

Durchführungsbestimmungen zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

– Erstfassung –

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

1. Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

1.1 Zu § 1 Abs. 1

Die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)¹⁾ ist eine gemeinsame Aufgabe der Dienststelle und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) ist für die Gleichstellungsbeauftragte die Abkürzung „GleiB“ zu verwenden.

Frauen sind unter Beachtung des Leistungsprinzips des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes nach Maßgabe des BGleiG zu fördern.

Die Dienststelle ist verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um neben den notwendigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und des beruflichen Aufstiegs den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

1.2 Zu § 1 Abs. 2

Ziel ist eine geschlechtergerechte Sprache, d.h. dort, wo Frauen und Männer angesprochen werden, sollen sie auch ausdrücklich benannt werden und dort, wo das Geschlecht der Adressatinnen und Adressaten unerheblich ist, ist nach Möglichkeit eine neutrale Sprachform zu verwenden (Beispiel: Lehrgangsführung).

2. Zu § 2 (Verpflichtete)

Die Vorgesetzten sind in erster Linie für die Durchsetzung der Gleichstellung verantwortlich. Vorgesetzte im Sinne dieses Gesetzes sind alle, die für dienstliche Tätigkeiten Weisungen erteilen können.

Das Gesetz begründet für alle Aufgabenbereiche in der Dienststelle die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen (sog. Gender Mainstreaming). Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ermöglichen soll. Gender Mainstreaming bedeutet zu fragen, wie sich grundsätzliche Maßnahmen jeweils auf Frauen und Männer auswirken und wie diese Maßnahmen gestaltet werden können, um zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen zu können.

3. Zu § 3 (Geltungsbereich)

3.1 Zu § 3 Abs. 1

Das BGleiG gilt für die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des BMVg mit Ausnahme der bei Auslandsdienststellen beschäftigten Ortskräfte. Soweit Vorgesetzte angesprochen sind, gilt es für alle unabhängig von deren Status (zivil oder militärisch).

Für die Organisationsbereiche der Militärseelsorge gilt das BGleiG unter dem Vorbehalt der Selbstbestimmungs- und -verwaltungsrechte der Kirchen, die sich aus dem Militärseelsorgevertrag und dem Reichskonkordat i.V.m. den Päpstlichen Statuten für den Jurisdiktionsbereich des Katholischen Militärbischofs für die Deutsche Bundeswehr ergeben.

3.2 Zu § 3 Abs. 2

Im Falle von Privatisierungen und bei der Gründung von Gesellschaften soll vertraglich auf die entsprechende Anwendung des BGleiG hingewirkt werden.

4. Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)

4.1 Zu § 4 Abs. 3

Leitungsaufgaben sind z.B. die Leitung von Abteilungen, Referaten/Dezernaten und anderen Organisationseinheiten (z.B. Registraturen), auch im (vergleichbar) einfachen, mittleren und gehobenen Dienst.

4.2 Zu § 4 Abs. 5

Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg sind Organisationseinheiten, die organisatorisch selbständig sind und einen ihnen zugewiesenen Aufgabenbereich im Rahmen erteilter Aufträge eigenverantwortlich wahrnehmen.

Außenstellen oder Nebenstellen sind keine eigenständigen Dienststellen.

Dienststellen der Streitkräfte sind eingeschlossen, soweit dort Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 1 eingesetzt sind.

4.3 Zu § 4 Abs. 6

Bei Auswahlentscheidungen ist für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich die Dienststelle zu betrachten, in der sich der zu besetzende Arbeitsplatz oder die zu vergebende Funktion befinden (Ministerium, Oberbehörde, Mittelbehörde, Ortsbehörde, Beschäftigungsdienststelle). Bei der Besetzung von Dienststellenleitungen auf Ortsebene bzw. auf der Ebene der Mittelbehörden ist der nachgeordnete Bereich der jeweils nächsthöheren Dienststelle zu betrachten. Bei zentral durchzuführenden Auswahlverfahren (z.B. bei Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern als RIA/RIA'innen) ist der gesamte Zuständigkeitsbereich der auswählenden Dienststelle zu betrachten.

Die auf die einzelnen Bereiche (§ 4 Abs. 3) bezogene Definition für Unterrepräsentanz (unter 50 % Frauenanteil) ist zwingend, ungeachtet der tatsächlichen Möglichkeiten, 50 % zu erreichen.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

5. Zu § 5 (Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften)

Zu § 5 Abs. 2

Die Vorschrift gewährleistet, dass der in § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuchs²⁾ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch des öffentlichen Dienstes) geregelte Entschädigungsanspruch bei geschlechtsbedingtem Benachteiligungen entsprechend für Beamtinnen und Beamte gilt.

6. Zu § 6 (Arbeitsplatzausschreibung)

6.1 Zu § 6 Abs. 1

Grundsätzlich sind alle zivilen Arbeitsplätze im Geschäftsbereich des BMVg zur Besetzung mit Frauen geeignet.

Bei der Prüfung, ob zwingende dienstliche Belange vorliegen, aufgrund derer ausnahmsweise von einer Ausschreibung in Teilzeit abgesehen werden kann, ist ein strenger Maßstab anzulegen. Bei Auslandsdienstposten muss eine Besetzung mit einer Teilzeitkraft

¹⁾ VMBI 2002 S. 86

²⁾ im VMBI nicht veröffentlicht

davon abhängig gemacht werden, dass dadurch dem Dienstherrn/Arbeitgeber keine deutlich höheren Kosten gegenüber der Besetzung mit einer Vollzeitkraft entstehen (vgl. Nummer 13.1).

6.2 Zu § 6 Abs. 2

Nähere Hinweise, insbesondere zur öffentlichen Ausschreibung und zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten werden in den Ausschreibungsrichtlinien gegeben werden.

