



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



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

Bundesgleichstellungsgesetz

Inhalt

Vorwort	5
I. Gleichstellung von Frauen und Männern – ein Überblick	7
II. Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)	20
Gesetzestext	20
Wesentliche Erläuterungen zum BGleiG	36
III. Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)	59
IV. Auszüge Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	63
V. Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung (GleibWV)	77
Text der Verordnung	77
Begründung	87
VI. Arbeitshilfen	105

Diagramme

Beschäftigtenentwicklung im Bundesdienst	7
Entwicklung ausgewählter Führungspositionen in obersten Bundesbehörden	9
Entwicklung ausgewählter Führungspositionen im nachgeordneten Bundesdienst	10
Entwicklung ausgewählter Führungspositionen im mittelbaren Bundesdienst	11
Teilzeitquote von Frauen und Männern in obersten Bundesbehörden	12
Teilzeitquote von Frauen und Männern im nachgeordneten Bereich	14
Teilzeitquote von Frauen und Männern im mittelbaren Bundesdienst	15

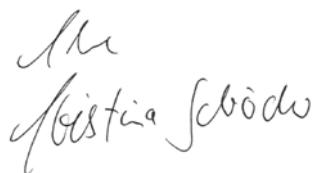
Vorwort

Faire Chancen für Frauen und Männer im Berufsleben gehören zum Kern der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung. In Zeiten des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels wird Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer – gerade auch für den öffentlichen Dienst – zu einer zentralen Frage der Qualitätssicherung.

Für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes werden faire berufliche Chancen für Frauen und Männer seit 1994 gesetzlich gestaltet, seit 2001 durch das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). Die Erfolge des Bundesgleichstellungsgesetzes werden regelmäßig bilanziert. Mit der Vorlage des zweiten Erfahrungsberichts zum Jahresende 2010 leistet die Bundesregierung für den öffentlichen Dienst einen Schritt zur Umsetzung des im Koalitionsvertrag für die 17. Legislaturperiode vorgeschriebenen Stufenplans. Im Koalitionsvertrag heißt es: „Die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden mit Nachdruck verfolgt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dazu wird ein Stufenplan, ins-

besondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt.“

Allen für die Gleichstellung nach dem BGleG Verantwortlichen – insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten und Führungskräften – soll die vorliegenden Informationsbroschüre grundlegende Hinweise und Unterstützung für ihre Arbeit geben. Ihnen wünsche ich viel Erfolg bei ihrer wichtigen Arbeit für faire Chancen im Beruf – im Interesse aller Frauen und Männer in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dr. Kristina Schröder".

Dr. Kristina Schröder
**Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend**

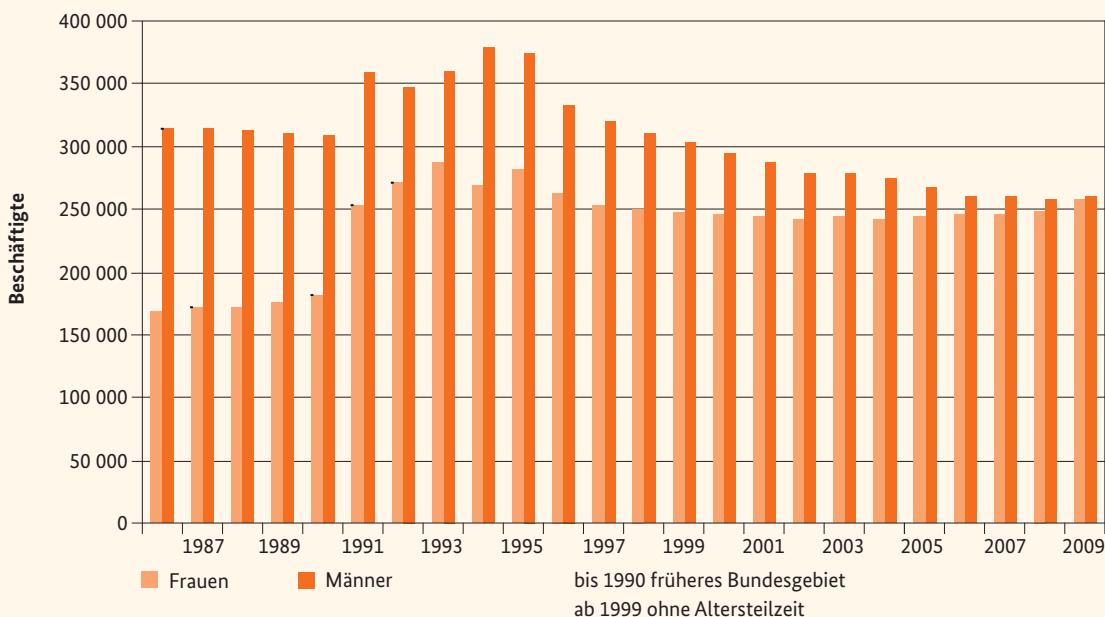
I.

Gleichstellung von Frauen und Männern – ein Überblick

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) ist am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten. Es schreibt das Frauenfördergesetz von 1994 fort und entwickelt seine Instrumente weiter, um

die Ziele einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung und der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich zu erreichen.

Entwicklung der Beschäftigten im Bundesdienst



Die Entwicklung der Beschäftigten seit 1986, als erstmals eine Richtlinie zur Frauenförderung im Bundesdienst erlassen wurde, zeigt, dass sich die Zahlen von männlichen und weiblichen Beschäftigten sehr stark angeglichen haben. Der Anteil der Frauen ist trotz des Personalrückgangs deutlich gestiegen. 1986 gab es nur etwa halb so viele Frauen wie Männer im Bundesdienst. Das änderte sich mit der Wiedervereinigung. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten stabilisierte sich danach auf erheblich höherem Niveau, während die der männlichen Beschäftigten sich stetig verringerte. 2009 waren erstmals mehr Frauen als Männer im Bundesdienst beschäftigt.

Quelle: 1986 bis 1995: Personalstandstatistik, 1996 bis 2002: Frauenförderstatistik, 2003 bis 2009: Gleichstellungsstatistik

Ziel des Gesetzes (§ 1 BGleiG)

Das BGleiG dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Neue gesetzliche Regelungen und Begriffsbestimmungen

Am 18. August 2006 ist das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Kraft getreten, dessen Kernstück das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist. Zugleich ist das Beschäftigtenschutzgesetz außer Kraft getreten.

Aufgrund des § 3 AGG gelten neue Begriffsbestimmungen der unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung auch wegen des Geschlechts, die bislang in § 4 Abs. 7 BGleiG enthaltenen Definitionen ablösen, sowie der Belästigung,

der sexuellen Belästigung und der Anweisung zur Benachteiligung einer Person.

Geltungsbereich (§ 3 BGleiG)

Der sachliche Anwendungsbereich des BGleiG ist in § 3 geregelt.

Nicht nur die öffentlich-rechtlich organisierte Bundesverwaltung – das heißt Behörden und Ämter – und die Gerichte des Bundes, sondern auch privatrechtlich organisierte Einrichtungen der Bundesverwaltung fallen in den Anwendungsbereich des Gesetzes.

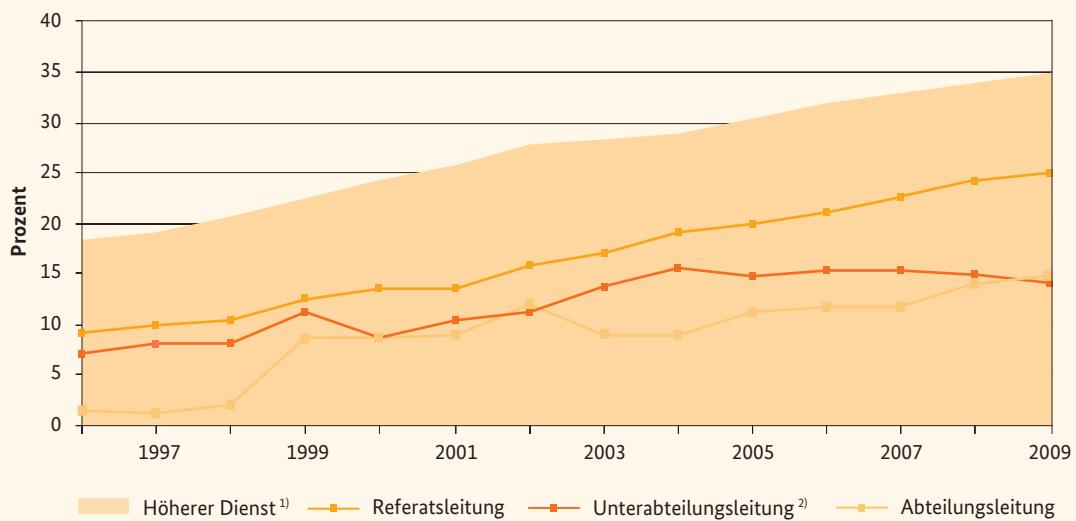
Überdies werden institutionelle Leistungsempfänger des Bundes auf der Grundlage dieses Gesetzes vertraglich zur Anwendung seiner Grundzüge verpflichtet.

Das Gesetz verlangt darüber hinaus, dass die zuständigen Dienststellen des Bundes bei Privatisierung vertraglich auf die entsprechende Anwendung seiner Gesetzesregelungen hinwirken.

Einzelfallbezogene Quotenregelung, Qualifikation, Benachteiligungsverbote (§§ 8, 9 BGleG)

Frauen sind unter Berücksichtigung des Einzelfalls (sog. einzelfallbezogene Quote) in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.

Frauenanteil im höheren Dienst¹⁾ nach ausgewählten Führungspositionen in obersten Bundesbehörden



ab 1999 ohne Altersteilzeit

1) ab 2006 einschl. vergleichbarer Tarifbeschäftigte

2) 2004 bereinigt.

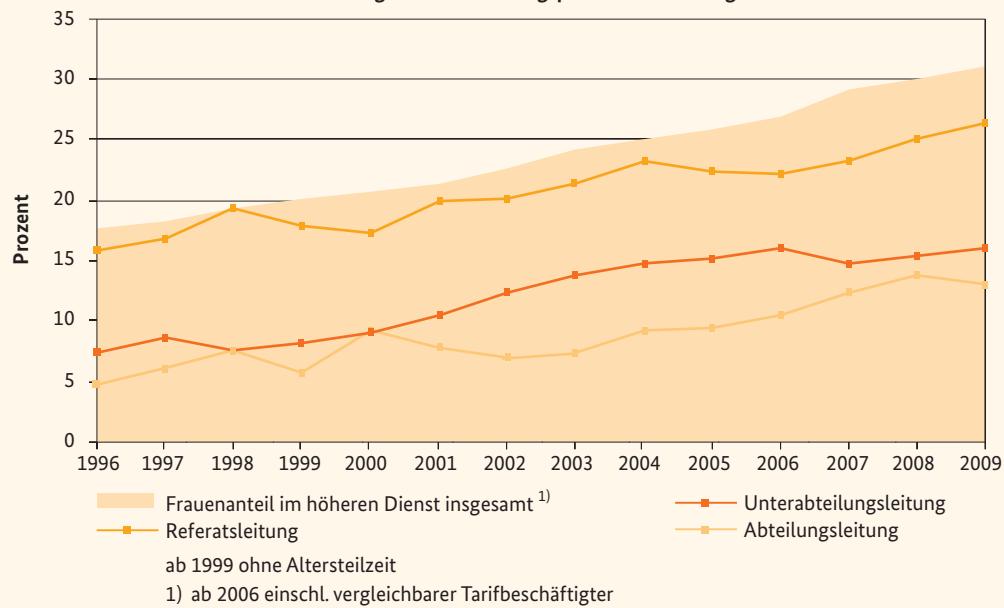
Die hellorange Fläche zeigt den Frauenanteil im höheren Dienst oberster Bundesbehörden. Wie die oberste Linie zeigt, ist der größte Anteil von Frauen in Führungspositionen auf Referatsleiterebene zu finden. Zwar ist der Anteil hier weniger stark angestiegen als im höheren Dienst insgesamt, dafür jedoch durchgehend. Die Zahl der Unterabteilungsleiterinnen war zwar in den Jahren 2000, 2005 und 2007 rückläufig. Ein Vergleich zwischen den Jahren 1996 und 2009 verdeutlicht jedoch, dass sie sich in dreizehn Jahren mehr als verdoppelt hat. Bei den Abteilungsleitungen gab es 1999 einen deutlichen Schub, danach waren die Entwicklungen immer wieder durch Auf- und Abwärtsbewegungen gekennzeichnet. Ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte die Zahl weiblicher Abteilungsleitungen 2008 mit 17 %. Eine bisher einmalige Situation in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland zeigt sich bei den beamteten Staatssekretärinnen: So amtieren seit 2009 erstmalig drei weibliche beamtete Staatssekretäre gleichzeitig, während in den vorigen Bundesregierungen nur eine oder keine Frau dieses Amt bekleidete. Die Grafik macht insgesamt deutlich, dass in obersten Bundesbehörden Frauen in Führungspositionen allein schon gemessen an ihrem Anteil im höheren Dienst unterrepräsentiert sind (im gehobenen und mittleren Dienst sind Frauen stärker vertreten). Die Entwicklungen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen sind uneinheitlich. Insgesamt sinkt der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe.

Dies gilt bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt dann vor, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzliche Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle) jeweils unter 50 Prozent liegt.

Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Frauenanteil im höheren Dienst¹⁾ nach ausgewählten Führungspositionen im nachgeordneten Bereich



Im nachgeordneten Bereich ist seit 1996 der Frauenanteil im höheren Dienst von rund 18% auf 31% angestiegen. Die Kurve des Frauenanteils bei Referatsleitungen verläuft – außer 1998 – etwas unterhalb dieser Linie. Von 2004 bis 2007 ist die Entwicklung hier sogar rückläufig. Der Frauenanteil bei Unterabteilungsleitungen ist ähnlich stark angestiegen wie jener im höheren Dienst insgesamt, jedoch lagen die Werte jeweils ca. 10 Prozentpunkte niedriger. Der in 2007 sichtbare, sinkende Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen steigt seit 2008 wieder an. Bei den Abteilungsleitungen war der Anstieg insgesamt am geringsten. Im Vergleich zu 1996 hat sich der Frauenanteil 2009 allerdings auch nahezu verdreifacht. Insgesamt sind Frauen in Führungspositionen jedoch auch im nachgeordneten Bereich weiterhin unterrepräsentiert. Auch hier gilt: Der Frauenanteil sinkt mit steigender Hierarchieebene.

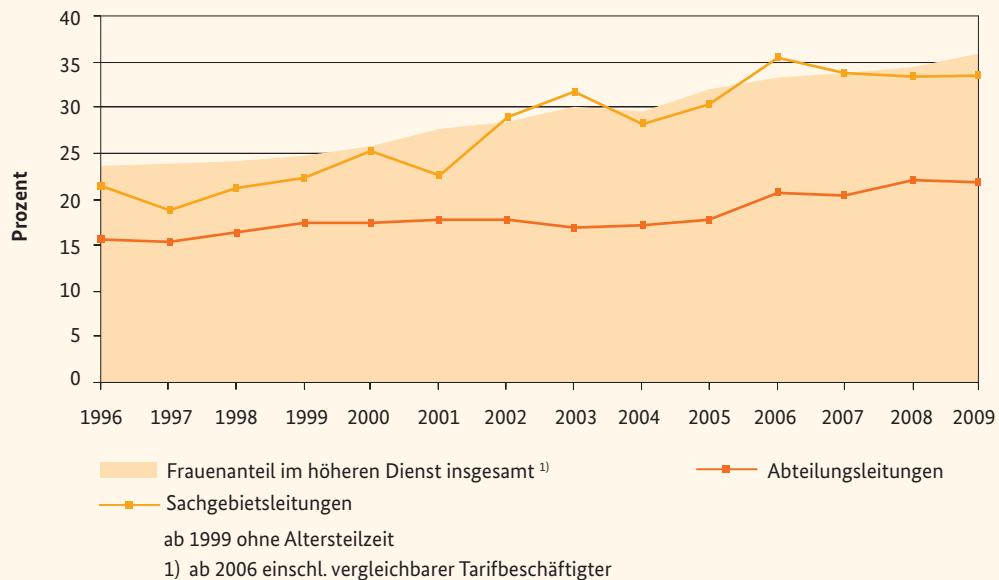
Quellen: 1996 bis 2002: Frauenförderstatistik, 2003 bis 2009: Gleichstellungsstatistik

Bei Bewerbungsgesprächen, Inhalten von Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren sind deshalb auch unter dem Aspekt der mittelbaren Diskriminierung Benachteiligungen verboten.

Das heißt:

Bei der vergleichenden Bewertung dürfen z.B. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten, zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung, geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre nicht zulasten von Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt werden. Spezifische, durch Betreuungs- und

Frauenanteil im höheren Dienst¹⁾ nach ausgewählten Führungspositionen im mittelbaren Bundesdienst



Im mittelbaren Bundesdienst ist der Frauenanteil im höheren Dienst von 1996 bis 2009 von rund 24 % auf 36 % angestiegen. Das ist im Verhältnis zum Frauenanteil im mittelbaren Bundesdienst insgesamt, der bei 65 % liegt (Quelle: Gleichstellungsstatistik), noch immer gering. Bei den Sachgebietsleitungen gab es zumindest einen Anstieg von 21 % auf 33 %. Damit sind hier Frauen gemessen an ihrem Anteil im höheren Dienst repräsentiert. Bei den Abteilungsleitungen verhält sich dies genau anders. Hier ist der Frauenanteil nur um rund 6 Prozentpunkte gestiegen und lag 2009 sogar 14 Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen im höheren Dienst. 1999 betrug diese Differenz nur rund 7 Prozentpunkte.

Quellen: 1996 bis 2002: Frauenförderstatistik, 2003 bis 2009: Gleichstellungsstatistik

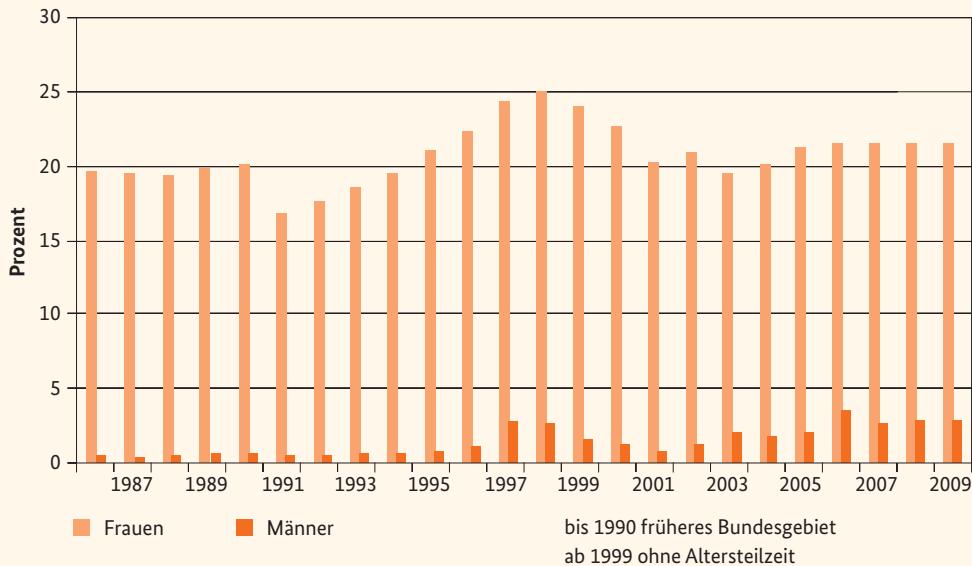
Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind dagegen zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

Alle gleichstellungsgesetzlichen Regelungen gelten ausdrücklich auch für Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst des Bundes.

Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer (§§ 12–15 BGleG)

Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für weibliche und männliche Beschäftigte enthalten die §§ 12 bis 15 BGleG.

Teilzeitquote in obersten Bundesbehörden



Das Diagramm zeigt deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung auch in obersten Bundesbehörden eine Domäne der Frauen ist. Im früheren Bundesgebiet blieben sowohl die hohe Quote teilzeitbeschäftiger Frauen bei rund 20% stabil als auch die niedrige Quote der teilzeitbeschäftigen Männer (ca. 1%). Mit der Wiedervereinigung verringerte sich der Anteil teilzeitbeschäftiger Frauen zunächst, stieg dann jedoch weit über die bisherige Höchstquote an. Dies lag auch an den zwischenzeitlich eingeführten Regelungen zur Altersteilzeit, was sich am gleichzeitigen Anstieg der Teilzeitquote der Männer erkennen lässt. Mit Herausnahme der Altersteilzeit aus der Statistik gingen die Quoten bis zum Jahr 2001 wieder zurück. Seit Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes im Dezember 2001 stieg die Teilzeitquote sowohl bei Frauen als auch bei Männern wieder an, stagniert jedoch seit 2005.

