



Dritter Gleichstellungsbericht der Thüringer Landesregierung

Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

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

Stand: April 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Ministerin Heike Werner und Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler	6
Teil A Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	8
1. Vorwort	9
2. Gleichstellungspolitik im föderalen System: Reflexion der regionalen und politischen Situation Thüringens	11
3. Datenanalyse und Mixed-Methods-Ansatz	18
3.1 Mixed Methods	18
3.1.1 Statistische Auswertung	19
3.1.2 Interviewstudie	21
3.2 Auswertung der statistischen Daten für die Berichtszeiträume 2017 und 2020	25
3.2.1 Geschlechterverteilung	25
3.2.2 Beschäftigungsumfang	26
3.2.3 Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppen	28
3.2.4 Arbeitnehmer:innen nach Entgeltgruppen/Werteebene	30
3.2.5 Führungspositionen im höheren Dienst	31
3.2.6 Beförderungen und Höhergruppierungen	41
3.2.7 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen	44
3.2.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Führungskräftefortbildungen	48
4. Interviewanalyse	53
4.1 Organisationskultur	53
4.2 Institutionalisierung und Struktur	62
4.3 Persönliche Hemmnisse	77
4.4 Das Einspruchsrecht im Teufelskreis: Wie Organisationskultur, Mangel an Institutionalisierung und Struktur und persönliche Hemmnisse die Umsetzung der Gleichstellungsgesetzgebung erschweren	83
Teil B Fragebogenerhebung unter den Dienststellen nach § 3 Absatz 3 Thüringer Gleichstellungsgesetz mit mindestens 50 Bediensteten sowie in Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 20.000 Personen und Landkreise	88
1. Methodik und Datenbasis	89
2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten	92
2.1 Gewählte Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten und bestellte kommunale Gleichstellungsbeauftragte nach § 33 Absatz 1 Satz 2 und § 111 Absatz 1 Satz 3 der Thüringer Kommunalordnung	92

2.2 Entlastung von sonstiger dienstlicher Tätigkeit oder anderen dienstlichen Aufgaben	94
2.3 Etat und sachliche Ausstattung.....	96
2.4 Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte und kommunale Gleichstellungsbeauftragte	98
2.5 Rechtsschutz.....	100
2.6 Gleichstellungsplan	101
2.6.1 Gleichstellungspläne in Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen und Landkreisen.....	101
2.6.2 Gleichstellungspläne in den Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH	103
2.6.3 Gleichstellungspläne der obersten Landesbehörden.....	105
2.7 Auswirkung Pandemie.....	106
3. Fortbildung.....	108
4. Gremien	110
Teil C Zusammenführung der Ergebnisse und Empfehlungen	112
1. Zusammenführung der Ergebnisse.....	113
2. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	121
2.1 Kommentierung der Empfehlungen anlässlich der Ergebnisse des beauftragten Gutachtens und Ableitung von Empfehlungen der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen anlässlich der Ergebnisse der Fragebogenerhebung.....	125
Erläuterung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache	128
Literaturverzeichnis	129
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	131
Anlagen	136

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
bzgl.	bezüglich
ca.	circa
DGS	Deutsche Gesellschaft für Soziologie
GB	Gleichstellungsbeauftragte:r
GleichstG TH	Thüringer Gleichstellungsgesetz
ebd.	Ebenda
EG	Entgeltgruppe
etc.	et cetera
IMA	Interministerieller Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte
LA	Landratsamt/Landkreis
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft kommunale Gleichstellungsbeauftragte:r
SG	Entgeltgruppe Sozial- und Erziehungsdienst
Tab.	Tabelle
Th.	Thüringen
TMASGFF	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
TMBJS	Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
TMIK	Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
TMIL	Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
TMMJV	Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz
TMUEN	Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz
TMWWDG	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
TSK	Thüringer Staatskanzlei
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

Vorwort Ministerin Heike Werner und Landesgleichstellungsbeauftragte Gabi Ohler

Die Landesregierung ist mit dem Verfassungsauftrag ausgestattet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern. Der Erfüllung dieses Auftrags dient das Thüringer Gleichstellungsgesetz. Dieses legt besonderen Augenmerk auf Aspekte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter, der Ausgleich von Nachteilen in Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Beseitigung von Unterrepräsentanz und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien. Das Gesetz beinhaltet, dass die Landesregierung dem Landtag berichtspflichtig ist, wie sich die Gleichstellung in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Mit dem vorliegenden Bericht wird dieser Verpflichtung nachgekommen.

Um diesem Verfassungsauftrag gerecht zu werden und möglichst gut die Situation in Thüringen analysieren und Handlungsbedarfe benennen zu können, wurde ein Wissenschaftlerinnen-Team von der Ludwig-Maximilians-Universität München beauftragt. Diese haben zum einen die vorhandenen statistischen Daten der Thüringer Gleichstellungsstatistik zu den Stichtagen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020 ausgewertet, zum anderen aber auch wertvolle qualitative Interviews mit 30 Gleichstellungsbeauftragten geführt. Zudem wurde mittels einer Fragebogenerhebung die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetz in dessen Geltungsbereich untersucht.

Wesentliche Erkenntnis dieses Berichts ist, 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 – es sei hier ein weiteres Mal wiederholt – die Gleichstellung Verfassungsrang hat und gesetzlich verankert ist. Gelegentlich fragt man sich, 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.

Ein Zitat aus dem Bericht sei hier vorweggenommen: „Es erscheint geradezu paradox, dass gerade im Kontext von Verwaltung derlei Beschreibungen von Anarchie und Informalität zu finden sind.“

Es lohnt sich, den Bericht genauer zu studieren um herauszufinden, wo Anarchie und Informalität herrschen. Um zum einen die daraus resultierenden Empfehlungen zu verstehen, aber auch, um in die Diskussion zu kommen und sich zu vergegenwärtigen, wie wichtig Gleichstellung für diese Gesellschaft wirklich ist. Eine Gesellschaft – noch dazu eine, die schrumpft – kann es sich schlicht nicht leisten, auf all die klugen, engagierten, lebenserfahrenen und kreativen Frauen zu verzichten.

Den Gutachterinnen Dr. Jasmin Siri und Rahel Zelenkowits möchten wir unseren Dank für die Erstellung des wissenschaftlichen Gutachtens zu diesem Bericht aussprechen. Wir danken außerdem den dreißig Gleichstellungsbeauftragten für ihre Bereitschaft der Teilnahme an den qualitativen Leitfadenterviews, welche wichtiger Bestandteil des beauftragten Gutachtens sind. Sie geben uns neben der Auswertung der statistischen Daten wertvolle und richtungweisende Eindrücke zur Verbesserung der Wirksamkeit und Arbeitsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten.


Unser Dank gilt auch den vielen Gleichstellungsbeauftragten und Bediensteten in den Dienststellen, welche durch die Teilnahme an der Fragebogenerhebung dazu beigetragen haben, dass mit diesem Bericht ein umfassendes Bild über die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes vorliegt.

Unsere Gesellschaft braucht Gleichstellung und das Streben nach Geschlechtergerechtigkeit nach wie vor, wenn nicht sogar in diesen Zeiten mehr denn je. Dieser Bericht zeigt mit seinen Empfehlungen auf, wo wir bestehende gesetzliche Regelungen aktuellen gleichstellungspolitischen Ansprüchen und den Herausforderungen unserer Zeit anpassen müssen. Diese Denkanstöße sollten genutzt werden, um dem Verfassungsrang der Gleichstellung angemessen zu entsprechen.

In diesem Sinne wünschen wir eine engagierte Lektüre.



Heike Werner
Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und
Familie des Freistaats Thüringen



Gabi Ohler
Beauftragte für die
Gleichstellung von Frau
und Mann des Freistaats Thüringen

Teil A

Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

**Autorinnen: Dr. Jasmin Siri
Rahel Zelenkowits**

**Im Auftrag der Beauftragten
für die Gleichstellung von Frau und Mann
des Freistaats Thüringen**

1. Vorwort

Vielfach wird sich in modernen Demokratien mit dem ‚Soll-Zustand‘ von Gleichberechtigungs- und Diversity-Maßnahmen in Organisationen beschäftigt. Es wird viel Zeit darauf verwendet, Gleichstellung normativ, politisch und juristisch zu begründen. Politische Akteur:innen bemühen sich, dies in Verwaltungs- und Organisationspraxis umzusetzen, indem Gesetze formuliert und geändert oder neue Stellen geschaffen werden. Der Blick auf die praktische Wirkung konkreter Maßnahmen kommt im operativen Geschäft oft zu kurz und ist alles andere als einfach, insbesondere dann, wenn man sie im Zeitverlauf betrachten möchte. Die Wirkung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen ist mithin eine ‚Black Box‘ der politischen Planung wie auch der begleitenden Forschung.

Die Bedeutung von Begleitforschung zu Verwaltungs- und Gesetzesinitiativen und ihrer konkreten Implementierung kann daher gar nicht hoch genug geschätzt werden. Sie ermöglicht es, zielgenau und ressourcenschonend nachzujustieren – oder dies auch zu unterlassen, wenn das sich abzeichnende Bild zufriedenstellend scheint. Um eine solch passgenaue Reaktion zu ermöglichen ist es unerlässlich, die Wirkung von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften aus der Praxis derer, die sie gestalten sollen, zu betrachten und deren Problembeschreibungen genau in den Blick zu nehmen. Es geht daher im Folgenden auch nicht nur um die (wichtige) Interpretation statistischer Kennzahlen, z.B. um die Frage wie viele Frauen und wie viele Männer in einem spezifischen Zeitraum befördert wurden oder darum, wie viele Frauen in Leitungspositionen sind. Die Statistik gibt uns, insbesondere über den Verlauf eines längeren Zeitrahmens, wichtige Hinweise bezüglich der Wirksamkeit politischer Vorhaben und lässt eine Beurteilung politischer Zielvorgaben zu. Zugleich hat die statistische Interpretation Grenzen. Sie sagt nichts darüber aus, *wie* die Umsetzung einer Initiative funktioniert – oder darüber, welche unterschiedlichen Herausforderungen die Umsetzenden in konkreten Prozessen erleben.

Wir haben uns daher entschieden, neben der Arbeit mit den uns zur Verfügung gestellten Daten auch eigene Daten – und zwar Interviewdaten – zu erheben. Es ist von höchstem Interesse für uns, wie die Praktikerinnen und Praktiker in Organisation und Verwaltung das „Projekt Gleichstellung“ beobachten, welche Probleme und Chancen sie sehen und welche Vorschläge sie aus ihrer konkreten Praxis heraus für eine Verbesserung von Prozessen machen können. Durch die Einbindung der Betroffenen in den Begutachtungsprozess (hier: insbes. Gleichstellungsbeauftragte in verschiedenen organisationalen Einheiten) wird einerseits das wertvolle Wissen aus der Praxis archiviert. Zugleich kann begleitende Interviewforschung als ein Element partizipativer Forschung konzipiert werden, in dem die Befragten sich in ihrer lebensweltlichen wie professionellen Expertise ernst genommen fühlen,

den Prozess mitgestalten und ihn auch für sich reflektieren können (vgl. von Unger 2014). Dadurch wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in besonderer Form wertgeschätzt und zugleich die Akzeptanz der Begleitforschung erhöht.

Von der begleitenden Interviewstudie erhoffen wir uns in diesem Sinne mehr Tiefenschärfe und Differenziertheit der Aussagen und Empfehlungen. So sind die Einblicke der Gleichstellungsbeauftragten für unsere gutachterliche Arbeit auch deshalb wichtig gewesen, weil sie in sehr unterschiedlichen Arbeitskontexten tätig sind, die sich zum Beispiel durch ihre Größe oder auch die Ausstattung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ganz erheblich unterscheiden. Die Gleichstellungsbeauftragten stellen keine homogene Einheit dar, sondern haben, je nachdem ob sie zum Beispiel in der Stadt oder auf dem Land, in einem Ministerium oder in der Handwerkskammer arbeiten, ganz unterschiedliche Anforderungen und Herausforderungen zu bewältigen.

Das Gutachten verfolgt in diesem Sinne drei Ziele:

1. Auswertung der vorliegenden quantitativen Daten mittels statistischer Analyse. Dies umfasst die Datensätze der Thüringer Gleichstellungsstatistik nach § 5 Thüringer Gleichstellungsgesetz im Zusammenhang mit der Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung 30.6.17 und 30.6.2020 sowie Abgleich mit weiteren verfügbaren Datenquellen.
2. Erhebung zusätzlicher qualitativer Daten und versammelte Interpretation der Daten in einem Mixed-Methods-Design, welches geeignet ist über die Frage nach der Bewertung derzeitiger Rechtsgrundlagen und Fördermaßnahmen verlässliche Aussagen zu treffen und zu empirisch gut abgesicherten Politikempfehlungen zu kommen.
3. Schaffung eines Möglichkeitsraums für Partizipation und Feedback durch die Expert:innen aus der Praxis, der sowohl der Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen zuträglich ist als auch dem Abbau von Sorgen und Ängsten dienen kann, die mit der Evaluation verbunden sein könnten.

Zunächst wird einführend die Herausforderung von Gleichstellungspolitik im föderalen System der Bundesrepublik Deutschland diskutiert und dabei speziell die Situation Thüringens erörtert. Thüringen ist deshalb ein interessanter Fall, weil es ein Bundesland mit starkem ländlichem und kleinstädtischem Raum ist und eine progressive Gleichstellungsagenda verfolgt (Teil A Kapitel 2). Anschließend folgt das Ergebnis der Auswertung der Daten der Thüringer Gleichstellungsstatistik, die durch das Landesamt für Statistik zur Verfügung gestellt wurden sowie der begleitenden Interviewstudie (Teil A Kapitel 3 und 4). Da die Studie einen Mixed-Methods-Ansatz nutzt, wird dieser in aller Kürze zu Beginn dieses ersten empirischen Kapitels

beschrieben (3.1). Es folgen dann zunächst die statistischen Auswertungen (3.2). Die Auswertung der qualitativen Studie – es wurden 30 Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten aus unterschiedlichen organisationalen Einheiten geführt – wird im vierten Kapitel präsentiert (4). Es handelt sich um problemzentrierte Interviews – das heißt, die Auswertung legt den Schwerpunkt vor allem auf verbesserungswürdige Sachverhalte (und damit weniger auf das, was schon gut läuft). Entsprechend sind die Beschreibungen auch nicht als Gesamtbild der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu verstehen. Kapitel 5 zielt im Anschluss darauf, Empfehlungen zur Ausgestaltung und Ausweitung gesetzlicher Fördermaßnahmen zu entwerfen. Es wird danach fragen, ob die Rechte und Pflichten der Beauftragten unter den konkreten Umständen ideal ausgestaltet werden können und anhand der empirischen Forschungen Verbesserungsvorschläge unterbreiten (5).

2. Gleichstellungspolitik im föderalen System: Reflexion der regionalen und politischen Situation Thüringens

Das föderale System der Bundesrepublik Deutschland führt dazu, dass die Gestaltung der Gleichstellungspolitik – wie in anderen Bereichen auch – recht unübersichtlich sein kann. Gleichstellungspolitik findet auf EU-Ebene, auf Bundesebene wie auch auf Landes- und Kommunalebene statt. Auf EU-, Landes- und Bundesebene wird gesetzgeberisch gewirkt, auf kommunaler Ebene wird (insbesondere in Großstädten) zusätzlich auf der Ebene von Policies politisch gehandelt. Bereits auf der Ebene der Landesverfassungen finden sich aufgrund der föderalen Struktur unterschiedliche Formulierungen des Gleichstellungsgrundsatzes¹. Um es vereinfacht darzustellen: Die Gleichstellungsarbeit hängt im föderalen System nicht zuletzt vom Willen der Länderparlamente und den konkreten politischen Akteur:innen auf Landes- und Kommunalebene ab – und damit auch von sich verändernden politischen Mehrheiten, realen und gefühlten Sachzwängen und Stimmungen. Stabilisieren lässt sich diese dem politischen Tagesgeschäft unterliegende Unsicherheit vor allem, indem Gesetze und Ausführungsverordnungen klar und bindend formuliert werden.

Thüringer Gleichstellungsgesetz

Das Gleichstellungsgesetz Thüringens wurde in seiner heutigen Fassung im Jahr 2013 vom Thüringer Parlament beschlossen. Gültigkeit besitzt das Gesetz für alle Verwaltungen des Landes Thüringen, seine kommunalen Gebietskörperschaften sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die unter der Aufsicht des Landes stehen. Zielsetzung des Gesetzes ist die Förderung und Sicherung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete

¹ Für einen Vergleich siehe <http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/landesverfassungen.pdf>, letzter Abruf 15.11.2022.

Maßnahmen, zu deren Verwirklichung sich der Freistaat in seiner Verfassung verpflichtet hat (GleichstG TH 2013). Konkretisiert wird das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern anhand folgender Punkte:

1. „die Schaffung von Bedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen,
2. der Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen,
3. die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, sowie
4. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land oder die Verwaltungsbehörden der kommunalen Gebietskörperschaften Berufungs- oder Entsendungsrechte haben.“ (§ 2 Abs. 1 GleichstG TH 2013)

Fördermaßnahmen

Um diese Ziele zu erreichen, wurden spezifische Fördermaßnahmen gesetzlich festgeschrieben. Ein zentrales Instrument ist dabei die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplan jeder personalführenden Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten unter der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, der für je sechs Jahre gültig ist. Der Gleichstellungsplan soll dabei Maßnahmen und Zielvorgaben zur Förderung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie inklusive Betreuung und Pflege sowie die Erhöhung der Anteile desjenigen Geschlechts, das unterrepräsentiert ist, beinhalten. Die im Abstand von drei Jahren zu erhebenden statistischen Daten über die Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der Bediensteten-Struktur unterstützen sowohl die Formulierung der notwendigen Maßnahmen als auch die Prüfung der angestrebten Ziele. Werden diese Ziele nicht erreicht, muss die Dienststelle dies den jeweils zuständigen Stellen - wie bspw. auf kommunaler Ebene dem Kreistag oder Gemeinderat - berichten und das Verfehlen begründen. Zudem benötigen die Dienststellen bei einem Nicht-Erreichen von weniger als 50% bei den Zielen zu Führungspositionen eine Genehmigung und Zustimmung der übergeordneten Behörde bei allen weiteren Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, die Führungspositionen betreffen. Die Implementierung solcher Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gleichstellungsplanes wird auch auf fachlicher Seite von Expert:innen empfohlen, um die Wirksamkeit von Gleichstellungsarbeit zu unterstützen (Stiegler et al. 2015: 79).

Zudem besitzen auch die statistischen Erhebungen aufgrund der Berichtspflicht an das Landesamt für Statistik eine Controlling-Funktion (ebd.). Am 30. Juni des jeweiligen Berichtsjahres ist statistisch je die Zahl der Bediensteten, gegliedert nach Geschlecht, Voll-, Teil-, Altersteilzeittätigkeit und Beurlaubung, inklusive der Besoldungs- und Entgeltgruppen,

Laufbahnen, Wertebenen, Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben festzuhalten. Zudem müssen die Gremienbesetzungen, als auch Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen mit den bereits genannten Kategorien in den Daten aufgenommen werden.

Um innerhalb der Dienststellen eine Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, soll nach dem Gleichstellungsgesetz bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Einstellung und beruflichen Aufstiegen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gezielt zu Bewerbungen aufgerufen, eingeladen und beim Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Stellenausschreibungen müssen, sofern dafür geeignet, auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden. Zudem müssen bei Feststellung zur Qualifikation Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch Betreuung oder Pflege von Angehörigen oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, berücksichtigt werden, falls sie für die Aufgabe von Bedeutung sind. Auch bei der Besetzung von Gremien sind Männer und Frauen zu gleichen Teilen zu berücksichtigen. Das Gleichstellungsgesetz schreibt dafür ebenso eine Unterstützung der Fortbildungsmaßnahmen für Männer und Frauen in den Dienststellen fest. Inhaltlich sollen Fortbildungsveranstaltungen Themen wie Fragen um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Chancengleichheit sowie die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen.

Zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Familienpflichten legt das Thüringer Gleichstellungsgesetz einen Anspruch auf Änderung der Arbeitszeit fest und sieht die Förderung von Gleitzeit, Tele- und Heimarbeit als auch individuelle Arbeitszeitvereinbarungen innerhalb der Dienststellen vor. Hier gilt ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Tele- und Heimarbeit sowie familienbedingter Beurlaubung. Im Gegensatz zu anderen Gleichstellungsgesetzen wie in NRW, Niedersachsen oder Mecklenburg-Vorpommern, die keine Regelung im Gleichstellungsgesetz zur Rückkehr von Bediensteten ins Berufsleben haben, macht das Thüringer Gleichstellungsgesetz hier spezifische Vorgaben. So sind die Beschäftigten, besonders bei familiären Gründen, vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitstellen zu beachten. Diese haben einen Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, wobei der gleiche Dienstort anzustreben ist. Durch geeignete Maßnahmen soll der Wiedereinstieg für Beschäftigte mit Familienpflichten erleichtert werden.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Vorschriften werden die Dienststellen durch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten haben den gesetzlichen Auftrag die Durchführung des Gesetzes zu fördern und zu überwachen. Sie werden mit ihrer Stellvertretung in jeder Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten aus dem Kreis der Bediensteten für vier Jahre von allen Beschäftigten gewählt. Die Stellvertretung übernimmt die Person mit der zweithöchsten Stimmenzahl. Lässt sich keine Person als Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertretung zur Wahl aufstellen, sind diese von der Dienststellenleitung im Einvernehmen zu bestellen. In Landkreisen und Gemeinden mit über 20.000 Einwohner:innen werden die Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Schulen sind hierbei von der Wahl bzw. Bestellung ausgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragten können in Thüringen mittels des Wortlauts „aus dem Kreis der Bediensteten“ hierbei sowohl männlich als auch weiblich sein, wobei diese Entscheidung kurz vor der Verabschiedung im Jahr 2013 hitzige Debatten und Demonstrationen hervorrief (Jochmann-Döll 2018: 35). Gleichstellungsbeauftragte dürfen nicht der Personalvertretung angehören sowie eine Stelle innehaben, in der sie selbstständig oder vorbereitend Entscheidungen über Personalangelegenheiten treffen. Sie sind aber in ihrem Amt der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und in ihrer Ausübung von fachlicher Weisung frei.

Zu welchem zeitlichen Anteil die Gleichstellungsbeauftragte das Amt als dienstliche Tätigkeit ausüben kann und entlastet wird, ist in Thüringen über eine pauschale Regelung „wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist“ (§ 17 Abs. 2 GleichstG TH 2013) für Behörden mit bis zu 400 Bediensteten geregelt. Ab 400 Bediensteten ist die Entlastung über eine gestufte Regelung abhängig von der Beschäftigtenzahl vorgesehen:

- mit mehr als 400 Bediensteten: 50%
- mit mehr als 800 Bediensteten: 75%
- mit mehr als 1200 Bediensteten: 100%

Von dieser Regelung kann im Einvernehmen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung abgewichen werden. Besonders die pauschale Regelung wird in der evaluativen Forschung im Vergleich von Gleichstellungsgesetzen kritisch gesehen, da diese einen Interpretationsspielraum für die Entlastung öffnet, die negativ für die Gleichstellungsarbeit ausgelegt werden können (Jochmann-Döll 2018: 30). Positiv für die Gleichstellungsarbeit zeigen sich Regelungen wie in Mecklenburg-Vorpommern, die vorschreiben, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten anderen Aufgaben vorgeht

(ebd.). Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind in Thüringen mit mindestens drei Vierteln ihrer wöchentlichen Arbeitszeit zu entlasten.

Hinsichtlich der Ausstattung mit Ressourcen ist dies in Thüringen über den Satz der zur Aufgabenerfüllung „notwendig sachlichen Ausstattung“ geregelt. Personell werden die Gleichstellungsbeauftragten in Thüringen durch die Stellvertretung unterstützt, wobei eine weitere Hilfe die Vertrauensfrauen in kleineren Dienststellen darstellen. Die Gleichstellungsbeauftragten als Vertrauensfrauen und Stellvertretung haben das Recht mindestens einmal jährlich an einer Fortbildung teilzunehmen. Verbindlicher ist hier beispielsweise die Regelung auf Bundesebene, die die Teilnahme an spezifischen Fortbildungen als Aufgabe einer Gleichstellungsbeauftragten vorschreibt (Jochmann-Döll 2018: 28). Zu den weiteren Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch ihre Beteiligung „bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer betreffen“ (§ 18 Abs. 1 GleichstG TH 2013). Als Beispiele werden hier exemplarisch Einstellungsverfahren, Beförderungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen, Versetzungen, Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen, die Analyse der Bediensteten-Struktur, Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie von Personalentwicklungskonzepten, der Besetzung von Gremien, Arbeitszeitregelungen wie Teilzeitbeschäftigung sowie die Veränderungen von Dienststellen genannt. Die beauftragte Person berät und unterstützt auch Frauen und Männer in Einzelfällen bezüglich beruflicher Förderung und Benachteiligungen und nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zudem mit Frauengruppen, -verbänden und -vereinen, Frauenhäusern und Schutzwohnungen zusammen sowie weiteren wichtigen gleichstellungspolitischen Akteur:innen. Sie initiieren eigene Maßnahmen, wirken bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und allgemeiner Öffentlichkeitsarbeit mit, stehen beratend und helfend für Rat suchende Bürger:innen bzgl. der Chancengleichheit zur Verfügung und unterstützen die Dienststellenleitung.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, müssen die Gleichstellungsbeauftragten die Informationen rechtzeitig erreichen, sie über Maßnahmen in Kenntnis gesetzt und daran auch beteiligt werden. Dies ist im Thüringer Gleichstellungsgesetz folgendermaßen formuliert: „Ihr sind die erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und jederzeit Auskünfte zu erteilen. Ihre Beteiligung soll zeitlich vor der Personalvertretung erfolgen“ (§19 Abs. 1 GleichstG TH 2013). Hierbei ist nicht festgelegt, wie eine frühzeitige Beteiligung auszusehen hat, im Gegensatz beispielsweise zum Gleichstellungsgesetz von Mecklenburg-Vorpommern, die

dies über den „Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle“ (§ 18 Abs. 3 GIG M-V) definiert (Jochmann-Döll 2018: 20). In Thüringen haben Gleichstellungsbeauftragte das Recht an allgemeinen Dienstberatungen und Monatsgesprächen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten teilzunehmen. Zudem haben sie das Recht einen Einspruch bei einem Verstoß der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes oder andere die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Vorschriften innerhalb von sieben Tagen einzulegen. Dies hat eine aufschiebende Wirkung und die Dienststellenleitung muss innerhalb eines Monats über den Einspruch entscheiden, wobei eine Ablehnung von der Leitung schriftlich zu begründen ist. Rechtsschutz bzw. Klagerecht besitzt die Gleichstellungsbeauftragte bei einem erfolglosen Einspruch innerhalb eines Monats und dem Scheitern einer außergerichtlichen Einigung sowie wenn Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder kein dem Gesetz entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt wurde. Zudem hat das Land Thüringen im Gegensatz zu anderen Bundesländern wie Bayern oder Niedersachsen eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz sieht zudem hinsichtlich der Strategie des Gender Budgetings eine Chancengleichheitsprüfung vor, die sich auf den Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften bezieht. Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, in der Männer und Frauen wie es von Expert:innen empfohlen wird gleichermaßen sichtbar gemacht werden (Stiegler et al. 2015:139), ist in Thüringen über die Formulierung „soweit wie möglich geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu wählen“ (§28 GleichstG TH 2013) verankert.

Lage Thüringens und Besonderheiten

Zur Bewertung der Frage nach dem Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen sind jeweils auch die länderspezifischen und regionalen Besonderheiten im Gefüge der Bundesrepublik zu beachten. Hierauf soll nun in aller Kürze eingegangen werden. Thüringen gehört zu den kleineren Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland und liegt hinsichtlich seiner Bevölkerungsdichte unter den sogenannten ‚neuen‘ Bundesländern auf den vorderen Plätzen, im Vergleich mit den sogenannten ‚alten‘ Bundesländern ist die Bevölkerungsdichte jedoch geringer. Die Bevölkerung konzentriert sich an der vertikal laufenden Städtekette von Eisenach bis Gera, womit das Stadt-/Land-Gefälle sich nicht im Sinne einer Zentrum/Peripherie-Differenzierung um Erfurt herum anordnet, sondern eher entlang dieser „Städtelinie“. Relevant ist dies aus soziologischer Perspektive deshalb, weil in den Interviews deutliche Differenzen zwischen ‚städtischen‘ und ‚ländlichen‘ Gleichstellungsbeauftragten sichtbar wurden. Es wurde deutlich, wie different Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihrer lokalen und persönlichen Haltung und gesellschaftlichen Verankerung ihre Arbeitsaufgaben auslegen.

Faktoren wie Stadt/Land-Differenzierung sind deshalb so relevant (und auch hier zu erwähnen), weil Problembeschreibungen (z.B. der mangelnden Attraktivität eines Arbeitsplatzes in der Verwaltung im ländlichen Raum) auch auf Problemlagen reagieren, die weit über den Fokus des Gutachtens hinausreichen und dementsprechend auch nicht mit einer Veränderung an der Gesetzgebung zur Gleichstellung zu verändern sind. Ein weiterer Kontextfaktor, den es zu beachten gilt, ist die sozio-politische Lage des Landes, für den selbiges gilt.

Thüringen wird (mit einer Unterbrechung von 28 Tagen) seit 2014 von Bodo Ramelow geführt, dessen Partei Die Linke ihre Mehrheit 2019 leicht ausbauen konnte (von 28,2 auf 31 %). Ramelow regiert damit als erster Linker nach mehreren CDU-Vorgängerinnen und Vorgängern ein eher konservatives und im Vergleich zu den anderen ‚neuen‘ Bundesländern durchaus auch christlich geprägtes Land mit einer rot-rot-grünen Koalition. Die rechtspopulistische Partei Alternative für Deutschland wurde 2019 zweitstärkste Kraft. Die AfD in Thüringen ist besonders radikal, sie wird vom Verfassungsschutz inzwischen als gesichert rechtsextrem eingeschätzt und in der Folge beobachtet (Schickert 2017, Heinze 2021). Innerhalb der Bundespartei ist die Landespartei Thüringen als besonders radikale Kraft mit offen rechtsextremen Positionen einzuordnen und nimmt damit unter den Landesverbänden eine besondere Position ein. Das Thema Gleichstellung ist für die AfD ein Reizthema und als solches auch ein strategisch extensiv genutztes Thema zur Aktivierung der Anhängerschaft. Die Ablehnung von Gleichstellung und „Gender“ hat dabei einerseits für einen Teil der Mitgliedschaft reelle ideologische Gründe, andererseits und überwiegend lässt sich eine rein strategisch-kommunikative Funktion der Nutzung des Gleichstellungsthemas zur Abgrenzung und Erschließung neuer Publika betrachten. So nutzt die AfD das Thema Geschlecht und/ oder „Anti-Gender“ ungefähr seit dem Jahre 2014, um sich an demokratische konservative Akteure und Wählerschaften anschlussfähig zu machen (vgl. Berbuir et al. 2015, Siri & Lewandowsky 2015, Siri 2018) Auch derartige politisch-kulturelle Rahmenbedingungen sind für unser Gutachten relevant, da Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit nicht im luftleeren Raum oder nur innerhalb von Verwaltungsvorschriften erledigen sondern in öffentlichen Räumen, deren Konflikte und Debatten auch sie erreichen. Wenn die öffentliche Debatte zu Gleichstellung feindselig wird, dann betrifft das die mit Gleichstellung befassten Personen im öffentlichen Dienst in besonderer Weise. In unseren Politikempfehlungen werden wir daher unter anderem darauf eingehen, wie sichergestellt werden kann, dass die Beauftragten für Gleichstellung ihrer Arbeit unbeschadet nachgehen können.

3. Datenanalyse und Mixed-Methods-Ansatz

In diesem Kapitel werden zunächst die Methodik und das Sampling der Studie dargestellt. Anschließend folgt die statistische Auswertung. Die Studie nutzt ein sogenanntes Mixed-Methods-Design. Ohne zu sehr in die Tiefe zu gehen, soll nun kurz erläutert werden, was dieses Forschungsdesign ausmacht und weshalb es für die vorliegende Fragestellung angemessen ist.

3.1 Mixed Methods

Unter Mixed Methods ist die Verknüpfung quantitativer und qualitativer empirischer Forschung zu verstehen. Das Argument hinter einem solchen Vorgehen ist, dass es forschungspraktisch von Vorteil sein kann, vielfältige Methoden auf einen komplexen empirischen Sachverhalt anzuwenden. Während Mixed-Methods im deutschsprachigen Methodendiskurs eher neu und „noch nicht so recht angekommen“ (Kuckartz 2014, S. 8) sind (hier ist die Differenzierung zwischen quantitativen und qualitativen Verfahren historisch stark), stellen sie in der angloamerikanischen Forschungslandschaft, die teilweise stärker forschungspraktisch ausgerichtet ist, keine Seltenheit dar (vgl. Creswell 2003, Kuckartz 2014), für eine Einordnung der deutschen Debatte (vgl. Burzan 2015, Kelle 2019). Die Herausforderung dieses Ansatzes besteht jedoch darin, die unterschiedlichen Zugänge nicht zu sehr zu harmonisieren. Das wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn man die Ergebnisse der Interviews als statistisch objektive und repräsentative Äußerung begreifen würden. Dass sie das nicht sind, sondern vielmehr einen wichtigen und methodisch kontrollierten (aber dennoch eben nicht statistisch repräsentativen) Einblick in die Problembeschreibungen der Akteur:innen im uns interessierten Feld geben, bedeutet, dass mit den Ergebnissen entsprechend konservativ umzugehen sein wird.

Die folgende Darstellung wird aber deutlich machen, dass die Interviews als zusätzliche Wissensquelle sehr hilfreich sind, da mit ihnen ein anderer, konkreterer und minutiöserer Zugang zur Praxis erschlossen werden kann, den die statistischen Daten wiederum nicht erlauben. Mixed-Methods behandeln damit auch kein Defizit der vorliegenden Daten, sondern fügen der Betrachtung vielmehr etwas hinzu. Sie erlauben es, die aus den Zahlen nicht herauslesbaren Zusammenhänge mittels zusätzlicher Daten tiefergehender zu diskutieren und zu interpretieren. Wichtig ist hier auch der Hinweis, dass „qualitative Methoden als Verfahren methodisch kontrollierten Fremdverstehens keineswegs impressionistisch durchgeführt werden dürfen, sondern ein systematisches, aufwändiges Vorgehen erfordern“ (Kelle 2019: 167). Es ist also nicht so, dass diese Ergebnisse ‚weniger wert‘ sind als jene der statistischen Analyse. Sie sind einfach anders einzuordnen und zu bewerten.

Der einfachen Lesbarkeit halber werden die jeweiligen Methoden im Folgenden in aller Kürze dargestellt. Probleme der Datenerhebung und weitere kleinteiligere methodische Anmerkungen finden dann jeweils in der Ergebnisdarstellung selbst ihren Raum sowie für die statistische Analyse in einem speziellen Anhang zur Datendokumentation. D.h. die Darstellung diskutiert die beiden Teilstudien zunächst getrennt. In der Schlussinterpretation werden die beiden Auswertungen dann aufeinander bezogen. Hinsichtlich der Wertigkeit der Ergebnisse bleibt das Urteil über deren Wertigkeit den Leser:innen überlassen, hängt es doch nicht zuletzt von deren Erkenntnisinteresse ab, welche Ergebnisse sie mehr oder weniger relevant finden könnten.

3.1.1 Statistische Auswertung

Um die Geschlechterverteilung in den uns interessierenden organisationalen Einheiten in 2017 und 2020 zu erheben, standen die Thüringer Gleichstellungsstatistik der Jahre 2017 und 2020 aus berichtspflichtigen Dienststellen zur Verfügung (oberste Landesbehörden, nachgeordnete Dienststellen und kommunaler Bereich).²

Der Vergleichbarkeit der Daten von 2017 und 2020 sind dabei durch Non-Responses und fehlende Angaben sowie Umstrukturierungen, die auch den Datensatz verändert haben, hinsichtlich ihrer Repräsentativität Grenzen gesetzt. Wir gehen mit dem Datensatz in der Konsequenz konservativ um. Das heißt, dass die Daten deskriptiv-analytisch ausgewertet und nur vorsichtige Rückschlüsse auf die Wirksamkeit des gesetzgeberischen Handelns abgeleitet werden können.

Vor dem Einstieg in die Darstellung der Daten sind einige Vorbemerkungen zum vorliegenden Datensatz sinnvoll, um die Einordnung der Ergebnisse zu erleichtern. Die uns zur Verfügung stehenden Daten umfassen nicht den *gesamten* öffentlichen Dienst in Thüringen, sondern nur jene Dienststellen, die unter das Thüringer Gleichstellungsgesetz fallen. Es handelt sich also im Folgenden nicht um eine Vollerhebung aller Angestellten und Beamt:innen, sondern nur um jene, die in Organisationseinheiten mit mehr als 50 Bediensteten beschäftigt sind, die einen Gleichstellungsplan zu erstellen haben. Zugleich gab es im Berichtszeitraum Zusammenführungen von organisationalen Einheiten. Das bedeutet, dass Fälle neu in den Datensatz 2020 hinzu kamen, die vorher aufgrund der kleinen Mitarbeiter:innenzahl nicht erhoben wurden. Und es gibt ebenfalls Fälle, die nur für einen der beiden Berichtszeiträume ihre Daten eingegeben haben.

² Ausführungen zur Datenbasis siehe Anlage 1.

In der Konsequenz wurde viel Zeit für die Prüfung und die Kommentierung der Daten verwendet. Es wurden jene Angaben markiert, die un schlüssig sind oder sich (z.B. im Vergleich mit dem anderen Datensatz) als unplausibel darstellen (bspw. wenn eine Quersumme aus Mitarbeiter:innen nicht korrekt aufaddiert). Es wurde bei jeder Teilfrage neu geprüft, inwiefern ein derartiges Problem in den Daten für diese Fragestellung zu Verzerrungen führen kann oder auch nicht. Soweit wir hierbei zum Schluss kamen, dass eine Verzerrung sehr unwahrscheinlich ist, wurden die Daten einbezogen. Für die folgende Darstellung werden wir auf diese Problematiken nicht tiefergehend eingehen. Sie lassen sich aber in den kommentierten Rohdaten jeweils genau nachvollziehen und werden bei jeder Darstellung als Kommentar in einer Fußnote dargelegt.

Zur Testung der Datenqualität haben wir den Datensatz für die Einzelfragestellungen in einer bereinigten Form mit dem Gesamtdatensatz verglichen. Dazu wurden jeweils Fälle entfernt, die inkomplett oder nur für 2017 oder nur für 2020 vorlagen. Die statistische Auswertung wurde dann an ausgewählten Items für den bereinigten und für den Gesamtdatensatz vorgenommen und verglichen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Abweichungen gering sind. Wir haben uns deshalb entschlossen, für diese Darstellung grundsätzlich den Gesamtdatensatz zu nutzen und nur bei einzelnen Auswertungen Bereinigungen vorzunehmen. Dies ermöglicht uns insbesondere für das Jahr 2020 die für 2017 fehlenden Einheiten mit zu berücksichtigen, was im Hinblick auf zukünftige Auswertungen aus unserer Sicht hilfreich sein könnte.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Datensätze 2017 und 2020 sind im Hinblick auf die Fragestellung aussagekräftig, ermöglichen aber aufgrund diverser Faktoren wie der Dichte der Daten oder fehlenden Zeitreiheneigenschaften keinen kleinteiligen 1:1-Vergleich zu den Erhebungstichtagen. Es liegen für 2017 beispielsweise weniger Fälle vor als es für 2020 der Fall ist und die ausfallenden Datensätze sind nicht als äquivalent zu behandeln. Dass die beiden Datensätze aufgrund von Veränderungen in der Behördenstruktur, Non-Responses und unvollständigen Angaben nicht vollumfänglich übereinstimmen, wird in der Interpretation der Daten an relevanten Stellen thematisiert und im Anhang zu den Rohdaten „Dokumentation der quantitativen Datenbasis“ ausführlich dokumentiert.

Darüber hinaus wird sich im Folgenden vergleichend auf öffentliche Daten des Statistischen Landesamtes Thüringen und vorhergehende Analysen bezogen. Hierbei war insbesondere der Zweite Bericht der Thüringer Landesregierung über die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (2009) von Interesse. Dieser bezieht auch Daten des ersten Berichtes, der den Zeitraum 1999 bis Juni 2002 umfasst, mit ein.

Zusätzlich wurden 30 Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten aus verschiedensten Dienststellen der öffentlichen Verwaltung in Thüringen geführt. Diese Daten wurden nicht zur Verfügung gestellt, sondern durch die Autorinnen selbst erhoben, was im Folgenden dargestellt werden soll.

3.1.2 Interviewstudie

Ziel der qualitativen Teilstudie war es zu erfahren, wie Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt wahrnehmen und erleben. Dabei stand die „subjektive Problemsicht“ (Helfferich 2009: 33) der Gleichstellungsbeauftragten auf die alltägliche, ganz konkrete Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit im Fokus der Interviews. Im Folgenden werden die Auswahl der Interviewpartner:innen, der Leitfaden und die Erhebungsmethode erläutert.

Zunächst zur Auswahl der Interviewten: Um je behördenspezifische Perspektiven und Erfahrungen einzufangen, ist eine ausgeglichene und vielfältige Repräsentanz der unterschiedlichen öffentlichen Institutionen anzustreben. Die Verteilung der Behördentypen gestaltet sich dabei folgendermaßen:

- 7x Oberste Landesbehörden und nachgeordnete Bereiche
- 6x Landkreise
- 9x Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
- 3x Gemeinden unter 20.000 Einwohner:innen (aufgrund mehr als 50 Bediensteten)
- 5x Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Die nachfolgende Tabelle soll zudem eine detaillierte Übersicht über die teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten und ihren jeweiligen Behördentyps geben, um eine Kontextualisierung der Zitate im Kapitel der Interviewanalyse zu ermöglichen:

Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten		Behördentyp
Interview_1		Landkreis
Interview_2		Nachgeordneter Bereich der obersten Landesbehörden
Interview_3		Landkreis
Interview_4		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_5		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_6		Nachgeordneter Bereich der obersten Landesbehörden
Interview_7		Oberste Landesbehörde
Interview_8		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_9		Oberste Landesbehörde
Interview_10		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_11		Anstalt des öffentlichen Rechts
Interview_12		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_13		Landkreis
Interview_14		Landkreis
Interview_15		Landkreis + Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_16		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_17		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_18		Dienststelle gemäß § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten
Interview_19		Gemeinde mit mehr als 20.000 Einwohner:innen
Interview_20		Körperschaft des öffentlichen Rechts
Interview_21		Nachgeordneter Bereich der obersten Landesbehörden
Interview_22		Nachgeordneter Bereich der obersten Landesbehörden
Interview_23		Nachgeordneter Bereich der obersten Landesbehörden
Interview_24		Anstalt des öffentlichen Rechts
Interview_25		Dienststelle gemäß § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten
Interview_26		Körperschaft des öffentlichen Rechts
Interview_27		Körperschaft des öffentlichen Rechts
Interview_28		Dienststelle gemäß § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten
Interview_29		Landkreis

Tab. 1: Übersicht über die am Interview teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Behördentypus; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Insgesamt wurden 30 Gleichstellungsbeauftragte interviewt. Die jüngste teilnehmende Person war zum Interviewzeitpunkt 25 Jahre und die älteste Person 64 Jahre alt. Ebenfalls heterogen war die Auswahl hinsichtlich der Amtserfahrung: manche Teilnehmende bekleideten erst seit drei Monaten das Amt der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten, während andere bereits seit über 30 Jahren als Gleichstellungsbeauftragte tätig waren. An zwei Interviews (Interview_6 und Interview_22) nahmen auf Initiative der Interviewten auch die jeweiligen Stellvertretungen

teil, da das Amt von beiden zu gleichen Teilen ausgeübt wird. Das Interview_15 wurde gleichzeitig mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung und der des dazugehörigen Landkreises geführt, da diese eng zusammenarbeiten und gemeinsam in der Öffentlichkeit wirken. Die Zeitlänge der Interviews variierte ebenfalls zwischen 20 und 90 Minuten, wobei die meisten Interviews ca. 45 Minuten dauerten.

Zur Erhebungsmethode: Die Studie nutzt die Methode des leitfadengestützten Interviews, das sich problemzentriert auf die Umsetzung und Wirkung gleichstellungspolitischer Maßnahmen konzentriert und mit dem Expert:innenwissen der Gleichstellungsbeauftragten angereichert ist. Problemzentrierte Interviews rufen durch eine gezielte Strukturierung „Prozesse der Reflexion bei den Befragten“ (ebd.) hervor und eröffnen gleichermaßen einen Raum für „deren subjektive Relevanzsetzungen“ (Witzel 1985: 244). Die Gleichstellungsbeauftragten wurden somit in den Interviews nicht nur als Informant:innen oder Ratgeber:innen adressiert, sondern auch deren „subjektive[n] Handlungsorientierungen und impliziten Entscheidungsmaximen“ (Bogner/Menz 2009: 66) in die Analyse miteinbezogen. Anhand dieser Interviews soll ein Einblick in gleichstellungspolitische Praxen in den Behörden geschaffen werden, der sich dafür interessiert, wie Fördermaßnahmen im behördlichen Alltag umgesetzt werden, wie deren Wirksamkeit von den Gleichstellungsbeauftragten bewertet und persönlich eingeschätzt wird und welche Herausforderungen oder auch Hindernisse sich für effektive, den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Gleichstellungsarbeit ergeben.

Hierfür wurde ein Leitfaden konzipiert, der sowohl das Interview auf thematische Schwerpunkte lenkt als auch mittels seiner Fragenform eine Offenheit gegenüber den eigenen Relevanzsetzungen der Teilnehmenden ermöglicht. Der Leitfaden gibt folglich dem Interview eine Struktur und erleichtert die Vergleichbarkeit der verschiedenen Interviews (Helfferrich 2009: 179). Gleichzeitig wird durch offene Fragen ein Raum für die Einführung neuer Themen und eigene Deutungen der Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. So wurden Fragen zu den folgenden Themenbereichen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit gestellt: *Motive und Einstellungen; Alltägliche Aufgaben und Veränderungen; Erfolge und Hürden; Wirkung der Maßnahmen* (Gleichstellungsplan, Öffentlichkeitsarbeit, Chancengleichheitsprüfung); *Nutzung von Rechten* sowie *Zusammenarbeit und Vernetzung*. Als Einstieg wurde beispielsweise eine öffnende, erzählgenerierende Frage formuliert:

Könnten Sie uns erzählen, wie Sie zu Ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte gekommen sind und weshalb Sie sich dafür entschieden haben?

