

# Thüringer Gleichstellungsgesetz

Landesrecht Thüringen

Vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49) <sup>(1)</sup>

Zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Oktober 2016 (GVBl. S. 514)

## **Inhaltsübersicht**

**§§**

### **Erster Teil**

#### **Allgemeines; Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensfrau**

##### **Erster Abschnitt**

##### **Allgemeine Bestimmungen**

Geltungsbereich	1
Gesetzesziel	2
Begriffsbestimmungen	3

##### **Zweiter Abschnitt**

##### **Fördermaßnahmen**

Gleichstellungsplan	4
Statistische Angaben	5
Stellenausschreibung	6
Auswahlverfahren	7
Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation	8
Fortbildungsmaßnahmen	9
Familiengerechte Arbeitszeit	10
Beurlaubung, Wiedereinstieg	11
Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Tele- und Heimarbeit sowie familienbedingter Beurlaubung	12

##### **Dritter Abschnitt**

##### **Gremien und Berichtspflicht**

Gremien	13
Berichtspflicht	14

## **Vierter Abschnitt**

### **Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensfrau**

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, Bestellung der Vertrauensfrau	15
Erlöschen und Widerruf	16
Status	17
Aufgaben	18
Rechte	19
Einspruchsrecht	20
Rechtsschutz	21

### **Zweiter Teil**

#### **Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern und Landkreisen**

Status	22
Aufgaben	23
Rechte	24

### **Dritter Teil**

#### **Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann**

Bestellung	25
Aufgaben und Rechte	26

### **Vierter Teil**

#### **Chancengleichheitsprüfung, geschlechtergerechte Haushaltsführung, Sprache**

Chancengleichheitsprüfung, geschlechtergerechte Haushaltsführung	27
Sprache	28

### **Fünfter Teil**

#### **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

Übergangsbestimmungen	29
Gleichstellungsbestimmung	30

(1) *Red. Anm.:*

Artikel 1 des Gesetzes zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und zur Änderung der Thüringer Kommunalordnung vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49)

# **Erster Teil Allgemeines; Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensfrau**

## **Erster Abschnitt Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 ThürGleichG – Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes, unabhängig von ihrer Rechtsform, der kommunalen Gebietskörperschaften und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die nicht der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, sind von den Regelungen dieses Gesetzes ausgenommen. 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 ThürGleichG – 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 Gleichstellung werden Frauen und Männer nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere

1. die Schaffung von Bedingungen, 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 von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, sowie
4. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land oder die Verwaltungsbehörden der kommunalen Gebietskörperschaften Berufungs- oder Entsendungsrechte haben.

(2) Maßnahmen der geschlechterspezifischen Förderung und der Gleichstellung nach diesem Gesetz haben den Grundsatz des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

(3) Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung ist sicherzustellen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet bleibt.

---

### **§ 3 ThürGleichG – Begriffsbestimmungen**

(1) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Berufsausbildung befindliche Personen sowie Angehörige der Hochschulen nach § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 5 des Thüringer Hochschulgesetzes. Als Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Beamtinnen und Beamte nach den §§ 5 und 6 des Beamtenstatusgesetzes, 27 des Thüringer Beamtengesetzes (ThürBG) sowie Organmitglieder bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine bedienstete Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige sonstige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch 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. Für den Bereich der Polizei gilt § 90 Abs. 1 Nr. 1 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes (ThürPersVG). Die Gemeinden, Landkreise und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. § 6 Abs. 2 ThürPersVG gilt entsprechend. Personalführende Dienststellen sind Dienststellen mit Befugnissen insbesondere zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder zur Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten.

(4) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen, die Laufbahnen, Wertebenen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, wozu auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter und weiterer aufsichtführender Richterinnen und Richter zählen. Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind auch die jeweiligen Berufsausbildungen.

(5) Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in den in Absatz 4 genannten Bereichen jeweils unter 40 vom Hundert liegt.

(6) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs-, Stiftungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Kuratorien, Schiedsstellen und gleichartige Einrichtungen, für die ein Beststellungs- oder Vorschlagsrecht besteht und die auf Dauer oder länger als zwölf Monate eingerichtet sind.

