



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin

Oberste Bundesbehörden

- gemäß Verteiler -

Gudrun Scheithauer

Ministerialrätin
Leiterin des Referats 402
Gender Mainstreaming,
Gleichstellungsgesetze

HAUSANSCHRIFT	Rochusstr. 8-10
POSTANSCHRIFT	53107 Bonn
TEL	+49 (0)1888 555-2420
FAX	+49 (0)1888 555-4910
E-MAIL	gudrun.scheithauer@bmfjsfj.bund.de
INTERNET	http://www.bmfjsfj.de
ORT, DATUM	Bonn, den 18. Januar 2005
AZ	402-8011-13/3

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

1. **Mein Einführungs Rundschreiben vom 11.12.2001, Az. 402-8011-13,**
2. **die Rundschreiben vom 10. Juli 2002 sowie vom 06.10.2003, Az. 402-8011-13/3**
3. **dienstrechtliches Einführungs Rundschreiben des BMI vom 28.02.2002, Az. D I 2 - 215 127/80, D I 1 - M 126 000/1, D II 2 - 220 000/1 und Rundschreiben vom 5. Februar 2003, Az. D II 2 - 220 218/238**

Wie in meinem Rundschreiben vom 6. Oktober 2003 angekündigt, gebe ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern insbesondere zu Abschnitt 4 (Gleichstellungsbeauftragte) des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) nachfolgende Hinweise zu Auslegungs- und Anwendungsfragen:

1. **Mitbestimmung des Betriebsrats und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen durch institutionelle Leistungsempfänger des Bundes, § 3 Abs. 3 BGleiG, §§ 80 Abs. 1 Nr. 2 a und b, 92 Abs. 3 BetrVG**

Institutionelle Leistungsempfänger des Bundes haben Gleichstellungspläne nach § 11 BGleiG aufzustellen, wenn und soweit dies zwischen Leistungsempfänger und Leistungsgeber gemäß § 3 Abs. 3 BGleiG als einer der anzuwendenden Grundzüge des BGleiG vertraglich vereinbart wurde.

In dieser Vereinbarung muss die Anwendung des § 11 BGleiG vereinbart oder es müssen - z. B. bei kleinen Einrichtungen - ggf. Abweichungen von den Vorgaben des § 11 BGleiG festgelegt werden (vgl. amtliche Begründung zu § 3 Abs. 3, BT-Drs. 14/5679, S. 19)¹.

¹ *Beispiel:* Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)- vom 6. Oktober 2003, BAnz S. 24803



SEITE 2 Für eine Beteiligung des Betriebsrats ist auf dieser Ebene kein Raum. Der Betriebsrat hat aber gemäß § 92 Abs. 3 in Verbindung mit § 92 Abs. 2 BetrVG ein Vorschlagsrecht zu den Inhalten des vom Leistungsempfänger in Ausführung der Vereinbarung mit dem Leistungsgeber aufzustellenden Gleichstellungsplans, soweit diese Vorschläge den durch die Vereinbarung gezogenen Rahmen ausfüllen sollen.

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

Gleichstellungspläne, die als freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVG ohne vertragliche Grundlage zwischen Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger abgeschlossen worden sind, unterliegen keinen inhaltlichen Vorgaben aus dem BGleiG, sondern lediglich den allgemeinen gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen. Soweit sie allerdings einer nach ihrem Abschluss getroffenen Vereinbarung gemäß § 3 Abs. 3 BGleiG zwischen Zuwendungsgeber und Zuwendungsempfänger nicht entsprechen, sind sie der Vereinbarung anzupassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Zuwendungsgebers hat bei der Sicherstellung der Anwendung der Grundzüge des BGleiG durch vertragliche Vereinbarungen mitzuwirken. Als von der Dienststelle zu treffende organisatorische Angelegenheit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft, ist diese ihrer Mitwirkung nach § 19 Abs. 1 Sätze 2 und 5 Nr. 2 unterworfen.

2. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen durch Dienststellen des Bundes; § 11 Abs. 4 Satz 1 BGleiG, § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG

Soweit gesetzliche und tarifliche Bestimmungen nicht bestehen, hat die Personalvertretung nach Maßgabe des § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern - ggf. durch Abschluss einer Dienstvereinbarung - mitzubestimmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle gemäß § 11 Abs. 4 Satz 1 BGleiG bei der Erstellung des Entwurfs schon im Vorfeld frühzeitig zu beteiligen.

Können Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte kein Einvernehmen über den Gleichstellungsplan erzielen, steht der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 21 Abs. 1 BGleiG ein Einspruchsrecht zu. Nach abschließender Entscheidung über den Einspruch durch die nächsthöhere Dienststelle nach Maßgabe des § 20 Abs. 3 BGleiG kann sie von ihrem Klagerecht gemäß § 22 BGleiG Gebrauch machen.



