

Vorwort

Mit dem Thüringer Gleichstellungsgesetz wird der Verfassungsauftrag des Freistaates Thüringen, „... die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern“, für den öffentlichen Dienst ein weiteres Stück in die Realität umgesetzt.

Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten werden durch das Gesetz verpflichtet, Frauenbeauftragte zu bestellen. Diese sind, ebenso wie kommunale Gleichstellungsbeauftragte, mit konkreten Aufgaben und Rechten ausgestattet und unterstützen die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gesetzes. Mit der unmittelbaren Zuordnung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung wird deren wahrzunehmenden Querschnittsaufgaben Rechnung getragen. Gleichzeitig wird gewährleistet, dass frauen- und familienpolitische Sichtweisen bereits im Vorfeld von Entscheidungen eingebracht werden.

Durch die Aufstellung von Frauenförderplänen werden die Beschäftigtensituation der jeweiligen Dienststelle analysiert und durch Zielvorgaben Maßnahmen festgelegt, mit deren Hilfe die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird.

Mit diesem Gesetz sollen nicht nur die beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst entscheidend verbessert werden, es soll auch Einfluss auf die Chancengleichheit für Frauen in der privaten Wirtschaft nehmen und durch familienfreundliche Regularien Männer ermutigen, über die Grenzen traditioneller Rollenverständnisse hinaus Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen.

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft beizutragen, ist eine ständige Aufgabe für uns alle. Der Gesetzgeber ist gefordert, den notwendigen Bewusstseinswandel durch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen überall dort zu fördern, wo ihm Einflussnahme möglich und unmittelbare Verantwortung übertragen ist.

Ich bin überzeugt, dass das Thüringer Gleichstellungsgesetz einen wesentlichen Beitrag auf dem Weg in eine emanzipierte, partnerschaftliche, chancengerechte und familienfreundliche Gesellschaft leisten wird.

Staatssekretärin
Dr. Birgit Bauer
Frauenbeauftragte der Thüringer Landesregierung

Einleitung

Neben dem vollständigen Gesetzestext sind die Begründungen des Gesetzentwurfs der Landesregierung im Wortlaut bekannt gemacht. Da das Thüringer Gleichstellungsgesetz bis zu seiner Verabschiedung durch den Thüringer Landtag einige Änderungen erfahren hat, stimmt an einigen Stellen die Begründung des Regierungsentwurfs nicht mehr mit dem Gesetzestext überein. Durch Weglassen einiger Sätze oder Abschnitte in der Begründung des Regierungsentwurfs konnte eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Gesetzestext und Begründung wiederhergestellt werden. Die Stellen, bei denen eine Weg- oder Auslassung erfolgte, sind durch drei Auslassungspunkte angezeigt.

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz enthält keine Vorschriften zum Schutz vor sexueller Belästigung. Diese sind in Artikel 10 - Beschäftigungsschutzgesetz - des Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes geregelt. Die Regelungen gelten für alle Beschäftigten des Bundes, der Länder und Gemeinden sowie in der Privatwirtschaft.

**Thüringer Gleichstellungsgesetz
(ThürGleichG)
Vom 3. November 1998**

Inhaltsübersicht

**ERSTER TEIL
Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Gesetzesziel
- § 3 Begriffsbestimmungen

**Zweiter Abschnitt
Fördermaßnahmen**

- § 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

**Dritter Abschnitt
Gremien und Berichtspflicht**

- § 12 Gremien
- § 13 Berichtspflicht

**Vierter Abschnitt
Frauenbeauftragte/Vertrauensperson**

- § 14 Bestellung, Widerruf
- § 15 Rechtsstellung
- § 16 Aufgaben
- § 17 Rechte
- § 18 Beanstandungsrecht

**ZWEITER TEIL
Gleichstellungsbeauftragte**

- § 19 Rechtsstellung
- § 20 Aufgaben
- § 21 Rechte

DRITTER TEIL
Öffentliche Auftragsvergabe und
staatliche Leistungsgewährung

- §22 Auftragsvergabe
- §23 Staatliche Leistungsgewährung

VIERTER TEIL
Übergangs- und Schlussbestimmungen

- §24 Übergangsbestimmungen
- §25 In-Kraft-Treten

ERSTER TEIL
Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 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.

Zu § 1:

§ 1 legt den Geltungsbereich dieses Gesetzes fest. Das Gesetz gilt für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Thüringen.

Nach Absatz 1 Satz 3 gilt dieses Gesetz für die Thüringer Hochschulen nur insoweit, als das Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) keine weitergehenden Regelungen enthält. § 81 in Verbindung mit § 4 Abs. 3 ThürHG regelt umfassend die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen; diese nehmen ihre Aufgaben für alle weiblichen Hochschulmitglieder und -angehörigen wahr.

§ 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 Berufsrechte 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.

Zu § 2:

Bezeichnetes Ziel dieses Gesetzes ist die weitere Ausfüllung und Verwirklichung der in der Verfassung des Freistaats Thüringen vereinbarten Verpflichtung, wonach das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung verpflichtet sind, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Der Hinweis auf den Vorrang des Leistungsprinzips nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes dient dabei der Klarstellung gegenüber jeder Fördermaßnahme und ihrer Zielrichtung.

Des Weiteren soll mit diesem Gesetz ein Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet werden. Für berufstätige Eltern oder Elternteile müssen Bedingungen geschaffen werden, die es ihnen ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienleben in Übereinstimmung zu bringen.

Dies sollte Männer und Frauen in gleicher Weise betreffen. Deshalb richtet sich das Gesetz mit seiner Forderung nach Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf ebenso an männliche Beschäftigte als Ehegatten, Partner und Väter.

Absatz 2 soll die inhaltliche Bindung an dieses Gesetz bei Privatisierung und Ausgliederung sichern.

§ 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.

Zu § 3:

Diese Vorschrift enthält die für das Gesetz wesentlichen Begriffsbestimmungen.

Absatz 1 definiert den Begriff "Beschäftigte", die im Sinne dieses Gesetzes erfasst werden.

