Synopse BGleiG neu und alt

Legende:
schwarze Schrift = nahezu identische Regelung (lediglich sprachliche Unterschiede)
grüne Schrift = neue Regelung
rote Schrift = entfallene Regelung

NEU: **Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)**	**ALT:** **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes** **(Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)**
Abschnitt 1 **Allgemeine Bestimmungen**	**Abschnitt 1** **Allgemeine Bestimmungen**
§ 1 **Ziele des Gesetzes**	**§ 1** **Ziel des Gesetzes**
(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, 1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, 2. bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zukünftige Benachteiligungen zu verhindern, und 3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. (2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird in den Bereichen nach § 4 Absatz 4 die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt.	(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(3) Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Beschäftigter zu berücksichtigen. (4) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes müssen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.	Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen. (2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.
§ 2 **Geltungsbereich**	**§ 3** **Geltungsbereich**
Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten der Dienststellen und Unternehmen nach § 4 Absatz 2 und 3. - *(Hinweis: siehe unter § 3 Absatz 2)*	(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen. (2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden. (3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.
§ 3 **Allgemeine Pflichten**	**§ 2** **Verpflichtete**
(1) Die in § 2 genannten Beschäftigten, insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen und Unternehmen haben die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu	Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Auf-

fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und Unternehmen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen und Unternehmen zu berücksichtigen. Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist zu bewerten, wie die Verpflichtung nach Satz 1 und 2 umgesetzt wurde. (2) Gewährt eine Dienststelle Dritten gemäß Nummer 2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 23 der Bundeshaushaltsordnung Zuwendungen zur Deckung der gesamten Ausgaben oder eines nicht abgegrenzten Teils der Ausgaben der Dritten (institutionelle Förderung), hat die Dienststelle durch vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass die Dritten sich der Zielsetzung dieses Gesetzes verpflichten. Satz 1 gilt auch, wenn eine Dienststelle Dritten Bundesmittel im Wege von finanziellen Zuschüssen gewährt, die keine institutionelle Förderung nach Satz 1 darstellen.	gabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. **(§ 3 – Geltungsbereich)** (3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.
§ 4 **Begriffsbestimmungen**	**§ 4** **Begriffsbestimmungen**
(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter. (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung angehörenden einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe gemäß § 26 Bundeshaushaltsordnung unabhängig von deren Rechtsform sowie die Gerichte des Bundes. Maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.	(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter. (5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. **(§ 3 – Geltungsbereich)** (1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes

	gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.
(3) Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes sind solche, an denen der Bund mit mehr als 50 Prozent als Anteilseigner beteiligt ist.	(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.
(4) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Dienststellen und Unternehmen. Bereiche sind auch die einzelnen Berufsausbildungsgänge.	(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.
(5) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.	(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.
(6) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unbeschadet ihrer Bezeichnung, an deren Besetzung eine Dienststelle oder ein Unternehmen mitwirkt.	-
(7) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltsrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.	(8) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltsrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.
(8) Frauen oder Männer sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 4 Absatz 4 jeweils unter 50 Prozent liegt.	(6) Frauen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt.
-	(7) *(weggefallen)*
(9) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn Beschäftigte mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen.	(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärzt-

(10) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn Beschäftigte gemäß § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) nicht erwerbsmäßig eine pflegebedürftige Person in ihrer häuslichen Umgebung tatsächlich pflegen.	lichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.
Abschnitt 2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	**Abschnitt 2 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**
§ 5 Grundsatz	**§ 5 Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften**
Die Vorschriften dieses Abschnitts sind anzuwenden, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Im Übrigen gilt § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.	Die Vorschriften dieses Abschnitts finden Anwendung, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.
§ 6 Arbeitsplatzausschreibungen	**§ 6 Arbeitsplatzausschreibungen**
(1) Ein Arbeitsplatz darf weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle oder des Unternehmens nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (2) Sind Frauen oder Männer in einem Bereich unterrepräsentiert, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der weiblichen oder männlichen Bewerber zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel 1. mit einer hausinternen Ausschreibung, 2. einer mit einer dienststellen- oder unternehmensübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann.	(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Ausnahmen auf Grund der Rechtsverordnung nach § 8 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