Quellen: 1986 bis 1995: Personalstandstatistik, 1996 bis 2002: Frauenförderstatistik, 2003 bis 2009: Gleichstellungsstatistik

Beschäftigte mit Familienpflichten haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

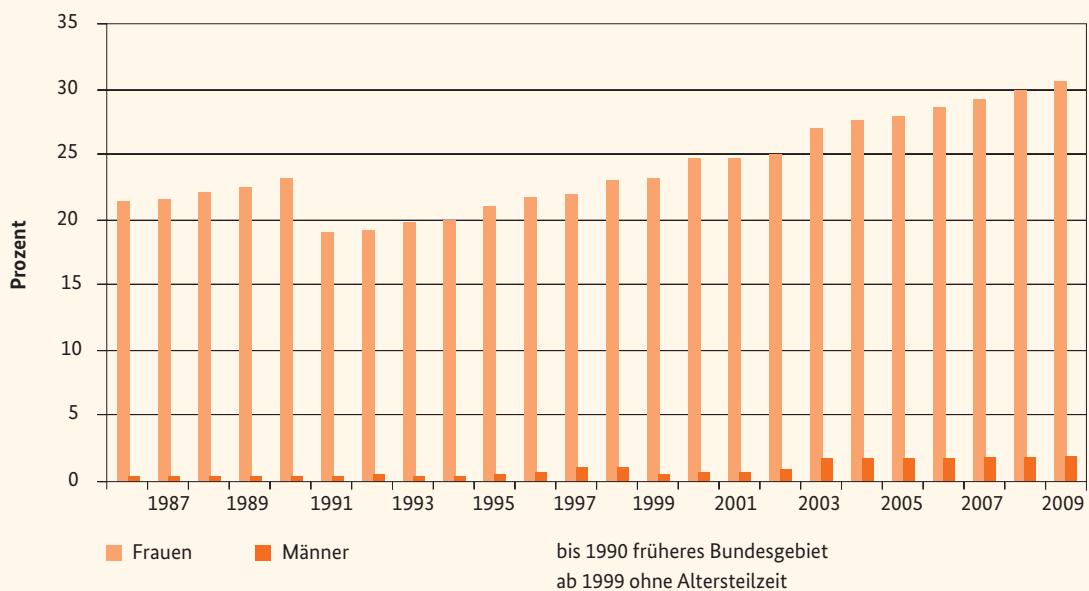
Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind ihnen auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten.

Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen.

Es besteht die gesetzliche Verpflichtung, Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer ermäßigten Arbeitszeit auch tatsächlich dienstlich zu entlasten.

Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote des § 9 BGleG vorrangig berücksichtigt werden.

Teilzeitquote im nachgeordneten Bereich



Im nachgeordneten Bereich lag im früheren Bundesgebiet die durchschnittliche Teilzeitquote der Frauen deutlich höher als in obersten Bundesbehörden, während es bei Männern so gut wie keine Teilzeitbeschäftigen gab. Durch die Wiedervereinigung verringerte sich die Teilzeitquote der Frauen deutlich, stieg danach aber wieder bis 2009 kontinuierlich an. Bei den Männern hat sich die Altersteilzeit im nachgeordneten Bereich weniger auf die Teilzeitquote ausgewirkt als in den obersten Bundesbehörden. Nach 2001 stieg auch hier die Teilzeitquote der Männer an und stabilisierte sich bei etwa 3 %, während sie bei den Frauen 31 % erreichte.

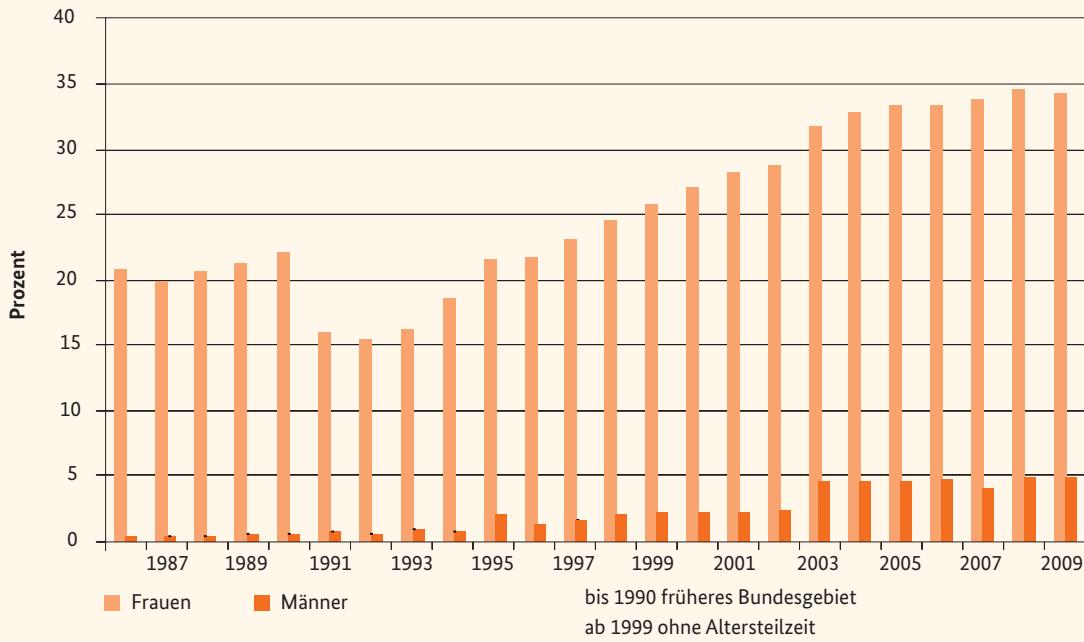
Quellen: 1986 bis 1995: Personalstandstatistik, 1996 bis 2002: Frauenförderstatistik, 2003 bis 2009: Gleichstellungsstatistik

Die Dienststelle muss den Beschäftigten durch konkrete, beispielhaft aufgezählte Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder

nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Die Dienststelle ist verpflichtet, mit den Beurlaubten vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in

denen sie über Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Teilzeitquote im mittelbaren Bundesdienst



Im mittelbaren Bundesdienst zeigt sich ein ganz ähnliches Bild wie im nachgeordneten Bereich, jedoch mit dem Unterschied, dass hier nach der Wiedervereinigung die Teilzeitquote der Frauen am deutlichsten zurückging und mit 15 % den niedrigsten gemessenen Wert in allen Bereichen erreichte. Danach stieg sie jedoch kontinuierlich höher an als in allen anderen Bereichen, nämlich auf 34 %. Bei den Männern zeigt sich in den 90er Jahren die Auswirkung der Altersteilzeit. Seit 2001 ist die Teilzeitquote der Männer im mittelbaren Bundesdienst mit beinahe konstanten 5 % am höchsten von allen Bereichen.

Quellen: 1986 bis 1995: Personalstandstatistik, 1996 bis 2002: Frauenförderstatistik, 2003 bis 2009: Gleichstellungsstatistik

Regelungen für Arbeitsplatzausbeschreibungen und Bewerbungsgebietspräparate (§§ 6, 7 BGleG)

Arbeitsplatzausbeschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen und auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

Arbeitsplätze sollen mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils ausgeschrieben werden, wenn Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Die in Ausschreibungen bislang häufig anzutreffende Formulierung, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, weil sie in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind, bleibt auch nach Inkrafttreten des AGG weiterhin zulässig. Das AGG erlaubt in § 5 ausdrücklich sog. „Positive Maßnahmen“ u.a. wegen des Geschlechts, wenn dadurch bestehende Nachteile tatsächlicher oder struktureller Art verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in

der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in entsprechender Zahl vorliegen.

Unzulässig sind in Vorstellungsgesprächen Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit.

Auswahlkommissionen sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Gleichstellungspläne (§ 11 BGleG)

Die Gleichstellungspläne sind wichtige Instrumente einer modernen Personalplanung und -entwicklung sowie zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ihre Laufzeit beträgt vier Jahre. Kernstück des Gleichstellungsplans sind verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen. Ausgehend von einer Beschreibung der Situation der Frauen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten und einer Auswertung der bisherigen Förderung der Frauen ist

mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Je nach dem Grad weiblicher Unterrepräsentanz in dem betreffenden Bereich sind ggf. mehr als die Hälfte bzw. sogar alle frei werdenden Stellen zur Besetzung durch Frauen in dem Gleichstellungsplan vorzusehen. Diese Quotierung bindet die Dienststelle allerdings nicht unmittelbar bei der Besetzung einer bestimmten Stelle. Auch gibt sie einer Bewerberin keinen individuellen Anspruch. Die Stellenbesetzung selbst richtet sich vielmehr nach den §§ 8 und 9 BGleG und den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen. Die Personalverantwortlichen haben sich jedoch ständig mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auseinanderzusetzen und ihre erkennbar drohende Nichterfüllung durch gegensteuernde Maßnahmen zu verhindern. Falls dies nicht gelingt, ist die Nichterfüllung der Zielvorgaben bei der Aktualisierung nach zwei Jahren bzw. im folgenden Gleichstellungsplan zu begründen.

Die Gleichstellungspläne müssen in Zeiten des Stellenabbaus auch vorsehen, dass die Frauenanteile in den jeweiligen Bereichen mindestens gleich bleiben. Das heißt, es reicht gegebenenfalls nicht, wenn vorgesehen wird, dass bei der Streichung von z. B. zwei Stellen je ein Mann und eine Frau weniger befördert oder eingestellt werden. Das könnte die bestehende Unterrepräsentanz verstärken.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (§§ 16–22 BGleG)

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind in den §§ 16 bis 22 BGleG geregelt.

Grundsätzlich ist in jeder Dienststelle mit regelmäßigt mindestens 100 Beschäftigten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten für vier Jahre zu bestellen. Das Verfahren für die Durchführung der Wahl ist im Einzelnen in der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung geregelt.

Es besteht ein gesetzlicher Mindestanspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf Entlastung von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben. Diese Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten sogar die volle regelmäßige Arbeitszeit. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Möglichkeit, Aufgaben auf ihre Stellvertreterin, Vertrauensfrauen und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übertragen.

Aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, das am 18. August 2006 in Kraft getreten ist, hat die Gleichstellungsbeauftragte jetzt auch die Aufgabe, den Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung zu fördern und zu überwachen (siehe § 19 Abs. 1 BGleG). Sie ist für sämtliche Diskriminierungsarten nach Maßgabe des § 3 AGG zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit aber weisungsfrei. Um Interessenkolisionen auszuschließen, ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unvereinbar mit der Mitgliedschaft in einer Personalvertretung und einer anderen Tätigkeit in der Personalverwaltung.

Mit dem Einspruchsrecht erhalten die Gleichstellungsbeauftragten einen wirksamen förmlichen Rechtsbehelf gegen Entscheidungen und Maßnahmen ihrer Dienststelle, die sie für gleichstellungswidrig halten. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit bei Verletzung eigener Rechte sowie der Aufstellung eines dem Gesetz nicht entsprechenden Gleichstellungsplans durch die Dienststelle notfalls das Verwaltungsgericht anzurufen. Damit können die Gleichstellungsbeauftragten ihre Kontrollfunktion wirksam ausüben.

Auch die Besetzung von Gremien im Einflussbereich des Bundes fällt in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Ziel des Bundesgremienbesetzungsgegesetzes ist, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu schaffen oder zu erhalten. In Verfahren zur Besetzung von Gremien hat die Dienststelle gemäß § 19 Abs. 2 BGleG die Gleichstellungsbeauftragte oder speziell eingerichtete Gleichstellungsreferate einzuschalten. Dies dient der Kontrolle einer effektiven Umsetzung des Bundesgremienbesetzungsgegesetzes. So verpflichtet dieses Gesetz die vorschlagsberechtigte Stelle, für jeden ihr zustehenden Gremiensitz jeweils eine Frau und einen Mann gleicher Eignung zu benennen. Die berufende Stelle muss zudem bei der Auswahl der geeigneten Personen dafür sorgen, dass das Gesetzesziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Gremium erreicht wird.

Gleichstellungscontrolling (Erfahrungsbericht § 25 BGleG)

Als wichtiges Instrument zum Gleichstellungs-Controlling legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu den Männern in der Bundesverwaltung und den übrigen vom Geltungsbereich des Gesetzes erfassten Einrichtungen vor.

Diese Erfahrungsberichte sollen den Stand der Zielerreichung des Gesetzes darstellen und die „guten Beispiele“ in der Bundesverwaltung bekannt machen, die in einzelnen Bereichen eine besonders erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes ermöglicht haben.

Der Erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleG dokumentiert die Erfahrungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004 (Bundestags-Drucksache 16/3776), der Zweite Erfahrungsbericht (Bundestags-Drucksache 17/4307) wertet dagegen die Entwicklungen im Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2009 aus. Beide Berichte (abrufbar unter www.bmfsfj.de) bieten eine zusammenfassende Übersicht über die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des BGleG. Wie die Ergebnisse zeigen, wurden die Ziele des Gesetzes noch nicht in allen Bereichen erreicht.

Geschlechtergerechte Sprache (§ 1 Abs. 2 BGleG)

Alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen in einer geschlechtergerechten Sprache gefasst werden.

Geltendes Recht soll sprachlich überarbeitet werden, sofern es immer noch durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist.

Die Bundesverwaltung wird gesetzlich zu einer geschlechtergerechten Sprache auch im dienstlichen Schriftverkehr verpflichtet.

Durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe (§ 2 BGleG)

Alle Beschäftigten werden zur Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) in allen Politikfeldern verpflichtet. Diese Verpflichtung ist so als durchgängiges Leitprinzip im Bundesdienst gesetzlich verankert.

II.

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

BGleiG

Vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 54 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Das BGleiG ist als Artikel 1 des DGleiG vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) vom Bundestag beschlossen worden und gemäß Art. 3 Satz 1 dieses Gesetzes am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten.



Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

- Allgemeine Bestimmungen
- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Verpflichtete
- § 3 Geltungsbereich
- § 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2

- Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- § 5 Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften
- § 6 Arbeitsplatzausschreibung
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote
- § 10 Fortbildung
- § 11 Gleichstellungsplan

Abschnitt 3

- Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer
- § 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen
- § 13 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung
- § 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

- § 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

Abschnitt 4

- Gleichstellungsbeauftragte
- § 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin
- § 17 Koordination, Stufenbeteiligung
- § 18 Rechtsstellung
- § 19 Aufgaben
- § 20 Information und Mitwirkung
- § 21 Einspruchsrecht
- § 22 Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung
- § 23 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Abschnitt 5

- Statistische Angaben, Bericht
- § 24 Statistische Angaben
- § 25 Bericht

Abschnitt 6

- Schlussbestimmungen
- § 26 Übergangsbestimmung

BGleiG

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 2

Verpflichtete

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

§ 3

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,

ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnguppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

(6) Frauen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt.

(7) *weggefallen*

(8) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

Die Vorschriften dieses Abschnitts finden Anwendung, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 6

Arbeitsplatzausschreibung

(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

BGleiG

(2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Ausnahmen auf Grund der Rechtsverordnung nach § 8 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbeamten gesetztes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

§ 7

Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflege-

bedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für

1. die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Richterstellen, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlauschusses vorgeschrieben ist,
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

§ 9

Qualifikation; Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,

3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

§ 10

Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen 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 Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

(6) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

§ 11

Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(5) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.

(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigen Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt werden.

BGleiG

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.

(4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

§ 16

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist

eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit

in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.

(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstößen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

§ 17

Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfüngsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.

§ 19

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,

2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgegesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.

§ 20

Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich

vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für

Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21

Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung, bei selbstständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22

Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend vom Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

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

BGleiG

§ 23

Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle.
2. § 6 Abs. 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden.
3. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen. § 11 Abs. 5 ist nicht anzuwenden.
4. Beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 Abs. 1 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten.
§ 17 Abs. 2 ist nicht anzuwenden. Soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, ist ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 19 und 20 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen.
5. Soweit im Falle des § 20 Abs. 3 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.
6. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 22 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig.
7. 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 dem Chef oder der Chefin des Bundeskanzleramtes festgestellt.

Abschnitt 5

Statistische Angaben, Bericht

§ 24

Statistische Angaben

- (1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer
1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung,
3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.

Die statistischen Angaben sind jährlich der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

- (2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem

Finanz- und Personalstatistikgesetz. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige.

§ 25

Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht hat vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

BGleiG

Abschnitt 6

Schlussbestimmungen

§ 26

Übergangsbestimmung

Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 16 Abs. 5 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung.

Wesentliche Erläuterungen

(Die nachfolgenden Formulierungen sind im Wesentlichen der Amtl. Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – BT-Drs. 14/5679 – vom 28. März 2001 entnommen.)

unerheblich ist oder neben natürlichen Personen auch juristische Personen betroffen sind, sollen neutrale Sprachformen verwendet werden.

Nach § 42 Abs. 5 GGO sind die Ressorts verpflichtet, Gesetzentwürfe nicht nur sprachlich richtig und möglichst allgemein verständlich zu fassen, sondern auch „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck“ zu bringen. Das Gleiche gilt gemäß § 62 Abs. 2 GGO für die Rechtsverordnungen.

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1 – Ziel des Gesetzes

§ 1 Abs. 1 Satz 1 bestimmt als Gesetzesziel die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen von Frauen wegen des Geschlechts. Mit dem Begriff der „Gleichstellung“ wird auf Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes Bezug genommen, der die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung, d.h. Gleichstellung, als programmatisches Staatsziel festschreibt. Das Gesetz will demnach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes in dem in § 3 genannten Geltungsbereich umsetzen.

§ 1 Abs. 2 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache, die traditionell immer noch durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist und in der Frauen „nur mitgemeint“ sind. Wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern geht, muss auch eine geschlechtergerechte Sprache das Ziel sein, d.h. dort, wo Männer und Frauen Träger und Trägerinnen von Rechten und Pflichten sind und angesprochen werden, sollen sie auch ausdrücklich benannt werden und dort, wo das Geschlecht der Adressatinnen oder Adressaten

Insbesondere vollständig neu formulierte Gesetze müssen dem heutigen Standard der geschlechtergerechten Sprache entsprechen. Für die Anpassung des geltenden Rechts sollen anstehende Änderungen genutzt werden, um veraltete Ausdrucksweisen und die herkömmliche Verwendung generischer Maskulina abzulösen.

Das Gesetz macht keine konkrete positive Vorgabe für geschlechtergerechte Formulierungen, denn es gibt eine Reihe von Formulierungsmöglichkeiten und Sprachgestaltungen.

Internetadressen mit Übersichten zu geschlechtergerechten Formulierungen finden Sie in der „Linkliste Arbeitshilfen“ am Ende dieser Broschüre. Sprachlichen Rat bei konkreten Formulierungen gibt der – beim Deutschen Bundestag angesiedelte – Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache, der nach § 46 Abs. 5 GGO auch bei der Vorbereitung der Gesetzentwürfe der Bundesregierung zu beteiligen ist.

Zu § 2 – Verpflichtete

§ 2 benennt ausdrücklich alle Beschäftigten als Verpflichtete zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Vorschrift richtet sich insbesondere an Vorgesetzte, die in erster Linie für die Durchsetzung der Gleichstellung verantwortlich sind (siehe auch § 11 Abs. 1 Satz 2). Darüber hinaus begründet das Gesetz für alle Aufgabenbereiche in der Dienststelle – also für die Fachbereiche ebenso wie für die Zentralverwaltung – sowie für die Zusammenarbeit von Dienststellen die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen (so genanntes Gender Mainstreaming).

Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so vorzunehmen, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Bezogen auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst bedeutet Gender Mainstreaming, dass nicht nur die für die Gleichstellung verantwortlichen speziellen

Akteurinnen und Akteure, d. h. die Personalverantwortlichen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen, zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet werden, sondern grundsätzlich alle Beschäftigten im Bundesdienst. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst als Zielvorgabe ist nicht nur von der Personalverwaltung, sondern von allen Abteilungen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

Dementsprechend regelt § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), dass die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip ist und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll. Durch § 2 BGleiG wird die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die in § 3 dieses Gesetzes genannte Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes gesetzlich vorgeschrieben. Damit hat diese Regelung einen umfassenderen Geltungsbereich als § 2 GGO wie auch größere Verbindlichkeit als diese reine Geschäftsordnungsregelung.

Zu § 3 – Geltungsbereich

Das Gesetz gilt nach Absatz 1 nicht nur – wie das vorherige Frauenfördergesetz – für die öffentlich-rechtliche unmittelbare und mittelbare Bundesverwaltung, die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen und die Bundesgerichte. Durch die Einbeziehung der Bundesverwaltung in Privat-

BGleiG

rechtsform wird eine Gesetzeslücke geschlossen. Das Gesetz erhält hierdurch und durch die ergänzenden Bestimmungen in den nachfolgenden Absätzen umfassende Geltung. Hinweise darauf, welche Institutionen einschließlich der privatrechtlich organisierten der Bundesverwaltung zuzuordnen sind, können in dem vom Bundesverwaltungsaamt betreuten „Intranet der Bundesverwaltung“ unter www.intranet.bund.de entnommen werden.

Absatz 2 soll die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes gewährleisten, wenn ein zuvor in bundeseigener Verwaltung geführtes Unternehmen in die Rechtsform eines privaten Unternehmens überführt wird. Diese Regelung ist notwendig, da es kein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft gibt.

Absatz 3 Satz 1 bezweckt eine entsprechende Anwendung der Grundzüge dieses Gesetzes durch institutionelle Leistungsempfänger des Bundes und Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden. Die mittelvergebenden Dienststellen sollen durch vertragliche Vereinbarungen hierauf hinwirken. Für kleine Einrichtungen wird nur eine sehr flexible Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes in Betracht kommen. Durch vertragliche Vereinbarung kann auch festgelegt werden, dass eine Gleichstellungsbeauftragte entsprechend § 16 Abs. 1 BGleiG erst ab einer bestimmten Mindestgröße der Einrichtung zu wählen ist.