Absatz 2 definiert den Begriff "Familienpflichten", der in mehrfachen Bestimmungen dieses Gesetzes größere Bedeutung hat, so z. B. bei Fortbildungsmaßnahmen (§ 8), Familiengerechte Arbeitszeit (§ 9), Beurlaubung, Wiedereinstieg (§ 10), Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung (§ 11). Auszufüllen ist dieser Begriff durch die maßgebenden Voraussetzungen der einschlägigen beamtenrechtlichen Bestimmungen in Thüringen und des Bundes zu den familienpolitischen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten.

Absatz 3 definiert die Begriffe "Dienststelle" und "personalführende Dienststelle", die in mehreren Bestimmungen dieses Gesetzes von größerer Bedeutung sind, so beispielsweise für die Aufstellung des Frauenförderplans (§ 4), Statistische Angaben (§ 5), Familiengerechte Arbeitszeit (§ 9), Gremien (§ 12) oder Bestellung, Widerruf (§ 14), Rechtsstellung (§ 15), Aufgaben (§ 16) und Beanstandungsrecht (§ 18) der Frauenbeauftragten. Die Verweisung auf § 6 Abs. 2 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes dient der Konkretisierung.

Im Kommunalbereich sind die Gemeinde oder der Gemeindeverband eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes und gleichzeitig personalführende Dienststelle. Dienstvorgesetzte oder -vorgesetzter für die Bediensteten und oberste Dienstbehörde für die Beamten sind für die Gemeinden und kreisfreien Städte die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister gemäß § 29 Abs. 3 Satz 1 beziehungsweise gemäß § 107 Abs. 2 der Thüringer Kommunalordnung (ThürKO).

Absatz 4 definiert "Bereiche" als die maßgebenden Bezugsgrößen für die Aufstellung des Frauenförderplans (§ 4) und die Entwicklung konkreter Fördermaßnahmen. Ansatzpunkt ist der Vergleich zwischen den Anteilen der weiblichen und männlichen Beschäftigten im einzelnen Bereich innerhalb der Dienststelle, das heißt beispielsweise bei den Beamtinnen und Beamten in der

betreffenden Laufbahn und Besoldungsgruppe oder bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der jeweiligen Tarifgruppe des Arbeitsvertrags.

Zweiter Abschnitt Fördermaßnahmen

§ 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.

Zu § 4:

In Absatz 1 wird die personalführende Dienststelle zur Erstellung eines Frauenförderplans für jeweils vier Jahre verpflichtet. Federführend ist die Personalverwaltung, die eng mit der Frauenbeauftragten zusammenarbeitet. Soweit diese in wesentlichen Punkten an einer abweichenden Auffassung festhält, ist dies in angemessener Form im Entwurf und gegebenenfalls in der Endfassung des Frauenförderplans, beispielsweise in seiner Anlage, zum Ausdruck zu bringen. Die Dienststellenleitung hat sich bei dissidenten Meinungen um eine Konsensfassung zu bemühen. Gelingt dies nicht, sind die dissidenten Punkte im Frauenförderplan zu benennen. Der Frauenförderplan bildet die wichtigste Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen sowie für deren fortlaufende Überprüfung. Wegen seiner personellen Maßnahmen soll er mit der allgemeinen Personalentwicklungsplanung abgestimmt sein. Die personalführende Dienststelle

erstellt den Frauenförderplan für ihren Geschäftsbereich, also gegebenenfalls auch für ihre nachgeordneten unselbstständigen Stellen. Der Frauenförderplan muss bei seinen personellen Zielvorgaben ausdrücklich den Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes beachten. Nach seiner Genehmigung ist er für die Dienststelle und ihre Leitung als Vorgabe verbindlich. Die Dienststelle ist verpflichtet, ihn mit allen verfügbaren Mitteln der Personal- und Organisationsplanung umzusetzen.

Der vierjährige Frauenförderplan muss nach zwei Jahren an unvermeidbare neue dienststelleninterne Entwicklungen durch Fortschreibung und spätere Neukonzipierung angepasst werden.

Des Weiteren legt Absatz 1 fest, von wem welche Frauenförderpläne zu genehmigen sind, beziehungsweise welche Frauenförderpläne im Benehmen zu erstellen sind. Die Aufzählung dient der Konkretisierung.

Absatz 2 unterstreicht die Bedeutung der Auswertung der statistischen Angaben (§ 5) für den Frauenförderplan, besonders unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den einzelnen Laufbahnen und anderen Bereichen im Sinne dieses Gesetzes von der Bewerbung bis zum beruflichen Aufstieg.

Wie sich Unterschiede und Abweichungen erklären, welche Schlussfolgerungen gezogen werden müssen und wie sich die voraussichtlichen Entwicklungen gestalten werden, soll in der Begründung zu der statistischen Auswertung dargelegt werden.

In Absatz 3 wird ein Grundrahmen für die Zielvorgaben angegeben. Diese sind individuell entsprechend den konkreten Gegebenheiten der jeweiligen Dienststelle zu erstellen. Der Gesetzgeber kann nur Ansatzpunkte nennen. Unter organisatorische Maßnahmen fallen beispielhaft Umorganisation, Neuorganisation oder gegebenenfalls die Schaffung anderer Dienstposten im Rahmen des Haushaltsplans. Personelle Maßnahmen sind beispielhaft Beförderung, Höhergruppierung oder die Übertragung von Leitungsfunktionen.

Der Frauenförderplan ist gemäß Absatz 4 in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung muss allen Beschäftigten und besonders dem Personalrat zugänglich sein. Die Pflicht zur Bekanntmachung betrifft sowohl den Frauenförderplan als auch seine Aktualisierungen. Über den Umfang der Bekanntgabe der Anpassung entscheidet die Dienststelle in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten. Nicht veröffentlicht werden statistische Angaben, die Hinweise auf personenbezogene Daten enthalten. Solche statistischen Angaben würden besonders in kleinen Dienststellen Rückschlüsse auf bestimmte Beschäftigte ermöglichen. Deshalb sind die Pläne kleinerer Dienststellen zusammenzufassen, um Rückschlüsse zu vermeiden. Das Gesamtverbot hinsichtlich personenbezogener Daten im Frauenförderplan ergibt sich aus Absatz 1 Satz 6.