(7) Führungspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind Dienstposten der Referats- und Abteilungsleitungen und vergleichbare Dienstposten in unteren, oberen und obersten Landesbehörden sowie der Schulleitungen, vergleichbare Dienststellen- oder Behördenleitungen in den Verwaltungen der kommunalen Gebietskörperschaften und der juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der jeweiligen ständigen Vertretung. Höhere Besoldungsgruppen sind die Besoldungsgruppe 15 und höher der Besoldungsordnung A, die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B, die Besoldungsgruppen 2 und höher der Besoldungsordnung R sowie die Besoldungsgruppen W 2 und höher der Besoldungsordnung W. Zu den höheren Entgeltgruppen im Sinne dieses Gesetzes gehören die Beschäftigten ab der Entgeltgruppe 15 sowie die außertariflich Beschäftigten mit Tätigkeiten, die höher zu bewerten sind als Tätigkeiten der Entgeltgruppe 15 oder diesen vergleichbaren Eingruppierungen. Im Kommunalbereich gehören zu den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen abweichend von den Sätzen 2 und 3 die Besoldungsgruppen A 13 und höher sowie die vergleichbaren Entgeltgruppen oder diesen vergleichbaren Eingruppierungen.

---

## Zweiter Abschnitt Fördermaßnahmen

### § 4 ThürGleichG – Gleichstellungsplan

(1) Jede personalführende Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten erstellt unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für jeweils sechs Jahre einen Gleichstellungsplan. Er ist nach drei Jahren anhand der Statistik nach § 5 Abs. 1 der aktuellen Entwicklung anzupassen. Für die Anpassung gilt Satz 1 entsprechend. Der Zeitraum für die Erstellung von Gleichstellungsplänen und deren Anpassung soll neun Monate ab dem Stichtag für die Erhebung der statistischen Daten nach § 5 Abs. 1 nicht überschreiten. Die personalführende Dienststelle kann die Zuständigkeit für die Erstellung der Pläne für ihren nachgeordneten Zuständigkeitsbereich auf diesen delegieren. Die Gleichstellungspläne

1. der Landesverwaltung sind der jeweils nächsthöheren Dienststelle zur Genehmigung vorzulegen;
2. der Ministerien und der Staatskanzlei sind im Benehmen mit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann zu erstellen;
3. der Gemeinden werden dem Gemeinderat, die der Landkreise dem Kreistag zur Kenntnisnahme vorgelegt;
4. der Verwaltungsgemeinschaften sind der Gemeinschaftsversammlung zur Kenntnisnahme vorzulegen;
5. der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, werden im Benehmen mit den Dienststellen, die die Rechtsaufsicht ausüben, erstellt;
6. der Landesmedienanstalt werden im Benehmen mit der Versammlung erstellt.

Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

(2) Der Gleichstellungsplan beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Betreuung und Pflege, und zur Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Er hat eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Bedienstetenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Dabei sind die Anteile von Frauen und Männern insgesamt bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Fortbildung und Gremienbesetzung in den einzelnen Bereichen darzustellen und im Falle von Unterrepräsentanz zu begründen. Hierzu sind die statistischen Daten nach § 5 Abs. 1 zu erheben und auszuwerten.

(3) Zur Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, 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 einzubeziehen, wie viele Stellen frei werden und welche in der Dienststelle tätigen Frauen und Männer die zur Ausfüllung dieser Stellen erforderliche Qualifikation besitzen oder in absehbarer Zeit erwerben können.

(4) Der Gleichstellungsplan sowie seine Anpassung nach Absatz 1 Satz 3 sind in der Dienststelle bekannt zu machen.

(5) Werden die im Gleichstellungsplan vereinbarten Zielvorgaben nicht erreicht, hat die Dienststelle über die Gründe im Rahmen der Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungsplans den nach Absatz 1 Satz 6 jeweils zuständigen Stellen zu berichten.

