Teilnehmenden lautete, einen Leitfadens zu erstellen, der dann die grundlegenden Informationen weitergibt. So könnte auch die Position gegenüber den Kolleg:innen und der Dienststellenleitung verbessert werden, weil Aufgaben klarer benannt werden. Zusätzlich stelle dies auch eine Erleichterung bei der Beteiligung an wichtigen Prozessen dar, da die GB nicht mehr außen vorgelassen werden könnte.



Ergebnisse vom 20.01.2023

Auch in World-Café 2 kam immer wieder das Thema der fehlenden **Durchsetzungsmöglichkeiten** auf und es wurde diskutiert, inwiefern es möglich wäre, durch Sanktionsmöglichkeiten eine bessere Umsetzung zu erzielen. Alternativ wurde eine externe Schiedsstelle vorgeschlagen, die mit entsprechender Durchsetzungskompetenz ausgestattet werden müsste, um so von außen vermitteln zu können.



Ergebnisse vom 20.01.2023

Insgesamt kam immer wieder die Frage nach einer institutionellen Verankerung der Gesetzesinhalte in den Dienststellen auf. So wüssten viele Dienststellenleitungen nicht von den Aufgaben und Rechten der GB und damit sei eine gelungene Zusammenarbeit kaum möglich. Viele GB würden nicht zu den relevanten Terminen eingeladen, erhalten Informationen zu kurzfristig und ohne tatsächliches Mitspracherecht. Um dieses Problem zu lösen, wurden zum einen Fortbildungen auch für die Dienststellenleitungen vorgeschlagen und alternativ ein Faktenblatt, das allen neuen Leitungen zur Gegenzeichnung vorgelegt werden solle.

Zuletzt wurde eine bessere **Vernetzung** der GB gewünscht. Einige Teilnehmende wollten sich weiterhin ein eigenes Funktionspostfach für ihre Tätigkeit als GB einrichten lassen, um eine eigenständige Kommunikation als GB führen zu können. Als weiterer Wunsch wurde ein Faktenblatt, erlassen durch die Landesgleichstellungsbeauftragte für die Dienststellen und das Intranet, benannt, sodass allen Mitarbeitenden Informationen über die Aufgaben der GB zugänglich gemacht werden können.

Die Veranstaltung endete mit vielen hilfreichen Erkenntnissen aus der Praxis. Es wurde vereinbart, ein jährlich wiederkehrendes Treffen in dieser Konstellation anzuvisieren.