



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Das neue Gesetz zur Gleichstellung

## von Frauen und Männern

in der Bundesverwaltung  
und in den  
Gerichten des Bundes  
(Bundesgleichstellungs-  
gesetz – BGleIG).





Vorwort der Ministerin .....	4
Das neue Bundesgleichstellungsgesetz – ein Überblick .....	6
Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungs- gesetz – DGleiG) .....	16
Begründung der einzelnen Vorschriften .....	39
Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung – GleibWV) .....	94
Begründung .....	107

## Vorwort



Mit dem Bundesgleichstellungsgesetz haben wir vor einem Jahr in unserem eigenen Verantwortungsbereich neue Standards für die Gleichstellung von Frauen und Männern in einer modernen Verwaltung gesetzt. Gesetze allein verändern jedoch noch nicht die Realität.

Die vorliegende Broschüre will Informations- und Arbeitshilfe sein, um das Gesetz in den einzelnen Bundesdienststellen, in den Bundesgerichten und in den öffentlichen Unternehmen des Bundes mit Leben zu erfüllen. Ich sehe es insoweit als gutes Zeichen an, dass knapp ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes am 5. Dezember 2001 trotz der hohen Auflage dieser Broschüre deren Nachdruck notwendig wurde. Auch die zahlreichen Anfragen und die Schulungswünsche von Dienststellen und von Gleichstellungsbeauftragten belegen, dass das Bundesgleichstellungsgesetz anders als die Vorgängerregelung ernst genommen wird.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen bleibt auch in dieser Legislaturperiode erklärtes Ziel und verfassungsrechtliche Verpflichtung der Bundesregierung. Begonnen haben wir mit der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes. Als nächstes werden die Streitkräfte moderne gleichstellungsgesetzliche Regelungen erhalten, die der Tatsache Rechnung tragen, dass die Bundeswehr keine Männerdomäne mehr ist.

Die Gleichstellung in der Privatwirtschaft werden wir im Zuge der Umsetzung der neuen EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG ebenfalls mit Nachdruck - wo notwendig auch durch unbürokratische gesetzliche Regelungen - fördern. Durch eine Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes wollen wir sanften Druck auf die

Gleichstellung in Verbänden und Organisationen des Dritten Sektors ausüben, die durch Sitz und Stimme ihre Belange in Gremien des Bundes einbringen wollen. Gesetzgebungsvorhaben anderer Ressorts und neue Richtlinienvorschläge der EU, insbesondere diejenigen, die den Arbeitsmarkt und die Diskriminierung in Beruf und Gesellschaft betreffen, werden wir gleichstellungspolitisch im Sinne des Gender Mainstreaming begleiten.

Die heutige Frauengeneration ist, wie uns die Fakten zeigen, gut, meist besser als die jungen Männer ausgebildet. Sie ist karriere- und berufsorientiert. Nicht nur der öffentliche Dienst sondern auch die Wirtschaft muss ihr ureigenes Interesse erkennen, die Kompetenzen dieser gut ausgebildeten Frauengeneration zu nutzen. Karriere darf für Frauen keinen Verzicht auf Kinder bedeuten, Väter müssen ihr Vatersein faktisch, mit zeitlichem Engagement und dabei von ihrem Arbeitgeber und der öffentlichen Meinung unterstützt annehmen. Die Gleichstellungs- und die Familienpolitik müssen zentrale gesellschaftliche Themen, nicht zuletzt auch Themen des Bündnisses für Arbeit, werden.



RENATE SCHMIDT  
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,  
FRAUEN UND JUGEND

Herausforderungen  
der **Z u k u n f t**  
bestehen.

## Das neue Bundesgleichstellungsgesetz – ein Überblick

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) ist am 5. 12. 2001 in Kraft getreten. Es ist als Artikel 1 Kernstück des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleIG), das als Artikel-Gesetz in Artikel 2 notwendige Folgeänderungen des Bundesbeamtengesetzes enthält und in Artikel 3 sein Inkrafttreten sowie das Außerkrafttreten des Frauenfördergesetzes regelt.

### Ziel des Gesetzes (§ 1 BGleIG)

Das neue 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.



### Begriffliche Neuerungen

Die im bisher geltenden Frauenfördergesetz verwendeten Begriffe „Frauenförderung“, „Frauenförderplan“ und „Frauenbeauftragte“ werden durch die neuen Begriffe „Gleichstellung“, „Gleichstellungsplan“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

## Erweiterung des Geltungsbereichs (§ 3 BGleIG)

Der Anwendungsbereich des neuen Gesetzes ist umfassender als der des bisherigen Frauenfördergesetzes.

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 neuen Gesetzes.

Überdies werden institutionelle Leistungsempfänger des Bundes und Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden, künftig 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 BGleIG)

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.

Dies gilt bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung.

Unterrepräsentiert sind Frauen dann, 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.

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 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.





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

Die bisherigen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer werden verbessert.

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 BGleig vorrangig berücksichtigt werden.

Wie bisher schon muss die Dienststelle 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 rechtzei-



tige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Neu gegenüber dem bisherigen Frauenförderungsgesetz ist, dass die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Neu ist auch, dass die Dienststelle verpflichtet ist, mit den Beurlaubten vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie

über Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

### **Neue Regelungen für Arbeitsplatzausschreibungen und Bewerbungsgespräche (§§ 6, 7 BGleIG)**

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

Arbeitsplätze sollen künftig 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.

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.

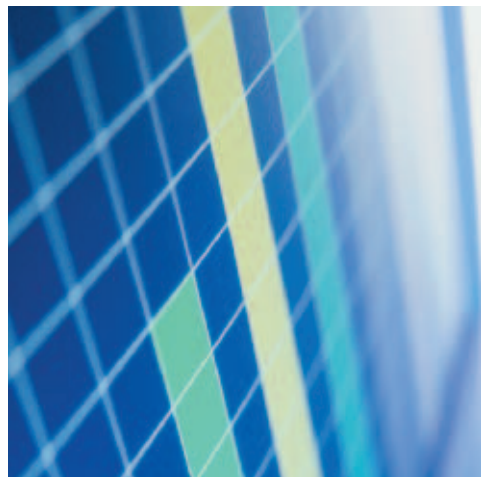
Unzulässig sind künftig in Vorstellungs- und Auswahlgesprächen Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit.

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

### Neue Gleichstellungspläne (§ 11 BGleig)

Die neuen Gleichstellungspläne, die die bisher geltenden Frauenförderpläne ablösen, werden zu effektiven Instrumenten einer modernen Personalplanung und -entwicklung sowie zur Gleichstellung von Frauen und Männern ausgebaut.

Ihre Laufzeit wird von drei auf vier Jahre verlängert. 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 der der 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 BGleIG und den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen. Die Personalverantwortlichen haben sich jedoch ständig mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auseinander zu setzen und gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen, falls erkennbar wird, dass die Zielvorgaben nicht erreicht werden. 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 ggfs. 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.

### **Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (§§ 16–22 BGleIG)**

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes werden konkretisiert und verstärkt, ihr Aufgabenbereich wird erweitert.

Der Schwellenwert für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten wird herabgesetzt. Vor der Bestellung ist eine Wahl obligatorisch. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten wird von drei auf vier Jahre erhöht.

Künftig ist grundsätzlich in jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 statt bisher 200 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, die ab Seite 94 ff. in dieser Broschüre abgedruckt ist.

Neu ist auch 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. Neu ist auch die Möglichkeit, dass die Gleichstellungsbeauftragte künftig Aufgaben auf Stellvertreterinnen, Vertrauensfrauen und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen kann.

Erweitert wurde auch der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Sie wirken auch mit bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie bei der Besetzung von Gremien im Bereich des Bundes.

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit aber weisungsfrei. Um Interessenkollisionen auszuschließen, ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten künftig 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 der Verletzung eigener Rechte sowie der Aufstellung eines dem Gesetz nicht entspre-

chenden Gleichstellungsplans durch die Dienststelle notfalls das Verwaltungsgericht anzurufen. Damit können die Gleichstellungsbeauftragten ihre Kontrollfunktion wirksamer als bisher ausüben.

### Gleichstellungscontrolling (Gleichstellungsbericht, § 25 BGleG)

Als wichtiges Instrument zum Gleichstellungscontrolling durch den Deutschen Bundestag wird es weiterhin auch Frauenförderberichte der Bundesregierung geben, die künftig Gleichstellungsberichte genannt und alle vier Jahre erstellt werden.

Diese werden sich nicht wie früher darauf beschränken, Gleichstellungsdefizite in der Bundesverwaltung aufzuzeigen, sondern sie werden vor allem auch „Best-Practise“-Beispiele in der Bundesverwaltung bekannt machen.

Andere Dienststellen werden damit zur Nachahmung aufgefordert und ermutigt.

Damit soll in der Bundesverwaltung ein Wettbewerb in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern eingeleitet werden, ein Benchmarking, welches als modernes betriebswirtschaftliches Instrument schon lange selbstverständlich ist.





## Gesetzliche Regelung des Gender Mainstreaming (§ 2 BGleiG)

Das internationale gleichstellungspolitische Instrument des Gender Mainstreaming, d. h. die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder, wird als durchgängiges Leitprinzip im Bundesdienst gesetzlich verankert.

## Geschlechtergerechte Sprache (§ 1 Abs. 2 BGleiG)

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

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.

# Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

**Vom 30. November 2001**

**(BGBl. I S. 3234)**

Der Bundestag hat das folgende  
Gesetz beschlossen:

## Artikel 1

**Gesetz zur Gleichstellung  
von Frauen und Männern in  
der Bundesverwaltung und  
in den Gerichten des Bun-  
des (Bundesgleichstellungs-  
gesetz – BGleiG)**

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 Auf-  
stieg, Vergabe von Ausbil-  
dungsplätzen

§ 9 Qualifikation; Benachteili-  
gungsverbote

§ 10 Fortbildung

§ 11 Gleichstellungsplan

### ABSCHNITT 3

Vereinbarkeit von Familie und  
Erwerbstätigkeit für Frauen und  
Männer

§ 12 Familiengerechte Arbeitszei-  
ten und Rahmenbedingungen

§ 13 Teilzeitbeschäftigung, Telear-  
beit und familienbedingte  
Beurlaubung



§ 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

ABSCHNITT 5

Statistische Angaben, Bericht

§ 24 Statistische Angaben

§ 25 Bericht

§ 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

ABSCHNITT 6

Schlussbestimmungen

§ 26 Übergangsbestimmung

ABSCHNITT 4

Gleichstellungsbeauftragte

ABSCHNITT 1

§ 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

**Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1**

**Ziel des Gesetzes**

§ 17 Koordination, Stufenbeteiligung

§ 18 Rechtsstellung

§ 19 Aufgaben

§ 20 Information und Mitwirkung

§ 21 Einspruchsrecht

§ 22 Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

§ 23 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

(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 Behinde-

rung 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 Gerich-

ten 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, Laufbahngruppen, 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) Eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen ist gegeben, wenn Frauen wegen ihres Geschlechts bei einer Vereinbarung oder Maßnahme im Vergleich zu Männern unterschiedlich behandelt werden, soweit nicht die Vereinbarung oder Maßnahme die Art der auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil von Frauen benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Krite-

rien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sie sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

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

## ABSCHNITT 2

### **Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

#### **§ 5**

#### **Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften**

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

(2) Bei Verstößen der Dienststelle gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim

beruflichen Aufstieg gilt § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie für Frauen und Männer, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben.

#### **§ 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.

(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 haus-

internen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. § 8 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes bleibt 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 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 pflegebedürftigen 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 Wahlausschusses vorgeschrieben ist,
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

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.

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

(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 aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Le-

bensgefährten 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 Fort-

bildungsveranstaltungen einzusetzen.

## § 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 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 Gleichstellungs-

plan 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.

(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 aufzu-



nehmen, 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 Männern

und Frauen 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-, versor-

gungs- 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 ermäßigten 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.