SEITE 3

Von den zwingenden Vorgaben des § 11 BGleiG z. B. hinsichtlich der festzulegenden Frauenquoten, der Laufzeit des Gleichstellungsplans und seiner Aktualisierung sowie der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten darf bei Abschluss eines Gleichstellungsplans durch Dienstvereinbarung nicht abgewichen werden.

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

3. Wahrnehmung des aktiven Wahlrechts der Gleichstellungsbeauftragten nur durch weibliche Beschäftigte, § 16 Abs. 1 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem BGleiG als Kontrollorgan für die Einhaltung gleichstellungsrechtlicher Regelungen vorgesehen.

Da aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung von Benachteiligungen heute noch immer überwiegend Frauen betroffen sind, dienen die Regelungen des BGleiG in erster Linie der Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz und der Förderung von Frauen, sodass die Beschränkung des aktiven Wahlrechts auf diese gerechtfertigt ist.

4. Sicherstellung der angemessenen Vertretung durch eine Gleichstellungsbeauftragte nach § 16 Abs. 1 Satz 3 i. V. m Abs. 3 Satz 5 BGleiG

Die Regelung des § 16 Abs. 1 Satz 3 BGleiG, von der Wahl und Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ab einer Beschäftigtenzahl von 100 abweichen zu können, betrifft nur große Geschäftsbereiche, von ihr soll nur ausnahmsweise Gebrauch gemacht werden.

Wird von dieser Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht, ist darauf zu achten, dass einerseits die dann dienststellenübergreifend zuständige Gleichstellungsbeauftragte nicht überfordert wird und andererseits die Interessen der weiblichen Beschäftigten nicht vernachlässigt werden.

Obergrenzen für die Zahl von Beschäftigten oder Dienststellen sind nicht vorgesehen und geben der Verwaltung einen gewissen Spielraum.

Soweit die Dienststelle von der Möglichkeit nach § 16 Abs. 1 Satz 3 BGleiG Gebrauch macht, kann die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 16 Abs. 3 Satz 5 BGleiG der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Auch wenn eine zeitliche Entlastung der Vertrauensfrau gesetzlich nicht ausdrücklich vorgesehen ist, kann es in einem solchen Einzelfall sinnvoll und zweckdienlich sein, die Vertrauensfrau entsprechend dem übertragenen Arbeitsumfang zeitlich zu entlasten.



5. Verfahren bei Bestellung einer nicht gewählten Gleichstellungsbeauftragten, § 16 Abs. 2 Satz 3 BGleiG

Falls sich keine Bewerberinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zur Wahl stellen oder falls nach Durchführung der Wahl eine Gleichstellungsbeauftragte nicht gewählt ist oder die gewählte Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt nicht annimmt, ist eine Gleichstellungsbeauftragte von Amts wegen zu bestellen. Die Beschäftigte muss hiermit einverstanden sein.

Von Verfahrensvorschriften für diesen eher seltenen Fall wurde abgesehen.

Die Frage der Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten richtet sich somit nach allgemeinen Grundsätzen. Es ist denkbar, dass Frauen zur Übernahme des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten bereit sind, wenn sie sich nicht einer Wahl stellen müssen. Daher kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass eine Ausschreibung keine Aussicht auf Erfolg bietet.

Entsprechendes gilt für das Verfahren zur Bestellung der Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen, wobei die Bestellung auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen hat (§ 16 Abs. 4 BGleiG).

6. Ist die Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen oder eine einhundertprozentige Entlastung der Stellvertreterin möglich (§ 16 Abs. 4 Satz 1 bzw. § 18 Abs. 7 BGleiG)?

Die Dienststelle muss durch geschickte und geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 BGleiG gewahrt werden.

Bei einer Beschäftigtenanzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleiG zuzuordnen sind. Damit sind nicht Assistenzkräfte gemeint, die bereits zur personellen Ausstattung gehören, sondern qualifizierte Sachbearbeitungskräfte.

Maßgebliche Entscheidungskriterien für die Zuordnung weiteren entsprechend qualifizierten Personals ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienststellen, Außenstellen und Dienstorte sowie besondere aufgabenbezogene Probleme.

Die Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen oder eine 100%ige Entlastung der Stellvertreterin sind nach § 16 Abs. 4 Satz 1 und § 18 Abs. 7 BGleiG nicht vorgesehen.



7. **Entsprechende Anwendung des § 16 Abs. 5 BGleiG auf Vertrauensfrauen und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten?**

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist gemäß § 16 Abs. 5 BGleiG ausdrücklich nur unvereinbar mit der gleichzeitigen Mitgliedschaft in einer *Personalvertretung* sowie mit einer Tätigkeit in der *Personalverwaltung* (s. die amtliche Begründung zu § 16 Abs. 5 BGleiG).