Im Anschluss gingen themenspezifische Fragen auf die Einschätzung der eigenen Wirksamkeit, konkrete Situationen und Praktiken sowie Kritik und Ideen der Gleichstellungsbeauftragten ein. Diese lauteten beispielsweise:

Ich interessiere mich besonders für Ihre alltägliche Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte:r. Könnten Sie mir deshalb erzählen, wie sich ein normaler Arbeitsalltag bei Ihnen gestaltet? Welche Aufgaben, Treffen, Projekte, Gespräche stehen hier an?

Wie definieren Sie erfolgreiche Gleichstellungsarbeit? Wann sehen Sie persönlich Ihre Arbeit als erfolgreich an?

Wo werden Sie auf welche Weise in ihrer Arbeit unterstützt? Und an welchen Stellen wünschen Sie sich mehr Unterstützung, bspw. zeitlich oder personell?

Welche Hindernisse erleben Sie in ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte:r? Falls Ihnen hier ein konkretes Beispiel einfällt, können Sie auch gerne davon erzählen.

Im Anschluss folgten Fragen nach der Wirkung der bereits bestehenden Maßnahmen (Gleichstellungsplan, Chancengleichheitsprüfung) und nach der Nutzung von Rechten der Gleichstellungsbeauftragten. Es wurde danach gefragt, ob das Einspruchsrecht einmal genutzt wurde und nach der Einschätzung dieses Instruments. Zuletzt wurde auch die Zusammenarbeit und Vernetzung unter den Gleichstellungsbeauftragten thematisiert.

Intention dieser Fragen war es, Erzählungen über das alltägliche Handeln als Gleichstellungsbeauftragte:r hervorzurufen, die insbesondere Bewertungen und Problembeschreibungen implizieren. Wie das Gleichstellungsgesetz in der Praxis ‚gelebt wird‘ und was Gleichstellungsarbeit in der konkreten Situation bedeutet, machen die in den Interviews erfassten Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten plastisch und dokumentierbar. Die Interviews helfen dabei nicht nur die Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen zu evaluieren und Empfehlungen zu formulieren. Sie binden außerdem die Gleichstellungsbeauftragten als Praktiker:innen und Mitgestalter:innen in den Prozess der Evaluation ein. Mittels des Elements partizipativer Forschung soll nicht nur ihr Erfahrungswissen und ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte sichtbar gemacht und wertgeschätzt, sondern ebenso die eigene Handlungskompetenz und Selbstermächtigung in ihrem Amt gestärkt werden (von Unger 2014).

Die 30 Interviews wurden aus praktischen und pandemiebedingten Gründen nicht ausschließlich live (15), sondern auch telefonisch (4) oder auch via des

Videokonferenzprogramms Zoom (11) geführt. Dabei wurde mit Einverständnis der Befragten eine Tonaufnahme angefertigt die anschließend transkribiert wurde. Anhand dieser Transkripte (vgl. Meyer/Meier 2019: 283ff.) wurde dann die Auswertung anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring/Fenzl 2019) vorgenommen.

3.2 Auswertung der statistischen Daten für die Berichtszeiträume 2017 und 2020

Es folgt nun die Darstellung der statistischen Verteilungen, die sich aus den zur Verfügung gestellten Datensätzen ergeben³. Zunächst wird die allgemeine Geschlechterverteilung dargestellt (3.2.1). Es folgen die Statistik zum Beschäftigungsumfang (3.2.2), zu Beamten:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppierungen (3.2.3), zu Arbeitnehmer:innen nach Entgeltgruppen/Werteebenen (3.2.4), zu Führungspositionen im höheren Dienst (3.2.5), zur Praxis der Beförderung und Höhergruppierung (3.2.6), zu Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen (3.2.7) sowie zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Führungskräftefortbildungen (3.2.8).

3.2.1 Geschlechterverteilung

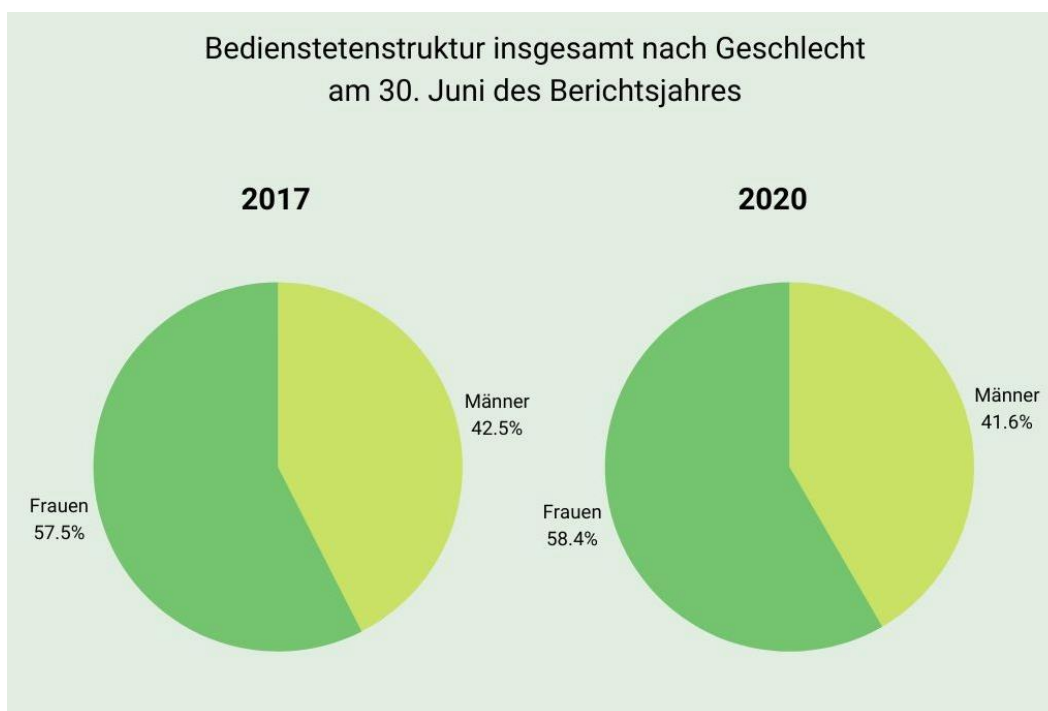


Abb. 1 Bedienstetenstruktur insgesamt nach Geschlecht am 30. Juni des Berichtsjahres; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Die Gesamtverteilung der Bedienstetenstruktur nach Geschlecht unterscheidet sich zwischen den Jahren 2017 und 2020 unwesentlich. In den Datensätzen beträgt die Grundgesamtheit

³ Ausführungen zur Datenbasis siehe Anlage 1.

von Beschäftigten für 2017 65.817 Personen, für 2020 67.039 Personen⁴. 2006 umfasste der Datensatz der Erhebung 51.222 Beschäftigte (Th. Landtag 2009: 2).⁵

Während 2017 57,5% der Bediensteten weiblichen Geschlechts waren, sind es im Berichtsjahr 2020 58,4%. Dem vorhergehenden Bericht lassen sich für die Jahre 2006 leicht höhere Zahlen entnehmen: „Frauen stellen zum 30. Juni 2006 mit 62,9 % knapp zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes (...)“ (Th. Landtag 2009: 2).⁶

3.2.2 Beschäftigungsumfang

Blickt man auf den Beschäftigungsumfang so zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Beschäftigung für Männer und Frauen. Zunächst die Zahlen ohne die Variable Geschlecht. Von den insgesamt 65.817 Beschäftigten arbeiten 2017 43.763 in Vollzeit, 19.381 in Teilzeit,

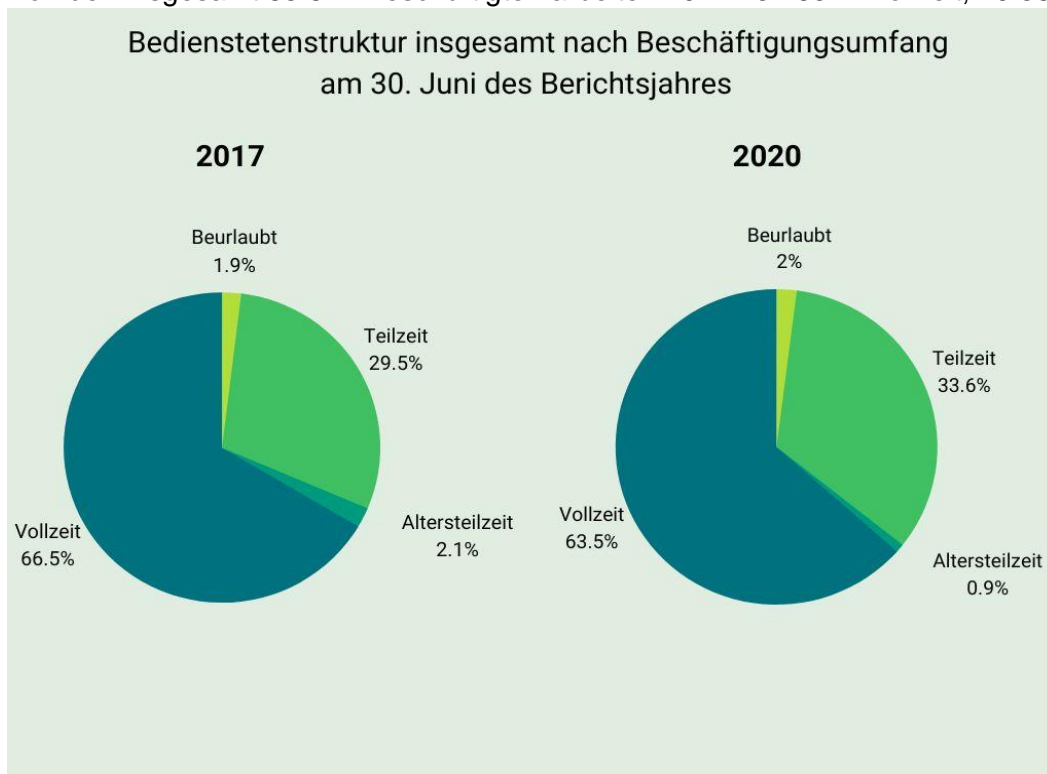


Abb. 2: Bedienstetenstruktur insgesamt nach Beschäftigungsumfang am 30. Juni des Berichtsjahres; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

⁴ Nicht alle Dienststellen, die unter das Gleichstellungsgesetz fallen, können sich aufgrund anderer Tarifverträge (oder ohne Tarifbindung) in den zur Verfügung gestellten Tabellen abbilden. Fehler und fehlende Kategorien dieser Dienststellen werden genau in der Dokumentation der statistischen Daten aufgezeigt.

⁵ Aufgrund der differentiellen Datengrundlage ist der Vergleich mit dem Zweiten Bericht von 2009 im Folgenden nicht immer ohne weiteres möglich. Der vorhergehende Bericht arbeitete mit der Personalstandsstatistik des Thüringer Landesamtes für Statistik, während wir einen kleineren Ausschnitt an Daten ausschließlich der berichtspflichtigen Stellen vorliegen hatten (vgl. Kap. 3.1.1). Zudem sind die Daten unterschiedlich geordnet und zusammengefasst.

⁶ Dieser Vergleich ist aber aufgrund der Veränderungen in der Datenbasis nur bedingt aussagekräftig bzw. sollten konservativ nicht im Sinne eines Trends interpretiert werden. So sind für 2017 und 2020 z.B. neue Organisationseinheiten in die Statistik aufgenommen worden.

1.374 in Altersteilzeit und 1.281 sind beurlaubt. 2020 arbeiten 42.346 in Vollzeit, 22.439 in Teilzeit, 578 in Altersteilzeit und 1.348 sind beurlaubt⁷.

Nimmt man nun die Variable Geschlecht dazu, so befinden sich 2017 84,1% der Männer in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis und 53,3% der Frauen. Im Jahr 2020 sind 83 % der Männer und 49,4 % der Frauen Vollzeit beschäftigt. Hier zeigt sich also ein leichter Rückgang der Vollzeitbeschäftigung für beide Geschlechter.

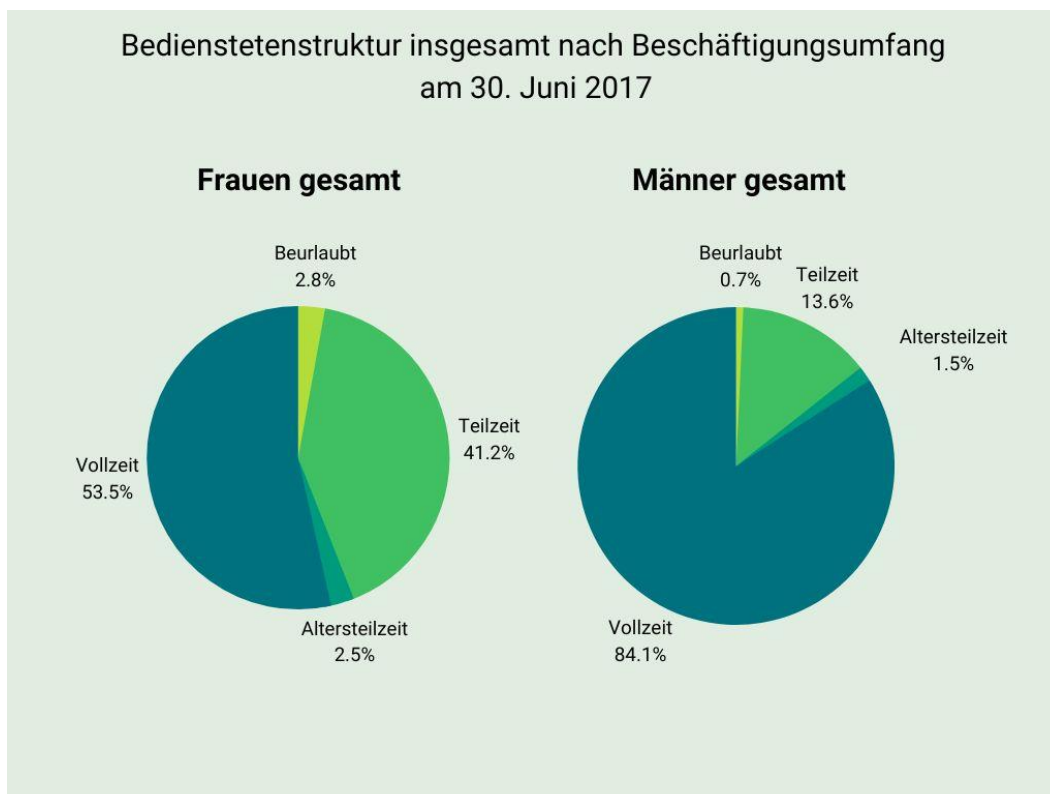


Abb. 3: Bedienstetenstruktur insgesamt nach Beschäftigungsumfang nach Frauen- und Männeranteil zum Stichtag 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Zum Vergleich mit 2006: 2006 arbeiteten 56,3 % der Beschäftigten in einem Teilzeitverhältnis. 2006 waren 49,0 % der Frauen vollzeitbeschäftigt. Zwischen 2003 und 2006 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten deutlich angestiegen (Th. Landtag 2009: 8) auf 43,7 %, von denen 80,2 % weiblichen Geschlechts waren.

⁷

- Teilzeitbedienstete schließt Teilzeitbedienstete in Elternzeit ein;
- Altersteilzeitbedienstete erfasst Altersteilzeitbedienstete mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbedienstete mit Teilzeitmodell;
- ohne Bezüge Beurlaubte erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete.

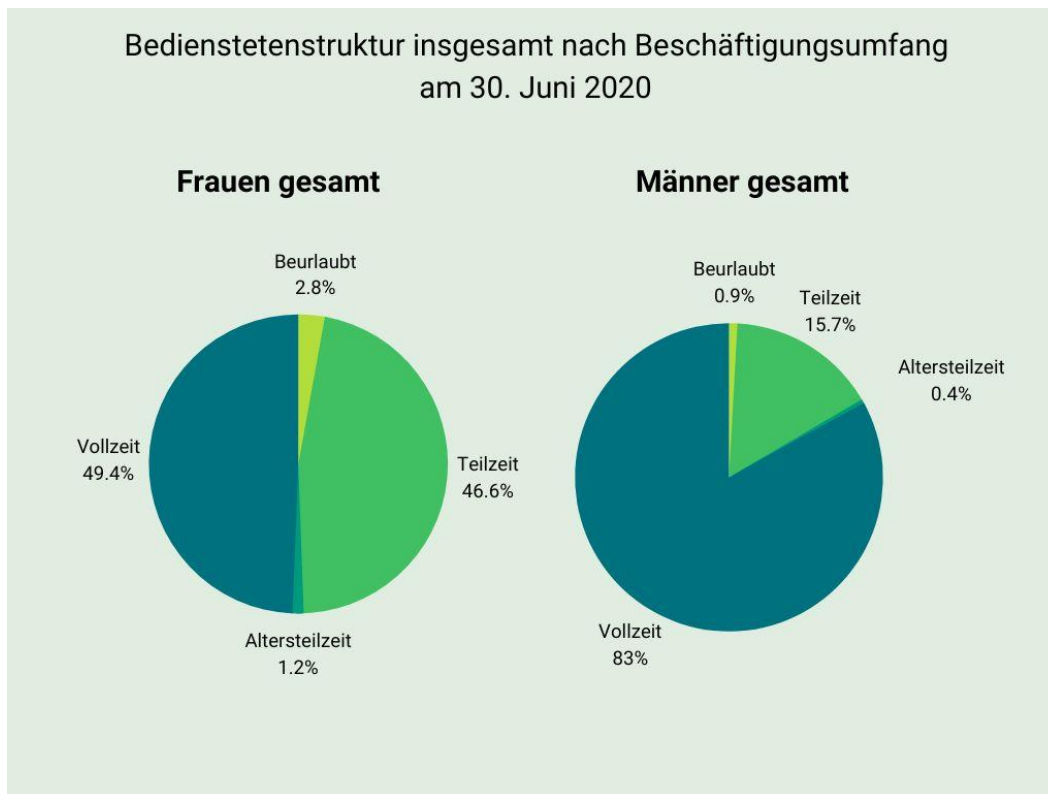


Abb. 4: Bedienstetenstruktur insgesamt nach Beschäftigungsumfang nach Frauen- und Männeranteil zum Stichtag 30. Juni 2020; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

3.2.3 Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppen

Die beiden folgenden Grafiken zeigen die Geschlechterstruktur von Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppen. Die meisten Frauen (jeweils etwas über 50%) finden sich im gehobenen Dienst und beim höheren Dienst findet sich eine leichte Zunahme des Frauenanteils. So arbeiten Stand 2020 36,6% weibliche Bedienstete der im Datensatz umfassten Stellen im höheren Dienst. Dies lässt sich aus Gleichstellungsperspektive als positive Entwicklung bezeichnen, wenngleich der Frauenanteil im höheren Dienst noch immer deutlich geringer ist als jener der männlichen Bediensteten.

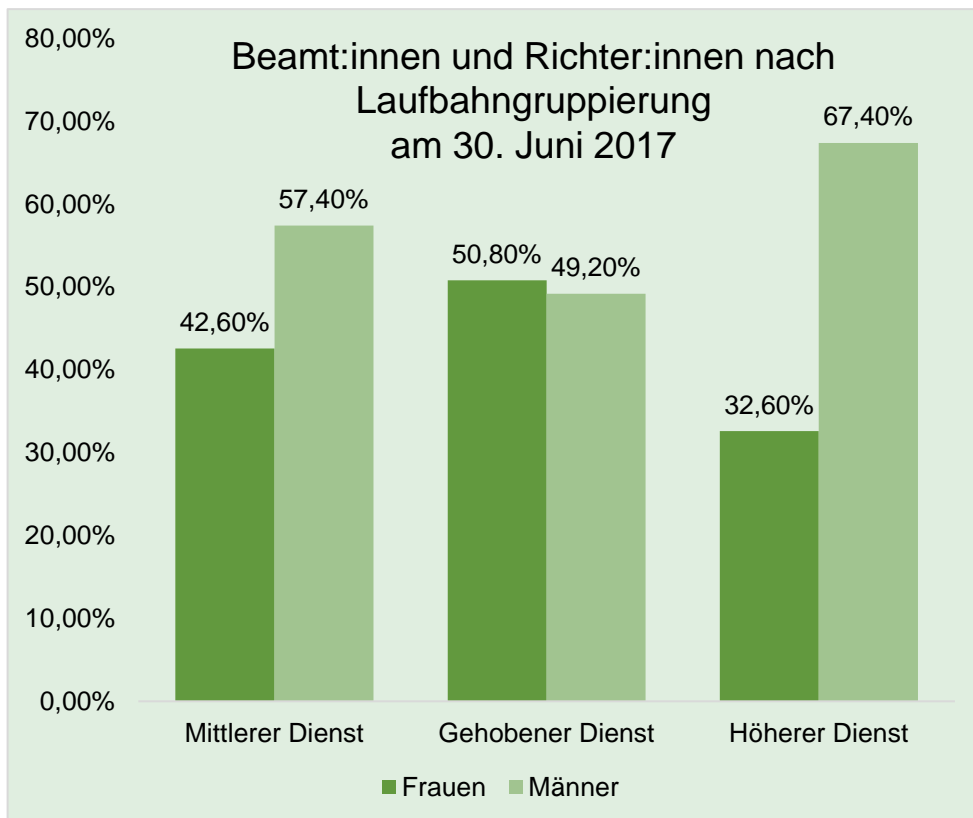


Abb. 5: Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppierung am 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

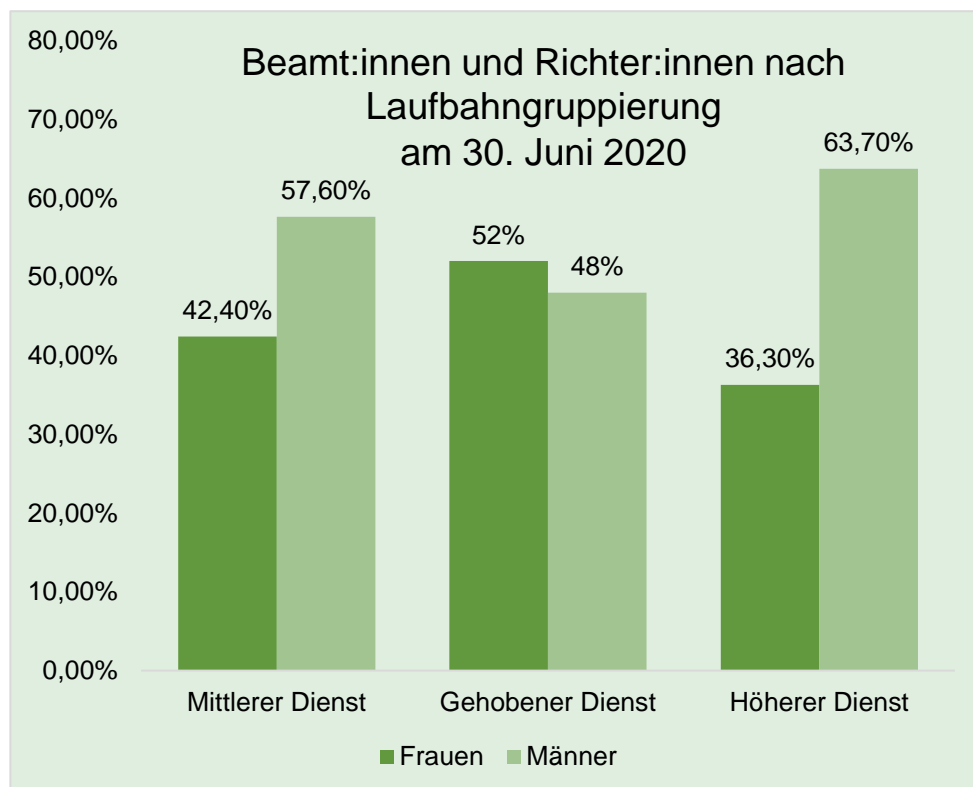


Abb. 6: Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppierung am 30. Juni 2020; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

3.2.4 Arbeitnehmer:innen nach Entgeltgruppen/Werteebene

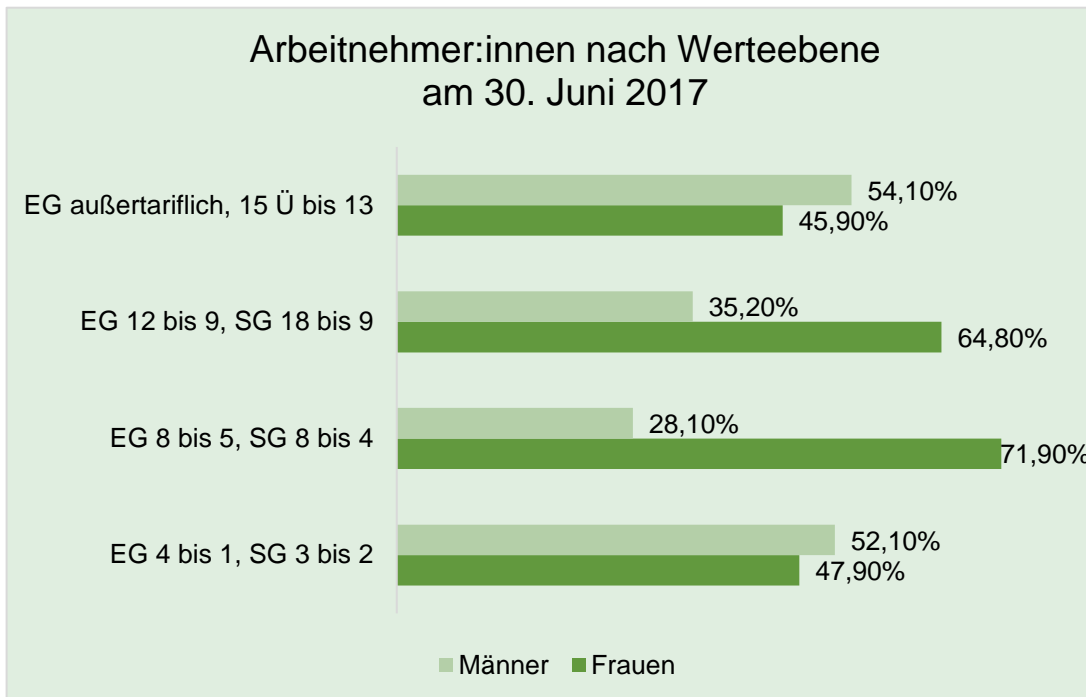


Abb. 7: Arbeitnehmer:innen nach Werteebene am 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

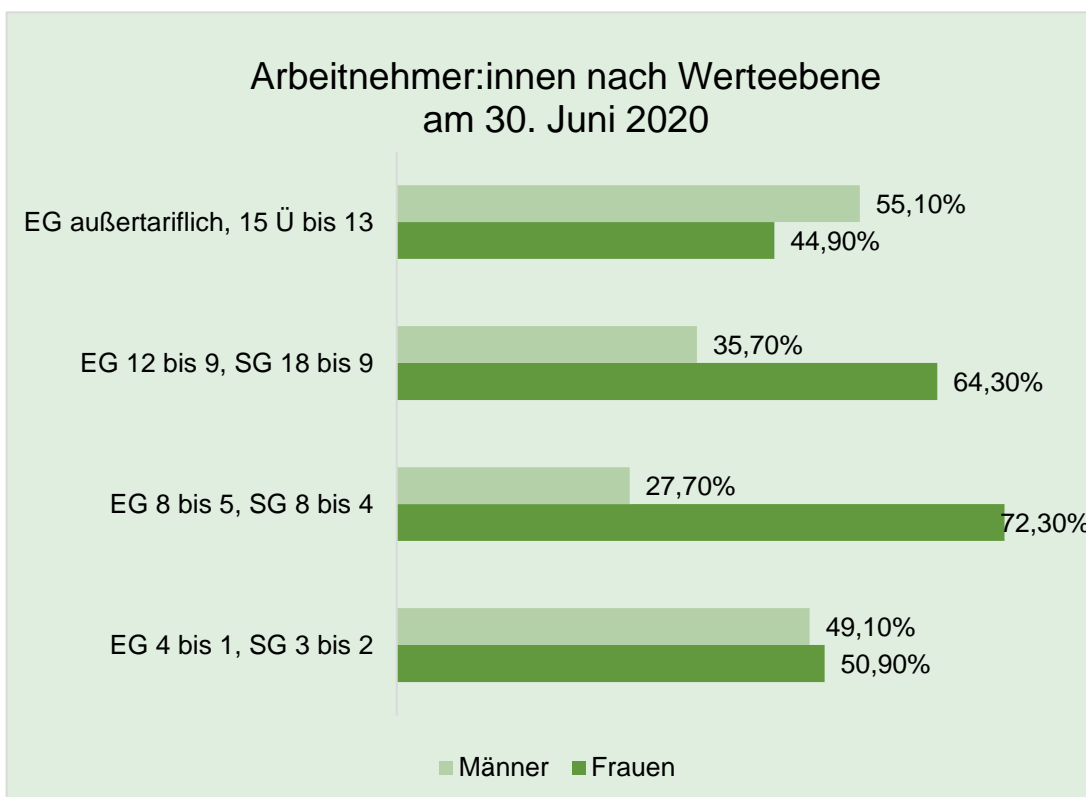


Abb. 8: Arbeitnehmer:innen nach Werteebene am 30. Juni 2020; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Die Darstellung der Arbeitnehmer:innen nach Entgeltgruppen macht deutlich, dass insbesondere in den Entgeltgruppen 8-12 deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind⁸. In den EG 8-5 und SG 8-4 sind so 2017 71,90% Frauen und 28,10% Männer beschäftigt, 2020 sind es noch 72,3% und 27,7%. In den höheren Werteebenen findet sich für 2017 ein Frauenanteil von 45,9% und korrespondierend ein Männeranteil von 54,1% und für das Jahr 2020 ein Frauenanteil von 44,9% und ein Männeranteil von 55,1%.⁹

3.2.5 Führungspositionen im höheren Dienst

Die ersten beiden Grafiken zeigen die Geschlechterverteilung im höheren Dienst. In dieser Statistik enthalten sind der Landtag, die Staatskanzlei, das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales, das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, das Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz, das Thüringer Finanzministerium, das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft, das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie, Frauen und Gesundheit, das Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz, das Thüringer Ministerium für Infrastruktur

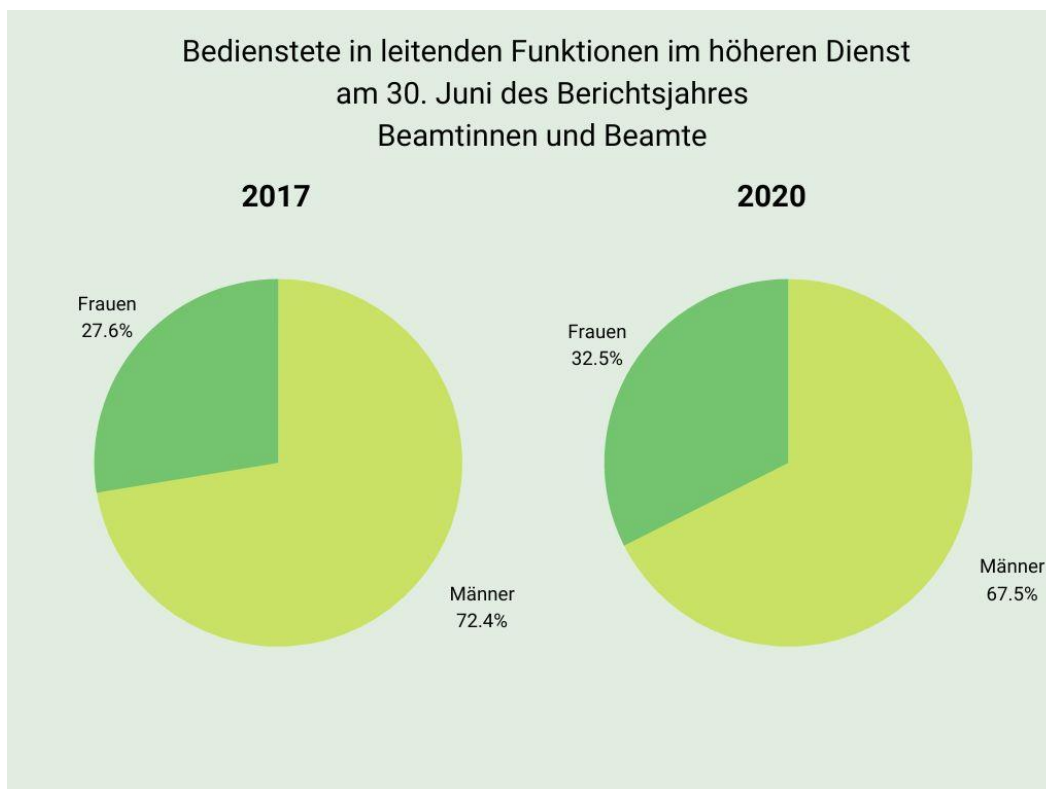


Abb. 9: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres, Beamtinnen und Beamte; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

⁸ "EG" erfasst die Entgeltgruppen des TV-L und des TVöD allgemein und "SG" erfasst S-Gruppen des TVöD Sozial -und Erziehungsdienstes.

⁹ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass uns ein Datensatz einer Einrichtung mit mehreren Tausend Mitarbeiter:innen, die den Frauenanteil vermutlich erhöht hätte, für das Jahr 2020 nicht zur Verfügung stand.

und Landwirtschaft sowie der Thüringer Rechnungshof. Dabei werden jeweils die Jahre 2017 und 2020 einander gegenübergestellt.

In der Konsequenz zeigt sich eine positive Entwicklung hinsichtlich des Frauenanteils, der für 2020 sowohl für Beamtinnen als auch für Arbeitnehmerinnen steigt. 2017 waren 27,6% der Beamt:innen in leitenden Funktionen weiblich, 2020 dann 32,5%. Noch deutlicher ist die Entwicklung für die Arbeitnehmer:innen. 2017 waren 30,2% der leitenden Funktionen im höheren Dienst mit Frauen besetzt, 2020 sind es 38,2 %.

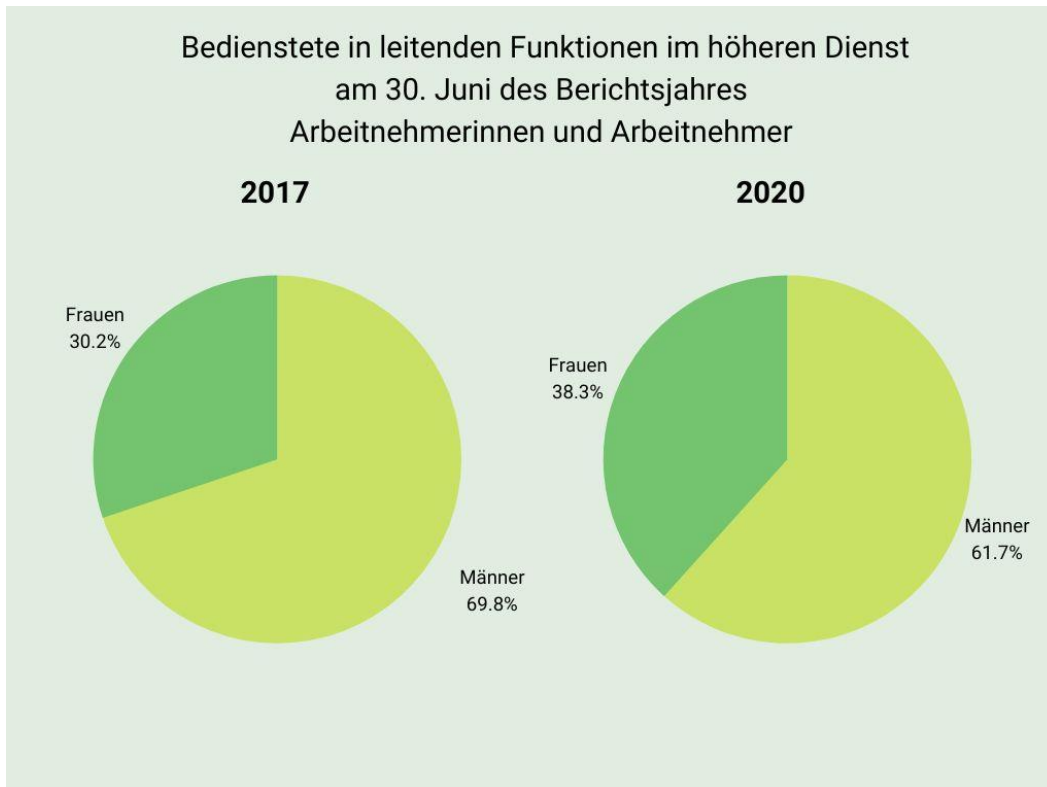
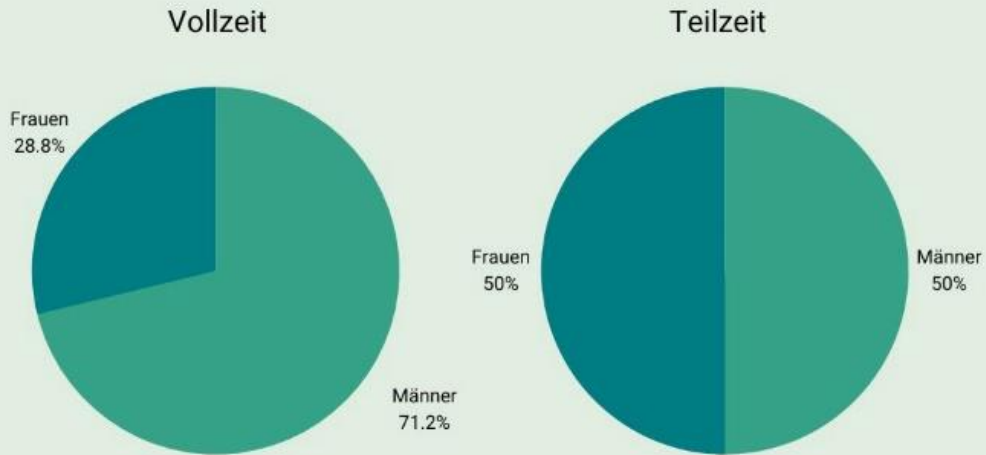


Abb. 10.: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Der Datensatz umfasst insgesamt Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst 418 Personen für 2017 und 362 Personen für 2020. Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges zeigt sich für 2017, dass bei den Arbeitnehmerinnen die Vollzeitarbeitsquote bei 28,8% und bei den Beamtinnen bei 24,3% liegt. Während 50% der teilzeitarbeitenden Arbeitnehmer:innen männlich sind, sind es bei den Beamt:innen nur 30,8%.

Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst
am 30. Juni 2017

Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsumfang



Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst
am 30. Juni 2017

Beamt:innen nach Beschäftigungsumfang

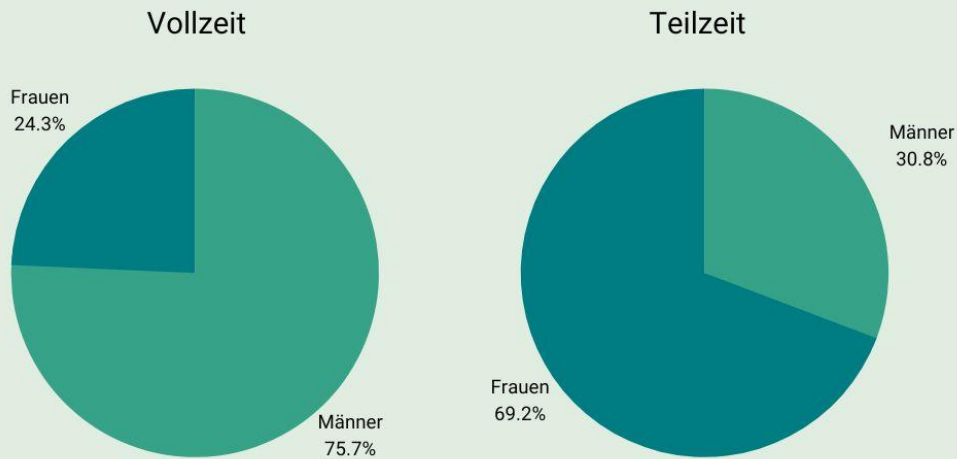


Abb. 11: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni 2017; Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsumfang; Beamt:innen nach Beschäftigungsumfang; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Für das Jahr 2020 sind 37,3% der Arbeitnehmerinnen vollzeitbeschäftigt, was eine deutliche Steigerung ist. Bei den Beamtinnen sind es 27,6% (leicht steigend). Die Zahl der männlichen Arbeitnehmer in Teilzeit ist gestiegen und sie überholen sogar die Frauen. 55,6 % der Teilzeitarbeitnehmer:innen sind männlich.

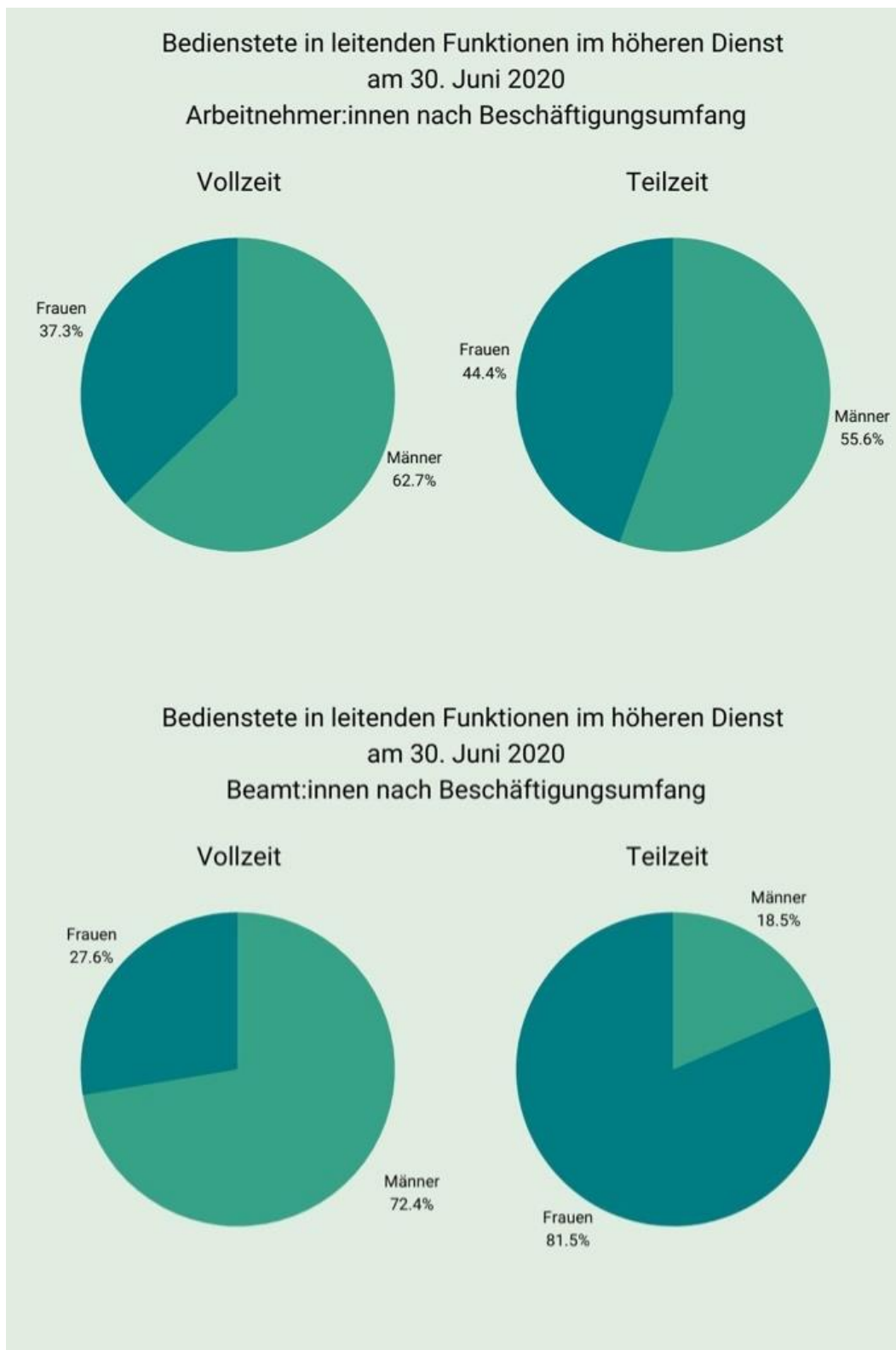


Abb. 12: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni 2020 Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsumfang; Beamt:innen nach Beschäftigungsumfang; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Bei den Beamt:innen sind 2020 nur 18,5% der in Teilzeit beschäftigten Personen männlich und 81,5 % weiblich. Zwischen 2017 und 2020 ist ein deutlicher Rückgang männlicher Teilzeitbeschäftigung bei den Beamt:innen in leitenden Funktionen im höheren Dienst zu beobachten.

Die folgenden Grafiken beschreiben die Geschlechterverteilung in leitenden Funktionen.