7. Zu § 7 (Bewerbungsgespräche)

7.1 Zu § 7 Abs. 1

Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl liegen vor, wenn sich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer beworben haben. Ist dies nicht der Fall, sind alle Frauen mit der geforderten Qualifikation einzuladen, wobei hingenommen werden muss, dass gegebenenfalls die Frauenquote bei den Eingeladenen unter 50 % beträgt.

7.2 Zu § 7 Abs. 2

Es ist sicherzustellen, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Dienststelle an Vorstellungsgesprächen über das Verbot gemäß § 7 Abs. 2 informiert sind.

Besondere Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens, die die Vereinbarkeit der dienstlichen bzw. beruflichen Tätigkeit mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben erschweren (z.B. häufige Dienstreisen), sind bereits in der Ausschreibung zu bezeichnen. Sie können auch im Vorstellungsgespräch angesprochen werden. Bei Neueinstellungen ist auch auf besondere Anforderungen einer Tätigkeit in der Wehrverwaltung des Bundes hinzuweisen, z.B. auf die insbesondere in den Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes geforderte Mobilität oder die Bereitschaft zur Teilnahme an besonderen Auslandseinsätzen der Bundeswehr. Bewerberinnen und Bewerber soll damit Gelegenheit gegeben werden, eventuelle Probleme der Vereinbarkeit frühzeitig zu erkennen und sich darauf einzustellen.

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

Die Vorschrift enthält die sog. einzelfallbezogene Quotenregelung. Frauen sind danach bei Auswahlentscheidungen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie nach den konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bevorzugt zu berücksichtigen; dies gilt auch für die Zulassung von Bewerberinnen zu Auswahlverfahren. Geringfügige Qualifikationsunterschiede wie z.B. kleine Differenzen im Leistungsbild bei gleichem Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung bleiben außer Betracht. Im konkreten Einzelfall können gegenüber dem Gesichtspunkt der Gleichstellung vorrangige individuelle Gründe zu Gunsten des gleichqualifizierten männlichen Bewerbers sprechen und zu dessen Auswahl führen (z.B. schwerwiegende soziale Gründe). Eine Schwerbehinderung gibt nicht zwangsläufig den Ausschlag; vielmehr sind im Einzelfall die Belange der Frauenförderung dagegen abzuwägen.

9. Zu § 9 (Qualifikation; Benachteiligungsverbote)

9.1 Zu § 9 Abs. 1

Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen bei Auswahlentscheidungen bei gleicher Qualifikation nicht als zusätzliche Kriterien herangezogen werden, weil die damit verbundenen beruflichen Erfahrungen bereits bei der dienstlichen Beurteilung zu berücksichtigen waren.

9.2 Zu § 9 Abs. 2

Berufliche Ausfallzeiten durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen dürfen nicht dazu führen, dass bei Personalentscheidungen die Eignung der betroffenen Personen im Vergleich zu anderen Personen mit ununterbrochenen beruflichen Tätigkeiten geringer bewertet wird.

10. Zu § 10 (Fortbildung)

10.1 Zu § 10 Abs. 1

Die gezielte Motivierung von Frauen, Fortbildungsmöglichkeiten zu nutzen, ist von besonderem Interesse. Die Vorgesetzten sind daher verpflichtet, das Fortbildungsbestreben ihrer Mitarbeiterinnen – auch unter Beachtung der Personalentwicklungskonzeption – zu unterstützen.

§ 10 Abs. 1 Satz 2 bestimmt den Mindestanteil der Teilnehmerinnen an der Fortbildungsmaßnahme nach ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein überproportionaler Anstieg des Frauenanteils erwünscht.

10.2 Zu § 10 Abs. 2

Die Fortbildung an den Zentralen Lehrinstituten sowie die dezentrale Fortbildung ist einzelfallbezogen so zu organisieren, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten teilnehmen können. Bei Bedarf soll daher eine Kinderbetreuung – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit kommunalen, kirchlichen oder anderen Einrichtungen – angeboten werden. Kinderbetreuungskosten können im Einzelfall und auf Antrag im notwendigen Umfang von der Beschäftigungsdienststelle zu Lasten des entsprechenden Fortbildungstitels analog § 6 Abs. 1 Nr. 8 der Beihilfavorschriften³⁾ in der jeweils geltenden Fassung erstattet werden.

10.3 Zu § 10 Abs. 3

Die Fortbildung ist nach Möglichkeit so zu gestalten, dass sie der besonderen Berufssituation der Frauen gerecht wird und insbesondere den beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert. Damit ist zugleich die Einrichtung einer bedarfsorientierten Anzahl an Lehrgängen für Frauen verbunden. Auch bei Fortbildungen, die die berufliche Entwicklung und den Wiedereinstieg nach einer Familienphase erleichtern, sollen nach Bedarf Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden.

10.4 Zu § 10 Abs. 5

In Frage kommen sowohl spezifische Lehrgänge für Gleichstellungsbeauftragte als auch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an anderen Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Arbeit erforderlich sind. Vorrang vor Maßnahmen anderer Träger haben jedoch einschlägige Veranstaltungen der bundeswehreigenen Lehrinstitute.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Teilnahme an fachlichen Fortbildungsveranstaltungen (vgl. § 19 Abs. 3 in Verbindung mit § 10 Abs. 5) der Stelle, für die sie bestellt ist, frühzeitig anzuzeigen. Sind Beschäftigungsdienststelle und Dienststelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, nicht identisch, so gilt die Anzeigepflicht gegenüber beiden Dienststellenleitungen.

³⁾ VMBI 1995 S. 290

Die Teilnahme darf nur aus zwingenden Gründen abgelehnt werden. Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen. Die zuständige personalbearbeitende Dienststelle verfügt die Teilnahme an der Fortbildung. Die Kosten trägt die Beschäftigungsdienststelle.