(6) Werden von den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zu Führungspositionen weniger als 50 vom Hundert erreicht, bedarf es bis zu ihrer Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung in Führungspositionen der Genehmigung der nach Absatz 1 Satz 6 Nr. 1 zuständigen Stelle oder der Herstellung des Benehmens mit den nach Absatz 1 Satz 6 Nr. 5 und 6 jeweils zuständigen Stellen. Bei einer obersten Landesbehörde entscheidet die Dienststellenleitung; dies gilt entsprechend für Landtag und Rechnungshof. In Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreisen entscheidet das vertretungsberechtigte Organ.

---

## § 5 ThürGleichG – Statistische Angaben

(1) Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan aufstellt, erfasst dafür in den einzelnen Bereichen statistisch:

1. die Zahl der Bediensteten, gegliedert nach Geschlecht, Voll-, Teil- und Altersteilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen, Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres,
2. die Gremienbesetzung nach § 13, getrennt nach Gremienbezeichnung und nach Geschlecht, nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres,
3. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, gegliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Wertebenen, getrennt nach Geschlecht für den Zeitraum vom 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres und
4. Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen, gegliedert nach Voll-, Teil- und Altersteilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen sowie getrennt nach Geschlecht, für den Zeitraum vom 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die datenschutzrechtlichen Vorschriften sind zu beachten.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. die Datenerhebung der statistischen Angaben nach Absatz 1 unter Berücksichtigung der fachlichen Definitionen für die Erhebungsmerkmale nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 entsprechend der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz,
2. die Datenübermittlung zwischen den mit der Durchführung der Statistik betrauten Personen und Stellen,
3. die Datenspeicherung und
4. die Einzelheiten der Datenauswertung für den nach § 14 zu erstellenden Erfahrungsbericht für den Landtag

nach Anhörung der oder des Landesbeauftragten für den Datenschutz zu regeln.

---

## § 6 ThürGleichG – Stellenausschreibung

(1) Ausschreibungen von Stellen und Ausbildungsplätzen dürfen sich weder ausschließlich an Frauen noch ausschließlich an Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Bei Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollen Frauen beziehungsweise Männer gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

(2) Stellen, die ausgeschrieben werden, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn sich die Stelle hierfür eignet. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Abweichungen sind nur im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Ausschreibungen, die den vorstehenden Anforderungen nicht genügen, sind von Amts wegen aufzuheben.

---

## § 7 ThürGleichG – Auswahlverfahren

(1) In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Angehörige der unterrepräsentierten Gruppe, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen oder in ein besonderes Auswahlverfahren einbezogen, sofern Bewerbungen von Frauen beziehungsweise Männern in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) Das Auswahlgremium einer Dienststelle soll möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

---

## § 8 ThürGleichG – Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

(1) Sind in einzelnen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter- und Arbeitnehmerstellen, auch mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung, vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis keine Unterrepräsentanz mehr besteht. Eine Bevorzugung nach Satz 1 ist nicht zulässig, sofern in der Person eines Mitbewerbers des anderen Geschlechts liegende Gründe für eine Einstellung überwiegen.

(2) Ein Abweichen von Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 ist in Einzelfällen nur aus zwingenden und nicht auf einer geschlechterbezogenen Diskriminierung beruhenden Gründen zulässig, die im Einzelnen schriftlich dargelegt werden müssen.

(3) Zur Feststellung der Qualifikation sind spezifische, durch Betreuung oder Pflege von Angehörigen oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit

---

## § 9 ThürGleichG – Fortbildungsmaßnahmen

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen und Männern zu unterstützen. Sie sind auf Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Dem in Führungspositionen unterrepräsentierten Geschlecht ist gezielt die Möglichkeit der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen.

(2) Bediensteten in Teilzeit sind die gleichen Möglichkeiten der Fortbildung einzuräumen wie Vollzeitbediensteten. Bediensteten in Teilzeit dürfen keine arbeitszeitrechtlichen Nachteile infolge der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erwachsen.

(3) Bediensteten mit Familienpflichten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass eine Teilnahme erleichtert wird.