Weitere Inkompatibilitätsregeln, z.B. für Vertrauensfrauen und Schwerbehindertenvertretung, beinhaltet das BGleiG nicht.

a) Vertrauensfrau

§ 16 Abs. 5 BGleiG ist auf die Funktion der Vertrauensfrau nicht entsprechend anwendbar, da sich ihre Aufgaben gemäß § 16 Abs. 3 Satz 4 BGleiG regelmäßig auf eine bloße Mittlerfunktion beschränken, bei der eine Inkompatibilität mit anderen Aufgaben grundsätzlich nicht bestehen kann.

Dass Vertrauensfrauen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden können, ist eine Ausnahmeregelung für große Geschäftsbereiche, die eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Inkompatibilitätsregelung nicht begründen kann.

b) Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen

Das BGleiG trifft keine ausdrückliche Regelung zur Frage der Inkompatibilität des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Amt der Schwerbehindertenvertretung.

Allerdings ist in § 94 Abs. 3 Satz 2 SGB IX geregelt, dass in das Amt der Schwerbehindertenvertretung **nicht** wählbar ist, „wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.“ Da die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 16 Abs. 5 BGleiG nicht der Personalvertretung angehören darf, ist sie auch nicht in das Amt der Schwerbehindertenvertretung wählbar.

8. **Wahl einer neuen Gleichstellungsbeauftragte bei vorzeitigem Ausscheiden gemäß § 16 Abs. 7 BGleiG**

Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus, ist eine neue Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit nach einer Wahl unverzüglich neu zu bestellen.

Unabhängig vom vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten behält die Stellvertreterin ihr Amt, für das sie bestellt wurde. Nur bei einer freiwilligen Amtsniederlegung auch durch die Stellvertreterin ist eine zeitgleiche Neubesetzung beider Ämter erforderlich bzw. möglich.

Die Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten nach § 4 GleibWV muss unverzüglich durchgeführt und auch abgeschlossen werden, damit die Vakanz so kurz wie möglich bleibt.



SEITE 6

Um eine kontinuierliche Amtsführung zu sichern, sollten also mit ggf. vorhersehbarem Ablauf der verkürzten Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten die Wahlvorbereitungen abgeschlossen sein, um unmittelbar nach Ausscheiden die Neuwahl durchführen zu können.

Unabhängig davon entsteht in der Zeit zwischen dem vorzeitigen Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin und der Neuwahl eine „gleichstellungsbeauftragtenlose“ Zeit - entsprechend der Fallkonstellation bei vorzeitiger Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung.

9. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei anhängigen Teilverfahren (Stufenbeteiligung), § 17 Abs. 2 BGleiG

Wenn Entscheidungen über Maßnahmen, die gleichstellungsrelevant sind bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betreffen, von einer übergeordneten Dienststelle getroffen werden, hat jede Dienststelle gemäß § 17 Abs. 2 BGleiG die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19, 20 BGleiG an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte einer *nachgeordneten* Dienststelle ist dementsprechend weder direkt an der Entscheidung der *höheren* Dienststelle beteiligt noch ist sie von dieser zu beteiligen.

Für das Verfahren der Stufenbeteiligung ist somit immer der Umfang der Beteiligung der betroffenen Dienststelle selbst maßgeblich. Dieser wiederum bestimmt sich nicht nach dem BGleiG, sondern nach allgemeinem Verwaltungs- und Organisationsrecht. Ist die betroffene Dienststelle an einer Entscheidung und auch den Vorbereitungen dafür in keiner Weise beteiligt, so kann sie auch ihre Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligen. Denn die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung der Dienststelle und kann daher keine weitergehenden Kompetenzen haben als diese selbst.

Die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle erhält also Gelegenheit, an Entscheidungen übergeordneter Dienststellen mitzuwirken, wenn und soweit die Dienststelle, der sie angehört, beteiligt ist. Da sie - ebenso wie die Dienststelle, der sie angehört - keine Zuständigkeit für den Entscheidungsprozess hat, kann sie im Rahmen ihrer Beteiligung nur Aspekte, die die Situation ihrer Dienststelle betreffen, geltend machen.

Ihre Beteiligung richtet sich auch hier nach §§ 19, 20 BGleiG, d.h. sie ist frühzeitig zu beteiligen und umfassend zu informieren.

Die höhere Dienststelle und auch die dortige Gleichstellungsbeauftragte sind über das Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle zu informieren.

Gemäß §§ 19, 20 BGleiG ist zur Mitwirkung an der eigentlichen Maßnahme nur die Gleichstellungsbeauftragte der letztentscheidenden Behörde befugt.



10. Vergütung/Besoldung und Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs der Gleichstellungsbeauftragten, § 18 Abs. 1 und 5 BGleiG

Wie in § 18 Abs. 1 BGleiG klargestellt und im dienstrechtlichen Einführungs Rundschreiben des BMI vom 28.02.2002 nochmals hervorgehoben wurde, behalten Gleichstellungsbeauftragte mit Übernahme ihres Amtes ihre bisherige Vergütung/Besoldung. Die Gleichstellungsbeauftragten des Bundes werden im Vergleich zu ihrer bisher ausgeübten Tätigkeit finanziell nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt. Sie erhalten während ihrer Amtstätigkeit auch diejenigen finanziellen Verbesserungen, die sie ohne die Amtsübernahme zum gleichen Zeitpunkt bekommen hätten (z.B. Zulagen, Mehrvergütungen).