(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 familienbe- dingter 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 Gleichstellungs- beauftragten und der Stell- vertreterin**

(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 Ansprechpart-

nerin 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 verstoßen 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 Ver-

trauensfrau. 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 so weit 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 Be-

schäftigten 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 Verfügungsfonds; 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 Ein-

beziehung 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 Beschäftigtenschutzgesetzes 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 Bundesgremienbesetzungsgesetzes 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 gelten 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.

## § 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 Stel-

len 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 Verschluss-sache 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 Gleich-

stellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

## **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.

### **Artikel 2** **Änderung des Bundesbeamten-gesetzes**

Das Bundesbeamten-gesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), zuletzt geändert durch

Artikel 3 des Gesetzes vom  
9. Juli 2001 (BGBl. I S. 1510), wird  
wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgen-  
der Satz angefügt:

„Dem stehen gesetzliche  
Maßnahmen zur Förderung  
von Beamtinnen zur Durch-  
setzung der tatsächlichen  
Gleichstellung im Erwerbsle-  
ben, insbesondere Quotenre-  
gelungen mit Einzelfallprü-  
fung, nicht entgegen.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geän-  
dert:

aa) Satz 2 wird wie folgt  
gefasst:

„Der gesamte Ausschrei-  
bungstext muss so ausge-  
staltet sein, dass er nicht  
nur auf Personen eines  
Geschlechts zugeschnit-  
ten ist.“

bb) Folgender Satz wird  
angefügt:

Die Dienstposten sind  
einschließlich der Funk-  
tionen mit Vorgesetzten-  
und Leitungsaufgaben  
zur Besetzung auch in  
Teilzeit auszuschreiben,  
soweit zwingende dienst-

liche Belange nicht ent-  
gegenstehen.“

2. § 72 a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird wie folgt geän-  
dert:

aa) In Satz 1 werden nach  
den Wörtern „auf  
Antrag“ die Wörter  
„auch bei Stellen mit  
Vorgesetzten- und Lei-  
tungsaufgaben“ einge-  
fügt.

bb) Nach Satz 1 wird folgen-  
der neuer Satz 2 einge-  
fügt:

„Die Dienststelle muss  
die Ablehnung von  
Anträgen im Einzelnen  
begründen.“

cc) Folgender Satz wird  
angefügt:

„Teilzeitbeschäftigte  
Beamtinnen und Beamte  
mit Familienpflichten,  
die eine Vollzeitbeschäfti-  
gung beantragen, und  
Beurlaubte mit Familien-  
pflichten, die eine vorzei-  
tige Rückkehr aus der  
Beurlaubung beantragen,  
müssen bei der Beset-  
zung von Vollzeitstellen  
unter Beachtung des Leis-

tungsprinzips und der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden.“

- b) Folgender Absatz 8 wird angefügt:
- „(8) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen Beurlaubten 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 der Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf

einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.“

3. In § 72 c werden nach dem Wort „Regelungen“ die Wörter „sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen“ eingefügt.
4. Dem § 90 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:
- „Zugang zu entscheidungsrelevanten Teilen der Personalakte haben auch Gleichstellungsbeauftragte, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“

### **Artikel 3** **Inkrafttreten; Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Frauenförderungsgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 2103), zuletzt geändert durch Artikel 12 Abs. 4 des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) außer Kraft.

## Begründung der einzelnen Vorschriften

(Auszüge aus der Amtl. Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – BT Drs. 14/5679 – vom 28. 3. 2001)<sup>1</sup>

### Zu Artikel 1

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

##### ABSCHNITT 1

#### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **Zu § 1 – Ziel des Gesetzes**

§ 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 Arti-

kel 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. Es will eine schnelle und grundlegende Veränderung der Situation der Frauen im Bundesdienst erreichen, die dadurch gekennzeichnet ist, dass Frauen hier zwar rund 45 Prozent aller Beschäftigten stellen, in Führungspositionen aber weit unter diesem Anteil repräsentiert sind: nur 10,6 Prozent beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen, 8,2 Prozent bei den Unterabteilungsleitungen und 2,1 Prozent bei den Abteilungsleitungen (oberste Bundesbehörden, Stand 1998). Was unter „Diskriminierungen von Frauen“ zu verstehen ist, beschreiben die Legaldefinitionen in § 4 Abs. 7, hinsichtlich der unmittelbaren Diskriminierung in Anlehnung an europäisches Recht und hinsichtlich der mittel-

<sup>1</sup> Die amtliche Begründung wurde zu den §§ 1 Abs. 1; 9 Abs. 1 Nr. 2; 10 Abs. 5; 16 Abs. 3, 6, 7; 17 Abs. 2; 18 Abs. 1; 20 Abs. 3 und § 22 an die vom Deutschen Bundestag verabschiedete Fassung angepasst.

baren Diskriminierung entsprechend der Europäischen Beweislastrichtlinie (Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts).

§ 1 Satz 2 schreibt als Mittel zur Erreichung der genannten Ziele die Förderung von Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes vor.

Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern (§ 1 Satz 3). Begünstigt hiervon sind Frauen und Männer.

§ 1 Satz 4 bestimmt in Anlehnung an den Wortlaut des § 1 Satz 2 SGB IX, dass bei den genannten Zielsetzungen den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen wird.

§ 1 Abs. 2 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache, die traditionell immer noch durch masculine 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 Trägerinnen oder Träger von Rechten und Pflichten sind und angesprochen werden, sollen sie auch ausdrücklich benannt werden und dort, wo das Geschlecht der Adressatinnen oder Adressaten unerheblich ist oder neben natürlichen Personen auch juristische Personen betroffen sind, sollen neutrale Sprachformen verwendet werden. Das Bewusstsein für geschlechtergerechte Ausdrucksformen ist bei der gesprochenen Sprache und bei der Amtssprache stärker ausgeprägt. Bei der Vorschriftensprache wird dieses Ziel noch nicht genügend berücksichtigt, obwohl es schon seit langem entsprechende Festlegungen und Empfehlungen gibt (vgl. Beschluss der Bundesregierung vom 24. Juli 1991, abgedruckt zusammen mit dem Bericht der Arbeitsgruppe Rechtssprache in der BT-Drs. 12/1041, Beschlüsse des Bundesrates vom 29. November 1991 und des Deutschen Bundestages vom 15. Januar 1993).

Die Bundesregierung hat in der neuen, vom 1. September 2000



an geltenden Gemeinsamen Geschäftsordnung vom 26. Juli 2000 (GMBI S. 526) die Ressorts verpflichtet, die Gesetzentwürfe nicht nur sprachlich richtig und möglichst allgemein verständlich zu fassen, sondern auch „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck“ zu bringen (§ 42 Abs. 5 GGO). Das Gleiche gilt für die Rechtsverordnungen (§ 62 Abs. 2 GGO).

Durch die Regelung in § 1 Abs. 2 soll nun übergreifend das gleiche Ziel für alle Verwaltungs- und Rechtsvorschriften des Bundes verankert werden; es sollen also insbesondere die Gesetzesinitiativen aus der Mitte des Bundestages erfasst werden.

Es wird davon abgesehen, konkrete Zeitvorgaben 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 generischer Maskulina abzulösen.

Es wird ferner davon abgesehen, eine konkrete positive Vorgabe für geschlechtergerechte Formulierungen zu machen. Obwohl in der Regel vollständig ausgeschriebene maskuline und feminine Personenbezeichnungen die Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache am besten erfüllen, gibt es eine Reihe weiterer Formulierungsmöglichkeiten und Sprachgestaltungen, die sich im Hinblick auf Verständlichkeit und Lesbarkeit der Rechtsvorschriften gleichermaßen oder sogar noch besser anbieten. Übersehen über die so genannten „kreativen Lösungen“ mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Sprache geben das vom Bundesministerium der Justiz herausgegebene Handbuch der Rechtsförmlichkeit (2. Auflage 1999, Rn. 92 ff.), die von der Gesellschaft für deutsche Sprache herausgegebenen „Fingerzeige für die Gesetzes- und Amtssprache“ (11. Auflage, 1998, Kapitel 5), das vom Bundesverwaltungsamt (BBB) herausgegebene Merkblatt M 19 „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ sowie zahlreiche weitere Publikationen. Sprachlichen Rat bei konkreten

Formulierungen gibt der – beim Deutschen Bundestag angesiedelte – Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache, Wiesbaden, der nach § 42 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 Aufgabengebiete 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 Vorge-

hensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, 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.

Zur Prüfung der Einführung des Gender Mainstreaming und zu einem Konzept zur Umsetzung hatte sich die Bundesrepublik Deutschland bereits in den nationalen Strategien zur Umsetzung der 4. VN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking verpflichtet. Mit Beschluss vom 23. Juni 1999 erkannte das Bundeskabinett die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung an und sprach sich dafür aus, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe unter dem Begriff des „Gender Mainstreaming“ zu fördern. Dementsprechend heißt es in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien vom 1. September 2000: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen

gefördert werden (Gender Mainstreaming)“. Die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe und durchgängiges Leitprinzip wird nunmehr 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. § 2 GGO wie auch die gesetzliche Regelung in § 2 BGleG berücksichtigen nicht zuletzt gemeinschaftsrechtliche Vorgaben zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming, insbesondere Artikel 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages („Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“) und die Leitlinie Nr. 18 der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU von 2000.

### Zu § 3 – Geltungsbereich

Das Gesetz gilt nach Absatz 1 nicht nur – wie das Frauenförderungsgesetz – für die öffentlich-rechtliche unmittelbare und mittelbare Bundesverwaltung, die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen und die Bundesgerichte. Vielmehr wird durch die Einbeziehung der Bundesverwaltung in Privatrechtsform 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 der vom Bundesverwaltungsamt herausgegebenen, laufend aktualisierten Loseblattsammlung „Die nichtministerielle Bundesverwaltung“ (ISSN 0933 – 2545) entnommen werden. Für die Empfänger von freiwilligen Leistungen des Bundes gilt jedoch die speziellere und flexiblere Regelung in Absatz 3.

Absatz 2 soll die entsprechende Anwendung der Vorschriften die-

ses Gesetzes gewährleisten, wenn ein zuvor in bundeseigener Verwaltung geführtes Unternehmen in die Rechtsform eines privaten Unternehmens überführt wird. Diese Regelung ist notwendig, solange es noch 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 darauf hinwirken. Für kleine Einrichtungen wird nur eine sehr flexible Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes in Betracht kommen. 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. Diese Grundzüge

sollen auch einheitlich für außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten, die aus öffentlichen Mitteln des Bundes gemeinsam mit den Ländern finanziert werden. Durch die vertragliche Vereinbarung kann auch festgelegt werden, dass eine Gleichstellungsbeauftragte entsprechend § 16 Abs. 1 BGleIG erst ab einer bestimmten Mindestgröße der Einrichtung zu wählen ist.

#### **Zu § 4 – Begriffsbestimmungen**

Die Vorschrift enthält in den Absätzen 1 bis 4 einige für das Gesetz wesentliche Begriffsbestimmungen, die dem bisherigen § 3 FFG entsprechen.

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.

In Absatz 2 ist die bisherige Legaldefinition der Familienpflichten beibehalten, wobei der darin enthaltene Begriff des Angehörigen seinerseits wie bisher nicht definiert ist. Damit lässt die Regelung Spielräume für die weitere gesellschaftliche Entwicklung und Rechtsfortbildung. Für die aktuelle Rechtsanwendung können die Kommentare zum Angehörigenbegriff im Bundesbeamtengesetz herangezogen werden.

Die Definition des Begriffs „Bereiche“ in Absatz 3 entspricht der bisherigen Definition in § 3 Abs. 3 FFG: Die Bereiche sind maßgebende Bezugsgröße für die Aufstellung des Gleichstellungsplans und die Auswahlentscheidungen nach § 8. Vorgesetzte 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 befindet.

Absatz 4 zählt zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wie das bisherige Recht ausdrücklich auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Richter.