(4) In Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Bedienstete der Personalverwaltungen und für Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie in Seminaren zur Mitarbeiterführung sind Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Chancengleichheit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, als fester Bestandteil der Schulung aufzunehmen.

---

## § 10 ThürGleichG – Familiengerechte Arbeitszeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind auf Antrag den Bediensteten mit Familienpflichten geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. Dies gilt auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Möglichkeiten der Gleitzeit, Tele- und Heimarbeit und der Vereinbarung individueller Arbeitszeiten sind dabei verstärkt zu nutzen.

(2) Die Ablehnung von Anträgen auf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten hat die Dienststelle gegenüber der betroffenen Person und auf Antrag der betroffenen Person auch gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen.

(3) Alle Dienststellen sind verpflichtet, Bediensteten, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, schriftlich auf die sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen und die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung sowie die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Folgen in allgemeiner Form hinzuweisen. § 71 Abs. 1 ThürBG bleibt unberührt.

(4) Bedienstete, 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 von § 8 Abs. 3 vorrangig berücksichtigt werden, sofern andere Vorschriften nicht entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für Bedienstete mit befristeter Arbeitszeitverkürzung, die vor Ablauf der Frist den Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben.

(5) Alle Dienststellen haben entsprechend dem Bedarf Teilzeit-, Tele- und Heimarbeitsplätze unter Beachtung der dienstlichen Möglichkeiten zu schaffen. Dies gilt gleichfalls für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

---

## § 11 ThürGleichG – Beurlaubung, Wiedereinstieg

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

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 15 des Thüringer Reisekostengesetzes erstattet werden. Dienstlicher Unfallschutz wird nach Maßgabe der sozialversicherungs- sowie beamtenversorgungsrechtlichen Bestimmungen gewährt.

(3) Soweit Anträge auf Beurlaubung gestellt werden, gilt § 10 Abs. 3 entsprechend.

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

(5) Beurlaubten Bediensteten ist nach Ablauf der Beurlaubung ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Beurlaubte Bedienstete, 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 Dienort einzusetzen.

---

## § 12 ThürGleichG – Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Tele- und Heimarbeit sowie familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung, Tele- und Heimarbeit sowie familienbedingte Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Beurteilungskriterien sind im Hinblick auf die in Satz 1 genannten Merkmale diskriminierungsfrei auszugestalten. Bediensteten in Teilzeitbeschäftigung, an Tele- und Heimarbeitsplätzen sowie familienbedingt Beurlaubten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(2) Für Bedienstete, die einen gesamten Beurteilungszeitraum oder darüber hinaus familienbedingt beurlaubt sind, gilt Absatz 1, wenn sie aus der Beurlaubung zurückgekehrt sind.

(3) Die Berücksichtigung von Zeiten einer familienbedingten Beurlaubung bei Beförderung oder Stufenlaufzeit richtet sich nach den einschlägigen beamtenrechtlichen oder für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelungen.

---

## Dritter Abschnitt Gremien und Berichtspflicht

### § 13 ThürGleichG – Gremien

Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Gremien, für die durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf paritätische Repräsentanz geachtet werden.

---

### § 14 ThürGleichG – Berichtspflicht

Die Landesregierung legt dem Landtag alle sechs Jahre einen Erfahrungsbericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Insbesondere ist die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen im Sinne des § 3 Abs. 7 darzulegen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

---

## Vierter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensfrau

### § 15 ThürGleichG – Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, Bestellung der Vertrauensfrau

(1) In jeder Dienststelle nach § 3 Abs. 3 mit mindestens 50 Bediensteten, mit Ausnahme von Schulen sowie von Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern und Landkreisen, sind aus dem Kreis der Bediensteten in geheimer Wahl eine Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin zu wählen. Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen, ist als Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmenzahl. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Die Dienststelle bestellt die gewählten Bediensteten zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertreterin.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für vier Jahre gewählt. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl. Wahlberechtigt sind alle Bediensteten der Dienststelle. Dies gilt auch für minderjährige Auszubildende sowie für Bedienstete, die beurlaubt sind. Bedienstete, die länger als sechs Monate zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind, werden an dieser wahlberechtigt und verlieren das Wahlrecht bei der anderen Dienststelle. Stichtag ist der Wahltag. Wählbar sind alle Bediensteten der Dienststelle. Ausgenommen sind Bedienstete, die vom Wahltag an noch länger als sechs Monate beurlaubt oder zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind. Das weitere Verfahren für die Durchführung der Wahl regelt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium durch Rechtsverordnung.