Erbringen Bund und Länder gemeinsam freiwillige Leistungen, wird der Bund die Abstimmung mit den Ländern mit dem Ziel einleiten, dass auch in diesen Fällen die Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes Anwendung finden. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die gemeinsam mit den Ländern institutionell gefördert werden, wurde eine Bund-Länder-Rahmenvereinbarung getroffen (Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S. 18).

Zu § 4 – Begriffsbestimmungen

Der Begriff der Beschäftigten in Absatz 1 umfasst entsprechend den Regelungen im Abschnitt 3 – Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer – grundsätzlich beide Geschlechter, wobei jedoch den beruflichen Ein- und Aufstieg fördernde Maßnahmen im Abschnitt 2 grundsätzlich nur für Frauen vorgesehen sind.

Der Angehörigenbegriff ist in Absatz 2 nicht definiert. Für die aktuelle Rechtsanwendung können die Kommentare zum Angehörigenbegriff im Bundesbeamten gesetz herangezogen werden.

Die in Absatz 3 definierten Bereiche sind maßgebende Bezugsgröße für die Aufstellung des Gleichstellungsplans und die Auswahlentscheidungen nach § 8. Vor gesetzte sind Beschäftigte mit Weisungsbefugnissen. Beispiele für Leitungsaufgaben sind die Leitung von

Referaten, Abteilungen, besonderen Arbeitsgruppen und anderen Organisationseinheiten, auch schon im mittleren und gehobenen Dienst. Bei Auswahlentscheidungen ist derjenige Bereich für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz von Frauen maßgeblich, in dem sich der zu besetzende Arbeitsplatz, die zu besetzende Stelle oder Funktion befinden.

Nach Absatz 5, der auf § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes verweist, können räumlich weit entfernte Dienststellenteile und Nebenstellen nicht Dienststellen im Sinne des Gesetzes sein.

Im Hinblick auf den in § 3 Abs. 1 auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform erweiterten Geltungsbereich des Gesetzes sind unter „Dienststelle“ auch privatrechtlich organisierte Einrichtungen des Bundes zu verstehen.

Die Definition der Unterrepräsentanz von Frauen in Abs. 6 orientiert sich an den gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland, in der der Frauenanteil bei rund 51 Prozent liegt.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Zu § 6 – Arbeitsplatzausschreibung

Absatz 1 Satz 1 schreibt die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Bundesdienst vor. Der Begriff Arbeitsplatzausschreibung ist weiter als der der Stellenausschreibung. Er umfasst auch die Dienstposten von Beamtinnen und Beamten zur Anstellung, für die zunächst keine Stellen oder Planstellen, sondern lediglich Geldmittel vorhanden sein müssen. Zur Definition des Arbeitsplatzes siehe § 4 Abs. 8.

Die Vorschrift trägt dazu bei, Frauen bessere Bewerbungs- und Einstellungschancen sowie Transparenz über die zur Besetzung anstehenden Stellen zu vermitteln. Freie Arbeitsplätze sollen mindestens hausintern ausgeschrieben werden, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen unter 50 Prozent liegt.

Ist eine Ausschreibung innerhalb der Dienststelle, in der sich der freie Arbeitsplatz befindet, im gesamten Geschäftsbereich oder dienststellenübergreifend, z.B. im Gemeinsamen Ministerialblatt der Bundesministerien, zur Erhöhung des Frauenanteils nicht ausreichend, soll die Ausschreibung öffentlich erfolgen. Hierunter ist die Bekanntgabe in der Tages- oder Wochenpresse, in Anzeigenblättern oder Amtsblättern zu verstehen, die sich an einen unbestimmten Personenkreis richtet, sowie die Veröffentlichung im Internet.

BGleiG

Die Dienststelle kann selbst entscheiden, ob sie zunächst nur hausintern oder im Geschäftsbereich oder parallel öffentlich ausschreibt.

Die Sollvorschrift lässt Spielräume für ein Absehen von der öffentlichen Ausschreibung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, wenn z. B. Personalentwicklungspläne wirksame hausinterne Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile auch in Führungspositionen vorsehen.

Absatz 3 stellt sicher, dass freie Arbeitsplätze nicht im Hinblick auf bestimmte (männliche) Kandidaten ausgeschrieben, sondern allein nach dem Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes abgefasst werden. Bei dem Anforderungsprofil handelt es sich um von den Bewerberinnen und Bewerbern geforderte besondere persönliche und fachliche Voraussetzungen. Wegen der anzustrebenden vielseitigen Verwenbarkeit muss es auch mögliche künftige Funktionen berücksichtigen.

Zu § 7 – Bewerbungsgespräche

Vorstellungsgespräche und besondere Auswahlverfahren stellen die Weichen für die Besetzung von Arbeitsplätzen. Absatz 1 dient der Verbesserung der Chancengleichheit im Auswahlverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl liegen nur vor, wenn sich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer beworben haben. Ist dies nicht der Fall, sind selbstverständlich alle Frauen mit der geforderten Qualifikation

einzuladen, wobei hingenommen werden muss, dass dann die Frauenquote bei den Eingeladenen unter 50 Prozent beträgt.

In Ergänzung zu der geschlechtsneutralen Arbeitsplatzausschreibung in § 6 gewährleistet Absatz 2 durch die vorgesehene Beschränkung des Fragerechts, dass Frauen und Männer gleiche Chancen auch im Bewerbungsverfahren haben. Latente Einstellungshindernisse für Frauen, z. B. die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft, dürfen entsprechend der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. BAG vom 15.10.1992, NJW 93, 1154) und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht thematisiert werden (EuGH, Rs. C-177/88, NJW 91, 628). Auch das Frageverbot bezüglich der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Einstellungshemmnisse für Frauen ausschließen. Diese ergeben sich daraus, dass es auch heute noch ganz überwiegend die weiblichen Familienangehörigen sind, die Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Familie wahrnehmen. Dementsprechend werden diese Fragen fast ausschließlich Frauen gestellt. Sie greifen unzulässig in die Privatsphäre der Bewerberinnen ein. Natürlich steht es den Bewerberinnen und Bewerbern ihrerseits frei, Vereinbarkeitsfragen anzusprechen und zum Beispiel nach behördeneigenen Kinderbetreuungseinrichtungen und deren Öffnungszeiten zu fragen. Wegen einer möglicherweise positiven Berücksichtigung von Pflege- und Betreuungsaufgaben bei der Bewertung der Eignung und Befähigung sollten die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen werden, dass sie

auf freiwilliger Basis hierzu Angaben machen können, sofern sie sich für eine Tätigkeit bewerben, für die diese Erfahrungen qualifikationserhörend sind. Das Frageverbot zum Familienstand entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28.3.2000, Rs. C-158/97 und vom 6.7.2000, Rs. C-407/98). Danach kann u.a. festgelegt werden, dass Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin für Auswahlentscheidungen unerheblich sind. Folgerichtig müssen solche Fragen bereits in den Vorstellungsgesprächen als möglicherweise mittelbar diskriminierende Fragen ausgeschlossen werden.

Nach Absatz 3 sollen auch Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern paritätisch besetzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auch strukturell abzusichern. Es versteht sich von selbst, dass es sich um solche Frauen und Männer handeln muss, die durch ihre berufliche Stellung oder sonstige Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen. Das Erfordernis, eine abweichende Besetzung und die dafür maßgeblichen triftigen Gründe im Einzelfall aktenkundig zu machen, gewährleistet, dass diese Regelung in der Praxis nicht übersehen wird.

Zu § 8 – Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

§ 8 enthält eine einzelfallbezogene Quotenregelung. Frauen sind danach – unter Berücksichtigung des Einzelfalls – in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, bei gleicher Eignung,

Befähigung und Leistung sowie nach den konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das gilt unter ausdrücklicher Einbeziehung der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowohl für alle Arbeitsplatzbesetzungen als auch für Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen, die Teilnahme an Aufstiegsverfahren und Übertragungen höherwertiger Dienstposten und Arbeitsplätze. Bei so genannten gebündelten Dienstposten kann dies bedeuten, dass die flexible Quotenregelung zweifach angewendet werden muss, d.h. sowohl bei der Übertragung des Dienstpostens als auch bei der späteren Beförderungsentscheidung. Bei Beamten und Beamtinnen folgt dies daraus, dass Bezugsgröße, d.h. entscheidungserheblicher „Bereich“ nach § 4 Abs. 3, für die Personalauswahlentscheidung auf der ersten Stufe die Funktion ist und auf der zweiten Stufe die Besoldungsgruppe.

Der in der Überschrift dieses Paragrafen verwendete Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ ist weit zu verstehen.

Die Vorrangregel am Ende von § 8 Satz 1 greift zur Wahrung der verfassungsrechtlich gebotenen individuellen Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit nicht automatisch. Die Öffnungsklausel soll unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines gleich qualifizierten Bewerbers ermöglichen, die jedoch nur dann überwiegen, wenn bei der vergleichenden Bewertung deutliche Unterschiede zugunsten dieses Bewerbers bestehen

(OVG Münster, NVwZ-RR 2000, 176) oder ein Härtefall z.B. durch eine Behinderung, durch die Verantwortung als Alleinerziehender oder durch lange Arbeitslosigkeit gegeben ist. Die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines Bewerbers darf aber nicht ihrerseits zu einer mittelbaren Diskriminierung der gleich qualifizierten Bewerberin führen. Aus traditionellen Familienstrukturen resultierende Gründe, z.B. die sog. „Ernährereigenschaft“ bzw. „Unterhaltsverpflichtungen“ sind daher nur in Ausnahmefällen zu berücksichtigen. Insbesondere sind die Benachteiligungsverbote nach § 9 bei der vergleichenden Bewertung zu beachten.

Personalwirtschaftliche Belange wie der aktuelle Umfang der Frauenunterrepräsentanz in einzelnen Bereichen oder die Beschaffenheit und Entwicklung der Personalstruktur dürfen dagegen weder zugunsten männlicher Mitbewerber noch als zusätzliche Entscheidungskriterien eine Rolle spielen. Es handelt sich nicht um „in der Person des Bewerbers liegende Gründe“, sondern um objektive Gesichtspunkte, die angesichts des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch im Bundesdienst entscheidungsunerheblich sind.

Die Ausnahmeregelung für Mitglieder des Bundesrechnungshofs folgt aus deren richterlicher Unabhängigkeit entsprechend § 3 Abs. 4 BRHG, Artikel 114 Abs. 2 Satz 1 GG. Sie entspricht der Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 für Richterinnen und Richter, für deren Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

Zu § 9 – Qualifikation; Benachteiligungsverbote

Absatz 1 enthält die für alle Personalentscheidungen grundlegende Bestimmung der Qualifikation, wobei bei der Befähigungs- und Eignungsbeurteilung auch besondere Erfahrungen durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu berücksichtigen sind, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Die vorgesehene Anerkennung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben schafft zugleich einen Anreiz für Männer, derartige Aufgaben in der Familie zu übernehmen. Die Anerkennung der genannten Fähigkeiten und Erfahrungen als Bestandteil der Qualifikationsbewertung rechtfertigt jedoch keine Ausforschung der persönlichen familiären Situation einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die aufgrund von § 7 Abs. 2 unzulässig ist. Eine Berücksichtigung im Rahmen der dienstlichen Befähigungs- und Eignungsbeurteilung kann nur erfolgen, wenn die Bewerberinnen und Bewerber ihre durch Pflege- und Familienaufgaben erworbene besondere Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz selbst darstellen. Bei entsprechenden Arbeitsplatausschreibungen wird dies regelmäßig und selbstverständlich der Fall sein.

Gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28.3.2000, Rs. C-158/97 und vom 6. Juli 2000, Rs. C 407/98) und im Einklang mit Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz stellt Satz 2 klar, dass die so genannten Hilfskriterien Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung bei der dienstlichen Beurteilung nur zu berücksichtigen sind, wenn sie bei der konkreten Person tatsächlich qualifikationserhöhend sind, z.B. durch den Erwerb umfangreicher Fachkenntnisse. Das

heißt, diese Hilfskriterien müssen in die dienstliche Beurteilung selbst einfließen und dürfen nicht bei gleicher Qualifikation als Zusatzkriterien herangezogen werden.

Absatz 2 enthält nicht zu berücksichtigende Tatbestände, die bisher regelmäßig zu mittelbaren Diskriminierungen von Frauen geführt haben.

Zu § 10 – Fortbildung

Der Begriff der geeigneten Maßnahmen im Sinne dieser Bestimmung ist weit auszulegen. Darunter fällt die gezielte Motivierung der Frauen, Fortbildungsangebote zu nutzen. Ebenso kommt es darauf an die Vorgesetzten anzuhalten, das Fortbildungsinteresse ihrer Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

Die Aufzählung der Fortbildungsinhalte in Absatz 5 ist nicht abschließend und will nur den Kernbereich an notwendigen Fortbildungsangeboten für Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen aufzeigen. Darüber hinaus können auch andere Angebote, z.B. die Gelegenheit zur Fortbildung in Mediationstechniken, sinnvoll sein.

Kursangebote speziell für Frauen sind nicht ausdrücklich vorgesehen. Dies heißt aber nicht, dass derartige Kurse nicht mehr angeboten werden sollten. Solange sie von Frauen nachgefragt werden, sollten sie auch durchgeführt werden, wobei aber Nachfrage und Notwendigkeit mit einer zunehmenden Annäherung der Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung abnehmen dürften.

Der Bedarfsaspekt entscheidet im Einzelfall auch über das Angebot einer möglichen Kinderbetreuung. Pauschalregelungen werden aus Kostengründen nicht vorgesehen. Das verdeutlicht auch die Einschränkung als Soll-Vorschrift für das Angebot der Kinderbetreuung. Es handelt sich hier also nicht um regelmäßige Betreuungsangebote. Um dennoch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, kann die Dienststelle die Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen erstatten. Im Interesse einer einheitlichen Praxis haben einige oberste Bundesbehörden gemeinsam eine Empfehlung erarbeitet. Diese soll als eine Orientierungsgrundlage für die Erstattung von Kinderbetreuungskosten dienen.

Es versteht sich von selbst, dass die Dienststellen die in § 10 benannten Fortbildungsangebote nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel machen können. Ebenso selbstverständlich ist aber auch, dass bei der Bewirtschaftung der Haushaltsmittel im Hinblick auf die Vorgaben in § 10 Prioritäten gesetzt und Mittel ggf. umgeschichtet werden müssen.

Zu § 11 – Gleichstellungsplan

Mit Absatz 1 soll verdeutlicht werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Sie ist nicht ausschließlich eine Aufgabe der Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretungen, die sich in der Aufstellung oder Anpassung des Gleichstellungsplans erschöpft, sondern eine Querschnittsaufgabe, für die die Vorgesetzten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich eben-

BGleG

falls zuständig sind. Diese haben die Gleichstellung durch professionelle Personalführung und -förderung voranzutreiben. Der Appell an die Verantwortung der Vorgesetzten ist ein wichtiger Faktor für die Umsetzung des Gesetzes.

Kernstück des Gleichstellungsplans sind verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen.

Absatz 2 Satz 2 beschränkt die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht auf quantitative, personalwirtschaftliche Aspekte. Als Zielvorgaben sind auch qualitative, organisatorische Gesichtspunkte der Frauенförderung, wie z.B. familiengerechte Arbeitszeiten möglich.

Nach Absatz 2 Satz 3 ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind ausnahmsweise nicht genügend qualifizierte Frauen in bestimmten Bereichen vorhanden und auch nicht zu gewinnen, müssen die Stellen nicht frei bleiben. In diesen Fällen kann ihre Besetzung durch männliche Beschäftigte vorgesehen werden. Wie der EuGH mit Urteil vom 28.3.2000 festgestellt hat, sind Quotenregelungen wie diese mit europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar (Rs. C-158/97).

Die Mindestquote bindet die Dienststelle allerdings nicht unmittelbar bei der Besetzung einer bestimmten Stelle. Auch gibt sie einer Bewerberin keinen individu-

ellen Anspruch. Die Stellenbesetzung selbst richtet sich vielmehr nach den §§ 8 und 9 und den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen. Jedoch haben sich die Personalverantwortlichen ständig mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auseinanderzusetzen; sie haben ihre erkennbar drohende Nichterfüllung durch gegensteuernde Maßnahmen zu verhindern und – falls dies nicht gelingt – dies zu begründen. Auch für Richterinnen und Richter gilt somit die Vorgabe, dass mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen für Frauen vorgesehen sein muss. Da in diesen Fällen jedoch Dienststelle und personalentscheidende Stelle nicht identisch sind, kann die Dienststelle die Erfüllung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans in diesem Bereich nicht unmittelbar beeinflussen. Sie muss vielmehr Sorge dafür tragen, dass die Zielvorgaben den zuständigen Wahlgremien zur Kenntnis gegeben werden. Die in Artikel 97 GG garantierte richterliche Unabhängigkeit ist hierdurch nicht tangiert.

Absatz 3 berücksichtigt, dass Quotenregelungen im Bereich von Einstellung und Beförderung personelle Zuwächse voraussetzen und bei Stellenabbau wirkungslos sind. Im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten ist jedenfalls sicherzustellen, dass Stellenabbau nicht zu einer Verringerung der Frauenanteile in Bereichen mit ohnehin bestehender Unterrepräsentanz führt.

Mit dem Übergang zum papierlosen Büro muss der Gleichstellungsplan nicht mehr notwendigerweise in gedruckter Form zur Verfügung gestellt werden. Vielmehr kann er auch elektronisch in das behör-

deneigene Netz eingestellt und so allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Unabhängig davon ist er aber den Vorgesetzten – sei es in elektronischer oder in gedruckter Form – besonders zu übermitteln, wobei ein Hinweis auf ihre besondere Verpflichtung nach § 2 sachdienlich ist.

Gemäß Absatz 6 können Abweichungen vom Plan nicht unbemerkt bleiben; die Erklärungspflicht erzeugt Rechtfertigungs- und damit entsprechenden Druck zur Vermeidung bzw. künftigen Änderung dieser Situation: Die Nichterfüllung der gesteckten Ziele darf nicht einfach hingenommen werden. Es liegt damit im eigenen Interesse von Personalverantwortlichen, ihrer nächsthöheren Dienststelle darzulegen, welche Maßnahmen im neuen Gleichstellungsplan vorgesehen werden sollten, damit die Zielvorgaben jedenfalls in der neuen Planperiode erfüllt werden können. Handlungsverpflichtungen der Personalverantwortlichen entstehen dabei umso zwingender, je weiter die tatsächlichen Frauenanteile in den jeweiligen Bereichen von der Vorgabe der 50 Prozent entfernt sind.

Abschnitt 3 **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer**

Die Vorschriften des Abschnitts 3 beinhalten Vorgaben zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Bundesdienst. Soweit sie spezieller sind als Regelungen für alle Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer einschließlich derjenigen in der Privatwirtschaft, gehen sie diesen vor, insbesondere dann, wenn in den allgemeinen Regelungen diesbezügliche Vorrangregelungen enthalten sind (vgl. § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)).

Zu § 12 – Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

§ 12 verpflichtet die Dienststellen familiengerechte Rahmenbedingungen nicht nur zu ermöglichen, sondern anzubieten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Damit ist nicht gemeint, dass die Dienststelle etwa schwangeren Mitarbeiterinnen sogleich ein individuelles Angebot auf einen Teilzeitarbeitsplatz machen müsste. Das Angebot familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen ist vielmehr allen Beschäftigten mit Familienpflichten, auch den männlichen, zu machen. Hier sind zur Überwindung von Rollenklischees eine besondere Motivierung und Ermutigung durch die Vorgesetzten erforderlich, gleichzeitig auch durch die Personalverantwortlichen in der Dienststelle. Unter familiengerechten Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sind hier die in § 13 genannten besonderen Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen zu verstehen. Männer machen in sehr geringem Maß von den Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit Gebrauch. Die Vorschrift gilt für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Bundes. Der Kernbereich der Tarifautonomie ist durch die gesetzliche Regelung nicht tangiert.

BGleiG

Zu § 13 – Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familiengediegte Beurlaubung

Absatz 1 betrifft Teilzeit, Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten, Telearbeit, Arbeitszeitkonto, Sabbatjahr und sonstige Arbeitszeitmodelle. Zwingende dienstliche Belange, die Teilzeit und Beurlaubung entgegenstehen, können in erster Linie solche organisatorischer Art sein, hierzu gehören ggf. aber auch haushaltsmäßige Zwänge. So kann die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen im Auswärtigen Dienst und im Entwicklungsdienst hohe Folgekosten mit sich bringen, die als dringende dienstliche Belange den Teilzeitanspruch ausschließen können.

Satz 2 beinhaltet keinen individuellen Anspruch. Es steht vielmehr im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststellen, ob und in welchem Umfang sie Telearbeit oder besondere Arbeitszeitmodelle einführen. Die Ablehnung von Anträgen muss in beiden Fällen im Einzelnen, und zwar schriftlich, begründet werden.

