



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

Bundesgleichstellungsgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

Bundesgleichstellungsgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz

Vorwort

Mit dem am 6. März 2015 vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst werden die bisherigen beiden Gleichstellungsgesetze für den Bundesdienst novelliert, um den Anteil von Frauen in beiden Bereichen spürbar zu erhöhen.



Seit mehr als 20 Jahren gelten für den öffentlichen Dienst des Bundes gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen: das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) von 1994 und das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) von 2001 als Nachfolgegesetz des Frauenfördergesetzes von 1994. Trotz der geltenden gesetzlichen Vorgaben gibt es in vielen Bereichen der Bundesverwaltung, vor allem bei der Besetzung von Gremien und leitenden Funktionen mit Frauen, immer noch Nachholbedarf. Die tatsächliche Gleichstellung hinkt der rechtlichen hinterher; gleichzeitig war es erforderlich, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schärfen, um die tatsächliche Gleichstellung stärker zu befördern.

Das neue Bundesgremienbesetzungsgesetz sieht vor, dass ab 2016 für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen der Bund mindestens drei Sitze besetzen kann, eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen dieser Sitze zu erreichen ist. Ziel ist es, diesen Anteil ab dem

Jahr 2018 auf 50 Prozent zu erhöhen. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz stärkt auch die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem wird ein Gleichstellungsindex eingeführt, der jährlich die Umsetzungserfolge für die obersten Bundesbehörden misst und transparent macht.

Allen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst engagieren, gilt mein Dank. Ich hoffe, dass diese Broschüre Sie wirksam unterstützt, und wünsche Ihnen für Ihre weitere Arbeit viel Erfolg.

A handwritten signature in black ink, reading 'Manuela Schwesig' in a cursive script.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

Vorwort	5
I. Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst – ein Überblick.....	8
II. Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG).....	11
Gesetzestext	13
Wesentliche Erläuterungen zum (BGleiG).....	35
III. Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)	69
Gesetzestext	70
Wesentliche Erläuterungen zum BGremBG	72
IV. Auszüge aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	79
V. Rundschreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Anwendung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bzw. ihrer Stellvertreterinnen	93
VI. Arbeitshilfen	97

I.

Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst – ein Überblick

Das neue BGleiG und das neue BGremBG berücksichtigen Daten und Trends, die bis 2012 (BGleiG) bzw. 2013 (BGremBG) erhoben wurden.

Folgende Entwicklungen sind hervorzuheben:

Die Personalstruktur der Bundesverwaltung:

- Bei Betrachtung der Gesamtbeschäftigung herrscht in den obersten Bundesbehörden ein ausgeglichener Anteil zwischen Frauen und Männern vor, im mittelbaren Bundesdienst sind Frauen überrepräsentiert und in den nachgeordneten Bundesbehörden bleiben Frauen unterrepräsentiert.
- Frauen sind in der Bundesverwaltung nicht gleich verteilt in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen vertreten. Der Anteil von Frauen an Teilzeitbeschäftigten beträgt 90 Prozent.
- Unter der Gruppe der verbeamteten Personen befindet sich nur ein Drittel Frauen.
- Im gehobenen Dienst gibt es den höchsten Frauenanteil und im einfachen Dienst den niedrigsten.
- In den Entgeltgruppen 5 bis 12 sind weibliche Beschäftigte besonders stark und in den Gruppen 13 bis 15Ü besonders schwach vertreten.

Gleichstellung in leitenden Funktionen:

- Der Frauenanteil an leitenden Funktionen im gesamten Bundesdienst ist seit Mitte 2009 nicht gestiegen und liegt (Stand 30.6.2012) bei 30 Prozent.
- Die Entwicklung des Frauenanteils stellt sich innerhalb der einzelnen Verwaltungsbereiche uneinheitlich dar.
- In den obersten Bundesbehörden stieg der Anteil an Frauen in leitenden Funktionen seit 1. Juli 2009 von 23 auf 27 Prozent.
- In den nachgeordneten Bundesbehörden fiel der Frauenanteil in leitenden Funktionen von 23 auf 21 Prozent.
- Im mittelbaren Bundesdienst stieg der Frauenanteil in leitenden Funktionen von 34 auf 36 Prozent.
- Insgesamt sind leichte Verbesserungen des Frauenanteils auf den meisten Leitungsebenen zu verzeichnen.

Aufstiegs- und Einstellungschancen in der Bundesverwaltung:

- Bei Laufbahnaufstiegen, Beförderungen und Höhergruppierungen liegt der Frauenanteil unter dem Frauenanteil der jeweiligen Gesamtbeschäftigung.
- Der Frauenanteil an Einstellungen liegt über dem Frauenanteil an Bewerbungen.
- Im höheren Dienst sowie den Entgeltgruppen 13 bis 15 beträgt der Einstellungsanteil von Frauen in der Berichtsperiode 47 Prozent und liegt damit um zehn Prozent über dem Frauenanteil in dieser Gruppe.

Gremien:

Der Frauenanteil in den untersuchten Gremien lag 2013 bei 25,7 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2009 (Fünfter Gremienbericht, 24,5 Prozent) nur leicht gestiegen. Eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung bildet sich 2013 in lediglich 18 Prozent aller gemeldeten Gremien ab. Der durchschnittliche jährliche Anstieg des Frauenanteils hat sich im Vergleich zu früheren Entwicklungen verlangsamt; noch immer ist eines von zehn Gremien ausschließlich mit Männern besetzt.

Der Anteil an Gremien mit einem Frauenanteil von mindestens 30 Prozent steigt seit 2009 um zehn Prozentpunkte, dennoch liegt dieser Anteil 2013 bei lediglich 41 Prozent. Der Frauenanteil in neu gegründeten Gremien beträgt in diesem Zeitraum durchschnittlich 28,4 Prozent. Insgesamt verfügen damit auch 38 Prozent der neu gegründeten Gremien über einen Frauenanteil kleiner als 30 Prozent.

II.

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist vom Deutschen Bundestag als Artikel 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) beschlossen worden und am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.



Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Allgemeine Pflichten

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- § 5 Grundsatz; Anwendungshinweis
- § 6 Arbeitsplatzausschreibung
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern
- § 10 Fortbildung, Dienstreisen

Abschnitt 3

Gleichstellungsplan

- § 11 Zweck
- § 12 Erstellung
- § 13 Inhalt
- § 14 Bekanntmachung, Veröffentlichung

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

- § 15 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen
- § 16 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben
- § 17 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 18 Verbot von Benachteiligungen

Abschnitt 5

Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

- § 19 Wahl, Verordnungsermächtigung
- § 20 Bestellung
- § 21 Anfechtung der Wahl
- § 22 Vorzeitiges Ausscheiden
- § 23 Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung
- § 24 Rechtsstellung
- § 25 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten
- § 26 Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau
- § 27 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 28 Schutzrechte
- § 29 Ausstattung
- § 30 Zusammenarbeit und Information
- § 31 Verschwiegenheitspflicht
- § 32 Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung
- § 33 Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren
- § 34 Gerichtliches Verfahren
- § 35 Fragerecht
- § 36 Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

Abschnitt 6

Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangbestimmungen

- § 37 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst
- § 38 Statistik, Verordnungsermächtigung
- § 39 Bericht
- § 40 Übergangbestimmungen

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziele des Gesetzes

- (1) Ziel des Gesetzes ist es,
1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
 2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
 3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben.

(3) Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Satz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen.

§ 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach § 3 Nummer 5. Unternehmen nach § 3 Nummer 9 sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Dienstposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird;
2. Bereiche: Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter;
3. beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze;
4. Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, Richterinnen und Richter sowie Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter;
5. Dienststellen:
 - a) Bundesgerichte,
 - b) Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie
 - c) Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

des Bundes; maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes;

6. Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;
7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;
8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;
9. Unternehmen:
 - a) Einrichtungen und Institutionen der mittelbaren Bundesverwaltung mit Ausnahme der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie
 - b) Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung künftig in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden, mit Ausnahme von Tochterunternehmen;
10. unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindes-

tens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung der Dienststelle sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

(2) Gewähren Dienststellen Zuwendungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung muss hervorgehen, welche Vorschriften anzuwenden sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für den Fall, dass Stellen außerhalb der Bundesverwaltung mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

(3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von

Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Abschnitt 2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Grundsatz; Anwendungshinweis

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

§ 6

Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von

Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

§ 7

Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für

die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer auf Grund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die

in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

- (2) Absatz 1 gilt insbesondere für
1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Auszubildenden sowie von Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;
 2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

§ 9

Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalster und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
 - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
 - b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
 - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
 - d) zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,

4. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

§ 10

Fortbildung, Dienstreisen

(1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Satz 2 gilt auch für Männer, wenn diese unterrepräsentiert sind.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten. Für die Dauer der Teilnahme an

1. Maßnahmen nach Satz 1 kann im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden,
2. Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 3 können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden.

(3) Die Dienststelle soll in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

Abschnitt 3 Gleichstellungsplan

§ 11

Zweck

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung.

§ 12

Erstellung

(1) Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Die Rechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

(2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle können abweichend von Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden.

§ 13

Inhalt

(1) Der Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme vornehmen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 für die vergangenen vier Jahre auswertet. Zur Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer

1. die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 möglichst abgebaut werden soll,
2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Dazu sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen, soweit es sich

hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln.

(3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

(4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen nach § 3 Nummer 2 zumindest nicht sinkt.

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 14

Bekanntmachung, Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet der Dienststellen zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Textform.

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

§ 15

Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen im Sinne von Satz 1 können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören.

§ 16

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche

Arbeits- und Präsenzzeitmodelle anzubieten. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, frühzeitig in Textform hinweisen auf:

1. die Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, sowie
2. die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerungsoption und deren Folgen.

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

1. Beschäftigte, deren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben positiv entschieden wurde, eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und
2. sich aus der ermäßigten Arbeitszeit keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.

(4) Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 3 unberührt.

§ 17

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation müssen im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden:

1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie
2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

(2) Die Dienststellen haben den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Als Maßnahmen hierfür kommen insbesondere in Betracht:

1. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt,
3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote,
4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung sowie
5. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.

(3) Die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach dem Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(4) Die Dienststelle hat rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Personalgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

§ 18

Verbot von Benachteiligungen

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
5. Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Dies gilt für Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend.

(3) Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen.

Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

§ 19

Wahl, Verordnungsermächtigung

(1) In jeder Dienststelle mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt. Satz 1 gilt auch für oberste Bundesbehörden mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin findet in getrennten Wahlgängen nach Maßgabe der allgemeinen Wahlrechtsgrundsätze statt. Wiederwahlen sind zulässig. Wahlberechtigt und wählbar sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle.

(2) Die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sind bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt.

(3) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können abweichend von Absatz 1 Satz 1 weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(4) In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt. Dies gilt auch für Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 3 Gebrauch machen.

(5) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren der Wahl nach den Absätzen 1 bis 4.

§ 20

Bestellung

(1) Die Dienststellen bestellen die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin. Die Bestellung setzt voraus, dass die gewählten Beschäftigten weder der Personal- noch der Schwerbehindertenvertretung angehören.

(2) Findet sich für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin

gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Finden sich für die Wahl der Stellvertreterinnen nicht genügend Kandidatinnen oder sind nach der Wahl nicht genügend Kandidatinnen gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(4) Für kleine Dienststellen nach § 19 Absatz 2 sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten. Die Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein.

§ 21

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtet worden ist. Eine Anfechtung der Wahl scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Anfechtungsberechtigt sind eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung.

(3) Die Anfechtung muss vor dem Verwaltungsgericht innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

§ 22

Vorzeitiges Ausscheiden

(1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle für die restliche Amtszeit unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. § 19 findet keine Anwendung, wenn die Dauer der restlichen Amtszeit zwei Jahre oder weniger beträgt.

(2) Scheidet eine Stellvertreterin oder eine Vertrauensfrau vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten für die restliche Amtszeit eine neue Stellvertreterin oder eine neue Vertrauensfrau zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Scheiden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch all ihre Stellvertreterinnen vorzeitig aus ihrem Amt aus oder sind sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, finden Neuwahlen nach § 19 statt.

(4) Eine Verhinderung ist nicht nur vorübergehend, wenn das Amt auf Grund krankheitsbedingter Arbeits- oder Dienst-

unfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen nicht ausgeübt werden konnte.

§ 23

Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung

(1) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Neuwahlen nach § 19 müssen rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(2) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 24

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und wird

unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Ihre Befugnis zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen für die ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 29 Absatz 2) bleibt von Satz 2 unberührt.

(3) Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Absätzen 1 und 2 sowie nach den §§ 28 bis 35 gelten auch für die Stellvertreterinnen, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

§ 25

Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

1. die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen

- und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern,
2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,
 3. einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen, und
 4. die Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie unterrichtet die Dienststellenleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen und hat dort ein Rederecht.

(4) Im Falle des § 19 Absatz 2 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben auch für nachgeordnete Dienststellen wahr. Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertre-

rinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts hat das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen.

(7) Die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben.

§ 26

Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau

(1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin mit deren Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 25 zur eigenständigen Erledigung übertragen. Im Falle des § 19 Absatz 4 erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in gegenseitigem Einvernehmen. Eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 1 und 2 kann die Gleichstellungsbeauftragte jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen vornehmen. § 24 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Stellvertreterin hat die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sowie für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Ihr obliegt die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, kann die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen; die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 bleibt in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in § 19 Absatz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle, Nebenstelle oder des Dienststellenteils übertragen.

§ 27

Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Dienststelle beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - b) die Einstellung sowie die Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
 - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,

- d) die Abmahnung, die Einleitung und den Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,
 - e) Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
 4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist, sowie
 5. der Erstellung des Gleichstellungsplans.

(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(3) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus; das Verfahren nach § 32 Absatz 3 muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren.

Schutzrechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Insbesondere übt sie ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus und nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen entsprechend zu erhöhen; dies gilt unabhängig von den Vorgaben zur Entlastung der Stellvertreterin in Absatz 5. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 2 für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgebend.

(3) Die Dienststellen haben die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese Pflicht gilt ungeachtet des Entlastungsumfangs der Gleichstellungsbeauftragten. Die fiktive Nachzeichnung dient als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen. Der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung nach § 33 Absatz 3 der Bundeslaufbahnverordnung bleibt unberührt. Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

(4) Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(5) Wird die Stellvertreterin nach § 26 Absatz 1 im Vertretungsfall tätig, ist sie anstelle der Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 1 wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Im Falle des § 26 Absatz 2 Satz 2 beträgt die Entlastung der Stellvertreterinnen jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft; die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bleibt hiervon unberührt.

(6) Vertrauensfrauen werden von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Informationsvermittlerin erforderlich ist. Die Entlastung beträgt mindestens ein Zehntel und bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

§ 29

Ausstattung

(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1 000 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden. In einer Dienststelle mit in der Regel mindestens 1 000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.

(3) Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten. § 26 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Die Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten entspricht der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalrä-

ten und Hauptpersonalräten. Die teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Verfügungsfonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist, gilt entsprechend.

§ 30

Zusammenarbeit und Information

(1) Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Ziele eng zusammen.

(2) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen, insbesondere Bewerbungsunterlagen, vergleichende Übersichten und Auswahlvermerke, sind ihr frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Die Dienststellenleitung soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geben und den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 31

Verschwiegenheitspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vertrauensfrauen sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 32

Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und die Pflicht, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen. Sie hat in allen Angelegenheiten, die nach § 25 Absatz 1 und § 27 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht. Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. In Ausnahmefällen ist die endgültige Entscheidung nach drei Monaten vorzunehmen. Die Entscheidung ist der Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.

(2) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch Votum, das zu den Akten zu nehmen ist.

Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben; von dieser Frist kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden. Nur in besonders dringenden Fällen darf die Frist zur Abgabe des Votums ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Hat die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen oder im Falle des Satzes 3 innerhalb von drei Arbeitstagen kein Votum abgegeben, so gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt.

(3) Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Nichtbefolgung mitzuteilen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies bei der Abgabe des Votums verlangt hat. Die Mitteilung durch die Dienststelle hat in Textform innerhalb von 15 Arbeitstagen ab Zugang des Votums zu erfolgen.

(4) Soweit in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 25, 27 und 30 sowie nach den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das in Textform verfasste Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren entscheidungsrelevanten Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und von dieser der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen. Bei personellen

Angelegenheiten gelten die Sätze 1 bis 3 für den Fall, dass personalbearbeitende Dienststelle und Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind, entsprechend. Satz 1 gilt auch, wenn Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 25 Absatz 4 ist.

§ 33

Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststellenleitung, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe

1. entgegen § 12 Absatz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 12 Absatz 2 erheblich verletzt,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht,
3. entgegen § 27 Absatz 1 Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt,
4. entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben,
5. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
6. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen.

