



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
bundesfrauen-
vertretung

07.10.2014

S t e l l u n g n a h m e

der dbb bundesfrauenvertretung

zum

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

vom 09. September 2014

Der Gesetzentwurf hat das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzutreiben und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dies sind auch für die dbb bundesfrauenvertretung wichtige Ziele. Insofern geht von dem Gesetzesvorhaben als solchem zunächst ein positives Grundsignal aus. Die Novellierung von Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz ist ein längst überfälliger Schritt.

Der Gesetzentwurf geht jedoch aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung insgesamt nicht weit genug und bleibt in weiten Teilen hinter den Leitlinien zum Gesetzesvorhaben zurück. Gerade die Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz und im Bundesgremienbesetzungsgesetz hätten als zentrale Bausteine zur Durchsetzung der realen Gleichberechtigung von Frauen und Männern genutzt werden müssen. Dazu hätte es auch gehört, die Änderungen schärfer und weitreichender zu fassen und insbesondere stärkere Sanktionen vorzusehen, wenn die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt werden. Diese Möglichkeit für ein deutliches Signal und eine nachhaltige dauerhafte Verbesserung der Situation hat der Gesetzgeber verspielt. Regelungen ohne Sanktionsmechanismen bleiben wirkungslos. Der Gesetzentwurf wird der zentralen Bedeutung der Fortentwicklung von tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter nicht ausreichend gerecht.

Mit der „neuen Rechtslage“ darf keine Verschlechterung der alten Rechtslage eintreten. Es ist auch weiterhin der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht gelungen ist. Die schnelle und grundlegende Veränderung der Situation von Frauen im Bundesdienst muss deshalb weiter die Richtschnur für die Anwendung des Gesetzes bleiben und die Regelungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit müssen sich an beide Geschlechter – und vermehrt auch an Männer – richten.

Die dbb bundesfrauenvertretung sieht in der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes einen zentralen Baustein für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Hinsichtlich der rechtlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten sind aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung weitergehende Regelungen wünschenswert, die die rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich weiter verbessern und Sanktionen enthalten. Die getroffenen Regelungen sind nicht ausreichend, um die bisher zu schwache Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten nachhaltig ausreichend zu stärken.

Neben dem Gleichstellungsargument gebietet auch der steigende Bedarf an Fachkräften die gesetzlich verbindliche Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Bundesverwaltung darf nicht hinter den Regelungen für die Privatwirtschaft zurückbleiben, vielmehr sollte sie mit gutem Beispiel vorangehen.

Mit der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen verbindet der Gesetzgeber die Hoffnung, dadurch die Entgeltlücke von derzeit 22 Prozent auf 10 Prozent im Jahr 2020 zu verringern (s. S. 48 des Gesetzentwurfs). Anzustreben ist aus Sicht der dbb

bundesfrauenvertretung die Rückführung des Lohnabstandes auf Null Prozent – und das zügig und in allen Bereichen.

Steuerungsdefizite in der Gleichstellungsfrage gehen derzeit Hand in Hand mit Steuerungsdefiziten öffentlicher Unternehmen durch formelle Privatisierungen (Outsourcing) und Verselbständigungstendenzen in der öffentlichen Wirtschaft. Dies zementiert gegenwärtig die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen. Die aktuelle Lage macht deutlich, dass bislang keine automatische Entwicklung eingesetzt hat, die zu einem Abbau der bestehenden Ungleichheiten geführt hat.

Von der Erfüllung der Gesetzesziele oder einer gleichstellungspolitischen Vorbildrolle ist die öffentliche Wirtschaft in Deutschland nach wie vor noch weit entfernt. Deshalb besteht dringender politischer Handlungsbedarf, wenn die Geschlechterungleichheiten in der öffentlichen Wirtschaft und auch im öffentlichen Dienst insgesamt in absehbarer Zeit abgebaut werden sollen.

Die Geschlechteransprache im Gesetzentwurf sieht die dbb bundesfrauenvertretung kritisch. In der Tat sind Männer in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert – d.h. weniger als 50 Prozent sind Männer; insbesondere sind Männer aber in solchen Bereichen unterrepräsentiert, die schon wegen der Gehaltsstruktur unattraktiv sind. Die Unterrepräsentanz von Männern in solchen Bereichen stellt nach wie vor keine Benachteiligung von Männern dar, die einer besonderen Männerförderung bedürfte. Der Weg, um mehr Männer für diese Bereiche zu gewinnen und damit Parität zu erreichen, muss z. B. über einen stärkeren Ausgleich von Geschlechterstereotypen und eine attraktivere Vergütung von Tätigkeiten gehen, die traditionell mehr von Frauen als von Männern wahrgenommen werden. Unterrepräsentanz ist bei Unterschreiten des Geschlechteranteils von 50 Prozent gegeben. Die Abweichungsmöglichkeit von 5 Prozent gegenüber 50 Prozent in § 3 Abs. 8 BGleG bedeutet de facto eine Abschwächung des Frauenanteils auf nur 45 Prozent. Dieser Passus ist zu streichen, denn er führt den eigentlichen Willen des Gesetzgebers ad absurdum.

Im Einzelnen bewertet die dbb bundesfrauenvertretung die geplanten Normen wie folgt:

s. auch die in der Anlage beigefügte

Tabelle zu Art.1 – Bundesgremienbesetzungsgesetz und die
Tabelle zu Art. 2 – Bundesgleichstellungsgesetz

Zu den Vorschriften im Einzelnen

Zu Artikel 1 - Bundesgremienbesetzungsgesetz

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die Absicht des Gesetzesentwurfes, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft auch durch eine gleichberechtigte Vertretung in den Gremien des Bundes zu erreichen. Bislang nimmt der öffentliche Dienst trotz eines Frauenanteils von 54,16 Prozent der Beschäftigten nicht die Chance wahr, die Vorreiterrolle bei der geschlechtergerechten Besetzung von Posten zu übernehmen. Durch eine konsequente geschlechtergerechte Besetzung der Gremien des Bundes in einem Verhältnis von 50/50 könnte hier ein Beispiel für die gelungene Vertretung von Frauen und Männern mit weitreichender Signalwirkung für alle gesellschaftlichen Bereiche und die Wirtschaft gesetzt werden, dazugehört auch bei Nichtbeachtung des Gesetzes die Einführung von Sanktionen.

Die Leitlinien vom 25. März 2014, die für dieses Gesetzgebungsverfahren aufgestellt worden sind, sehen vor, eine Unterscheidung in wesentliche und nicht wesentliche Gremien nicht länger zu treffen, und den Begriff „Gremien“ klarer zu definieren, um eine einheitliche Anwendung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen. Dieser Plan wurde in der Stellungnahme der dbb bundesfrauenvertretung zu den Leitlinien vom 5. Mai 2014 ausdrücklich begrüßt. Ebenso wurde der Plan, der Loslösung von funktionsgebunden Benennungen für die Gremien begrüßt, da dieses zu einer höheren Beteiligungschance für Frauen, die häufig nicht über die geforderte Funktion verfügen, führen würde.

Zu § 3:

Die abschließende Auflistung der Gremien im Sinne des Gesetzes birgt aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung das Risiko, dass es neben den unter Ziff. 1 bis 4 definierten Gremien noch weitere gibt, bzw. solche in Zukunft geschaffen werden, die nicht unter Anwendung des Gremienbesetzungsgesetzes fallen, obwohl der Bund Mitglieder beruft oder entsendet. Sinnvoller wäre es die Gremien wie in den Leitlinien darüber zu definieren, dass der Bund Mitglieder beruft oder entsendet. Damit wäre eine Vereinheitlichung des Gremienbegriffes erreicht, und die Anwendung des Gremienbesetzungsgesetzes erleichtert. Eine weitere Auflistung könnte dann entfallen.

Zu § 3 Ziff. 2:

Bei der Begriffsbestimmung werden, anders, als nach den Leitlinien zu erwarten war, auch wieder „wesentliche Gremien“ definiert.

Zu § 3 Ziff. 4, Satz 2:

Bedauerlicher Weise sind aus der dem Referentenentwurf beigefügten Begründung keine Statistiken ersichtlich, aus denen die tatsächliche Art und Anzahl der Gremien

hervorgeht, für die das Gesetz gemäß § 1 überhaupt gelten soll, oder sich auch die konkrete Art der (derzeitigen und perspektivisch zu erreichenden) Besetzung entnehmen lässt. Ohne die Kenntnis, wie häufig damit zu rechnen sein muss, wann einem Dritten ein Vorschlagsrecht gegenüber dem Bund zusteht, ist die Tragweite dieser Regelung nicht abzusehen. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung wird hier die Möglichkeit eröffnet, die beabsichtigte geschlechtergerechte Besetzung der Gremien gezielt – und sanktionslos – zu unterlaufen.

Zu § 4 Abs. 1:

Der nun vorliegende Referentenentwurf bleibt bedauerlicher Weise hinter den Maßgaben der Leitlinien für die Gesetzesentwurf zurück:
Dort war für Gremien (sowohl im Sinne des § 4, als auch des § 5) vorgesehen, bei großen Gremien (ab 10 Personen) eine Geschlechterquote von 50 Prozent einzuführen, die Besetzung kleinerer Gremien sollte paritätisch erfolgen. Die nun geplante Besetzung mit einem Frauenanteil von 30 Prozent repräsentiert nicht den Frauenanteil an der Bevölkerung und ist nicht weitreichend genug.

Zu § 4 Abs. 2:

Die geplante Besetzung ab 2018 mit einem Mindestanteil von 50 Prozent kommt zu spät. Es ist nicht begründbar, warum eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung nicht unverzüglich gelten soll. Zudem ist es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung trotz der bestehenden Bindung der Verwaltung an Recht und Gesetz problematisch, dass keine Rechtsfolge / Sanktion formuliert wird, falls nach dem Inkrafttreten des Gesetzes Gremien unter Missachtung der Vorgaben des Gesetzes besetzt werden. Die dbb bundesfrauenvertretung regt an, dabei als Rechtsfolge auf das Konstrukt des „leeren Stuhls“ zurückzugreifen, mit dem im Ergebnis die Gewichtigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts im Gremium erhöht wird, bis eine ausgewogene Besetzung erreicht wird.

Zu § 5 Abs. 1:

Diese Regelung ist nicht konkret genug. Die dbb bundesfrauenvertretung plädiert dafür, keine Unterscheidung in wesentliche und unwesentliche Gremien zu machen (vgl. Anmerkungen zu §§ 2 und 3), um mit einem umfassenden Gremienbegriff Handlungssicherheit zu erreichen.

Zu § 5 Abs. 2:

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung bleibt es trotz der bestehenden Bindung der Verwaltung an Recht und Gesetz problematisch, dass keine Rechtsfolge / Sanktion formuliert wird, falls nach dem Inkrafttreten des Gesetzes Gremien unter Missachtung der Vorgaben des besetzt werden.

Zu § 6:

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die Aufstellung der Gremien und die Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Bundestag in Bezug auf die Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen. Sinnvoll wäre eine solche Auflistung schon in diesem Gesetzgebungsverfahren gewesen, um einen konkreten Überblick über den derzeitigen Stand in Bezug auf eine geschlechtergerechte Besetzung zu gewinnen.

Zu Artikel 2 – Bundesgleichstellungsgesetz

Durch die einzuführende neue Rechtslage darf keine Verschlechterung der alten Rechtslage eintreten.

Es muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht gelungen ist und daher eine weitere konkrete und gezielte Förderung notwendig ist und bleibt. Das Gesetz weist keine nennenswerten Verbesserungen zur jetzigen Rechtslage auf. Im Gegenteil treten an die Stelle bisher klarer Regelungen zum Teil begriffliche Unschärfen.

Zu § 1:

Hier muss durchgängig der Begriff „Diskriminierung“ verwendet werden, der als Rechtsbegriff das Ziel des Gesetzes besser trifft. Dies zeigt sich auch in der Namensgebung der „Antidiskriminierungsstelle“ des Bundes: Sie heißt nicht „Antibenachteiligungsstelle“.

Zu § 1 Abs. 4:

Die geschlechtergerechte Ansprache muss verpflichtend eingeführt werden. Die bloße Sollvorschrift, die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen, reicht nicht aus. Deswegen ist das Wort „muss“ statt „soll“ zu verwenden.

Zu § 3:

Zu § 3 Abs. 5 u. 6:

Die Aufteilung in Familienaufgaben (Abs. 5) und Pflegeaufgaben (Abs. 6) ist irreführend. Beide Bereiche, nämlich die tatsächliche Betreuung minderjähriger Kinder sowie die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben sind Familienpflichten, die von Beschäftigten wahrgenommen werden. Dass Pflege und Erziehung zum Kontext Familienpflichten gehören, muss auch zum Ausdruck kommen. Bei der Verwendung des Begriffs „Familienaufgaben“ ist zu besorgen, dass er insbesondere von den Verpflichteten eher unverbindlich verstanden werden wird. Im Sinne einer Konsistenz der Rechtsordnung auch im Hinblick auf das Arbeits- und Familienrecht ist der Begriff „Familienpflichten“ treffender.

Zu § 3 Abs. 8:

Die nach § 3 Abs. 8 zulässige „geringfügige“ Abweichung von 5 % verwässert die bisher klare 50 %-Quote und führt damit nicht nur zu Rechtsunsicherheit, sondern ist ein entscheidender Rückschritt zum bisherigen Bundesgleichstellungsgesetz. Die Geschlechteransprache im Gesetzentwurf sieht die dbb bundesfrauenvertretung kritisch. In der Tat sind Männer in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert – d.h. weniger als 50 Prozent sind Männer; insbesondere sind

Männer aber in solchen Bereichen unterrepräsentiert, die schon wegen der Gehaltsstruktur unattraktiv sind. Die Unterrepräsentanz von Männern in solchen Bereichen stellt nach wie vor keine Benachteiligung von Männern dar, die einer besonderen Männerförderung bedürfte. Der Weg, um mehr Männer für diese Bereiche zu gewinnen und damit Parität zu erreichen, muss z. B. über einen stärkeren Ausgleich von Geschlechterstereotypen und eine attraktivere Vergütung von Tätigkeiten gehen, die traditionell mehr von Frauen als von Männern wahrgenommen werden. Unterrepräsentanz ist bei Unterschreiten des Geschlechteranteils von 50 Prozent gegeben. Die Abweichungsmöglichkeit von 5 % gegenüber 50 % in § 3 Abs. 8 BGleiG bedeutet de facto eine Abschwächung des Frauenanteils auf nur 45 %. Dieser Passus ist zu streichen, denn er führt den eigentlichen Willen des Gesetzgebers ad absurdum.

Zu § 6 Abs. 2:

§ 6 regelt die Arbeitsplatzausschreibung. Für den Bereich der Beschäftigung im Beamtenverhältnis sollte ein Verweis auf § 8 Abs. 2 BBG erfolgen.

Zu § 10:

Fortbildungen nach § 10 Abs. 1, 3 und 4 sowie § 26 Abs. 1 sind dezentral anzubieten, so dass sie auch von Beschäftigten mit Familienpflichten wahrgenommen werden können.

Zu § 10 Abs. 4:

Information und Fortbildung über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind für Personalverantwortliche und Führungskräfte verpflichtend vorzuschreiben. Die im Gesetzentwurf enthaltene bloße Sollvorschrift reicht nicht aus. Bisher sieht § 10 Abs. 4 eine Verpflichtung von Beschäftigten der Personalverwaltungen und Führungskräften vor, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Bei dieser Verpflichtung sollte es bleiben. Deswegen muss auch die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgeschrieben werden.

Zu § 10 Abs. 6:

Bisher sieht § 10 Abs. 6 vor, dass Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für entsprechende Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen sind. Diese Regelung sollte beibehalten werden, da insbesondere bei der Leitung von Fortbildungen in der Praxis deutlich weniger Frauen als Männer eingesetzt werden.

Zu § 11 ff.:

Dem Gleichstellungsplan wird zwar ein eigener Abschnitt innerhalb des Gesetzes gewährt, um dadurch seinen hohen Bedeutung als Planungs-, Koordinations- und Kontrollinstrument für die Durchsetzung der Gleichberechtigung hervorzuheben;

inhaltlich erfährt er jedoch wenig Änderung beziehungsweise Stärkung. Insbesondere fehlt es nach wie vor an wirksamen Sanktionen, wenn die Vorgaben des Gleichstellungsplanes nicht befolgt werden.

Zu § 13 Abs. 1:

In § 13 Abs. 1 Satz 3 ist eine Ergänzung um die Mitteilung an die nächst höhere Dienststelle einzufügen und damit die bisher in § 11 Abs. 6 umschriebene Vorgehensweise beizubehalten.

Zu § 15 S.2:

Die Erweiterung um Satz 2 ist grundsätzlich zu begrüßen; die sehr schwache Formulierung („können gehören“ statt „sind anzubieten“) wird aber zur weitgehenden Wirkungslosigkeit der Norm führen.

Zu § 19 Abs. 1

Die Grenze für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten bleibt wie im bisherigen § 16 Abs. 1 BGleG bei 100 Beschäftigten. Dies ist ein Rückschritt gegenüber den Leitlinien, die 50 Beschäftigte als Grenze vorgesehen hatten. Stellvertreterinnen sind nur unter besonderen Voraussetzungen des Abs. 2 möglich: Bis zu drei Stellvertreterinnen sind nur bei besonderer Komplexität und großen Zuständigkeitsbereichen bzw. bei räumlich weiten Entfernungen vorgesehen. Es ist nicht definiert, wer das Vorliegen dieser Voraussetzungen prüft und bestätigt. Die getroffenen Regelungen reichen nicht aus. Auch bei hohen Beschäftigtenzahlen z.B. am selben Ort muss eine Stellvertreterinnenposition ermöglicht werden. Die in Abs. 4 in Bezug genommene konkretisierende Rechtsverordnung ist zudem in ihrer Ausgestaltung noch nicht bekannt.

Zu § 22:

Es ist inakzeptabel, dass beim vorzeitigen Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten nur eine Bestellung und keine Wahl erfolgen soll.

Zu §§ 24 ff.:

Bevor die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten umrissen werden, ist es notwendig, zunächst ihre Rechtstellung als übergeordnete Vorschrift voranzustellen. So geht auch richtigerweise das bisherige Bundesgleichstellungsgesetz vor, das die Rechtstellung der Gleichstellungsbeauftragten in § 18 und ihre Aufgaben in § 19 umschreibt. Im Gesetzentwurf werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit § 24 vor ihrer Rechtstellung, die in § 27 umschrieben wird, normiert. Diese Reihenfolge erscheint nicht logisch. § 27 des Entwurfs muss vor § 24 des Entwurfs angeführt werden.

§ 25 Abs. 1 und 2 i.V. m. § 28 Abs 5

Bei großen Dienststellen muss auch die volle Entlastung einer Stellvertreterin möglich sein.

§ 26 Abs. 1:

§ 26 Abs. 1 normiert eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit ihre Aufgaben betroffen sind. Dass die Gleichstellungsrelevanz damit von der Dienststelle geprüft und festgelegt wird, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung problematisch. Den Gleichstellungsbezug sollte die Gleichstellungsbeauftragte festlegen.

§ 28:

§ 28 Abs. 2 Satz 1:

Bisher sieht § 28 Abs. 2 Satz 1 vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet wird. Diese Formulierung sollte auch in § 28 Abs. 2 Satz 1 neuer Fassung aufgenommen und damit die bisherige Regelung beibehalten werden.

§ 28 Abs. 2 sollte ergänzt um folgende Formulierung ergänzt werden:
„Strukturelle Merkmale in der Größe der Dienststelle bzw. des Bezirks und der Anzahl der Dienstsitze sind bei der Entlastung besonders zu berücksichtigen.“

Gerade bei verteilten Dienstsitzen fallen erhöhte Fahrtzeiten für die Gleichstellungsbeauftragte an; dies muss auch bei der Entlastung von dienstlichen Aufgaben Berücksichtigung finden.

§ 28 Abs. 3:

Hier ist geregelt, dass die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amtes wegen fiktiv nachzuzeichnen ist. Bereits in der bisherigen Praxis führt diese Regelung zu Benachteiligungen der Gleichstellungsbeauftragten. Letztendlich handelt es sich um eine Benachteiligung, die aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten als solchem resultiert. Die Aufgabenbeschreibung ist dahin zu konkretisieren, dass die Aufgabenbeschreibung alle erworbenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Anforderungen, die für die Aufgabenerledigung notwendig sind, enthält.

Detaillierte Vorgaben zur fiktiven Nachzeichnung sind dringend geboten, da hier Einzelentscheidungen der Dienststellenleitungen auch im Hinblick auf leistungsbezogene Elemente in der Bezahlung getroffen werden. Es muss ein gesondertes Recht zur Überprüfung der Vergleichsgruppe geschaffen werden, denn etwaige Benachteiligung erfolgen aufgrund des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte (welches im Gegensatz zu den Interessensvertretungen kein Ehrenamt ist). Zu besorgende Benachteiligungen der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihres Amtes müssen ausgeschlossen werden.

Es besteht dringender Regelungsbedarf, da das berufliche Fortkommen der Gleichstellungsbeauftragten häufig sehr wohl behindert wird, dies jedoch nicht immer gerichtlich nachprüfbar ist. Detailliertere Regelungen zur Bildung einer Vergleichsgruppe und die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung wären hier sehr hilfreich, um auch einen Ansatz von Willkür von vornherein auszuschließen, da die Gleichstellungsbeauftragte in der Regel nicht bei der Bildung der Vergleichsgruppe beteiligt wird.

Es besteht auch Handlungsbedarf im Hinblick auf die Einbeziehung leistungsbezogener Elemente (beispielsweise Leistungsprämien). Gleichstellungsbeauftragte hiervon auszunehmen, stellt eine Benachteiligung dar. Es wird angeregt, auch hier den Querschnitt der Vergleichsgruppe zur Grundlage zu machen.

§ 29 Abs. 1:

In besonderen Fällen sollte die Möglichkeit vorgesehen werden, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte auf Kosten der Dienststelle externen Sachverständigen bedienen kann. Bei komplexen Fragestellungen und nach Ausschöpfung interner Erkenntnis- und Informationsmöglichkeiten muss die Möglichkeit geschaffen werden, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dies ergibt sich bereits aus der Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu § 29 Abs. 2:

Es ist dringend erforderlich, die Gleichstellungsbeauftragte immer zu 100 % freizustellen. Bis 600 Beschäftigten ist ihr auf Wunsch ein/e MitarbeiterIn, ab 600 zwei und ab je 1.000 weitere eine zusätzliche Kraft zur Verfügung zu stellen.

§ 32 Abs. 2:

Vor „Votum“ ist das Wort „schriftliches“ einzufügen. Die Regelung aus § 20 Abs. 2 Satz 3 BGlG in der bisherigen Form ist beizubehalten.

§ 32 Abs. 2 Satz 2:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Alleinzuständigkeit in allen Angelegenheiten, die gleichstellungsrelevant sind oder geeignet sein können, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen. Gerade bei großen Dienststellen mit Flächenbezirken und vielen Aufgaben, dauernden Struktur-, Aufgaben- und Gesetzesänderungen und einer Vielzahl von Arbeitsgruppen, Auswahlkommissionen, Beurteilungsgremien, Haushalts- und sozialen Maßnahmen erschwert eine Frist von zehn Tagen oder gar die Verkürzung der Frist auf drei Arbeitstage die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unnötig. Die Verkürzung der Votumsfrist in „besonders dringenden Fällen“ stellt eine Verschlechterung dar und lässt besorgen, dass dadurch

die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gezielt erschwert werden kann. Zudem ist nicht umrissen, wann ein solcher besonders dringender Fall vorliegt und wer darüber zu befinden hat.

Zu § 33 Abs. 2 u. 3:

Während der Gleichstellungsbeauftragten aufgegeben ist, einen Einspruch innerhalb von zehn Arbeitstagen schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen „ist einzulegen“, gilt für die Einspruchsentscheidung durch die Dienststellenleitung, dass diese über den Einspruch innerhalb eines Monats entscheiden soll. Diese ungleichmäßige Verteilung der Fristen wird dem Kräfteverhältnis zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung in keiner Weise gerecht. Hier sollten zumindest gleich lange Fristen vorgesehen werden bzw. eine Muss-Vorschrift für die Einspruchsentscheidung der Dienststelle.

Zudem kann die Einspruchsfrist erst dann beginnen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte über eine beabsichtigte Maßnahme vollständig und umfassend unterrichtet ist und ihr alle erforderlichen Unterlagen hierfür zur Verfügung stehen. Dies ist klarstellend festzuschreiben.

Es fehlt der Verstoß gegen den Gleichstellungsplan als zum Einspruch berechtigende Maßnahme.

Zu § 34 Abs. 3:

Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten muss sich auf alle Einspruchsmöglichkeiten, insbesondere auch auf § 33 Abs. 1 Nr. 6 beziehen. Nur dann erfahren die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten eine Stärkung und die Ziele des BGleIG eine wirksame Förderung.

Zu § 38 Abs. 3:

Eine Gleichstellungsstatistik ist nur noch alle vier Jahre statt bisher jährlich zu erstellen (Abs. 3 Nr. 1). Das ist ein Rückschritt. Die Einführung des jährlichen Gleichstellungsindex (Abs. 3 Nr. 4) bedarf der genauen Konkretisierung, wie die einzelnen nach Abs. 2 erhobenen Faktoren im Sinne einer vergleichbaren Kennzahl gewichtet werden sollen.

Zu § 40 Abs. 3:

Durch diese Vorschrift wird das Wahlamt der Gleichstellungsbeauftragten unzulässig beschränkt. Die Neuregelung entspricht nicht dem bisherigen § 26 BGleIG, nach dem die Gleichstellungsbeauftragte in jedem Falle bis zum Ende der Wahlperiode im Amt bleibt. Dies ist weder zu rechtfertigen noch stichhaltig sachlich begründbar.

Anlagen:
Tabelle zu Art. 1 Bundegremienbesetzungsgesetz

Tabelle zu Art. 2 Bundesgleichstellungsgesetz