Absatz 2 begründet eine umfassende Informationspflicht der Dienststelle zum Schutz der Interessierten und ihrer individuellen Entscheidungsfindung. Ihrer Informationspflicht kann die Dienststelle sowohl durch allgemeine Mitteilungen (z.B. Hausmitteilungen) als auch durch das Angebot von Einzelsprächen nachkommen. In besonders schwierig gelagerten Fällen, beispielsweise bei Fragen zum Versorgungs- oder Rentenrecht, kann auch eine Verweisung an die zuständigen Stellen (Sozialversicherungskassen, Rentenversicherungsträger usw.) sachgerecht

sein. Im Regelfall wird das individuelle Einzelgespräch angemessen sein. Dabei soll die Dienststelle für die Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werben, keinesfalls darf sie nach Form und Inhalt der Informationen Interessierte von der Beantragung einer Teilzeittätigkeit oder Beurlaubung abhalten. Der Hinweis auf die Möglichkeit einer Befristung ist notwendig, weil bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung bei gewünschter Rückkehr auf eine Vollzeitstelle Wartezeiten entstehen können, bis eine entsprechende Stelle bzw. ein entsprechender Stellenanteil frei wird. Damit geht diese Hinweispflicht über die bereits bestehende beamtenrechtliche Hinweispflicht in § 72 c BBG hinaus.

Insbesondere bei geringfügigen Arbeitszeitreduzierungen unter 50 Prozent muss die Dienststelle darauf achten, dass die Teilzeitbeschäftigte eine entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, ohne dass dies wiederum zu Lasten der anderen Beschäftigten geht. Ohne eine Umschichtung von Aufgaben oder befristete Neueinstellungen wird dies nicht gehen.

Zu § 14 – Wechsel zur Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeit und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familien gerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

Absatz 1 garantiert nicht die Rückkehr auf einen konkreten Arbeitplatz. In der Praxis machen die Rückkehr aus einer Beurlaubung oder der Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeittätigkeit keine Schwierigkeiten, wenn die Teilzeittätigkeit oder Beurlaubung befristet wurden, worauf die Beschäftigten nach § 13 Abs. 2 hinzuweisen sind. Werden gleichwohl eine unbefristete Teilzeit oder Beurlaubung beantragt, können Wartezeiten trotz des Vorranggebots in Absatz 1 nicht ausgeschlossen werden.

Mit der Regelung in Absatz 2 Satz 3 werden aus familiären Gründen Beurlaubte, die ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollen, den Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt, die als aktive Beschäftigte an einer solchen Fortbildungsmaßnahme teilnehmen. Die Regelung konkretisiert damit zugleich das Benachteiligungsverbot im nachfolgenden § 15.

Durch die in Absatz 3 geregelten obligatorischen Beratungsgespräche sollen Beurlaubte frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung erhalten.

Zu § 15 – Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung
Beförderungslisten sind unter Beachtung der §§ 8 und 9 zu erstellen und nach neuen Regelbeurteilungen anzupassen. Listen, bei denen die Reihenfolge allein von Dienstalter, Lebensalter oder dem Zeitpunkt der letzten Beförderung abhängig ist, verstößen gegen das Leistungsprinzip und die Benachteiligungsverbote in § 9. Sie sind unzulässig.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

Zu § 16 – Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

Die Untergrenze von 100 Beschäftigten für das Erfordernis der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten trägt der Tatsache Rechnung, dass die Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Funktion bei der Durchsetzung der Gleichstellung in den Dienststellen innehaben. Durch die gewählte Untergrenze sollen zugleich Kostenbelastungen vermieden werden, die eine flächendeckende Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in jeder der vielen Dienststellen in der Bundesverwaltung mit sich bringen würde.

In Absatz 1 wird klargestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten nach vorangegangener Wahl durch die weiblichen Beschäftigten zu bestellen ist. Aufgrund der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung und der nach wie vor bestehenden Rollenbilder von Frau und Mann liegen die Benachteiligungen, die es abzubauen gilt, vor allem auf Seiten der Frauen. Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist es wichtig, die Verhältnisse aus der Sicht des benachteiligten Geschlechts beurteilen zu können. Nicht zuletzt ist zu erwarten, dass die weiblichen Beschäftigten sich mit ihren Problemen bei einer Person des gleichen Geschlechts besser aufgehoben und vertreten fühlen.

Obere Behörden in Verwaltungen mit kleineren Dienststellen im Sinne des Satzes 2 sind z. B. die

BGleG

Hauptverwaltungen der Berufsgenossenschaften. Satz 1 im Zusammenhang mit Satz 2 bedeutet auch, dass zum Beispiel in einer Verwaltung mit einer untergeordneten Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten und den übrigen Dienststellen mit geringerer Beschäftigtenzahl sowohl in der Dienststelle mit den mindestens 100 Beschäftigten als auch in der oberen Behörde eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist. Damit ist sichergestellt, dass innerhalb einer Verwaltung alle Beschäftigten von einer Gleichstellungsbeauftragten betreut werden.

Die Ausnahmeregelung in Satz 3 soll weiterhin ermöglichen, dass in Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten aus verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten begrenzbar ist unter der Voraussetzung, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Der unbestimmte Rechtsbegriff des „großen Geschäftsbereichs“ ist weit auszulegen, da die Größe auch in Relation zur Gesamtzahl der nach Absatz 1 Satz 1 zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten bestimmt werden kann.

Die Regelung in Absatz 2 Satz 3 soll das Vorhandensein einer Gleichstellungsbeauftragten auch bei man gelndem Engagement der weiblichen Beschäftigten sicherstellen und damit die der Gleichstellungsbeauftragten vom Gesetzgeber beigemessene Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich des Bundes unterstreichen.

Absatz 3 Satz 2 regelt die Bestellung einer Vertrauensfrau. Entsprechend ihrer regelmäßig bloßen Mittlerfunktion (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 4) wird die Vertrauensfrau formlos bestellt, wobei die Dienststelle Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten oder der weiblichen Beschäftigten der betroffenen Dienststelle berücksichtigen sollte.

Absatz 5 soll Interessenkollisionen ausschließen. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist deshalb unvereinbar mit der gleichzeitigen Mitgliedschaft in einer Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie mit einer anderen Tätigkeit in der Personalverwaltung. Das Verbot sichert damit auch die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Es gilt aus den genannten Gründen auch für ihre Stellvertreterin, zumal deren Aufgaben über die einer reinen Abwesenheitsvertretung hinausgehen können. Für die Vertrauensfrauen, deren Aufgaben sich regelmäßig auf die bloße Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten beschränken, wird eine solche Regelung hingegen nicht für erforderlich gehalten.

Zu § 17 – Koordination, Stufenbeteiligung

§ 17 regelt die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines Geschäftsbereichs.

Zum Geschäftsbereich der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des Absatz 1 gehören auch die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Bundesstiftungen des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltungsrecht (z.B. Rentenversicherungs- und Unfallversicherungsträger sowie die Bundesanstalt für Arbeit) und die entsprechenden privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Bundesverwaltung. Die Vorschrift schafft eine gesetzliche Grundlage für den erforderlichen Meinungs- und Informationsaustausch sowie die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereichs einer Dienststelle. Ein ressortübergreifendes Netzwerk besteht mit dem Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden, für den weiterhin eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage entbehrliech ist. Die Verpflichtung zur ressortübergreifenden Zusammenarbeit ergibt sich bereits aus § 19 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) vom 1. September 2000. Die Koordinierung erfolgt im Wesentlichen in Form umfassender gegenseitiger Information. Der Informationsaustausch kann schriftlich, fernalmündlich, über E-Mail und auf allen zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen sowie persönlich erfolgen. Dem erforderlichen Erfahrungsaustausch kann auch die Teilnahme an Besprechungen, Tagungen und Konferenzen zu Gleichstellungsfragen dienlich sein.

Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist – gegebenenfalls durch entsprechende Erlasse – zuständig für die Gesamtkoordinierung. Sie informiert die Gleichstellungsbeauftragten ihres Geschäftsbereichs über alle Angelegenheiten, die grundsätzlicher Art oder für alle Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsbereich von Interesse sind. Sie kann beispielsweise auch den Bedarf und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen koordinieren. Die Gleichstellungsbeauftragten der Orts- und Mittelbehörden ihrerseits informieren die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ebenso über Angelegenheiten, die grundsätzlicher Art sind, Probleme aufgreifen, ggf. auch in Einzelfällen, oder über Angelegenheiten, in denen sie sich an andere Stellen (z.B. andere Ministerien) wenden. Die Koordinierung kann auch stufenweise erfolgen, indem die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde die Gleichstellungsbeauftragten der oberen und mittleren Ebene, diese wiederum die Ortsebene koordinieren. Die gegenseitige umfassende Information soll die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Aufgabe unterstützen und stärken und zu einer effizienten Gleichstellungspolitik beitragen. Die Koordinierung erfolgt unter Beachtung der Weisungsunabhängigkeit jeder einzelnen Gleichstellungsbeauftragten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zugunsten der betroffenen Beschäftigten.

Absatz 2 will die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf den einzelnen Stufen des Entscheidungsprozesses bei Gleichstellungsmaßnahmen

BGleiG

und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sicherstellen. Es wird klargestellt, dass jede beteiligte Dienststelle die bei ihr bestellte Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19, 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen hat. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung der Dienststelle und kann daher keine weitergehenden Kompetenzen haben als diese selbst. Satz 2 stellt sicher, dass sowohl die höhere Dienststelle als auch die dortige Gleichstellungsbeauftragte über das Votum der nachgeordneten Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten zu informieren sind.

Zu § 18 – Rechtsstellung

Aus § 18 Satz 1 ergibt sich, dass die Gleichstellungsbeauftragte während ihrer Amtstätigkeit auch diejenigen finanziellen Verbesserungen erhält, zum Beispiel Zulagen oder Mehrvergütungen, die sie ohne die Amtsübernahme als Beschäftigte zum gleichen Zeitpunkt bekommen hätte.

Absatz 2 Satz 2 legt in einer Sollvorschrift den Mindestumfang der Entlastung fest. Diese ist gekoppelt an Beschäftigtenzahlen der Dienststelle. Diese Präzisierung der Generalklausel des Satz 1 orientiert sich an praktischen Erfahrungen und sichert jeder Gleichstellungsbeauftragten ein Mindestmaß an zeitlicher Entlastung, das sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer vielfältigen und schwierigen Aufgaben benötigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Zeitfen-

ster erfordert und gleichzeitig ein ordnungsgemäßer Bürobetrieb ermöglicht werden muss.

Durch die Beibehaltung einer Generalklausel in Satz 1 ist in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2 weiterer Spielraum für Entlastungen gegeben. Bei der Prüfung, ob der Gleichstellungsbeauftragten eine oder weitere zusätzlich freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuordnen sind, sind die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs/nachgeordneten Bereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienststellen/Außendienste/Dienstorte sowie aufgabenbezogene besondere Probleme zu berücksichtigen.

Absatz 4 regelt den Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Aufwandsentschädigung für Personalräte nach § 46 Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die Höhe des Verfügungsfonds ist damit durch die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18.07.1974 (BGBl. I S. 1499) geregelt. Das ganz freigestellte Personalratsmitglied erhält zurzeit monatlich 26,- €, das mindestens zur Hälfte freigestellte Mitglied 13,- €. Ohne den Verfügungsfonds besteht die Gefahr, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen Teil ihrer Kosten privat tragen muss. Zur Vermeidung von überproportionalem Verwaltungsaufwand haben die Gleichstellungsbeauftragten oder ihre Vertreterinnen die aus ihrem Verfügungsfonds verausgabten Mittel nicht einzeln abzurechnen. In einem Monat

nicht vollständig verausgabte Beträge können so noch in den Folgemonaten verwendet werden. Trotz der unterschiedlichen Begrifflichkeit sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen insoweit freigestellten Personalratsmitgliedern, die eine Aufwandsentschädigung erhalten, gleichgestellt.

Der Schutz der Gleichstellungsbeauftragten vor Kündigung, Versetzung und Abordnung (Absatz 5 Satz 3) ist notwendige Bedingung der Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes. Zur Wahrung der Unabhängigkeit ihrer Amtsführung in Anbetracht ihrer großen Einflussnahmemöglichkeiten auf Personaleinzelmaßnahmen wie auf die Personalentwicklung dürfen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen ebenso wie Personalratsmitglieder aber auch nicht begünstigt werden. Behinderungen der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Pflichten oder Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung durch die Personalverantwortlichen sind bei entsprechendem Verschulden (Vorsatz und Fahrlässigkeit) als Dienstpflichtverletzung, d.h. Dienstvergehen (§ 77 BBG) bzw. Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu ahnden. Absatz 6 dient der Sicherung des Nachweises einer lückenlosen Erwerbsbiographie. Diese Vorschrift ist Konsequenz der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte, wie Personalratsmitglieder auch, für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zur Sicherung ihrer persönlichen Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nicht dienstlich beurteilt wird.

Im Vertretungsfall muss die Stellvertreterin gemäß Absatz 7 S. 1 alle Aufgaben wahrnehmen, die der Gleichstellungsbeauftragten obliegen, und von der Dienststelle in gleicher Weise beteiligt werden wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Zur Entlastung und den daran geknüpften Verfügungsfonds wird es in der Praxis jedoch erst kommen, wenn die Vertretungsdauer eine übliche Urlaubsabwesenheit oder eine entsprechende krankheitsbedingte Abwesenheit deutlich überschreitet. Ist bereits im Vorhinein bekannt, dass die Abwesenheit länger dauern wird, wird von Beginn an eine entsprechende Regelung zur Entlastung der Stellvertreterin zu treffen sein.

Absatz 7 Satz 2 bezweckt, die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung auf pragmatische Weise zu unterstützen und zu entlasten, zum Beispiel bei einer hohen Zahl weiblicher Beschäftigter, einem großen Geschäftsbereich oder nachgeordneten Bereich sowie bei der Zuständigkeit für mehrere Dienst- und Außenstellen, Dienstorte oder aufgabenbezogenen besonderen Problemen. Darüber hinaus kommt eine Aufgabenteilung auch bei einer Teilzeitbeschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten zu ihrer Entlastung in Betracht oder zur Erhaltung ihrer fachlichen Kompetenz im bisherigen Aufgabengebiet. Um diese pragmatische Zielsetzung zu erreichen, muss zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung Einvernehmen über die Aufgabenverteilung bestehen. Eine Übertragung gegen den Willen der Stellvertreterin ist nicht möglich. Im Falle eines vorzeitigen

BGleiG

Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten kann die Vertreterin nicht deren Geschäfte bis zum ursprünglich vorgesehenen Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten weiterführen. In diesem Fall ist vielmehr eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Zu § 19 – Aufgaben

Absatz 1 Satz 1 erweitert das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten auf die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle. Sie ist für sämtliche in § 3 AGG aufgeführten Begehnungsformen einer Benachteiligung zuständig.

Soweit Anweisungen zur Benachteiligung von Beschäftigten höherer Dienststellen ausgehen, ist zu beachten, dass die Zuständigkeit bei der dortigen Gleichstellungsbeauftragten liegt. Diese kann gegebenenfalls im Wege des Informationsaustauschs der Gleichstellungsbeauftragten untereinander über solche Sachverhalte unterrichtet werden, um anschließend von ihren Überwachungs- und Beanstandungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen.

Nicht zuständig sind die Gleichstellungsbeauftragten für Benachteiligungen wegen der anderen im AGG genannten Merkmale. Eine Erweiterung besteht nur für behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Frauen, weil dieser Personenkreis durch § 1 Abs. 1 S. 4

BGleiG in den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes einbezogen ist. Insoweit ist eine mögliche Benachteiligung von behinderten Frauen oder von einer von Behinderung bedrohten Frau sowohl hinsichtlich des Merkmals Geschlecht wie hinsichtlich des Merkmals Behinderung zu prüfen. Dabei sind hinsichtlich eines jeden Merkmals gesondert die in Betracht kommenden Rechtfertigungsgründe zu prüfen (§ 4 AGG).

§ 19 Abs. 1 Satz 2 BGleiG stellt klar, dass personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen als Schwerpunkte einer zwingenden Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gleichrangig nebeneinander stehen.

Unter den Begriff der „vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung“ in Satz 3 Nr. 1 fallen auch Kündigungen, unter den Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ (§ 8 Bundesgleichstellungsgesetz) Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen und Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze. Der von der jeweiligen Maßnahme Betroffene kann die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (z. B. an Bewerbungsgeträgen) nicht ablehnen.

Zur frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 gehört auch ihre Beteiligung bei der Abfassung von Dienstvereinbarungen und Richtlinien und anderer grundlegender organisatorischer Maßnahmen. Insbesondere ist die

Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in Überlegungen zu Verwaltungsreform- und Strukturmaßnahmen einzubeziehen.

Bei der Teilnahme an Besprechungen zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung von Beurteilungsrichtlinien gemäß Absatz 1 Nr. 3 darf die Gleichstellungsbeauftragte aber keinen Einfluss auf die den Beurteilerinnen und Beurteilern obliegende fachliche Bewertung nehmen.

Durch die Regelung in Absatz 2 soll die Beachtung der Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsge setzes gesichert und die Zielerreichung des Gesetzes – gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer in Gremien – verbessert werden. Die Dienststellen des Bundes sollen Kenntnisse und Sachverstand der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsfragen sowie deren Kenntnisse über geeignete Kandidatinnen auch außerhalb der eigenen Dienststelle nutzen können.

Die Regelung des Absatzes 3 ist Konsequenz der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. Dadurch können auch Frauen, die keine besonderen Kenntnisse der in § 10 Abs. 5 genannten Sachgebiete haben, Gleichstellungsbeauftragte werden.

Zu § 20 – Information und Mitwirkung

Absatz 1 regelt das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Information und Mitwirkung, damit sie ihre Aufgaben gemäß § 19 erfüllen kann. Das Recht zur „unverzüglichen“ Unterrichtung ist zu verstehen als unverzüglich im Sinne von § 121 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Unterlagen sind der Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 2 nicht nur „frühzeitig“, sondern „frühstmöglich“ vorzulegen. Dies soll der Gleichstellungsbeauftragten einen zeitnahen Kenntnisstand verschaffen, den sie für ihre Mitwirkung bereits an der Entscheidungsfindung der Dienststelle benötigt. Der Zeitpunkt der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten liegt damit vor jenem, zu dem die Personalvertretung zu beteiligen ist: Die Gleichstellungsbeauftragte ist bereits in die Entscheidungsfindung der Personalverwaltung einzubinden.

Die weite Fassung der Vorschrift des Absatz 1 Satz 3 soll sicherstellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht wegen Meinungsverschiedenheiten über ihren Zuständigkeitsbereich aus Entscheidungsprozessen ausgeschlossen wird, zum Beispiel in Fällen, in denen ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer betroffen sind, und dass sie nicht auf die passive Teilnahme beschränkt ist.

Zur Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten können auch externe Besprechungen, zum Beispiel mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen oder Verwaltungen, notwendig sein.

BGleiG

Die Einsichtnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Personalakten ohne ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen, jedoch auf der ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage des Absatzes 1 Satz 4, verstößt weder gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen noch gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Vielmehr ist das Personalakteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unabdingbare Voraussetzung für die effektive Wahrnehmung der ihr nach § 19 Abs. 1 Satz 1 gesetzlich zugewiesenen verwaltungsinternen Kontrollfunktion.

Nach Absatz 2 Satz 2 kann die Gleichstellungsbeauftragte eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle zu den in § 19 Abs. 1 und 2 genannten Gebieten ihres Aufgabenbereichs vorbringen. Die Vorschläge und Anregungen sind von der Dienststelle zu beraten, das Beratungsergebnis ist der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Angesichts des Umfangs und der Vielfalt der der Gleichstellungsbeauftragten übertragenen Aufgaben kann es sinnvoll sein, dass Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte Vereinbarungen über das regelmäßige Mitwirkungsverfahren treffen. Solche Verfahrensregelungen stellen sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühstmöglich alle notwendigen Informationen für ihre Mitwirkung erhält, aber auch in die Lage versetzt wird, ggf. Schwerpunkte bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu setzen.

Die Klarstellung in Absatz 2 Satz 6 ist erforderlich, weil Gleichstellungsbeauftragte nach § 16 Abs. 3 auch für

Dienststellen zuständig sein können, denen sie selbst nicht angehören und § 48 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes den Kreis derjenigen, die an Personalversammlungen teilnehmen können, abschließend regelt. Danach sind Personalversammlungen dienststellenfremden Personen nicht zugänglich. Als speziellere Regelung ergänzt § 20 Abs. 2 Satz 6 insoweit § 48 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Absatz 3 Satz 1 schafft eine gesetzliche Grundlage für Anfragen der Gleichstellungsbeauftragten an das zuständige Bundesministerium, soll zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes beitragen und darüber hinaus Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Dienststelle beizulegen helfen.

Zu § 21 – Einspruchsrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält durch Absatz 1 ein umfassendes Einspruchsrecht, das im Interesse der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern liegt. Das Einspruchsrecht unterstreicht die Kontrollfunktion, die die Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich der Verwirklichung der Gleichstellung ausübt und soll einen wirksamen außergerichtlichen Rechtsbehelf mit Suspensiv- und Devolutiveffekt eröffnen. Wegen der entsprechenden Anwendung des § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung kann die Dienststelle die sofortige Vollziehung von Maßnahmen anordnen, auch wenn sie keine Verwaltungsakte sind, wenn dies im überwiegenderen öffentlichen Interesse oder im über-

wiegenden Interesse des oder der betroffenen Beschäftigten liegt.

Der Grundsatz nach Absatz 2, dass zunächst die Dienststelle über den Einspruch zu entscheiden hat, ist durch die Sachnähe der Dienststellenleitung gerechtfertigt und gibt ihr für den Fall einer internen Fehlentscheidung die Möglichkeit zur raschen Selbstkorrektur.

