

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

A. Problem und Ziel

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft und der Bundesverwaltung ist nach wie vor gering: 2013 waren nur 15,1 Prozent der Aufsichtsratspositionen der Top-200-Unternehmen in Deutschland mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen im Bundesdienst lag 2012 bei 30 Prozent, in den obersten Bundesbehörden sogar nur bei 27 Prozent. Der in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG) niedergelegte Gleichberechtigungsgrundsatz von Frauen und Männern ist damit auch heute noch keine Realität. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG hat der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Die von politischer Seite initiierten freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen haben nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt. Auch die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für börsennotierte Aktiengesellschaften, nach denen bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat stärker auf Vielfalt (Diversity) und auf eine angemessene Beteiligung von Frauen an Führungspositionen und im Vorstand zu achten ist, brachten nur eine geringe Steigerung des Frauenanteils hervor. Trotz des Gesetzes über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG), des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG) – beide in Kraft getreten im Jahr 1994 – sowie dem Nachfolgegesetz des Frauenfördergesetzes, dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) von 2001, sind auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes nicht die gewünschten Wirkungen eingetreten.

Der geringe Frauenanteil widerspricht einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen in der deutschen Wirtschaft und Verwaltung. Die Unterrepräsentanz von Frauen kann heute nicht mehr mit deren mangelndem Qualifikationsniveau gerechtfertigt werden. Die Zahl qualifizierter Frauen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Noch nie war sie so hoch wie heute. Auch die Erwerbstätigkeit von Frauen mit und ohne Kinder hat stetig zugenommen. Gleichzeitig steigt der Anteil jener Väter, die im Rahmen des Elterngeldes familiale Auszeiten nehmen. Es ist gesellschaftspolitisch nicht zu erklären, dass Frauen, die über 50 Prozent der Bevölkerung in Deutschland ausmachen, nach einer gut abgeschlossenen Ausbildung nur zu einem sehr geringen Teil in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft und Verwaltung vertreten sind. Vor diesem Hintergrund besteht zwingender politischer Handlungsbedarf, wenn der verfassungsrechtliche Auftrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erfüllt werden soll.

B. Lösung

Erforderlich sind gesetzliche Regelungen, die den Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in der Bundesverwaltung, in den Gerichten des Bundes sowie in Gremien im Einflussbereich des Bundes signifikant erhöhen und damit das verfassungsrechtlich verankerte Grundrecht auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auch für den Bereich der Führungspositionen erfüllen.

Der Gesetzentwurf basiert auf drei Säulen:

1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte,
2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen,
3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zusätzliche Haushaltsausgaben infolge der Durchführung des Gesetzes sind für den Bund nicht zu erwarten, da keine neuen Einrichtungen, Stellen oder dergleichen geschaffen werden. Für die Länder entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand, da die neuen gesetzlichen Regelungen für die Länder und Kommunen keine Geltung entfalten.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Auf Seiten der Wirtschaft ergibt sich ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 257.000 Euro. Dieser ist durch die Artikel 3 bis 19 bedingt. Aus dem novellierten Bundesgremienbesetzungsgesetz (Artikel 1) und dem novellierten Bundesgleichstellungsgesetz (Artikel 2) entsteht keinerlei Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft.

Einmaliger Umstellungsaufwand ist mit diesem Gesetz für die Wirtschaft nicht verbunden.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Die neuen Regelungen dieses Gesetzes führen für die Wirtschaft zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 8.500 Euro aufgrund von fünf neuen Informationspflichten. Diese resultieren aus den neuen gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft (Artikel 3 bis 19).

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Auf Seiten der Verwaltung entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 9,4 Millionen Euro. Er resultiert aus den gesetzlichen Neuregelungen für den öffentlichen Dienst (Artikel 1 und 2). Der hieraus resultierende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze ausgeglichen.

Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung entsteht ausschließlich für den Bund. Für Länder und Kommunen entfalten das novellierte Bundesgremienbesetzungsgesetz und das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz keine Geltung.

Einmaliger Umstellungsaufwand ist für die Verwaltung mit den neuen Regelungen dieses Gesetzes nicht verbunden.

F. Weitere Kosten

Im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Sicherungssysteme entstehen neben den benannten Kosten keine Mehrkosten. Insbesondere wird nicht in Unternehmensprozesse eingegriffen. Die Umsetzung der Quotenvorgaben beziehungsweise der selbst festgelegten Zielvorgaben kann nur bei frei werdenden Stellen beziehungsweise bei Wahlen des Aufsichtsrates Berücksichtigung finden.

Weitere Kosten für Wirtschaft und Verwaltung aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes entstehen nicht.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Berlin, 20. Januar 2015

DIE BUNDESKANZLERIN

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte
Teilhabe von Frauen und Männern an Führungs-
positionen in der Privatwirtschaft und im öffentli-
chen Dienst

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundesta-
ges herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Se-
nioren, Frauen und Jugend.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates ge-
mäß § 6 Absatz 1 NKRK ist als Anlage 2 beigelegt.

Der Gesetzentwurf ist dem Bundesrat am 29. Dezember
2014 als besonders eilbedürftig zugeleitet worden.

Die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzent-
wurf sowie die Auffassung der Bundesregierung zu der
Stellungnahme des Bundesrates werden unverzüglich
nachgereicht.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- | | |
|------------|--|
| Artikel 1 | Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) |
| Artikel 2 | Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) |
| Artikel 3 | Änderung des Aktiengesetzes |
| Artikel 4 | Änderung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz |
| Artikel 5 | Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie |
| Artikel 6 | Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie |
| Artikel 7 | Änderung des Mitbestimmungsgesetzes |
| Artikel 8 | Änderung des Drittelbeteiligungsgesetzes |
| Artikel 9 | Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch |
| Artikel 10 | Änderung des Handelsgesetzbuchs |
| Artikel 11 | Weitere Änderung des Handelsgesetzbuchs |
| Artikel 12 | Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch |
| Artikel 13 | Weitere Änderung des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch |
| Artikel 14 | Änderung des SE-Ausführungsgesetzes |
| Artikel 15 | Änderung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung |
| Artikel 16 | Änderung des GmbHG-Einführungsgesetzes |
| Artikel 17 | Änderung des Genossenschaftsgesetzes |
| Artikel 18 | Änderung des SCE-Ausführungsgesetzes |
| Artikel 19 | Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes |
| Artikel 20 | Änderung der Handelsregistergebührenverordnung |
| Artikel 21 | Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes |
| Artikel 22 | Berichtswesen, Evaluation |
| Artikel 23 | Inkrafttreten, Außerkrafttreten |

Artikel 1

Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien

(Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG)

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

§ 2

Geltungsbereich

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

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

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

§ 4

Vorgaben für Aufsichtsgremien

(1) In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Bund insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. Bestimmen mehrere Institutionen des Bundes nach § 3 Nummer 3 Mitglieder eines Gremiums, ist die Gesamtzahl der zu bestimmenden Mitglieder maßgeblich. Bei den Berechnungen ist zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden.

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

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

§ 5

Vorgaben für wesentliche Gremien

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

(2) Bei wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Dieses Ziel kann stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 und 2 erreicht werden.

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

§ 6

Statistik, Verordnungsermächtigung

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

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

(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den nach Absatz 2 Satz 3 gemeldeten Daten. Die Statistik ist Bestandteil der Gleichstellungstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

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

§ 7

Bericht

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

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

Artikel 2**Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes****(Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)**

I n h a l t s ü b e r s i c h t

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e B e s t i m m u n g e n

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

A b s c h n i t t 2

M a ß n a h m e n z u r G l e i c h s t e l l u n g v o n F r a u e n u n d M ä n n e r n

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

A b s c h n i t t 3

G l e i c h s t e l l u n g s p l a n

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

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen
und Männer

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

Abschnitt 5

Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

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

Abschnitt 6

Sonderregelungen, Statistik, Bericht und Übergangsbestimmungen

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

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziele des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts insbesondere Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

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

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

§ 2

Geltungsbereich

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

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

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

- b) Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie
 - c) Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes;
maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes;
6. Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;
 7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;
 8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;
 9. Unternehmen:
 - a) Einrichtungen und Institutionen der mittelbaren Bundesverwaltung mit Ausnahme der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie
 - b) Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung künftig in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden, mit Ausnahme von Tochterunternehmen;
 10. Unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

§ 4

Allgemeine Pflichten

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

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

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

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Grundsatz; Anwendungshinweis

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.
- (2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 6

Arbeitsplatzausschreibung

- (1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.
- (2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.
- (3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen, und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

§ 7

Bewerbungsgespräche

- (1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.
- (2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.
- (3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitatisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

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

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

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

(4) Zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen kann in einem einzelnen Bereich von dem Ziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern abgewichen werden.

§ 9

Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

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

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

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

3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
4. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

§ 10

Fortbildung, Dienstreisen

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

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

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

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

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

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

Abschnitt 3

Gleichstellungsplan

§ 11

Zweck

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

§ 12

Erstellung

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

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

§ 13

Inhalt

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

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

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

Dazu sind konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche zu benennen, insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln.

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

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

(5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 14

Bekanntmachung, Veröffentlichung

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

Abschnitt 4

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen
und Männer

§ 15

Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

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

§ 16

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

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

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

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

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

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

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

§ 17

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

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

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

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

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

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

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

§ 18

Verbot von Benachteiligungen

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

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Telearbeit und mobiles Arbeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
5. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

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

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

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

Abschnitt 5

Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau

§ 19

Wahl, Verordnungsermächtigung

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

(2) Die weiblichen Beschäftigten, die einer Dienststelle mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten angehören, sind bei der nächsthöheren Dienststelle wahlberechtigt.

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

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

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

§ 20

Bestellung

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

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

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

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

§ 21

Anfechtung der Wahl

- (1) Die Wahl kann angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl verstoßen worden und der Verstoß nicht berichtigt worden ist. Eine Anfechtung der Wahl scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften zur Wahl nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
- (2) Anfechtungsberechtigt sind eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und die Dienststellenleitung.
- (3) Die Anfechtung muss vor dem Verwaltungsgericht innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen.

§ 22

Vorzeitiges Ausscheiden

- (1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle für die restliche Amtszeit unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. § 19 findet keine Anwendung, wenn die Dauer der restlichen Amtszeit zwei Jahre oder weniger beträgt.
- (2) Scheidet eine Stellvertreterin oder eine Vertrauensfrau vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, hat die Dienststelle auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten für die restliche Amtszeit eine neue Stellvertreterin oder eine neue Vertrauensfrau zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) Scheiden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch all ihre Stellvertreterinnen vorzeitig aus ihrem Amt aus oder sind sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, finden Neuwahlen nach § 19 statt.
- (4) Eine Verhinderung ist nicht nur vorübergehend, wenn das Amt aufgrund krankheitsbedingter Arbeits- oder Dienstunfähigkeit für mehr als sechs Monate ununterbrochen nicht ausgeübt werden konnte.

§ 23

Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung

- (1) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Neuwahlen nach § 19 müssen rechtzeitig vor Ablauf eines Jahres nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.
- (2) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens ein Jahr nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

§ 24

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich.

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

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

§ 25

Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

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

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählt insbesondere:

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

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

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

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

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

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

§ 26

Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau

(1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig.

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

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

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

§ 27

Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

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

1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - b) die Einstellung sowie die Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
 - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
 - d) die Abmahnung, die Einleitung und den Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,
 - e) Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung des Gleichstellungsplans.

