



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 53107 Bonn

Oberste Bundesbehörden

Dr. Bernd Kemper
Referatsleiter
Referat 402
Gleichstellungsgesetze,
Frauen in Führungspositionen

BEARBEITET VON Dr. Thilo Engel
HAUSANSCHRIFT Rochusstraße 8 - 10, 53123 Bonn
POSTANSCHRIFT 53107 Bonn

TEL +49 (0)3018 555-2818
FAX +49 (0)3018 555-2221
E-MAIL Thilo.Engel@bmfsfj.bund.de
INTERNET www.bmfsfj.de

ORT, DATUM Bonn, den 06.01.2017
AZ. 402-8011-01/012

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

Rundschreiben zur Neufassung des Gesetzes vom 24. April 2015

Nach Inkrafttreten der Neufassung des Bundesgleichstellungsgesetzes am 1. Mai 2015 (BGBl. I S. 642 ff.) gebe ich die nachfolgenden Anwendungshinweise. Ich bitte, auch Ihren nachgeordneten Bereich über die Anwendungshinweise zu informieren.

I. Anwendungsbereich des Gesetzes, sonstige allgemeine Bestimmungen (§§ 1-4 BGleiG¹)

1. Beschäftigte (§ 3 Nr. 4)

Die Beschäftigten sind nach Statusgruppen legal definiert (§ 3 Nr. 4). Danach sind Beschäftigte Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich

¹ Paragraphen ohne Angabe des Gesetzes sind solche des BGleiG.



SEITE 2 Auszubildender, Richterinnen und Richter sowie Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter. Dies schließt auch teilzeitbeschäftigte, beurlaubte, freigestellte und entlastete Beschäftigte sowie Beschäftigte in allen Phasen der Altersteilzeit ein. Nicht zum Kreis der Beschäftigten gehören Soldatinnen und Soldaten, Personen, die Bundesfreiwilligendienst leisten, sowie Bundesministerinnen und Bundesminister und Parlamentarische Staatssekretärinnen und Parlamentarische Staatssekretäre.

2. Dienststellen (§ 2 Satz 1, § 3 Nr. 5)

Direkte Anwendung findet das BGleIG für Dienststellen nach § 3 Nr. 5. Nach der Legaldefinition gehören zu den Dienststellen die Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung (oberste, obere, mittlere und untere Bundesbehörden, in Bezug auf die Zivilbeschäftigten auch im Bereich der Streitkräfte), daneben die Bundesgerichte sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes.

Für Körperschaften des öffentlichen Rechts nach diesem Gesetz gilt die allgemeine Definition. Die Träger der Sozialversicherung sind nach § 29 Absatz 1 SGB IV Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes und damit Dienststellen im Sinne des § 3 Nr. 5 c).

Zweige der Sozialversicherung sind die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung einschließlich der Alterssicherung der Landwirte sowie die soziale Pflegeversicherung (§ 1 Absatz 1 Satz 1 SGB IV). Als Träger der Sozialversicherung gilt auch die Bundesagentur für Arbeit (§ 1 Absatz 1 Satz 3 SGB IV).

Anstalten des öffentlichen Rechts sind mit Personal- und Sachmitteln ausgestattete Organisationen, die keine Mitglieder, sondern Benutzer/innen haben und hoheitliche Aufgaben erfüllen. Beispiele für bundesunmittelbare Anstalten sind das Bundesinstitut für Berufsbildung oder die Deutsche Welle.



Maßgebend ist der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff gemäß § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Danach ist der Umfang der organisatorischen Verselbstständigung entscheidend. Die Dienststellenleitung muss mit einem eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum bei den organisatorischen, personellen und sozialen Angelegenheiten ausgestattet sein. Fehlt es daran, so ist die Dienststelle nicht im notwendigen Sinne verselbstständigt, mag sie auch räumlich und funktionell von anderen Dienststellen abgetrennt sein.

3. Unternehmen (§ 2 Satz 2, § 3 Nr. 9)

Unternehmen nach § 3 Nr. 9 *sollen* auf eine entsprechende Anwendung des BGlG hinwirken. Normadressat sind die Unternehmen (Geschäftsführung bzw. Vorstand) und nicht die öffentlichen Gesellschafter oder die Aufsichtsgremien. Dem BGlG ist so weit wie möglich zu entsprechen. Eine vollumfängliche Anwendungspflicht besteht jedoch nicht. Raum für Abweichungen besteht, sofern und soweit tatsächliche oder rechtliche Hindernisse (beispielsweise Besonderheiten der Organisationsstruktur oder vorrangige gesellschaftsrechtliche Pflichten) der Umsetzung des BGlG entgegenstehen. Für Unternehmen des Privatrechts können unter Umständen andere gesetzliche Regelungen denen des novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes entgegenstehen. Soweit Unternehmen nach Nummer 9 börsennotiert, mitbestimmt oder vollmitbestimmt sind, oder nur eine der Voraussetzungen erfüllen, unterliegen sie zudem den Vorschriften für die Privatwirtschaft nach den Artikeln 3 bis 19 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

„Unternehmen“ sind die Einrichtungen und Institutionen der mittelbaren Bundesverwaltung im Sinne des § 3 Nr. 9 a), ohne die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes, welche zu den „Dienststellen“ zählen. Zur mittelbaren Bundesverwaltung im Sinne des BGlG gehören demnach nur die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen, die Beliehenen des Bundes, juristische Personen des Privatrechts,



SEITE 4

deren Eigentümer der Bund oder eine bundeseigene Einrichtung ist, und die öffentliche Aufgaben des Bundes wahrnehmen (**Organisationsprivatisierungen**). In bundeseigener Verwaltung geführte **öffentliche Unternehmen** im Sinne des BGlG sind **juristische Personen des öffentlichen Rechts**, derer sich der Bund zur Erfüllung seiner öffentlich-rechtlichen Aufgaben bedient (z.B. Bundesbetriebe i.S.d. § 26 Bundeshaushaltsordnung). **Beliehene des Bundes** sind entweder natürliche Personen oder aber juristische Personen des Privatrechts, denen der Bund für einen längeren Zeitraum durch Hoheitsakt die Befugnis übertragen hat, unter staatlicher Aufsicht Verwaltungskompetenzen eigenverantwortlich und in eigenem Namen unter Inanspruchnahme öffentlich-rechtlicher Handlungsformen wahrzunehmen.

Öffentliche Aufgaben des Bundes, die von juristischen Personen des Privatrechts auch ohne hoheitliche Befugnisse erledigt werden können, sind Aufgaben, die einem öffentlichen Zweck dienen, dessen Erreichung letztlich der Bund gewährleisten muss. Der Einordnung als Unternehmen der mittelbaren Bundesverwaltung steht es nicht entgegen, dass ein privatrechtlich geführtes Bundesunternehmen seine öffentliche Aufgabe im Wettbewerb mit privatwirtschaftlichen Unternehmen erfüllt.

Zur mittelbaren Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes zählen auch gesetzlich gebildete Sondervermögen des Bundes inklusive abgegrenzter Treuhandvermögen (**d.h. öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen**), sofern sie nicht von einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung nach § 2 Satz 1, § 3 Nr. 5 b), wie beispielsweise dem Bundesministerium des Innern und der Deutschen Bundesbank für die Versorgungsrücklage des Bundes oder der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes für den Binnenschifffahrtfonds, verwaltet werden.