Die kurze Frist des Absatzes 2 Satz 1 dient der raschen dienststelleninternen Klärung. Diese liegt auch im Interesse der Dienststelle, da die Umsetzung der von ihr beabsichtigten Maßnahme durch den Einspruch blockiert ist.

Der Einspruch ist als Rechtsbehelf mit Devolutiveffekt ausgestaltet. Die Regelung bezweckt einen umfassenden verwaltungsinternen Kommunikations- und Klärungsprozess, der der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten angemessen ist. Durch die Verlagerung der Zuständigkeit der Entscheidung über den Einspruch bei Nichtabhilfe wird die Angelegenheit – wenn auch nur in der Hierarchie der Verwaltung – nach außen getragen und erlangt so eine begrenzte Öffentlichkeit. Die Dienststellenleitung wird damit zu einer Begründung ihrer ablehnenden Entscheidung gezwungen, mit der sich eine dritte Stelle auseinanderzusetzen hat.

Insgesamt bezweckt dieses Verfahren eine effektive verwaltungsinterne Streitbeilegung. Zugleich trägt die Regelung auch dem Interesse der Dienststellen an einer rechtsstreitvermeidenden internen Klärung von

Einsprüchen sowie einer einheitlichen Handhabung der Gleichstellungsvorschriften im Geschäftsbereich Rechnung.

Im Hinblick auf die rechtliche Selbstständigkeit der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen hat ein Einspruch ihrer Gleichstellungsbeauftragten hingegen keinen Devolutiveffekt. Entscheiden muss aber der Vorstand. Ebenso hat der Einspruch von Gleichstellungsbeauftragten oberster Bundesbehörden, die keine übergeordnete und keine Aufsichtsbehörde haben, naturgemäß keinen Devolutiveffekt.

Zu § 22 – Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

§ 22 Abs. 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich die Möglichkeit, einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung entsprechend den Regeln des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht zu stellen. Dies entspricht den Rechtsschutzmöglichkeiten des Personalrats nach § 83 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die Voraussetzung eines außergerichtlichen Einigungsversuchs unterstreicht, dass ein gerichtliches Verfahren nur als allerletztes Mittel und nur in besonderen Ausnahmefällen in Betracht kommen kann. Bei dem außergerichtlichen Einigungsversuch können die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte auch Dritte einschalten. Wie schon in § 20 Abs. 3 ausdrücklich vorgesehen, bietet es sich auch in diesem Stadium des Verfahrens an, das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium vermittelnd einzuschalten.

BGleiG

In jedem Fall sollten Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte für außergerichtliche Einigungsversuche eine allgemeine Verfahrensregelung festlegen, die für den gesamten Geschäftsbereich gilt.

Für die Dauer der außergerichtlichen Einigung gibt es keine gesetzlichen Zeitvorgaben. Jedoch muss der Antrag auf gerichtliche Entscheidung innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns einer Einigung gestellt werden.

Personelle Einzelmaßnahmen kann die Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 3 nicht gerichtlich überprüfen lassen. Dies müssen die Beschäftigten selbst tun, wenn sie einen Vollzug der Maßnahme verhindern wollen. Daher hat der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf gerichtliche Entscheidung – anders als ihr Einspruch – keine aufschiebende Wirkung.

Absatz 2 sieht einen Untätigkeitsantrag vor. Sind dessen Voraussetzungen erfüllt, entfällt das außergerichtliche Einigungsverfahren. Welche Frist angemessen ist, richtet sich nach der Komplexität des Sachverhalts. § 21 Abs. 2 Satz 1, nach dem die Dienststelle innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang über den Einspruch zu entscheiden hat, kann als Richtschnur herangezogen werden. Ähnlich wie nach § 75 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung kann der Untätigkeitsantrag jedoch nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden.

Aufgrund des in § 21 umfassend ausgestalteten verwaltungsinternen Klärungsprozesses durch das Einspruchsverfahren mit Suspensiv- und Devolutiveffekt ist es ausreichend, das Antragsrecht in Absatz 3 auf Verstöße der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt (§ 11) sowie gegen die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 bis 20) zu beschränken. Mit dem Antragsrecht bei Verstößen der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt wird dieser justizierbar gemacht und in seiner Bedeutung als wichtiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung verstärkt.

Absatz 4 entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht § 44 Bundespersonalvertretungsgesetz. Die Erstattung von Kosten für Gerichtsverfahren, die „mutwillig oder aus haltlosen Gründen“ in Gang gesetzt worden sind, kann die Dienststelle entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG jedoch verweigern.

Zu § 23 – Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Die Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes finden mit nur wenigen Ausnahmen oder Modifizierungen auch auf den Bundesnachrichtendienst Anwendung. Die Sonderregelungen in § 23 sollen einen angemessenen Ausgleich schaffen zwischen den aufgabenbedingten Sicherheitsbedürfnissen dieser Behörde und den berechtigten Interessen insbesondere ihrer weiblichen Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten.

Abschnitt 5

Statistische Angaben, Bericht

Zu § 24 – Statistische Angaben

Die statistischen Angaben sind ein wichtiges Kontrollelement der Gleichstellung und des Gleichstellungsplans. Zu unterscheiden sind die Angaben für die jährliche Gleichstellungsstatistik zum Stand der Gleichstellung in den Dienststellen und die erforderlichen Angaben der Dienststellen für den Erfahrungsbericht der Bundesregierung nach § 25. Da der Bericht sich auf das Wesentliche beschränken muss, lässt sich der statistische Aufwand in diesem Bereich begrenzen.

Absatz 1 Satz 1 beschränkt die Verpflichtung zur Mitteilung an die oberste Bundesbehörde auf diejenigen statistischen Angaben, die für den Erfahrungsbericht der Bundesregierung gegenüber dem Bundestag über die Situation der Frauen im Bundesdienst unverzichtbar sind. Dieser Bericht ist für die Praxis nur verwendbar, wenn er sich im Textteil und im statistischen Anhang auf wesentliche Bereiche konzentriert.

Der Begriff der „Beschäftigten“ in Nummer 1 ist im Hinblick auf den in § 3 Abs. 1 erweiterten Geltungsbereich des Gesetzes nicht eng zu verstehen. Unter ihn können auch Auszubildende, Lehrbeauftragte, arbeitnehmerähnliche Beschäftigte sowie Doktorandinnen und Doktoranden fallen.

Durch die Regelung von Absatz 1 Nr. 3 soll Transparenz hinsichtlich der Notengebung bei weiblichen und männlichen Beschäftigten erreicht werden, weil nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Quotenregelung in § 8 und die Benachteiligungsverbote in § 9 zugunsten von Frauen durch bessere dienstliche Beurteilungen für Männer unterlaufen werden.

Absatz 1 ist in seinen Einzelheiten durch entsprechende Ausführungsbestimmungen nach Absatz 2 auszufüllen. Die Vorschrift ist die Ermächtigungsgrundlage für die Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) vom 18. Juni 2003 (BGBl. I S. 889; zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 26. Juni 2006 (BGBl. I S. 1346)). Diese Verordnung regelt neben der Erfassung der Angaben vor allem auch deren Mitteilung an die obersten Bundesbehörden und die weitere Verwendung. Die Beschränkung des Kreises der mitteilungspflichtigen Dienststellen dient der Verwaltungsvereinfachung.

BGleiG

Zu § 25 – Bericht

Der Berichtszeitraum beträgt vier Jahre. Die in Satz 3 genannte Verpflichtung, den Bericht mit Positivbeispielen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes anzureichern, soll den berichtspflichtigen Stellen einen Anreiz für vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen geben, würde doch aus deren Nichterwähnung im Bericht deutlich, dass sie in ihrem Bereich keine aktive Gleichstellungspolitik betrieben haben.

III.

Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)

Vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1413)

Das BGremBG ist als Artikel 11 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I

S. 1406) vom Bundestag beschlossen worden und gemäß Art. 13 dieses Gesetzes am 1. September 1994 in Kraft getreten.



BGremBG

**Abschnitt 1
Gesetzesziel, Geltungsbereich****§ 1****Gesetzesziel**

Der Bund und andere am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte haben nach Maßgabe dieses Gesetzes darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.

§ 2**Geltungsbereich**

(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung, soweit der Bund für deren Mitglieder Berufungsrechte (§ 3 Abs. 1) oder Entsendungsrechte (§ 6) hat.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Gerichtsbarkeit, die Deutsche Bundesbank und für die Ernennung der Mitglieder der Bundesregierung. Es ist nicht auf die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium anzuwenden, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

**Abschnitt 2
Gremien im Bereich des Bundes****§ 3****Berufende Stelle, vorschlagsberechtigte Stellen**

(1) Berufende Stelle im Sinne dieses Abschnitts ist der Bundespräsident, die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts, wenn diese die Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer der anderen in diesem Absatz genannten Stellen (Gremium im Bereich des Bundes) durch Berufungsakt unmittelbar begründet. Ist für Berufung der Beschluss der Bundesregierung erforderlich, gilt dieser Beschluss als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Berufungsakt im Sinne des Satzes 1.

(2) Vorschlagsberechtigte Stellen im Sinne dieses Abschnitts sind

1. die gesellschaftlichen Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen,
2. der Bundespräsident, die Bundesregierung, die Bundesministerien oder diesen nachgeordnete Behörden, die Bundesoberbehörden oder die bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts,
3. andere Behörden und öffentliche Einrichtungen und
4. sonstige Stellen,

die berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien im Bereich des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.

§ 4

Vorschlagsverfahren bei der Berufung

(1) Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung).

(2) Eine Doppelbenennung kann unterbleiben, soweit
1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen,
3. der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.

(3) Benennt eine Stelle Personen als Mitglieder für ein Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet anstelle des Verfahrens nach Absatz 1 das Verfahren nach § 7 Anwendung.

(4) Ist die Bundesregierung vorschlagsberechtigte Stelle, so ist das in den Absätzen 1 bis 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien oder des zuständigen Bundeskanzleramtes auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

§ 5

Berufung

Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien im Bereich des Bundes hat die berufende Stelle Frauen und Männer mit dem Ziel ihrer gleichberechtigten Teilhabe zu berücksichtigen. Ist die Bundesregierung berufende Stelle, so ist das in Satz 1 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

BGremBG

Abschnitt 3 **Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes**

§ 6

Entsendende Stelle

Entsendende Stelle im Sinne dieses Abschnitts ist die Bundesregierung, ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts, wenn diese berechtigt ist, mindestens eine Person als Mitglied für ein Gremium außerhalb des Bereichs des Bundes zu benennen oder vorzuschlagen.

§ 7

Entsendung

(1) Ist ein Bundesministerium oder eine diesem nachgeordnete Behörde, eine Bundesoberbehörde oder eine bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts entsendende Stelle, so sind der für die Entscheidung über die Entsendung zuständigen Person schriftliche Vorschläge vorzulegen. Ist die Bundesregierung entsendende Stelle, so ist das in Satz 1 und den Absätzen 2 und 3 genannte Verfahren innerhalb der zuständigen Bundesministerien oder des zuständigen Bundeskanzleramtes auf den Vorschlag an das Bundeskabinett entsprechend anzuwenden.

(2) Bei den Vorschlägen ist für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein

Mann zu benennen, soweit Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 gilt entsprechend.

(3) Die entsendende Stelle hat bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen.

Abschnitt 4 **Durchführungsbestimmungen, Gremienbericht**

§ 8

Durchführungsbestimmungen

Die Bundesregierung kann ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung Bestimmungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.

§ 9

Gremienbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Bereich des Bundes sowie über die Entsendung von Frauen in wesentliche Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes vor. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

IV.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Auszüge

Vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160).

Das AGG ist als Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) vom Bundestag beschlossen worden und gemäß Art. 4 Satz 1 dieses Gesetzes am 18. August 2006 in Kraft getreten.



AGG

Abschnitt 1

Allgemeiner Teil

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

§ 2

Anwendungsbereich

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

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

und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

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

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

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

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

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

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

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezeichnen 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, bezieht 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.

AGG

§ 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.

(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.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

(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.

§ 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.

§ 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 verstößen, 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 Schutzzvorschriften gelten.

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.

§ 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

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

AGG

- 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 Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
 4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
 5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
 6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in

der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2

Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11

Ausschreibung

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

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten

in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

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

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

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

Unterabschnitt 3

Rechte der Beschäftigten

§ 13

Beschwerderecht

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

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht

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

AGG

§ 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 den Absätzen 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 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.

AGG

§ 23**Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände**

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

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

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

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

Abschnitt 5**Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse****§ 24****Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse**

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

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6**Antidiskriminierungsstelle****§ 25****Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder

der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

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

§ 26

Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

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

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

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod
1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,

2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamten gesetzes,
3. mit der Entlassung.

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

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

(5) Wird eine Bundesbeamte oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit

AGG

und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamteninnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27

Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beaufragte 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 Beaufragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
 2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
 3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.
- (4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beaufragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.
- (5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beaufragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28

Befugnisse

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

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

vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

AGG

(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.

§ 29

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

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

§ 30

Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31

Unabdingbarkeit

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

[...]

V.

Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung – GleibWV)

Vom 6. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3374, 2002, 2711)

Auf Grund des § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 2 des
Bundesgleichstellungsgesetzes vom 30. November 2001
(BGBl. I S. 3234) verordnet die Bundesregierung:



GleibWV

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Verfahrensgrundsätze

Der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle geht die Durchführung einer Wahl voraus. Die Wahl für die beiden Ämter erfolgt in einem Wahlverfahren in getrennten Wahlgängen. Die Wahl hat den Grundsätzen der allgemeinen, unmittelbaren, freien, gleichen und geheimen Wahl nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu entsprechen.

§ 2

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und minderjährige Auszubildende sowie für Frauen, die beurlaubt oder zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind. Stichtag ist der Wahltag.

(2) In Verwaltungen mit mehreren kleinen Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BGleG), sind die weiblichen Beschäftigten im Sinne von Absatz 1 berechtigt, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bei der oberen Behörde zu wählen.

(3) In Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, die gemäß § 16 Abs. 1 Satz 3 BGleG von der Möglichkeit Gebrauch machen, in einzelnen Dienststellen keine eigene Gleichstellungsbeauftragte zu wählen, sind deren weibliche Beschäftigte im Sinne von Absatz 1 berechtigt, die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zu wählen.

(4) Voraussetzung für die Teilnahme an der Wahl ist die Eintragung in die Wählerinnenliste nach § 8.

§ 3

Wählbarkeit

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

§ 4

Frist für die Wahl

Die Wahl muss bis eine Woche vor Ablauf der laufenden Amtsperiode der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin abgeschlossen sein. Im Fall des § 16 Abs. 7 des Bundesgleichstellungsgesetzes muss die Wahl unverzüglich nach dem vorzeitigen Ausscheiden oder der Feststellung der nicht nur vorübergehenden Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin durchgeführt und abgeschlossen werden.

§ 5

Formen der Stimmabgabe für die Wahl

- (1) Für die Wahl ist die persönliche Stimmabgabe im Wahlraum oder bei Verhinderung die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) oder bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 18 die Stimmabgabe in elektronischer Form (elektronische Wahl) möglich.
- (2) Die Dienststelle kann abweichend von Absatz 1 ausschließlich die Briefwahl oder die elektronische Wahl anordnen. Diese Anordnung kann auf Dienststellenteile beschränkt sein.
- (3) Bei der Briefwahl und bei der elektronischen Wahl ist Wahltag der Tag, an dem die Wahl abgeschlossen wird.

Abschnitt 2

Vorbereitung der Wahl

§ 6

Bestellung des Wahlvorstandes

Die Dienststelle bestellt einen Wahlvorstand aus drei volljährigen Beschäftigten und überträgt einer Person von ihnen den Vorsitz. Dem Wahlvorstand sollen mindestens zwei Frauen angehören. Zugleich sind drei Ersatzmitglieder zu bestellen. Die Dienststelle unterstützt die Arbeit des Wahlvorstandes.

§ 7

Aufgaben des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. Seine Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Er nimmt über jede Sitzung eine Niederschrift auf, 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 er Beschäftigte der Dienststelle als Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellen.

§ 8

Wählerinnenliste

Die Dienststelle stellt eine Namensliste (Familien- und Vorname, bei Namensgleichheit auch Arbeitseinheit und Funktion) der weiblichen Beschäftigten im Sinne von § 2 auf. Der Wahlvorstand überprüft die Vollständigkeit der Namensliste und die Wahlberechtigung der eingetragenen weiblichen Beschäftigten, stellt diese Liste als Wählerinnenliste fest und gibt sie spätestens zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Wahltag durch Aushang in allen an der Wahl teilnehmenden Dienststellen bekannt.

§ 9

Einspruch gegen Wählerinnenliste

(1) Jede Wahlberechtigte kann innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerinnenliste einlegen.

(2) Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich über Einsprüche nach Absatz 1 und berichtigt die Wählerinnenliste, wenn der Einspruch begründet ist. Er teilt die Entscheidung der Wahlberechtigten, die den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich mit. Die Entscheidung muss ihr spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag zugehen.

(3) Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Wählerinnenliste nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. Im Übrigen kann diese Liste nach abgelaufener Einspruchsfrist nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden einer Wahlberechtigten bis zum Ende der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 10

Wahlauschreiben

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlauschreiben, das mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes unterschreiben. Es muss enthalten:

1. Ort und Tag seines Erlasses,
2. Namen und Anschriften der Mitglieder des Wahlvorstandes einschließlich der Ersatzmitglieder,
3. den Hinweis, wo Einsprüche, Bewerbungen und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind,
4. die Hinweise auf die Wahlberechtigung und Wählbarkeit sowie die Bedeutung der Wählerinnenliste,

5. Ort und Tag der Bekanntgabe der Wählerinnenliste,
6. Angabe des letzten Tages der Frist für Einsprüche gegen die Wählerinnenliste,
7. die Aufforderung, sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlauschreibens (Angabe des letzten Tages der Frist) zu bewerben,
8. den Hinweis, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin in getrennten Wahlgängen gewählt werden und dass sich aus den Bewerbungen ergeben muss, ob diese für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder das der Stellvertreterin erfolgen,
9. den Ort, an dem die gültigen Bewerbungen bis zum Abschluss der Wahl durch Aushang bekannt gemacht sind,
10. die Hinweise, dass jede Wahlberechtigte für jeden Wahlgang nur eine Stimme hat und die Stimmabgabe an die rechtzeitigen Bewerbungen gebunden ist,
11. den Wahltag sowie Ort und Zeit der persönlichen Stimmabgabe,
12. den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) und auf den rechtzeitigen Zugang der vollständigen Wahlunterlagen (§ 16 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3) beim Wahlvorstand (Angabe des Fristablaufs),
13. gegebenenfalls den Hinweis auf die Anordnung der Briefwahl oder der elektronischen Wahl durch die Dienststelle nach § 5 Abs. 2,

14. Ort und Zeit der öffentlichen Sitzung des Wahlvorstandes für die Stimmenauszählung und die abschließende Feststellung des Wahlergebnisses.

(2) Der Wahlvorstand gibt das Wahlausschreiben vom Tag seines Erlasses bis zum Wahltag durch Aushang in allen an der Wahl teilnehmenden Dienststellen bekannt.

§ 11

Bewerbung

Jede weibliche Beschäftigte der Dienststelle, die gemäß § 3 wählbar ist, kann sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin bewerben. Die Bewerbung muss schriftlich unter Angabe von Familiennamen, Vornamen, Arbeitseinheit, Funktion sowie Dienststelle und gegebenenfalls Dienstort erfolgen und dem Wahlvorstand innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens zugehen. Bei der Bewerbung ist auch anzugeben, ob die Bewerberin Mitglied einer Personalvertretung ist oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist.

§ 12

Nachfrist für Bewerbungen

(1) Ist nach Ablauf der Frist des § 11 keine gültige Bewerbung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten eingegangen, muss dies der Wahlvorstand unverzüglich in der gleichen Weise bekannt geben wie das Wahlausschreiben 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. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Wahl der Stellvertreterin entsprechend.

(2) Geht innerhalb der Nachfrist keine gültige Bewerbung ein, hat der Wahlvorstand bekannt zu geben, dass die Wahl oder der Wahlgang, für den keine Bewerbung vorliegt, nicht stattfindet und eine Bestellung von Amts wegen durch die Dienststelle erfolgt (§ 16 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 4 Satz 3 Bundesgleichstellungsgesetz).

§ 13

Bekanntgabe der Bewerbungen

Der Wahlvorstand gibt unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist (§ 11, § 12 Abs. 1) die Namen aus den gültigen Bewerbungen in gleicher Weise bekannt wie das Wahlausschreiben.

Abschnitt 3

Durchführung der Wahl

§ 14

Persönliche Stimmabgabe im Wahlraum

(1) Jede Wählerin hat für jeden Wahlgang nur eine Stimme. Sie kann ihre Stimme nur für eine Person mit einer gültigen Bewerbung abgeben.

(2) Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. Für jeden Wahlgang ist ein eigener Stimmzettel und ein eigener Wahlumschlag vorzusehen. Auf dem Stimmzettel sind die Bewerberinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familien- und Vornamen, bei Namensgleichheit auch Arbeitseinheit, Funktion sowie Dienststelle und Dienstort aufzuführen. Dies gilt ebenso für das Amt der Stellvertreterin. Liegt für einen Wahlgang nur eine Bewerbung vor, so sind auf dem Stimmzettel unter oder neben den Angaben zur Person der Bewerberin ein Ja- und ein Nein-Feld vorzusehen. Die Stimmzettel für einen Wahlgang müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Sie müssen sich jedoch von denen des anderen Wahlgangs in der Farbe deutlich unterscheiden. Das Gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Die Wählerin kennzeichnet bei mehreren Bewerbungen die von ihr gewählte Person durch Ankreuzen an der hierfür auf dem Stimmzettel vorgesehenen Stelle. Im Fall des Absatzes 2 Satz 5 wird die Stimme

zugunsten der einzigen Bewerberin durch Ankreuzen des Ja-Feldes abgegeben, die Ablehnung der Bewerberin erfolgt durch Ankreuzen des Nein-Feldes.

