

Stellungnahme des Landesfrauenrates Thüringen e.V. zum Gesetz zur Neufassung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und Änderung der Thüringer Kommunalordnung (Stand 13.2.12)

Der Landesfrauenrat Thüringen bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Die Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und dazu die Änderung der Thüringer Kommunalordnung sehen wir vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und sozioökonomischer Entwicklung und deren Auswirkung auf Frauen und Männer als dringend notwendig und begrüßen somit eine Neufassung des Gesetzes, welches die Gleichstellung von Frau und Mann verbindlicher zu gestalten vermag.

Zum vorliegenden Entwurf nehmen wir im Einzelnen wie folgt Stellung:

§ 2 Gesetzesziel

In Abs. 3 geht es um die Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bezüglich höherer Besoldungs- und Entgeltgruppen nach § 3 Abs. 7. Darüber hinaus sehen wir hier ebenso Regelungsbedarf für die technischen Bereiche in den Kommunen in den die Unterrepräsentanz von Frauen deutlich wird, z.B. Berufsfeuerwehr, Gärtner/innen, Hausmeister/innen usw.

§ 3 Begriffsbestimmung

Abs. 7 Die Besoldungs- und Entgeltgruppen für den Kommunalbereich sind im vorliegenden Gesetzestext zu hoch angesetzt, da nur ein geringfügiger Stellenanteil für den höheren Dienst zur Verfügung steht. Unser Vorschlag diesbezüglich ist eine Erweiterung auf die Führungskräfte im gehobenen Dienst ab Entgeltgruppe 10 und 11 bzw. sollte sich hierbei der Gesetzgeber nicht ausschließlich an den Besoldungsgruppen orientieren sondern auch auf die unterschiedlichen Fachbereiche eingehen.

§ 4 Gleichstellungsplan

Den Begriff Gleichstellungsplan sehen wir vor dem Hintergrund des Sachverständigengutachtens zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung nicht mehr als zeitgemäß und zielführend an. Wir schlagen vor, den Begriff „Gleichstellungsplan“ durch die Begrifflichkeit „Maßnahmeplan zur Chancengleichheit“ zu ersetzen.

Fraglich ist im Hinblick auf den zu erstellenden Gleichstellungsplan, inwieweit Maßnahmen erarbeitet werden, die darauf abzielen, dass in den jeweils niedrigen Besoldungs- und Entgeltgruppen, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vertreten ist? Nach § 3 Abs. 4 sind alle Besoldungs- und Entgeltgruppen zu beachten. Dies ist nach Ansicht des Landesfrauenrates nicht zielführend und ist in den Dienststellen kaum realisierbar, hier muss der Gesetzestext konkretisiert werden.

§ 6 Stellenausschreibung

Wir begrüßen die hier vorgenommene Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten im Abs. 2. Ergänzend sollten Möglichkeiten aufgezeigt werden, wenn es zu Kontroversen zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragter kommt.

§ 9 Fortbildungsmaßnahmen

Wir begrüßen die Änderungen zur Fortbildung. Dem Landesfrauenrat fehlt jedoch die Festlegung wichtiger qualitativer Parameter für Fortbildungsmaßnahmen, die es ermöglichen qualitativ hochwertige Fortbildungen für Frauen und Männer sicherzustellen.

§ 13 Gremien

Im Satz eins: „Alle Dienststellen **sollen** bei der Besetzung von Gremien“, schlagen wir vor: „Alle Dienststellen **müssen** bei der Besetzung von Gremien ...“. Indem „sollen“ durch „müssen“ ersetzt wird, ist die angestrebte Verbindlichkeit beim Vorschlagsrecht nachhaltig platziert. Zudem fehlt eine Quotenregelung um eine tatsächliche Verbesserung für Frauen zu erreichen. Wenn nur eine Person benannt werden darf, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen.

§ 15 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Abs. 1 der Landesfrauenrat begrüßt ausdrücklich, dass der gewählten Gleichstellungsbeauftragten eine Stellvertreterin zur Seite gestellt wird.

Der Landesfrauenrat bedauert ausdrücklich, dass für Dienststellen unter 50 Beschäftigten keine Regelungen bestehen.