(3) Finden sich aus dem Kreis der Bediensteten für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin keine Kandidatinnen oder sind nach der Wahl keine Kandidatinnen gewählt, sind die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin von der Dienststellenleitung zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

(4) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses angerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts bleibt die bisher bestellte Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Erklärt das Verwaltungsgericht die Wahl für ungültig, hat die Dienststelle nach Rechtskraft der Entscheidung unverzüglich eine neue Wahl einzuleiten.

(5) Für Dienststellen der Landesverwaltung, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 nicht vorliegen, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Die nächsthöhere Dienststelle bestellt nach mehrheitlichem Vorschlag der Bediensteten der nachgeordneten Dienststelle eine Vertrauensfrau und deren Stellvertreterin. Vertrauensfrau wird diejenige Person, auf die die meisten Vorschläge entfallen, Stellvertreterin wird die Person mit der zweithöchsten Anzahl an Vorschlägen. Bei gleicher Anzahl an Vorschlägen entscheidet das Los.

(6) Die Bestellung der Vertrauensfrau und ihrer Stellvertreterin nach Absatz 5 darf nur mit deren Einverständnis erfolgen. Beide werden für vier Jahre bestellt. Wiederbestellungen sind möglich.

(7) Zur Gleichstellungsbeauftragten, Vertrauensfrau oder jeweiligen Stellvertreterin darf nicht gewählt beziehungsweise bestellt werden, wer Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorbereitet oder selbständig trifft.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensfrau und ihre jeweilige Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören.

---

## § 16 ThürGleichG – Erlöschen und Widerruf

(1) Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 oder die Bestellung zur Vertrauensfrau nach § 15 Abs. 5 erlöschen durch

1. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
2. Eintritt in die Freistellungsphase einer langfristigen ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit, die sich bis zum Eintritt in den Ruhestand erstreckt,
3. Eintritt in den Ruhestand,
4. Übernahme einer Tätigkeit nach § 15 Abs. 7 oder 8,
5. Auflösung der Dienststelle oder
6. nicht nur vorübergehende Verhinderung von mehr als sechs Monaten.

(2) Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Vertrauensfrau kann nur auf eigenen Antrag oder bei grober Vernachlässigung oder Verletzung ihrer Pflichten widerrufen werden. Der Widerruf erfolgt durch die Dienststellenleitung.

(3) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus dem Amt aus, ist die Stellvertreterin für die verbleibende Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Als neue stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist zu bestellen, wer in der Wahlliste die nächsthöhere Stimmenzahl erreicht hat. Ist die Wahlliste erschöpft, gilt § 15 Abs. 3 Satz 1 entsprechend.

(4) Bei Erlöschen oder Widerruf der Bestellung zur Vertrauensfrau ist mit Einverständnis der Stellvertreterin diese bis zum Ende der laufenden Amtszeit als Vertrauensfrau zu bestellen. Als neue stellvertretende Vertrauensfrau ist zu bestellen, wer auf der mehrheitlichen Vorschlagsliste der Bediensteten den nächsten Rang einnimmt. Ist die Vorschlagsliste erschöpft, bleibt die Funktion unbesetzt.