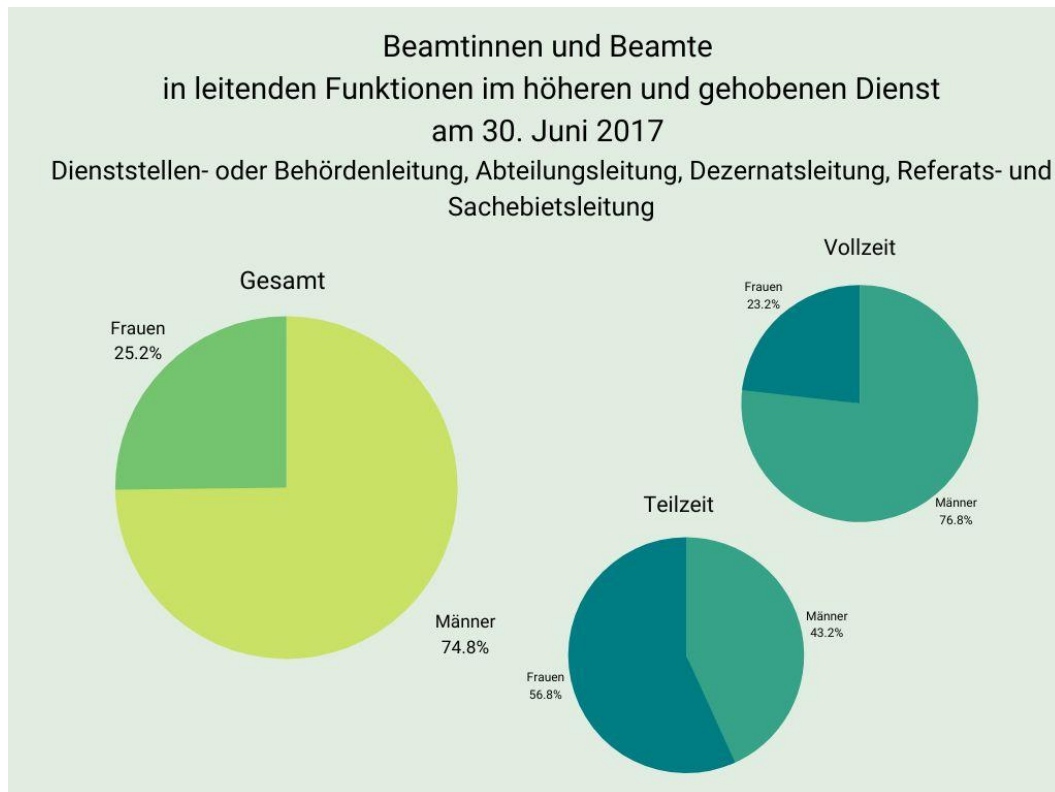


Abb. 13: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Die Darstellung differenziert zwischen a) Dienststellen oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referatsleitung, Sachgebietsleitung (1489 Personen in 2017 und 1369 Personen in 2020) in den Abbildungen 13 und 14 und b) Sachgebiets- und Geschäftsleitung (962 Personen in 2017 und 646 Personen in 2020) in den Abbildungen 15 und 16 und nimmt den gehobenen Dienst hinzu. Insgesamt umfasst dieser Datensatz damit 2451 Personen für 2017 und 2015 Personen für 2020.

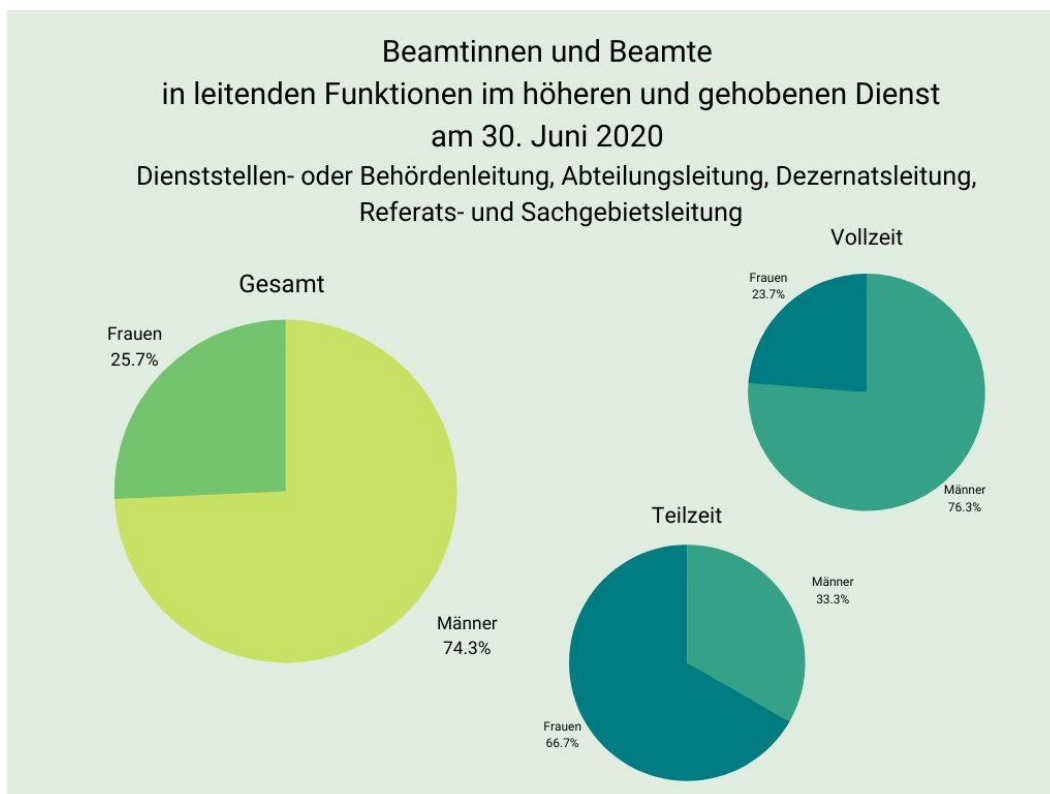


Abb. 14: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020, Dienststellen- und Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

2017 waren 25,2% der Beamt:innen in leitenden Funktionen der Kategorie a (Dienststellen oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referatsleitung, Sachgebietsleitung) im höheren und gehobenen Dienst weiblich, 2020 waren es 25,7%. Von den 1401 in Vollzeit beschäftigten Beamt:innen waren 2017 nur 23,2% weiblich, 2020 waren es 23,7% von 1306 Beamt:innen.

Von 88 teilzeitbeschäftigten Beamt:innen der Kategorie a) waren 2017 56,8% weiblich und 43,2% männlich, im Jahre 2020 waren 66,7% der in Teilzeit beschäftigten Führungskräfte weiblich sowie 33,3% der Männer. Hier schlägt der bereits unter 3.2.2. besprochene Trend zur Teilzeit auch auf die Führungskräfte durch.

Für die Kategorie b) Sachgebiets- und Geschäftsleitungen stellt sich das Bild deutlich ausgeglichener dar. Für 2017 finden sich 962 Personen in unserem Datensatz und für 2020 646 Personen. 2017 waren 39,8% der Beamt:innen in leitenden Funktionen der Kategorie b) im höheren und gehobenen Dienst weiblich, 2020 waren es 49,5%.

Von den 865 in Vollzeit beschäftigten Führungskräften waren 2017 34,7% weiblich, 2020 waren es 44,2%. Von den 97 in Teilzeit Beschäftigten waren 2017 85,6% weiblich, 2020 waren es 79,3%, was eine leichte Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von Männern bedeutet.

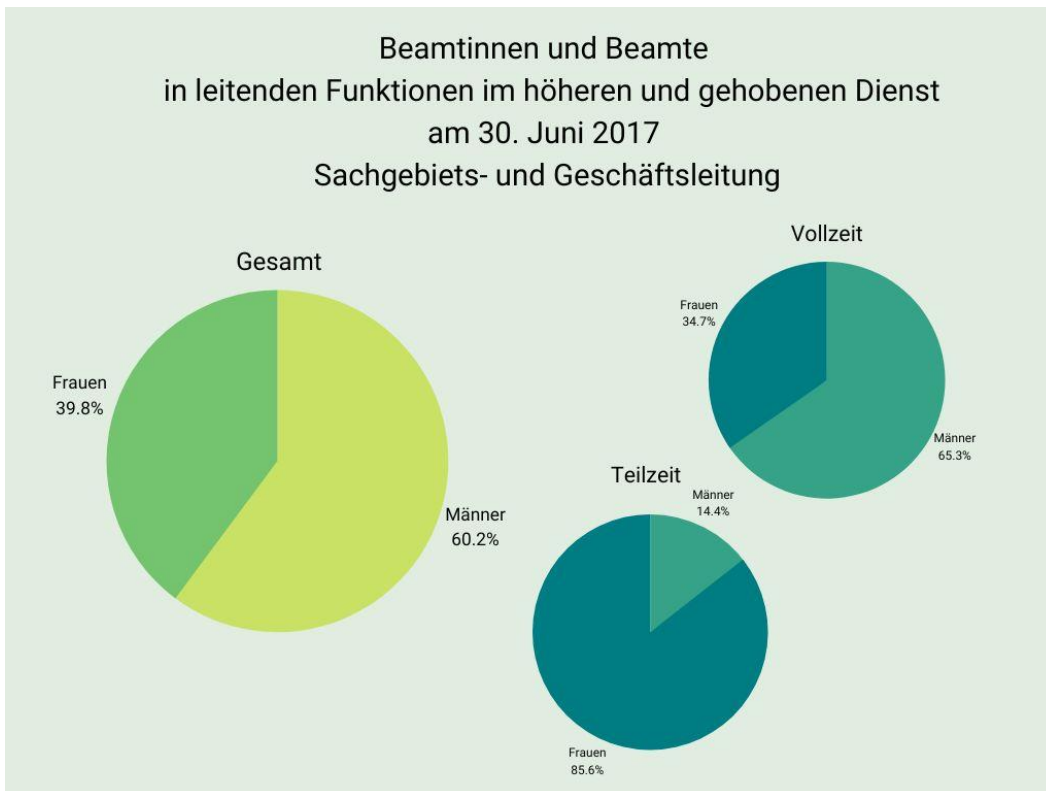


Abb. 15: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

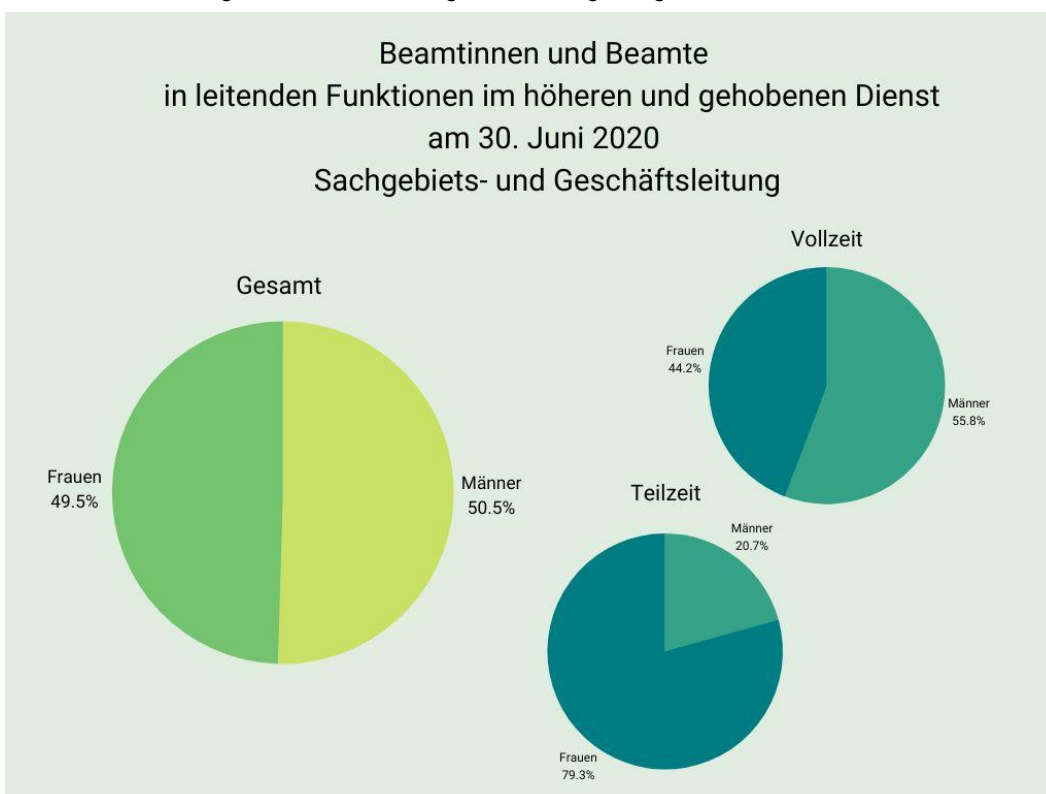


Abb. 16: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Die entsprechende Auswertung wurde auch für die Arbeitnehmer:innen vorgenommen. Auch hier findet sich die Aufteilung in a) Dienststellen oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referatsleitung, Sachgebietsleitung und b) Sachgebiets- und Geschäftsleitung. Für das Jahr 2017 ergibt sich folgendes Bild. 2017 waren 38,8 % der Arbeitnehmer:innen in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst weiblich, 2020 38,3%. Von den 569 in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer:innen waren 2017 33,4% weiblich, 2020 waren es 33,8%. Von 80 teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen der Kategorie a) waren 2017 78,8% weiblich und 21,3% männlich. Im Jahr 2020 waren 73,3% der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer:innen weiblich und 26,7% männlich. Hier zeigt sich ebenfalls ein relativer Anstieg von Männern in Teilzeitarbeit.



Abb. 17: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

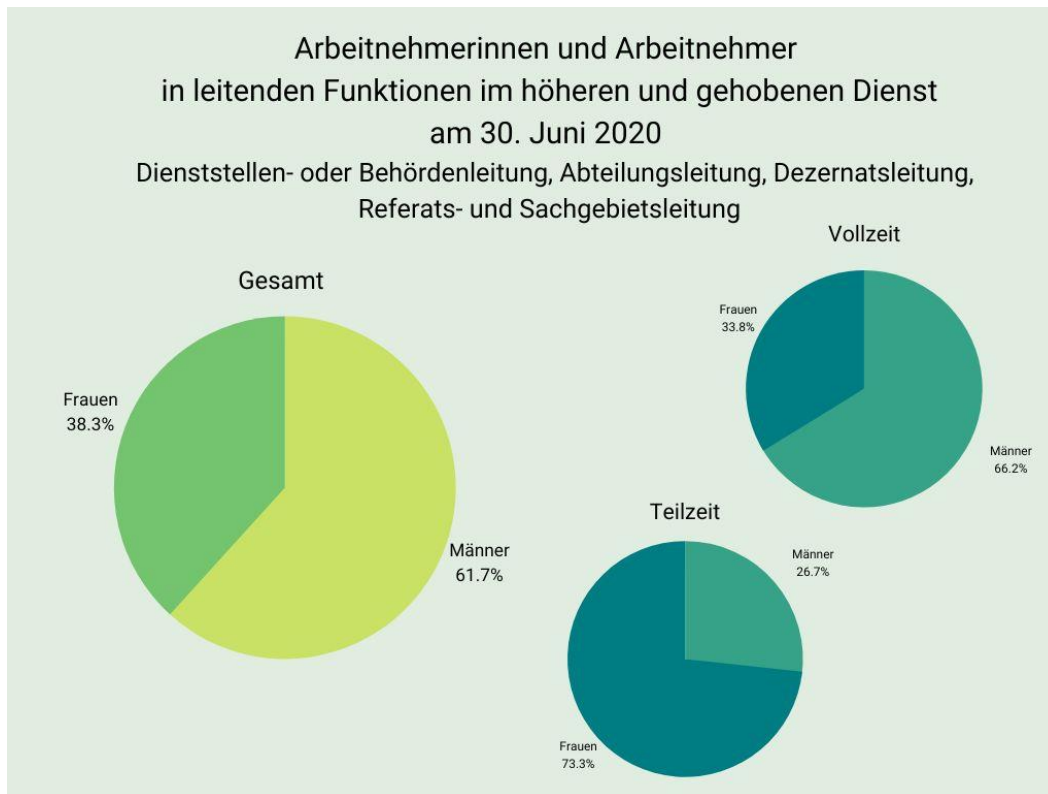


Abb. 18: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020; Dienststellen- und Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Hinsichtlich der Arbeitnehmer:innen der Kategorie b) (Sachgebiets- und Geschäftsleitung) bleibt das Bild zwischen den Jahren 2017 und 2020 ähnlich stabil. Der Frauenanteil von 52,4% stabilisiert sich auf 53,7%. Der Anteil der Frauen unter den 991 Vollzeitarbeitnehmenden liegt für 2017 bei 47,2% und für 2020 bei 47,6%. Der Frauenanteil unter den 183 Teilzeitbeschäftigten liegt 2017 bei 80,3% und für 2020 bei 82,9%.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
am 30. Juni 2017**
Sachgebiets- und Geschäftsleitung

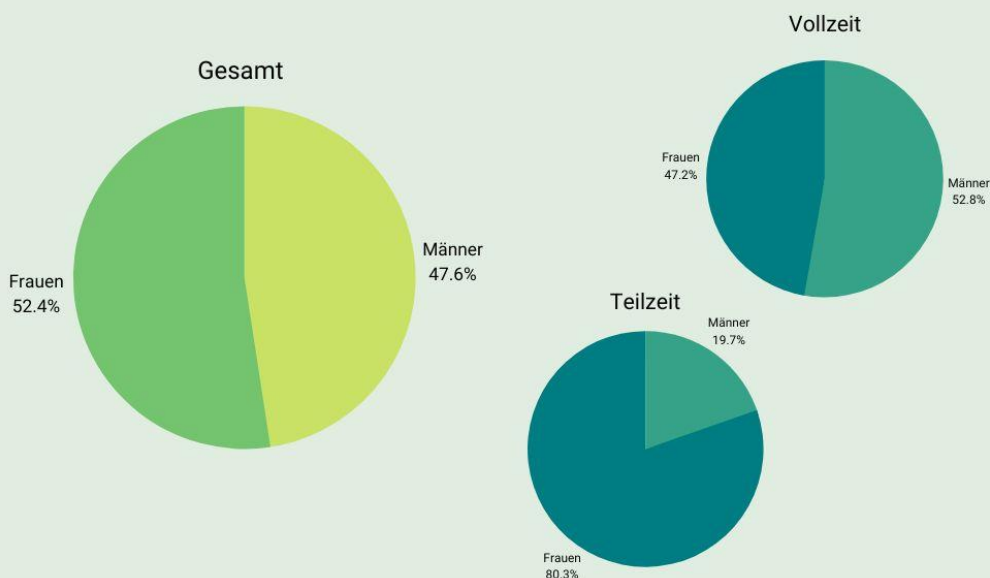


Abb. 19: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
am 30. Juni 2020**
Sachgebiets- und Geschäftsleitung

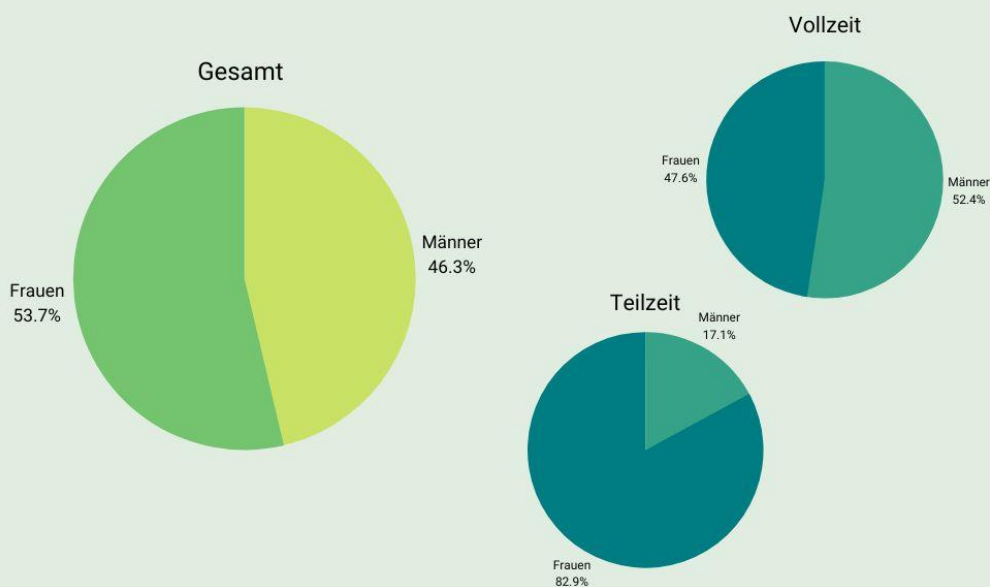


Abb. 20: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Es fällt auf, dass Anstrengungen zur Gleichstellung insbesondere in der Kategorie b) (Sachgebiets- und Geschäftsleitungen) weit fortgeschritten sind. Ein kleiner ‚Überhang‘ an weiblichen Führungskräften lässt sich angesichts der generell höheren Zahl beschäftigter Frauen (2017 57,5% u. 2020 58,4%) nachvollziehen¹⁰.

3.2.6 Beförderungen und Höhergruppierungen

Weiterhin geben die Daten Hinweise auf die Beförderungspraxis¹¹. Im mittleren Dienst waren 2017 38,4 % der beförderten Bediensteten weiblich. Für den gehobenen Dienst waren es 51,6% und für den höheren Dienst 38,7%.

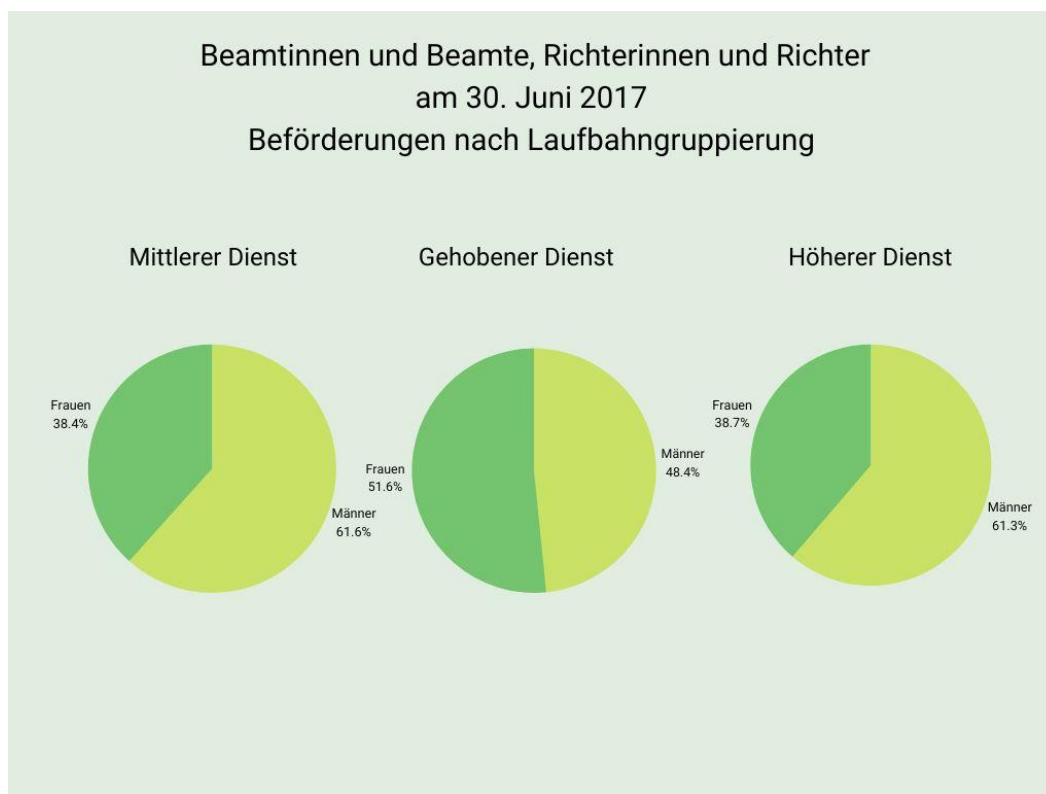


Abb. 21: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter am 30. Juni 2017; Beförderung nach Laufbahngruppierung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

¹⁰Eine eigene Darstellung der Richter:innen in leitenden Funktionen im höheren Dienst mit Vergleich zwischen den Jahren ist aufgrund einer fehlerhaften Aufteilung in den Daten und internen Fehlern bei der Erhebung nicht möglich, da die Vergleichbarkeit nicht gegeben ist. Genauer wird dies in der Dokumentation der statistischen Daten erläutert.

¹¹Die Datenerhebung mit dem Stichtag 2017 umfasst hierbei den dreijährigen Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2017. Darauf folgend beinhaltet die Erhebung mit dem Stichtag 2020 den dreijährigen Zeitraum vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2020. Diese Zeiträume gelten auch für die Erfassung der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen sowie der Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen.

Im Jahr 2020 entfielen 35,1% der Beförderungen im mittleren Dienst auf Frauen sowie 43% der Beförderungen im gehobenen Dienst und 43,3% der Beförderungen im höheren Dienst. Hier lässt sich, insbesondere in der Zusammenschau mit dem Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht ein Erfolg in der Umsetzung des Gesetzes feststellen. So lagen die Frauenanteile unter den beförderten Beamt:innen der entsprechenden Laufbahnen in den 2000-er Jahren deutlich niedriger (Th. Landtag 2009: 31). Dass es sich bei dieser Erhebung um eine Vollerhebung handelt, spielt für die Tendenz keine Rolle, ganz im Gegenteil ist für die hier vorliegende Fragestellung ja gerade interessant, wie die Beförderungspraxis in den vom Gesetz adressierten Behörden aussieht. So lässt sich in der Zusammenschau ein klar positiver Effekt des Gesetzes auf die Beförderungspraxis feststellen.

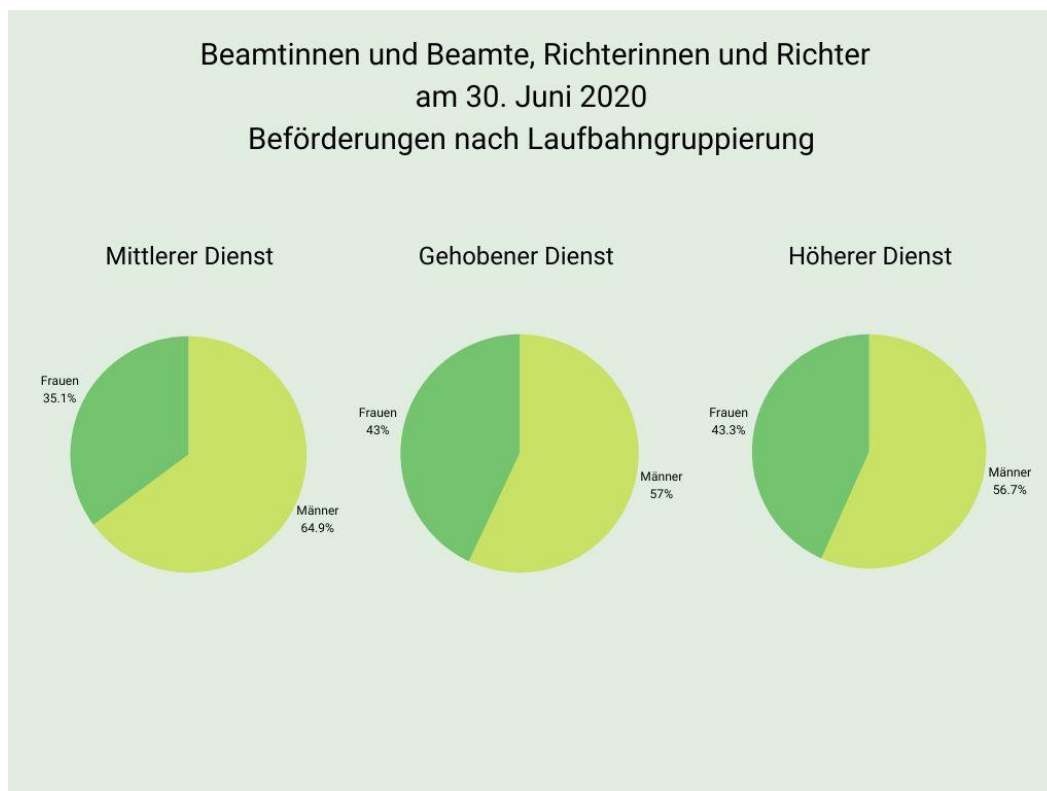


Abb. 22: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter am 30. Juni 2020; Beförderung nach Laufbahngruppierung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Auf den folgenden Abbildungen finden sich die Höhergruppierungen nach Werteebene für die Arbeitnehmer:innen.¹²

¹² Bei der Erhebung sind Höhergruppierungen von Arbeitnehmer:innen, die nach § 8 Abs. 2 TVÜ-L nicht zu einer höheren Entgeltgruppe führen, als Höhergruppierung in der bisherigen Entgeltgruppe auszuweisen. "EG" erfasst hierbei Entgeltgruppen des TV-L und des TVöD allgemein und "SG" erfasst S-Gruppen des TVöD Sozial –und Erziehungsdienstes.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
am 30. Juni 2017
Höhergruppierungen nach Werteebene

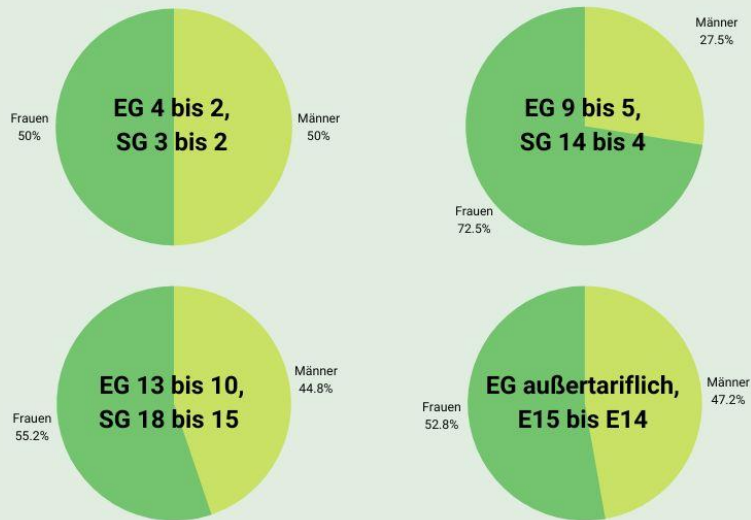


Abb. 23: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2017; Höhergruppierung nach Werteebene; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
am 30. Juni 2020
Höhergruppierungen nach Werteebene

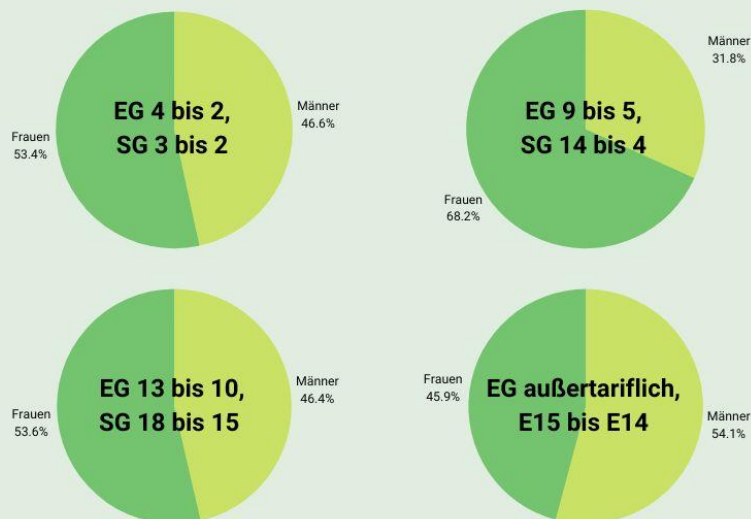


Abb. 24: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2020; Höhergruppierung nach Werteebene; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

In der höchsten Werteebene EG außertariflich/ E15 bis E14 ist ein leichter Rückgang der Höhergruppierungen von Frauen von 2017 mit 52,8% auf 2020 mit 45,9% festzustellen. Innerhalb der anderen Werteebenen sind die Anteile der Höhergruppierungen im Vergleich der Jahre 2017 und 2020 ähnlich stabil, wobei in der Werteebene EG 9 bis 5/ SG 14 bis 4 mehr Frauen als Männer in beiden Jahren höhergruppiert wurden. Dies lässt sich durch den insgesamt höheren Anteil an Frauen auf den mittleren Werteebenen nachvollziehen (EG 8 bis 5/SG 8- 4 72,30% Frauenanteil im Jahr 2020).

3.2.7 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen

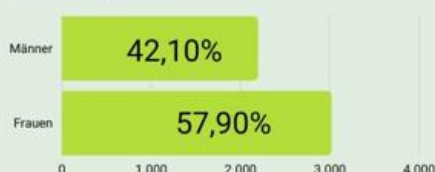
Die Auswertung der Daten zu Stellenausschreibungen ergibt für die Beamt:innen ein ausgewogenes Bild. Das Geschlechterverhältnis für die Stellenbesetzungen ist sehr ähnlich dem Geschlechterverhältnis für die Bewerbungen. Interessant ist auch der kleine Überhang an externen Bewerbungen durch Männer, während sich inhouse 2017 sehr viel mehr Frauen beworben haben. Bei den Arbeitnehmer:innen ist das Verhältnis von Bewerbungen zu Stellenbesetzungen noch exakter – innerhalb nur eines Prozentpunktes. Zugleich fällt auf, dass sich hier deutlich mehr Frauen beworben haben – und zwar ebenso intern wie extern.

Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung
am 30. Juni 2017
Beamtinnen und Beamte

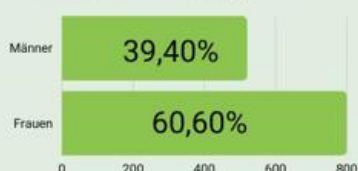
interne Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 1080

Bewerbungen



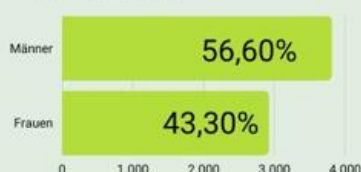
Stellenbesetzungen



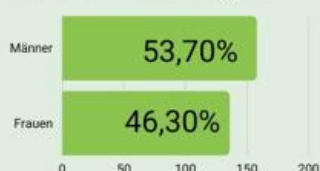
externe Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 342

Bewerbungen



Stellenbesetzungen

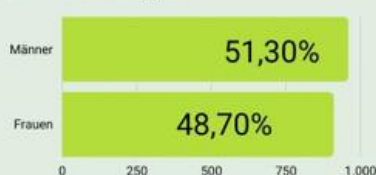


Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung
am 30. Juni 2020
Beamtinnen und Beamte

interne Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 691

Bewerbungen



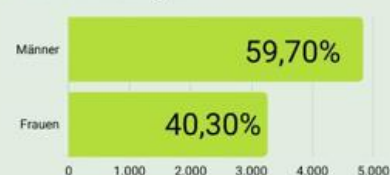
Stellenbesetzungen



externe Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 533

Bewerbungen



Stellenbesetzungen



Abb. 25: Gegenüberstellung Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Beamtinnen und Beamte; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung
am 30. Juni 2017
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

interne Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 1225
Bewerbungen



Stellenbesetzungen



externe Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 3609
Bewerbungen



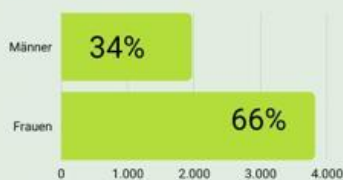
Stellenbesetzungen



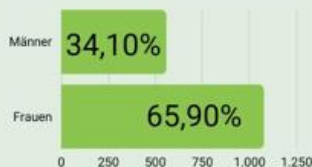
Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung
am 30. Juni 2020
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

interne Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 2419
Bewerbungen



Stellenbesetzungen



externe Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 7371
Bewerbungen



Stellenbesetzungen

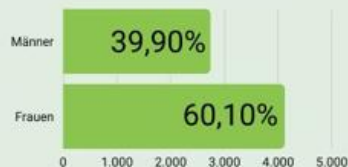


Abb. 26: Gegenüberstellung Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung
am 30. Juni 2017
Bedienstete gesamt

interne Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 2305

Bewerbungen



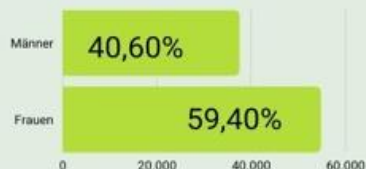
Stellenbesetzungen



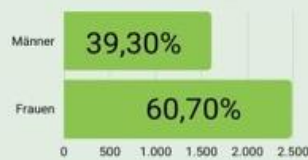
externe Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 3951

Bewerbungen



Stellenbesetzungen



Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung
am 30. Juni 2020
Bedienstete gesamt

interne Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 3110

Bewerbungen



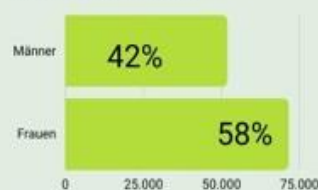
Stellenbesetzungen



externe Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen: 7904

Bewerbungen



Stellenbesetzungen

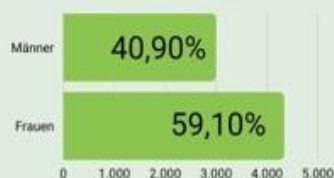


Abb. 27: Gegenüberstellung Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Bedienstete gesamt; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Betrachtet man die Bewerbungen und Stellenbesetzungen von Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen zusammen, zeichnet sich auch hier ein ausgeglichenes Verhältnis von Bewerbungen durch Männer und Frauen zu den Stellenbesetzungen ab.

Für den Vorbereitungsdienst und die Ausbildung ist ebenfalls ein Überhang weiblicher Bewerbungen zu verzeichnen, der sich in den Stellenbesetzungen nicht vollumfänglich niederschlägt. Es ist gut möglich, dass hier ein Effekt funktionierender Gleichstellungspolitik zu beobachten ist, sind doch Frauen in vielen Bereichen des Thüringer öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrzahl. Die internen Bewerbungen wurden in dieser Berechnung aufgrund ihrer sehr geringen Zahl nicht aufgeführt.

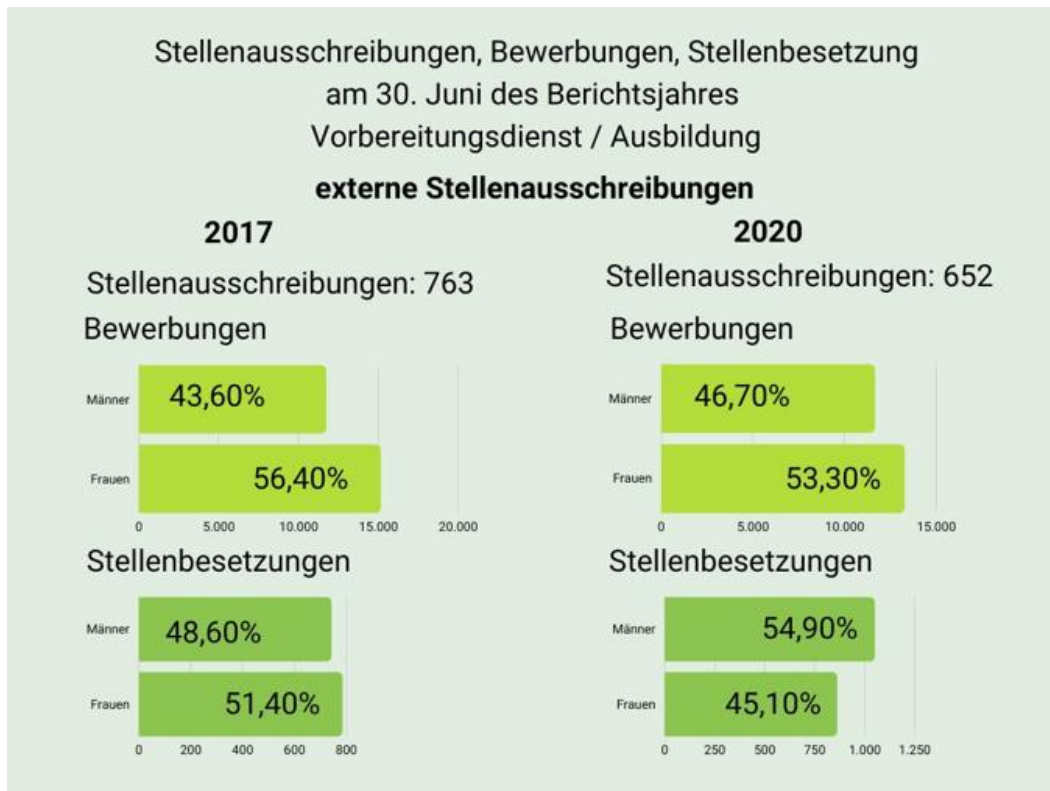


Abb. 28: Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni des Berichtsjahres, Vorbereitungsdienst / Ausbildung, externe Stellenausschreibungen; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

3.2.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Führungskräftefortbildungen

Hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zeigt sich, dass deutlich mehr Arbeitnehmerinnen als Beamtinnen diese wahrnehmen und deutlich mehr Beamte als Arbeitnehmer. Dabei unterscheiden sich die Stichtage 2017 und 2020 kaum.

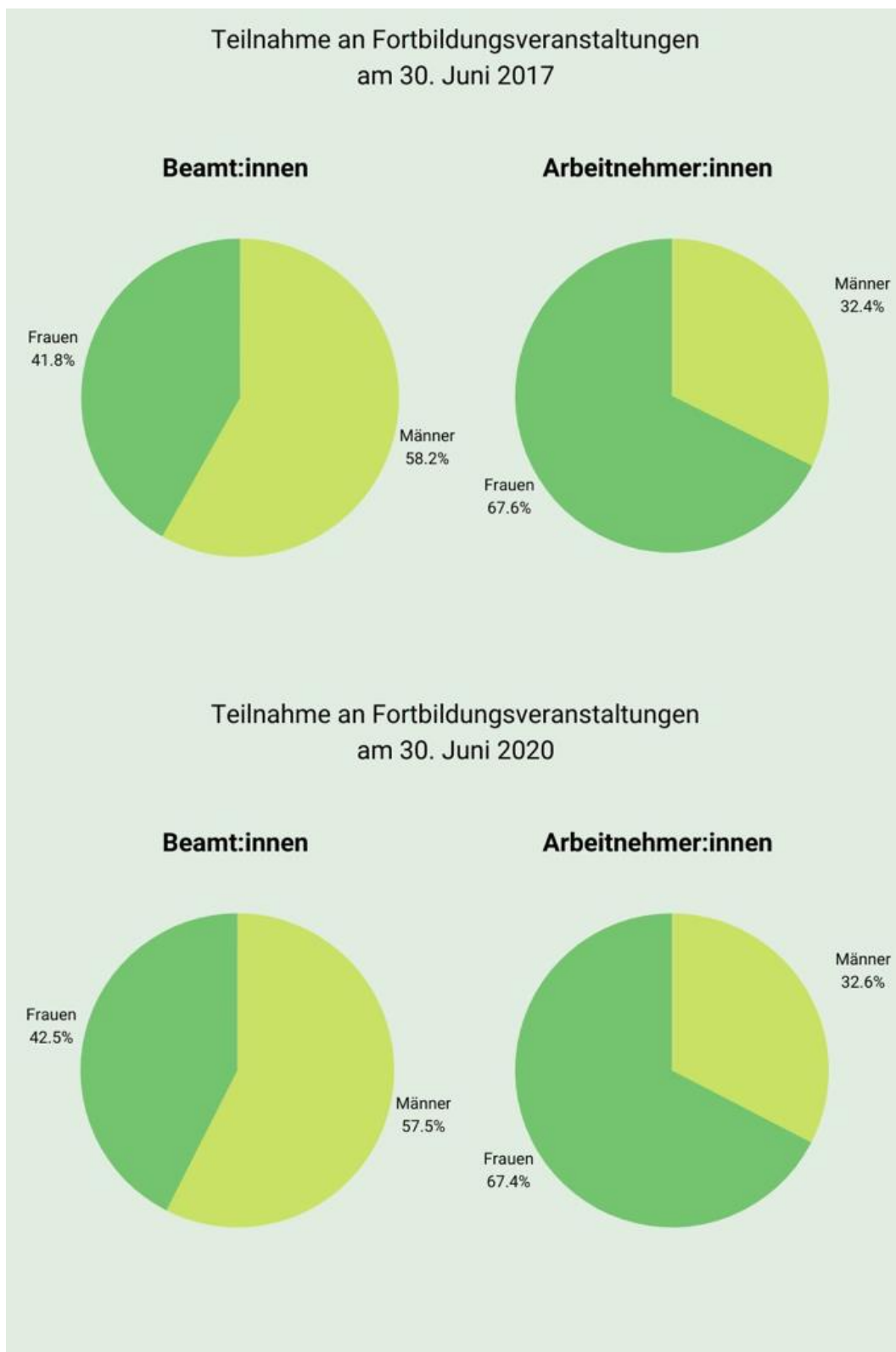
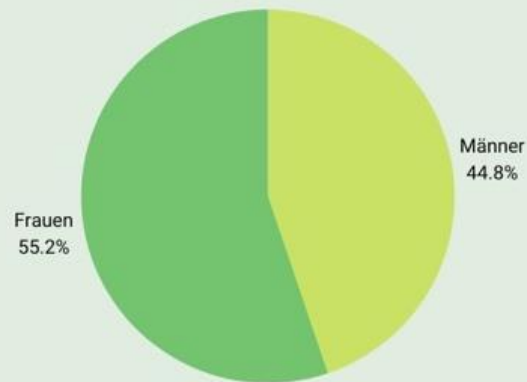


Abb. 29: Gegenüberstellung Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Beam:t:innen und Arbeitnehmer:innen; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Fasst man Beam:t:innen und Arbeitnehmer:innen zusammen, ergibt sich für 2017 ein Frauenanteil von 55,20% und für 2020 55,70% bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
am 30. Juni 2017

Bedienstete gesamt



Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
am 30. Juni 2020

Bedienstete gesamt

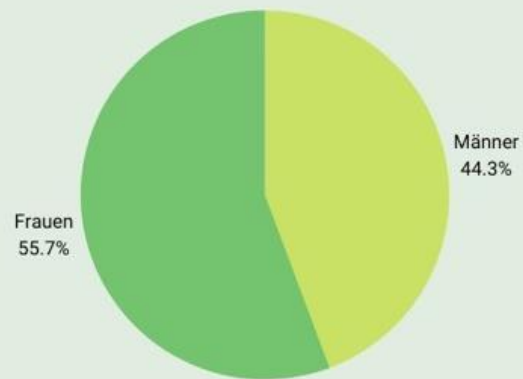


Abb. 30: Gegenüberstellung Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Bedienstete gesamt; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Bei den Führungskräftefortbildungen schwächt sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern etwas ab. Für das Jahr 2020 fällt auf, dass Frauen etwas weniger Führungskräfte trainings besuchen.