Ausnahmen auf Grund der Rechtsverordnung nach § 8 Absatz 2 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt. (3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.	(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.
§ 7 **Bewerbungsgespräche**	**§ 7** **Bewerbungsgespräche**
(1) Sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen, sind bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren einzuladen. Satz 1 gilt entsprechend, wenn Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. (2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. (3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.	(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. (2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. (3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
§ 8 **Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen**	**§ 8** **Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen**
(1) Sind Frauen oder Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, haben die Dienststellen und Unternehmen Zugehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Einstellung, Anstellung, beruflichem Aufstieg und	Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und

Vergabe von Ausbildungsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern 1. sie die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) aufweisen wie die dem jeweils anderen Geschlecht zugehörigen Mitbewerber, 2. nicht in der Person eines dem jeweils anderen Geschlecht zugehörigen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. (2) Absatz 1 gilt für 1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Stellen von Richterinnen und Richtern, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist, 2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. (3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 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.	fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für 1. die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Richterstellen, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist, 2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.
§ 9 **Qualifikation**	**§ 9** **Qualifikation; Benachteiligungsverbote**
(1) Die Qualifikation wird ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze ermittelt, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung werden nur insoweit berücksichtigt, als diese Kriterien für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien-	(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Be-

oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. (2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen: 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, weniger aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, 2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin, 3. zeitliche Belastungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.	treuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. (2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen: 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten, 2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin, 3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.
§ 10 Fortbildung	**§ 10 Fortbildung**
(1) Die Dienststellen und Unternehmen haben durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen und Männern zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen und Männer mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. (2) Die Dienststellen und Unternehmen müssen Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Bei Bedarf sollen für den Zeitraum der Fortbildung Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder pflegebedürftige Personen angeboten werden.	(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. (2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend. (4) Beschäftigte der Personalverwaltung sowie insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit zu informieren und entsprechende Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen. (5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere zum Gleichstellungsrecht sowie in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts zu geben. (6) Für die Leitung oder Durchführung von Fortbildungen sind Frauen und Männer gleichberechtigt einzusetzen.	(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend. (4) Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen. (5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben. (6) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.
Abschnitt 3 **Gleichstellungsplan**	**-**
§ 11 **Zweck**	**§ 11** **Gleichstellungsplan**
Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Er dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie der Dienststellen- und der Unternehmensleitung.	(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
§ 12 **Erstellung**	**-**

(1) Jede Dienststelle und jedes Unternehmen hat für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren einen Gleichstellungplan zu erstellen. Bei der Erstellung sind die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu beteiligen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach Maßgabe des § 25 Absatz 2. Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt. (2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember eines Jahres zu erstellen und tritt zum 1. Januar des Folgejahres in Kraft.	(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. -
§ 13 **Inhalte**	**-**
(1) Der Gleichstellungsplan muss die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle oder dem Unternehmen zum 30. Juni beschreiben (Bestandsaufnahme) und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 4 Absatz 4 auswerten. Dazu gehört auch, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit gemäß Abschnitt 4 in ihrer geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme darzustellen. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen. Der Gleichstellungsplan enthält keine personenbezogenen Daten.	(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten. (6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.
(2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen	(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die

und Gremien nach § 4 Absatz 4 und 6 abgebaut wird, und wie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit geschlechtsspezifisch verbessert wird. Dazu sind konkrete Zielvorgaben für die einzelnen Bereiche zu benennen, insbesondere 1. zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, soweit die Dienststelle oder das Unternehmen über die Besetzung der betreffenden Stelle entscheidet, sowie 2. zum Frauen- und Männeranteil in Gremien, auch für solche, für die das Bundesgremienbesetzungsgesetz nicht gilt. Bei der Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Unternehmen zu berücksichtigen.	bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.
(3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur geschlechtsspezifischen Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit.	
(4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Bereichen mindestens gleich bleibt.	(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.
§ 14 **Bekanntmachung, Veröffentlichung**	-
(1) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben und den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gesondert zur Verfügung zu stellen. Er ist im auf der Internetseite der Dienststellen und Unternehmen zu veröffentlichen. Die Veröffentlichung erfolgt bis zum Ende des Monats, in dem der Gleichstellungsplan in Kraft tritt.	(5) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.
(2) Die Gleichstellungspäne der obersten Behörden und der Unternehmen sind innerhalb des ersten Monats ihres Inkrafttretens dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in elektronischer Form zu	-