## § 17 ThürGleichG – Status

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise zu entlasten. Die Entlastung beträgt in Dienststellen mit mehr als

1. 400 Bediensteten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
2. 800 Bediensteten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
3. 1.200 Bediensteten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

Von Satz 2 kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung abgewichen werden. In Dienststellen mit bis zu 400 Bediensteten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist. Bei der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten nächsthöherer Dienststellen sind die Bediensteten der nachgeordneten Dienststelle, in denen Vertrauensfrauen nach § 15 Abs. 5 zu bestellen sind, kumulativ zu berücksichtigen. Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen diese Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. Im Fall des Satzes 6 ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verpflichtet, die Entlastung auf beide aufzuteilen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendige sachliche Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Fortbildung und Entwicklung. Die fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs für vollständig entlastete Gleichstellungsbeauftragte ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu berücksichtigen. Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen. Bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten für Gleichstellungsbeauftragte die Bestimmungen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrats entsprechend. Das Gleiche gilt für die Vertrauensfrau für den Fall der Kündigung.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Bediensteten, die ihr 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 Vertrauensfrau. Eine betroffene Person kann die Gleichstellungsbeauftragte oder die Vertrauensfrau von der Schweigepflicht entbinden.

(6) Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise die stellvertretende Vertrauensfrau haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise die Vertrauensfrau.

---

## § 18 ThürGleichG – Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer betreffen, rechtzeitig zu beteiligen. Dies gilt insbesondere bei

1. Einstellungsverfahren,
2. Beförderungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen,
3. Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, vorzeitiger Beendigung oder Kündigung der Beschäftigung,

4. Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung,
5. der Analyse der Bedienstetenstruktur, Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie von Personalentwicklungskonzepten,
6. der Besetzung von Gremien,
7. Arbeitszeitregelungen,
8. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie
9. Privatisierung, Auflösung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder deren wesentlichen Teilen sowie Zuordnung von Bediensteten zu einem Stellenpool.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Gleichstellung beider Geschlechter sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern in Einzelfällen bei der beruflichen Förderung und bei der Beseitigung von Benachteiligungen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät die Betroffenen und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilungen an die Dienststellenleitung weiter.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte dokumentiert ihre Mitwirkung durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. § 20 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Bei abweichender Entscheidung der Dienststelle hat diese auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen.

(4) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Bediensteten ihrer Dienststelle und für die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle; sie ist für die Vermittlung von Informationen zwischen diesen verantwortlich.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden arbeiten dienststellenübergreifend zusammen. Sie sind für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen verantwortlich.

## § 19 ThürGleichG – Rechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und jederzeit Auskünfte zu erteilen. Ihre Beteiligung soll zeitlich vor der Personalvertretung erfolgen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang auch Einsicht in Personalakten, soweit die durch die Maßnahme betroffenen Bediensteten ihre schriftliche Einwilligung erteilt haben, oder in Bewerbungsunterlagen einschließlich der von Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

(2) Beabsichtigt eine übergeordnete Dienststelle Entscheidungen nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 mit Wirkung für nachgeordnete Dienststellen zu treffen, hat sie rechtzeitig die für die nachgeordneten Dienststellen zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. § 20 Abs. 1 gilt entsprechend.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allgemeinen Dienstberatungen und Monatsgesprächen der Dienststellenleitung zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 18 teilzunehmen.

(5) Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung ihrer jeweiligen Zuständigkeiten vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten zusammen.

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

(7) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte oder die Vertrauensfrau bei der Durchführung ihrer Aufgaben.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensfrau sowie deren Stellvertreterinnen haben das Recht, mindestens einmal jährlich an einer Fortbildung, insbesondere zu Fragen des Gleichstellungsrechts, des öffentlichen Dienst-, Tarif-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts, teilzunehmen.

---

## § 20 ThürGleichG – Einspruchsrecht

(1) Bei Entscheidungen der Dienststelle, die gegen den Gleichstellungsplan, Bestimmungen dieses Gesetzes oder andere die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Vorschriften verstoßen, hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Sie hat hierbei eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einzuhalten. Danach gilt die Maßnahme als gebilligt.

(2) Über den schriftlichen begründeten Einspruch soll die Dienststellenleitung innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Sie soll die Umsetzung der beanstandeten Maßnahme bis zur Entscheidung über den Einspruch aufschieben. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse des Einspruchs künftig zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, hat sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen. Die Dienststellenleitung einer nachgeordneten Dienststelle legt den Einspruch unter Beifügung einer Stellungnahme der nächsthöheren Dienststellenleitung, bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand zur Entscheidung vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Auf Gemeinden, Landkreise, Verwaltungsgemeinschaften und Zweckverbände findet Absatz 3 Satz 2 keine Anwendung.