Entsprechend dem bisherigen Recht können nach Absatz 5, der auf § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes verweist, 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.

Absatz 6 enthält eine Definition der Unterrepräsentanz von Frauen. Diese ist gegeben, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt. Hiermit orientiert

sich das Gesetz an den gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland, in der der Frauenanteil bei rund 51 Prozent liegt (Stand: 31. 12. 1997), aber auch an den statistischen Daten des Vierten Frauenförderberichts der Bundesregierung, wonach rund 45 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst Frauen sind (Stichtag 30. 6. 1998). Die festgestellten hohen Frauenanteile an den Bewerbungen für den Bundesdienst in Höhe von rund 44 Prozent und von rund 46 Prozent bei den Einstellungen zeigen, dass Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst des Bundes stark von Frauen nachgefragt werden und dass grundsätzlich genügend qualifizierte Frauen zur Umsetzung von einzelfallbezogenen Quotenvorgaben, die Unterrepräsentanzen gegensteuern sollen, zur Verfügung stehen.

Absatz 7 definiert die unmittelbare Diskriminierung von Frauen in Anlehnung an europäisches Recht, die mittelbare Diskriminierung entsprechend der Europäischen Beweislastrichtlinie (Richtlinie 97/80/EG des Rates vom

15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts).

Absatz 8 enthält eine Definition des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst des Bundes, da der Begriff mehrfach in den nachfolgenden Vorschriften verwandt wird. Arbeitsplätze im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes sind auch die Ausbildungsplätze. Auch in diesem wichtigen Bereich muss es eine gleiche und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern geben.

## ABSCHNITT 2

### **Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

#### **Zu § 5 – Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften**

Absatz 1 stellt entsprechend der Rechtsprechung und der ausdrücklichen Regelung in § 611 a BGB klar, dass die Vorschriften dieses Abschnitts keine Anwendung finden, soweit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare

Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Absatz 2 gewährleistet, dass der in § 611 a BGB für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelte Entschädigungsanspruch, den auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geltend machen können, bei geschlechtsbedingten Benachteiligungen entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie auch für Personen, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben, besteht. Die Regelung hat für Klagen von Beamtinnen und Beamten jedoch keine verfahrensrechtliche, sondern ausschließlich materiell-rechtliche Wirkung, da nach § 86 Abs. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung für solche Klagen ohnehin der Untersuchungsgrundsatz gilt.

#### **Zu § 6 – Arbeitsplatzausschreibung**

Absatz 1 Satz 1 schreibt wie § 611 b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und schon bisher § 6 FFG die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Bundes-

dienst 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. Die Definition des Arbeitsplatzes (siehe § 4 Abs. 8 Satz 2) stellt wie schon die Vorläuferregelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 FFG klar, dass die Ausschreibung nicht nur die richtige sprachliche Form zu wahren hat, sondern dass sie nach ihrem gesamten Inhalt so zu formulieren ist, dass sich nicht nur Männer oder nur Frauen angesprochen sehen.

Nach Satz 3 sind unverändert auch Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen als Teilzeitstellen anzubieten, sofern im Einzelfall zu prüfende zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach Absatz 2 Satz 1 sollen Arbeitsplätze mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils ausgeschrieben werden, wenn Frauen in dem jeweiligen Bereich (§ 4 Abs. 3) unterrepräsentiert sind.

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. Für Stellen in Bundesministerien ab der Abteilungsleitung, die Leitungen nachgeordneter Behörden sowie der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der entsprechenden Bundesein-



richtungen in Privatrechtsform bleibt es bei der Ausnahmeregelung in § 8 Abs. 2 Bundesbeamten-gesetz.

Die Dienststelle kann selbst entscheiden, ob sie zunächst nur hausintern oder im Geschäftsbe-reich oder parallel zugleich öffentlich ausschreibt. In Bundes-ländern mit einer vergleichbaren gesetzlichen Regelung hat sich Letzteres bewährt, um zu vermei-den, dass sich qualifizierte haus- oder geschäftsbereichsinterne männliche Bewerber zurückge-setzt fühlen und letztlich doch das Ergebnis einer zusätzlichen öffentlichen Ausschreibung abwarten müssen. Zur Vermeidung von Anzeigenkosten bei öffentlichen Ausschreibungen bietet sich die Nutzung des Inter-nets an.

Die Sollvorschrift lässt Spielräume für ein Absehen von der öffentli-chen Ausschreibung im Beneh-men mit der Gleichstellungsbe-auftragten, wenn z. B. Personal-entwicklungspläne wirksame hausinterne Maßnahmen zur Stei-gerung der Frauenanteile auch in Führungspositionen vorsehen.

Absatz 3 stellt sicher, dass freie Arbeitsplätze nicht im Hinblick auf bestimmte (männliche) Kandi-daten ausgeschrieben, sondern allein nach dem Anforderungs-profil des zu besetzenden Arbeits-platzes abgefasst werden. Bei dem Anforderungsprofil handelt es sich um von den Bewerberin-nen und Bewerbern geforderte besondere persönliche und fachli-che Voraussetzungen. Wegen der anzustrebenden vielseitigen Ver-wendbarkeit muss es auch mögli-che künftige Funktionen berücksichtigen.

### **Zu § 7 – Bewerbungsgespräche**

Vorstellungsgespräche und beson-dere Auswahlverfahren sind wei-chenstellend für die Besetzung von Arbeitsplätzen. Absatz 1 dient der Verbesserung der Chan-cengleichheit im Auswahlverfah-ren in Bereichen, in denen Frau-en unterrepräsentiert sind. Danach sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, die die im Anforderungsprofil vorgegebene Qualifikation auf-weisen, sofern Bewerbungen von

Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. 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 angenommen 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 pflegebedürfti-

gen 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. Sofern die dienstliche Tätigkeit nach Auffassung der Dienststelle mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben nur sehr schwer vereinbar ist, kann die Dienststelle die Bewerberinnen und Bewerber durch eine genaue Beschreibung der Anforderungen in der Ausschreibung oder noch im Vorstellungsgespräch zum nochmaligen Überdenken ihrer Bewerbung veranlassen und so möglichen Vereinbarkeitsproblemen vorbeugen. 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 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 qualifikationserhöhend 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 künftig auch Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern paritätisch besetzt werden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern insoweit eben-

falls strukturell abzusichern. Es versteht sich von selbst, dass es sich um solche Männer und Frauen 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, deren verfassungsrechtliche Zulässigkeit sowie Vereinbarkeit mit EU-Recht bereits unter Abschnitt A.II.2 dargelegt wird. 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 Gleichstellungs-

plans bevorzugt zu berücksichtigen. 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 Beförderungsentcheidung. Bei Beamtinnen und Beamten 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. Von der Quotenregelung nicht erfasst sind jedoch die Fallsituationen eines Bewährungs-, Tätigkeits- bzw. Fallgruppenaufstiegs sowie die Fälle der Höhergruppierung aufgrund späterer Änderung der übertragenen Tätigkeit (vgl. § 23 BAT).

Der in der Überschrift dieses Paragraphen und in Satz 1 ebenso wie in § 7 FFG verwendete Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ ist wie schon im Frauenfördergesetz weit zu verstehen. Dies ergibt sich aus der ausdrücklichen Aufzählung in Satz 2 Nr. 2, die durch die Höherreihung vervollständigt wurde. Die Begriffswahl in der Überschrift und in Satz 1 entspricht derjenigen in § 611 a BGB und in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. 2. 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg.

Mit der Entscheidung für die einzelfallbezogene Quotenregelung werden neben der Erhöhung des Frauenanteils auch bewussteinstärkende Impulse zum Abbau bestehender Benachteiligungen für Frauen angestrebt: Mehr als andere Regelungen fordern Quotenregelungen zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen und tradierten Rollenbildern heraus.

Die Vorrangregel greift zur Wahrung der verfassungsrechtlich gebotenen individuellen Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit aber 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 Eigenschaft allein erziehender Verantwortung 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 entscheidungsunterheblich 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. Bei der Betreuung von Kindern und/oder der Pflege von Pflegebedürftigen wird soziale Kompetenz erworben, die im Berufsleben zunehmende Bedeutung gewinnt. Die vorgesehene Anerkennung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben schafft zugleich einen Anreiz für Männer, in stärkerem Maße als bisher derartige Aufgaben in der Familie zu übernehmen. Die Attraktivität der Wahrnehmung von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird – auch für Männer – dadurch erhöht, dass diese Aufgaben nicht karrierehemmend, sondern qualifikationserhöhend wirken.

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 Arbeitsplatzausreibungen 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. 7. 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 mehr, wie bislang noch von der Rechtsprechung zugelassen, bei gleicher Qualifikation als Zusatzkriterien herangezogen werden.

Absatz 2 enthält nicht zu berücksichtigende Tatbestände, die bisher regelmäßig zu mittelbaren Diskriminierungen von Frauen geführt haben, wie zum Beispiel Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils aufgrund von Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege. Geringere aktive Dienst- und Beschäftigungsjahre dürfen auch bei der vergleichenden Bewertung mehrerer Bewerbungen nicht berücksichtigt werden. Geringere aktive Dienst- und Beschäftigungsjahre wurden in der Vergangenheit stets als Rechtfertigung für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen herangezogen. Damit wurden diese von der Rechtsprechung nur als Hilfskriterien bei

der Qualifikationsbeurteilung zugelassenen Tatsachen entgegen dem Leistungsprinzip in den Vordergrund gestellt. Diese Frauen mittelbar diskriminierende Praxis soll durch das generelle Verbot der Berücksichtigung dieser Kriterien unterbunden werden. Die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin aufgrund des Gesetzes über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (Lebenspartnerschaftsgesetz – LPartG), des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin sowie Belastungen durch die Betreuung von Angehörigen oder die Absicht, von der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit Gebrauch zu machen, sind weitere – oftmals unausgesprochene – Auswahlkriterien zulasten von Frauen. Auch wenn im Einzelfall kaum nachweisbar sein dürfte, dass diese weder leistungs- noch eignungs- oder befähigungsbezogenen Kriterien zugrunde gelegt wurden, kann ihr ausdrücklicher gesetzlicher Ausschluss jedenfalls bewusstseinsbildend wirken.

## Zu § 10 – Fortbildung

§ 10 Abs. 1 bis 4 entspricht weitgehend § 8 Abs. 1 bis 4 FFG. Insofern kann hierzu auf die frühere Begründung verwiesen werden (BT-Drs. 12/5468 vom 21. 7. 1993).

In Absatz 3 ist darüber hinaus klargestellt, dass auch für Fortbildungen zum beruflichen Aufstieg und Wiedereinstieg nach einer Familienphase Kinderbetreuungsmöglichkeiten nach Bedarf angeboten werden sollen. Auch hier ist der Begriff des beruflichen Aufstiegs wie schon in § 8 umfassend zu verstehen.

Die Vorgabe für Vorgesetzte zur Information und Fortbildung hinsichtlich Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in Absatz 4 ist als Verpflichtung und nicht als bloßes Angebot verbindlicher gefasst als im Frauenförderungsgesetz.

Die notwendigen Inhalte von Fortbildungskursen für Gleichstellungsbeauftragte sind in Absatz 5 beispielhaft benannt. Dazu gehö-

ren Fortbildungsangebote, insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts. Die Aufzählung ist nicht abschließend und will nur den Kernbereich an notwendigen Fortbildungsangeboten aufzeigen. Darüber hinaus können auch andere Angebote, z. B. die Gelegenheit zur Fortbildung in Mediationstechniken, sinnvoll sein. Neu in Absatz 5 ist auch, dass auch der Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Fortbildung zu geben ist, um sie für ihre Aufgabe zu qualifizieren.

Absatz 6 unterstreicht wie bisher die Vorbildfunktion von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen. Durch die Formulierung „sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen“ soll der tatsächliche Einsatz von Frauen bei solchen Veranstaltungen verbessert werden.