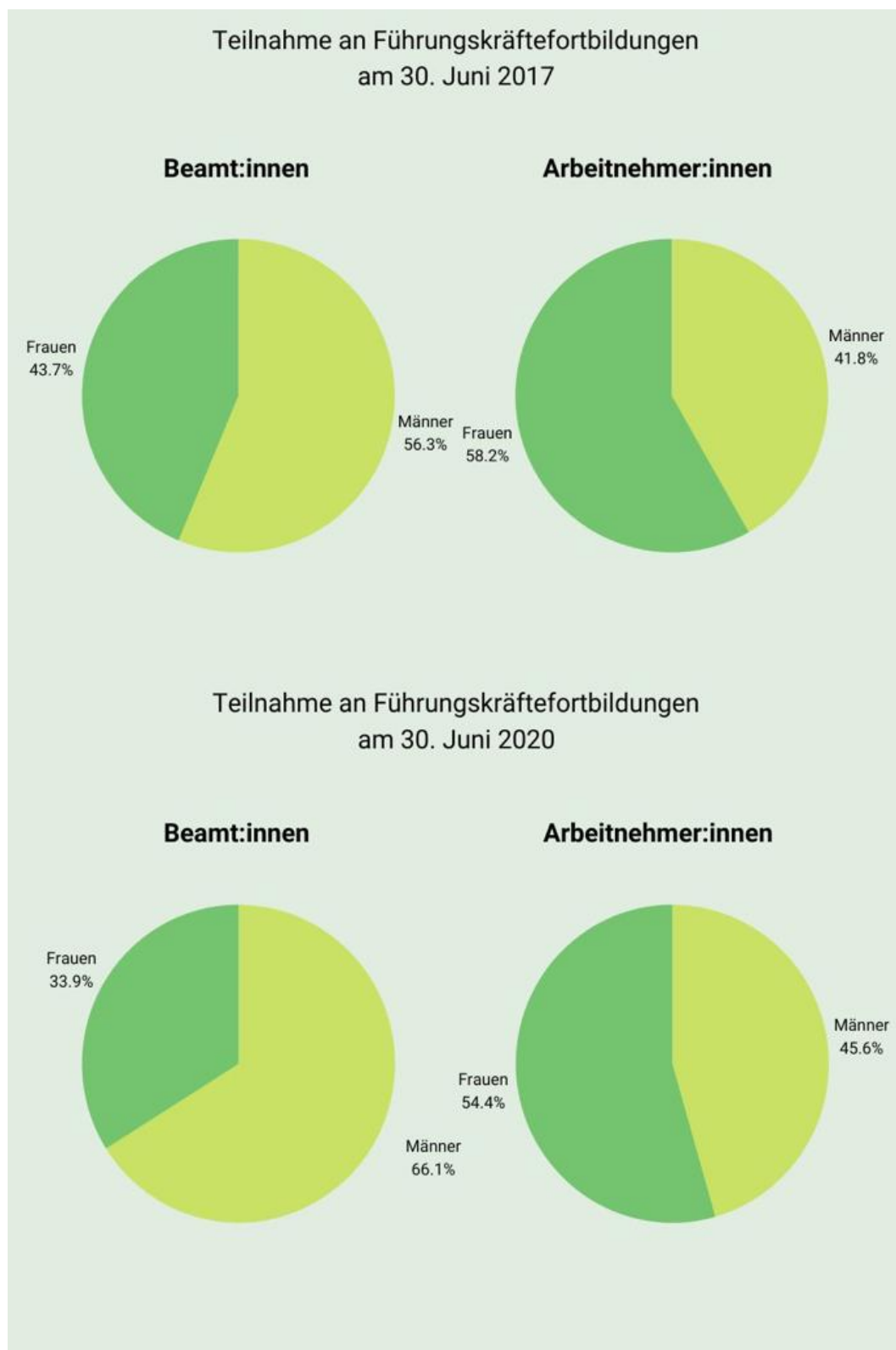


Abb. 31: Gegenüberstellung Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Beamte:innen und Arbeitnehmer:innen; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

In den 2000er Jahren wurde in der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht zwischen Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen unterschieden und nur die Teilnahme am zentralen Fortbildungsdienst der Thüringer Staatskanzlei betrachtet. Es zeigt sich jedoch auch hier ein ähnliches Bild: insgesamt beträgt beispielsweise im Jahr 2006 der Frauenanteil 58,4% bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, während dieser für Führungskräftefortbildungen bei 51,80% liegt.¹³ In der Gesamtbetrachtung der Bediensteten zeigt sich 2017 ein Frauenanteil von 55,70% an Führungskräftefortbildungen und für 2020 von 44,30%.

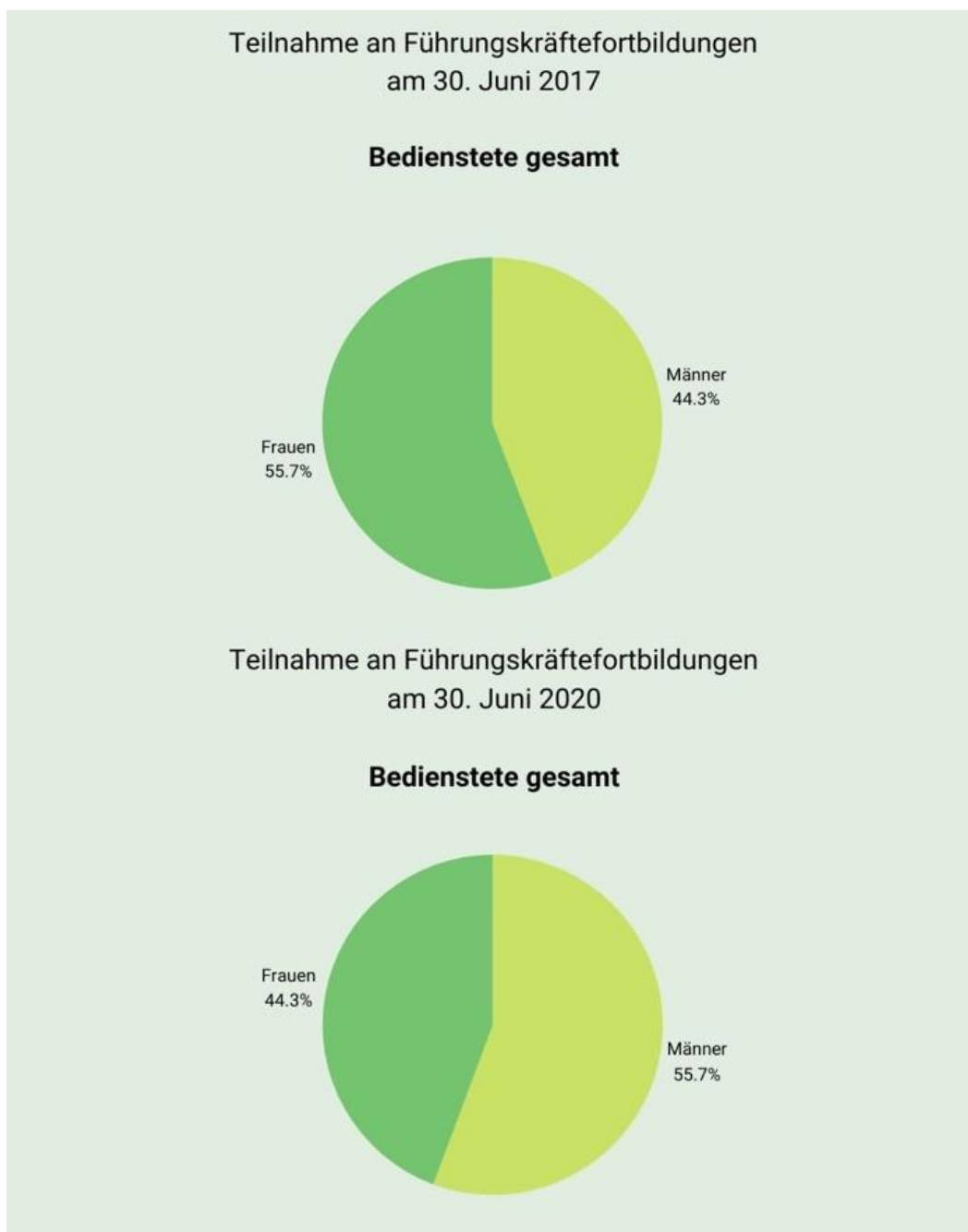


Abb. 32: Gegenüberstellung Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Bedienstete gesamt; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

¹³ Die Daten für das Jahr 2006 entstammen dem Zweiten Bericht der Thüringer Landesregierung über die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes.

4. Interviewanalyse

Im nun folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Interviewanalyse zusammengefasst. Dazu werden sich wiederholende Muster und Argumentationen an Beispielen dargestellt. Dabei werden, wie es in den Sozialwissenschaften allgemein üblich ist, immer wieder Zitate aus den Interviews eingebracht. Diese Zitate entsprechen dem Wortlaut und wurden nicht ‚geglättet‘. Es werden sich darin also Pausen, Wortwiederholungen und sprachliche Unreinheiten finden. Hintergrund dessen ist, dass man methodologisch auch aus dem Zögern, der Wiederholung, aus spezifischen grammatikalischen Feinheiten, der Abwechslungen von Dialekt und Hochsprache und vielem mehr Schlüsse ziehen könnte. Zudem ermöglicht die wortgenaue Abschrift den Leser:innen einen unverfälschten und damit genaueren Einblick in die Gesprächssituation als es zum Beispiel eine Paraphrase ermöglicht (Breuer 2019: 244).

Bei der Planung und Durchführung der Forschung hat sich die Studie an den forschungsethischen Vorgaben orientiert, die in den Statuten der soziologischen Landesorganisationen ausformuliert werden (DGS 1992, ASA 1999). Die Teilnehmer:innen wurden bei der Anfrage und erneut zu Beginn des Interviews um ihr Einverständnis zur Mitarbeit gebeten (vgl. Friedrichs 2019: 67). Die Interviews sind anonymisiert worden, um Rückschlüsse auf konkrete Personen weniger wahrscheinlich werden zu lassen. Insbesondere unter digitalen Bedingungen ist die Anonymisierung von Daten eine besondere Herausforderung und Teil der wissenschaftlichen Sorgfaltspflicht (vgl. Unger 2018: 689). Die Anonymisierung dient dem Schutz der interviewten Personen und ist auch dann zu gewährleisten, wenn die Personen selbst eine Veröffentlichung ihres Namens ganz unproblematisch finden oder sogar wünschen (Unger 2018: ebd.). Deshalb wurden einige Passagen nicht in diese Dokumentation aufgenommen oder gingen paraphrasiert in die Auswertung ein.

Das Ergebniskapitel ist in drei Themenkreisen sortiert. Es beginnt mit Aspekten der Organisationskultur (4.1). Anschließend werden Fragen von Institutionalisierung und Struktur erörtert (4.2) Sodann werden persönliche Hemmnisse der Gleichstellungsarbeit thematisiert (4.3). Am Beispiel des Einspruchsrechts werden die vorher genannten Faktoren zuletzt versammelt und an einem konkreten Beispiel diskutiert (4.4).

4.1 Organisationskultur

Wirksame und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit hängt nicht nur davon ab, ob eine Person das Amt versteht und klug zu vertreten weiß. Vielmehr ist auch relevant, welchen Wert dieser Aufgabe 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? Dieses erste Auswertungskapitel befasst sich mit den Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten zur Organisationskultur und beschäftigt sich damit, wie Organisationskultur und erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zusammenhängen.

„Das ist quasi so eine Position, die müssen wir halt haben“: Mangelndes Verständnis und mangelnde Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit

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. So erzählen Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Gefühl, dass ihre Arbeit in der Dienststelle nicht als relevante, sondern vielmehr als gesetzlich zu erfüllende Pflicht interpretiert wird: „Das ist quasi so eine Position, die müssen wir halt haben“, formuliert eine Gleichstellungsbeauftragte über die Einstellung der Leitung. 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.

Anhand der Erzählung einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf die Frage, wie sich ihr Arbeitsalltag als Gleichstellungsbeauftragte gestaltet, lässt sich dies veranschaulichen:

„Ja, also das generelle Problem oder was man ja auch von anderen Gleichstellungsbeauftragten hört, ist erstmal auch die generelle Akzeptanz zu dieser Gleichstellungsbeauftragten. Na ja, und das hat man dann quasi bei Corona gemerkt, also ich bin ja seit 2021 Gleichstellungsbeauftragte und bei uns im Landkreis war auch mit Corona am Anfang nicht wirklich so viel. Das stieg dann, die Zahlen stiegen. Und dann hat man gesagt, wer kann denn da noch mitmachen? „Ja die Gleichstellungs-beauftragte, die hat doch eh doch nichts anderes zu tun, dann nehmen wir die“. Und das hat mich dann schon irgendwo sehr geärgert, weil ich war selber neu, ich hatte keine Einarbeitung, für mich war das ganze Thema hier neu. Da hatte ich mir eigentlich einen anderen Start vorgestellt und auch gewünscht. Aber natürlich tut man sich nicht mit seinem Arbeitgeber anlegen ne, man hat es ja auch eingesehen, das ist ja auch wichtig, dass man dann hilft und alles.“ (Interview 13, Z. 47-59)

Nun könnte man argumentieren, dass ein ‚Aushelfen‘ im behördlichen Alltag eine Selbstverständlichkeit ist und auch sein sollte. Das Beispiel macht aber deutlich, dass die Aufforderung zur Hilfe oder Andersverwendung mit einer mangelnden Wertschätzung gegenüber der eigentlichen Verwendung einhergeht. Dies wird für Gleichstellungsarbeit zum praktischen Problem, da es nicht einfach ist, sich gegen eine solche Aufforderung zu verwehren.

Als „generelles Problem“ der Gleichstellungsarbeit wird durch die Befragte die mangelnde Akzeptanz und Anerkennung der Position als Gleichstellungsbeauftragte beschrieben. Dies hatte zur Folge, dass Vorurteile gegenüber ihrer Arbeit zu ihrer Umsetzung in einen anderen Bereich in ihrer Dienststelle während der Pandemie führten. Die Gleichstellungsarbeit wird damit von der Dienststelle als minder wichtig markiert und abgewertet. Durch die Umsetzung fehlte ihr zudem die Zeit, sich in ihr neues Amt als Gleichstellungsbeauftragte einzuarbeiten und Wissen über Gleichstellungsarbeit anzueignen, um es überhaupt ausführen zu können. Dass dies auch auf der negativen Einstellung der Dienststellenleitung bzw. Arbeitgeber gegenüber der Gleichstellungsarbeit beruht, wird im Gesprächsverlauf deutlich:

„Aber man hat so das Gefühl: immer, wenn irgendeine Sonderaufgabe ist, naja da kann ja mal die Gleichstellungsbeauftragte mitmachen. Und das ist so, ich weiß nicht, warum das so ist das, dass wir generell in Führungsstrichen so einen schlechten Ruf genießen oder vermitteln als haben wir den ganzen Tag nichts zu tun. Das ist so mhm, was mich immer so sehr ärgert, weil das auch von oben her so gelebt wird „Ach ja die Gleichstellungsbeauftragte“. Das wird immer so ein bisschen verkannt, wo ich denke, wenn ich jetzt wollte, da könnte ich euch jetzt jede Maßnahme hier um die Ohren hauen, weil die Beteiligung ja auch nicht immer so klappt, wie sie eigentlich gesetzlich vorgesehen ist. Aber wie gesagt, man muss dann halt immer auch abwägen, will man jetzt den Stress, will man sich mit seinem Dienstherrn da anlegen?“ (Interview 13, Z. 68-78)

Die Abordnung in fachfremde Bereiche und die Nicht-Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Betroffene als Abwertung ihrer Arbeit empfunden und sät Zweifel. Sie fragt sich, ob sie vermitteln, nichts zu tun zu haben und auch, ob die Leitung sich darüber im Klaren ist, wie viel Unbill sie im Konfrontationsfall erzeugen könnte. 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 – im Falle einer Abordnung in einen anderen Bereich – verunmöglichen.

Folgende interviewte Person schildert, wie die Arbeit als für Gleichstellung beauftragte Person zu einer ‚Bestrafung‘ durch die Dienststellenleitung führte.

„Ja, aber Sie haben das Problem, Sie haben das Problem dann in der Dienststelle tatsächlich (...), entweder Sie sind noch nicht im Endamt. Dann überlegen Sie sich genau, was Sie machen, weil sie wollen noch mal befördert werden. Und dann ist es so, dass ist mir nämlich schon passiert vor ein paar Jahren. Man hat zwar die die Rechte eines Personalrats, also eine stellenübergreifende Umsetzung ist nicht möglich ohne meine Zustimmung. Aber im Haus können die mit Ihnen machen, was sie wollen, ja, und es ist so ich bin [Beruf in einem spezifischen Bereich] und bin im Prinzip [in einer Abteilung mit einem bestimmten Aufgabengebiet] zum Beispiel, also das ist mein Metier, da kenne ich mich aus und irgendwann meinte er, als wir noch den alten [Leiter] hatten, oh [Anrede und Name], könnte eigentlich mal im Haus rotieren, könnte mal was anderes machen und setzte mich in [einen anderen Bereich]. Da hab ich inhaltlich null Ahnung und er hat es halt trotzdem gemacht. Ich meine, ich habe mich dann irgendwie durchgeschlagen. Aber die können einen schon ärgern, wenn sie wollen. Deswegen muss man da immer ein bisschen vorsichtig sein. Das ist natürlich nicht nicht sachdienlich für die Arbeit in der Gleichstellung, weil da wäre jemand Starkes wie, wie eine starke Personalrätin, die Contra gibt, wäre an dieser Stelle eigentlich die richtige Person im Endamt am besten und keine Angst vor irgendjemandem (lacht). Aber das hat man halt seltener, weil viele junge Leute wie Sie sehen, machen das ja mittlerweile und die überlegen sich schon genau, was sie tun“. (Interview 9, Z. 212-233)

Wenn die Dienststellenleitung Gleichstellungsarbeit belächelt und nicht ernst nimmt, wird die Festigung der Position einer Gleichstellungsbeauftragten in der gesamten Behörde massiv erschwert oder verhindert. Mit der Marginalisierung der Gleichstellungsarbeit wird dem/der Gleichstellungsbeauftragten die Anerkennung als Mitarbeiter:in verwehrt: „Das würden wir uns einfach wünschen, damit auch die Arbeit, die wir machen, irgendwie gewürdigt wird“ formuliert eine Interviewte. Zugleich wird ihr Status auch formell übergangen, wenn sie nicht regelmäßig und ohne sich exponieren zu müssen beteiligt wird. Rechtlich ist sie der Dienststellenleitung zugeordnet und weisungsfrei. Wie relevant die Einstellung der Leitung auf die Wirksamkeit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist, darauf weisen viele Interviewte hin, wie diese Person:

„Genau in einem Vorstellungsgespräch oder wenn es so Sachen sind, wir sehen von einer Stellenausschreibung ab. Das ist eine Sache, da hat die Gleichstellungsbeauftragte mit beteiligt zu werden und wenn das nicht gemacht wird, hat das Verfahren einen formellen Fehler. Und da sind wir sind immer diejenigen, die unseren Arbeitgeber darauf hinweisen „Hier Leute, ihr müsst uns das mal sagen, weil ihr macht da einen formalen Fehler“, und das wird teilweise belächelt. [I: Mhm] Mittlerweile nicht mehr [GB_LA: Nein], aber weil sich die Verwaltungsstrukturen ändern. Wir hatten auch einen Wechsel bei uns, nicht nur Bürgermeister, sondern auch mit Hauptamtsleiter. Also man merkt dann auch, wenn dann auch anderes Personal kommt, dann stößt man immer wieder auf entweder Zuspruch oder eben nicht Zuspruch. Und das hat aber einfach auch eine Sache, das muss von oben kommen und sagen „Hier ihr habt die Stelle vorzuhalten, weil die ist wichtig, damit ihr euch rechtlich absichert. Deswegen

muss sie im Auswahlverfahren dabei sein. Und deswegen muss die auch bei den Höhergruppierungsanträgen vorher angehört werden. Wie das, die sagen sich immer, das hat zu sein. Aber es gibt keine Kontrolle von oben. Deswegen wird es halt bei manchen stiefmütterlich behandelt.“ (Interview 15, Z. 841-857)

Ein Wechsel in der Leitung kann bedeuten, dass es für die Gleichstellungsbeauftragte einfacher wird – oder eben nicht. Damit ist das Amt mit einer sehr großen Unsicherheit behaftet und Planungssicherheit ist nur sehr begrenzt herstellbar. Statt klarer Abläufe und Planbarkeit wird auf diese Weise Druck aufgebaut, der vor allem persönlich, durch die individuelle beauftragte Person, aufgefangen werden muss.

Sich beweisen, überzeugen, kämpfen: Das Dilemma der Gleichstellungsbeauftragten

Diese Position der Gleichstellungsbeauftragten stellt sich als Dilemma dar, indem sie einerseits in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Dienststellenleitung stehen, andererseits um ihre Beteiligungsrechte wissen und auf diese bestehen könnte, wie es die Person im letzten Interviewausschnitt betont: „wenn das nicht gemacht wird, hat das Verfahren einen formellen Fehler“. Zugleich sind im Falle von Konflikten (z.B. um Teilhabe an Entscheidungen) persönliche Nachteile durchaus möglich. Hierfür steht das Beispiel der Um- oder Versetzung in einen unliebsamen Bereich, in dem man keine Expertise hat. Das Amt, so viel sollte deutlich geworden sein, ist jedenfalls mit hohem Druck versehen. Von Gleichstellungsbeauftragten, die ihr Amt ernst nehmen und dies in einem nicht wertschätzenden und korrekten Umfeld durchsetzen müssen oder möchten wird faktisch verlangt, über Sorgen über die eigene Karriere wie auch über den Wunsch, friedlich und produktiv ihr Amt in positiver Zusammenarbeit mit anderen Einheiten auszuüben, hinwegzusehen. Dies erzeugt immensen Druck auf die Einzelpersonen, insbesondere dann, wenn eine Person das Amt ohne Stellvertretung ausübt (vgl. Bsp. Versetzung) und sich damit im Arbeitsalltag auch mit niemandem beraten kann.

Mangel an Formalität und die Zunahme der Bedeutung persönlicher Fähigkeiten

Warum aber ist es so, dass der Druck auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten so wächst, wenn die Leitung nicht hinter ihrer Arbeit steht? Könnte sie nicht einfach ‚weitermachen‘ und Desinteresse oder Ablehnung ignorieren? Wohl nicht, denn die oben stehenden 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. Die Unterscheidung von Formalität und Informalität ist in der Organisationssoziologie sehr gut erforscht (Blau 1955, Tacke 2010). Formalität, so zeigte zum Beispiel Peter Blau bereits in den 1950er Jahren, ist ebenso relevant wie die Formalstruktur (vgl. ebd.) Informalität muss damit

auch nicht immer zum Problem werden: Sie ist sinnvoll, um z.B. einen Sachverhalt auf dem ‚kurzen Dienstweg‘ zu besprechen oder um in der Teeküche Informationen einzuholen, von denen man nicht genau weiß, wo in der Organisation sie formal zu finden wären. Informalität ist in solchen Fällen eine Lösung für Organisationsprobleme und damit produktiv im besten Sinne (Luhmann 1964, Tacke 1997) Zahlreiche soziologische Studien zeigen, dass ein Mangel an Formalität aber auch zum Problem werden kann (Freeman 1967), zum Beispiel dann, wenn Entscheidungswege und Abläufe nicht transparent und zeitstabil sind.

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.

Damit ihre Arbeit in der Organisationskultur anerkannt und akzeptiert wird, müssen Gleichstellungsbeauftragte als individuelle Personen und Kolleg:innen stetig überzeugen und sich beweisen – sowohl in ihrer Persönlichkeit als aktive Mitarbeiter:innen als auch im Kampf um Beteiligung. Sie müssen stetig repräsentieren und werden stärker beobachtet als Kolleg:innen, die andere, weniger ‚umkämpfte‘ oder stärker legitimierte Aufgabenbereiche vertreten.

Beispielsweise berichtet eine Gleichstellungsbeauftragte wie vor ihrer Übernahme des Amtes der „O-Ton“ in der Beurteilung ihres Amtes gelautet hätte: die Gleichstellungsbeauftragte „geht Kaffeetrinken, die macht da Kränzchen und da Kränzchen“. Die Teilnahme an Gesprächen und Sitzungen in der Dienststelle musste sie sich „alles erkämpfen“ und konnte somit nicht auf das Aufbauen, was die/der vorherige Amtsinhaber:in geschaffen hatte. Auch hier wird deutlich, dass ein Mangel an Formalität und Unterregulierung dazu führt, dass einerseits ‚das Rad stets neu erfunden werden‘ muss und andererseits konkrete Personen und ihre Wirkung im Arbeitskontext eine aus unserer Sicht deutlich zu hohe Bedeutung für den Erfolg und die Wirksamkeit der Arbeit bekommen. Damit entgeht der Organisation die Möglichkeit, Erfahrungen weiterzugeben und Routinen einzuführen (womit Arbeitskraft und Zeit gespart werden kann).

Im Negativfall zeigt sich diese Gebundenheit an die lokalen politischen und personellen Verhältnisse in der Dienststelle am Beispiel einer Gleichstellungsbeauftragten, die der Interviewerin über die Gestaltung ihres Arbeitsalltags und dem Anteil der Gleichstellungsarbeit erzählt:

„Also es ist, es läuft komplett nebenbei. Ich werde natürlich freigestellt, wenn irgendetwas ist, also ich gehe/ aber es ist halt, also voriges Jahr hatte ich, wollte ich fahren. Ich bin dann nicht gefahren, weil eine Krankheit dazwischengekommen ist, eine andere Sache, hatte ich mir einen Dienstreise Auftrag mir geholt. Und dann musste ich halt zum Bürgermeister, um mir die Unterschrift zu holen. Und dann hat er mir also erstmal erklärt, was er von der ganzen Sache hält, nämlich gar nichts. Dann habe ich gesagt, das ist mir vollkommen egal, was Sie davon halten. Das ist mein Recht und meine Pflicht und ich werde das auch tun. „Ja, das weiß ich. Ja, ich höre das ja immer so“. Ne also, es ist vollkommen unwichtig in der Leitungsebene, obwohl bei uns in der Leitungsebene auch viele Frauen sind. Trotzdem ist es, läuft es nebenher, und für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bin ich un/, ist man unsichtbar.“
(Interview 18, Z. 63-75)

Gleichstellungsarbeit wird in ihrer Dienststelle als irrelevante Nebensächlichkei behandelt. Sie „läuft komplett nebenbei“, da die Gleichstellungsbeauftragte nur zu bestimmten Anlässen von ihrer Haupttätigkeit freigestellt wird. Wenngleich sie formell weisungsfrei ist und sogar dazu angehalten war, die in Rede stehende Reise wahrzunehmen wird die ‚Kleinigkeit‘ eines Dienstreiseantrages zum Problem, da der Bürgermeister zu ihrer Aufgabe in Opposition steht und dies auch deutlich verlautbart.

Die hier offenbarten Widerstände der Leitungsebene gegen gleichstellungsorientierte Veränderungen erschweren die Gleichstellungsarbeit, machen die Gleichstellungsbeauftragte unsichtbar und ihr Amt in der Dienststelle und gegenüber den Mitarbeitenden bedeutungslos. Inwieweit und wie erfolgreich eine Ausübung des Amtes möglich ist, entscheidet sich mit daran, ob Gleichstellung als kultureller Wert von der Leitung in der Dienststelle mitgetragen wird. Ist dem nicht so, können die Rechte und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten missachtet und ihre Funktion unsichtbar gemacht werden.

Die hierarchische Abhängigkeit von der jeweiligen Dienststellenleitung und der Verwaltungsstruktur beeinflusst die Spielräume, Handlungsmöglichkeiten und Beteiligungen einer Gleichstellungsbeauftragten. Eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte erzählt von ihrem jahrelangen Kampf gegen die Unsichtbarkeit und für die Beteiligung in ihrer Verwaltung, gegen die sie bis heute nicht angekommen ist:

„Das ist aber in jeder Verwaltung anders, das ist klar, wie gesagt am Ende bin ich eine Person, 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. Also da gehe ich dann indirekt oder schwatze mit anderen und erfahre dann von Themen, wo ich eigentlich, betriebliches Eingliederungsmanagement, eher hätte dabei sein müssen. Da schreibe ich dann „Liebes Personalamt“ „Oh ja wir haben Sie vergessen“. Und dann nehmen Sie mich aber auch dazu. Es ist nach wie vor ein ewiger Kampf in

die ganzen Themen reinzukommen, weil dieses Gesetz ist eigentlich, wird nach wie vor interpretiert als ein Gesetz der Gleichstellungsbeauftragten und nicht der Dienststelle“. (Interview 5, Z. 173-184)

Der Ausschluss aus den Dienstberatungen steht exemplarisch dafür, wie die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zur Auslegungssache der jeweiligen Dienststellenleitung werden. Trotz wiederholten Versuchen – einem „ewigen Kampf“ um Beteiligung – bleibt sie außen vor, wird in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte „vergessen“ und ihre Rechte auf Unterrichtung und Beteiligung nicht beachtet. Dies artikuliert sich nicht nur im absichtsvollen Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten, sondern führt zum Vergessen des Amtes, sprich zur Unsichtbarkeit der Person und der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, was ihrerseits in einem Gefühl der Machtlosigkeit und Resignation endet. Sie habe keine Lust zu betteln und verlegt ihre Informationsbeschaffung auf informelle Wege. Nur indirekt und informell erreichen so marginalisierte Gleichstellungsbeauftragte Informationen über Entscheidungen und Maßnahmen, in die sie offiziell hätten eingebunden werden müssen. In diesem Fall wird Gleichstellung also nicht als andauernder Prozess und ständige Aufgabe der Dienststelle wahrgenommen, sondern mit der Besetzung des Amtes als getane Pflicht betrachtet. Die Mitwirkung wie auch Sorgfaltspflichten werden in diesem Falle, der für viele andere steht, nicht ausreichend ernst genommen.

Der ländliche Raum

In den Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten im ländlichen Raum zeigt sich besonders, dass die Gleichstellung von Frau und Mann häufig nicht als Wert in der Organisationskultur verankert oder überhaupt angestrebt wird. Das fehlende Bewusstsein für gleichstellungsrelevante Themen und die unsichtbare Bedeutung und Nicht-Anerkennung der Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten verfestigt sich dabei in den verschiedenen Abteilungen und schreibt Ausschlüsse und Nicht-Beteiligungen fort. Auf die Frage der Interviewerin, wo sich eine Gleichstellungsbeauftragte eines Landkreises mehr Unterstützung wünschen würde, kommt sie ebenfalls auf das Vergessen ihres Amtes zu sprechen:

„Ne, oder was kann man denn so machen, also zum Beispiel nervt es mich jedes Mal an, obwohl es im Gesetz steht, ich bin lange, lange, lange vor dem Personalrat zu beteiligen. Manchmal kriege ich die Vorlagen halt danach erst, so wie verhält du dich da? Wie gesagt immer unter dem Aspekt, mhm man will es ja schon sagen, dass es so ist, aber man will ja auch seinen Chef nicht unbedingt verärgern, es ist immer so ein bisschen Zwiespalt. Wie geht man mit sowas um? Eigentlich steht das ja konkret im Gesetz drin, aber da sind wir dann wieder bei dem Punkt, was ist eine Gleichstellungsbeauftragte wert? Warum ist es denn so geregelt? Damit du gegebenenfalls deinen Dienstvorgesetzten auch noch so sagen kannst „So und so kannst du das nicht machen bevor das zum Personalrat geht“. Aber es wird halt

nicht gemacht. Aber gut, ja ich denke, das geht aber vielen so“. (Interview 13, Z. 143-154)

Auch sie berichtet davon, dass ihre Beteiligung nicht mitgedacht wird und sie als Gleichstellungsbeauftragte in einem „Zwiespalt“ steht sowohl ihre Rechte einzufordern als auch das Verhältnis zur Dienststellenleitung nicht zu beschädigen. Das erfolgreiche Ausüben der Gleichstellungsarbeit macht sich an dem Verhältnis der Gleichstellungsbeauftragten zum Personalamt als auch zur Dienststellenleitung fest, ob und wie sie als relevant anerkannt und akzeptiert wird. Das Erlebnis, dass immer wieder gesetzlich vorgeschriebene Wege in der Praxis nicht eingehalten werden, gehört für sie zur geteilten Erfahrung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten. Sichtbarkeit und Beteiligung wird für die Gleichstellungsbeauftragte zum Austarieren zwischen dem Einfordern ihrer Rechte, der persönlichen Belastbarkeit und ‚Streitbarkeit‘ und der Aufrechterhaltung eines guten Klimas in der Dienststelle.

Die Beauftragten im ländlichen Raum sind oft mehrfach belastet: Sie arbeiten oft schon grundsätzlich unter angespannter Stellensituation. Zudem ist es – wenn man in einer Gemeinde lebt und arbeitet – nicht unwahrscheinlich, dass ein Konflikt aus der Arbeitswelt auch den Weg ins Privatleben findet. Für eine Beauftragte auf dem Land ist also das Austarieren von Möglichkeiten der konfliktarmen Kommunikation noch relevanter als z.B. für eine Person, die in einer großen Stadt in einer Behörde arbeitet. Hinzu kommt, dass weite Wege und kleine Dienststellen den Austausch mit anderen Beauftragten und den Besuch von Netzwerkveranstaltungen erschweren. Welche Bedeutung die Gleichstellungsarbeit in der Organisationskultur einnimmt, lässt sich an der (Nicht-)Anerkennung und (Un-)Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten sehr gut ablesen und es ist – was das Beispiel des ländlichen Raumes zeigt – nicht unerheblich, welche Kontextfaktoren dabei eine Rolle spielen und welchen Weg man geht, um eine solche Problematik zu lösen. Das Beispiel macht deutlich, dass ‚in den Konflikt gehen‘ nicht immer und für jede:n eine Option ist und gravierende Folgen für das Wohlbefinden der Bediensteten haben kann.

Individuelle Lösungen für das Informalitätsproblem

Insbesondere in den Fällen, in denen zu große Informalität zur besonderen Herausforderung wird, suchen die Gleichstellungsbeauftragten natürlich nach konkreten, praktischen Lösungen. Gleichstellungsbeauftragte besorgen sich ihre Informationen in informellen Gesprächen, sie resignieren oder bemühen sich um eine positive Selbstdarstellung, um anerkannt zu werden. Mehrere Beauftragte berichten, dass sie sich, um zum Beispiel Vorurteile abzubauen, besonders um die Außendarstellung kümmern. Sie versuchen, sich selbst gut zu kontrollieren, professionell und strategisch zu agieren und auch Lösungen für den Abbau von Stress und

Druck zu finden. Eine weitere Strategie ist es, berufliches Kapital aus anderen Kontexten in den Job ‚mitzunehmen‘. Eine Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Behörde berichtet bspw., dass es ihr wichtig ist, nicht als ‚passive‘ Mitarbeiterin, die ‚nur Gleichstellungsbeauftragte‘ ist wahrgenommen zu werden. Ihre Anerkennung beziehe sie aus ihrem alltäglichen Arbeitsverhältnis und könne diese in ihr Amt ‚mitnehmen‘.

„Übrigens die Anerkennung hatte ich auch immer bei den Dienststellenleitern und die immer gesagt haben, die Frau, die haben wir ja schon mal auf der Straße gesehen. Also die arbeitet wirklich, die duckt sich nicht nur in der Beauftragten in der Funktion ab, das hast du ja auch bei einigen, sondern die, die arbeitet nebenbei. Und dadurch war die Anerkennung von Anfang an, wenn du in solchen Gremien dann aufgetaucht bist schon wesentlich höher, als wenn die dich nie gesehen hätten.“ (Interview 21, Z. 159-165)

Anerkennung und Sichtbarkeit ihrer Person werden nicht mittels der organisational wenig prestigeträchtigen Gleichstellungsarbeit hergestellt, sondern über den Umweg ihrer ‚eigentlichen‘ Arbeit. Dies ist soziologisch gesehen ein recht typisches Vorgehen zur Herstellung von Legitimität und Akzeptanz in marginalisierten Positionen. Die Aktivität und Präsenz der konkreten Person wird in das neue Amt mitgenommen und steigert dessen Legitimität, die während der Amtszeit von Frauen, die ‚nur nebenbei arbeiten‘ nicht der Fall gewesen sei. Der Export von Habitus und Macht zugunsten von Gleichstellungsthemen ist Resultat der Prekarität und Marginalisiertheit dieses Feldes und inzwischen eine oft angewendete und auch erfolgreiche Strategie. Verschiedentlich wird in männerdominierten Feldern zum Beispiel empfohlen, statushohe Männer zu Verbündeten oder gar selbst zu Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten zu machen (vgl. für viele Patz 2015). Auch die Frauenquote in der CSU wurde nicht etwa durch die Frauenunion direkt durchgesetzt, sondern indem der damalige Parteivorsitzende und Ministerpräsident Horst Seehofer ein Machtwort sprach und damit die Mehrheit auf dem Parteitag sicherte (Weigl 2013: 472).

Anerkennung und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit in der Organisationskultur sind in solchen Fällen (und dies ist natürlich nicht im Sinne des Gesetzgebers) personengebunden - sowohl an die Einstellungen der Dienststellenleitung als auch an die Stellung und Wertschätzung der Gleichstellungsbeauftragten als Person geheftet. Damit sind sie aber auch in ihrer Wirkung vor allem unökonomisch und zudem instabil.

4.2 Institutionalisierung und Struktur

Nicht nur die Anerkennung und Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten befördert oder begrenzt das Wirkungspotential der Gleichstellungsarbeit. 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.

Mangelnde Entlastung und Zeit als Mangelware: Gleichstellungsarbeit ‚on top‘

Eine wichtige Basis für wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit ist die starke institutionelle Verankerung der Position der Gleichstellungsbeauftragten in der jeweiligen Dienststelle. Unsere Interviews zeigen, dass sich diese in der Praxis häufig mangelhaft und prekär gestaltet. 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.

In den Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten wird immer wieder deutlich, dass Gleichstellungsarbeit „nebenbei“, „on top“ oder „eigentlich fast gar nicht, weil dafür eigentlich fast keine Prozente vorgesehen sind“ (Interview 28, Z. 32f.) ausgeübt wird, im Falle, dass die Gleichstellungsbeauftragte für die Arbeit von der Dienststelle nicht oder kaum entlastet wird. Beispielsweise führt eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte auf die Frage, zu wie viel Prozent sie von ihrer Arbeit freigestellt ist, aus:

„Ich mache heute eine Vollzeitstelle [juristisches Arbeitsfeld¹⁴], also sprich jetzt sind sie nur noch 39, ich habe eine Vollzeitstelle [juristisches Arbeitsfeld] und mache die Gleichstellung on top. Ohne Zulage, ohne irgendetwas. Ja, das ist eine ganz normale...und damit ist das abgegolten. Ich habe damals das übernehmen müssen als ich aus der Elternzeit gekommen bin, [Jahreszahl] habe ich mein Kind gekriegt, [Jahreszahl, 1 Jahr später] habe ich wieder angefangen mit arbeiten. Und dann hieß es, jetzt [vorherige Stelleninhaberin] ist weggegangen zum Landratsamt, da gab es halt auch eine Umverteilung der Aufgabenfelder. Und dann hieß es Frau [Name], Sie haben jetzt [juristisches Arbeitsfeld] und dann dachte ich toll, wie viele Stunden? Und ich wusste, dass meine Kollegin vor mir, war Beamtin oder ist Beamtin, hatte demnach eine 41 Stunden-Woche für die Stelle. Ich habe jetzt eine 39,5 Wochenstunde Woche halt mit [juristisches Arbeitsfeld] und mache eben dann noch Gleichstellung, so gut wie es geht und obendrauf, anders funktioniert es nicht. Ich hätte es abgeben können, die Option stand. Aber ich wollte es eigentlich nicht tun, weil es mir auch einfach eine Herzenssache ist.“ (Interview 15, Z. 298- 316)

Zusätzlich zu ihrer Vollzeitstelle und unentgeltlich übt die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt in der Gleichstellung aus, ohne dafür zeitlich entlastet zu werden. Besonders prägnant zeigt sich hier die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in der

¹⁴ Zum Zwecke der Anonymisierung wird hier vom Originaltranskript abgewichen.

persönlichen Biografie der Gleichstellungsbeauftragten: die Konstellation der Zusatzarbeit entstand aufgrund ihrer Abwesenheit in der Elternzeit, da sie ihr ursprüngliches Aufgabengebiet verlor, was eine prekäre Ausübung der Gleichstellungsarbeit zur Folge hatte. Neben ihrer Vollzeitstelle versucht sie „so gut wie es geht“ ihre Funktion als Gleichstellungsbeauftragte zu erfüllen, da es für sie auch „eine Herzenssache ist“. Nur durch das persönliche Engagement wird die Gleichstellungsarbeit trotz einer mangelnden Institutionalisierung der Position in der Dienststelle weitestgehend aufrechterhalten. Hier deutet sich bereits an, wie Gleichstellungsbeauftragte und ihre Funktion durch Umstrukturierungen und Personalmangel immer wieder vor neuen Herausforderungen stehen. Denn sie besitzt die alleinige Zuständigkeit für das Aufgabengebiet ihrer Vollzeitstelle und versucht, „das irgendwie unter einen Hut zu kriegen“ (Interview 15, Z. 323). Aufgrund ihrer eigenen Erfahrung des Zeitmangels für die Gleichstellungsarbeit, die sie ebenso mit „ganz vielen Gleichstellungsbeauftragten“ aus der Landesarbeitsgemeinschaft teilt, formuliert sie den Wunsch der Festlegung einer eindeutigen Stundenzahl:

„[D]as würde ich mir wünschen, auch im Namen der Kolleginnen aus den anderen Städten und Landkreisen. Es muss im Gleichstellungsgesetz eine Verpflichtung geschrieben werden, zu wie vielen Stundenanteilen die Gleichstellungsarbeit erfolgen MUSS. Es ist eine Kann-Bestimmung. Bei mir wären es sogar 30 Stunden aufgrund unserer Beschäftigtenzahlen eine 30-Stunden-Stelle, die im Einvernehmen auf 20 Stunden reduziert werden kann. Aber es muss gewährleistet werden. Und auch es muss nachgewiesen werden, dass man das auch so macht“.
(Interview 15, Z. 711-718)

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. Die Gleichstellungsbeauftragten wünschen sich in der Entlastung eine Nachweis- und Kontrollfunktion durch eine übergeordnete Stelle, damit eine angemessene Entlastung nicht je nach Bedarf der Dienststellenleitung verändert oder gar umgangen werden kann. Verbunden ist die individuelle Entlastung bzw. Nicht-Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Dienststellen mit einer Intransparenz der Bezahlung der Gleichstellungsbeauftragten. Die große Varianz in der Entlastung von der wöchentlichen Arbeitszeit spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Eingruppierungen in jeweilige Entgeltgruppen wider. Hier wird sich eine Fairness in der Bezahlung gewünscht: „Wenn man schon festschreibt so und so viele Zeitanteile, dann hat auch diese entsprechende Bezahlung zu erfolgen.“

(Interview 15, Z. 728f.)

Wenn Gleichstellungsbeauftragte nicht entlastet werden, entstehen dabei nicht nur zeitliche Defizite und Überlastungen auf der Seite der Gleichstellungsarbeit. So beschreibt eine Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle gemäß § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten auf die Frage, wie sich zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen gestalten, ihre Lage:

„Also finanziell, das ist mir nicht wichtig. Also zeitlich wäre es schon schön, weil es ist halt, es ist es so, wenn ich einen Tag in Vorstellungsgesprächen bin, bleibt ja hier alles liegen, ne [I: Ja]. Es gibt kein keinen Zeitausgleich, wo man dann sagt, dann mach du mal an dem anderen Tag mal was ganz anderes oder kümmer dich mal darum oder so, weil das wird also auch komplett ignoriert. [I: Okay] Ich weiß auch nicht, wie das andere machen, die eben zu diesen Vorstellungsgesprächen immer mit hinrennen. Also für mich ist das echt ein Kraftakt, dass ich da gucken muss, wann mache ich denn meine eigentliche Arbeit? Es ist schon, also zeitlich ist es wirklich ein Problem. Und das wäre noch ein viel, viel größeres Problem, wenn man noch mehr arbeiten könnte. [I: Ja] Ja, es ist ja wirklich ganz minimal und wenn du das jemandem hier in der Verwaltung sagst, ob das Männchen oder Weibchen sind, das ist vollkommen egal, du kriegst immer so ein kleines Lächeln, so (Geräusch abfälliges Lachen), wo ich denke, sag mal, merkt ihr es noch?“ (Interview 18, Z. 158-171)

Wenn sie in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte an personellen Maßnahmen wie beispielsweise Vorstellungsgesprächen teilnehmen darf, erhält sie keinen Ausgleich für die Aufgaben ihrer Vollzeitstelle. Weder ist sie für die Gleichstellungsarbeit offiziell entlastet noch erhält sie eine individuelle Kompensation dafür, wenn sie gleichstellungsbetreffenden Aufgaben, Treffen oder Veranstaltungen nachgeht. In diesen Konstellationen werden die Gleichstellungsbeauftragten einer Doppelbelastung - bezeichnet hier als ein „Kraftakt“-ausgesetzt, in der die Gleichstellungsarbeit als unentgeltlicher und zeitkostender Zusatz empfunden wird. Die Gleichstellungsarbeit wird zur Mehrarbeit und steht im zeitlichen Konflikt zu ihrer „eigentlichen“ Arbeit, die sich in ihrer Abwesenheit aufstaut. Das zeitliche Problem würde sich für diese Gleichstellungsbeauftragte sogar verschärfen, wenn sie mehr Zeit in den Gleichstellungsbereich investieren könnte, da keine Entlastung oder Kompensation erfolgen würde. Denn das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird in ihrer Dienststelle als Nebensächlichkeit behandelt und belächelt, was sich, wie bereits ausgeführt, in der Nicht-Anerkennung widerspiegelt und in der Praxis zudem ganz konkrete Auswirkungen auf die Ressourcen und strukturellen Bedingungen der Gleichstellungsarbeit hat.

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. Dies ist daran gebunden, ob sich inhaltliche „gute Verknüpfungspunkte“ (Interview 10, Z. 198) mit dem anderen Aufgabengebiet finden lassen, beispielsweise soziale Themen und Netzwerke, oder zeitlich eine individuelle flexible Handhabung möglich ist, wie eine Gleichstellungsbeauftragte beschreibt:

„Und wenn ich denke, ich muss jetzt Gleichstellung machen, mache ich Gleichstellung und vernachlässige das andere ein bisschen. Und wenn bei dem anderen was anliegt, was wichtig ist, dann ja, das funktioniert.“ (Interview 16, Z. 115-118)

Die unterschiedlichen Aufgabengebiete müssen dabei von der Gleichstellungsbeauftragten in Balance gehalten werden, indem je nach Bedarf zwischen den Bereichen gewechselt wird.