11. Zu § 11 (Gleichstellungsplan)

11.1 Zu § 11 Abs. 1

Ein Gleichstellungsplan ist unter frühzeitiger Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage des gültigen Organisations- und Dienstpostenplans zu erarbeiten von den zuständigen Personalreferaten/-dezernaten

- im Ministerium,
- bei den Oberbehörden der Territorialen Wehrverwaltung auch für die nachgeordneten Dienststellen, soweit die Personalbearbeitung nicht einer Mittel- oder Ortsbehörde obliegt,
- bei den Mittelbehörden der Territorialen Wehrverwaltung unter Zuarbeit der personalbearbeitenden Ortsdienststellen und gegebenenfalls der im Zuständigkeitsbereich ansässigen zivilen und militärischen Beschäftigungsdienststellen sowie die der Rechtspflege unter frühzeitiger Mitwirkung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten – die Pläne der Mittelbehörden müssen die entsprechend § 11 Abs. 2 zu erarbeitenden Beiträge der Ortsbehörden so wiedergeben, dass diese Pläne für alle Beschäftigten der Ortsebene nachvollziehbar sind und der Gleichstellungsbeauftragten der Ortsebene als Arbeitsgrundlage dienen können – ,
- beim Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung zugleich für die Dienststellen seines Geschäftsbereichs nach deren Zuarbeit unter Mitwirkung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten,
- beim Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr zugleich für die Dienststellen seines Geschäftsbereichs nach deren Zuarbeit unter Mitwirkung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten,
- bei den Universitäten der Bundeswehr sowie
- beim Evangelischen Kirchenamt für die Bundeswehr (auch in Bezug auf weibliche Militärangehörige) und beim Katholischen Militärbischofsamt.

Gleichstellungspläne sollen erstmals auf der Grundlage von zum 30. Juni 2002 (Stichtag) festzustellenden Daten erstellt werden; sie sind alle zwei Jahre zum gleichen Termin den neuen Entwicklungen anzupassen. Die Gleichstellungspläne und die Aktualisierungen sind dem BMVG vorzulegen (erstmalig bis zum 31. Dezember 2002).

In den Gleichstellungsplänen sind die gemäß § 24 zu erhebenden statistischen Angaben darzustellen und auszuwerten.

Die zuständige Personalvertretung ist nach § 76 Abs. 2 Nr. 10 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)⁴⁾ im Wege der Mitbestimmung zu beteiligen. Zuständig für die Beteiligung ist diejenige Personalvertretung, die von den Frauen gewählt worden ist, auf die der jeweilige Gleichstellungsplan Anwendung findet. Für die Gleichstellungspläne des Bundesamtes für Wehrverwaltung und der Wehrbereichsverwaltungen ist deshalb der Hauptpersonalrat zuständig, der nach § 82 Abs. 5 BPersVG von den vorgenannten Dienststellen unmittelbar zu beteiligen ist.

11.2 Zu § 11 Abs. 2

Als Zielvorgabe soll z.B. die Schaffung von Teilzeitdienstposten in Leitungsfunktionen vorgesehen werden.

Zur Ermittlung der Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs gemäß § 11 Abs. 2 Satz 3 sind die während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich freiwerdenden Dienstposten festzustellen und zur Besetzung durch Frauen vorzusehen, sofern genügend qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen.

Die Mindestquote gibt einer Bewerberin keinen individuellen Anspruch. Die Stellenbesetzung richtet sich vielmehr nach den §§ 8 und 9 und den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen. Die Personalverantwortlichen sind verpflichtet, die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans fortlaufend zu beachten und nach Möglichkeit umzusetzen.

11.3 Zu § 11 Abs. 3

Die Vorschrift soll sicherstellen, dass ein Stellenabbau nicht zu einer Verringerung der Frauenanteile in Bereichen mit ohnehin bestehender Unterrepräsentanz führt.

11.4 Zu § 11 Abs. 5

Der Gleichstellungsplan und die Aktualisierungen müssen nicht mehr notwendigerweise in gedruckter Form zur Verfügung gestellt werden, wenn sie auch elektronisch in das behördeneigene Netz eingestellt und so allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden können. Unabhängig davon sind sie den Vorgesetzten – sei es in gedruckter oder elektronischer Form – gesondert zu übermitteln, wobei ein Hinweis auf ihre besondere Verpflichtung nach § 2 sachdienlich ist.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

12. Zu § 12 (Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen)

Die Vorschrift verpflichtet die Dienststelle, familiengerechte Arbeitszeiten für Frauen und Männer anzubieten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Unter familiengerechten Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sind flexible allgemeine Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit) sowie die in § 13 genannten Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen zu verstehen.

13. Zu § 13 (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung)

13.1 Zu § 13 Abs. 1

Auch Arbeitsplätze mit Vorgesetztenfunktion können regelmäßig in Teilzeit wahrgenommen werden.

Frauen und Männer mit Familienpflichten haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, der allein durch zwingende dienstliche Belange ausgeschlossen sein kann. Zwingende dienstliche Belange können z.B. organisatorischer aber auch haushaltsmäßiger Art sein.

Ein individueller Anspruch auf einen Telearbeitsplatz oder ein besonderes Arbeitszeitmodell besteht nicht. Die Ablehnung von Anträgen muss in beiden Fällen schriftlich begründet werden.

Der Begriff „Sabbatjahr“ schließt hier auch den Begriff „Arbeitszeitkonto“ ein (Ansparen von geleisteter Arbeit ohne Vergütung mit dem Ziel einer späteren Freistellung mit Vergütung). Mit der am 1. März 1996 in Kraft getretenen Protokollnotiz zu §§ 15 Abs. 1 BAT/BAT-O bzw. 15 Abs. 1 MTArb/MTArb-O haben die Tarifvertragsparteien so genannte Sabbatjahrmmodelle ermöglicht. Der Ausgleichszeitraum kann sich über mehrere Jahre erstrecken, er muss jedoch im Voraus einzelvertraglich festgelegt werden (vgl. hierzu Abschnitt B

⁴⁾ VMBI 1974 S. 61

Nr. I.1 des Rundschreibens des BMI vom 22. März 1996 – D II 4 – 220 210/126²⁾, bekannt gegeben mit Erlass vom 30. April 1996 – BMVg – S II 3 – Az 18-20-02/03/11³⁾.