Anders als noch im Frauenförderungsgesetz sind Kursangebote speziell



für Frauen nicht mehr 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.

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**

Der Frauenförderplan des Frauenfördergesetzes wird künftig als „Gleichstellungsplan“ bezeichnet. Mit der Umstellung der Termino-

logie soll das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verdeutlicht und gleichzeitig die falsche Vorstellung vermieden werden, dass Frauen aufgrund geringerer Qualifikation oder sonstiger Defizite gefördert werden müssten.

Die Vorschrift enthält in Absatz 1 die ausdrückliche Benennung der beiden Funktionen des Gleichstellungsplans (Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern) sowie die Hervorhebung der Vorgesetzten als zur Umsetzung des Plans besonders Verpflichteten. Damit 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 im jeweiligen Verantwortungsbereich ebenfalls

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. Bereits § 7 FFG sah Frauenförderpläne mit verbindlichen Zielvorgaben vor. Allerdings fehlten Verfahrensregelungen, wie diese Zielvorgaben aufzustellen und umzusetzen sind, was zu Defiziten bei der Durchsetzung führte. Gegenüber dem Frauenfördergesetz enthält die Neuregelung des § 11 BGleG zum Gleichstellungsplan jetzt eine Präzisierung und Konkretisierung.

Absatz 2 Satz 2 beschränkt die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht auf quantitative, personalwirtschaftliche Aspekte. Als Zielvorgaben sind auch qualitative, organisatorische Gesichtspunkte der Frauenförderung 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 individuellen 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 auseinander zu setzen; sie haben ihre erkennbar drohende

Nichterfüllung durch gegensteuernde Maßnahmen zu verhindern und – falls dies nicht gelingt – dies zu begründen. Anders als in der Vorgängerregelung (§ 4 Abs. 1 Satz 4 FFG) sind im Gleichstellungsplan die Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuss mitwirkt, nicht mehr ausgenommen. Auch für diesen Personenkreis 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 regelt erstmals die Verpflichtung der Dienststellen, auch in Zeiten allgemein vorgegebener

Stelleneinsparungsquoten und drohenden weiteren Stellenabbaus Maßnahmen vorzusehen, die ein Absinken des Frauenanteils in Bereichen verhindern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Vorschrift berücksichtigt, dass Quotenregelungen im Bereich von Einstellung und Beförderung personelle Zuwächse voraussetzen und bei Stellenabbau wirkungslos sind. Die Situation in der Verwaltung des Bundes ist gegenwärtig durch Stellenabbau gekennzeichnet. Es ist aber im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten jedenfalls sicherzustellen, dass der Stellenabbau nicht zu einer Verringerung der Frauenanteile in Bereichen mit ohnehin bestehender Unterrepräsentanz führt.

Ebenfalls neu ist die Verpflichtung, den Gleichstellungsplan für vier Jahre statt wie bisher für drei Jahre zu erstellen (Absatz 4 Satz 1) und zusätzliche Maßnahmen aufzuzeigen, wenn seine Ziele sonst nicht oder zeitlich nicht erreicht werden können (Satz 4). Damit werden die Dienststellen zu einer längerfristigen ständigen Beobachtung der Ent-

wicklung und einem Gegensteuern bei sich abzeichnender sonstiger Zielverfehlung verpflichtet. Der Verwaltungsaufwand wird verringert.

Die Aktualisierung des Gleichstellungsplans wird ebenfalls neu geregelt. Zur Verringerung des Verwaltungsaufwands muss sie nur noch alle zwei Jahre erfolgen (Satz 3). Nach zwei Jahren werden regelmäßig Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung aufgetreten sein, sodass eine Aktualisierung notwendig wird. Die in § 4 Abs. 1 Satz 2 FFG vorgeschriebene jährliche Aktualisierung führte hingegen häufig zu unnötigem Verwaltungsaufwand. In Ausnahmefällen, etwa bei tiefgreifenden Umstrukturierungen, können weiterhin kurzfristige Änderungen notwendig sein. Diese Flexibilisierung der Aktualisierungsregelung soll unnötigen Arbeitsaufwand vermeiden, aber zugleich sicherstellen, dass notwendige Anpassungen des Gleichstellungsplans in zweckmäßigen Abständen vorgenommen werden.

Absatz 5 Satz 1, die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in der Dienststelle,

entspricht § 4 Abs. 3 FFG. Neu ist die Verpflichtung, den Gleichstellungsplan den Vorgesetzten, die zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle besonders verpflichtet sind (siehe zu § 2 Verpflichtete), gesondert zur Verfügung zu stellen. Mit dem Übergang zum papierlosen Büro muss die Zurverfügungstellung nicht mehr notwendigerweise in gedruckter Form erfolgen. Vielmehr kann der Gleichstellungsplan auch elektronisch in das behördeneigene 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 sind – wie bisher schon – die Gründe für eine Planzielverfehlung bei Aufstellung des Folgeplans darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen. Abweichungen vom Plan können somit nicht unbemerkt bleiben; die Erklä-

rungspflicht erzeugt Rechtfertigungs- und damit entsprechenden Druck zur Vermeidung bzw. künftigen Änderung dieser Situation: Die Nichterfüllung der gesteckten Ziele darf nicht einfach hingenommen werden. Ohne dass dies besonders gesetzlich geregelt werden müsste, werden die Personalverantwortlichen ein eigenes Interesse daran haben, 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 um so 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 Erleich-

terung 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 Vorangregelungen enthalten sind (vgl. § 23 des Entwurfs eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Bundesrats-Drucksache 591/00). Soweit sie gegenüber geltenden beamtenrechtlichen Regelungen Abweichungen enthalten, werden diese beamtenrechtlichen Regelungen in Artikel 2 angepasst. Es handelt sich insoweit um notwendige Folgeänderungen.

#### **Zu § 12 – Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen**

§ 12 verpflichtet die Dienststellen, allen Beschäftigten mit Familienpflichten familiengerechte Arbeitszeiten und vor allem auch 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, insbesondere auch den männlichen, zu machen. Diese bedürfen aufgrund des überkommenen Rollenverständnisses besonderer Motivierung und Ermutigung durch die Vorgesetzten, insbesondere aber auch durch die Personalverantwortlichen in der Dienststelle. Unter familiengerechten Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sind hier die in § 13 genannten besonderen Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen zu verstehen. Insbesondere Männer machen bisher nur in sehr geringem Maß von den Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit Gebrauch. Die Vorschrift geht weit über die bisherige Regelung hinaus, die lediglich familiengerechte Arbeitszeiten ermöglichte und dies nur im Rahmen der

ohnehin geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen. Die Neuregelung geht auch über die Regelungen im BAT hinaus. Die Vorschrift gilt für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Bundes. Damit die tarifgebundenen Beschäftigten nicht gegenüber den übrigen Beschäftigten des Bundes benachteiligt werden, müssen ggf. einzelvertragliche Anpassungen vorgenommen werden, bis der BAT durch die Tarifvertragsparteien angepasst ist. Der Kernbereich der Tarifautonomie ist durch die neue gesetzliche Regelung nicht tangiert.

### **Zu § 13 – Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung**

Absatz 1 fasst die im Frauenförderungsgesetz in verschiedenen Vorschriften geregelte Teilzeit und die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten zur Vermeidung von Wiederholungen und unklaren Verweisungen zusammen. Telearbeit, Arbeitszeitkonto, Sabbatjahr und sonstige besondere Arbeitszeitmodelle sind als neue Möglichkeiten fami-

liengerechter Rahmenbedingungen ausdrücklich einbezogen. Nach Satz 1 haben Beschäftigte mit Familienpflichten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, der allein unter dem Vorbehalt entgegenstehender zwingender dienstlicher Belange steht. Dies können in erster Linie solche organisatorischer Art sein, hierzu gehören ggf. aber auch haushaltmäßige 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. Nach Satz 2 sind den Beschäftigten mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch Telearbeitsplätze oder die oben genannten besonderen Arbeitszeitmodelle anzubieten. Diese Regelung beinhaltet keinen individuellen Anspruch. Es steht vielmehr im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststellen, ob sie und in welchem Umfang sie Telearbeit oder besondere Arbeitszeitmodelle einführen. Die Ablehnung von Anträgen muss in beiden Fällen im Einzelnen, und

zwar, was gegenüber der Vorgängerregelung in § 10 Abs. 2 Satz 2 FFG neu ist, schriftlich begründet werden.

Absatz 2 verpflichtet die Dienststelle, Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, über deren Folgen, insbesondere die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen, hinzuweisen und über die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen zu informieren. Die Bestimmung 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 Einzelgesprächen 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 indivi-

duelle Einzelgespräch angemessen sein. Dabei soll die Dienststelle für die Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werben, keinesfalls darf sie daher 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 noch hinaus.

Die bisherige Regelung in § 10 Abs. 1 Satz 2 FFG, wonach darauf zu achten ist, dass sich aus der Einrichtung von Teilzeitstellen keine Mehrbelastungen für die (anderen) Beschäftigten der Dienststelle ergeben, wurde ergänzt. Insbesondere ist jetzt auch darauf zu achten, dass sich für die Teilzeitbeschäftigten selbst

aus ihrer Teilzeittätigkeit keine unzumutbaren dienstlichen Belastungen ergeben, zum Beispiel dadurch, dass sie ihre bisherigen Aufgaben unverändert in kürzerer Zeit wahrzunehmen haben, oder dadurch, dass ihnen Aufgaben übertragen werden, die zuvor von einer Vollzeitkraft wahrgenommen wurden. Insbesondere bei geringfügigeren Arbeitszeitreduzierungen unter 50 Prozent muss die Dienststelle darauf achten, dass die Teilzeitbeschäftigten eine entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, ohne dass dies wiederum zulasten 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 familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.



Absatz 1 gewährleistet Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und Leistung mit konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerbern und unter Berücksichtigung der Benachteiligungsverbote in § 9. Die Rückkehr auf einen konkreten Arbeitsplatz ist damit nicht garantiert. 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.

Nach Absatz 2 muss die Dienststelle wie bisher schon den Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch konkrete,

beispielhaft aufgezählte Maßnahmen erleichtern. Neu ist die Regelung in Satz 3, wonach die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Damit 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.

Neu ist auch die Regelung in Absatz 3, wonach die Dienststelle verpflichtet ist, mit den Beurlaubten rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Durch diese obligatorischen Beratungsgespräche sollen Beurlaubte frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit

über ihre künftige Verwendung erhalten.

### **Zu § 15 – Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung**

Nach Absatz 1 rechtfertigt nicht jeder sachliche Grund eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten, sondern es müssen zwingende sachliche Gründe sein. Diese Verschärfung entspricht der Regelung in § 72 d des Bundesbeamtengesetzes. Das Benachteiligungsverbot in Bezug auf dienstliche Beurteilungen wurde unverändert beibehalten.

Nach Absatz 2 werden an Telearbeitsplätzen Beschäftigte – und wie schon bisher die aus familiären Gründen Beurlaubten – ausdrücklich in das Benachteiligungsverbot einbezogen.

Absätze 3 und 4 entsprechen den bisherigen Regelungen im Frauenerförmengesetz, wonach bei aus familiären Gründen Beurlaubten die Verzögerungen im berufli-

chen Werdegang bei Beförderungen auszugleichen sind, soweit nicht schon bei der Anstellung geschehen. Dies kann nur erfolgen, wenn – wie in Absatz 4 ausdrücklich geregelt – die Beurlaubten nicht durch die Beurlaubung ihren Platz in einer festgelegten Beförderungsreihenfolge verlieren. Entsprechende Listen sind ihrerseits unter Beachtung der §§ 8 und 9 zu erstellen und nach neuen Regelbeurteilungen anzupassen. Beförderungslisten, bei denen die Reihenfolge allein von Dienstalter, Lebensalter oder dem Zeitpunkt der letzten Beförderung abhängig ist, verstoßen gegen das Leistungsprinzip und die Benachteiligungsverbote in § 9. Sie sind unzulässig. Um das Benachteiligungsverbot nicht auf Beamtinnen und Beamte zu beschränken, wird ausdrücklich auch der Erhalt der Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung vorgegeben, sodass zum Beispiel eine Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten für die Berücksichtigung bereits zuvor zurückgelegter Zeiten eines Bewährungs-, Tätigkeits- bzw. Fallgruppenaufstiegs unschädlich ist.