Die Gleichstellungsbeauftragte darf nach § 18 Abs. 5 BGleiG wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Hinsichtlich der gebotenen fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges der voll freigestellten Gleichstellungsbeauftragten, die im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen (Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung, § 8 Satz 2 Ziffer 2 BGleiG) von Amtes wegen zu erfolgen hat, gilt das Rundschreiben des BMI zur Behandlung von freigestellten Personalratsmitgliedern vom 12.03. 2002 (D I 3 - 212 152/12) entsprechend.

11. Besondere Stellung der Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zur Personalvertretung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist keine spezielle Personalvertretung, sondern ist Teil der Personalverwaltung (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BGleiG). Dementsprechend nimmt sie gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 an der verwaltungsinternen Willensbildung teil.

Innerhalb der Personalverwaltung ist die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten deutlich verselbständigt. Dies drückt sich nicht nur in ihrer Weisungsfreiheit gemäß § 18 Abs. 1 Satz 3 und in den Entlastungsregelungen und den spezifischen Beteiligungsrechten aus, sondern insbesondere durch die Einräumung eines Klagerechts gemäß § 22.

Durch die Zuordnung zur Personalverwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte trotz ihrer eigenständigen Rechtsposition von der Personalvertretung abzugrenzen. Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten unterscheiden sich grundlegend.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bereits in die Entscheidungsfindung selbst einzubinden. Ihr muss insoweit Gelegenheit gegeben werden, alternative Lösungen zu entwickeln und sie mit der Dienststelle zu erörtern. Dazu erforderliche Unterlagen und erbetene Auskünfte sind ihr frühestmöglich vorzulegen bzw. zu erteilen (§ 20 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGleiG).

Diese besondere rechtliche Stellung innerhalb der Personalverwaltung führt zu einem systemimmanenten Spannungsverhältnis, das für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung und eine besondere Verantwortung bedeutet.



Die Entscheidungsfindung gilt als abgeschlossen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 20 Abs. 2 Satz 3 BGlG ein Votum abgegeben hat oder die Einspruchsfrist nach § 21 Abs. 1 Satz 2 BGlG abgelaufen ist oder - bei Einspruchseinlegung - die Dienststelle gemäß § 21 Abs. 2 BGlG dem Einspruch abgeholfen hat bzw. die nach § 21 Abs. 3 BGlG zuständige Stelle entschieden hat.

12. Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihrer Tätigkeit, § 18 Abs. 1 Satz 5 BGlG

Die Regelung der Weisungsfreiheit schließt grundsätzlich Weisungen der Dienststelle hinsichtlich der Amtsführung aus. Sie entlässt die Gleichstellungsbeauftragte aber nicht aus ihren sonstigen dienst- oder arbeitsrechtlichen Bindungen.

In gewissem Umfang ist die Dienststelle sogar verpflichtet, die ordnungsgemäße Erfüllung der Amtspflichten zu kontrollieren. Eine solche Kontrolle umfasst beispielsweise die Sicherstellung der Beteiligungs- und Informationsrechte der Gleichstellungsbeauftragten bei vorübergehender Abwesenheit. Sie kann ggf. auch zur Verweigerung eines Urlaubsantrages führen, um dadurch die sowohl für die Dienststelle als auch für die Beschäftigten erforderliche Präsenz zu unterstützen.

Die vorherige Anzeige einer objektiv erforderlichen Dienstreise oder eines Dienstganges gegenüber der Dienststellenleitung ist insofern nur unter haushalts- und reisekostenrechtlichen Aspekten zu sehen und darf nicht in eine Kontrolle der amtlichen Tätigkeit umschlagen.

13. Entlastung der teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Stellvertreterin nach § 18 Abs. 2 und 7 BGlG

Neben der Beschäftigtenzahl ist die regelmäßige Arbeitszeit ein Kriterium für die gestaffelte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

Gemäß § 18 Abs. 2 BGlG ist die Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten im Rahmen der vollen regelmäßigen Arbeitszeit zu entlasten.

Von dieser Regelentlastung kann bei einer teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten, die der Stellvertreterin einvernehmlich Aufgaben zur eigenständigen Erledigung überträgt, abgewichen werden. Insoweit wird dann die Stellvertreterin entsprechend entlastet. Kann beispielsweise eine zu 50 % teilzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte die volle Entlastung nur zur Hälfte in Anspruch nehmen, kommt eine Entlastung der Stellvertreterin in Höhe der verbleibenden Hälfte nach § 18 Abs. 7 BGlG in Betracht.



Die Entlastung setzt einen entsprechenden Antrag der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Stellvertreterin voraus und kann nicht rückwirkend erfolgen.