4. Institutionelle Zuwendungsempfänger (§ 4 Absatz 2)

Gewähren Dienststellen Zuwendungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid



SEITE 5

oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden (§ 4 Absatz 2 Satz 1). Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung muss hervorgehen, welche konkreten Vorschriften des BGlG durch die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger anzuwenden sind (§ 4 Absatz 2 Satz 2). Welche Vorschriften dabei im Einzelnen anzuwenden sind, hängt von der jeweiligen institutionellen Zuwendungsempfängerin bzw. dem jeweiligen institutionellen Zuwendungsempfänger ab und wird von der Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Allgemeine Verweise genügen diesem Erfordernis nicht.

Inhaltlich betreffen die Grundzüge des BGlG die vier Gegenstandsbereiche des Gesetzes:

- Personalauswahl und -förderung
- Gleichstellungsplan
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gleichstellungsbeauftragte

Abweichungen von den gesetzlichen Vorgaben sind nur zulässig, soweit dies aufgrund der Besonderheiten der Zuwendungsempfängerin oder des Zuwendungsempfängers erforderlich ist. So kann bei einer geringen Anzahl an Beschäftigten (z.B. weniger als 30) das Erstellen eines Gleichstellungsplans einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeuten oder bei ausländischen Organisationen eine Anpassung an die im Ausland geltende Rechtslage erforderlich sein.

5. Anwendbarkeit kraft Verweises aus anderen Gesetzen

Das BGlG gilt in den gemeinsamen Einrichtungen nach § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – SGB II – entsprechend.



II. Auswahlentscheidungen, sonstige Maßnahmen zur Gleichstellung (§§ 5-10)

1. Ausschreibungen

Ist eine hausinterne Ausschreibung erfolglos geblieben, weil keine Bewerberinnen mit der geforderten Qualifikation im Haus vorhanden sind oder sich beworben haben, bietet die dienststellenübergreifende oder öffentliche Ausschreibung die Chance zur Gewinnung einer externen Bewerberin und soll daher regelmäßig zusätzlich zu den sonstigen gleichstellungsfördernden Regelungen im Personalentwicklungs- oder Gleichstellungsplan genutzt werden. Auf diese Weise kann in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, das Potenzial geeigneter Frauen ermittelt werden.

Abstrakt planerische Überlegungen und Festlegungen, ob sich durch eine konkrete hausinterne Stellenbesetzung mit einem männlichen Bewerber u.U. mehrere hausinterne Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen wie Männer realisieren lassen, können sowohl dem Prinzip der Bestenauslese als auch der zwingenden gesetzlichen Regelung in § 8 widersprechen, wonach Frauen bei jeder einzelnen Personalentscheidung bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind.

2. Einladung zu Bewerbungsgesprächen

Sind in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. § 3 Nr. 10), Arbeitsplätze zur Besetzung ausgeschrieben, müssen nach § 7 Absatz 1 zu Bewerbungsgesprächen ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, wenn in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vorliegen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Anmerkung: Das Gleiche gilt für Männer, sofern sie aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind (§ 7 Absatz 1 Satz 3). Eine strukturelle Benachteiligung ist bei Beeinträchtigungen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten männlicher Beschäftigter anzunehmen, wenn diese Benachteiligungen auf vorherrschende Rollenbilder oder Vorurteile



SEITE 7

zurückzuführen sind. Zu denken ist an Benachteiligungen, die insbesondere über nicht ausgesprochene Einstellungs- und Verhaltensmuster, Geschlechterstereotype oder Vorurteile wirksam sind, ohne dass sie konkret im Rahmen einzelner Entscheidungen benennbar sind.

Für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen ist maßgeblich, dass die Bewerberinnen und Bewerber das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Erst wenn das Qualifikationserfordernis erfüllt ist und weibliche und männliche Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen, ist als weiteres zusätzliches Auswahlkriterium zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Geschlecht heranzuziehen.

Bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber ist zu beachten, dass gemäß Art. 33 Absatz 2 GG das Prinzip der Bestenauslese gewahrt bleibt.

3. Zulassung zu Auswahlverfahren für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn und Zulassung zum Aufstieg (§ 7 Absatz 1 und § 8)

Über die Zulassung von Beamtinnen und Beamten zu Auswahlverfahren für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn ist, wenn die sonstigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, nach leistungsbezogenen Kriterien, insbesondere nach den dienstlichen Beurteilungen, zu entscheiden. Sind Frauen in der höheren Laufbahn unterrepräsentiert, sind nach § 7 Absatz 1 bei gleicher Eignung ebenso viele Frauen wie Männer zum Auswahlverfahren einzuladen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Anzahl vorliegen.

Über die Zulassung von Beamtinnen und Beamten zum Aufstieg in eine höhere Laufbahn gemäß § 36 BLV ist nach Leistungskriterien unter Berücksichtigung des Vorschlags der Auswahlkommission (Rangfolge) zu entscheiden. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen unter den Voraussetzungen des § 8 bevorzugt zu berücksichtigen.

4. Auswahlkommissionen (§ 7 Absatz 3)



SEITE 8 Die Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Der Begriff der „Auswahlkommission“ ist gesetzlich nicht definiert. Es muss sich um einen Personenkreis solcher Frauen und Männer handeln, die durch ihre berufliche Stellung oder sonstige Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen (BT-Ds. 14/5679, S. 21). Unter „Kompetenzen“ sind sowohl die fachliche Kompetenz zur Personalauswahl als auch in einem weiteren Sinne die Zuständigkeit hierfür zu verstehen. Regelmäßige Mitglieder von Auswahlkommissionen sind daher Vertreterinnen oder Vertreter der Personalverwaltung und des Fachbereichs, in dem z.B. eine Neueinstellung erfolgen soll, ein Mitglied der Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte. Bei mehrstufigen Auswahlverfahren, in denen die zu treffende Personalentscheidung von solchen Auswahlkommissionen lediglich vorbereitet wird, ist § 7 Absatz 3 auch auf dieses vorbereitende Gremium anzuwenden.

5. Auswahlentscheidung, gleiche Qualifikation (§ 8)

Sind Frauen in einem bestimmten Bereich (das heißt in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe, einer Laufbahngruppe, im Kreis der Auszubildenden oder in einem anderen Bereich nach § 3 Nummer 2) unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen (§ 8 Absatz 1 Satz 1).

Ein beruflicher Aufstieg liegt bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten vor (§ 3 Nummer 3).

Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber (§ 8 Absatz 1 Satz 3). Wenn eine von zwei Personen eine bessere Qualifikation hat, so ist diese Person nach dem Leistungsprinzip (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz, § 9 Bundesbeamtenengesetz) auszuwählen. Wenn Personen über eine gleiche Qualifikation verfügen, ist das Auswahlermessen durch § 8 Absatz 1 Satz 1



SEITE 9 gebunden, sofern Frauen unterrepräsentiert sind und zwischen einer Frau und einem Mann zu entscheiden ist. Die Ausnahmeregelung des § 8 Absatz 1 Satz 4 ist zu beachten.

Unter dem Begriff der „Qualifikation“ wird Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verstanden (§ 3 Nummer 8). Der Begriff der „gleichen Qualifikation“ verlangt nach seinem Sinn und Zweck keine identische Qualifikation. Gefordert ist vielmehr eine erhebliche Annäherung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung dergestalt, dass keines der zur Auswahl stehenden Qualifikationsprofile zweier oder mehrerer Personen überwiegt. Die Gleichwertigkeit der Qualifikationen ist im Einzelfall festzustellen. Der Dienststelle steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. So begründen etwa Notenabweichungen im Dezimalbereich oder eine geringe Abweichung bei einzelnen Beurteilungskriterien und gleicher Gesamtbewertung in der Regel nicht zwangsläufig die Annahme einer unterschiedlichen Qualifikation.

