



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



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

*Erläuterungen zum Bundesgleichstellungsgesetz
und Bundesgremienbesetzungsgesetz*

[bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)

Inhalt

<i>Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst – ein Überblick</i>	4
<i>Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)</i>	7
1. Gesetzestext	7
2. Wesentliche Erläuterungen	33
<i>Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)</i>	88
1. Gesetzestext	89
2. Wesentliche Erläuterungen	91
<i>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</i>	96
<i>Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung – GleStatV)</i>	118
<i>Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung – GleibWV)</i>	124
<i>Arbeitshilfen und Linksammlung</i>	139

Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst – ein Überblick

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) ist als Artikel 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) vom 24. April 2015 am 1. Mai 2015 in Kraft getreten. Durch Artikel 2 des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) vom 7. August 2021, das am 12. August 2021 in Kraft getreten ist, wurden einige wesentliche Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz vorgenommen. Die vorliegende Broschüre erläutert den aktuellen Gesetzesstand zum 1. August 2024 und berücksichtigt damit die Änderungen durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nummer 17).

Von besonderer Bedeutung für das BGleIG 2015 waren Verbesserungen im Bereich des Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan verlangt konkrete Zielvorgaben und für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer und organisatorischer Art. Die konkreten Zielvorgaben treffen insbesondere den Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Führungsebene. Es sind also Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gesetzlich über die Regelungen zum Gleichstellungsplan vorgezeichnet.

Schon das BGleIG von 2015 verfolgte das Ziel einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Bundesverwaltung.

Mit der Änderung des BGleIG 2021 wurde in § 1 Absatz 2 Satz 3 BGleIG das konkrete Ziel festgelegt, „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen“. Dabei bedeutet gleichberechtigte Teilhabe, dass eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit angestrebt wird. Dadurch werden die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes verpflichtet, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die die praktische Voraussetzung für die Erreichung dieses Ziels darstellen. Eine Konkretisierung der Vorgaben und Maßnahmen für die Dienststellen und ihre Bereiche ist im Gleichstellungsplan vorzunehmen.

Eine gewichtige Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2021 betrifft die Regelungen zur Unterrepräsentanz: Da die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 des Grundgesetzes [GG]) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Absatz 2 GG) Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zulassen und keine Bereiche der Bundesverwaltung und des Anwendungsbereichs des BGleIG bekannt sind, in denen eine Unterrepräsentanz von Männern auf eine Benachteiligung von Männern zurückzuführen ist, wurden die zuvor bestehenden gesetzlichen Vorgaben zur Unterrepräsentanz von Männern ersatzlos gestrichen.

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) vom 24. April 2015 richtete den Fokus auf die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder. Auch die Vorgaben des BGremBG wurden durch das Gesetz vom 7. August 2021 ausgeweitet. In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. Bei jedem wesentlichen Gremium haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich weiterhin bei den Gremienberufungen zu beteiligen.

Die gesetzlichen Änderungen berücksichtigen, dass Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG Menschen vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16). Wenn das BGremBG von „paritätischer Vertretung“ spricht und das BGleig „Unterrepräsentanz“ definiert, so bezieht sich dies – jeweils innerhalb der Bezugsgröße – immer nur auf die Teilgruppe der Frauen und Männer.

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

1. Gesetzestext

Bundesgleichstellungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. April 2015 (BGBl. I Seite 642, 643), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nummer 17) geändert worden ist (BGleig)¹



1 Die jeweils aktuelle Fassung des Bundesgleichstellungsgesetzes findet sich im Internet unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html

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 Ausnahmen von der Anwendung
- § 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 Veröffentlichung und Kennzeichnung

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit

- § 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 Übergangsbestimmungen

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

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 die Beschäftigten 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. Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

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

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach § 3 Nummer 5.

(2) Juristische Personen, an denen der Bund mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist, können dieses Gesetz in der Satzung ganz oder teilweise für sich verbindlich erklären. Ein entsprechender Beschluss zur Satzungsänderung muss einstimmig gefasst werden.

§ 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 Führungspositionen 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 sind § 4 Absatz 1 Nummer 4 und 6 sowie § 6 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 des Siebten Kapitels 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. unterrepräsentiert: Status von Frauen, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt;
10. Führungspositionen: alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche in den Führungspositionen, sowie die Leitung und Personalverwaltung der Dienststelle 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. Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen.

(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 hervor-

gehen, 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) Die Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes, die Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie die Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den Schriftverkehr.

Abschnitt 2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Ausnahmen von der Anwendung

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

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

§ 6

Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuscheiden. Der Ausschreibungstext muss

so formuliert sein, dass er alle Geschlechter in gleicher Weise anspricht. Sind Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, so sind sie verstärkt zur Bewerbung aufzufordern. Jede Ausschreibung, insbesondere die Ausschreibungen für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene, hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Der Hinweis darf entfallen, sofern einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen 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. § 165 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(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 Bereich unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bevorzugt zu berücksichtigen

1. bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen,
2. bei der Einstellung,
3. beim beruflichen Aufstieg,
4. bei der Versetzung, wenn ihr ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht, sowie
5. bei der Abordnung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn ihr ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht.

Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen.

(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 Führungspositionen 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 Bundesrechnungshof-

gesetzes 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 Dienstalter, die Beschäftigungsdauer 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.

(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 in Führungspositionen 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 und des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts 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 in Führungspositionen 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 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 und bis wann

1. erreicht werden soll, dass die Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren, mit annähernd numerischer Gleichheit mit Frauen und Männern besetzt werden, um das Ziel des § 1 Absatz 2 Satz 2 zu erreichen,
2. die Unterrepräsentanz von Frauen in anderen Bereichen abgebaut werden soll und
3. die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, Ange-

bote, die eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen.

Im Gleichstellungsplan sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Führungsebene festzulegen. Sofern 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 zumindest nicht sinkt.

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 14

Veröffentlichung und Kennnisgabe

Die Dienststelle hat den Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet zu

veröffentlichen und jeder einzelnen und jedem einzelnen Beschäftigten in Textform zur Kenntnis zu geben.

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit

§ 15

Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange oder zwingende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen 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 den Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeit oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeit- und Präsenzzeitmodelle anzubieten.

(3) Die Ablehnung von Anträgen nach Absatz 1 oder 2 muss in Textform begründet werden.

(4) 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.

(5) 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.

(6) Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 5 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, sofern die dienstliche Leistung beurteilt wird, nicht nachteilig auf diese 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 wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Dies gilt auch für oberste Bundesbehörden mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten.

(2) Die 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.

(3) Gewählt werden

1. in den Dienststellen mit mindestens 100 und höchstens 1.499 Beschäftigten sowie in Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten, die eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, eine Stellvertreterin,
2. in den Dienststellen mit mindestens 1.500 und höchstens 1.999 Beschäftigten zwei Stellvertreterinnen,
3. in den Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten und einem großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich zwei oder drei Stellvertreterinnen,
4. in den Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach Absatz 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu

denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen,

- a) bei insgesamt höchstens 1.499 Beschäftigten in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden, eine Stellvertreterin,
 - b) bei insgesamt mindestens 1.500 und höchstens 1.999 Beschäftigten in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden, zwei Stellvertreterinnen,
 - c) bei insgesamt mindestens 2.000 Beschäftigten in allen Dienststellen, die durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden, drei Stellvertreterinnen und
5. in den Dienststellen mit mindestens 2.000 Beschäftigten drei Stellvertreterinnen.

(4) Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der jeweiligen Zahl an Stellvertreterinnen findet in getrennten Wahlgängen nach Maßgabe der allgemeinen Wahlrechtsgrundsätze statt. Wahlberechtigt und wählbar sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Die Wiederwahl ist zulässig. Die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sind bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt.

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

§ 20

Bestellung

(1) Die Dienststelle bestellt die gewählten Beschäftigten für jeweils vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin. Die Bestellung setzt voraus, dass die gewählten Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Bestellung weder dem Personalrat noch der Schwerbehindertenvertretung angehören.

(2) Findet sich für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, so bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen ohne weitere Wahl. 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, so bestellt die Dienststellenleitung die Stellvertreterinnen auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen ohne weitere Wahl. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(4) Für Dienststellen, in denen nach § 19 Absatz 2 keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, und Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, sowie für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von

dem Dienst- oder Arbeitsort der Gleichstellungsbeauftragten entfernt im Inland liegen, muss auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellt werden. Für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die nicht räumlich weit entfernt liegen, kann die Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellen. Die Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, der Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten.

(5) Ist nach Absatz 1 oder 3 nur eine Stellvertreterin bestellt worden, so soll die Gleichstellungsbeauftragte für den Fall, dass sie und ihre Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind, eine Beschäftigte als zweite Stellvertreterin vorschlagen. Die Dienststelle bestellt die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagene Beschäftigte zur zweiten Stellvertreterin. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

§ 21

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt 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 Dienstunfähigkeit 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 der Zusammenlegung. 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. In Dienststellen ist sie unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. In den obersten Bundesbehörden, in denen die Personalangelegenheiten, die organisatorischen Angelegenheiten und die sozialen Angelegenheiten in einer Abteilung zusammengefasst sind, ist auch eine Zuordnung zur Leitung dieser Abteilung möglich.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Von Satz 2 unberührt bleibt ihre Befugnis, sich mit den Personalangelegenheiten der ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu befassen.

(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 mit einer Behinderung oder von Frauen, die 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 4 Satz 4 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, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte eines Bundesgerichts 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. In Dienststellen mit mehr als einer nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin 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 Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf die nach § 20 Absatz 5 bestellte zweite Stellvertreterin. Diese darf nur tätig werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellte Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind und sie diese beiden vertritt.

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

(5) 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, an Sitzungen von Auswahlkommissionen oder an Personalgesprächen teilnehmen; die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 bleibt in diesem Fall weiterhin der

Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in § 19 Absatz 2 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle 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 und die Versetzung sowie die Abordnung 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 gestaltunfähig 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.

§ 28

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 Arbeitsent-

gelts 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 4 Satz 4 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 Amtes 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 Bundeslauf-

bahnverordnung 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 eine Stellvertreterin im Vertretungsfall tätig, so ist sie mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. Üben Stellvertreterinnen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung aus, so werden sie von ihren anderweitigen Tätigkeiten wie folgt entlastet:

1. in Dienststellen mit höchstens 1.499 Beschäftigten und nur einer nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
2. in Dienststellen mit mindestens 1.500 und höchstens 1.999 Beschäftigten für eine der beiden Stellvertreterinnen im Umfang von bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
3. in Dienststellen mit mindestens 2.000 und höchstens 2.499 Beschäftigten
 - a) für zwei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
 - b) für eine Stellvertreterin im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft,
4. in Dienststellen mit mindestens 2.500 Beschäftigten
 - a) für alle drei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
 - b) für eine Stellvertreterin im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
5. in denjenigen Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeitsbereich oder einen komplexen Aufgabenbereich haben,
 - a) bei zwei Stellvertreterinnen
 - aa) für beide Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
 - bb) für eine der beiden Stellvertreterinnen im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft,
 - b) bei drei Stellvertreterinnen
 - aa) für alle drei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
 - bb) für eine Stellvertreterin im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft,
6. in denjenigen Dienststellen mit mindestens 2.000 und höchstens 2.499 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeitsbereich oder einen komplexen Aufgabenbereich haben,

- a) für alle drei Stellvertreterinnen jeweils im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft oder
- b) für eine Stellvertreterin im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft und für eine weitere Stellvertreterin im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

Satz 2 Nummer 1 bis 4 gilt in den Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die von der Ausnahmeregelung nach § 19 Absatz 2 Gebrauch machen, sowie in Verwaltungen, zu denen Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten gehören, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, hinsichtlich der Gesamtzahl der im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten tätigen Beschäftigten entsprechend. Der Umfang der Entlastung der einzelnen Stellvertreterinnen nach den Sätzen 2 und 3 darf nicht auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten angerechnet werden.

(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 5 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, Bezirkspersonalräten 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 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, so hat sie die Gleichstellungsbeauftragte hierüber unverzüglich formlos in Kenntnis zu setzen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bei der Abgabe des Votums oder spätestens bis zum Ablauf des auf das Inkennnissetzen folgenden Arbeitstages eine Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung des Votums verlangen. Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von 15 Arbeitstagen ab Zugang des Verlangens die Gründe für die Nichtbefolgung in Textform mitzuteilen.

(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 gemäß § 32 Absatz 3 Satz 3 in Textform bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat

aufschiebende 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 in Textform zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

§ 34

Gerichtliches Verfahren

(1) Bleibt der Einspruch nach § 33 erfolglos, so kann die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen außergerichtlichen Einigungsversuch unternehmen. Haben die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle in Textform den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt oder hat die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform festgestellt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. 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 Koordination 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 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 4 Satz 2 wahlberechtigt und wählbar,
5. beim Bundesnachrichtendienst tätiges militärisches Personal gilt hinsichtlich der Zuständigkeit der dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten als beim Bundesnachrichtendienst beschäftigt, 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 insofern nicht zu beteiligen ist,
 8. § 32 Absatz 4 und § 38 Absatz 1 Satz 5 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.
3. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
 4. Bewerbung, Einstellung sowie beruflicher Aufstieg,
 5. beruflicher Aufstieg von
 - a) Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und
 - b) Beschäftigten, die eine solche Beurlaubung nicht in Anspruch genommen haben,
 6. die Zahl von Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie
 7. Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen im höheren Dienst in den in § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b genannten Dienststellen.

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, 5 und 7 sind für den Zeitraum vom 1. Juli des vorletzten Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen. Die Sätze 1 bis 3 finden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auf Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ entsprechende Anwendung, soweit Informationen dazu vorliegen. Die Daten der nachgeordneten Bundesbehörden sowie 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

§ 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 den folgenden weiteren Kriterien:

1. einzelne Bereiche, dabei Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung,
2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung,

zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden mittelbaren Bundesverwaltung. Bei der Zusammenfassung sind die Gruppen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, bei Körperschaften der Sozialversicherung die Zweige der Sozialversicherung voneinander zu trennen.

(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 Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungämter,
3. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung,
4. Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
5. beruflicher Aufstieg.

Soweit hierüber Informationen vorliegen, wird unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst. 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 Gleichstellungsstatistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen und leitet die Gleichstellungsstatistik den obersten Bundesbehörden zu und
2. jährlich einen Gleichstellungsindex aus den nach Absatz 2 erhobenen Daten der obersten Bundesbehörden und veröffentlicht den Gleichstellungsindex 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 Rechtsverordnung nach Satz 1 beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen 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 vor. Der Bericht legt dar,

1. wie sich in den letzten vier Jahren die Situation für Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen entwickelt hat,
2. inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und
3. wie dieses Gesetz angewendet worden ist.

Zudem weist er vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus.

(2) Grundlage des Gleichstellungsberichts sind die nach § 38 Absatz 1 und 2 erfassten Daten. Die obersten Bundesbehörden haben durch die Bereitstellung der erforderlichen Angaben bei der Erstellung des Gleichstellungsberichts mitzuwirken.

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

(4) Der Gleichstellungsbericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 40

Übergangsbestimmung

Gleichstellungspläne, die am 12. August 2021 bestehen, gelten auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst weiter.

2. Wesentliche Erläuterungen

Die nachfolgenden Erläuterungen zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig) sind im Wesentlichen der Amtlichen Begründung der Gesetzentwürfe der Bundesregierung auf den Bundestagsdrucksachen 18/3784, 19/26689, 20/8645 sowie den Bundestagsdrucksachen 18/4227, 19/30514 entnommen.

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Die Ziele des Gesetzes sind Richtschnur für die Anwendung des gesamten Gesetzes.

Absatz 1 Nummer 1 bestimmt als Gesetzesziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Nummer 2 benennt als weiteres Gesetzesziel, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen sowie künftige Benachteiligungen zu verhindern. Hinsichtlich des Begriffs der „Benachteiligung“ und dessen Unterscheidung in unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen wird auf die Begriffsbestimmungen in § 3 AGG verwiesen.

Im Fokus des Bundesgleichstellungsgesetzes steht überwiegend die Verhinderung und Bekämpfung struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Nummer 3 benennt als drittes Gesetzesziel die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass nach Maßgabe dieses Gesetzes die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert wird. Das Bundesgleichstellungsgesetz stellt klar, dass eine Unterrepräsentanz weiterhin bei einer Unterschreitung der 50-Prozent-Grenze vorliegt (vgl. § 3 Nummer 9 BGleGG). Grundlage für die Ermittlung ist der einzelne Bereich.

Der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates fordert, Frauen aufgrund der in bestimmten Bereichen des Bundesdienstes noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen verstärkt zu fördern. § 1 Absatz 2 Satz 2 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 Führungspositionen beseitigt wird.

§ 1 Absatz 2 Satz 3 BGleGG gibt mit dem 31. Dezember 2025 erstmals einen Zeitpunkt vor, zu dem die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe des BGleGG erreicht werden soll. Dabei bedeutet gleichberechtigte Teilhabe, dass eine

über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit angestrebt wird. „Nach Maßgabe dieses Gesetzes“ bedeutet, dass die konkrete Auswahlentscheidung sich weiterhin gemäß § 8 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 Nummer 8 dieses Gesetzes grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richtet. Die Einführung eines konkreten Datums zur Zielerreichung verpflichtet die für die Besetzung von Führungspositionen und Auswahl von Führungskräften zuständigen Stellen, ihre Bemühungen um eine gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen zu erhöhen. Dieses Gebot endet nicht mit Ablauf des 31. Dezembers 2025. Das messbare Ziel, bis zum 31. Dezember 2025 eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes zu erreichen, belässt die Tatsache unberührt, dass das BGleGG im Einzelnen dienststellen- und bereichsbezogen anzuwenden ist. Die Angabe „nach Maßgabe dieses Gesetzes“ verweist neben den Vorschriften zur Stellenbesetzung auf die weiteren Bestimmungen der Abschnitte 2, 3 und 4 des BGleGG, die darauf abzielen, gute Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen zu schaffen. Hinsichtlich der Vorschriften zur Stellenbesetzung müssen Dienststellen unter anderem überprüfen, ob die Vorgaben des § 9 BGleGG zur benachteiligungsfreien Feststellung der Qualifikation eingehalten werden. Weiterhin ist eine Analyse der Beurteilungspraxis erforderlich. Die Dienststellen und ihre

vorgesetzten Behörden müssen Verfahren entwickeln, die das Risiko, dass Frauen, Teilzeitbeschäftigte sowie mobil und flexibel arbeitende Beschäftigte benachteiligt werden, erheblich verringern. Dazu gehören auch die Schulung und Sensibilisierung aller an Beurteilungen Beteiligten.

Zu den guten Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe zählen auch Maßnahmen nach § 16 Absatz 1 BGleig, die Führungskräften mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Vereinbarkeit mit dienstlichen Belangen erleichtern und Beschäftigten mit Vereinbarkeitsbelangen die Übernahme von Führungspositionen ermöglichen. Von besonderer Bedeutung ist hier der Ausbau des Führens in Teilzeit.

Die angestrebte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen lässt die Rechte von Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen und personenstandsrechtlich mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst sind, unberührt.

Absatz 3 bezieht sich auf die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen.

Satz 1 stellt klar, dass bei der Erreichung der Ziele nach Absatz 1 und 2 die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne des § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen sind. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass im Übrigen § 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes gilt, welcher regelt, dass besondere Maßnahmen zur

Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig sind. Die Begriffe „Behinderung“ und „von Behinderung bedroht“ entsprechen der Definition von Behinderung in den §§ 2 und 3 des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie der Definition aus § 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

Absatz 1 stellt klar, dass das Gesetz für die „Dienststelle“ gilt und verweist auf die Legaldefinition des Begriffs in § 3 Nummer 5.

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

Der Geltungsbereich erstreckt sich nicht auf die bei den Dienststellen im Sinne von § 3 Nummer 5 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten (beispielsweise in den militärischen Dienststellenleitungen), da für Soldatinnen und Soldaten das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz

vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17) (SGleGG) als lex specialis gilt.

Mit der 2021 erfolgten Neufassung des § 2 wurden Bundesunternehmen von der zuvor bestehenden Pflicht befreit, auf die entsprechende Anwendung des BGleGG hinzuwirken. Als Ersatz für diese Regelung wurden direkter wirkende Verpflichtungen für die Besetzung von Leitungsorganen der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und der Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes im Bereich der Sozialversicherung festgelegt.

Absatz 2 stellt klar, dass juristische Personen, an denen der Bund mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist und die mit diesem Gesetz von der Pflicht entbunden werden, auf die entsprechende Anwendung des BGleGG hinzuwirken, sich dazu entschließen können, das BGleGG freiwillig ganz oder teilweise anzuwenden. Der Begriff der juristischen Person stellt klar, dass dies nicht nur für Kapitalgesellschaften, sondern auch für eingetragene Vereine gilt, in denen der Bund oder eine mittelbare oder unmittelbare Einrichtung des Bundes Mitglied ist.

Andere Gesellschafter neben dem Bund sind dadurch geschützt, dass der Anwendungsbeschluss einstimmig zu fassen ist. Da damit auch eine Rechtswegbestimmung nach § 34 BGleGG einhergeht, bedarf es eines rechtssicheren Publizitätsaktes; daher ist die Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in die Satzung erforderlich.

Zu § 3 Begriffsbestimmungen

§ 3 enthält die Begriffsbestimmungen.