14. Übertragung von Aufgaben auf nach § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleiG der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wenn die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nicht selbst alle Termine wahrnehmen können, kann die Gleichstellungsbeauftragte nach § 18 Abs. 3 und 8 i.V.m. § 19 Abs. 1 BGleiG ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beauftragen, an Personalauswahlverfahren teilzunehmen. Dabei erfüllen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig von den Weisungen der Gleichstellungsbeauftragten die der Gleichstellungsbeauftragten zugewiesenen Aufgaben gleichsam als deren „verlängerter Arm“. Die Verantwortung und die eigentliche Entscheidungsbefugnis bleiben bei der Gleichstellungsbeauftragten selbst, diese gibt das Votum ab. Möglich sind aber vorherige konkrete Vorgaben der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hinsichtlich der Aufgabenerfüllung oder der Vorbehalt einer nachträglichen Zustimmung.

Es handelt sich dabei nicht um eine Übertragung von Aufgaben zur eigenständigen Erledigung im Sinne von § 18 Abs. 7 Satz 2 BGleiG.

Die ausdrückliche Regelung über die Zuordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in § 18 Abs. 3 BGleiG wäre sinnlos, wenn die Gleichstellungsbeauftragte sie nicht im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung einsetzen könnte. Sie lediglich für Sekretariats- und sonstige Assistenzaufgaben einzusetzen, würde zwar eine allgemeine Unterstützung, jedoch keine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bedeuten. Die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 BGleiG darf nicht durch die Dislozierung ihrer Behörde auf mehrere Dienststellen an verschiedenen Orten und eine angesichts der Vielzahl von Personalangelegenheiten zu geringe personelle Kapazität unterlaufen werden.

15. Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten, § 18 Abs. 4 BGleiG

Die Vorschrift geht vom Regelfall der Vollzeitbeschäftigung aus. Dementsprechend erhält nur eine vollständig entlastete vollzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte den vollen Verfügungsfonds in Höhe von 26 €. Einer teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten steht der ihrer Entlastung entsprechende Prozentsatz bezogen auf ihre Teilzeitbeschäftigung zu.

- Dementsprechend erhält eine zu 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigte und voll entlastete Gleichstellungsbeauftragte 75 % des Verfügungsfonds.
- Eine nur zur Hälfte ihrer individuellen Arbeitszeit entlastete, mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte erhält 37,5 % des Verfügungsfonds.
- Sollte die zu 75 % teilzeitbeschäftigte Gleichstellungsbeauftragte jedoch zu 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit für ihr Amt freigestellt sein, erhielte sie den halben Verfügungsfonds.



- Einer zu 50 % teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten stünden bei 100%iger Entlastung folgerichtig 50 % des Verfügungsfonds zu und bei 50%iger Entlastung 25 % desselben.

Der Verfügungsfonds stellt einen Anspruch auf Zahlung eines Geldbetrages dar und kann ggf. auch nachträglich beansprucht werden.

16. Gleichzeitige Abwesenheit von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin

Das BGleiG geht grundsätzlich davon aus, dass es immer eine zuständige Gleichstellungsbeauftragte geben soll. Durch das Zusammentreffen von Dienstreisen, Urlaub und/oder Krankheit kann es trotzdem zu der Situation kommen, dass zeitweise die Aufgaben nicht wahrgenommen werden können.

In einer solchen Phase ist die Dienststelle gehalten, nur solche mitwirkungspflichtigen Maßnahmen vorzunehmen, die nicht aufgeschoben werden können. Im Übrigen sind Maßnahmen erst dann vorzunehmen, wenn die Beteiligung wieder sichergestellt ist.

Da solche Situationen nicht vermeidbar sind, empfiehlt es sich, im Vorfeld - im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit - Regelungen für Routinefälle oder bestimmte Sachverhalte zu vereinbaren. Hier ist das kooperative Zusammenwirken der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin unabdingbar, um die nachteiligen oder beeinträchtigenden Folgen der Abwesenheit zu minimieren.

Würde die Dienststelle die gleichstellungsbeauftragtenfreie Zeit dazu nutzen wollen, insbesondere Maßnahmen zu erledigen, bei denen sie mit Widerstand seitens der Gleichstellungsbeauftragten rechnet, wäre ein solches Verhalten unter Umständen als Behinderung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Pflichten nach § 18 Abs. 5 BGleiG anzusehen.

17. Beschränkung der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten auf dienststellenbezogene Maßnahmen ihres Aufgabenbereiches

Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug des BGleiG sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Eine über diesen Aufgabenbereich hinausgehende Beteiligung, beispielsweise bei Angelegenheiten der Dienststelle mit Außenwirkung, die deren Fachaufgaben betreffen, ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen und würde über die Mitwirkungsrechte nach § 19 Abs. 1 BGleiG hinausgehen.



18. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Disziplinarverfahren, § 19 Abs. 1 Nr. 1 BGleiG

Das Disziplinarverfahren ist ein besonderes, streng formalisiertes Verfahren. Im Bundesdisziplinalgesetz (BDG), ist die Frage, wer zu beteiligen ist, abschließend geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört danach nicht zu diesem Personenkreis.

Ihr umfassender Informations- und Mitwirkungsanspruch nach Maßgabe der §§ 19, 20 BGleiG ist im Lichte dieser formalen Besonderheiten des Disziplinarverfahrens zu sehen. Sie ist dementsprechend am Disziplinarverfahren selbst nicht zu beteiligen.

Die Regelungen des BDG schließen ihre Beteiligung aber nicht vollständig aus. Besteht der Verdacht eines Dienstvergehens, das einen der in § 19 genannten Sachverhalte betrifft (Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, Schutz vor sexueller Belästigung), ist die Gleichstellungsbeauftragte *im Vorfeld* eines Disziplinarverfahrens zu informieren. Darüber hinaus ist sie *nach Abschluss* des Verfahrens über evtl. verhängte disziplinarische Maßnahmen zu unterrichten.

Das Bundesministerium des Innern hat die Ressorts gebeten, künftig bei der Meldung von Disziplinarfällen an die Servicestelle für Disziplinarrecht auch Angaben zum Geschlecht zu machen. Die - künftig - auf dieser Basis erstellte Statistik bietet damit auch die Möglichkeit, etwaige geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Bereich des Disziplinarrechts zu erkennen.

19. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Vergabe von Leistungselementen

Bei der Vergabe von Leistungselementen hat die Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe des § 19 Abs. 1 BGleiG weitergehende Informationsrechte als die Personalvertretung. Die Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten ist unverzüglich vorzunehmen.

Über die Vergabe leistungsbezogener Bezahlungsinstrumente in der Bundesverwaltung entscheiden die Behörden selbständig und eigenverantwortlich.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten während eines Vergabeverfahrens spielt dabei eine wichtige Rolle. Die Beteiligung kann auf verschiedene Weise gewährleistet werden. Jede Behörde muss hier eine für ihren Bereich adäquate Lösung finden.

Eine praktikable Lösung könnte zum Beispiel darin liegen, dass die Zentralabteilung die Liste der möglichen Empfängerinnen und Empfänger von Prämien an die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Dienststelle weiterleitet und ihr dabei die Gelegenheit einräumt, sich unter Gleichstellungsgesichtspunkten zu der Liste zu äußern.



SEITE 12 Diese Äußerung wird dann über die Zentralabteilung den Vergabeberechtigten übermittelt, die ihrerseits zu den Bemerkungen der Gleichstellungsbeauftragten Stellung nehmen und ihre Vorschläge im Einzelnen entsprechend begründen können.

Der Zentralabteilung kommt dabei eine Moderatorenrolle zu. Erst danach wird die Vergabe der leistungsbezogenen Bezahlungsinstrumente umgesetzt. Dieses Verfahren hat sich in verschiedenen Bundesministerien bereits bewährt und steht in Übereinstimmung mit den §§ 19, 20 BGleiG.

20. Benachteiligungsverbot bei der dienstlichen Beurteilung, § 15 Abs. 1 BGleiG

Frauen dürfen wegen ihres Geschlechts auch nicht bei der dienstlichen Beurteilung (unmittelbar oder mittelbar) diskriminiert werden; eine Teilzeitbeschäftigung darf sich ebenfalls nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (§ 15 Abs. 1 Satz 3 BGleiG).

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Telearbeitskräfte sind nach den gleichen Maßstäben zu beurteilen wie Vollzeitbeschäftigte; bei der Erstellung von Beurteilungen darf eine verkürzte Arbeitszeit oder Telearbeit nicht für die Bewertung herangezogen werden. Die geringere zeitliche Verfügbarkeit oder Präsenz von Teilzeit- und Telearbeitskräften am Arbeitsplatz in der Dienststelle darf also nicht in die Beurteilung einfließen. Eine sachfremde Erwägung wäre es auch, aufgrund der Teilzeitbeschäftigung davon auszugehen, dass diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter hinsichtlich der quantitativen Arbeitsmenge generell weniger leistungsstark sei als eine vollzeitbeschäftigte Person.

Auch bei den Beurteilungskriterien und den „Ankertexten“ für die Umschreibung der verschiedenen Bewertungsstufen ist darauf zu achten, dass diese nicht mittelbar diskriminierend gegenüber Frauen und Teilzeitbeschäftigten wirken. Die einzelnen Leistungsmerkmale der Beurteilung sollten insbesondere dahingehend überprüft werden, inwieweit eigenschaftsbezogene Kriterien, die stereotypisierende Interpretationsspielräume eröffnen (wie z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit) durch aufgaben- und ergebnisbezogene Kriterien ersetzt oder Bewertungstexte formuliert werden können, die diskriminierenden Wertungen vorbeugen.