(4) Stimmzettel, auf denen mehr als eine Person oder mehr als ein Feld (Absatz 2 Satz 5) angekreuzt ist oder aus denen sich aus anderen Gründen der Wille der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder einen Zusatz oder Vorbehalt enthalten, sind ungültig. Dies gilt auch für Stimmzettel, die nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurden.

§ 15

Wahlvorgang

(1) Der Wahlvorstand trifft geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum und sorgt für jeden Wahlgang für die Bereitstellung einer oder mehrerer verschlossener Wahlurnen, die so eingerichtet sind, dass die eingeschütteten Wahlumschläge ohne Öffnung der Urnen nicht herausgenommen werden können und die für die verschiedenen Wahlgänge deutlich unterscheidbar sind.

(2) Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellt (§ 7 Satz 3), genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und einer Wahlhelferin oder eines Wahlhelfers.

(3) Die Wählerin wirft die Wahlumschläge, in die die jeweiligen Stimmzettel eingelegt sind, jeweils in die Wahlurne für den entsprechenden Wahlgang, nachdem ein Mitglied des Wahlvorstandes ihre Wahlberechtigung anhand des Eintrags in die Wählerinnenliste geprüft hat. Das Mitglied des Wahlvorstandes vermerkt die Stimmabgabe in der Wählerinnenliste.

(4) Eine Wählerin, die infolge ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, bestimmt eine Person ihres Vertrauens, deren sie sich bei der Stimmabgabe bedienen will, und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt. Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlhelferinnen und Wahlhelfer sowie Personen, die sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin bewerben, dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden. Die Hilfe hat sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin zur Stimmabgabe zu beschränken. Die Person ihres Vertrauens darf auch gemeinsam mit der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung erlangt hat.

(5) Wird der Wahlvorgang unterbrochen oder die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Abschluss der Wahl durchgeführt, sind die Wahlurnen solange zu versiegeln.

§ 16

Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

- (1) Eine Wahlberechtigte, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist, erhält auf Antrag vom Wahlvorstand ausgehändigt oder übersandt
1. das Wahlaussschreiben,
 2. die Stimmzettel und die Wahlumschläge,
 3. eine vorgedruckte, von der Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand abzugebende Erklärung, dass sie die Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 4 durch eine Person ihres Vertrauens hat kennzeichnen lassen,
 4. einen größeren Freiumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstandes, mit dem Namen und der Anschrift der Wählerin als Absenderin sowie mit dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“,
 5. ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe.

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

- (2) Bei einer von der Dienststelle angeordneten schriftlichen Stimmabgabe (§ 5 Abs. 2) werden die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen mit einem entsprechenden Vermerk in der Wählerinnenliste vom Wahlvorstand unaufgefordert spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag (§ 5 Abs. 3) den Wahlberechtigten ausgehändigt oder übersandt.

- (3) Die Wählerin gibt ihre Stimme in der Weise ab, dass sie
1. die Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und jeweils in den entsprechenden Wahlumschlag einlegt,
 2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
 3. die Wahlumschlüsse und die unterschriebene, vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Ablauf der Frist (§ 10 Abs. 1 Nr. 12) vorliegt.

Die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine Person ihres Vertrauens verrichten lassen.

§ 17

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschlüsse sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt, legt der Wahlvorstand die Wahlumschlüsse nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerinnenliste ungeöffnet in die für den jeweiligen Wahlgang vorgesehene Wahlurne.

- (2) Verspätet eingehende Freiumschläge nimmt der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen. Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet von der Dienststelle zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

§ 18

Elektronische Wahl

Die Durchführung der Stimmabgabe kann auch in elektronischer Form erfolgen. Dabei müssen die technischen und organisatorischen Abläufe so geregelt werden, dass die Einhaltung der in § 1 festgelegten Verfahrensgrundsätze gewährleistet ist. Dazu soll ein entsprechend geprüftes und für Wahlen zugelassenes System eingesetzt werden.

§ 19

Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest. Als Gleichstellungsbeauftragte ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Im Fall des § 14 Abs. 2 Satz 5 ist die Bewerberin gewählt, wenn sie mehr Ja- als Nein-Stimmen erhalten hat. Gleichermaßen gilt dies für die Stellvertreterin.

(2) Der Wahlvorstand fertigt über das Ergebnis eine Niederschrift an. Die Niederschrift muss getrennt nach Wahlgang die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jede Bewerbung entfallenen Stimmenzahlen sowie den Namen der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und der gewählten Stellvertreterin enthalten.

§ 20

Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl

(1) Der Wahlvorstand benachrichtigt die als Gleichstellungsbeauftragte und die als Stellvertreterin Gewählte unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. Erklärt die Gewählte nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand die Ablehnung ihrer Wahl, gilt diese als angenommen.

(2) Ist die Gewählte Mitglied in einer Personalvertretung oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst (§ 16 Abs. 5 BGleG), hat sie die Wahl abweichend von Absatz 1 Satz 2 durch ausdrückliche Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand innerhalb der Frist des Absatzes 1 Satz 2 anzunehmen. Die Erklärung über die Annahme der Wahl ist nur wirksam, wenn die Gewählte dem Wahlvorstand ebenfalls innerhalb der Frist des Absatzes 1 Satz 2 eine Ablichtung der Erklärung, mit der sie die Mitgliedschaft in der Personalvertretung mit Wirkung ihrer Bestellung niederlegt, oder eine Ablichtung ihres Antrages an die Verwaltung, sie

mit Wirkung ihrer Bestellung von der Befassung mit Personalangelegenheiten zu entbinden, vorlegt. Der Wahlvorstand hat die Gewählte zusammen mit der Benachrichtigung von ihrer Wahl auf die Verpflichtungen nach Sätzen 1 und 2 und die Folgen bei Nichterfüllung nach Satz 2 und Absatz 3 hinzuweisen; die Fristen nach Sätzen 1 und 2 beginnen mit diesen Hinweisen.

(3) Lehnt die Gewählte die Wahl im Fall des Absatzes 1 ab oder nimmt sie sie in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 und 2 nicht frist- und formgerecht ausdrücklich an, tritt an ihre Stelle die Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.

§ 21

Bekanntgabe der Gewählten

(1) Sobald die Namen der als Gleichstellungsbeauftragte und als Stellvertreterin Gewählten endgültig feststehen, gibt der Wahlvorstand diese durch zweiwöchigen Aushang bekannt und teilt sie der Dienststelle mit.

(2) Gab es im Fall des § 20 Abs. 3 für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin keine weitere Bewerberin, teilt der Wahlvorstand der Dienststelle unverzüglich schriftlich mit, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stellvertreterin von der Dienststelle gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 4 Satz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes von Amts wegen zu bestellen ist, und gibt dies durch Aushang bekannt.

§ 22

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Dienststelle bewahrt die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel, mindestens bis zum Ablauf der Wahlanfechtungsfrist (§ 16 Abs. 6 BGleG), im Fall der Wahlanfechtung mindestens bis zur bestands- oder rechtskräftigen Entscheidung auf.

§ 24

Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

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

Abschnitt 4

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 23

Übergangsfristen für die Wahl

(1) Bei erstmaliger Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin muss die Wahl innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten dieser Verordnung, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes, abgeschlossen sein.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Wahl der Nachfolgerin einer Frauenbeauftragten, deren Amtszeit im Hinblick auf das Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes gemäß § 15 Abs. 6 des Frauenfördergesetzes verlängert worden war.

§ 25

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Frauenbeauftragten-Wahlverordnung vom 31. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3359) außer Kraft.

Begründung der Wahlverordnung

A. Allgemeines

Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Dienststellen der Bundesverwaltung, der Gerichte des Bundes und der in öffentlicher Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen ab einer Mindestgröße von regelmäßig 100 Beschäftigten zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen nach geheimer Wahl (§ 16 Abs. 1 und 4 i.V.m. § 3 Abs. 1 BGleG). Gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 2 BGleG regelt die Bundesregierung das Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch Rechtsverordnung. Für die Wahl und für ein ordnungsgemäßes, unanfechtbares Wahlverfahren sind entsprechende Rechtsvorschriften unverzichtbar. Die Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung beschränkt sich dabei auf das Notwendige. Gemäß den oben genannten Ermächtigungsgrundlagen regelt die Verordnung sowohl das Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten selbst als auch das für die Wahl ihrer Stellvertreterin.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1 – Verfahrensgrundsatz

Entsprechend dem weit gezogenen Geltungsbereich des Gesetzes, der auch die so genannte Bundesverwaltung in Privatrechtsform umfasst (§ 3 Abs. 1 BGleG), gehören gemäß Satz 1 zu den zur Einleitung der Wahl verpflichteten „Dienststellen“ des Bundes nicht nur die Gerichte des Bundes und die Verwaltungen der öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebseinrichtungen sondern auch die privatrechtlich organisierten Bundeseinrichtungen, die nach allgemeinem Staatsorganisationsrecht materiellrechtlich als Bundesverwaltung anzusehen sind. Hinweise darauf, welche Institutionen der Bundesverwaltung zuzuordnen sind, können in dem vom Bundesverwaltungsamt betreuten „Intranet der Bundesverwaltung“ unter www.intranet.bund.de entnommen werden.

Satz 2 stellt klar, dass die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in einem gemeinsamen Wahlverfahren, jedoch in getrennten Wahlgängen für die einzelnen Ämter erfolgt. Damit werden einerseits die höheren Kosten, die durch das Erfordernis einer Wahl auch der Stellvertreterin anfallen, auf ein Mindestmaß beschränkt. Andererseits erhält die Stellvertreterin durch die Wahl in einem besonderen Wahlgang für die Ausübung ihres Amtes eine eigen-

ständige demokratische Legitimation. Eine Gestaltung des Wahlverfahrens, wonach als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten eine Bewerberin – für beide Ämter – mit der zweit höchsten Stimmenzahl gewählt ist, würde dem nicht hinreichend Rechnung tragen.

Nach § 3 Abs. 2 BGleiG soll bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des BGleiG hingewirkt werden. Ebenso soll nach § 3 Abs. 3 BGleiG bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger durch vertragliche Vereinbarungen die Anwendung der Grundzüge des BGleiG durch die Leistungsempfänger sichergestellt werden. Sind auf der Grundlage dieser Vorschriften Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zu wählen, sollte dies entsprechend den Regelungen dieser Verordnung erfolgen. Dies ist ggf. ebenfalls vertraglich zu regeln.

Durch Satz 3 wird klargestellt, dass die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin den Grundsätzen der allgemeinen, unmittelbaren, freien, gleichen und geheimen Wahl nach Maßgabe der Regelungen dieser Verordnung zu entsprechen hat, wobei gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BGleiG nur weibliche Beschäftigte aktiv und passiv wahlberechtigt sind.

Zu § 2 – Wahlberechtigung

§ 2 regelt das aktive Wahlrecht zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Aktiv wahlberechtigt sind gemäß Absatz 1 alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zu bestellen hat (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BGleiG). Welche Mitarbeiterinnen der Dienststelle zu den aktiv wahlberechtigten (weiblichen) Beschäftigten der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 1 gehören, ergibt sich aus der Legaldefinition der Beschäftigten in § 4 Abs. 1 BGleiG, der den Begriff weit fasst.

Die nicht abschließende Aufzählung bestimmter Gruppen von Beschäftigten in Absatz 1 Satz 2 (Teilzeitbeschäftigte, minderjährige Auszubildende, beurlaubte und abgeordnete Beschäftigte) dient insoweit lediglich der Klarstellung. Wahlberechtigt sind z.B. auch weibliche Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Wahl einen Telearbeitsplatz innehaben oder an einem Sabbatjahrmodell teilnehmen. Eine doppelte Wahlberechtigung von an andere Dienststellen abgeordneten weiblichen Beschäftigten ist mit dieser Regelung nicht gegeben. Dieser Beschäftigtenkreis behält sein Wahlrecht zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bei der Stammdienststelle. Sie sind nicht bei der Dienststelle, zu der sie abgeordnet sind, wahlberechtigt.

Nach Absatz 1 Satz 3 ist für die Feststellung der aktiven Wahlberechtigung der Wahltag maßgebend, wie er im Wahlaus schreiben nach § 10 Abs. 1 Nr. 11 vom Wahlvorstand festgesetzt wurde.

Absatz 2 regelt die Wahlberechtigung in den Fällen des § 16 Abs. 1 Satz 2 BGleG. Danach ist in Verwaltungen mit kleineren Dienststellen, die aber regelmäßig insgesamt mindestens 100 Beschäftigte haben, eine Gleichstellungsbeauftragte und über § 16 Abs. 4 Satz 1 BGleG auch eine Stellvertreterin bei der oberen Behörde zu bestellen. Wahlberechtigt sind nach der Regelung dieses Absatzes alle weiblichen Beschäftigten sowohl der Dienststelle, bei der die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bestellt werden, als auch der kleineren Dienststellen, für die sie nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BGleG ebenfalls zuständig sind.

Durch Absatz 3 wird die Wahlberechtigung bei Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung des § 16 Abs. 1 Satz 3 BGleG festgelegt. Wahlberechtigt sind wie schon in Absatz 2 nicht nur die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bestellt werden, sondern alle weiblichen Beschäftigten, für die sie zuständig sein werden.

Absatz 4 bindet das aktive Wahlrecht in formaler Hinsicht an die Eintragung der berechtigten Personen in die Wählerinnenliste nach § 8.

Zu § 3 – Wählbarkeit

Auch die Regelung zum passiven Wahlrecht richtet sich nach den Vorgaben aus § 16 Abs. 1 und 4 BGleG. Danach sind wiederum alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle, die eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen hat, wählbar mit Ausnahme nur derjenigen

Beschäftigten, die vom Wahltag an noch länger als drei Monate beurlaubt oder zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind und somit für längere Zeit am Amtsantritt verhindert wären.

Wenn also weibliche Beschäftigte ihren Anspruch auf Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) oder § 1 der Elternzeitverordnung des Bundes (EltZV) wahrnehmen und in dieser Zeit im Rahmen der zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Dienststelle einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind sie ebenfalls wählbar.

Auch minderjährige Auszubildende sind wählbar, da § 16 i.V.m. § 3 Abs. 1 BGleG keine altersmäßigen Einschränkungen macht. Der Umkehrschluss aus § 2 Abs. 1 Satz 2 dieser Verordnung, der lediglich die aktive Wahlberechtigung minderjähriger Beschäftigter klarstellt, ist unzulässig. Denn die passive Wahlberechtigung bedurfte bezogen auf minderjährige weibliche Beschäftigte weder einer ausdrücklich einschränkenden noch einer ausdrücklich klarstellenden gesetzlichen Regelung, weil es eher unwahrscheinlich ist, dass sich minderjährige Auszubildende für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bewerben und von der Mehrheit der volljährigen Beschäftigten auch gewählt werden.

Die Vorgabe in § 16 Abs. 5 BGleG, wonach die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nicht Mitglied in einer Personalvertretung sein dürfen, schließt deren Bewerbung entgegen dem ersten

Anschein ebenfalls nicht aus. Der Wählbarkeit einer Bewerberin steht auch nicht entgegen, dass sie in ihrem Arbeitsbereich mit Personalangelegenheiten befasst ist und bei ihrer Wahl infolge der geringen Größe der Dienststelle nicht voll von ihren bisherigen Aufgaben entlastet werden würde. Falls eine solche Bewerberin gewählt wird und die Wahl annehmen will, muss sie jedoch ihr Amt als Mitglied des Personalrats niederlegen bzw. von Personalangelegenheiten ganz freigestellt und ggf. einem anderen Arbeitsbereich zugewiesen werden. Damit dies gewährleistet wird, werden in § 11 Satz 3 und in § 19 Abs. 2 diesbezügliche Regelungen getroffen.

Zu § 4 – Frist für die Wahl

Satz 1 legt fest, dass die Wahl rechtzeitig vor Ablauf der laufenden Amtsperiode der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durchgeführt wird. Die Wahl muss bis eine Woche vor dem maßgeblichen Zeitpunkt abgeschlossen sein (siehe aber auch die Vier-Monats-Frist in § 23 Abs. 1 und 2). Da dieser Zeitpunkt im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung (§ 16 Abs. 7 BGleG) in der Regel nicht eingehalten werden kann, muss in diesen Fällen gemäß Satz 2 die Wahl unverzüglich nach Feststellung des Vorliegens dieser Voraussetzungen durchgeführt und abgeschlossen werden.

Zu § 5 – Formen der Stimmabgabe für die Wahl

Für die Wahl ist gemäß Absatz 1 die persönliche Stimmabgabe im Wahlraum oder alternativ – bei

Verhinderung der Wahlberechtigten – die schriftliche Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. Zudem wird auch die Durchführung der Stimmabgabe in elektronischer Form (elektronische Wahl) als dritte Alternative vorgesehen, sofern die Voraussetzungen des § 18 vorliegen. Diese nebeneinander stehenden Angebote werden in der Regel den Interessen der Wahlberechtigten, von denen manche z. B. wegen Teilzeit, Elternzeit oder Beurlaubung am Wahltag verhindert sein können, und ebenso dem Interesse der Dienststelle nach organisatorischer Vereinfachung des Wahlverfahrens am besten gerecht.

Absatz 2 erlaubt der Dienststelle, für die gesamte Dienststelle oder Teile davon ausschließlich die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) anzurufen. Die Dienststelle sollte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wenn in ihrem Bereich für die gesamte Dienststelle oder für einen Dienststellenteil die schriftliche Stimmabgabe mit dem geringsten Verwaltungsaufwand verbunden ist. Von der Möglichkeit der Anordnung der Briefwahl nach § 5 Abs. 2 kann insbesondere bei Behörden mit großem Geschäftsreich und großen Entfernungen zwischen einzelnen Dienststellen Gebrauch gemacht werden, um die Durchführung der Wahl an einem Tag sicherzustellen. Die Dienststelle sollte eine solche Anordnung dann standes treffen, damit dieser sich frühzeitig darauf einrichten kann. Anstelle der Briefwahl kann bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 18 auch ausschließlich die elektronische Wahl vorgesehen werden.

Absatz 3 stellt für die Berechnung von Fristen bei Briefwahl und elektronischer Wahl klar, dass als Wahltag der Tag gilt, an dem die Wahl abgeschlossen wird. Das ist der Tag, an dem die Stimmen ausgezählt sind, vgl. § 17.

Abschnitt 2

Vorbereitung der Wahl

Zu § 6 – Bestellung des Wahlvorstandes

Nach Satz 1 bestellt die Dienststelle unter Berücksichtigung der Fristen für den Abschluss des Wahlverfahrens nach §§ 4 und 23 einen Wahlvorstand aus drei volljährigen Beschäftigten und bestimmt eine Person von ihnen zur oder zum Vorsitzenden. Das bedeutet, dass minderjährige Auszubildende zwar aktiv und passiv wahlberechtigt sind, jedoch nicht dem Wahlvorstand angehören dürfen. Entgegen dem ersten Anschein ist dies kein Widerspruch. Der ausdrückliche Ausschluss vom Ehrenamt des Wahlvorstands soll lediglich verhindern, was keineswegs fern liegt, dass minderjährigen Auszubildenden eine im Kollegen- und Kolleginnenkreis eher unbeliebte, schwierige Aufgabe übertragen wird.

Da nach § 16 Abs. 1 und 4 BGleG und § 3 dieser Verordnung nur weibliche Beschäftigte für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin aktiv und passiv wahlberechtigt sind, sollen dem Wahlvorstand nach Satz 2 nunmehr nicht nur mindestens eine, sondern mehr Frauen als Männer, d.h. mindestens zwei Frauen angehören. Demgegenüber wäre es nicht

sachgerecht und im Ergebnis diskriminierend, Männer ganz von diesem Amt auszuschließen. Auch ohne ausdrückliche Vorgabe in dieser Verordnung sollten die drei Mitglieder im Interesse einer möglichst optimalen Wahlvorbereitung und -durchführung mit ihrer Bestellung zum Wahlvorstand einverstanden sein, die vorsitzende Person auch mit ihrem Vorsitz.

Im Interesse eines reibungslosen Ablaufs der Wahlvorbereitungen gibt Satz 3 ergänzend die Bestellung von drei Ersatzmitgliedern vor, ohne jedoch weitere Vorgaben zu machen. Auch hier empfiehlt sich eine Bestellung mit dem Einverständnis der Beschäftigten. Ggf. sollte der Wahlvorstand eine Reihenfolge festlegen, in der die Ersatzmitglieder herangezogen werden, damit der Wahlvorstand immer im Voraus bestimmbar ist.

Satz 4 verpflichtet die Dienststelle zur Unterstützung der Arbeit des Wahlvorstandes, wozu auch die Bereitstellung der erforderlichen organisatorischen und personellen Mittel sowie die Übernahme unvermeidbarer Kosten gehört.

Zu § 7 – Aufgaben des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand hat die Wahl nach Satz 1 zügig vorzubereiten und durchzuführen.