(2) Der Einspruch ist innerhalb einer Woche ab Zugang der Begründung nach § 32 Absatz 3 schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschie-

bende Wirkung. § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. Im Falle der sofortigen Vollziehung unterrichtet die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich.

(3) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die betreffenden Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(4) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor. Bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ohne mehrstufigen Verwaltungsaufbau wird der Einspruch entsprechend deren Vorstand oder Geschäftsführung vorgelegt. Die Entscheidung der nächsthöheren Dienststellenleitung, des Vorstandes oder der Geschäftsführung erfolgt entsprechend Absatz 3.

(5) Die Entscheidung über den Einspruch ist schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

§ 34

Gerichtliches Verfahren

(1) Bleibt der Einspruch nach § 33 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen. Zuvor hat die

Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben der §§ 12 bis 14 entspricht.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 3 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 1 oder 2 entstehen.

§ 35

Fragerecht

(1) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, können sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen unmittelbar an das Bundesministerium für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend wenden. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden.

(2) Anfragen nach Absatz 1 sollen innerhalb eines Monats beantwortet werden. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend leitet seine Antwort der jeweils zuständigen obersten Bundesbehörde nachrichtlich zu.

§ 36

Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden bilden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Der Arbeitskreis informiert die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit. Die Möglichkeit, im Geltungsbereich dieses Gesetzes weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, bleibt von den Sätzen 1 und 2 unberührt.

Abschnitt 6 Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen

§ 37

Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle, in der keine Vertrauensfrauen bestellt werden,
2. § 6 Absatz 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden,
3. § 14 Satz 1 gilt nicht; die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen,
4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen sind gemäß § 19 Absatz 1 aktiv wahlberechtigt,
5. beim Bundesnachrichtendienst tätige Soldatinnen und Soldaten gelten hinsichtlich der Zuständigkeit der dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten als Beschäftigte des Bundesnachrichtendienstes, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt für die Entscheidung in personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten dieses Personenkreises zuständig ist,
6. beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 25 Absatz 5 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten,
7. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes,

das diese gemäß den §§ 25, 27 und 32 abgegeben hat, ist dem Bundeskanzleramt vorzulegen, soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden und die Gleichstellungsbeauftragte des Bundeskanzleramtes insoweit nicht zu beteiligen ist,

8. § 32 Absatz 4 und § 38 Absatz 1 Satz 4 sind nicht anzuwenden,
9. die Gleichstellungsbeauftragte bedarf des Einvernehmens der Dienststelle, soweit im Falle des § 35 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist,
10. bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten; Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit der Chefin oder dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.

§ 38

Statistik, Verordnungsermächtigung

(1) Jede Dienststelle erfasst alle zwei Jahre die Zahl aller in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach folgenden weiteren Kriterien:

1. einzelne Bereiche nach § 3 Nummer 2,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
4. Bewerbung, Einstellung sowie beruflicher Aufstieg,

5. beruflicher Aufstieg von Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und von solchen Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben,
6. die Anzahl von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung.

Die Daten nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 und 6 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen, die Daten nach Satz 1 Nummer 4 und 5 für den Zeitraum vom 1. Juli des vorletzten Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres. Die Daten der nachgeordneten Bundesbehörden sowie die des mittelbaren Bundesdienstes sind bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde oder der obersten Aufsichtsbehörde zu melden. Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt bis zum 31. Dezember ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesverwaltung.

- (2) Jede oberste Bundesbehörde erfasst jährlich die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach folgenden weiteren Kriterien:
1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
 2. einzelne Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter,
 3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,

4. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
5. beruflicher Aufstieg.

Die Daten nach Satz 1 Nummer 1 bis 4 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen, die Daten nach Satz 1 Nummer 5 für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres. Die Meldung an das Statistische Bundesamt hat bis zum 30. September zu erfolgen.

- (3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
1. alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen (Gleichstellungsstatistik) und leitet diese den obersten Bundesbehörden zu,
 2. jährlich einen Index aus den nach Absatz 2 erhobenen Daten der obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex) und veröffentlicht diesen jeweils bis zum 31. Dezember.

- (4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Daten. Die Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312) geändert worden ist, ist zu berücksichtigen. Die Rechtsverordnung nach Satz 1 beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestim-

mungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

§ 39

Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen nach § 3 Nummer 5 (Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz) vor. Grundlage des Berichts sind die nach § 38 Absatz 1 und 2 erhobenen Daten. Die obersten Bundesbehörden haben die dazu erforderlichen Angaben zu machen.

(2) Der Bericht legt dar, inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und das Gesetz angewendet worden ist. Er weist vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

(3) An der Erstellung des Berichts ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zu beteiligen.

§ 40

Übergangsbestimmungen

(1) Der Gleichstellungsplan nach Abschnitt 3 ist erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen. Dies gilt nicht, wenn die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans am 1. Mai 2015 noch mehr als zwei Jahre beträgt.

(2) Die für die Gleichstellungsstatistik erstmalig zu erhebenden Daten nach § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und 6 haben den Stichtag 30. Juni 2015, die Daten nach § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2015. Die für den Gleichstellungsindex erstmalig zu erhebenden Daten nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 4 haben den Stichtag 30. Juni 2015, die Daten nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015.

(3) Vor dem 1. Mai 2015 bestellte Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen bleiben auch danach als Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen im Amt. In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen finden unverzüglich Neuwahlen für die nicht besetzten Ämter der Stellvertreterinnen gemäß § 19 Absatz 4 statt.

Wesentliche Erläuterungen:

(Die nachfolgenden Formulierungen sind im Wesentlichen der Amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – BT-Drs. 18/3784 vom 20. Januar 2015 – entnommen.)

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

In Abschnitt 1 wurden überwiegend die Regelungen des früheren Abschnitts 1 übernommen.

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Die Ziele des Gesetzes aus § 1 sind an den früheren § 1 BGleIG angelehnt. Im Unterschied zur früheren Rechtslage richten sich die Gesetzesziele nicht mehr überwiegend an Frauen, sondern an Frauen und Männer gleichermaßen. Das frühere Bundesgleichstellungsgesetz schrieb zwar nicht in allen Bereichen das Frauenfördergesetz von 1994 fort, war insgesamt jedoch noch immer stark frauenspezifisch ausgerichtet. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz betrifft nunmehr in Anlehnung an die Vorschriften im Gesellschaftsrecht beide Geschlechter. Insbesondere die Regelungen zur Familienfreundlichkeit sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sollen sich auch beziehungsweise sogar verstärkt an Männer richten. Die Ziele des Gesetzes sind Richtschnur für die Anwendung des gesamten Gesetzes. Alle nachfolgenden Bestimmungen wurden sprachlich an § 1 angepasst und sind im Licht der Zielvorgaben auszulegen und umzusetzen.

Der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates fordert, Frauen auf Grund der in

bestimmten Bereichen des Bundesdienstes noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen verstärkt zu fördern. Absatz 2 Satz 2 der neuen Vorschrift hebt daher hervor, dass Frauen in strukturell benachteiligten Bereichen besonders zu fördern sind. Mit dieser Zielbestimmung wird der Dienstherr beziehungsweise Arbeitgeber verpflichtet, strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch gezielte Fördermaßnahmen abzubauen. Frauen sind auf allen Ebenen zu fördern, so dass ihre strukturelle Unterrepräsentanz insbesondere in Leitungspositionen beseitigt wird. Somit wirkt das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz faktisch weiterhin eher frauen- denn männerfördernd, insbesondere im Bereich von Führungspositionen, da der Frauenanteil hier nach wie vor nur bei durchschnittlich 30 Prozent liegt.

Ein neu eingefügter Absatz 3 greift die Regelung des früheren § 1 Absatz 1 Satz 4 auf und bezieht sich auf die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

Im Gegensatz zur früheren Rechtslage spricht das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz nicht mehr die „Beschäftigten in den Dienststellen“, sondern die „Dienststellen“ an, da das Gesetz auch für jene Personen in der jeweiligen Dienststelle gilt, die nicht „Beschäftigte“ im Sinne von § 3 Nummer 4 sind. Hierzu zählen beispielsweise die Dienststellenleitungen (in Bundesministerien sind dies die Ministerinnen und Minister sowie die beamteten und Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre). Auch beziehungsweise

se gerade diese Personen haben eine besondere Verpflichtung, das Gesetz anzuwenden und von oben nach unten („top down“) umzusetzen.

Satz 2 regelt, dass Unternehmen nach § 3 Nummer 9 auf die entsprechende Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes hinwirken sollen (Legaldefinition des Unternehmensbegriffs in § 3 Nummer 9).

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Die Definition des Begriffs „Bereich“ in § 3 Nummer 2 hat zur Folge, dass beispielsweise der Gleichstellungsplan gemäß § 13 für alle einzelnen Bereichsarten konkrete Ziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser auführen muss.

In Nummer 3 wird erstmals der Begriff „beruflicher Aufstieg“ definiert, wobei die Einzelbegriffe aus den Abschnitten 2 und 3 des früheren Bundesgleichstellungsgesetzes übernommen wurden. Der berufliche Aufstieg umfasst Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze. Die neue Begriffsdefinition soll für eine bessere Verständlichkeit und für mehr Rechtsklarheit hinsichtlich der nachfolgenden Vorschriften, insbesondere in den Abschnitten 2 und 4 des Gesetzes, sorgen, indem häufige Wortwiederholungen vermieden werden.

Nummer 4 definiert den Begriff „Beschäftigte“ und entspricht im Wesentlichen dem alten § 4 Absatz 1 BGleig. Die Bezeichnung „Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter“ wird durch die Bezeichnung „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt, da im Zuge des Inkrafttretens des Tarifver-

trages für den öffentlichen Dienst am 1. Oktober 2005 die Beschäftigtengruppe der Angestellten und die der Arbeiterinnen und Arbeiter zur Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst wurden.

In Nummer 6 wird der Begriff der „Familienaufgaben“ definiert, der den bisherigen Begriff der „Familienpflichten“ ablöst. Unter Familienaufgaben wird danach die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch die Beschäftigten verstanden, wobei auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom Begriff eingeschlossen ist. Das Wort „Familienpflichten“ wurde im ersten Halbsatz durch das Wort „Familienaufgaben“ ersetzt, da das Wort „Aufgaben“ ein konstruktiverer und durch positive Assoziationen besetzter Begriff ist, der zudem verdeutlicht, dass es sich um besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten handelt. Der zweite Halbsatz stellt klar, dass auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem im Jahr 2006 in Kraft getretenen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz unter den Begriff der „Familienaufgaben“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes fällt.

Nummer 7 definiert den Begriff der „Pflegeaufgaben“ und folgt damit der Zielsetzung in § 1, die nunmehr explizit auch die Pflege erfasst. Als Pflegeaufgaben im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes wird die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person

verstanden; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) ein. Maßgebend ist der Pflegebegriff aus § 61 Absatz 1 des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XII), da dieser – im Gegensatz zu den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) – auch die Pflegestufe 0 erfasst. Ausschlaggebend ist fortan allein, dass Pflegeaufgaben nicht entgeltlich wahrgenommen werden. Der Begriff „häuslich“ stellt klar, dass die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung pflegebedürftiger Personen außerhalb von teil- oder vollstationären Einrichtungen stattfindet. Ohne Bedeutung ist, in wessen Haushalt die häuslichen Pflegeaufgaben geleistet werden.

Nummer 9 definiert erstmals den Begriff der „Unternehmen“ und geht in Teilen auf § 3 Absatz 1 und 2 BGleig alt zurück. Nach der neuen Legaldefinition in Nummer 9 zählen zu den „Unternehmen“ im Sinne des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes die Einrichtungen und Institutionen der mittelbaren Bundesverwaltung mit Ausnahme der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (Buchstabe a)) sowie die Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden, mit Ausnahme von Tochterunternehmen (Buchstabe b)).

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sind durch den Dienststellenbegriff in § 3 Nummer 5 Buchstabe c) erfasst.

§ 3 Nummer 10 bezieht sich – entsprechend der Zielsetzung aus § 1 – nicht mehr nur auf den Frauen-, sondern künftig auch auf den Männeranteil. Gemäß Satz 1 liegt eine Unterrepräsentanz – wie nach früherer Rechtslage – bei einer Unterschreitung der 50-Prozent-Grenze vor. Als „unterrepräsentiert“ im Sinne des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes wird nach Halbsatz 1 der Status von Frauen oder Männern verstanden, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt.

Bei einer ungeraden Beschäftigtenzahl in den einzelnen Bereichen nach Nummer 2 ist eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern nicht zu erreichen. Hier sind zwangsläufig Frauen oder Männer unterrepräsentiert, sofern die in Halbsatz 1 genannte 50-Prozent-Grenze zugrunde gelegt wird. Daher stellt Halbsatz 2 klar, dass bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten in dem betreffenden Bereich Frauen oder Männer nur dann unterrepräsentiert sind, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mehr als zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft. Nur in diesem Fall ist von einer Unterrepräsentanz auszugehen, nicht bereits bei einem Ungleichgewicht von einer Person des anderen Geschlechts. Sind also in einem Bereich, dem insgesamt sieben Beschäftigte angehören, zwei Frauen und fünf Männer vertreten, betrifft das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern zwei Personen, die beide dem männlichen Geschlecht angehören. In diesem Fall müssten Frauen in dem betreffenden Bereich gefördert werden. Würden dem betreffenden Bereich drei Frauen und vier

Männer angehören, würde dies keine Förderung der weiblichen Beschäftigten rechtfertigen.

Maßgeblich für die Ermittlung der Unterrepräsentanz ist stets der jeweilige „Bereich“ nach § 3 Nummer 2. Aus den hier genannten Bereichsarten ist stets der jeweils relevante Teilbereich auszuwählen. Das heißt: Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz darf nur eine einzelne Bereichsart herangezogen werden, niemals mehrere Bereichsarten. Auf Grund der Tatsache, dass die Beschäftigten stets mehreren Bereichsarten angehören (beispielsweise eine Referatsleitungsstelle der Laufbahngruppe des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 16) und in den einzelnen Bereichsarten nicht nur Frauen, sondern auch Männer unterrepräsentiert sein können, wird geregelt, welcher „Bereich“ im Sinne von § 3 Nummer 2 zur Ermittlung einer Unterrepräsentanz maßgeblich ist. Hierzu heißt es in Halbsatz 3, dass maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz die aktuelle Situation in demjenigen Bereich ist, „auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht“. Mit der Formulierung „die aktuelle Situation“ wird verdeutlicht, dass stets die aktuelle Geschlechterverteilung in dem betreffenden Bereich zum Zeitpunkt der jeweiligen Entscheidung oder Maßnahme zugrunde zu legen ist, nicht etwa diejenige, die im Gleichstellungsplan (nach § 13 Absatz 1) als Ist-Situation ausgewiesen ist.

Für die „aktuelle Situation“ in Halbsatz 3 ist der Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme entscheidend. Bei Stellenbesetzungsverfahren etwa ist dies zunächst der

Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung. Bereits zu diesem Zeitpunkt muss die Dienststelle ermittelt haben, ob in dem betreffenden Bereich Frauen oder Männer zu fördern sind. Dementsprechend muss der Ausschreibungstext gemäß § 6 Absatz 1 so gefasst sein, dass er verstärkt Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts zur Bewerbung auffordert.

Zu § 4 (Allgemeine Pflichten)

§ 4 enthält die grundlegende Verpflichtung, die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern.

Mit der Einbeziehung der Beschäftigten der Personalverwaltung in Absatz 1 Satz 1 soll sichergestellt werden, dass diese künftig stärker an der Erreichung der Gesetzesziele mitwirken und Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts verhindern beziehungsweise bekämpfen. In Satz 2 wurde das Wort „Maßnahmen“ durch „Entscheidungen“ ersetzt, damit das Förderziel aus Satz 1 möglichst frühzeitig berücksichtigt werden kann.

Absatz 2 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 3 Absatz 3 BGleIG, wurde jedoch sprachlich überarbeitet und inhaltlich leicht erweitert.

Ein neu eingefügter Satz 2 stellt klar, dass aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung hervorgehen muss, welche konkreten Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes durch die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger anzuwenden sind. Mit dieser Vorschrift soll sichergestellt werden, dass § 4 Absatz 2 nicht deshalb ins Leere läuft,

weil der Begriff „Grundzüge“ rechtlich zu unbestimmt ist. Welche Vorschriften im Einzelnen anzuwenden sind, hängt von der jeweiligen institutionellen Zuwendungsempfängerin beziehungsweise dem jeweiligen institutionellen Zuwendungsempfänger ab und wird von der Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

Die Vorschriften des früheren § 1 Absatz 2 BGleIG sind nunmehr in Absatz 3 enthalten. Nach Satz 1 sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern (weiterhin) auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Das Gleiche gilt gemäß Satz 2 für den dienstlichen Schriftverkehr. Die Vorschrift ergänzt für den Bereich des Bundes die in § 42 Absatz 5 und § 62 Absatz 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) geregelte sprachliche Gleichstellung der Geschlechter.