#### ABSCHNITT 4

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Die Frauenbeauftragten im Bundesdienst werden künftig als „Gleichstellungsbeauftragte“ bezeichnet. Mit dieser Änderung soll unterstrichen werden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes Ziel des Gesetzes ist. Zudem wird mit der neuen Terminologie eine erhöhte Akzeptanz bei den beschäftigten Männern angestrebt, die ihrerseits die Gleichstellungsbeauftragte bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einschalten können und sollen. Zum Austausch der Begriffe „Frauenförderung“ und „Gleichstellung“ siehe bereits unter Abschnitt A. I. 2 und unter B. zu § 1.

### **Zu § 16 – Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin**

Nach Absatz 1 Satz 1 ist in jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten zwingend vorgeschrieben. Damit wird die Bezugs-

größe für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem bisherigen § 15 Abs. 1 FFG, der 200 Beschäftigte für die Bestellung einer Frauenbeauftragten vorsieht, deutlich herabgesetzt. Mit der Herabsetzung der Bezugsgröße wird die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in größerem Umfang als bisher vorgegeben. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Gleichstellungsbeauftragten, wie schon die Frauenbeauftragten, 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.

Im Gegensatz zu § 15 Abs. 1 FFG wird in Absatz 1 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, aufseiten 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. Nach Satz 2 ist in Verwaltungen mit kleineren Dienststellen, die aber regelmäßig insgesamt mindestens 100 Beschäftigte haben, eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Hierunter sind z. B. die Hauptverwaltungen der Berufsgenossenschaften zu verstehen. 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.

Wie schon § 15 Abs. 4 FFG soll die Ausnahmeregelung in Satz 3 weiterhin ermöglichen, dass in Verwaltungen mit großem Geschäftsbereich die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten aus verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten begrenzt ist unter der Voraussetzung, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Die Sonderregelung für große Geschäftsbereiche wird ergänzt durch die neue Regelung in Absatz 3, wonach die zuständige Gleichstellungsbeauftragte einer Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen kann. Der unbestimmte Rechtsbegriff des „großen Geschäftsbereichs“ ist künftig weiter zu verstehen, da die Größe auch in Relation zur Gesamtzahl der nach Absatz 1 Satz 1 zu

bestellenden Gleichstellungsbeauftragten bestimmt werden kann. Daher wurden die bisherigen Beispiele gestrichen.

Absatz 2 bestimmt die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der inzwischen bestehenden Praxis und zur Vermeidung von Verwaltungsaufwand zum Regelfall. Die Frauenbeauftragten-Wahlverordnung wird entsprechend angepasst. Die in § 15 Abs. 1 FFG enthaltene Alternative zwischen Wahl und Ausschreibung jeweils mit anschließender Bestellung hat sich als unververtretbare bürokratische Regelung erwiesen. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt künftig wieder vier statt drei Jahre. Dies entspricht der Amtszeit des Personalrats. Für eine kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist diese Verlängerung erforderlich. Die Regelung dient außerdem der Vermeidung von unangemessenem Verwaltungsaufwand. Nach Satz 3 findet nur ausnahmsweise eine Bestellung ohne Wahl statt, wenn sich keine Kandidatin für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten findet oder nach

der Wahl keine Kandidatin gewählt ist. Die Regelung soll das Vorhandensein einer Gleichstellungsbeauftragten auch bei mangelndem Engagement der weiblichen Beschäftigten sicherstellen und damit die der Gleichstellungsbeauftragten vom Gesetzgeber beigemessene Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich des Bundes unterstreichen. Gegen ihren Willen kann aber keine Beschäftigte zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

Absatz 3 Satz 1 bestimmt, dass für eine kleine Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte die Gleichstellungsbeauftragte der höheren Dienststelle zuständig ist. Absatz 3 Satz 2 regelt die Bestellung einer Vertrauensfrau in einer solchen Dienststelle als unmittelbare Ansprechpartnerin für die dort tätigen Beschäftigten und die Gleichstellungsbeauftragte der höheren Dienststelle. Entsprechend ihrer regelmäßig bloßen Mittlerfunktion (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 4) wird die Vertrauensfrau formlos bestellt, wobei die Dienststelle ggf. Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten

oder der weiblichen Beschäftigten der betroffenen Dienststelle berücksichtigen sollte. Vertrauensfrauen in großen Geschäftsbereichen können auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle von der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden. Dies soll die Gleichstellungsbeauftragten entlasten und gleichzeitig eine angemessene Vertretung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle auf der örtlichen Ebene gewährleisten.

Absatz 3 Satz 3 stellt die Bestellung einer Vertrauensfrau auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auch für Nebenstellen und räumlich weit entfernte Teile einer Dienststelle sicher, die nach § 4 Abs. 5 BGleG nicht Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind, um den dortigen Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Ansprechpartnerin zu gewährleisten.

Mit Absatz 4 ist der Stellvertreterin erstmals ein eigener Absatz gewidmet. Die Vertreterin wird auch in der Überschrift des § 16

hervorgehoben. Viele Frauen haben sich in der Vergangenheit daran gestört, dass die Vertretung im Zusammenhang mit der personellen und sachlichen „Ausstattung“ der Frauenbeauftragten geregelt war.

In Absatz 4 wird auch die Art der Bestellung der Stellvertreterin einheitlich geregelt. Im Frauenförderungsgesetz wurde dies offen gelassen und damit in das Ermessen der Dienststelle gestellt. Nun wird klargestellt, dass auch die Vertreterin zu wählen ist. Damit ist auch sie dienststellenintern demokratisch legitimiert. Wie die Gleichstellungsbeauftragte kann auch ihre Vertreterin durch die Dienststelle ohne Wahl bestellt werden, wenn sich keine Kandidatin findet oder nach der Wahl keine Kandidatin gewählt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierbei ein Vorschlagsrecht. In Absatz 4 wird wie in Absatz 2 klargestellt, dass keine Frau gegen ihren Willen zur Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin bestellt werden kann.

Absatz 5 soll Interessenkollisionen ausschließen. Das Amt der Gleich-

stellungsbeauftragten 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.

Absatz 6 enthält aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eine Regelung über die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. Die Regelung entspricht der Anfechtungsregelung in § 25 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Da die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im Wesentli-

chen eine Persönlichkeitswahl ist, wurde im Vergleich zu dieser Regelung auf die Aufnahme der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften als Anfechtungsberechtigte verzichtet.

Absatz 7 enthält in Satz 1 eine Regelung für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor Ablauf ihrer Amtszeit aus ihrem Amt ausscheidet, z. B. es aus persönlichen oder beruflichen Gründen niederlegt. Dieser Fall war bislang nicht im Frauenfördergesetz des Bundes selbst, sondern lediglich in der Frauenbeauftragten-Wahlverordnung geregelt. Da diese Regelung jedoch nicht die Modalitäten der Wahl der Frauenbeauftragten betrifft, sondern deren Rechtsstellung selbst, ist sie ins neue Bundesgleichstellungsgesetz zu übernehmen. Hiermit wird eine Gesetzeslücke geschlossen. Gleichbedeutend mit dem vorzeitigen Ausscheiden ist die nicht nur vorübergehende Verhinderung etwa wegen Dienstunfähigkeit. Nicht nur vorübergehend ist eine mindestens mehrmonatige Verhinderung. Vom Vorliegen dieses Falles ist insbesondere ab einer Verhinderung

von mehr als 6 Monaten auszugehen. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten hat gemäß den Absätzen 1 und 2 zu erfolgen.

Satz 2 trifft eine entsprechende Regelung für das vorzeitige Ausscheiden oder die nicht nur vorübergehende Verhinderung der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau. Die Bestellung der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten hat gemäß Absatz 4, die der Vertrauensfrau gemäß Absatz 3 zu erfolgen.

In Satz 3 wird eine Regelung für den Fall getroffen, dass sowohl die Gleichstellungsbeauftragte wie auch ihre Stellvertreterin innerhalb eines engen zeitlichen Zusammenhanges vorzeitig ausscheiden oder nicht nur vorübergehend verhindert sind. Damit wird die Möglichkeit für eine Neuwahl und Neubesetzung beider Ämter für eine vollständige Amtszeit eröffnet.

### **Zu § 17 – Koordination, Stufenbeteiligung**

§ 17 regelt die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten

innerhalb eines Geschäftsbereichs.

Absatz 1 bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich ist. Zum Geschäftsbereich der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne dieser Vorschrift gehören auch die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Bundesstiftungen des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltungsrecht (z. B. Rentenversicherungs- und Unfallversicherungsträger sowie die Bundesanstalt für Arbeit) sowie die entsprechenden privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Bundesverwaltung. Die Vorschrift schafft eine gesetzliche Grundlage für den erforderlichen Meinungsaustausch sowie die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereichs einer Dienststelle. Ein ressortübergreifendes Netzwerk besteht mit dem interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten



Bundesbehörden, für den weiterhin eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage entbehrlich 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, fernmündlich, 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 und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sicherstellen. Konflikte, die sich aus § 15 Abs. 5 FFG ergaben, sollen vermieden werden, indem jetzt klargestellt wird, dass jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19, 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen hat. 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**

Nach Absatz 1 Satz 1 gehört die Gleichstellungsbeauftragte der Personalverwaltung an. Sie ist ihrer Funktion nach Teil der Personalverwaltung – jedoch weisungsunabhängig – und wie bisher der Dienststellenleitung zugeordnet, in obersten Bundesbehör-

den gegebenenfalls auch der Leitung der Zentralabteilung. Satz 1 stellt zugleich zur Vermeidung von Zweifelsfragen zu ihrer Eingruppierung und gezahlten Zulagen klar, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten keine Minderung der bisherigen Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts bewirkt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält damit während ihrer Amtstätigkeit auch diejenigen finanziellen Verbesserungen, zum Beispiel Zulagen oder Mehrvergütungen, die sie ohne die Amtsübernahme als Beschäftigte zum gleichen Zeitpunkt bekommen hätte.

Absatz 2 regelt die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Die weite Fassung des § 16 Abs. 2 FFG ohne konkrete Vorgaben hat wiederholt zu Auseinandersetzungen zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten über den Umfang der Freistellung geführt. Die Neuregelung mit Sollvorschriften zum Mindestumfang der Entlastung abhängig von der Dienststellengröße räumt diese Rechtsunsicherheiten aus und gestaltet die Entlastung praktikabel und einfach. Der Begriff der Entlastung

ersetzt den bisher verwendeten Begriff der Freistellung, weil dieser zu der bisherigen Verwaltungspraxis beigetragen hat, dass die Gleichstellungsbeauftragten trotz andersartiger Rechtsstellung und Funktion von Dienststellen wie der Personalrat behandelt wurden.

Der neue Satz 2 sieht eine Staffe- lung für die Entlastung gekoppelt an Beschäftigtenzahlen der Dienststelle vor. Die regelmäßige Entlastung beträgt jetzt mindes- tens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. In Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten soll die Freistellung in der Regel die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen. Diese Präzisierung der Generalklausel des Satzes 1 orien- tiert sich an praktischen Erfahrun- gen und sichert jeder Gleichstel- lungsbeauftragten ein Mindest- maß an zeitlicher Entlastung, das sie zur ordnungsgemäßen Durch- führung ihrer vielfältigen und schwierigen Aufgaben benötigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Zeitfenster erfordert und gleich- zeitig ein ordnungsgemäßer Büro- betrieb ermöglicht werden muss.