---

## § 21 ThürGleichG – Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt

hat. Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Der Anrufung des Gerichts hat voranzugehen, dass der Einspruch nach § 20 erfolglos geblieben und ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden.

(3) Ist über den Einspruch nach § 20 ohne zureichenden Grund sachlich nicht entschieden worden, ist eine angemessene Nachfrist von mindestens zwei Wochen unter Androhung der Beschreitung des Rechtsweges zu setzen. Bei fruchtlosem Ablauf der Nachfrist ist die Anrufung abweichend von Absatz 2 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

---

## **Zweiter Teil Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern und Landkreisen**

### § 22 ThürGleichG – Status

(1) Für die nach § 33 Abs. 1 Satz 2 und § 111 Abs. 1 Satz 3 der Thüringer Kommunalordnung (ThürKO) zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten (kommunale Gleichstellungsbeauftragte) gelten die Bestimmungen des Ersten Teils, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehören der Verwaltung an und üben diese Funktion als dienstliche Tätigkeit aus. Sie sind in

dieser Funktion unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. In Ausübung ihrer Aufgaben nach § 18 sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von fachlicher Weisung frei. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind mindestens mit drei Vierteln der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Von Satz 5 kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung abgewichen werden. Die Übernahme dieses Amtes durch Wahlbeamte ist nicht zulässig.

(2) Die nach § 33 Abs. 1 Satz 2 und § 111 Abs. 1 Satz 3 ThürKO zu bestellenden Stellvertreterinnen nehmen bei Abwesenheit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten deren Aufgaben wahr.

(3) Die Regelungen der Thüringer Kommunalordnung bleiben im Übrigen unberührt.

---

## § 23 ThürGleichG – Aufgaben

(1) Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben darauf hinzuwirken, Benachteiligungen abzubauen und das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen. Zu ihrem Zuständigkeitsbereich gehören alle die Gleichstellung der Geschlechter betreffenden Angelegenheiten. Sie fördern die berufliche Entwicklung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützen Initiativen gegen Arbeitslosigkeit. Die kommunalen 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 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere folgende Aufgaben:

1. Zusammenarbeit mit und Unterstützung von Frauengruppen, -verbänden und -vereinen sowie von Frauenhäusern und -schutzwohnungen,
2. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich wichtigen Gruppen von gleichstellungspolitischer Bedeutung,
3. Kontakt mit 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 Durchführung von Veranstaltungen oder Fortbildungsmaßnahmen,
6. Beratung und Hilfe für Rat suchende Bürgerinnen und Bürger zu Angelegenheiten und Fragen der Chancengleichheit,
7. Unterstützung der Dienststellenleitung bei Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Initiierung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, häuslicher Gewalt, sexualisierter Gewalt, Nachstellen sowie
8. Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen ihres dienstlichen Auftrags.

(3) Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten legen alle drei Jahre dem jeweils zuständigen Gemeinderat, Kreistag oder der Gemeinschaftsversammlung einen Tätigkeitsbericht vor. Der Tätigkeitsbericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

---

## § 24 ThürGleichG – Rechte

(1) Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, bei der Dienststellenleitung eigene Vorlagen einzubringen.

(2) Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht zur Einsicht in Vorlagen, die in die Beschlussorgane der Gemeinden und Landkreise oder deren Ausschüsse eingebracht werden, und zur Stellungnahme, soweit diese Vorlagen in ihren Tätigkeitsbereich nach § 23 fallen. Hierfür ist sie rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, und es ist ihr Auskunft zu erteilen.

(3) Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit den Fachabteilungen der Dienststellen zusammen und wird bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von diesen fachlich unterstützt.

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

## **Dritter Teil Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann**

### **§ 25 ThürGleichG – Bestellung**

(1) Die Ministerpräsidentin, der Ministerpräsident bestellt auf Vorschlag des zuständigen Ressorts eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann.