13.2 Zu § 13 Abs. 2

Die Dienststelle ist zur umfassenden Information über die rechtlichen Folgen verpflichtet. 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 kann auch eine Verweisung an die zuständigen Stellen, z.B. Rentenversicherungsträger, sachgerecht sein. Im Regelfall wird das individuelle Einzelgespräch angemessen sein.

14. Zu § 14 (Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg)

14.1 Zu § 14 Abs. 1

Die Dienststelle ist verpflichtet, Anträge von Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten auf Vollzeitbeschäftigung im Rahmen ihrer personellen und organisatorischen Handlungsmöglichkeiten vorrangig zu berücksichtigen. Ein Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung besteht aber nicht. Bei gleichzeitigem Vorliegen eines Antrags einer oder eines Teilzeitbeschäftigten ohne Familienpflichten und einer oder eines Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten ist – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – die oder der Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten vorrangig für eine Vollzeitbeschäftigung zu berücksichtigen, es sei denn, soziale Gründe in der Person der oder des Teilzeitbeschäftigten ohne Familienpflichten überwiegen.

14.2 Zu § 14 Abs. 2

Die personalbearbeitende Dienststelle hat die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten über geeignete Fortbildungsveranstaltungen zu informieren, es sei denn, Beschäftigte verzichten ausdrücklich darauf. Hierauf und auf die Möglichkeit der Urlaubs- oder Krankheitsvertretung (auch zur Erleichterung des späteren Wiedereinstiegs in die berufliche Tätigkeit) ist bei der Bewilligung der Beurlaubung schriftlich hinzuweisen.

Anträgen von beurlaubten Beschäftigten zur Teilnahme an zentralen und dezentralen Fortbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich zu entsprechen, soweit unter Prüfung des individuellen Fortbildungsbedarfs im Einzelfall keine Hinderungsgründe entgegenstehen.

Durch die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung wird die Beurlaubung nicht unterbrochen. Die Beschäftigungsdienststelle stellt fest, ob ein teilweises dienstliches Interesse besteht. Die Abrechnung wird nach § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes (VMBl 1973 S. 349) i.V.m. Erlass vom 27. April 1995 – BMVg – S II 4 (1) – Az 21-01-13²⁾ von dieser Dienststelle vorgenommen.

Für beurlaubte Beamtinnen und Beamte besteht Dienstunfallsschutz nach den §§ 30 ff des Beamtenversorgungsgesetzes (BGBl 1999 I S. 322, 847, 2033)²⁾, wenn sie im Hinblick auf die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die überwiegend durch die dienstliche Sphäre und von der Autorität der Dienstvorgesetzten getragen werden. Dienstunfallsschutz besteht auch auf den mit der Teilnahme an solchen Veranstaltungen zusammenhängenden Wegen. Es ist sinnvoll, bereits in der Einladung zur Fortbildungsveranstaltung darauf hinzuweisen, dass im Hinblick auf die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit ein dienstliches Interesse an der Teilnahme der Beamtin/des Beamten besteht.

Für beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht Versicherungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch VII²⁾.

Die bezahlte Arbeits- oder Dienstbefreiung infolge der Teilnahme an einer dienstlich angebotenen Fortbildung ist unmittelbar nach Ende der Beurlaubung zu gewähren.

15. § 15 (Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung)

15.1 Zu § 15 Abs. 1

Für Beamtinnen und Beamte gilt, dass die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung, die mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst, bei der Probezeit, der Mindestdienstzeit für Beförderungen und beim Aufstieg voll berücksichtigt wird.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hinsichtlich der Berücksichtigung von Beschäftigungs-/Bewährungszeiten etc. die einschlägigen tarifvertraglichen Vorschriften zu beachten.

15.2 Zu § 15 Abs. 3

Wird eine Verzögerung im beruflichen Werdegang wegen familienbedingter Beurlaubung nicht durch vorzeitige Anstellung ausgeglichen, können die laufbahnrechtlichen Wartezeiten nach der Anstellung angemessen verkürzt werden. Es gelten hierzu die §§ 10 Abs. 3 und 44 der Bundeslaufbahnverordnung³⁾.

15.3 Zu § 15 Abs. 4

Während der familienbedingten Beurlaubung ist eine Beförderung möglich, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen (Bewährung) vor der Beurlaubung erfüllt waren.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

16. Zu § 16 (Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin)

16.1 Zu § 16 Abs. 1

Im Geschäftsbereich des BMVg gilt auf der Grundlage des § 16 Abs. 1 Satz 3 Folgendes:

Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind in allen personalbearbeitenden Dienststellen der Wehrverwaltung des Bundes, der Militärseelsorge sowie bei den Universitäten der Bundeswehr zu wählen.

Darüber hinaus sind in allen Dienststellen – auch im Bereich der Streitkräfte – mit insgesamt mindestens 250 zivilen Beschäftigten oder mindestens 80 Frauen Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der personalbearbeitenden Ortsdienststellen sind auch zuständig für die zivilen und militärischen Beschäftigungsdienststellen in ihrem Standortverwaltungsbereich mit weniger als 250 zivilen Beschäftigten und weniger als 80 Frauen (erweiterter Dienststellenbegriff). Die Zuständigkeit erstreckt sich auch auf den Bereich der Rechtspflege. Die weiblichen Beschäftigten der vorgenannten Beschäftigungsdienststellen sind berechtigt, die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zu wählen. Im Rüstungsbereich sind die Gleichstellungsbeauftragten des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung bzw. des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr zuständig für die jeweiligen nachgeordneten Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte.