Durch die Beibehaltung einer Generalklausel in Satz 1 ist in Ver- bindung mit Absatz 3 Satz 2 weiterer Spielraum für Entlastun- gen gegeben. Danach ist bei mehr als 1000 Beschäftigten von der Dienststelle zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten eine oder weitere zusätzlich freige- stellte Mitarbeiterinnen oder Mit- arbeiter zuzuordnen sind. Hierbei sind wie bisher schon die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs/ nachgeordneten Bereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienst- stellen/Außenstellen/Dienstorte sowie aufgabenbezogene beson- dere Probleme zu berücksichti- gen. Satz 3 stellt klar, dass für die Ermittlung der maßgeblichen Beschäftigtenzahl die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststel- len maßgeblich ist, wenn die Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist.

Nach Absatz 3 ist der Gleichstel- lungsbeauftragten neben der not- wendigen personellen und sachli- chen Ausstattung auch die not- wendige räumliche Ausstattung (Dienstzimmer, Büroausstattung)

zur Verfügung zu stellen. Insofern handelt es sich um eine Klärstellung, da nach § 16 Abs. 2 Satz 2 FFG zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten häufig Differenzen darüber bestanden, ob die sachliche Ausstattung zum Beispiel auch das Bereitstellen entsprechender Räume umfasst.

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. 7. 1974 (BGBl. I S. 1499) geregelt. Das ganz freigestellte Personalratsmitglied erhält zurzeit monatlich 50,— DM, das mindestens zur Hälfte freigestellte Mitglied 25,— DM. Ohne den Verfügungsfonds besteht die Gefahr, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen Teil ihrer Kosten privat tragen muss. Absatz 4 regelt den Fall der vollständig freigestellten Gleichstellungsbeauftragten und den der teilweise

freigestellten Gleichstellungsbeauftragten, die einen Fonds entsprechend dem Zeitanteil ihrer Freistellung erhält. 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.

Absatz 5 Satz 1 schützt die Gleichstellungsbeauftragte – wie § 18 Abs. 3 FFG die Frauenbeauftragte – vor Behinderungen und Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Satz 2 sichert durch die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs die Gleichbehandlung der Gleichstellungsbeauftragten mit freigestellten Personalratsmitgliedern zur Gewährleistung ihrer Einbeziehung in

Personalauswahlentscheidungen. Der Schutz der Gleichstellungsbeauftragten vor Kündigung, Versetzung und Abordnung (Satz 2) 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 gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit und

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.

Absatz 7 Satz 1 regelt, dass die Stellvertreterin im Vertretungsfall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst hat. Sie muss dann 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 entspre-

chende Regelung zur Entlastung der Stellvertreterin zu treffen sein.

Absatz 7 Satz 2 stellt klar, dass über die Abwesenheitsvertretung hinaus auch eine Übertragung von Aufgaben auf die Stellvertreterin möglich ist. Die Ergänzung 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. Nach Absatz 7 Satz 3 ist die Stellvertreterin bei der Übernahme von Aufgaben anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu entlasten. Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten kann die Vertreterin jedoch nicht deren Geschäfte bis zum ursprünglich vorgesehenen Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten weiterführen. In diesem Fall ist vielmehr eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Die in Absatz 8 geregelte Verschwiegenheitspflicht entspricht § 16 Abs. 3 FFG. Sie wird auf die Stellvertreterin sowie die Vertrauensfrauen zur Beseitigung der bestehenden Regelungslücke erstreckt.

### **Zu § 19 – Aufgaben**

Absatz 1 Satz 1 erweitert das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten auf die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Beschäftigtenschutzgesetzes. Der Gleichstellungsbeauftragten erwächst damit ein neues, wichti-

ges Betätigungsfeld. Dementsprechend wirkt die Gleichstellungsbeauftragte künftig auch bei Maßnahmen ihrer Dienststelle zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit (§ 19 Abs. 1 Satz 2). Hierzu zählen Maßnahmen aller Art, insbesondere auf dem Gebiet der Prävention. Die Erfahrungen mit dem Frauenfördergesetz haben gezeigt, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in organisatorischen Angelegenheiten Vollzugsdefizite aufweist. § 19 Abs. 1 Satz 2 BGleIG bezweckt deshalb eine Klarstellung der Gleichrangigkeit personeller, organisatorischer und sozialer Maßnahmen als Schwerpunkte einer zwingenden Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.

Absatz 1 Nr. 1 enthält wie schon § 17 Abs. 1 Nr. 1 FFG die Auflistung einer Reihe von konkreten Personalmaßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist.

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten wird jetzt in diesen Katalog – parallel zur Umsetzung – auch die Abordnung mit einer Dauer von über drei Monaten aufgenommen. Wie schon

unter den insoweit gleich lautenden § 17 Abs. 1 Nr. 1 FFG fallen unter den Begriff der „vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung“ auch Kündigungen und unter den Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ wie in § 7 FFG (§ 8 Bundesgleichstellungsgesetz) Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen und Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze. Es entfallen aber die bisherigen Ablehnungsmöglichkeiten der Betroffenen bezüglich der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die entsprechende Hinweispflicht der Dienststelle (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 FFG), die in der Praxis zu Missverständnissen und Konflikten zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten führten und zu Behinderungen bei der Wahrnehmung ihrer Kontrollfunktion als Teil der Personalverwaltung nach § 18 Abs. 1.

Absatz 1 Nr. 2 wiederholt die Verpflichtung zur frühzeitigen Beteiligung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Hierzu gehört auch ihre Beteiligung bei der Abfassung von Dienstvereinbarungen und Richtlinien und anderer grundlegender organisa-

torischer Maßnahmen. Insbesondere ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in Überlegungen zu Verwaltungsreform- und Strukturmaßnahmen einzubeziehen. Absatz 1 Nr. 3 sieht ausdrücklich die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auch bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie ihre Teilnahme an Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung sicherstellen sollen, vor. Hierdurch darf die Gleichstellungsbeauftragte aber keinen Einfluss auf die den Beurteilerinnen und Beurteilern obliegende fachliche Bewertung nehmen. Satz 3 regelt die Beratungs- und Unterstützungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Über die bisherige Regelung in § 17 Abs. 2 Satz 2 FFG zur Beratung und Unterstützung von Frauen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen hinaus hat sie insbesondere auch Männer in Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit individuell zu beraten und zu unterstützen.

Absatz 2 legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen des Bundes auch bei der

Berufung und dem Vorschlagsverfahren bei Berufungen oder Entsendungen nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen sind, soweit keine besonderen Referate zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet sind. Hierdurch soll die Beachtung der Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gesichert und die Zielerreichung des Gesetzes – gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien – verbessert werden. Die Dienststellen des Bundes sollen zugleich Kenntnisse und Sachverstand der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsfragen nutzen können sowie ihre Kenntnisse über geeignete Kandidatinnen auch außerhalb der eigenen Dienststelle.

Absatz 3 verpflichtet die Gleichstellungsbeauftragte zur Wahrnehmung der Fortbildungsangebote der Dienststelle. Diese Regelung 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. Neu im Satz 1 ist gegenüber § 18 Abs. 1 FFG das Recht zur nicht nur „rechtzeitigen“, sondern „unverzöglichen“ Unterrichtung, wobei unverzüglich im Sinne von § 121 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu verstehen ist.

Unterlagen sind der Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 2 nicht nur „frühzeitig“, sondern „frühestmöglich“ vorzulegen. Diese Stärkung des Unterrichtsrechts ist aufgrund der praktischen Erfahrungen mit § 18 Abs. 1 FFG notwendig und soll der Gleichstellungsbeauftragten einen zeitnahen Kenntnisstand verschaffen, den sie für ihre Mitwirkung bereits an der Entscheidungsfindung der Dienststelle benötigt. Bislang war es in der Praxis oftmals so, dass die Gleichstellungsbeauftragte erst zeitgleich mit der Personalvertretung von der Dienststelle über vorgesehene und bereits beschlossene

Maßnahmen unterrichtet wurde. Nach Absatz 1 Satz 3 soll ihr die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Die weite Fassung der Vorschrift soll sicherstellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht – wie bisher – 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. Die Schaffung einer besonderen gesetzlichen Grundlage zum Beispiel für den Interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden erschien nicht erforderlich, da sich das Recht und die Pflicht zur dienststellenübergreifenden

Zusammenarbeit bereits aus der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien ergibt.

Da die Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung angehört, erstreckt sich ihr Akteneinsichtsrecht nach Absatz 1 Satz 4 auch auf Personalakten, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In organisatorischen Fragen wird dies regelmäßig nicht der Fall sein. Das Akteneinsichtsrecht ist aber auf die entscheidungsrelevanten Teile der Personalakte beschränkt. Die Einsichtnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Personalakten ohne ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen, jedoch auf dieser ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage, 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 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte – wie bisher schon die Frauenbeauftragte nach dem Frauenfördergesetz – ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Zusätzlich aufgenommen ist ihre Vortragspflicht zur Unterrichtung der Dienststellenleitung. Die Dienststellenleitung wiederum ist – wie bisher schon – zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchführung ihrer Aufgaben verpflichtet. Absatz 2 Satz 2 gibt der Gleichstellungsbeauftragten bei allen Fragen, die ihrer zwingenden Mitwirkung nach § 19 Abs. 1 und 2 unterliegen, ein Initiativrecht. Die Gleichstellungsbeauftragte kann danach 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. Absatz 2 Satz 3 stellt klar, dass die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig durch

schriftliches, zu den Akten zu nehmendes Votum erfolgt.

Auch hier ist eine Reaktion der Dienststelle erforderlich, und zwar, sofern die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt, auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten in schriftlicher Form (Absatz 2 Satz 4).

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 frühestmöglich alle notwendigen Informationen für ihre Mitwirkung erhält, aber auch in die Lage versetzt wird, ggf. Schwerpunkte bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu setzen.

Wie bisher hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, Sprechstunden und Frauenversammlungen durchzuführen (Absatz 2 Satz 5), Letztere, was neu ist, mindestens einmal jährlich. Neu ist auch, dass sie darüber kein Einvernehmen mit der

Dienststelle herzustellen braucht, sondern eine geplante Versammlung der Dienststelle gegenüber lediglich anzeigen muss.

Absatz 2 Satz 6 stellt als neue Regelung klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte an Personalversammlungen in allen Dienststellen teilnehmen kann, für die sie zuständig ist, und dort ein Rede-recht hat, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststelle ist. Die Klarstellung 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 gibt den Gleichstellungsbeauftragten im Bundesdienst das Recht, sich zur Klärung grundsätzlicher Fragen, insbeson-

dere zur Auslegung dieses Gesetzes, an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium zu wenden. Diese Regelung soll die bereits bestehende Praxis auf eine gesetzliche Grundlage stellen, zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes beitragen und darüber hinaus Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Dienststelle beizulegen helfen.

Gleichstellungsbeauftragte können sich direkt an das für Gleichstellungsfragen zuständige Ministerium wenden, ohne dass sie den Dienstweg beschreiten müssen. Damit wird unterstrichen, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei ist (§ 18 Absatz 1 Satz 5). Gleichzeitig wird hierdurch die Klärung der aufgeworfenen Fragen beschleunigt.

Satz 2 stellt klar, dass für eine im Ausnahmefall ggf. erforderliche Übermittlung personenbezogener Daten zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Betroffenen deren Einwilligung erforderlich ist.

## **Zu § 21 – Einspruchsrecht**

Absatz 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen förmlichen Rechtsbehelf gegenüber der Dienststellenleitung bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, andere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält damit 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 dieser Rechtsfolgen war es notwendig, die Verfahrensvorschriften für das bisherige Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten in § 19 des Frauenfördergesetzes zu überarbeiten und klarere Regelungen zu schaffen. So bestimmt Absatz 1 Satz 2, dass der Einspruch schriftlich bei der

Dienststellenleitung einzulegen ist, und zwar innerhalb einer Ausschlussfrist von einer Woche. In Satz 3 wird die aufschiebende Wirkung des Einspruchs klargestellt. Wegen der entsprechenden Anwendung des § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung kann die Dienststelle die sofortige Vollziehung von Maßnahmen anordnen, auch wenn sie keine Verwaltungsakte sind, wenn dies im überwiegenden öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse des oder der betroffenen Beschäftigten liegt.