6. Fortbildungen, Dienstreisen (§ 10)

Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen und Frauen an der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen (§ 10 Absatz 1). Weiterhin muss die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen und Dienstreisen ermöglichen (§ 10 Absatz 2 Satz 2). Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten (§ 10 Absatz 2 Satz 3). Für die Dauer der Teilnahme von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben an dienstlichen Fortbildungen und Dienstreisen können im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 1) oder auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2). Die Kostenerstattung nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 kann auch für die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen



SEITE 10

gewährt werden. Einzelheiten ergeben sich aus den Empfehlungen zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2., die diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt sind.

III. Gleichstellungsplan (§§ 11-14)

1. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme nach § 13 Absatz 1 Satz 1 muss konkrete und verständlich aufbereitete statistische Daten zu den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 enthalten und die gleichstellungspolitischen Ziele, den Grad ihrer Umsetzung und die Gründe für das Nichterreichen möglichst genau benennen. Falls einzelne Daten der Bestandsaufnahme nach Absatz 1 Satz 1 zum 30. Juni des Jahres der Erstellung nicht vorliegen, so sind diese Daten für den diesem Termin am nächsten liegenden Tag anzugeben.

Ziel der Bestandsaufnahme ist u.a. die Darstellung der Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle und der bisherigen Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen, aber auch die Darstellung, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich daraufhin ihre berufliche Entwicklung gestaltet hat. Zur Bestandsaufnahme gehört auch die Darstellung, welche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von wie vielen weiblichen und von wie vielen männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen wurden und wie sich deren beruflicher Aufstieg von derjenigen der Kolleginnen und Kollegen unterscheidet, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Dabei sollen Daten aus der Vergangenheit herangezogen werden, soweit dies mit vertretbarem Aufwand und in praktikablem Umfang geschehen kann.

2. Ziele und Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan legt nach § 13 Absatz 2 fest, durch welche konkreten Maßnahmen bis zum Ende seiner Geltungsdauer



SEITE 11

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

Dazu sind konkrete Zielvorgaben, insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, zu benennen, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Solche Zielvorgaben sind festzulegen, um eine gleichberechtigte Teilhabe für das gesamte Personal der Dienststelle zu erreichen und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Entsprechend der Gesetzesbegründung sind sämtliche Zielvorgaben – sofern möglich – in konkreten Prozent- oder Zahlenwerten anzugeben. Für jede Zielvorgabe sind nach § 13 Absatz 3 Satz 1 konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Zu solchen Maßnahmen können beispielsweise Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch Fortbildungen sowie zielgruppenorientierte Kommunikationsmaßnahmen zählen.

3. Verspätetes Inkrafttreten

Sofern ein Gleichstellungsplan, der nach § 40 Absatz 1 Satz 1 aufzustellen war, nach dem 1. Januar 2016 in Kraft trat, ist er, – selbst wenn er gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 auf vier Jahre angelegt wurde, – nach § 12 Absatz 2 Satz 1 zum 1. Januar 2020 von dem Folgeplan abzulösen.

4. Mitbestimmung des Betriebsrats und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen durch institutionelle Leistungsempfänger des Bundes (§ 4 Absatz 2, §§ 80 Absatz 1 Nr. 2a und b, 92 Absatz 3 BetrVG)



SEITE 12 Institutionelle Leistungsempfänger des Bundes haben Gleichstellungspläne nach §§ 11 ff. aufzustellen, wenn und soweit dies zwischen Leistungsgeber und Leistungsempfänger gemäß § 4 Absatz 2 als einer der anzuwendenden Grundzüge des BGleiG im Zuwendungsbescheid oder vertraglich festgelegt wurde.

Der Betriebsrat hat gemäß § 92 Absatz 3 in Verbindung mit § 92 Absatz 2 BetrVG ein Vorschlagsrecht zu den Inhalten des vom Leistungsempfänger in Ausführung der Vereinbarung mit dem Leistungsgeber aufzustellenden Gleichstellungsplans, soweit diese Vorschläge den durch die Vereinbarung gezogenen Rahmen ausfüllen sollen.

Ebenso ist eine bereits bestellte Gleichstellungsbeauftragte gemäß der hierzu zwischen Leistungsgeber und Leistungsempfänger bestehenden Festlegung an der Aufstellung des Gleichstellungsplans zu beteiligen.

Gleichstellungspläne, die als freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVG ohne vertragliche Grundlage zwischen Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger abgeschlossen worden sind, unterliegen keinen inhaltlichen Vorgaben aus dem BGleiG, sondern lediglich den allgemeinen gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen. Soweit sie allerdings einer nach ihrem Abschluss getroffenen Vereinbarung gemäß § 4 Absatz 2 zwischen Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger nicht entsprechen, sind sie der Vereinbarung anzupassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Zuwendungsgebers hat bei der Sicherstellung der Anwendung der Grundzüge des BGleiG durch vertragliche Vereinbarungen mitzuwirken. Als von der Dienststelle zu treffende organisatorische Angelegenheit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft, ist diese ihrer Mitwirkung nach § 25 Absatz 2 Nummer 2 unterworfen.



5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen durch Dienststellen des Bundes (§ 12 BGleG, § 76 Absatz 2 Nr. 10 BPersVG)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle gemäß § 27 Absatz 1 Nummer 5 bei der Erstellung des Entwurfs schon im Vorfeld frühzeitig zu beteiligen.

Die Personalvertretung hat nach frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten über einen Gleichstellungsplan mitzubestimmen (§ 76 Absatz 2 Nr. 10 BPersVG).

Können Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte kein Einvernehmen über den Gleichstellungsplan erzielen, steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 Absatz 1 ein Einspruchsrecht zu. Nach abschließender Entscheidung über den Einspruch durch die nächsthöhere Dienststelle nach Maßgabe des § 33 Absatz 4 kann die Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Klagerecht gemäß § 34 Absatz 2 Nummer 2 Gebrauch machen.

Von den zwingenden Vorgaben des § 12 z.B. hinsichtlich der festzulegenden Frauenquoten, der Laufzeit des Gleichstellungsplans und seiner Aktualisierung sowie der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten darf bei Abschluss eines Gleichstellungsplans durch Dienstvereinbarung nicht abgewichen werden.

Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zustande oder stimmt die Personalvertretung dem von der Dienststelle vorgelegten Gleichstellungsplan nicht zu, richtet sich das weitere Verfahren nach den Regelungen des BPersVG.

IV. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (§§ 15-18)

1. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit



Ein Schwerpunkt der Regelung des BGlG ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Allen Beschäftigten mit Familienpflichten, sowohl Frauen als auch Männern, müssen familiengerechte Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen angeboten werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 15). Hierzu zählen die in § 16 genannten Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen, also Teilzeitbeschäftigung, Präsenzzeitregelungen, Beurlaubung, Telearbeit und mobiles Arbeiten oder besondere Maßnahmen wie z.B. Langzeitkonten oder das Sabbatjahr (Einzelheiten ergeben sich aus dem Rundschreiben des BMI vom 28.2.2002 – D I 2 - 215 127/80, D I 1 – M 126 000/1, D II 2 – 220 000/1).

Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, frühzeitig in Textform insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinweisen sowie über die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen informieren (§ 16 Absatz 2).

2. Teilzeitanspruch (§ 16 Absatz 1 Satz 1)

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit den einschlägigen beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen haben Beschäftigte mit Familienpflichten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, der allein unter dem Vorbehalt entgegenstehender zwingender dienstlicher Belange steht.

Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange können in erster Linie organisatorische, ggf. auch haushaltsmäßige Zwänge sein (BT-Ds. 14/5679, S. 25), nicht jedoch Mehrbelastungen der anderen Beschäftigten oder der Teilzeitbeschäftigten selbst, die sich insbesondere bei geringfügigeren Arbeitszeitreduzierungen unter 50 Prozent ergeben könnten.



