

Gleichstellungsgesetz | 21.03.2024 | Nr. 103/24

Katja Rathje-Hoffmann: TOP 23+37: Ein noch besseres Gleichstellungsgesetz schaffen.

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

meine sehr geehrten Damen und Herren,

Zuallererst bedanken wir uns beim zuständigen Ministerium für diesen wichtigen und aussagekräftigen Bericht zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst.

Es wird genau angezeigt, wo und wie Handlungsbedarf ist. Deswegen ist es sehr ratsam, so wie im schwarz-grünen Koalitionsvertrag vereinbart, das Gleichstellungsgesetz, das nun fast schon 30 Jahre alt ist, zu novellieren.

Der offizielle Auftakt zur Novellierung des Gleichstellungsgesetzes ist gelungen. Ende Februar trafen sich die Fachfrauen und Fachmänner zur ersten Auftaktveranstaltung in einer Gesprächsrunde im Sozialministerium.

Nach so vielen Jahren, ist es an der Zeit, zu schauen und zu bewerten, ob das bestehende Gesetz eine Frischzellenkur benötigt. Damals, vor etwa 30 Jahren, war unser Land eines der ersten Bundesländer in Deutschland mit solch einem Gesetz. Deswegen ist es wichtig, kritisch zu hinterfragen, ob wir Handlungsbedarf für eine Novellierung nach so langer Zeit, sehen.

Wir werden die bestehenden Regelungen kritisch überprüfen und weiterentwickeln anhand der vielfältigen Erfahrungen im Umgang mit diesem Gesetz. Erwartungsgemäß wird ein Thema sehr intensiv diskutiert werden. Das wird erwartungsgemäß das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten sein. Hier treffen aller Erfahrung nach verschiedene Sichtweisen aufeinander.

Zu den größten Themen zählt auch der künftige Umgang und das Vorgehen mit dem Frauenförderplan und dessen Vorgaben.

Während des vom Sozialausschuss anberaumten Fachgesprächs mit Fachleuten zum Bericht der Landesregierung zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst in der Zeit von 2017/18 bis 2022 in Verbindung mit dem vierten Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, stellte sich bereits dieser Schwerpunkt „Frauenförderplan“ heraus.

Allein schon die Bezeichnung „Frauenförderplan“ wurde in Frage gestellt und diskutiert, ob es nicht zukünftig besser „Gleichstellungsplan“ heißen sollten. Dieses intensive und informative Fachgespräch zum Bericht hat mehrere wichtige Handlungsbedarfe herausgearbeitet.

Wichtige Punkte waren:

- Die Kontrollfunktion der GBs zur Einhaltung des Frauenförderplans
- Die Diskrepanz zwischen Beamten und Angestellten
- Das kritische Auseinandersetzen mit dem Home-Office
- Die Möglichkeit Führung in Teilzeit wahrzunehmen und zu ermöglichen
- Maßnahmen gegen die immer noch bestehende Teilzeitfalle, zumeist bei Frauen zu ergreifen

Abschließend möchte ich betonen, dass das Gleichstellungsgesetz eine gute Wirkkraft und Bekanntheit besitzt. Trotzdem bedarf es einiger Weiterentwicklungen und Konkretisierungen vor allem über den Umgang zur Freistellung und Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten.

Das alles und noch vielmehr werden wir gemeinsam in einem weiten Beteiligungsprozess in diesem Jahr erörtern. Es ist geplant, dass der Referentenentwurf Anfang 2025 erstellt wird. Dazwischen sind monatliche Workshops eingeplant. Mit den folgenden Beteiligten:

LAGs der hauptamtlichen und der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst des Landes und der PRK (Personalreferentenkonferenz der obersten Landesbehörden), Vertreterinnen und Vertreter der Kommunalen Spitzenverbände, Vertretungen der Gewerkschaften sowie Vertretungen des Innenministeriums aus der Kommunalverwaltung und der Hochschulabteilung des Bildungsministeriums.

Uns alle verbindet, ein noch besseres Gleichstellungsgesetz zu schaffen.

Herzlichen Dank!