Absatz 2 bestimmt, dass zunächst die Dienststellenleitung über einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 zu entscheiden hat. Dies ist durch die Sachnähe der Dienststellenleitung gerechtfertigt und gibt ihr für den Fall einer internen Fehlentscheidung die Möglichkeit zur raschen Selbstkorrektur.

Nach Absatz 2 Satz 1 soll die Dienststellenleitung innerhalb einer Frist von einem Monat über den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten entscheiden. Die kurze Fristdauer zur raschen

dienststelleninternen Klärung liegt auch im Interesse der Dienststelle, da die Umsetzung der von ihr beabsichtigten Maßnahme durch den Einspruch blockiert ist.

Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Einspruchs. Satz 2 legt fest, dass die beanstandete Maßnahme selbst sowie ihre Folgen bei erfolgreichem Einspruch zu korrigieren sind und dass das Ergebnis des Einspruchs auch bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen ist.

Absatz 3 bestimmt das weitere Verfahren, wenn die Dienststellenleitung den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten für unbegründet hält. In diesem Fall geht die Entscheidung über den Einspruch auf die in Satz 1 genannten Stellen über, die ihrerseits innerhalb einer Frist von einem Monat darüber entscheiden sollen. Der Einspruch ist somit als Rechtsbehelf mit Devolutiveffekt ausgestaltet. Die Regelung bezweckt einen umfassenden verwaltungsinternen Kommunikations- und Klärungsprozess, der der Stellung der Gleich-

stellungsbeauftragten angemessen ist. Durch die Verlagerung der Zuständigkeit der Entscheidung über den Einspruch 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 auseinander zu setzen hat.

Insgesamt bezweckt dieses Verfahren eine effektive verwaltungsinterne Streitbeilegung, die gegenüber dem bisherigen Beanstandungsrecht des Frauenförderungsgesetzes die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten deutlich stärkt. Dies ist nach dem bisherigen Frauenförderungsgesetz nicht der Fall, da die nächsthöhere Dienststelle nicht zu einer rechtlichen Stellungnahme über eine abgelehnte Beanstandung der Frauenbeauftragten verpflichtet ist. Zugleich trägt die Regelung auch dem Interesse der Dienststellen an einer rechtsstreitvermeidenden internen Klärung von Einsprüchen Rechnung sowie einer einheitlichen Handhabung der

Gleichstellungsvorschriften im Geschäftsbereich.

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.

Nach Absatz 3 Satz 2 soll die nächsthöhere Dienststellenleitung ebenfalls über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden.

### **Zu § 22 – Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung**

Die Frage, ob Frauenbeauftragte nach bisherigem Recht unabhängig von ihrer Eigenschaft als Beamtin oder als Angestellte wegen Verletzung ihrer Rechte als Frauenbeauftragte Klage vor dem Verwaltungsgericht erheben können, ist höchstrichterlich

nicht geklärt (bejahend OVG Berlin, PersR 95, 22, verneinend Hess VGH, PersR 97, 411). § 22 Abs. 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten jetzt ausdrücklich die Möglichkeit, das Verwaltungsgericht anzurufen, wobei die Verwaltungsgerichtsordnung uneingeschränkt anwendbar ist. Die gesetzliche Regelung schafft insoweit Rechtsklarheit. Voraussetzung für die Anrufung des Verwaltungsgerichts ist nach den Sätzen 1 und 2 neben einem erfolglosen Einspruch (§ 21) das Scheitern einer außergerichtlichen einvernehmlichen Lösung. Dies 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. In jedem Fall sollten Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte für außergerichte-

richtliche Einigungsversuche eine allgemeine Verfahrensregelung festlegen, die für den gesamten Geschäftsbereich gilt.

Nach Satz 2 gibt es für die Dauer der außergerichtlichen Einigung keine gesetzlichen Zeitvorgaben. Jedoch ist das Verwaltungsgericht innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns einer Einigung anzurufen. Nach Satz 3 kann das Scheitern der Einigung sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragte als auch durch die Dienststelle schriftlich festgestellt 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 die Anrufung des Verwaltungsgerichts durch die Gleichstellungsbeauftragte nach Satz 4 anders als ihr Einspruch keine aufschiebende Wirkung. Da die Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) uneingeschränkt anwendbar ist, genügt in Abs. 2 bei Untätigbleiben der Dienststelle für das weitere Verfahren die Verweisung auf § 75 Satz 2

bis 4 VwGO. Dieser Verweis eröffnet dem Gericht auch die Anwendung von § 75 Satz 2 Halbsatz 2 sowie Satz 3 und 4 VwGO.

Aufgrund des in § 21 umfassend ausgestalteten verwaltungsinternen Klärungsprozesses durch das Einspruchsverfahren mit Suspensiv- und Devolutiveffekt ist es ausreichend, die Anrufung des Verwaltungsgerichts 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 der Anrufung des Gerichts bei Verstößen der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt wird dieser justiziabel 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 Frauenförderstatistik 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 stärker als bisher 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.

In Nummer 1 wird gegenüber der Vorläuferregelung klargestellt, dass nur die familienbedingte Beurlaubung statistisch erfasst wird. Der Begriff der „Beschäftigten“ ist hingegen 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.

Absatz 1 Nr. 2 ist gegenüber § 5 Abs. 1 Nr. 2 FFG unverändert.

Neu ist Absatz 1 Nr. 3, wonach die Noten der weiblichen und der männlichen Beschäftigten bei dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, zu erfassen sind. Hierdurch 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 wie bisher in seinen Einzelheiten durch entsprechende Ausführungsbestimmungen nach Absatz 2 auszufüllen. Die Vorschrift ist – wie § 5 Abs. 2 FFG – die Ermächtigungsgrundlage für die Frauenförderstatistik-

verordnung (FFStatV) vom 5. Mai 1995 (BGBl. I S. 606). Diese Verordnung regelt neben der Erfassung der Angaben vor allem auch deren Mitteilung an die obersten Bundesbehörden und die weitere Verwendung. Gegenüber der engeren Fassung des § 5 Abs. 2 FFG ermächtigt Absatz 2 nun auch zur Regelung der Mitteilung der geforderten Daten und der Beschränkung des Kreises der mitteilungspflichtigen Dienststellen durch Rechtsverordnung. Die genannte Frauenförderstatistikverordnung wird demgemäß neu gefasst. Die Beschränkung des Kreises der mitteilungspflichtigen Dienststellen dient der Verwaltungsvereinfachung. Sie ist insbesondere wegen der Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes in § 3 erforderlich. Nur noch in der Verordnung wird künftig auch geregelt werden, welche Stichtagsregelungen gelten und bis zu welchem Termin die geforderten Daten der obersten Bundesbehörde zu melden sind.

### **Zu § 25 - Bericht**

Nach § 14 FFG hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundes-

tag bisher alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Bundesdienst vorzulegen. Dieser Berichtszeitraum wurde auf vier Jahre verlängert. Entwicklungen lassen sich nur über einen längeren Zeitraum beobachten. Kürzere Zeiträume bergen die Gefahr zufälliger Ergebnisse und vorschneller Schlussfolgerungen. Die Verlängerung des Berichtszeitraums berücksichtigt diese Erkenntnis und verringert zugleich den Verwaltungsaufwand für die Auswertung der statistischen Daten, die Berichtserstellung und die Abstimmung im Ressortkreis. In Satz 3 neu geregelt ist die Verpflichtung, den Bericht mit Positivbeispielen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des Bundes anzureichern. Damit soll den berichtspflichtigen Stellen ein Anreiz für vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen gegeben werden, würde doch aus deren Nichterwähnung im Bericht deutlich, dass sie in ihrem Bereich keine aktive Gleichstellungspolitik betrieben haben.

## ABSCHNITT 6

### Schlußbestimmungen

#### Zu § 26 – Übergangsbestimmung

Satz 1 stellt klar, dass die Frauenbeauftragten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestellt sind, bis zum Ende des Zeitraums, für den sie bestellt wurden, auch im Amt bleiben. Sie tragen jedoch nach Inkrafttreten des Gesetzes die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“. Erst nach Ablauf ihrer Amtszeit ist eine Gleichstellungsbeauftragte nach den neuen Vorschriften zu bestellen. Wichtig ist diese Übergangsregelung insbesondere für die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes neu einbezogenen Bereiche und Dienststellen (§ 1 Abs. 1 und 3) sowie für gewählte oder bestellte männliche Frauenbeauftragte.

Satz 2 enthält eine notwendige Übergangsregelung für Frauenbeauftragte, die zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind. Auf sie findet bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied der Personalvertretung das Verbot des § 16 Abs. 5, als Gleichstel-

lungsbeauftragte keiner Personalvertretung angehören zu dürfen, keine Anwendung.

Auf eine Übergangsregelung für vor Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes erstellte Frauenförderpläne wurde hingegen bewusst verzichtet. Diese sind vielmehr den neuen gesetzlichen Regelungen anzupassen und als Gleichstellungspläne erneut in Kraft zu setzen.

#### Zu Artikel 2

#### Änderung des Bundesbeamtenengesetzes

#### Zu Nummer 1 (§ 8 – Stellenausschreibungspflicht; Auslese der Bewerber)

##### zu 1 a)

In das Gesetz wird die klarstellende Regelung aufgenommen, wonach begünstigende gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen. Diese klarstellende Regelung entspricht dem Auftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 141 Abs. 4 des EG-

Vertrages, wonach die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben durch den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht gehindert sind, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

#### **Zu 1 b)**

Folgeänderungen zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz zur Stellenausschreibung an Artikel 1 § 6.

#### **Zu Nummer 2 (§ 72 a – Teilzeitbeschäftigung, Gestattung von Nebentätigkeit, Beurlaubung)**

Die Regelungen sind Folgeänderung zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz über die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung an Artikel 1 § 13.

#### **Zu Nummer 3 (§ 72 c – Hinweispflicht des Dienstherrn)**

Die Regelung ist eine Folgeänderung zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz über die Hinweispflicht des Dienstherrn an Artikel 1 § 13 Abs. 2.

#### **Zu Nummer 4 (§ 90 – Personalakte, Bestandteile, Verwendung, Grund-, Teil- und Nebenakten, Zugang, Datenerhebung)**

Die Regelung ist eine Folgeänderung zur Angleichung der Regelungen im Bundesbeamtengesetz über die Personalakteneinsicht an Artikel 1 § 20 Abs. 1 (Personalakteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten).

#### **Artikel 3 Inkrafttreten; Außerkrafttreten**

Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, dessen wesentlicher Bestandteil Artikel 1 –

Gesetz zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern in der Bun-  
desverwaltung und in den  
Gerichten des Bundes – ist, soll  
das bisherige Frauenfördergesetz  
des Bundes außer Kraft treten.

# 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 I  
S.2711)**

Aufgrund des § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes vom 30. 11. 2001 (BGBl. I S. 3234) verordnet die Bundesregierung:

## 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 Absatz 1 Satz 2 BGleIG), 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 Absatz 1 Satz 3 BGleIG 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, offensichtlichen Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt oder Ausscheiden einer Wahlberech-

tigten bis zum Ende der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

## § 10

### **Wahlausschreiben**

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, 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 Wahlausschreibens (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 gegebener

nenfalls 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. Satz 1 und Satz 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 ein-

geworfenen 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 Mitglieds 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 Wahlvorstands ihre Wahlberechtigung anhand des Eintrags in die Wählerinnenliste geprüft hat. Das Mitglied des Wahlvorstands vermerkt die Stimmabgabe in der Wählerinnenliste.