§ 17 Status

Abs. 2 Die Entlastungsregelung für Dienststellen bis zu 400 Bediensteten muss aus Sicht des LFR anders geregelt werden. Zum Vergleich ist im Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG §45, Abs.3 und 4) eine andere, weit aus großzügigere Regelung getroffen. Was rechtfertigt diesen Unterschied? (Zur Regelung im ThürPersVG: bei 250-800 Beschäftigten Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle; 801-1600 Freistellung im Umfang von zwei Vollzeitstellen).

Die Spanne von 50 bis zu 400 Bediensteten erscheint dem Landesfrauenrat unangemessen hoch. Hier halten wir eine Staffelung gleich dem ThürPersVG für angebracht.

Es fehlt auch eine eindeutige Regelung zur Ausstattung der Stelle mit sachlichen und personellen Mitteln, die im Haushaltsplan verankert sein müssen.

Ebenfalls fehlen wie im §15 die Regelungen für Kommunen bis zu 50 Beschäftigten

§ 18 Rechte

Abs.1 Satz 3: „Ihre Beteiligung **soll** zeitlich vor der Personalvertretung erfolgen.“. Hier schlagen wir vor: „Die Beteiligung **hat grundsätzlich** zeitlich vor der Personalvertretung zu erfolgen.“

Wir begrüßen ausdrücklich dass in Abs. 8 verankerte Fortbildungsrecht.

§19 Aufgaben

Der bisherige Punkt 9: „sozialen und organisatorischen Angelegenheiten...“, wurde gestrichen. Dieser Aspekt besitzt in den Kommunen eine umfassende Relevanz da er viele Bereiche berührt. Aus diesem Grund muss dieser Aspekt wieder in die Aufzählung aufgenommen werden.

§20 Einspruchsrecht

Das Einspruchsrecht ist eine deutliche Verbesserung zum bisherigen Beanstandungsrecht. Jedoch wird im Text nicht deutlich ab wann die Frist von sieben Arbeitstagen zählt (ab bekannt werden des Verstoßes bei der zuständigen GB oder ab Entscheidung des Dienststelle), hier muss der Gesetzgeber konkreter werden.

§21 Rechtsschutz

Der Landesfrauenrat begrüßt die Einführung des Rechtsschutzes als „einen Schritt in die richtige Richtung“. Doch geht er aus unserer Sicht noch nicht weit genug. So hat die Anrufung des Gerichts keine aufschiebende Wirkung und der rechtliche Schutz der GB ist nicht definiert.

§22 Status

Um die kommunalen GB nicht in ihren Rechten zu beschneiden, müssen für die Wahrnehmung der Aufgaben der §17, Abs. 3, 4 und 5, §18, §20 und 21 ebenfalls aufgeführt werden.

Die Änderung der Zuständigkeit auf 20 000 EinwohnerInnen von vormals 10 000, betrifft in Thüringen 15 Kommunen. Hier kommt ein erheblicher Mehraufwand auf die GB der zugehörigen Landkreise zu.

Zur Erfüllung aller Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist sie in einem Umfang von **mindestens** drei Viertel ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit zu entlasten. Hier fehlen klare Aussagen, dass es sich grundsätzlich um eine Vollzeitstelle handeln muss und das dies eine Mindestanforderung ist. Für große Landkreise und große Städte muss der zeitliche Umfang erhöht werden. Weiterhin müssen mit der neuen Regelung die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nach den §§ 19 und 24 zeitlich bemessen und zusätzlich angerechnet werden. Diese können nicht in der 0,75 VBE enthalten sein.

§ 23 Rechte

Mit Abs. 5 ist keine Klarheit gegeben, was zum Etat der GB gehört.

§25 Bestellung

Abs. 1 Das zuständige Ressort für die Gleichstellungsbeauftragte des Landes ist nicht genau definiert. Da sie eine Querschnittsaufgabe zu erfüllen hat, die alle Ressorts der Landesregierung betreffen, ist eine Ansiedlung in der Staatskanzlei angezeigt. Hier ist eine Nachbesserung des Gesetzesentwurfes erforderlich.

Dies wird auch deutlich mit §26, Abs. 5. Wie kann die GB des Landes die gleichstellungspolitische Arbeit der Thüringer Staatskanzlei und der obersten Landesbehörden koordinieren, wenn sie als Abteilung im TMSFG angesiedelt ist?

Der Landesfrauenrat bittet um Zuleitung der Stellungnahme an das Kabinett und um eine schriftliche Mitteilung, welche Vorschläge übernommen werden können und welche nicht. Dabei legen wir Wert auf eine Begründung.