

Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)

Vom 3. November 1998 (GVBl. S. 309)

Geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Oktober 2001 (GVBl. S. 265)

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Gesetzesziel
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Statistische Angaben
- § 6 Stellenausschreibung
- § 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation
- § 8 Fortbildungsmaßnahmen
- § 9 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 10 Beurlaubung, Wiedereinstieg
- § 11 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung
- § 12 Gremien
- § 13 Berichtspflicht
- § 14 Bestellung, Widerruf
- § 15 Rechtsstellung
- § 16 Aufgaben
- § 17 Rechte
- § 18 Beanstandungsrecht
- § 19 Rechtsstellung
- § 20 Aufgaben
- § 21 Rechte
- § 22 Auftragsvergabe
- § 23 Staatliche Leistungsgewährung
- § 24 Übergangsbestimmungen
- § 25 In-Kraft-Treten

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes, der kommunalen Gebietskörperschaften und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Für die Gerichte gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit das Deutsche Richtergesetz und das Thüringer Richtergesetz nichts anderes bestimmen. Für die Hochschulen des Landes gilt es ebenfalls, soweit im Thüringer Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt ist.

§ 2 Gesetzesziel

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung der in der Verfassung des Freistaats Thüringen festgelegten Verpflichtung des Landes, seiner Gebietskörperschaften und anderer Träger der öffentlichen Verwaltung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen und Männer nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, 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 der Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sowie
4. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land für deren Mitglieder Berufungsrechte oder Entsendungsrechte hat.

(2) Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung soll sichergestellt werden, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet bleibt.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie in Berufsausbildung befindliche Personen. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Beamtinnen und Beamte nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 sowie § 41 Abs. 1 des Thüringer Beamtengesetzes, mit Ausnahme der Angehörigen der Hochschulen nach § 38 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 und 5 des Thüringer Hochschulgesetzes.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Einrichtungen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte. Die Gemeinden, Landkreise und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. § 6 Abs. 2 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes gilt entsprechend. Personalführende Dienststellen sind Dienststellen mit Befugnissen zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder zur Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten.

(4) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, die Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, wozu auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter zählen. Entsprechendes gilt für die jeweiligen Berufsausbildungen.

§ 4 Frauenförderplan

(1) Jede personalführende Dienststelle erstellt unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Für die Anpassung gilt Satz 1 entsprechend.

Die personalführende Dienststelle kann für ihren nachgeordneten Zuständigkeitsbereich die Erstellung delegieren. Die Frauenförderpläne

1. der Landesverwaltung sind der jeweils nächsthöheren Dienststelle zur Genehmigung vorzulegen;
2. der Ministerien und der Staatskanzlei sind im Benehmen mit der Frauenbeauftragten der Landesregierung zu erstellen;
3. des Landtags, des Rechnungshofs, der oder des Landesbeauftragten für Datenschutz sowie der oder des Landesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik sind im Benehmen mit der Präsidentin, dem Präsidenten des Landtags zu erstellen;
4. der Gemeinden werden dem Gemeinderat, die der Landkreise dem Kreistag zur Kenntnisnahme vorgelegt;
5. der Verwaltungsgemeinschaften sind der Gemeinschaftsversammlung zur Kenntnisnahme vorzulegen;
6. der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, werden im Benehmen mit den Dienststellen, die die Rechtsaufsicht ausüben, erstellt;
7. der Landesmedienanstalt werden im Benehmen mit der Versammlung erstellt.

Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan ist auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erstellen. Die statistischen Daten sind nach § 5 Abs. 1 auszuwerten. Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Fortbildung in den einzelnen Bereichen sind dabei darzustellen und zu begründen.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, ist im Rahmen von Zielvorgaben festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen organisatorischen, personellen und fortbildenden Maßnahmen die Förderung der Gleichstellung erfolgen soll. Bei der Erstellung der Zielvorgaben ist weiterhin davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden und welche in der Dienststelle tätigen Frauen die zur Ausfüllung dieser Stellen erforderliche Qualifikation besitzen oder in absehbarer Zeit erwerben können.

(4) Der Frauenförderplan sowie seine Anpassung nach Absatz 1 Satz 2 sind in der Dienststelle bekannt zu machen.

(5) Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen.

§ 5 Statistische Angaben

(1) Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufstellt, erfasst dafür in den einzelnen Bereichen statistisch die Zahl der Beschäftigten, gliedert nach Geschlecht, Voll- und

Teilzeittätigkeit sowie Beurlaubung nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres. Jeweils zum Ende der Zweijahresfrist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 ist eine Anpassung des jeweils geltenden Förderplans anhand der Istanalyse zu erstellen und über Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen in diesem Zeitraum zu berichten. Die statistischen Angaben sind unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu erfassen.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2.119) in der jeweils geltenden Fassung zu regeln.