Mit Absatz 5 wird die Verbindlichkeit und Wirksamkeit des Frauenförderplans verstärkt. Die Dienststelle hat sowohl bei der zweijährlichen Anpassung des laufenden als auch im nächsten Frauenförderplan darzulegen, warum die ursprünglichen Vorgaben nicht eingehalten oder erreicht wurden. Der Begriff der Vorgaben umfasst hier ebenso die inhaltlichen und zeitlichen Planungsdaten zur Steigerung des Anteils der Referentinnen, Referatsleiterinnen oder Abteilungsleiterinnen und allgemein zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz wie auch Maßnahmen organisatorischer Verbesserungen.

§ 5 Statistische Angaben

(1) Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufstellt, erfasst dafür in den einzelnen Bereichen statistisch die Zahl der Beschäftigten, gegliedert 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. 2119) in der jeweils geltenden Fassung zu regeln.

Zu § 5:

Die Jahresstatistiken über die Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern in der Dienststelle und über ihre Beteiligung an Bewerbung, Einstellung und Beförderung sowie der Fortbildung mit den gesetzlich vorgegebenen Untergliederungen sind unverzichtbare Grundlagen für den Frauenförderplan. Um den Aufwand für die Erhebungen zu verringern, sind die erforderlichen Angaben für die Personalstandsstatistik soweit möglich nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz zugrunde zu legen. Bei der Aufschlüsselung der Zahl der Frauen und Männer ist zu trennen nach Beamten- und Angestellten- oder Arbeiterstatus. Um jedoch eine Vergleichbarkeit von Beamten- und Angestelltenstellen in den gleichwertigen Positionen zu erreichen, soll die statistische Erfassung bei den Angestelltenstellen analog den Laufbahnen oder Laufbahngruppen der Beamten erfolgen. Bei der Erfassung aller statistischen Daten sind unbedingt die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten, das heißt, es dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sein.

§ 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.

Zu § 6:

Absatz 1 Satz 1 verbietet im Regelfall eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung innerhalb oder außerhalb der Dienststelle.

Absatz 2 verpflichtet die Dienststelle, die Ausschreibung von Stellen auch in Teilzeitform vorzunehmen, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Es ist Aufgabe der jeweiligen Frauenbeauftragten, die praktische Anwendung des § 6 Abs. 2 zu verfolgen und sich bei entsprechenden Zweifelsfällen die zwingenden dienstlichen Belange von der Personalverwaltung erläutern zu lassen.

§ 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.

Zu § 7:

In § 7 Abs. 1 findet das in § 2 genannte Gesetzesziel seine konkrete Umsetzung. Die Grundlage für die einzelnen Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Frauen sind die inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben des Frauenförderplans. Altersbedingte Strukturveränderungen sind im Sinne der Frauenförderung besonders zu berücksichtigen, um die Integration von Frauen in die Führungspositionen zu ermöglichen.

In Absatz 2 wird ausdrücklich ein Benachteiligungsverbot für Beschäftigte fixiert, die berufliche Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege haben. Dies gilt besonders für die Beurteilungen bei Beförderungen.

Absatz 3 regelt, dass Erfahrungen und Fähigkeiten, die außerhalb der Dienststelle erworben wurden, bei Eignungsbeurteilungen unter den dort genannten Kriterien zu berücksichtigen sind. Mit Absatz 3 wird das Ziel verfolgt, angemessene Berücksichtigung von persönlichen und fachlichen Eignungsmerkmalen aus der ehrenamtlichen Sozialarbeit und der gleichwertigen erheblichen Familienarbeit als Aspekte für die Anwendung des Leistungsgrundsatzes zu erreichen. Dieses Ziel gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Beachtlich sind diese Tätigkeiten in diesem Zusammenhang nur, soweit sich eine erkennbare Kompetenz, auch im Sinne einer fachlichen Leistung, entwickelt hat. Des Weiteren muss die Qualifikation für die zu übertragenden Aufgaben in der Dienststelle von Bedeutung sein. Das wird fachlich besonders für berufliche Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung zutreffen, die praktische Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, alten Menschen oder mit Behinderten und vergleichbaren anderen gesellschaftlichen Gruppen voraussetzen. Absatz 3 ist auch für die Entscheidung über den beruflichen Aufstieg nach familienbedingter Beurlaubung anzuwenden. Die Regelung des Absatzes 3 beschränkt sich bewusst auf einen sachgerecht abgegrenzten Bereich unentgeltlicher sozialer Tätigkeiten und ist somit nicht auf andere ehrenamtliche gesellschaftliche Initiativen, etwa mit politischen Zielen, anzuwenden.

§ 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.

Zu § 8:

Mit Absatz 1 wird die Dienststelle verpflichtet, die Fortbildung von Frauen durch eigene Initiativen zu unterstützen.

Absatz 2 regelt ausdrücklich, dass bei den Möglichkeiten der Fortbildung Teilzeitbeschäftigte wie andere Beschäftigte zu behandeln sind und eine Benachteiligung somit auszuschließen ist.

Absatz 3 berücksichtigt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 2 bei Fortbildungsmaßnahmen und verpflichtet die Dienststelle, bei der Festlegung und Gestaltung von Fortbildungsangeboten die Belange der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen. Angebote zur Kinderbetreuung sollen bei Bedarf erfolgen.

Nach Absatz 4 soll die Thematik der Gleichberechtigung in Fortbildungsveranstaltungen behandelt werden. Für eine effektive Umsetzung dieses Gesetzes ist es von besonderer Bedeutung, dass Beschäftigte mit Leitungsfunktionen von der Notwendigkeit frauenfördernder Maßnahmen überzeugt sind.

Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind auch nach § 5 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Artikel 10 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes vom 24. Juni 1994 [BGBl. I S. 1406 - 1412]) im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln.

Durch Absatz 5 soll sichergestellt werden, dass mehr Frauen als Leiterinnen und Referentinnen unter Beachtung des Leistungsprinzips in Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

§ 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.

Zu § 9:

Diese Bestimmung fordert Flexibilität bei täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten.

Absatz 1 eröffnet generell die Möglichkeiten für angemessene Einzelfallregelungen. Dabei geht es neben individuellen Angeboten der Gleitzeit auch um andere Formen geänderter täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten. Es wird eine zusätzliche Verbesserung für Beschäftigte mit Familienpflichten im Sinne von § 3 Abs. 2 bezweckt, ohne andere gesetzliche, tarifrechtliche oder sonstige Regelungen der Arbeitszeit insgesamt oder ihrer Flexibilisierung zu berühren. Gleichrangiges Entscheidungskriterium sind daneben die dienstlichen Gegebenheiten in der einzelnen Dienststelle. Ein Bedarf liegt insbesondere vor, wenn allein stehende Beschäftigte mit Kleinkindern auf eine bestimmte Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeit angewiesen sind. Entsprechendes gilt, je nach den konkreten Umständen, bei der häuslichen Pflege.

Es gibt zahlreiche gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit bzw. zu veränderten Arbeitszeitmöglichkeiten für Beschäftigte, die entsprechend den aktuellen Arbeitsbedingungen Änderungen oder Konkretisierungen erfahren. Dies trifft in besonderem Maße auf Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zu.

Die einzelne Aufzählung der verschiedenen Angestellten- oder Beamtenrechtsregelungen zu familienpolitischer oder arbeitsmarktpolitischer Teilzeitbeschäftigung ist hier nicht angezeigt und könnte unter Umständen auch einer raschen Novellierung unterliegen.

Absatz 3 begründet die Pflicht der Dienststelle, auf Auswirkungen oder Nachteile, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit haben können, in allgemeiner Form hinzuweisen. Für Auskünfte im Einzelfall sind beispielsweise die Geschäftsstelle der BfA (für Sozialversicherungsfragen) und die Oberfinanzdirektion Erfurt - Zentrale Gehaltsstelle (für besoldungs- und versorgungsrechtliche Fragen) zuständig. Ein Anspruch auf eine Einzelfallberechnung von sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Nachteilen kann hieraus nicht abgeleitet werden.

...

§ 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.

Zu § 10:

Die Verbindung zum Beruf erleichtert beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg in das Berufsleben. Wesentliche Hilfen der Dienststelle sind die Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung sowohl während des Zeitraums der ursprünglich bewilligten Beurlaubung als auch nach Wiederaufnahme der Beschäftigung. Absatz 2 betrifft einen finanziellen Aspekt der Fortbildung während der Beurlaubung. Die Fortbildung während der Beurlaubung ist von der Dienststelle regelmäßig anzubieten. Daraus folgt, dass eine Erstattung der Auslagen (dazu gehören auch die Teilnahmegebühren) nach dem Thüringer Reisekostengesetz erfolgen soll. Erforderlich ist ein rechtzeitiger Antrag. Bezüge und Arbeitsentgelte werden für diesen Zweck nicht gewährt.

Hinsichtlich des Absatzes 3 wird auf die Begründung zu § 9 Abs. 3 verwiesen.

Nach Absatz 4 sollen den Beurlaubten auf deren Antrag Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten werden; eine solche Vertretung steht den Beurlaubungsgründen nicht entgegen. Eine Beschränkung auf die aufgrund von Familienpflichten Beurlaubten wird hierbei nicht vorgenommen. Auch diese Bestimmung dient der Wiedereingliederung nach einer Beurlaubung, um den mit dem beruflichen Wiedereinstieg üblicherweise verbundenen Schwierigkeiten zu begegnen.

§ 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.

Zu § 11:

Diese Bestimmung hat allgemeine Bedeutung für die Chancengleichheit von Frauen, gilt aber auch für Männer, die über eine längere Zeit ihres Arbeitslebens umfangreichere familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben.

Bestehende beamten- und arbeitsrechtliche Regelungen einschließlich des Tarifrechts zur Teilzeit und Beurlaubung bleiben unberührt, wie beispielsweise das Verbot der unterschiedlichen Behandlung der Teilzeitarbeit im Beschäftigungsförderungsgesetz. § 11 dieses Gesetzes hat die Aufgabe, für einen Kernbereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer einige wesentliche Rechtsgrundsätze für Beamtinnen und Beamte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenfassend klarzustellen und darüber hinaus ihre Rechtslage zumindest ansatzweise weiter zu verbessern.

Absatz 2 beinhaltet das grundsätzliche Benachteiligungsverbot für die Beurlaubung aus wichtigen familiären Gründen. Kinderbetreuung und häusliche oder auch stationär begleitende Pflege sind hierunter zu verstehen. Allerdings ist eine umfangreichere Berücksichtigung solcher familienbedingter Ausfallzeiten für das Berufsleben aus vielerlei Gründen nicht möglich; außerdem unterscheiden sie sich in ihrer beruflichen Dimension auch noch von der Teilzeittätigkeit. Deshalb stellt Satz 2 klar, dass Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeit rechtlich verschieden behandelt werden können. Unter diesen Einschränkungen ist gleichwohl zumindest eine Grundsatzregelung zum Benachteiligungsverbot geboten.

Absatz 3 betrifft für Beamtinnen und Beamte den angemessenen Ausgleich einer Verzögerung im beruflichen Werdegang infolge Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege. Die Regelung dient einer Klarstellung und Konkretisierung und steht im Zusammenhang mit § 9 Abs. 3 und § 13 Satz 1 Nr. 5 der Thüringer Laufbahnverordnung. Analog zu § 9 Abs. 6 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, wonach Beamten aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlasst war, keine dienstlichen Nachteile entstehen dürfen, schließt Absatz 3 für Beschäftigte, in der weit überwiegenden Zahl Frauen, die Regelungslücke, dass auch ihnen keine Benachteiligung zuteil werden darf.

Grundsätzlich unzulässig ist allerdings eine vom Leistungsprinzip abweichende Beförderung während oder nach der Zeit der Beurlaubung. Absatz 3 enthält daher keine anspruchähnliche Beförderungsaussicht, verbessert aber die Chancen für die Berücksichtigung der qualifizierten Beurlaubten im Auswahlverfahren für die Beförderung. Dem dient auch der Anspruch auf eine Beurteilung. Damit wird sichergestellt, dass während der Beurlaubung eine Beförderung durchgeführt werden kann, da eine zeitnahe Beurteilung vorliegt.

Dritter Abschnitt Gremien und Berichtspflicht

§ 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 aufgrund 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.

Zu § 12:

Da in der Regel in Gremien, für welche das Land oder seine Dienststellen ein Entsendungs- oder Berufungsrecht haben, Frauen in geringerem Maße als Männer vertreten sind, verpflichtet § 12 unter Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes auch Frauen als Vertreterinnen zu entsenden, zu benennen, zu bestellen oder vorzuschlagen. Damit soll eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien erreicht werden. Es handelt sich um eine Sollbestimmung, weil viele Gremien auf gesetzlicher Grundlage gebildet werden und eine volle Durchsetzung der gleichberechtigten Mitwirkung von Frauen in diesen Gremien eine Änderung der Ausgangsgesetze erfordert.

Gemäß Absatz 2 sind von den vorschlagsberechtigten Stellen für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann gleicher Eignung zu benennen. Diese Bestimmung korrespondiert mit dem Bundesgremienbesetzungsgesetz.

In den Absätzen 3 und 4 sind die Ausnahmen von dieser Regelung abschließend aufgezählt. Insbesondere gilt der Grundsatz der paritätischen Besetzung von Gremien gemäß Absatz 4 nicht für Wahlgremien.

Eine Doppelbenennung kann darüber hinaus gemäß Absatz 3 vor allem dann unterbleiben, wenn sie aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn ein Gesetz die Zusammensetzung eines Gremiums an ein bestimmtes Amt knüpft, die Berufung die Tätigkeit auf einem bestimmten Fachgebiet voraussetzt oder aufgrund der spezifischen Mitgliederstruktur eine Doppelbenennung nicht möglich ist.

§ 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.

Zu § 13:

Die Berichtspflicht ist unerlässlich, um feststellen zu können, ob das vorliegende Gesetz wirksam umgesetzt worden ist. Das Verbot der Wiedergabe personenbezogener Daten nach Absatz 3 dient der Klarstellung.

Vierter Abschnitt Frauenbeauftragte/Vertrauensperson

§ 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 selbständig 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.

Zu § 14:

§ 14 regelt die Verpflichtung der Dienststellen zur Bestellung von Frauenbeauftragten.

Absatz 1 bestimmt, dass jede personalführende Dienststelle der Landesverwaltung sowie jede sonstige Behörde, Einrichtung und jedes Gericht nach § 1 mit mehr als zwanzig Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen hat. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Schulen. Die Bestellung von Frauenbeauftragten an den derzeit 1.345 Schulen würde zu einem unverhältnismäßig hohen Aufwand führen. Die Interessen der Frauen an den Schulen werden von den Frauenbeauftragten der Schulämter wahrgenommen. An den einzelnen Schulen erfolgt demzufolge die Bestellung einer Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die Frauen und die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle (staatliches Schulamt). Durch diese Differenzierung wird bei der Bestellung von Frauenbeauftragten auch den unterschiedlichen Verhältnissen und Größen der jeweiligen Dienststellen Rechnung getragen. Aus dem Gesetzeswortlaut folgt, dass zur Frauenbeauftragten nur eine Frau bestellt werden kann. Dies ist auf Grund des Vertrauensverhältnisses und der geschlechtsspezifischen Beratungsaufgabe sachgemäß. Vorschlagsberechtigt sind ausschließlich die weiblichen Beschäftigten der Dienststellen. In Dienststellen, in denen keine Frauenbeauftragte bestellt wird, ist eine weibliche Vertrauensperson als Ansprechpartnerin sowohl für die Frauen vor Ort als auch für die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zu bestellen. Diese Vertrauensperson hat jedoch nicht die Rechte und Pflichten der nach dem Gesetz zu bestimmenden Frauenbeauftragten.

In den Gemeinden und Landkreisen sollen die Aufgaben der Frauenbeauftragten die nach § 33 Abs. 1 und § 111 Abs. 1 ThürKO zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden der Verwaltungsspitze zugeordnet und nehmen Aufgaben im Zusammenhang mit der Mitwirkung an der kommunalen Willensbildung und mit der Funktion als Ansprechpartnerin für die Bevölkerung wahr. Daher ist es sachgerecht, den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auch die Aufgaben der Frauenbeauftragten nach diesem Gesetz zu übertragen.

Gemäß Absatz 3 erfolgt eine Bestellung für vier Jahre. Sie dient der Transparenz der Amtsausübung, der größeren Eigenständigkeit der Frauenbeauftragten und bietet überdies genügend Gelegenheit zur Einarbeitung und erfolgreichen Umsetzung eigener Konzeptionen. Die mehrmalige Berufung in diese Funktion ist möglich.

Um Interessenkollisionen vorzubeugen ist es sachgerecht, gemäß Absatz 4 die Bestellungen mit Personalangelegenheiten betrauter Personen, insbesondere Personalreferentinnen, zur Frauenbeauftragten oder Vertrauensperson zu untersagen.

Absatz 6 schützt die Frauenbeauftragte oder die Vertrauensperson. Neben den in Absatz 5 genannten formalen Gründen kann sie nur wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder grober Missachtung der Pflichten von der Dienststellenleitung abberufen werden. Zur groben Pflichtverletzung gehört beispielsweise eine Verletzung der Schweigepflicht.

§ 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 aufgrund 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.

Zu § 15:

§ 15 regelt grundsätzliche statusrechtliche und organisatorische Fragen für die Funktion der Frauenbeauftragten. Absatz 1 trägt der Bedeutung der von der Frauenbeauftragten wahrzunehmenden abteilungsübergreifenden Querschnittsaufgaben Rechnung, indem sie in dieser Funktion der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet wird und ihr in der Funktion als Frauenbeauftragte fachliche Weisungsunabhängigkeit verliehen wird. Ohne den Aspekt dieser Unabhängigkeit kann sie wichtige Aufgaben nach diesem Gesetz nicht befriedigend erfüllen. Gleichzeitig wird durch die Zugehörigkeit der Frauenbeauftragten zur Dienststellenleitung die Abgrenzung zum Personalrat verdeutlicht.

Die Regelung des Absatzes 2 über die Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen Tätigkeiten gewährleistet, dass die Frauenbeauftragte zur Aufgabenerfüllung von ihren übrigen Tätigkeiten im erforderlichen Umfang entlastet sowie mit den notwendigen, insbesondere räumlichen und sachlichen Mitteln ausgestattet wird.

Absatz 3 soll gewährleisten, dass die Frauenbeauftragte in ihrer Funktion regelmäßig für Schulungen, Fortbildungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen freizustellen ist. Die Fortbildung der Frauenbeauftragten ist eine wichtige und notwendige Voraussetzung, damit sie ihren Aufgaben gerecht werden kann.

Absatz 4 enthält ein ausdrückliches Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot und unterstellt die Frauenbeauftragte den Schutzbestimmungen analog dem Schutz eines Personalratsmitglieds nach den Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes beziehungsweise den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. Bei Kündigung gelten diese Bestimmungen auch für die Vertrauensperson.

Das Verbot der Benachteiligung betrifft auch ihre weitere berufliche Entwicklung nach Abschluss ihrer Arbeit, vor allem bei der Bewertung der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten im Vergleich zu anderen Aufgaben. Die Frauenbeauftragte erhält durch Absatz 4 Satz 3 hinsichtlich Kündigung, Versetzung und Abordnung den gleichen Rechtsschutz wie ein Mitglied des Personalrats. Diese Regelung ist erforderlich, um Unklarheiten, beispielsweise unter dem Aspekt einer unvermeidbaren Entscheidung - äußerstenfalls einer außerordentlichen Kündigung - auszuschließen.

Absatz 5 regelt die Verschwiegenheitspflicht der Frauenbeauftragten. Sie ist Voraussetzung für eine personenbezogene Beratung, bei der die Klientin nicht fürchten muss, dass ihre persönliche Sphäre verletzt wird und ist Voraussetzung, um dem Beratungsauftrag gerecht werden zu können.

§ 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.

Zu § 16:

Absatz 1 regelt die Grundaufgabenstellung der Frauenbeauftragten. Sie fördert und überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung. Dabei ist sie bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berühren, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und die die Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen, rechtzeitig beratend einzubeziehen. Absatz 1 Nr. 1 bis 10 nennt Schwerpunkte, für die dies insbesondere gilt. Die Einbeziehung schließt das Recht der Frauenbeauftragten zur Teilnahme an den maßgebenden Besprechungen, Vorstellungsgesprächen oder Auswahlgremien mit ein. Werden in einem Bereich (beispielsweise Kultusministerium) Maßnahmen entschieden oder getroffen, die in anderen Dienststellen (beispielsweise Schulamt, Schule) wirksam werden (beispielsweise Funktionsstellenbesetzung, Lehreraustausch), ist bei Zweifeln über die einzubeziehende Frauenbeauftragte die der jeweils übergeordneten Dienststelle zuständig.

Absatz 2 Satz 1 gibt der Frauenbeauftragten ein Initiativrecht. Die Sätze 2 und 3 betreffen als eigenen Schwerpunkt außerdem die Beratungstätigkeit der Frauenbeauftragten in Einzelfällen. Darunter fallen sowohl Fragen zum beruflichen Fortkommen als auch Beschwerden wegen sexueller Belästigung (insbesondere auch im Sinne des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) oder persönliche Probleme durch eine berufliche Überlastung zum Schaden betreuungsbedürftiger Angehöriger. Die Aufgabenstellung der Frauenbeauftragten ist im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes nicht insoweit einzuschränken, als ihre Beteiligung nur dann gegeben sein soll, wenn nur Frauen betroffen sind.

§ 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.

Zu § 17:

Absatz 1 regelt das Recht der Frauenbeauftragten zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung, damit sie ihre Aufgaben gemäß § 16 erfüllen kann. Eine Verfahrensvereinbarung zwischen der Frauenbeauftragten und der Dienststelle über die praktische Handhabung dieser Bestimmung könnte für beide Seiten sinnvoll sein. Das Recht zur Akteneinsicht umfasst sowohl Personalakten als auch Sachakten, unabhängig von ihrer Thematik, außerdem Bewerbungsunterlagen.

Die Absätze 2 und 3 geben mit dem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und der Teilnahme an Dienstberatungen der Funktion der Frauenbeauftragten ein zusätzliches Gewicht.

§ 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.

Zu § 18:

§ 18 regelt ein Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten gegenüber Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Abteilungen und Organisationseinheiten der Dienststelle, soweit dabei nach Auffassung der Frauenbeauftragten gegen den Frauenförderplan oder andere Teile dieses Gesetzes verstoßen wird.

§ 18 bezieht dabei ausdrücklich neben diesem Gesetz auch andere Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, wie beispielsweise § 611a BGB, wegen des engen sachlichen Zusammenhangs mit ein, wobei der gemeinsame Rahmen entsprechend der Aufgaben der Dienststelle der Berufsbereich ist.

Dieses Recht zur Beanstandung hat nicht die Wirkung eines förmlichen Rechtsmittels und ist auch nicht vergleichbar mit den Befugnissen des Personalrats, da die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten wegen ihrer Bestellung durch die Dienststelle und Zugehörigkeit zur Verwaltung nicht derjenigen des Personalrats entspricht.

Nach Absatz 1 beanstandet die Frauenbeauftragte die Maßnahme direkt bei der Dienststellenleitung. Auf eine Frist kann dabei grundsätzlich verzichtet werden. Die Frist von sieben Arbeitstagen ist als "Soll-Bestimmung" dort angebracht und zumutbar, wo die fragliche Maßnahme durch die Beanstandung noch geändert oder aufgehoben werden soll. Damit wird auch der Einwand entkräftet, die Frauenbeauftragte könnte mit ihrem Beanstandungsrecht die Arbeit der Dienststelle unbillig verzögern. Die Frist beginnt in diesen Fällen, sobald die Frauenbeauftragte von der Maßnahme durch die Personalverwaltung oder eine andere für die Maßnahme zuständige Stelle unterrichtet worden ist. Eine zufällige Kenntnis ersetzt das Unterrichten nicht.

Formerfordernisse gelten im Übrigen weder für die Beanstandung noch für ihre Voraussetzungen, um eine unnötige und auch hier unverhältnismäßige Bürokratisierung auszuschließen. Die Beanstandung muss aber formlos den behaupteten Gesetzesverstoß begründen.

Gemäß Absatz 2 entscheidet die Dienststellenleitung ebenfalls formlos über die Beanstandung, wobei sie diese Maßnahme oder ihre Durchführung solange aufschieben soll, wie dies von der Natur der Sache her vertretbar ist. Die Entscheidung muss deshalb möglichst kurzfristig erfolgen, um die Bearbeitung beispielsweise einer Personalangelegenheit nicht unnötig zu verzögern. Ist die Beanstandung nach Meinung der Dienststellenleitung ungerechtfertigt, hat sie dies ihrerseits gegenüber der Frauenbeauftragten ebenfalls formlos zu begründen, damit diese ihre weitere Haltung überprüfen kann.

Absatz 3 berechtigt die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle, bei der nächsthöheren Dienststelle eine rechtliche Stellungnahme zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über ihre Beanstandung einzuholen. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die ihr mitgeteilte rechtliche Stellungnahme in der Dienststelle bekannt zu geben. Dabei hat sie die dienst- und datenschutzrechtlichen Belange, beispielsweise die gebotene Form für die Bekanntmachung einzuhalten, die Dienststellenleitung vorher darüber zu unterrichten und die Möglichkeit einer Identifizierung betroffener Beschäftigter auszuschließen. Soweit die Frauenbeauftragte in ihre beabsichtigte Bekanntgabe personenbezogene Daten aufnehmen will, benötigt sie die schriftliche Einwilligung der unmittelbar betroffenen Beschäftigten.

§ 18 regelt ein Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten gegenüber Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Abteilungen und Organisationseinheiten der Dienststelle, soweit dabei nach Auffassung der Frauenbeauftragten gegen den Frauenförderplan oder andere Teile dieses Gesetzes verstoßen wird.

§ 18 bezieht dabei ausdrücklich neben diesem Gesetz auch andere Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, wie beispielsweise § 611a BGB, wegen des engen sachlichen Zusammenhangs mit ein, wobei der gemeinsame Rahmen entsprechend der Aufgaben der Dienststelle der Berufsbereich ist.

Dieses Recht zur Beanstandung hat nicht die Wirkung eines förmlichen Rechtsmittels und ist auch nicht vergleichbar mit den Befugnissen des Personalrats, da die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten wegen ihrer Bestellung durch die Dienststelle und Zugehörigkeit zur Verwaltung nicht derjenigen des Personalrats entspricht.

Nach Absatz 1 beanstandet die Frauenbeauftragte die Maßnahme direkt bei der Dienststellenleitung. Auf eine Frist kann dabei grundsätzlich verzichtet werden. Die Frist von sieben Arbeitstagen ist als "Soll-Bestimmung" dort angebracht und zumutbar, wo die fragliche Maßnahme durch die Beanstandung noch geändert oder aufgehoben werden soll. Damit wird auch der Einwand entkräftet, die Frauenbeauftragte könnte mit ihrem Beanstandungsrecht die Arbeit der Dienststelle unbillig verzögern. Die Frist beginnt in diesen Fällen, sobald die Frauenbeauftragte von der Maßnahme durch die Personalverwaltung oder eine andere für die Maßnahme zuständige Stelle unterrichtet worden ist. Eine zufällige Kenntnis ersetzt das Unterrichten nicht.

Formerfordernisse gelten im Übrigen weder für die Beanstandung noch für ihre Voraussetzungen, um eine unnötige und auch hier unverhältnismäßige Bürokratisierung auszuschließen. Die Beanstandung muss aber formlos den behaupteten Gesetzesverstoß begründen.

Gemäß Absatz 2 entscheidet die Dienststellenleitung ebenfalls formlos über die Beanstandung, wobei sie diese Maßnahme oder ihre Durchführung solange aufschieben soll, wie dies von der Natur der Sache her vertretbar ist. Die Entscheidung muss deshalb möglichst kurzfristig erfolgen, um die Bearbeitung beispielsweise einer Personalangelegenheit nicht unnötig zu verzögern. Ist die Beanstandung nach Meinung der Dienststellenleitung ungerechtfertigt, hat sie dies ihrerseits gegenüber der Frauenbeauftragten ebenfalls formlos zu begründen, damit diese ihre weitere Haltung überprüfen kann.

Absatz 3 berechtigt die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle, bei der nächsthöheren Dienststelle eine rechtliche Stellungnahme zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über ihre Beanstandung einzuholen. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die ihr mitgeteilte rechtliche Stellungnahme in der Dienststelle bekannt zu geben. Dabei hat sie die dienst- und datenschutzrechtlichen Belange, beispielsweise die gebotene Form für die Bekanntmachung einzuhalten, die Dienststellenleitung vorher darüber zu unterrichten und die Möglichkeit einer Identifizierung betroffener Beschäftigter auszuschließen. Soweit die Frauenbeauftragte in ihre beabsichtigte Bekanntgabe personenbezogene Daten aufnehmen will, benötigt sie die schriftliche Einwilligung der unmittelbar betroffenen Beschäftigten.