³⁾ BGBl. I 2002 S. 2459

Bei den Universitäten der Bundeswehr kann die Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe des wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Personals bestellt werden. Ihre Vertreterin wird nicht gesondert gewählt; zur Vertreterin ist zu bestellen, wer von den Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der jeweils anderen Gruppe die höchste Stimmenzahl erreicht hat. Sind gruppenspezifische Belange betroffen, soll grundsätzlich die Gruppenvertreterin zuständig sein. Für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Vertreterin gelten die gleichen Grundsätze mit der Maßgabe, dass bei Freiwerden des Amtes der Vertreterin diejenige Kandidatin mit der nächsthöheren Stimmenzahl aus der Wahl nachrückt, die nicht aus der Gruppe stammt, der die Gleichstellungsbeauftragte angehört.

Jede Bewerberin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das Amt der Stellvertreterin kann zur Unterstützung ihrer Wahl ein Wahlbewerbungsschreiben erstellen und an die wahlberechtigten Beschäftigten verteilen lassen. Zudem soll die Dienststelle eine Versammlung der Wahlberechtigten zur Vorstellung der Bewerberinnen durchführen.

Im Falle der Bildung neuer Dienststellen durch Zusammenlegung wird eine Neuwahl erforderlich. Soweit eine zahlenmäßig kleinere Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte eingegliedert wird, besteht kein Grund für eine Neuwahl; die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten der aufnehmenden Dienststelle wird lediglich erweitert. Dies gilt auch im Falle der Eingliederung einer zahlenmäßig kleineren Dienststelle mit eigener Gleichstellungsbeauftragten, da deren Bestellung erlischt. Neu zu wählen ist, wenn eine zahlenmäßig größere Dienststelle eingegliedert wird, da die Legitimation der Gleichstellungsbeauftragten der aufnehmenden Dienststelle entfällt. In diesem Fall ist die Bestellung zum Termin der Neuwahl zu widerrufen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden nach erfolgter Wahl von der Leitung der Dienststelle bestellt, bei der sie die Funktion wahrnehmen. Ihre Bestellung ist der Personalvertretung und der Vertretung schwerbehinderter Menschen mitzuteilen.

Die Ober- und Mittelbehörden sowie die Universitäten der Bundeswehr erfassen die bestellten Gleichstellungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und die Vertrauensfrauen ihres Zuständigkeitsbereichs, die Dauer der jeweiligen Amtszeit sowie den Umfang der Entlastung und berichten dem BMVg zu den vorgegebenen Terminen.

16.2 Zu § 16 Abs. 2

Die Vorbereitung der Wahl und die Bestellung des Wahlvorstands obliegt den Stellen, denen die allgemeinen Aufgaben aus der Anwendung des BGleG übertragen worden sind.

Das Verfahren für die Durchführung der Wahl ist in der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung (GleibWV; VMBI 2002 S. 95) geregelt.

Die Dienststelle ist zur Unparteilichkeit verpflichtet und darf keinerlei Unterstützung leisten, wenn sich Parteien, Verbände oder Gewerkschaften für eine Bewerberin einsetzen.

16.3 Zu § 16 Abs. 3

In Dienststellen, die nach Nummer 16.1 keine Gleichstellungsbeauftragte haben, ist eine Frau von der Dienststellenleitung als Vertrauensfrau zu bestellen; Vorschläge der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten sollen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Außen- oder Nebenstellen mit der Maßgabe, dass der Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftrag-

ten zwingende Voraussetzung ist. Für die Außenstellen der Wehrbereichsverwaltungen gilt zusätzlich, dass die Vertrauensfrau in dem erforderlichen Umfang in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten ist. Nummer 18.2 ist entsprechend anzuwenden. Von der Möglichkeit, der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übertragen, sollten insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten in den Wehrbereichsverwaltungen für die Außenstellen Gebrauch machen.

16.4 Zu § 16 Abs. 4

Die Vorschrift stellt klar, dass auch die Vertreterin zu wählen ist.

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.

16.5 Zu § 16 Abs. 5

Die Vorschrift sieht die Unvereinbarkeit des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten u. a. mit dem einer Personalrätin vor. Dieses Verbot einer Doppelfunktion bzw. Ämterhäufung besteht wegen möglicher Interessenkonflikte aus beiden Ämtern. Eine vergleichbare Konstellation ist bei einer Tätigkeit als Schreibkraft bei einer Personalvertretung nicht gegeben.

Mit Personalangelegenheiten ist befasst, wer sachlich und gegebenenfalls entscheidungsrelevant in die Personalbearbeitung eingebunden ist.

Für die Annahme der Wahl gilt § 20 Abs. 2 GleibWV.

Zur Übergangsregelung siehe Nummer 23.

16.6 Zu § 16 Abs. 7

Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sind unverzüglich Neuwahlen durchzuführen. Fallen sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin aus, so übernimmt bis zu Neuwahlen die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle die Vertretung.

Von einer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist auszugehen, wenn die Abwesenheit länger als drei Monate dauert und nicht mit einer Rückkehr vor Ablauf von sechs Monaten zu rechnen ist.

Bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen kann die Gleichstellungsbeauftragte durch die Dienststellenleitung abbestellt werden, wenn das BMVg nach Beteiligung seiner Gleichstellungsbeauftragten zustimmt. Die betroffene Gleichstellungsbeauftragte ist zu ihrer beabsichtigten Abbestellung schriftlich oder mündlich anzuhören. Das wesentliche Ergebnis einer mündlichen Anhörung ist schriftlich festzuhalten. Die personalbearbeitende Dienststelle der betroffenen Gleichstellungsbeauftragten berichtet unter Beteiligung ihrer Gleichstellungsbeauftragten dem BMVg. Ist diese Gleichstellungsbeauftragte selbst die Betroffene, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zu beteiligen. Eine evtl. schriftliche Stellungnahme der betroffenen Gleichstellungsbeauftragten ist dem Bericht beizufügen.

Gleiches gilt für die Stellvertreterin.

17. Zu § 17 (Koordination, Stufenbeteiligung)

17.1 Zu § 17 Abs. 1

Die Gleichstellungsbeauftragte des BMVg ist verantwortlich für die Gesamtkoordination. Sie informiert die Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereichs über alle Angelegenheiten, die grundsätzlich der Art oder für alle Gleichstellungsbeauftragten im Ge-

schaftsbereich von Interesse sind. Sie kann hierfür Dienstbesprechungen durchführen. Sie kann auch den Bedarf und die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen für Gleichstellungsbeauftragte koordinieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Ober- und Mittelbehörden informieren die Gleichstellungsbeauftragte des BMVg über Angelegenheiten grundsätzlicher Art. Sie koordinieren die Zusammenarbeit und die Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten des nachgeordneten Bereichs einschließlich der militärischen Beschäftigungsdienststellen. Sie können mit den Gleichstellungsbeauftragten ihres Zuständigkeitsbereichs bei Bedarf Dienstbesprechungen durchführen.

Zwischen den Gleichstellungsbeauftragten besteht kein Über- oder Unterordnungsverhältnis.

17.2 Zu § 17 Abs. 2

Die Gleichstellungsbeauftragte einer für die Sachentscheidung zuständigen Dienststelle ist vor jeder Maßnahme gemäß §§ 19 und 20 zu beteiligen. Hat bei dieser Sachentscheidung eine Dienststelle mitzuwirken, für die eine andere Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, so wird diese Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Mitwirkung beteiligt. Das Ergebnis der Beteiligung ist aktenkundig zu machen und der für die Sachentscheidung zuständigen Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

18. Zu § 18 (Rechtsstellung)

18.1 Zu § 18 Abs. 1

Die funktionelle Zuordnung zur Personalverwaltung entspricht dem Schwerpunkt der Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Amtsführung auch gegenüber der Dienststellenleitung weisungsfrei. Die Gleichstellungsbeauftragte muss keinen Dienstweg einhalten. Sie hat bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben keine fachlichen Vorgesetzten. Im Rahmen ihrer Aufgaben entscheidet sie eigenverantwortlich. Darüber hinaus gilt für die Gleichstellungsbeauftragte das allgemeine Dienstrecht.

Dienstreisen der Gleichstellungsbeauftragten bedürfen keiner Anordnung oder Genehmigung; sie sind der Dienststelle vorher anzuzeigen. Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten. Etwaige Besonderheiten der Dienstreise (z.B. Benutzung eines privaten Pkw) unterliegen den allgemeinen reisekostenrechtlichen Bestimmungen. Im Übrigen gelten die Regelungen der Nummer 9.1 des Erlasses vom 29. Mai 1992 (VMBI S. 271) entsprechend. Die durch die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Beschäftigungsdienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte verwendet im Schriftverkehr regelmäßig den Briefkopf „Gleichstellungsbeauftragte der/des ..., Az ...“ und unterzeichnet ohne den Zusatz „Im Auftrag“. In diesem Zusammenhang ist der Begriff der „erweiterten Dienststelle“ zu beachten (vgl. Nummer 16.1).

18.2 Zu § 18 Abs. 2

Für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte in dem erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Dienstgeschäften zu entlasten. Die regelmäßige Entlastung beträgt mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (zzt. 38,5 Std. bzw. 40 Std.), ohne dass es auf die Dienststellengröße ankommt. Teilzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte, deren Arbeitszeit 19,25 Std. bzw. 20 Std. beträgt, sind daher in vollem Umfang von ihren dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

Wenn die Gleichstellungsbeauftragte die Mindestentlastung beantragt, ist dem regelmäßig zu entsprechen. Entlastungen bis zu 100 % sind in allen Abstufungen, orientiert insbesondere an der Beschäftigtenzahl und dem Arbeitsaufkommen möglich.

Über die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten entscheidet die personalbearbeitende Dienststelle im Einvernehmen mit der Leitung der Beschäftigungsdienststelle.

Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten vertritt diese in deren Abwesenheit. Sie ist dann in dem erforderlichen Umfang zu entlasten.

18.3 Zu § 18 Abs. 3

Der Gleichstellungsbeauftragten sind zur sachgemäßen Aufgabenerfüllung ein eigenes Büro, ein verschließbarer Aktenschrank, ein Telefon sowie ein Telefaxgerät zur Verfügung zu stellen. Sie muss Zugang zu einem Kopiergerät, zu einschlägigen Bestimmungen und zu Fachliteratur haben.

Der Gleichstellungsbeauftragten sollen auch ein Anrufbeantworter sowie ein PC mit Intranet-Zugang – in Ober- und Mittelbehörden auch ein Internetanschluss – zur Verfügung stehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass wichtige Informationen und Bestimmungen zunehmend nur noch in elektronischer Form bereitgestellt werden. Bei der Prüfung der Zuordnung zusätzlicher Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ist über die Anzahl der zivilen Beschäftigten hinaus z.B. die Anzahl der militärischen Beschäftigungsdienststellen, die Anzahl der Vertrauensfrauen sowie die Koordinierungsfunktion zu berücksichtigen. Für die gegebenenfalls zusätzlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind im Rahmen der organisatorischen und personalwirtschaftlichen Kapazitäten Dienstposten einzurichten.

18.4 Zu § 18 Abs. 4

Der Verfügungsfonds ist unter entsprechender Anwendung des Erlasses vom 27. April 1976 – BMVg – S II 2 – Az 15-01-01 (VMBI S. 139) „Hinweise für die Gewährung von Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder“ in der Fassung des Erlasses vom 18. Dezember 2001 – BMVg – PSZ V 4 – Az 15-01-01 (VMBI 2002 S. 59) „Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder“ zu gewähren. Für teilzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte gilt der Erlass vom 17. Juni 2002 – BMVg – PSZ III 4 – Az 15-01-01/2³) entsprechend.

18.5 Zu § 18 Abs. 5

Behinderungen der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Pflichten oder Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung durch die Personalverantwortlichen sind bei Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) als Dienstvergehen (§ 77 des Bundesbeamtengesetzes)³) bzw. grundsätzlich als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu werten.

Für die Nachzeichnung von vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten gelten die Verfahrensregeln für freigestellte Personalratsmitglieder entsprechend. Die fachlichen Kenntnisse, die die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben erworben hat, sind entsprechend zu würdigen. Im Sinne der Personalentwicklungskonzeption (PE) steht die Zeit der vollständigen Entlastung einer Fachverwendung gleich (gilt für jede Amtszeit).

Wichtige dienstliche Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 BPersVG liegen nicht vor, wenn auf die Versetzung oder Abordnung der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden kann, z.B. weil diese vollständig entlastet ist.

Hinsichtlich des Schutzes der Stellvertreterin vor Kündigung, Versetzung und Abordnung vgl. Nummer 18.7.

18.6 Zu § 18 Abs. 6

Die Vorschrift gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit und dient der Sicherung des Nachweises einer lückenlosen Erwerbsbiographie. Die Vorschrift ist Konsequenz der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zur Sicherung ihrer persönlichen Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nicht dienstlich beurteilt wird.

18.7 Zu § 18 Abs. 7

Der Schutz vor Kündigung, Versetzung und Abordnung nach § 18 Abs. 5 Satz 3 besteht auch für die Stellvertreterin unabhängig vom Vertretungsfall dauerhaft.

Eine Übertragung von Aufgaben gegen den Willen der Stellvertreterin ist nicht möglich. Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten kann die Stellvertreterin nicht deren Geschäfte bis zum ursprünglich vorgesehenen Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten weiterführen. In diesem Falle ist eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Auf Nummer 16.6 zu § 16 Abs. 7 wird hingewiesen.

19. Zu § 19 (Aufgaben)

Zu § 19 Abs. 1

§ 19 Abs. 1 Satz 2 bezweckt eine Klarstellung der Gleichrangigkeit personeller, organisatorischer und sozialer Maßnahmen als Schwerpunkt einer zwingenden Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsangelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stets vor der Personalvertretung zu beteiligen.

Soweit Maßnahmen nach § 19 Abs. 1 betroffen sind, ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, d.h. ab Beginn der Vorbereitung einer Entscheidung, schriftlich mit den für die Entscheidungsfindung erforderlichen Angaben in den Entscheidungsprozess der Verwaltung einzubeziehen. Dies gilt ungeachtet des Geschlechts der betroffenen Personen. Die Gleichstellungsbeauftragte muss Gelegenheit haben, eigene Anregungen, Vorschläge oder Einwände in den Entscheidungsprozess einzubringen. Eine Entscheidung darf zum Zeitpunkt der Einbeziehung noch nicht gefallen sein. In Fällen, in denen sich Personalmaßnahmen zwangsläufig ergeben, insbesondere bei der Anstellung von Beamten, der Höhergruppierung/-reihung im Wege des Zeit-/Bewährungsaufstiegs, Gewährung von Zulagen oder Versetzung in den Ruhestand/Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf eigenen Wunsch, kann eine formlose Beteiligung mit der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart werden.

Ihr ist Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an dienstlichen Besprechungen bei Entscheidungsprozessen zu geben. Im Rahmen von Regelbeurteilungsdurchgängen hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an Besprechungen teilzunehmen, soweit diese die Sicherstellung der einheitlichen Anwendung der Beurteilungsrichtlinien in der Dienststelle zum Gegenstand haben. Im Geschäftsbereich des BMVg sind dies die Beurteilungskonferenzen, im Ministerium die so genannte Abschlusskonferenz.

Mit der förmlichen Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens ist auch die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich der zuständigen Personalvertretung mitzuteilen.

Soweit sich eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten auch auf schwerbehinderte Menschen bezieht, ist der Schwerbehindertenvertretung im Zuge ihrer Anhörung diese Stellungnahme gegebenenfalls mit anderen Unterlagen zuzuleiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an Vorstellungsgesprächen – auch bei männlichen Bewerbern – sowie an Auswahlverfahren aktiv teilzunehmen. Die Einwilligung des Bewerbers/der Bewerberin ist hierzu nicht erforderlich.

20. Zu § 20 (Information und Mitwirkung)

20.1 Zu § 20 Abs. 1

Beteiligung ist als Oberbegriff zu verstehen; dazu gehören Unterrichtung (Information) und Mitwirkung, auch im Rahmen regelmäßiger Besprechungen auf verschiedenen Ebenen.

Die Dienststelle ist zur unverzüglichen Zuleitung der Akten und sonstigen entscheidungsrelevanten Unterlagen sowie zur Auskunftserteilung (Erlasse, Verfügungen bzw. Fundstellen) verpflichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch ohne ausdrückliche Zustimmung der Betroffenen ein Personalakteneinsichtsrecht hinsichtlich der entscheidungsrelevanten Teile der Personalakte, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Die Verpflichtung der Dienststelle zur frühzeitigen Beteiligung im Sinne von Information gilt ausnahmslos auch bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte muss in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob Gleichstellungsgesichtspunkte berücksichtigt worden sind, um solche gegebenenfalls einbringen zu können (Mitwirkung nach § 19 Abs. 1 Satz 2). Hierzu gehört auch die Beteiligung bei der Abfassung von Dienstvereinbarungen und Richtlinien sowie anderer grundlegender organisatorischer Maßnahmen. Insbesondere ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in Überlegungen zu Verwaltungsreform- und Strukturmaßnahmen einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält neben Personaldaten, die nur fallweise und kurzfristig zur Verfügung zu stellen sind, längerfristig auch Personallisten (z.B. mit den Merkmalen Dienstalter, Beschäftigungs- und Dienstzeit, Altersstruktur, Organisationszugehörigkeit, Teilzeit, Beurlaubung) und Stellenbesetzungslisten.

Die umfassende Unterrichtungspflicht bedeutet bei Auswahlverfahren, Einstellungen und Stellenbesetzungen, dass die Gleichstellungsbeauftragte über alle eingegangenen Bewerbungen und die von der Verwaltung in die engere Wahl genommenen Beschäftigten informiert wird. Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb von sieben Arbeitstagen zu den Bewerbungsvorschlägen Stellung nehmen. Der Gleichstellungsbeauftragten wird mitgeteilt, dass ihr Einverständnis unterstellt wird, wenn sie sich nicht fristgerecht äußert. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten findet eine mündliche Erörterung statt. Eine Besetzung von Dienstposten unter Verzicht auf Ausschreibung ist vor der erforderlichen Beteiligung der Personalvertretung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Dies gilt auch bei der Besetzung von Dienstposten, die nicht der Stellenausschreibung unterliegen.

Bei Ausleseverfahren zur Einstellung von Beamtinnen und Beamten und bei Auswahlverfahren im Arbeitnehmerbereich erhält die Gleichstellungsbeauftragte die entscheidungsrelevanten Unterlagen. Sie kann in diesem Zusammenhang an mündlichen Anhörungen einschließlich Beratung und Feststellung des Ergebnisses durch die Kommission teilnehmen. Nach Abschluss des Verfahrens und vor der Entscheidung über die Einstellung/den Vorschlag ist der Gleichstel-

lungsbeauftragten anhand der einschlägigen Unterlagen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Entscheidung in der höheren Dienststelle getroffen wird, ist zusätzlich auch deren Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Das Gleiche gilt für Aufstiegsverfahren nach der BLV mit folgender Einschränkung: Bei den Beratungen der Prüfungskommission über die Bewertung der Prüfungsleistungen dürfen nur deren Mitglieder anwesend sein. Daher ist insoweit eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich.

20.2 Zu § 20 Abs. 2

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht und gegebenenfalls eine Vortragspflicht gegenüber der Dienststellenleitung. Die Dienststellenleitung hat sie bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet mit eigenen Initiativen auch die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Mit dem Initiativrecht kann sie auch Themenbereiche aufgreifen, in denen die Dienststelle noch nicht tätig wurde und somit die formale Voraussetzung für eine Mitwirkung oder Beteiligung fehlt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung durchzuführen. Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden, können im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung auch Teilversammlungen durchgeführt werden.

Versammlungen im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 5 zeigt die Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle rechtzeitig an.

20.3 Zu § 20 Abs. 3

Soweit sich eine Gleichstellungsbeauftragte zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wendet, sollte sie die Gleichstellungsbeauftragte des BMVG und das Fachreferat im BMVG – PSZ II 3 – mit einem Nebenabdruck beteiligen.

21. Zu § 21 (Einspruchsrecht)

21.1 Zu § 21 Abs. 1

Abs. 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen förmlichen Rechtsbehelf bei den aufgeführten Verstößen. Die Einspruchsfrist von einer Woche beginnt, sobald die Gleichstellungsbeauftragte durch die zuständige Stelle formal unterrichtet worden ist. Eine zufällige Kenntnis ersetzt die Unterrichtung nicht.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Die aufschiebende Wirkung des Einspruchs kann durch Anordnung der sofortigen Vollziehbarkeit ausgeschlossen werden, wenn die (Personal-)Maßnahme im überwiegenden öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse des oder der betroffenen Beschäftigten liegt.

21.2 Zu § 21 Abs. 2 und 3

Die Frist für die Entscheidung über den Einspruch beginnt ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Einspruchs bei der Dienststellenleitung.

Auch die nächsthöhere Dienststellenleitung soll innerhalb eines Monats über den Einspruch entscheiden.

22. Zu § 22 (Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung)

Zu § 22 Abs. 1

Die Rechtsschutzmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten entsprechen denen des Personalrats nach § 83 BPersVG.

Voraussetzung für ein gerichtliches Verfahren ist neben dem erfolglosen Einspruch das Scheitern einer außergerichtlichen einvernehmlichen Lösung. Dies bedeutet, dass ein gerichtliches Verfahren nur als letztes Mittel in Betracht kommt.

Der außergerichtliche Einigungsversuch wird bei der nächsthöheren Dienststelle unternommen. Dort wird eine Einigungskommission gebildet, die sich aus zwei mit der Sache nicht befassten Referats-/Dezernatsleiterinnen/-leitern, der betroffenen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle zusammensetzt. In die beim BMVG zu bildende Einigungskommission ist nach Möglichkeit zusätzlich eine Vertreterin/ein Vertreter des BMFSFJ vermittelnd einzuschalten.

Der Einigungsversuch ist gescheitert, wenn sich die Mitglieder der Einigungskommission nicht auf eine gemeinsame Lösung einigen können. Dies ist schriftlich festzuhalten und der nachgeordneten Dienststelle und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Abschnitt 6

Schlussbestimmungen

23. Zu § 26 (Übergangsbestimmungen)

Nach dem Frauenfördergesetz⁹⁾ bestellte Frauenbeauftragte, die seit In-Kraft-Treten des Gesetzes die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ tragen, bleiben bis zum Ende des Zeitraums, für den sie bestellt wurden, im Amt. Dies gilt auch für männliche Gleichstellungsbeauftragte und solche Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder einer Personalvertretung oder in der Personalverwaltung tätig sind.

24. Aufhebung

Der Erlass vom 15. Oktober 1996 – S I 4 – Az 15-04-07 (VMBI S. 365) wird aufgehoben.

BMVG, 26. Juni 2002
PSZ II 3 – Az 15-04-07

⁹⁾ VMBI 1995 S. 122