Zu Abschnitt 2 (Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern)

Zu § 5 (Grundsatz; Anwendungshinweis)
§ 5 Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 5 BGleIG. Er regelt, dass die Vorschriften dieses Abschnitts nur dann nicht anzuwenden sind, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die jeweilige auszuübende Tätigkeit ist.

Auf Grund der Klarstellung in § 5 Absatz 2, dass nicht nur die Rechte der Personalvertretung, sondern auch die der Schwerbehindertenvertretung von den Bestimmungen

des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes unberührt bleiben, wird klargestellt, dass die Rechte der Schwerbehindertenvertretung – ebenso wie die der Personalvertretung – durch das Bundesgleichstellungsgesetz nicht eingeschränkt werden.

Zu § 6 (Arbeitsplatzausschreibung)

§ 6 regelt die Ausschreibung von Arbeitsplätzen und entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 6 BGleIG. Absatz 1 erfasst nunmehr auch männliche Beschäftigte. Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Insbesondere ist unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben.

Der gesamte Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem betreffenden Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Welches Geschlecht in dem betreffenden Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert ist, ergibt sich aus der Legaldefinition des Begriffs „Unterrepräsentanz“ in § 3 Nummer 10. Welcher Bereich maßgeblich ist, folgt ebenfalls aus der Legalbestimmung des Begriffs „Unterrepräsentanz“. Abzustellen ist auf die aktuelle Situation in dem betreffenden Bereich, das heißt die Situation zum Zeitpunkt der (internen beziehungsweise externen) Veröffentlichung der Ausschreibung.

Satz 4 greift die Regelung des früheren Satzes 3 auf und schreibt vor, dass jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten hat, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei

denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Dies gilt gemäß Satz 5 weiterhin insbesondere auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der jeweiligen Hierarchieebene.

Zu § 7 (Bewerbungsgespräche)

Maßgebliches Kriterium für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen ist weiterhin, dass Bewerberinnen und Bewerber die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen. Erst wenn das Qualifikationserfordernis erfüllt ist und weibliche und männliche Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen, darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Geschlecht herangezogen werden.

Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in dem jeweiligen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, gemäß Absatz 1 Satz 1 mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden.

Ein neu eingefügter Satz 3 stellt klar, dass ebenso viele Männer wie Frauen zu Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren einzuladen sind, sofern männliche Beschäftigte auf Grund struktureller Benachteiligung in dem jeweiligen einzelnen Bereich unterrepräsentiert sind.

Absatz 2 basiert auf dem früheren Absatz 2 der Vorschrift. Er regelt, dass in Vorstellungsgesprächen und besonderen Aus-

wahlverfahren insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig sind. Im Unterschied zur früheren Rechtslage gilt die Vorschrift nunmehr auch für besondere Auswahlverfahren.

Absatz 3 entspricht – bis auf wenige sprachliche Änderungen – dem früheren Absatz 3 der Vorschrift, das heißt, auch zukünftig sollen Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern paritätisch besetzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern insoweit ebenfalls strukturell abzusichern.

Zu § 8 (Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen)

Zwingende Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Vorschrift ist das Vorliegen der gleichen Qualifikation weiblicher und männlicher Bewerber. Nach Satz 1 sind Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen, soweit sie in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 zum gegenwärtigen Zeitpunkt unterrepräsentiert sind. Maßgeblich für die Bewertung der Frage ist stets die aktuelle Situation in dem betreffenden Bereich (§ 3 Nummer 10).

Satz 4 stellt klar, dass eine Bevorzugung ausgeschlossen ist, wenn in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende, schützenswerte Gründe überwiegen, und basiert auf dem früheren Satz 1 Halbsatz 3.

Gemäß Satz 5 gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend, wenn Männer strukturell benachteiligt und in einem einzelnen Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert sind.

Zu § 9 (Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern)

Absatz 1 wurde an aktuelle Rechtsprechungen angepasst. Gemäß Satz 1 wird die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalster und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nach den Vorgaben von Satz 2 nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind (Satz 3).

Bei der Auswahlentscheidung einer zu besetzenden Stelle hat die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Juni 2013 neue Maßstäbe gesetzt. Danach sind bei der Besetzung von Beamtenstellen die allgemeinen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen maßgebend. Die Behörde kann im Anforderungsprofil zwar auch davon abweichende höhere Voraussetzungen fordern, wenn der ausgeschriebene Dienstposten zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten

voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne zumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann (BVerwG Beschluss vom 20.06.2013 – 2 VR 1.13). Derartige ausdifferenzierte Anforderungsprofile werden – nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts – nicht mehr die Regel sein können.

Die Regelung umfasst sowohl die Besetzung von Stellen im Tarifbereich als auch Beamtenstellen.

Absatz 2 legt fest, welche Umstände nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein dürfen.

Zu § 10 (Fortbildung, Dienstreisen)

§ 10 geht auf die frühere Regelung in § 10 BGleIG alt zurück.

Nach Absatz 2 Satz 1 muss die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Satz 1 erfasst im Unterschied zur früheren Rechtslage nunmehr auch Dienstreisen als notwendige Konsequenz, die aus dem Gesetzesziel der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben folgt.

Satz 2 stellt klar, dass die Dienststelle – soweit dies erforderlich ist – im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten hat, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnis-

sen der Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben besser entsprechen.

Ein neu eingefügter Satz 3 regelt ferner, dass die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten kann.

Satz 4 regelt neben dem bisherigen Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten nunmehr auch die Übernahme von Betreuungskosten. Die Vorschrift hat (wie bereits nach früherer Rechtslage und ebenso wie § 15 Satz 2) subsidiären Charakter. Sie findet nur dann Anwendung, wenn bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die von den Ländern und Kommunen anzubieten sind, oder aber gesetzliche Pflegeansprüche nicht greifen. Ein rechtlicher Anspruch der Beschäftigten auf Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen sowie auf Erstattung von Betreuungskosten wird durch Satz 3 nicht begründet.

Nummer 1 regelt, dass für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen nach Satz 1 im Bedarfsfall Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden können. Die Vorschrift erfasst auf Grund der Zielsetzung in § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGleIG nunmehr auch pflegebedürftige Personen. Der Begriff des „Bedarfsfalles“ bezieht sich auf die besondere Fortbildungs- oder Dienstreisesituation, bei der die Notwendigkeit der Kinder- oder Pflegebetreuung über den normalen Bedarf während der regulären Dienstzeiten hinausgeht. Ein „Bedarfsfall“ liegt vor, wenn bereits beste-

hende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder gesetzliche Pflegeansprüche nicht greifen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Betreuung der Pflegebedürftigen während einer Fortbildungsmaßnahme nicht durch die Leistungen der Pflegeversicherung (Verhinderungs- beziehungsweise Kurzzeitpflege) abgedeckt wäre.

Nummer 2 ermächtigt die Dienststellen, zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen auf Antrag der betroffenen Beschäftigten zu erstatten, wenn diese zuvor an Fortbildungen oder Dienstreisen nach den Sätzen 1 und 3 teilgenommen haben oder die betreffenden Kosten während einer dienstlichen Ausbildung entstanden sind. Die Vorschrift ist – ebenso wie Nummer 1 – als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Die Dienststellen können daher im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen selbst über die Erstattung dieser Kosten entscheiden.

Nummer 1 ist nicht Voraussetzung dafür, dass die Regelung von Nummer 2 zur Anwendung kommen kann.

Zu § 11 (Zweck)

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Gesetzesziele. Er ist wesentliches Instrument der Personalplanung und der Personalentwicklung.

Zu § 12 (Erstellung)

Jede Dienststelle hat die Pflicht, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren zu erstellen.

Nach Absatz 1 Satz 2 bleiben die Rechte der Personal- und der Schwerbehindertenver-

tretung bei der Erstellung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans unberührt. Jeder Gleichstellungsplan ist – Ausnahmen bestimmt Absatz 2 Satz 2 – künftig bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach den allgemeinen Grundsätzen, insbesondere nach Maßgabe der §§ 27 und § 30.

Zu § 13 (Inhalt)

§ 13 gibt die inhaltlichen Mindestanforderungen an den Gleichstellungsplan vor.

Nach Absatz 1 Satz 1 muss der Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme vornehmen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 für die vergangenen vier Jahre auswertet. Die Bestandsaufnahme hat den Stichtag 30. Juni des Jahres seiner Erstellung, damit die Auswertung rechtzeitig vor der Erstellung des neuen Gleichstellungsplans am 31. Dezember vorliegt und die Ergebnisse entsprechend einfließen können. Absatz 1 Satz 1 stellt somit eine Erweiterung des früheren § 11 Absatz 2 Satz 1 BGleIG dar, der neben der Beschreibung der Istsituation (entspricht der Bestandsaufnahme) lediglich eine Auswertung der Förderung der weiblichen Beschäftigten vorsah. Mit der Erweiterung wird dem Ziel der Bundesregierung Rechnung getragen, wonach auch Männer künftig stärker Adressat gleichstellungspolitischer beziehungsweise gleichstel-

lungsbezogener Maßnahmen sein sollen und im Gleichstellungsplan stärker zu berücksichtigen sind (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 104).

Um zu erkennen, wie die Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden kann, ist es wichtig festzustellen, wie Frauen oder Männer entsprechende Maßnahmen geschlechtsspezifisch in Anspruch genommen haben. Satz 2 regelt daher, dass zur Bestandsaufnahme auch eine Darstellung gehört, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Hierdurch soll erkennbar gemacht werden, ob ein benachteiligender Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen und dem beruflichen Aufstieg besteht, um dem Dienstherrn oder Arbeitgeber somit die Möglichkeit zu geben entgegenzusteuern. Im Gegensatz zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz muss der Gleichstellungsplan damit künftig nicht nur zur Unterrepräsentanz, sondern auch zur besseren Vereinbarkeit zwingend Stellung nehmen. Die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ist in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 um den Begriff der „Pflege“ ergänzt worden.

Absatz 2 Satz 1 enthält das Kernstück des Gleichstellungsplans mit der Pflicht zur Festlegung konkreter Zielvorgaben.

Gemäß Nummer 1 hat der Gleichstellungsplan festzulegen, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 möglichst abgebaut werden soll, und nach Nummer 2, wie (ebenfalls bis zum Ende seiner Geltungsdauer) die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Die Verpflichtung zur gezielten Motivation männlicher Beschäftigter könnte beispielsweise durch die Festlegung, Informationsangebote speziell für Väter durchzuführen oder Väter speziell anzusprechen, umgesetzt werden.

Satz 2 schreibt vor, dass zu diesem Zweck konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen sind, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt.

Die Formulierung „insbesondere“ verdeutlicht, dass die Benennung der Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen nicht abschließend ist. Welche konkreten Zielvorgaben (bezogen auf die weiteren Ziele nach § 1 Absatz 1 des Gesetzes) zusätzlich zu diesen Mindest-Zielvorgaben festgelegt werden, entscheidet die jeweilige Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen selbst. Sämtliche Zielvorgaben sind – sofern möglich – in konkreten Prozent- oder Zahlenangaben anzugeben, um der Vorgabe der Konkretheit hinreichend Rechnung zu tragen.

Die Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben, die aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz übernommen wurde, führt nicht dazu, dass bei personellen Maßnahmen – beispielsweise bei Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen – die Einhaltung der Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan das Bestenausleseprinzip verdrängt. An erster Stelle steht weiterhin allein die Qualifikation. Erst im Anschluss – das heißt bei Vorliegen der gleichen Qualifikation nach § 8 Absatz 1 – kann und muss als weiteres Merkmal das Geschlecht herangezogen werden. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass nicht alle Zielvorgaben des Gleichstellungsplans erfüllt werden können. Dieser Umstand ist gemäß Absatz 1 Satz 3 bei der Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans darzulegen. Er führt nicht dazu, dass der Gleichstellungsbeauftragten ein Einspruchs- oder gar Klagerecht wegen Nichterfüllung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zusteht (zum Einspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten siehe zu § 33 und § 34).

Satz 3 regelt den Fall, dass bestimmte Dienststellen nicht über die Besetzung aller Arbeitsplätze entscheiden dürfen. Dazu wird klargestellt, dass die Zielvorgaben nach Satz 2 in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln sind, soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet. Damit soll sichergestellt werden, dass zum Beispiel kleine Dienststellen, die über keine eigene Personalhoheit verfügen, bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans mit der zuständigen, nächsthöheren

Dienststelle eng zusammenarbeiten beziehungsweise umgekehrt. Die erforderlichen Angaben zur Erstellung des Gleichstellungsplans sind der jeweiligen Dienststelle frühzeitig, das heißt gemäß § 12 Absatz 2 rechtzeitig vor dem 31. Dezember, zur Verfügung zu stellen.

Nach Absatz 3 Satz 1 muss der Gleichstellungsplan für jede einzelne Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art (beispielsweise konkrete Fortbildungsangebote) aufzuführen, mit deren Hilfe das jeweilige Ziel erreicht werden soll. Im Vergleich zur früheren Rechtslage soll die Neuregelung zu mehr Klarheit beitragen, welches Ziel mit welcher Maßnahme umzusetzen ist, da künftig jedem einzelnen Ziel konkrete Maßnahmen zuzuordnen sind. Obwohl das Gesetz ausdrücklich die Mehrzahl des Begriffs („Maßnahmen“) verwendet, ist im Einzelfall auch die Zuordnung ausschließlich einer Maßnahme möglich.

Künftig sind auch Maßnahmen zur geschlechtsspezifischen Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit festzulegen. Die Erweiterung trägt der Tatsache Rechnung, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen von Männern in der Vergangenheit kaum in Anspruch genommen worden sind, wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 104) zeigte. Aus diesem Grund sind männliche Beschäftigte bei den festzulegenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit künftig besonders zu berücksichtigen. Dazu sollten möglichst konkrete Schritte festgelegt werden, wie auch männliche Beschäftigte

wirksam angesprochen werden, damit diese entsprechende Angebote der Dienststelle beziehungsweise des Unternehmens tatsächlich wahrnehmen. Gemeinsamer Zweck der Erweiterungen in den Sätzen 1 und 2 ist, die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu erleichtern und eine bessere Erfolgskontrolle zu ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten (Absatz 5).

Zu § 14 (Bekanntmachung, Veröffentlichung)

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer auf der Intranetseite der Dienststelle zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Diese Veröffentlichung stellt eine effektive Möglichkeit dar, den Erfolg des vorigen Gleichstellungsplans beziehungsweise seine Umsetzung zu kontrollieren.

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans hat „innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer“ zu erfolgen, das heißt – entsprechend § 12 Absatz 2 – spätestens am 1. Februar. Mit dieser Neuregelung sollen Verzögerungen bei der Erstellung und Bekanntgabe des Gleichstellungsplans ausgeschlossen werden.

Satz 2 schreibt ferner vor, dass die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben den Gleichstellungsplan in Textform zu erhalten haben. Dabei empfiehlt sich der gleichzeitige Hinweis auf deren besondere Verpflichtung nach § 4 Absatz 1 Satz 1. Mit der gesonderten Übermittlung an Führungskräfte wird sichergestellt, dass den Beschäftigten, die die Umsetzung des

Gleichstellungsplans am stärksten voranbringen sollen, tatsächlich bekannt ist, welche Ziele verfolgt und welche konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung angewendet werden sollen. Der Begriff „Textform“ ersetzt den früher verwendeten Ausdruck „gesondert zur Verfügung zu stellen“. Eine Übermittlung per E-Mail oder Computerfax ist ausreichend, um das Textformerfordernis zu erfüllen. Ebenso erfüllt die Übermittlung von Gleichstellungsplänen in Schriftform oder elektronischer Form nach §§ 126, 126a BGB die Anforderungen an die Textform nach § 126b BGB.

Zu Abschnitt 4 (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer)

Zu § 15 (Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen)

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Satz 2 stellt klar, dass zu den sonstigen Rahmenbedingungen nach Satz 1 Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen zählen können.

Zu § 16 (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben)

Nach Absatz 1 haben die Dienststellen Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder

pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Halbsatz 2 stellt klar, dass diese Verpflichtung auch bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene gilt.

Gemäß Satz 2 haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten nach § 15 nicht nur Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten, sondern auch familien- oder pflegefreundliche Präsenzzeitmodelle.

Satz 3 stellt sicher, dass die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründet werden muss.