Eine andere Person beschreibt, dass sie die Gleichstellungsarbeit als Arbeit in der Freizeit betrachte:

„Naja, es lässt sich so vereinbaren, dass es in der Freizeit passiert, also es ist nie Dienstzeit. Es ist aber jetzt auch, also ich weiß gar nicht, ob es so etwas gibt wie Abminderungsstunden oder so. Ich habe überhaupt keine Ahnung davon. Also das wird einem auf keinen Fall gesagt. Ne also, ich habe jetzt nur im Gesetz noch einmal gelesen, dass es also, wenn ich so frei, dass ich freigestellt werden muss, wenn jetzt Veranstaltungen sind oder so oder wenn ich irgendwohin fahren muss, möchte, dass ich das auch darf oder kann und so. Das hab ich gelesen, habe gelesen, dass das im Prinzip vorrangig meiner eigentlichen Tätigkeit sein kann oder soll. Das war mir natürlich nicht bewusst. Das habe ich erst, wo ich mal intensiver gelesen habe, ist mir das klar geworden, weil das sagt einem auch kein Mensch. Und also das schon und das würde ich auch einfordern, da bin ich Frau genug, das auch machen zu können. Aber so ist eigentlich nix“. (Interview 18, Z. 141-152)

Hier wird neben einer problematischen Auslagerung der Arbeit in die Freizeit auch deutlich, dass das Wissen über die Rechte und Möglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten nicht nur in den Dienststellenleitungen, sondern auch bei den Beauftragten selbst nicht vorausgesetzt werden kann.

Mangel an Stellvertretungen

Die Vereinbarkeit der Aufgabengebiete und eine gute Gleichstellungsarbeit wird dabei nicht allein durch fehlende Freistellungen und Zeitmangel beeinträchtigt, sondern wird auch durch die personelle Gestaltung des Amtes beeinflusst. So beantwortet eine Gleichstellungsbeauftragte die Frage, ob sie eine Stellvertretung hat, wie folgt:

„Genau also ich gebe zu, ich habe keine aus einem ganz einfach, also nicht, dass wir keine wollten, sondern ich finde keine. Und die Begründung kann ich nachvollziehen. Also ich habe mehrere angesprochen, die haben gesagt „na ja, was hab ich denn davon?“ Es ist eine Abwesenheitsstellvertretung, wenn es jetzt

so wäre und das wäre dann auch eine der der Wünsche, dass man eine Stellvertretung hat, die tatsächlich auch eine richtige Stellvertretung ist, die auch mal einen Termin wahrnehmen kann und vor dem Dilemma steht man ja öfter mal, dass man sich für zwischen A und B entscheiden muss. Und die dann auch noch tatsächlich was davon hat, was bezüglich ihrer eigenen Eingruppierung, Arbeitsplatzbeschreibung, Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle spielt, dann dann gerne. Aber ich, wir haben hier in [der Stadt] also die, die ich angesprochen habe und die da gesagt haben, sie können sich das vielleicht vorstellen, die haben dann abgelehnt“. (Interview 10, Z. 610-622)

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 karrieretechnischen 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.

Mangelnde finanzielle Ausstattung

Die Dimension der finanziellen Ausstattung (bzw. der Mangel daran) beschäftigt viele der Interviewten. So ist die finanzielle Ausstattung Voraussetzung dafür, Termine außerhalb wahrzunehmen oder auch Veranstaltungen zu konzipieren. Verschiedene Facetten der mangelnden Institutionalisierung in den Dienststellen fließen in den Erfahrungen einer befragten Person zusammen:

„Personell, es gibt ja per Gesetz eine Stellvertreterin, die habe ich auch, die ist Alibi. Zum Glück bin ich kaum erkrankt oder abwesend. Das heißt, wenn was liegen bleibt, arbeite ich das in ein, zwei Wochen sofort wieder auf. Also personell, muss ich zugeben, komme ich mit der halben Stelle zu Recht, weil ich das natürlich dann auch so organisiert habe und weil ich auch anfangs erleben musste, eine ganze Stelle und dann hast du zum Beispiel ein negatives Erlebnis, dann musst du dich selber wieder rausziehen. So suchst du Ablenkung und kommst wieder frisch rein. 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?“ Ja, da habe ich Dienstreisekosten 200 Euro, da kann ich weder zur Landes- noch zur Bundeskonferenz mitfahren, geschweige denn nach Erfurt. Ich überziehe gnadenlos. Ich frage nicht und hinterher merken sie, sie müssen den Deckungskreis nutzen, also finanziell ist nach wie vor ein Problem, dieses ständige begründen müssen.“Und wieso willst du denn drei Fachbücher kaufen?“ Ja, weil ich die dann in die Bibliothek einstelle, bewerbe und am Tag ‚Nein zu Gewalt an Frauen‘ passt das.“ (Interview 5, Z. 156-171)

Zwar wurde die Stelle der Stellvertretung besetzt, ist hier jedoch nur „Alibi“, was als Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften von der Leitung aus ohne Aufgabenübertragung zu interpretieren ist. Gleichstellungsarbeit wird allein von der beauftragten Person ausgeführt. Zeitlich hat sie sich mit einer fünfzigprozentigen Entlastung arrangiert, wobei sie froh ist, dies nicht zu hundert Prozent zu machen. Denn aufgrund der personellen Alleinstellung als Gleichstellungsbeauftragte fehlt ihr auch zum Teil der Rückhalt in der Dienststelle für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Die fehlende Unterstützung ihrer Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle schreibt sich in einer geringfügigen finanziellen Ausstattung fort. So muss sie bereits um kleinere „Beträge kämpfen“ und immer wieder Ausgaben rechtfertigen, sowohl um gleichstellungspolitische Aktionen zu fördern als auch, um sich selbst fortzubilden und an Netzwerken teilhaben zu können. Das geringe Budget für die Gleichstellungsarbeit behindert dabei das Engagement, Öffentlichkeitsarbeit sowie die externe Netzwerkbildung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten. Um Gleichstellungsarbeit auch intern in der Dienststelle sichtbar machen und dafür sensibilisieren zu können, würde sich auch eine andere beauftragte Person für Gleichstellung überhaupt ein Budget wünschen:

„Kein Budget, das ist das nächste, dass man wenigstens vielleicht mal so ein, es müssen ja keine tausend Euro sein, aber dass man mal so eine Handkasse hat, wo man mal ein paar Flyer bestellen kann oder mal irgendwie Infomaterial besorgen kann, was was kostet, was man mal auslegen kann, das wäre schon nicht schlecht“. (Interview 9, Z. 252-296)

In welchem Umfang die Position der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert ist, lässt sich somit auch an denen ihr zur Verfügung gestellten und genehmigten sachlichen Mitteln, den zeitlichen Entlastungen und Kompensationen und der personellen Unterstützung in ihrer Dienststelle ablesen. Deutlich wurde auch, dass die gesetzlich vorgesehene Einrichtung eines Etat zur Erfüllung der Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Absatz 4 GleichstG TH, beziehungsweise einer notwendigen sachlichen Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel der Gleichstellungsbeauftragten nach § 17 Absatz 3 GleichstG TH nicht allerorten vorgenommen wird.

Personalfuktuation und mangelnde Struktur

Weitere Herausforderungen für die Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich zudem durch Personalfuktuation und mangelnde Strukturen in der Dienststelle. Auf die Frage, welche Hindernisse die Gleichstellungsbeauftragte eines nachgeordneten Bereiches der obersten Landesbehörden erlebt, erläutert diese:

„Richtig, Hindernisse sind vorwiegend Personalfuktuation. Du hast natürlich immer mit neuen Leuten in der Personalabteilung zu arbeiten. Du hast mit neuen Dienststellenleitern zu arbeiten, teilweise Sachbereichsleiter. Und dann musst du

immer vorstellig sein und mit dem Gesetz wedeln, da habe ich mir natürlich schon ein kleines Handout gebastelt, wo die wenigsten oder die wichtigsten drauf sind, dass man es nicht vergisst. Und trotzdem gucken sich dann immer wieder an die Stäbchen „was willst du?“, wo ich sage ich bekomme das, „ja dann muss ich erstmal Dienststellenleiter fragen“ „Ja dann mach das ganz einfach und dann kommst du zu mir und dann bekommst du es so“. Aber das ist halt wirklich. Es wird zu wenig, ja wie soll ich sagen ja, klappern gehört zum Handwerk. Aber es ist halt zu wenig, das ist eigentlich so“. (Interview 21, Z. 258-268)

Durch die „Personalfuktuation“ ist es immer wieder erforderlich ihr Amt vorzustellen und ihre Aufgaben und Rechte als Gleichstellungsbeauftragte herauszustellen. Die fehlende institutionelle Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Unwissenheit und das Vergessen ihrer Position im stetigen Wechsel der Mitarbeiter:innen in den unterschiedlichen Bereichen deutlich. Immer wieder muss die Gleichstellungsbeauftragte von vorne beginnen und auf sich aufmerksam machen – in diesem Fall beispielsweise mittels eines selbst erstellten Handouts zum Gleichstellungsgesetz.

Verlust von Wissen und stagnierende Informationsflüsse

So mangelt es 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. Die Unkenntnis über ihre Position und ihren Titel veranschaulicht sie weiter:

„Und ich glaube auch manchmal, dass die die Dienststellenleiter, Dienststellenleitung kann man schon sagen, dass die gar nicht bewusst sind, welche Stellung wir haben. Sie ordnen uns mehr in die Personalvertretung ein, wo wir sagen die Gleichstellung ist Dienststellenvertretung letztendlich. Wir sind Teil der Dienststellenleitung. Und wenn ich das immer höre, wenn die Begrüßung ja wir begrüßen alle der Personalvertretung und der Interessenvertretung, bin ich keines von beiden übrigens. Also frage ich mich, wann komme ich denn eigentlich, wann werde jetzt ich dann begrüßt, und daran sehe ich immer, dass sie es gar nicht verstanden haben und und klar machen wir solche Vorstellungen des Gesetzes gerade, wenn mal eine Gesetzesänderung ist. Aber das ist so, als wenn ich ein neues Rezept vorstelle bei den Herren, die schalten da ab, in der Zwischenzeit wird irgendwas korrigiert. Also das ist einfach so. Es ist wird nicht wahrgenommen und schade drum.“ (Interview 21, Z. 268-280)

Der Rang und die unmittelbare Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung scheinen der Leitung nicht bekannt zu sein. Die Unkenntnis über ihre Position skizziert sie beispielhaft an der inkorrekten Begrüßung, indem sie entweder als Personal- oder Interessenvertretung bezeichnet wird. Die Gleichstellungsbeauftragte vermisst hierbei sowohl eine Instruktion der Dienststellenleitung als auch deren Interesse daran, sie als Teil der

Leitungsebene zu verstehen und miteinzubinden. Gleichstellungspolitik vergleicht sie mit der Vorstellung eines „neuen Rezeptes“, was Gleichstellungsarbeit als vermeintlich weibliches, weiches und damit belangloses Thema für die „Herren“ markiert und das Desinteresse an diesem ausdrückt. Gleichstellungsarbeit wird in den Hintergrund gespielt.

Auch eine weitere Person diskutiert das Problem von Wissensvermittlung und illustriert dies an einem Beispiel aus dem Arbeitsalltag folgendermaßen:

„Also, dass ich immer wieder bei Null anfangen muss, immer wieder von vorne anfangen muss, was das eigentlich heißt. Allein das Thema geschlechtergerechte Sprache, gestern erst wieder auf dem Gang mit einer unserer aus der Rechtsabteilung mich unterhalten, weil diese Unwissenheit, die da so herrscht, aber auch diese Ignoranz. Also kann ich zehnmal das erklären, ich drehe mich einmal im Kreis, bin ich wieder bei Null, wissen sie schon wieder nicht, wissen sie schon wieder nicht, was ich vor 5 Minuten gesagt habe“ (Interview 19, Z. 551-557)

Auch eine weitere Person antwortet auf die Frage nach ihrem Arbeitsalltag, mit der Beschreibung, dass sie in verschiedenen Bereichen immer wieder neu auf ihren Aufgabebereich und die notwendige Beteiligung hinweisen muss.

I: Ja, und wie kann ich mir dann Ihren Arbeitsalltag vorstellen? Das heißt ja, welche Projekte stehen dann? Oder welche Treffen, welche Aufgaben? Wie verbindet sich das alles?

GB: Das ist sehr zweigeteilt. Also zurzeit bin ich, ich rede jetzt mal vorwiegend von der (Dienststelle), weil da habe ich dann mehr Erfahrung als im Ministerium. Die (Dienststelle), das ist, sage ich mal ein ständiger Wechsel unser Dienststellenleiter gewesen. Also wir haben in den letzten 20 Jahren habe ich elf Dienststellenleiter gehabt. Jeder und jede ist anders. Das heißt, man fängt auch immer wieder neu an, sich das zu erkämpfen. Und jedes Mal musst du deine Position rücken. Und leider ist es noch so, dass bei uns die Gleichstellung nicht oder Gleichstellungsthemen, so will ich es mal sagen, nicht gebracht werden, wie es eigentlich sein sollte, Bringerpflicht, sondern ich muss mir das alles holen. Also klopfe ich, gehe ich hin, sage und so weiter. (...) Wir haben uns erkämpft Personal Jour Fixe, wo alle vier Wochen Personalsachen besprochen werden. Auch hier sind wir, haben wir nachgegeben, indem wir gesagt haben, wir machen das zur gleichen Zeit wie mit der Personalvertretung, wobei eigentlich Gleichstellung vorne dran ist. Aber das überfordert alle Dienststellenleiter rein zeitlich, da wollen wir mal nicht so sein. Und ansonsten ist man jetzt so, dass man ganz eng mit der Personalabteilung zusammenarbeitet, wenn man so merken sollte Mensch, das läuft an mir vorbei. Da muss man auch mal sagen, nicht nur die reine Personalarbeit hat was mit Gleichstellung zu tun, sondern auch Arbeitszeit und Recht und alle anderen, ich sag mal selbst die Parkplatz Vergabe. Und das ist immer ziemlich schwierig das und auch sehr nervig, ganz ehrlich jedesmal hinzugehen und sagen „Beteiligung vergessen, Beteiligung vergessen“, weil du ja auch nicht als nörgelnd ständig dastehen. Und das ist anstrengend. Aber es passt

so. Im Ministerium ist es praktisch so, auch da gibt's die ganz enge Zusammenarbeit mit der Personal, also (...) mit dem Personalreferat. Da wird man vorwiegend beteiligt, wenn das Verfahren durch ist, also im Vorfeld meist nicht, dann kriegt man praktisch die Personal Verfügung oder auch die Arbeitszeit Änderungen und so weiter. Also dieses aktive, das aktive arbeiten, das ist nicht da, also man sieht Gleichstellung als Informationspflicht. Beteiligung heißt, ich werfe dir den Happen, du kannst das lesen und ansonsten schauen wir mal so.“ (Interview 21, Z. 88 – 123)

Konsequenzen mangelnder Institutionalisierung

Wie eine mangelnde Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten, unstetige Strukturen und fehlende Ressourcen zusammenfließen und konkrete Auswirkungen beispielsweise auf die Erstellung des Gleichstellungsplans haben, diskutieren die Gleichstellungsbeauftragten einer Stadt und eines Landkreises im Gespräch:

„GB_Stadt: Ja und das ist wie mit der Erstellung vom Gleichstellungsplan, was ja auch einer der großen Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten ist, das kann ich mir auch nicht leisten. Also ich für meinen Teil mit meinen 40 Stunden und auch Gleichstellung, ich konnte das gar nicht leisten. Ich habe eine Studentin gehabt, die für mich den Gleichstellungsplan gemacht hat, weil ich es mir einfach nicht leisten kann und kann es auch nicht zu einem bestimmten Termin machen. [Name der Stadt] war eine der letzten Städte, die die Statistik eingepflegt hat, weil ich es einfach nicht leisten konnte//

GB_LA: //Naja eigentlich soll es die personalführende Stelle machen, aber welche personalführende//

GB_Stadt: //Ja welche macht das?

GB_LA: //Welche macht das?

GB_Stadt: Und das ist das nächste, am Ende bleibt's, es steht im Gesetz, am Ende bleibt's an uns hängen. Wir hatten dann einen einen Wechsel bei uns in der Personalabteilung muss ich dazu sagen. Das klappt jetzt besser. Ich helfe jetzt mit. Ich mache das nicht allein, ich helfe mit, aber es gibt Städte, und das wissen wir, da hat es die Gleichstellungsbeauftragte noch gemacht, und das kann es nicht sein.

GB_LA: Das würde ich mir auch wünschen, dass das Land immer mal punktuell Briefe schreibt, dass die Gleichstellungsbeauftragte, was was wir hier, was wir hier für einen Sinn machen. Ja, um das mal so plastisch zu sagen und auf solche Dinge noch mal hinzuweisen und „Binden Sie sie ein, ansonsten verstoßen sie gegen bababub“. (Interview 15, Z. 808-835)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt berichtet, wie ihr selbst die zeitlichen Ressourcen fehlten, um den Gleichstellungsplan zu erstellen. Da sie nicht für die Gleichstellungsarbeit entlastet ist, musste sie die Erstellung des Gleichstellungsplanes an eine Studentin auslagern. Gesetzlich ist die personalführende Dienststelle für die Erstellung des Gleichstellungsplanes und die Meldung der statistischen Daten verantwortlich, was in der Praxis nicht eingehalten wird – „es steht im Gesetz, am Ende bleibt's an uns hängen“. Der Transfer des Gesetzes in die Praxis zeigt sich auch hier als personenabhängig. Aufgrund eines Personalwechsels habe die Situation sich nun verbessert. Die rhetorische Frage der beiden Gleichstellungsbeauftragten, welche personalführende Stelle den Gleichstellungsplan erstellt, verweist auf die Uneindeutigkeit in der Verantwortlichkeit für den Gleichstellungsplan in den Dienststellen und offenbart abermals die Unkenntnis über die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten. Deshalb wünscht sich die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises richtungsweisende und mahnende Erinnerungsschreiben einer übergeordneten Behörde an die Dienststellen, die sowohl auf die Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten als auch auf die gesetzlichen Regelungen und Beteiligungsrechte verweisen. Dabei sollen auch die Dienststellenleitungen in die Verantwortung genommen und geschult werden, um die Position der Gleichstellungsbeauftragten in der Organisation zu stärken und beispielsweise Uneindeutigkeiten in Verantwortlichkeiten zu klären.

Mangelnde Kontrolle

Hinsichtlich der Einhaltung von Beteiligungsrechten äußert auch eine weitere befragte Person den Wunsch nach einem Kontrollmechanismus:

„Diese Formulierungen, das wäre die eine Sache. Und die andere Sache, was glaube ich auch noch wichtig ist, dass man oder dass es eben auch eingefordert wird oder nicht, nicht eingefordert, sondern kontrolliert wird. Dass man eben sagt, äh wie ist denn Ihre Gleichstellungsbeauftragte da mit involviert gewesen? Oder irgendwie so was, weil ich stehe da alleine vor meinem Bürgermeister und gut, ich kann mich wehren. Es ist jetzt nicht schlimm, aber manchmal wäre es so so so irgendwie, das ist ja in vielen sozialen Bereichen auch. Wir hatten es im Personalrat, da krieg ich es ja auch immer mit mit der Bürgermeistersprechstunde, die kommen ja da auch immer fix und fertig raus, weil ihnen einfach so dieser Rückhalt ein bisschen fehlt. Die Gesetze sind zwar da, aber unser Bürgermeister ist wirklich sehr galant im Umschiffen solcher Sachen, der dann eben das auch sehr in Auslegungssache macht und da bin ich natürlich auch noch nicht gesetzestreu, das gebe ich auch zu. Ich habe mich auch mit denen noch nicht richtig gezankt, jedenfalls nicht wegen dieser Sachen. Aber das will ich ja auch gar nicht. Aber manchmal wäre es schon schön, wenn wenn nochmal so ein Strich kommt von oben, dass man sagt/ also von oben hört sich immer so blöd an, aber von einer übergeordneten Behörde, die dann sagt nein, aber das muss so sein“. (Interview 18, Z. 372-388)

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

Damit einher gehen sollte eine Stärkung der Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten, die sie durch Schulungen und Fortbildungen erwerben kann. Hinsichtlich der Unterstützung in der Gleichstellungsarbeit würde sich eine Gleichstellungsbeauftragte eine Richtungsvorgabe für die Öffentlichkeitsarbeit vorstellen. Daran anschließend legt sie aber besonders die Notwendigkeit einer spezifischen Einarbeitung und Schulung für das Amt dar:

„[N]ormal müssten wir beschult werden, wie können wir die sozialen Kanäle gut bedienen und machen? Es fehlen Schulungen. Da muss es auch einen Curriculum von oben irgendwie geben. Oder wenn jemand neu als Gleichstellungsbeauftragte anfängt, dann hast du „Lies mal das Gesetz. Guck dir das mal an“. Ja was musst du denn hier machen, ne? Hallo? Ja, da bietet das Landesverwaltungsamt immer mal eine Fortbildung an, nein, da muss man sagen, die und die Durchgänge habt ihr zu durchlaufen, um überhaupt erst einmal, damit du fähig bist in einer Verwaltung, wenn du mit Unwissen in so eine Position kommst und du sitzt da in solchen Runden, wo diskutiert wird und wo du noch gar nicht weißt, was du eigentlich im im Endeffekt argumentieren kannst, dann finde ich, hast du schon viel verloren. Ne, da ist der Einstieg schon nicht besonders gut. Und das, das, das finde ich schon wirklich schwierig und manchen wird ja nur gesagt, ne du machst jetzt hier die Gleichstellung, ge. Ja haben wir auch viele“. (Interview 15, Z. 787-800)

Insgesamt konstatiert die Gleichstellungsbeauftragte einen Mangel an Schulungen. Um beispielsweise öffentliche wirksame Gleichstellungsarbeit zu betreiben, wäre es für sie wünschenswert in der Nutzung von Sozialen Medien angeleitet zu werden. Als Grundlage für die Gleichstellungsarbeit bedürfte es eines Curriculums, das die Aufgaben, Pflichten und Rechte einer Gleichstellungsbeauftragten umfasst. Besonders neuen Gleichstellungsbeauftragten soll somit ein Instrument an die Hand gegeben werden, da viele ohne Vorkenntnisse in das Amt bestellt werden. Gleichmaßen benötige es mehr kontinuierliche und verpflichtende Fortbildungen, um den Gleichstellungsbeauftragten strategisches Wissen und Expertise zu vermitteln. Dies stellt für sie 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.

Die Bedeutung von Fortbildungen stellt nochmals eine Gleichstellungsbeauftragte, die erst seit kurzem das Amt bekleidet, heraus:

„Und aber Fortbildung, das ist für mich also unumgänglich. Ne also, das ist wichtig und da würde ich auch alles Mögliche, was geht, mitnehmen. Und das ist dann immer so ein bisschen schade, dass man dann/ also ich meine, mein Landrat unterschreibt mir das, der guckt da jetzt auch nicht drauf, aber ich habe dann immer so ein bisschen schlechtes Gefühl, weil ich glaube, bei uns ist das Budget pro Person 50 Euro. Das können Sie sich ja vorstellen, was man dafür kriegt. Na ja, so ein Seminar, was ich jetzt dieses Jahr über mehrere Tage hatte, da kamen an die 800€. Da denke ich mir dann immer, mhm naja aber andererseits ist es für meine Arbeit und ich bin noch am Anfang, und für mich ist das einfach wichtig oder auch so Fachzeitschriften und sowas. Also ich schau da halt auch immer mal im Internet, was so in anderen Bundesländern läuft. Die haben zum Beispiel in Rheinland-Pfalz, die haben so einen richtigen Leitfaden für Gleichstellungsbeauftragte. Sowas fehlt mir auch manchmal so in Thüringen, wo du dann so sagst, Mensch das wäre ja schön, wenn das alles so ein bisschen so gewisse Sachen oder zum Beispiel bei der Teilnahme von Vorstellungsgesprächen, da hab ich dann halt auch in dem Seminar gefragt, was fragt ihr denn da als Gleichstellungsbeauftragte? Du sitzt da drin und denkst du dann immer, na was fragst du denn jetzt da mal, ne? Also, so allgemeine Sachen würde ich mir dann halt einen größeren Austausch wünschen“. (Interview 13, Z. 125-154)

Fortbildungen für die Gleichstellungsarbeit sind für sie eine Notwendigkeit, die besonders für die Einarbeitung in das neue Amt wichtig sind. Gesetzlich steht der Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal jährlich eine Fortbildung zu, die jedoch durch das begrenzte Budget pro Person in der Dienststelle eingeschränkt wird. Als strukturelles Hindernis müssen die finanziellen Mittel der Dienststelle mitgedacht werden - ob es sich um eine kleine Kommune, einen Landkreis oder eine oberste Landesbehörde mit entsprechendem Haushalt handelt. Dies nimmt Einfluss auf die Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen. Die Gleichstellungsbeauftragte würde sich auch für Thüringen einen Leitfaden wünschen, der zur Orientierung und als Werkzeug in der gleichstellungspolitischen Praxis dienen kann. Zudem schaffen Fortbildungen einen Raum für Erfahrungsaustausch und Netzwerkbildung unter den verschiedenen Gleichstellungsbeauftragten.

Stärkung von Kompetenzen: Netzwerke

Welchen besonderen Stellenwert Netzwerke in der Gleichstellungsarbeit einnehmen, hebt eine weitere Gleichstellungsbeauftragte hervor:

„Ich habe jetzt auch dieses Jahr zwei Seminare besucht, die waren ziemlich gut, wo man halt auch mal den Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragte da hatte, die auch neu waren, natürlich auch von anderen Behörden. Und wo man halt auch dieses Gleichstellungsgesetz auch mal im Detail ein bisschen besprochen hat. Natürlich kann ich mir das Gesetz auch mal selber durchlesen, aber was da da auch so im Detail dahinter steckt, also das hat mir schon wirklich viel gebracht. Ne, auch dieser Austausch und ja, das denke ich ist ganz wichtig, dass man da auch, weil man ja auch so ein Alleinkämpfer ist, das man sich da auch so ein Netzwerk aufbaut, wo man sagt „Mensch wie würdest denn du das sehen?“ oder na, und da hat man aber auch schon wieder gesehen diese Unterschiede.“
(Interview 13, Z. 95-105)

Der Austausch, hier beispielsweise auf Seminaren, 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. Wie sich das Netzwerken und die Organisation in der Landesarbeitsgemeinschaft gestaltet, beschreibt eine langjährige Gleichstellungsbeauftragte:

„Und wenn wir merken es gibt eine neue Kollegin, wir haben uns in Bereiche aufgeteilt, dann versuchen wir sie mit ranzunehmen, kontaktieren sie oder ihn, meine beiden Ihs hier in der Region, die finden das ganz nett, aber das war's dann auch. Das heißt, wir nehmen sie mit in unsere Formalien, in unsere Landesarbeitsgemeinschaft auf. Alles ohne Geld, alles ohne Kapazitäten, nur durch unseren guten Willen und dass wir wissen, wir sind miteinander stark. Und ja, also, wir helfen uns untereinander. [...] Da wird auf kurzem Weg gesagt, du frag doch mal die oder die oder zu Istanbul-Konvention, da ist Jena fit. Und ja, also da helfen wir uns ganz, ganz doll untereinander. Und wer fragt, kriegt auch Hilfe. Und das ist doch eine gute Sache, das tut gut, das ist/ Ja und weil man auch mal jemanden hat, ja wen soll ich denn fragen, auch wenn es mir schlecht geht, und ich muss mich mal aus [räuspert sich] dann weiß ich, ich kann die und die mal anrufen und sagen „Ey habt ihr das Thema auch schon mal gehabt?“ Ja! Oder es kommt eine Rundmail über unseren Verteiler und kann jemand mal helfen bei dem mit dem Thema [I: Ach super]. Sehr niederschwellig, sehr zwischenmenschlich und dass ein einmal im Jahr das Treffen. Das hilft auch den meisten, sich mal kennenzulernen, sich zu erden und mal aus dem eigenen Tunnel herauszukommen“. (Interview 5, Z. 408-531)

Im kommunalen Raum werden neue Gleichstellungsbeauftragte von der LAG kontaktiert, eingebunden und erhalten die Möglichkeit der Unterstützung und Beratung beim Einstieg in das Amt. Die Landesarbeitsgemeinschaft dient hierbei dem Informationsfluss zwischen den

Gleichstellungsbeauftragten, dem inhaltlichen Austausch zu bestimmten Themen wie der Istanbul-Konvention als auch als emotionale Stütze und gegenseitige Hilfe, die ihnen „gut tut“. So steht auch für die Gleichstellungsbeauftragte der zwischenmenschliche Kontakt und Erfahrungsaustausch – der soziale Faktor des Netzwerkes - im Vordergrund. Problematisch zeigt sich hierbei ebenso eine mangelnde Institutionalisierung der LAG, die sich für die Gleichstellungsbeauftragte am Fehlen von finanziellen Mitteln und Kapazitäten ausdrückt. Aufrechterhalten wird für sie das Netzwerk vor allem durch den Zusammenhalt und das Wissen darum, dass sie „miteinander stark“ sind – als Stärkung des Kollektivs kommunaler Gleichstellungsbeauftragten. Dabei sind nicht alle kommunalen Gleichstellungsbeauftragte Teil der LAG, da sie beispielsweise infrastrukturell abgeschnitten sind und sich zeitlich Anfahrten nicht leisten können, wie eine Gleichstellungsbeauftragte erwähnt: „In der LAG bin ich nicht dabei, weil wir ein bisschen abgelegen sind hier im Kreis“. (Interview 29., Z.376f.)

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:

„Das war für mich am Anfang war mir dieser Arbeitskreis sehr, sehr wichtig, weil ich wusste ja gar nicht, was da auf mich zukommt. Und dort, es ist ja auch so, man muss ja das Rad nicht zweimal erfinden und dann bin ich dort hin und dann habe ich gehört von den anderen die Probleme. Und dann dachte ich okay, wenn du Probleme hast, kannst du die in diesen Treffen stellen oder per E-Mail schicken. Wir haben auch noch einen Arbeitskreis tatsächlich, in dem die Gleichstellungsbeauftragten der [Name der Dienststelle] der Länder und des Bundes drin sind. [...] Aber beide Arbeitskreise sind für mich relativ wichtig und auch mal die schnelle E-Mail-Anfrage-Möglichkeit „Hier passt auf, ich hab gerade dieses folgende Probleme“ und da kriegt man von irgendjemandem kriegt man immer eine Antwort. Es ist sehr förderlich. Und das haben wir ja auch im Gesetz schön drinstehen, dass wir Dienststellen übergreifend zusammenarbeiten. Und darauf kann man auch immer pochen und es wird auch bei uns im Hause anerkannt. Ich informiere trotzdem die [Dienststellenleitung], wenn ich unterwegs bin in Sachen Gleichstellung, das gehört sich einfach, finde ich. Und das funktioniert, das funktioniert ganz gut, ja“. (Interview 9, Z. 466-492)

Auch hier wird beschrieben, wie insbesondere der interministerielle Arbeitskreis hilfreich für den Einstieg in das Amt war. Er fungiert als Forum zur gegenseitigen Hilfeleistung und Unterstützung bei akuten Problemen, der auch niedrigschwellig und kurzfristig erreicht werden kann. Dass der Zusammenschluss der Dienststellen aller obersten Landesbehörden gesetzlich festgeschrieben ist, wird hier als essenziell erachtet, da das Netzwerk dann auch von der Dienststellenleitung anerkannt und beispielsweise Teilnahme an den Treffen der IMA genehmigt werden. Gleichstellungsrelevante Themen betreffen nicht immer alle gleich, sondern sind in ihrer Bearbeitung und Lösung auch manchmal an die jeweilige

Organisationsform gebunden. Dies wird nochmals an der Aussage einer gleichstellungsbeauftragten Person einer nachgeordneten Behörde offensichtlich, deren Behörde zu keinem Netzwerk zählt:

„Da habe ich tatsächlich mal den Kontakt gesucht, also besser gesagt, ne. Das Netzwerk, das ist nur ihr internes, also die haben irgendein Netzwerk, die Gleichstellungsbeauftragten. Ich glaube von den Ministerien, aber da kommt man auch nur rein, wenn man in einem Innenministerium, also da sind wir, da werden wir nicht aufgenommen, was auch okay ist, weil, die haben auch schon einen anderen Fokus wahrscheinlich. Aber da ist es tatsächlich bisher nicht gelungen.“ (Interview 2, Z. 330-335)

Die den obersten Landesbehörden nachgeordneten Behörden sind nicht Teil der IMA, haben aber auch kein eigenes Netzwerk. Dadurch wurde es für die Gleichstellungsbeauftragte jedoch allgemein schwierig Kontakt zu anderen zu knüpfen. Diese Problematik betrifft auch die Gleichstellungsbeauftragten der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die kein eigenes Netzwerk besitzen. So beantwortet eine Gleichstellungsbeauftragte die Frage, ob sie mit anderen Gleichstellungsbeauftragten vernetzt ist, wie folgt:

„Aber jetzt konkret Kontakt habe ich nicht, nein, nicht ich weiß jetzt nicht, ob es da direkt vielleicht ein Netzwerk gibt, wo man, ist mir jetzt nichts bekannt, wo man sich austauschen kann“. (Interview 11, Z. 234-236)

Ihre Behördenform zählt weder zur LAG noch IMA, noch hat sie das Wissen, wo und wie sie mit anderen Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt treten könnte. Gleichstellungsbeauftragte anderer Körperschaften finden aber beispielsweise aufgrund der Ähnlichkeit oder örtlichen Nähe zueinander und tauschen sich aus, wie eine Gleichstellungsbeauftragte erzählt:

„Ja vernetzt, wie ich schon gesagt habe, eine starke Vernetzung besteht eigentlich zu dem Landratsamt oder eben auch zu diesen beiden [gleichen Behörden in Thüringen] noch, also da gibt es schon einen regelmäßigen Austausch. Ja und wenn es nur mal am Telefon ist.“ (Interview 20, Z. 338-341)

Inwieweit Gleichstellungsbeauftragte untereinander vernetzt sind, ist damit ebenso an ihre jeweilige Behördenstruktur und Ähnlichkeit zu anderen Dienststellen, der regionalen Lage und Anbindung als auch an die gesetzliche Vorschrift eines Zusammenschlusses gebunden. Auch auf diesen Punkt kommen wir im abschließenden Kapitel zurück, wenn wir die Vernetzungsmöglichkeiten für alle Gleichstellungsbeauftragten in den Blick nehmen.

4.3 Persönliche Hemmnisse

Die Gleichstellungsbeauftragten stoßen – angesichts der beschriebenen Hürden und Problematiken keine Überraschung – oft an eigene Grenzen. So sehen sie sich immer wieder mit Situationen konfrontiert, in denen sie sich „genau überlegen, [...] was sie machen“ und wie

weit sie gehen können und wollen. Persönliche Hemmnisse in der Ausübung der Gleichstellungsarbeit basieren z.B. auf der Angst vor Konsequenzen für die eigene Karriere und der Furcht vor einer persönlichen Benachteiligung in der Dienststelle. Die Position als Einzelkämpfer:in begrenzt dabei die Entscheidungs- und Handlungsspielräume der Gleichstellungsbeauftragten.

Zwischen Abhängigkeit und Autonomie

Wie viel Kraft, Zeit und Energie die Beauftragten für die Gleichstellungsarbeit aufbringen können, hängt in nicht unbeträchtlichem Ausmaß davon ab, ob sie Rückhalt für ihre Gleichstellungsarbeit erhalten oder gar im gegenteiligen Falle persönliche negative Folgen für ihr Arbeitsleben zu befürchten haben. Dies beschäftigt auch eine Gleichstellungsbeauftragte einer öffentlichen Körperschaft:

„Das also ich weiß nicht, wie das dann halt weiterläuft, also wie professionell derjenige dann damit umgeht, dass es halt ein sachliches Thema ist und das es halt nicht so in die, dass man da nicht persönlich irgendwie anderweitig benachteiligt wird“. (Interview 11, Z. 185-194)

Bevor sie je in eine solch kritische Situation gekommen ist, ist die Gleichstellungsbeauftragte - frisch in ihrem Amt – unsicher, wie sich ihr persönlicher Handlungsspielraum gestaltet. Dabei sieht sie die Problematik darin begründet, dass gleichstellungspolitische Themen oft nicht sachlich und „professionell“ behandelt, sondern emotionalisiert werden. Sie würde deshalb eine persönliche Benachteiligung ihrerseits nicht ausschließen, sollten Gleichstellungsthemen auf einer subjektiven Ebene ausgehandelt werden. Nicht alle aber einige der Befragten äußern, dass das Thema durch politische Debatten überfrachtet wird. Der/die Beauftragte wird dann als Repräsentant:in einer unliebsamen Politik betrachtet. Aussagen wie diese sind von hoher Relevanz, handelt es sich hier ja um Beamt:innen und Bedienstete auf Kommunal- und Landesebene, die eine gesetzlich vorgesehene Aufgabe erfüllen und dafür Nachteile zu erleiden fürchten oder tatsächlich erleiden (vgl. auch hierzu die Schlussfolgerungen in Kapitel 5).

Dass Gleichstellungsbeauftragte tatsächlich Konsequenzen zu befürchten haben, wurde bereits offensichtlich als eine beauftragte Person von der Versetzung in einen fachfremden Bereich berichtet (vgl. Kap. 4.1, S. 41).

„Aber die können einen schon ärgern, wenn sie wollen. Deswegen muss man da immer ein bisschen vorsichtig sein. Das ist natürlich nicht nicht sachdienlich für die Arbeit in der Gleichstellung, weil da wäre jemand Starkes wie, wie eine starke Personalrätin, die Contra gibt, wäre an dieser Stelle eigentlich die richtige Person im Endamt am besten und keine Angst vor irgendjemandem (lacht). Aber das hat man halt seltener, weil viele junge Leute wie Sie sehen, machen das ja mittlerweile und die überlegen sich schon genau, was sie tun“. (Interview 9, Z. 226-233)

In ihrem Arbeitsverhältnis sah die Person sich abhängig von der Gunst der Leitung und mahnt basierend auf der eigenen Erfahrung zur Vorsicht, wie und was man als Gleichstellungsbeauftragte:r tut, da man ansonsten Konsequenzen für die eigene Karriere zu befürchten habe.

Wie gut und wie weit das Amt für die Gleichstellungsbeauftragten ausführbar ist, ist an die berufliche und persönliche Position der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle und ihre jeweiligen Karriereambitionen gebunden. Idealtypisch befände sich für die interviewte Person die zuständige Person bereits am Karriereziel („Endamt“) und wäre unabhängig, furchtlos und durchsetzungsvermögend. In der Realität sei dies allerdings „seltener“ der Fall.

Tatsächlich erweist sich nicht nur die Abhängigkeit von der Dienststellenleitung als Hemmnis für die Gleichstellungsarbeit, auch die Unabhängigkeit von anderen kann sich für Gleichstellungsbeauftragten nachteilig auswirken. Als problematisch empfinden die Befragten dabei die Position als Einzelkämpfer:in, die/der sich häufig bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte herauskristallisiert. Beispielsweise berichtet eine Gleichstellungsbeauftragte auf die Frage, ob sie ihr Einspruchsrecht schon mal genutzt hat, von einer persönlichen negativen Erfahrung:

„Ich gebe zu, ich habe es nicht genutzt. Und auch der nächste Schritt, dass man dann zum Verwaltungsgericht ginge, ist ein Schritt, den man sich wahrscheinlich dreimal überlegt, weil es wirklich persönliche und menschliche Kraft kostet. Ich hatte mal 2013 hier ein sehr böses Erlebnis [mit einem sexistischen Vorfall], habe ich mich mit einem [Person aus dem Kreis der Bediensteten] angelegt, dass es am Schluss ein Riesenhype geworden. Und da sitzt du nämlich allein am Schreibtisch und am Schluss hast du keine Kraft mehr, dir rollen die Tränen. Und da kommt keiner, der dich unterstützt, auch wenn du zu Recht dein Recht auf Öffentlichkeitsarbeit genutzt hast per Gesetz und dich gewehrt hast gegen richtig böse [Bezeichnung des Vorfalls], deswegen also da wägt Frau ab, ob du die Kraft hast, das allein durchzuziehen.“ (Interview 5, Z. 218 – 228)

Die Nutzung und Durchsetzung ihrer Rechte über eine Klage stellt für sie eine Risikoabwägung dar, ob sie genügend Kraft – definiert als Belastbarkeit und Durchhaltevermögen - dafür hat. Grundend auf einem negativen Erlebnis weiß sie, dass keine Unterstützung von anderen zu erwarten ist. Sie setzt sich allein für die Sache ein und ist allein dem Druck in der Öffentlichkeit ausgesetzt. Der fehlende emotionale als auch personelle Rückhalt hemmt das Vorgehen der Gleichstellungsbeauftragten. So führt sie weiter aus, dass sie zwar von „Sympathisant:innen“ in der Dienststelle weiß, aber wenn es „richtig hart auf hart kommt, stehst du als Frau [X] direkt im Konflikt und da steht keiner hinter dir.“

Zum einen zeigt diese Erfahrung wie die Alleinstellung als Gleichstellungsbeauftragte zur emotionalen Belastung wird, zum anderen verweist dies darauf, wie sich die strukturelle (und

gesetzliche) Verankerung als unabhängiges, autonomes Amt ohne Gremium oder konkrete personelle Unterstützung negativ auf die Gleichstellungsarbeit auswirken kann. Gleichstellungsbeauftragte befinden sich, wie diese Erfahrungsberichte zeigen, teilweise in einem Wechselspiel von hierarchischen Abhängigkeiten und Unabhängigkeiten, die sich mittels Sanktionen durch die Dienststellenleitungen als auch durch den Mangel an Unterstützung konstituieren. Ein kommunaler Gleichstellungsbeauftragter fasst seine Position in der Dienststelle und die Problematik daran zusammen: „[M]an ist ja sozusagen ein Einzelkämpfer, Solist.“ (Interview 3, 60f.)

Die Einzelkämpfer:innen

Die Position als Einzelkämpfer:in ist durch ein fehlendes Unterstützungs- und Auffangnetz gekennzeichnet und begrenzt auch intern der Dienststelle immer wieder die Wirkungsmöglichkeiten. Ob sie sich mehr Rechte wünschen würde, beantwortet eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte zunächst mit dem Wunsch nach mehr Richtungsangaben und führt die Problematik weiter aus:

„In der Regel sind es ja einfach nur Kommunikationssachen und es ist immer doof, wenn man quasi allein auf weiter Flur steht, dann versucht erst mal ein Gesetz zu erklären, was da, was man eigentlich ganz einfach lesen kann. Das Blöde ist bloß, wie erkläre ich dann dem- oder derjenigen, was daran jetzt das Problem ist? Weil das Bewusstsein haben viele nicht. Und wenn man das alleine macht und immer wieder dieselbe ist, dann hat das die Wirkung, dass man ziemlich schnell/ einfach wird auch nicht zugehört. Und man versucht ja nicht mal geistig zu folgen. Und das ist eine mühselige Arbeit, wo ich dann manchmal denke ja, wieviel Zeit und Muße habe ich jetzt wirklich, weil ich weiß genau, was rauskommt zum Schluss.“ (Interview 19, Z. 716-725)

Immer wieder muss sie über das Gleichstellungsgesetz aufklären und immer wieder stößt sie dabei auf Unverständnis und Ignoranz. Gleichstellungsarbeit wird dabei allein von ihr getragen und von ihrer Person in der Dienststelle symbolisiert. Dadurch, dass sie „immer wieder dieselbe ist“, verlieren ihre Anliegen und Hinweise an Wirkkraft in der Dienststelle. Das fortlaufende, fast gebetsmühlenartige Aufklären wird für die Gleichstellungsbeauftragte auch zur Frage, wie viel persönliche und zeitliche Ressourcen, sprich wie viel Ausdauer und Geduld sie dafür hat. Hierbei spielen nicht nur der Mangel an Wertschätzung und Anerkennung eine Rolle. Problematisch zeigt sich auch, dass gleichstellungsrelevante Anliegen allein mit ihrer Person in Verbindung gebracht werden, die nun einfach als Einzelperson ignoriert und der eine Zusammenarbeit bzw. bereits das Zuhören verweigert werden kann. Wieder wird hier deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten in sehr unangenehme Situationen geraten und es schließt sich die Frage an, wie dies konstruktiv bearbeitet werden kann. So könnten zum Beispiel Richtungsangaben in Form einer Ausführungsverordnung und deren prominente

Bekanntmachung in den Dienststellenleitungen eine Lösung dafür sein, die Bediensteten die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausfüllen, zu entlasten und ‚etwas aus der Schusslinie‘ zu nehmen (vgl. auch hierzu die Ausführungen in Kapitel 5).

Das Fehlen von Verbündeten schwächt die Position der Gleichstellungsbeauftragten, grenzt sie als Person aus und zehrt an ihrem Durchhaltevermögen. Durchsetzungskraft bemisst sich dabei auch in Personenstärke, die folglich mittels Mitarbeitenden oder die Einbindung des Amtes in ein Gremium hergestellt werden könnte. Sowohl als zeitliche Entlastung als auch emotionale und ideelle Unterstützung nimmt eine Gleichstellungsbeauftragte ihre Mitarbeiterinnen wahr:

„Also wenn man Gleichstellungsarbeit machen will, braucht man jemanden, die zuarbeitet, mitarbeitet, ja Termine übernimmt, damit man wirklich bestimmte Sachen machen kann. Das, was das Gesetz im Prinzip uns alles an Aufgaben gibt, die sind nicht zu realisieren als eine Frau, ne? Und wenn dann die Strukturen innerhalb des Dings noch nicht stimmen, dass das nicht getragen wird, die Idee und die Haltung zu Gleichstellungsarbeit, da ist man Mahnerin allein und schafft, schafft nichts.“ (Interview 8, Z. 343-349)

Mitarbeitende helfen nicht nur bei der Wahrnehmung von Terminen und sachlichen Aufgaben, damit die Gleichstellungsbeauftragte die vielfältigen Aufgaben stemmen kann. (Der Umfang der Aufgaben hängt mit der Freistellung und Interpretation der Aufgaben eines/einer Beauftragten in der Dienststelle ab). Gleichzeitig repräsentieren sie neben der Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungspolitik in der Dienststelle. Als weitere Vertreter:innen und Ansprechpartner:innen für gleichstellungsrelevante Anliegen fördern sie die Sichtbarkeit und Durchsetzungsfähigkeit in der Dienststelle allein schon zahlenmäßig. Sie verkörpern dabei den ideellen Wert der Gleichstellung und mildern die Position der Gleichstellungsbeauftragten eine „Mahnerin allein“ zu sein, die nicht ernst genommen wird, ab.