SEITE 15 Gemäß § 16 Absatz 3 hat die Dienststelle drohenden Mehrbelastungen auch in diesen Fällen durch Umschichtungen von Aufgaben oder (befristete) Neueinstellungen zu begegnen (BT-Ds. 14/5679, S. 25 f.).

Da § 16 Absatz 1 keine Regelung zur Höchstdauer der familienbedingten Beurlaubung trifft, richtet sich diese nach den besonderen Regelungen z.B. im Bundeserziehungsgeldgesetz, im BBG und in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst des Bundes.

3. Fortbildung während Beurlaubung (§ 17 Absatz 2 Nr. 4, Absatz 3)

Bei Fortbildungen während einer familienbedingten Beurlaubung gemäß § 17 Absatz 2 Nr. 4, die die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg in besonderer Weise fördern sollen, erwirbt die Teilnehmerin oder der Teilnehmer gemäß § 17 Absatz 3 einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Gegenüber dem allgemeinen Benachteiligungsverbot des § 18 ist die Nachteilsausgleichsregelung des § 17 Absatz 3 die speziellere Regelung, sodass nach dem BGleG ein weitergehender Anspruch auf Besoldung, Gehalt oder Lohn nicht besteht.

4. Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten am Aufstieg (§ 18 Absatz 1)

Auch Teilzeitbeschäftigte, die mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind, können sich grundsätzlich für die Zulassung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn nach § 35 BLV bewerben oder vorgeschlagen werden und nach erfolgreicher Teilnahme am Auswahlverfahren zum Aufstiegsverfahren nach § 36 BLV zugelassen werden. Hinsichtlich der Ausgestaltung der Einführungszeit sollten individuelle und praktikable Lösungen zwischen der Dienststelle, der oder dem Beschäftigten und der Ausbildungseinrichtung gefunden werden. So kommt etwa die Struktur der Lehrgänge für den Aufstieg in den höheren Dienst an der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung auch Teilzeitkräften durch die modulare Aufteilung der Lehrgänge während der Einführungszeit entgegen. Danach ist es möglich, für Teilzeitbeschäftigte eine Aufteilung der Teilnahme an



SEITE 16 den einzelnen Lehrgangsmodulen entsprechend den individuellen Möglichkeiten der betroffenen Beschäftigten zuzulassen. Auch die praktische Einführungszeit kann grundsätzlich in Teilzeit durchgeführt werden. Je nach Ausgestaltung führt dies zu einer entsprechenden Verlängerung der Einführungszeit.

V. Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau (§§ 19-36)

1. Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen (§§ 19, 20)

a) Grundsatz (§ 19 Absatz 1)

In jeder Dienststelle mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt (§ 19 Absatz 1 Satz 1).

Anmerkung: Für kleinere Dienststellen gilt diese Pflicht nicht. Für sie ist nach § 25 Absatz 4 Satz 1 die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Behörde zuständig.

Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten wird in jeder gemeinsamen Einrichtung eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt (§ 44 j Satz 1 SGB II). Für eine Dienststelle wird nur eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Es gilt die Dienststellendefinition des § 3 Nr. 5.

Für das Wahlverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) vom 17. Dezember 2015 zu beachten (BGBl. I, vom 22.12.2015, S. 2274). Wird ein Losverfahren erforderlich (§ 20 Absatz 2 Satz 3 Halbsatz 2 und Satz 4 GleibWV), so wird empfohlen, dass der Wahlvorstand für die Teilnahmemöglichkeit aktiv wahlberechtigter Beschäftigter sorgt und die betroffenen Kandidatinnen kurzfristig zur Anwesenheit einlädt.

b) Großer Geschäftsbereich (§ 19 Absatz 3)

Die Voraussetzungen für die Annahme einer Verwaltung mit großem Geschäftsbereich entsprechen dem bisherigen Recht. Sie beziehen sich auf eine Organisationsstruktur, die mehrere Dienststellen zu einer administrativen Hierarchie zusammenfasst. Beispiele sind die



SEITE 17 Bundesfinanzverwaltung, die Bundeswehrverwaltung oder der Bereich der Bundesagentur für Arbeit. In solchen Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich kann davon abgesehen werden, in jeder Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte wählen zu lassen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Das erfordert, dass die Beschäftigten der Dienststelle, in der keine eigene Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird, bei der Wahl der gemeinsamen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin wahlberechtigt sind. Zudem sind in diesem Fall zwei oder drei Stellvertreterinnen zu wählen (§ 19 Absatz 4 Satz 2). Die Begründung zum Gesetzentwurf betont, dass es sich dabei um eine verpflichtende Regelung handelt. Unter den Voraussetzungen des § 20 Absatz 4 ist gegebenenfalls auch eine Vertrauensfrau zu bestellen.

c) Großer Zuständigkeitsbereich oder komplexer Aufgabenbereich (§ 19 Absatz 4)

Um der Fülle an Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung zu tragen und die Gleichstellungsbeauftragten stärker zu entlasten, sind in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen ebenfalls bis zu drei Stellvertreterinnen zu wählen und zu bestellen (§ 19 Absatz 4 Satz 1). Ob es sich um eine Dienststelle mit großem Zuständigkeits- oder komplexem Aufgabenbereich handelt, entscheidet die Dienststelle selbst nach pflichtgemäßem Ermessen. Eine Erstreckung der örtlichen Zuständigkeit über mehr als zwei Bundesländer oder über eine Reihe von Bundesländern ist kein ausschlaggebendes Kriterium, kann aber einen zusätzlichen Hinweis auf einen großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich bieten. Dies gilt auch für die Frage, wie viele Stellvertreterinnen die Dienststelle einsetzen möchte (vgl. § 6 Absatz 2 Nr. 1 GleichStG).

Dienststellen mit großem Zuständigkeitsbereich sind insbesondere Dienststellen mit einer sehr hohen Beschäftigtenzahl („zum Beispiel mehrere tausend Beschäftigte“ erläutert die Gesetzesbegründung). Die Zahl der Beschäftigten wird durch den Vergleich mit § 19 Absatz 3 konkretisiert. In Dienststellen, deren Beschäftigtenzahl einer großen Verwaltung mit



SEITE 18 nur einer Gleichstellungsbeauftragten entspricht, werden zwei oder drei Stellvertreterinnen gewählt.

Anhand des Gesetzeswortlauts können nicht bestimmte Beschäftigungszahlen festgelegt werden, bei deren Erreichen zwei bzw. drei Stellvertretungen zu wählen sind. Den Dienststellen ist ein Ermessen eröffnet, sie müssen dieses Ermessen sachgerecht ausüben. Die Entscheidung der Dienststellen soll nach der Gesetzesbegründung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen beitragen und bedarfsgerecht in Abhängigkeit von der konkreten Situation in der Dienststelle erfolgen.

Einen komplexen Aufgabenbereich haben Dienststellen mit einer Vielzahl von Außenstellen oder Dienststellen ihres nachgeordneten Bereichs, insbesondere dann, wenn die Dienststellen des nachgeordneten Bereichs sehr unterschiedlichen Aufgaben nachgehen, mit ganz unterschiedlichen Behörden und Organisationen zusammenarbeiten und sowohl die unterschiedlichen Arbeitsabläufe als auch Folgen von Veränderungen nur schwer überschaubar sind.

