# Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes Frauenfördergesetz - FFG

vom 24. Juni 1994

***Das Gesetz ist am 04.12.2001 außer Kraft getreten.***

**Inhalt:**

Frauenfördergesetz - FFG 1

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen 1

§ 1 Geltungsbereich 1

§ 2 Gesetzesziel 1

§ 3 Begriffsbestimmungen 2

Abschnitt 2 Fördermaßnahmen 2

§ 4 Frauenförderplan 2

§ 5 Statistische Angaben 2

§ 6 Stellenausschreibung 3

§ 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation 3

§ 8 Fortbildung 3

§ 9 Familiengerechte Arbeitszeit 3

§ 10 Teilzeitbeschäftigung 3

§ 11 Beurlaubung 4

§ 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung 4

§ 13 Tarifvertragliche Vereinbarung 4

§ 14 Bericht 4

Abschnitt 3 Frauenbeauftragte 4

§ 15 Bestellung 4

§ 16 Rechtsstellung 5

§ 17 Aufgaben 5

§ 18 Rechte 5

§ 19 Beanstandungsrecht 6

§ 20 Übergangsregelung 6

## Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

### § 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

### § 2 Gesetzesziel

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

### § 3 Begriffsbestimmungen

(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.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

## Abschnitt 2 Fördermaßnahmen

### § 4 Frauenförderplan

(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19) einen Frauenförderplan. Er ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Im Frauenförderplan bleiben Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuß mitwirkt, außer Betracht. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan muß auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufzeigen und begründen.

(3) Der dreijährige Frauenförderplan und die jährlichen Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen.

(4) Auf Antrag der Frauenbeauftragten ist, abweichend von Absatz 1, der Frauenförderplan von ihr federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der Dienststellen zu erstellen.

(5) Wenn der Frauenförderplan nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe im Rahmen der jährlichen Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

### § 5 Statistische Angaben

(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 sowie Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,

2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 01. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind jährlich bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz.

### § 6 Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### § 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,

2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

deren Anteil zu erhöhen. Nummer 1 gilt nicht, wenn für die Berufung einer Richterin oder Richters eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

(2) Für die Beurteilung der Eignung von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nicht nachteilig auswirken.

### § 8 Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Fortbildung muß Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.

(4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

(5) Den Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.

(6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

### § 9 Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

### § 10 Teilzeitbeschäftigung

(1) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.

(2) Anträge von Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 79a des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die Dienststelle muß die Ablehnung von Anträgen im einzelnen begründen.

(3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 2 vorrangig berücksichtigt werden.

### § 11 Beurlaubung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.

(3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.

### § 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Absatz 2 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 den bereits erreichten Platz in einer Beförderungsreihenfolge auswirken.

### § 13 Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

### § 14 Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

## Abschnitt 3 Frauenbeauftragte

### § 15 Bestellung

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 200 Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Wahl ist durchzuführen, wenn sich die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für sie entscheidet. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für diese Vorentscheidung und die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Bei einem Anteil von regelmäßig weniger als zehn beschäftigten Frauen kann von der Bestellung einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.

(2) In einer Dienststelle ohne Frauenbeauftragte ist eine Vertrauensperson als Ansprechpartner für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenbeauftragte zu bestellen.

(3) Zuständig für eine Dienststelle gemäß Absatz 2 ist die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle.

(4) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich, wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, die Wasser- und Schiffahrtsverwaltung des Bundes und die Bundeswehr können von Absatz 1 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.

(5) Soweit Entscheidungen in höheren Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle die Frauenbeauftragten und die Vertrauenspersonen der betroffenen nachgeordneten Dienststellen. Die Frauenbeauftragte der obersten Bundesbehörde regelt die Koordination der Frauenbeauftragten und der Vertrauenspersonen in ihrem Geschäftsbereich.

(6) Die Frauenbeauftragte wird grundsätzlich für drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Die Verlängerung kann auf ihren Wunsch auch für eine kürzere Zeit erfolgen. Der Entscheidung über die Verlängerung muß eine erneute interne Ausschreibung vorausgehen.

### § 16 Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienst-stellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis ist die vollständige Freistellung der Frauenbeauftragten notwendig. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

(3) Die Frauenbeauftragte, ihre Vertretung 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 Vertrauenspersonen des § 15.

### § 17 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen. Auf dieses Ablehnungsrecht sind die Betroffenen hinzuweisen;

2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

(2) Die Frauenbeauftragte fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

### § 18 Rechte

(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zusammenhang der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, kann mit ihrem Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von dieser bei der Durchführung und Aufgaben unterstützt.

(3) Die Frauenbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt, wie die Mitglieder des Personalrates.

### § 19 Beanstandungsrecht

(1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienstrechtes und des Datenschutzrechtes bekanntgegeben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

### § 20 Übergangsregelung

Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Frauenbeauftragten endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Wahlzeit, im übrigen grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998.