Auch die gesetzliche Regelung zur Stellvertretung wird von den Gleichstellungsbeauftragten als Nachteil in der Repräsentation von Gleichstellungsarbeit aufgefasst, wie eine Gleichstellungsbeauftragte einer obersten Landesbehörde anmerkt:

„Wenn aber von vornherein immer nur dasteht die Gleichstellungsbeauftragte, die Stellvertretung kann nur, wenn die oben nicht kann, dann heißt es ja eigentlich immer ‚mach alles allein‘. Und das ist so dem Thema glaube ich nicht angemessen. Und es wäre eben auch, ich glaube, das multipliziert sich dann auch ganz anders in so eine Behörde oder in so eine Struktur rein, wenn einfach mehr Manpower, blödes Wort, ge? In der Gleichstellung, mehr Power, dass mehr Multiplikatoren einfach auch da sind“. (Interview 7, Z. 290-299)

Der Zustand, allein die Verantwortung zu haben, resultiert aus der gesetzlichen Gestaltung der Stellvertretung als Abwesenheitsvertretung. Mehr Multiplikator:innen, die den Wert der

Gleichstellung in die Dienststelle und somit in die Strukturen tragen und verkörpern, würde sie als hilfreich für die Verbreitung und Verfestigung der Gleichstellungspolitik betrachten. Denn die Stellung als Einzelkämpferin, bedingt durch die mangelnde organisationskulturelle und institutionelle Verankerung des Amtes, sehen die Gleichstellungsbeauftragten als persönliches Hindernis für ihre Arbeit an.

„Da möchte ich nicht nur das Gemüse auf dem Buffet sein“: Die eigene Persönlichkeit als Hemmnis

Als Hemmnis empfinden manche Gleichstellungsbeauftragte zudem die eigene Persönlichkeit. Sie haben die Erwartung an sich selbst, bestimmte charakterliche Eigenschaften und Einstellungen für das Amt mitbringen zu müssen, wie Mut, Selbstbewusstsein und Bestimmtheit. Inwieweit sie erfolgreich ihre Arbeit ausführen können, machen manche Gleichstellungsbeauftragte deshalb zur Charakter- und Gesinnungsfrage:

„Ne, wo ich mir dann immer denke, aha okay, da muss ich vielleicht auch ein bisschen an mir arbeiten, dass ich dann sage ‚ok, wenn ihr das jetzt nicht macht, dann‘. Aber dieses Drohen das ist eine Mentalität, also eigentlich eine Mentalitätssache“. (Interview 13, Z. 197-200)

Als Gleichstellungsbeauftragte sieht sie sich in der Verantwortung, direkter und bestimmter Sanktionen anzusprechen und ihr Einflusspotential sichtbar zu machen. Das Drohen kostet sie jedoch Überwindung – sie betrachtet es als „Mentalitätssache“. Strukturelle Hindernisse werden auf individuelle Charaktereigenschaften und Einstellungen projiziert und als persönliches Manko der Gleichstellungsbeauftragten betrachtet. Denn eine couragierte und aktive engagierte Persönlichkeit wird als Voraussetzung für Erfolg in der Gleichstellung gesehen, wie eine Gleichstellungsbeauftragte erläutert:

„Und was auch ganz wichtig ist, dass man gleich, wenn man eine Funktion hat oder eine Beauftragung, dass man die auch lebt. Wir haben ganz viele auch Gleichstellungsbeauftragte oder Frauenbeauftragten, die einfach die Funktion bekommen haben, weil sie keiner machen wollte. Und ich finde, ich lebe das. Ich sage auch manchmal, ich bin auch manchmal laut und drüber, ich entschuldige mich danach. Aber dann habe ich wenigstens was gesagt. Und ich möchte nicht immer bei solchen Kommissionen, wenn dann Präsidenten alle dasitzen und Gleichstellungsbeauftragten, da möchte ich nicht nur das Gemüse auf dem Buffet sein. Ich möchte auch so, dass man anwesend ist, gehört wird und eine Meinung hat. Also nicht nur so, damit es dann schön aussieht und gut riecht und so weiter, sondern wir haben auch was zu sagen“. (Interview 19, Z. 29)

Das Amt zu ‚leben‘ ist aus Sicht der Befragten zentral für gute Gleichstellungsarbeit und zeichnet sich durch Mut und Selbstsicherheit aus, die eigene Meinung und Kritik zu äußern. Sich aktiv Gehör zu verschaffen und „nicht nur das Gemüse auf dem Buffet“ zu sein, gehört

für sie zur Ausübung des Amtes dazu. Sowohl auf der Seite der Dienststellenleitung fordert sie Sichtbarkeit und Anerkennung ein als auch das Erkämpfen und Durchsetzen derselbigen durch die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit verlangt von den Gleichstellungsbeauftragten, wie die Erfahrungsberichte verdeutlichen, Durchsetzungskraft, emotionale Belastbarkeit, Furchtlosigkeit, Bestimmtheit, Ausdauer und Courage. Das Nicht-Erfüllen der Anforderungen wird als persönliche Hemmnis wahrgenommen, ist jedoch ebenso Teil struktureller Barrieren in der Organisation von Gleichstellungsarbeit. Gleichstellungspolitische Konflikte intern als auch extern der Dienststelle werden von den Gleichstellungsbeauftragten als emotional belastend und gefährlich für ihre Karrierechancen betrachtet, da sie sich in der Abhängigkeit von der Leitung befinden - ohne Rückhalt und Unterstützung von anderen, als sogenannte Einzelkämpfer:innen. Hier ließe sich die Frage anschließen, ob solche Anforderungen an Charakter und Stärke tatsächlich notwendig sein sollten, um die vom Gesetz vorgegebenen Aufgaben durchzuführen. Vergleicht man sie mit anderen vergleichbaren Aufgaben so kann zumindest festgehalten werden, dass der Druck und die Anforderungen exorbitant sind. Es nimmt dann auch nicht Wunder, wenn viele Beschäftigte sich ein solches Amt für sich nicht vorstellen können.

4.4 Das Einspruchsrecht im Teufelskreis: Wie Organisationskultur, Mangel an Institutionalisierung und Struktur und persönliche Hemmnisse die Umsetzung der Gleichstellungsgesetzgebung erschweren

Eines der überraschendsten Ergebnisse der Interviewstudie war, dass fast keine der mit Gleichstellung beauftragten Personen bisher ihr Einspruchsrecht genutzt hatte. „Gebe zu, nein“, gesteht eine beauftragte Person auf die Frage, ob sie ihr Einspruchsrecht schon mal genutzt habe, „weil entweder habe ich es nicht erfahren, dann habe ich sowieso nicht, da läuft dann zwar erst die Frist, aber in den meisten Fällen, was ich nicht ich mitbekomme, kann ich auch nicht. Ich habe mal im Stadtrat versucht, über über die intern im Haus. Aber es ist gaaanz schwierig. Ich gebe zu, ich habe es nicht genutzt. Und auch der nächste Schritt, dass man dann zum Verwaltungsgericht ginge, ist ein Schritt, den man sich wahrscheinlich dreimal überlegt, weil es wirklich persönliche und menschliche Kraft kostet“ (Interview 5, Z. 205-221).

Die Interpretation soll sich abschließend der Frage widmen, wie am Beispiel der (Nicht-) Inanspruchnahme des Einspruchsrechts das Zusammenspiel verschiedenster Hürden und Probleme offenbar wird, vor denen Beauftragte für Gleichstellung alltäglich stehen. Herausarbeiten lässt sich dabei ein Teufelskreis aus organisationalen, strukturellen und individuellen Hemmnissen, der sehr gut erklärt, wieso das Einspruchsrecht praktisch nicht genutzt wird.

Die Inanspruchnahme des Einspruchsrechts wird, so erzählt auch die soeben erwähnte interviewte Person, oft bereits dadurch verunmöglicht, dass sie nicht über kritische und gleichstellungsrelevante Entscheidungen in Kenntnis gesetzt wird. Formale Wege werden nicht eingehalten und ihr Recht auf Einsicht, Unterrichtung und Beteiligung übergangen. Auf informelle Weise, über „intern im Haus“, hat die Person versucht Einsicht zu erhalten, was sich allerdings äußerst schwierig gestaltet habe. Die Exklusion ihrer Person aus Beteiligungs- und Entscheidungsprozessen führt dazu, dass weitere Schritte zur Durchsetzung ihrer Rechte zum persönlichen Kraftakt werden, für den große individuelle Ressourcen mobilisiert werden müssten. Deutlich wird: Probleme und Konflikte durch die Nicht-Akzeptanz und die mangelnde Institutionalisierung des Amtes in der Dienststelle sammeln, verschränken und verstärken sich und machen es den individuellen Beauftragten schwer, ihre Aufgabe gut zu erfüllen. Die strukturellen Problemlagen werden zu individuellen und persönlichen Hemmnissen und so entsteht ein schwer zu durchbrechender Teufelskreis: Die Nichtnutzung des Einspruchsrechts resultiert aus den persönlichen Hemmnissen, die sich aus organisationskulturellen Hürden wie Exklusion und institutionellen Gründen wie Zeitmangel speisen und miteinander vereint zu großer Zurückhaltung führen. Die Zurückhaltung ist dann keiner sachlichen Abwägung geschuldet, sondern schlicht der vorgeordneten strukturellen und individuellen Problemlage. Zugleich macht die Zurückhaltung in der Einforderung von Rechten die Position der/des Gleichstellungsbeauftragten umso mehr in der Organisation unsichtbar und schränkt die Nutzung und Wirkung von Rechten weiter ein.

Auch die Folgenlosigkeit des Einspruchsrechts sei kontraproduktiv für dessen Verwendung und Wirkung, wie Gleichstellungsbeauftragte auf die Frage nach gesetzlicher Unterstützung teilweise bemängeln:

„Die Beteiligung, das Ergebnis der Beteiligung, da würde ich mir noch konkreter Möglichkeiten wünschen. Ich kann zwar jetzt, ich habe zwar das Einspruchsrecht, aber wenn ich den Einspruch gemacht habe, was passiert dann? Eigentlich nichts. Also ich bin ein zahnloser Tiger, will man mal so sagen. Und das muss sich ändern. Und wenn die das erstmal rausgekriegt haben, dass das so ist, also, dass ich zwar brüllen kann, aber niemand fällt um so ungefähr, dann habe ich da auch keinerlei Mittel da irgendetwas durchzusetzen, denke ich mal, ne. Also ich bin der Meinung, eine Gleichstellungsbeauftragte müsste mindestens so viele Möglichkeiten haben wie ein Personalrat, wenn nicht noch mehr“. (Interview 1, Z. 196-204)

Zwar besitzen Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, einen Einspruch bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz einzulegen, dies bleibt jedoch für die Behörde bei Nichtbeachtung weitestgehend sanktionslos. Die von mehreren Interviewten verwendete Metapher des ‚zahnlosen Tigers‘ für ihre Position als Gleichstellungsbeauftragte verdeutlicht, wie das Amt zwar mit Einfluss und Mitspracherechten gesetzlich ausgestattet ist, dies jedoch

in der konkreten Praxis hinfällig wird, wenn das ‚Brüllen‘ keine scharfen Konsequenzen nach sich zieht. Die Feststellung „wenn die das erstmal rausgekriegt haben“ unterstreicht das strategische, fast subversive Vorgehen in der Gleichstellungsarbeit bei einer mangelnden Anerkennung des Amtes. Besonders macht diese Aussage aber eine Asymmetrie sichtbar: die für Gleichstellung beauftragte Person gegen ‚Die‘ der Dienststelle - sie allein gegen alle. Deshalb werden von den Gleichstellungsbeauftragten auch immer wieder eine Stärkung und Unterstützung ihres rechtlichen Einflusses und Möglichkeiten zur Sanktionierung gefordert - ähnlich zu der des Personalrats.

Denn die Gleichstellungsbeauftragten werden bei Hinweisen oder Einsprüchen bezüglich gleichstellungsrelevanter Aspekte als Blockierer:innen wahrgenommen, die Abläufe verlangsamen oder behindern. Die Sicht des Personalamtes auf die Einbindung und Zustimmung der für Gleichstellung beauftragten Person bei personellen Entscheidungen wird beispielsweise in einem Interview folgend beschrieben:

„Und dann hieß es einen Tag später: ‚Aber ja, na ja, aber das würde, dass ja dann wieder in die Länge ziehen, bis wir dann Ihre Unterschrift auch noch haben und Sie sind ja auch viel unterwegs und da ziehen wir ja die ganzen Verfahren und Personalentscheidungen noch länger in die Länge. Das muss ja nicht sein. Wir machen es dann vielleicht doch lieber wie bisher.‘“ (Interview 3, Z. 614-618)

Die mangelhafte Institutionalisierung des Amtes in der Dienststelle und fehlende Kenntnisse über das Gleichstellungsgesetz führen dazu, dass Gleichstellungsbeauftragte als hinderlich für Prozesse empfunden werden. Ihre Funktion in der Beteiligung wird nicht gesehen, sondern vielmehr als überflüssig erachtet. Insofern verwundert es nicht, dass Einsprüche der Gleichstellungsbeauftragten eine Abwehrreaktion bei den Mitarbeitenden hervorrufen. So schlussfolgert die beauftragte Person aus der Erfahrung und den Reaktionen, als von ihr ein schriftlicher Einspruch bei einer Stellenbewertung eingelegt wurde, folgendes:

„Aber das sind ebenso Sachen, je nachdem, ob man einen guten Stand hat oder nicht und ob die Kollegin gerade Lust darauf hat oder nicht, fällt man manchmal hinten runter und manchmal geht es eben problemlos. Und ich meine, wenn man dann tatsächlich, wir haben diese juristischen Sanktionsmöglichkeiten, die wir natürlich auch einsetzen können, aber wenn wir das dann machen, gefällt es denen ganz oben natürlich auch nicht unbedingt, ne? Was haben Sie denn da jetzt schon wieder für ein Problem gehabt und musste das sein? Ja aber in dem Fall habe ich mir dann tatsächlich auch gedacht äh, ja, musste jetzt mal sein.“ (Interview 3, Z. 672- 680)

Die Nutzung und Wirkung der Rechte, insbesondere des Einspruchsrechts, sind sowohl an den „guten Stand“ der beauftragten Person – als Wertschätzung der individuellen Persönlichkeit – als auch an die persönlichen Befindlichkeiten der Mitarbeitenden gebunden.

Wie sehr Gleichstellungsarbeit auf Informalität angewiesen und wie sehr personenabhängig der Handlungsspielraum ist, wird hier nochmals besonders deutlich. Auch die Möglichkeit der Klage, der „juristischen Sanktionsmöglichkeiten“, steht im Kontext des hierarchischen Gefälles zu „denen ganz oben“. Das Einspruchsrecht wurde in diesem Fall zwar eingesetzt, aber mit dem Wissen, dass dies von der Dienststellenleitung nicht gern gesehen wird. Dies verweist abermals darauf, wie Gleichstellungsarbeit erschwert wird, wenn diese organisationskulturell nicht als Mehrwert, sondern vielmehr als Last von der Leitung betrachtet wird, sprich nicht anerkannt wird. Der Erfolg und das Einhalten des Gleichstellungsgesetzes basiert hier auf dem Engagement, dem persönlichen Ansehen und der Durchsetzungskraft der individuellen Person der/des Gleichstellungsbeauftragten.

Die Nutzung von Rechten sollte jedoch nicht davon abhängen, ob sich Gleichstellungsbeauftragte ‚trauen‘ diese zu nutzen, eine angesehene Persönlichkeit in der Dienststelle sind oder Konsequenzen zu befürchten haben. Denn dies ist vor allem eine Zuspitzung der Gesamtproblematik, die auf das Individuum der Gleichstellungsbeauftragten verlagert wird: wie sehr Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle akzeptiert und anerkannt ist, wie viel zeitliche, finanzielle, personelle Ressourcen und Unterstützung sie besitzt, wie fest das Amt institutionalisiert ist, Beteiligungen eingehalten und Gleichstellungsbeauftragte in die Dienststelle als auch in Netzwerke eingebunden werden. Die Nicht-Nutzung des Einspruchsrechtes resultiert häufig aus den persönlichen Hemmnissen, die das Ergebnis organisationskultureller, institutioneller und struktureller Faktoren sind, die Gleichstellungsarbeit behindern oder bestärken.

Dass sich Probleme und Barrieren trotz der individuellen Anstrengungen und ‚Kämpfe‘ der Gleichstellungsbeauftragten so fest halten, ist Teil der Trägheit von Organisationen und unterstreicht die Bedeutung gesetzlicher Vorschriften:

„Wir müssen es auch leben. Wir müssen auch erstmal zum Brüllen kommen. Und auch da kann man ja sich Gehör verschaffen. Und letztendlich ist es aber trotzdem die ganze Gleichstellung, die ganze Beteiligung. Das ist einfach ein Ritt auf einer Schnecke, ganz einfach. Das ist manchmal mehr rückwärts als vorwärts. Und ja, es ist zäh und es nicht richtig und manchmal denke ich auch nur, wenn man mit dem Gesetz, wenn sie nicht müssten, dann würden Sie es gleich runterfallen lassen. Das ist für die alle nur zusätzliche Arbeit“. (Interview 21, Z. 206-211)

Die Gleichstellungsbeauftragte hebt das Dilemma der Langsamkeit durch die Widerstände und Hindernisse im Erreichen von Gleichstellung und Beteiligung nochmals hervor. Sie macht aber auch die bisherigen Erfolge durch die unerlässliche Hartnäckigkeit und Ausdauer der Gleichstellungsbeauftragten sichtbar und verweist nochmals abschließend auf die Notwendigkeit einer starken gesetzlichen Regelung, um ihnen den Rückhalt in ihrer täglichen Arbeit zu geben. Zudem wird der Punkt angesprochen, dass Gleichstellung für manche

Kolleg:innen ‚nur zusätzliche Arbeit‘ bedeute. Hier beißt sich der Hund in den Schwanz, um es so flapsig zu sagen: Denn gerade mangelnde formale Struktur und mangelnde Routine sind es, die in einer Behörde zu Irritation und Ärger führen können. Das Strukturdefizit in der Gleichstellungsarbeit betrifft also nicht nur die einzelnen Beauftragten, sondern macht tatsächlich allen mehr Arbeit.

Teil B

Fragebogenerhebung unter den Dienststellen nach § 3 Absatz 3 Thüringer Gleichstellungsgesetz mit mindestens 50 Bediensteten sowie in Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 20.000 Personen und Landkreise

Verfasserin: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen

1. Methodik und Datenbasis

Die Erfassung statistischer Angaben nach § 5 GleichstG TH mittels der Thüringer Gleichstellungsstatistik reicht allein nicht aus, um einen umfassenden Einblick in die Anwendung und Wirkung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu erhalten.

So sind zum Beispiel der Gleichstellungsplan, die Wahl oder Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten sowie die Wahrung von Rechten und Status der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen von dieser Erfassung ausgenommen.

Mittels einer Fragebogenerhebung unter allen Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten soweit in Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 20.000 Personen sowie Landkreise wurde die Anwendung dieser Gesetzesinhalte analysiert.

Bei der Adressierung der Fragebögen wurde unterschieden zwischen Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 20.000 Personen sowie Landkreise¹⁵ und unter das Gesetz fallende Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten.

Inhalt der Fragebögen waren unter anderem Fragen nach der Wahl oder Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten, nach der Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit, nach Fortbildungen für die Beauftragte sowie nach dem Gleichstellungsplan.¹⁶

Das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen versendete insgesamt 178 Fragebögen an Behörden, Einrichtungen und Betriebe der Verwaltungen des Landes, Gemeinden, Landkreise und der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Referenz für den Versand waren die in der Thüringer Gleichstellungsstatistik abgebildeten Dienststellen.¹⁷ Der Fragebogen wurde der/dem jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten übersandt, soweit die Kontaktdaten vorlagen. Davon wurden zum Stichtag 30.09.2022 151 Fragebögen beantwortet und an das Büro der GB zurückgesandt.

¹⁵ Der Versand der Fragebögen an Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 20.000 Personen orientiert sich an der Größe der Bevölkerung der Gemeinden zum Stichtag 30.06.2022.

¹⁶ Die Fragebögen befinden sich im Anhang dieses Berichts.

¹⁷ Die Thüringer Hochschulen wurden bei der Erhebung mittels Fragebogen nicht berücksichtigt. Grund hierfür ist, dass der Fragebogen sich auf die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetz mit Fokus auf die Gesetzesinhalte in den §§ 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24 bezieht. Die Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen sind in § 6 des Thüringer Hochschulgesetzes davon abweichenden Regelungen unterworfen. Im Sinne der Verwertbarkeit und Vergleichbarkeit der Auswertung der Fragebogenerhebung wurde deswegen auf die Einbeziehung der Thüringer Hochschulen verzichtet.

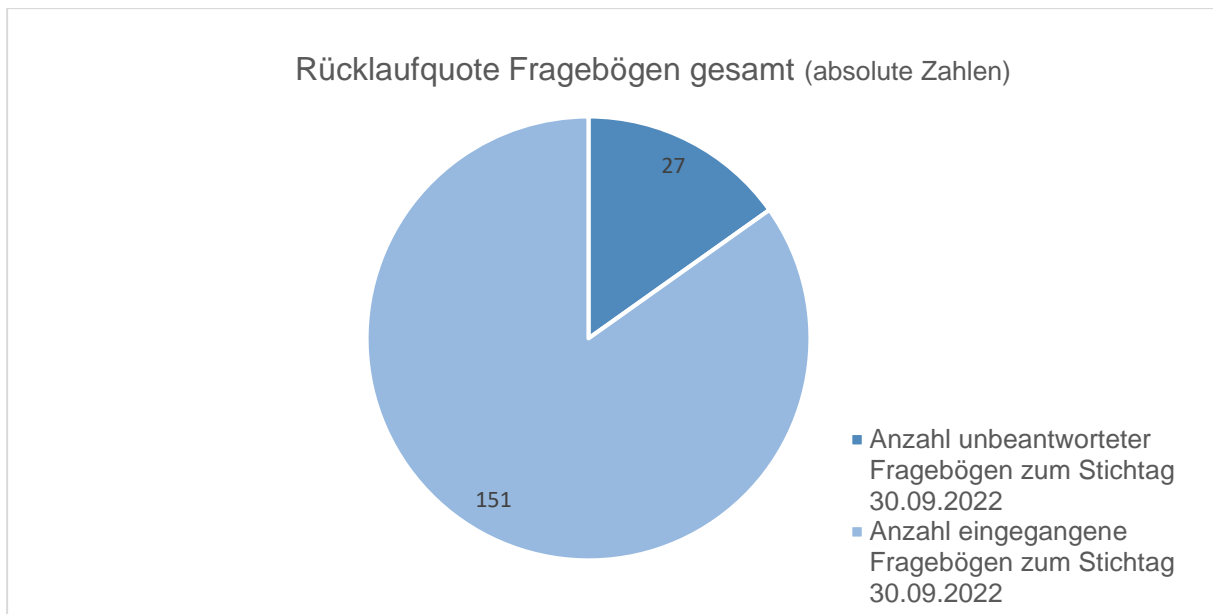


Abb. 33: Rücklaufquote Fragebögen gesamt; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Die Rücklaufquote lag bei den Gemeinden mit einer Bevölkerung von über 20.000 Personen sowie Landkreise bei rund 79 %: von insgesamt 38 adressierten Gemeinden und Landkreisen übersandten 30 Gemeinden und Landkreise einen beantworteten Fragebogen.

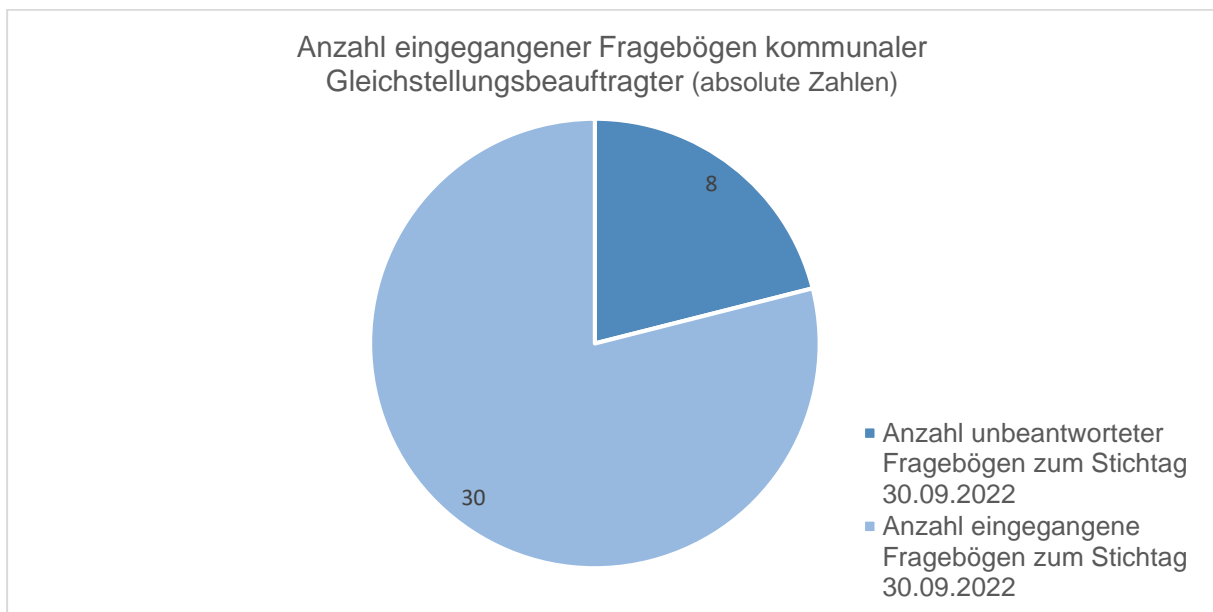


Abb. 34: Anzahl eingegangener Fragebögen kommunaler Gleichstellungsbeauftragter; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Von den 171 adressierten unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallenden Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten übersandten 121 Dienststellen einen beantworteten Fragebogen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 71 %. Drei Dienststellen teilten mit, dass ihre Beschäftigtenanzahl unter 50 gefallen ist und eine Dienststelle teilte mit, dass eine

Wahl oder eine Bestellung zwei Mal scheiterte. Durch die Rückmeldung der vier Dienststellen beläuft sich die Gesamtheit der ausgewerteten Fragebögen auf 117.

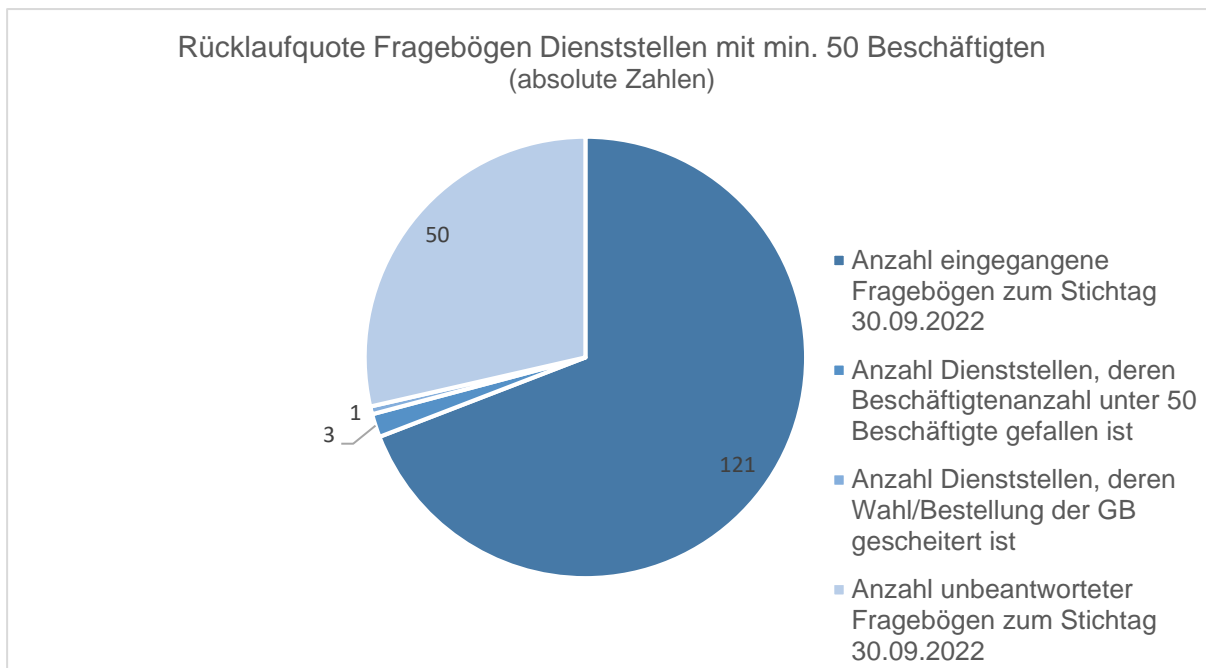


Abb. 35: Rücklaufquote Fragebögen Dienststellen mit min. 50 Bediensteten; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

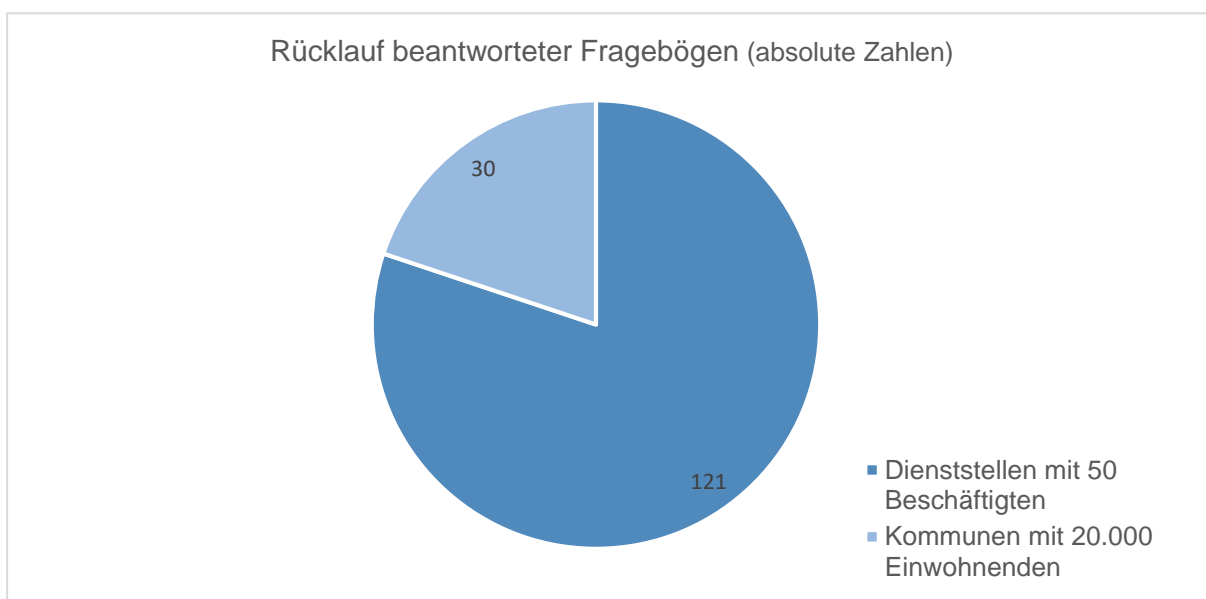


Abb. 36: Rücklauf beantworteter Fragebögen; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Bei der Erstellung des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung stellte die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann mehrere Verstöße gegen die Bestimmungen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes fest. Der Umgang mit diesen Verstößen ist dokumentiert im Anhang dieses Berichts zu finden.

2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Der Status, die Aufgaben und Rechte sowie der Rechtsschutz von Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten werden in den §§ 17 bis 19 sowie in § 21 bestimmt. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach § 33 Abs. 1 Satz 2 und § 111 Abs. 1 Satz 3 der Thüringer Kommunalordnung (ThürKO) sind Status, Aufgaben und Rechte in den §§ 22 bis 24 GleichstG TH geregelt.

2.1 Gewählte Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten und bestellte kommunale Gleichstellungsbeauftragte nach § 33 Absatz 1 Satz 2 und § 111 Absatz 1 Satz 3 der Thüringer Kommunalordnung

In Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Landkreisen ist nach § 33 Absatz 1 Satz 2 und § 111 Absatz 1 Satz 3 ThürKO eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin zu bestellen. In Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten ist nach § 15 Absatz 1 GleichstG TH eine Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin zu wählen.

Die Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten wurden befragt, ob eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertretung gewählt sei. Von 117 Dienststellen meldeten 26 Dienststellen entsprechend einem Anteil von 22 % zurück, dass dies nicht der Fall ist. In diesen Fällen ist häufig entweder nur eine Beauftragte gewählt oder nur eine Stellvertretung tätig. In mindestens vier Dienststellen ist weder eine Beauftragte noch eine Stellvertretung gewählt.

In 36 Dienststellen und damit in rund 30,7 % der einbezogenen Dienststellen wurde die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertretung durch die Dienststellenleitung bestellt, weil für eine Wahl keine Kandidierenden zu finden waren.

Von den Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen sowie den Landkreisen wurden 35 Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In zwei Landkreisen und einer Stadt mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen ist keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Eine detaillierte Auflistung findet sich in den Tabellen 2 und 3.

Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen	bestellte GB
Erfurt, Stadt	ja
Jena, Stadt	ja
Gera, Stadt	ja
Weimar, Stadt	ja
Gotha, Stadt	ja
Eisenach, Stadt	ja
Nordhausen, Stadt	ja
Ilmenau, Stadt	ja
Suhl, Stadt	ja
Mühlhausen/Thüringen, Stadt	ja
Altenburg, Stadt	ja
Saalfeld/Saale, Stadt	ja
Meiningen, Stadt	ja
Arnstadt, Stadt	ja
Bad Salzungen, Stadt	ja
Rudolstadt, Stadt	ja
Sonneberg, Stadt	ja
Apolda, Stadt	ja
Sondershausen, Stadt	ja
Leinefelde-Worbis, Stadt	ja
Greiz, Stadt	nein

Tab. 2: Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen gem. § 22 Abs. 1 GleichstG TH zum 30. Juni 2022; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Landkreise	bestellte GB
Schmalkalden-Meiningen	nein
Nordhausen	nein
Sonneberg	ja
Hildburghausen	ja
Sömmerda	ja
Kyffhäuserkreis	ja
Saale-Orla-Kreis	ja
Greiz	ja
Weimarer Land	ja
Saale-Holzland-Kreis	ja
Altenburger Land	ja
Eichsfeld	ja
Saalfeld-Rudolstadt	ja
Unstrut-Hainich-Kreis	ja
Ilm-Kreis	ja
Gotha	ja
Wartburgkreis	ja

Tab. 3: Landkreise gem. § 22 Abs. 1 GleichstG TH; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

2.2 Entlastung von sonstiger dienstlicher Tätigkeit oder anderen dienstlichen Aufgaben

In rund 38% der Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Landkreisen, welche sich an der Fragebogenerhebung beteiligten, wurde von den Regelungen zur Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten abgewichen. Das Thüringer Gleichstellungsgesetz sieht in § 22 Absatz 1 vor, dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mindestens mit drei Vierteln der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten sind. Von dieser Regelung kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung abgewichen werden.

Wurde in den Gemeinden mit über 20.000 Einwohner:innen und Landkreisen von den Regelungen zur Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen?	
Antwort	Anzahl
Ja	11
Nein	18
Keine Angabe	1

Tab. 4: Abweichungen von der Regelung zur Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach § 22 Abs. 1 GleichstG TH; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung

Der meistgenannte Grund für eine Abweichung von der gültigen Regelung ist die Übernahme weiterer Aufgaben in anderen Sachgebieten, wie beispielsweise im Bereich des Datenschutzes oder die Übernahme weiterer Beauftragung wie als Familien- und Ehrenamtsbeauftragte. Auch aufgrund der dienstlichen Überlastung in anderen Bereichen übernehmen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Aufgaben oder haben eine Vollzeitstelle in einem anderen Fachgebiet, das nicht in Teilzeit erledigt werden kann. So gibt eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte an, dass ihr die Gleichstellungsarbeit sehr am Herzen liegt und sie deswegen die Arbeit zusätzlich zu ihrer Vollzeitstelle ohne Entlastung fortführt. Eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte wurde zudem während der Coronapandemie zu 100% abgeordnet und ist nun auch zu 100% in der Ukraine Flüchtlingskrise eingesetzt.

Die Mehrheit der an der Fragebogenerhebung beteiligten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohner:innen sind zu einem Großteil ihrer Gesamtarbeitszeit – mit 75% oder 100% - in ihrem Amt tätig. Manche

üben das Amt mit 50% der wöchentlichen Arbeitszeit aus. Eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte gibt allerdings an, nur „laut Papier“ 20 Stunden in der Woche für die Beauftragung freigestellt zu sein, während eine weitere nur zu 0,5% des Vollzeitäquivalents entlastet ist.

Nach § 17 Absatz 2 GleichstG TH ist die Gleichstellungsbeauftragte gestaffelt nach der Anzahl der Bediensteten der Dienststelle von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise zu entlasten. Die Entlastung beträgt in Dienststellen mit mehr als 400 Bediensteten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 800 Bediensteten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und in Dienststellen mit mehr als 1.200 Bediensteten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

Zu den Größenverhältnissen der Dienststellen bezogen auf die Anzahl der Bediensteten ergibt sich folgendes Bild:

Größenordnung	Anzahl der Dienststellen
Zwischen 50 und unter 400 Bedienstete	109
Mehr als 400 Bedienstete bis 800 Bedienstete	12
Mehr als 800 Bedienstete bis 1200 Bedienstete	4
Mehr als 1.200 Bedienstete	7

Tab. 5: Größenverhältnis Thüringer Dienststellen; Quelle: Thüringer Gleichstellungstatistik 30. Juni 2020 in Verbindung mit Thüringer Gleichstellungsstatistik 30. Juni 2017¹⁸

Rund 83 % aller Dienststellen der Thüringer Gleichstellungsstatistik liegen mit ihrer Anzahl an Bediensteten unterhalb der gesetzlich verankerten Entlastungsregelung.

Die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten gaben daher vermehrt an, dass der Stellenanteil nicht gesondert ausgewiesen ist und somit 0% beträgt.

Die Gleichstellungsarbeit wird in diesen Fällen nebenbei und zusätzlich zur „eigentlichen“ bzw. „normalen“ dienstlichen Tätigkeit ausgeübt – je nach Bedarf und zumeist ohne Ausgleich. Mitunter müssen zeitliche Aufwendungen für die Gleichstellungsarbeit wie beispielsweise die Organisation des Frauentages beantragt und genehmigt werden. Neben diesen Formen der „Nicht-Regelung“ haben manche Gleichstellungsbeauftragte auch einen festgelegten Stundensatz von 20 Stunden in der Woche, bei manchen beläuft sich die Gesamtarbeitszeit aber auch nur auf 1 bis 2 Stunden die Woche. In einer der größten Dienststellen, in welcher die Gleichstellungsbeauftragte mit der vollen regelmäßigen Wochenarbeitszeit entlastet

¹⁸ Die Differenz zwischen der Gesamtzahl der Dienststellen in dieser Abbildung und der Gesamtzahl der bei der Fragebogenerhebung berücksichtigten Dienststellen ergibt sich daraus, dass diese Abbildung die Gerichte und Staatsanwaltschaften nicht berücksichtigt.

werden könnte, verfügt die Beauftragte über keinen gesonderten Stellenanteil für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte.

Als Gründe wurde in den Fragebögen unter anderem Personalknappheit angeführt, weshalb die Gleichstellungsbeauftragten nicht aus ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten vollständig oder auch nur prozentual entbunden werden können. Einerseits kann manchmal die „Haupttätigkeit“ nur in Vollzeit ausgeübt bzw. Aufgaben nicht umverteilt werden. Weitere angeführte Gründe sind das Unwissen der Dienststelle über die Tätigkeiten als Gleichstellungsbeauftragte, Zeitmangel, Ignoranz oder gar eine argwöhnische und kritische Begutachtung der Entlastung.

2.3 Etat und sachliche Ausstattung

Nach § 17 Absatz 3 GleichstG TH ist den Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendige sachliche Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

Den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist nach § 24 Absatz 4 GleichstG TH zur Erfüllung ihrer Aufgaben im jeweiligen Haushalt ein ihrer Verantwortung entsprechender eigener Etat zur Verfügung zu stellen. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus dem Gesetz demnach ein größerer finanzieller Spielraum, welcher über die sachliche Ausstattung hinausgeht und der Realisierung der vielfältigen Aufgaben der kommunalen Beauftragten nach § 23 Thüringer Gleichstellungsgesetz dienen soll.

Fünf kommunale Gleichstellungsbeauftragte gaben an, dass ihnen kein in ihrer Verantwortung liegender eigener Etat nach § 24 Absatz 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz zur Verfügung steht.

Acht kommunale Beauftragte verfügten sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 über einen Etat von bis zu 1.000 Euro. Im Jahr 2019 lag die Anzahl an kommunalen Beauftragten mit einem Etat bis zu 1.000 Euro bei zehn.

Bei einer Bevölkerungszahl von mindestens 20.000 Personen entspricht ein Etat von 1.000 Euro einem Finanzvolumen von 0,005 Euro pro Person, wobei die überwiegende Mehrzahl der Beauftragten in Landkreisen und Gemeinden mit deutlich mehr als 20.000 Einwohner:innen tätig ist.

Zwei Beispiele zur Relation von Etat für die kommunale Gleichstellungsarbeit zur Größe der Bevölkerung:

Ein Etat von 100 Euro in einer Stadt mit einer Bevölkerungsgröße von rund 45.099 Personen entspricht so beispielsweise 0,002 Euro pro Person.

Ein Etat von 400 Euro in einem Landkreis mit einer Bevölkerungsgröße von rund 83.400 Personen entspricht so beispielsweise 0,005 Euro pro Person.

Im Vergleich der Etats zu den Größen der Kommunen zeigt sich eine Spannweite von 0,002 Euro bis 0,67 Euro pro Person.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte, 2021	
Antwort	Anzahl
Kein Etat	5
≤ 1.000 Euro	9
Ab 1.000 bis 2.000 Euro	6
2.000 – 3.000 Euro	3
> 3.000 Euro	6

Tab. 6: Etat der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

Deutlich wird, dass die Mehrheit der Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten über keinen gesonderten Titel für die sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten verfügt. Notwendige Ausgaben werden laut einzelner Beauftragter aus den Haushaltsmittel zum Beispiel für Büromaterial, für Fortbildungen getätigt oder aus Titeln zur gemeinsamen Verwendung für Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung getätigt.

Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH, 2021	
Antwort	Anzahl
Ohne gesonderten Haushaltstitel	83
≤ 500 Euro	14
Ab 500 bis 1.000 Euro	8
Ab 1.000 bis 2.500 Euro	5
> 2.500 Euro	2

Tab. 7: Etat von Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit min. 50 Bediensteten im Jahr 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

2.4 Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte und kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 19 Absatz 8 GleichstG TH hat die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensfrau sowie deren Stellvertreterinnen das Recht mindestens einmal jährlich an einer Fortbildung, insbesondere zu Fragen des Gleichstellungsrechts, des öffentlichen Dienst-, Tarif-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts, teilzunehmen.

Die Jahresfortbildungsprogramme, welche in Verantwortung des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales erstellt und durchgeführt werden, weisen unter dem Fortbildungskomplex „Personal“ spezifische Seminare für Beauftragte aus.

Darunter fallen auch Fortbildungen, welche als Fortbildung nach § 19 Absatz 8 GleichstG TH gekennzeichnet sind. Hierbei ist als Zielgruppe Gleichstellungsbeauftragte der Landesbehörden genannt. Teilweise enthält die Zielgruppenbeschreibung auch Konkretisierungen, wie Gleichstellungsbeauftragte der obersten und oberen Landesbehörden.

Darüber hinaus werden Beauftragte allgemein, bzw. Gleichstellungsbeauftragte explizit in der Zielgruppenbeschreibung von Seminaren genannt. Eine Übersicht über die Fortbildungsangebote der Jahre 2017 bis 2022 findet sich in der Tabelle „Fortbildungen für Gleichstellungsbeauftragte“ in Anlage 4.

Im Folgenden wird die Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungen in den Jahren 2019 bis 2021 dargestellt. Dabei handelt es sich nicht zwingend um Fortbildungen des Jahresfortbildungsprogramms des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales.

Zwischen 2019 und 2021 nahmen 69 Gleichstellungsbeauftragte von Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten an keiner Fortbildung teil. Rund 59 % der Gleichstellungsbeauftragten nahm demnach in einem Zeitraum von drei Jahren ihr Recht zur Fortbildung nicht wahr. Als häufiger Grund für das Nicht-Beantragen bzw. Nicht-Besuchen von Fortbildungen wurde die Pandemie bzw. der pandemiebedingte Ausfall von Veranstaltungen genannt. Teilweise ist die Nicht-Beantragung auch durch interne Behördenstrukturen bedingt: beispielsweise aufgrund des zu geringen Budgets für Fortbildungen oder des Zeitmangels wegen ständiger Unterbesetzung und Personalmangels in der Dienststelle, die es den Gleichstellungsbeauftragten nicht ermöglichen an Fortbildungen teilzunehmen. Manche besaßen zudem keine Information über Angebote bzw. wurden vielmehr über diese Möglichkeit nicht in Kenntnis gesetzt.

Gleichstellungsbeauftragte Teilnahme an Fortbildungen 2019 - 2021	Anzahl
0	69
1	14
1,5	1
2	7
2,5	1
3	11
3,5	1
4	3
5	3
6	2
7	1
12	¹⁹ 1
24	²⁰ 1
immer bei Bedarf und auf Anfrage	1

Tab. 8: Anzahl besuchter Fortbildungsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten mit min. 50 Bediensteten in den Jahren 2019 – 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

¹⁹ Hier wurden sowohl die Fortbildungsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterin gezählt.

²⁰ Hier wurden sowohl die Fortbildungsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterin gezählt. Diese sind auch zuständig für die Gesundheitskoordination und das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Dienststelle. Besuchte Fortbildungen zu diesem Themenbereich sind in der Anzahl der Fortbildungen inkludiert.

In nur vier Fällen kam es 2021 zu einer Nichtgenehmigung beantragter Fortbildungen. Dass Fortbildungen nicht genehmigt wurden, führen die Gleichstellungsbeauftragten auf Personalknappheit, nicht ausreichendes Budget und Kapazitätsgründe zurück. Zudem wird ein zu geringes Interesse der Geschäftsführung an gleichstellungsrelevanten Themen bzw. das Absprechen der Notwendigkeit einer Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten als Ablehnungsgrund betrachtet.

