



Publikation

Beteiligungsprozess zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes

vom 5. Oktober 2022 bis 8. Juni 2023

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

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 2023

Inhaltsverzeichnis

Auftaktveranstaltung am 05.10.2022	4
Begrüßung der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Freistaates Thüringen – Heike Werner	5
Begrüßung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaates Thüringen – Gabi Ohler	9
Keynote Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung): „Ich bringe viele Fragen mit, aber noch keine Antworten“ – „Machen Sie sich ans Eingemachte“	12
Zwischenstand der Ergebnisse des Gutachtens zum 3. Thüringer Gleichstellungsbericht - oder: „Die Gleichstellungsbeauftragte hat doch eh nichts anderes zu tun“	18
Ergebnisse Plenumsdiskussion	23
Ergebnisse Workshop 1	24
Ergebnisse Workshop 2	27
Ergebnisse Workshop 3	31
Ergebnisse der Fokusveranstaltungen, Foren und Einzelformate im Rahmen des Beteiligungsprozesses zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes	35
Bericht zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 01.12.2022	36
Einzelgespräch Gesamtvertretung Gleichstellungsbeauftragte der Polizei vom 12.01.2023	41
Einzelgespräch Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung vom 18.01.2023	42
Bericht zum Forum "Forum für Gleichstellungsbeauftragte von Behörden, Einrichtungen und Betrieben in Verwaltungen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften" vom 20.01.2023	42
Einzelgespräch Beamtenbund und Tarifunion Thüringen – Frauenvertretung vom 25.01.2023	46
Bericht zum Forum "Forum für Gleichstellungsbeauftragte der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes Thüringen" vom 03.02.2023	46
Bericht zur Fokusveranstaltung „Kommunale Gleichstellungsarbeit als Regionalentwicklung" vom 03.03.2023	50
Bericht zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 24.03.2023	56
Einzelgespräch LSBTIQ*-Koordinierungsstelle vom 31.05.2023	62
Abschlussveranstaltung am 08.06.2023	63
Begrüßung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaates Thüringen – Gabi Ohler	64
Begrüßung der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Freistaates Thüringen – Heike Werner	66
Vorstellung der Ergebnisse des Beteiligungsprozesses unter Mitwirkung beteiligter Multiplikatorinnen	69

Vorstellung der Ergebnisse der Untersuchungen anlässlich der Erstellung des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	79
Danksagung	95
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	97

Auftaktveranstaltung am 05.10.2022

im Haus Dacheröden, Erfurt

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.

Abbildung 1: Ministerin Heike Werner, Foto: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Trotz angestrenzter 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 cursive script, reading "Heike Werner".

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.



Abbildung 2: Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler, Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann

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.

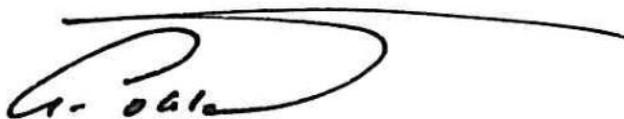
Gleichstellung in der Verwaltung, z.B. in der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Familie und Pflege und Beruf hat eine wichtige Vorbildfunktion. Aber auch vor Ort, in den Landkreisen und kreisfreien Städten sowie Gemeinden über 20.000 Einwohnende 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.



Abbildung 3: Dr. Arn Sauer, Foto Bundesstiftung Gleichstellung 2022

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.



Abbildung 4: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, 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%



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.

Abbildung 5: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), S. 8, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022

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%

Abbildung 6: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, 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 Einwohner zu bestellen. Die Quote läge somit bei 100.000 Einwohner 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.

Abbildung 7: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, 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.



Abbildung 8: Dr.in Jasmin Siri und Rahel Zelenkowits von der LMU München stellen erste Ergebnisse des Gutachtens vor;
Foto:Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

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.



Abbildung 9: Dr.in Jasmin Siri/Rahel Zelenkowits 2022, Ausschnitt der Präsentation von Dr.in Siri und Rahel Zelenkowits v. 05.10.2022, S. 2



Abbildung 10: Dr.in Jasmin Siri/Rahel Zelenkowits 2022, Ausschnitt der Präsentation von Dr.in Siri und Rahel Zelenkowits v. 05.10.2022, S. 3

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 Pro-

zessen 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

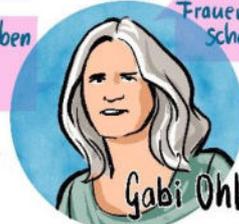


Heike Werner

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 zahloser Tiger?"

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

"Anast vor Konsequenzen für die Karriere!"



"Wer hilft mir bei meinen Reisekosten?"



"Wir sollten besser bezahlt werden!"

"Und wenn ich ehwas Saage, 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?

Abbildung 11: 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.



Abbildung 12: 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; Foto: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Ausübung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragten ebenso wichtigen **H**umor und eine endlose **Z**ähigkeit.

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



Abbildung 14: 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.

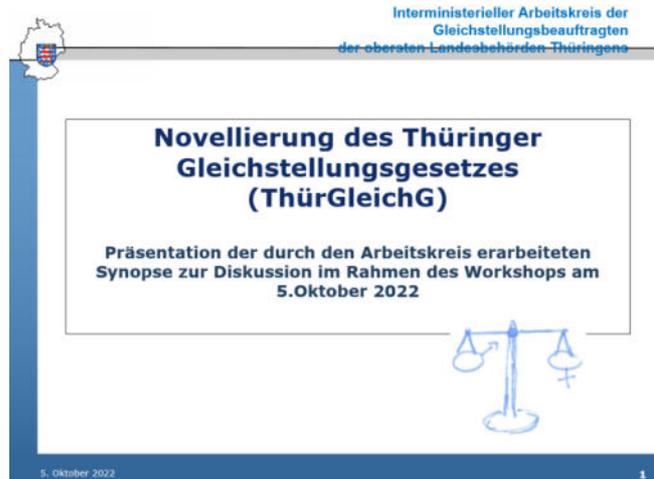


Abbildung 15: Ausschnitt der Präsentation, IMA-GB, S. 1, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022

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:

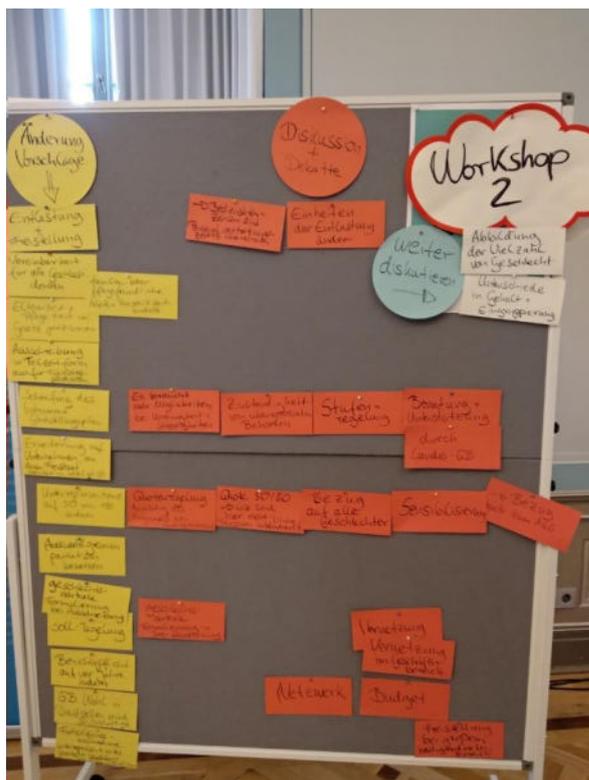


Abbildung 16: Ergebnisse Workshop 2: Änderungsvorschläge IMA-GB und dessen Diskussionspunkte; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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

Abbildung 17: Grafik zu Workshop 2 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.

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.

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

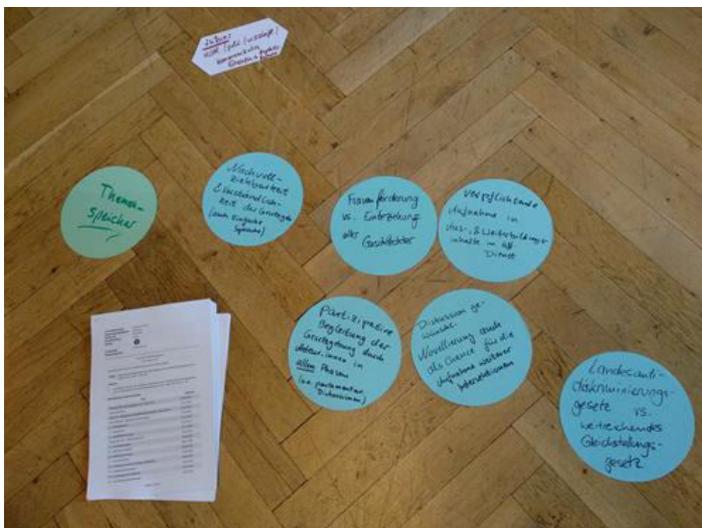


Abbildung 20: Ergebnisse Workshop 3: Themenspeicher für das weiterführende Diskussionsformat am 01.12.2022 in Erfurt; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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 öffentli-

chen 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!



Abbildung 21: Grafik zu Workshop 3 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.

Ergebnisse der Fokusveranstaltungen, Foren und Einzelformate im Rahmen des Beteiligungsprozesses zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes

01.12.2022

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

12.01.2023

Einzelgespräch Gesamtvertretung Gleichstellungsbeauftragte der Polizei vom 12.01.2023

18.01.2023

Einzelgespräch Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung vom 18.01.2023

20.01.2023

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

25.01.2023

Einzelgespräch Beamtenbund und Tarifunion Thüringen – Frauenvertretung vom 25.01.2023

03.02.2023

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

03.03.2023

Bericht zur Fokusveranstaltung „Kommunale Gleichstellungsarbeit als Regionalentwicklung" vom 03.03.2023

24.03.2023

Bericht zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 24.03.2023

31.05.2023

Einzelgespräch LSBTIQ*-Koordinierungsstelle vom 31.05.2023

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.



Abbildung 22: v.l.n.r.: Rudaba Badakhshi, Birgit Tscherner, Asuncion Serrano Baena, Elisa Calzolari, Anja Flai, Gabi Ohler; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

Dies wurde flankiert durch die **Leitfrage**:

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

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:

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.

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

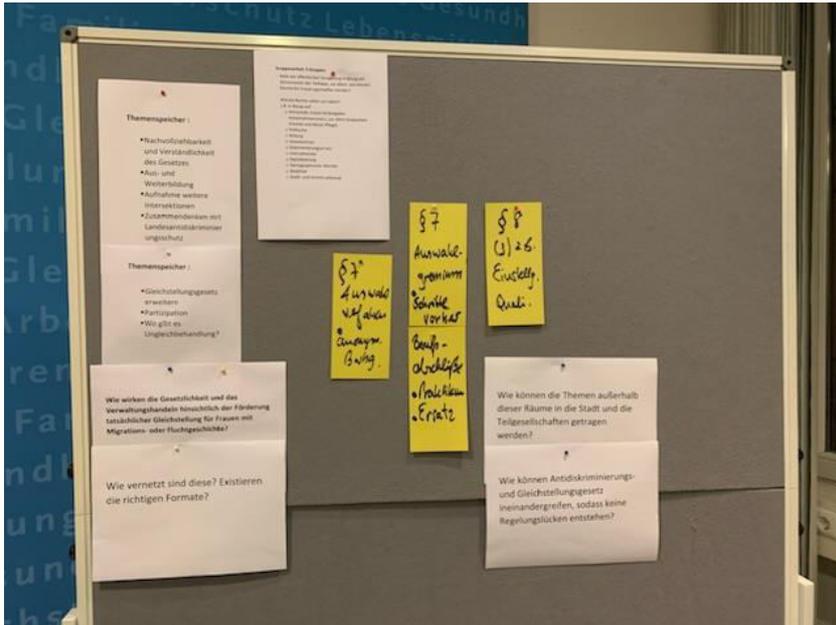


Abbildung 23: Diskussionsgrundlagen zur Fokusveranstaltung am 01.12.2022; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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.

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 anerkannt, wie lange Bearbeitungsdauern sind etc.

Des Weiteren wurde gemäß **§ 7 ThürGleichstG – das Auswahlgremium** als wichtige Stellenschraube 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.

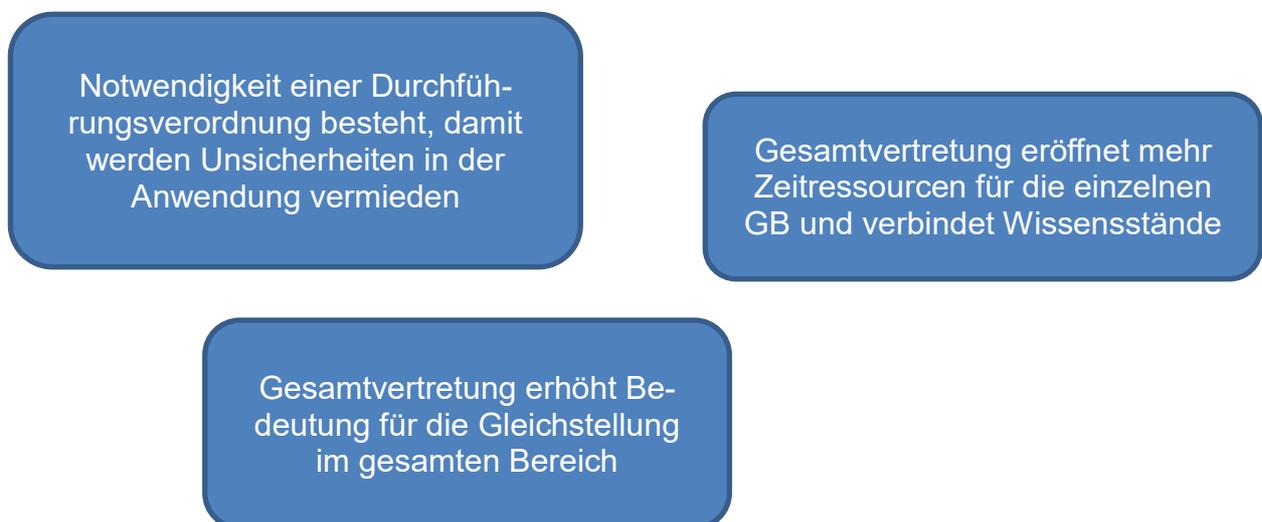
Frau Ohler verwies in diesem Kontext auf ein im Jahr 2020 für den Freistaat Thüringen erstelltes **Gutachten** von Tessa Hillermann und Christiana Ifeoma Ijezie zu „Intersektionale Ansätze in Gleichstellungsgesetzen“, worin die verfassungsgemäße Aufnahme weiterer Intersektionen in Landesgleichstellungsgesetzen 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.

Einzelgespräch Gesamtvertretung Gleichstellungsbeauftragte der Polizei vom 12.01.2023



Im gemeinsamen Gespräch zwischen der Landesgleichstellungsbeauftragten und der Gesamtvertretung der Gleichstellungsbeauftragten der Polizei wurde vor allem die Möglichkeit zur Durchsetzung von Gleichstellung durch die Gesamtvertretung im Bereich der Polizei thematisiert. Dies war daher von großem Interesse, da die Schaffung einer Gesamtvertretung auch in anderen Funktionsbereichen sinnvoll sein könnte. Benannt wurde aber auch der Aspekt der Notwendigkeit einer Ausführungsbestimmung zum Gleichstellungsgesetz.

Einzelgespräch Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung vom 18.01.2023

- Arbeit des Netzwerks stärkt den **Wissenstransfer** zwischen den GB, **beschleunigt Einarbeitung und Vernetzung**
- TKG bietet **individuelle Beratung** und ein **Fortbildungsprogramm** für die GB und die **Hochschulen** an
- Fortbildung: Regelung zur Teilnahme "mindestens einmal jährlich" verengt die Möglichkeit der Teilnahme
- **Binärer Charakter** des Gesetzes **entspricht nicht** mehr den **bundgesetzlichen Regelungen**
- **Regelungen zu Entlastung** und **angemessener Ausstattung** sollten



Abbildung 24: v.l.n.r.: Silke Meinhardt, Tina Meinhardt, Gabi Ohler; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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.

