

Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung

– Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) –

vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009
zuletzt geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz
(GWK) vom 10. Juli 2026

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) beschließt aufgrund von Artikel 3 Absatz 2 des Verwaltungsabkommens zwischen Bund und Ländern über die Errichtung einer Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK-Abkommen) zu § 4 Absatz 2 der Anlage zu diesem Abkommen folgende Ausführungsvereinbarung:

§ 1

Gegenstand

(1) Bund und Länder verpflichten sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen und -vorhaben (im Sinne des GWK-Abkommens) entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern. Ihr Ziel ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, sowie die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Die GWK wird bei der institutionellen Förderung durch Vereinbarungen gewährleisten, dass die Zuwendungsempfänger gemäß § 1 Absatz 1 Ziffer 1 bis 8 der Anlage zum GWK-Abkommen die in der Anlage zu dieser Vereinbarung niedergelegten Grundsätze beachten, soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Die GWK wird im Rahmen der jährlichen Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ihre bisherige Berichterstattung fortsetzen.

§ 2

Laufzeit, Inkrafttreten

(1) Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann von jedem Land mit Wirkung allein für das jeweilige Land oder vom Bund mit einer Kündigungsfrist von zwei Jahren zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Das Bestehen der Vereinbarung für die verbleibenden Vertragsparteien wird durch die Kündigung einzelner Länder nicht berührt. Bis zum Wirksamwerden der Kündigung ist festzulegen, inwieweit die gemeinsame Förderung fortgeführt wird.

(2) Vor Außerkrafttreten des GWK-Abkommens sollen die Vertragspartner dieser Ausführungsvereinbarung über die Fortführung dieser Vereinbarung als eigenständige Vereinbarung entscheiden. Kommt eine Entscheidung vor dem Außerkrafttreten des GWK-Abkommens nicht zustande, tritt diese Vereinbarung außer Kraft.

(3) Diese Vereinbarung tritt nach Beschlussfassung durch die GWK gemäß Artikel 4 des GWK-Abkommens am 27. Oktober 2008 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 6. Oktober 2003 (BAnz S. 24 803) außer Kraft.

Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung
Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in von
Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen

1. Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Grundsätze sind:

1. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Beschäftigungsposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieser Grundsätze besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln - auch Drittmitteln - finanziert wird;
2. Bereiche: Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben;
3. beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Arbeitsplätze;
4. Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender;
5. Einrichtungen: privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich verfasste juristische Personen, die Zuwendungsempfänger im Rahmen der gemeinsamen Förderung von Bund und Ländern sind;
6. Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;
7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;
8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;

9. unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

2. Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung der Einrichtung sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele dieser Grundsätze zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Einrichtungen zu berücksichtigen.

(2) Allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen der Einrichtungen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

3. Grundsatz; Anwendungshinweis

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personal-/ Betriebsräte und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

4. Arbeitsplatzausschreibung

(1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts müssen Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Liegt Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen vor, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer internen oder einrichtungs- bzw. vorhabenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und das erforderliche Qualifikationsprofil festlegen.

5. Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer aufgrund struktureller Benachteiligung¹ unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

6. Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach Ziffer 1 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Einrichtung sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der

¹ Ein Beispiel für strukturelle Benachteiligung von Frauen ist, dass Arbeitgeber häufig unterstellen, dass Frauen Kinder gebären werden und/oder die Hauptlast für Erziehung und Pflege von Kindern tragen und deswegen dem Arbeitgeber nicht im gewünschten Ausmaß zur Verfügung stehen werden.

Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt² und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden;
2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

7. Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen und des Qualifikationsprofils des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt. Die Dauer der Beschäftigung und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind.

(2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
 - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
 - b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
 - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
 - d) zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen.

² s.o.