Zehn kommunale Gleichstellungsbeauftragte gaben an, dass sie in den Jahren 2019 bis 2021 an keinen Fortbildungen teilgenommen haben. Bis zu fünf Fortbildungen besuchten 15 Beauftragte.

Es zeigt sich, dass bis auf eine Ausnahme in 2019 und 2020 alle beantragten Fortbildungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung auch genehmigt wurden.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte	Anzahl
Teilnahme an Fortbildungen 2019 - 2021	
0	10
1	5
2	2
3	7
4	1
5	1
7	2
8	1
14 ²¹	1

Tab. 9: Anzahl besuchter Fortbildungsveranstaltungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Jahren 2019 – 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

2.5 Rechtsschutz

Nach § 21 GleichstG TH kann die Gleichstellungsbeauftragte das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle ihre Rechte verletzt oder einen den Bestimmungen des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufstellt. In den Jahren 2019 bis 2021 kam § 21 GleichstG TH bei keiner der kommunalen Beauftragten zur

²¹ Die hohe Anzahl setzt sich aus unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Veranstaltungen, die die GB in ihrer Amtszeit besucht hatte, zusammen und repräsentiert nicht ausschließlich die Anzahl derjenigen Fortbildungsveranstaltungen, die sich explizit an GB richten.

Anwendung, ebenfalls kam es zu keiner gerichtlichen Auseinandersetzung. Bei den Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten kam es laut Angaben in den Fragebögen häufiger zur Anwendung des § 21 Thüringer Gleichstellungsgesetz. Hier kam es zwischen 2019 und 2021 bis zu 24 Mal vor, dass das zuständige Verwaltungsgericht angerufen wurde. Diese Fälle sind jedoch bis auf eine Ausnahme in drei Dienststellen gehäuft aufgetreten.

2.6 Gleichstellungsplan

Nach § 4 Absatz 1 GleichstG TH hat jede personalführende Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

2.6.1 Gleichstellungspläne in Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen und Landkreisen

Auf die Frage nach dem Vorhandensein eines gültigen Gleichstellungsplans in der Dienststelle antworteten die kommunalen Beauftragten wie in folgender Grafik angegeben:

Gleichstellungsplan vorhanden in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohner:innen und Landkreisen	Anzahl
Ja	19
Nein	9
Keine Angabe	2

Tab. 10: Anzahl aktuell gültiger Gleichstellungspläne kommunaler GB; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

Von den eingegangenen Rückmeldungen aus den Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen und Landkreisen zum Vorhandensein eines gültigen Gleichstellungsplans enthielten damit 30 % die Aussage, dass kein Gleichstellungsplan vorhanden ist.

Auf die Frage, ob die kommunalen Beauftragten gemäß § 4 Absatz 1 Thüringer Gleichstellungsgesetz an der Erstellung mitwirken konnten, antworteten die kommunalen Beauftragten wie folgt:

Mitwirkung kommunaler Beauftragter am Gleichstellungsplan	Anzahl
Ja	24
Nein	2
Keine Angabe	4

Tab. 11: Anzahl der an der Erstellung des Gleichstellungsplanes mitgewirkten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

In 17 Kommunen wurde der Gleichstellungsplan dem Kreistag oder dem Gemeinderat zur Kenntnisnahme vorgelegt, in sieben Kommunen war dies nicht der Fall, für sechs Kommunen gab es dazu keine Angabe.

In 16 Landratsämtern oder Gemeindeverwaltungen von Gemeinden mit über 20.000 Einwohner:innen wurde der Gleichstellungsplan den Bediensteten bekannt gemacht, in zehn Dienststellen war dies nicht der Fall, für vier Dienststellen gab es dazu keine Angabe.

Am häufigsten fand die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in Landratsämtern oder Gemeindeverwaltungen von Gemeinden mit über 20.000 Einwohner:innen über das Intranet statt. In manchen Dienststellen wurde der Plan zudem im Kreistag bekannt gegeben sowie den Fachbereichsleiter:innen, in der Personalratssitzung oder in der OB-Dienstberatung vorgestellt. Eine Gleichstellungsbeauftragte klärt zusätzlich neue Auszubildende über ihr Arbeitsfeld auf und stellt in diesem Zuge den Plan vor.

Die Gleichstellungspläne der Landratsämter oder Gemeindeverwaltungen von Gemeinden mit über 20.000 Einwohner:innen beinhalten insbesondere folgende allgemeiner formulierte Maßnahmen:

- Erhöhung der Anteile von Frauen und Männern in den Dienstebenen mit jeweiliger Unterrepräsentanz
- Personelle Maßnahmen: Formulierung Stellenausschreibungen und Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Einstellungen und Höhergruppierungen sowie Fortbildungen bei Aufgabenwechsel
- Einbeziehung Gleichstellungsbeauftragte bei Auswahlverfahren

- Förderung und Gewährleistung von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen (Themen: Chancengleichheit, Diskriminierung, Probleme der sexuellen Belästigung; Infos an Bedienstete auch bei längerer Beurlaubung)
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie: Regelungen flexible Arbeitszeit, Vorhalten Stellenpools Nachwuchskräfte (Stellenplan), Dienstvereinbarung Home-Office, Gleitzeit, Zeit zur Pflege von Angehörigen, Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf, etc.
- Gendergerechte Verwaltungssprache (bspw. in neuen Formularen, Einbindung in Prozess E-Governance)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Angebote fördern/Präventionen)
- Erhöhung des Anteils der männlichen Beschäftigten für die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeit
- Schutz der Würde am Arbeitsplatz / Keine Toleranz von sexueller Belästigung / Mobbing am Arbeitsplatz

Die Angaben zu den Zielvorgaben der jeweiligen Gleichstellungspläne überschneiden sich zum Großteil bzw. sind identisch mit den oben angeführten Maßnahmen. Diese lassen sich nochmals unter den Schwerpunkten der Personalentwicklung, Fortbildungsangebote, Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Vereinbarung von Beruf, Familie und Pflege und Gesundheitsförderung zusammenfassen. Zum Teil werden auch konkret angestrebte Ziele in der Geschlechterverteilung benannt: beispielsweise in einem Fall die Anhebung des Männeranteils auf der Führungsebene Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung um 5% oder auch die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen bei Vorliegen von Unterrepräsentanz (unter 40 %). Für die Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Organisationskultur sollen zudem Familienpolitik sicht- und erlebbar gemacht oder auch der Team-Geist und die Zusammenarbeit gestärkt werden.

2.6.2 Gleichstellungspläne in den Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH

Für die Auswertung der Gleichstellungspläne in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten wird die Gesamtheit der aus diesen Dienststellen eingegangenen beantworteten Fragebögen um diejenigen reduziert, welche nicht personalführende Dienststelle sind. Die Gesamtheit der personalführenden Dienststellen, von welchen ein beantworteter Fragebogen vorliegt, ist damit 85. Davon gaben 29, also rund 34 % der Dienststellen an, dass sie über keinen Gleichstellungsplan verfügen, vier Dienststellen machten keine Angabe.

Von den 56 Dienststellen, welche über einen gültigen Gleichstellungsplan verfügten, machten 47 Dienststellen die Angabe, dass die Gleichstellungsbeauftragte in die Erstellung einbezogen wurde.

Auf die Frage, ob der Gleichstellungsplan zur Genehmigung oder Kenntnisnahme der nächsthöheren Dienststelle oder derjenigen, welche die Rechtsaufsicht ausübt, vorgelegt wurde, gaben 25 Dienststellen an, dass dies nicht erfolgte. 29 Dienststellen legten den Gleichstellungsplan entsprechend zur Genehmigung oder Kenntnisnahme vor, 31 Dienststellen machten keine Angabe.

In der Dienststelle bekannt gemacht wurde der Gleichstellungsplan in 43 Dienststellen. In den Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH wurde der Gleichstellungsplan am häufigsten über das Intranet bzw. die jeweiligen hausinternen Informations-/Kommunikationsplattformen veröffentlicht und zugänglich gemacht. Teilweise gab es auch innerhalb der Dienststelle Widerstände gegenüber einer Veröffentlichung des Planes. In seltenen Fällen wurden Gleichstellungspläne auch auf der Personalversammlung oder den Leitenden von Abteilungen vorgestellt.

Die Gleichstellungspläne der Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH beinhalten insbesondere folgende allgemeine formulierte Maßnahmen:

- Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts
- Stellenausschreibungen und Einladungen geschlechterneutral oder je nach Unterrepräsentanz, Tätigkeitsprofile und Personalauswahlgespräche ohne Geschlechterbenachteiligung formulieren; Stellen auch in Teilzeitform anbieten
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildung von Männern und Frauen (entsprechend des Anteils ihrer Repräsentanz in der Laufbahngruppen; auch für Mitarbeitende in Elternzeit; Ermutigung von Frauen an der Teilnahme von Führungskräftefortbildungen)
- Vereinbarkeit Beruf und Familie: Förderung von Teilzeit, Möglichkeit Sabbatjahr, gleitende Arbeitszeit, Erhöhung Anteil Telearbeit/Heimarbeit
- Nachteile ausgleichen aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung
- Frauen und Männer in Gremien gleichberechtigt teilhaben lassen
- Einbeziehung und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (frühzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalabteilung über alle vorliegenden internen und externen Bewerbungen; Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen in ihrem Ermessen Unterstützung; Schulung der Führungskräfte über die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten)

- Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- Gesundheitsmanagement (z.B. Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter:innen durch gezieltes Angebot von Maßnahmen zur Prävention von Krankheiten)
- Berücksichtigung Urlaub von Mitarbeiter:innen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- Verwendung gendersensibler Sprache

Die Maßnahmen geben in vielen Punkten die im Thüringer Gleichstellungsgesetz formulierten Ziele oder gesetzliche Vorgaben wieder und sind oftmals allgemein formuliert und weniger konkrete dienststellenspezifische Maßnahmen. Da, wo die Gleichstellungspläne erkennbare dienststellenspezifische Maßnahmen enthalten, finden sich beispielsweise die geschlechtsspezifische Vergabe von Praktika oder die Einbindung von Schulen, um Interessierte für bestimmte Berufe zu gewinnen. Ebenso ist die Unterstützung von Beschäftigten bei Betreuungsnotfällen, die Möglichkeit von Job-Sharing-Modellen, die Ausbildung betrieblicher Pflegelots:innen sowie Zertifizierungen der Dienststelle für Audits.

Die Zielvorgaben der Gleichstellungspläne konzentrieren sich besonders auf die Erhöhung des jeweiligen unterrepräsentierten Geschlechts mittels spezifisch angestrebter prozentualer Anteile. In den Zielvorgaben finden sich dienststellenspezifische Inhalte, wie zum Beispiel die Erhöhung der Anteile von Telearbeitsplätzen, die Bestärkung von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit oder Aufbau einer strategischen Personalentwicklung auch in den Bereichen Personalgewinnung und Personalbindung.

Dem gegenüber werden auch in den Zielvorgaben gesetzliche Vorgaben, wie z.B. die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten oder die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, wiederholt.

2.6.3 Gleichstellungspläne der obersten Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden wurden getrennt von der Fragebogenerhebung um Auskunft zur Existenz eines gültigen Gleichstellungsplans befragt, sofern die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann nicht bereits auf Grund der Erteilung des Benehmens nach § 4 Absatz 1 Satz 6 Nummer 2 GleichstG TH Kenntnis von den Gleichstellungsplänen hatte.

Die Auswertung ergab, dass alle obersten Landesbehörden über gültige Gleichstellungspläne verfügen. Eine detaillierte Aufstellung zur Laufzeit dieser Pläne findet sich in folgender Tabelle::

Gleichstellungspläne der obersten Landesbehörden	
	Ende der Laufzeit
Thüringer Landtag	01. Juni 2023
Thüringer Staatskanzlei	30. Juni 2023
Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales	30. Juni 2023
Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	30. Juni 2023
Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz	30. Juni 2026
Thüringer Finanzministerium	30. Juni 2026
Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft	30. Juni 2026
Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie	30. Juni 2026
Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz	30. Juni 2023
Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft	30. Juni 2023
Thüringer Rechnungshof	2024

Tab. 12: Gleichstellungspläne der obersten Landesbehörden; Quelle: eigene Darstellung, basierend auf einer Erhebung der bei der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen eingereichten Gleichstellungsplänen sowie Abfrage bei den obersten Landesbehörden

2.7 Auswirkung Pandemie

Elf kommunale Gleichstellungsbeauftragte und vier ihrer Stellvertreterinnen waren zwischen 50 und 100 % in die Bewältigung der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 eingebunden. Fünf kommunale Gleichstellungsbeauftragte gaben an, dass ihnen dadurch keine Zeit, bzw. weniger als fünf Wochenarbeitsstunden für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung stand.

Wesentliche Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stellten der Verlust der öffentlichen Arbeit, der Wegfall von Veranstaltungen und Vernetzungstreffen und der Informations- und Kontaktverlust zu Netzwerkpartnern und Kolleg:innen dar. Als Partnerinnen in der Netzwerkarbeit mit regionalen Akteuren schildern die Beauftragten, dass Vernetzung, Beratung und das Wirken in die Öffentlichkeit stark eingeschränkt war. Zu Beginn der Pandemie fehlten hierbei auch digitale Möglichkeiten, um dies aufzufangen. Als große Herausforderung wird gleichfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen, wobei kommunale Gleichstellungsbeauftragte hier stärker, z.B. aufgrund der häufigen Doppelbelastungen von Frauen durch Kinderbetreuung im Home-Office, berieten und unterstützten. Als pandemiebedingte Errungenschaft konnten beispielsweise auf Dauer angelegte Dienstvereinbarungen zum Home-Office verzeichnet werden. In einzelnen Fällen wurde jedoch aufgrund der Mithilfe in der Pandemiebewältigung – wie im Gesundheitsamt oder am Corona-Telefon - die Gleichstellungsarbeit

vernachlässigt und in den Hintergrund gedrängt. Manche kommunale Gleichstellungsbeauftragte versuchten dies in der privaten Freizeit aufzufangen.

Bei den Gleichstellungsbeauftragten aus den Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten waren sieben Beauftragte zwischen 50 und 100% in die Bewältigung der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 eingebunden.

Der Fragebogen enthielt eine offene Frage zur Beeinflussung der Pandemie auf die Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle und besondere Herausforderungen. Die Vielzahl an Antworten macht deutlich, dass die Beauftragten die Pandemie als Belastung ihrer Tätigkeit und als Belastung für die Bediensteten in verschiedenen Ausprägungen eindrücklich wahrnahmen. Dies reicht von einer Einschränkung an der Teilnahme an Einstellungsverfahren, über die Einschränkung der Einbindung an Entscheidungen mit Gleichstellungsbezug bis hin zu vermehrten Fragen der Bediensteten zu Telearbeit, Home-Office und Kinderbetreuung bei geschlossenen Einrichtungen. Die Herausforderungen vor denen Eltern als Beschäftigte in Zeiten von geschlossenen Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen standen, schilderten viele Beauftragte.

Nicht alle Gleichstellungsbeauftragte erlebten unter den pandemischen Bedingungen eine Veränderung für die Gleichstellungsarbeit. Teilweise wird dies jedoch damit begründet, dass die Gleichstellungsbeauftragten nicht in Arbeitsgruppen eingebunden oder an Diskussionen und Entwürfen zu Maßnahmen der Pandemiebewältigung beteiligt waren. Gleichstellungsrelevante Herausforderungen in der Pandemie werden in den Bereichen der Durchsetzung des mobilen Arbeitens bzw. der Home-Office-Regelungen, der Aufhebung der Kernzeitregelung, der Organisation von Notbetreuungen und Freistellung von Mitarbeitenden, die von Schul- und Kindergarten-Schließungen betroffen waren und der Ermöglichung von Teilzeitanträgen gesehen. Sich daraus ergebende Dienstvereinbarungen, die beispielsweise das Arbeiten im Home-Office betreffen, konnten über die Pandemie hinaus erhalten und als positive Entwicklung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitergetragen werden. Als hinderlich für die Gleichstellungsarbeit wurde zudem der Wegfall des persönlichen Kontaktes zu den Mitarbeitenden und des gemeinsame ‚Miteinanders‘ sowie die Verlagerung von Vorstellungsgesprächen in den digitalen Raum wahrgenommen.

3. Fortbildung

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz führt Fortbildungsmaßnahmen als eine Fördermaßnahme zur Erreichung des Gesetzesziels in § 9 auf: Dem in Führungspositionen unterrepräsentierten Geschlecht ist gezielt die Möglichkeit der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§ 9 Absatz 1 GleichstG TH), dies gilt auch für Bedienstete in Teilzeit (§ 9 Absatz 2 GleichstG TH). Bediensteten mit Familienpflichten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass eine Teilnahme erleichtert wird (§ 9 Absatz 3 GleichstG TH). In Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Bedienstete der Personalverwaltungen und für Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie in Seminaren zur Mitarbeiter:innenführung sind Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Chancengleichheit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, als fester Bestandteil der Schulung aufzunehmen (§ 9 Absatz 4 GleichstG TH).

Das Ministerium für Inneres und Kommunales stellt mit den jährlichen Fortbildungsprogrammen ein breites Angebot für die Bediensteten der Thüringer Landesverwaltung bereit. Jährliche Fortbildungsberichte stellen statistische Angaben beispielsweise zu Teilnehmenden der Seminare, die Verteilung über die Ressorts, der Verteilung der Teilnehmenden nach obersten Landesbehörden und nachgeordneten Behörden, Verteilung nach Laufbahngruppen und Verteilung nach Geschlecht zur Verfügung.²²

Die Fortbildungsberichte von 2017 bis 2022 wurden hinsichtlich der Verteilung nach Geschlecht verglichen. Es lässt sich feststellen, dass sich der Anteil der weiblichen Teilnehmenden zwischen 63 und 70% beständig auf hohem Niveau bewegt.

Jahr	Anteil weiblicher Teilnehmenden in %
2022	64
2021	65
2020	70
2019	65
2018	63
2017	63

Tab. 13: Anteil der weiblichen Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen in den Jahren 2017 – 2022; Quelle: Datenauswertung des für das Jahresfortbildungsprogramm zuständigen Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales auf Anfrage des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen, Stand Dezember 2022

Die Jahresfortbildungsprogramme enthalten explizite Fortbildungsangebote für Frauen. Ebenso wurden Seminare angeboten, welche sich verschiedenen Aspekten von Gleichstellung im Bereich der Personalauswahl und -entwicklung sowie bei der Gestaltung von

²² Vgl. Fortbildungsberichte des Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales.

Prozessen und Abläufen und Aspekten der Vielfalt widmen. Eine detaillierte Übersicht zu diesen Fortbildungen ist in der Tabelle „Fortbildungen für weibliche Bedienstete und zu Perspektiven von Gleichstellung“ in Anlage 5 zu finden.

Das Mentoring-Programm "Mehr Frauen in Führungspositionen" wurde im Jahr 2016 in der Zuständigkeit des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales entwickelt und dient der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung. Es besteht aus Qualifizierungsmodulen, individuellen Coachings, Hospitationen und Netzwerk-veranstaltungen. Bei den Hospitationen übernimmt eine beruflich erfahrene, in einer höheren Funktionsebene stehende Person als Mentorin bzw. Mentor die Aufgabe, die berufliche Entwicklung einer weiblichen Bediensteten als Mentee durch Beratung und Förderung anzuleiten und diese in ihrem Fortkommen zu unterstützen. Mentorinnen bzw. Mentoren lassen dabei Mentees an den eigenen erworbenen Berufserfahrungen teilhaben. Die Themen Fortbildung, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Persönlichkeitsentwicklung und Karriereplanung spielen eine wichtige Rolle.

Eine Aufstellung der Anmeldungen, der Anzahl gebildeter Tandems und die Dienststellen der Teilnehmerinnen sind Abbildung 36 zu entnehmen.²³

²³ Vgl. Fortbildungsberichte des Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales.

	2017/18			2019/20			2022/2023		
	Anmeldungen	Anzahl gebildete Tandems	Dienststelle	Anmeldungen	Anzahl gebildete Tandems	Dienststelle	Anmeldungen	Anzahl gebildete Tandems	Dienststelle
Mentoring-Programm "Mehr Frauen in Führungspositionen"	20	12	TFM TMASGFF TMBJS TMIK TMIL TMMJV TMUEN TMWWDG TSK	16	12	TFM TMASGFF TMBJS TMIK TMIL TMMJV TMUEN TMWWDG TSK TRH	18	12	TMBJS TMIK TMUEN TMWWDG TSK TLT TLfDI

Abb. 37: Übersicht zum Teilnahmeverhalten des Mentoring-Programms „Mehr Frauen in Führungspositionen“ in den Jahren 2017 – 2022; Quelle: Datenauswertung des für das Jahresfortbildungsprogramm zuständigen Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales auf Anfrage des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen, Stand Dezember 2022

4. Gremien

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. Dies gilt nicht für Gremien, für die durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist. 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.

Feststellbar ist, dass der Frauenanteil in den Gremien der obersten Landesbehörden und dem nachgeordneten Bereich am höchsten ausfällt. Der nachgeordnete Bereich verzeichnet zum Stichtag 30. Juni 2020 den höchsten Frauenanteil in allen dargestellten Bereichen und erreicht damit als einziger Bereich einen Frauenanteil über 50%.

Frauenanteil in Gremien nach Dienststellen:

Stichtag	oberste Landesbehörden	nachgeordneter Bereich	kommunaler Bereich	juristische Personen des öffentlichen Rechts	Thüringer Hochschulen	Gesamt
30. Juni 2017	Frauenanteil 47,89 % 182 Frauen von 380 Mitgliedern 284 Gremien	Frauenanteil 44,85 % 87 Frauen von 194 Mitgliedern 66 Gremien	Frauenanteil 31,36 % 345 Frauen von 1.100 Mitgliedern 306 Gremien	Frauenanteil 19,85 % 27 Frauen von 136 Mitgliedern 18 Gremien	Frauenanteil 34,13 % 315 Frauen von 923 Mitgliedern 71 Gremien	Frauenanteil 34,98 % 956 Frauen von 2.733 Mitgliedern
30. Juni 2020	Frauenanteil 44,80 % 194 Frauen von 433 Mitgliedern 315 Gremien	Frauenanteil 53,16 % 126 Frauen von 237 Mitgliedern 105 Gremien	Frauenanteil 28,78 % 339 Frauen von 1.178 Mitgliedern 263 Gremien	Frauenanteil 26,51 % 92 Frauen von 347 Mitgliedern 41 Gremien ²⁴	Frauenanteil 36,00 % 351 Frauen von 975 Mitgliedern 76 Gremien	Frauenanteil 34,76 % 1.102 Frauen von 3.170 Mitgliedern

Tab. 14: Frauenanteil in Gremien nach Dienststellen zu den Stichtagserhebungen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020; Quelle: eigene Darstellung; Datenauswertung basierend auf der Thüringer Gleichstellungsstatistik zu den Stichtagen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020 im Thüringer Statistikportal

Im kommunalen Bereich liegt der Frauenanteil bei einer insgesamt höchsten Anzahl an Gremienmitgliedern aller Bereich jedoch deutlich unter 40%. Schlusslicht in der geschlechtergerechten Besetzung von Gremien bildet je Stichtagserhebung jeweils der Bereich der juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Der Frauenanteil der Thüringer Hochschulen liegt hingegen nah am Jahresdurchschnittswert.

²⁴ Die Thüringer Sparkassen fanden in der Thüringer Gleichstellungstatistik zum Stichtag 30. Juni 2017 keine Berücksichtigung. Grund war fehlende Übereinstimmung der Stichtage der Gleichstellungspläne der Thüringer Sparkassen und den Stichtagen der ThürGleichStatVO. Die Datenerfassung zum Stichtag 30. Juni 2017 hätte für die Thüringer Sparkassen einen immensen personellen Aufwand bedeutet. Von einer nachträglichen Erfassung wurde nach einer Einigung zwischen TFM und TMSGFF abgesehen. Die statistischen Daten der Thüringer Sparkassen zum Stichtag 30. Juni 2020 sind in die Thüringer Gleichstellungsstatistik eingeflossen, woraus sich die Differenz zwischen der Anzahl der Gremien zwischen beiden Stichtagen ergibt.

Teil C

Zusammenführung der Ergebnisse und Empfehlungen

**Verfasserin: Büro der Beauftragten für die Gleichstellung
von Frau und Mann des Freistaats Thüringen**

1. Zusammenführung der Ergebnisse

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Analyse der 30 problemzentrierten Interviews mit Gleichstellungsbeauftragten machte deutlich, dass Position und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht immer ausreichend bekannt und akzeptiert sind. Dies kann zu mangelnder Wertschätzung, mangelnder Beteiligung und übermäßiger Andersverwendung führen. Die gesetzlich vorgesehene Einbindung sowie die finanziellen und personellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht allorten garantiert, werden nicht kontrolliert und zu wenig formalisiert (z.B. durch Ausführungsbestimmungen). Viele Beauftragte müssen um ihre Beteiligung und Ausstattung kämpfen und informale Wege gehen. Der persönliche Druck auf die Beauftragten ist hoch, insbesondere dann, wenn eine Person das Amt ohne zur Mitarbeit berechnigte Stellvertretung ausübt. Es zeigt sich, dass ein Mangel an Struktur und Klarheit mit einer Zunahme der Bedeutung personaler Faktoren (wie individueller Kraft, Resilienz, Frustrationstoleranz und Verhandlungsgeschick) korreliert. Erfolgreiche Amtsführung ist im Ergebnis (zu) stark personenabhängig. Wechsel im Amt oder der Dienststellenleitung führen zu einem ‚Reset‘, der bereits Erreichtes infrage stellen kann.

Die Erhebung mittels Fragebogen ergab für die Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten, dass in 22% der sich an der Erhebung beteiligten Dienststellen keine Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gewählt oder durch die Dienststellenleitung bestellt ist. In 30,7% der Dienststellen wurde die Beauftragte oder ihre Stellvertreterin durch die Dienststellenleitung bestellt, weil für eine Wahl keine Kandidierenden zu finden waren. Dieses Vorgehen bei rund einem Drittel der Dienststellen in Verbindung mit den Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung lässt die Interpretation zu, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung in einem Großteil der Dienststellen wenig Attraktivität besitzt.

Die gesetzlichen Regelungen, welche zur Realisierung der Aufgaben der GB und zum Schutz ihrer Rechte beitragen, finden keine flächendeckende Anwendung:

- 38 % der an der Fragebogenerhebung beteiligten kommunalen GB gaben an, dass von den Regelungen zur Entlastung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten abgewichen wurde. Die angegebenen Gründe waren zum Beispiel die Häufung von Beauftragungen in einer Person oder dienstliche Auslastung durch andere Themengebiete. Die GB in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten erfahren häufig keine Entlastung von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten. Dies liegt auch an einer fehlenden gesetzlichen Grundlage aufgrund einer geringeren Anzahl an Bediensteten als 400 Bediensteten. Rund 83 %

der Dienststellen der Thüringer Gleichstellungsstatistik haben weniger als 400 Bedienstete und liegen somit unterhalb der gesetzlich verankerten Entlastungsregelung. Demnach können nur in etwa 17 % der Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH die Gleichstellungsbeauftragten von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit entlastet werden. Innerhalb dieser 17 % kommt es jedoch häufig zu Abweichungen von den Entlastungsregelungen. Erkennbar ist, dass die Abweichung von den Regelungen zur Entlastung von sonstiger dienstlicher Tätigkeit keine Ausnahmeerscheinung ist.

In Dienststellen, in welchen die Gleichstellungsbeauftragte auf Grund der Größe der Dienststelle eine höhere Entlastung von der regelmäßigen Wochenarbeitszeit wahrnehmen könnte und in Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen sowie Landkreisen, finden sich oftmals Ausnahmeregelungen, welche zu Zeitkapazitäten für die Gleichstellungsarbeit weit unter den gesetzlichen Vorgaben führen.

- Zur Aufgabenerfüllung ist den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein entsprechender Etat gemäß § 24 Absatz 4 GleichstG TH zur Verfügung zu stellen. Dies ist jedoch in mindestens fünf Kommunen nicht der Fall. In einer Vielzahl an weiteren Kommunen ist der Finanzrahmen sehr niedrig angesetzt. Ein fehlender oder niedriger Etat konterkariert die der Beauftragten anvertrauten gesetzlichen Aufgabe. Die Verwirklichung des Grundrechts und des Verfassungsauftrags auf Gleichberechtigung von Frau und Mann, zu welcher die kommunale Gleichstellungsbeauftragte direkt im Lebens- und Nahraum der Menschen beitragen soll, wird in ihrer Wirkung dadurch stark eingeschränkt. Die große Mehrzahl der Beauftragten in Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten kann auch nicht auf einen gesonderten Haushaltstitel für die Bewältigung ihrer Tätigkeit zurückgreifen.
- Die geringe Anzahl an besuchten Fortbildungen lassen sich nicht nur allein mit Einschränkungen durch die Pandemie erklären. So wurden vor allem zusätzliche Gründe für die mangelnde Teilnahme an Fortbildungen sowohl in den beantworteten Fragebögen als auch in Schilderungen im Rahmen der durch die Beauftragte für Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen ausgerichteten Forenveranstaltungen angegeben. So liegt das geringe Teilnahmeverhalten oftmals in fehlendem Wissen über Fortbildungen und geringer finanzieller Ausstattung begründet. Weitere Faktoren, wie die Definition der Zielgruppe des Jahresfortbildungsprogramms im Zusammenhang mit den anfallenden Seminarkosten für Teilnehmende der mittelbaren Thüringer Landesverwaltung sowie ein fehlender Erfahrungs- und Informationsaustausch unter den Gleichstellungsbeauftragten erschweren die Teilnahme an Fortbildungen.

Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist eine der zentralen Fördermaßnahmen im Thüringer Gleichstellungsgesetz. In jeder personalführenden Dienststelle nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten soll dieser zur Umsetzung der Gesetzesziele in der jeweiligen Dienststelle beitragen. Somit ist der Gleichstellungsplan elementar für die Verwirklichung der in der Verfassung des Freistaats Thüringen festgelegten Verpflichtung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Hierdurch werden auch kleine Verwaltungseinheiten in die verfassungsrechtliche Verpflichtung eingebunden. Da der Gleichstellungsplan die Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Dienststelle zur Grundlage hat, können daraus zielgenaue Maßnahmen z.B. zur Beseitigung von Unterrepräsentanz oder der Verbesserung von Vereinbarkeit abgeleitet und Zielvorgaben zur Umsetzung und Überprüfung festgelegt werden. Außerdem ist der Gleichstellungsplan dadurch auch für die Personalentwicklungsplanung relevant, welche damit um die Perspektive der Gleichstellung erweitert wird.

Dienststellen, welche zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet sind, sind nach § 2 Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung (ThürGleichStatVO) alle drei Jahre zur Erhebung von statistischen Daten zur Beschäftigtenstruktur aufgefordert. Die Anzahl der Dienststellen, welcher dieser Verpflichtung nicht nachkommen, belief sich auf lediglich fünf Dienststellen in 2020 und eine Dienststelle in 2017. Das heißt, dass bis auf wenige Ausnahmen alle Dienststellen über die erhobenen statistischen Daten verfügen, diese jedoch nicht in jeder Dienststelle sinnvoll zur Erstellung eines wirksamen Gleichstellungsplans genutzt werden.

Dass in 30 bzw. in 34 % der Dienststellen kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, ist mit Blick auf die Relevanz eines solchen Instruments zur Gewährleistung der Umsetzung des Auftrags der Thüringer Verfassung deutlich negativ zu konstatieren. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Regelungen, welche die Erstellung und Wirksamkeit des Gleichstellungsplans stützen sollten, zu geringe Anwendung finden.

Neben der Tatsache, ob ein Gleichstellungsplan erstellt wurde und vorliegt, ist auch die Qualität eines Gleichstellungsplans sowie dessen gewissenhafte Umsetzung und Kontrolle von besonderer Bedeutung.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung sowie der Forenveranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH mit mindestens 50 Bediensteten machen deutlich, dass die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung nach § 4 GleichstG TH Schwachstellen aufweist. So ist die Fördermaßnahme des Gleichstellungsplans in Thüringen nicht in dem Maße wirksam, wie es zur Förderung und

Sicherung der tatsächlichen Gleichstellung nötig wäre. Auffällig war, dass Gleichstellungsbeauftragte aus Dienststellen, welche nicht personalführend sind, bei der Beantwortung der Fragebögen und bei den durch die Landesgleichstellungsbeauftragte ausgerichteten Forenangaben, oftmals keine Kenntnis vom Gleichstellungsplan der entsprechenden übergeordneten personalführenden Dienststelle zu haben.

Fehlende Gleichstellungspläne heben zwei Kontrollmechanismen aus, welche die Einbindung der Dienststellen in die Erfüllung des Verfassungsauftrags stärken sollen: Zum einen die Berichterstattung bei Nichterreichen der vereinbarten Zielvorgaben gemäß § 4 Absatz 5 GleichstG TH gegenüber den nach Absatz 1 Satz 6 jeweils zuständigen Stellen. Diese Regelung soll der Prüfung der Gründe für Nichterreichen dienen und vorbeugen, dass ein Nichterreichen für die Erstellung und Aktualisierung der Pläne konsequenzenlos und der Plan damit wirkungslos bleibt. Zum anderen ist in § 4 Absatz 6 GleichstG TH geregelt, dass es bei einer Verfehlung von mehr als 50 % der Zielvorgaben von Führungspositionen bis zur Erfüllung dieser bei jeder weiteren Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung in Führungspositionen der Genehmigung der nach Absatz 1 Satz 6 Nr. 1 zuständigen Stelle oder der Herstellung des Benehmens mit den nach Absatz 1 Satz 6 Nr. 5 und 6 jeweils zuständigen Stellen bedarf. Bei einer obersten Landesbehörde entscheidet die Dienststellenleitung; dies gilt entsprechend für den Thüringer Landtag und den Thüringer Rechnungshof. In Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreisen entscheidet das vertretungsberechtigte Organ. Die gesetzlich verankerten Reaktionsmöglichkeiten auf das Verfehlen von Gleichstellungszielen sind damit der Wirkungslosigkeit ausgesetzt.

Fortbildung

Eine weitere Fördermaßnahme des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zur Erreichung des Gesetzesziels sind die unter § 9 GleichstG TH gefassten Fortbildungsmaßnahmen.

Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden am Fortbildungsprogramm des TMIK für die Bediensteten der Thüringer Landesverwaltung bewegt sich beständig auf hohem Niveau und liegt deutlich über dem Anteil von männlichen Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen des Jahresfortbildungsprogramms.

Die Jahresfortbildungsprogramme enthalten explizite Fortbildungsangebote für weibliche Bedienstete. Im Vergleich der Jahre 2017 bis 2022 waren dies jährlich mindestens zwei bis maximal vier Fortbildungsseminare.

Die Anzahl der Fortbildungsangebote zu Gleichstellungsaspekten in Bereichen der Personalauswahl und -entwicklung, zu geschlechtersensibler Prozessgestaltung sowie Aspekten von Vielfalt bewegte sich jährlich zwischen vier und sieben Fortbildungsseminaren.

Hervorzuheben im Bereich der Fortbildungsmaßnahmen ist, dass seit dem Jahr 2017 bestehende Mentoring-Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen“, welches konstant die zur Verfügung stehenden Plätze ausschöpft.

Aus der Auswertung der Thüringer Gleichstellungsstatistik zu den Stichtagen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020 geht hervor, dass deutlich mehr Arbeitnehmerinnen als Beamtinnen Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen und deutlich mehr Beamte als Arbeitnehmer. Dabei unterscheiden sich die Stichtage 2017 und 2020 kaum. Fasst man Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen zusammen, ergibt sich für 2017 ein Frauenanteil von 55,2% und für 2020 55,7% bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.²⁵

Für den Stichtag 30. Juni 2017 liegt der Anteil der weiblichen Teilnehmenden an Führungskräftefortbildungen bei 55,7 %. Für das Jahr 2020 fällt auf, dass Frauen etwas weniger Führungskräfte trainings besuchen: Der Anteil liegt hier bei 44,3 %.

Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien

Der Gesamtfrauenanteil aller Gremien der Dienststellen betrug zum Stichtag 30. Juni 2017 34,98 % und zum Stichtag 30. Juni 2020 34,76 %. Frauen und Männer sind demnach nicht zu gleichen Teilen in Gremien berücksichtigt. Es zeigt sich in der Gesamtschau ebenfalls kein positiver Trend. Nur im nachgeordneten Bereich erreicht der Frauenanteil über 50 %, im Bereich der obersten Landesbehörden und dem nachgeordneten Bereich reicht der Frauenanteil am nächsten an den Männeranteil heran.

Eine zu gleichen Teilen erfolgte Berücksichtigung von Frauen und Männern in Gremien dient der gleichberechtigten Partizipation an Entscheidungen und der geschlechtersensiblen Gestaltung von Prozessen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land oder die Verwaltungsbehörden der kommunalen Gebietskörperschaften Berufungs- oder Entsendungsrechte haben, ist als Gesetzesziel explizit in § 2 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 benannt. Die dargestellten Zahlen verdeutlichen, dass das Gesetzesziel in Bezug auf die Besetzung von Gremien sowie die Regelungen in § 13 GleichstG TH keine Erfüllung in dem Maße finden, als dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Gremien gewährleistet ist.

²⁵ Hierbei sind auch Fortbildungen berücksichtigt, welche abseits des Jahresfortbildungsprogramms des TMIK von den Bediensteten besucht wurden.

Bedienstetenstruktur

Die Auswertung der Thüringer Gleichstellungsstatistik der Jahre 2017 und 2020 weist auf eine positive Wirkung einiger Fördermaßnahmen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes hin. Aus der Betrachtung der Bedienstetenstruktur lassen sich jedoch auch Ableitungen treffen, welche auf mangelnde Zielführung einiger Fördermaßnahmen hindeuten.

In der Gesamtverteilung der Bediensteten nach Geschlecht sind im Berichtsjahr 2017 57,5% weiblichen Geschlechts, während es 2020 58,4% sind. Der Zugang von weiblichen Bediensteten in die Verwaltungen des Landes, der kommunalen Gebietskörperschaften und der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts kann damit als sichergestellt gelten.

Die meisten Frauen (jeweils etwas über 50%) finden sich im gehobenen Dienst und beim höheren Dienst findet sich eine leichte Zunahme des Frauenanteils. So arbeiten Stand 2020 36,6% weibliche Bedienstete der im Datensatz umfassten Stellen im höheren Dienst. Dies lässt sich aus Gleichstellungsperspektive als positive Entwicklung bezeichnen, wenngleich der Frauenanteil im höheren Dienst noch immer deutlich geringer ist als jener der männlichen Bediensteten.

Beschäftigungsumfang

Der Teilzeitanteil bei allen Bediensteten liegt im Berichtsjahr 2017 bei 29,5 % und im Berichtsjahr 2020 bei 33,6 %. Nimmt man nun die Variable Geschlecht dazu, so befinden sich 2017 84,1% der Männer in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis und 53,3% der Frauen. Im Jahr 2020 sind 83 % der Männer und 49,4 % der Frauen Vollzeit beschäftigt. Hier zeigt sich also ein leichter Rückgang der Vollzeitbeschäftigung für beide Geschlechter. Es sind mehrheitlich Frauen, welche in Teilzeit beschäftigt sind: Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren 41,2 % aller weiblichen Bediensteten in Teilzeit beschäftigt, wohingegen nur 13,6 % aller männlichen Bediensteten in Teilzeit beschäftigt waren. Für den Stichtag 30. Juni 2020 waren 46,6 % aller weiblichen Bediensteten in Teilzeit beschäftigt und 15,7 % aller männlichen Bediensteten. Der Unterschied in der Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsumfang verstärkt sich im Vergleich von Beamten:innen und Arbeitnehmer:innen in leitenden Funktionen: 2020 sind 81,5% der Beamtinnen und 44,4% der Arbeitnehmerinnen in Teilzeit beschäftigt.

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz formuliert als zwei Ziele seiner Fördermaßnahmen die Schaffung von Bedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sowie der Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen. Die geschlechterdifferenzierte Verteilung von Vollzeit und Teilzeit ist Resultat aus einer gesellschaftlich verankerten

geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, welche Frauen noch immer den Großteil an Sorge-, Pflege- und Familienarbeit zuweist. Mit Blick darauf, dass Frauen in der Gesamtverteilung der Bediensteten in der Mehrheit sind und gleichzeitig deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten, lässt sich ableiten, dass die Zielvorgaben des Thüringer Gleichstellungsgesetzes nicht erfüllt werden. In diese Betrachtung muss einbezogen werden, dass eine gesellschaftlich verhaftete geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht allein durch Gesetze verändert werden kann. Das Gesetz sollte aber hinreichende Fördermaßnahmen bieten, um Frauen und Männern eine geschlechtergerechtere Verteilung von Sorge-, Pflege- und Familienarbeit zu ermöglichen. Die sich zwischen den betrachteten Stichtagen abzeichnenden Tendenzen sprechen eher gegen eine Wirksamkeit der darauf bezogenen Fördermaßnahmen.

Frauenanteil bei Führungspositionen

Der Frauenanteil bei den Führungspositionen im höheren Dienst in den obersten Landesbehörden zeigt eine positive Entwicklung auf: Der Frauenanteil steigt zum Stichtag 30. Juni 2020 sowohl für Beamtinnen als auch für Arbeitnehmerinnen. 2017 waren 27,6% der Beamt:innen in leitenden Funktionen weiblich, 2020 dann 32,5%. Noch deutlicher ist die Entwicklung für die Arbeitnehmer:innen: 2017 waren 30,2% der leitenden Funktionen im höheren Dienst mit Frauen besetzt, 2020 sind es 38,2 %.

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges zeigt sich für 2017, dass bei den Arbeitnehmerinnen die Vollzeitarbeitsquote bei 28,8% und bei den Beamtinnen bei 24,3% liegt. Während 50% der teilzeitarbeitenden Arbeitnehmer:innen männlich sind, sind es bei den Beamt:innen nur 30,8%. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur zwischen Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen.

Ausgeglichenere stellt sich bspw. das Geschlechterverhältnis auf Ebene der Sachgebiets- und Geschäftsleitung mit 49,5% Beamtinnen und 53,7% Arbeitnehmerinnen im Jahr 2020 dar. Der Frauenanteil bei Beamt:innen in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst als Sachgebiets- und Geschäftsleitung beträgt zum Stichtag 30. Juni 2017 39,8 % und zum Stichtag 30. Juni 2020 49,5 %. Bei den Arbeitnehmerinnen beträgt der Anteil zum Stichtag 30. Juni 2017 52,4 % und zum Stichtag 30. Juni 2020 53,7 %. Es fällt auf, dass Anstrengungen zur Gleichstellung insbesondere in den Funktionen der Sachgebiets- und Geschäftsleitungen weit fortgeschritten sind. Ein kleiner ‚Überhang‘ an weiblichen Führungskräften lässt sich angesichts der generell höheren Zahl beschäftigter Frauen (2017 57,5 % u. 2020 58,4%) nachvollziehen. Der Frauenanteil in der Sachgebiets- und Geschäftsleitung liegt damit deutlich über der Gesamtschau des Frauenanteils in leitenden Funktionen.

Der Frauenanteil bei Beamt:innen in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst (Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung) beträgt zum Stichtag 30. Juni 2017 25,2 % und zum Stichtag 30. Juni 2020 25,7 %. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen in diesen Funktionen beträgt zum Stichtag 30. Juni 2017 38,8 % und zum Stichtag 30. Juni 2020 38,3 %. Hier zeigt sich kein positiver Trend hinsichtlich der Steigerung der Frauenanteile.

Beförderungspraxis

Ein positiver Effekt des Gesetzes lässt sich auch in der Beförderungspraxis im Vergleich mit dem Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht feststellen: 38,7% im Jahr 2017 und 43,3% im Jahr 2020 der Beförderungen im höheren Dienst entfielen auf Frauen. Hier lässt sich, insbesondere in der Zusammenschau mit dem Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht ein Erfolg in der Umsetzung des Gesetzes feststellen. So lagen die Frauenanteile unter den beförderten Beamt:innen der entsprechenden Laufbahnen in den 2000-er Jahren deutlich niedriger (Th. Landtag 2009: 31). So lässt sich in der Zusammenschau ein klar positiver Effekt des Gesetzes auf die Beförderungspraxis feststellen.

In der höchsten Werteebene EG außertariflich/ E14 bis E15 ist ein leichter Rückgang der Höhergruppierungen von Frauen von 2017 mit 52,8% auf 2020 mit 45,9% festzustellen. Innerhalb der anderen Werteebenen sind die Anteile der Höhergruppierungen im Vergleich der Jahre 2017 und 2020 ähnlich stabil, wobei in der Werteebene EG 5 bis 9/ SG 4 bis 14 mehr Frauen als Männer in beiden Jahren höhergruppiert wurden. Dies lässt sich durch den insgesamt höheren Anteil an Frauen auf den mittleren Werteebenen nachvollziehen (EG5 bis 8/SG 4- 8 72,30% Frauenanteil im Jahr 2020).

2. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Empfehlungen anlässlich der Ergebnisse des Gutachtens

Autorinnen: Dr. Jasmin Siri und Rahel Zelenkowitz

Resultierend aus den erhobenen Daten werden in diesem Schlusskapitel Empfehlungen abgeleitet, die aus organisations- und verwaltungssoziologischer Sicht Lösungen für die festgestellten Herausforderungen bieten könnten. Die Empfehlungen fokussieren dabei die Fragestellung, wie das Gesetz innerhalb der Dienststellen besser umgesetzt werden kann.

Das Hauptergebnis unserer Forschung ist, dass der Erfolg der Gleichstellungsarbeit zu sehr von individuellen Faktoren abhängig und zu wenig durch formale Vorgaben und daraus ableitbaren Strukturen und Entscheidungspfaden innerhalb der Behörden sichergestellt wird. Dadurch hängt es maßgeblich von den Einzelpersonen in der Leitung und den individuellen Beauftragten ab, ob sie ihren gesetzlichen Auftrag angemessen umsetzen können. Hieraus entstehen erhebliche Belastungen für die Beauftragten für Gleichstellung.

Es erscheint beinahe paradox, dass gerade im Kontext von Verwaltung derlei Beschreibungen von Anarchie und Informalität zu finden sind. Denn wenn Verwaltung etwas gut kann, so ist es doch dies: Verfahren zu ermöglichen, die von konkreten Menschen zu abstrahieren in der Lage sind. Es kann nicht sein, dass Gleichstellungsbeauftragte gleich Superwoman oder Superman durch die Dienststellen fliegen müssen, um hier ein Feuer zu löschen oder da ihre infrage gestellten gesetzlichen Rechte zu erkämpfen. Aber genau so scheint es zu sein: Man braucht für diese Aufgabe besondere Resilienz, Frustrationstoleranz, besonderes taktisches Gespür, ergo geradezu übermenschliche Nehmerqualitäten. Dass dies so ist, führt zu einer Überforderung der Amtsinhaber:innen. Und es beschreibt eine Lage, die der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter:innen, die eine solche Aufgabe doch in seinem Auftrag übernehmen, entgegensteht.