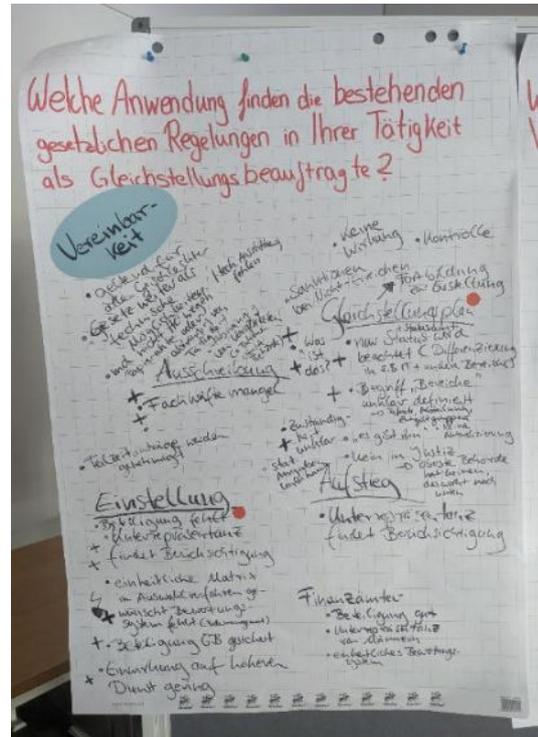


Abbildung 25: Ergebnisse vom 20.01.2023; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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 Lösungen 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 Geschäftsbereich 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 Leitfaden zu erstellen, der dann die

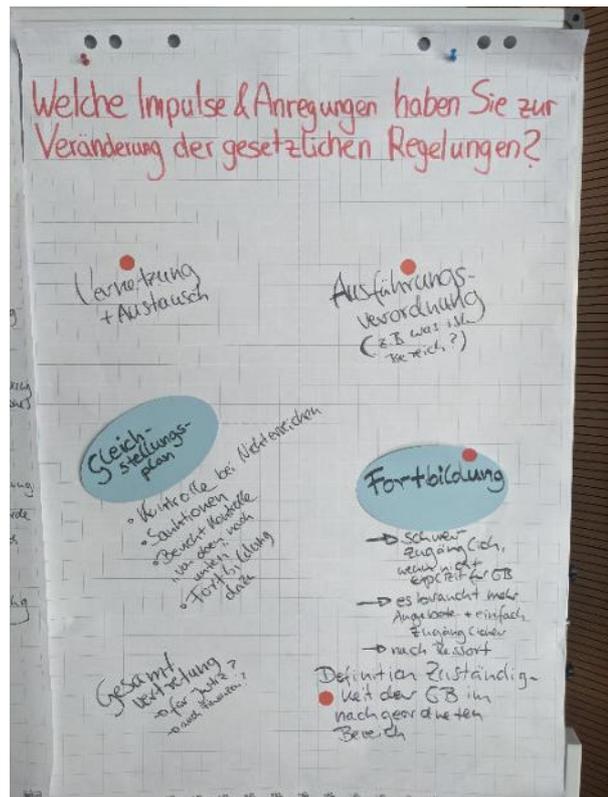


Abbildung 26: Ergebnisse vom 20.01.2023; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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.

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.

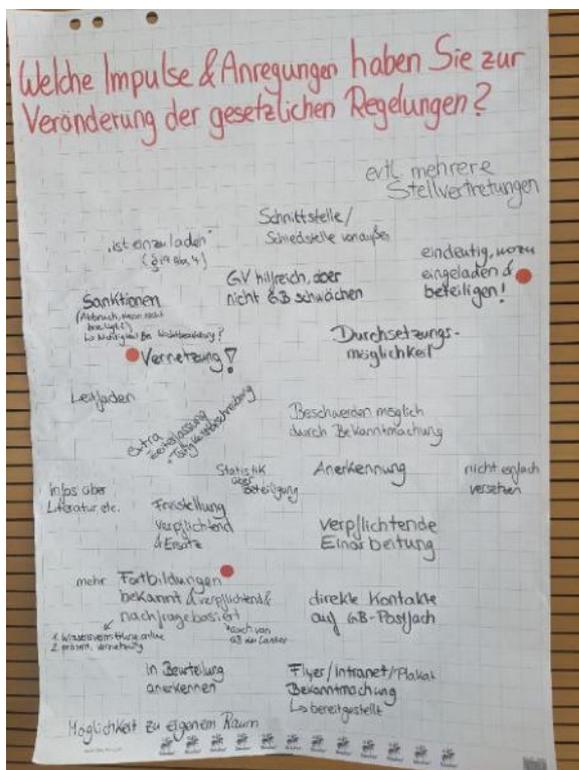


Abbildung 27: Ergebnisse vom 20.01.2023; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

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 sollte.

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.

Einzelgespräch Beamtenbund und Tarifunion Thüringen – Frauenvertretung vom 25.01.2023



Freistellung & Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Fortbildungen, Führungskräftebildungen

Vernetzung

Einspruchsrecht, Klagerecht, Sanktionsmöglichkeiten

Diskriminierungsfreie Beurteilungen

Abbildung 28: v.l.n.r.: Kerstin Knauer, Gabi Ohler, Doreen Trautmann; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

Die Landesgleichstellungsbeauftragte traf sich ebenfalls mit der Frauenvertretung des Beamtenbund und Tarifunion Thüringen (tbb). Hier wurden ebenfalls die aktuellen Freistellungsregelungen der Gleichstellungsbeauftragten beraten, welche sowohl in diesem Kontext als auch in anderen Zusammenhängen als mangelhaft offensichtlich wurden. Weiterhin sprachen die Landesgleichstellungsbeauftragte und die Vertreterinnen des tbb über das Einspruchsrecht und Fortbildungen.

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 Rechtsprechung. 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 Staffeln 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.

Bericht zur Fokusveranstaltung „Kommunale Gleichstellungsarbeit als Regionalentwicklung“ vom 03.03.2023

Die Entwicklung ländlicher Räume und die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse ist für Thüringen Ziel und Herausforderung zugleich. Eine wichtige Rolle spielen dabei Fragen der Gleichstellung. Eine nachhaltige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung, die sich den Herausforderungen von Krisen und demografischen Wandel gewappnet sieht, braucht die Berücksichtigung einer geschlechtsspezifischen Dimension.

Die Rolle und Wirkung auf die regionale Entwicklung Thüringens durch die Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen und Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20 000 Personen stand im Fokus der Veranstaltung. Diese wirken maßgeblich darauf hin, dass die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird. Sie handeln dabei im Auftrag der Thüringer Verfassung und mit Rückendeckung durch das Thüringer Gleichstellungsgesetz. Sie sollten als Expert:innen für Regionalentwicklung, für die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse und Krisenbewältigung wirken können und wahrgenommen werden.

In der alltäglichen praktischen Arbeit stoßen die Beauftragten jedoch auch auf Widerstände, Beharrungskräfte und erleben mangelnde Unterstützung und Wirksamkeit. Der Berücksichtigung einer geschlechtsspezifischen Perspektive wird trotz des Stellenwerts in der Bearbeitung von Problemlagen ländlicher Räume zu wenig Beachtung beigemessen.

Die Veranstaltung begann mit einleitenden Worten zum laufenden Beteiligungsprozess durch die Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler und der Vorstellung erster Auszüge aus dem sich in Erarbeitung befindlichen Dritten Thüringer Gleichstellungsbericht.

Im Anschluss daran wurde die Studie „Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands“ vom 12. Oktober 2019 (vgl. <https://www.gleichberechtigt.org/studie-gleichstellung-als-regionalentwicklung-0>)² der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen durch Bundessprecherin Roswitha Bocklage und Referentin Sira Eberlin vorgestellt.

² Zuletzt aufgerufen am 20.11.2023.



Abbildung 29: v.l.n.r.: Sira Eberlin, Roswitha Bocklage, Gabi Ohler; Foto: Friederike Theile

Die Studie zeigt die Situation kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen auf. Wesentliche Themen- und Arbeitsschwerpunkte sind: Gewalt gegen Frauen, Gleichstellungsarbeit, Frauen und Beruf, Vereinbarkeit, Beruf und Familie, politische Partizipation und Repräsentation und Rollenbilder. Hauptschwerpunkt liegt auf der Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in ländlichen Räumen, deren wesentliche Arbeitsschwerpunkte sind ergänzend: Mobilität, Infrastruktur, Daseinsvorsorge und Demografie.

Im Rahmen einer Mentimeterabstimmung zu benötigten Verbesserungen in den Kommunen entstand folgendes Bild durch die Teilnehmenden:

Go to www.menti.com and use the code 6504 1434

Was ist das erste Thema, das Sie in Ihrer Kommune oder in Ihrem Landkreis in der Regionalentwicklung angehen würden?



Abbildung 30: Copyright: <https://www.mentimeter.com/>.

Im Ergebnis der Studie zeigt sich, dass Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Deutschland strategisch arbeiten, vielseitig und vernetzt sind, um Gleichstellung in ländlichen Räumen voranzubringen. Prozesse kontinuierlich weiterzuführen, um langfristig notwendige Veränderungen anzustoßen und umzusetzen, ist unter den gegebenen Rahmenbedingungen allerdings nur schwer möglich. Eine Veränderung auf der strukturellen Ebene innerhalb und außerhalb der Verwaltung ist daher ebenso wichtig, wie ein politisches Umdenken, um Gleichstellung in ländlichen Räumen voranzubringen.

Aus den Ergebnissen der Studie hat die BAG folgende Politikempfehlungen abgeleitet:

1. Verwaltung, Politik, Daten (Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, Novellierung/Reformierung Landesgleichstellungsgesetze hin zu Weisungsfreiheit, Öffentlichkeitsarbeit und Sanktionsmöglichkeiten für GB)
2. Gewalt gegen Frauen → Rechtsanspruch an Frauenhausplätzen
3. Soziale und medizinische Daseinsvorsorge (Frauengesundheit sichern, Erhalt von Geburtsplätze, -stationen, Schwangerschaftsabbrüche straffrei durchführen)
4. Technische Daseinsvorsorge (Mobilität, Infrastruktur).

Einige Nachfragen aus dem Plenum leiteten bereits zur Paneldiskussion über:

So wurde erfragt, ob die Studie auch in anderen Bundesländern Zustimmung fand. Diese wurde von den Referentinnen der BAG bestätigt. Auch wenn man die Unterschiede in Ballungsgebieten, wie NRW beachten müsse, deckte sich die Rückmeldung in den ländlichen Räumen. Weiterhin stellte eine Teilnehmerin sich die Frage, ob eine bessere Mobilität die vorwiegend von Frauen geleistete Carearbeit zementieren würde. Hier stellten die Referentinnen heraus, dass es vor allem um eine Verbesserung der Alltagssituationen für Frauen und die Stärkung ihrer Unabhängigkeit gehe. Aufklärung und Sensibilisierung für die Situation von Frauen im ländlichen Raum wurden als wichtige Faktoren benannt.

Im Rahmen einer sich daran anschließenden Paneldiskussion zwischen Julia Hohmann (Vorsitzender des Landesfrauenrat Thüringen), Christiane Schmidt-Rose (Landrätin Weimarer Land), Gabi Ohler (Landesgleichstellungsbeauftragte), Roswitha Bocklage (BAG), Ulrike Quentel (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter) sind folgende Ergebnisse festgehalten:

„Gleichstellungsarbeit wird oft übersehen.“, so konstatiert die Vorsitzende des Landesfrauenrates, Julia Hohmann. Viele Fragen der Daseinsvorsorge seien auch Gleichstellungs-

fragen, Gleichstellung habe im politischen Rahmen jedoch noch immer mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen. Nach ihrer Auffassung liefere die Studie der BAG einen zahlenmäßigen und faktenbasierten Beweis bislang bekannter, aber zu wenig beachteter Themen.

Nach Auffassung der Landrätin Frau Schmidt-Rose leide der ländliche Raum vielmals unter einer schlechten Anbindung. Auch politische Entwicklungen, wie das 9€-Ticket, erzielten keine/kaum Wirkung auf dem Land. **„Daseinsvorsorge ist im ländlichen Raum relevant.“**, so die Landrätin. Es bedarf auch einer intakten Infrastruktur und Krankenhausversorgung. Hierzu zähle auch eine geeignete Netzanbindung, damit sowohl Frauen als auch Männer von Zuhause arbeiten können (Home-Office, mobiles Arbeiten), um dem Thema Gleichstellung gerecht werden zu können. Auch müssten homosexuelle und queere Personen im ländlichen Raum berücksichtigt werden. Und auch ein Blick in die kommunalbehördlichen Strukturen sei notwendig: Dort seien vorwiegend weibliche Personen im öffentlichen Dienst beschäftigt, jedoch nur wenige Männer. Auch vertrete die Landrätin die **Auffassung „Frauen müssen raus aus der Komfortzone.“** Denn nur, wenn Frauen beginnen würden, ihre Probleme anzusprechen, sichtbar zu machen und sich selbst engagierten, könne Veränderung stattfinden.

Die Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter, Ulrike Quentel, entgegnet dem: **„Regionalentwicklung ist viel mehr als nur ÖPNV-Ausbau.“** Gleichstellungsarbeit müsse multidisziplinär gedacht werden, jedoch funktioniere im behördlichen Bereich zum Teil die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten kaum. Dennoch sei spürbar, dass die Folgegeneration Beschäftigter im öffentlichen Dienst, gleichstellungspolitisch affiner sei, daher läge hierin auch eine Chance, Zugänge zu Themen, wie z.B. zum Städtebau oder Stadtplanung zu erhalten.

Dennoch falle die politische Beteiligung von Frauen in Parteien, Gemeindeverbänden, Gremien, etc. in Thüringen relativ gering aus und sei nur marginal gestiegen. Frauen seien weiterhin durch Sorgearbeit wesentlich belasteter. Weitere Belastungen, durch Ehrenämter oder politische Ämter, seien durch Frauen kaum zu tragen. Daher beteiligte sich der Wartburgkreis am **Aktionsprogramm Kommune „Mehr Frauen in die Politik“** (<https://www.frauen-in-die-politik.com/>)³. Ziel sei es, vor allem jüngere Frauen an die Seite von erfahrenen Kommunalpolitikerinnen zu stellen, um die Regionalentwicklung voranzutreiben. Es müsse sich aber noch einiges tun: So müssten Verwaltungsspitzen Gleichstellung auch zu ihrem originären Themenfeld machen. Die Gleichstellungsbeauftragte könne dann im Detail auf Veränderung hinwirken. Hierzu sei aber auch der Ausbau von Netzwerken notwendig. Die Situation der kommunalen

³ Zuletzt aufgerufen am 20.11.2023.

Gleichstellungsbeauftragten stelle sich aktuell so dar, dass die Aufgaben kaum zu bewältigen sind.

Roswitha Bocklage unterstrich die Auffassung von Ulrike Quentel: „**Gleichstellungsarbeit will konstruktiven Beitrag zur Lösung von Problemfeldern leisten.**“ Hierzu zählten Lösungen für u.a. Mobilitätsproblemen, Digitalisierung, Personalentwicklung, Marketing. Demnach stellt die Gleichstellungsarbeit eine Querschnittsaufgabe dar: „**Gleichstellungspolitik zahlt ein in die Entwicklung von Lösungen.**“ Ostdeutschland käme in der Regionalentwicklung ein besonderer Fokus zu: Hier seien die Kinderversorgungsstrukturen besser aufgebaut, Frauen häufiger in Führungspositionen und häufiger erwerbstätig.



Abbildung 31: Paneldiskussion zwischen (v.l.n.r.): Julia Hohmann (Vorsitzender des Landesfrauenrat Thüringen), Christiane Schmidt-Rose (Landrätin Weimarer Land), Gabi Ohler (Landesgleichstellungsbeauftragte), Roswitha Bocklage (BAG), Ulrike Quentel (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter); Foto: Friederike Theile

Die Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler ergänzte zusammenfassend: „**Nicht zuletzt die Pandemie hat gezeigt: Es braucht einen spezifischen Blick auf Frauen – und ihre Probleme**“. Sie konstatierte, dass die Frage gestellt werden müsse, wie politisch dazu beigetragen werden kann, dass sich die Situation für Frauen verändert. Man müsse den Blick auf die Problemfelder in den Kommunen, in der Kommunalpolitik und den Sozialstrukturen vor Ort wenden und Lösungen finden.

In der sich daran anschließenden Plenumsdiskussion wurden folgende Themen debattiert: Nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Erfurt müsse die Stadt aufs Land geholt werden. Im ländlichen Raum seien die Bedarfe nach kulturellen, gemeinschaftliche Ver-

anstaltungen vorhanden, jedoch existieren kaum räumliche und organisatorische Gegebenheiten. So mangle es an **Begegnungsorten für Frauen** und v.a. für junge Mütter. Dies sei vor allem problematisch bei fehlender **Infrastruktur** und **Mobilität**. Hinzu kämen konservative Frauenbilder und Rollenbilder im ländlichen Raum. Es sei daher viel Aufklärungsbedarf erforderlich. Frauen hätten weiterhin die Sorge, dass ihre Belange ins Abseits geraten. Entscheidungen über frauenpolitische Themen würden zu oft am Stammtisch getroffen, an dem die Frauen, die Sorgearbeit leisten, nicht teilnehmen könnten.