(4) Eine Wählerin, die infolge ihrer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, be-

stimmt 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 so lange 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 Wahlausschreiben,
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 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 Wahlumschläge 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 bezeich-

neten 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 Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt, legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge 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 Stimmgleichheit entscheidet das Los. Im Fall des § 14 Abs. 2 Satz 5 ist die Bewerberin gewählt, wenn sie mehr Ja- als Neinstimmen erhalten hat. Gleiches gilt auch 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 BGlG), 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 Satz 1 und 2 und die Folgen bei Nichterfüllung nach Satz 2 und Absatz 3 hinzuweisen; die Fristen nach Satz 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 ausdrück-



lich 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 BGleiG), im Fall der Wahlanfechtung mindestens bis zur bestands- oder rechtskräftigen Entscheidung auf.

## **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 Bundesgleichstel-

lungsgesetzes, 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 Frauenförderungsgesetzes verlängert worden war.

#### **§ 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.

#### **§ 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

### A. Allgemeines

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) ersetzt das bisherige Frauenförderungsgesetz des Bundes (FFG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 2103), geändert durch Artikel 12 Abs. 4 des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322). Dementsprechend wird auch die bisherige Frauenbeauftragten-Wahlverordnung (FrbWV) vom 31. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3359) durch eine neue Verordnung abgelöst. Das neue Gesetz 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 gehei-

mer Wahl (§ 16 Abs. 1 und 4 i. V. m. § 3 Abs. 1 BGleiG). Gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 2 BGleiG 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.

Die vorliegende Verordnung entspricht in großen Teilen der Frauenbeauftragten-Wahlverordnung. Die notwendigen Änderungen beruhen im Wesentlichen auf der Abschaffung der Vorentscheidung über die Wahl und auf der in § 16 Abs. 4 BGleiG enthaltenen Neuregelung, dass auch die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten zu wählen ist. Weiter-

hin sind zu bisherigen Regelungen, die sich als unpraktikabel, unklar, schwierig oder gar fehlend erwiesen haben, Änderungsvorschläge aus der Praxis aufgegriffen worden.

## B. Zu den einzelnen Vorschriften

### ZU 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 BGleIG), 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 materiell-rechtlich als Bundesverwaltung anzuse-

hen sind. Hinweise darauf, welche Institutionen der Bundesverwaltung zuzuordnen sind, können der vom Bundesverwaltungsamt herausgegebenen, laufend aktualisierten Loseblattsammlung „Die nichtministerielle Bundesverwaltung“ (ISSN 0933-2545) 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 eigenständige demokratische Legitimation. Eine Gestaltung des Wahlverfahrens, wonach als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten eine Bewerberin – für beide Ämter – mit der zweithöchsten 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 entspre-

chen hat, wobei gemäß § 16 Absatz 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 Sabbatjahrmmodell 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 Wahlausschreiben nach § 10 Abs. 1 Nr. 11 vom Wahlvorstand festgesetzt wurde.

Absatz 2 regelt die Wahlberechtigung in den Fällen des § 16 Abs. 1 Satz 2 BGleIG. Danach ist in Verwaltungen mit kleineren Dienststellen, die aber regelmäßig insgesamt mindestens 100 Beschäftigte haben, eine Gleichstellungsbeauftragte und über § 16 Abs. 4 Satz 1 BGleIG auch eine Stellvertreterin bei der obo-

ren 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 BGleIG ebenfalls zuständig sind.

Durch Absatz 3 wird die Wahlberechtigung bei Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung des § 16 Abs. 1 Satz 3 BGleIG 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 BGleiG. 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.

Weibliche Beschäftigte, die ihren Anspruch auf Elternzeit nach §§ 15 ff. des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder §§ 1ff. der Elternzeitverordnung des Bundes wahrnehmen und in dieser Zeit im Rahmen der zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Dienststelle einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind ebenfalls wählbar.

Auch minderjährige Auszubildende sind wählbar, da § 16 i. V. m. § 3 Abs. 1 BGleiG 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 BGleiG, 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 Mit-

glied 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 BGleIG) 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. Im Hinblick auf die Initiative BundOnline 2005 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) anzuordnen. Die Dienststelle sollte von dieser Möglich-



keit 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 Geschäftsbereich 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 möglichst schon bei der Bestellung des Wahlvorstandes 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.

## ZU 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 Abschluss 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 BGleig und § 3 dieser Verordnung anders als nach dem FFG 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 Sit-

zung in Satz 3 dient der Dokumentation der gefassten Beschlüsse nicht zuletzt im Hinblick auf eine mögliche Wahlanfechtung nach § 16 Abs. 6 BGleiG 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 Wahl-

vorstands, sondern gemäß Satz 1 Aufgabe der Dienststelle, nicht zuletzt weil nur sie über die erforderlichen Personaldaten verfügt. Anders als nach bisherigem Recht (§ 6 Abs. 2 FrbWV) ist in die Namensliste 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 Wahlausschreibens 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 schuldhaftes Verzögerung, durch Beschluss gemäß § 7. Er berichtigt 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. Nach bisherigem Recht (§ 10 Abs. 2 Satz 3 FrbWV) reichte es aus, wenn der Wahlberechtigten die Entscheidung erst einen Tag vor dem Wahltag zugeht, zu einem Zeitpunkt also, an dem ein Rechtsbehelf gegen die Entscheidung des Wahlvorstands praktisch nicht mehr möglich war. Nach der neuen Regelung in dieser Verordnung muss die Wahlberechtigte hingegen 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. Weitergehend als nach bisherigem Recht kann er die Wählerinnenliste nicht nur bis zum Tag vor dem Wahltag, sondern noch bis zum Ende der Stimmabgabe wegen Schreibfehlern oder offensibaren Unrichtigkeiten berichtigen und Veränderungen durch den Eintritt oder das Ausscheiden einer Wahlberechtigten berücksichtigen. Mit dieser Fristverlängerung wird eine Angleichung an die Regelung des § 2 Abs. 1 erreicht, wonach jede weibliche Beschäftigte der Dienststelle wahlberechtigt ist, die am Wahltag Beschäftigte der Dienststelle ist. Bisher konnten am Wahltag neu eingestellte weibliche Beschäftigte nicht an der Wahl der Frauenbeauftragten teilnehmen, weil die Wählerinnenliste nicht mehr korrigiert werden konnte.

## **Zu § 10 – Wahlausschreiben**

Absatz 1 regelt die Anforderungen an das vom Wahlvorstand zu erlassende Wahlausschreiben. Zu beachten sind dabei die Sechswochen-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 Stimmentzählung. 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. Neu aufgenommen wurde der Hinweis auf die Wahl in getrennten Wahlgängen und dass sich aus den Bewerbungen ergeben

muss, für welches Amt sie erfolgen. Präzisiert wurde der Hinweis zur Briefwahl: Nicht lediglich der Freiumsschlag muss dem Wahlvorstand rechtzeitig zugehen, sondern alle in § 16 Abs. 3 Nr. 3 genannten Wahlunterlagen. Weiterhin neu ist der Hinweis auf die Anordnung der elektronischen Wahl durch die Dienststelle.

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 BGleig 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. Anders als nach § 12 FrbWV ist die Angabe des Geburtsdatums 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 Dienort 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 angenommen 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 BGleIG 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 Wahlausschreiben (§ 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 mindes-

tens 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 Abs. 1 die Namen aus den gültigen Bewerbungen in gleicher Weise bekannt zu geben wie das Wahlausschreiben. Auch ohne ausdrückliche Vorgabe sollte die Bekanntgabe neben dem Familien- und Vornamen auch Art und Ort der Beschäftigung umfassen.

### ZU 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 äußeren 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 Neinstimmen 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 Vorbehalts 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.

Neu aufgenommen wurde auch Satz 2, da die Wählerinnen die Möglichkeit haben sollen, unbeobachtet ihre Stimme abzugeben. 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 gem. Abs. 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 bereitgestellt werden müssten, ist durch die Dienststelle die schriftliche Stimmabgabe nach § 5 Abs. 2 anzuordnen, 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 dazugehörige 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 ungummierten Wahlumschlägen

zu gewährleisten. Der Wahlumschlag muss im Vergleich zur bisherigen Rechtslage nicht mehr an ein mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrautes Mitglied des Wahlvorstandes übergeben werden und durch dieses in die Wahlurne geworfen werden. Vor dem Einwurf muss jedoch weiterhin ein Mitglied des Wahlvorstandes die Wahlberechtigung der Wählerin anhand des Eintrags in die 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 Interessenkollisionen 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 Wahlvorgangs verpflichtet nach Absatz 5 den Wahlvorstand, die Wahlur-

nen so lange 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 entsprechenden 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, sodass 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 mit geregelt 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 Wahlausschreiben genannten Frist eingegangenen Freiumsschläge zu öffnen, bei jedem einzelnen Wahlumschlag das ordnungsgemäße Verfahren bei der Stimmabgabe zu prüfen und die gültigen Wahlumschläge nach Anbringen des entsprechenden Vermerks in die 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 Freiumsschläge, deren Inhalt (die Wahlumschläge) nicht zu berücksichtigen ist. Der Wahlvorstand nimmt diese verspäteten Freiumsschläge 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 Freiumsschläge ungeöffnet einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht gemäß § 16 Abs. 6 BGleig angefochten wurde. Nach rechtskräftigem Abschluss einer Wahlanfechtung können die verspätet eingegangenen Freiumsschläge 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 Wahlordnung 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. Hierfür erarbeitet die im Bundesinnenministerium eingerichtete Arbeitsgruppe Online-Wahlen im Dialog zwischen Informatikern, Juristen und

Wahlorganisatoren und unter Beteiligung der Bundesländer gegenwärtig (Stand Oktober 2001) Anforderungen an die Funktionalität und Sicherheit technischer Wahlsysteme, die rechtlichen Rahmenbedingungen für ihre Zulassung sowie die aus dem Einsatz der Technik resultierenden Kriterien für die Organisation von Online-Wahlen.

### **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 Wahlvorstand 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 Neinstimmen 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 Verzöge-

rungen 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 BGleiG 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 BGleiG 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 die-

ser 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 vonseiten der Gewählten alle zumutbaren Handlungen unternommen 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 BGleiG 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 BGleiG 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 Informationen 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 Gleichstellungsbefragten und der als Stellvertreterin Gewählten durch zweiwöchigen Aushang bekannt und teilt sie der Dienststelle mit. Voraussetzung für die Bekannt-

gabe 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 Wahlausschreiben 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 BGleIG). 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 BGleIG).

### **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 BGleIG) 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 BGleIG). Damit gilt nunmehr hinsichtlich der Aufbewahrung der Wahlunterlagen die-

selbe 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.

#### ZU 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 BGleiG 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 Gleichstel-

lungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfüllen, indem sie den Schwellenwert von 100 Beschäftigten überschreiten.

Absatz 2 sieht eine entsprechende Fristsetzung von vier Monaten für Fälle vor, in denen die Amtszeit der Frauenbeauftragten über das ursprüngliche Enddatum hinaus im Hinblick auf das Außerkrafttreten des FFG und das bevorstehende Inkrafttreten des BGleiG entsprechend § 15 Abs. 6 FFG verlängert worden war, um die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin auf den neuen Rechtsgrundlagen zu wählen.

#### **Zu § 24 – Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst**

§ 24 regelt das abweichende Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin im Bundesnachrichtendienst entsprechend der schon bisherigen Sonderregelung in der FrbWV. 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, Außerkräfttreten**

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

## Impressum:

Herausgeber:

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin

Bezugsstelle:

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
53107 Bonn  
Tel.: 01 80/5 32 93 29  
E-Mail: [broschuerenstelle@bmfjsfj.bund.de](mailto:broschuerenstelle@bmfjsfj.bund.de)  
Internet: [www.bmfjsfj.de](http://www.bmfjsfj.de)

2. Auflage

Februar 2003

Gestaltung:

UVA Kommunikation und Medien GmbH

Druck:

DCM • Druckcenter Meckenheim

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