Absatz 2 stärkt die Informationsrechte der Beschäftigten. Die betroffenen Beschäftigten müssen die erforderlichen Informationen tatsächlich erhalten. Ein Aushang, von dem die betroffenen Beschäftigten nicht unbedingt Kenntnis nehmen, reicht nicht aus. Die Regelung ist Ausfluss der Fürsorgepflicht der Dienststellen gegenüber den Beschäftigten. Sie erfordert nicht, dass je nach Beschäftigter und Beschäftigtem individuelle Hinweise gegeben werden müssen. Vielmehr genügt es, den betroffenen Beschäftigten ein Formblatt mit allgemeinen Hinweisen, insbesondere in beamteten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, zukommen zu lassen.

Zu § 17 (Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg)

§ 17 betrifft Regelungen über den Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung und zum beruflichen Wiedereinstieg.

Zu § 18 (Verbot von Benachteiligungen)

Die einzelnen Umstände, die sich nicht nachteilig auswirken dürfen, sind – im Gegensatz zur früheren Rechtslage – nunmehr numerisch aufgelistet. Hierzu zählen nach Nummer 1 Teilzeitbeschäftigung (einschließlich der Elternzeit) und nach Nummer 2 die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen sowie mobiles Arbeiten. Auch wenn in den Nummern 1 und 2 nicht ausdrücklich benannt, sind hiervon auch weitere flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle erfasst. Nach Nummer 3 werden des Weiteren eine bestehende Schwangerschaft, nach Nummer 4 schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie nach Nummer 5 Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben (einschließlich der Elternzeit) erfasst. Die Regelung umfasst nicht mehr nur Beschäftigte an Telearbeitsplätzen sowie Beschäftigte mit Familienaufgaben, sondern erfasst auch schwangere Beschäftigte, Beschäftigte, die sich in einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot befinden, Beschäftigte an mobilen Arbeitsplätzen, Beschäftigte in Elternzeit (unabhängig davon, ob eine Teilzeitbeschäftigung nach Nummer 1 ausgeübt wird oder eine ausschließliche Beurlaubung nach Nummer 5 in Anspruch genommen wird) sowie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben (zum Beispiel solche, die sich in einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit befinden).

Eine Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge sowie die Möglichkeit der Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken. Das zeigt die Formulierung „die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs“ (Legaldefinition des „beruflichen Aufstiegs“ in § 3 Nummer 3).

Zu Abschnitt 5 (Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau)

Zu § 19 (Wahl, Verordnungsermächtigung)

§ 19 betrifft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.

In jeder Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten sind nach Absatz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu wählen. Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten ohne nächsthöhere Dienststelle steht es frei, eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen werden künftig in getrennten Wahlgängen gewählt. Die Regelung soll sicherstellen, dass die weiblichen Beschäftigten entweder für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin, nicht aber für beide Ämter gleichzeitig kandidieren. Nicht zuletzt schafft die Neuregelung für die aktiv wahlberechtigten Beschäftigten Klarheit darüber, welche Kandidatin für welches Amt kandidiert.

Wahlberechtigt und wählbar sind nur die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Wiederwahlen sind zulässig.

Im Falle der Abordnung weiblicher Beschäftigter von einer Dienststelle (Stammdienststelle) zu einer anderen Dienststelle oder zu einem Unternehmen bleibt die Wahlberechtigung bei der Stammdienststelle bestehen. Bei der aufnehmenden Dienststelle beziehungsweise dem aufnehmenden Unternehmen wird kein aktives Wahlrecht erworben. Dies gilt unabhängig davon, ob für die aufnehmende Dienststelle oder das aufnehmende Unternehmen das Bundesgleichstellungsgesetz gilt. Auch die Wählbarkeit, das heißt das passive Wahlrecht, besteht für abgeordnete weibliche Beschäftigte – in Anlehnung an die frühere Rechtslage (§ 3 GleibWV) – weiterhin nur bei der Stammdienststelle. Nur für den Fall, dass die Abordnung vom Wahltag an noch länger als drei Monate andauert, besteht auch in Bezug auf die Stammdienststelle kein passives Wahlrecht mehr.

Absatz 2 regelt, dass die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt sind. Der Anwendungsbereich der Vorschrift ist nicht nur auf Dienststellen mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle Dienststellen, die einer Verwaltung mit großem Geschäftsbereich angehören und für die gemäß § 19 Absatz 3 BGleig-E festgelegt wurde, dass sie keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen. Die Vorschrift gilt nur für solche Dienststellen, die einen Überbau haben. Auf Dienststellen der mittelbaren Bundesverwaltung trifft dies in der Regel nicht zu, weswegen diese von der Sonderregelung in Absatz 2 keinen Gebrauch machen können. Ihnen steht jedoch frei, von Absatz 1 Satz 1 im Ermessen Gebrauch zu machen.

Absatz 3 regelt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin in Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich. Halbsatz 1 regelt, dass Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich abweichend von der Grundsatzregelung in Absatz 1 Satz 1 abweichen und weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen können (als in Absatz 1 Satz 1 vorgeschrieben). Halbsatz 2 stellt ergänzend hierzu klar, dass von dieser Ausnahmeregelung nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

Die Regelung in Absatz 3 ermöglicht Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich weiterhin einen angemessenen Spielraum für ihre Entscheidungen. Der Begriff der „Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich“ wurde aus den Vorgängergesetzen (§ 15 Absatz 4 FFG und § 16 Absatz 1 BGleig alt) übernommen. Er bezeichnet keine „Dienststelle“ im Sinne von § 3 Nummer 5, sondern eine Organisationsstruktur, in der mehrere Dienststellen zu einer administrativen Hierarchie zusammengefasst werden. Beispiele hierfür sind – wie bereits im damaligen § 15 Absatz 4 FFG aufgeführt – die Bundesfinanzverwaltung, die Bundeswehrverwaltung oder der Bereich der Bundesagentur für Arbeit. Die betreffenden Verwaltungen müssen, soweit sie die Ausnahmeregelung für sich beanspruchen, eigene sachgerechte Kriterien für die Bestellung und die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten entwickeln. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass sich ihre Konzep-

tion nicht an der formalen Mindestgröße der Dienststelle, sondern an für ihren Geschäftsbereich und die dortige Lage der weiblichen Beschäftigten typischen strukturellen Bedingungen orientiert. Es ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die jeweilige Konzeption mit der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin vereinbar ist. Zu beachten sind sowohl die Belange der Gleichstellungsbeauftragten selbst, die Gefahr ihrer Arbeitsüberlastung und Überforderung durch einen zu großen örtlichen Zuständigkeitsbereich als auch die Interessenlage der Beschäftigten in den betroffenen Dienststellen. Die genannten Gesichtspunkte müssen auch unter Berücksichtigung der erwähnten besonderen verwaltungswirtschaftlichen Probleme in jenen Geschäftsbereichen zu einem für diese Aufgabe vertretbaren Prüfungsergebnis führen.

Absatz 4 verpflichtet die Dienststelle erstmals, dass unter bestimmten Voraussetzungen mehrere Stellvertreterinnen zu wählen sind.

In Satz 1 wird klargestellt, dass in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen wie zum Beispiel der Bundespolizei, der Zollverwaltung oder auch im Geschäftsbereich der Bundesagentur für Arbeit bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt werden müssen. Dienststellen mit großen Zuständigkeitsbereichen sind insbesondere solche, deren örtliche Zuständigkeit sich über zwei oder mehrere Bundesländer oder sogar über das gesamte Bundesgebiet erstreckt, sowie all jene Dienststellen mit einer sehr hohen Beschäftigtenzahl (zum Beispiel

mehrere Tausend Beschäftigte). Charakteristisch für Dienststellen mit komplexen Aufgabenbereichen ist die Vielzahl und Vielfalt quer, aber auch hierarchisch vernetzter Dienststellen des ihnen zugeordneten nachgeordneten Bereichs.

Die Neuregelung in Satz 1 soll zu einer Entlastung derjenigen Gleichstellungsbeauftragten beitragen, die in Dienststellen mit einer sehr hohen Beschäftigtenzahl oder sehr komplexen Aufgabenbereichen beschäftigt sind. Die Maximalzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen beläuft sich auf drei. Es liegt im Ermessen der jeweiligen Dienststelle, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Entscheidung sollte bedarfsgerecht in Abhängigkeit von der konkreten Situation in der Dienststelle erfolgen. Die Dienststelle hat rechtzeitig vor der Wahl bekannt zu geben, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind. Die Bekanntgabepflicht dient zum einen der Klarstellung, wie viele Ämter für eine Kandidatur infrage kommen, und zum anderen schafft sie für die aktiv wahlberechtigten Beschäftigten Klarheit darüber, wie viele Stellvertreterinnen zu wählen sind.

Gemäß Satz 2 ist in Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 3 Gebrauch machen, die Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen ebenfalls verpflichtend. Die Vorschrift hat deklaratorische Funktion, um sicherzustellen, dass sich die Ausnahmeregelung in Absatz 3 lediglich auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt, nicht aber auf das der Stellvertreterinnen.

In Absatz 5 wird die Bundesregierung – entsprechend den früheren Regelungen in § 16 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 BGleIG – ermächtigt, das Wahlverfahren nach den Absätzen 1 bis 4 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln. Die Vorschrift bildet die gesetzliche Grundlage für die neue Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung zum Bundesgleichstellungsgesetz.

Zu § 20 (Bestellung)

§ 20 enthält Regelungen zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterinnen und der Vertrauensfrauen.

Nach Satz 1 hat jede Dienststelle die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin zu bestellen. Klargestellt wird, dass die Bestellung auf Grund einer vorangegangenen Wahl nach § 19 erfolgt.

Voraussetzung für die Bestellung ist gemäß Satz 2, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen weder der Personal- noch der Schwerbehindertenvertretung angehören, um Interessenkollisionen, die sich hieraus ergeben können, auszuschließen. Ihre Bestellung erfolgt für vier Jahre.

Absatz 4 betrifft die Bestellung von Vertrauensfrauen für kleine Dienststellen nach § 19 Absatz 2 sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von ihr entfernt liegen. Dort ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen. Die Vorschrift soll weiterhin sicherstellen, dass auch die Beschäftigten in kleinen Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sowie in Dienststellen mit räumlich weit voneinander entfernten

Dienststellenteilen eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen vor Ort haben.

Die Bestellung der Vertrauensfrauen erfolgt auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten. Die Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen kleinen Dienststelle, der jeweiligen Nebenstelle einer Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein.

Zu § 21 (Anfechtung der Wahl)

Gemäß Absatz 1 Satz 1 kann die Wahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt worden ist. Eine Anfechtung scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Absatz 2 regelt den anfechtungsberechtigten Personenkreis: Eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung. Die Vorschrift ist nicht im kumulativen Sinne zu verstehen.

Zu § 22 (Vorzeitiges Ausscheiden)

§ 22 regelt das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen und ist angelehnt an die frühere Regelung des § 16 Absatz 7 BGleIG. Geregelt werden folgende Fälle: Das alleinige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten, das alleinige Ausscheiden der Stellvertreterin oder der Vertrauensfrau sowie das gleichzeitige Ausscheiden von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin (beziehungsweise im Falle des § 19 Absatz 4 all ihrer Stellvertreterinnen).

Zu § 23 (Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung)

§ 23 betrifft eine Regelung für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt oder aufgeteilt werden sowie für den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle.

Zu § 24 (Rechtsstellung)

§ 24 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (beziehungsweise Stellvertreterinnen).

Nach Absatz 1 Satz 1 gehört die Gleichstellungsbeauftragte der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet.

Gemäß Absatz 2 Satz 1 ist die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Die Gleichstellungsbeauftragte darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Eine Ausnahme von diesem Gebot bildet ihre Befugnis, dienstliche Beurteilungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erstellen.

Absatz 3 regelt Rechte und Pflichten der Stellvertreterinnen. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 28 bis 35 gelten auch für die Stellvertreterin beziehungsweise die Stellvertreterinnen, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt. Der Hinweis „soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt“ stellt klar, dass Ausnahmeregelungen aus den §§ 28 bis 35 zu beachten sind.

Zu § 25 (Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten)

§ 25 regelt die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten.

Nach Absatz 1 Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen.

Gemäß Satz 2 umfasst Satz 1 auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind. Umfasst ist auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Gleichstellungsbeauftragte fungiert jedoch nicht als Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Absatz 1 AGG.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten aus Absatz 1 erstrecken sich auch auf bereits eingetretene Benachteiligungen, die gegen das Bundesgleichstellungs- oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen und das Geschlecht, eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder bei Frauen auch deren Behinderung betreffen. In einem solchen Fall hat die Gleichstellungsbeauftragte die Pflicht, an der Beseitigung der bereits eingetretenen Benachteiligung und ihrer Wiedergutmachung mitzuwirken.

Absatz 2 ist nunmehr in vier Nummern untergliedert, wobei Nummer 1 eine Erweiterung des früheren § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleig darstellt. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle dabei zu

unterstützen, die Ziele des Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern. Die Hauptverantwortung zur Umsetzung der Gesetzesziele liegt bei der Dienststelle.

Gemäß Nummer 2 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist daher unter anderem an Anträgen der Beschäftigten nach § 16 zu beteiligen. Das Wort „betreffen“ verdeutlicht, dass die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nur bestehen, wenn eine Maßnahme oder Entscheidung einen Bezug zu ihren gesetzlichen Aufgaben aufweist, wenn also Aspekte der Gleichstellung, Vereinbarkeit oder des Schutzes vor sexueller Belästigung betroffen sind (BVerwG, Urteil vom 28.02.2013, 2 C 62/11, Rn. 20).

Gemäß Nummer 3 gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auch, einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen. Die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ist im Unterschied zur früheren Rechtslage – in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 3 –

um den Begriff der „Pflege“ ergänzt worden. Da die Aufgabe der Beratung von Beschäftigten originär Aufgabe der Personalführung ist und mit der Regelung in Nummer 3 nicht in Zuständigkeiten der Personalführung eingegriffen und eine Konkurrenzsituation geschaffen werden soll, obliegt der Gleichstellungsbeauftragten diese Aufgabe nur „bei Bedarf“. Primär zuständig sind und bleiben die Personalverwaltungen und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich auch auf Personen, die keine Beschäftigten im Sinne von § 3 Nummer 4, sondern an die Dienststelle abgeordnet sind, sowie auf Leiharbeiterinnen und -arbeiter, auch wenn diese kein aktives und passives Wahlrecht besitzen, die Gleichstellungsbeauftragte mithin nicht gewählt haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, auch diese in der Dienststelle beschäftigten Personen in ihre Überlegungen und Maßnahmen einzubeziehen.

Nach Absatz 3 kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Satz 2 regelt, dass die Einberufung von Frauenversammlungen der Dienststellenleitung im Vorfeld anzuzeigen ist, während Satz 3 die Gleichstellungsbeauftragten befugt, an Personalversammlungen teilzunehmen und ihr ein Rederecht bei derartigen Versammlungen gewährt. Auf diese Weise soll ermöglicht werden, dass insbesondere männliche Beschäftigten über

gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevante Themen informiert werden.

Absatz 4 regelt den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten für nachgeordnete Dienststellen. Danach hat die Gleichstellungsbeauftragte die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben nicht nur in der Dienststelle wahrzunehmen, in der sie selbst beschäftigt ist, sondern auch in allen Dienststellen, in denen sich die weiblichen Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörden ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich (Absatz 5).

Ein neu eingefügter Absatz 7 regelt erstmals, dass die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben hat. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass eine Gleichstellungsbeauftragte, die nur teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastet ist, vorrangig ihren Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nachzukommen hat. Dies hat zugleich klarstellenden Charakter für die Dienststellen.

Zu § 26 (Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau)

Die Stellvertreterin wird nach Absatz 1 grundsätzlich nur im Vertretungsfall – beispielsweise bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten – tätig.

Davon abweichend kann die Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 2 Satz 1 der Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 25 zur eigenständigen Erledigung übertragen. Liegt ein Fall des § 19 Absatz 4 vor (mehrere Stellvertreterinnen), bestimmt Satz 2, dass die Aufgabenwahrnehmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in gegenseitigem Einvernehmen zu erfolgen hat, um Aufgabenüberschneidungen oder Konflikte in der Zusammenarbeit zu vermeiden. Sofern die Stellvertreterinnen an unterschiedlichen Orten eingesetzt sind, sollten die Aufgaben entsprechend den örtlichen Gegebenheiten aufgeteilt werden. Jede Stellvertreterin sollte (nach Möglichkeit) nur Aufgaben für den Dienststellenteil übernehmen, in dem sie selbst ihren Dienstsitz hat, um eine möglichst effektive Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 1 und 2 jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen vornehmen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass eine Änderung oder Aufhebung im Vorfeld mit der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen besprochen oder abgesprochen wird. Eine Absprache ist zum Zwecke einer reibungslosen Zusammenarbeit sogar zu empfehlen. Andererseits verpflichtet das Gesetz die Gleichstellungsbeauftragte nicht hierzu, da diese ihr Amt hauptamtlich wahrnimmt und ihr gemäß Absatz 3 Satz 2 die Gesamtverantwortung für die Aufgabenwahrnehmung obliegt.