Die Sprecherin der LAG kommunaler Gleichstellungsbeauftragter, Ulrike Quentel, bestätigte dieses Bild: Die **Sorgearbeit** liege noch immer im Wesentlichen bei den Frauen, v.a. im ländlichen Raum. In den jüngeren Generationen sei jedoch eine **Veränderung in der Rollenverteilung** zu spüren.

Die Regionsgeschäftsführerin für Thüringen des DGB Hessen-Thüringen, Renate Licht, räumte ein, dass die regionale Anbindung an die Städteentwicklung zu berücksichtigen sei. So könne eine **Abstimmung von ÖPNV-Anbindungszeiten** sinnvoll sein, um den ländlichen Raum anzubinden. Es sei weiterhin zu beachten, dass eine Vielzahl an Gemeinden/Kreise zu klein sind, als dass eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte dort benannt wäre. Demnach müssten Frauen sich an die nächsthöhere GB wenden. Diese sei oftmals jedoch nicht bekannt, daher müsse der **Bekanntheitsgrad der GB** gestärkt werden.

Julia Hohmann vom Landesfrauenrat ergänzte, dass Rollenbilder von Frauen vor rund 150 Jahren manifestiert worden sind. Es bedürfe daher des politischen Gesprächs. Frauen müssten in die Politik, um die Belange von Frauen zu vertreten. Hier müsste sich die Frage stellen, ob und wenn ja, welche **Hilfestellung/Rückendeckung Frauen** benötigen, um aus ihrem verdichteten Alltag auszubrechen.

Ergänzend führte sie aus, dass die Frauen- und LSBTIQ-Bewegungen ähnliche Ansätze und Zielrichtung hätten, weswegen man diese **gleichstellungspolitisch zusammenführen** sollte. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mühlhausen, Cornelia Weingardt, gab zu Bedenken, dass sich die Frage stelle, was Frauen abgeben wollen. Wenn Frauen ihre **Care-Aufgaben** nicht abgeben wollen, sollten dennoch die **Möglichkeiten** geschaffen werden, dass sie sich gut **miteinander vereinbaren** lassen.

Nach Auffassung von Rowitha Bocklage habe die Generation Z „keinen Bock auf konservative Familien- und Rollenbilder“. In Zeiten des Fachkräftemangels müsse es sich die kommunale

Gleichstellungsarbeit zum Ziel machen, **konservativen Familienbildern den Kampf anzusagen**. Die queere Bewegung zeichne die gesamte geschlechtliche Vielfalt ab und sei daher als Verbündete zu verstehen. Hierbei sollten auch die Hintergründe, aus denen die Frauenbewegung ihre Anfänge nahm, beachtet werden.

„**Politik** muss es sich zur Aufgabe machen, Frauen zu fördern.“, so Gabi Ohler. Sie führte hierzu aus, dass es spezifischer **Strukturen**, wie Mentoring-Programme, bedürfe. Neben einer gewissen Eigenverantwortung, bedürfe es aber auch regulativer Entwicklungen, durch z.B. gesetzliche Rahmenbedingungen, weswegen die anstehende **Gesetzesnovellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes** ein wichtiger Bestandteil sei.

"Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Menschenrecht und ein Grundrecht in unserer Demokratie. Dieses Recht ist nicht verhandelbar. Noch haben wir die volle Gleichstellung/ Gleichberechtigung nicht erreicht. Ein wirksames Thüringer Gleichstellungsgesetz hilft den Verwaltungsspitzen, den kommunalen Vertretungen und den Gleichstellungsbeauftragten dabei, dieses Ziel zu erreichen!" (Ulrike Quentel)

Bericht zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 24.03.2023

Frauen mit Behinderungen unterliegen zumeist mehrfacher Diskriminierung: So werden sie nicht nur wegen ihrer Beeinträchtigung, sondern auch wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Es können weitere Diskriminierungskategorien, wie Herkunft, Religion, Alter etc. hinzukommen, die das Risiko für Frauen mit Behinderungen erheblich verstärken, Benachteiligung erfahren zu müssen. Hinzu kommt, dass eine Vielzahl an Frauen mit Behinderungen besonders armutsgefährdet ist.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verpflichtet staatliche Stellen, „Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen“ zu treffen und gezielt auf das Empowerment von Frauen mit Behinderungen hinzuwirken. Das Thüringer Gleichstellungsgesetz wiederum hat zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens zu fördern und zu sichern.

Ziel der Fokusveranstaltung sollte daher sein, spezifische Bedarfe von Frauen mit Behinderungen in den Bereichen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes herauszuarbeiten. Mögliche

Änderungsbedarfe ergeben sich beispielsweise hinsichtlich einer Ausweitung der bestehenden Regelungen zu familiengerechter Arbeitszeit in § 10 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes. Außerdem sollen Regelungen zu Vereinbarkeit und lebensphasenorientierte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung mit Fokus auf Frauen mit Behinderungen untersucht werden. Eine weitere Fragestellung lautet, wie Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils gestaltet sein müssten, um Frauen mit Behinderungen stärker einzubeziehen.

Dabei sollte eine Abgrenzung zum Thüringer Gesetz zur Inklusion und Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (ThürGIG) Beachtung finden, um gezielt die Berücksichtigung verschiedener Gruppen von Frauen im Thüringer Gleichstellungsgesetz zu betrachten. Geleitet und unterstützt wurde die Veranstaltung zum einen durch die beiden Vorständinnen des Landesverbandes für Frauen mit Behinderungen in Thüringen (LaFit e.V.) als politischer Interessenvertretung von und für Frauen mit Behinderung. Der Peer-Ansatz wurde um rechtliche Kompetenzen durch die Referentin Frau Vieweg ergänzt, die als Vertreterin des Bildungs- und Forschungsinstituts zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos) teilnahm.

Nach einer kurzen Einführung und Resümee zum bisherigen Beteiligungsprozess zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und den ersten Ergebnissen der Untersuchungen zum 3. Thüringer Gleichstellungsbericht durch Frau Ohler, erhielten die Teilnehmenden



Abbildung 32: Input Frau Vieweg zur Fokusveranstaltung 24.03.2023: v.l.n.r.: Andrea Grassow (Vorständin LaFit e.V.), Barbara Vieweg (Projektleiterin Bildungs- und Forschungsinstitut zum Selbstbestimmten Leben Behinderter e.V.), Gabi Ohler (Landesgleichstellungsbeauftragte), Nancy Frind (Vorständin LaFit e.V.); Foto: Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

einen Input zu rechtlichen Maßgaben durch Frau Vieweg. Frau Vieweg ging in ihrer Präsentation im Wesentlichen den folgenden Fragen nach:

1. Welche spezifischen Bedarfe haben Frauen mit Behinderungen?
2. Wie werden Frauen mit Behinderungen in den bestehenden Gesetzen berücksichtigt?
3. Welche gesetzlichen Verschränkungen gilt es hierbei zu beachten?

Im Rahmen ihrer Präsentation stellte Frau Vieweg zunächst die **Ungleichheiten** heraus: Gemäß einer Statistik für Thüringen aus dem Jahr 2019 sind 13,2 % Männer und 12,9% Frauen von Behinderung betroffen.⁴ 64 % davon sind älter als 60 Jahre. Menschen mit Behinderungen haben ein insgesamt geringeres Erwerbseinkommen und sind häufig unter ihrer Qualifikation eingestellt. So sind im Jahr 2018 36 % der Frauen mit Behinderungen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt.

Frauen mit Behinderungen (zwischen 81 - 99% gemäß Studie BMFSFJ) haben direkte diskriminierende Erfahrungen durch Personen oder Institutionen erlebt.⁵

Mögliche **Maßnahmen**, um Belange von Frauen mit Behinderungen zu berücksichtigen, können sein: Sensibilisierung zur Gewaltprävention, Empowermenttrainings und Stärkung des Selbstbewusstseins.

Im Weiteren stellte Frau Vieweg dar, wie Frauen mit Behinderungen in den bestehenden Gesetzen berücksichtigt werden und welche gesetzlichen Verschränkungen es zu berücksichtigen gelte.

Neben dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGG) sei auch das Sozialgesetzbuch, genauer das SGB IX relevant. So sehe § 49 Abs. 2 SGB IX einen Gleichbehandlungsgrundsatz von Frauen mit Behinderungen vor: „Frauen mit Behinderung werden die gleichen Chancen im Erwerbsleben wie Männern mit Behinderung zugesichert. Dies soll insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote erfolgen“. Auch das Thüringer Gesetz zur Inklusion und Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (ThürGIG) berücksichtigt Intersektionalität von Frauen mit Behinderungen.

⁴ Vgl. https://statistik.thueringen.de/presse/2021/pr_095_21.pdf, zuletzt aufgerufen am 20.11.2023.

⁵ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94204/3bf4ebb02f108a31d5906d75dd9af8cf/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-kurzfassung-data.pdf>, zuletzt aufgerufen am 20.11.2023.

Frau Vieweg konstatierte, dass Thüringen eines der wenigen Bundesländer ist, dass sich mit der Berücksichtigung von Frauen mit Behinderungen im Gleichstellungsgesetz auseinandersetze. Darüber hinaus haben bislang nur die Bundesländer Berlin (vgl. § 9 Landesgleichberechtigungsgesetz Berlin) und Hessen (vgl. §§ 1 und 24 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) entsprechende Regelungen getroffen.

Eine weitere Maßnahme, um Frauen mit Behinderungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit zu berücksichtigen, stelle der **Gleichstellungsplan** dar. Hierzu müssten Menschen mit Behinderungen jedoch zunächst grundsätzlich in den Gleichstellungsplänen der Dienststellen berücksichtigt werden. Ein weiteres Instrument können **Schulung** zu den Themen **Frauenförderung und Frauendiskriminierung** darstellen. Diese sollten um den Aspekt Frauen mit Behinderungen erweitert werden. Weiterhin können **Stellenausschreibungen** so formuliert werden, dass sie sich explizit an Menschen mit Behinderungen richten.

Daran schloss sich der Input von LaFit e.V. an. Neben einer Vorstellung des Landesverbandes für Frauen mit Behinderungen in Thüringen wurde auch hervorgehoben, warum Frauen mit Behinderungen **spezifische Bedarfe** haben:

So finde beispielsweise keine bzw. kaum barrierefrei gestaltete Gesundheitsversorgung für Frauen mit Behinderungen statt (vgl. <https://www.weibernetz.de/gynv/animationsfilm-gynaekologische-versorgung-fuer-alle.html>)⁶.

Der Landesverband fordert daher

- Gesamtstrategie zum Schutz vor Gewalt an Frauen und Mädchen mit Behinderungen,
- langfristige Finanzierung von Interessenvertretungen,
- unabhängige Aufsichts- und Beschwerdestellen,
- Programme für Täter:innen mit Behinderungen,
- auskömmliche Finanzierung barrierefreier Informationen,
- barrierefreier Ausbau von Hilfesystemen, wie z.B. Frauenhäusern,
- Entwicklung von Standards zum Gewaltschutz: Aufnahme von Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen in Ausbildungs- und Studiencurricula.
- Außerdem sollten Heimgesetze hinsichtlich der Verpflichtung zu umfassendem Gewaltschutz konzipiert werden.

⁶ Zuletzt aufgerufen am 20.11.2023.

- Auch eine auskömmliche Finanzierung von Empowerment- und Selbst-behauptungskursen für Frauen mit Behinderungen sei dringend erforderlich, um das Selbstbewusstsein von Frauen mit Behinderungen zu stärken.

Es erging im Anschluss der Hinweis der Vertreterin der Selbsthilfegruppe Taubblinde Thüringen, dass Kommunikation und Sprache oftmals Barrieren darstellen, für taubblinde Personen umso mehr. Infrastruktur, wie sie oftmals anzutreffen sei, sei für Frauen mit Behinderungen nochmals diskriminierender/einschränkender. Es bedürfe einer **Sensibilisierung zu un-/sichtbaren Behinderungen**.

Weiterhin erging ein Einwand eines Vertreters von Seiten des Landessenorenrates: Das Thüringer Gleichstellungsgesetz reiche nicht in den Wohn- und Pflegebereich; hier findet das Wohn- und Teilhabegesetz (ThürWTG) Anwendung. Aktuell findet die Evaluation dessen statt. In der daran anschließenden Plenumsdiskussion wurden folgende Eckpunkte debattiert:

- Eine **Berücksichtigung der Bedarfe** von Menschen mit Behinderungen ist in vielen **Ausbildungen** bislang nicht gegeben.
- Die **Vernetzung zwischen den Beauftragten in den Kommunen** wird als notwendig erachtet (kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Menschen mit Behinderung, Kinderbeauftragte, Migrationsbeauftragte). Hier sei jedoch zu berücksichtigen, dass die kommunalen Behindertenbeauftragten gemäß ThürGIG eine freiwillige Leistung der Kommunen darstellen, daher sind diese nicht überall bestellt.
- Es bedarf der Gestaltung **barrierefreier Räume**.
- Bedarf an **Vernetzung der unterschiedlichen Beschwerdestellen**
- **Erweiterung der Kompetenz** der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, um sich der Belange von Frauen mit Behinderungen anzunehmen. Hierbei müssten zunächst Zuständigkeiten geklärt werden. Außerdem müsse dieser Bereich als zusätzliches Aufgabenfeld benannt und prozentual in der Freistellung berücksichtigt werden. Weiterhin bedarf es einer Anpassung des Etats zur Aufgabenerfüllung
- Ein weiterer Vorschlag lautete: Die Stellvertretung der **kommunalen GB** könne **als Peer** für Frauen mit Behinderungen aufgestellt/benannt werden.
- Einigkeit herrschte darüber, dass Behinderung und Gleichstellung jeweils Querschnittsthemen seien. Die Organisation in den Kommunen müsse entsprechend der vorhandenen Gegebenheiten vor Ort erfolgen.

- Mit Blick auf die Erstellung von Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-BRK in den Kommunen: Größere Kommunen sind verpflichtet bis Ende 2023 einen Aktionsplan zu erstellen. Denkbar wäre eine Einladung zu einer gemeinsamen Veranstaltung (GB, Behindertenbeauftragte/r), um alle Beteiligten der Kommunen einzubinden.
- Es erging weiterhin der Vorschlag **Stellenausschreibungen** so zu differenzieren, dass diese sich sowohl an Frauen, Männer, diverse Personen und Menschen mit Behinderungen richten.
- Zur rechtssicheren Anwendung und Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen im GleichstG TH ist eine **Kommentierung** notwendig.

Die Veranstaltung wurde jeweils mit einem Fazit der Referentinnen abgeschlossen:

Barbara Vieweg: Es bedarf einer **Schnittstelle durch eine Landeskoordinierungsstelle** für Frauen mit Behinderungen, z.B. beim Büro der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Hessen).

Andrea Grassow: Es bedarf dringend der **Sensibilisierung und Fortbildung für GB**, um Belange für Frauen mit Behinderungen berücksichtigen zu können. Bestehende Strukturen müssen kritisch hinterfragt und einzelne Bedürfnisse des Menschen mit Behinderung in den Blick genommen werden.

Nancy Frind: Menschen mit Behinderungen müssen **grundsätzlich mehr in z.B. Bewerbungs-, Beteiligungs- und Veränderungsprozesse eingebunden** werden.

Wir haben analog der UN BRK unser Motto: „Nur mit uns, nicht ohne uns!“
(Andrea Grassow)

Einzelgespräch LSBTIQ*-Koordinierungsstelle vom 31.05.2023



Das letzte Einzelgespräch fand mit der LSBTIQ*-Koordinierungsstelle statt. Die Landesgleichstellungsbeauftragte beriet sich mit einem Vertreter der Koordinierungsstelle zur Abgrenzung des Gleichstellungsgesetzes von einem möglichen Landesantidiskriminierungsgesetz und tauschten sich zur Berücksichtigung bundesgesetzlicher Regelungen von Personenständen aus.

Abschlussveranstaltung am 08.06.2023

Im Café Franz Mehlhose, Erfurt

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

Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte, gleichstellungspolitische Aktive und Interessierte,



Abbildung 33: Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

acht Monate Beteiligungsprozess liegen hinter uns. Seit Oktober letzten Jahres fanden über zehn verschiedene Formate mit über 180 Teilnehmenden statt: Fokusveranstaltungen zu Themenbereichen des Gleichstellungsgesetzes, Foren mit Gleichstellungsbeauftragten aus den verschiedenen Bereichen und Gesprächsrunden mit gleichstellungspolitischen Akteur:innen.