8. Fortbildung

(1) Die Wahrnehmung von Fortbildungen ist durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben zu unterstützen. Dies gilt gleichermaßen für wissenschaftliche Tagungen und Kongresse, wenn diese als Fortbildungsmaßnahmen anzusehen sind. Während der Dauer der Teilnahme an Fortbildungen können im Bedarfsfall Angebote für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen gemacht und auf Antrag die zusätzlich anfallenden, unabwendbaren Betreuungskosten erstattet werden.

(2) Frauen und Männer sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt werden.

9. Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalgewinnung und -entwicklung

(1) Gleichstellungsmaßnahmen sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Die Einrichtungen beschreiben in einem Personalentwicklungskonzept die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungsgruppen sowie Führungsebenen (Bereiche). Zur Erreichung von Gleichstellung in den einzelnen Bereichen sind konkrete Zielvorgaben anhand des Kaskadenmodells unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln.

(3) Die Einrichtungen evaluieren ihre Maßnahmen entsprechend der von ihnen gefassten Personalentwicklungskonzepte in mindestens vierjährigen Abständen. Die Ergebnisse der Evaluierungen sind zu veröffentlichen. Die jährliche Berichterstattung im Rahmen der Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bleibt davon unberührt.

10. Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten sind Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit erhebliche betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

11. Verbot von Benachteiligungen

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
5. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5.

12. Gleichstellungsbeauftragte

(1) In jeder Einrichtung (Arbeitgeber) ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Leitung der Einrichtung zu bestellen. Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Für Teilinstitute und sonstige Einrichtungen ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihrer Stellvertreterin oder der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Über die Dauer der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, ihre Wiederwahl sowie das Verfahren für den Ausfall von Kandidatinnen sollen einrichtungsadäquate Vereinbarungen auf der Grundlage der jeweiligen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes getroffen werden.

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

13. Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung

Bei der Zusammenlegung von Einrichtungen in bisher unterschiedlicher Trägerschaft zu einer neuen Einrichtung werden Regelungen über die Aufgabengebiete der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen sowie deren Amtszeiten durch die Einrichtungen – unter Beteiligung der relevanten Zuwendungsgeber – einvernehmlich getroffen.

14. Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Einrichtung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Vertrauensfrau dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wie Mitglieder der Personalvertretung geschützt.

(4) Im Vertretungsfalle gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Absätzen 1 und 2 Satz 1 sowie nach den Ziffern 15 bis 18 auch für die Stellvertreterinnen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

15. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Ziele gemäß § 1 Absatz 1 AV-Glei und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen.

(2) Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Sinn hat sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber der Leitung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an Betriebsversammlungen der Einrichtungen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Einrichtung ist.

(4) Bei Maßnahmen gemäß Absatz 2, die vom jeweiligen Aufsichtsgremium der Einrichtung beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt die Leitung dem Aufsichtsgremium gleichzeitig mit ihrem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von dem Aufsichtsgremium auf ihr Verlangen mündlich zu hören.

16. Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Einrichtung beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - b) die Einstellung sowie die Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
 - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
 - d) die Abmahnung,
 - e) Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,

3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Einrichtung sicherstellen sollen,
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Einrichtung eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung und Evaluierung des Personalentwicklungskonzepts.

(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Einrichtung beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

17. Zusammenarbeit und Information

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Insbesondere sind ihr die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen, vor allem Bewerbungsunterlagen, vergleichende Übersichten und Auswahlvermerke frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Sie hat im Rahmen ihrer Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Leitung der Einrichtung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Ihre Mitwirkung erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Einrichtung dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie die Vertrauensfrau sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Einrichtung ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

18. Zusammenarbeit in Konfliktfällen

(1) Bei Verstößen gegen diese Grundsätze oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Leitung der Einrichtung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß

schriftlich bei der Leitung der Einrichtung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung.

(2) Die Leitung der Einrichtung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. Hält die Leitung den Einspruch für unbegründet, so hat sie dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Aufsichtsgremium jährlich über ihre Tätigkeit.

(3) Für Maßnahmen, die vom jeweiligen Aufsichtsgremium der Einrichtung beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Ziffer 15 Absatz 4.