Die jeweilige Dienststelle mit großem Zuständigkeits- oder komplexem Aufgabenbereich entscheidet ebenso wie die Verwaltung mit einem großen Geschäftsbereich, ob zwei oder drei Stellvertreterinnen bestellt werden. Stellvertreterinnen werden in einem getrennt von der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten stattfindenden Wahlgang gewählt (§ 19 Absatz 1 Satz 3). Die zwei beziehungsweise drei Kandidatinnen, auf die am meisten Stimmen entfallen sind (§ 20 Absätze 2 und 4 GleibWV), sind zu Stellvertreterinnen gewählt. Zwischen den Stellvertreterinnen besteht auch bei unterschiedlicher Stimmenzahl kein Rangverhältnis. Vielmehr erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen in gegenseitigem Einvernehmen (§ 26 Absatz 2 Satz 2).

2. Bestellung und Aufgaben der Vertrauensfrauen (§ 20 Absatz 4, § 26 Absatz 4)

a) Bestellung von Vertrauensfrauen



SEITE 19 Nach. § 19 Absatz 1 ist in jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen und zu bestellen.

Für kleinere Dienststellen, unselbstständige Nebenstellen sowie für räumlich entfernte Dienststellenteile ist nach § 20 Absatz 4 auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen. Der Bestellung geht keine Wahl voraus; zuständig ist die Dienststelle, die personelle Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigen kann.

Die Dienststelle muss dem Vorschlag folgen und eine Vertrauensfrau bestellen. Ein Ermessensspielraum besteht für die Dienststelle nicht.

In Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich haben die einzelnen Dienststellen – auch wenn sie mindestens 100 Beschäftigte haben – oftmals nur vergleichsweise wenig eigene Kompetenzen hinsichtlich Personalverwaltung und Organisation. In diesen Ausnahmefällen kann es gerechtfertigt sein, auf die Bestellung einer eigenen Gleichstellungsbeauftragten für jede dieser Dienststellen zu verzichten und deren Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten einer anderen Dienststelle innerhalb der großen Verwaltung mit erledigen zu lassen (§ 19 Absatz 3). Erforderlich für die Anwendung dieser Ausnahmeregelung ist jedoch, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden (§ 19 Absatz 3).

Macht eine große Verwaltung im Sinne des § 19 Absatz 3 von dieser Möglichkeit Gebrauch, befinden sich die Dienststellen, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte haben, in derselben Situation wie kleinere Dienststellen i.S.v. § 19 Absatz 4 i.V.m. Absatz 2. In diesen Fällen sind für diese Dienststellen Vertrauensfrauen zu bestellen. Es gelten die gleichen Regeln wie für die Bestellung von Vertrauensfrauen für kleinere Dienststellen.

b) Aufgaben der Vertrauensfrau



SEITE 20

Der Aufgabenbereich einer Vertrauensfrau ergibt sich aus § 26 Absatz 4. Nach § 26 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 1 kann die Vertrauensfrau, wenn sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert sind, im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem an Vorstellungsgesprächen und Sitzungen von Auswahlkommissionen teilnehmen. Ihr soll Gelegenheit gegeben werden, Fragen zu stellen und sich aktiv durch Hinweise an internen Beratungen der Kommission zu beteiligen.

Die Ausübung des Mitwirkungsrechts nach § 32 durch die Gleichstellungsbeauftragte bleibt hiervon unberührt (§ 26 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 2).

Nach § 26 Absatz 4 Satz 4 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau Rechte zur eigenen Wahrnehmung übertragen, sofern eine Verwaltung mit großem Geschäftsbereich in Dienststellen mit über 100 Beschäftigten keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen lässt, sondern dort eine Vertrauensfrau bestellt (§ 19 Absätze 3 und 4 Satz 2). Die Gleichstellungsbeauftragte legt den Umfang der Aufgabenübertragung fest, behält gegenüber der Vertrauensfrau ein Weisungsrecht und kann die Aufgabenübertragung jederzeit mit sofortiger Wirkung, aber nicht rückwirkend, zurücknehmen. Die Befugnisse der Vertrauensfrau richten sich sowohl in formaler, als auch in inhaltlicher Hinsicht danach, was Grundlage der Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen dieser Aufgabenübertragung ist. Da die Vertrauensfrau kein Mandat der weiblichen Beschäftigten hat, hat die Aufgabenerledigung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen bzw. von der Rahmenbefugnis (Aufgabenübertragung nach § 26 Absatz 4 Satz 4) umfasst zu sein.

Es können nur solche Aufgaben delegiert werden, die in der örtlichen Dienststelle, für die eine Vertrauensfrau bestellt ist, zur Erledigung anfallen. Die Vertrauensfrau hat insoweit also nur eine auf ihren lokalen Bereich begrenzte Zuständigkeitsoption.

Die Vertrauensfrau ist nach § 31 genauso zur Verschwiegenheit verpflichtet wie die Gleichstellungsbeauftragte. Da die Informationssicherstellung ihre eigentliche Aufgabe ist, ist sie gegenüber der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten an eine Verschwiegenheitspflicht nicht gebunden, jedenfalls sofern nicht in Ausnahmefällen Dinge betroffen sind, die der



SEITE 21 absoluten Geheimhaltung unterliegen, oder wenn beispielsweise eine Beschäftigte explizit darum bittet.

c) Inkompatibilität mit anderen Ämtern und Aufgaben

Nach § 24 Absatz 2 dürfen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Personalvertretung im Sinne dieser Vorschrift ist auch die Schwerbehindertenvertretung.

Für eine Vertrauensfrau mit ihrem regelmäßig auf eine bloße Mittlerfunktion begrenzten Aufgabenbereich gilt diese Regelung nicht. Jedoch können bei Vertrauensfrauen, denen nach § 26 Absatz 4 Satz 4 Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen sind, ebenfalls Aufgabenüberschneidungen und Interessenkollisionen möglich sein. Insofern ist es in diesen Fällen ratsam, auf eine gleichzeitige Wahrnehmung beider Funktionen möglichst zu verzichten und von der Bestellung eines Personalratsmitglieds zur Vertrauensfrau mit eigenem Aufgabenkreis abzusehen, auch wenn das Gesetz eine entsprechende ausdrückliche Vorgabe nicht enthält.

d) Zeitliche Entlastung der Vertrauensfrau

Die Entlastung der Vertrauensfrau ist in § 28 Absatz 6 geregelt.

3. Vorzeitiges Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten (§ 22)

Die Dienststelle hat nach vorzeitigem Ausscheiden einer Gleichstellungsbeauftragten aus dem Amt oder bei nicht nur vorübergehender Verhinderung unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (§ 22 Absatz 1 Satz 1). Deshalb sind, wenn ein vorzeitiges Ausscheiden im Vorhinein feststeht, erforderliche Vorkehrungen wie das Einleiten eines Wahlverfahrens frühzeitig zu treffen. Ist die Gleichstellungsbeauftragte verhindert, steht es der Stellvertreterin frei, ihren Rücktritt zu erklären und sich zugleich für die Wahl als



SEITE 22 Kandidatin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder als Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen. Sie ermöglicht damit eine gemeinsame Neuwahl nach § 22 Absatz 3. Der Rücktritt der Stellvertreterin kann unmittelbar oder zu einem späteren Zeitpunkt (beispielsweise am voraussichtlichen Tag einer Neuwahl) wirksam werden; spätestens zur Benennung der Nachfolgerin muss die Amtszeit der Stellvertreterin abgelaufen sein. Eine Wahl entfällt, wenn die Dauer der restlichen Amtszeit zwei Jahre oder weniger beträgt (§ 22 Absatz 1 Satz 2).