Vielfältige Perspektiven, unterschiedliche Expertisen und zahlreiche Praxiserfahrungen konnten wir zusammenbringen, erfahren und besprechen. Der Bitte, welche ich zur Auftaktveranstaltung formuliert habe, dass Sie sich aktiv in den Beteiligungsprozess

einbringen, sind Sie und alle Beteiligten engagiert nachgekommen. Dafür möchte ich mich bei Ihnen herzlich bedanken.

Ich freue mich, dass Sie heute erneut so zahlreich erschienen sind, um den Beteiligungsprozess gemeinsam zum Abschluss zu bringen. Gleich im Anschluss hören wir ein Grußwort der Ministerin Heike Werner. Herzlich Willkommen!

Heute stehen die gewonnen Ergebnisse des Beteiligungsprozesses im Mittelpunkt und dafür hören wir im Verlauf der Veranstaltung auch jeweils Vertreter:innen der verschiedenen Formate. Ich möchte Sie herzlich begrüßen. Danke, dass Sie uns auch beim Abschluss des Prozesses so tatkräftig unterstützen.

Im zweiten Teil der heutigen Veranstaltung geben wir einen Einblick in die Ergebnisse des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung. Dieser wurde parallel zum Beteiligungsprozess erarbeitet. Er gibt mittels Auswertung statistischer Daten, Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten sowie einer umfassenden Fragebogenerhebung Aufschluss über die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes. Unterstützt haben uns dabei zwei Wissenschaftlerinnen der Ludwig-Maximilian-Universität München. Leider kann Frau Dr. Siri

krankheitsbedingt die Ergebnisse des Berichts nicht selbst vorstellen. Dies wird meine Referentin für Gleichstellungspolitik, Frau Borck, ersatzweise übernehmen.

Ich freue mich auf den heutigen Nachmittag mit Ihnen und darf nun das Wort an Ministerin Heike Werner übergeben.

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

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

Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte,
sehr geehrte Damen und Herren,

zur Auftaktveranstaltung des Beteiligungsprozesses im vergangenen Oktober habe ich mit einem Zitat von Marie Juchacz aus ihrer Rede – der ersten Rede einer Frau in einem deutschen Parlament – begonnen. Es ging mir darum, die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit des Bestrebens nach Gleichstellung zu verdeutlichen. Ein Teil des Zitates lautet:

„[...] Es wird hier angestrengtester und zielbewußter Arbeit bedürfen, um den Frauen im staatsrechtlichen und wirtschaftlichen Leben zu der Stellung zu verhelfen, die ihnen zukommt. [...]“



Abbildung 34: Ministerin Heike Werner, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

Der Anspruch einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist noch nicht erfüllt, auch das wurde konstatiert. Die zielbewusste Arbeit aber, die es nach Juchacz' Ansicht dafür bedürfe – die erfüllen Sie alle täglich in Ihrer Arbeit, in Ihrem Engagement. Der Beteiligungsprozess war dafür ein hervorragendes Beispiel. Daher danke ich Ihnen allen herzlich für Ihr Engagement in dieser Sache.

Das Benennen von Schwachstellen des 2013 verabschiedeten Thüringer Gleichstellungsgesetz wurde im Beteiligungsprozess gebündelt. Die Schwachstellen wurden miteinander geprüft und aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. Daran haben Sie und alle weiteren Beteiligten engagiert mitgewirkt:

- Sie haben sich eingebracht, Hinweise und Anregungen vorgetragen und Sie haben der Landesgleichstellungsbeauftragten Ihren nachvollziehbaren Ärger mitgeteilt.
- Sie haben sich für wissenschaftliche Interviews zur Erstellung des Dritten Gleichstellungsberichts Zeit genommen.
- Sie haben durch die Beantwortung des Fragebogens Einblick in die Wirksamkeit des Gesetzes in Ihrer Dienststelle gegeben.
- Sie haben sich für Gesprächsrunden bereit erklärt und sich vernetzt.

Und das mit dem gemeinsamen Ziel: Das Thüringer Gleichstellungsgesetz soll sich verbessern, es soll wirksamer werden. Es soll dem Verfassungsrang der Gleichstellung in Thüringen angemessen entsprechen.

So ergibt sich nun aus den Ergebnissen des Beteiligungsprozesses – auch im Zusammenspiel mit dem Dritten Gleichstellungsbericht der Thüringer Landesregierung – ein sehr klares Bild, wo Veränderungen oder Anpassungen im Gesetz erfolgen sollten und welche Unterstützung zur Umsetzung des Gesetzes es zudem bedarf.

Allen zentralen Erkenntnissen des Beteiligungsprozesses und des Berichts möchte ich nicht vorausgreifen. Wesentlich ist jedoch, dass das Thüringer Gleichstellungsgesetz in einigen Bereichen eine positive Wirkung zeigt, in anderen Bereichen die gesetzlichen Regelungen aber viel zu häufig nicht umgesetzt werden. Und das, obwohl Gleichstellung Verfassungsrang hat und gesetzlich verankert ist.

Positiv ist zum Beispiel der erkennbare Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden oder auch der hohe Frauenanteil in den Sachgebiets- und Geschäftsleitungen.

Der geringe Frauenanteil in den Gremien wiederum lässt sich negativ konstatieren, ebenso wie die mangelnde Einhaltung der Bestimmungen zur Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und zum Gleichstellungsplan.

Da drängt sich die Frage auf, wie Gesellschaft funktionieren würde, wenn andere Gesetze, wie zum Beispiel Straf- oder Wirtschaftsgesetze ebenso gleichgültig behandelt würden, kaum bekannt wären oder eher als Empfehlung denn als Vorschrift verstanden würde.

Auch andere Bundesländer überarbeiten derzeit ihre Landesgleichstellungsgesetze. In Sachsen und Hessen liegen hierzu bereits Entwürfe vor, Nordrhein-Westfalen zum Beispiel kündigte eine Weiterentwicklung ihres Gesetzes an. Dass in Sachen Gleichstellung landesseitig weitere Anstrengungen notwendig sind, mit dieser Erkenntnis steht Thüringen also nicht allein. Ein so umfangreicher öffentlicher Beteiligungsprozess wie wir ihn heute gemeinsam zum Abschluss bringen, ist jedoch unser Alleinstellungsmerkmal.

Der Beteiligungsprozess band alle relevanten Akteurinnen und Akteure im Bereich der Gleichstellung ein und bot auch die Möglichkeit, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten aus den verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragten aus dem nachgeordneten Bereich, begegnen können.

Auch erlebten viele der Beauftragten die durchgeführten Foren als Bereicherung, da diese seit langer Zeit wieder einen Raum zum Austausch und Vernetzung boten. Es wurde verabredet, dass unabhängig von der angestrebten Novellierung diese Vernetzungsangebote weitergeführt werden. Das freut mich sehr.

Es ist nur ein Beispiel, an dem sich zeigt, dass der Beteiligungsprozess also auch unabhängig von der konkreten Arbeit am Gesetz Erkenntnisse zur Verbesserung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten hervorbrachte.

Ich weiß, dass einige von Ihnen aufgrund des Zeitpunktes des Beteiligungsprozesses skeptisch waren. Sie haben befürchtet, dass die Ergebnisse verpuffen würden. Doch ausgestattet mit den eben beschriebenen Erkenntnissen können - neben der angestrebten Novellierung - konkrete Verbesserungen gestaltet werden. Mit der aktiven Gestaltung ist die Nachhaltigkeit des Beteiligungsprozesses bereits gesichert.

Den Beteiligungsprozess zeichnete eine intersektionale Perspektive aus, durch welche Mehrfachdiskriminierung in den Themensetzungen des Prozesses aktiv mitgedacht wurden. Nicht aus allen gewonnenen Erkenntnissen wird sich letztlich eine gesetzliche Ableitung finden lassen. Und doch trägt die Thematisierung zu einer erhöhten Sensibilisierung und Aufmerksamkeit bei und wirkt dadurch auf die praktische Anwendung des Gesetzes ein.

Die Impulse aus dem Beteiligungsprozess und dem Dritten Gleichstellungsbericht sind nun Anstöße und Grundlage für die Umsetzung von Veränderungen.

Wie das Thüringer Parlament den geplanten Gesetzentwurf bewertet, werden wir sicher alle verfolgen können.

Bis hierin aber möchte ich Ihnen herzlich für Ihren Beitrag und Ihr Engagement im Beteiligungsprozess und bei der Erstellung des Dritten Gleichstellungsberichts danken.

Ich wünsche uns stets einen angeregten und solidarischen Austausch in dieser Sache.



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

Vorstellung der Ergebnisse des Beteiligungsprozesses unter Mitwirkung beteiligter Multiplikatorinnen

Frau Ohler führte die Teilnehmenden in den umfänglichen Beteiligungsprozess zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes ein. Dieser begann mit einer Auftaktveranstaltung im Oktober 2022 mit knapp 70 Gästen, bei der neben der Ministerin Heike Werner, auch Dr. Arn Sauer, der Direktor der Bundesstiftung Gleichstellung, anwesend waren. Herr Dr. Sauer lieferte gleichstellungspolitische Impulse und einen zielgerichteten Appell, dass die Stärkung von Gleichstellung konkret bei den Menschen ankommt und ein wichtiger Standortfaktor ist. Im Folgenden wurden neben Interessenvertretungen von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte, Frauen mit Behinderungen sowie der Koordinierungsstelle LSBTIQ in Thüringen ebenfalls die Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlicher Behörden, Einrichtungen und Betriebe der in § 1 des Thüringer Gleichstellungsgesetz genannten Verwaltungen sowie die Gerichte eingeladen. Hierzu organisierte das Büro der Landesgleichstellungsbeauftragten verschiedene Beteiligungsformate, wie Foren und Fokusveranstaltungen aber auch Einzelgespräche.

Im Folgenden wurden die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses in Form von Kurzstatements durch Sprecherinnen aus den jeweiligen Beteiligungsformaten präsentiert.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung hatten drei Workshops zur Einstimmung auf den Beteiligungsprozess stattgefunden. Frau Ohler berichtete von den Ergebnissen des Workshops zu kommunaler Gleichstellungsarbeit, geleitet durch die Sprecherin der LAG kommunale GB, Frau Quentel (s. **Ergebnisse Workshop 1**). So beschäftigte sich der Workshop vor allem mit den Arbeitsbedingungen der GB und warf erste Forderungen auf, wie das Nachschärfen bei Stellenanteilen und dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten oder aber der Anfertigung einer Ausführungsverordnung zum Gleichstellungsgesetz.

Im zweiten Workshop zur Auftaktveranstaltung stellte Frau Tscherner für den Interministeriellen Arbeitskreis (IMA) der GB der obersten Landesbehörden Vorschläge zur Gesetzesänderung vor (s. **Ergebnisse Workshop 2**). Im Fokus stand dabei die Verteilung bei den Führungspositionen und die Gleichstellungspläne. Großes Thema waren aber auch die personellen und finanziellen Ressourcen der GB und die Eingruppierung der GB. Susanne Wenzel berichtete im Folgenden in ihrer Funktion als Sprecherin der IMA GB von Workshop 2 der Auftaktveranstaltung und den wesentlichen geforderten Änderungsbedarfen des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden (IMA-GB).



Abbildung 35: Susanne Wenzel, Sprecherin IMA-GB, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

Wesentliche Änderungsbedarfe sieht der IMA-GB in

- der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen
- den bestehenden Benachteiligungen, diese sind zu beseitigen und künftig zu verhindern
- der Definition von Unterrepräsentanz von Frauen im Thüringer Gleichstellungsgesetz, hier bedarf es einer Änderung von 40 auf 50 Prozent
- einem gemeinsamen Stichtag zur Vorlage der Gleichstellungspläne an die Landes - GB zur besseren Vergleichbarkeit zwei Jahre nach Regierungsbildung
- der Vorlage des Gleichstellungsberichtes im Landtag als Pflicht für die Landes-GB innerhalb von 12 Monaten nach Vorlage der Einzelpläne

Frau Wenzel wünschte allen Beteiligten viel (Durchsetzungs-)Kraft zur Umsetzung der Gleichstellung in Thüringen. Frau Ohler ergänzte ihrerseits, dass bei diesem Workshop die fehlende Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten im nachgeordneten Bereich und bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen zur Sprache kam. Aus diesem Grund wurden auch in anderen Bereichen eigene Foren durchgeführt, welche im Verlauf der Veranstaltung noch vorgestellt wurden.

Frau Ohler berichtete vom dritten Workshop zur Auftaktveranstaltung, der durch Rudaba Badakhshi von DaMigra e.V. geleitet wurde und sich mit Intersektionalität beschäftigte (s. **Ergebnisse Workshop 3**). Die Teilnehmenden diskutierten die Überschneidungen verschiedener Diskriminierungskategorien. Inhalt des Workshops war zum Beispiel die Nachvollziehbarkeit des Gesetzes, die Frage von Diversität im Gesetz oder diversitätssensible Fortbildungen im öffentlichen Dienst.

In der ersten Fokusveranstaltung zu „Gleichstellung von Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte im Thüringer Gleichstellungsgesetz“, die ebenfalls durch Rudaba Badakhshi von DaMigra e.V. geleitet wurde und den Beteiligungsprozess am 01.12.2022 einläutete, stand die Gleichstellung von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte im Vordergrund (s. **Bericht zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 01.12.2022**). Dem Diskussionsformat

lag die Annahme zugrunde, dass Frauen mit Migrationsgeschichte 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 Qualifikationen oder bestehenden ökonomischen Abhängigkeiten. Die Fokusveranstaltung prüfte, ob die im Gesetz verankerten Maßnahmen und Regelungen alle Gruppen von Frauen gleichermaßen umfasst oder diese für einige Gruppen weniger oder überhaupt nicht greifen. Wesentliche Erkenntnisse und Ansätze aus der Veranstaltung waren:

- Wunsch nach Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens,
- Aufnahme weiterer Intersektionen,
- Gesetzliche Stellschrauben, wie Stellenausschreibungen, Auswahlgremium, Fortbildungsmaßnahmen, Gleichstellungspläne nutzen,
- Erweiterung der statistischen Angaben gem. § 5 GleichstG TH,
- Beschwerdestelle / -möglichkeiten einrichten,
- Ausführungsverordnung.

Frau Badakhshi konnte bei der Veranstaltung leider nicht anwesend sein, übersandte aber folgendes Zitat:

"Als DaMigra haben wir uns mehrfach in den Beteiligungsprozess zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes eingebracht. Neben der Teilnahme an Veranstaltungen konnten wir konkret im Rahmen einer Fokusveranstaltung die Perspektiven von Frauen mit Migrations- und Fluchtbiografie erörtern, diskutieren und Anregungen für die Novellierung geben.

Für Migrantinnen, insbesondere für Frauen und Mädchen mit Fluchterfahrung, findet der Kampf um Gleichstellung und gegen Diskriminierung in Thüringen auf verschiedenen Ebenen statt. Sie werden nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer vermeintlichen Zugehörigkeit oder ihrer Hautfarbe diskriminiert, sondern ihnen wird auch die Anerkennung ihrer Abschlüsse, Erfahrungen und Kompetenzen verwehrt. Ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Verbesserung weiterer Rahmenbedingungen sind entscheidende Weichenstellungen im Mehrebenensystem von Gesetzen und Rechtsfolgen. Mehrfachdiskriminierungen müssen benannt und die intersektionale Perspektive gesetzlich verankert werden. Die Untermauerung mit konkreten Maßnahmen und einer ausreichenden und nachhaltigen Finanzierung ermöglicht bei konsequenter Umsetzung in Zukunft diese Anerkennung der vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen. Diese Perspektiven müssen daher im Gleichstellungsgesetz formuliert werden."

(Rudaba Badakhshi)

Zitat von DaMigra e.V.

Des Weiteren führte Frau Ohler aus, dass die Vereine DaMigra e.V. sowie MigraNetz Thüringen e.V. Änderungsvorschläge für das Thüringer Gleichstellungsgesetz ausgearbeitet haben und diese derzeit geprüft werden.

Im Ergebnis des Einzelgesprächs mit der Gesamtvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Polizei, Michaela Ambrosius, im Januar dieses Jahres berichtete Frau Ohler, von der Wirkung und den Möglichkeiten einer Gesamtvertretung, deren Dasein die Arbeit, anders als bisweilen befürchtet, der Gleichstellungsbeauftragten in den anderen Dienststellen nicht überflüssig mache, sondern vielmehr deren Belange bündele. Auch in anderen Bereichen sei es daher sinnvoll, über eine Gesamtvertretung nachzudenken. Weiterhin benannte auch Frau Ambrosius die Notwendigkeit einer Ausführungsbestimmung (s. **Einzelgespräch Gesamtvertretung Gleichstellungsbeauftragte der Polizei vom 12.01.2023**).