Die Stellvertreterin darf – ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte – nur in der Eigenschaft als Stellvertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Absatz 3 verpflichtet die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen), die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Gegensatz zu den Absätzen 1 bis 3 regelt Absatz 4 Aufgaben und Rechte der Vertrauensfrau. Satz 1 stellt klar, dass die Vertrauensfrau Ansprechpartnerin der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sowie für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist.

Gemäß Satz 2 obliegt der Vertrauensfrau die Pflicht zur Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten. Hieraus folgt, dass die Vertrauensfrau keine eigenen inhaltlich gestaltenden Tätigkeiten wahrnimmt, sondern lediglich als formelles Bindeglied zwischen den Beschäftigten, der jeweiligen Dienststelle (beziehungsweise Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils) und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten fungiert.

Im Rahmen der Informationsvermittlung sind Vertrauensfrauen befugt, anstelle der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ausnahmsweise auch an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, kann die Vertrauensfrau gemäß Satz 3 Halbsatz 1

im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen.

Halbsatz 2 stellt klar, dass die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 (sowie die damit verbundene Entscheidungsbefugnis) in diesem Fall weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten bleibt.

Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in § 19 Absatz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis – wie nach früherer Rechtslage – einzelne Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils übertragen. Die Entscheidung hierüber trifft die Gleichstellungsbeauftragte in eigener Zuständigkeit. Sie setzt das Einverständnis der jeweiligen Vertrauensfrau voraus. Die Dienststelle hat insoweit keine Einflussmöglichkeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Aufgabenübertragung jederzeit widerrufen oder deren Umfang abändern. Die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 sowie die Entscheidungsbefugnis bleiben weiterhin der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten.

Die Vertrauensfrau ist gemäß § 31 BGleIG ebenso zur Verschwiegenheit verpflichtet wie die Gleichstellungsbeauftragte, die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen) sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gleichstellungsbeauftragten. Da die Informationssicherstellung ihre originäre Aufgabe ist, ist die Vertrauensfrau gegenüber der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten an eine Verschwiegenheitspflicht nicht

gebunden – jedenfalls in den Fällen nicht, in denen Dinge betroffen sind, die der absoluten Geheimhaltung unterliegen, oder wenn beispielsweise eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter explizit um Verschwiegenheit bittet.

Zu § 27 (Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten)

Absatz 1 erlegt der Dienststelle die Pflicht auf, die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Der Dienststelle steht keine Entscheidungsbefugnis darüber zu, ob die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Vielmehr ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Angelegenheiten der Dienststelle zu beteiligen. Erst die Beteiligung gibt der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Weisungsunabhängigkeit (§ 24 Absatz 2) zu entscheiden, ob ihr Aufgabenbereich berührt ist. Für diese Beurteilung kann der Aufgabenkatalog des § 25 Absatz 2 herangezogen werden. Die strikte und aus dem früheren Bundesgleichstellungsgesetz übernommene Beteiligungspflicht der Dienststelle resultiert daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach § 24 Absatz 1 – wie bereits nach § 19 Absatz 1 BGleIG alt – der Personalverwaltung angehört und insofern nicht als „externe Stelle“ (vergleichbar der Personalvertretung) zu behandeln ist. Beteiligt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte nicht frühzeitig, steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 ein Einspruchs- und im weiteren Verfahren (gemäß § 34) sogar ein Klagerecht zu.

Die Nummern 1 bis 3 wurden inhaltlich aus den früheren Nummern 1 bis 3 übernommen. Sie betreffen die Pflicht der

Dienststelle zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sowie bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen. Dazu zählt insbesondere eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Angelegenheiten, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 25 Absatz 1 und 2 berühren.

Nummer 1 Buchstabe d) stellt gesetzlich klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch bei Abmahnung, der Einleitung und dem Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung von Beschäftigten zu beteiligen ist. Laut Bundesverwaltungsgericht ist eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auch dann geboten, „wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass bei der Aufklärung und Ahndung von Dienstpflichtverletzungen, die unmittelbar nichts mit dem Zweck des Bundesgleichstellungsgesetzes zu tun haben, die Ermittlungsmethoden oder die Sanktionen je nach Geschlecht oder nach anderen individuellen Verhältnissen, die die Aufgabentrias des § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleIG“ – des jetzigen § 25 Absatz 2 Nummer 2 BGleIG – „berühren, wie zum Beispiel Familienstand oder Unterhaltspflichten, differieren“ (BVerwG vom 28.02.2013, 2 C 62.11).

Nach Nummer 5 ist die Gleichstellungsbeauftragte auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nach Abschnitt 3 frühzeitig zu beteiligen.

Absatz 2 definiert den Begriff der „frühzeitigen Beteiligung“, um in der Vergangenheit häufig eingetretene Rechtsunsicherheiten zu vermeiden. Gemäß Satz 1 liegt eine frühzeitige Beteiligung im Sinne des Absatzes 1 vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Dienststelle beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltunfähig ist. Die Notwendigkeit dieser neuen Bestimmung ergibt sich daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren gesetzlichen Aufgaben nur dann ordnungsgemäß nachkommen kann, wenn sie rechtzeitig in anstehende Entscheidungen und Maßnahmen eingebunden wird und ihre Bedenken und Anregungen einbringen kann. Dies war in der Praxis bisher häufig nicht der Fall, wodurch gleichstellungsrechtliche Gesichtspunkte oftmals zu spät oder gar nicht mehr in den Entscheidungsprozess einfließen konnten.

Absatz 3 wurde neu eingefügt und regelt erstmals die zeitliche Abfolge der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung. Satz 1 Halbsatz 1 stellt klar, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch vorausgeht. Mit der gesetzlichen Verankerung der bereits seit Jahren praktizierten Vorgehensweise wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist, da sie im Unterschied zu diesen Teil der Personalverwaltung (§ 24 Absatz 1 Satz 1) ist. Erst nach Abgabe des Votums der Gleichstel-

lungsbeauftragten dürfen die beiden anderen Beschäftigtenvertretungen beteiligt werden. Gemäß Satz 1 Halbsatz 2 muss das Beteiligungsverfahren nach § 32 Absatz 3 – das heißt die Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung des Votums – abgeschlossen sein, bevor der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden.

Für den Fall, dass aus triftigen Gründen – etwa weil es sich um eilige Vorgänge wie außerordentliche Kündigungen handelt, für die die Dienststelle eine Ausschlussfrist zu wahren hat – eine parallele Einbindung der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung notwendig ist, stellt Satz 2 sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe für eine parallele Beteiligung zu informieren ist. Satz 2 darf jedoch nicht dazu missbraucht werden, die Personal- und die Schwerbehindertenvertretung in sämtlichen, nicht eiligen Fällen parallel zur Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Im Falle einer missbräuchlichen Anwendung der Vorschrift steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 ein Einspruchs- und gemäß § 34 sogar ein Klagerecht zu.

Zu § 28 (Schutzrechte)

Absatz 1 Satz 1 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden darf. Konkretisiert wird das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot durch Satz 2, der regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bishe-

rigen Arbeitsentgelts ausübt und am beruflichen Aufstieg so teilnimmt, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Satz 2 wurde – im Unterschied zur alten Rechtslage – um den Zusatz „und nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie diese ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wären“ erweitert. Die Ergänzung soll sicherstellen, dass die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nicht dazu führt, dass diese von Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreitungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze im Sinne von § 3 Nummer 3 ausgeschlossen wird.

Absatz 2 regelt die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage sieht das neue Bundesgleichstellungsgesetz eine stärkere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Neuregelung dient dem Schutz vor Überlastungen, die in der Vergangenheit häufig dadurch entstanden sind, dass Dienststellen die früher in Satz 2 Halbsatz 1 enthaltene Soll-Vorschrift als Ermessensvorschrift ausgelegt haben. Eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung war vielen Gleichstellungsbeauftragten unter diesen Umständen nur schwer möglich.

Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt nach Satz 2 mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten ist nach Satz 3 die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft zu entlasten. Diese Regelungen sind

strenger ausgestaltet als das bisherige Recht, das nur eine Soll-Vorschrift enthielt.

Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl sind auch die Beschäftigten aus denjenigen Dienststellen mitzuzählen, für die die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 2 ebenfalls zuständig ist.

Satz 4 regelt den Entlastungsumfang für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte teilzeitbeschäftigt ist. Die Vorschrift stellt in Halbsatz 1 klar, dass der Entlastungsumfang der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen in dem Ausmaß zu erhöhen ist, wie er der Gleichstellungsbeauftragten auf Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht zugutekommen kann. Die Stellvertreterin (oder die Stellvertreterinnen) wird (beziehungsweise werden) in diesem Fall für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten in entsprechendem Umfang entlastet. Halbsatz 2 regelt, dass dies unabhängig von den Vorschriften zur Entlastung der Stellvertreterin in Absatz 5 gilt, das heißt, unabhängig davon, ob die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen) nach § 26 Absatz 1 lediglich im Vertretungsfall tätig wird (beziehungsweise werden), und zugleich, wie hoch die Entlastung in Absatz 5 Satz 2 und 3 in jedem Fall sein muss. Die Aufstockung der Entlastung der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) darf somit nicht nur für den Vertretungsfall, sondern muss dauerhaft – jedenfalls für den Zeitraum, in dem die Gleichstellungsbeauftragte teilzeitbeschäftigt ist – erfolgen. Bei einer vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten, die beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 70 Prozent

ausübt und nur eine Stellvertreterin hat, sind die fehlenden 30 Prozent ihres Entlastungsumfangs der Entlastung der Stellvertreterin gutzuschreiben. Beträgt der Entlastungsumfang der Stellvertreterin normalerweise zum Beispiel 20 Prozent, würde sich ihr Entlastungsumfang somit auf 50 Prozent erhöhen. Hat die Gleichstellungsbeauftragte mehrere Stellvertreterinnen, kann zwar der Entlastungsumfang aller Stellvertreterinnen erhöht werden, in der Summe darf die zusätzliche Entlastung der betreffenden Stellvertreterinnen jedoch nicht höher sein als der fehlende Entlastungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten. Im obigen Beispiel darf der fehlende Entlastungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten in Höhe von 30 Prozent in einer Dienststelle mit beispielsweise drei Stellvertreterinnen nur zu jeweils 10 Prozent dem Entlastungsumfang aller drei Stellvertreterinnen gutgeschrieben werden.

Absatz 3 beinhaltet die Pflicht für die Dienststelle, die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Diese aus dem früheren Recht übernommene Pflicht resultiert daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte – wie ein Personalratsmitglied – in ihrer amtlichen Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nicht dienstlich beurteilt werden darf. Stattdessen ist ihre berufliche Tätigkeit „fiktiv“ fortzuschreiben. Anknüpfungspunkt der fiktiven Laufbahnnachzeichnung ist der Leistungsstand vor Amtsübernahme. Der in Satz 1 verwendete Begriff der „Entwicklung“ ersetzt im neuen Bundesgleichstellungsgesetz den früheren Begriff des „Werdegangs“, meint inhaltlich jedoch das Gleiche. Die Wörter

„von Amts wegen“ sollen verdeutlichen, dass die Dienststelle bei einer konkret anstehenden Personalmaßnahme von sich aus aktiv werden muss und nicht erst auf Bitten oder Antrag der Gleichstellungsbeauftragten. Für die Feststellung der individuellen fiktiven Entwicklungsperspektiven der Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter zugrunde zu legen. Die Auswahl der zu vergleichenden Beschäftigten sollte zum Zeitpunkt der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Absatz 1 erfolgen und aktenkundig gemacht werden. Die Beschäftigten der Vergleichsgruppe sollten sich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme in einer ähnlichen beruflichen Situation befunden haben wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Pflicht zur fiktiven Nachzeichnung besteht unabhängig davon, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 28 Absatz 2 entlastet ist. Sie dient als Grundlage für konkrete Personalentscheidungen, die die Gleichstellungsbeauftragte betreffen.

Absatz 5 regelt die Entlastungsansprüche der Stellvertreterin. Satz 1 beinhaltet die Grundsatzregelung, wonach die Stellvertreterin nur im Vertretungsfall zu entlasten ist. Mit der Formulierung „mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als“ wird klarstellend ergänzt, dass die Entlastung der Stellvertreterin sich zum einen nach dem Ausmaß ihrer Aufgabenwahrnehmung richtet und zum anderen von Beginn der Vertretungstätigkeit an zu erfolgen hat. Wie nach früherer Rechtslage wird die Stellvertreterin anstelle der

Gleichstellungsbeauftragten, nicht aber parallel zur Gleichstellungsbeauftragten entlastet, da sie nach wie vor eine reine Abwesenheitsvertretung wahrnimmt. Dies wird mit der Formulierung „anstelle der Gleichstellungsbeauftragten“ zum Ausdruck gebracht.

Bei der Entscheidung über die Anzahl der zu bestellenden Stellvertreterinnen und deren Entlastungsumfang sollten die Dienststellen berücksichtigen, ob die Beschäftigten alle am gleichen Standort beschäftigt sind oder sich über mehrere, gegebenenfalls räumlich weit entfernte Zweigstellen verteilen. Die Entscheidung über die Anzahl der zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten in Abhängigkeit von deren Entlastung muss in jedem Fall rechtzeitig vor der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bekannt gegeben werden, damit einerseits den passiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten bekannt ist, für welches Amt sie kandidieren können, und zum anderen auch alle aktiv wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten Kenntnis darüber haben, wie viele Ämter zu wählen sind.

In Absatz 6 ist erstmalig die Entlastung der Vertrauensfrau verankert. Eine vergleichbare Regelung gab es im früheren Bundesgleichstellungsgesetz nicht. Satz 1 verpflichtet die Dienststellen dazu, auch die Vertrauensfrauen von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß zu entlasten, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist.

Satz 2 stellt klar, dass die Entlastungshöhe mindestens ein Zehntel und bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu betragen hat. Die gesetzliche Regelung der Entlastung der Vertrauensfrauen soll Überlastungen auf Grund ihrer Doppelpflicht als Beschäftigte der Dienststelle vermeiden und zugleich die Stellung der Vertrauensfrauen als Vermittlerin stärken.

Zu § 29 (Ausstattung)

§ 29 regelt und stärkt die Ausstattungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu zählen zum einen das Recht auf Erhalt der notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Ausstattung und zum anderen das Recht auf Erhalt eines Verfügungsfonds.

In Dienststellen mit in der Regel mindestens 1 000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 2 Satz 2 künftig zwingend eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen. Eine Zuordnung von weiteren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ist nicht ausgeschlossen.

Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beschränkt. Es liegt grundsätzlich im Ermessen der Dienststelle, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gleichstellungsbeauftragte lediglich im administrativen Bereich oder auch im sachbearbeitenden Bereich unterstützen sollen. Der Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht zu, entsprechende Vorschläge zu unterbreiten, jedoch hat die Dienststelle zu entscheiden, ob dem Büro Bürosachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter oder beziehungsweise zusätzlich

Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter angehören sollen. Unabhängig von dieser Frage muss jedoch sichergestellt werden, dass das Büropersonal mangels entsprechender Legitimation keine amtlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt. Dieses Recht steht allein der Gleichstellungsbeauftragten zu.

Im Falle der gleichzeitigen Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (beziehungsweise ihrer Stellvertreterinnen) können in begründeten Ausnahmefällen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren oder Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen. Wie bei den Vertrauensfrauen handelt es sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht.

Für die Stellvertreterin (beziehungsweise die Stellvertreterinnen) findet § 29 grundsätzlich keine Anwendung.

Zu § 30 (Zusammenarbeit und Information)

Im Vergleich zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz ist in Absatz 1 erstmals gesetzlich die beiderseitige Pflicht für die Dienststelle einerseits sowie für die Gleichstellungsbeauftragte andererseits verankert, eng zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Gesetzesziele zusammenzuarbeiten. Diese Pflicht wird gesetzlich verankert, da der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 73) zeigte, dass die Kooperation zwischen den genannten Gesetzesakteuren in der Praxis oftmals von Schwierigkeiten und Miss-

trauen geprägt ist. Eine sich gegenseitig behindernde Zusammenarbeit bleibt nicht ohne Folgen für die Beschäftigten, weshalb sowohl die Dienststellen als auch die Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich zu einer engen Zusammenarbeit verpflichtet werden. Mit der Regelung soll nicht nur ein „Einzelkämpfertum“ – vor allem aufseiten der Gleichstellungsbeauftragten – vermieden, sondern auch die Umsetzung der Ziele des Gesetzes erleichtert werden.