4. Zusammenlegung, Aufspaltung, Eingliederung von Dienststellen (§ 23)

Bei Umorganisationen sind die Gleichstellungsbeauftragten aller betroffenen Dienststellen vom Anfang der Planungen bis zum Ende der Durchführung zu beteiligen (§ 27 Absatz 1 Nr. 2). Ziel des § 23 ist die Sicherstellung einer möglichst kontinuierlichen Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten bei Umorganisationen.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bei **Zusammenlegung** von Dienststellen regelt das Gesetz eine Übergangszeit von maximal einem Jahr, während dessen die alten Gleichstellungsbeauftragten noch im Amt bleiben (§ 23 Absatz 1). Die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen.

Entstehen durch **Teilung oder Aufspaltung** zwei oder mehrere neue Dienststellen, gilt § 23 Absatz 2 mit der Folge, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen für längstens ein Jahr mit Zuständigkeit für beide neuen Dienststellen weiter im Amt bleiben. Innerhalb dieses Jahres ist in jeder der neu entstandenen Dienststellen gemäß § 19 eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu wählen.

Anders als bei der Zusammenlegung endet im Falle einer **Eingliederung** die Amtszeit lediglich einer der beiden Gleichstellungsbeauftragten (samt ihrer Stellvertreterinnen): Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle endet bereits mit dem Vollzug des Organisationsaktes (§ 23 Absatz 3). Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen der aufnehmenden



SEITE 23 Dienststelle läuft normal weiter. Eine „Eingliederung“ liegt gegenüber einer „Zusammenlegung“ jedenfalls dann vor, wenn die Bezeichnung der aufnehmenden Dienststelle, Dienstsitz sowie Führungsstrukturen und -personal oberhalb der eingegliederten Teile bei der Umorganisation unverändert bleiben. Entscheidend sind die tatsächlichen Veränderungen; der Begriff, der für die Umorganisation gewählt wurde, hat lediglich Indizcharakter.

Von der Teilung oder Aufspaltung zu unterscheiden ist die „**Abspaltung**“, bei der aus einer Dienststelle ein kleiner Teil ausgegliedert bzw. „abgespalten“ wird und die bisherige Dienststelle im Wesentlichen unverändert bleibt. „Im wesentlichen unverändert“ bleibt die Dienststelle, wenn sie im Verhältnis zur Zahl der Gesamtbeschäftigten nur einen geringen Teil ihrer Beschäftigten verliert und ihre wesentlichen Aufgaben fortbestehen. In diesem Fall ist es nicht erforderlich, in der bisherigen Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung nach § 23 Absatz 2 neu zu wählen. Das bedeutet: In der fortbestehenden Dienststelle muss im Fall der Abspaltung nur dann eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertretung durchgeführt werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin mit dem abgespaltenen Teil die fortbestehende Dienststelle verlässt. Für diesen Fall sind die Regelungen über das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung anzuwenden.

Entsteht bei der Abspaltung neben der bisherigen Dienststelle eine neue Behörde, gilt im Hinblick auf diese § 23 Absatz 2. Wird der abgespaltene Teil in eine andere, schon bestehende Dienststelle eingegliedert, so werden für die Beschäftigten des eingegliederten Teils die Gleichstellungsbeauftragte der aufnehmenden Dienststelle und deren Stellvertretung zuständig. Gehört dem abgespaltenen und eingegliederten Teil die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin an, endet deren Amt mit der Eingliederung in entsprechender Anwendung des § 23 Absatz 3.



SEITE 24 Werden aus zwei oder mehreren Behörden Arbeitseinheiten abgespalten und zu einer neuen Dienststelle zusammengefasst, bleiben die Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertretungen der fortbestehenden Behörden entsprechend § 23 Absatz 1 Satz 1 im Amt. Für die neue Dienststelle sind gemäß § 19 ein neue Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretung zu wählen. Die Wahl ist in entsprechender Anwendung des § 23 Absatz 1 Satz 3 rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach der Zusammenlegung durchzuführen.

Sofern eine Umorganisation von Behörden durch Gesetz geregelt wird, können durch das die Umorganisation regelnde Gesetz abweichende Bestimmungen getroffen werden, die eine möglichst ununterbrochene Vertretung der Beschäftigten durch eine Gleichstellungsbeauftragte sicherstellen.

5. Rechtsstellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen (§§ 24-36)

a) Weisungsfreiheit (§ 24 Absatz 2 Satz 1)

Aus der Weisungsfreiheit folgt unter anderem, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren Urlaub, ihre Gleittage und ihre Inlandsdienstreisen nicht beantragen, sondern nur anzeigen muss.

Die Anzeigepflicht für Inlandsdienstreisen dient dazu, der Dienststelle eine haushalterische Vorprüfung der voraussichtlich anfallenden Reisekosten zu ermöglichen. Es findet daher keine Prüfung der fachlichen Notwendigkeit statt. Das Prüfungsrecht der Dienststelle beschränkt sich ausschließlich darauf, ob für die angezeigte Dienstreise die reisekostenrechtlichen, die haushalterischen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Auslandsdienstreisen und Reisen zu Veranstaltungen privater Dritter sind dagegen genehmigungspflichtig, da sich der Geltungsbereich des BGleiG und die daraus resultierenden Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten räumlich, organisatorisch und inhaltlich auf die Bundesverwaltung beschränkt. Dies gilt nach Maßgabe des § 2 des Gesetzes über den



SEITE 25 Auswärtigen Dienst nicht für das Auswärtige Amt, da sich die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auch auf die Auslandsvertretungen und die dorthin entsandten erstreckt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann nicht über den Umfang hinaus, der bei genehmigten Dienstreisen gilt, auf den Weg der nachträglichen Kostenerstattung verwiesen werden.

b) Keine Befassung mit Personalangelegenheiten (§ 24 Absatz 2 Satz 2)

Um Interessenkollisionen möglichst zu vermeiden, darf die Gleichstellungsbeauftragte nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein (§ 24 Absatz 2 Satz 2). Diese Vorschrift schließt die Mitarbeit in der Personalverwaltung aus. Zudem wird sie in Dienststellen mit weniger als 600 Beschäftigten relevant, da dort die Gleichstellungsbeauftragte nur zu mindestens 50% entlastet wird, sofern keine weitergehende Entlastung erforderlich ist (§ 28 Absatz 2 Satz 2). Falls in einer solchen Dienststelle eine Referatsleiterin Gleichstellungsbeauftragte ist oder werden möchte, stellt sich die Frage, ob auch Beurteilungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieses Referats unter den Begriff der Befassung mit Personalangelegenheiten fallen.

Mit Personalangelegenheiten im Sinne des § 24 Absatz 2 Satz 2 ist eine Beschäftigte befasst, wenn diese geeignet sind, sich unmittelbar auf die Lage der Beschäftigten auszuwirken. Sie umfassen daher auch organisatorische und soziale Angelegenheiten. Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von funktionsbezogenen Führungsaufgaben sind keine Personalangelegenheiten in diesem Sinne.

Bei direkter Betroffenheit in einer einzelnen Personalangelegenheit hat sich die Gleichstellungsbeauftragte zur Vermeidung von Interessenkonflikten vertreten zu lassen.