Während des gesamten Beurteilungsverfahrens ist darauf zu achten, dass für alle Beschäftigtengruppen gleiche Maßstäbe angelegt werden; insbesondere im Rahmen von Besprechungen nach § 19 Abs. 1 Nr. 3 BGleiG, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, ist darauf hinzuweisen. Im Beurteilungsverfahren ist zu prüfen, ob ein Beurteilungsgefälle zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten besteht und wie ggf. ein solches Gefälle vermieden werden kann, wenn es keine leistungsbezogenen Ursachen hat. Im Übrigen sollte jede Beurteilerin und jeder Beurteiler bei der Erstellung der Beurteilung im Rahmen einer selbstkritischen Reflexion überprüfen, ob die vorgenommene Bewertung den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Beurteilung entspricht und insbesondere bezogen auf Frauen und Teilzeitbeschäftigte keine Beurteilungsmängel oder -verzerrungen enthält.



21. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und an Beurteilungskonferenzen / Gremienbesprechungen, § 19 Abs. 1 Nr. 3 BGleG

Gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 3 BGleG ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien, sondern auch bei Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung sicherstellen sollen, frühzeitig zu beteiligen.

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

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

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

Dementsprechend gehören zu den Besprechungen im Sinn von § 19 Abs. 1 Nr. 3 BGleG auch Beurteilungskonferenzen bzw. Gremiumsbesprechungen, die dem Zweck dienen, eine einheitliche Handhabung der Beurteilungsrichtlinien und –maßstäbe für einen bestimmten Bereich sicherzustellen.

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

22. Zeitraum für Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 3 BGleG

Gemäß § 20 Abs. 2 Satz 3 BGleG erfolgt die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig durch schriftliches Votum. Fristen, innerhalb derer die Gleichstellungsbeauftragte ihr Votum abgeben soll, enthält das Gesetz nicht.

Das bedeutet nicht, dass es allein der Gleichstellungsbeauftragten überlassen bleibt, innerhalb welcher Frist sie ihr Votum abgibt.

Die Dienststelle ist einerseits verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe des § 20 Abs. 1 BGleG unverzüglich und umfassend zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftrag-



SEITE 14 te ist ihrerseits gemäß § 19 Abs. 1 Satz 2 BGleIG zur Mitwirkung nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet.

Nach der Gesetzessystematik ist aufgrund der besonderen rechtlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten als mit eigenen Rechten ausgestatteter Teil der Personalverwaltung ein konstruktives Zusammenwirken zwischen ihr und der Dienststelle erforderlich.

Das daraus resultierende Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten gebietet es, dass die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe des Gesetzes beteiligt und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Votum so zügig wie möglich abgibt und Verzögerungen bei der Durchführung von Maßnahmen vermieden werden.

Vor diesem Hintergrund ist es angemessen, wenn die Dienststelle bei Bedarf unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls Stellungsnahmefristen vorgibt und darauf hinweist, dass die Dienststelle nach Ablauf der Frist davon ausgehen wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte kein Votum abgeben will. Falls die Gleichstellungsbeauftragte aus triftigen Gründen diese Frist nicht einhalten kann, ist sie gehalten, rechtzeitig eine Fristverlängerung geltend zu machen.

Die Fristen sollten sich an den üblichen Verwaltungsabläufen orientieren. Es bietet sich eine Orientierung an § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG (10 Arbeitstage) an. Hierbei kann es sich allerdings nur um einen Richtwert handeln. Es liegt hier in der besonderen Verantwortung der Dienststelle, in der konkreten Angelegenheit einen angemessenen Zeitraum zu ermitteln.

23. Information der Betroffenen über die Einsichtnahme der Gleichstellungsbeauftragten in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten, § 20 Abs. 1 Satz 4 BGleIG

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 20 Abs. 1 Satz 4 BGleIG im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben ein Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

Zur Information der betroffenen Personen über eine beabsichtigte oder vollzogene Akteneinsicht besteht weder eine rechtliche Grundlage noch ein Anlass, da die Gleichstellungsbeauftragte der Personalverwaltung angehört (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BGleIG).

Ausschlaggebend für das Einsichtsrecht ist allein die Frage, ob die Auskünfte oder Unterlagen aus einer Personalakte für die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an einer konkreten Maßnahme erforderlich sind. (Siehe zum Personalakteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten auch das dienstrechtliche Einführungsschreiben des BMI vom 28.02. 2002.)



24. Reichweite des Einspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten, § 21 BGleiG

Bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, das BGleiG oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Einspruch gemäß § 21 BGleiG möglich.

Bei Verstößen gegen das BGleiG liegt ein wesentlicher Bereich der Einspruchsgründe in den Vorschriften zur Einleitung und Durchführung von Verfahren zur Besetzung von Arbeitsplätzen nach §§ 6 - 9 BGleiG, wie z.B. das Unterlassen einer internen Ausschreibung, die Abfassung des Anforderungsprofils einer freien Stelle, etwa wenn dieses verdeckt auf Angehörige eines Geschlechts zugeschnitten ist oder die Nichteinladung von qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen bzw. Auswahlverfahren.