ZWEITER TEIL Gleichstellungsbeauftragte

§ 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.

Zu § 19:

Gleichstellungsbeauftragte leisten in den Gemeinden und Landkreisen eine unverzichtbare Arbeit bei der Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann gemäß Artikel 3 Abs. 2 und Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 2 Abs. 2 der Verfassung des Freistaats Thüringen.

In größeren Gemeinden oder Landkreisen können diese umfangreichen und vielfältigen Aufgaben nur von hauptberuflich tätigen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Unter Beachtung der hierzu bereits erhobenen Verfassungsbeschwerden und dazu ergangenen Urteile (beispielsweise BVerfG, Beschluss vom 26.10.1994 - 2 BVR 445/91; NdsStGH, Urteil vom 13.03.1996 - StGH 1/94) wird die Bestellung von hauptberuflich tätigen Gleichstellungsbeauftragten in Gemeinden und Landkreisen mit mehr als 20.000 Einwohnern als mit dem Grundgesetz für vereinbar und von den Gleichstellungsbeauftragten leistbar angesehen.

Die Einrichtung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten obliegt der Bürgermeisterin, dem Bürgermeister als Regelung der innerdienstlichen Organisation der Gemeindeverwaltung.

Insofern erfolgt durch die gesetzgeberischen Regelungen kein unzulässiger Eingriff in die Selbstverwaltungsangelegenheiten. Vielmehr bleibt ein gewisser organisatorischer Spielraum gewahrt. Es erfolgt nur eine Rahmensetzung, die die Gemeinden und Landkreise bei der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung unterstützen soll.

Weiterhin geht das Gesetz davon aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein soll. Dafür gibt es überzeugende Gründe, die dies rechtfertigen. Für die Erfüllung spezieller Aufgaben sind Erfahrungen und Kenntnisse Voraussetzung, die nur Frauen haben können. Nur Frauen können diese aufgrund ihrer gesellschaftlichen Situation aus eigenem Erleben erwerben und in der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte sachgerecht umsetzen (siehe dazu auch die oben genannten Urteile). Es kommt hinzu, dass die für eine effektive Gleichstellungsarbeit notwendige Akzeptanz durch die Frauen vor Ort nur durch eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte gegeben ist.

Absatz 2 dient der Klarstellung, dass ansonsten die Bestimmungen der Thüringer Kommunalordnung für die Gleichstellungsbeauftragten als Personal der Kommunen gilt.

§ 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.

Zu § 20:

Die in § 20 genannten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind ein geeignetes Instrumentarium zur Durchsetzung der in Artikel 2 Abs. 2 der Verfassung des Freistaats Thüringen fixierten Verpflichtung des Landes, seiner Gebietskörperschaften und anderen 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. Die durch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllenden Aufgaben haben damit Verfassungsrang. Eine Rangigkeit der Auflistung von Aufgaben in Absatz 2 liegt nicht vor.

§ 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.

Zu § 21:

Für die Erfüllung, der vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben ist die nähere Ausgestaltung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich. In § 21 ist das notwendige Maß an Rechten fixiert, welches sie für ein erfolgreiches Wirken benötigt.

Absatz 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten das Initiativrecht.

Die Absätze 2 und 3 konkretisieren die Unterstützungs- und Informationsverpflichtung der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen relevanten Vorgängen zu beteiligen, es ist ihr ein Einsichtsrecht zu gewähren, und sie ist von den Fachabteilungen zu unterstützen.

Um die Unabhängigkeit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten, ist ihr zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen des jeweiligen Haushalts ein eigener Etat zur Verfügung zu stellen.

DRITTER TEIL **Öffentliche Auftragsvergabe und** **staatliche Leistungsgewährung**

§ 22 Auftragsvergabe

Die öffentlichen Auftraggeber im Geltungsbereich des Gesetzes wirken auch beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von über 127 823 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.

Zu § 22:

Die beruflichen Rahmenbedingungen gestalten sich für Frauen heute immer noch anders als für Männer, das gesellschaftspolitische Ziel der chancengleichen Arbeits- und Lebensbedingungen zwischen Frauen und Männern ist immer noch nicht erreicht.

Aufgrund der hohen Frauenarbeitslosigkeit in Thüringen und der Tatsache, dass Frauen vielfach zu schlechteren Bedingungen als Männer arbeiten, ist es nicht nur notwendig, Regelungen zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst zu treffen, sondern im Sinne der Landesverfassung auch Maßnahmen zu treffen, die auf die Situation von Frauen im Bereich der Privatwirtschaft einwirken.

Angesichts der Bedeutung und des Volumens, die die Auftragsvergabe für zahlreiche Bereiche hat, sollen die öffentlichen Auftraggeber des Freistaats Thüringen ab einer bestimmten Summe (127 823 Euro) Einfluss auf die Chancengleichheit von Frauen in der privaten Wirtschaft nehmen.

§ 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.

Zu § 23:

§ 23 bestimmt, dass bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen die Förderung der Beschäftigung von Frauen in allen geeigneten Fällen berücksichtigt werden soll. Die Bindung von Subventionen an gleichstellungspolitische Auflagen, die für alle potentiellen Empfängerinnen und Empfänger freiwilliger Leistungen gleichmäßig gelten, ist grundsätzlich zulässig, soweit das Land finanziell verfügungsberechtigt ist. Damit erhält die derzeit bereits schon geübte Praxis eine gesetzliche Grundlage.

VIERTER TEIL
Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 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.

Zu § 24:

Die Absätze 1 und 2 legen die zeitlichen Vorgaben für die Bestellung der Frauenbeauftragten und die erstmalige Erstellung der Frauenförderpläne fest.

§ 25
In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.*

* Tag der Verkündung war der 11. November 1998.