Wie eine gut vernetzte Zusammenarbeit gelingen kann, konnte Dr.in Theresia Picszan als stellvertretende Sprecherin des Thüringer Kompetenznetzwerkes Gleichstellung (TKG), einer gemeinsamen wissenschaftlichen Einrichtung der Thüringer Hochschulen, im Folgenden berichten. Die Gleichstellungsbeauftragten an den Thüringer Hochschulen sind als eigene Landeskongress vernetzt, das Thüringer Hochschulgesetz beinhaltet hierzu eigene Regelungen zur Arbeitsweise und den Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten. Im vorangegangenen gemeinsamen Gespräch mit der Landesgleichstellungsbeauftragten sprach das TKG über seine Arbeit und wie ein solches Netzwerk die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Tätigkeit stärken kann (s. **Einzelgespräch Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung vom 18.01.2023**).

Die Geschäftsstelle TKG kann u.a. Fortbildungen, Handreichungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Vernetzungsoptionen und Austauschmöglichkeiten anbieten. Außerdem ermöglicht die Geschäftsstelle, dass sich gleichstellungsaktive Personen an den Hochschulen ebenfalls in der Gleichstellungsarbeit informieren können. Vorteilhaft für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen ist, dass sie zusammengebracht werden



Abbildung 36: Dr.in Theresia Picszan, Sprecherin TKG, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

und nicht als Einzelkämpferin, sondern im Verbund auftreten können. Hierdurch wird eine merkliche Erhöhung der Wirkkraft erzielt.

Diesen Aspekt griff Frau Ohler auf, als sie vom Forum für Gleichstellungsbeauftragte von Behörden, Einrichtungen und Betrieben in Verwaltungen des Landes und der Kommunalen Gebietskörperschaften vom 20.01.2023 berichtete (s. **Bericht zum Forum "Forum für Gleichstellungsbeauftragte von Behörden, Einrichtungen und Betrieben in Verwaltungen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften" vom 20.01.2023**). Im Ergebnis des Forums wurde ersichtlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten untereinander nicht oder nicht hinreichend vernetzt sind. Das bedeutete, dass einige Gleichstellungsbeauftragte sich im Rahmen der Veranstaltung zum ersten Mal begegnet sind. Das Format diene daher auch dem Austausch und der Netzwerkarbeit. An verschiedenen Worldcafé-Tischen diskutierten die Teilnehmenden die Bedingungen, unter welchen die GB in den entsprechenden Dienststellen arbeiten und wie das Gesetz in den Dienststellen Anwendung findet. Als wichtige Themenschwerpunkte wurden die mangelnden Fortbildungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, die Anwendung des Gleichstellungsplans sowie die Nachschärfung bei der gesetzlichen Regelung der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Dienstberatungen der Dienststellenleitung benannt.

Nächste Sprecherin war Kerstin Knauer, Vertreterin der tbb Frauenvertretung. Sie berichtete zum Einzelgespräch des tbb mit der Landesgleichstellungsbeauftragten vom 25.01.2023 (s. **Einzelgespräch Beamtenbund und Tarifunion Thüringen – Frauenvertretung vom 25.01.2023**). Wesentliche Themenfelder waren im Rahmen des Gesprächs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Führen in Teilzeit, Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Unterstützung



Abbildung 37: Kerstin Knauer, Vertreterin tbb Frauenvertretung, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

bei Karriereplanung und die barrierefreie Digitalisierung.

Sie verwies auf die noch immer fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das fehlende Selbstverständnis darum, obgleich dies ein Querschnittsthema der Politik sein sollte. Auf politischer Ebene müssten die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Frauen wie Männer die gleichen Chancen haben, sowohl beruflich, in der Politik und im Ehrenamt. Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik müsse die Lebensrealitäten von Frauen entsprechend abbilden.

Ein wichtiges Ziel sei es für die tbv Frauenvertretung, dass ein neues Gesetz für die Frauenvertretung weiterhin umsetzbar ist und bleibt.

Frau Ohler betonte, dass auch eine diskriminierungsfreie Beurteilung dringend notwendig ist. Noch immer werden Frauen mit Kindern anders in den Dienststellen eingeschätzt und beurteilt als Männer mit Kindern.

Ein weiteres Forum richtete sich an die Gleichstellungsbeauftragten der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts am 03.02.2023 (s. **Bericht zum Forum "Forum für Gleichstellungsbeauftragte der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes Thüringen" vom 03.02.2023**). Ein wiederkehrendes Thema war hier die Anwendung und Wirksamkeit des Gleichstellungsplans. Außerdem berichteten die Gleichstellungsbeauftragten, dass sie ihre Einflussnahme bei der Anwendung dieser gesetzlichen Fördermaßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz gering einschätzen. In diesem und anderen Zusammenhängen äußerten die Gleichstellungsbeauftragten auch den Wunsch nach einer Kommentierung des Gesetzes. Damit in Verbindung steht der Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten nach mehr Fortbildungen zum Gesetz und gleichstellungsbezogener Rechtsprechung.

Als nächste Sprecherin kam hierzu Dr.in Anika Wille als Gleichstellungsbeauftragte der Thüringer Aufbaubank auf die Bühne. Sie berichtete als neue Gleichstellungsbeauftragte im Amt, über ihre Realität in der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Sie sei dankbar für den gesetzlichen Rahmen den das Thüringer Gleichstellungsgesetz schafft. Dennoch falle auch auf, wie unterschiedlich Gesetzgebung in den Dienststellen eingehalten werde



Abbildung 38: Dr.in Anika Wille, Gleichstellungsbeauftragte TAB, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

und wie unterschiedlich die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragte als wichtig wahrgenommen werde. Auch stoße das Gesetz an einigen Stellen an seine Grenzen, so wies sie auf die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten hin. Verstöße der Dienststellen gegen das Gesetz sollten zu Konsequenzen führen, wie z.B. steigende Kosten bei der Nichteinhaltung. Aber auch die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten sollte im Gesetz grundlegend gestärkt werden. Zuletzt wies sie auf den Ausbau an Fortbildungen hin, da Fortbildungen und Schulungen für den

Kreis der Gleichstellungsbeauftragten aus Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes Thüringen nur schwer zugänglich seien.

Frau Ohler erläuterte die Ergebnisse der Fokusveranstaltung „Kommunale Gleichstellungsarbeit als Regionalentwicklung“ am 03.03.2023. Hierzu hatte die Landesgleichstellungsbeauftragte Gäste der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eingeladen. Diese stellten eine entsprechende Studie zur Situation kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen vor (s. **Bericht zur Fokusveranstaltung „Kommunale Gleichstellungsarbeit als Regionalentwicklung“ vom 03.03.2023**). Wesentliche Themen- und Arbeitsschwerpunkte waren: Gewalt gegen Frauen, Gleichstellungsarbeit, Frauen und Beruf, Vereinbarkeit, Beruf und Familie, politische Partizipation und Repräsentation und Rollenbilder. Hauptschwerpunkt liegt auf der Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in ländlichen Räumen, deren wesentliche Arbeitsschwerpunkte sind ergänzend: Mobilität, Infrastruktur, Daseinsvorsorge und Demografie.

Bei einer anschließenden Podiumsdiskussion an welcher neben Frau Bocklage von der BAG, die Landrätin Christiane Schmidt-Rose sowie Julia Hohmann vom Landesfrauenrat Thüringen und Frau Ulrike Quentel von der LAG kommunaler GB teilnahmen wurden u.a. folgende Schlagworte in der Gleichstellungsarbeit in der Region benannt:

- Gleichstellungsarbeit wird oft übersehen.
- Daseinsvorsorge ist im ländlichen Raum relevant.
- Regionalentwicklung ist viel mehr als nur ÖPNV-Ausbau.
- Gleichstellungspolitik zahlt ein in die Entwicklung von Lösungen.
- Ressourcen für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte müssen ausgebaut werden.

Weiterhin verwies sie in diesem Zusammenhang auf die Studie der BAG: <https://www.gleichberechtigt.org/studie-gleichstellung-als-regionalentwicklung-0>.⁷

Frau Quentel gab im Folgenden einen kurzen Input zur Situation der kommunalen GB:

⁷ Zuletzt aufgerufen am 20.11.2023.

Sie berichtet von der Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte, die zwar größtenteils freigestellt von ihrer bisherigen Tätigkeit sind, jedoch viele weitere Aufgaben zu bewältigen haben. Gleichstellung im kommunalen Bereich ist vielmals als Querschnittsaufgabe zu verstehen, deutlich wird dies vor allem an der Regionalentwicklung: Neben Themenfeldern wie ÖPNV, Infrastrukturerhalt bzw. -aufbau im ländli-



Abbildung 39: Ulrike Quentel, Sprecherin LAG kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

chen Raum, gehört es auch zur Aufgabe der kommunalen GB sich für das Vorhalten von Frauenhausplätzen und -strukturen einzubringen. Auch sei es Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Frauen in die Kommunalpolitik zu bringen. In diesem Zuge verwies Frau Quentel auf die anstehenden Kommunalwahlen, die ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt darstellen, um die Belange von Frauen in den Kommunen zu stärken. Nach ihrer Auffassung müsse das Thüringer Gleichstellungsgesetz dringend in das Curriculum der Verwaltungsausbildung aufgenommen werden, um ein Grundverständnis für die Notwendigkeit und Aufgaben zu etablieren.

Die letzte Fokusveranstaltung am 24.03.2023 drehte sich um die Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz. Ziel der Fokusveranstaltung sollte daher sein, spezifische Bedarfe von Frauen mit Behinderungen in den Bereichen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes herauszuarbeiten (s. **Bericht zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz" vom 24.03.2023**). Mögliche Änderungsbedarfe ergeben sich beispielsweise hinsichtlich einer Ausweitung der bestehenden Regelungen zu familiengerechter Arbeitszeit in § 10 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes. Außerdem sollen Regelungen zu Vereinbarkeit und lebensphasenorientierte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung mit Fokus auf Frauen mit Behinderungen untersucht werden. Eine weitere Fragestellung lautet, wie Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils gestaltet sein müssten, um Frauen mit Behinderungen stärker einzubeziehen.



Abbildung 40: Andrea Grassow, Vorständin LaFit e.V., Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie

Andrea Grassow, Vorständin des Landesverbandes für Frauen mit Behinderungen in Thüringen (LaFit e.V.) berichtete hierzu zur Fokusveranstaltung "Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen im Thüringer Gleichstellungsgesetz" am 24.03.2023. Das Motto der UN-BRK sowie von LaFit e.V. „Nicht ohne uns, über uns“ wurde durch die Veranstaltung erfolgreich aufgegriffen. Der Blick müsse genau wie

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch in den Verwaltungen geschärft werden, dass Frauen mit Behinderungen der Zugang erleichtert wird. Gelebte Teilhabe erfordere die Bereitstellung von Ressourcen ohne komplizierte Anforderungen. So sollten barrierefreie Kommunikationsmittel, wie einfache oder leichte Sprache in Verwaltungen Einzug halten. „Normalität bedeutet, das jede:r dabei sein kann.“

Zuletzt berichtet Frau Ohler vom Einzelgespräch mit der LSBTIQ*-Koordinierungsstelle (s. **Einzelgespräch LSBTIQ*-Koordinierungsstelle vom 31.05.2023**). Im Rahmen der anderen Beteiligungsformate war mehrfach darüber debattiert worden, die Vielfalt der Geschlechter im Thüringer Gleichstellungsgesetz abzubilden und dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts Rechnung zu tragen. Dies wurde ebenso mit der LSBTIQ*-Koordinierungsstelle besprochen. Sowohl die Landesgleichstellungsbeauftragte als auch die Koordinierungsstelle kamen überein, dass es hierfür eines Landesantidiskriminierungsgesetzes bedürfe. Wenngleich, so betonte die Landesgleichstellungsbeauftragte, das Gleichstellungsgesetz konkret die Erfüllung nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz zum Zweck habe, so solle auch das dritte Geschlecht im Rahmen der Gesetzesnovelle Berücksichtigung finden, jedoch könne es kein Landesantidiskriminierungsgesetz ersetzen.

Daran anschließend wurden die Teilnehmenden gebeten, an einer Mentimeterabstimmung zum Beteiligungsprozess teilzunehmen.

Vorstellung der Ergebnisse der Untersuchungen anlässlich der Erstellung des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Frau Ohler leitete zur Vorstellung der Ergebnisse des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichts über. Krankheitsbedingt konnte die leitende Wissenschaftlerin nicht an der Veranstaltung teilnehmen, weswegen die Referentin für Gleichstellungspolitik des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann, Stephanie Borck, die Präsentation der Ergebnisse hilfsweise übernahm.

Im Mittelpunkt der Erstellung des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichtes standen folgende Fragen:

- Welche Erfahrungen gibt es zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Verwaltungen des Landes und der Kommunen sowie in Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes?
- Wie wird das Thüringer Gleichstellungsgesetz angewendet?
- Wie wirksam sind die Gleichstellungsbeauftragten?

Als Datenbasis des Berichts diente die Thüringer Gleichstellungsstatistik zu den Stichtagen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020. Für eine bessere zahlenmäßige Einordnung des Datensatzes erläuterte Frau Borck, dass der Datensatz zum Stichtag 30.06.2020 über 170 Dienststellen und damit über 65.000 Personen umfasste.

Als weitere Datenbasis dienten die Ergebnisse einer Fragebogenerhebung unter allen Dienststellen des Gesetzes. Hiervon konnten insgesamt 151 Fragebögen ausgewertet werden.

Der Dritte Thüringer Gleichstellungsbericht ist unterteilt in Teil A, Auswertung der Thüringer Gleichstellungsstatistik 2017 und 2020, einen Teil B, Fragebogenerhebung unter den Dienststellen, und Teil C, der die Ergebnisse zusammenfasst und Empfehlungen im Umgang mit den Ergebnissen ausspricht.

Frau Borck fasste die Ergebnisse der Auswertung der Thüringer Gleichstellungsstatistiken im Folgenden zusammen:

In den Jahren 2017 und 2020 lag der Anteil weiblicher Bediensteter bei gerundet 58 Prozent. Deutlich wird, dass der Teilzeitanteil aller Beschäftigter zwischen den Jahren leicht steigt (von 30 auf 34 Prozent).

Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang



Blickt man auf den Beschäftigungsumfang so zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Beschäftigung von Männern und Frauen.



Im Jahr 2017 waren 84 % der Männer in Vollzeit beschäftigt, 54 % der Frauen waren in Vollzeit beschäftigt.

Im Jahr 2020 waren 83 % der Männer in Vollzeit beschäftigt, 49 % der Frauen waren in Vollzeit beschäftigt.



Der Teilzeitanteil lag bei den Frauen im Jahr 2017 bei 41 % und bei 17 % bei den Männern.

Im Jahr 2020 lag der Teilzeitanteil bei 47 % bei den Frauen und 16 % bei den Männern.



Abbildung 42: Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Hingegen ist bei den Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppen festzustellen, dass sich der Unterschied im höheren Dienst zwischen Beamten und Beamtinnen leicht zu Ungunsten der Beamtinnen verschiebt.

So lag im Jahr 2017 der Anteil der Richterinnen und Beamtinnen nur im gehobenen Dienst leicht über dem Männeranteil. Im höheren Dienst bestand ein Unterschied von 34 Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen. Im Jahr 2020 lag der Anteil der Richterinnen und Beamtinnen im höheren Dienst bei 36 Prozent gegenüber einem Männeranteil von 64 Prozent, dies entspricht einem Unterschied von 28 Prozentpunkten.

2017	Anteil höherer Dienst:	2020	Anteil höherer Dienst:
Männer	67 %	Männer	64 %
Frauen	33 %	Frauen	36 %

Tabelle 1: Anteil Beamt:innen im höheren Dienst nach Geschlecht 2017 und 2020, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des Gesetzes bei den Richter:innen und Beamt:innen betrifft in der Gesamtschau nur den höheren Dienst.

Bei den Arbeitnehmerinnen wird in den höchsten Werteebenen keine Veränderung erreicht, dafür sind Arbeitnehmerinnen in diesen Wertegruppen aber deutlich stärker vertreten:

2017	EG 13 bis 15 Ü und außertariflich:	2020	EG 13 bis 15 Ü und außertariflich:
Frauen	46 %	Frauen	45 %
Männer	54 %	Männer	55 %

Tabelle 2: Arbeitnehmer:innen in den EG 13 – 15Ü, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü liegt somit im Jahr 2020 rund 10 Prozentpunkte unter dem Anteil der Männer. Der Anteil an Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen 5 bis 8 sind in beiden Erhebungsjahren besonders hoch mit jeweils 72 Prozent. Auch in den Entgeltgruppen 9 bis 12 sind Arbeitnehmerinnen in beiden Jahren überrepräsentiert mit 65 Prozent, bzw. 64 Prozent. Im Vergleich der beiden Erhebungsjahre ist ein Anstieg der Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 zu verzeichnen. Im Jahr 2020 übersteigt der Anteil hier den Anteil der Arbeitnehmer.