(2) Die Beauftragte ist unabhängig und ressortübergreifend tätig.

---

### **§ 26 ThürGleichG – Aufgaben und Rechte**

(1) Aufgabe der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann ist es,

1. darauf hinzuwirken, dass die in § 2 genannten Ziele verwirklicht und die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes, die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen sowie andere Rechtsvorschriften zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern eingehalten werden,
2. bei der Erstellung von Rechtsvorschriften, die die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männer berühren, aktiv mitzuwirken,
3. darauf hinzuwirken, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen abgebaut und verhindert werden,
4. die Verwirklichung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung zu fördern,
5. eng mit den für Gleichstellung zuständigen Stellen des Bundes, der Länder, der Landkreise, der kreisfreien Städte und der Gemeinden zusammenzuarbeiten,
6. in regionalen und überregionalen Gremien mitzuarbeiten und
7. mit Frauen- und Männerorganisationen, -gruppen und -initiativen sowie mit Organisationen, die Interessen von Frauen und Männern vertreten, zusammenzuarbeiten und deren Arbeit zu fördern.

(2) Die in § 1 genannten Stellen unterstützen die Beauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach Absatz 1. Sie erteilen der Beauftragten die erforderlichen Auskünfte und gewähren Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften. Eine Einsicht in Personalakten ist nur mit schriftlicher Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

(3) Stellt die Beauftragte Verstöße gegen Bestimmungen dieses Gesetzes fest, fordert sie zur Stellungnahme innerhalb einer von ihr zu bestimmenden Frist auf und legt bei Verstößen

1. der Landesverwaltung gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde oder
2. sonstiger in § 1 genannter Stellen gegenüber dem vertretungsberechtigten Organ

Einspruch ein. Mit dem Einspruch können Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur Umsetzung des Gleichstellungsgebots von Frauen und Männern verbunden werden. Soweit dem Einspruch nicht Rechnung getragen wird, haben die zuständige oberste Landesbehörde oder das vertretungsberechtigte Organ der in § 1 genannten Stellen die Gründe hierfür innerhalb von vier Wochen nach dessen Eingang der Beauftragten schriftlich darzulegen.

---

## **Vierter Teil Chancengleichheitsprüfung, geschlechtergerechte Haushaltsführung, Sprache**

### **§ 27 ThürGleichG – Chancengleichheitsprüfung, geschlechtergerechte Haushaltsführung**

Die in § 1 genannten Stellen sind verpflichtet, in allen Phasen eines Gesetzgebungsverfahrens sowie beim Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu achten. Gleiches gilt bei der Haushaltsaufstellung und Haushaltsdurchführung.

---

### **§ 28 ThürGleichG – Sprache**

Behörden und Dienststellen haben bei Erlass von Rechtsvorschriften, Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben und bei Stellenausschreibungen soweit wie möglich geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu wählen.

## **Fünfter Teil Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 29 ThürGleichG – Übergangsbestimmungen**

(1) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellte Frauenförderpläne bleiben bis zum Ablauf ihres Geltungszeitraums in Kraft. Für diese verbleibende Geltungsdauer sind die §§ 4 und 5 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes in der vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Novellierung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und zur Änderung der Thüringer Kommunalordnung geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte, Vertrauenspersonen oder Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern und Landkreisen und deren Stellvertreterinnen bleiben bis zum Ablauf ihrer derzeitigen Bestellung im Amt. Dies gilt auch für Frauenbeauftragte oder Vertrauenspersonen und deren Stellvertreterinnen in Dienststellen mit weniger als 50 Bediensteten sowie für Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden mit mehr als 10.000 und weniger als 20.000 Einwohnern. Sie führen ihr Amt mit den Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten, kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Vertrauensfrau oder einer Stellvertreterin nach diesem Gesetz fort.

(3) Der nach § 14 zu erstellende Erfahrungsbericht wird nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erstmalig in der 6. Legislaturperiode vorgelegt.

---

### **§ 30 ThürGleichG – Gleichstellungsbestimmung**

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form.