Absatz 2 geht auf die Regelung des früheren § 20 Absatz 1 Satz 1 bis 3 BGleIG zurück. Ein neu eingefügter Satz 1 verpflichtet die Dienststelle künftig, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte zu unterstützen, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert.

Satz 2 stellt eine inhaltliche Erweiterung im Vergleich zu § 20 Absatz 1 Satz 2 BGleIG alt dar, da sich die Vorschrift fortan auch auf Auswahlvermerke bezieht. In einem Auswahlvermerk, dessen Erstellung bereits nach jetziger Rechtslage in jeder Dienststelle verpflichtend ist, sind die maßgeblichen Überlegungen für eine Auswahlentscheidung schriftlich niederzulegen. Anderenfalls ist die Auswahlentscheidung rechtswidrig. Auswahlvermerke können daher ein wichtiges Indiz für eventuelle Diskriminierungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten sein. Zudem stellt die Neuregelung eine wichtige Arbeiterleichterung für die Gleichstellungsbeauftragte dar, da diese Sachverhalte – insbesondere in dringenden Fällen nach § 32 Absatz 2 Satz 3 – schneller

bewerten kann. Für die Dienststelle ist mit dieser Vorschrift kein zusätzlicher Aufwand verbunden, da Auswahllisten im Rahmen von Bewerbungsverfahren ohnehin erstellt werden müssen.

Satz 3 Halbsatz 2 regelt, dass die Dienststellen den Informations- und Erfahrungsaustausch ihrer Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen sollen. Die Neuregelung soll zu mehr Vernetzungsarbeit beitragen und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtern, die in der Vergangenheit mitunter dadurch gekennzeichnet war, dass ein regelmäßiger Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterbunden wurde.

Das Einsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in entscheidungsrelevante Teile von Personalakten ist im neuen Bundesgleichstellungsgesetz nunmehr in einem eigenen Absatz geregelt. Absatz 3 geht auf den früheren § 20 Absatz 1 Satz 4 BGleig zurück. Es liegt im Ermessen jeder einzelnen Dienststelle, ob die Gleichstellungsbeauftragte zwecks allgemeiner Einsicht in eine Vielzahl von Personalakten (beispielsweise auf Grund des Verdachts einer systemischen Benachteiligung) von der Dienststelle eine anonymisierte Auswertung ausgehändigt bekommt. Eine solche Auswertung kann beispielsweise in Form anonymisierter Personallisten (zum Beispiel mit den Merkmalen Dienstalter, Beschäftigungs- und Dienstzeit, Altersstruktur, Organisationszugehörigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung) sowie in Form von Stellenbesetzungslisten ausgehändigt werden. Einen gesetzlichen Anspruch auf derart umfassende Listen

hat die Gleichstellungsbeauftragte allerdings nicht.

Zu § 31 (Verschwiegenheitspflicht)

Die Vorschrift betrifft die Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, ihrer Mitarbeitenden sowie der Vertrauensfrauen, die ab dem Zeitpunkt der Bestellung gilt und auch über die Zeit der Bestellung hinausgeht.

Zu § 32 (Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung)

Absatz 1 Satz 1 stellt klar, dass das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, unmittelbar bei der Dienststellenleitung vorzutragen, zugleich auch eine Pflicht ist.

Satz 3 enthält erstmals eine Frist für die Dienststelle zur Entscheidung über einen Initiativantrag der Gleichstellungsbeauftragten: Spätestens nach einem Monat hat sie über den Antrag zu entscheiden, nur in Ausnahmefällen gilt eine Dreimonatsfrist. Die Entscheidung ist in Textform mitzuteilen. Eine Übermittlung per E-Mail oder Computerfax ist daher ausreichend. Ebenso erfüllen Erklärungen in Schriftform oder elektronischer Form nach §§ 126, 126a BGB die Anforderungen an die Textform nach § 126b BGB.

Die Entscheidung darüber, ob ein Ausnahmefall vorliegt, liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach § 28 Absatz 1 Satz 1 in ihrer Aufgabenwahrnehmung nicht behindert werden darf und ihr im Falle einer Rechtsverletzung ein Einspruchsrecht nach § 33 und im weiteren

Verfahren sogar ein Klagerecht nach § 34 zusteht.

Absatz 2 legt gesetzliche Fristen zur Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten fest. Nach Satz 2 Halbsatz 1 ist das Votum – in Anlehnung an § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG – innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs der Mitteilung der Dienststelle bei der Gleichstellungsbeauftragten. Halbsatz 2 ermöglicht, dass von der 10-Arbeitstage-Frist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden kann. Sofern Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte sich einig sind, kann also generell oder im Einzelfall auch eine kürzere oder eine längere Frist zur Votumsabgabe vereinbart werden, um der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten einen gewissen Handlungsspielraum zu ermöglichen. Hinsichtlich des in Satz 2 geregelten Textformerfordernisses wird auf die Ausführungen zu Absatz 1 Satz 3 verwiesen.

Nur in besonders dringenden Fällen darf die in Satz 2 genannte Frist von zehn Arbeitstagen gemäß Satz 3 ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Auch diese Frist orientiert sich am Bundespersonalvertretungsrecht (§ 69 Absatz 2 Satz 4 BPersVG). Die Fristverkürzung setzt im Gegensatz zu Satz 2 nicht das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten voraus, um der Dienststelle in besonders eiligen Angelegenheiten einen gewissen Handlungsspielraum zu ermöglichen. Eine Fristverkürzung kann

zum Beispiel dann sinnvoll sein, wenn nach Abwägung der Umstände des Einzelfalls ansonsten eine erhebliche Beeinträchtigung des Verwaltungsablaufs nicht unwahrscheinlich ist. Die Vorschrift darf jedoch nicht dazu führen, dass die Frist zur Abgabe des Votums seitens der Dienststelle gekürzt wird, ohne dass ein besonders dringender Grund vorliegt, und die Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten hierdurch unnötigerweise erschwert oder gar behindert wird.

Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen oder im Falle des Satzes 3 innerhalb von drei Arbeitstagen kein Votum abgegeben hat, ohne dass diese Frist vorher einvernehmlich verlängert worden wäre, gilt die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung gemäß Satz 5 als gebilligt. Auch diese Vorschrift sah das frühere Bundesgleichstellungsgesetz nicht vor. Sie ist jedoch notwendige Konsequenz der neuen Fristenregelungen in den Sätzen 2 und 3 und führt aufseiten der Dienststelle zu einem höheren Maß an Rechtssicherheit.

Absatz 3 regelt, dass die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt. Satz 1 stellt klar, dass die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Nichtbefolgung des Votums mitzuteilen hat, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Begründung bei der Abgabe ihres Votums verlangt hat. Im Unterschied zu § 20 Absatz 2 Satz 4 BGlEiG alt muss die Gleichstellungsbeauftragte künftig bereits im Rahmen ihrer Votumsabgabe zur Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung des Votums auffordern.

Ein neu eingefügter Satz 2 stellt klar, dass die Mitteilung der Dienststelle an die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von 15 Arbeitstagen ab Zugang des Votums in Textform zu erfolgen hat.

Absatz 4 regelt das Stufenverfahren. Für den Fall, dass in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe der §§ 25, 27 und 30 sowie nach den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen.

Die Grundsätze der Stufenbeteiligung bei personellen Angelegenheiten gelten entsprechend, wenn die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigungsdienststelle nicht identisch sind. Dieser Zusatz berücksichtigt, dass in Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigungsdienststelle zum Beispiel dann nicht identisch sind, wenn die Personalbearbeitung zentralisiert wurde.

Geregelt ist auch der Fall, dass bestimmte Entscheidungen oder Maßnahmen, die eine Dienststelle betreffen, teilweise oder vollständig durch eine andere Dienststelle geregelt werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle ist. Satz 1 gilt auch dann, wenn Vorgänge, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 betreffen, mit Wirkung für eine andere Dienststelle bearbeitet werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle nach § 25 Absatz 4 ist. So soll sichergestellt werden, dass jede Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wird, deren Auf-

gabenbereiche durch die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme berührt sind.

Zu § 33 (Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Einspruch einzulegen, wenn die Dienststelle entgegen den Vorgaben des § 12 Absatz 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat oder eine erhebliche Fristverletzung von § 12 Absatz 2 vorliegt (Nummer 1). Eine solche erhebliche Fristverletzung ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn die Dienststelle die Vorlage des Gleichstellungsplans um mindestens sechs Monate verzögert. Beruht die unterlassene oder verzögerte Erstellung des Gleichstellungsplanes dagegen auf Umständen, die die Dienststelle nicht zu vertreten hat, steht der Gleichstellungsbeauftragten kein Einspruchs- und infolgedessen auch kein Klagerecht nach § 34 zu. Sichergestellt wird dies mit der Regelung in § 12 Absatz 2 Satz 2, wonach im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle abweichend von § 12 Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden können. Da in diesem Fall bereits das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld der Gleichstellungsplanerstellung erzielt wurde, steht ihr kein nachträgliches Einspruchs- und Klagerecht hiergegen mehr zu (siehe unter § 12 Absatz 2).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ferner ein Einspruchsrecht, wenn die Dienststelle einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht (Nummer 2), oder entgegen § 27 Absatz 1

Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt hat (Nummer 3), entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt geben hat (Nummer 4), Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat (Nummer 5) oder gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen hat (Nummer 6).

Das Einspruchsverfahren ist in Absätzen 2 bis 5 geregelt.

Zu § 34 (Gerichtliches Verfahren)

Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich im Wesentlichen aus den Einspruchsmöglichkeiten nach § 33.

Nach erfolglosem Einspruch gemäß § 33 haben die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen weiteren Versuch zu unternehmen, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen. Die Einbeziehung der Dienststelle verdeutlicht, dass nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet ist, Klageverfahren zu vermeiden und einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch unternehmen muss, sondern künftig auch die Dienststelle, das heißt in der Regel die Personalverwaltung.

Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung (Satz 4).

Die Klage der Gleichstellungsbeauftragten darf sich nur darauf stützen, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat (Nummer 1) oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben der §§ 12 bis 14 entspricht. Mit der Bezugnahme auf die §§ 12 bis 14 wird der Gleichstellungsbeauftragten künftig auch ein Klagerecht für den Fall eingeräumt, dass der Gleichstellungsplan entgegen § 12 nicht fristgerecht erstellt wurde. Ein solches Recht steht ihr jedoch (entsprechend § 33 Absatz 1) nur bei groben Fristverletzungen zu. Die Anrufung des Verwaltungsgerichts muss sich nicht nur auf Nummer 1 oder 2, sondern kann sich auch auf beide Nummern stützen. Wie nach früherer Rechtslage räumt Absatz 3 der Gleichstellungsbeauftragten kein Verbandsklagerecht ein.

Gemäß Absatz 4 Satz 1 trägt die Dienststelle die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 1 oder 2 entstehen. Die Vorschrift entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht § 44 BPersVG. Die Erstattung von Kosten für Gerichtsverfahren, die „mutwillig oder aus haltlosen Gründen“ in Gang gesetzt worden sind, kann die Dienststelle entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG jedoch verweigern. Zu den Kosten gehören nicht nur die Gerichtskosten, sondern auch die Kosten einer anwaltlichen Vertretung. Absatz 4 schließt auch Rechtsanwaltskosten im Vorfeld eines Einspruchs- und Klageverfahrens ein. Eine Kostenerstattung von im Vorfeld in Anspruch genommener Rechtsberatung ist in Anlehnung an § 44 BPersVG nur im Ausnahmefall unter ganz besonde-

ren Umständen und nach eingehender Überlegung und sachgerechter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls für ganz bestimmte Fragen möglich. Die Dienststellen sind daher – in Anlehnung an die Regelung aus § 44 Absatz 1 Satz 1 BPersVG (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 – 6 PB 21.10) – nicht verpflichtet, jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung zu erstatten.

Zu § 35 (Fragerecht)

Der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin beziehungsweise den Stellvertreterinnen steht ein Fragerecht zu. Es besteht nur in Bezug auf grundsätzliche Fragen zum Bundesgleichstellungsgesetz. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist weder befugt noch verpflichtet, Rechtsberatung durchzuführen.

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden. Hinsichtlich des Begriffs der „Einwilligung“ ist § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes maßgebend.

Die Regelungen in Absatz 2 wurden neu eingefügt und betreffen die Antworthpflicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Satz 1 bestimmt erstmals, dass Anfragen nach Absatz 1 – nach Möglichkeit – innerhalb eines Monats beantwortet werden sollen, da sie in vielen Fällen dringend sind und es wichtig ist, dass die Beantwortung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend noch rechtzeitig in den Klärungsprozess einfließen kann. Auf diese Weise können Einspruchs-

und Klageverfahren vermieden werden. Ein neu eingefügter Satz 2 regelt zudem, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seine Antwort der jeweils zuständigen obersten Bundesbehörde nachrichtlich zuzuleiten hat. Die Vorschrift soll zu einer einheitlichen Rechtsauslegung und -anwendung beitragen. Zugleich soll die jeweils federführende oberste Bundesbehörde darüber in Kenntnis gesetzt werden, welche konkreten Fragestellungen oder Problematiken in der eigenen Dienststelle oder in den Dienststellen des Geschäftsbereichs bestehen, und so zugleich die Möglichkeit schaffen, auch im Rahmen der Fachaufsicht zur Lösung des Problems beizutragen.

Zu § 36 (Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten)

In § 36 wird die Tätigkeit des 1991 eingerichteten Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA) gesetzlich verankert. Der IMA wird von der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden gebildet. Er informiert die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit, koordiniert jedoch nicht die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Bundesdienst.

Die Vernetzungsarbeit anderer Gleichstellungsbeauftragter auf Bundesebene bleibt von § 36 unberührt. Absprachen und Empfehlungen des IMA gelten ausschließlich für die Mitglieder des IMA, nicht für andere Gleichstellungsbeauftragte. Klargestellt wird dies durch Satz 3, wonach die Möglichkeit, im Geltungsbereich des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes

weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten einzurichten, von den Sätzen 1 und 2 unbenommen bleibt. Satz 3 stellt keine Ermächtigungsgrundlage oder Verpflichtung zur Einrichtung weiterer Arbeitskreise im Geltungsbereich des Gesetzes dar, sondern dient lediglich der Klarbeziehungsweise Sicherstellung, dass andere Arbeitskreise nicht durch den IMA verdrängt werden.

Die gesetzliche Verankerung des IMA spiegelt die Bedeutung des IMA als wichtiger Dach- und Vernetzungsverband der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden wider.

Zu § 37 (Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst)

§ 37 beinhaltet die Sonderbestimmungen für den Bundesnachrichtendienst. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem früheren § 23 BGleIG. Lediglich die Nummern 4 und 5 wurden neu eingefügt.

Zu § 38 (Statistik, Verordnungsermächtigung)

§ 38 regelt die statistischen Pflichten der Dienststellen und geht im Wesentlichen auf die früheren Regelungen aus § 24 BGleIG zurück.

Absatz 1 betrifft die Datenerfassung für den Bericht an den Deutschen Bundestag nach § 39. Im Unterschied zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz sind diese Daten künftig nicht mehr jährlich zu erfassen, sondern im Zwei-Jahres-Rhythmus. Die Vorschrift gilt für sämtliche Dienststellen im Sinne von § 3 Nummer 5.

Zu den zu erhebenden Indikatoren zählt gemäß Satz 1 Halbsatz 1 die Zahl aller Frauen und Männer sowie nach Halbsatz 2 die Zahl der Frauen und Männer in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 (Nummer 1), nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Nummer 2), nach der Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben (Nummer 3) sowie nach Bewerbung, Einstellung und beruflichem Aufstieg (Nummer 4). In Nummer 5 wird erstmals geregelt, dass auch die Zahl der Beschäftigten (getrennt nach Frauen und Männern) erfasst werden soll, die sich in einem beruflichen Aufstieg befinden und die – im Unterschied zu Nummer 4 – eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und solcher Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Zudem wird in einer neuen Nummer 6 klargestellt, dass die Erhebung der Zahl der Frauen und Männer getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung gesondert auch für die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion zu erfolgen hat.

Anders als früher werden die Daten über Noten bei dienstlichen Beurteilungen sowie die Daten zur Fortbildung – § 24 Absatz 1 Nummer 2 und 3 BGleIG (alt) – nicht mehr erfasst.