Diese Bestimmungen in § 24 Absatz 2 Satz 2 gelten auch für die Stellvertreterinnen (§ 24 Absatz 3).

c) Beteiligung bei Gremienbesetzungen



SEITE 26 Nach § 27 Absatz 1 Nr. 4 beteiligt die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte auch frühzeitig bei „Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist“. Darunter fallen auch die Gremienbesetzungen nach §§ 4 und 5 Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG). Dabei ist zu berücksichtigen, dass das BGremBG nur die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder betrifft.

d) Benachteiligungsverbot, fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs (§ 28 Absätze 1 und 3)

Gemäß § 28 Absatz 1 Satz 1 darf die Gleichstellungsbeauftragte wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre (§ 28 Absatz 1 Satz 2). Als ein Hilfsmittel zur Verwirklichung dieses Grundsatzes ordnet § 28 Absatz 3 Satz 1 die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung an. Die Einzelheiten zur fiktiven Nachzeichnung ergeben sich aus einer entsprechenden Anwendung des als Anlage beigefügten Rundschreibens des BMI vom 12. 3. 2002 – D I 3 212 152/12. Bei der Anwendung auf Gleichstellungsbeauftragte ist zu berücksichtigen, dass § 28 Absatz 3 nicht einfach der Regelung für Personalratsmitglieder folgt, die das Rundschreiben des BMI (fiktive Nachzeichnung der „dienstlichen Beurteilung“) betrifft. Vielmehr hat der Gesetzgeber die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Verwaltung vorgesehen, – (Personalratsmitglieder gehören demgegenüber Interessenvertretungen an) –, in § 28 Absatz 3 ausdrücklich auf eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten abgestellt und die Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung neben der fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung lediglich zugelassen. Diese eindeutige Bestimmung in § 28 Absatz 3 wird in der Gesetzesbegründung, BT-Ds. 18/3784, S. 106 klargestellt.



SEITE 27 Es sollte eine Vergleichsgruppe zum Beginn der Amtszeit festgelegt und der Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter Weise, d.h. so erläutert werden, dass sie überprüfen kann, ob die Vergleichsgruppe zutreffend gebildet wurde. Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Mitglieder der Vergleichsgruppe ergibt sich daraus nicht. Ist die Festlegung einer Vergleichsgruppe bei Beginn der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten unterblieben, ist sie beim nächsten Anlass nachzuholen. Bei der genauen Ausgestaltung der Teilhabe am beruflichen Aufstieg kommt der Dienststelle ein Ermessen zu.

Die Dienststelle lässt die Gleichstellungsbeauftragte von Amts wegen an Beförderungs- oder Höhergruppierungsrunden teilnehmen, an denen alle Beschäftigten einer Gehalts- oder Tarifgruppe ohne Bewerbung teilnehmen.

Unabhängig davon hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Zur Vermeidung einer finanziellen Benachteiligung besagt § 28 Absatz 1 Satz 2, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts ausübt. Es wird ungeachtet einer möglichen Entlastung nach Absatz 2 und ihres Umfangs gesetzlich fingiert, dass die Beschäftigte ihre bis zur Amtsübernahme versehene Tätigkeit in gleicher Weise wie bislang fortführt. Dies gilt auch für die Weitergewährung bis dahin gezahlter Zulagen.

e) Umfang der Entlastung von anderen Aufgaben (§ 28 Absatz 2)

Die Gleichstellungsbeauftragte „wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als

Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist“ (§ 28 Absatz 2 Satz 1). Die

Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und im Hinblick auf ihre Aufgabe und Funktion auch die Pflicht, sich im erforderlichen Umfang entlasten zu lassen.



SEITE 28 Die Entlastung erfordert keinen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten, sondern erfolgt von Amts wegen. Neben der Anzahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, sind Art, Größe und der Zuständigkeitsbereich der Dienststelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, bei der Höhe des Entlastungsumfangs maßgebend.

f) Entlastung der Stellvertreterinnen (§ 28 Absatz 5)

In welchen Umfang eine Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten entlastet wird, hängt davon ab, ob sie im Vertretungsfall für die verhinderte Gleichstellungsbeauftragte tätig wird oder ob die Gleichstellungsbeauftragte ihr Aufgaben zur eigenen Erledigung überträgt.

Wird die Stellvertreterin im Vertretungsfall tätig, „ist sie mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten“ (§ 28 Absatz 5 Satz 1). Vertritt eine Stellvertreterin allein, so ist in der Regel davon auszugehen, dass sie im gleichen Umfang wie die vertretene Gleichstellungsbeauftragte zu entlasten ist.

Überträgt die Gleichstellungsbeauftragte der alleinigen Stellvertreterin mit deren Einverständnis einen Teil ihrer Aufgaben zur eigenständigen Erledigung, „wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet“ (§ 28 Absatz 5 Satz 2). Die Entlastung richtet sich nach dem voraussichtlichen Arbeitsumfang.

Eines formellen Antrags auf Entlastung bedarf es nicht; die Aufgabenübertragung ist bei der Dienststelle anzuzeigen. Bei der Bemessung des Arbeitsaufwands sind die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin anzuhören.

In Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen werden bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt (§ 19 Absatz 4). Die Aufgabenaufteilung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen erfolgt in diesem Fall in



SEITE 29

gegenseitigem Einvernehmen (§ 26 Absatz 2 Satz 2). Sie können regionale Schwerpunkte setzen. Die Entlastung der Stellvertreterinnen beträgt jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft (§ 28 Absatz 5 Satz 3 Halbsatz 1). Anders als bei der Aufgabenübertragung in Dienststellen mit nur einer Stellvertreterin hat in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen die Höhe der Entlastung der zwei oder drei Stellvertreterinnen keine Auswirkung auf die Höhe der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 28 Absatz 5 Satz 3 Halbsatz 2).

g) Personelle und materielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 29)

Der Gleichstellungsbeauftragten ist mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen (§ 29 Absatz 1). Bei einer Beschäftigtenzahl von i.d.R. weniger als 1000 kann die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zuordnen (§ 29 Absatz 2 Satz 1). In einer Dienststelle mit i.d.R. mindestens 1000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen (§ 29 Absatz 2 Satz 2). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen keiner bestimmten Laufbahngruppe angehören, sondern der speziellen Aufgabe der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten nach ihrer Befähigung, fachlichen Leistung und persönlichen Eignung gewachsen sein. Ihr Recht auf die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung können die Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 33 Absatz 1 Nr. 5 einfordern.

Für eine Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gleichstellungsbeauftragten ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig. Soweit an der Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund des Beurteilungssystems weitere Stellen beteiligt werden können, darf sich daraus kein Nachteil für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben. Für eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung entsprechend § 28 Absatz 3 Satz 1 besteht kein Raum. Bei Beurteilungssystemen mit Erst- und Zweitbeurteiler/in ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens die Funktion der Erstbeurteilerin zu übertragen. Bei Beurteilungssystemen mit einer Beurteilerin/einem



Beurteiler und einer Berichterstatterin/einem Berichterstatter oder mehreren

Berichterstatterinnen/Berichterstattern ist die Gleichstellungsbeauftragte Berichterstatterin für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Leistet die Gleichstellungsbeauftragte einen Beurteilungsbeitrag, weil eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ihr nur anteilig zugeordnet ist oder eine neue Aufgabe übernommen hat, gelten die für solche Beurteilungsbeiträge festgelegten Regelungen.

Nach § 29 Absatz 3 Satz 2 kann die Gleichstellungsbeauftragte, wenn sie und ihre Stellvertreterinnen verhindert sind, eine ihrer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter unter den gleichen Bedingungen zur Teilnahme an Auswahlverfahren entsenden wie eine Vertrauensfrau. Es dürfen nicht nur Personen aus bestimmten Laufbahn- oder Besoldungs- oder Entgeltgruppen entsendet werden. Die obigen Ausführungen unter V. 2. zur Teilnahme von Vertrauensfrauen nach § 26 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 2 gelten entsprechend.