§ 6 Stellenausschreibung

(1) Die Ausschreibung einer Stelle und eines Ausbildungsplatzes darf sich weder ausschließlich an Frauen noch ausschließlich an Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. In der Stellenausschreibung ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden. Bei Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen Frauen gezielt durch die Stellenausschreibung aufgefordert werden.

(2) Soweit die gesetzlichen Bestimmungen Teilzeitbeschäftigung zulassen, sollen Stellen grundsätzlich auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

§ 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

(1) Sind in einzelnen Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, deren Anteil zu erhöhen.

(2) Berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Eignung auswirken.

(3) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

§ 8 Fortbildungsmaßnahmen

- (1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Sie sind auf Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen.
- (2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Möglichkeiten der Fortbildung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- (3) Beschäftigten mit Familienaufgaben sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass eine Teilnahme erleichtert wird.
- (4) In Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltungen und für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sowie in Seminaren zur Mitarbeiterführung sind Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Frauenförderung, Frauendiskriminierung sowie Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, als fester Bestandteil der Schulung aufzunehmen.
- (5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen zu gewinnen.

§ 9 Familiengerechte Arbeitszeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. Die Möglichkeiten der Gleitzeit und der Vereinbarung individueller Arbeitszeiten sind dabei zu nutzen.
- (2) Auf Antrag der betroffenen Personen nach Absatz 1 muss die Dienststelle die Ablehnung von Anträgen auf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten der jeweiligen Frauenbeauftragten mitteilen.
- (3) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, schriftlich auf die sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen in allgemeiner Form hinzuweisen.
- (4) Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde und die den Wunsch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, sollen bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 3 vorrangig berücksichtigt werden, sofern andere Vorschriften nicht entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte mit befristeter Arbeitszeitverkürzung, die vor Ablauf der Frist den Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben.
- (5) Soweit die gesetzlichen Bestimmungen Teilzeitbeschäftigung zulassen, hat die Dienststelle unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt gleichfalls für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es ist sicherzustellen, dass sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.
- (6) Anträgen von Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des Thüringer

Beamtengesetzes zu entsprechen. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen begründen und auf Antrag der betroffenen Personen der Frauenbeauftragten mitteilen.

§ 10 Beurlaubung, Wiedereinstieg

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die Unterrichtung über Fortbildungsprogramme und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung; über die Genehmigung zur Teilnahme entscheidet die Dienststelle.

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 21 Abs. 2 des Thüringer Reisekostengesetzes erstattet werden. Dienstlicher Unfallschutz wird nach Maßgabe der sozialversicherungs- sowie beamtenversorgungsrechtlichen Bestimmungen gewährt.

(3) Soweit Anträge auf Beurlaubung gestellt werden, gilt § 9 Abs. 3 entsprechend.

(4) Auf Antrag können beurlaubte Beschäftigte im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen, soweit der Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird und beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten ist grundsätzlich nach Ablauf der Beurlaubung ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, soweit andere Vorschriften nicht entgegenstehen. Es ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen.

§ 11 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe es rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beschäftigten mit Familienpflichten, wenn sie aus der Beurlaubung zurückgekehrt sind. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Die Berücksichtigung von Zeiten einer familienbedingten Beurlaubung bei der Anstellung und Beförderung richtet sich nach den einschlägigen beamtenrechtlichen Regelungen. Vor einer Beurlaubung wird auf Antrag eine Beurteilung erstellt.

§ 12 Gremien

(1) Die Dienststellen wirken bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Ausschüssen sowie sonstigen Gremien, für die sie ein Entsendungs-

Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hin.

(2) Die vorschlagsberechtigten Stellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben, soweit ihnen Personen verschiedenen Geschlechts mit der entsprechenden persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

(3) Eine Doppelbenennung kann unterbleiben, wenn

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesen Fällen hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen, oder
3. der berufenden Stelle auf Grund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.

(4) Diese Regelung ist nicht auf die Begründung einer Mitgliedschaft in einem Gremium anzuwenden, soweit hierfür durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist. Dies gilt auch für Gremien, die durch Gemeinden und Landkreise gebildet werden, ohne dass diese hierbei ein Auswahlermessen haben.

§ 13 Berichtspflicht

(1) Die Landesregierung legt dem Landtag in jeder Legislaturperiode einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Der erste Bericht erfolgt sechs Jahre nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes.

(2) Die Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellen, berichten hierzu auf dem Dienstweg den jeweiligen Stellen nach § 4 Abs. 1 Satz 5 Nr. 1 bis 7. Diese berichten der Frauenbeauftragten der Landesregierung spätestens sechs Monate nach Ablauf der Zweijahresfrist nach § 4 Abs. 1 Satz 2.

(3) Die Berichte dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 14 Bestellung, Widerruf

(1) Jede personalführende Dienststelle der Landesverwaltung, ebenso jede Dienststelle nach § 3 Abs. 3 mit mehr als 20 Beschäftigten, mit Ausnahme von Schulen, bestellt aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte. Für Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht gegeben sind, und Schulen ist die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig; sie bestellen eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und für die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle. Die weiblichen Beschäftigten der Dienststellen unterbreiten Vorschläge zur Bestellung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson. Die Bestellung

erfolgt durch die Dienststellenleitung nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten.

(2) In den Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern und Landkreisen sollen die nach § 33 Abs. 1 Satz 2 und § 111 Abs. 1 Satz 3 der Thüringer Kommunalordnung zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben der Frauenbeauftragten wahrnehmen. In Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern gilt die Bestimmung für Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten nach Absatz 1.

(3) Die Bestellung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson darf nur mit deren Einverständnis erfolgen. Sie werden für vier Jahre bestellt. Wiederbestellungen sind möglich. Die Frauenbeauftragte ist im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

(4) Zur Frauenbeauftragten oder Vertrauensperson darf nicht bestellt werden, wer Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorbereitet oder selbstständig trifft.

(5) Die Bestellung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson erlischt durch Ausscheiden aus der Dienststelle oder Übernahme einer Tätigkeit nach Absatz 4.

(6) Die Frauenbeauftragte oder die Vertrauensperson kann nur auf eigenen Antrag oder bei grober Vernachlässigung oder Verletzung ihrer Pflichten als Frauenbeauftragte oder Vertrauensperson von dieser Funktion abberufen werden. Die Abberufung erfolgt ausschließlich durch die Dienststellenleitung.

§ 15 Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an und übt die Tätigkeit der Frauenbeauftragten als dienstliche Tätigkeit aus. Sie ist in dieser Funktion unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte von fachlicher Weisung frei. Dies gilt entsprechend für die bestellte Vertrauensperson.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung über den Umfang der Freistellung sowie die Ausstattung trifft die Dienststellenleitung. Hierzu gehört auch die Regelung der Vertretung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson. Die Teilnahme an Informationstreffen und Beratungen ist zu gewährleisten.

(3) Der Frauenbeauftragten ist regelmäßig die Möglichkeit der gezielten Fortbildung zu geben.

(4) Die Frauenbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten für die Frauenbeauftragte, ungeachtet der unterschiedlichen Stellung, die Vorschriften des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrats entsprechend. Für die Vertrauensperson gilt Satz 3 für den Fall der Kündigung entsprechend.

(5) Die Frauenbeauftragte und ihre Vertretung sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, sowie bei Angelegenheiten, die einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über die Zeit der Bestellung hinaus. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch für die Vertrauensperson. Eine betroffene Person kann die Frauenbeauftragte oder die Vertrauensperson von der Schweigepflicht entbinden.

§ 16 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte fördert und überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist bei allen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen, beratend einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei

1. Einstellungen,
2. Beförderungen und Höhergruppierungen,
3. Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen für eine Dauer von mehr als drei Monaten, vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung,
4. Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung,
5. Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Frauenförderplans,
6. Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Beiräten, sonstigen Gremien,
7. Arbeitszeitregelungen,
8. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen,
9. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie
10. Neuorganisation oder Schließung von Dienststellen.

(2) Die Frauenbeauftragte entwickelt auch eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei der beruflichen Förderung und bei der Beseitigung von Benachteiligung. Die Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät die Betroffenen und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilungen an die Dienststellenleitung weiter.

§ 17 Rechte

(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und jederzeit Auskünfte zu erteilen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang auch Einsicht in Personalakten oder Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

(3) Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an allgemeinen Dienstberatungen und Besprechungen der Dienststellenleitung zu geben, soweit allgemeine Angelegenheiten des Frauenförderplans, insbesondere dessen Erarbeitung und Umsetzung, sowie allgemeine personelle und organisatorische Maßnahmen erörtert werden.

(4) Die Frauenbeauftragte und die Personalvertretung arbeiten unter Beachtung ihrer jeweiligen Zuständigkeiten vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten zusammen.

(5) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden in angemessenem Umfang abzuhalten. Sie informiert die Beschäftigten, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Frauenbeauftragte wenden. Sie kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung Versammlungen einberufen und leiten.

(6) Die Dienststellenleitung unterstützt die Frauenbeauftragte oder die Vertrauensperson bei der Durchführung ihrer Aufgaben.

§ 18 Beanstandungsrecht

(1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll hierbei eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält die Dienststellenleitung die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung eine rechtliche Stellungnahme der nächsthöheren Dienststelle einholen. Die Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden können sich zur Einholung der rechtlichen Stellungnahmen an die Frauenbeauftragte der Landesregierung wenden. Das Ergebnis dieser rechtlichen Stellungnahme kann unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorschriften in der Dienststelle bekannt gegeben werden. In diesen Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar betroffenen Beschäftigten erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden.

(4) Auf Gemeinden, Landkreise, Verwaltungsgemeinschaften und Zweckverbände findet Absatz 3 keine Anwendung.

§ 19 Rechtsstellung

(1) Die nach § 33 Abs. 1 Satz 2 und § 111 Abs. 1 Satz 3 der Thüringer Kommunalordnung zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten sind in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern und Landkreisen hauptberuflich tätig und der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Die Übernahme dieses Amtes durch Wahlbeamte ist nicht zulässig.

(2) Die Regelungen der

Thüringer Kommunalordnung bleiben im Übrigen unberührt.

§ 20 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden und Landkreisen haben darauf hinzuwirken, Benachteiligungen von Frauen abzubauen und das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen. Zu ihrem Zuständigkeitsbereich gehören alle frauenbezogenen Angelegenheiten. Frauenbezogen sind solche Angelegenheiten, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in anderer Weise oder in stärkerem Maße berühren als die von Männern. Sie fördern die berufliche Entwicklung und Chancengleichheit von Frauen und unterstützen Initiativen gegen Frauenarbeitslosigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragten erfüllen Querschnittsaufgaben, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalpolitik und -verwaltung berühren können.

(2) Zur Förderung der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gemeinden und Landkreisen haben die Gleichstellungsbeauftragten insbesondere folgende Aufgaben:

1. Zusammenarbeit und Unterstützung von Frauengruppen, verbänden und vereinen sowie von Frauenhäusern und -schutzwohnungen,
2. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich wichtigen Gruppen von frauenpolitischer Bedeutung,
3. Kontakt mit allen Stellen des Bundes, der Länder und Kommunen, die für ihren Aufgabenbereich von Belang sind,
4. Initiierung eigener Maßnahmen struktureller und präventiver Art,
5. Mitwirkung bei der Organisation oder die Durchführung von Veranstaltungen oder Fortbildungsmaßnahmen,
6. Beratung und Hilfe für Rat suchende Bürgerinnen und Bürger zu Angelegenheiten und Fragen der Gleichstellung,
7. Förderung und Initiierung von vorbeugenden Maßnahmen zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen sowie
8. Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen ihres dienstlichen Auftrags.

§ 21 Rechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, beim Dienstvorgesetzten eigene Vorlagen einzubringen, soweit es ihren Tätigkeitsbereich betrifft.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht zur Einsicht in Vorlagen, die in die Beschlussorgane der Gemeinden und Landkreise oder deren Ausschüsse eingebracht werden und zur Stellungnahme, soweit diese in ihren direkten Tätigkeitsbereich fallen. Hierfür sind sie rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, und es sind ihnen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten mit den Fachabteilungen der Dienststellen zusammen und werden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von diesen fachlich unterstützt.

(4) Den Gleichstellungsbeauftragten ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben im jeweiligen Haushalt ein ihrer Verantwortung entsprechender eigener Etat zur Verfügung zu stellen.

§ 22 Auftragsvergabe

Die öffentlichen Auftraggeber im Geltungsbereich des Gesetzes wirken auch beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von über 125.000 Euro an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen mit und achten darauf, dass nicht gegen Diskriminierungsverbote verstoßen wird. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift der Landesregierung.

§ 23 Staatliche Leistungsgewährung

Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen an Arbeitgeber nach Landesrecht soll in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung von Frauen berücksichtigt werden.

§ 24 Übergangsbestimmungen

(1) Die Frauenbeauftragten sollen bis spätestens sechs Monate nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes bestellt werden. Bereits bestellte Frauenbeauftragte können wieder bestellt werden. Entsprechendes gilt für die noch nicht nach § 19 hauptberuflich bestellten Gleichstellungsbeauftragten.

(2) Die Frauenförderpläne nach diesem Gesetz sind erstmals bis spätestens zwölf Monate nach seinem In-Kraft-Treten zu erstellen.

§ 25 In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.