Satz 2 entspricht der früheren Regelung in § 2 der Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungstatistik-Verordnung – GleStatV). Die Sätze 3 und 4 gehen auf § 3 GleStatV (alt) zurück.

Die in Absatz 2 geregelte Pflicht betrifft lediglich die obersten Bundesbehörden. Vorgeschrieben ist, dass jede oberste Bundesbehörde jährlich bestimmte Gleichstellungsindikatoren erfasst. Hierbei handelt es sich um besonders aussagekräftige und wichtige Indikatoren.

Die zu erfassenden Indikatoren sind in Satz 1 Halbsatz 1 sowie in den Nummern 1 bis 5 in Halbsatz 2 aufgelistet. Dazu zählen die Zahl aller Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer gegliedert nach folgenden weiteren Kriterien: der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (Nummer 1), den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter (Nummer 2), Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (Nummer 3), der Inanspruchnahme von Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit (Nummer 4) sowie dem beruflichen Aufstieg nach § 4 Absatz 3 (Nummer 5).

Satz 2 stellt – in Anlehnung an Absatz 1 Satz 2 – klar, dass die Daten nach Satz 1 Nummer 1 bis 4 jeweils zum 30. Juni des Berichtsjahres und die Daten nach Satz 1 Nummer 5 für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen sind. Gemäß Satz 3 hat die Meldung an das Statistische Bundesamt bis zum 30. September zu erfolgen.

Absatz 3 wurde neu eingefügt und basiert zum Teil auf dem früheren § 4 GleStatV. Gemäß Satz 1 Nummer 1 erstellt das Statistische Bundesamt im Auftrag des

Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend künftig nicht mehr jährlich, sondern nur noch alle zwei Jahre eine Gleichstellungsstatistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen und leitet diese auch nur noch alle zwei Jahre den obersten Bundesbehörden als internen Dienstbericht zu.

Eine neu eingefügte Nummer 2 regelt zudem, dass das Statistische Bundesamt jährlich einen Gleichstellungsindex aus den nach Absatz 2 und 3 erhobenen Daten für die obersten Behörden zu erstellen hat. Dieser ist jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die neue Gleichstellungsstatistikverordnung und entspricht im Wesentlichen dem früheren § 24 Absatz 2 BGleIG.

Zu § 39 (Bericht)

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen vor.

Die obersten Bundesbehörden haben die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen.

Der Bericht legt dar, inwieweit die in § 1 genannten Ziele erreicht und das Gesetz angewandt worden ist. Dazu gehört insbesondere die Untersuchung, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert wurde, Benachteiligungen von Frauen beseitigt beziehungsweise verhindert wurden und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert wurde. Der Bericht hat zudem vorbild-

hafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen auszuweisen. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden ist an der Erstellung des Berichts zu beteiligen. Die Vorschrift beinhaltet keine Abstimmungspflicht der Bundesregierung mit dem IMA, soll jedoch die Einbindung des IMA auf Grund seiner langjährigen Erfahrungen sicherstellen.

Zu § 40 (Übergangsbestimmungen)

Absatz 1 betrifft die Pflicht zur Erstellung des Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan ist nach Satz 1 erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen.

Alle Gleichstellungspläne, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesgleichstellungsgesetzes, also am 1. Mai 2015 noch mindestens zwei Jahre Bestand haben, gelten allerdings bis zu ihrem regulären Ende fort. Nur diejenigen Gleichstellungspläne, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes keine zwei Jahre mehr gelten, sind durch einen neuen Gleichstellungsplan zu ersetzen, der den Vorgaben aus Abschnitt 3 des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes entspricht.

Satz 2 stellt unter anderem klar, dass die für den Gleichstellungsindex erstmalig zu erhebenden Daten nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 4 den Stichtag 30. Juni 2015 haben und sich nach § 38 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 auf den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015 beziehen.

Gemäß Absatz 3 bleiben Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bestellt sind, weiterhin im Amt.

In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen sind unverzüglich Neuwahlen für die nicht besetzten Ämter der Stellvertreterinnen gemäß § 19 Absatz 4 einzuleiten.

III.

Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)

Vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist vom Deutschen Bundestag als Artikel 1 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) beschlossen worden und am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.



Inhaltsübersicht

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Vorgaben für Aufsichtsgremien
- § 5 Vorgaben für wesentliche Gremien
- § 6 Statistik, Verordnungsermächtigung
- § 7 Bericht

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann.

§ 2

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Gremien nach § 3 Nummer 1 und 2, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann. Es gilt nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung, nicht für die Gerichtsbarkeit und nicht für Gremienmitglieder, die in Ausübung gesetzlich verbürgter Unabhängigkeit bestimmt werden.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Aufsichtsgremien: Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden;

2. wesentliche Gremien: Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind;
3. Bund:
 - a) die Bundesregierung als Gesamtheit,
 - b) das Bundeskanzleramt,
 - c) die Bundesministerien sowie die oder der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien einschließlich der Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs,
 - d) die weiteren Beauftragten der Bundesregierung und die Bundesbeauftragten sowie
 - e) die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts ohne Recht auf Selbstverwaltung;
4. durch den Bund zu bestimmende Mitglieder: Mitglieder, die der Bund in ein Aufsichts- oder wesentliches Gremium unmittelbar und rechtsverbindlich wählen, berufen, entsenden oder für ein solches Gremium vorschlagen kann; ein Mitglied ist nicht durch den Bund bestimmt, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.

§ 4

Vorgaben für Aufsichtsgremien

- (1) In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei

erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Bund insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. Bestimmen mehrere Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 Mitglieder eines Gremiums, ist die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich. Bei den Berechnungen ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden.

(2) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

(3) Bei einer Unterschreitung der Vorgaben nach den Absätzen 1 und 2 ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen.

§ 5

Vorgaben für wesentliche Gremien

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 haben ein Gremium als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat.

(2) Bei wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von

Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Dieses Ziel kann stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 und 2 erreicht werden.

(3) § 4 Absatz 1 Satz 3 bis 6 und Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 6

Statistik, Verordnungsermächtigung

(1) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 veröffentlichen auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über ihre Aufsichts- und wesentlichen Gremien sowie über die Anzahl der in diesen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder. Die Veröffentlichung erfolgt erstmals bis zum 30. Juni 2015. Die Aufstellung nach Satz 1 ist regelmäßig zu aktualisieren.

(2) Die Institutionen des Bundes erfassen jährlich zum 31. Dezember unter Beachtung des Datenschutzes die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern. Grundlage ist die Aufstellung nach Absatz 1 einschließlich der im Vergleich zum Vorjahr neu aufgenommenen und entfernten Gremien. Die Daten werden jeweils bis zum 31. März des Folgejahres auf den Internetseiten der Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 veröffentlicht und zeitgleich dem Statistischen Bundesamt gemeldet. Veröffentlichung und Meldung erfolgen erstmals bis zum 31. März 2017.

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach

Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die Statistik ist Bestandteil der Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der statistischen Daten nach Absatz 2 Satz 3.

§ 7

Bericht

(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund vor.

(2) Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung sind die nach § 6 Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die obersten Bundesbehörden haben die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen.

Wesentliche Erläuterungen:

(Die nachfolgenden Formulierungen sind der Amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – BT-Drs. 18/3784 vom 20. Januar 2015 – entnommen.)

Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

§ 1 bestimmt als Ziel des Gesetzes die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund für diese Mitglieder bestimmen kann. Dieses Ziel kann in den zwei in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Stufen erreicht werden.

Maßgeblich für die Berechnung der Anteile ist nicht das Gesamtgremium, sondern die vom Bund zu besetzenden Sitze in ihrer Gesamtheit.

Das Gesetzesziel bezieht sich auf sämtliche ordentliche Mitglieder eines Gremiums, an deren Besetzung der Bund mitwirkt. Nicht erfasst sind deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

§ 2 regelt den Geltungsbereich des Gesetzes.

Satz 1 bestimmt, dass das Gesetz für alle in § 3 Nummer 1 und 2 definierten Gremien gilt, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann. Der Geltungsbereich orientiert sich an dem früheren § 2 Absatz 1. Er unterscheidet im Vergleich zur früheren Rechtslage nicht mehr zwischen dem Vorschlagen, Benennen, Berufen und Entsenden von Personen in ein Gremium, sondern stellt auf die Bestimmung von Mitgliedern ab.

Satz 2 stellt wie der bisherige § 2 Absatz 2 klar, dass das Gesetz nicht für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung (das heißt des Bundeskabinetts) und nicht für die Gerichtsbarkeit gilt. Eine weitere Ausnahme ist für solche Gremienmitglieder vorgesehen, die von Personen bestimmt werden, die in dem Verfahren zur Bestimmung der Mitglieder gesetzlich verbürgte Unabhängigkeit genießen. Diese Regelung betrifft insbesondere die Gremien des Bundesrechnungshofes. Auf Grund der verfassungsrechtlich garantierten Unabhängigkeit seiner Mitglieder verbietet sich eine Reglementierung der von ihnen zu bildenden Gremien.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Im Gegensatz zur alten Rechtslage enthält das Gesetz in Form von § 3 erstmals eine eigene Vorschrift mit Begriffsbestimmungen. Die Nummern 1 und 2 unterscheiden zwei Arten von Gremien.

Aufsichtsgremien nach Nummer 1 sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, deren Mitglieder auch durch Wahlen bestimmt werden können. Erfasst werden damit die Aufsichtsräte der juristischen Personen des Privatrechts, und zwar unabhängig davon, ob sie gewählt oder von den Anteilseignern entsendet werden. Darüber hinaus erstreckt sich die Vorschrift auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben wie etwa der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

Nummer 2 definiert den Begriff der „wesentlichen Gremien“. Hierbei handelt es sich um Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder um Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die auf Grund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettsrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus der dahin gehenden Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes. Näheres dazu wird zu § 5 Absatz 1 ausgeführt.

Nummer 3 definiert den Begriff des „Bundes“ und führt die einzelnen Institutionen des Bundes numerisch auf. Hierzu zählen nach Buchstabe a) die Bundesregierung als Gesamtheit, nach Buchstabe b) das Bundeskanzleramt, nach Buchstabe c) die Bundesministerien sowie die oder der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien einschließlich der Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs, nach Buchstabe d) die weiteren Beauftragten der Bundesregierung sowie die Bundesbeauftragten und nach Buchstabe e) die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts ohne Recht auf Selbstverwaltung. Die Begriffsdefinition erfasst im Wesentlichen die früher in § 4 Absatz 1 und § 6 BGremBG alt aufgeführten Institutionen.

Zu den Behörden des jeweiligen Geschäftsbereichs (Buchstabe c) zählen die Bundesoberbehörden, die Bundesmittel- und die Bundesunterbehörden. Bundesbeauftragte (Buchstabe d)) werden auf gesetzlicher Grundlage eingerichtet und mit Kompetenzen ausgestattet. Hierzu zählen beispielsweise der Bundesbeauftragte für den Zivildienst oder der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Die Beauftragten der Bundesregierung werden auf Grund der Organisationsgewalt der Bundesregierung durch Kabinettsbeschluss beziehungsweise Organisationserlass des Bundeskanzlers oder durch Erlass eines Bundesministeriums eingesetzt. Sie sind organisatorisch dem Bundeskanzleramt oder einzelnen Bundesministerien zugeordnet. Ein Beispiel hierfür ist die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Keine Beauftragten im Sinne des Absatzes 2 sind Beauftragte, die das Grundgesetz nennt (beispielsweise der Wehrbeauftragte des Bundestages gemäß Artikel 45b GG, der Beauftragte bei Bundeszwang gemäß Artikel 37 Absatz 2 GG oder der Beauftragte bei Anklage gemäß Artikel 61 Absatz 1 GG), Beauftragte, die in jedem Bundesministerium in die Verwaltungshierarchie eingegliedert sind (beispielsweise Gleichstellungs- oder Korruptionsbeauftragte), Beauftragte, die dem Parlament im weiteren Sinne zugeordnet werden können (beispielsweise der Ermittlungsbeauftragte), sowie solche Einrichtungen, deren Leitungsebenen statusrechtliche und funktionale Ähnlichkeiten mit Beauftragten haben, aber keine Beauftragten im engeren Sinne sind (beispielsweise die Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Zu den bundesunmittel-

baren juristischen Personen des öffentlichen Rechts (Buchstabe e)) gehören insbesondere die in Artikel 86 GG genannten Körperschaften und Anstalten der mittelbaren Staatsverwaltung des Bundes. Aus dem Zusatz „ohne das Recht auf Selbstverwaltung“ ergibt sich, dass die genannten juristischen Personen vom Gesetz nicht erfasst werden, wenn ihnen das Recht auf Selbstverwaltung zusteht. Dies ist beispielsweise bei den bundesunmittelbaren Krankenkassen, der Akademie der Künste und der Deutschen Welle der Fall.

Die Aufführung der einzelnen Institutionen in Nummer 3 ist nicht im kumulativen Sinne zu verstehen, sondern soll zum Ausdruck bringen, dass das Gesetz auch dann gilt, wenn nur eine der genannten Behörden beziehungsweise bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts an der Besetzung eines Gremiums nach Absatz 1 mitwirkt.

Nummer 4 erläutert, in welcher Form der Bund ein Mitglied für ein Gremium bestimmen kann. Definiert wird die Formulierung „durch den Bund zu bestimmende Mitglieder“. Hierbei handelt es sich gemäß Halbsatz 1 um Mitglieder, die der Bund in ein Aufsichts- oder wesentliches Gremium unmittelbar und rechtsverbindlich wählen, berufen, entsenden oder für ein solches Gremium vorschlagen kann. Halbsatz 2 stellt klar, dass ein Mitglied nicht durch den Bund bestimmt ist, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.

Das frühere Bundesgremienbesetzungsgesetz wurde mit der neuen Begriffsbestimmung in Nummer 4 insoweit durch die Möglichkeit der Wahl ergänzt. Wenn der Bund Mitglieder wählen kann, so hat er seine Wahl an den Vorgaben des Gesetzes auszurichten. Dies hat insbesondere Bedeutung, wenn der Bund Alleinaktionär ist.

Die Berufung und Entsendung von Mitgliedern erfolgt, wenn dem Bund die entsprechende Befugnis zusteht, etwa auf Grund einer Satzung.

Das Vorschlagsrecht ist weit auszulegen. Gleichzusetzen sind insbesondere Anhörungsrechte, die in der Praxis wie ein Vorschlagsrecht gehandhabt werden.

Zu § 4 (Vorgaben für Aufsichtsgremien)
§ 4 regelt die Vorgaben für Aufsichtsgremien.

Absatz 1 Satz 1 regelt, dass in einem Aufsichtsgremium ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein müssen. Die Vorschrift legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern in Höhe von 30 Prozent für Aufsichtsgremien fest. Die Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Diese Regelung ist den entsprechenden Bestimmungen im Gesellschaftsrecht nachgebildet. Die 30-Prozent-Quote ist nicht auf das gesamte Aufsichtsgremium bezogen, sondern

bezieht sich nur auf die Mitglieder, die der Bund bestimmen kann.

Die Sätze 2 und 3 entsprechen inhaltlich der Regelung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zu § 25 Absatz 2 Satz 2 und 3 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz für börsennotierte Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt.

Satz 4 regelt, dass die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden sind, wenn der Bund für ein Gremium nur insgesamt höchstens zwei Mitglieder bestimmen kann. Denn bei nur einem Sitz kann nicht beiden Geschlechtern entsprochen werden. Bei zwei Sitzen bedeutet die Berücksichtigung beider Geschlechter eine Quote von 50 Prozent, die weit über Mindestanteile des Satzes 1 hinausginge. Durch die Formulierung wird deutlich gemacht, dass auch die Gremien mit ein oder zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern abgesehen von den Sätzen 1 bis 3 den Vorschriften des Gesetzes unterfallen.

Nach Satz 5 sind die vom Bund für ein Gremium zu bestimmenden Mitglieder auch dann als Gesamtheit zu betrachten, wenn verschiedene Institutionen des Bundes jeweils einzelne Mitglieder allein bestimmen können. In diesem Fall hat die federführende Institution die Einhaltung der Vorgabe sicherzustellen.

Satz 6 bestimmt, dass bei der Berechnung stets zur nächsten vollen Personenzahl

aufzurunden ist. Beispielsweise werden bei vier und fünf zu bestimmenden Mitgliedern die Rechenwerte von 1,2 und 1,5 jeweils auf zwei Personen aufgerundet.

Absatz 2 Satz 1 legt das Ziel fest, den Anteil von Frauen und Männern ab dem 1. Januar 2018 auf 50 Prozent zu erhöhen.