In der Konsequenz lautet die Empfehlung, den Erfolg der Gleichstellungsarbeit durch präzisierende Gesetzesänderungen und vor allem durch zusätzliche Ausführungsbestimmungen und Kontrollmechanismen zu sichern. Der im Gesetz dargelegte Auftrag sollte auch für ganz normale Behördenmitarbeiter:innen ohne Superheldenqualitäten machbar sein.

Im Folgenden erläutern wir an den herausgearbeiteten Problemlagen, welche Maßnahmen für eine Sicherstellung guter und nachhaltiger Gleichstellungsarbeit geeignet sein könnten.

Einbeziehung der Beauftragten und Sicherstellung der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags

Viele Beauftragten müssen darum kämpfen, zu den ihren gesetzlichen Auftrag betreffenden Terminen hinzugezogen zu werden. Dabei ist die Anwesenheit der GB aus rechtlicher Perspektive ein Muss. Der Gesetzestext könnte an dieser Stelle (§19 GleichstG TH) dahingehend präzisiert werden, dass eine Einbeziehung der Beauftragten und die Vorlage von Unterlagen unverzüglich zu geschehen hat. Ebenfalls wäre eine Qualitätsprüfung durch eine übergeordnete Behörde von großem Vorteil. Auch sind im Falle von Unbelehrbarkeit Sanktionen denkbar, um die Einbeziehung der Beauftragten zu erzwingen.

Informationspolitik

Die Interviews haben gezeigt, dass es aber nicht Böswilligkeit sein muss, wenn die Beauftragten nicht in die Verfahren einbezogen werden. Vielfach sind Dienststellenleiter:innen die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht oder nur bedingt bekannt. In der Folge bleibt die Beteiligung aus oder wird unzureichend sichergestellt, was wieder dazu führt, dass darum gekämpft werden muss. Es wird empfohlen, dass jede:r neue Dienststellenleiter:in bei Dienstantritt ein Dokument erhält, welches die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten darlegt und in einfachen Worten die Pflichten der Dienststellenleitung erläutert. Dieses Dokument sollte binnen weniger Wochen nach Dienstantritt zu unterzeichnen und der Beauftragten beim Land zugesendet werden. Fortbildungen zum Thema Gleichstellung sollten darüber hinaus allen Führungskräften angeboten und empfohlen werden.

Weiterhin könnte auch über eine Servicestelle nachgedacht werden, die sowohl für die Anliegen der Beauftragten für Gleichstellung wie auch für die Anliegen von unterschiedlichen Dienststellen erreichbar ist. Eine solche Servicestelle könnte Informationen zusammenstellen und Netzworkebildung ermöglichen sowie bei der Einhaltung und Erfüllung gesetzlicher Vorgaben beraten. Sie wäre ebenfalls eine ideale Anlaufstelle für ‚Neulinge‘ im Amt, könnte Wissenstransfer und die zeitbeständige Verwahrung von Expertise gewährleisten.

Stellvertretung und übermäßige Belastung

Alle Beauftragten sollten per se eine Stellvertretung (und nicht nur eine Abwesenheitsvertretung) erhalten. Die Suche nach Stellvertretungen sollte ebenfalls nicht nur durch eine:n Beauftragte:n selbst, sondern durch die Dienststellenleitung unterstützt erfolgen.

So berichteten Beauftragte, dass sie keine Stellvertretung finden und von ihren Anstrengungen, Kolleg:innen zu überzeugen. Hier wäre eine Zuständigkeit der Leitung

überaus hilfreich, um die Findung einer Stellvertretung zu erleichtern. Zudem fällt auf, dass den Beauftragten für Gleichstellung nicht selten weitere zusätzliche Aufgaben aufgetragen werden. Bestenfalls sollte kein weiteres Amt ausgeführt werden. Zumindest aber sollte gesetzlich geklärt werden, dass das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten Vorrang vor anderen Aufgaben hat.

Etat/Budget

Das Gesetz sieht für die Gleichstellungsbeauftragten bereits ein angemessenes Budget vor. Dies ist aber vielfach nicht sichergestellt bzw. manche der Gleichstellungsbeauftragten müssen geradezu darum betteln, ein Buch anzuschaffen oder an einem Netzwerktreffen teilnehmen zu dürfen. Dies steht ihrer gesetzlich formulierten Position deutlich entgegen. Das Budget sollte klar definiert werden. Reisen müssen in einem sinnvollen Umfang möglich sein.

Es wird empfohlen, einen Mindestsatz für den jährlichen Etat anzusetzen, welches jährlich ohne die Notwendigkeit einer Verhandlung oder Bitte zur Verfügung gestellt wird. Denkbar sind z.B. 500 Euro für eine Einzelbeauftragte in einer kleineren Verwaltungseinheit zum Zwecke von Reisen und für Veranstaltungsorganisation oder bezüglich des Budgets für Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen ein an der Einwohner:innenzahl orientierter Betrag. Die Einrichtung eines Etats/Budgets ist die Pflicht der Dienststellenleitung und sollte nicht erst erkämpft werden müssen. Die Beauftragten sollten das Budget selbst verwalten dürfen, ohne jede Buchanschaffung oder Dienstreise neu rechtfertigen zu müssen. Auch hier ist die Qualitätskontrolle durch eine übergeordnete Behörde zu empfehlen.

Zeitliche Entlastung und Kontrolle von Abweichungen von vorgesehenen Entlastungen

Die Eigenständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken ist wesentlich für den Erfolg ihrer Arbeit. Dies betrifft nicht nur das Budget, sondern auch zeitliche Ressourcen. Es wäre wünschenswert, dass alle Beauftragten ausreichend Zeit finden, um den Aufgaben in der Gleichstellung nachzugehen. Die Interviews zeigen, dass dies nur bedingt der Fall ist und manche Beauftragten das Amt als ‚Ehrenamt‘ in der Freizeit betreiben. Dies ist ebenso ehrenhaft wie bedenklich. Bedenklich ist es ebenfalls, wenn vorgesehene Entlastungen mit der Begründung einer wichtigen anderen Verwendung „im gegenseitigen Einvernehmen“ ‚zusammengeschmolzen‘ werden. Die Beauftragten selbst können sich, da im Abhängigkeitsverhältnis zu den Dienststellenleitungen und/oder interessiert an harmonischer Zusammenarbeit, hiergegen kaum wehren. Sinnvoll wäre es, die Formulierung „im gegenseitigen Einvernehmen“ im Gesetzestext kritisch zu überdenken. Um den Druck von den

einzelnen Beauftragten zu nehmen, wird daher empfohlen, eine Kontrolle für Andersverwendung einzuführen. Eine solche sollte nur unter streng definierten Ausnahmen (wie einer Pandemie oder eine andere zeitlich beschränkte Notlage) möglich sein und bei einer übergeordneten Behörde beantragt und genau begründet werden.

Gleichstellungsplan

Die Erstellung des Gleichstellungsplans sollte in Ausführungsbestimmungen klar als ureigene Aufgabe der Dienststellenleitung definiert werden, die diese Aufgabe an die für Personal zuständige Leitung abgeben kann und sich von dem/der Beauftragten für Gleichstellung beraten lassen kann. Die Erstellung des Gleichstellungsplans ist hingegen *nicht* die Aufgabe des/der Beauftragten für Gleichstellung. Eine nicht fristgerechte Abgabe des Gleichstellungsplans sollte überprüft und gegenüber der Landesgleichstellungsbeauftragten begründet werden. Auch hier sind bei mangelnder Mitwirkung Sanktionen (wie bspw. in Hessen üblich) denkbar.

Netzwerkbildung

Alle Gleichstellungsbeauftragten sollten die Möglichkeit zur Vernetzung haben. Es ist dringend zu gewährleisten, dass sie an Netzwerktreffen teilnehmen. Dies ist originärer Teil ihrer Arbeit und notwendig, um Synergieeffekte und Erfahrungsaustausch zu gewährleisten. Es wäre sinnvoll LAG und IMA explizit im Gesetz zu nennen (vgl. Thüringer Inklusionsgesetz). Die Teilnahme an der kommunalen Landeskonferenz ist als Pflicht der Beauftragten zu sehen und daher von den Vorgesetzten unbedingt zu ermöglichen. Bestenfalls sollten die Beauftragten außerdem die Teilnahme an der Bundeskonferenz teilnehmen können.

Verbesserung der Datenlage

Der vorliegende Datensatz war aufgrund seiner mangelnden Ausdifferenziertheit nicht dazu geeignet, die aufgegebenen Fragestellungen vollumfänglich zu bearbeiten. So sind bspw. Aussagen zu Karrierewegen oder zu Folgen der Elternzeit auf der vorliegenden Datenbasis nicht seriös möglich gewesen. Es wird eine Evaluation der Datenerhebung mit einem Fokus auf die zu beantwortenden Fragen und Zusammenhänge und/oder die Planung einer zusätzlichen quantitativen Panelbefragung empfohlen.

Die obenstehenden Maßnahmen sind dazu geeignet, die Aufgabe der Beauftragten für Gleichstellung zu formalisieren und zu präzisieren. Damit wird gewährleistet, dass die betreffenden Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen ihre Aufgabe ohne unbotmäßige persönliche Opfer effektiv und in kollegialem Einvernehmen mit allen Beteiligten erledigen können. Durch eine forcierte Informationspolitik und die Stärkung der Verantwortlichkeit der Dienststellenleitungen werden Unklarheiten und Wissenslücken beseitigt. Klare Verantwortlichkeiten und die Übersicht einer übergeordneten Behörde ermöglichen die Sicherung von Expertise und die Abkehr von informalen und damit auch intransparenten und umständlichen Praktiken.

2.1 Kommentierung der Empfehlungen anlässlich der Ergebnisse des beauftragten Gutachtens und Ableitung von Empfehlungen der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen anlässlich der Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung stützen die Empfehlungen der Gutachterinnen aus dem ersten Teil dieses Kapitels.

Hinsichtlich der Empfehlungen zu Etat und Budget für die Gleichstellungsbeauftragten wird jedoch darauf verwiesen, dass hierbei der haushaltsrechtliche Rahmen beachtet werden muss. So obliegt es dem Landeshaushaltsgesetzgeber und den kommunalen Haushalts-satzungsgebern, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch eine entsprechende Veranschlagung in den jährlichen Haushaltsplänen bzw. Haushaltssatzungen zu unterstützen. Sodann können Haushaltsmittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im vorgegebenen Rahmen der Thüringer Landeshaushaltsordnung und des kommunalen Haushaltsrechts verausgabt werden.

Die Empfehlung der Gutachterinnen, einen Mindestsatz für den jährlichen Etat anzusetzen, welcher jährlich ohne die Notwendigkeit einer Verhandlung oder Bitte zur Verfügung gestellt wird, muss unter dieser Maßgabe gesehen werden. Soweit der Appell der Gutachterinnen sich an die jeweiligen Behördenleitungen richtet, wird die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Zuständigkeit Hinweise dazu erlassen, welche Bestandteile zu einer sachlichen Ausstattung nach § 17 Absatz 3 GleichstG TH und zu einem aufgabengerechten Etat nach § 24 Absatz 4 GleichstG TH gehören können.

Darüber hinaus ergeben sich folgende weitere Empfehlungen:

Unterschiede in den Beschäftigungsumfängen begegnen

Die Unterschiede in der Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsumfang deutet darauf hin, dass Maßnahmen zur Schaffung von Bedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sowie der Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen, nicht umfänglich wirken. Eine eingehendere Betrachtung der Wirkung bestehender Regelungen und deren Erweiterung ist hier geboten.

Anpassung der Regelungen zur Entlastung von sonstiger dienstlicher Tätigkeit

Nur 17 % der Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH können von den gesetzlich formulierten Stufen zur Entlastung profitieren. Auch bei entsprechender Größe der Dienststelle oder bei Gemeinden mit einer Bevölkerung mit mehr als 20.000 Personen und Landkreisen werden die Entlastungsregelungen häufig nicht angewandt. In Anbetracht dessen sollte die vorhandene Stufenregelung für Dienststellen nach § 3 Absatz 3 GleichstG TH so angepasst werden, dass mehr Dienststellen davon profitieren.

Gleichstellungsplan

Um die Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungsplans in ihrer Verbindlichkeit zu stärken, sollten stärkere Kontrollmechanismen und Sanktionen für fehlende Gleichstellungspläne gesetzlich verankert werden. Hier sollte ähnlich verfahren werden wie bei den bereits im Gesetz vorhandenen Kontroll- und Sanktionsmechanismen bei Nichterfüllen von Zielvorgaben des Gleichstellungsplans. Darüber hinaus sollte die Zuständigkeit für die Erstellung eines Gleichstellungsplans näher definiert und als Verantwortung der Dienststellenleitung gekennzeichnet werden. Dadurch würde die Notwendigkeit des Gleichstellungsplans als eine der zentralen Fördermaßnahmen gestärkt werden. Eine regelmäßige Abfrage zur Existenz von Gleichstellungsplänen seitens der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen kann ergänzend durchgeführt werden.

Besetzung von Gremien

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen allein erreichen eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu gleichen Teilen nicht. Eine Ergänzung um Regelungen zur geschlechtergerechten Besetzung bezüglich Nachrückverfahren, der Bildung neuer Gremien

oder Dokumentationspflichten würden die bestehenden Regelungen konstruktiv ergänzen und zu dessen Einhaltung beitragen. Außerdem bietet sich eine Abänderung der Soll-Vorschrift hin zu einer Muss-Vorschrift an.

Regelungen zum Nachrückverfahren von Gremien sollten dabei die reale Geschlechterverteilung im Gremium berücksichtigen. So sollte zur Erreichung oder Sicherung der paritätischen Besetzung beispielsweise auf eine ausscheidende Frau wieder eine Frau folgen.

Erläuterung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache

Dieser Bericht ist gemäß § 28 Thüringer Gleichstellungsgesetz soweit wie möglich in geschlechtsneutraler Sprache verfasst. Wo dies nicht möglich war, wurde ein Doppelpunkt im Wortinneren zur Sichtbarmachung der Geschlechter verwendet.

Soweit das generische Femininum für Gleichstellungsbeauftragte Verwendung findet, geschieht dies in Anlehnung an die Nutzung des generischen Femininums im Thüringer Gleichstellungsgesetz. Die Funktionsbezeichnung gilt gemäß Thüringer Gleichstellungsgesetz in diesen Fällen in weiblicher und männlicher Form.

Literaturverzeichnis

American Sociological Association (1999): Code of Ethics.

<https://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/asa/docs/pdf/CodeofEthics.pdf>.

Berbuir, Nicole; Lewandowsky, Marcel; Siri, Jasmin (2015). The AfD and their Sympathizers: Finally a right-wing populist movement in Germany. In: *German Politics* 24 (2), S. 154-178.

Blau, Peter M. (1955): *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.

Burzan, Nicole (2015). Rezension: Udo Kuckartz (2014): *Mixed Methods*. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren [18 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(1), Art. 16, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1501160>. Letzter Aufruf: 04.12.2022.

Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder*, S. 61-98. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Breuer, Franz (2019): *Reflexive Grounded Theory*. Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Creswell, John W. (2003): *Research design: Qualitative & quantitative approaches* (2. Aufl.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Deutsche Gesellschaft für Soziologie (1992): Ethik-Kodex.

<https://soziologie.de/dgs/ethik/ethik-kodex>. Letzter Aufruf: 17.11.2022.

Fredrichs, Jürgen (2019): Forschungsethik. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, S. 67-76. Wiesbaden: Springer VS.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2016): <https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-GleichstGMV2016rahmen>. Letzter Aufruf: 20.11.22.

Heinze, Annna-Sophie (2021): Zum schwierigen Umgang mit der AfD in den Parlamenten: Arbeitsweise, Reaktionen, Effekte. *Politikwiss* 31, S. 133–150. <https://doi.org/10.1007/s41358-020-00245-0>. Letzter Aufruf: 04.12.2022

Helfferich, Cornelia (2009): *Die Qualität qualitativer Daten*. Wiesbaden: Springer VS.

Jochmann-Döll, Andrea (2018): Gleichstellung ist Arbeit! Erfahrungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bei der Polizei. Working Paper Forschungsförderung, No. 081. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kelle, Udo (2019): *Mixed Methods*. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, S.159-172. Wiesbaden: Springer VS.

Kuckartz, Udo (2014): *Mixed-Methods*. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden: VS Verlag.

Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisationen*. Berlin: Duncker und Humblot.

- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, S. 633-648. Wiesbaden: Springer VS.
- Meyer, Christian; Meier zu Verl, Christian (2019): Ergebnispräsentation in der qualitativen Forschung. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, S. 271-289. Wiesbaden: Springer VS.
- Patz, Ronny (2015): An die Männer mit Entscheidungsmacht an der LMU München: Gleichstellung jetzt, denn es wird 2016! Abrufbar unter: <https://polscieu.wordpress.com/2015/12/31/gleichstellung-der-universitat-das-ziel-ist-verfehlt/>. Letzter Abruf: 17.11.2022.
- Schickert, Christine (2017): Die AfD-Fraktion im Thüringer Landtag – das erste Jahr im Parlament. Dresden: Weiterdenken – Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen.
- Siri, Jasmin (2018): The Alternative for Germany after the 2017 Election. *German Politics* 27 (1), S.141-145.
- Siri, Jasmin; Marcel Lewandowsky (2015): [Alternative für Frauen? Rollen, Netzwerke, geschlechterpolitische Positionen in der Alternative für Deutschland \(AfD\)](#). In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.).
- Stiegler, Barbara; Schmalhofer, Heike; von Woedtke, Almut (2015): Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze. 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik. Eine Handreichung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stockemer, Daniel (2018): *Quantitative Methods for the Social Sciences*. Cham: Springer International.
- Tacke, Veronika (1997): Systemrationalität an ihren Grenzen. Organisationsgrenzen und Funktionen von Grenzen in Wirtschaftsorganisationen. In: G. Schreyögg & J. Sydow (Hrsg.), *Managementforschung 7: Das Management von Systemgrenzen*, S.1-44. Berlin: DeGruyter.
- Tacke, Veronika (2010): Organisationssoziologie. In: G. Kneer & M. Schroer (Hrsg.), *Handbuch Spezielle Soziologien*, S. 341-360. Wiesbaden: VS Verlag.
- Thüringer Gleichstellungsgesetz (2013): <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-GleichstGTH2013rahmen>. Letzter Aufruf: 20.11.22.
- Thüringer Landesamt für Statistik (2020): Analyse zum Personal im öffentlichen Dienst in Thüringen im Statistischen Monatsheft, Ausgabe Februar 2020. Pressemitteilung 068/2020 vom 24. März 2020.
- Urban, Dieter; Mayerl, Jochen (2018): *Angewandte Regressionsanalyse. Theorie, Technik und Praxis*. Wiesbaden: Springer.
- Von Unger, Hella (2014): *Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- von Unger, Hella (2018): Forschungsethik, digitale Archivierung und biographische Interviews. In: Lutz, Helma; Schiebel, Martina; Tuidor, Elizabeth (Hrsg.), *Handbuch Biographieforschung*, S. 681-693. Wiesbaden: Springer VS.
- Weigl, Michael (2013): Die Christlich-Soziale Union in Bayern e.V. (CSU). In: Niedermayer, Oskar (Hrsg.), *Handbuch Parteienforschung*, S. 469-496. Wiesbaden: Springer VS.

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*, S. 227-255. Weinheim: Beltz.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

- Abb. 1 Bedienstetenstruktur insgesamt nach Geschlecht am 30. Juni des Berichtsjahres; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung25
- Abb. 2: Bedienstetenstruktur insgesamt nach Beschäftigungsumfang am 30. Juni des Berichtsjahres; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung26
- Abb. 3: Bedienstetenstruktur insgesamt nach Beschäftigungsumfang nach Frauen- und Männeranteil zum Stichtag 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung.....27
- Abb. 4: Bedienstetenstruktur insgesamt nach Beschäftigungsumfang nach Frauen- und Männeranteil zum Stichtag 30. Juni 2020; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung.....28
- Abb. 5: Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppierung am 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung29
- Abb. 6: Beamt:innen und Richter:innen nach Laufbahngruppierung am 30. Juni 2020; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung29
- Abb. 7: Arbeitnehmer:innen nach Werteebene am 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung ...30
- Abb. 8: Arbeitnehmer:innen nach Werteebene am 30. Juni 2020; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung ...30
- Abb. 9: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres, Beamtinnen und Beamte; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung31

Abb. 10.: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	32
Abb. 11: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni 2017; Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsumfang; Beamt:innen nach Beschäftigungsumfang; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	33
Abb. 12: Bedienstete in leitenden Funktionen im höheren Dienst am 30. Juni 2020 Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsumfang; Beamt:innen nach Beschäftigungsumfang; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	34
Abb. 13: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	35
Abb. 14: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020, Dienststellen- und Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	36
Abb. 15: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	37
Abb. 16: Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	37
Abb. 17: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	38
Abb. 18: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020; Dienststellen- und Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Referats- und Sachgebietsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	39
Abb. 19: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	40

Abb. 20: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020; Sachgebiets- und Geschäftsleitung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	40
Abb. 21: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter am 30. Juni 2017; Beförderung nach Laufbahngruppierung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	41
Abb. 22: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter am 30. Juni 2020; Beförderung nach Laufbahngruppierung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	42
Abb. 23: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2017; Höhergruppierung nach Werteebene; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	43
Abb. 24: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2020; Höhergruppierung nach Werteebene; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	43
Abb. 25: Gegenüberstellung Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Beamtinnen und Beamte; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	45
Abb. 26: Gegenüberstellung Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung ...	46
Abb. 27: Gegenüberstellung Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Bedienstete gesamt; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	47
Abb. 28: Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzung am 30. Juni des Berichtsjahres, Vorbereitungsdienst / Ausbildung, externe Stellenausschreibungen; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	48
Abb. 29: Gegenüberstellung Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	49
Abb. 30: Gegenüberstellung Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Bedienstete gesamt; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung	50

Abb. 31: Gegenüberstellung Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung51

Abb. 32: Gegenüberstellung Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020, Bedienstete gesamt; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung52

Abb. 35: Rücklaufquote Fragebögen gesamt; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung ...90

Abb. 36: Anzahl eingegangener Fragebögen kommunaler Gleichstellungsbeauftragter; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung90

Abb. 37: Rücklaufquote Fragebögen Dienststellen mit min. 50 Bediensteten; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung91

Abb. 38: Rücklauf beantworteter Fragebögen; eigene Darstellung; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung ...91

Abb. 37: Übersicht zum Teilnahmeverhalten des Mentoring-Programms „Mehr Frauen in Führungspositionen“ in den Jahren 2017 – 2022; Quelle: Datenauswertung des für das Jahresfortbildungsprogramm zuständigen Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales auf Anfrage des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen, Stand Dezember 2022110

Tabellen

Tab. 1: Übersicht über die am Interview teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Behördentypus; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung22

Tab. 2: Gemeinden mit einer Bevölkerung von mehr als 20.000 Personen gem. § 22 Abs. 1 GleichstG TH zum 30. Juni 2022; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung93

Tab. 3: Landkreise gem. § 22 Abs. 1 GleichstG TH; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung93

Tab. 4: Abweichungen von der Regelung zur Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit nach § 22 GleichstG TH; Quelle: Darstellung aus Gutachten anlässlich des Dritten Gleichstellungsberichts der Thüringer Landesregierung94

Tab. 5: Größenverhältnis Thüringer Dienststellen; Quelle: Thüringer Gleichstellungstatistik 30. Juni 2020 in Verbindung mit Thüringer Gleichstellungsstatistik 30. Juni 2017	95
Tab. 6: Etat der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	97
Tab. 7: Etat von Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit min. 50 Bediensteten im Jahr 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen....	98
Tab. 8: Anzahl besuchter Fortbildungsveranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten mit min. 50 Bediensteten in den Jahren 2019 – 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen	99
Tab. 9: Anzahl besuchter Fortbildungsveranstaltungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Jahren 2019 – 2021; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen	100
Tab. 10: Anzahl aktuell gültiger Gleichstellungspläne kommunaler GB; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen.....	101
Tab. 11: Anzahl der an der Erstellung des Gleichstellungsplanes mitgewirkten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten; Quelle: Auswertung der Daten einer Fragebogenerhebung zum Stichtag 30.09.2022 durch das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen	102
Tab. 12: Gleichstellungspläne der obersten Landesbehörden; Quelle: eigene Darstellung, basierend auf einer Erhebung der bei der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann des Freistaats Thüringen eingereichten Gleichstellungsplänen sowie Abfrage bei den obersten Landesbehörden.....	106
Tab. 13: Anteil der weiblichen Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen in den Jahren 2017 – 2022; Quelle: Datenauswertung des für das Jahresfortbildungsprogramm zuständigen Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales auf Anfrage des Büros der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen, Stand Dezember 2022	108
Tab. 14: Frauenanteil in Gremien nach Dienststellen zu den Stichtagerhebungen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020; Quelle: eigene Darstellung; Datenauswertung basierend auf der Thüringer Gleichstellungsstatistik zu den Stichtagen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020 im Thüringer Statistikportal.....	111

Anlagen

Anlage 1

Datenbasis Thüringer Gleichstellungsstatistik

Berichtspflichtig für die Thüringer Gleichstellungsstatistik sind nach den §§ 1, 5 Abs. 1 in Verbindung mit den §§ 4 Abs. 1, 3 Abs. 3 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes personalführende Dienststellen der Landesverwaltung, der kommunalen Gebietskörperschaften und der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit mindestens 50 Bediensteten.

Gemäß den §§ 2, 3 und 6 Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung (ThürGleichStatVO) waren vorgenannten Daten zu den Stichtagen 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020 jeweils bis zum 30. September 2017 und 30. September 2020 in das Statistikportal des Landesamtes für Statistik (TLS) einzupflegen. Handelte es sich innerhalb der Landesverwaltung um eine nachgeordnete Landesbehörde, deren Personalzuständigkeit ganz oder teilweise von einer übergeordneten Landesbehörde ausgeübt wird, waren die Erhebungsdaten insoweit von der übergeordneten Landesbehörde um die notwendigen statistischen Angaben zu ergänzen und im Onlineverfahren bis zum 31. Oktober 2017, beziehungsweise 31. Oktober 2020 dem Landesamt für Statistik zu übermitteln.

Für die Onlinemeldung und Datenübermittlung wurden den Dienststellen zur Gewährleistung der Datensicherheit jeweils eine Kennung und ein Passwort bereitgestellt.

Dienststellen, die ihrer Berichtspflicht nicht fristgerecht nachkamen, wurden von dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium gemäß § 4 Abs. 3 ThürGleichStatVO erinnert und Fristverlängerungen erteilt. Teilweise mussten Erinnerungen mehrfach erfolgen. Trotz dessen übermittelte für den Stichtag 30. Juni 2017 eine Dienststelle keine statistischen Angaben, zum Stichtag 30. Juni 2020 übermittelten fünf Dienststellen keine Daten.

Zum Stichtag 30. Juni 2017 wurden die Thüringer Sparkassen von der Datenerhebung freigestellt. Grund hierfür war die fehlende Übereinstimmung der Erhebungszeiträume nach ThürGleichStatVO und den Erhebungen der Thüringer Sparkassen, welche für ihre Gleichstellungspläne zum 30. Juni 2016 bzw. 30. Juni 2016 statistische Daten erhoben hatten. Da eine erneute Erhebung zum 30. Juni 2017 einen hohen personellen Aufwand bedeutet hätte, wurde davon abgesehen. Zum Stichtag 30. Juni 2020 haben bis auf eine Ausnahme alle Sparkassen statistische Daten in das Statistikportal übermittelt.

Auf die Verwertbarkeit der Datensätze der Stichtage 30. Juni 2017 und 30. Juni 2020 für diesen Bericht haben diese fehlenden Daten jedoch keine Auswirkung.

Anlage 2

Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen nach § 3 Abs. 3 ThürGleichG mit mindestens 50 Bediensteten

1. Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle

1.1. Ist in Ihrer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertretung gewählt? Ja Nein

1.2. Wurde die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertretung durch die Dienststellenleitung bestellt, weil für eine Wahl keine Kandidierenden zu finden waren? Ja Nein

1.3. Wie hoch ist der Stellenanteil für die Gleichstellungsarbeit und für wie viele und welche anderen Aufgabenbereiche ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig?

1.4. In welchem Umfang waren die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung in die Bewältigung der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 eingebunden? Bitte schätzen Sie den Umfang der Teilnahme an Pandemiebewältigungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung in Prozent.

Gleichstellungsbeauftragte: _____%

Stellvertretung: _____%

1.5. Wie viel Wochenarbeitszeit blieb für Ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übrig? Bitte schätzen Sie in Wochenstunden.

- Keine
- weniger als 5
- weniger als 10
- andere Angabe _____

1.6. Hat die Pandemie aus Ihrer Sicht die Gleichstellungsarbeit in Ihrer Dienststelle beeinflusst oder verändert? Gab es besondere Herausforderungen im Hinblick auf die Gleichstellungsarbeit?

1.7. Mit wie viel Wochenarbeitszeit ist die Gleichstellungsbeauftragte für ihre Tätigkeit als Beauftragte von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit entlastet?
Bitte geben Sie die gültige Regelung an.

1.8. Wurde in der Dienststelle von den Regelungen zur Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen? Ja Nein

1.9. Wenn ja, was waren die Gründe für die Abweichung?
Bitte erläutern Sie in Stichpunkten.

1.10. Ist die Entlastung von der Wochenarbeitszeit auf die Beauftragte und ihre Stellvertretung aufgeteilt? Ja Nein

2. Etat und Fortbildungen

2.1. Wie hoch sind die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel zur Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten? Bitte nach Jahren 2019, 2020 und 2021 aufgliedern, Angabe in Euro.

2019 _____ Euro

2020 _____ Euro

2021 _____ Euro

2.2. Wie oft konnte die Gleichstellungsbeauftragte von 2019-2021 an Fortbildungen teilnehmen? Bitte geben Sie die Zahl der Fortbildungen an. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte keine Fortbildung besuchen konnte, geben Sie bitte 0 an.

2.3. Wie viele beantragte Fortbildungen wurden nicht genehmigt? Bitte nach Jahren 2019, 2020 und 2021 aufgliedern.

2019 wurden _____ Fortbildungen beantragt, aber nicht genehmigt.

2020 wurden _____ Fortbildungen beantragt, aber nicht genehmigt.

2021 wurden _____ Fortbildungen beantragt, aber nicht genehmigt.

2.4. Sofern keine Fortbildung beantragt wurde, was sind aus Ihrer Sicht dafür die Gründe?

2.5. Sofern eine beantragte Fortbildung nicht genehmigt wurde, was sind aus Ihrer Sicht dafür die Gründe?

3. Rechtsschutz

3.1. In wie vielen Fällen kam es in den Jahren 2019, 2020 und 2021 zur Anwendung des § 21 Thüringer Gleichstellungsgesetz?

2019 kam das Gesetz in _____ Fällen zur Anwendung.

2020 kam das Gesetz in _____ Fällen zur Anwendung.

2021 kam das Gesetz in _____ Fällen zur Anwendung.

3.2. In wie vielen Fällen kam es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung? _____

4. Gleichstellungsplan

4.1. Ist ein gültiger Gleichstellungsplan vorhanden?

Ja Nein

4.2. Wurde die Gleichstellungsbeauftragte in die Erstellung einbezogen?

Ja Nein

4.3. Wann wurde der Gleichstellungsplan zuletzt aktualisiert?

Bitte geben Sie ein Datum an. _____

4.4. Wann läuft der Gleichstellungsplan aus?

Bitte geben Sie ein Datum an. _____

4.5. Wurde der Gleichstellungsplan zur Genehmigung oder Kenntnisnahme der nächsthöheren Dienststelle oder derjenigen, welche die Rechtsaufsicht ausübt, bzw. dem Kreistag, der Gemeinschaftsversammlung oder der Versammlung zur Kenntnisnahme vorgelegt?

Ja Nein

4.6. Wurde der Gleichstellungsplan in der Dienststelle bekannt gemacht? Ja Nein

4.7. Wenn ja, wie wurde der Gleichstellungsplan in der Dienststelle bekannt gemacht?

5. Inhalt des Gleichstellungsplans

5.1. Welche zentralen Maßnahmen enthält der Gleichstellungsplan? Bitte nennen Sie Stichworte.

5.2. Welche Zielvorgaben enthält der Gleichstellungsplan?

5.3. Wurde bei nicht Erreichen der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans den zuständigen Stellen berichtet? Ja Nein

6. Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

6.1. Ist das Auswahlgremium Ihrer Dienststelle zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt? Ja Nein

Anlage 3

Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnenden und Landkreisen

1. Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle

1.1. Ist in Ihrer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertretung bestellt, bzw. gewählt? Ja Nein

1.2. Mit wie viel Wochenarbeitszeit ist die Gleichstellungsbeauftragte für ihre Tätigkeit als Beauftragte von ihrer anderen dienstlichen Tätigkeit entlastet? Bitte geben Sie die gültige Regelung an.

1.3. Wurde in der Dienststelle von den Regelungen zur Entlastung von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen? Ja Nein

1.4. Wenn ja, was waren die Gründe für die Abweichung?
Bitte erläutern Sie in Stichpunkten.

2. Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten während der Pandemie

2.1. In welchem Umfang war die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung in die Bewältigung der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 eingebunden und wieviel Wochenarbeitszeit blieb für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übrig? Bitte schätzen Sie den Umfang der Teilnahme an Pandemiebewältigungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung in Prozent.

Gleichstellungsbeauftragte: _____%

Stellvertretung: _____%

2.2. Wie viel Wochenarbeitszeit blieb für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übrig?
Bitte schätzen Sie in Wochenstunden.

- Keine
- weniger als 5
- weniger als 10
- andere Angabe _____

2.3. Hat die Pandemie aus Ihrer Sicht die Gleichstellungsarbeit in Ihrer Dienststelle beeinflusst oder verändert? Gab es besondere Herausforderungen im Hinblick auf die Gleichstellungsarbeit?

3. Etat und Fortbildungen

3.1. Wird der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein in ihrer Verantwortung entsprechender eigener Etat zur Verfügung gestellt? Wenn ja, wie hoch ist dieser Etat? Bitte nach Jahren 2019, 2020 und 2021 aufgliedern.

2019 _____ Euro

2020 _____ Euro

2021 _____ Euro

3.2. Wie oft konnte die Gleichstellungsbeauftragte von 2019-2021 an Fortbildungen teilnehmen? Bitte geben Sie die Zahl der Fortbildungen an. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte keine Fortbildung besuchen konnte, geben Sie bitte 0 an. _____

3.3. Wie viele beantragte Fortbildungen wurden nicht genehmigt? Bitte nach Jahren 2019, 2020 und 2021 aufgliedern.

2019 wurden _____ Fortbildungen beantragt, aber nicht genehmigt.

2020 wurden _____ Fortbildungen beantragt, aber nicht genehmigt.

2021 wurden _____ Fortbildungen beantragt, aber nicht genehmigt.

3.4. Sofern keine Fortbildung beantragt wurde, was sind aus Ihrer Sicht dafür die Gründe?

3.5. Sofern eine beantragte Fortbildung nicht genehmigt wurde, was sind aus Ihrer Sicht dafür die Gründe?

4. Rechtsschutz

4.1. In wie vielen Fällen kam es in den Jahren 2019, 2020 und 2021 zur Anwendung des § 21 Thüringer Gleichstellungsgesetz?

2019 kam das Gesetz in _____ Fällen zur Anwendung.

2020 kam das Gesetz in _____ Fällen zur Anwendung.

2021 kam das Gesetz in _____ Fällen zur Anwendung.

4.2. In wie vielen Fällen kam es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung? _____

5. Gleichstellungsplan

5.1. Ist ein gültiger Gleichstellungsplan vorhanden?

Ja Nein

5.2. Wurde die Gleichstellungsbeauftragte in die Erstellung einbezogen?

Ja Nein

5.3. Wann wurde der Gleichstellungsplan zuletzt aktualisiert?
Bitte geben Sie ein Datum an. _____

5.4. Wann läuft der Gleichstellungsplan aus?
Bitte geben Sie ein Datum an. _____

5.5. Wurde der Gleichstellungsplan zur Genehmigung oder Kenntnisnahme der nächsthöheren Dienststelle oder derjenigen, welche die Rechtsaufsicht ausübt, bzw. dem Kreistag, der Gemeinschaftsversammlung oder der Versammlung zur Kenntnisnahme vorgelegt?
 Ja Nein

5.6. Wurde der Gleichstellungsplan in der Dienststelle bekannt gemacht?
 Ja Nein

5.7. Wenn ja, wie wurde der Gleichstellungsplan in der Dienststelle bekannt gemacht?

6. Inhalt des Gleichstellungsplans

6.1. Welche zentralen Maßnahmen enthält der Gleichstellungsplan? Bitte nennen Sie Stichworte.

6.2. Welche Zielvorgaben enthält der Gleichstellungsplan?

6.3. Wurde bei nicht Erreichen der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans den zuständigen Stellen berichtet? Ja Nein

7. Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

7.1. Ist das Auswahlgremium Ihrer Dienststelle zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt? Ja Nein

Anlage 4

Tabelle: Fortbildungen für Gleichstellungsbeauftragte

Jahr	Fortbildungen nach § 19 Absatz 8 GleichstG TH	Zielgruppe Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte
2017	<ul style="list-style-type: none"> • Landesgleichstellungsgesetze im Blick • Mit geschärftem Blick Menschen richtig einschätzen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagenlehrgang Beamtenrecht/ öffentliches Dienstrecht • Beamtenstatusgesetz • Grundlagen des Disziplinarrechts • Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts nach TV-L • Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz • Personalauswahlverfahren bei Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst • Vertretung von Interessen und Bedürfnissen • Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in Bewerbungs- und Auswahlverfahren
	2	9
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Konflikten • Geschlechterbezogene Stereotype in der Personalauswahl und im Berufsalltag erkennen und vermeiden 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Beamtenrecht/ öffentliches Dienstrecht • Thüringer Urlaubsverordnung und Thüringer Arbeitszeitverordnung • Beamtenstatusgesetz • Grundlagen des Disziplinarrechts • Disziplinarrecht aus der Praxis • Grundlagen Arbeits- und Tarifrecht nach TV-L • Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz • Rechtssichere Personalauswahlverfahren bei Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst • Dienstliche Beurteilung, Auswahlentscheidung und Konkurrentenstreit • Diversity im Behördenalltag • Ausschreibung und Auswahlgespräch - gendergerecht
	2	12

2019	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung kann Spaß machen! - Einführung in den systemischen Beratungsansatz • Geschlechterneutral formulieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Beamtenrecht/ öffentliches Dienstrecht • Thüringer Urlaubsverordnung und Thüringer Arbeitszeitverordnung • Beamtenstatusgesetz • Grundlagen des Disziplinarrechts • Disziplinarrecht aus der Praxis • Grundlagen Arbeits- und Tarifrecht nach TV-L • Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz • Personalauswahlverfahren im öffentlichen Dienst im Spannungsfeld von rechtlichem Rahmen und Anforderungen modernen Personalmanagements • Vielfalt im Behördenalltag vorurteilsbewusst begegnen • Impulsworkshop für Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen
	2	11
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in personellen Angelegenheiten • Besprechungen leiten - Seminar für Gleichstellungsbeauftragte 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Beamtenrecht/ öffentliches Dienstrecht • Thüringer Urlaubsverordnung und Thüringer Arbeitszeitverordnung • Beamtenstatusgesetz • Grundlagen des Disziplinarrechts • Disziplinarrecht aus der Praxis • Grundlagen Arbeits- und Tarifrecht nach TV-L • Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst • Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz • Personalauswahlverfahren im öffentlichen Dienst im Spannungsfeld von rechtlichem Rahmen und Anforderungen modernen Personalmanagements
	2	9
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Kristallklar reden und argumentieren • Aktuelle Rechtsprechung zum Gleichstellungsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Beamtenrecht/ öffentliches Dienstrecht • Thüringer Urlaubsverordnung und Thüringer Arbeitszeitverordnung • Beamtenstatusgesetz • Aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht • Grundlagen des Disziplinarrechts • Disziplinarrecht aus der Praxis • Grundlagen Arbeits- und Tarifrecht nach TV-L • Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst • Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit • Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

		<ul style="list-style-type: none"> • Personalauswahlverfahren im öffentlichen Dienst • Dienstliche Beurteilung und Konkurrentenstreitverfahren • Personalaktenführung • Krankheit im Arbeitsverhältnis • Möglichkeiten und Grenzen flexibler Arbeitszeitmodelle im öffentlichem Dienst • Haftung und Verantwortung im öffentlichen Dienst • Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) • Personaldatenverarbeitung vs. Datenschutz • Grundlagen des Datenschutzes und der Datensicherheit • Grundlagen des Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM)
	2	20
2022	Menschenkenntnis für Gleichstellungsbeauftragte Als Gleichstellungsbeauftragte rechtssicher handeln	<ul style="list-style-type: none"> • Datenschutz allgemein • Besprechungen moderieren • Grundlagen Beamtenrecht / öffentliches Dienstrecht • Thüringer Urlaubsverordnung und Thüringer Arbeitszeitverordnung • Beamtenstatusgesetz • Aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht • Grundlagen des Disziplinarrechts • Disziplinarrecht aus der Praxis • Grundlagen Arbeits- und Tarifrecht nach TV-L • Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, und Familienpflegezeit • Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst • Personalauswahlverfahren im öffentlichen Dienst • Dienstliche Beurteilung und Konkurrentenstreitverfahren • Personalaktenführung • Krankheit im Arbeitsverhältnis • Möglichkeiten und Grenzen flexibler Arbeitszeitmodelle im öffentlichen Dienst • Haftung und Verantwortung im öffentlichen Dienst • Personaldatenverarbeitung vs. Datenschutz • Grundlagen des Datenschutzes und der Datensicherheit • Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • Geschlechtersensibler Umgang miteinander

		<ul style="list-style-type: none"> • Seminar zur Sensibilisierung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen • Leichte Sprache • Gesundheit und Gesundheitsmanagement
	2	24

Quelle: Jahresfortbildungsprogramme des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales der Jahre 2017 bis 2022

Anlage 5

Tabelle: Fortbildungen für weibliche Bedienstete und zu Perspektiven von Gleichstellung

Jahr	Zielgruppe weibliche Bedienstete	Fortbildungen zu Perspektiven von Gleichstellung
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 11500: Ja, ich will! Karrieretraining für Frauen • 31400: Stimm- und Präsenztraining für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • 52100: Ohne Vorurteile - genderechte Personalauswahl und Personalentwicklung • 52300: Balance im Alltag - Vereinbarkeit von Familie und Beruf • 41100: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (für Beauftragte und Interessierte) • 52600: Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • 52800: Landesprogramm "Denk Bunt"
Anzahl	2	5
2018	<ul style="list-style-type: none"> • 31300: Stimm- und Präsenztraining für Frauen • 52100: Ja - ich will! Die berufliche Entwicklung erfolgreich gestalten - Ein Seminar nur für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • 31200: Körpersprache richtig deuten • 41000: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (für Beauftragte und Interessierte) • 50800: Diversity im Behördenalltag (für Beauftragte und Interessierte) • 52300: Ohne Vorurteile - geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung • 52600: Balance im Alltag - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben • 52900: Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • 53100: Landesprogramm "Denk Bunt" • 10800: Wirksam führen - Einblicke in Persönlichkeitsmuster, Motive, Eigenheiten und Extreme
Anzahl	2	7
2019	<ul style="list-style-type: none"> • 10200: Frauen in Führung • 10300: Ausstrahlungstraining für Frauen • 51800: Ja- ich will! Die berufliche Entwicklung erfolgreich gestalten - Ein Seminar nur für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • 11200: Wirksam führen - Einblicke in Persönlichkeitsmuster, Motive, Eigenheiten und Extreme • 31000: Körpersprache richtig deuten • 40900: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit • 41100: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (für Beauftragte und Interessierte)

		<ul style="list-style-type: none"> • 51900: Vielfalt im Behördenalltag vorurteilsbewusst begegnen (für Beauftragte und Interessierte) 52500: Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituation von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • 52200: Ohne Vorurteile - geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung • 52700: Landesprogramm "Denk Bunt"
Anzahl	3	7
2020	<ul style="list-style-type: none"> • 10200: Frauen in Führung • 31200: Stimm- und Präsenztraining - für Frauen • 52400: Ja - ich will! Die berufliche Entwicklung erfolgreich gestalten - Ein Seminar nur für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • 10900: Wirksam führen - Einblicke in Persönlichkeitsmuster, Motive, Eigenheiten und Extreme • 41000: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit • 41200: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (für Beauftragte und Interessierte) • 51800: Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • 51900: Vielfalt im Behördenalltag vorurteilsbewusst begegnen (LÜZ) • 52000: Landesprogramm "Denk Bunt"
Anzahl	3	6
2021	<ul style="list-style-type: none"> • 10200: Frauen in Führung • 31300: Stimm- und Präsenztraining - für Frauen • 53200: Ja- ich will! Die berufliche Entwicklung erfolgreich gestalten - Ein Seminar nur für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • 11100: Wirksam führen - Einblicke in Persönlichkeitsmuster, Motive, Eigenheiten und Extreme • 52300: Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • 52400: Geschlechtersensibler Umgang miteinander • 52600: Vielfalt im Behördenalltag vorurteilsbewusst und diskriminierungssensibel begegnen (LÜZ) • 52800: Landesprogramm "Denk Bunt"
Anzahl	3	5
2022	<ul style="list-style-type: none"> • 10200 - Frauen in Führung • 10300 - Self Empowerment für Frauen • 31500 - Stimm- und Präsenztraining - für Frauen • 53600 - Ja, ich will! Die berufliche Entwicklung erfolgreich gestalten - Ein Seminar nur für Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • 11100: Wirksam führen - Einblicke in Persönlichkeitsmuster, Motive, Eigenheiten und Extreme • 52700 - Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen (LÜZ) • 52800 - Geschlechtersensibler Umgang miteinander • 53100 - Landesprogramm „Denk bunt“
Anzahl	4	4

Quelle: Jahresfortbildungsprogramme des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales der Jahre 2017 bis 2022