Bei Auswahlentscheidungen kann die Gleichstellungsbeauftragte die fehlerhafte Ausübung von Beurteilungsspielräumen zur Qualifikationsfeststellung rügen. Sie kann den Einspruch nicht darauf stützen, dass sie die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers insgesamt oder in einzelnen Punkten anders einschätze. Sie kann aber geltend machen, dass die rechtlichen Maßstäbe für die Ausübung des Beurteilungsspielraumes, insbesondere die Vorgaben des §§ 8 ff BGleiG nicht eingehalten oder fehlerhaft angewandt worden seien, dass eine (un-)mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege, dass auf Antworten zu unzulässigen Fragen abgestellt werde und ähnliches.

Für die Zulässigkeit des Einspruchs genügt es, dass er innerhalb einer Woche schriftlich eingelegt wird und der gerügte Verstoß nicht offensichtlich ausgeschlossen ist, sondern möglicherweise tatsächlich vorliegt. Nur offensichtlich unzulässige, abwegige Einsprüche können als nicht statthaft eingestuft und brauchen in der Sache nicht beschieden werden.

Offensichtlich unzulässig dürfte etwa ein Einspruch sein, der offenkundig nicht einen Verstoß der Dienststelle gegen eine gleichstellungsrechtliche Vorschrift rügt, sondern sich auf einen außerhalb des Gleichstellungsbereichs liegenden Sachverhalt bezieht.

Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung (§ 21 Abs. 1 Satz 3 BGleiG).

Der Suspensiveffekt des Einspruchs tritt für die gesamte Dauer des Verfahrens bis zur Bescheidung des Einspruchs durch Abhilfe oder abschließende Entscheidung der höheren Dienststelle ein. Er tritt bei einem offensichtlich unzulässigen Einspruch nicht ein.

Erachtet die Dienststelle einen Einspruch im Hinblick auf eine gerügte Verletzung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten für begründet, so muss sie insoweit abhelfen. Dies kann dadurch geschehen, dass die Beteiligung wirksam nachgeholt wird.

Die Dienststelle hat auch die Möglichkeit einer Teilabhilfe, wenn die einspruchsbehaftete Angelegenheit teilbar ist und die Teilabhilfe in Bezug auf eine selbständig regelbare Angelegenheit erfolgen kann.



Die Bezugnahme auf § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 VwGO ermöglicht es der Dienststelle, die sofortige Vollziehung von Maßnahmen anzuordnen, wenn dies im überwiegenden öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse der betroffenen Beschäftigten liegt.

25. Kosten für externe Beratung, § 22 Abs. 4 BGleiG

Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren entstehen, hat die Dienststelle nach § 22 Abs. 4 BGleiG zu tragen. Diese Regelung entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht § 44 BPersVG. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Fall eines zulässigen gerichtlichen Verfahrens ein Recht auf externe Beratung.

Eine gerichtliche Klärung gemäß § 22 Abs. 3 BGleiG ist nur zulässig, wenn die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder wenn sie einen nicht den Vorschriften des BGleiG entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

Zu den von der Dienststelle gemäß § 22 Abs. 4 BGleiG zu tragenden Kosten gehören neben den Gerichtskosten auch notwendige Rechtsanwalts- und sonstige Kosten. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG muss die Dienststelle die Kosten für "mutwillig oder aus haltlosen Gründen" angestrebte Verfahren nicht erstatten.

Die Dienststelle kann auch verpflichtet sein, die Kosten für eine anwaltliche Beratung zu erstatten, die die Gleichstellungsbeauftragte *außerhalb* eines gerichtlichen Verfahrens in Anspruch genommen hat. Solche Kosten für außerprozessuale Auskunft, Beratung und Gutachten gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben sind unter Berücksichtigung des Gebots sparsamer Verwendung öffentlicher Mittel und des Gebots zu vertrauensvoller Zusammenarbeit erstattungspflichtig. In Anlehnung an die Rechtsprechung zu § 44 BPersVG ist die Kostenerstattung in diesen Fällen davon abhängig zu machen, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Inanspruchnahme anwaltlicher Beratung nach Ausschöpfung aller sonstigen Informations- und Beratungsmöglichkeiten, z.B. durch eigenes Studium der Fachliteratur, Erkundigungen bei der Gleichstellungsbeauftragten und/oder Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern der vorgesetzten Dienststelle, nach der Bedeutung und der Schwierigkeit der Angelegenheit für erforderlich halten durfte.

Die Einleitung kostenverursachender Maßnahmen kommt also insoweit nur ausnahmsweise in Betracht und setzt stets eine sehr sorgfältige Prüfung durch die Gleichstellungsbeauftragte voraus.

Im Auftrag

Gudrun Scheithauer