Kann der Bund eine ungerade Anzahl von Mitgliedern bestimmen, darf nach Satz 2 ein Geschlecht nur mit einer Person mehrheitlich vertreten sein. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern des Bundes der prozentuale Anteil eines Geschlechts stets niedriger als 50 Prozent ist, da eine Geschlechterquote von 50 Prozent aus tatsächlichen Gründen unmöglich ist. In diesem Fall genügt es, wenn mit Ausnahme eines Gremiensitzes weibliche und männliche Bundesvertreter paritätisch vertreten sind. Mit welchem Geschlecht der Gremiensitz besetzt wird, der zu einer ungeraden Anzahl an Vertreterinnen und Vertretern führt, bleibt der jeweiligen Institution des Bundes überlassen. Besteht ein Gremium beispielsweise aus fünf Mitgliedern, müssten hiervon entweder zwei Mitglieder männlich und drei weiblich sein oder umgekehrt.

Kann die Vorgabe aus Absatz 1 und 2 aus besonderen Gründen nicht erfüllt werden, ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemäß Absatz 3 unverzüglich über die Unterschreitung zu unterrichten. Außerdem ist die Unterschreitung zu begründen. Dabei sind die Gründe sachlich und nachvollziehbar darzulegen. Die Unterschreitung der Vorgaben nach Absatz 1 und 2 ist nicht rechtswidrig.

Zu § 5 (Vorgaben für wesentliche Gremien)

Nach Absatz 1 haben die in § 3 Nummer 3 genannten Institutionen des Bundes ein Gremium in ihrem Zuständigkeitsbereich als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat.

Durch diese Kriterien wird der unbestimmte Begriff „wesentlich“ zum einen inhaltlich eingegrenzt. Tatsächliche Bedeutung hat ein Gremium insbesondere dann, wenn seine Entscheidungen und Empfehlungen Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit einer großen Zahl von Personen haben. Zukunftsrelevante Bedeutung kommt einem Gremium zu, dessen Entscheidungen und Empfehlungen Einfluss auf politische oder gesellschaftliche Entwicklungen haben. Gremien, die rein verwaltende Aufgaben wahrnehmen, werden die inhaltlichen Kriterien dagegen regelmäßig nicht erfüllen.

Zum anderen beschränkt das Erfordernis der besonderen Bedeutung die Anzahl der dem Gesetz unterfallenden Gremien. Kriterien für die besondere Bedeutung können die Qualität der Rechtsgrundlage, auf der ein Gremium beruht, seine Dauerhaftigkeit, seine politischen oder wirtschaftlichen Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten und der politische oder gesellschaftliche Rang seiner Mitglieder sein.

Die Art und Weise der Bestimmung der wesentlichen Gremien wird nicht geregelt. Die Institutionen des Bundes können das diesbezügliche Verfahren daher autonom festlegen.

Absatz 2 Satz 1 hebt hervor, dass die Institutionen des Bundes auf die paritätische Vertretung von Frauen und Männern hinzuwirken haben.

Gemäß Satz 2 können zur Erreichung dieses Ziels die beiden Stufen aus § 4 Absatz 1 und 2 übernommen werden.

Absatz 3 bestimmt, dass § 4 Absatz 1 Satz 3 bis 6 und Absatz 2 Satz 2 für wesentliche Gremien entsprechend gilt.

Zu § 6 (Statistik, Verordnungsermächtigung)

§ 6 regelt die Pflichten der in § 3 Nummer 3 genannten Institutionen des Bundes zur Veröffentlichung und Meldung ihrer Gremien und deren Besetzung und die Erstellung einer Statistik und beinhaltet die Ermächtigungsgrundlage für die Bundesregierung, Einzelheiten per Rechtsverordnung zu regeln. Eine vergleichbare Vorschrift gab es im früheren Bundesgremienbesetzungsgesetz nicht.

Absatz 1 beinhaltet die Pflicht der Institutionen des Bundes zur Veröffentlichung einer Aufstellung der dem Geltungsbereich unterfallenden Gremien. Satz 1 regelt, dass die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über ihre Aufsichts- und wesentlichen Gremien nach § 3 Nummer 1 und 2 sowie über die Anzahl der in ihnen jeweils durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder zu veröffentlichen haben. Die Aufstellung beinhaltet auch diejenigen Aufsichts- und wesentliche Gremien, bei denen der Bund lediglich ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann.

Satz 2 stellt klar, dass die Veröffentlichung erstmals bis zum 30. Juni 2015 erfolgt. Die Frist räumt den Verpflichteten ausreichend Zeit zur technischen Umsetzung ein.

Nach Satz 3 ist die Aufstellung regelmäßig zu aktualisieren, um zum einen Gremienbesetzungen nachhalten zu können und zum anderen ermitteln zu können, ob und welche Gremien sich aufgelöst haben oder neu gegründet wurden.

Absatz 2 schreibt den Institutionen eine jährliche Veröffentlichung der tatsächlichen Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern vor. Nach Satz 1 haben die Institutionen des Bundes jährlich zum 31. Dezember unter Beachtung des Datenschutzes die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern zu erfassen.

Satz 2 stellt klar, dass Grundlage der Erfassung die Aufstellung nach Absatz 1 einschließlich der im Vergleich zum Vorjahr neu aufgenommenen und entfernten Gremien ist. Aus der Aufstellung muss demnach hervorgehen, welche Gremien durch die jeweilige Institution nach § 3 Nummer 3 besetzt werden, ob die einzelnen Gremiensitze mit Frauen oder mit Männern besetzt wurden und ob und welche Gremien aufgelöst oder neu gegründet wurden.

Nach Satz 3 werden die Daten jeweils bis zum 31. März des Folgejahres auf den Internetseiten der Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 veröffentlicht und zeitgleich dem Statistischen Bundesamt gemeldet. Dies kann zusammengefasst für den gesamten Geschäftsbereich

erfolgen. Dadurch wird zum einen ein Überblick zum jeweils aktuellen Stand der Beteiligung von Frauen und Männern gegeben. Zum anderen lässt sich aus dem Vergleich der Veröffentlichungen aus den vorangegangenen Jahren die Entwicklung der Gremienbesetzung ableiten. Damit dies einheitlich für den Bund erfolgen kann, werden die jährlichen Aufstellungen an das Statistische Bundesamt gemeldet.

Satz 4 regelt, dass Veröffentlichung und Meldung erstmals bis zum 31. März 2017 erfolgen. Die Frist trägt der Regelung in § 4 Absatz 1 Rechnung, wonach die Veröffentlichung für sämtliche vom Gesetz erfassten Gremien auf Grund der Inkrafttretensregelung in Artikel 24 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst erstmals zum Stichtag 31. Dezember 2016 erfolgen kann.

Absatz 3 stellt eine Neuerung im Vergleich zur früheren Rechtslage dar. Satz 1 verpflichtet das Statistische Bundesamt künftig, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 erhobenen Daten zu erstellen. Satz 2 regelt, dass die Statistik zur Gremienbesetzung nach dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz Bestandteil der Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes ist.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung der Bundesregierung. Danach wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechts-

verordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der Daten nach Absatz 2 Satz 3 zu regeln. Ermächtigt wird die Bundesregierung als Gesamtheit, um sicherzustellen, dass den unterschiedlichen Gremienstrukturen in den Bundesministerien bei der Ausgestaltung des Verfahrens Rechnung getragen wird. Die Vorschrift geht auf den früheren § 8 BGremBG zurück, zu dem während der Geltungsdauer des früheren Bundesgremienbesetzungsgesetzes keine Rechtsverordnung erlassen wurde.

Zu § 7 (Bericht)

Absatz 1 bestimmt, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre eine Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen vorlegt. Im Unterschied zur früheren Rechtslage verpflichtet die Norm die Bundesregierung nicht mehr, einen Bericht im Umfang der bisherigen Gremienberichte zum Bundesgremienbesetzungsgesetz zu erstellen. Mit der Neuregelung soll zum Bürokratieabbau beigetragen werden.

Absatz 2 konkretisiert die Vorschrift aus Absatz 1. Satz 1 stellt klar, dass Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung die nach § 6 Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten sind, während Satz 2 – in Anlehnung an § 39 Absatz 1 Satz 3 BGlEiG – regelt, dass die obersten Bundesbehörden die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen haben.

IV.

Auszüge aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist vom Deutschen Bundestag als Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) beschlossen worden und am 18. August 2006 in Kraft getreten.



Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1

Allgemeiner Teil

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe
- § 5 Positive Maßnahmen

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

- § 6 Persönlicher Anwendungsbereich
- § 7 Benachteiligungsverbot
- § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
- § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung
- § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Unterabschnitt 2

Organisationspflichten des Arbeitgebers

- § 11 Ausschreibung
- § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

Unterabschnitt 3

Rechte der Beschäftigten

- § 13 Beschwerderecht
- § 14 Leistungsverweigerungsrecht
- § 15 Entschädigung und Schadensersatz
- § 16 Maßregelungsverbot

Unterabschnitt 4

Ergänzende Vorschriften

- § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten
- § 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

[...]

Abschnitt 4

Rechtsschutz

- § 22 Beweislast
- § 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

Abschnitt 5

Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

- § 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Abschnitt 6

Antidiskriminierungsstelle

- § 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 27 Aufgaben
- § 28 Befugnisse
- § 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen
- § 30 Beirat

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

- § 31 Unabdingbarkeit

[...]

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere

Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der

betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4

Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5

Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die

Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten

Grundes besondere Schutzvorschriften gelten. (2)

§ 9

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von

Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11

Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13

Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15

Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden,

es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16

Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17

Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18

Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundle-

gendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

[...]

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23

Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen.

Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24

Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,

3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26

Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres

Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27

Aufgaben

- (1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.
- (2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere
1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
 2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
 3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben. Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1

genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28

Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30

Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidis-

kriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden.

Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

[...]

V.

Rundschreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Anwendung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bzw. ihrer Stellvertreterinnen



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Oberste Bundesbehörden
und Bundesgerichte
- gem. Verteiler -

nachrichtlich:
Interministerieller Arbeitskreis
der Gleichstellungsbeauftragten
der obersten Bundesbehörden

Annette Maltry

Leiterin der Unterabteilung 41
Abteilung Gleichstellung
Glinkastraße 24, 10117 Berlin
11018 Berlin

HAUSANSCHRIFT
POSTANSCHRIFT
TEL: +49 (0)30 20655-1207
FAX: +49 (0)30 20655-41207
E-MAIL: UAL41@bmfjsf.bund.de
INTERNET: www.bmfjsf.de
ORT, DATUM: Berlin, den 04.05.2015
AZ: 411-1040-03/007*01

Anwendung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes im Hinblick auf die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

gemäß Artikel 24 Absatz 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) trat am 1. Mai 2015 das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) in Kraft.

Mit dem neuen Bundesgleichstellungsgesetz trat gleichzeitig das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 54 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, außer Kraft.

Gemäß § 19 Absatz 5 BGleG (neu) ist die Bundesregierung ermächtigt, das Verfahren zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beziehungsweise ihrer Stellvertreterinnen durch Rechtsverordnung (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung) zu



SEITE 2 regeln. Die neue Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung wird voraussichtlich im Sommer 2015 in Kraft treten.

Für den Fall, dass bereits Wahlen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bzw. das der Stellvertreterin eingeleitet worden sind oder aktuell vorbereitet werden, werden folgende Handlungshinweise gegeben:

1. Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen gemäß § 19 Absatz 4 BGleiG (neu)

Gemäß § 40 Absatz 3 Satz 2 BGleiG (neu) haben in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen unverzüglich nach dem 1. Mai 2015 Neuwahlen für die nicht besetzten Ämter der Stellvertreterinnen stattzufinden.

Diese Wahlen sollten erst nach Inkrafttreten der neuen Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung eingeleitet und nach Möglichkeit innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossen werden.

2. Sonstige Wahlen von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin

- a) Wahlen, deren Wahltag vor dem 1. Mai 2015 liegt, können auf Grundlage des alten Bundesgleichstellungsgesetzes sowie der dazugehörigen Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung vom 6. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3374; 2002 I S. 2711) abgeschlossen werden. Alternativ kann auf das Verfahren nach Buchstabe b) zurückgegriffen werden.
- b) Wahlen, deren Wahltag nach dem 1. Mai 2015 und vor dem Tag des Inkrafttretens der neuen Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung liegt, sollten nach Möglichkeit unterbrochen werden. Es wird empfohlen, die Wahlen unmittelbar nach Inkrafttreten der neuen Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung fortzuführen und ebenfalls innerhalb von vier Monaten abzuschließen. Die Amtszeiten der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen sollten für diesen Fall bis zum Zeitpunkt der Neubesetzung der Ämter verlängert werden, um längere Zeiten zu vermeiden, in denen die Ämter unbesetzt sind.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

SEITE 3 Das Bundesfamilienministerium wird rechtzeitig über das Inkrafttreten der neuen Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung informieren.

Ich bitte Sie, dieses Schreiben an die Dienststellen Ihres jeweiligen Geschäftsbereichs sowie an die Ihnen zugeordneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

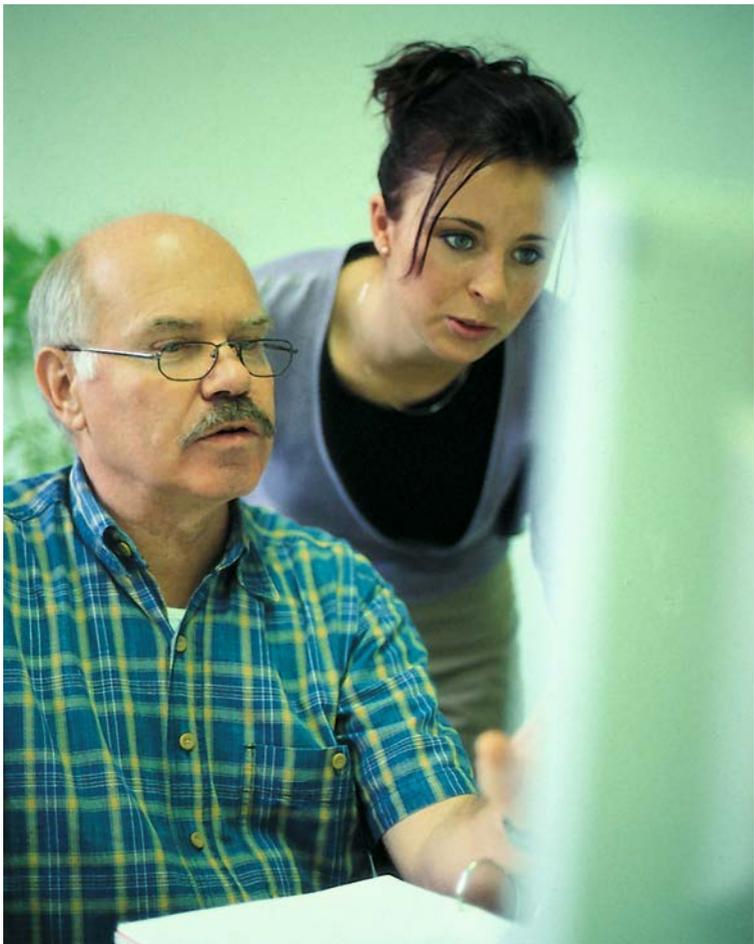
i.V. Annette Maltry

VI.

Arbeitshilfen

Weiterführende Informationen und Arbeitshilfen zu den Gleichstellungsgesetzen des Bundes im Internet

Alle wichtigen Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz erhalten Sie im Internet unter der Adresse www.bmfsfj.de.



Dort finden Sie:

- das neue Bundesgleichstellungs- und das neue Bundesgremienbesetzungsgesetz sowie
- Publikationen wie
 - die Broschüre „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes – Bundesgleichstellungsgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz“,
 - die Erfahrungsberichte der Bundesregierung zum vorigen Bundesgleichstellungsgesetz nach § 25 BGleiG (alt) sowie die Gremienberichte der Bundesregierung zum Vorgänger-Bundesgremienbesetzungsgesetz nach § 9 BGremBG,
 - die Broschüre „Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010“ sowie
 - die Datenreporte des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum vorigen Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz 2014.

Weiterführende Links auf dieser Seite verweisen auf Informationen und Materialien zum Thema Gender Mainstreaming oder zu anderen gleichstellungsbezogenen Themen wie Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst des Bundes. Zudem finden Sie einen Link zur Seite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern zur Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung – AV-Glei). Zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern gibt es einen Link zu einem Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes und zum Handbuch der Rechtsförmlichkeit des Bundesministeriums der Justiz.

Alle wichtigen Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erhalten Sie ebenfalls im Internet unter der Adresse **www.antidiskriminierungsstelle.de**.

Außerdem finden Sie unter **www.bmfsfj.de/BMFSFI/gesetze** sämtliche Gesetze und Verordnungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR55

Stand: Mai 2015, 10. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis Frau Schwesig: Bundesregierung/Denzel

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.