

Information zum Thüringer Gleichstellungsgesetz

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) trat am 12. November 1998 in Kraft und gilt für die Verwaltungen des Landes, der kommunalen Gebietskörperschaften und der, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Ziel des Gesetzes

Mit dem ThürGleichG soll 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...**, im öffentlichen Dienst umgesetzt werden.

Dies soll insbesondere erfolgen durch die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, durch den Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen und durch die Erhöhung des Anteils der Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Dabei ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu berücksichtigen.

Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

Das ThürGleichG enthält **keine Quotierungsregelung**, setzt aber auf die Erhöhung des Frauenanteils unter Berücksichtigung der Zielvorgaben des Frauenförderplanes.

Außerdem dürfen sich berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Betreuung der Kinder oder häuslicher Pflege **nicht nachteilig** auf die Beurteilung der Eignung auswirken.

Dagegen sind Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch ehrenamtliche Tätigkeit im Sozialbereich und durch Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen angeeignet wurden, für die Beurteilung der Eignung einzubeziehen, wenn diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die Aufgaben erheblich sind.

Fortbildung

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte.

Beschäftigte mit Familienpflichten benötigen manchmal Unterstützung, um an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können. Das kann sich z. B. auf den zeitlichen Ablauf der Fortbildung beziehen, aber auch auf Probleme bei der Kinderbetreuung. Betroffene sollten sich in solchen Fällen rechtzeitig an das Personalamt, die Frauenbeauftragte oder den Personalrat wenden.

Bei der Fortbildung der **Führungskräfte** sollen Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Frauenförderung, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fester Bestandteil des Seminars sein.

Familiengerechte Arbeitszeit, Beurlaubung, Wiedereinstieg, Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

Die Regelungen des ThürGleichG in diesen Bereichen richten sich an **Frauen und Männer** gleichermaßen und beziehen sich immer auf **Einzelfälle**. So können Beschäftigte mit Familienpflichten einen Antrag auf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten stellen. Dem soll die Dienststelle entsprechen, vorausgesetzt, gesetzliche, tarifvertragliche und sonstige Regelungen und dienstliche Belange lassen dies zu. Dies betrifft auch die Rückkehr von einem Teilzeit- auf einen Vollzeitarbeitsplatz. Unter Berücksichtigung der o.g. Kriterien hat die Dienststelle entsprechend des Bedarfes ausreichend Teilzeitstellen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Allerdings dürfen sich daraus für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. Lehnt die Dienststelle einen entsprechenden Antrag ab, kann die betroffene Person beantragen, daß die Frauenbeauftragte über die Ablehnung informiert wird.

Unabhängig davon können sich Beschäftigte immer direkt an die Frauenbeauftragte wenden, zum Beispiel, um sich im konkreten Fall über die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung beraten zu lassen und Unterstützung zu erhalten.

Für aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte (Elternzeit, Beurlaubung nach ThürBG oder Sonderurlaub nach TVöD) hat die Dienststelle die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Das kann insbesondere durch die regelmäßige Unterrichtung über Fortbildungsprogramme, Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung oder in geeigneten Fällen auch durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen erfolgen. Auch hier müssen die gesetzlichen Bestimmungen und der Zweck der Beurlaubung berücksichtigt werden. Grundsätzlich ist Beschäftigten nach Ablauf der Beurlaubung ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Auch eine vorzeitige Rückkehr ist entsprechend der Möglichkeiten zu unterstützen. Generell gilt, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung darf **nicht** zu einer Benachteiligung führen, dies betrifft insbesondere dienstliche Beurteilungen und beruflicher Aufstieg.

Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragte fördert und überwacht die Durchführung des ThürGleichG und unterstützt die Dienststellenleitung bei der 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

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

Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit als dienstliche Tätigkeit aus. Sie ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und von fachlichen Weisungen frei.

Die Frauenbeauftragte

- ist von der Dienststelle **rechtzeitig und umfassend** zu unterrichten,
- kann Stellungnahmen abgeben,
- erhält im erforderlichen Umfang Einsicht in Personalakten und in Bewerbungsunterlagen,
- berät und unterstützt Beschäftigte zu Gleichstellungsfragen, zur beruflichen Förderung und bei der Beseitigung von Benachteiligungen,
- nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät Betroffene und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilung an die Dienststellenleitung weiter.

Beschäftigte können sich **ohne Einhaltung des Dienstweges** an die Frauenbeauftragte wenden.

Die Frauenbeauftragte ist **verpflichtet**, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und über vertrauliche Angelegenheiten **Stillschweigen** zu bewahren. Allerdings kann im konkreten Fall eine betroffene Person die Frauenbeauftragte von der Schweigepflicht entbinden.

Die Frauenbeauftragte Ulrike Quentel ist erreichbar im Raum 216, Markt 2, Telefon 670-160, Email: gleichstellung@eisenach.de

Ausführliche Informationen zum ThürGleichG sind bei Frau Quentel erhältlich bzw. können in der Rundverfügung Nr. 41/99 nachgelesen werden.