übermitteln.	
Abschnitt 4 **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit** **für Frauen und Männer**	**Abschnitt 3** **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit** **für Frauen und Männer**
§ 15 **Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen**	**§ 12** **Familiengerechte Arbeitszeiten**
Die Dienststellen und Unternehmen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dazu zählen insbesondere Angebote zur Kinderbetreuung.	Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
§ 16 **Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung**	**§ 13** **Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung**
(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle anzubieten. Die Dienststellen und Unternehmen müssen die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen. (2) Die Dienststellen und Unternehmen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder familienbedingte Beurlaubung stellen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinweisen. Der Hinweispflicht ist frühzeitig schriftlich nachzukommen.	(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen. (2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen.

(3) Die Dienststellen und Unternehmen haben darauf zu achten, dass Beschäftigte nach Absatz 2 eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, und dass sich aus der ermäßigten Arbeitszeit für die anderen Beschäftigten der Dienststelle oder des Unternehmens keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.	Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.
§ 17 **Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg**	**§ 14** **Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg**
(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und beurlaubte Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Das Leistungsprinzip und das Benachteiligungsverbot nach § 9 sind zu beachten.	(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt werden.
(2) Die Dienststellen und Unternehmen haben durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören 1. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, 2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, auch in niedriger Stundenzahl, 3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsprogramme, 4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung.	(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.
(3) Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während einer Beurlaubung 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.	Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.
(4) Mit den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind rechtzeitig vor und nach der Beurlaubung Personalgespräche zu führen, in denen die weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.	(3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 18 **Verbot von Benachteiligungen**	**§ 15** **Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung**
(1) Teilzeitbeschäftigung darf die berufliche Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Satz 1 gilt für die Beschäftigung an Telearbeitsplätzen, den Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit sowie für Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechend.	(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
(2) Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten, die von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1 Gebrauch machen, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, sofern zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Zeiten der Teilzeitbeschäftigung und Zeiten, in denen von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit oder von einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch gemacht wird, sind nicht regelmäßig gleich zu behandeln. Satz 2 gilt für das Verhältnis zwischen einer Beschäftigung an Telearbeitsplätzen und den in Satz 2 genannten Vereinbarkeitsmaßnahmen entsprechend.	(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
(3) Eine Verzögerung in der beruflichen Entwicklung, die sich aus einer Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben oder dem Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ergibt, ist bei einer Beförderung, Höhergruppierung oder Höherreihung angemessen zu berücksichtigen, soweit dies nicht bereits durch vorzeitige Anstellung geschehen ist. Die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Satz 1 darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die	(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist. (4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung aus-

Möglichkeit einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken. (4) Die Teilnahme an Personal- und Frauenversammlungen während der Zeit der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen nach Absatz 1 darf nicht dazu führen, dass die Anwesenheitszeiten bei Personal- und Frauenversammlungen bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nachträglich nicht als Arbeitszeiten angerechnet werden.	wirken. -
Abschnitt 5 **Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau**	**Abschnitt 4** **Gleichstellungsbeauftragte**
§ 19 **Bestellung**	**§ 16** **Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin**
(1) Jede Dienststelle und jedes Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten hat aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung erfolgt aufgrund vorangegangener Wahl gemäß § 20. Sie setzt voraus, dass die zu bestellenden weiblichen Beschäftigten nicht der Personalvertretung angehören.	(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. (4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten. (2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich kei-

	ne Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten. (5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.
(2) Für kleine Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der nächsthöheren Dienststelle zu bestellen. Für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von der Dienststelle entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau zu bestellen.	(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. (3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.
(3) Große Dienststellen oder Unternehmen haben mehrere Stellvertreterin-	-

nen zu bestellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.600 ist eine weitere Stellvertreterin zu bestellen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten ist jeweils eine weitere Stellvertreterin zu bestellen.	
(4) 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. Satz 1 gilt für Unternehmen entsprechend.	(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.
(5) Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, bestellt die Dienststellen- oder Unternehmensleitung die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.	(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.
-	(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
-	(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