Wie zu erkennen ist, existiert ein deutlicher Unterschied zwischen den Beamtinnen und den Arbeitnehmerinnen, was auch in anderen Bereichen der Erhebung feststellbar ist.

Im Weiteren zeigte Frau Borck die Verteilung an Führungspositionen im höheren Dienst der obersten Landesbehörden und dem Thüringer Landtag in Unterteilung zwischen Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen auf:

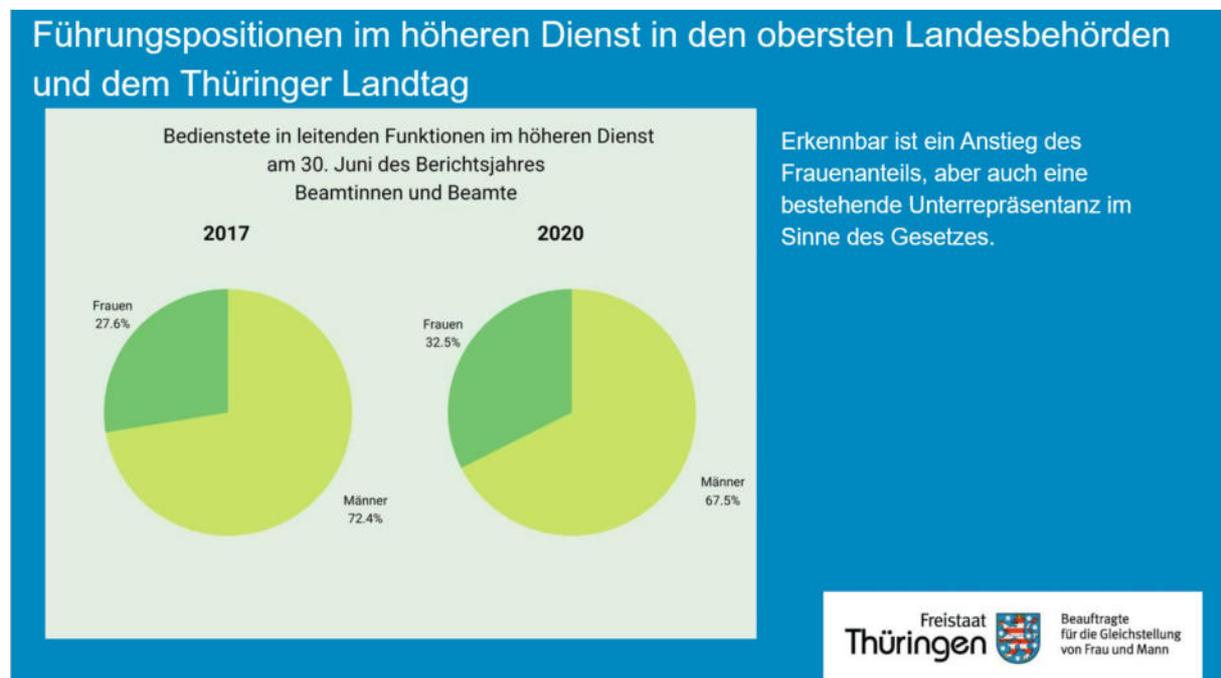
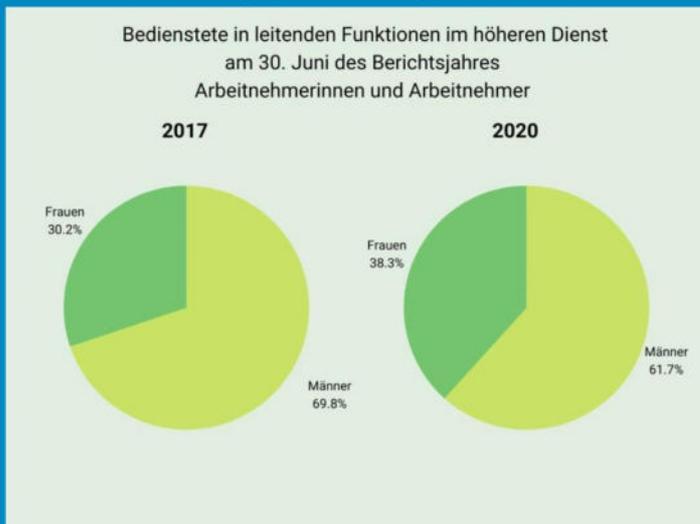


Abbildung 43: Führungspositionen im höheren Dienst in den obersten Landesbehörden und dem Thüringer Landtag, Beamt:innen, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Für die Beamt:innen ist demnach ein Anstieg des Frauenanteils erkennbar. Jedoch besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des Gesetzes fort.

Führungspositionen im höheren Dienst in den obersten Landesbehörden und dem Thüringer Landtag



Die Vollzeitarbeitsquote der Arbeitnehmerinnen liegt in beiden Jahren über der der Beamtinnen.

Der Teilzeitanteil bei den Arbeitnehmern ist gestiegen und liegt im Jahr 2020 mit 55,6 % sogar über dem der Arbeitnehmerinnen.



Abbildung 44: Führungspositionen im höheren Dienst in den obersten Landesbehörden und dem Thüringer Landtag, Arbeitnehmer:innen, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

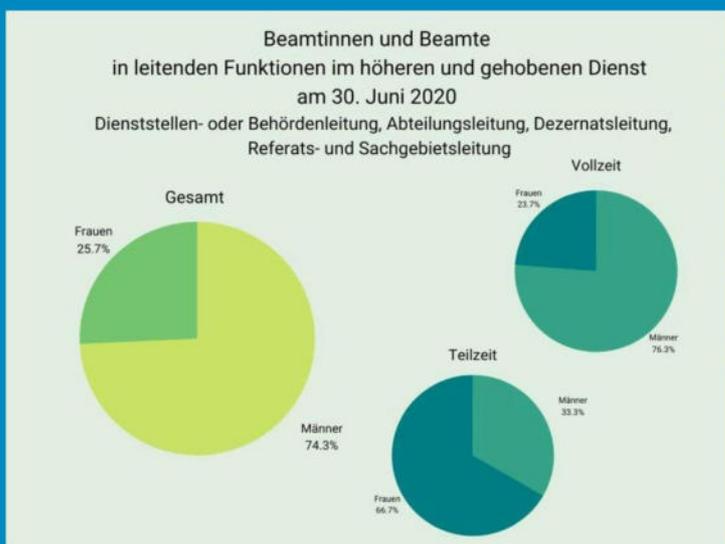
Ergänzend führt Frau Borck zu Arbeitnehmer:innen in leitenden Funktionen im höheren Dienst aus, dass die Vollzeitarbeitsquote der Arbeitnehmerinnen in beiden Jahren über der der Beamtinnen liegt. Der Teilzeitanteil bei den Arbeitnehmern ist dabei gestiegen und liegt im Jahr 2020 mit 55,6 Prozent sogar über dem der Arbeitnehmerinnen.

Wenngleich auch bei den Arbeitnehmer:innen eine Unterrepräsentanz an Frauen in beiden Jahren nach dem Gesetz herrscht, so ist die Wirksamkeit des Gesetzes dennoch anhand des steigenden Frauenanteils ersichtlich. Dieser Effekt wird bei den Arbeitnehmerinnen stärker sichtbar mit einem Anstieg um rund 8 Prozentpunkte gegenüber den Beamtinnen mit einem Anstieg von knapp unter 5 Prozentpunkten.

Die Statistik gibt keine Auskunft über die Altersstruktur. Anhand dessen wären eventuelle Zusammenhänge von Generationen und Art der Beschäftigung, also ob Beamt:innen oder Arbeitnehmer:innen – erkennbar. Letztlich kann anhand dessen nur erkannt werden, dass in den obersten Landesbehörden und dem Landtag die gesetzlichen Bestimmungen Wirkung zeigen und abgeleitet werden, dass die Anwendung in diesem Bereich gut funktioniert.

Im Folgenden präsentierte Frau Borck die Zahlen zu Bediensteten in leitender Funktion im höheren und gehobenen Dienst aller erfassten Dienststellen. Dieser Datensatz umfasste im Jahr 2020 allein knapp über 1.300 Personen.

Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst



Im Vergleich zu 2017 zeigt sich:

- Frauenanteil verändert sich nur marginal
- Vollzeitanteil der Frauen verändert sich ebenfalls kaum
- Teilzeitanteil der Frauen verschiebt sich deutlich nach oben

Freistaat Thüringen
Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 45: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Beamt:innen, Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

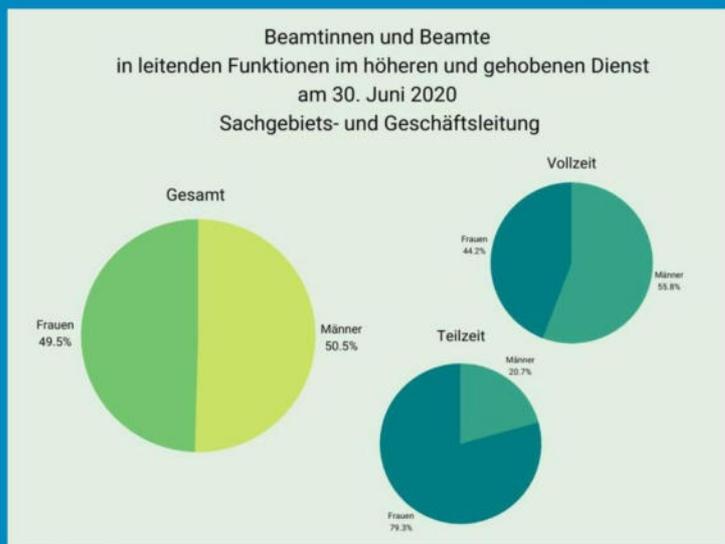
Beamtinnen in Teilzeit stellen sich wie folgt dar:

2017	2020
56,8%	66,7 %

Tabelle 3: Beamt:innen in Teilzeit 2017 und 2020, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Jedoch bei einer Grundgesamtheit von nur insgesamt 88 Personen. Hieran wird ersichtlich, dass Führen in Teilzeit bei Beamt:innen nicht verbreitet ist. Der Anteil der Männer sinkt hierbei sogar.

Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst



Im Vergleich zu 2017 zeigt sich:

- Frauenanteil steigt an
- Vollzeitanteil der Frauen steigt an
- Teilzeitanteil der Männer verschiebt sich leicht nach oben

Freistaat Thüringen
Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 46: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Beamt:innen, Sachgebiets- und Geschäftsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Die Beamt:innen in leitenden Funktionen bei den Sachgebiets- und Geschäftsleitungen ist vor allem bei den kommunalen Gebietskörperschaften und im nachgeordneten Bereich (z.B. Landesämter, Finanzämter, Landesinstitute) zu finden. Der Datensatz umfasst knapp 650 Personen im Jahr 2020. Der Frauenanteil lag im Jahr 2017 bei 40 Prozent. Beamtinnen in Vollzeit gab es im Jahr 2017 35 Prozent und im Jahr 2020 44 Prozent. Beamtinnen in Teilzeit waren im Jahr 2017 rund 86 Prozent, wohingegen im Jahr 2020 nur noch 79 Prozent in Teilzeit tätig waren. Der Teilzeitanteil von Männern betrug im Jahr 2017 14 Prozent und im Jahr 2020 21 Prozent. Insgesamt waren 97 Beschäftigte in Teilzeit tätig, woran ebenfalls ersichtlich wird, dass leitende Positionen selten in Teilzeit ausgeübt werden.

Vergleicht man Arbeitnehmer:innen in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, so fällt auf, dass es eine leichte Veränderung des Frauenanteils von 38,8 Prozent im Jahr 2017 zu 38,3 Prozent im Jahr 2020 gibt.

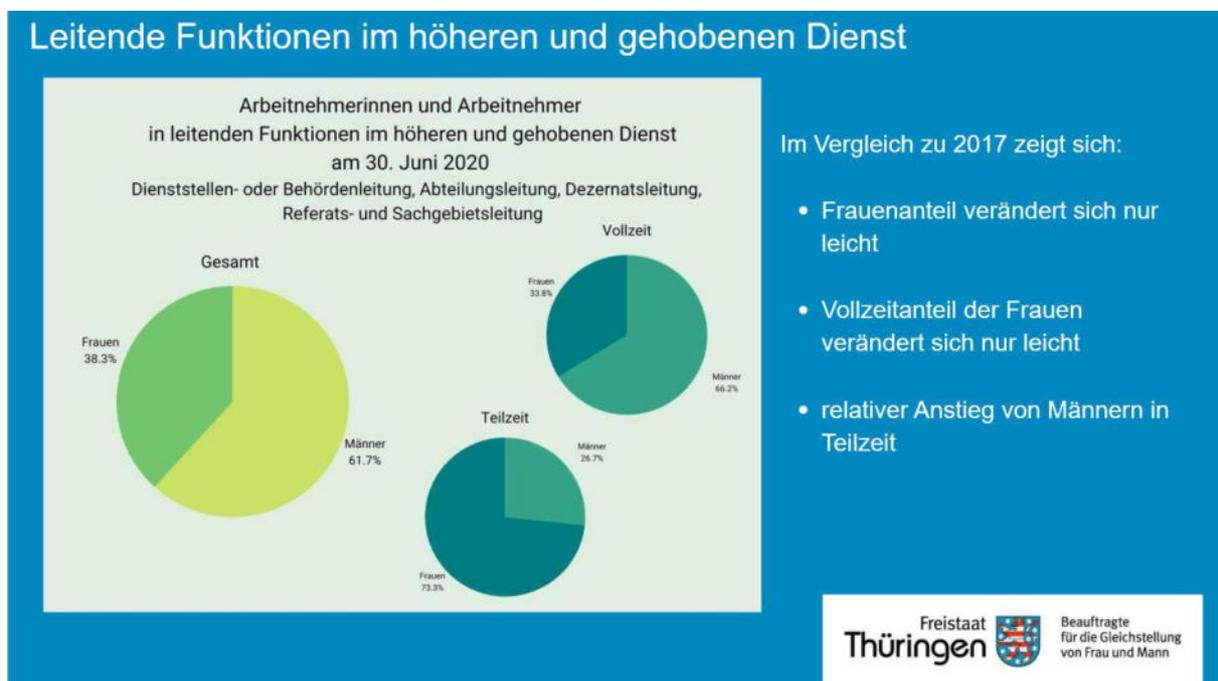
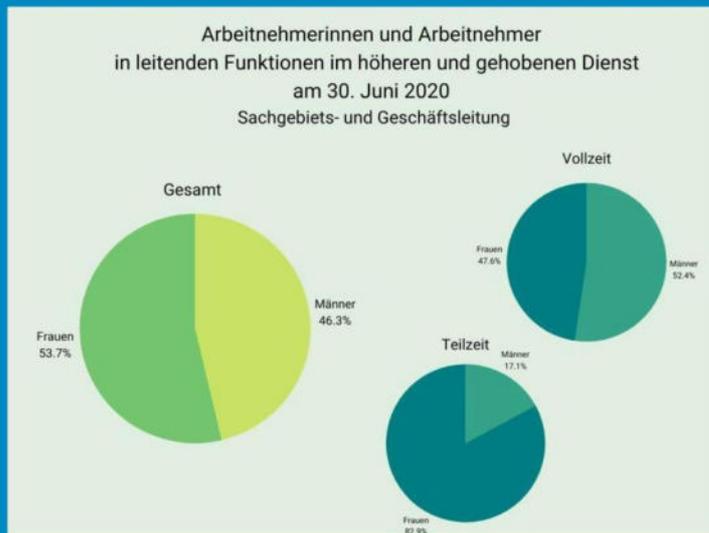


Abbildung 47: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Arbeitnehmer:innen, Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Im Jahr 2020 waren 73,3 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer:innen weiblich und 26,7 Prozent männlich. Hier zeigt sich ebenfalls ein relativer Anstieg von Männern in Teilzeitarbeit.

Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst



Im Vergleich zu 2017 zeigt sich:

- Frauenanteil stabilisiert sich
- Vollzeitanteil der Frauen stabilisiert sich
- leichter Überhang weiblicher Beschäftigter in leitenden Funktionen

Freistaat
Thüringen

Beauftragte
für die Gleichstellung
von Frau und Mann

Abbildung 48: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Arbeitnehmer:innen, Sachgebiets- und Geschäftsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Sachgebiets- und Geschäftsleitungen werden in der Gleichstellungsstatistik in den Entgeltgruppen 10 bis 13 und in den S-Gruppen des TVöD Sozial- und Erziehungsdienstes S 15 bis S 18. Erfasst. Dazu zählen u.a. auch Kitaleitungen kommunaler Einrichtungen. Der Anteil der erfassten Arbeitnehmer:innen in Sachgebiets- und Geschäftsleitungen im Datensatz ist im kommunalen Bereich sehr hoch.