Nach Satz 2 müssen Beschlüsse nicht einstimmig gefasst werden, es genügt Stimmenmehrheit, d.h. eine Mehrheit von zwei Stimmen. Dementsprechend müssen die Niederschriften nach Satz 3 als förmliche Mindestvoraussetzung von zwei Mitgliedern unterzeichnet werden und den Wortlaut des gefassten Beschlusses

wiedergeben. Ersatzmitglieder dürfen nur mitwirken, wenn ein Vorstandsmitglied verhindert ist.

Die Verpflichtung zur Aufnahme einer Niederschrift über jede Sitzung in Satz 3 dient der Dokumentation der gefassten Beschlüsse nicht zuletzt im Hinblick auf eine mögliche Wahlanfechtung nach § 16 Abs. 6 BGleG sowie der Klärung bei nachträglichen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vorstandsmitgliedern. Eine fehlende Niederschrift oder Unterzeichnung machen einen gefassten Beschluss jedoch nicht unwirksam.

Klargestellt wird in Satz 4, dass der Wahlvorstand für die Durchführung der Stimmabgabe und die Auszählung der Stimmen Beschäftigte der Dienststelle als Wahlhelferinnen und Wahlhelfer heranziehen kann. Damit wird eine schon bisher bestehende Praxis auf eine rechtliche Grundlage gestellt. Die Wahlhelferinnen und Wahlhelfer sind jedoch nicht Mitglieder des Wahlvorstands und dürfen ausschließlich mit den genannten Aufgaben betraut werden. Entscheidungsbefugnis haben sie nicht.

Zu § 8 – Wählerinnenliste

Die Aufstellung der Wählerinnenliste ist nicht Aufgabe des Wahlvorstands, sondern gemäß Satz 1 Aufgabe der Dienststelle, nicht zuletzt weil nur sie über die erforderlichen Personaldaten verfügt. In die Namensliste ist bei Namensgleichheit nicht das Geburtsdatum der Bewerberinnen, sondern lediglich die Arbeitseinheit und die Funktion, in der sie in der Dienststelle

beschäftigt sind, aufzunehmen. Diese Daten reichen zur Überprüfung der Wahlberechtigung aus, da sie nicht von einem Mindestalter abhängig ist.

Nach Satz 2 überprüft der Wahlvorstand die ihm von der Dienststelle zur Verfügung gestellte Namensliste sowohl auf die aktuelle Vollständigkeit der Eintragungen als auch auf die Wahlberechtigung der eingetragenen weiblichen Beschäftigten hin. Insbesondere auch hierbei hat ihn die Dienststelle in Zweifelsfällen gemäß § 6 Satz 4 zu unterstützen. Maßgeblicher Stichtag für die Feststellung der Wahlberechtigung ist der Wahltag. Nach Prüfung und gegebenenfalls notwendiger Berichtigung, z. B. wegen personeller Zu- und Abgänge während der letzten Wochen, stellt der Wahlvorstand die Namensliste als Wählerinnenliste fest und gibt sie durch Aushang in allen an der Wahl teilnehmenden Dienststellen bekannt. Der Aushang muss spätestens zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlaus schreibens erfolgen und bis zum Wahltag andauern. Neben dem Aushang unterrichtet das Wahlausschreiben (§ 10) die Beschäftigten mit zusätzlichen Informationen über die Bedeutung der Wählerinnenliste und die Einspruchsmöglichkeit (§ 9). Ergänzend kann die Wählerinnenliste auch mittels der in den Dienststellen vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gegeben werden.

Zu § 9 – Einspruch gegen die Wählerinnenliste

Absatz 1 regelt die Einspruchsmöglichkeit der Wahlberechtigten wegen Unrichtigkeit der Wählerinnenliste. Die Zwei-Wochen-Frist läuft vom Datum des Erlasses

des Wahlausschreibens, das in diesem selbst angegeben ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 6). Der schriftliche Einspruch muss den Grund der Beanstandung – einen bestimmten Fehler der Wählerinnenliste – erkennen lassen.

Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand nach Absatz 2 unverzüglich, d. h. ohne schuldhafte Verzögerung durch Beschluss gemäß § 7. Er berichtet die Wählerinnenliste, wenn der Einspruch nach seiner Auffassung begründet ist. Zu diesem Ergebnis muss er bei einer unrichtigen Liste kommen, sei es, dass sie unvollständig ist oder unzutreffende Angaben über eine Wahlberechtigte bzw. eine Person enthält, die nicht wahlberechtigt ist. Seine Entscheidung teilt der Wahlvorstand der Wahlberechtigten, die den Einspruch eingelegt hat, ebenso unverzüglich mit. Die Wahlberechtigte muss spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag unterrichtet sein, damit sie gegen die Entscheidung ggf. noch einen Rechtsbehelf einlegen kann.

Nach Absatz 3 soll der Wahlvorstand die Wählerinnenliste auch nach Ablauf der Einspruchsfrist von Amts wegen nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. Er kann die Wählerinnenliste noch bis zum Ende der Stimmabgabe wegen Schreibfehlern oder offensichtlichen Unrichtigkeiten berichtigen und Veränderungen durch den Eintritt oder das Ausscheiden einer Wahlberechtigten berücksichtigen. Dies entspricht der Regelung des § 2 Abs. 1, wonach jede weibliche Beschäftigte der Dienststelle wahlberechtigt ist, die am Wahltag Beschäftigte der Dienststelle ist.

Zu § 10 – Wahlausschreiben

Absatz 1 regelt die Anforderungen an das vom Wahlvorstand zu erlassende Wahlausschreiben. Zu beachten sind dabei die Sechs-Wochen-Frist vor dem Wahltag, die ausreichende Unterzeichnung und die Berücksichtigung der in Nr. 1 bis 14 aufgeführten Daten, Angaben und Hinweise. Diese reichen vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens und der Bekanntgabe der Wählerinnenliste über die Festsetzung des Wahltages bis zur Information über den Zeitpunkt der Stimmenauszählung. Mit den Daten verknüpfen sich jeweils bestimmte Fristen, z. B. für Einsprüche gegen die Wählerinnenliste und für Bewerbungen. Die Angaben und Hinweise gelten der Unterrichtung über den Wahlvorstand inklusive der Ersatzmitglieder, das aktive und passive Wahlrecht in Verbindung mit der Wählerinnenliste, die mögliche Form der Stimmabgabe und über die Feststellung des Wahlergebnisses. Des Weiteren ist ein Hinweis auf die Wahl in getrennten Wahlgängen und dass sich aus den Bewerbungen ergeben muss, für welches Amt sie erfolgen, erforderlich. Hinsichtlich des Hinweises zur Briefwahl ist zu beachten, dass nicht lediglich der Freiumschlag dem Wahlvorstand rechtzeitig zugehen muss, sondern alle in § 16 Abs. 3 Nr. 3 genannten Wahlunterlagen. Im Falle einer Anordnung der elektronischen Wahl durch die Dienststelle ist auch darauf hinzuweisen. Wesentlich sind ferner die Aufforderung, sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin zu bewerben und die Ankündigung der Bekanntgabe der gültigen Bewerbungen.

Absatz 2 bestimmt, wie das Wahlausschreiben den Wahlberechtigten zur Kenntnis zu geben ist, nämlich durch Aushang bis zum Wahltag. Der Aushang hat in allen an der Wahl teilnehmenden Dienststellen an den üblicherweise genutzten Orten zu erfolgen. Auf die Einbeziehung eventueller Dienststellenteile ist besonders zu achten. Darüber hinaus sollte die Dienststelle zur Sicherstellung, dass alle Wahlberechtigten das Wahlausschreiben auch tatsächlich zur Kenntnis nehmen, eine ergänzende Hausmitteilung herausgeben. Ebenso wie die Wählerinnenliste kann auch das Wahlausschreiben ergänzend mittels der in den Dienststellen vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gegeben werden.

Zu § 11 – Bewerbung

Wie ihre Vorgängerin sieht diese Verordnung keine förmlichen Wahlvorschläge, sondern die eigene Bewerbung vor. Der Verzicht auf Wahlvorschläge als formale Voraussetzung für eine Bewerbung soll die organisatorische Durchführung der Wahl erleichtern und macht Regelungen über das Einverständnis der vorgeschlagenen Person entbehrlich. Nach § 11 Satz 1 kann sich jede in der Dienststelle beschäftigte weibliche Person, die gemäß § 3 wählbar ist, für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin bewerben. Die Grundlagen hierfür sind § 16 Abs. 1 Satz 1 BGleG und § 3 dieser Verordnung.

Die Bewerbung muss nach Satz 2 schriftlich mit den geforderten Angaben zur Person erfolgen und dem Wahlvorstand spätestens innerhalb von zwei

Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens zugehen. Die Angabe des Geburtsdatums ist entbehrlich. Da für die Bewerbung kein Mindestalter erforderlich ist, bei Bewerberinnen in den seltensten Fällen Namensgleichheiten auftreten werden und sich die Bewerberinnen zumindest nach der Arbeitseinheit und der Funktion, in der sie in der Dienststelle beschäftigt sind, oder ggf. dem Dienstort unterscheiden, wurde aus Gründen des Datenschutzes auf die obligatorische Angabe des Geburtsdatums verzichtet. Der Wahlvorstand hat die eingehenden Bewerbungen hinsichtlich der Vollständigkeit dieser Angaben zu überprüfen. Er hat die Bewerberinnen ggf. über deren Erforderlichkeit zu informieren. Liegen für ein Amt eine oder mehrere Bewerbungen vor, können nach Ablauf der Bewerbungsfrist keine weiteren Bewerbungen mehr angeommen werden.

Nach Satz 3 muss die Bewerberin auch angeben, ob sie Mitglied einer Personalvertretung oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist. Diese Informationen sind für den Wahlvorstand im Hinblick auf seine Hinweispflichten nach § 20 Abs. 2 erforderlich. Gleichzeitig wird einer Bewerberin gleich bei Abgabe der Bewerbung durch die Erforderlichkeit dieser Angaben deutlich gemacht, dass auf sie die Inkompatibilitätsregelung des § 16 Abs. 5 BGleG Anwendung finden könnte.

Zu § 12 – Nachfrist für Bewerbungen

Falls beim Wahlvorstand nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist seit Erlass des Wahlausschreibens keine

gültige Bewerbung für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten eingegangen ist, gibt er diese Tatsache unverzüglich in der gleichen Weise bekannt wie das Wahlaussschreiben (§ 12 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 10 Abs. 2). In der Bekanntgabe setzt er gleichzeitig eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Bewerbungen mit einem deutlichen Hinweis, dass ihm – als Voraussetzung für die Wahl – innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Bewerbung zugehen muss (Absatz 1 Satz 2). In gleicher Weise ist zu verfahren, wenn für das Amt der Stellvertreterin keine Bewerbung eingegangen ist (Absatz 1 Satz 3). Die Nachfrist gilt nur für das Amt, für das keine Bewerbung eingegangen war.

Kommt in der Nachfrist noch rechtzeitig eine gültige Bewerbung, findet die Wahl für den entsprechenden Wahlgang statt. Geht für eines der beiden Ämter auch innerhalb der Nachfrist keine Bewerbung ein, gibt der Wahlvorstand nach Absatz 2 bekannt, dass der entsprechende Wahlgang nicht stattfindet und eine Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin von Amts wegen erfolgt. Bewirbt sich für beide Ämter niemand, gibt der Wahlvorstand bekannt, dass keine Wahl stattfindet und die Bestellung sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertreterin von Amts wegen durch die Dienststelle erfolgt. Damit endet das Amt des Wahlvorstands.

Zu § 13 – Bekanntgabe der Bewerbungen

§ 13 verpflichtet den Wahlvorstand, unverzüglich nach Ablauf der zweiwöchigen Bewerbungsfrist des § 11

und der gegebenenfalls eingeräumten Nachfrist des § 12 Absatz 1 die Namen aus den gültigen Bewerbungen in gleicher Weise bekannt zu geben wie das Wahlaussschreiben. Auch ohne ausdrückliche Vorgabe sollte die Bekanntgabe neben dem Familien- und Vornamen auch Art und Ort der Beschäftigung umfassen.

Abschnitt 3

Durchführung der Wahl

Die §§ 14 f. betreffen die persönliche Stimmabgabe, §§ 16 a ff. die Briefwahl und die Wahl in elektronischer Form. § 5 ist die Grundsatzbestimmung zu den drei Formen der Stimmabgabe.

Zu § 14 – Persönliche Stimmabgabe im Wahlraum

§ 14 Abs. 1 gibt jeder Wählerin für jeden Wahlgang eine Stimme. Sie kann nur für eine Person stimmen, die sich gültig beworben hat (§ 11).

Absatz 2 regelt Einzelheiten der gültigen Stimmabgabe, der Stimmzettel und der Wahlumschläge. Die Ausübung des Wahlrechts besteht in der Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag für jeden Wahlgang. Der Stimmzettel enthält neben den Namensangaben nur bei Namensgleichheit von Bewerberinnen auch deren Arbeitseinheit und Funktion, Dienststelle und Dienstort (Beschäftigungsort). Eine hinreichende Unterscheidung der Bewerberinnen ist hierdurch gewährleistet. Für die Stimmzettel und für die Wahlumschläge eines Wahlganges gilt, dass sie sich jeweils

untereinander in ihren äußereren Merkmalen – zur Vermeidung einer Wahlanfechtung – nicht unterscheiden dürfen. Dagegen sollen sich die Stimmzettel und die Wahlumschläge der verschiedenen Wahlgänge in der Farbe deutlich voneinander unterscheiden, damit Fehler bei der Stimmenauszählung vermieden werden. Neu ist auch die Ausgestaltung der Stimmzettel für den Fall, dass es nur eine Bewerberin für einen Wahlgang gibt. Dadurch soll ermöglicht werden, dass die einzige Bewerberin nicht mangels Alternativen gewählt werden muss, sondern auch abgelehnt werden kann. Das war in der Vergangenheit ein Problem, da die einzige Bewerberin mit den abgegebenen gültigen Stimmen, auch wenn es nur wenige Stimmen waren, automatisch gewählt war, weil Nein-Stimmen nicht vorgesehen und besondere Vermerke auf den Stimmzetteln nicht zulässig waren.

Absatz 3 bestimmt die Art und Weise der Kennzeichnung der gewählten Person durch die Wählerin. Als Folge der neu eingeführten Gestaltung des Stimmzettels bei nur einer Bewerberin für einen Wahlgang legt Satz 2 fest, dass die einzige Bewerberin durch Ankreuzen des Ja-Feldes gewählt, hingegen durch Ankreuzen des Nein-Feldes abgelehnt wird.

Absatz 4 setzt fest, unter welchen Voraussetzungen Stimmzettel ungültig sind. Auf Anregung des Interministeriellen Arbeitskreises der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden wurde die Bestimmung des Satzes 1 ergänzt durch das klarstellende Verbot eines Zusatzes oder Vorbehalt auf dem Stimmzettel. Unter einem „besonderen Merkmal“ ist weiterhin

jeder schriftliche oder grafische Zusatz wie auch ein sonstiges Verändern des Stimmzettels zu verstehen, welches die geheime Wahl gefährdet, mit „Zusatz oder Vorbehalt“ sind schriftliche Erklärungen, insbesondere Bedingungen oder Einschränkungen jedweder Art gemeint.

Satz 2 wurde aufgenommen, da die Wählerinnen die Möglichkeit haben sollen, unbeobachtet ihre Stimme abgeben zu können. Hierzu gehört, dass weder beim Ausfüllen des Stimmzettels noch beim Einwerfen des Stimmzettels in die Wahlurne Dritte die Möglichkeit haben, zu erkennen, wie sie gewählt haben, die Wahl also geheim bleibt. Eine gültige Stimmabgabe setzt daher gemäß Absatz 2 Satz 1 und 2 voraus, dass der Stimmzettel in dem für ihn bestimmten Wahlumschlag in die Wahlurne eingeworfen wird.

Zu § 15 – Wahlvorgang

Absatz 1 regelt die sachlichen Mindestvoraussetzungen für die notwendige geheime Wahl, nämlich die Verfügbarkeit von Wahlzelle und Wahlurne (bzw. einer Mehrzahl von ihnen) im Wahlraum. Die Urnen müssen verschlossen sein, die eingeworfenen Wahlumschläge dürfen sich ohne Öffnung der Urne nicht herausnehmen lassen. Darüber hinaus müssen die Urnen für die verschiedenen Wahlgänge deutlich voneinander unterscheidbar sein. Dies lässt sich etwa dadurch erreichen, dass sie nicht nur durch eine Aufschrift mit der Angabe des Wahlgangs gekennzeichnet werden, sondern diese Beschriftung auf Papier der gleichen Farbe wie die entsprechenden Stimmzettel und Wahlumschläge erfolgt.

Gemäß Absatz 2 müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands während der Öffnung des Wahlraums zur Stimmabgabe dort anwesend sein. Diese Vorschrift dient der Tatsachenfeststellung und dem Schutz des Wahlvorstandes für den Fall einer Wahlanfechtung. Sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer gemäß § 7 Satz 3 bestellt, so genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und einer Wahlhelferin oder eines Wahlhelfers. Ansonsten wäre eine Wahl mit persönlicher Stimmabgabe in zwei oder drei räumlich weit entfernten Dienststellen oder Dienststellenteilen nicht möglich. Bei Wahlen, bei denen mehr als drei Wahlräume bereit gestellt werden müssten, ist durch die Dienststelle die schriftliche Stimmabgabe nach § 5 Abs. 2 anzurufen, da in diesen Fällen die Vorgaben des Absatzes 2 nicht erfüllt werden können.

Absatz 3 betrifft den Abschluss des eigentlichen Wahlvorgangs. Entscheidend ist das Einwerfen des jeweiligen Wahlumschlags, in den der dazu gehörige Stimmzettel eingelegt ist, durch die Wählerin in die Wahlurne für den entsprechenden Wahlgang. Um Beschädigungen beim Öffnen zum Zwecke der Auszählung zu vermeiden, sind die Wahlumschläge nicht zuzukleben. Dies ist durch die Verwendung von ungummiierten Wahlumschlägen zu gewährleisten. Vor dem Einwurf muss ein Mitglied des Wahlvorstandes die Wahlberechtigung der Wählerin anhand des Eintrags in der Wählerinnenliste geprüft haben. Im Anschluss hieran ist die erfolgte Stimmabgabe in der Wählerinnenliste zu vermerken. Die Beachtung dieser Reihenfolge schützt vor Verfahrensfehlern, z.B.

davor, dass eine Beschäftigte, die nicht wahlberechtigt ist, den Wahlumschlag in die Urne legt und dieser nach Feststellung der fehlenden Wahlberechtigung nicht mehr von den anderen in der Urne befindlichen Umschlägen unterschieden und herausgenommen werden kann.

Absatz 4 regelt die Zulässigkeit und Art der Hilfestellung für eine Wählerin, die wegen einer Behinderung, z.B. beim Lesen oder Schreiben, Hilfe bei der Stimmabgabe benötigt. Diese Wählerin bestimmt eine Person ihres Vertrauens zu ihrer Unterstützung und unterrichtet hierüber den Wahlvorstand. Dieser, Wahlhelferinnen und Wahlhelfer sowie Beschäftigte, die sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin bewerben, dürfen die Hilfeleistung nicht übernehmen, damit etwaige Interessenkonflikte bzw. Ablenkungen von der eigentlichen Tätigkeit ausgeschlossen werden. Die Art und Weise der Hilfeleistung hängt von der Art der Behinderung der Wählerin ab. Die Person des Vertrauens muss sich an die Weisungen der Wählerin zur Stimmabgabe halten. Falls erforderlich darf sie zusammen mit der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. Denkbar sind daneben Hilfestellungen zur unbeobachteten Kennzeichnung des Stimmzettels auch außerhalb der Wahlzelle. Die Person des Vertrauens ist zur Verschwiegenheit hinsichtlich der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei ihrer Hilfeleistung erhält.

Jede Unterbrechung des Wahlvorganges verpflichtet nach Absatz 5 den Wahlvorstand, die Wahlurnen solange zu versiegeln. Entsprechendes gilt bei Verzögerung der Stimmenzählung nach Abschluss der Wahl.

Zu § 16 – Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Absatz 1 betrifft die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) im Einzelfall bei Verhinderung einer Wahlberechtigten. Sie muss den Wahlvorstand rechtzeitig durch Antrag veranlassen, ihr die Wahlunterlagen nach den Nummern 1 bis 5 auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand vermerkt diesen Vorgang in der Wählerinnenliste. Das in Absatz 1 Nr. 5 genannte Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe muss die Dienststelle dem Wahlvorstand erforderlichenfalls – im Rahmen seiner Unterstützung nach § 7 – anfertigen und zur Verfügung stellen.

Absatz 2 unterscheidet sich von Absatz 1 dadurch, dass bei einer von der Dienststelle angeordneten ausschließlichen oder auf Dienststellenteile beschränkten schriftlichen Stimmabgabe der Wahlvorstand von sich aus (unaufgefordert) dafür sorgen muss, dass die Wahlunterlagen rechtzeitig allen betroffenen Wahlberechtigten ausgehändigt oder übersandt werden. Das muss spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag mit gleichzeitigem entsprechendem Vermerk in der Wählerinnenliste geschehen. Die Zwei-Wochen-Frist gewährleistet, dass alle Wahlberechtigten regelmäßig noch ausreichend Zeit für die schriftliche Stimmabgabe haben.

Absatz 3 betrifft den Wahlvorgang in allen Fällen der schriftlichen Stimmabgabe und bestimmt im Einzelnen, welche Formerfordernisse die Wählerin beachten muss. Wichtig ist insbesondere die rechtzeitige Rückgabe (durch Versendung oder Übergabe) der Wahlumschläge an den Wahlvorstand gemäß Absatz 3 Nr. 3, so dass der Wahlvorstand die Wahlumschläge vor dem Fristablauf nach § 10 Abs. 1 Nr. 12 erhält. Der Wahltag und die Uhrzeit für den Abschluss der Wahl ergeben sich aus dem Wahlausschreiben (§ 10 Abs. 1 Nr. 11 und 12). Sie sollten zusätzlich auch im Merkblatt des Absatzes 1 Nr. 5 im Interesse der Wählerin enthalten sein. Absatz 3 Satz 2 stellt klar, dass eine behinderte Wählerin unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 4 auch bei der schriftlichen Stimmabgabe eine Person ihres Vertrauens bitten kann, für sie – unter genauer Beachtung der Weisungen der Wählerin zur Stimmabgabe – die Tätigkeiten in den Nummern 1 bis 3 des Absatzes 3 zu verrichten.

Zu § 17 – Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

Absatz 1 gilt sowohl für die schriftliche Stimmabgabe in Einzelfällen wegen Verhinderung als auch für die angeordnete ausschließliche oder auf Dienststellenteile beschränkte schriftliche Stimmabgabe, jedoch nicht für die Behandlung der elektronisch abgegebenen Stimmen, die in § 18 mitgeregelt ist. Die Regelung bestimmt, wie der Wahlvorstand mit den schriftlich abgegebenen gültigen Stimmen verfährt. Seine öffentliche Sitzung hatte er bereits in seinem Wahlausschreiben bekannt gegeben (§ 10 Abs. 1 Nr. 14),

ebenso den Zeitpunkt für den Abschluss der Wahl (Wahltag und Uhrzeit – a.a.O. Nr. 11).

Der Wahlvorstand hat unmittelbar vor Abschluss der Wahl, das heißt vor Beendigung der Stimmabgabe und vor Beginn der Auszählung der Stimmen, in öffentlicher Sitzung die rechtzeitig bis zum Ablauf der nach § 10 Abs. 1 Nr. 12 im Wahlaussschreiben genannten Frist eingegangenen Freiumschläge zu öffnen, bei jedem einzelnen Wahlumschlag das ordnungsgemäße Verfahren bei der Stimmabgabe zu prüfen und die gültigen Wahlumschläge nach Anbringen des entsprechenden Vermerks in der Wählerinnenliste ungeöffnet in die Wahlurne zu legen. Diese Tätigkeit darf nicht von Wahlhelferinnen oder Wahlhelfern durchgeführt werden (vgl. § 7 Satz 4). „Unmittelbar vor Abschluss der Wahl“ ist so zu verstehen, dass mit der Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen so frühzeitig zu beginnen ist, dass sie bis zum Ende der (persönlichen) Stimmabgabe ebenfalls abgeschlossen ist.

Absatz 2 betrifft verspätet eingehende Freiumschläge, deren Inhalt (die Wahlumschläge) nicht zu berücksichtigen ist. Der Wahlvorstand nimmt diese verspäteten Freiumschläge mit einem Vermerk über den Zeitpunkt ihres Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen. Die Dienststelle verwahrt sie zusammen mit den anderen Wahlunterlagen (§ 21) und vernichtet die Freiumschläge ungeöffnet einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht gemäß § 16 Abs. 6 BGleG angefochten wurde. Nach rechtskräftigem Abschluss einer Wahlanfechtung können die verspätet

eingegangenen Freiumschläge ebenfalls vernichtet werden, ohne dass dies in dieser Verordnung vorgegeben wäre.

Zu § 18 – Elektronische Wahl

§ 18 regelt die Stimmabgabe zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin in elektronischer Form. Den Dienststellen wird hierdurch die Möglichkeit eröffnet, die Kosten für die Durchführung der Wahl im Vergleich zur persönlichen Stimmabgabe oder Briefwahl zu reduzieren. Grundlegende Voraussetzung für die Stimmabgabe in elektronischer Form ist gemäß Satz 2, dass in der betreffenden Dienststelle die technischen und organisatorischen Abläufe so geregelt werden, dass die Einhaltung der in § 1 Satz 2 und 3 genannten Verfahrensgrundsätze gewährleistet ist. Dies bedeutet, dass alle Wahlberechtigten zum einen entweder selbst über einen Computer verfügen, der entsprechend vernetzt sein muss, oder aber die Möglichkeit besteht, in einem Wahllokal ihre Stimme elektronisch zum Beispiel mittels eines in einer Wahlkabine aufgestellten Computers abzugeben. Zum anderen müssen informationstechnische Systeme vorhanden sein, die eine Wahl gewährleisten, die die Vorgaben dieser Wahlverordnung erfüllt, die Manipulationen beispielsweise durch Angriffe sog. „Hacker“ ausschließen und die zuverlässig gegen Ausfälle geschützt sind. Dabei ist insbesondere die notwendige Kombination von „eindeutiger Authentifizierung der einzelnen Wahlberechtigten“ bei gleichzeitiger „Geheimhaltung ihrer Wahlentscheidung“ erforderlich. Diese hohen Anforderungen müssen erfüllt

werden, damit die Wählerinnen auch weiterhin der Korrektheit der Wahl vertrauen können. Im Vergleich zu den Regelungen hinsichtlich des Wahlvorganges bei der persönlichen Stimmabgabe im Wahlraum oder der schriftlichen Stimmabgabe wird bei der elektronischen Wahl auf konkrete Vorgaben zum Verfahren und zur Form der Stimmabgabe verzichtet, da sich der Stand der Informationstechnik schnell weiterentwickelt und entsprechende Vorgaben ggf. schon bald nach Inkrafttreten der Verordnung überholt sein können. Auf diese Art können auch technische Neuerungen ohne eine Änderung dieser Wahlverordnung in das elektronische Wahlverfahren aufgenommen werden. Satz 3 legt hierzu fest, dass zur Durchführung entsprechend geprüfte und für Wahlen zugelassene Systeme eingesetzt werden sollen.

Zu § 19 – Feststellung des Wahlergebnisses

Absatz 1 Satz 1 regelt die öffentliche Stimmenauszählung durch den Wahlvorstand, die er unverzüglich nach Abschluss der Wahl vorzunehmen hat. Dazu öffnet er (nicht die Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer) bei persönlicher und schriftlicher Stimmabgabe die Wahlurnen, nimmt die Wahlumschläge heraus und aus diesen die Stimmzettel. Bei der Stimmenauszählung entscheidet er über die Gültigkeit der Stimmzettel (§ 14 Abs. 4). Nach der Auszählung der Stimmen für beide Wahlgänge ist ebenso unverzüglich das jeweilige Wahlergebnis festzustellen. Es entscheidet die einfache Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen darüber, wer als Gleichstellungsbeauftragte gewählt wurde (Absatz 1 Satz 2). Soweit Stimmengleichheit vorliegt, entscheidet das Los (Absatz 1 Satz 3). Der Wahlvor-

stand entscheidet über die Form des Losentscheides nach eigenem Ermessen. Satz 4 stellt klar, dass bei einer Bewerberin diese nur gewählt ist, wenn sie mehr Ja- als Nein-Stimmen erhalten hat. Für die Feststellung des Wahlergebnisses der Stellvertreterin gilt nach Satz 5 das gleiche Verfahren.

Über das Ergebnis der Wahl fertigt der Wahlvorstand nach Absatz 2 eine Niederschrift an, die für jeden Wahlgang die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jede Bewerbung entfallene Anzahl gültiger Stimmen sowie die Namen der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und der gewählten Stellvertreterin enthalten muss. Die Niederschrift muss von zwei Mitgliedern des Wahlvorstands unterzeichnet werden (§ 7 Satz 2).

Zu § 20 – Benachrichtigung der Gewählten und Annahme der Wahl

Der Wahlvorstand benachrichtigt nach Absatz 1 unverzüglich die als Gleichstellungsbeauftragte und als Stellvertreterin gewählten Personen von ihrer Wahl. Das geschieht schriftlich und – wegen der dreitägigen Erklärungsfrist für die Gewählten – gegen Empfangsbestätigung.

Die Wahl gilt als angenommen, wenn eine Gewählte nicht innerhalb der Erklärungsfrist gegenüber dem Wahlvorstand die Wahl ablehnt. Fristbeginn ist der Zugang der Benachrichtigung, entscheidend für die Einhaltung der Frist der Zugang der Ablehnung beim Wahlvorstand. Falls dieser entgegen der vorgeschriebenen Schriftform die Gewählten versehentlich nur

formlos benachrichtigt hat, ist die Annahme oder Ablehnung der Wahl nicht unwirksam. Die Annahmefiktion als Rechtsfolge der Nichtablehnung nach Absatz 1 Satz 2 tritt jedoch nur bei der förmlichen Benachrichtigung gemäß Satz 1 ein. Die Gewählte kann zur Vermeidung zeitlicher Verzögerungen und von Missverständnissen selbstverständlich die Wahl auch sofort durch ausdrückliche Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand annehmen. Nach Fristablauf muss die gewählte Bewerberin ihr Amt nach § 16 Abs. 7 BGleG niederlegen, falls sie es nicht antreten kann oder antreten will. Zur Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten bzw. einer neuen Stellvertreterin sind in diesem Ausnahmefall Neuwahlen durchzuführen.

Absatz 2 stellt eine Ausnahmeregelung zu Absatz 1 in den Fällen dar, in denen die Gewählte Mitglied in einer Personalvertretung oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist. Diese ist zur Umsetzung der Inkompatibilitätsregelung des § 16 Abs. 5 BGleG notwendig, nach der die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein dürfen. In der Begründung zu § 3 wurde bereits ausgeführt, dass weibliche Beschäftigte, bei denen eine dieser Alternativen vorliegt, grundsätzlich wählbar sind und sie sich daher gemäß § 11 um das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin bewerben können. Zum Zeitpunkt der Annahme der Wahl müssen jedoch von Seiten der Gewählten alle zumutbaren Handlungen unternom-

men worden sein, damit es zu keinem Verstoß gegen die genannte Inkompatibilitätsvorschrift kommen kann. Deswegen legt Satz 1 für diesen Personenkreis fest, dass die Annahmefiktion des Absatzes 1 Satz 2 nicht greift und diese Gewählten die Wahl nur durch ausdrückliche Erklärung annehmen können.

Die Erklärung über die Annahme der Wahl ist nach Satz 2 nur dann wirksam, wenn die Gewählte zusätzlich innerhalb der Frist des Absatzes 1 Satz 2 die in diesem Satz geforderten Ablichtungen vorlegt.

Ist die Gewählte Mitglied einer Personalvertretung, so hat sie nach Satz 2, 1. Alternative dem Wahlvorstand eine Ablichtung der Erklärung vorzulegen, mit der sie die Mitgliedschaft in der Personalvertretung mit Wirkung ihrer Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertreterin niederlegt. Da dies in der Regel durch ein Schreiben an den Vorsitzenden der Personalvertretung geschehen wird, genügt hierzu die Vorlage einer Ablichtung dieses Schreibens.

Satz 2, 2. Alternative gilt in den Fällen, in denen die Gewählte in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist. Sie hat bei Vorliegen dieser Voraussetzung dem Wahlvorstand eine Ablichtung ihres Antrages an die Verwaltung vorzulegen, sie mit Wirkung ihrer Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertreterin von der Befassung mit Personalangelegenheiten zu entbinden. Da sowohl die Gleichstellungsbeauftragte wie deren Stellvertreterin nach § 16 Abs. 1 und 4 BGleG aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten nach geheimer Wahl

durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen ist, besteht angesichts der ebenfalls zwingenden Inkompatibilitätsregelung des § 16 Abs. 5 BGleG für die Verwaltung bei Entscheidung über den Antrag kein Ermessensspielraum.

Wegen der Verpflichtung zur ausdrücklichen Annahme der Wahl nach Satz 1 im Vergleich zur Regelung des Absatzes 1 Satz 2 sieht der 1. Halbsatz des Satzes 3 eine Hinweispflicht des Wahlvorstandes gegenüber Gewählten, die unter diese Regelung fallen, auf die Verpflichtungen nach Satz 1 und 2 sowie die Folgen bei Nichterfüllung gemäß Satz 2 und Absatz 3 vor. Diese Hinweise haben zusammen mit der Benachrichtigung von der Wahl zu erfolgen. Daher beginnen die Fristen nach Satz 1 und 2 aufgrund des 2. Halbsatzes erst mit diesen Hinweisen. Dem Wahlvorstand ist freigestellt, ob er die Hinweise in mündlicher oder schriftlicher Form erteilt. Aufgrund der Koppelung des Fristlaufs an die Hinweise empfiehlt sich wie für die Benachrichtigung von der Wahl für diese Hinweise die Schriftform. Auf diese Weise lassen sich Missverständnisse ausschließen und bei Meinungsverschiedenheiten Nachweise führen.

Da jede Bewerberin nach § 11 Satz 3 in ihrer Bewerbung anzugeben hat, ob sie Mitglied einer Personalvertretung ist oder in ihrem Arbeitsgebiet mit Personalangelegenheiten befasst ist, stehen dem Wahlvorstand alle Information zur Verfügung, um über die Erforderlichkeit der Vorlage von Ablichtungen gemäß Satz 2 und des Hinweises gemäß Satz 3 zu entscheiden.

Absatz 3 betrifft die Fälle der rechtzeitigen Ablehnung der Wahl durch eine Gewählte innerhalb der Frist des Absatz 1 Satz 2 oder ihrer nicht rechtzeitigen formgerechten Annahme nach Absatz 2 Satz 1 und 2. Dann tritt an die Stelle der Gewählten die Person, die die nächsthöchste Stimmenzahl erhalten hat.

Zu § 21 – Bekanntgabe der Gewählten

Der Wahlvorstand gibt die Namen der als Gleichstellungsbeauftragten und der als Stellvertreterin Gewählten durch zweiwöchigen Aushang bekannt und teilt sie der Dienststelle mit. Voraussetzung für die Bekanntgabe ist, dass die Namen der Gewählten endgültig feststehen. Sie haben also die Wahl fristgerecht ggf. unter Vorlage der nach § 20 Abs. 2 geforderten Ablichtungen angenommen oder ihre Ablehnung nicht innerhalb der Erklärungsfrist des § 20 Abs. 1 mitgeteilt. Ergänzend kann diese Bekanntgabe ebenfalls wie die Wählerinnenliste oder das Wahlaussschreiben mittels der in der Dienststelle vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen. Als Reaktion auf die Bekanntgabe bestellt die Dienststelle anschließend die jeweils Gewählte zur Gleichstellungsbeauftragten bzw. zu deren Stellvertreterin.

Lehnt die Gewählte die Wahl fristgerecht ab und gab es für das betroffene Amt keine weitere Bewerberin, was der Wahlvorstand der Dienststelle nach Absatz 2 unverzüglich schriftlich mitzuteilen und durch Aushang – ergänzend kann hierfür auch die in der Dienststelle vorhandene Informations- und Kommunikationstechnik eingesetzt werden – bekannt zu

geben hat, ist die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Stellvertreterin von der Dienststelle aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen (§ 16 Abs. 2 Satz 3 BGleG). Für das Amt der Stellvertreterin hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Vorschlagsrecht. Die von der Dienststelle zur Bestellung ausgewählte Person muss zur Übernahme des Amtes bereit sein (§ 16 Abs. 4 Satz 3 BGleG).

Zu § 22 – Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Dienststelle muss die Wahlunterlagen, besonders die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel mindestens bis zum Ablauf der Anfechtungsfrist (§ 16 Abs. 6 BGleG) bzw. bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung über die Wahlanfechtung aufbewahren. Bei einer Wahlanfechtung kann die Aufbewahrung somit noch über die Beendigung der Amtszeit der Gewählten hinaus erforderlich sein, regelmäßig wird jedoch nur eine Mindestfrist von 12 Arbeitstagen einzuhalten sein (vgl. § 16 Abs. 6 BGleG). Damit gilt nunmehr hinsichtlich der Aufbewahrung der Wahlunterlagen dieselbe Frist wie für die Aufbewahrung verspätet eingegangener Freiumschläge nach § 17 Abs. 2. Anders als diese ist sie jedoch lediglich eine Mindestfrist. Den Dienststellen bleibt hinsichtlich der Wahlunterlagen somit weiterhin eine längere Aufbewahrung unbenommen.

Abschnitt 4

Übergangs- und Schlussvorschriften

Zu § 23 – Übergangsfristen für die Wahl

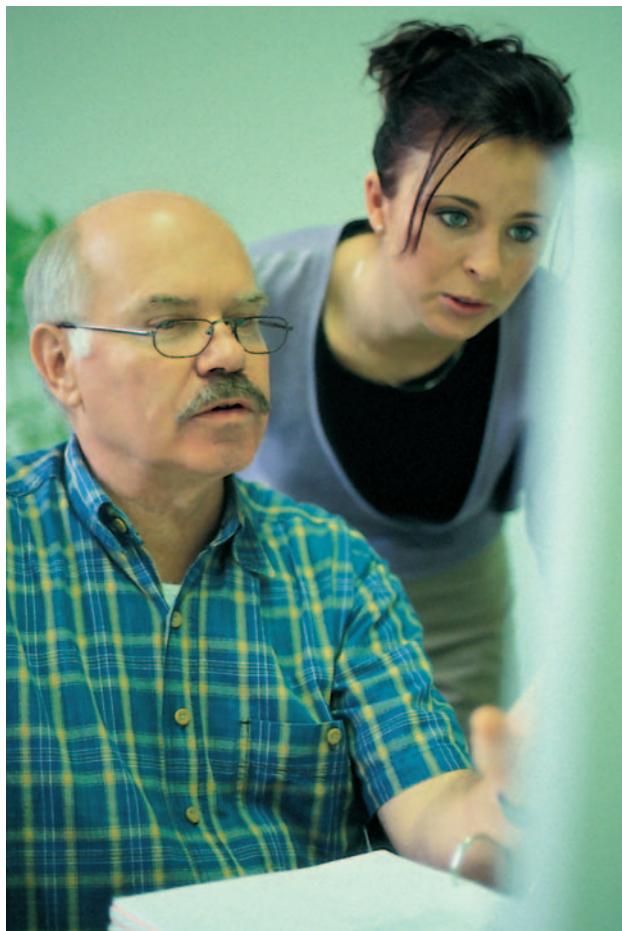
Absatz 1 betrifft Dienststellen, die nach Inkrafttreten dieser Verordnung aufgrund der Herabsetzung des Schwellenwerts in § 16 Abs. 1 Satz 1 BGleG zum ersten Mal eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bestellen müssen. Ihnen wird eine Frist von vier Monaten eingeräumt, innerhalb der sie das Wahlverfahren und die Bestellung abzuschließen haben. Entsprechendes gilt für die Dienststellen, die zu einem späteren Zeitpunkt erstmals die Voraussetzungen für die erforderliche Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfüllen, indem sie den Schwellenwert von 100 Beschäftigten überschreiten.

Zu § 24 – Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

§ 24 regelt das abweichende Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin im Bundesnachrichtendienst. Hierdurch wird den besonderen Geheimhaltungsinteressen des Bundesnachrichtendienstes hinsichtlich der dienstlichen und persönlichen Daten der Beschäftigten – betroffen sind sowohl die Wählerinnen als auch die Personen, die sich zur Wahl stellen – Rechnung getragen. § 24 orientiert sich insoweit auch an § 49 der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz.

Zu § 25 – Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 25 regelt das sofortige Inkrafttreten dieser Verordnung am Tage ihrer Verkündung und das gleichzeitige Außerkrafttreten der bis dahin gültigen Frauenbeauftragten-Wahlverordnung.



VI.

Arbeitshilfen

Weiterführende Informationen und Arbeitshilfen zum Bundesgleichstellungsgesetz im Internet

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

Dort finden Sie:

- | Publikation wie die **Broschüre „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes“**, den **Ersten und Zweiten Erfahrungsbericht** der Bundesregierung nach § 25 BGleG sowie die Broschüre **„Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010“**
- | die **Verordnungen zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten** und zur **Gleichstellungsstatistik**
- | die **Rundschreiben** zum Bundesgleichstellungsgesetz,
- | sowie **Fragen und Antworten zum Bundesgleichstellungsgesetz**.

Weiterführende Links verweisen auf Informationen und Materialien zu **Gender Mainstreaming** und aus anderen Einrichtungen der Bundesverwaltung, z. B. zu den Themen **Teilzeit im öffentlichen Dienst**. Zudem finden Sie einen Link zur Seite der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern zur Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (**Ausführungsvereinbarung Gleichstellung – AV-Glei**).

Zur **sprachlichen Gleichbehandlung** von Frauen und Männern gibt es einen Link zu einem **Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes** und zum **Handbuch der Rechtsförmlichkeit** des Bundesministeriums der Justiz.

Außerdem finden Sie dort Links, unter denen Sie nahezu alle **Gesetze und Verordnungen** aufrufen können.

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.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

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

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

Artikelnummer: 4BR55

Stand: Mai 2013, 8. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis: Vorwort – Frau Dr. Schröder: BMFSFJ/L. Chaperon,
Seite 77: vario images

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördennummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u.a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.