§ 20 **Wahl**	-
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden durch die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle für jeweils vier Jahre in getrennten Wahlgängen gewählt. Wiederwahlen sind möglich. Die Sätze 1 und 2 gelten für Unternehmen entsprechend.	*(Hinweis: siehe oben zu Absatz 1)*
(2) In kleinen Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten beteiligen sich die weiblichen Beschäftigten an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bei der nächsthöheren Dienststelle.	*(Hinweis: siehe oben zu Absatz 1)*
(3) In großen Dienststellen oder Unternehmen sind entsprechend § 19 Absatz 3 mehrere Stellvertreterinnen zu wählen. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 1.600 ist eine weitere Stellvertreterin zu wählen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten ist jeweils eine weitere Stellvertreterin zu wählen.	-
(4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelt das Verfahren von Vorabstimmung und Wahl nach den Absätzen 1 und 2 durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates.	*(Hinweis: siehe oben zu Absatz 2 und 4)*
§ 21 **Anfechtbarkeit der Wahl**	-
(1) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Dienststellen- oder Unternehmensleitung können innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften zum Wahlrecht, zur Wählbarkeit oder zum Wahlverfahren verstoßen worden ist, und eine Berichtigung nicht erfolgt ist.	(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
(2) Eine Anfechtung der Wahl scheidet aus, wenn das Wahlergebnis durch	

einen Verstoß nach Absatz 1 nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.	
§ 22 **Vorzeitiges Ausscheiden**	-
(1) Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, ist für die restliche Amtszeit eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.	(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen.
(2) Scheidet die Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt aus, bestellt die Dienststelle oder das Unternehmen auf Vorschlag der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten für die restliche Amtszeit eine neue Stellvertreterin. Satz 1 gilt für Vertrauensfrauen entsprechend.	Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau.
(3) Scheiden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin vorzeitig aus ihrem Amt aus oder sind sie nicht nur vorübergehend verhindert, ihr Amt auszuüben, sind beide Ämter für die volle Amtszeit neu zu bestellen.	Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.
(4) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle bleiben die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen so lange im Amt, bis eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für die neue Dienststelle bestellt sind. Satz 1 gilt bei der Zusammenlegung von Unternehmen entsprechend.	-
(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Satz 1 gilt bei der der Eingliederung eines Unternehmens entsprechend.	-

§ 23 **Aufgaben**	§ 19 **Aufgaben**
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgaben, 1. aktiv dazu beizutragen, die in § 1 genannten Ziele zu erreichen, 2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle oder des Unternehmens mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit betreffen oder betreffen können, 3. den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu fördern und zu überwachen, 4. einzelne Beschäftigte im Sinne der Ziele dieses Gesetzes zu beraten und zu unterstützen, und 5. die Fortbildungsangebote der Dienststelle oder des Unternehmens nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.	(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei 1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen, 4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. (2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist. (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote

	der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Sprechstunden für die weiblichen Beschäftigten durchzuführen und jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einzuberufen. Sie unterrichtet die Dienststellen- oder Unternehmensleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1.	**(§ 20 – Information und Mitwirkung)** (2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.
(3) Im Falle der §§ 19 Absatz 2 und 20 Absatz 2 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben auch für nachgeordnete Dienststellen wahr. Sie kann dort an Personalversammlungen teilnehmen und hat ein Rederecht, auch wenn sie nicht Beschäftigte dieser Dienststellen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts hat das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen. Sie hat ein Rederecht, auch wenn sie gemäß § 54 Absatz 1 des Deutschen Richtergesetzes kein Mitglied des Präsidialrates ist.	
(4) Die Stellvertreterin wird im Vertretungsfall tätig. Im Falle des § 19 Absatz 3 erfolgt die Aufgabenaufteilung zwischen ihr und der Gleichstellungsbeauftragten in gegenseitigem Einvernehmen.	**(§ 18 Rechtsstellung)** (7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.
(5) Die Vertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten.	**(§ 16 – Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin)** (3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestel-