Hinsichtlich der Arbeitnehmer:innen bleibt das Bild zwischen den Jahren 2017 und 2020 ähnlich stabil. Der Frauenanteil von 52,4 Prozent stabilisiert sich auf 53,7 Prozent. Der Anteil der Frauen unter den 991 Vollzeitarbeitnehmenden liegt für 2017 bei 47,2 Prozent und für 2020 bei 47,6 Prozent. Der Frauenanteil unter den 183 Teilzeitbeschäftigten liegt 2017 bei 80,3 Prozent und für 2020 bei 82,9 Prozent. Es fällt auf, dass Anstrengungen zur Gleichstellung weit fortgeschritten sind. Ein kleiner ‚Überhang‘ an weiblichen Führungskräften lässt sich angesichts der generell höheren Zahl beschäftigter Frauen (2017 57,5 Prozent u. 2020 58,4 Prozent) nachvollziehen.

Hinsichtlich der Beförderungen und Höhergruppierungen von Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen führt Frau Borck aus, dass sich im Vergleich zum Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht ein Erfolg bei den Beamtinnen und Richterinnen verzeichnen lässt. Hier steigen die Beförderungen im höheren Dienst an. Und auch zwischen den Jahren 2017 und 2020 wird ein Anstieg an Beförderungen deutlich.

Bei den Arbeitnehmerinnen hingegen zeigt sich in den höchsten Werteebenen ein leichter Rückgang der Höhergruppierungen. In anderen Werteebenen sind die Anteile stabil.

Auch der Frauenanteil bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bleibt stabil über dem der Männer: Im Jahr 2020 nahmen 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer an Fortbildungen teil.

Bei der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen ist im Jahr 2017 eine ähnliche Verteilung, wie bei der Teilnahme an Fortbildungen insgesamt zu erkennen: Der Frauenanteil lag bei 56 Prozent und der Männeranteil bei 44 Prozent. Im Jahr 2020 verschiebt sich die Verteilung zu Ungunsten der Frauen: An den Führungskräftefortbildungen nahmen zu 44 Prozent Frauen und zu 56 Prozent Männer teil. Im Gesamtvergleich zwischen Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen lässt sich feststellen, dass mehr Arbeitnehmerinnen an Führungskräftefortbildungen teilnehmen.

Im Folgenden berichtete Frau Bork über die Ergebnisse der insgesamt 30 geführten Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedenen Bereichen.

Die eindeutige Erkenntnis aus den Interviews lautet, dass wirksame und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit nicht nur davon abhängt, ob eine Person das Amt versteht und klug zu vertreten weiß. Vielmehr ist auch relevant, welchen Wert dieser Aufgabe



Abbildung 49: Präsentation der Ergebnisse der Untersuchungen anlässlich der Erstellung des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichts, Foto: Jacob Schröter Photographie 2023

im organisationalen Umfeld zugemessen wird. Wird Gleichstellungsarbeit von Führung und Kolleg:innen geschätzt? Wird darüber gesprochen? Oder wird sie als lästiges Beiwerk gesehen, als etwas, das man eben tun muss, aber nicht täte, gäbe es dazu keine Verpflichtung? Deutlich wird, dass das Erleben von Wirksamkeit eng damit verknüpft ist, ob und wie die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt und ihrer Funktion von der Dienststellenleitung als auch von den Kolleg:innen wahrgenommen und akzeptiert wird. Aus Desinteresse der Leitung für eine Aufgabe ergeben sich selbstverständlich Probleme für das Amt (und den/die Amtsinhaber:in).

Hierzu gehören zum Beispiel mangelnde Akzeptanz und Anerkennung: Für die Erfüllung des Amtes ist kein Lob, sondern im schlimmsten Falle gar Sanktionierung zu erwarten. Ein weiterer Faktor ist die Unsichtbarkeit der Position einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Unsichtbarkeit

der Bedeutung, Aufgaben und Rechte einer Gleichstellungsbeauftragten führen in der behördlichen Praxis zu Versetzungen, Nicht-Beteiligungen und Ausschlüssen aus Entscheidungsprozessen.

Viele verschiedene Dimensionen spielen hier eine Rolle, es wird aber auf jeden Fall klar, dass eine nicht wertschätzende Organisationskultur und insbesondere Desinteresse oder mangelnde Akzeptanz „von oben her“, also durch die Dienststellenleitung, die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten massiv erschweren oder gar verunmöglichen.

Die hierarchische Abhängigkeit von der jeweiligen Dienststellenleitung und der Verwaltungsstruktur beeinflusst die Spielräume, Handlungsmöglichkeiten und Beteiligungen einer Gleichstellungsbeauftragten.

Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten: Organisationskultur

- "Das ist quasi so eine Position, die müssen wir halt haben."
Mangelndes Verständnis und mangelnde Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit
- „Das würden wir uns einfach wünschen, damit auch die Arbeit, die wir machen, irgendwie gewürdigt wird.“
Mit der Marginalisierung der Gleichstellungsarbeit wird dem/der Gleichstellungsbeauftragten die Anerkennung als Mitarbeiter:in verwehrt
- Die Position der Gleichstellungsbeauftragten als Dilemma: Abhängigkeitsverhältnis zur Dienststellenleitung versus Beteiligungsrechte
- Mangel an Formalität und die Zunahme der Bedeutung persönlicher Fähigkeiten

Freistaat Thüringen | Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 50: Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Organisationskultur, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Mangel an Formalität und die Zunahme der Bedeutung persönlicher Fähigkeiten

Die Auszüge weisen auf einen deutlichen Mangel an Formalität hin, d.h. einen Mangel an klaren Regelungen über den Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten bzw. einen Mangel an Kontrolle darüber, ob Regeln eingehalten werden. Nur wenn der formelle Rahmen stabil und gut institutionalisiert ist, kann man es sich leisten, nicht beachtet zu werden. Im Falle der Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich, dass ein Mangel an Formalität (also ein Mangel an Interesse dafür, die gesetzlichen Vorgaben produktiv durchzusetzen) mit einer Zunahme der Bedeutung personaler und informaler Faktoren korreliert. Konkrete Personen (also Vorgesetzte aber auch der/des Beauftragten) und ihre Netzwerke werden dann elementar, weil die Formalstruktur nicht ausreichend Sicherheit für den erfolgreichen Vollzug der Aufgabe bietet.

Zentrale Faktoren für Erfolg oder Misserfolg ergeben sich gleichermaßen aus der Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und durch die strukturellen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit. So werden die Handlungsspielräume der Gleichstellungsbeauftragten durch zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen geöffnet oder limitiert. Vorhandene, fehlende oder auch sich verändernde Strukturen und Verantwortlichkeiten verschieben den Möglichkeitsspielraum.

So werden Gleichstellungsbeauftragte teilweise gar nicht oder zu wenig entlastet. Oft sind keine klaren Absprachen (z.B. Stundenzahlen) für die Gleichstellungsarbeit festgelegt. Viele Gleichstellungsbeauftragte arbeiten ganz ohne Kompensation und damit quasi ehrenamtlich.

Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten: Institutionalisierung und Struktur

- ➔ Mangelnde Entlastung und Zeit als Mangelware: Gleichstellungsarbeit "on top"
In 38% der Gemeinden und Landkreise mit einer kommunalen GB, welche sich mit Fragebogen beteiligten, wird von der Entlastung abgewichen.
Bei den GB der Dienststellen können nur 17% überhaupt von Freistellung Gebrauch machen.
- ➔ Mangel an Stellvertretung
- ➔ Verlust von Wissen und stagnierende Informationsflüsse
- ➔ Mangelnde Kontrolle

Freistaat Thüringen | Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 51: Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Institutionalisierung und Struktur, Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Hinweis: Die Prozentzahl ergibt sich aus der Zahl der vorliegenden Antworten. Acht von 38 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben nicht geantwortet.

Laut der gesetzlichen Regelung ist die Gleichstellungsbeauftragte je nach Anzahl der Bediensteten, beziehungsweise nach Größe der Gemeinde oder der Tätigkeit in einem Landratsamt zu Anteilen ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit zu entlasten. Jedoch scheint die Regelung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten davon abzuweichen, häufig Anwendung zu finden. Diese Ausnahmen reduzieren die Zeit für die Gleichstellungsarbeit oft auf ein Minimum, da die Regelung nicht als Verpflichtung gelesen wird und die Beauftragten sich dem Wunsch der Vorgesetzten nach Mehrarbeit nur schwer entziehen können.

Dass eine angemessene Entlastung in der Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit eine wichtige Rolle spielt, lässt sich auch anhand positiver Beschreibungen darlegen. So berichten

Gleichstellungsbeauftragte, die zu drei Vierteln oder vollständig von ihrer wöchentlichen Arbeitszeit entlastet sind, von einer guten Ausführbarkeit und/oder Vereinbarkeit ihrer Aufgaben.

Im Weiteren ging Frau Borck auf die einzelnen Bereiche, die die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erschweren, im Einzelnen ein.

Mangel an Stellvertretungen

Die Gleichstellungsbeauftragte steht vor dem Problem, dass sich durch die fehlende Attraktivität der Position keine Stellvertretung finden lässt. Indem die Position als „Abwesenheitsstellvertretung“ fungiert, bringt sie keine Vorteile für die Stellvertretung mit sich. Im Gegenteil stellt die Stellvertretung aus Sicht der Angefragten einen Mehraufwand ohne einen finanziellen oder karriere-technischen Nutzen dar. Eine „richtige Stellvertretung“ wird für die Gleichstellungsbeauftragte über ein kontinuierliches Eingebundensein, Einspringen und gegenseitiges Entlasten definiert. Die Problematik von begrenzten personellen, zeitlichen, aber auch finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsarbeit veranschaulicht sich hier anhand der fehlenden Anreize der Stellvertretungsposition, die auf der gesetzlichen Regelung basiert.

Verlust von Wissen und stagnierende Informationsflüsse

Es mangelt an Strukturen, die für eine Weitergabe von Informationen an neues Personal bezüglich der Gleichstellungsarbeit sorgen und es mit den Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten vertraut machen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bleibt dadurch personenabhängig und muss sich in regelmäßigen Abständen von ihr erarbeitet werden. (Natürlich leisten auch die bestehenden Netzwerke hier wichtige Arbeit!)

Mangelnde Kontrolle

Für die beauftragte Person wäre eine Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes durch übergeordnete Behörden essenziell. Denn inwiefern das Gleichstellungsgesetz in der Praxis umgesetzt werden kann, macht die Leitung bzw. Bürgermeister zur persönlichen „Auslegungssache“ und umgeht gezielt gesetzliche Regelungen, indem das hierarchische Gefälle von Leitung versus Angestellten ausgenutzt wird. Die Anwendung und Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes könnte also von einer Aufsicht oder Kontrolle profitieren, damit Beteiligungsrechte und Verantwortlichkeiten berücksichtigt werden und eine gute Gleichstellungsarbeit in der behördlichen Praxis erleichtert wird.

Stärkung von Kompetenzen: Fortbildungen

Gesetzlich steht der Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal jährlich eine Fortbildung zu, die jedoch durch das begrenzte Budget pro Person in der Dienststelle eingeschränkt wird.

Als Gründe für eine fehlende Teilnahme an Fortbildungen wurden genannt: Pandemie, geringes Budget, Zeitmangel wegen Unterbesetzung und mangelnde Entlastung sowie keine Kenntnis.

Fortbildungen stellen einen bedeutenden Faktor dar, um sich intern in der Dienststelle aktiv beteiligen, sich durchsetzen und ihre Position in den Strukturen der Dienststelle festigen zu können.

Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten: Institutionalisierung und Struktur

- Fortbildungen als Notwendigkeit, welche oftmals nicht wahrgenommen wird: 59 % der GB in den Dienststellen nahmen zwischen 2019 und 2021 an keiner Fortbildung teil. Bei den kommunalen GB besuchten mindestens 10 von 38 keine Fortbildung zwischen 2019 und 2021.
- Es wird deutlich, dass für bestimmte Gruppen von Beauftragten der Zugang zu Fortbildungen schwieriger ist als für andere.
- Gesetzliche Verankerung von Vernetzungsstrukturen und Aufbau von Vernetzung ist wichtig.

Freistaat Thüringen | Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 52: Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Institutionalisierung und Struktur, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Stärkung von Kompetenzen: Netzwerke

Der Austausch bietet für die Gleichstellungsbeauftragte einen Einblick in die Praxen und Erfahrungen von anderen. Auch die konkrete gemeinsame Auseinandersetzung und Diskussion des Gleichstellungsgesetzes kann nicht nur Wissen über ihre Rechte und Pflichten generieren – in diesem Sinne „viel bringen“. Netzwerke holen ebenso die Gleichstellungsbeauftragten zum Teil aus ihrer Position als „Alleinkämpfer:innen“ heraus und stärken das Gefühl des gemeinsamen Engagements für die Gleichstellung.

Auf der kommunalen Ebene besteht dabei für die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit Teil der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) zu werden.

Die Landesarbeitsgemeinschaft dient hierbei dem Informationsfluss zwischen den Gleichstellungsbeauftragten, dem inhaltlichen Austausch zu bestimmten Themen als auch als emotionale Stütze und gegenseitige Hilfe, die ihnen „gut tut“. Problematisch zeigt sich hierbei ebenso eine mangelnde Institutionalisierung der LAG, die sich für die Gleichstellungsbeauftragte am Fehlen von finanziellen Mitteln und Kapazitäten ausdrückt.

Neben der Landesarbeitsgemeinschaft besteht ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden – der interministerielle Arbeitskreis (IMA).

So wird berichtet, dass dieses Netzwerk ebenso als Austauschplattform für Probleme und Lösungsvorschläge genutzt wird.

Die den obersten Landesbehörden nachgeordneten Behörden sind nicht Teil der IMA, haben aber auch kein eigenes Netzwerk. Diese Problematik betrifft auch die Gleichstellungsbeauftragten der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die kein eigenes Netzwerk besitzen.

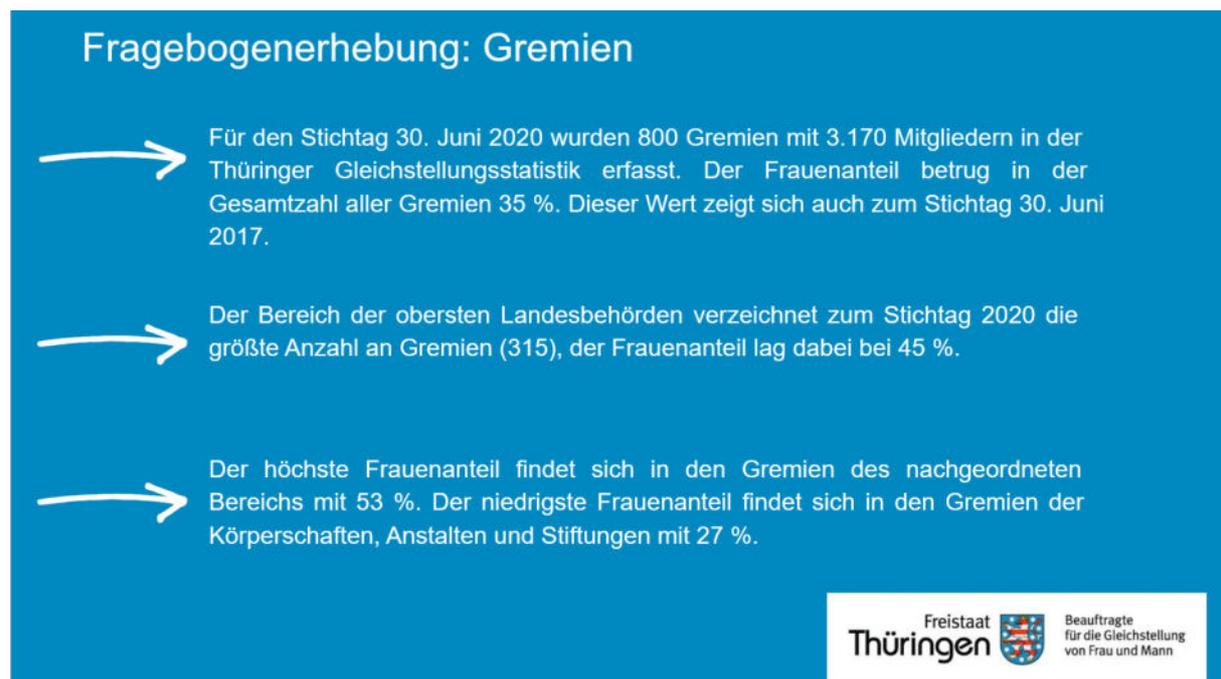


Abbildung 53: Fragebogenerhebung, Gremien, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Nach § 13 GleichstG TH sollen alle Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen.

Gremien im Sinne des Gesetzes sind Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs-, Stiftungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Kuratorien, Schiedsstellen und gleichartige Einrichtungen, für die ein Bestellungs- oder Vorschlagsrecht besteht und die auf Dauer oder länger als zwölf Monate eingerichtet sind.

Erkennbar ist, dass nicht in allen Bereichen der unter das GleichstG TH fallenden Dienststellen ein positiver Trend bei der geschlechtergerechten Besetzung von Gremien feststellen lässt.

Nach der Darstellung der Ergebnisse des Dritten Gleichstellungsbericht der Thüringer Landesregierung, bat Frau Borck die Teilnehmenden um ihre Meinung zu nötigen Änderungen am Thüringer Gleichstellungsgesetz.

Es erfolgte eine weitere Mentimeterabstimmung zu der Frage:

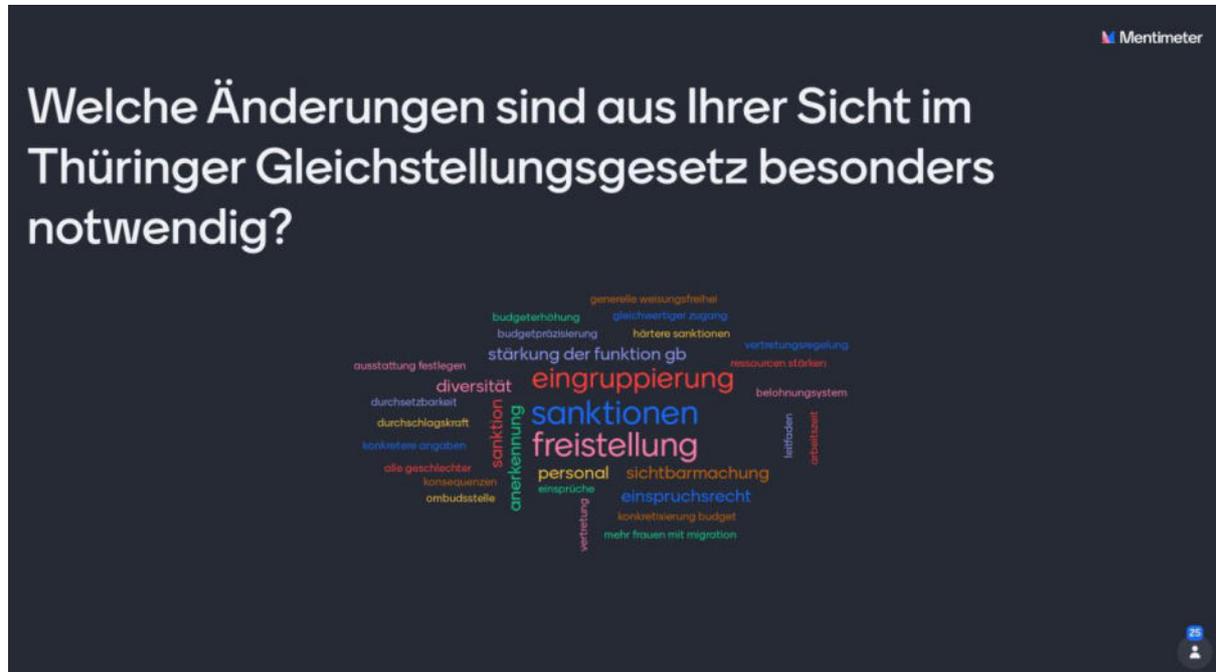


Abbildung 54: Ergebnisse Mentimeterabstimmung 2, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Copyright: <https://www.mentimeter.com/>.

Wie ersichtlich wurde, sahen die Teilnehmenden dringenden Handlungsbedarf in der Klärung der Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten, zu Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz sowie der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten. Als weiterhin wichtig erachtet, wurde die Stärkung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, Sichtbarkeit und Anerkennung der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten.

Diese Hinweise stellten eine gute Überleitung zu Teil C des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichts dar, der Schlussfolgerungen und Empfehlungen anlässlich der Ergebnisse des beauftragten Gutachtens enthält.

Frau Ohler berichtete über die Empfehlungen, die bei der Novellierung neben den Ergebnissen des Beteiligungsprozesses berücksichtigt werden sollen.

Frau Ohler machte deutlich, dass sowohl aus dem Beteiligungsprozess als auch aus dem Bericht Impulse für Maßnahmen gewonnen werden können, die die Wirksamkeit des Gesetzes auch ohne eine Novellierung ändern können. Darauf hatte die Ministerin in ihrem Grußwort bereits verwiesen. Beispiele hierfür sind das klare Votum für eine Ausführungsbestimmung, aber auch das wichtige Anliegen von mehr Vernetzungsmöglichkeiten, die Unterstützung bei Fortbildung oder – wichtig, wenngleich kleinteilig – das zur Verfügung stellen von Material für

Gleichstellungsbeauftragte, welche auf Grund fehlender Entlastung wenig Zeit in ihr Amt investieren können. Der Beteiligungsprozess ist daher ebenso wichtig wie der Gleichstellungsbericht und beides ist als notwendig zu erachten gewesen auch abseits einer Novellierung. In den Empfehlungen nimmt die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten einen großen Stellenwert ein.

Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts I

Stärkung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten:

- Mehr Formalität, mehr ableitbare Strukturen und Entscheidungspfade
- Kontrollmechanismen
- Ausführungsbestimmungen
- Präzisierung der Einbindung und des Zeitpunkts der Einbindung
- Verbindlichkeit der Anwendung des Gesetzes auf die Dienststellenleitung und die Bediensteten einer Dienststelle erweitern
- Servicestelle für Gleichstellungsbeauftragte

Freistaat Thüringen Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 56: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts I, Stärkung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts I

Stärkung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten:

- Veränderung der Stellvertretungsregelung - keine reine Abwesenheitsvertretung mehr
- Ausführungsbestimmung zum Etat oder Budget
- Stärkung von Netzwerken
- Anpassung der Entlastungsregelungen für mehr Zeit für die Tätigkeit der GB
- Netzwerkbildung

Freistaat Thüringen Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann

Abbildung 55: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts I, Stärkung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Aber auch zum Gleichstellungsplan sammelten sich einige Empfehlungen:

Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts II

Gleichstellungsplan:

- Erstellung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe der für Personal zuständigen Stelle in einer Dienststelle
- Nicht fristgerechte Erstellung oder fehlende Einbindung der GB kann Sanktionen nach sich ziehen
- Einführung von Kontrollmechanismen und verbindliche Berichtspflicht gegenüber nächst höheren Stelle, bzw. dem kommunalen Gremien

Abbildung 58: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts II, Gleichstellungsplan, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Weiterhin enthält der Gleichstellungsbericht Empfehlungen zur Verbesserung der geschlechtergerechten Besetzung von Gremien. Auch die Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsumfang ist explizit erwähnt.

Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts III

Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien:

- Ergänzung um Regelungen bezüglich Nachrückverfahren und der Bildung neuer Gremien
- Dokumentationspflicht
- Abänderung der Soll-Vorschrift in eine Muss-Vorschrift

Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsumfang:

- Eingehendere Betrachtung der Wirkung bestehender Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege
- Erweiterung bestehender Regelung, um Bedingungen zur Vereinbarkeit für alle Geschlechter zu verbessern

Abbildung 57: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts III, Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023

Zuletzt gab Frau Ohler einen Ausblick über den zu erwartenden Zeitplan der Gesetzesnovelle im Jahr 2023 und einen Hinweis zur Einsicht des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichtes auf der Homepage der Landesgleichstellungsbeauftragten sowie den Kontaktmöglichkeiten des Büros der Landesgleichstellungsbeauftragten. Weiterhin wies Frau Ohler auf den regelmäßigen Newsletter des Büros der Landesgleichstellungsbeauftragten hin. Dieser kann über die Homepage oder per E-Mail an gleichstellungsbeauftragte-thueringen@tmasgff.thueringen.de abonniert werden.

Frau Ohler schloss die Veranstaltung und bedankte sich bei allen Anwesenden für Ihre Aufmerksamkeit, aber auch den angeregten Austausch in sämtlichen Formaten zum Beteiligungsprozess.

Danksagung

Der Dritte Thüringer Gleichstellungsbericht der Thüringer Landesregierung wurde am 23. Mai 2023 durch das Kabinett beschlossen.



Abbildung 59: Ministerin Heike Werner und Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler halten den Dritten Thüringer Gleichstellungsbericht gemeinsam in Händen; Foto: Jacob Schröter Photographie

Die Landesgleichstellungsbeauftragte bedankt sich bei allen am Prozess beteiligten Gleichstellungsbeauftragten, gleichstellungspolitisch Aktiven und Interessierten:

„Mit Ihrer Hilfe und Unterstützung konnten wir gemeinsam einen lebendigen Beteiligungsprozess zur Gesetzesnovellierung gestalten. Diese kann nun von vielfältigen Perspektiven, unterschiedlichen Expertisen und zahlreichen Praxiserfahrungen aus der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten profitieren. Oberstes Ziel soll sein, dass ein wirkstarkes und anwendbares Thüringer Gleichstellungsgesetz auf den Weg gebracht wird, um Sie in Ihrer täglichen Arbeit zu stärken.“

Mittlerweile steht eine barrierearme und gelayoutete Fassung des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichts auf der Homepage der Landesgleichstellungsbeauftragten unter www.gleichstellungsbeauftragte-thueringen.de/dritter-gleichstellungsbericht-1 zur Verfügung.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ministerin Heike Werner, Foto: Thüringer Ministerium.....	5
Abbildung 2: Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler, Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann	9
Abbildung 3: Dr. Arn Sauer, Foto Bundesstiftung Gleichstellung 2022	12
Abbildung 4: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), Titelblatt, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022	12
Abbildung 5: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), S. 8, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022	13
Abbildung 6: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer (Bundesstiftung Gleichstellung), S. 9, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022	14
Abbildung 7: Bundesstiftung Gleichstellung 2022, Ausschnitt der Präsentation, Dr. Arn Sauer	17
Abbildung 8: Dr.in Jasmin Siri und Rahel Zelenkowits von der LMU München stellen erste Ergebnisse des Gutachtens vor; Foto:Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie	18
Abbildung 9: Dr.in Jasmin Siri/Rahel Zelenkowits 2022, Ausschnitt der Präsentation von Dr.in Siri und Rahel Zelenkowits v. 05.10.2022, S. 2	19
Abbildung 10: Dr.in Jasmin Siri/Rahel Zelenkowits 2022, Ausschnitt der Präsentation von Dr.in Siri und Rahel Zelenkowits v. 05.10.2022, S. 3	19
Abbildung 11: Grafik zur Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.....	22
Abbildung 12: 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; Foto: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.....	23
Abbildung 13: Ergebnisse Workshop 1: Kommunale Gleichstellungs-Arbeit; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleich-stellung von Frau und Mann in Thüringen	24
Abbildung 14: Grafik zu Workshop 1 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.	26
Abbildung 15: Ausschnitt der Präsentation, IMA-GB, S. 1, Auftaktveranstaltung Beteiligungsprozess am 05.10.2022.....	27

Abbildung 16: Ergebnisse Workshop 2: Änderungsvorschläge IMA-GB und dessen Diskussionspunkte; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	28
Abbildung 17: Grafik zu Workshop 2 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.	30
Abbildung 18: 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; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	32
Abbildung 19: Erweiterung des Modells „4 Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (2003) um eine juristische Dimension, gleichstellungspolitische Dimension und Handlungsdimension.....	32
Abbildung 20: Ergebnisse Workshop 3: Themenspeicher für das weiterführende Diskussionsformat am 01.12.2022 in Erfurt; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	33
Abbildung 21: Grafik zu Workshop 3 der Auftaktveranstaltung zum Beteiligungsprozess am 05.10.2022, Illustrator: Matthias Seifert.	34
Abbildung 22: v.l.n.r.: Rudaba Badakhshi, Birgit Tscherner, Asuncion Serrano Baena, Elisa Calzolari, Anja Flai, Gabi Ohler; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	37
Abbildung 23: Diskussionsgrundlagen zur Fokusveranstaltung am 01.12.2022; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	39
Abbildung 24: v.l.n.r.: Silke Meinhardt, Tina Meinhardt, Gabi Ohler; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	42
Abbildung 25: Ergebnisse vom 20.01.2023; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	43
Abbildung 26: Ergebnisse vom 20.01.2023; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	44
Abbildung 27: Ergebnisse vom 20.01.2023; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	45
Abbildung 28: v.l.n.r.: Kerstin Knauer, Gabi Ohler, Doreen Trautmann; Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	46
Abbildung 29: v.l.n.r.: Sira Eberlin, Roswitha Bocklage, Gabi Ohler; Foto: Friederike Theile	51
Abbildung 30: Copyright: https://www.mentimeter.com/	51
Abbildung 31: Paneldiskussion zwischen (v.l.n.r.): Julia Hohmann (Vorsitzender des Landesfrauenrat Thüringen), Christiane Schmidt-Rose (Landrätin Weimarer Land), Gabi Ohler (Landesgleichstellungsbeauftragte), Roswitha Bocklage (BAG), Ulrike Quentel	

(Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter); Foto: Friederike Theile	54
Abbildung 32: Input Frau Vieweg zur Fokusveranstaltung 24.03.2023: v.l.n.r.: Andrea Grassow (Vorständin LaFit e.V.), Barbara Vieweg (Projektleiterin Bildungs- und Forschungsinstitut zum Selbstbestimmten Leben Behinderter e.V.), Gabi Ohler (Landesgleichstellungsbeauftragte), Nancy Frind (Vorständin LaFit e.V.); Foto: Foto: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	57
Abbildung 33: Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie.....	64
Abbildung 34: Ministerin Heike Werner, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie.....	66
Abbildung 35: Susanne Wenzel, Sprecherin IMA-GB, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie	70
Abbildung 36: Dr.in Theresia Picszan, Sprecherin TKG, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie	72
Abbildung 37: Kerstin Knauer, Vertreterin tbv Frauenvertretung, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie.....	73
Abbildung 38: Dr.in Anika Wille, Gleichstellungsbeauftragte TAB, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie.....	74
Abbildung 39: Ulrike Quentel, Sprecherin LAG kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie	76
Abbildung 40: Andrea Grassow, Vorständin LaFit e.V., Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Foto: Jacob Schröter Photographie	77
Abbildung 41: Ergebnisse Mentimeterabstimmung 1, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Copyright: https://www.mentimeter.com/	78
Abbildung 42: Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsumfang, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	80
Abbildung 43: Führungspositionen im höheren Dienst in den obersten Landesbehörden und dem Thüringer Landtag, Beamt:innen, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	81
Abbildung 44: Führungspositionen im höheren Dienst in den obersten Landesbehörden und dem Thüringer Landtag, Arbeitnehmer:innen, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	82
Abbildung 45: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Beamt:innen, Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	83

Abbildung 46: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Beamt:innen, Sachgebiets- und Geschäftsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	83
Abbildung 47: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Arbeitnehmer:innen, Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	84
Abbildung 48: Leitende Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Arbeitnehmer:innen, Sachgebiets- und Geschäftsleitung, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	85
Abbildung 49: Präsentation der Ergebnisse der Untersuchungen anlässlich der Erstellung des Dritten Thüringer Gleichstellungsberichts, Foto: Jacob Schröter Photographie 2023.....	86
Abbildung 50: Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Organisationskultur, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	87
Abbildung 51: Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Institutionalisierung und Struktur, Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	88
Abbildung 52: Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Institutionalisierung und Struktur, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	90
Abbildung 53: Fragebogenerhebung, Gremien, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023.....	91
Abbildung 54: Ergebnisse Mentimeterabstimmung 2, Abschlussveranstaltung 08.06.2023, Copyright: https://www.mentimeter.com/	92
Abbildung 55: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts I, Stärkung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	93
Abbildung 56: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts I, Stärkung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	93
Abbildung 57: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts II, Gleichstellungsplan, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	94
Abbildung 58: Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichts III, Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023	94
Abbildung 59: Ministerin Heike Werner und Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler halten den Dritten Thüringer Gleichstellungsbericht gemeinsam in Händen; Foto: Jacob Schröter Photographie.....	95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteil Beamt:innen im höheren Dienst nach Geschlecht 2017 und 2020, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023 80

Tabelle 2: Arbeitnehmer:innen in den EG 13 – 15Ü, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023 80

Tabelle 3: Beamt:innen in Teilzeit 2017 und 2020, eigene Darstellung Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann 2023 83