Zur sachlichen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 29 Absatz 1 zählt die Übernahme notwendiger Reisekosten durch die Dienststelle. Reisekosten sind nicht aus dem Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten, sondern aus dem Titel für Dienstreisen nach Reisekostenrecht zu bestreiten.

h) Frist zur Abgabe eines Votums im Rahmen der Mitwirkung (§ 32)

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach § 32 Absatz 2 regelmäßig durch das Votum. Das Votum ist keine Mitzeichnung von Vorlagen oder Zustimmung zu einer Entscheidung der Dienststelle, sondern zentrales Element der in § 25 Absatz 2 Nr. 2 festgelegten Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle.

Die Frist von zehn Arbeitstagen nach § 32 Absatz 2 Satz 2 beginnt mit Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung.



SEITE 31 In § 32 Absatz 2 Satz 2 werden – anders als nach früherer Rechtslage – erstmals gesetzliche Fristen zur Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Nach Halbsatz 1 ist das Votum – in Anlehnung an § 69 Absatz 2 Satz 3 BPersVG – innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs der Mitteilung der Dienststelle bei der Gleichstellungsbeauftragten. Nur in besonders dringenden Fällen darf die in Satz 2 genannte Frist von zehn Arbeitstagen gemäß Satz 3 ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Auch diese Frist orientiert sich am Bundespersonalvertretungsrecht (§ 69 Absatz 2 Satz 4 BPersVG).

Das Gesetz legt, wie auch aus der Begründung hervorgeht, besonderen Wert darauf, für die Gleichstellungsbeauftragten eine Bearbeitungszeit von 10 Arbeitstagen sicherzustellen. Diese Bearbeitungszeit darf also nicht dadurch verkürzt werden, dass zugeleitete Unterlagen und Informationen nicht ausreichend sind. Der Gleichstellungsbeauftragten müssen daher alle entscheidungserheblichen Informationen vorliegen. Von da an läuft die 10-Tages-Frist.

6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und an Beurteilungskonferenzen/Gremienbesprechungen (§ 27 Absatz 1 Nummer 3)

Gemäß § 27 Absatz 1 Nummer 3 ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien, sondern auch bei Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung sicherstellen sollen, frühzeitig zu beteiligen.

Das hier vorgesehene Beteiligungsrecht soll zum einen gewährleisten, dass unmittelbar und mittelbar diskriminierende Kriterien nicht in Beurteilungsrichtlinien aufgenommen werden.

Zum anderen soll die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten gewährleisten, dass für alle Beschäftigtengruppen gleiche Maßstäbe angelegt werden und die Beurteilungsrichtlinien allgemein diskriminierungsfrei angewandt werden.



SEITE 32 Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten ist es also, die Bildung unterschiedlicher oder geheimer Maßstäbe zu verhindern, mehr Transparenz herzustellen und vor allem mittelbare Diskriminierungen von Frauen und Teilzeitbeschäftigten auszuschließen.

Dementsprechend gehören zu den Besprechungen im Sinn von § 27 Absatz 1 Nummer 3 auch Beurteilungskonferenzen bzw. Gremiumsbesprechungen, die dem Zweck dienen, eine einheitliche Handhabung der Beurteilungsrichtlinien und -maßstäbe für einen bestimmten Bereich sicherzustellen.

Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen solcher Besprechungen beschränkt sich inhaltlich auf die Kontrolle der Einhaltung der gleichen Beurteilungsmaßstäbe und die Verhinderung der Diskriminierung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten bei der Anwendung der Beurteilungsrichtlinien.

7. Kosten der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen (§ 34 Absatz 4)

Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach § 34 Absatz 1 und 2 entstehen. Die Vorschrift entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht der Regelung des § 44 BPersVG, wie auch aus der Gesetzesbegründung hervorgeht. Zu den von der Dienststelle zu tragenden Kosten gehören die Gerichtskosten sowie die Kosten einer anwaltlichen oder gewerkschaftlichen Prozessvertretung. Eine Kostentragung durch die Dienststelle ist ausgeschlossen, wenn der Rechtsbehelf von vorne herein nicht erforderlich (weil eine weniger kostenwirksame gleichwertige Alternative nicht gewählt wurde) oder haltlos (weil die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens bei verständiger Würdigung als von vorne herein aussichtslos erscheinen musste) ist.

Nach Absatz 4 werden auch Rechtsanwaltskosten im Vorfeld eines Einspruchs- und Klageverfahrens erstattet. Allerdings ist eine Kostenerstattung von im Vorfeld in Anspruch



SEITE 33

genommener Rechtsberatung in Anlehnung an § 44 BPersVG nur in Ausnahmefällen und unter ganz besonderen Umständen für ganz bestimmte Fragen möglich. In der Gesetzesbegründung wird von einer eingehenden Überlegung und sachgerechten Würdigung aller Umstände des Einzelfalls gesprochen. Nicht jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung ist also zu erstatten. Andererseits sind Kosten einer Rechtsberatung, die belegen, dass eine Klage voraussichtlich erfolgreich wäre, in der Regel schon dann als begründet anzusehen, wenn dadurch eine Klage und deren Kosten vermieden werden. Das kann sowohl dann der Fall sein, wenn die Behörde auf die angegriffene Maßnahme verzichtet, als auch dann, wenn die Gleichstellungsbeauftragte angesichts des Ergebnisses der Rechtsberatung auf die Einlegung eines Rechtsbehelfs verzichtet.

VI. Antworten zu Anfragen nach § 35 Absatz 1

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend leitet nach § 35 Absatz 2 Satz 2 seine Antworten zu Anfragen nach § 35 Absatz 1 der jeweils zuständigen obersten Bundesbehörde nachrichtlich zu. Damit die jeweilige oberste Bundesbehörde ggf. auf die betroffene Dienststelle zugehen und im Rahmen ihrer Fachaufsicht für Verbesserungen sorgen kann, wird die Antwort an die Gleichstellungsbeauftragte zeitgleich mit der Information an die oberste Bundesbehörde versendet.

VII. Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Alte wie neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen geschlechtergerecht formuliert sein. Gleiches gilt für den dienstlichen Schriftverkehr (§ 4 Absatz 3). Es wurde davon abgesehen, dazu im Gesetz konkrete Zeit- und Formulierungsvorgaben zu machen. 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 so genannter generischer Maskulina abzulösen.



Das vom Bundesjustizministerium herausgegebene „Handbuch der Rechtsförmlichkeit“, die von der Gesellschaft für deutsche Sprache herausgegebenen „Fingerzeige für die Gesetzes- und Amtssprache“ sowie das Merkblatt M 19 des Bundesverwaltungsamtes „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ geben praktische Hinweise. Sprachlichen Rat bei konkreten Formulierungen gibt auch der – beim Deutschen Bundestag angesiedelte – Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache, der nach § 42 Absatz 5 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien ohnehin grundsätzlich bei der Vorbereitung von Gesetzentwürfen zu beteiligen ist.

VIII. Gender Mainstreaming

Die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Bundesdienststellen sowie auch bei der Zusammenarbeit von Bundesdienststellen zu berücksichtigen (§ 4 Absatz 1 Satz 2). Alle Beschäftigten im Bundesdienst, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (§ 4 Absatz 1 Satz 1). Für die Bundesministerien ergibt sich diese Verpflichtung auch aus § 2 ihrer Gemeinsamen Geschäftsordnung.

IX. Statistikpflichten

Das BGleiG enthält eine Reihe von Statistikpflichten, die sich aus der beigegebenen Anlage ergeben.

X. Frühere Rundschreiben des BMFSFJ



SEITE 35 Die früheren Rundschreiben des BMFSFJ zum BGlG werden mit diesem Rundschreiben aufgehoben.

Bernd Kemper

Dr. Bernd Kemper