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Behörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.	len. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen. **(§ 17 – Koordination, Stufenbeteiligung)** (1) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.
§ 24 **Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten**	**-**
(1) Die Dienststellen und Unternehmen beteiligen die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, insbesondere bei 1. personellen Angelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen, b) die Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung von Beschäftigten für mehr als drei Monate, c) die Versetzung, Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten, d) die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle oder dem Unternehmen sicherstellen sollen, 4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach § 4 Absatz 6 sowie von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, 5. der Erstellung des Gleichstellungsplans nach Abschnitt 3.	**(§ 19 – Aufgaben)** (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei 1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen, 4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

	(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.
(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn der Vorbereitung der jeweils anstehenden Entscheidung oder Maßnahme beteiligt wird, und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz voraus.	-
(3) Die Dienststellen und Unternehmen sollen den Informations- und Erfahrungsaustausch ihrer Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.	-
§ 25 **Rechtsstellung**	**§ 18** **Rechtsstellung**
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Behörden und Unternehmen ist auch eine Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie ist nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst.	(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. **(§ 16 – Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin)** (5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalverwaltung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(3) Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus den §§ 26 bis 32 gelten auch für die Stellvertreterin, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.	**(§ 18 – Rechtsstellung)** (7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.
§ 26 **Schutzrechte**	**-**
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer amtlichen Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus.	**(§ 18 – Rechtsstellung)** (5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt. (1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten so weit entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In Dienststellen oder Unternehmen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte vollständig entlastet. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 23 Absatz 3	(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

für mehr als eine Dienststelle oder ein Unternehmen zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen oder Unternehmen maßgebend.	
(3) Wird die Stellvertreterin im Vertretungsfall tätig, ist sie insoweit von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten zu entlasten. Im Falle des § 19 Absatz 3 Satz 3 beträgt die Entlastung der Stellvertreterin jeweils die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Vertrauensfrauen werden von anderweitigen, nichtamtlichen Tätigkeiten so weit entlastet, wie es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist. Die Entlastung beträgt maximal die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.	(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.
(4) Im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen ist die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten fiktiv nachzuzeichnen. Die Dienststellen und Unternehmen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre amtliche Tätigkeit zu erteilen.	(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.
(5) Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.	(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen. *(Hinweis: die früheren §§ 5 und 5 entsprechen den jetzigen §§ 4 und 5 in neuer Reihenfolge)*
§ 27 Ausstattung	**-**
(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigten-	**(§ 18 – Rechtsstellung)** (3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigten-

zahl von in der Regel weniger als 600 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden. In einer Dienststelle oder einem Unternehmen mit in der Regel mindestens 600 Beschäftigten sind der Gleichstellungsbeauftragten zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen. Bei jeweils 1.000 weiteren Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine weitere Mitarbeiterin oder ein weiterer Mitarbeiter zuzuordnen. Die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragte im administrativen Bereich.	zahl von über 1.000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.
(2) Die vollständig entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfond. Die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Verfügungsfonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Mitglieder der Personalvertretung vom 18. Juli 1994 (BGBl. I S. 1499), die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 3. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3306) geändert worden ist, gilt entsprechend.	(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.
(3) Die Absätze 1 und 2 gelten im Falle der §§ 23 Absatz 4 Satz 2 für die Stellvertreterin entsprechend.	-
§ 28 **Information und Zusammenarbeit**	**-**
(1) Die Leitung der Dienststelle oder des Unternehmens und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten eng zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 genannten Ziele zusammen.	-
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Dienststellen- oder Unternehmensleitung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt. Im Rahmen der Unterstützung ist sie unverzüglich und umfassend zu informieren. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten sind ihr	**(§ 20 – Information und Mitwirkung)** (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungspro-

frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Der Gleichstellungsbeauftragten soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. (3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben ein Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten. (4) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle oder dem Unternehmen über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Vertrauensfrauen.	zessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten. **(§ 18 – Rechtsstellung)** (8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.
§ 29 **Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung**	**-**
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht und eine unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellen- oder Unternehmensleitung. Sie hat in allen Angelegenheiten, die nach den §§ 23 Absatz 1 und 24 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht. (2) Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen abzugeben. In dringenden Fällen kann die Frist auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Folgt die Dienststelle oder das Unternehmen dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, sind der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe hierfür schriftlich mitzuteilen. Für die Mitteilungspflicht gelten die in Satz 2 und 3 genannten Fristen.	**(§ 20 – Information und Mitwirkung)** (2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Soweit in Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß den §§ 24, 25, 28 und den Absätzen 1 und 2 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle vorzulegen.	**(§ 17 – Koordination, Stufenbeteiligung)** (2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß den §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.
§ 30 **Einspruchsrecht**	**§ 21** **Einspruchsrecht**
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Leitung der Dienststelle oder des Unternehmens, wenn die Dienststelle oder das Unternehmen 1. entgegen den Vorgaben des § 12 Absatz 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat, 2. einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 13 entspricht, 3. entgegen § 24 Absatz 1 Nummer 5 die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt hat, 4. entgegen § 14 den Gleichstellungsplan nicht bekannt gegeben hat, 5. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat, oder 6. gegen weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen hat.	(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht.
(2) Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellen- oder Unternehmensleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.	Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.
(3) Die Dienststellen- oder Unternehmensleitung soll über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie	(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststel-

den Einspruch für begründet, sind die mit dem Einspruch verbundenen Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. (4) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich, bei Unternehmen sowie selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand oder Geschäftsführung unverzüglich vor. Für Unternehmen gilt dies entsprechend. Absatz 3 gilt entsprechend.	lenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. (3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.
§ 31 **Gerichtliches Verfahren**	**§ 22** **Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung**
(1) Bleibt der Einspruch nach § 30 erfolglos und ist ein weiterer Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststelle oder das Unternehmen das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt wurde. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung. (2) Abweichend von Absatz 1 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. (3) Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach Maßgabe von Absatz 1 oder 2 entstehen.	(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung. (2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend vom Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. (3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, 1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat; 2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat. (4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

Die Verpflichtung aus Satz 1 gilt für Unternehmen entsprechend.	
§ 32 **Eingaberecht**	**-**
Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wenden. Sofern die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erforderlich ist, ist im Vorfeld der Übermittlung die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einzuholen. Eingaben nach Satz 1 sollen innerhalb eines Monats beantwortet werden.	**(§ 20 – Information und Mitwirkung)** (3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.
§ 33 **Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten**	**-**
Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Behörden bilden zusammen den Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Die Leitung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Möglichkeit, weitere Arbeitskreise zur Koordinierung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene einzurichten, bleibt hiervon unbenommen.	-
Abschnitt 6 **Sonderregelungen, Statistische Angaben, Bericht und Übergangsbestimmungen**	**Abschnitt 5** **Statistische Angaben, Bericht**
§ 34 **Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst**	**§ 23** **Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst**
Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit den Abweichungen,	Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abwei-

dass 1. der Bundesnachrichtendienst als einheitliche Dienststelle gilt, 2. § 6 Absatz 2 Satz 2 nicht anzuwenden ist, 3. die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes berechtigt sind, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen, und dass § 14 nicht anzuwenden ist, 4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen gemäß § 20 Absatz 1 aktiv und passiv wahlberechtigt sind, 5. beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß der §§ 23 Absatz 5 die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten sind, 6. § 29 Absatz 3 nicht anzuwenden ist, 7. ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß der §§ 23, 24 und 29 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen ist, soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, 8. die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle bedarf, soweit im Falle des § 32 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, 9. für gerichtliche Entscheidungen nach § 31 im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig ist, 10. bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ruhen. Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit der Chefin oder dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.	chungen: 1. Der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle. 2. § 6 Abs. 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden. 3. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen. § 11 Abs. 5 ist nicht anzuwenden. 4. Beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 Abs. 1 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. § 17 Abs. 2 ist nicht anzuwenden. Soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, ist ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 19 und 20 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen. 5. Soweit im Falle des § 20 Abs. 3 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle. 6. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 22 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig. 7. Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef oder der Chefin des Bundeskanzleramtes festgestellt.
§ 35 **Statistische Angaben**	**§ 24** **Statistische Angaben**
(1) Die Dienststellen erfassen alle vier Jahre zum 30. Juni die Zahl der Frauen und Männer	(1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, dem Gebrauch von Ansprüchen nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit einschließlich der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben, 2. bei Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Fortbildung. Die nach Satz 1 zu erhebenden Daten sind für die in § 4 Absatz 4 genannten Bereiche zu erfassen und der obersten Behörde bis zum 30. September zu melden. Die obersten Behörden melden ihre eigenen Daten, die zusammengefassten Daten des nachgeordneten Geschäftsbereichs und die Daten der ihrer Rechtsaufsicht unterstehenden Dienststellen der mittelbaren Bundesverwaltung bis zum 31. Dezember dem Statistischen Bundesamt. Für die obersten Behörden gelten die statistischen Pflichten aus den Sätzen 1 bis 3 jährlich.	1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung, 2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung, 3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit. Die statistischen Angaben sind jährlich der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.
(2) Die Unternehmen erfassen alle vier Jahre zum 30. Juni die Zahl der Frauen und Männer 1. im Aufsichtsrat, 2. im Vorstand oder in der Geschäftsführung, sowie 3. in den beiden Führungsebenen unterhalb von Nummer 2. Die Unternehmen melden ihre gesammelten Daten bis zum 31. Dezember direkt dem Statistischen Bundesamt.	-
(3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1. alle vier Jahre eine Statistik zu den nach den Absätzen 1 und 2 erhobenen Daten gegliedert nach Dienststellen und Unternehmen (Gleichstellungsstatistik), sowie 2. jährlich einen Index aus den nach Absatz 1 Satz 4 erhobenen Daten für die obersten Behörden (Gleichstellungsindex). § 6 Absatz 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes ist zu beachten. Der Gleichstellungsindex ist jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen.	-
(4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelt	(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vor-

durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben ohne Zustimmung des Bundestages oder des Bundesrates. Die Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312) geändert worden ist, ist zu berücksichtigen. Die Rechtsverordnung nach Satz 1 beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen und Unternehmen auf das Notwendige. In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur jährlichen Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.	gaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige.
§ 36 **Bericht**	**§ 25** **Bericht**
(1) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststelle, Unternehmen und Gremien des Bundes (Bericht zum Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz) vor. Der Bericht legt dar, inwieweit die in § 1 dieses Gesetzes und in § 1 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes genannten Ziele erreicht und inwieweit beide Gesetze angewendet worden sind. Er weist vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und Unternehmen aus. Der Bericht enthält keine personenbezogenen Daten. (2) Grundlage des Berichts sind die nach § 35 Absatz 1 dieses Gesetzes sowie die nach § 6 Absatz 2 und 3 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes erhobenen Daten. Die obersten Behörden haben alle weiteren, für die Erstellung des Berichts erforderlichen Angaben zu machen. Bei der Erstellung des Berichts ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden zu beteiligen.	Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht hat vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.
-	**Abschnitt 6** **Schlussbestimmungen**
§ 37	**§ 26**

Übergangsbestimmungen	Übergangsbestimmung
(1) Der Gleichstellungsplan nach Abschnitt 3 ist erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen.	-
(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 19 Absatz 1 Satz 2 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung. Die Sätze 1 und 2 gelten für Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen entsprechend.	Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 16 Abs. 5 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung.