

Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V.
Geschäftsstelle der BAG Rheinsberger Str. 77 10115 Berlin

Sprecherinnengremium

Roswitha Bocklage
Stadt Wuppertal
Leiterin der Gleichstellungsstelle
für Frau und Mann
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Tel 0 20 2 – 5 63 53 70
Fax 0 20 2 – 5 63 84 91
roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Berlin, den 17.12.2010

Heidrun Dräger
Landkreis Ludwigslust
Beauftragte für Gleichstellung
und Migration
Garnisonsstraße 1
19288 Ludwigslust
Tel 0 38 74 - 6 24 19 61
Fax 0 38 74 – 6 24 39 19 61
h.draeger@ludwigslust.de

Dörthe Domzig
Stadt Heidelberg
Leiterin des Amtes für Chancengleichheit
Bergheimer Straße 69
69115 Heidelberg
Tel 062 21 – 58 15 500
Fax 062 21 – 58 49 160
chancengleichheit@heidelberg.de

Ida Hiller
Stadt Nürnberg
Frauenbeauftragte
Fünferplatz 1
90403 Nürnberg
Tel 09 11 – 231 41 84
Fax 09 11 – 231 50 95
ida.hiller@stadt.nuernberg.de

Dr. Hiltrud Höreth
Stadt Aschaffenburg
Leiterin der Gleichstellungsstelle
Dalbergstraße 15
63739 Aschaffenburg
Tel 060 21 – 33 0 14 18
Fax 060 21 – 33 07 20
hiltrud.hoereth@aschaffenburg.de

Carmen Munoz-Berz
Stadt Waldbröl
Gleichstellungsbeauftragte
Theodor-Storm-Straße 6
51545 Waldbröl
Tel 022 91 – 90 81 15
Fax 022 91 – 90 81 55
carmen.munoz-berz@waldbroel.de

Margareta Seibert
Stadt Hessisch Oldendorf
Gleichstellungsbeauftragte
Marktplatz 13
31840 Hessisch Oldendorf
Tel 0 51 52 – 78 21 70
Fax 0 51 52 - 78 23 02
mseibert@stadt-hessisch-oldendorf.de

Neue Fassung vom 17.12.2010

Arbeitshilfe zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Erstellt vom Arbeitskreis Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Arbeitshilfe zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende

1. Beauftragte zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

§ 18e SGB II legt die Bestellung von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) für die gemeinsamen Einrichtungen von BA und Kommunen fest (ab 1.1.2011). Die Regelung gilt analog für Optionskommunen. Die BCA ist von der Trägerversammlung zu bestellen und der Geschäftsführerin/ dem Geschäftsführer zugeordnet.

Der Aufgabenkatalog erstreckt sich u.a. über

- Beratung und Unterstützung der Einrichtung
- Mitwirkung bei der Aufstellung von Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen
- Beratung von LeistungsempfängerInnen
- Vertretung der Einrichtung für den Aufgabenbereich in den kommunalen Gremien

Sie hat ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben.

Aus Sicht der BAG ist erforderlich, dass die BCA/ SGBII, die BCA/ SGB III sowie die kommunale Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten vernetzt und eng zusammenarbeiten. Die Initiative sollte von der kommunalen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten ausgehen, da diese nicht einem einzigen Rechtskreis/ einem Träger verpflichtet ist, sondern die Arbeitsmarktpolitik in der gesamten Kommune, also auch für Frauen, die nicht Leistungen nach dem SGB beziehen, Existenzgründung, Berufswahlorientierung usw. im Blickfeld hat. Ziel der Kooperation ist: Die gleichstellungsspezifischen Belange des Arbeitsmarktgeschehens innerhalb einer Kommune/ Gebietskörperschaft sollten aufeinander abgestimmt sein.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, dass die kommunale Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte in der Trägerversammlung sowie im Beirat vertreten ist.

Zur Vermeidung von Konflikten empfiehlt sich, mit der BCA/ SGBII Absprachen zu treffen für den Fall, dass diese in kommunalen Gremien auftritt. Mögliche unterschiedliche Positionen können in der Öffentlichkeit zu Verwirrung und Unverständnis führen.

2. Gleichstellungsbeauftragte in den Jobcentern

Die Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus § 44j SGB II (ab 1.1.2011). Diese ist nach den Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) zu wählen/ bestellen. Ihr stehen die entsprechenden Rechte nach dem BGleIG zu. Sie ist an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen zu beteiligen. (s. Anhang)

Demzufolge ist in Einrichtungen ab 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte durch die weiblichen Beschäftigten für 4 Jahre zu wählen. Sie soll mindestens für die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit für die Tätigkeit freigestellt sein. In kleineren Dienststellen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Behörde die Aufgabe wahr. Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass in kleineren Jobcentern die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten geteilt einerseits von der Gleichstellungsbeauftragten (GleiB) der Agentur für Arbeit (BA) und andererseits von der kommunalen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen wird. Es ist analog eine Vertreterin zu wählen/ bestellen. Es gibt eigens eine *Rechtsverordnung*, (<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gleibwv/gesamt.pdf>) die das Procedere regelt.

Die Aufstellung eines eigenen **Gleichstellungsplans/ Frauenförderplans** für das Jobcenter ist möglich aber nicht zwingend erforderlich.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten des Jobcenters in personellen Entscheidungen ist begrenzt auf die Kompetenzen, die Geschäftsführung und Trägerversammlung haben. Hierzu gehören u.a.: Gewährung von Teilzeit, Beurlaubungen, Beurteilungen, Abmahnungen, vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Höher- und Herabgruppierungen. Darüber hinaus kann die Geschäftsführerin/ der Geschäftsführer im Rahmen des laufenden Geschäfts Einzelfallentscheidungen in Bezug auf innerdienstliche, soziale und persönliche Angelegenheiten der Beschäftigten treffen.

In Abstimmung mit der Trägerversammlung kann die Geschäftsführerin/ der Geschäftsführer Dienstvereinbarungen abschließen und hat bei personalrechtlichen Entscheidungen, die in den Händen der Träger liegen, ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht.

Bei allen Entscheidungen, die die Geschäftsführerin/ der Geschäftsführer des Jobcenters allein oder in Abstimmung mit der Trägerversammlung trifft, ist die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters zu beteiligen.

Bei den Trägern des Jobcenters – Kommune und Bundesagentur – verbleiben u.a. die Zuständigkeiten für Einstellungen, Kündigungen, Zuweisung und Beendigung von Zuweisungen, Vereinbarungen zur Altersteilzeit, grundsätzliche Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten, Aufstellung des Stellenplans, Erstellung einheitlicher Grundsätze der Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung. Dies folgt dem Grundsatz, dass das Jobcenter „kein eigenes Personal“ hat, sondern das Personal aus der BA und der Kommune gestellt wird. (siehe „Negativkatalog“ des BMAS vom 25.11.2010)

Für diese Angelegenheiten bleibt für die kommunalen Beschäftigten also die kommunale Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte zuständig. Außerdem gilt diesbezüglich weiterhin der Frauenförderplan der jeweiligen kommunalen Gebietskörperschaft.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, dass die kommunale Gleichstellungsbeauftragte (ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte der BA) in der Trägerversammlung vertreten ist und über die Anwendung kommunaler Dienstanweisungen, Arbeitszeitregelungen und besonders der Frauenförderpläne wacht.

Anhang:

SGB II, § 18e Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (tritt am 1.1.2011 in Kraft)

- (1) Die Trägerversammlungen bei den gemeinsamen Einrichtungen bestellen Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aus dem Kreis der Beamten und Arbeitnehmer, denen in den gemeinsamen Einrichtungen Tätigkeiten zugewiesen worden sind. Sie sind unmittelbar dem jeweiligen Geschäftsführer zugeordnet.
- (2) Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase.
- (3) Die Beauftragten sind bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie bei der geschlechter- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung der gemeinsamen Einrichtung zu beteiligen. Sie haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben.
- (4) Die Beauftragten unterstützen und beraten erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit diesen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in übergeordneten Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt arbeiten die Beauftragten mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen im Zuständigkeitsbereich der gemeinsamen Einrichtung zusammen.
- (5) Die gemeinsamen Einrichtungen werden in den Sitzungen kommunaler Gremien zu Themen, die den Aufgabenbereich der Beauftragten betreffen, von den Beauftragten vertreten.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die zugelassenen kommunalen Träger.

SGB II, § 44j Gleichstellungsbeauftragte (tritt am 1.1.2011 in Kraft)

In der gemeinsamen Einrichtung wird eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Das Bundesgleichstellungsgesetz gilt entsprechend. Der Gleichstellungsbeauftragten stehen die Rechte entsprechend den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu, soweit die Trägerversammlung und die Geschäftsführer entscheidungsbefugt sind.

Auszug aus dem Bundesgleichstellungsgesetz

§ 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(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.

(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.

(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren 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.

(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.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(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.

§ 17 Koordination, Stufenbeteiligung

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

§ 18 Rechtsstellung

- (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 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.
- (3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1.000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.
- (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.
- (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.
- (6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.
- (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.
- (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.

§ 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. 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.

§ 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 frühest möglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(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) 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.

§ 21 Einspruchsrecht

(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. 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.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung 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.

§ 22 Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(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.