Nummer 1 definiert den Begriff der „Arbeitsplätze“.

Danach sind – unabhängig von der haushaltsrechtlichen Verwendung der Begriffe – Arbeitsplätze alle Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Dienstposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird.

In Nummer 2 wird der Begriff „Bereiche“ definiert. Die Vorschrift enthält eine alternative Auflistung zwischen den Bereichen Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, damit eine Wahlmöglichkeit besteht. Die Begriffe der „Vergütungs- und Lohngruppen“ wurden durch den im Jahr 2005 eingeführten Begriff der „Entgeltgruppen“ ersetzt. Bei den Berufsausbildungen wird klargestellt, dass hierzu auch der Vorbereitungsdienst gehört. Die Bereichsdefinition bezieht sich hinsichtlich der Berufsausbildung allerdings nicht auf die Berufsausbildungsgänge aller in der jeweiligen Dienststelle Beschäftigten, sondern lediglich auf die derzeitigen Berufsausbildungen in der Dienststelle. Ein weiterer Bereich sind die verschiedenen Ebenen mit Führungspositionen einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

In Nummer 3 wird der Begriff „Beruflicher Aufstieg“ definiert. Der berufliche Aufstieg umfasst Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

Nummer 4 definiert den Begriff der „Beschäftigten“. Die Bezeichnung „Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter“ wird durch die Bezeichnung „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt. Zu den „Inhaberinnen und Inhabern öffentlich-rechtlicher Ämter“ zählen beispielsweise die Leitung der Antidiskriminierungsstelle, die Vorstandsmitglieder der Bundesagentur für Arbeit, die Vorstandsmitglieder von Sozialversicherungsträgern, deren Geschäftsführungen sowie die Vorstandsmitglieder der Deutschen Bundesbank und anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts. Der Begriff der „Beschäftigten“ umfasst auch solche in Führungspositionen. Ausdrücklich nicht zu den „Beschäftigten“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zählen Soldatinnen und Soldaten. Für diese gilt grundsätzlich ausschließlich das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.

Ebenfalls nicht zum Beschäftigtenbegriff zählen all jene Personen, die an die Dienststelle abgeordnet sind, sowie Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer. Dies schließt jedoch insbesondere in Bezug auf Vereinbarkeitsmaßnahmen im Gleichstellungsplan sowie hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, dass auch diese Personengruppen in die Überlegungen und Aufgabenwahrnehmung der Dienst-

stelle und der Gleichstellungsbeauftragten explizit einbezogen werden, insbesondere mit Blick darauf, dass für sie entsprechende gesetzliche Regelungen unter Umständen nicht existieren.

Nummer 5 definiert den Begriff der „Dienststelle“. Der Dienststellenbegriff umfasst gemäß Halbsatz 1 Buchstabe a) die Bundesgerichte, nach Buchstabe b) des Weiteren die einzelnen Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie nach Buchstabe c) die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes.

Zu den Bundesgerichten in Buchstabe a) zählen die Gerichte in Trägerschaft des Bundes, namentlich das Bundesverfassungsgericht als Verfassungsorgan sowie die obersten Bundesgerichte, das heißt der Bundesgerichtshof, das Bundesarbeits-, das Bundessozial- und das Bundesverwaltungsgericht sowie der Bundesfinanzhof.

Zu den Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung in Buchstabe b) zählen die obersten Bundesbehörden, die Bundesoberbehörden, die mittleren Bundesbehörden sowie die unteren Bundesbehörden. Im Unterschied zur vorigen Rechtslage bezieht Buchstabe b) nunmehr ausdrücklich auch solche Behörden und Verwaltungsstellen ein, die dem Bereich der Streitkräfte angehören. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass in den militärischen Dienststellen zahlreiche Zivilbeschäftigte tätig sind, die andernfalls nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst wären. Für Soldatinnen

und Soldaten gilt ausschließlich das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz als Spezialgesetz.

Buchstabe c) umfasst die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. Diese unterstehen gemäß Artikel 86 GG der Rechtsaufsicht des Bundes. Für die direkte Geltung des Bundesgleichstellungsgesetzes in Buchstabe c) kommt es nicht darauf an, in welcher Rechtsform öffentliche Aufgaben durch die Verwaltungsträger erfüllt werden. Die betreffenden Einrichtungen und Institutionen müssen jedoch der Aufsicht des Bundes unterliegen. Unterstehen bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen der Aufsicht eines Bundeslandes oder mehrerer Bundesländer, gilt für sie das Bundesgleichstellungsgesetz nicht. Die Formulierung „Körperschaften, Anstalten und Stiftungen“ meint nicht nur die jeweilige Körperschaft, sondern erfasst wie nach früherer Rechtslage auch die ihr zugehörigen Behörden und Verwaltungsstellen. Die obersten Bundesbehörden sind weiterhin rechtlich verpflichtet, die direkte Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes bei den ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sicherzustellen.

Nummer 6 definiert den Begriff der „Familienaufgaben“, der den bisherigen Begriff der „Familienpflichten“ ablöst. Unter „Familienaufgaben“ wird 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 (Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom Begriff eingeschlossen ist. Der zweite Halbsatz stellt klar, dass auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem BEEG unter den Begriff der „Familienaufgaben“ im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes fällt. Während der Elternzeit kann nach § 15 Absatz 5 BEEG auch eine Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. Daher ist danach zu differenzieren, ob es sich bei der Inanspruchnahme einer Elternzeit um eine „Teilzeitbeschäftigung“ oder um eine „Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben“ handelt.

Nummer 7 definiert den Begriff der „Pflegeaufgaben“. 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 Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII), da dieser auch die Pflegestufe 0 erfasst. Hintergrund ist, dass Beschäftigte, die eine Person mit Pflegestufe 0 pflegen, nicht schlechter gestellt werden sollen als solche Beschäftigten, die beispielsweise eine Person mit Pflegestufe 3 pflegen. Ausschlaggebend ist 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. Als „Pflegezeit“ gilt nach § 2 Absatz 1 PflegeZG das Fernbleiben von der Arbeit bis zu einer Dauer von zehn Arbeitstagen, „wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen“. Als „Familienpflegezeit“ gilt nach § 2 Absatz 1 FPfZG die nach § 3 FPfZG förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen; bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten.

Nummer 8 definiert den Begriff der „Qualifikation“, der auf Artikel 33 Absatz 2 GG basiert. Unter dem Begriff Qualifikation im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes werden Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verstanden.

Zu Nummer 9

„Unterrepräsentiert“ bezeichnet einen Status von Frauen, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen

und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt.

Das Ziel gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern bezieht sich auf das Zahlenverhältnis der Gruppe der Frauen zu der Gruppe der Männer. Die Änderung der Definition des Begriffs „unterrepräsentiert“ berücksichtigt, dass es in einer Dienststelle neben Frauen und Männern auch Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ geben kann. Der Wegfall des früheren zweiten Halbsatzes, nach dem maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz die aktuelle Situation in demjenigen Bereich ist, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht, erfolgt, da er entbehrlich ist.

Bei einer ungeraden Beschäftigtenzahl in den einzelnen Bereichen ist eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern nicht zu erreichen. Daher stellt Halbsatz 2 klar, dass bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten in dem betreffenden Bereich Frauen 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.

Zu Nummer 10

Die Definition des Begriffs „Führungspositionen“ konkretisiert die Zielbestimmung des § 1 Absatz 2 Satz 3 BGleGG. Sie beruht auf der Definition von Arbeitsplätzen in § 3 Nummer 1 in Verbindung mit Nummer 4 BGleGG.

Führungspositionen sind die einzelnen Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, anders als die „Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“, die „Bereiche“ im Sinne des § 3 Nummer 2 BGleGG sind.

Erfasst sind Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in allen Bereichen im Sinne des § 3 Nummer 2 BGleGG, das heißt auf allen Ebenen und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Die Führungspositionen müssen im Organisations- oder Geschäftsverteilungsplan aufgeführt sein. Beschäftigte haben eine Führungsposition nur dann inne, wenn die Wahrnehmung der Führungsposition durch die konkreten Beschäftigten auf die Dauer von voraussichtlich wenigstens einem Jahr angelegt ist.

Kennzeichen einer Führungsposition ist in aller Regel eine Weisungsbefugnis. In der Regel sind auch Arbeitsplätze, zu deren Aufgaben die Leitung von Personen, welche nicht Beschäftigte der Dienststelle sind, gehört, Führungspositionen. Beispiele für Führungspositionen sind:

- oberste Führungsebene, mit Ausnahme der Ministerinnen und Minister und Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Parlamentarischen Staatssekretäre (diese gehören jedoch zur „Leitung“ der Dienststelle im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1);
- beamtete Staatssekretärinnen und beam-

tete Staatssekretäre;

- Arbeitsplätze mit Vorgesetztenaufgaben, unabhängig von der Höhe des Gehalts oder der Besoldung, einschließlich Sachgebiets-, Team- oder Projektgruppenleitung;
- Arbeitsplätze, zu denen die Leitung oder Aufsicht über Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gehört.

Zu § 4 (Allgemeine Pflichten)

§ 4 enthält die allgemeinen Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben.

Absatz 1 regelt die Verpflichtung, die Ziele des Gesetzes zu erreichen, für die Beschäftigten, insbesondere solche in den Führungspositionen, sowie die Leitung und Personalverwaltung der Dienststelle. Mit der Einbeziehung der Beschäftigten der Personalverwaltung soll sichergestellt werden, dass diese künftig stärker an der Erreichung der Gesetzesziele mitwirken und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindern beziehungsweise bekämpfen. Personen, die der Dienststellenleitung angehören (beispielsweise Ministerinnen und Minister), sind in der Regel keine „Beschäftigten“ im Sinne von § 3 Nummer 4. Auch sie werden ausdrücklich zur Umsetzung der Gesetzesziele verpflichtet. Die Ziele des Gesetzes müssen von oben nach unten (top down) gelebt und kommuniziert werden, um tatsächliche Fortschritte zu erreichen.

Satz 2 stellt sicher, dass das Prinzip des Gender Mainstreamings nicht nur bei allen Aufgabenbereichen, sondern bei allen Maßnahmen der Dienststelle anzuwenden ist.

Die Beachtung dieser Vorgabe gilt auch für die dienstliche Beurteilung von Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. Deshalb sollen die Gleichstellungsziele in die jeweiligen Beurteilungsrichtlinien des Dienstherrn beziehungsweise des Arbeitgebers aufgenommen werden.

§ 4 Absatz 1 Satz 3 BGleig stellt nunmehr klar, dass automatisierte Verfahren nicht zu Lasten von Gleichstellungsaspekten gehen dürfen. Dabei geht es vor allem um Entwicklungen, die zur Auslagerung von Teilen der Personalverwaltung an einen privaten Dienstleister führen, oder um Softwarelösungen, die künftig automatisiert Aufgaben der Personalverwaltung übernehmen könnten. Eine Bindung privater Dritter kann auf vertraglicher Grundlage geschaffen werden, durch die auf die Beachtung der Vorgaben des BGleig etwa bei der Konzeption von Softwarelösungen hingewirkt wird. Die Dienststelle ist verpflichtet, bei Vertragsverhandlungen zum Beispiel mit Personaldienstleistern oder Herstellern bzw. Anbietern von Softwarelösungen darauf zu achten, dass die Vorschriften des BGleig dauerhaft beachtet werden. Solche Verträge müssen zudem sicherstellen, dass die Dienststelle Anpassungen nach Maßgabe dieses Gesetzes auch während der Vertragslaufzeit verlangen kann. So dürfen etwa auch bei einer automatisierten Erstellung von Bewerbungsübersichten im Rahmen von Auswahlverfahren Werdegangslücken bei Vorliegen eines Vereinbarkeitshintergrundes nicht zum Ausschluss führen. Bei grundlegenden Änderungen von Verwaltungsabläufen verbleibt die Verantwortung für die Erreichung der Ziele des Gesetzes bei der Dienststelle.

Absatz 2 Sätze 1 und 2 regeln den Fall der institutionellen Förderung als Form der Zuwendungsgewährung, während Satz 3 den Fall der Gewährung von Zuweisungen regelt.

Satz 1 bestimmt, dass Dienststellen, die Zuwendungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung als institutionelle Förderungen gewähren, durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen sollen, dass die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger (zumindest) die Grundzüge des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes anwenden. Die Vorschrift bezieht sich – wie nach früherer Rechtslage – ausschließlich auf institutionelle Förderungen nach Nummer 2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 23 der Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO).

Ausdrücklich nicht erfasst sind Projektförderungen im Sinne von Nummer 2.1 VV-BHO. Im Unterschied zur früheren Rechtslage wird klargestellt, dass entsprechende Regelungen nicht mehr nur im Wege entsprechender vertraglicher Vereinbarungen, sondern auch per Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid auferlegt werden können.

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.

Satz 3 regelt weiterhin, dass die Sätze 1 und 2 auch dann gelten, wenn Einrichtungen mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden. Es handelt sich hierbei um den Fall, dass Dienststellen nach § 3 Nummer 5 Geldzuwendungen an Stellen außerhalb der Bundesverwaltung gewähren, welche keine institutionelle Förderung im Sinne von Satz 1 darstellen. Weiterhin nicht von Satz 3 erfasst sind Empfängerinnen und Empfänger von Sachleistungen.

Nach Absatz 3 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 GGO geregelte sprachliche Gleichstellung der Geschlechter. Die 2021 erfolgte Änderung der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache stellen klar, dass von diesen Vorgaben auch Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen umfasst sind. Zu den Verträgen und Vertragsformularen gehören auch Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Wie bisher sollen im Anwendungsbereich des Absatzes 3 bei Verwendung eines Begriffes, für den eine weibliche und eine männliche Form existiert, beide Formen verwendet werden, wenn die Aussage sowohl Frauen wie Männer betrifft. Die Streichung des Wortes „dienstlich“ in Satz 2 stellt klar, dass jede nach außen (an andere Dienststellen oder an Dritte) gerichtete schriftliche Kommunikation der Dienststellen des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ausdruck bringen soll. Dies umfasst auch die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, unabhängig von der Wahl des Mediums.

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

Zu § 5 (Ausnahmen von der Anwendung)

Absatz 1 regelt, dass die Vorschriften dieses Abschnitts nur dann nicht anzuwenden sind, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die jeweilige ausübende Tätigkeit ist.

Absatz 2 stellt klar, dass die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bei sämtlichen Maßnahmen nach Abschnitt 2 des Gesetzes unberührt bleiben. Aufgrund 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 die sprachliche und inhaltliche Angleichung an § 12 Absatz 1 Satz 2 vorgenommen. Zugleich wird klargestellt, dass die Rechte der Schwerbehindertenvertretung – ebenso wie die der Personal-

vertretung – durch das Bundesgleichstellungsgesetz nicht eingeschränkt werden. Hiermit soll sichergestellt werden, dass Rechte des Personalrats durch die Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes nicht eingeschränkt werden. Der Personalrat hat gemäß dem Bundespersonalvertretungsgesetz eine Vielzahl an Aufgaben und Beteiligungsrechten, die die Förderung und Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg betreffen, und die beispielsweise über die Erstellung des Gleichstellungsplans hinausgehen.

Zu § 6 Arbeitsplatzausschreibung

Absatz 1 Satz 1 regelt, dass Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen müssen. Konkretisiert wird diese Pflicht durch Satz 2, der dem früheren Satz 1 entspricht. Danach ist es insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben.

Satz 3 stellt – wie nach früherer Rechtslage – klar, dass der gesamte Ausschreibungstext so formuliert sein muss, dass er Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise anspricht.

Nach Satz 4 sind Frauen verstärkt zur Bewerbung aufzufordern, wenn sie in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Ob Frauen in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind, ergibt sich aus der Legaldefinition des Begriffs in § 3 Nummer 9. Abzustellen ist auf die aktuelle Situation in dem betreffenden Bereich, das heißt die Situation zum Zeitpunkt der

(internen beziehungsweise externen)
Veröffentlichung der Ausschreibung.

Nach dem Förderungsgebot des Artikels 3 Absatz 2 Satz 2 GG sind Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen, die Männer benachteiligen, nur zum Abbau bestehender Nachteile zulässig. Das gilt auch für die geschlechtsbezogene Aufforderung zur Bewerbung in Ausschreibungen als Vorfeldmaßnahmen späterer Auswahlscheidungen. Strukturelle Benachteiligungen ergeben sich aus der Verschränkung und dem Zusammenwirken von Vorurteilen, Einstellungsmustern, Geschlechterstereotypen, Verhaltensmustern und Rollenverhalten. Sie sind das Ergebnis einer Diskriminierung aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts.

Eine strukturelle Benachteiligung wird für Frauen im Berufsleben allgemein anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung im Beruf zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, im Gender Pay Gap (Entgeltlücke) und im Gender Pension Gap (Rentenlücke). Weibliche Führungskräfte sind in der gesamten Bundesverwaltung unterrepräsentiert. Daher ist eine an Frauen gerichtete Aufforderung zur Bewerbung in jedem Fall gerechtfertigt, wenn in dem konkreten Bereich weniger als 50 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind.

Satz 5 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 Führungspositionen ungeachtet der jeweiligen Hierarchieebene.

Nach Absatz 2 Satz 1 gilt weiterhin, dass ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden soll, wenn Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind. Auf diese Weise soll die Zahl der Bewerberinnen erhöht werden.

Satz 2 stellt – wie nach früherer Rechtslage – klar, dass der betreffende Arbeitsplatz öffentlich ausgeschrieben werden soll, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Durch den Verweis auf „§ 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes“ wird klargestellt, dass Ausnahmen aufgrund der Rechtsverordnung zum Bundesbeamtengesetz (das heißt Ausnahmen aufgrund von § 4 Absatz 2 und 3 der Bundeslaufbahnverordnung [BLV]) unberührt bleiben, wie dies bereits nach früherer Rechtslage der Fall war. Eine generelle Ausschreibungspflicht ergibt sich aus Absatz 2 nicht – weder intern noch extern.

Absatz 3 regelt Anforderungen an die Arbeitsplatzausschreibung.

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.

Satz 2 regelt, dass § 165 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (§ 82 Satz 2 und 3 SGB IX a. F.) unberührt bleibt. Mit der Regelung in § 7 Absatz 1 Satz 2 BGleGG wird klargestellt, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von den Regelungen des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes in jedem Falle nach § 165 SGB IX einen Anspruch auf Einladung zu einem Vorstellungsgespräch haben, es sei denn, es fehlt gemäß § 165 SGB IX an der offensichtlichen Eignung. Das Geschlecht schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber ist im Rahmen von § 7 Absatz 1 Satz 1 und 2 zu berücksichtigen.

Absatz 2 regelt, dass in Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren 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 – in Anlehnung an Absatz 1 – nunmehr auch für besondere Auswahlverfahren. Das Wort „insbesondere“ verdeutlicht, dass die Aufzählung der verbotenen Fragen nicht abschließend ist. Verboten sind auch all jene Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten oder Ansichten, die die Zielsetzung des Gesetzes betreffen.

Nach Absatz 3 sollen Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern paritätisch besetzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern insoweit ebenfalls strukturell abzusichern.

Eine abweichende Besetzung ist nur aus triftigen Gründen, zum Beispiel aufgrund einer unzureichenden Anzahl von Männern beziehungsweise Frauen, die durch ihre berufliche Stellung oder sonstige Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen, möglich. Die Pflicht, die triftigen Gründe aktenkundig zu machen, gewährleistet, dass diese Regelung in der Praxis nicht übersehen wird.

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

Absatz 1 regelt:

Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 zum gegenwärtigen Zeitpunkt unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen (Nummer 1), bei

der Einstellung (Nummer 2) und beim beruflichen Aufstieg (Nummer 3) bevorzugt zu berücksichtigen (§ 8 Absatz 1 Satz 1). Dies gilt auch bei der Versetzung, wenn ihr ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht (Nummer 4), sowie bei der Abordnung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn ihr ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht (Nummer 5).

Maßgeblich für die Bewertung der Frage ist stets die aktuelle Situation in dem betreffenden Bereich.

Voraussetzung für eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen ist weiterhin, dass die Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber.

Satz 2 stellt klar, dass eine Bevorzugung ausgeschlossen ist, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende schutzwürdige Interessen überwiegen.

Da § 8 Absatz 1 Satz 1 dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Bereichen dient, in denen diese unterrepräsentiert sind, dürfen nicht nur beliebige Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen. Vielmehr müssen diese Gründe rechtlich schützenswert sein. Die Auswahlkommission muss in einer Gesamtschau unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit eine Abwägung vornehmen. Sind Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert, ist abzuwägen, ob die Gründe in der Person des Mitbewerbers so schwerwiegend sind, dass es ausnahmsweise gerechtfertigt ist, (trotz gleicher Qualifikation und Gründen

in der Person der Bewerberin und trotz des verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG) diese gleich geeignete Bewerberin nicht auszuwählen. Damit soll verdeutlicht werden, dass das Gesetz keine automatische Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung vorsieht, sondern eine Einzelfallabwägung zu treffen ist.

Rechtlich schutzwürdige Interessen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen, sind beispielsweise die Inklusion bei Vorliegen einer Schwerbehinderung, die Abwendung einer besonderen persönlichen Härte sowie, bei internen Auswahlverfahren, das Vermeiden einer aufgrund bevorstehender Überschreitung einer Altersgrenze endgültigen Nichtberücksichtigung. Die Vorgabe führt nicht zu einer Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses, sondern ihre Anwendung erfordert eine Einzelfallprüfung. Im Einzelfall ist beispielsweise zu prüfen, ob die Schwerbehinderung des gleichqualifizierten Mitbewerbers gegenüber dem regelmäßig geschützten Interesse der Mitbewerberin an einem Ausgleich für die geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung von Frauen im Berufsleben überwiegt.

Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 erfasst – wie nach früherer Rechtslage – 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.

Nummer 2 erfasst den beruflichen Aufstieg (§ 3 Nummer 3 BGleGG), es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Gemäß Absatz 2 Satz 2 schließt Satz 1 auch Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene ein.

Gemäß Absatz 3 gilt die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

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 Dienstalter, die Beschäftigungsdauer 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 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 können – nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts – jedoch nicht mehr die Regel sein. 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.

Nach Nummer 1 dürfen folgende Gründe nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein: durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit (Buchstabe a), eine geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre (Buchstabe b), Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge (Buchstabe c) sowie zeitliche Belastungen (Buchstabe d). Ebenfalls keine Berücksichtigung finden dürfen die Einkommenssituation des

Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten (Nummer 2), die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen (Nummer 3) sowie organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen (Nummer 4).

Zu § 10 (Fortbildung, Dienstreisen)

Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen und Frauen an der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen (§ 10 Absatz 1).

Weiterhin muss die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen und Dienstreisen ermöglichen (§ 10 Absatz 2 Satz 1). Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten (§ 10 Absatz 2 Satz 3).

Die Vorschrift hat 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 aufgrund der Zielsetzung in § 1 Absatz 1 Nummer 3 BGleGG nunmehr auch pflegebedürftige Personen. Der Begriff des „Bedarfsfalles“ bezieht sich auf die besondere Fortbildungs- oder Dienstreisereisituation, bei der die Notwendigkeit der Kinder- oder Pflegebetreuung über den normalen Bedarf während der regulären Dienstzeiten hinausgeht. Ein „Bedarfsfall“ liegt vor, wenn bereits bestehende 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. Nur in Ausnahmefällen, insbesondere aus Haushaltsgründen, kann das Angebot nach Nummer 1 unterbleiben. Dabei ist die regionale Versorgungslage an Betreuungsmöglichkeiten stets zu berücksichtigen. Einzelheiten ergeben sich aus den Empfehlungen zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 BGleGG (herunterzuladen und einzusehen auf der Webseite des BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/empfehlungen-zur-erstattung-von-betreuungskosten-nach-dem-bundesgleichstellungsgesetz-236234>)

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. Die Nummern 1 und 2 bedingen sich nicht gegenseitig.

Absatz 3 wird als Soll-Vorschrift formuliert, da Fortbildungen zum beruflichen Aufstieg nur insoweit anzubieten sind, als die Dienststelle Aufstiegsmöglichkeiten gewähren kann. Die Vorschrift bezieht sich nicht mehr nur auf Frauen, sondern auch auf Männer. Zudem wurde der Begriff der „Familienpflichten“ durch „Familien- und Pflegeaufgaben“ (§ 3 Nummer 6 und 7) ersetzt.

In Absatz 4 wurde sprachlich klargestellt, für welchen Adressatenkreis die Pflicht gilt, sich über Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen zu informieren. Verpflichtet sind neben den Beschäftigten der Personalverwaltung nunmehr insbesondere auch die Beschäftigten in Führungspositionen.

Nach Absatz 5 ist der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere

auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts und des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben. Zu dem Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Fortbildung wurde klargestellt, dass das Arbeitsrecht, auch soweit es den öffentlichen Dienst betrifft, neben dem Recht des öffentlichen Dienstes einen eigenständigen Fortbildungsbedarf darstellt, der von dem bisherigen Begriff des Rechts des öffentlichen Dienstes nicht abschließend mit umfasst wurde.

Zu Abschnitt 3 (Gleichstellungsplan)

Zu § 11 (Zweck)

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Gesetzesziele. Er ist wesentliches Instrument der Personalplanung und der Personalentwicklung. Neben der ausdrücklichen Benennung des Zwecks des Gleichstellungsplans (Satz 1) werden die Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen – wie früher – gesondert angesprochen (Satz 2), um deren besondere Verantwortung bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans deutlich hervorzuheben.

Zu § 12 (Erstellung)

Nach Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 hat jede Dienststelle die Pflicht, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren zu erstellen. Halbsatz 2 stellt die Aktualisierung in das pflichtgemäße Ermessen der jeweiligen Dienststelle. Eine Aktualisierung ist immer dann zu empfehlen, wenn beispielsweise umfassende organisatorische Änderungen Nachsteuerungen erfordern.

Klargestellt wird, dass die Rechte der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung bei der Erstellung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans unberührt bleiben. Die Beteiligung von Personal- und Schwerbehindertenvertretung richtet sich nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch.

Jeder Gleichstellungsplan ist nach Absatz 2 bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Satz 2 ermächtigt Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich, von Absatz 1 abzuweichen, indem geregelt wird, dass die betreffenden Dienststellen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere als die in Satz 1 genannten Stichtage vereinbaren können. Gleiches gilt im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle. 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 Beschäftigten in den einzelnen Bereichen 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.

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 auch wie sich ihr Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. 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.

Im Unterschied zur alten Rechtslage ist bei mangelnder Zielerreichung des Gleichstellungsplans nicht mehr die nächsthöhere Dienststelle zu benachrichtigen.

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 erreicht werden soll, dass die Führungspositionen, in denen Frauen

bisher unterrepräsentiert waren, mit annähernd numerischer Gleichheit mit Frauen und Männern besetzt werden, um das Ziel des § 1 Absatz 2 Satz 2 zu erreichen, und nach Nummer 2 die Unterrepräsentanz von Frauen in anderen Bereichen abgebaut werden soll. Mit Nummer 1 wird die Verpflichtung aus § 1 Absatz 2 Satz 2 BGleGG für den Gleichstellungsplan der einzelnen Dienststellen konkretisiert. Das Ziel, welches nach der Begründung zu § 1 Absatz 2 Satz 3 BGleGG für die Bundesverwaltung insgesamt über alle Führungsebenen hinweg erreicht werden soll, ist in der einzelnen Dienststelle für jede einzelne Führungsebene anzustreben. Dabei sind gemäß § 13 Absatz 2 Satz 2 BGleGG ausgehend von der Ist-Situation Zielvorgaben für die einzelnen Führungsebenen zu entwickeln, mit denen auch das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an den Führungspositionen der Dienststelle insgesamt erreicht werden kann.

Nach Nummer 3 ist festzulegen, wie (ebenefalls 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 Führungsebene zu benennen sind.

Sofern 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.

Hierzu zählen beispielsweise nicht die obersten Führungsebenen in Bundesministerien (Ministerinnen- und Ministerämter sowie die Ämter beamteter oder Parlamentarischer Staatssekretärinnen und Staatssekretäre).

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 Erläuterungen 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) aufführen,

mit deren Hilfe das jeweilige Ziel erreicht werden soll. Es soll Klarheit bestehen, 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. Es 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 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.

Nach Absatz 4 ist, sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des

unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen zumindest nicht sinkt.

Gemäß Absatz 5 enthält der Gleichstellungsplan keine personenbezogenen Daten.

Zu § 14 (Veröffentlichung und Kenntnissgabe)

Durch § 14 BGleGG wird sichergestellt, dass der Gleichstellungsplan im Intranet der Dienststellen eingesehen werden kann. Die Beschäftigten sind individuell auf die Veröffentlichung hinzuweisen. Nach derzeitigem Stand der Technik sollten die einzelnen Beschäftigten dazu eine E-Mail an ihre dienstlichen E-Mail-Postfächer mit einem Link zu der Veröffentlichung im Intranet erhalten. Zusätzlich ist der Gleichstellungsplan den einzelnen Beschäftigten in Textform zur Kenntnis zu geben. Textform erfordert nicht den Ausdruck eines Schriftstücks, weshalb in der Regel alle Beschäftigten das Dokument kostenneutral erhalten können, ohne es aktiv im Intranet aufsuchen zu müssen. Der Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsplans soll damit über die im geltenden § 14 Satz 2 adressierten Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben hinaus erweitert werden. Textform verlangt eine lesbare Erklärung auf einem Datenträger verbunden mit der Möglichkeit, dauerhaft und wiederauffindbar eine eigene Kopie speichern und ausdrucken zu können. Die Kenntnissgabe in Textform dürfte nach derzeitigem Stand der Technik in der Praxis wohl als Anhang einer E-Mail erfolgen. Die Kenntnissgabe in Textform an die einzelnen Beschäftigten kann auch durch die Übermittlung eines persönlichen

Ausdrucks oder den Umlauf eines Ausdrucks mit persönlicher Zeichnung erfolgen, sofern ein Kopiergerät zur Verfügung steht. Die beiden im vorstehenden Satz genannten Wege eignen sich insbesondere für den Fall, dass einzelne Beschäftigte über keine persönliche dienstliche E-Mail-Adresse oder keinen persönlichen dienstlichen Computerzugang verfügen.

Der Gleichstellungsplan ist lediglich dienststellenintern zu veröffentlichen. Aus Datenschutzgründen sieht das Bundesgleichstellungsgesetz daher keine Veröffentlichung im Internet vor.

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans hat „innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer“ zu erfolgen, das heißt – entsprechend § 12 Absatz 2 – spätestens am 1. Februar.

Zu Abschnitt 4 (Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit)

Zu § 15 (Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen)

Die Dienststellen haben gemäß § 15 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange oder zwingende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören.

Ein Schwerpunkt der Regelungen des BGleig ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit.

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. Die Erweiterung beziehungsweise Klarstellung von Satz 1 durch Satz 2 soll sicherstellen, dass der Bundesdienst seiner Pflicht als familienfreundlicher Arbeitgeber nicht nur durch das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten nachkommt, sondern – unter Berücksichtigung der haushaltsrechtlichen und organisatorischen Gegebenheiten – auch durch das Angebot zur Kinder- und Pflegebetreuung. Satz 2 hat – ebenso wie § 10 Absatz 2 – subsidiären Charakter. Er 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 wird durch Satz 2 nicht begründet.

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

Gemäß Absatz 1 Satz 1 haben die Dienststellen den Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Satz 2 stellt klar, dass diese Verpflichtung auch bei der Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene gilt.

Gemäß Absatz 2 haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten nach § 15 auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeit oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Die Vorschrift geht auf die frühere Regelung zurück, führt nun jedoch keine Beispiele (Sabbatjahr und Arbeitszeitkonto) mehr auf. Auch wenn diese nicht mehr ausdrücklich benannt sind, ändert sich inhaltlich nichts. Auch das Sabbatjahr und das Arbeitszeitkonto gelten weiterhin als „Möglichkeiten“ im Sinne von Absatz 2.

Absatz 3 stellt sicher, dass die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründet werden muss. Die Vorschrift basiert auf dem früheren Satz 3, sieht im Unterschied dazu jedoch keine schriftliche Begründung mehr vor, sondern eine Begründung „in Textform“. Eine Übermittlung per E-Mail oder Computerfax ist hierfür ausreichend. Ebenso erfüllen Erklärungen in Schriftform oder elektronischer Form nach §§ 126, 126a BGB die Anforderungen an die Textform nach § 126b BGB.

Absatz 4 regelt, dass die Dienststellen ihrer Hinweispflicht künftig frühzeitig nachzukommen haben. Die Vorschrift stärkt damit die Informationsrechte der Beschäftigten.

Die Ergänzung stellt sicher, dass die betroffenen Beschäftigten tatsächlich die erforderlichen Informationen erhalten und der

Hinweispflicht nicht allein dadurch Genüge getan wird, dass zum Beispiel ein Aushang erfolgt, von dem die betroffenen Beschäftigten nicht unbedingt Kenntnis nehmen. Die Neuregelung 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, etwa den betroffenen Beschäftigten ein Formblatt mit allgemeinen Hinweisen, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, zukommen zu lassen.

Absatz 5 regelt, dass die Dienststellen darauf zu achten haben, dass Beschäftigte eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und sich aus der ermäßigten Arbeitszeit keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.

Absatz 6 stellt sicher, dass die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Teilzeitbeschäftigung sowie aufgrund sonstiger gesetzlicher Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung nicht beschränkt werden.

Zu § 17 (Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg)

Absatz 1 setzt für seine Anwendbarkeit weiterhin voraus, dass die Bewerberinnen und Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen.

Nummer 1 erstreckt sich auf Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, während Nummer 2 sich auf beurlaubte Beschäftigte bezieht, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

Absatz 2 regelt, dass die Dienststellen den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern haben.

Satz 2 gliedert sich in vier Nummern. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage sehen die Nummern 1 und 2 nunmehr die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung vor, um beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Nummer 1 erstreckt sich auf Teilzeitbeschäftigungen nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, während Nummer 2 Teilzeitbeschäftigungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfasst, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt. Die Neuregelungen in Nummer 1 und 2 sollen den Wechsel von einer familienbedingten Beurlaubung in eine Teilzeitbeschäftigung erleichtern.

Nummer 3 bezieht sich auf die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote, während Nummer 4 das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung beinhaltet. Gemäß Nummer 5 hat die Dienststelle auch die Möglichkeit, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ohne Unterbrechung der im Übrigen fortbestehenden Beurlaubung

aufgrund einer Elternzeit oder einer Pflegezeit anzubieten.

Absatz 3 bestimmt, dass die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach dem Ende der Beurlaubung begründet.

Absatz 4 sieht nunmehr eine umfangreichere Informationspflicht für die Dienststellen vor. Danach sind mit den familienbedingt beurlaubten Beschäftigten rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Personalgespräche zu führen. Diese dienen nicht mehr – wie früher – ausschließlich der Information über die Möglichkeiten der Beschäftigung nach einer Beurlaubung. Sie verfolgen vielmehr den Zweck, Perspektiven des beruflichen Wiedereinstiegs gemeinsam zu erörtern und (weitere) berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Im Rahmen der Gespräche soll auch darauf hingewiesen werden, dass nach dem Wiedereinstieg oftmals ein langer Beschäftigungszeitraum bis zum Renteneintritt beziehungsweise zur Pensionierung folgt und im Rahmen der weiteren Lebensverlaufsplanung die Aspekte der beruflichen Fortentwicklung, der Einkommensentwicklung und zukünftiger Rentenaussichten bedacht werden sollten.

Dabei sind die positiven als auch die nachteiligen Konsequenzen von Teilzeitarbeit aufzuzeigen. Außerdem ist auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, nicht nur durch Teilzeit, sondern auch durch andere Möglichkeiten (beispielsweise die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen) hinzuweisen.

Zu § 18 (Verbot von Benachteiligungen)

Absatz 1 Satz 1 regelt, welche Umstände die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. In Anlehnung an § 25 BBG wurde Satz 1 um den Begriff der „Einstellung“ ergänzt. Der im Bundesgleichstellungsgesetz verwendete Begriff „Entwicklung“ ersetzt den früheren Begriff des „Werdegangs“, meint inhaltlich jedoch das Gleiche wie nach früherer Rechtslage.

Die einzelnen Umstände, die sich nicht nachteilig auswirken dürfen, sind nummerisch aufgelistet. Hierzu zählen nach Nummer 1 Teilzeitbeschäftigung (einschließlich der Elternzeit) und nach Nummer 2 die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen sowie mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten. Nach Nummer 3 werden des Weiteren eine bestehende Schwangerschaft, nach Nummer 4 schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie nach Nummer 5 Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben (einschließlich der Elternzeit) erfasst. Im Gegensatz zur alten Rechtslage schließt die Neuregelung nicht mehr nur Beschäftigte an Telearbeitsplätzen sowie Beschäftigte mit Familienaufgaben ein, 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).

Die frühere Regelung, wonach sich eine Beurlaubung nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge sowie die Möglichkeit der Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken darf, ist mit der in Absatz 1 verwendeten Formulierung „die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs“ weiterhin inhaltlich erfasst. Es wird auf die Legaldefinition des „beruflichen Aufstiegs“ in § 3 Nummer 3 verwiesen.

Nach Satz 2 schließt Satz 1 nicht aus, dass Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5. Die Vorschrift stellt klar, dass Zeiten der Teilzeit-Beschäftigung eine andere rechtliche Behandlung und Einordnung erfahren dürfen als Zeiten, in denen faktisch keine Arbeit geleistet wurde (schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben).

Gemäß Absatz 2 Satz 1 ist eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen.

Gemäß Absatz 2 Satz 2 gilt Satz 1 für Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Eltern-

zeit entsprechend. Aus der Formulierung „gilt entsprechend“ folgt, dass auch eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeit und mobilem Arbeiten im Verhältnis zu einer regulären Beschäftigung, das heißt Nicht-Telearbeit und Nicht-mobilem-Arbeiten, nur zulässig ist, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen.

Absatz 3 stellt klar, dass schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen sind.

Zu Abschnitt 5 (Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau)

Zu § 19 (Wahl, Verordnungsermächtigung)
§ 19 betrifft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen).

Es wurden feste Grenzen für die Bestellung von zwei Stellvertreterinnen (1.500 bis 1.999 Beschäftigte) und von drei Stellvertreterinnen (ab 2.000 Beschäftigten) eingeführt.

Die Zahl der Beschäftigten ist aufgrund der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Vorbereitung personeller und sozialer Maßnahmen sachnäher als das bisherige aufgabenbezogene Kriterium der „komplexen Aufgabenbereiche“, das nur bei der deutlich geringeren Zahl an

Beteiligungsvorgängen zur Vorbereitung organisatorischer Maßnahmen einen unmittelbaren Bezug zum Arbeitsumfang der Gleichstellungsbeauftragten hat. Für den Zweck von Dienststellen, in denen es sich bewährt hat, wird das bisherige Kriterium neben der festen Stufenregelung aufrechterhalten.

Dienststellen, die einen großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich und mindestens 100 sowie höchstens 1.999 Beschäftigte haben, können entscheiden, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen gewählt werden sollen. Die Ermessensausübung hat sich an dem Zweck auszurichten, die Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, und zwar unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Ressourcen (Stellvertreterinnen, Vertrauensfrauen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist, entweder, weil eine Verwaltung mit einem großen Geschäftsbereich nach Absatz 2 bestimmt hat, abweichend von Absatz 1 Satz 1 weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen zu lassen, oder weil zu der Verwaltung auch Dienststellen gehören, die aufgrund ihrer Größe von weniger als 100 Beschäftigten keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, dann gelten die Schwellenwerte von 1.500 und 2.000 Beschäftigten für die Gesamtzahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist. Nur eine Stellvertreterin wird in Dienststellen mit mindestens 100 bis 1.499 Beschäftigten gewählt sowie in den Dienststellen, in

denen bei weniger als 100 Beschäftigten eine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird.

Dies erfolgt etwa im Falle des § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleGG, in dem eine oberste Bundesbehörde weniger als 100 Beschäftigte hat, sowie im Falle des § 44j Satz 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) in gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern), in denen unabhängig von der Beschäftigtenzahl eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird. Da Jobcenter gemeinsame Einrichtungen sind, fehlt bei ihnen, wie bei einer obersten Bundesbehörde, die Möglichkeit der Vertretung durch eine vorge setzte Behörde.

Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen werden 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. 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 in Bezug auf die Stammdienststelle kein passives Wahlrecht mehr.

Absatz 4 Satz 4 regelt, dass die weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt sind. Die Vorschrift gilt nur für solche Dienststellen, die einen Überbau haben.

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 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 die Bundesfinanzverwaltung 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 Konzeption 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.

Die Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) wird in einer eigenen Arbeitshilfe des BMFSFJ zur Gleichstellungsbeauftragtenwahl erläutert. Diese Arbeitshilfe für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen kann über die Webseite des BMFSFJ hier heruntergeladen und bestellt werden: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitshilfe-fuer-die-durchfuehrung-der-wahl-der-gleichstellungsbeauftragten-und-ihrer-stellvertreterinnen-228224>

Zu § 20 (Bestellung)

In Absatz 1 wird klargestellt, dass die Regel, nach der das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin unvereinbar mit der Wahrnehmung eines Mandates in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung ist, sich nicht auf den Zeitpunkt der Wahl, sondern auf die Zeit ab der Bestellung bezieht. Somit ist es etwa einem Mitglied des Personalrates möglich, zu kandidieren und vor der Bestellung zu erklären, dass die Mitgliedschaft im Personalrat mit der Bestellung endet.

Die Absätze 2 und 3 regeln den Fall, dass für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreterinnen keine weiblichen Beschäftigten oder nicht genügend weibliche Beschäftigte kandidieren oder diese nicht gewählt werden.

Gemäß Absatz 3 Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, die Stellvertreterinnen vorzuschlagen. Die Bestellung der Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreterinnen erfolgt ohne weitere Wahl von Amts wegen durch die Dienststelle.

Die Bestellung setzt – wie nach früherer Rechtslage – gemäß Satz 2 die Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten voraus.

Nach Absatz 4 ist in allen Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Es wird ausdrücklich klargestellt, dass auch in den

Dienststellen mit 100 und mehr Beschäftigten, für die die nächsthöhere Dienststelle nach § 19 Absatz 2 BGleGG entscheidet, dass dort keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, eine Vertrauensfrau zu bestellen ist.

Wie im bisherigen Recht sind für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit entfernt liegen, Vertrauensfrauen zu bestellen (Absatz 4 Satz 1). Dies gilt nicht für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die im Ausland gelegen sind. Auch Absatz 4 Satz 2 findet keine Anwendung auf im Ausland gelegene Nebenstellen und Teile einer Dienststelle.

Auch die weiblichen Beschäftigten in den Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle sind wahlberechtigt. Daher ist es möglich, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren Sitz in einer Nebenstelle oder einem Teil einer Dienststelle hat und für die Beschäftigten am Hauptsitz eine Vertrauensfrau eingesetzt wird. Der Begriff des Dienst- oder Arbeitsortes bezieht sich in der Regel nicht auf mobile Arbeitsorte, sondern den hauptsächlichen Arbeitsplatz der Gleichstellungsbeauftragten in einer Liegenschaft der Dienststelle.

Nach Absatz 4 Satz 2 kann die Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau auch für solche Nebenstellen und Teile einer Dienststelle bestellen, die nicht räumlich weit entfernt liegen. In das Ermessen haben die Anzahl der Beteiligungsvorgänge und Termine der Gleichstellungsbeauftragten an beiden Standorten, die Wegezeit und, hinsichtlich der Entlastung der

Vertrauensfrau, das Gebot sparsamer Haushaltsführung einzugehen. Die Vertrauensfrau muss Beschäftigte der jeweiligen Dienststelle, der Nebenstelle der Dienststelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sein. Die Bestellung der Vertrauensfrauen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden weiblichen Beschäftigten.

Gemäß Absatz 5 sollen Dienststellen, in denen es regulär eine (in der Regel gewählte) Stellvertreterin gibt, für Fälle der gleichzeitigen Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Beschäftigte als zweite Stellvertreterin bestellen. Die Regelung stellt Beteiligungsverfahren innerhalb der vorgegebenen Fristen sicher. Die Abwesenheit ist unabhängig von den Verhinderungsgründen des § 22 Absatz 4 BGleGG. Die Amtszeit der nach § 20 Absatz 5 bestellten zweiten Stellvertreterin, die die ausschließliche Aufgabe der Abwesenheitsvertretung hat, ist von der Dienststelle nach den örtlichen Bedürfnissen festzulegen. Sie endet spätestens mit der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten.

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.

Satz 2 stellt zudem (weiterhin) klar, dass die Anfechtung der Wahl ausscheidet, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Absatz 2 regelt, welcher Personenkreis anfechtungsberechtigt ist. Hierzu gehören eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung. Die Vorschrift ist nicht im kumulativen Sinne zu verstehen.

Nach Absatz 3 muss die Anfechtung – wie nach früherer Rechtslage – vor dem Verwaltungsgericht innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

Zu § 22 (Vorzeitiges Ausscheiden)

§ 22 regelt das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin(nen). 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).

Absatz 1 regelt die Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten im Falle ihres vorzeitigen Ausscheidens. Satz 1 regelt, dass die Neubestellung für die restliche Amtszeit zu erfolgen hat.

Satz 2 stellt klar, dass § 19 keine Anwendung findet, wenn die Dauer der restlichen Amtszeit zwei Jahre oder weniger beträgt. Das heißt, der Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten geht im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung nur dann eine Wahl voraus, wenn die neue

Gleichstellungsbeauftragte noch mehr als zwei Jahre im Amt ist, bevor reguläre Neuwahlen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (oder der Stellvertreterinnen) stattfinden. Nur für den Fall, dass die neue Amtszeit zwei Jahre oder weniger als zwei Jahre betragen würde, findet eine Bestellung ohne vorherige Wahl statt.

Die fehlende Wahl bei Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten im Fall des vorzeitigen Ausscheidens oder der nicht nur vorübergehenden Verhinderung ihrer Vorgängerin legitimiert die neue Amtsinhaberin jedoch in gleicher Weise zur Amtsausübung wie ihre Vorgängerin.

Absatz 2 regelt die Neubestellung der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau.

Nach Satz 1 hat die Dienststelle eine neue Stellvertreterin zu bestellen, wenn die Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt ausscheidet oder nicht nur vorübergehend verhindert ist, ihr Amt auszuüben. Absatz 2 Satz 1 sieht vor, dass die neue Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen ist. Das Gleiche gilt gemäß Satz 1 für die Vertrauensfrau. Die Regelung soll eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin beziehungsweise zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Vertrauensfrau für die restliche Amtszeit sicherstellen. Satz 2 regelt, dass die Bestellung für die restliche Amtszeit (weiterhin) ohne vorherige Wahl erfolgt, wenn die Dauer der restlichen Amtszeit zwei Jahre oder weniger beträgt.

Absatz 3 regelt die Neubestellung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen). Danach sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die Stellvertreterin neu zu bestellen, wenn alle Amtsinhaberinnen vorzeitig aus ihrem Amt ausscheiden oder nicht nur vorübergehend verhindert sind, ihr Amt auszuüben. Die Bestellungen erfolgen in diesem Fall – im Unterschied zu Absatz 1 und 2 – für die volle Amtszeit nach vorangegangener Wahl gemäß § 19.

Absatz 4 stellt klar, ab wann eine nicht nur vorübergehende Verhinderung vorliegt. Dies ist der Fall, wenn das Amt aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen nicht ausgeübt werden konnte.

Zu § 23 (Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung)

Absatz 1 regelt den Fall der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle. Es handelt sich hierbei um eine Vorschrift, die sicherstellen soll, dass Zeiten, in denen mangels Amtsbesetzung den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht nachgekommen werden kann, vermieden werden.

Nach Satz 1 gilt für den Fall, dass Dienststellen zusammengelegt werden, dass die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bis spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen in ihrem Amt bleiben. Gemäß Satz 2 erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung bis zum Ende der Amtszeiten in

gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Für die Zeit zwischen Zusammenlegung von Dienststellen und Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin bleiben die amtierenden Amtsinhaberinnen für die Beschäftigten der Dienststelle zuständig, für die sie vor der Zusammenlegung zuständig waren. Sofern Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt werden, die die gesamte neue Dienststelle betreffen, sind alle Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Gemäß Satz 3 müssen Neuwahlen nach Maßgabe des § 19 rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

Absatz 2 regelt den Fall der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle. Gemäß Satz 1 endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes.

Satz 2 stellt für diesen Fall klar, dass Absatz 1 Satz 3 entsprechend gilt.

Absatz 3 regelt den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle. In diesem Fall enden die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) nur der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Die Vorschrift erfasst auch den Fall, dass mehrere Dienststellen in eine andere Dienststelle eingegliedert werden.

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. Sie ist gemäß Satz 2 unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Satz 3 stellt nach der Neufassung klar, dass in obersten Bundesbehörden die Gleichstellungsbeauftragte neben der unmittelbaren Zuordnung zur Dienststellenleitung nicht nur einer Zentralabteilung, sondern auch einer anders bezeichneten Abteilung zugeordnet werden kann, wenn diese kumulativ für personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten zuständig ist.

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

Nach Satz 2 darf die Gleichstellungsbeauftragte (weiterhin) nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Satz 3 dient der Klarstellung, dass der Grundsatz, nach dem die Gleichstellungsbeauftragte nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein darf, der Wahrnehmung der Vorgesetztentätigkeiten für die ihr nach § 29 Absatz 2 zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht entgegensteht. Keiner Regelung bedarf weiterhin die Tatsache, dass in dem Fall, in dem die Beschäftigte, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausübt,

nicht vollständig entlastet ist und in ihrer anderweitigen Tätigkeit eine Führungsposition innehat, die mit dieser Führungsposition verbundenen Personalangelegenheiten der in dem Zuständigkeitsbereich der Führungsposition tätigen Beschäftigten wahrnehmen kann. Ausgeschlossen ist nach Satz 2 nur die Wahrnehmung einer Tätigkeit, einschließlich Führungsaufgaben, in einer für Personal, Organisation oder soziale Angelegenheiten zuständigen Arbeitseinheit, in der ein Konflikt zwischen den mit dieser Tätigkeit verbundenen weisungsabhängig ausgeübten Pflichten und den Pflichten einer weisungsunabhängig tätigen Gleichstellungsbeauftragten bestehen kann.

Absatz 3 regelt Rechte und Pflichten der Stellvertreterinnen. Danach gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 28 bis 35 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, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten die Gleichstellungsbeauftragte hat.

Nach Absatz 1 Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehand-

lungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass Satz 1 auch den Schutz von Frauen mit einer Behinderung oder von Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfasst.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Aufgabe Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zwar weiterhin zuständig, 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.

Nach Absatz 2 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 Gleich-

stellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört weiterhin 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. 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 in Führungspositionen.

Nach Nummer 4 sind die Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen. 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 -arbeitnehmer, 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 Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Satz 2 regelt (wie bereits nach voriger Rechtslage), dass die Einberufung von Frauenversammlungen der Dienststellenleitung im Vorfeld anzuzeigen ist, während Satz 3 die Gleichstellungsbeauftragten (weiterhin) 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 Satz 1 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. Satz 2 stellt klar, dass Absatz 3 entsprechend gilt. Das heißt, dass die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin ein Teilnahme- und Rederecht an Personalversammlungen hat, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststellen ist.

Nach Absatz 5 ist die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

Absatz 6 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte eines Bundesgerichts das Recht hat, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen.

Absatz 7 regelt, 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)

§ 26 regelt erstmals die Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau in einem eigenen Paragraphen, um die Bedeutung beider Ämter hervorzuheben.

Absatz 1 beinhaltet die Regelung, wonach die Stellvertreterin grundsätzlich nur im Vertretungsfall – beispielsweise bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten – tätig wird.

Absatz 2 ermächtigt die Gleichstellungsbeauftragte, von der Grundsatzregel in Absatz 1 abzuweichen. Gemäß Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben nach § 25 zur eigenständigen Erledigung übertragen.

Satz 2 regelt die Aufgaben der Stellvertreterin für den Fall, dass gemäß § 20 Absatz 1 und 3 mehrere Stellvertreterinnen bestellt wurden. Klargestellt wird, dass die Aufgabenwahrnehmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in diesem Fall 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.

Gemäß Satz 3 kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach den Sätzen 1 und 2 jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder der 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 es die Gleichstel-

lungsbeauftragte nicht hierzu, da diese ihr Amt hauptamtlich wahrnimmt und ihr gemäß Absatz 4 Satz 2 die Gesamtverantwortung für die Aufgabenwahrnehmung obliegt.

Nach Satz 4 darf die Stellvertreterin – ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte – weiterhin nur in der Eigenschaft als Stellvertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Absatz 3 bestimmt die Aufgaben der nach § 20 Absatz 5 bestellten zweiten Stellvertreterin in Dienststellen, die nur eine Stellvertreterin wählen. Aufgaben zur eigenständigen Erledigung dürfen ihr nicht übertragen werden. Die Aufgabe der zweiten Stellvertreterin nach § 20 Absatz 5 ist die einer Abwesenheitsvertretung im Falle der gleichzeitigen Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin. Nur in diesem Falle wird sie tätig.

Absatz 4 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.

Absatz 5 regelt die Aufgaben und Rechte der Vertrauensfrau. Satz 1 stellt (wie nach voriger Rechtslage) 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 weiterhin 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.

Die Teilnahme ist wie auch bei der Gleichstellungsbeauftragten von dem Wunsch der betroffenen Beschäftigten abhängig. Die Beschäftigten behalten das Recht, eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu wünschen. 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, Sitzungen von Auswahlkommissionen oder Personalgesprächen teilnehmen. Satz 3 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 2 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis einzelne Aufgaben

zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle 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)

§ 27 regelt die Beteiligungs- und Unterstützungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Absatz 1 erlegt der Dienststelle die Pflicht auf, die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Wie nach früherer

Rechtslage steht der Dienststelle weiterhin 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 BGleGG 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 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 a) betrifft die Vergabe von Ausbildungsplätzen, während sich Buchstabe b) auf Einstellungen (unabhängig davon, ob es sich um befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse handelt) und die Versetzung sowie die Abordnung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate erstreckt. Versetzungen, welche grundsätzlich auf Dauer angelegt sind, sind von den Abordnungen und Umsetzungen sprachlich getrennt. Diese sind auch für eine kürzere, begrenzte Dauer möglich. Folglich besteht die Beteiligungspflicht bei Versetzungen unabhängig von der Dauer. Bei Abordnungen und Umsetzungen löst der Tatbestand ab einer Mindestdauer von drei Monaten eine Beteiligungspflicht aus.

In Buchstabe b) ist der Begriff der „Anstellung“ entfallen. Die Pflicht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Angelegenheiten erstreckt sich – wie nach früherer Rechtslage – auch auf politische Beamte im Sinne von § 54 Absatz 1 BBG (so auch VG Berlin vom 08.05.2014, VG 5 K 50.12, VG 5 K 141.12 und VG 5 K 412.12).

Buchstabe c) erfasst die Beteiligungspflicht bei Fortbildung und beruflichem Aufstieg von Beschäftigten.

Buchstabe d) stellt 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 differieren“ (vgl. hierzu BVerwG vom 28.02.2013, 2 C 62.11).

Buchstabe e) geht auf die frühere Regelung zurück, wurde jedoch klarstellend ergänzt um die verschiedenen Fälle der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Hierzu zählen Kündigung, Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand sowie vergleichbare Entscheidungen.

Nummer 4 betrifft die Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, soweit keine „Organisationseinheit“ zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist.

Nummer 5 regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nach Abschnitt 3 frühzeitig zu beteiligen ist.

Absatz 2 definiert den Begriff der „frühzeitigen Beteiligung“. Eine frühzeitige Beteiligung im Sinne des Absatzes 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. 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.

Absatz 3 regelt 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. Erst nach Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten dürfen die beiden 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 bisherigen 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, Höherreihungen 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 vorigen Rechtslage sieht das Bundesgleichstellungsgesetz eine stärkere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Neuregelung dient dem Schutz vor Überlastungen.

Satz 1 stellt die Grundsatzregel zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten dar.

Die Sätze 2 bis 5 regeln, wonach sich die Höhe der Entlastung im Einzelnen richtet. Satz 2 stellt klar, dass die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beträgt. Nach Satz 3 ist bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft zu entlasten.

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 aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht zugutekommen kann. Die Stellvertreterin (oder der 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 in jedem Fall sein muss. Die Aufstockung der Entlastung der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreter-

rinnen) 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.

Satz 5 stellt klar, dass bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl auch die Beschäftigten aus denjenigen Dienststellen mitzuzählen sind, für die die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 4 Satz 4 ebenfalls zuständig ist.

Absatz 3 Satz 1 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.

Satz 2 wurde neu eingefügt und stellt sicher, dass die Pflicht zur fiktiven Nachzeichnung unabhängig davon besteht, in

welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 28 Absatz 2 entlastet ist.

Satz 3 stellt zudem klar, dass die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage für konkrete Personalentscheidungen dient, die die Gleichstellungsbeauftragte betreffen.

Satz 4 regelt, dass der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung nach § 33 Absatz 3 der Bundeslaufbahnverordnung unberührt bleibt. Dieser regelt die Fälle, in denen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben ist. Mit der Neuregelung in Satz 4 wird klargestellt, dass Ansprüche, die sich aus § 33 Absatz 3 BLV ergeben, durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht verdrängt werden. § 33 Absatz 3 Nummer 3 BLV regelt: Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist jedenfalls in folgenden Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben: bei Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder als Gleichstellungsbeauftragte, wenn die dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht. Der Anspruch auf fiktive Laufbahnnachzeichnung besteht also bei verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten nur dann, wenn der Anteil anderer dienstlicher Tätigkeiten, die nicht mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung stehen, insgesamt unter 25 Prozent

der gesamten Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten liegt. Die 25-Prozent-Grenze bezieht sich auf eine Vollzeit-tätigkeit. Nach Satz 5 haben die Dienststellen der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

Absatz 4 regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor Kündigung, Versetzung und Abordnung wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt ist.

Absatz 5 regelt die Entlastungsansprüche der Stellvertreterin.

Wird eine Stellvertreterin im Vertretungsfall tätig, so ist sie mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten. 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. Der Zusatz, nach dem die Entlastung der Stellvertreterin bei ihrem Tätigwerden im Vertretungsfall anstelle der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt, wurde gestrichen, da die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten während des Vertretungsfalls keine praktische Relevanz hat.

Absatz 5 soll besser als bisher sicherstellen, dass im Gleichstellungsbüro ausreichend Arbeitszeit für die Erledigung der gesetz-

lichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht.

Es gilt bei der Übertragung von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf Stellvertreterinnen zur eigenen Erledigung folgendes abgestuftes Entlastungsregime in Dienststellen nach BGleig:

- bis 1.499 Beschäftigte mit einer gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 bestellten) Stellvertreterin: bis zu einem Viertel des Vollzeitäquivalents;
- 1.500 bis 1.999 Beschäftigte mit zwei gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 bestellten) Stellvertreterinnen: eine der beiden Stellvertreterinnen halb entlastet;
- 2.000 bis 2.499 Beschäftigte mit drei Stellvertreterinnen: zwei Stellvertreterinnen je halb entlastet oder eine Stellvertreterin voll entlastet;
- ab 2.500 Beschäftigten mit drei Stellvertreterinnen: drei Stellvertreterinnen je halb oder eine voll und eine halb entlastet;

In Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich und zwei Stellvertreterinnen haben, gilt die gleiche Entlastung wie bei Dienststellen nach Satz 2 Nummer 2 mit 1.500 bis 1.999 Beschäftigten ohne Beschränkung auf die Unterschwelle von 1.500. In Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich und drei Stellvertreterinnen haben, gilt die gleiche Entlastung wie in Dienststellen nach Satz 2 Nummer 3 mit 2.000 bis 2.499 Beschäftigten. In Dienststellen mit mindestens 2.000 Beschäftig-

ten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich haben, gilt für die drei Stellvertreterinnen bereits die Entlastung, die in Dienststellen nach Satz 2 Nummer 4 ab mindestens 2.500 Beschäftigten gilt. In Verwaltungen, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist, findet Satz 2 Nummer 1 bis 4 hinsichtlich der Gesamtzahl der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten entsprechende Anwendung.

Um den hohen Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragte, die die Aufgabenübertragung gerade zur Entlastung vornimmt, sowie den in Dienststellen dieser Größenordnung anfallenden Personalmaßnahmen, die teilweise von der Stellvertreterin bearbeitet werden können, Rechnung zu tragen, wird die Entlastung einer Stellvertreterin von anderen Aufgaben nicht mehr eine Reduzierung des Entlastungsumfangs der Gleichstellungsbeauftragten auslösen.

In Absatz 6 ist die Entlastung der Vertrauensfrau verankert. 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 Vertrau-

ensfrauen soll Überlastungen aufgrund ihrer Doppelpflicht als Beschäftigte der Dienststelle vermeiden und zugleich die Stellung der Vertrauensfrauen als Vermittlerin stärken. Die in Satz 2 geregelte Begrenzung des Entlastungsumfanga trägt der Tatsache Rechnung, dass Vertrauensfrauen kein Wahlamt innehaben und insofern nicht mit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin vergleichbar sind. Sie üben keine amtlichen Gleichstellungstätigkeiten aus und sind insofern weniger mit Gleichstellungsfragen befasst als die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin.

Zu § 29 (Ausstattung)

§ 29 regelt 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.

Absatz 1 regelt, dass der Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bereits mit Amtsantritt sowie bis zum letzten Tag ihrer Amtszeit von diesen Rechten Gebrauch machen.

Die Absätze 2 und 3 regeln die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Wie nach alter Rechtslage ist die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten nach Beschäftigtenzahl gestaffelt. Hierdurch soll dem Aufgabenzu-

wachs der Gleichstellungsbeauftragten nach dem neuen Bundesgleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden.

Gemäß Absatz 2 Satz 1 kann der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1.000 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Die Entscheidung über die Zuordnung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle. In Dienststellen mit in der Regel mindestens 1.000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 2 Satz 2 zwingend eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.

Eine Zuordnung von weiteren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ist sowohl nach Satz 1 als auch nach Satz 2 nicht ausgeschlossen, wird gesetzlich jedoch nicht vorgeschrieben, um der in der Regel angespannten Haushaltssituation in den Dienststellen Rechnung zu tragen.

Absatz 3 regelt die Aufgaben und Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten angehören. Satz 1 stellt klar, dass sich die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich 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. Satz 2 stellt ergänzend hierzu klar, dass von Satz 1 abgewichen werden kann, wenn sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert sind. Die Vorschrift verweist auf die entsprechende Anwendung von § 26 Absatz 5 Satz 3, der die Rechte der Vertrauensfrau regelt. Demnach besteht nur im Falle der gleichzeitigen Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (beziehungsweise ihrer Stellvertreterinnen) in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren, Sitzungen von Auswahlkommissionen oder an Personalgesprächen teilnehmen. Wie bei den Vertrauensfrauen handelt es sich hierbei um ein bloßes Teilnahmerecht.

Absatz 4 regelt die finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Begriff des Verfügungsfonds, der auch schon in der amtlichen Begründung zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz Verwendung fand, ist mit dem der Aufwandsentschädigung gleichzusetzen. Satz 1 wurde neu eingefügt und stellt die Grundsatzregel dar, wonach jede Gleich-

stellungsbeauftragte einen Verfügungsfonds zu erhalten hat. Die Höhe des Verfügungsfonds wird in den Sätzen 2 und 3 geregelt. Sie richtet sich allein nach dem Grad der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Gemäß Satz 2 entspricht die Höhe des Verfügungsfonds der vollständig von anderweitigen Aufgaben entlasteten Gleichstellungsbeauftragten der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten. Die Höhe des Verfügungsfonds der teilweise entlasteten Gleichstellungsbeauftragten hat gemäß Satz 3 dem Anteil der Entlastung zu entsprechen.

Die jeweilige Höhe des Verfügungsfonds ergibt sich – wie nach früherer Rechtslage – aus der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder. Gemäß § 1 der Verordnung beträgt die Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten derzeit 26 Euro monatlich. Folglich erhält auch die vollständig von ihren anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen Verfügungsfonds in Höhe von 26 Euro. Bei einer teilweise entlasteten Gleichstellungsbeauftragten richtet sich die Höhe des Verfügungsfonds nach dem zeitlichen Anteil der Entlastung. Für eine mindestens zur Hälfte von anderweitigen Aufgaben entlastete Gleichstellungsbeauftragte beträgt der Verfügungsfonds 13 Euro monatlich.

Kürzungen oder Streichungen des Verfügungsfonds sind nicht zulässig. Es kommt insbesondere nicht darauf an, ob konkrete Aufwendungen entstehen werden oder ob solche in der Vergangenheit entstanden sind. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die Gleichstellungsbeauftragte zwischenzeitlich wegen Urlaub, Krankheit oder Ähnlichem ihre Arbeit nicht ausführen konnte und von ihrer Stellvertreterin gemäß § 26 Absatz 1 vertreten wurde.

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

Zu § 30 (Zusammenarbeit und Information)

§ 30 regelt die Informationsrechte und die Zusammenarbeit.

In Absatz 1 ist 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 nunmehr 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 Misstrauen 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.

Absatz 2 Satz 1 verpflichtet die Dienststelle, 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 BGleGG alt dar, da sich die Vorschrift 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 Arbeitserleichterung 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. Nach Absatz 3 liegt es im Ermessen jeder einzelnen Dienststelle, ob die Gleichstellungsbeauftragte zwecks allgemeiner Einsicht in eine Vielzahl von Personalakten (beispielsweise aufgrund 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. Der Beginn dieser Pflicht – ab dem Zeitpunkt der Bestellung – ist ebenso wie die Verpflichtung zum Stillschweigen über die Zeit ihrer Bestellung hinaus geregelt.

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. Um ein höheres Maß an Rechtsklarheit zu schaffen, verweist die neue Vorschrift nunmehr ausdrücklich auf § 25 Absatz 1 und § 27 Absatz 1, aus denen sich die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben. Ein neu eingefügter 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. Der Mitteilungspflicht kann auch in Textform nach § 126b BGB nachgekommen werden. 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.

Satz 4 regelt, dass die Dienststelle in Ausnahmefällen spätestens drei Monate nach Initiativantrag der Gleichstellungsbeauftragten eine endgültige Entscheidung über den Initiativantrag vorzunehmen hat. Ein solcher Fall kann bei besonders komplexen Sachverhalten vorliegen, beispielsweise wenn aufgrund eines mehrstufigen Behördenaufbaus verschiedene Dienststellen in die Entscheidung eingebunden werden müssen. Die Entscheidung darüber, ob ein Ausnahmefall vorliegt, liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Gleich-

stellungsbeauftragte 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. Satz 5 schreibt – in Anlehnung an Absatz 2 – vor, dass die Dienststelle ihre Entscheidung über den Initiativantrag in Textform mitzuteilen hat.

Absatz 2 Satz 1 entspricht dem früheren § 20 Absatz 2 Satz 3 BGleig, enthält jedoch im Gegensatz dazu nicht mehr das Wort „schriftlich“, da die Art und Weise der Votumsabgabe in Satz 2 geregelt ist.

In Satz 2 werden gesetzliche Fristen zur Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Nach 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.

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.

Absatz 3 regelt den Fall, dass die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt. Satz 1 stellt klar, dass die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Nichtbefol-

gung des Votums mitzuteilen hat, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Begründung bei der Abgabe ihres Votums verlangt hat. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bereits im Rahmen ihrer Votumsabgabe zur Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung des Votums auffordern. Zuvor war in § 32 Absatz 3 geregelt, dass die Dienststellen das Nichtbefolgen des Votums der Gleichstellungsbeauftragten nur zu begründen haben, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies bei Abgabe ihres Votums verlangt hat.

Der Zugang der Mitteilung der Gründe ist danach der Anknüpfungspunkt für die Frist für einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten (§ 33 Absatz 2 Satz 1 BGleig).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nun eine zweite Gelegenheit, nachdem die Dienststelle sie über das Nichtbefolgen des Votums formlos in Kenntnis gesetzt hat, formlos eine Begründung zu verlangen. Hierfür wird eine knappe Frist ab Zugang des Inkenntnissetzens bis zum Ablauf des folgenden Arbeitstages festgelegt.

Anknüpfungspunkt für die unveränderte Frist der Dienststelle von 15 Arbeitstagen zur Mitteilung der Gründe des Nichtbefolgens des Votums ist nunmehr der Zugang des Verlangens der Gleichstellungsbeauftragten, unabhängig davon, ob das Verlangen gesondert oder bereits zusammen mit dem Votum eingeht.

Absatz 4 regelt das Stufenverfahren. Satz 1 stellt klar, dass für den Fall, dass in Dienst-

stellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, 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 hat. Zwecks Klarstellung wurde der Begriff „in Textform“ eingefügt, um hervorzuheben, dass das Votum der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 32 Absatz 2 Satz 2 in Textform zu erfolgen hat. In Satz 3 wurde ergänzt, dass die Grundsätze der Stufenbeteiligung bei personellen Angelegenheiten entsprechend gelten, 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. Zudem regelt Satz 4 nunmehr den Fall, dass bestimmte Entscheidungen oder Maßnahmen, die eine Dienststelle betreffen, teilweise oder vollständig durch eine andere Dienststelle geregelt werden, die nicht nachgeordnete Dienststelle ist. Für diesen Fall wird klargestellt, dass Satz 1 auch dann gilt, 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.

Zu § 33 (Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren)

Absatz 1

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. Sicherergestellt 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 betei-

ligt hat (Nummer 3), entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben 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).

Die Erweiterung des Einspruchsrechts in Bezug auf eine erhebliche Fristverletzung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans trägt der Tatsache Rechnung, dass der Gleichstellungsplan – wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 106) belegt – in der Praxis kaum als effektives Instrument zur Erreichung der Ziele des Gesetzes genutzt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte hat damit ein stärkeres Kontrollrecht als früher.

Absatz 2 entspricht früheren Regelungen. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche ab Zugang der Begründung gemäß § 32 Absatz 3 Satz 3 in Textform bei der Dienststellenleitung einzulegen. Anknüpfungspunkt für die Frist für einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten bleibt der Zugang der Mitteilung, in der die Dienststelle die Gründe für das Nichtbefolgen des Votums darlegt, bei der Gleichstellungsbeauftragten. Der Einspruch hat aufschiebende 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. Mit der

Neuregelung soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte hierüber umgehend Kenntnis erhält.

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

Absatz 4 regelt die Vorlage des Einspruchs an die nächsthöhere Entscheidungsinstanz für den Fall, dass der Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten als unbegründet bewertet wird. Satz 1 regelt, dass die Dienststelle den Einspruch unverzüglich der nächsthöheren Dienststellenleitung vorzulegen hat. Die Vorschrift betrifft ausschließlich Dienststellen nach § 3 Nummer 5 Buchstabe a) und b).

Satz 2 betrifft Dienststellen nach § 3 Nummer 5 Buchstabe c) und regelt, dass über den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ohne mehrstufigen Verwaltungsaufbau im Nichteinigungsfall weiterhin der Vorstand oder die Geschäftsführung entscheidet. Im Unterschied zur früheren Rechtslage wird durch die Ergänzung der Wörter „ohne mehrstufigen Verwaltungsaufbau“ klargestellt, dass bei mehrstufig aufgebauten Körperschaften wie zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit nicht der Vorstand oder die Geschäftsführung, sondern (ebenfalls) die

nächsthöhere Dienststellenleitung entscheidet. Die Befugnis über die Einspruchsentscheidung darf nicht auf andere Organisationseinheiten innerhalb der Dienststelle, beispielsweise auf Ausschüsse, delegiert werden (VG Frankfurt/Main vom 18. Juni 2007 – 9 E 651/07). Satz 3 stellt klar, dass die Entscheidung der nächsthöheren Dienststellenleitung, des Vorstandes oder der Geschäftsführung entsprechend Absatz 3 erfolgt.

Absatz 5 legt fest, dass die Entscheidung über den Einspruch schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln ist. Mit dieser Neuregelung soll die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtert werden, indem diese zeitnah Kenntnis über die Einspruchsentscheidung der Dienststelle erhält, und gleichzeitig ein mögliches Klageverfahren nach § 34 vermieden werden, das womöglich lediglich eingeleitet werden würde, weil der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Ablehnung ihres Einspruchs nicht bekannt und somit nicht nachvollziehbar sind. Zum Zwecke der Verwaltungsvereinfachung wurden in zwei Fällen Schriftformerfordernisse aufgelöst und durch Textform ersetzt.

Zu § 34 (Gerichtliches Verfahren)

Die Voraussetzungen, unter denen die Gleichstellungsbeauftragte nach erfolglosem Einspruch das Verwaltungsgericht anrufen kann, wurden 2021 in Absatz 1 neu gefasst.

Satz 1 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle grund-

sätzlich nach erfolglosem Einspruch nach § 33 einen weiteren Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, unternehmen kann.

Die Anrufung des Gerichts wird dadurch erleichtert, dass ein vorheriger außergerichtlicher Einigungsversuch keine notwendige Voraussetzung mehr ist. Das Verfahren wird zudem durch eine Herabstufung der bisher gebotenen Schriftform zur Textform erleichtert. Auch für die – einseitige – Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuchs genügt die Textform. Haben die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle in Textform den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt oder hat die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform festgestellt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

In Absatz 2 wurde die frühere Regelung übernommen. Danach darf sich die Klage der Gleichstellungsbeauftragten 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 (Nummer 2). 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.

In Absatz 3 wurde die Vorschrift des früheren § 22 Absatz 2 BGleiG sinngemäß übernommen. Danach ist abweichend von Absatz 1 Satz 3 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.

Gemäß Absatz 4 trägt die Dienststelle die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 1 oder 2 entstehen. Die Vorschrift entspricht hinsichtlich der Kostentrachtungspflicht § 44 BPersVG a. F. 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 a. F. jedoch verweigern. Zu den Kosten gehören nicht nur die Gerichtskosten, sondern auch die Kosten einer anwaltlichen Vertretung. Eine Erstattung von Rechtsanwaltskosten durch die Dienststelle ist dann ausgeschlossen, wenn die Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung von vornherein „mutwillig oder haltlos“ war. 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 a. F. nur im Ausnahmefall unter ganz besonderen 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 a. F. (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 – 6 PB 21.10) – nicht verpflichtet, jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung zu erstatten.

Zu § 35 (Fragerecht)

Gemäß Absatz 1 Satz 1 steht der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin beziehungsweise den Stellvertreterinnen 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.

Satz 2 stellt klar, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten übermittelt werden dürfen. Hinsichtlich des Begriffs der „Einwilligung“ ist das Bundesdatenschutzgesetz maßgebend.

Die Regelungen in Absatz 2 betreffen die Antwortpflicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Satz 1 bestimmt, dass Anfragen nach Absatz 1 – nach Möglichkeit – innerhalb eines Monats beantwortet werden sollen. Satz 2 regelt zudem, dass das Bundesminis-

terium 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 (damals noch Interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden) erstmals gesetzlich verankert. Nach Satz 1 bilden die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA). Nach Satz 2 informiert der IMA die Gleichstellungsbeauftragten aus den Geschäftsbereichen regelmäßig über seine Tätigkeit. Die gesetzliche Verankerung des IMA spiegelt die Bedeutung des IMA als wichtigen Dach- und Vernetzungsverbands der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden wider. Er 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.

Zu Abschnitt 6 (Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen)

Zu § 37 (Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst)

§ 37 beinhaltet die Sonderbestimmungen für den Bundesnachrichtendienst. Die Abweichungen sind numerisch aufgelistet.

Im Unterschied zur früheren Rechtslage stellt die Nummer 1 klar, dass der Bundesnachrichtendienst zwar weiterhin als einheitliche Dienststelle gilt, jedoch keine Vertrauensfrauen bestellt werden.

Die Nummern 2 sowie 6 bis 10 sind – bis auf kleinere redaktionelle Änderungen – inhaltlich den Nummern 2 sowie 4 bis 7 des früheren § 23 BGleGG entnommen. Eine Erweiterung fand lediglich in Nummer 8

statt, die regelt, dass § 38 Absatz 1 Satz 3 keine Anwendung findet. Das heißt, dass die statistischen Daten des Bundesnachrichtendienstes nicht durch das Bundeskanzleramt aus datenschutzrechtlichen Gründen an das Statistische Bundesamt weiterzuleiten sind. Sie fließen nicht in die Gleichstellungsstatistik des Bundes nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 ein.

Im Unterschied zur früheren Rechtslage bestimmt Nummer 3 Halbsatz 1, dass § 14 Satz 1 nicht gilt. Der Gleichstellungsplan ist demnach nicht im Intranet zu veröffentlichen und den Beschäftigten zuzuleiten. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind gemäß Halbsatz 2 jedoch berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen.

Nummer 4 stellt sicher, dass auch die beim Bundesnachrichtendienst beschäftigten Soldatinnen gemäß § 19 Absatz 1 Satz 4 wahlberechtigt sind. Bei der Wahl der zivilen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes (BND) sind die dort beschäftigten Soldatinnen seit der Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2015 aktiv wahlberechtigt. Ein passives Wahlrecht bestand jedoch nicht. Der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten beim BND erfolgt in einer Größenordnung, die nicht durch eine Pauschalierungsbefugnis gedeckt werden kann (vgl. bereits BVerwG, Urteil vom 19.09.2012 – 6 A 7/11). Zur besseren Wahrung und Stärkung ihrer gleichstellungsrechtlichen Position verfügen die dort beschäftigten Soldatinnen nunmehr auch in § 37 Nummer 4 BGleGG über das passive Wahlrecht. Somit sind die

Soldatinnen sowohl aktiv wahlberechtigt als auch zukünftig passiv zur Gleichstellungsbeauftragten wählbar. Nummer 5 stellt klar, dass beim Bundesnachrichtendienst tätiges militärisches Personal zum Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten beim Bundesnachrichtendienst gehört, soweit dessen Leitung oder das Bundeskanzleramt zur Entscheidung in ihren personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten zuständig sind.

§ 37 Nummer 5 BGleig verwendet nunmehr den Begriff „militärisches Personal“. Hierdurch kommt zum Ausdruck, dass auch militärisches Personal mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe gemeint sein kann.

Zu § 38 (Statistik, Verordnungsermächtigung)

§ 38 regelt die statistischen Pflichten der Dienststellen.

Absatz 1 betrifft die Datenerfassung auch für den Bericht an den Deutschen Bundestag nach § 39. Im Unterschied zum früheren Bundesgleichstellungsgesetz sind diese Daten nicht mehr jährlich zu erfassen.

Vorgesehen ist stattdessen eine Datenerfassung im Zweijahresrhythmus. Die Verlängerung auf zwei Jahre soll zu einer Entbürokratisierung und einer Kostenminimierung beitragen und dient zudem der Umsetzung einer der wesentlichen Empfehlungen der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105).

Absatz 1 gilt – wie die frühere Vorschrift – grundsätzlich für sämtliche Dienststellen des Bundes. Die zu erhebenden Indikatoren sind in Satz 1 sowie in den Nummern 1 bis 7 aufgeführt.

Gemäß Nummer 7 sind die Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen im höheren Dienst in den in § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b genannten Dienststellen zu erfassen. Die Anfügung von Nummer 7 in Absatz 1 Satz 1 erfolgte vor dem Hintergrund der besonderen Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst. Aufgrund des Prinzips der Bestenauslese im öffentlichen Dienst haben Beurteilungen unmittelbare Auswirkungen auf die Beförderungen. Das Beurteilungsergebnis ist damit ein zentrales Kriterium für die berufliche Entwicklung bzw. für Möglichkeit und Zeitpunkt einer Beförderung. Die dienstlichen Beurteilungen sind daher relevant für die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und sollen daher in die Gleichstellungsstatistik aufgenommen werden.

Die Anonymität der Beurteilungen ist zu wahren. Die Beschränkung auf den höheren Dienst erfolgt angesichts der überwiegenden Zuordnung von Führungspositionen zu dieser Laufbahngruppe.

Sofern möglich, sollen auch die Anteile der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ Eingang in den Gleichstellungsindex finden. Das setzt aber voraus, dass die Beschäftigten ihren Geschlechtseintrag der Personalabteilung

ihrer Dienststelle mitgeteilt haben. Im Hinblick auf die voraussichtlich sehr kleinen Zahlen der Beschäftigten ist bei der Verarbeitung der persönlichen Daten im Rahmen der statistischen Erhebungen nach § 38 BGleGG wie auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplans die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben von besonderer Relevanz. Die in der Vorschrift genannten datenschutzrechtlichen Vorgaben beinhalten, dass eine Meldung erst ab einer Anzahl von drei Fällen pro Kriterium abgegeben wird. Zunächst wird das dritte Geschlecht nach den Anlagen zum Entwurf zur Änderung der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) nur bei der Gesamtzahl der Beschäftigten ausgewiesen, nicht jedoch bei den einzelnen Erhebungsmerkmalen. Beschäftigte, die aufgrund von Vorgaben des BGleGG mit Beschäftigtendaten umgehen, sollen zudem besonders datenschutzrechtlich geschult sein und, sofern sie nicht bereits aufgrund ihrer sonstigen Tätigkeit zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, verpflichtet werden, keine personenbezogenen Daten zu kommunizieren, die über die dem Statistischen Bundesamt gemeldeten Daten hinausgehen. Die Meldung muss in einer Form erfolgen, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulässt.

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

wichtige Indikatoren der obersten Bundesbehörden. Die zu erfassenden einzelnen Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden sind in Satz 1 aufgelistet.

Soweit hierüber Informationen vorliegen, wird gemäß Satz 2 unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst.

Sinn der nach Absatz 2 zu erhebenden Gleichstellungsindikatoren für die obersten Bundesbehörden ist, dass die Entwicklung der Gleichstellung im Bereich der obersten Bundesbehörden differenzierter betrachtet und messbar gemacht werden soll als für die übrigen Dienststellen in der Bundesverwaltung. Mit dieser Vorschrift wird eine wesentliche Empfehlung der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307) umgesetzt.

Gemäß Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 erstellt das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 1 erhobenen Daten der Dienststellen (Gleichstellungsstatistik) und leitet diese dementsprechend alle zwei Jahre den obersten Bundesbehörden zu. Wie nach früherer Rechtslage handelt es sich bei der Gleichstellungsstatistik weiterhin um eine bundesinterne Statistik, die im Gegensatz zum Gleichstellungsindex nach Nummer 2 nicht veröf-

fentlicht wird. Eine neu eingefügte Nummer 2 regelt zudem, dass das Statistische Bundesamt jährlich einen Index aus den nach Absatz 2 erhobenen Daten für die obersten Bundesbehörden zu erstellen hat, den sogenannten Gleichstellungsindex. Der Gleichstellungsindex ist jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die Gleichstellungsstatistikverordnung zum Bundesgleichstellungsgesetz.

Zu § 39 (Bericht)

Nach Absatz 1 Satz 1 hat die Bundesregierung 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) vorzulegen. Die Vorschrift wurde 2021 neu gefasst. Satz 2 stellt klar, dass Grundlagen des Berichts die nach § 38 Absatz 1 und 2 erhobenen Daten sind, während Satz 3 regelt, dass die obersten Bundesbehörden die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen haben. Die Aufnahme von Angaben zu Beschäftigten, die den Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ im Personenstandsregister haben, in den Bericht erfolgt, soweit Informationen vorliegen.

Gemäß Absatz 2 Satz 1 legt der Bericht 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 nach Satz 2 zudem vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen auszuweisen. Gemäß Satz 3 darf er – wie nach früherer Rechtslage – keine personenbezogenen Daten enthalten.

Absatz 3 regelt, dass der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden an der Erstellung des Berichts zu beteiligen ist. Die Vorschrift beinhaltet keine Abstimmungspflicht der Bundesregierung mit dem IMA, soll jedoch die Einbindung des IMA aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen sicherstellen.

Zu § 40 (Übergangsbestimmung)

Mit der Regelung wird klargestellt, dass das Inkrafttreten des Gesetzes die zu diesem Zeitpunkt geltenden Gleichstellungspläne nicht berührt. Sie können, soweit dem keine anderen Gründe entgegenstehen, bis zum Ende ihrer vorgesehenen Geltungsdauer vollzogen werden. Die Vorschriften dieses Änderungsgesetzes verlangen also keine Anpassungen oder Neuaufstellungen.

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

Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I Seite 642), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I Seite 3311) geändert worden ist (BGremBG)



1. Gesetzestext

§ 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 Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien, 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:
 - a) Gremien, bei denen die Bundesregierung als Gesamtheit die Mitgliedschaft mindestens eines Mitglieds zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen hat,
 - b) Gremien, die wegen ihrer besonderen tatsächlichen, wissenschaftlichen oder zukunftsrelevanten Bedeutung von den Institutionen des Bundes nach Nummer 3 als wesentliche Gremien bestimmt worden sind;
3. Institutionen des Bundes:
 - 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. vom Bund zu bestimmende Mitglieder: Mitglieder, die die Institutionen des Bundes einzeln oder gemeinsam in ein Aufsichtsgremium oder in ein wesentliches Gremium unmittelbar und rechtsverbindlich wählen, berufen, entsenden oder für ein solches Gremium vorschlagen können; ein Mitglied ist nicht vom Bund bestimmt, wenn ein Dritter gegenüber dem Bund ein Vorschlagsrecht für die Mitgliedschaft hat und von diesem Recht Gebrauch macht.

§ 4

Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien

(1) In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. Steht dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zu, so darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Bei jedem wesentlichen Gremium haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach den Sätzen 1 und 2 geschaffen oder erhalten wird.

(2) Absatz 1 gilt für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(3) Sind mehrere Institutionen des Bundes an der Besetzung eines Aufsichtsgremiums oder eines wesentlichen Gremiums beteiligt, so erfüllen sie die Vorgaben des Absatzes 1 gemeinsam unter besonderer Verantwortung der für das jeweilige Gremium federführenden Institution des Bundes. Droht bei einem Aufsichtsgremium oder einem wesentlichen Gremium, dessen Besetzung dem Bundeskabinett vorgelegt wird, eine Unterschreitung der Vorgaben des Absatzes 1, so hat die für dieses Gremium federführende Institution des Bundes unverzüglich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend davon zu unterrichten. Die Gründe für die drohende Unterschreitung sind darzulegen.

§ 5

Statistik, Verordnungsermächtigung

(1) Die Institutionen des Bundes erfassen jährlich zum 31. Dezember

1. die Aufsichtsgremien und die wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind,
2. die Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien zu bestimmenden Mitglieder,
3. die Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmt hat, und
4. die Veränderungen nach den Nummern 1 bis 3 im Vergleich zum Vorjahr.

(2) Bis zum 31. März des Folgejahres haben die Institutionen des Bundes die Daten nach Absatz 1 dem Statistischen Bundesamt zu melden. Gleichzeitig haben sie diese Daten in übersichtlicher Form unter Beachtung des Datenschutzes auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen.

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend jährlich eine Statistik zu den ihm nach Absatz 2 Satz 1 gemeldeten Daten.

(4) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die einzelnen Vorgaben für die Mitteilung der statistischen Daten nach Absatz 2 Satz 1.

§ 6

Bericht

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

(2) Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung sind die nach § 5 Absatz 2 Satz 1 gemeldeten Daten. Die obersten Bundesbehörden haben die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen.

2. Wesentliche Erläuterungen

Die nachfolgenden wesentlichen Erläuterungen sind den Amtlichen Begründungen der Gesetzentwürfe der Bundesregierung auf den Bundestagsdrucksachen 18/3784 und 19/26689 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. 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 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 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. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Unabhängigkeit seiner Mitglieder verbietet sich eine Reglementierung der von ihnen zu bildenden Gremien.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

§ 3 enthält die Begriffsbestimmungen.

Die Nummern 1 und 2 unterscheiden zwei Arten von Gremien.

Aufsichtsgremien sind nach Nummer 1 Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe

ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, deren Mitglieder auch durch Wahlen bestimmt werden können. Erfasst werden damit auch 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“. Wie bisher auch sind unter „wesentlichen Gremien“ insbesondere Gremien mit Koordinierungs- oder Beratungsaufgaben zu verstehen. Es handelt 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 aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettrelevanz 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 dahingehenden Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes.

Nummer 3 definiert die „Institutionen des Bundes“ und führt die einzelnen Institutionen nummerisch auf. Hierzu zählen nach Buchstabe a) die Bundesregierung als Gesamtheit, nach Buchstabe b) das Bun-

deskanzleramt, 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 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 aufgrund 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 Absatz 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.

Zu den bundesunmittelbaren 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 bestimm-

mende 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.

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

Zu § 4 (Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien)

Die Vorgaben des § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG gelten bereits ab zwei vom Bund zu besetzenden Sitzen im Gremium. Zuvor galten die Vorgaben des Gesetzes erst ab drei zu besetzenden Sitzen. Der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes wurde somit erweitert. § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet. § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG enthält ein Hinwirkungsgebot. Somit ist das notwendige Mindestmaß an Flexibilität bei der Gremienbesetzung gewahrt.

Bei einer ungeraden Gesamtanzahl der vom Bund zu bestimmenden Sitze darf im Regelfall nach § 4 Absatz 1 Satz 2 BGremBG das 50-Prozent-Ziel nur um einen Sitz über- oder unterschritten werden. Hat der Bund beispielsweise insgesamt fünf Sitze in dem Gremium zu bestimmen, so sollen mindestens zwei und sollen höchstens drei Frauen respektive Männer bestellt werden.

Wie Absatz 2 klarstellt, gelten die Vorgaben in § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG für alle Besetzungen, unabhängig davon, ob es sich um eine Besetzung mit einem neuen Mitglied oder um die wiederholte Besetzung mit einer Person handelt, die schon einmal in dem Gremium Mitglied war. Der Frauenanteil ist sukzessive zu steigern; bestehende Mandate müssen aber nicht vorzeitig beendet werden.

Nach Absatz 3 Satz 1 sind Verpflichtete der Vorgabe des Absatzes 1 alle an einer aktuellen Besetzung oder an künftigen Besetzungen von Sitzen in einem bestimmten Gremium beteiligten Institutionen des Bundes gemeinsam. Die neue Regelung behält das Prinzip der Gesamterfüllung durch die Institutionen des Bundes und die Verantwortung jeder beteiligten Institution des Bundes aufrecht. Ergänzend wird jedoch entsprechend der geltenden Praxis die besondere Verantwortung der für das Gremium federführenden Institution des Bundes hervorgehoben. Das bedeutet nicht, dass die federführende Institution mit ihren Mitgliedern die Quote zu erfüllen hat, sondern betont die koordinierende Aufgabe, um im Rahmen einer vorausschauenden Planung und Abstimmung das Prinzip der gemeinsamen Erfüllung der Vorgaben zu stärken.

Nach Absatz 3 Satz 2 sind sich konkret abzeichnende, drohende Unterschreitungen der Vorgaben in § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 BGremBG in Gremien, deren Besetzung dem Bundeskabinett vorgelegt wird, gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von der jeweils federführenden Institution unverzüglich anzuzeigen und zu begründen. Die unverzügliche Unterrichtung erfolgt im Rahmen der frühzeitigen Planung von Gremienbesetzungen und dient dem Ziel, eine BGremBG-konforme Besetzung zu erreichen. Ein Verstoß droht, wenn die für die Bestimmung der Mitglieder federführende Institution des Bundes keine geeignete Person des zu bestimmenden Geschlechts ermitteln kann.

Die Soll-Vorgabe des § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG beziehungsweise das Hinwirkungsgebot des § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG gilt in dem Fall, in dem Sitze mit Personen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag besetzt werden, für die übrigen auf Frauen und Männer entfallenden Sitze. Wird beispielsweise von fünf vom Bund zu besetzenden Sitzen ein Sitz mit einer Person mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag besetzt, sollen die verbleibenden vier Sitze zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden.

Zu § 5 (Statistik, Verordnungsermächtigung)

§ 5 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.

Absatz 1 beinhaltet die Pflicht der Institutionen des Bundes zur Erfassung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind, der Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien zu bestimmenden Mitglieder, der Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmt hat, und der Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr. Es ist klargestellt, dass die Veröffentlichung zu einem Gremium nur bei der für das Gremium federführenden Institution des Bundes für alle vom Bund bestimmten Mitglieder erfolgt, unabhängig davon, von welcher Institution des Bundes die Personen gewählt, berufen, entsendet oder vorgeschlagen wurden. Auf unbesetzte Sitze sowie auf Besetzungen mit Personen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag ist in der Veröffentlichung und Meldung in geeigneter Weise hinzuweisen, um die Differenz zur Zahl der vom Bund bestimmten Frauen und Männer nachvollziehbar zu machen.

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. Gleichzeitig haben sie gemäß Satz 2 diese Daten in übersichtlicher Form unter Beachtung des Datenschutzes auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen.

Absatz 3 Satz 1 verpflichtet das Statistische Bundesamt, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend jährlich eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 1 erhobenen Daten zu erstellen.

Absatz 4 enthält die Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung der Bundesregierung.

Zu § 6 (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.

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung die nach § 5 Absatz 2 Satz 1 gemeldeten Daten sind, während Satz 2 regelt, dass die obersten Bundesbehörden die für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen haben.

Allgemeines Gleichbe- handlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I Seite 1897), das durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nummer 414) geändert worden ist (AGG)



Inhaltsübersicht

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 3

Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

- § 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot
- § 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung
- § 21 Ansprüche

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 des Bundes und Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung

- § 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 26 Wahl der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Anforderungen
- § 26a Rechtsstellung der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung
- § 26b Amtszeit der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung
- § 26c Beginn und Ende des Amtsverhältnisses der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Amtseid
- § 26d Unerlaubte Handlungen und Tätigkeiten der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung
- § 26e Verschwiegenheitspflicht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung
- § 26f Zeugnisverweigerungsrecht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung
- § 26g Anspruch der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung auf Amtsbezüge, Versorgung und auf andere Leistungen

- § 26h Verwendung der Geschenke an die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung
- § 26i Berufsbeschränkung
- § 27 Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 28 Amtsbefugnisse der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung und Pflicht zur Unterstützung durch Bundesbehörden und öffentliche Stellen des Bundes
- § 29 Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen
- § 30 Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

- § 31 Unabdingbarkeit
- § 32 Schlussbestimmung
- § 33 Übergangsbestimmungen

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 öffentlichrechtliche 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.

§ 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 Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder 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 verstößende 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 grundlegendes 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 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19

Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande

kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohn-

raum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20

Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein,

- wenn die unterschiedliche Behandlung
1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
 2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
 3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21

Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

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 des Bundes und Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung

§ 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.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird von der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geleitet.

§ 26

Wahl der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Anforderungen

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung wird auf Vorschlag der Bundesregierung vom Deutschen Bundestag gewählt.

(2) Über den Vorschlag stimmt der Deutsche Bundestag ohne Aussprache ab.

(3) Die vorgeschlagene Person ist gewählt, wenn für sie mehr als die Hälfte der gesetzlichen Zahl der Mitglieder des Deutschen Bundestages gestimmt hat.

(4) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung muss zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben und zur Ausübung ihrer oder seiner Befugnisse über die erforderliche Qualifikation, Erfahrung und Sachkunde insbesondere im Bereich der Antidiskriminierung verfügen. Insbesondere muss sie oder er über durch einschlägige Berufserfahrung erworbene Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts verfügen und die Befähigung für die Laufbahn des höheren nicht-technischen Verwaltungsdienstes des Bundes haben.

§ 26a

Rechtsstellung der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem

öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie oder er ist bei der Ausübung ihres oder seines Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung untersteht der Rechtsaufsicht der Bundesregierung.

§ 26b

Amtszeit der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Die Amtszeit der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung beträgt fünf Jahre.

(2) Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig.

(3) Kommt vor Ende des Amtsverhältnisses eine Neuwahl nicht zustande, so führt die oder der bisherige Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung auf Ersuchen der Bundespräsidentin oder des Bundespräsidenten die Geschäfte bis zur Neuwahl fort.

§ 26c

Beginn und Ende des Amtsverhältnisses der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Amtseid

(1) Die oder der nach § 26 Gewählte ist von der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten zu ernennen. Das Amtsverhältnis der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung beginnt mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde.

(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung leistet vor der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten folgenden Eid: „Ich schwöre, dass ich meine Kraft dem Wohl des deutschen Volkes widmen, seinen Nutzen mehren, Schaden von ihm wenden, das Grundgesetz und die Gesetze des Bundes wahren und verteidigen, meine Pflichten gewissenhaft erfüllen und Gerechtigkeit gegen jedermann üben werde. So wahr mir Gott helfe.“ Der Eid kann auch ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.

(3) Das Amtsverhältnis endet

1. regulär mit dem Ablauf der Amtszeit oder
2. wenn die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vorzeitig aus dem Amt entlassen wird.

(4) Entlassen wird die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

1. auf eigenes Verlangen oder
2. auf Vorschlag der Bundesregierung, wenn die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung eine schwere Verfehlung begangen hat oder die Voraussetzungen für die Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nicht mehr erfüllt.

Die Entlassung erfolgt durch die Bundespräsidentin oder den Bundespräsidenten.

(5) Im Fall der Beendigung des Amtsverhältnisses vollzieht die Bundespräsidentin oder der Bundespräsident eine Urkunde.

Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

§ 26d

Unerlaubte Handlungen und Tätigkeiten der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung darf keine Handlungen vornehmen, die mit den Aufgaben des Amtes nicht zu vereinbaren sind.

(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung darf während der Amtszeit und während einer anschließenden Geschäftsführung keine anderen Tätigkeiten ausüben, die mit dem Amt nicht zu vereinbaren sind, unabhängig davon, ob es entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeiten sind. Insbesondere darf sie oder er

1. kein besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben,
2. nicht dem Vorstand, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens, nicht einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören und
3. nicht gegen Entgelt außergerichtliche Gutachten abgeben.

§ 26e

Verschwiegenheitspflicht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist verpflichtet, über die Angelegenheiten,

die ihr oder ihm im Amt oder während einer anschließenden Geschäftsführung bekannt werden, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit sie oder er über solche Angelegenheiten vor Gericht oder außergerichtlich aussagt oder Erklärungen abgibt.

(2) Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Amtsverhältnisses oder nach Beendigung einer anschließenden Geschäftsführung. In Angelegenheiten, für die die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt, darf vor Gericht oder außergerichtlich nur ausgesagt werden und dürfen Erklärungen nur abgegeben werden, wenn dies die oder der amtierende Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung genehmigt hat.

(3) Unberührt bleibt die Pflicht, bei einer Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten und die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen.

§ 26f

Zeugnisverweigerungsrecht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist berechtigt, über Personen, die ihr oder

ihm in ihrer oder seiner Eigenschaft als Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Tatsachen anvertraut haben, sowie über diese Tatsachen selbst das Zeugnis zu verweigern.

Soweit das Zeugnisverweigerungsrecht der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung reicht, darf von ihr oder ihm nicht gefordert werden, Akten oder andere Dokumente vorzulegen oder herauszugeben.

(2) Das Zeugnisverweigerungsrecht gilt auch für die der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung zugewiesenen Beschäftigten mit der Maßgabe, dass über die Ausübung dieses Rechts die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung entscheidet.

§ 26g

Anspruch der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung auf Amtsbezüge, Versorgung und auf andere Leistungen

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung erhält Amtsbezüge entsprechend dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 6 und den Familienzuschlag entsprechend den §§ 39 bis 41 des Bundesbesoldungsgesetzes.

(2) Der Anspruch auf die Amtsbezüge besteht für die Zeit vom ersten Tag des Monats, in dem das Amtsverhältnis beginnt, bis zum letzten Tag des Monats, in dem das Amtsverhältnis endet. Werden die Geschäfte über das Ende des Amtsverhält-

nisses hinaus noch bis zur Neuwahl weitergeführt, so besteht der Anspruch für die Zeit bis zum letzten Tag des Monats, in dem die Geschäftsführung endet. Bezieht die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung für einen Zeitraum, für den sie oder er Amtsbezüge erhält, ein Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst, so ruht der Anspruch auf dieses Einkommen bis zur Höhe der Amtsbezüge. Die Amtsbezüge werden monatlich im Voraus gezahlt.

(3) Für Ansprüche auf Beihilfe und Versorgung gelten § 12 Absatz 6, die §§ 13 bis 18 und 20 des Bundesministergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der vierjährigen Amtszeit in § 15 Absatz 1 des Bundesministergesetzes eine Amtszeit als Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung von fünf Jahren tritt. Ein Anspruch auf Übergangsgeld besteht längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltende Regelaltersgrenze nach § 51 Absatz 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes vollendet wird. Ist § 18 Absatz 2 des Bundesministergesetzes nicht anzuwenden, weil das Beamtenverhältnis einer Bundesbeamtin oder eines Bundesbeamten nach Beendigung des Amtsverhältnisses als Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung fortgesetzt wird, dann ist die Amtszeit als Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung bei der wegen Eintritt oder Versetzung der Bundesbeamtin oder des Bundesbeamten in den Ruhestand

durchzuführenden Festsetzung des Ruhegehalts als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.

(4) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung erhält Reisekostenvergütung und Umzugskostenvergütung entsprechend den für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltenden Vorschriften.

(5) Zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise werden der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung in entsprechender Anwendung des § 14 Absatz 4 bis 8 des Bundesbesoldungsgesetzes die folgenden Sonderzahlungen gewährt:

1. für den Monat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro sowie
2. für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von jeweils 220 Euro.

§ 26h

Verwendung der Geschenke an die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung

(1) Erhält die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ein Geschenk in Bezug auf das Amt, so muss sie oder er dies der Präsidentin oder dem Präsidenten des Deutschen Bundestages mitteilen.

(2) Die Präsidentin oder der Präsident des Deutschen Bundestages entscheidet über die Verwendung des Geschenks. Sie oder er kann Verfahrensvorschriften erlassen.

§ 26i

Berufsbeschränkung

Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist verpflichtet, eine beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige entgeltliche Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes, die innerhalb der ersten 18 Monate nach dem Ende der Amtszeit oder einer anschließenden Geschäftsführung aufgenommen werden soll, schriftlich oder elektronisch gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten des Deutschen Bundestages anzuzeigen. Die Präsidentin oder der Präsident des Deutschen Bundestages kann der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung die beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige entgeltliche Beschäftigung untersagen, soweit zu besorgen ist, dass öffentliche Interessen beeinträchtigt werden. Von einer Beeinträchtigung ist insbesondere dann auszugehen, wenn die beabsichtigte Erwerbstätigkeit oder sonstige entgeltliche Beschäftigung in Angelegenheiten oder Bereichen ausgeführt werden soll, in denen die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung während der Amtszeit oder einer anschließenden Geschäftsführung tätig war. Eine Untersagung soll in der Regel die Dauer von einem Jahr nach dem Ende der Amtszeit oder einer anschließenden Geschäftsführung nicht überschreiten. In Fällen der schweren Beeinträchtigung öffentlicher Interessen kann eine Untersagung auch für die Dauer von bis zu 18 Monaten ausgesprochen werden.

§ 27

Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein auf Grund

1. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeseltern- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz,
2. des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes oder
3. der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.

(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 sowie von Benachteiligungen von Beschäftigten gemäß Absatz 1 Satz 2,
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 sowie über Benachteiligungen von Beschäftigten gemäß Absatz 1 Satz 2 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

Amtsbefugnisse der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung und Pflicht zur Unterstützung durch Bundesbehörden und öffentliche Stellen des Bundes

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung ist bei allen Vorhaben, die ihre oder seine Aufgaben berühren, zu beteiligen. Die Beteiligung soll möglichst frühzeitig erfolgen. Sie oder er kann der Bundesregierung Vorschläge machen und Stellungnahmen zuleiten.

(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung informiert die Bundesministerien – vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Bestimmungen – frühzeitig in Angelegenheiten von grundsätzlicher politischer Bedeutung, soweit Aufgaben der Bundesministerien betroffen sind.

(3) In den Fällen, in denen sich eine Person wegen einer Benachteiligung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt hat und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstrebt, kann die oder der Unabhängige Bundesbe-

auftragte für Antidiskriminierung Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(4) Alle Bundesministerien, sonstigen Bundesbehörden und öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Unabhängige Bundesbeauftragte oder den Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 29

Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 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 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(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 oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung 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.

§ 32

Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33

Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.

Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes (Gleichstellungstatistikverordnung – GleiStatV)

Gleichstellungstatistikverordnung vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I Seite 2274, 2280), die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 7. August 2021 geändert worden ist (GleiStatV)



Inhaltsübersicht

- § 1 Erhebungsmerkmale für die Gleichstellungstatistik
- § 2 Erhebungsmerkmale für den Gleichstellungsindex
- § 3 Führungspositionen
- § 4 Berichtszeitpunkt, Berichtszeitraum
- § 5 Meldung und Aufbereitung der Daten für die Gleichstellungstatistik
- § 6 Meldung und Aufbereitung der Daten für den Gleichstellungsindex
- § 7 Elektronische Erfassung und Meldung
- § 8 Datenschutz
- § 9 Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst

§ 1

Erhebungsmerkmale für die Gleichstellungstatistik

(1) Jede Dienststelle nach § 3 Nummer 5 des Bundesgleichstellungsgesetzes erfasst alle zwei Jahre die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer nach

1. Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, getrennt nach
 - a) Beamtinnen und Beamten sowie Inhaberinnen und Inhabern öffentlich-rechtlicher Ämter, sofern sie besoldet sind oder ein außertarifliches Entgelt erhalten,
 - b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Mitgliedern der Leitungsorgane mit privatrechtlichem Dienstvertrag sowie Inhaberinnen und Inhabern öffentlich-rechtlicher Ämter, sofern sie ein tarifliches Entgelt erhalten,
 - c) Auszubildenden sowie
 - d) Richterinnen und Richtern,

2. Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung,
3. Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, getrennt nach
 - a) unbefristeter Beschäftigung,
 - b) befristeter Beschäftigung,
4. Bereichen, getrennt nach
 - a) Besoldungs- und Entgeltgruppen,
 - b) Laufbahnen,
 - c) Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie
 - d) Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter, jeweils getrennt nach Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, und
5. Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben nach § 3 Nummer 6 und 7 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Jede Dienststelle nach § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b des Bundesgleichstellungsgesetzes erfasst alle zwei Jahre die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer auch nach Anteilen an der höchsten und zweithöchsten vergebenen Note der im Erhebungszeitraum erfolgten Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes, getrennt nach

1. Frauen und Männern,
2. zum Beurteilungsstichtag teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern,
3. zum Beurteilungsstichtag vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern,
4. Frauen und Männern, die zum Beurteilungsstichtag eine Führungsposition ab Ebene der Referatsleitung innehatten, sowie

5. Frauen und Männern, die zum Beurteilungsstichtag keine Führungsposition ab Ebene der Referatsleitung innehatten.

(2) Neben den Erhebungsmerkmalen nach Absatz 1 ist alle zwei Jahre die Zahl der Frauen und Männer zu erfassen nach

1. Bewerbungen im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen,
2. Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2, bezogen auf die Übertragung von in der Dienststelle ausgedescribten Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,
3. beruflicher Aufstieg, getrennt nach
 - a) Beförderungen,
 - b) Höhergruppierungen,
 - c) Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,

jeweils getrennt nach Beschäftigten, die eine Maßnahme nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 in Anspruch genommen haben, und Beschäftigten, die eine solche Maßnahme nicht in Anspruch genommen haben.

Satz 1 Nummer 1 gilt auch für Frauen und Männer, die für eine Wahl zur Bundesrichterin oder zum Bundesrichter vorgeschlagen worden sind.

(3) Die Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes erfassen jährlich zum 31. Dezember

1. die Zahl und die Bezeichnung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind,

2. die Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmten Mitglieder,
3. die Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmt hat, und
4. die Veränderungen nach den Nummern 1 bis 3 im Vergleich zum Vorjahr.

Die Daten sind für die Aufsichtsgremien und die wesentlichen Gremien getrennt zu erfassen.

§ 2

Erhebungsmerkmale für den Gleichstellungindex

Jede oberste Bundesbehörde erfasst jährlich die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer. Die Erhebung erfasst auch die Zahl der Frauen und Männer nach

1. der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
2. den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungsämtler,
3. Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung,
4. der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben nach § 1 Absatz 1 Nummer 5,
5. beruflichem Aufstieg.

§ 3

Führungspositionen

Sofern nach dieser Verordnung Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung erfasst werden sollen, sind die entsprechenden Daten zur besseren Vergleichbarkeit gemäß den nachfolgenden Kategorien zu erfassen:

1. Führungspositionen im gehobenen Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 12, im Anwendungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ab Entgeltgruppe E 12, ansonsten ab entsprechenden Entgeltgruppen;
2. Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte in allen Dienststellen, die keine obersten Bundesbehörden sind, ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 15, im Anwendungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ab Entgeltgruppe E 15, ansonsten ab entsprechendem Entgelt;
3. Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für außertariflich Beschäftigte in obersten Bundesbehörden ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 16 oder ab entsprechendem Entgelt.

§ 4

Berichtszeitpunkt, Berichtszeitraum

(1) Die Daten nach § 1 Absatz 1 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen.

Die Daten nach § 1 Absatz 2 sind für den Zeitraum vom 1. Juli des vorletzten Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen.

(2) Die Daten nach § 1 Absatz 3 sind zum 31. Dezember des Berichtsjahres zu erfassen.

(3) Die Daten nach § 2 Satz 1 und 2 Nummer 1 bis 4 sind zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen. Die Daten nach § 2 Satz 2 Nummer 5 sind für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erfassen.

§ 5

Meldung und Aufbereitung der Daten für die Gleichstellungstatistik

(1) Die nach § 1 Absatz 1 und 2 erfassten Daten der nachgeordneten Bundesbehörden mit regelmäßig mindestens 15 Beschäftigten sind der obersten Bundesbehörde zu melden. Die Dienststellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts melden ihre Daten an ihre jeweilige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung. Diese leitet die zusammengefassten Daten an die oberste Bundesbehörde oder die oberste Aufsichtsbehörde weiter.

(2) Die obersten Bundesbehörden melden dem Statistischen Bundesamt

1. ihre eigenen Daten,
2. die zusammengefassten Daten des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie
3. die zusammengefassten Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, getrennt nach den Gruppen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, bei Körperschaften der Sozialversicherung getrennt nach Zweigen der Sozialversicherung.

Ist die oberste Aufsichtsbehörde nicht zugleich oberste Bundesbehörde, so meldet sie die nach Absatz 1 Satz 2 erhaltenen Daten direkt dem Statistischen Bundesamt.

(3) Die Institutionen des Bundes melden dem Statistischen Bundesamt die nach § 1 Absatz 3 erfassten Daten zu ihren Aufsichts- und wesentlichen Gremien bis zum 31. März des dem Berichtsjahr folgenden Jahres.

(4) Die Dienststellen und Institutionen des Bundes haben bei ihrer Meldung nach den Absätzen 1 bis 3 folgende Hilfsmerkmale anzugeben:

1. Bezeichnung, Anschrift und Dienststellennummer der Dienststelle,
2. bei obersten Bundesbehörden zusätzlich die Angabe des Einzelplans des Haushaltsplans.

(5) Das Statistische Bundesamt leitet die Statistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes den obersten Bundesbehörden bis zum 30. September des dem Berichtsjahr folgenden Jahres für den internen Dienstgebrauch zu.

§ 6

Meldung und Aufbereitung der Daten für den Gleichstellungsindex

(1) Für die Meldung und Aufbereitung der Daten gilt § 4 Absatz 4 entsprechend.

(2) Der Gleichstellungsindex nach § 38 Absatz 3 Nummer 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes enthält insbesondere

1. eine tabellarische Gesamtübersicht,
2. eine zusammenfassende Beschreibung zu den einzelnen Erhebungsmerkmalen,
3. eine nach den einzelnen Erhebungsmerkmalen aufgeschlüsselte vergleichende Darstellung der Erhebungsergebnisse der obersten Bundesbehörden,
4. eine nach den einzelnen Erhebungsmerkmalen aufgeschlüsselte Darstellung der Erhebungsergebnisse im Vergleich zu denen des vorherigen Berichtszeitraumes,
5. grafische Darstellungen.

(3) Das Statistische Bundesamt veröffentlicht den Gleichstellungsindex bis zum 31. Dezember des Berichtsjahres auf seiner Internetseite.

§ 7

Elektronische Erfassung und Meldung

(1) Die Erfassung und Meldung der Daten hat elektronisch zu erfolgen. Die Dienststellen oder Institutionen des Bundes haben hierfür die elektronischen Erhebungsformulare des Statistischen Bundesamtes zu verwenden. Die Erhebungsformulare müssen automatisiert verarbeitbar sein und inhaltlich den §§ 1 und 2 entsprechen.

(2) Das Statistische Bundesamt kann die Gestaltung der elektronischen Erhebungsformulare mit Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat ändern.

§ 8

Datenschutz

Die Dienststellen und Institutionen des Bundes haben sicherzustellen, dass nur die Personen, die mit personellen und Organisationsangelegenheiten betraut sind, Kenntnis von den zu erfassenden und zu meldenden personenbezogenen Daten erlangen.

§ 9

Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst

Der Bundesnachrichtendienst ist von der Meldung der Daten nach § 1 Absatz 1 und 2 ausgenommen.

Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung – GleibWV)

Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I Seite 2274), die durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. August 2021 geändert worden ist (GleibWV)



Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Wahlrechtsgrundsätze
- § 2 Wahlberechtigung
- § 3 Wählbarkeit
- § 4 Fristen für die Wahl
- § 5 Formen der Stimmabgabe

Abschnitt 2

Vorbereitung der Wahl

- § 6 Pflichten der Dienststelle
- § 7 Wahlvorstand
- § 8 Bekanntgabe der Wählerinnenliste
- § 9 Einspruch gegen die Wählerinnenliste
- § 10 Wahlausschreiben
- § 11 Bewerbung
- § 12 Nachfrist für Bewerbungen
- § 13 Bekanntgabe der Bewerbungen
- § 14 Form und Inhalt der Stimmzettel

Abschnitt 3

Durchführung der Wahl

- § 15 Ausübung des Wahlrechts
- § 16 Stimmabgabe im Wahlraum
- § 17 Briefwahl
- § 18 Behandlung der Briefwahlstimmen
- § 19 Elektronische Wahl
- § 20 Stimmenauszählung, Feststellung des Wahlergebnisses
- § 21 Benachrichtigung der Bewerberinnen
- § 22 Annahme der Wahl
- § 23 Bekanntgabe der Gewählten und Bestellung
- § 24 Aufbewahrung der Wahlunterlagen
- § 25 Auflösung des Wahlvorstandes

Abschnitt 4

Sonderregelungen, Übergangsbestimmungen

- § 26 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst
- § 27 Übergangsbestimmungen

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Wahlrechtsgrundsätze

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden in allgemeiner, unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt.

§ 2

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind auch teilzeitbeschäftigte Frauen und minderjährige weibliche Auszubildende sowie Frauen, die beurlaubt oder zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind.

(2) Wählen kann nur, wer in die Wählerinnenliste eingetragen ist.

§ 3

Wählbarkeit

Wählbar für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das Amt einer Stellvertreterin sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Ausgenommen sind diejenigen Beschäftigten, die vom Wahltag an länger als drei Monate beurlaubt oder zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind.

§ 4

Fristen für die Wahl

(1) Bei erstmaliger Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen muss die Wahl innerhalb von

vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen nach § 19 Absatz 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes abgeschlossen sein.

(2) Die Neuwahl muss spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen abgeschlossen sein.

(3) Im Fall des § 22 Absatz 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes muss die Wahl unverzüglich nach dem vorzeitigen Ausscheiden oder der Feststellung der nicht nur vorübergehenden Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und abgeschlossen werden, wenn die restliche Amtszeit mehr als zwei Jahre beträgt.

(4) Im Fall des § 22 Absatz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes gilt Absatz 3 für die Wahl einer Stellvertreterin entsprechend.

(5) Im Fall des § 22 Absatz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes muss die Wahl unverzüglich nach dem vorzeitigen Ausscheiden oder der Feststellung der nicht nur vorübergehenden Verhinderung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterinnen durchgeführt und abgeschlossen werden.

§ 5

Formen der Stimmabgabe

(1) Die Dienststelle kann anordnen, dass die Stimmabgabe ausschließlich durch eine einzige der nach den §§ 16, 17 und 19 zulässigen Formen der Stimmabgabe erfolgt. Die Anordnung kann auf Dienststellenteile oder nachgeordnete oder

zugehörnde Dienststellen beschränkt sein. Hat die Dienststelle ausschließlich die Stimmabgabe im Wahlraum angeordnet, kann die Stimmabgabe im Fall der Verhinderung auf Antrag auch durch Briefwahl erfolgen.

(2) Für alle Formen der Stimmabgabe ist dasselbe Fristende festzulegen.

Abschnitt 2 Vorbereitung der Wahl

§ 6

Pflichten der Dienststelle

(1) Die Dienststelle bestellt einen Wahlvorstand, der aus drei volljährigen Beschäftigten der Dienststelle besteht, in der gewählt wird, und überträgt einer dieser Personen den Vorsitz. Dem Wahlvorstand sollen mindestens zwei Frauen angehören. Zugleich sind drei Ersatzmitglieder zu bestellen, davon sollen mindestens zwei Frauen sein. Ist ein Mitglied an der Mitwirkung im Wahlvorstand verhindert, rückt ein Ersatzmitglied nach. In welcher Reihenfolge die Ersatzmitglieder nachrücken, entscheidet der Wahlvorstand. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind, soweit erforderlich, für die Durchführung der Wahl von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen.

(2) Die Dienststelle teilt dem Wahlvorstand Folgendes mit:

1. die Zahl der zu bestellenden Stellvertreterinnen und
2. ob und, wenn ja, wie von der Möglichkeit nach § 5 Absatz 1 Gebrauch gemacht wird.

(3) Die Dienststelle erstellt eine Liste aller wahlberechtigten Beschäftigten und stellt sie dem Wahlvorstand zur Verfügung. Die Liste enthält jeweils den Familien- und Vornamen, bei Namensgleichheit auch Dienststelle, Dienort, Organisationseinheit und Funktion. Die Dienststelle informiert den Wahlvorstand bis zum Wahltag unverzüglich über Änderungen der Liste. Die Dienststelle hat sicherzustellen, dass bis zur Veröffentlichung nur der Wahlvorstand und vom ihm benannte Hilfspersonen Einsicht in die Liste erlangen.

(4) Die Dienststelle unterstützt die Arbeit des Wahlvorstandes. Insbesondere stellt sie dem Wahlvorstand notwendige Unterlagen zur Verfügung und erteilt erforderliche Auskünfte. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle dem Wahlvorstand die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

§ 7

Wahlvorstand

Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. Er beschließt mit Stimmenmehrheit. Er führt über jede Sitzung eine Niederschrift, die den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält und von zwei Mitgliedern zu unterzeichnen ist. Für die Durchführung der Stimmabgabe und die Auszählung der Stimmen kann der Wahlvorstand Beschäftigte der Dienststelle zu Wahlhelferinnen oder Wahlhelfern bestellen. Die Wahlhelferinnen und Wahlhelfer sind, soweit erforderlich, für die Durchführung der Wahl von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen. Die

Bestellung zur Wahlhelferin oder zum Wahlhelfer erfolgt einvernehmlich mit den zu bestellenden Beschäftigten sowie in Abstimmung mit der oder dem zuständigen Vorgesetzten.

§ 8

Bekanntgabe der Wählerinnenliste

(1) Der Wahlvorstand überprüft die Richtigkeit der Liste nach § 6 Absatz 3 und die Wahlberechtigung der eingetragenen Beschäftigten. Im Anschluss an die Prüfung stellt er die Liste als Wählerinnenliste fest und gibt sie in allen Dienststellen, in denen gewählt wird, schriftlich oder elektronisch bekannt. Die Bekanntgabe erfolgt an dem Tag, an dem das Wahlausschreiben (§ 10) erlassen wird.

(2) Die Wählerinnenliste ist bis zum Ende der Stimmabgabe zu berichtigen bei

1. Schreibfehlern oder anderen offensichtlichen Unrichtigkeiten,
2. zulässigen und begründeten Einsprüchen oder
3. Eintritt oder Ausscheiden einer Wahlberechtigten.

§ 9

Einspruch gegen die Wählerinnenliste

(1) Jede Wahlberechtigte kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Wählerinnenliste beim Wahlvorstand Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerinnenliste einlegen. Der Einspruch ist schriftlich einzulegen und zu begründen.

(2) Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich über den Einspruch. Er teilt der Wahlberechtigten, die den Einspruch

eingelegt hat, die Entscheidung unverzüglich mit. Die Entscheidung muss ihr spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag schriftlich oder elektronisch zugehen.

(3) Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Wählerinnenliste nochmals auf ihre Richtigkeit hin überprüfen.

§ 10

Wahlausschreiben

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes unterschreiben. Der Wahlvorstand gibt das Wahlausschreiben am Tag seines Erlasses in allen Dienststellen, in denen gewählt wird, schriftlich oder elektronisch bekannt.

(2) Das Wahlausschreiben enthält insbesondere folgende Angaben:

1. Ort und Tag seines Erlasses,
2. Familienname und Vornamen, Organisationseinheit und Kontaktdaten der Mitglieder des Wahlvorstandes einschließlich der Ersatzmitglieder sowie bei gemeinsamer Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten den Dienstort,
3. Ort der Bekanntgabe der Wählerinnenliste, wenn diese nicht zusammen mit dem Wahlausschreiben bekannt gegeben wird,
4. Frist für die Einlegung von Einsprüchen gegen die Wählerinnenliste,

5. Aufruf, sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das Amt einer Stellvertreterin zu bewerben,
6. Frist für die Bewerbung,
7. Zahl der zu bestellenden Stellvertreterinnen,
8. Wahltag sowie Ort und Zeitraum der Stimmabgabe sowie
9. Ort und Zeit der öffentlichen Sitzung des Wahlvorstandes für die Stimmentzählung und die Feststellung des Wahlergebnisses.

(3) In dem Wahlausschreiben ist insbesondere darauf hinzuweisen,

1. welche Beschäftigten wahlberechtigt und wählbar sind,
2. dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen in getrennten Wahlgängen gewählt werden,
3. dass sich aus den Bewerbungen eindeutig ergeben muss, ob für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das Amt einer Stellvertreterin kandidiert wird,
4. dass Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerinnenliste nur innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können und zu begründen sind,
5. dass rechtzeitig die Informationen zu den gültigen Bewerbungen schriftlich oder elektronisch bekannt gegeben werden,
6. dass jede Wahlberechtigte in jedem Wahlgang nur eine Stimme hat,
7. dass im Fall einer Behinderung für die Stimmabgabe eine Vertrauensperson hinzugezogen werden kann,
8. dass die Stimmabgabe auf Antrag

durch Briefwahl erfolgen kann und die Wahlunterlagen hierfür vollständig und noch vor Ablauf der Frist beim Wahlvorstand eingegangen sein müssen,

9. ob die Dienststelle ausschließlich die Briefwahl oder die elektronische Wahl angeordnet hat und ob die Anordnung auf Dienststellenteile oder nachgeordnete oder zugehörnde Dienststellen beschränkt ist.

§ 11

Bewerbung

(1) Jede Beschäftigte der Dienststelle, die wählbar ist, kann sich entweder für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder für das Amt einer Stellvertreterin bewerben.

(2) Die Bewerbung muss in Textform erfolgen; in ihr müssen der Familienname und die Vornamen, die Organisationseinheit, die Funktion sowie bei gemeinsamer Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten der Dienstort angegeben sein. Sie muss dem Wahlvorstand innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens vorliegen. Aus der Bewerbung muss sich eindeutig ergeben, ob

1. die Beschäftigte sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder für das Amt einer Stellvertreterin bewirbt und
2. die Beschäftigte Mitglied einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung ist oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist.

Erfüllt die Bewerbung die Vorgaben des Satzes 1 oder des Satzes 3 nicht, hat der Wahlvorstand die Bewerberin unverzüglich über die Ungültigkeit der Bewerbung zu informieren, sofern die Frist nach Satz 2 noch nicht abgelaufen ist. 5Die Bewerberin kann die Bewerbung innerhalb der Frist nachbessern. 6Ist die Frist abgelaufen und erfüllt die Bewerbung die Vorgaben nach den Sätzen 1 bis 3 nicht, ist sie ungültig.

§ 12

Nachfrist für Bewerbungen

(1) Ist nach Ablauf der Frist nach § 11 Absatz 2 Satz 2 keine gültige Bewerbung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten eingegangen, muss der Wahlvorstand dies unverzüglich in allen Dienststellen, in denen gewählt wird, schriftlich oder elektronisch bekannt geben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Bewerbungen setzen. In der Bekanntgabe ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Bewerbung eingereicht wird.

(2) Absatz 1 gilt für die Wahl der Stellvertreterinnen entsprechend.

(3) Geht für den jeweiligen Wahlgang innerhalb der Nachfrist keine gültige Bewerbung ein, hat der Wahlvorstand in allen Dienststellen, in denen gewählt wird, schriftlich oder elektronisch bekannt zu geben, dass

1. dieser Wahlgang nicht stattfindet und

2. nach § 20 Absatz 2 oder Absatz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes eine Bestellung von Amts wegen durch die Dienststellenleitung erfolgt.

§ 13

Bekanntgabe der Bewerbungen

Der Wahlvorstand gibt unverzüglich nach Ablauf der Frist nach § 11 Absatz 2 Satz 2 oder nach Ablauf der Nachfrist nach § 12 Absatz 1 Satz 1 Folgendes bekannt:

1. die Zahl der gültigen und ungültigen Bewerbungen und
2. bei gültigen Bewerbungen die nach § 11 Absatz 2 Satz 1 und 3 Nummer 1 geforderten Angaben.

Die Bekanntgabe hat in allen Dienststellen, in denen gewählt wird, schriftlich oder elektronisch zu erfolgen.

§ 14

Form und Inhalt der Stimmzettel

(1) Für jeden Wahlgang ist ein eigener Stimmzettel vorzusehen. Die Stimmzettel eines Wahlgangs müssen in Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung identisch sein und sich farblich von denen des anderen Wahlgangs deutlich unterscheiden. Stimmzettel müssen so beschaffen sein, dass nach Kennzeichnung und Faltung durch die Wählerin andere Personen vor der Auszählung der Stimmzettel nicht erkennen können, wie die Wählerin gewählt hat.

(2) Auf dem Stimmzettel sind die gültigen Bewerbungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familien- und Vornamen, Organisationseinheit, Funktion sowie bei Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten der Dienstort aufzuführen.

(3) Absatz 2 gilt für die Wahl der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen entsprechend.

Abschnitt 3 Durchführung der Wahl

§ 15

Ausübung des Wahlrechts

(1) Jede Wählerin hat für jeden Wahlgang eine Stimme.

(2) Die Wählerin kennzeichnet den Stimmzettel durch Ankreuzen eines dafür vorgesehenen Feldes.

(3) Die Stimmabgabe für den Wahlgang ist ungültig, wenn

1. mehr als ein Feld angekreuzt ist,
2. sich aus anderen Gründen der Wille der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt,
3. der Stimmzettel mit einem besonderen Merkmal versehen ist oder einen Zusatz oder Vorbehalt enthält oder
4. der Stimmzettel bei der Briefwahl nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurde.

§ 16

Stimmabgabe im Wahlraum

(1) Der Wahlvorstand trifft Vorkehrungen, damit die Wählerin ihre Stimmen im Wahlraum unter Wahrung des Wahlgeheimnisses abgeben kann.

(2) Für jeden Wahlgang ist eine oder sind mehrere verschlossene Wahlurnen zu verwenden. Die Wahlurnen für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten müssen sich von den Wahlurnen für die Wahl der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen deutlich unterscheiden. Die Wahlurnen müssen so beschaffen sein, dass die Wahrung des Wahlgeheimnisses sichergestellt ist und eingeworfene Stimmzettel nicht entnommen werden können, ohne die Wahlurne zu öffnen. Vor Beginn der Stimmabgabe überprüft der Wahlvorstand, dass die Wahlurnen leer sind und verschließt sie.

(3) Sobald ein Mitglied des Wahlvorstandes anhand der Wählerinnenliste geprüft hat, ob die Wählerin wahlberechtigt ist, kennzeichnet die Wählerin unbeobachtet die Stimmzettel, faltet sie und wirft sie in die Wahlurne für den entsprechenden Wahlgang. Das Mitglied des Wahlvorstandes vermerkt die Stimmabgabe in der Wählerinnenliste.

(4) Ist eine Wählerin auf Grund einer Behinderung in ihrer Stimmabgabe beeinträchtigt, darf sie eine Vertrauensperson mit deren Einverständnis bestimmen, die die Wählerin bei der Stimmabgabe unter-

stützt. Die Wählerin informiert den Wahlvorstand hierüber und teilt ihm den Namen der Vertrauensperson mit. Die Unterstützung ist beschränkt auf die Erfüllung der Anweisungen der Wählerin zur Stimmabgabe. Die Vertrauensperson ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Unterstützung erlangt hat. Nicht zur Vertrauensperson bestimmt werden dürfen

1. Mitglieder des Wahlvorstandes,
2. Wahlhelferinnen und Wahlhelfer sowie
3. Beschäftigte, die sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das Amt der Stellvertreterin oder einer Stellvertreterin bewerben.

(5) Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein. Sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellt, genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und einer Wahlhelferin oder eines Wahlhelfers.

(6) Die Wahlurnen sind zu versiegeln, wenn

1. der Wahlvorgang unterbrochen wird oder
2. die Stimmen nicht unverzüglich nach Ablauf der Frist für die Stimmabgabe, im Fall der Briefwahl nach Abschluss der Tätigkeiten nach § 18 Absatz 1, ausgezählt werden.

Sie dürfen erst bei der Wiedereröffnung oder für die Stimmauszählung entsiegelt werden.

§ 17

Briefwahl

(1) Eine Wahlberechtigte, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist, erhält auf Antrag vom Wahlvorstand folgende Unterlagen ausgehändigt oder übersandt:

1. das Wahlausschreiben,
2. die Wahlumschläge, für die § 14 Absatz 1 entsprechend gilt, und die Stimmzettel,
3. eine vorgedruckte, von der Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand abzugebende Erklärung, dass sie die Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder im Fall des § 16 Absatz 4 durch eine Vertrauensperson hat kennzeichnen lassen,
4. einen größeren Freiumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstandes sowie dem Vermerk „Briefwahl“ und
5. ein Merkblatt mit Hinweisen zur Stimmabgabe bei einer Briefwahl.

Der Wahlvorstand vermerkt die Aushändigung oder Übersendung der Unterlagen in der Wählerinnenliste.

(2) In dem Merkblatt nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 ist darauf hinzuweisen, dass die Wählerin bei der Stimmabgabe

1. den oder die Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet, faltet und in den entsprechenden Wahlumschlag einlegt und diesen Wahlumschlag verschließt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe ihres Vor- und Familiennamens in Druckbuchstaben, des Ortes sowie des Datums unterschreibt und

3. den oder die Wahlumschläge und die unterschriebene Erklärung nach Nummer 2 in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Fristablauf vorliegt.

(3) Hat die Dienststelle ausschließlich die Briefwahl angeordnet, übersendet der Wahlvorstand den Wahlberechtigten die Unterlagen nach Absatz 1 unaufgefordert spätestens drei Wochen vor dem Wahltag und vermerkt dies entsprechend in der Wählerinnenliste.

(4) § 16 Absatz 4 gilt entsprechend.

(5) Die beim Wahlvorstand eingehenden Freiumschläge sind ungeöffnet und sicher vor dem Zugriff Dritter aufzubewahren.

§ 18

Behandlung der Briefwahlstimmen

(1) Bis zum Ablauf der Frist für die Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Der Wahlvorstand vermerkt in der Wählerinnenliste, dass die Wählerin an der Briefwahl teilgenommen und die vorgedruckte Erklärung unterzeichnet hat. Anschließend öffnet er die Wahlumschläge, entnimmt ihnen die gefalteten Stimmzettel und legt diese ungeprüft in die für den jeweiligen Wahlgang vorgesehene Wahlurne.

(2) Freiumschläge, die nach Ablauf der Frist für die Stimmabgabe beim Wahlvorstand

eingehen, gelten als verspätet. Verspätet eingehende Freiumschläge nimmt der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen. Die Dienststelle vernichtet die ungeöffneten Freiumschläge einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl bis dahin nicht angefochten worden ist.

§ 19

Elektronische Wahl

(1) Hat die Dienststelle eine elektronische Wahl angeordnet, so hat sie die technischen und organisatorischen Abläufe so zu regeln, dass die Einhaltung der Wahlrechtsgrundsätze (§ 1) gewährleistet ist. Die geheime Wahl ist durch räumliche, organisatorische und technische Maßnahmen sowie durch Hinweise an die Beschäftigten zu gewährleisten.

(2) Der Wahlvorstand legt unter Berücksichtigung der voraussichtlich bestehenden Angriffsflächen den Schutzbedarf für die elektronische Wahl nach der Methodik des vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik entwickelten IT-Grundschutzes fest. Der Wahlvorstand hat festzustellen, dass das Wahlprodukt, welches verwendet werden soll, für den zuvor festgelegten Schutzbedarf geeignet ist. Die Dienststelle unterstützt den Wahlvorstand bei der Planung und Durchführung der elektronischen Wahl.

(3) Verwendet werden dürfen nur Wahlprodukte, durch die nach dem Stand der Technik

1. die Zuordnung einer Stimme zu einer Wählerin ausgeschlossen ist,

2. das Abgeben von mehr als einer Stimme durch dieselbe Wählerin ausgeschlossen ist,
3. das Abgeben einer ungültigen Stimme durch Ankreuzen mehrerer Kandidatinnen oder durch Absenden eines leeren Stimmzettels möglich ist,
4. das Abgeben einer Stimme durch eine Person, die nicht wahlberechtigt ist, durch eine Identifizierung mindestens nach normalem Vertrauensniveau ausgeschlossen ist,
5. der Wählerin eine Rückmeldung gegeben wird, dass ihre Stimme in der elektronischen Wahlurne eingegangen ist,
6. die Wiederholung der Stimmenauszählung möglich ist,
7. die Übertragung der Daten im Zusammenhang mit dem Wahlverfahren gegen Veränderung, Austausch, Löschung und unbefugten Zugriff oder Weitergabe geschützt ist; zu schützen sind insbesondere die Daten
 - a) für das Wählerinnenverzeichnis oder für das pseudonymisierte Wählerinnenverzeichnis,
 - b) der einzelnen Stimmen,
 - c) des Wahlergebnisses und
 - d) der Liste der Wählerinnen, die gewählt und die nicht gewählt haben, und
8. das Wahlverfahren, insbesondere Beginn und Ende des Wahlverfahrens, protokolliert wird.

(4) Personenbezogene Daten der Wählerinnen sollten möglichst, auch im Rahmen der Auftragsverarbeitung, pseudonymisiert übermittelt werden.

(5) Anbieter eines Wahlproduktes ist die Einrichtung, die dem Wahlvorstand die Rechte zur Nutzung des Wahlproduktes gewährt oder die erforderlichen Dienstleistungen zur Nutzung des Wahlproduktes erbringt.

(6) Für die Durchführung der elektronischen Wahl muss der Wahlvorstand ein Informationssicherheitskonzept und ein Notfallkonzept entsprechend dem festgelegten Schutzbedarf erstellen. Das Informationssicherheitskonzept hat zu berücksichtigen, dass Standorte und Funktionsweisen der verwendeten Server Zuverlässigkeit gewährleisten müssen.

(7) Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik legt die nach dem Stand der Technik zur Erfüllung der in Absatz 3 genannten Kriterien gebotenen sicherheitstechnischen Anforderungen an Wahlprodukte sowie Mindestanforderungen an die Informationssicherheitskonzepte und die Notfallkonzepte in einer technischen Richtlinie für elektronische Wahlen nach der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung fest. Die Anforderungen sind nach drei Schutzbedarfen nach dem IT-Grundschutz zu gliedern. Die technische Richtlinie kann für bestimmte Schutzbedarfe für die Wahlprodukte oder einzelne ihrer Komponenten das Vorliegen eines vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik ausgestellten Produktzertifikates vorschreiben.

(8) Es dürfen nur solche Wahlprodukte verwendet werden, die der technischen Richtlinie nach Absatz 7 entsprechen.

Die Erfüllung der sicherheitstechnischen Anforderungen muss der Anbieter dem Wahlvorstand für einen bestimmten Schutzbedarf durch eine Konformitätsprüfung oder eine Zertifizierung nach der technischen Richtlinie nachweisen.

(9) Für die Zertifizierung nach der technischen Richtlinie gelten § 9 des BSI-Gesetzes und die BSI-Zertifizierungs- und Anerkennungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

(10) Die Kosten für die Zertifizierung trägt der Antragsteller. Für die Höhe der Kosten der Zertifizierung gilt die BSI-Kostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 20

Stimmenauszahlung, Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Ablauf der Frist zur Stimmabgabe, im Fall der Briefwahl nach Abschluss der Tätigkeiten nach § 18 Absatz 1, zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen aus. Dazu öffnet er die Wahlurnen, entnimmt ihnen die Stimmzettel und prüft deren Gültigkeit. Stimmzettel, die der Wahlvorstand durch Beschluss für ungültig erklärt hat, sind mit fortlaufenden Nummern zu versehen und von den übrigen Stimmzetteln gesondert bei den Wahlunterlagen aufzubewahren. Anschließend stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest.

(2) Über das Ergebnis jedes Wahlgangs ist eine Liste zu erstellen. Die Liste enthält die Familien- und Vornamen der Bewerberinnen sowie die Zahl der auf sie entfallenen Stimmen. Über den Listenplatz der Bewerberinnen entscheidet die Stimmenzahl; bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Der Wahlvorstand führt das Losverfahren durch.

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist die Bewerberin auf dem ersten Listenplatz gewählt, wenn auf sie mindestens eine Stimme abgegeben wurde. Bei nur einer gültigen Bewerbung ist die Bewerberin gewählt, wenn sie mehr Ja- als Nein-Stimmen erhalten hat.

(4) Für die Wahl der Stellvertreterinnen gilt Absatz 2 entsprechend. Sind zwei Stellvertreterinnen zu wählen, sind die Bewerberinnen auf den ersten beiden Listenplätzen gewählt. Bei drei zu wählenden Stellvertreterinnen sind die Bewerberinnen auf den ersten drei Listenplätzen gewählt.

(5) Der Wahlvorstand fertigt über das Gesamtergebnis der Wahl eine Niederschrift an, die von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterzeichnen ist. Die Niederschrift muss getrennt nach Wahlgang folgende Angaben enthalten:

1. die Zahl der Wahlberechtigten,
2. die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel,
3. die Liste über das Ergebnis jedes Wahlgangs nach Absatz 2 Satz 1,
4. den Familien- und Vornamen, die Organisationseinheit, die Funktion der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und der gewählten Stellvertreterinnen sowie bei gemeinsamer Wahl in verschiedenen Dienststellen die Dienststelle und bei Dienststellen mit verschiedenen Dienstorten den Dienstort sowie

5. besondere Vorfälle bei der Wahl oder bei der Feststellung des Wahlergebnisses.

(6) Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis in allen Dienststellen, in denen gewählt worden ist, schriftlich oder elektronisch bekannt und weist auf die Anfechtungsfrist nach § 21 Absatz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes hin.

§ 21

Benachrichtigung der Bewerberinnen

Der Wahlvorstand benachrichtigt unverzüglich alle Bewerberinnen schriftlich oder elektronisch gegen Empfangsbestätigung über das Wahlergebnis. Der Benachrichtigung der Gewählten ist ein Hinweis auf das Verfahren zur Annahme der Wahl und die Folgen einer Nichtannahme (§ 22) beizufügen.

§ 22

Annahme der Wahl

(1) Die Wahl gilt als angenommen, wenn die Gewählte dem Wahlvorstand nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung über das Wahlergebnis erklärt, dass sie die Wahl ablehnt.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Gewählte Mitglied einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist. In diesem Fall ist die Wahl angenommen, wenn die Gewählte dem Wahlvorstand innerhalb von drei Arbeitstagen ausdrücklich erklärt, dass sie die Wahl annimmt. Die Erklärung ist nur

wirksam, wenn ihr beigefügt ist:

1. die Kopie einer Erklärung der Gewählten darüber, dass sie die Mitgliedschaft in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung mit Wirkung ihrer Bestellung niederlegt, oder
2. die Kopie eines an die Dienststelle gerichteten Antrags der Gewählten, mit Wirkung ihrer Bestellung von der Befassung mit Personalangelegenheiten entbunden zu werden.

(3) Lehnt die Gewählte die Wahl ab oder nimmt sie die Wahl in den Fällen des Absatzes 2 nicht frist- und formgerecht ausdrücklich an, tritt an ihre Stelle die Bewerberin auf dem folgenden Listenplatz. Die Absätze 1 und 2 gelten für die Nachrückerin entsprechend. Steht eine Nachrückerin nicht zur Verfügung, so teilt der Wahlvorstand dies unverzüglich der Dienststelle mit und gibt es gleichzeitig in allen Dienststellen, in denen gewählt worden ist, bekannt. Mitteilung und Bekanntgabe haben schriftlich oder elektronisch zu erfolgen.

§ 23

Bekanntgabe der Gewählten und Bestellung

(1) Sobald die Wahl angenommen ist, teilt der Wahlvorstand der Dienststelle die Namen der Gewählten mit und gibt sie gleichzeitig in allen Dienststellen, in denen gewählt worden ist, in Textform bekannt. Nach der Bekanntgabe durch den Wahlvorstand und Ablauf der Amtszeit der Vorgängerin bestellt die Dienststelle unverzüglich die jeweils Gewählte zur Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertreterin.

(2) In den Fällen des § 19 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 4 des Bundesgleichstellungsgesetzes bestellt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stellvertreterinnen unverzüglich nach Ablauf der Amtszeit der Vorgängerin von Amts wegen, wenn

1. innerhalb der Nachfrist nach § 12 Absatz 1 Satz 1 keine gültige Bewerbung eingegangen ist oder
2. keine Nachrückerin zur Verfügung steht.

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten. Der zuvor nach Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bestellten Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, einen namentlichen Vorschlag für das Amt der Stellvertreterin zu unterbreiten.

(3) Die Dienststelle bestellt die Stellvertreterinnen auch dann von Amts wegen, wenn trotz Bestellung einer Stellvertreterin nach Absatz 1 Satz 2 oder Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 die nach § 6 Absatz 2 Nummer 1 festgelegte Zahl an Stellvertreterinnen noch nicht erreicht ist. In diesem Fall gilt Absatz 2 Satz 3 entsprechend.

§ 24

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Dienststelle bewahrt die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, mindestens bis zum Ablauf der Anfechtungsfrist nach § 21 Absatz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes auf. Im Fall der Anfechtung bewahrt die Dienststelle die

Wahlunterlagen bis zum bestands- oder rechtskräftigen Abschluss des Anfechtungsverfahrens auf. Danach sind die Stimmzettel und die Wählerinnenlisten unverzüglich zu vernichten.

§ 25

Auflösung des Wahlvorstandes

Die Amtszeit des Wahlvorstandes endet

1. mit Ablauf der Anfechtungsfrist nach § 21 Absatz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes,
2. im Fall einer Anfechtung mit dem bestands- oder rechtskräftigen Abschluss des Anfechtungsverfahrens oder
3. mit Bekanntgabe, dass im Fall des § 12 Absatz 3 Nummer 2 für alle zu besetzenden Ämter eine Bestellung von Amts wegen durch die Dienststelle erfolgt.

Abschnitt 4 Sonderregelungen, Übergangsbestimmungen

§ 26

Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt diese Verordnung mit der Einschränkung, dass bei der Erstellung und Aufbewahrung der Wahlunterlagen die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten sind. Die Bekanntmachungen sind den Beschäftigten in der im Bundesnachrichtendienst üblichen Weise während der Dienststunden zugänglich zu machen.

§ 27

Übergangsbestimmungen

(1) Wahlverfahren, die nach § 40 Absatz 3 Satz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes unverzüglich durchgeführt werden müssen, sind innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten dieser Verordnung abzuschließen. Die neu gewählten Stellvertreterinnen werden bis zum Ablauf der Amtszeit der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin bestellt.

(2) Wahlverfahren, deren Wahlausschreiben vor dem 23. Dezember 2015 bekannt gegeben worden ist, können fortgeführt werden; in diesem Fall ist die Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung vom

6. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3374; 2002 I S. 2711) weiter anzuwenden.

(3) Wahlverfahren, deren Wahlausschreiben am 22. Dezember 2015 noch nicht bekannt gegeben worden ist, sind unverzüglich nach dieser Verordnung fortzuführen. Die Dienststelle informiert den Wahlvorstand, dass die Wahl nach dieser Verordnung durchzuführen ist. Die Wahl ist bis zum 22. April 2016 abzuschließen. Die Amtszeiten der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen enden mit Bestellung der Nachfolgerinnen.



Hinweis:

Weiter gehende Erläuterungen zu den Regelungen der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) finden Sie im Internetangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Form einer Arbeitshilfe unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitshilfe-fuer-die-durchfuehrung-der-wahl-der-gleichstellungsbeauftragten-und-ihrer-stellvertreterinnen-228224>

Arbeitshilfen und Linksammlung

Wichtige Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz“ sowie weiterführende Informationen und Materialien zum Thema Gender Mainstreaming und zu vielen anderen gleichstellungsbezogenen Themen finden Sie im Internet unter: www.bmfsfj.de



1. Arbeitshilfen

Weiterführende Arbeitshilfen/Empfehlungen im Internet unter:

- Arbeitshilfe für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitshilfe-fuer-die-durchfuehrung-der-wahl-der-gleichstellungsbeauftragten-und-ihrer-stellvertreterinnen-228224>
- Empfehlungen zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG):
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/empfehlungen-zur-erstattung-von-betreuungskosten-nach-dem-bundesgleichstellungsgesetz-236234>

2. Linksammlung

- Eine Sammlung von FAQs (Antworten auf häufige Fragen) zum BGleIG des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie unter: <https://www.bmfsfj.de/faq-bgleig>
- Zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ finden Sie aktuelle Daten aus dem Monitoring und zu den Inhalten der Führungspositionen-Gesetze, aber auch zum Beispiel Role-Model-Videos unter: <https://www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen>
- Zum Thema „Führen in Teilzeit“ können Sie sich informieren unter: <https://www.bmfsfj.de/fitz>

- Alle wichtigen Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erhalten Sie ebenfalls im Internet unter: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Informationen zum Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden finden Sie im Internet unter: <https://ima-gleichstellung.de/>
- Informationen der Bundesstiftung Gleichstellung finden Sie unter: <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/>

Impressum

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 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
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 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 4BR55

Stand: November 2024, 13. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis: Titel © Parradee Kietsirikul/iStockphoto.com, Seite 7 © contrastwerkstatt/
fotolia.com, Seite 88 @ Parradee Kietsirikul/gettyimages.de, Seite 96 © PeopleImages/
iStockphoto.com, Seite 118 © contrastwerkstatt/fotolia.com, Seite 124 © Christian Schwier/
fotolia.com, Seite 139 © colourbox.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.



www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj