



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin

Oberste Bundesbehörden
per E-Mail

Dr. Birgit Schweikert

Leiterin der Unterabteilung 40
Abteilung Gleichstellung

HAUSANSCHRIFT Glinkastraße 24, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11018 Berlin

BEARBEITET VON:

Referat

TEL +49 (0)3018 555-

FAX +49 (0)3018 555

E-MAIL

INTERNET www.bmfsfj.de

ORT, DATUM Berlin, den 16.09.2021

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 7. August 2021 (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II)

Einführungsrundschreiben zur Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)

Das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II) vom 7. August 2021 ist am 12. August 2021 in Kraft getreten (BGBl. I S. 3311). Das Gesetz hat unter anderem das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) geändert.

Zur Änderung des BGleiG gebe ich die nachfolgenden Anwendungshinweise. Ich bitte, auch Ihren Geschäftsbereich, einschließlich der Bundesgerichte sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes, über die Anwendungshinweise zu informieren.

Servicetelefon: 030 20179130
Telefax: 03018 555 4400
E-Mail: Info@bmfsfj.service.bund.de
De-Mail: poststelle@bmfsfj-bund.de-mail.de

VERKEHRSANBINDUNG
GEBÄUDE GLINKASTR.

U2 Mohrenstr.; U5, U6 Unter den Linden
Bus 200 Stadtmitte; Bus 300, M48 Mohrenstr.
S-Bahn: S1, S2, S25 Brandenburger Tor



Inhalt	Seite
Bezeichnung des Gesetzes	3
Ansprache aller Beschäftigten	3
§ 1 Ziele des Gesetzes	3
§ 2 Geltungsbereich	
Bundesunternehmen	4
§ 3 Begriffsbestimmungen	
Nummer 9 „unterrepräsentiert“	5
Nummer 10 „Führungspositionen“	6
§ 4 Allgemeine Pflichten	
Automatisierung und Auslagerung von Verfahren	7
Geschlechtergerechte Sprache	8
§ 6 Arbeitsplatzausschreibung	13
§ 8 Auswahlentscheidungen	14
§ 10 Fortbildung, Dienstreisen	15
§ 13 Inhalt des Gleichstellungsplans	15
§ 14 Veröffentlichung und Kenntnissgabe des Gleichstellungsplans	16
§ 19 Wahl, Verordnungsermächtigung	
Wahl von zwei oder drei Stellvertreterinnen	17
Erstmalige Bestellung einer zweiten oder dritten Stellvertreterin	18
Wahlverfahren	19
§ 20 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen	
Unvereinbarkeit	19
Vertrauensfrau	19
Zweite Stellvertreterin zur Abwesenheitsvertretung	20
§ 24 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen	20
§ 25 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	21
§ 26 Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau	21
§ 28 Schutzrechte	22
§ 32 Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung	23
§ 33 Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren	24
§ 34 Gerichtliches Verfahren	24
§ 38 Statistik, Verordnungsermächtigung	25
§ 40 Übergangsbestimmungen	26



Bezeichnung des Gesetzes

Die Bezeichnung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) lautete in der Langfassung seit 2015 „Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den *Unternehmen und* Gerichten des Bundes“. Die Wörter „Unternehmen und“ wurden gestrichen. Die Änderung vollzieht nach, dass das BGleiG künftig in Unternehmen des Bundes regelmäßig keine entsprechende Anwendung mehr findet. Die Kurzbezeichnung (Bundesgleichstellungsgesetz) und die Abkürzung des Gesetzes (BGleiG) sind von dieser Änderung nicht betroffen.

Ansprache aller Beschäftigten

In Vorschriften, die alle Beschäftigten betreffen und bisher „Frauen und Männer“ oder „beide Geschlechter“ genannt haben, wurden die Begriffe „Beschäftigte“ oder „alle Geschlechter“ gewählt, um auszudrücken, dass auch Beschäftigte mit diversem oder ohne Geschlechtseintrag gemeint sind (§ 1 Absatz 1 Nummer 3, § 15 Satz 1). Wie bisher dient die Förderung der Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit allen Beschäftigten. Bei Stellenausschreibungen ergeben sich durch die nunmehr bestehende Pflicht zur Ansprache aller Geschlechter Änderungen, die in der Praxis zumeist bereits vollzogen sind (§ 6 Absatz 1 Satz 3). In der Ansprache sichtbare inhaltliche Änderungen gibt es aufgrund des Wegfalls von Vorgaben zur Männerförderung bei Unterrepräsentanz (§ 3 Nummer 9, § 6 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1, § 8 Absatz 1, § 10 Absatz 1 Satz 3, § 13 Absatz 2).

§ 1 Ziele des Gesetzes

§ 1 Absatz 2 Satz 3 gibt erstmals einen Zeitpunkt vor, zu dem die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Geltungsbereich des BGleiG erreicht werden soll.



SEITE 4 Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen soll nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 erreicht werden. Dabei bedeutet „gleichberechtigte Teilhabe“, dass eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit angestrebt wird. Zugleich gilt wie bisher, dass in jeder Dienststelle auf jeder Führungsebene und in jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe eine Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen anzustreben ist.

„Nach Maßgabe dieses Gesetzes“ bedeutet, dass die konkrete Auswahlentscheidung sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richtet und eine Bevorzugung aufgrund des Geschlechts nur bei gleicher Qualifikation erfolgt (§ 8 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 Nummer 8). Das Ziel ist daher insbesondere unter konsequenter Anwendung der Bestimmungen der Abschnitte 2, 3 und 4 des BGleIG zu erreichen, die darauf abzielen, gute Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen zu schaffen. (Zur Umsetzung im Gleichstellungsplan, siehe unten zu § 13, Seite 15 fortfolgende.)

Die angestrebte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen lässt die Rechte von Menschen mit dem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ unberührt. Sie sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benachteiligungsfrei bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

§ 2 Geltungsbereich

Bundesunternehmen

Mit der Neufassung des § 2 entfällt für Bundesunternehmen die bisherige Pflicht, auf die entsprechende Anwendung des BGleIG hinzuwirken. Als Ersatz für diese Regelung enthält das FÜPoG II direkt wirkende privatrechtliche Verpflichtungen für die Besetzung von Leitungsorganen und Aufsichtsräten der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes



SEITE 5 (insb. § 393a AktG, § 26I Absatz 1 und 3 AktGEG, § 77a GmbHG, § 10 Absatz 2 und 3 EGGmbHG). Mindestbeteiligungen in den Vorständen und Geschäftsführungen wurden auch für die Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung festgelegt (§ 381 Absatz 2 Satz 3 SGB III, § 35a Absatz 4 Satz 2 und § 36 Absatz 4 Satz 2 SGB IV), welche für diejenigen, welche zugleich Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes sind, neben den für sie weiterhin unmittelbar geltenden Vorgaben des BGleiG bestehen.

Innerhalb des BGleiG ist als Ersatz für die entfallende Hinwirkungspflicht klargestellt, dass juristische Personen, an denen der Bund mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist, beschließen können, das BGleiG freiwillig ganz oder teilweise anzuwenden (§ 2 Absatz 2). Der Begriff der „juristischen Person“ stellt klar, dass dies nicht nur für Kapitalgesellschaften, sondern auch für eingetragene Vereine gilt, in denen der Bund oder eine mittelbare oder unmittelbare Einrichtung des Bundes Mitglied ist. Der Anwendungs-Beschluss ist einstimmig zu fassen; eine entsprechende Bestimmung ist in die Satzung aufzunehmen.

In Unternehmen des Bundes bestehende Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungspläne bleiben bis zu einer Entscheidung des für Satzungsänderungen zuständigen Gremiums im Amt beziehungsweise in Geltung. Wird beschlossen, das Gesetz weiterhin entsprechend anzuwenden, laufen die Amtszeiten und Geltungszeiten, sofern es keine abweichende Entscheidung gibt, bis zu ihrem ursprünglich vorgesehenen Ende weiter.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Nummer 9 „unterrepräsentiert“

Bei der Berechnung, ob Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, ist zu beachten, dass sich das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern auf das Zahlenverhältnis der Gruppe der Frauen zu der Gruppe der Männer bezieht. Eine Unterrepräsentanz von Männern ist nicht mehr definiert, da die Regelungen, die an eine solche Bestimmung anknüpfen würden, entfallen sind. Die Einschränkung der Berechnungsgrundlage auf die „weiblichen und männlichen“ Beschäftigten berücksichtigt zudem, dass es in einer Dienststelle neben den



SEITE 6 beiden Gruppen der Frauen und Männer auch Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ geben kann.

Nummer 10 „Führungspositionen“

Führungspositionen sind die einzelnen Arbeitsplätze (§ 3 Nummer 1) mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Erfasst sind Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in allen Bereichen, das heißt auf allen Ebenen und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen (§ 3 Nummer 2).

Inhaltlich gilt Folgendes: Die Positionen müssen eine gewisse Verstetigung erfahren haben, also im Organisations- oder Geschäftsverteilungsplan aufgeführt sein. Beschäftigte haben eine Führungsposition nur dann inne, wenn sie die Führungsposition für die Dauer von voraussichtlich wenigstens einem Jahr wahrnehmen werden. Kennzeichen einer Führungsposition ist in aller Regel eine Weisungsbefugnis. Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bestehen unabhängig von der Höhe des Gehalts oder der Besoldung: Deshalb können auch unterhalb der Referatsleitungsebene Sachgebiets-, Team- oder Projektgruppenleitungen im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst Führungspositionen sein. Die Vorgesetztenaufgaben müssen nicht gegenüber Personen bestehen, die selbst Beschäftigte im Sinne des § 3 Nummer 4 sind. Deshalb sind auch Arbeitsplätze, zu denen die Leitung oder Aufsicht über Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gehört, Führungspositionen.

Formal gilt Folgendes:

- Die oberste Führungsebene ist erfasst, wenn es sich um einen „Arbeitsplatz“ handelt, die Position also mit Beamtinnen und Beamten, einschließlich politischer Beamtinnen und Beamten (z.B. beamtete Staatssekretärinnen und beamtete Staatssekretäre, Abteilungsleitungen), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Richterinnen und Richtern oder Inhaberinnen und Inhabern öffentlich-rechtlicher Ämter besetzt wird.
- Zwar öffentliche Ämter, aber aufgrund ihrer politischen Funktion ausgenommen vom Begriff der „Führungspositionen“ im Sinne des Gesetzes sind



- Ministerinnen und Minister und
- Parlamentarische Staatssekretärinnen und Parlamentarische Staatssekretäre.
Sie gehören jedoch zur „Leitung“ der Dienststelle im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1.
- Keine Arbeitsplätze sind Positionen, die mit Personen besetzt werden, die keine Beschäftigten (§ 3 Nummer 4) sind, etwa weil sie einen Dienstvertrag eigener Art haben (z.B. als Mitglied eines Vorstands oder einer Geschäftsführung), wenn diese Positionen nicht zugleich ein öffentlich-rechtliches Amt darstellen.

§ 4 Allgemeine Pflichten

Automatisierung und Auslagerung von Verfahren

Es ist nun klargestellt, dass die Automatisierung oder Auslagerung von Verfahren oder Verfahrensteilen nicht zu Lasten von Gleichstellungsaspekten gehen darf (§ 4 Absatz 1 Satz 3).

Dabei geht es vor allem um die Auslagerung von Teilen der Personalverwaltung an einen privaten Dienstleister sowie um Softwarelösungen, die künftig automatisiert Aufgaben der Personalverwaltung übernehmen könnten.

Bei solchen Änderungen könnten Einzelfallbewertungen nach Maßgabe des BGleIG dauerhaft erschwert werden, weil die Dienststelle Teile der Personalgewinnung und -verwaltung nicht mehr selbst in der Hand hat. Bei grundlegenden Änderungen von Verwaltungsabläufen verbleibt die Verantwortung für die Erreichung der Ziele des Gesetzes bei der Dienststelle. Es muss beispielsweise gewährleistet sein, dass die Dienststelle bei einer Verlagerung von Verfahren oder Verfahrensteilen nach außen weiterhin über die für eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlichen Informationen verfügt.

Die Dienststelle muss rechtzeitig, das heißt bereits vor dem Treffen der Entscheidung über die Auslagerung oder Automatisierung, die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die automatisiert oder von Dritten bearbeiteten Aufgaben weiterhin nach Maßgabe dieses Gesetzes erfüllt werden. So dürfen etwa auch bei einer automatisierten Erstellung von Bewerbungsübersichten



SEITE 8 im Rahmen von Auswahlverfahren Werdegangslücken, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben entstanden sind, nicht zum Ausschluss führen.

Eine Bindung privater Dritter kann auf vertraglicher Grundlage geschaffen werden. Die Dienststelle ist verpflichtet, bei Vertragsverhandlungen, zum Beispiel mit Personaldienstleistern oder Herstellern bzw. Anbietern von Softwarelösungen, darauf zu achten, dass die Vorschriften des BGleIG dauerhaft beachtet werden. Solche Verträge müssen zudem sicherstellen, dass die Dienststelle Anpassungen nach Maßgabe dieses Gesetzes auch während der Vertragslaufzeit verlangen kann.

Bei der Übertragung von Aufgaben der Personalverwaltung auf eine andere Dienststelle sind entsprechende Lösungen zu finden. Wird die Übertragung von einer vorgesetzten Dienststelle angeordnet, so hat diese die Rechte und Pflichten der betroffenen Dienststellen, einschließlich der Beteiligungs- und Kontrollrechte der Gleichstellungsbeauftragten der betroffenen Dienststellen, abzugrenzen. Dies gilt auch für die Berechnung der Beschäftigtenzahl der betroffenen Dienststellen in Hinblick auf die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und die Zahl ihrer Stellvertreterinnen.

Geschlechtergerechte Sprache

Bereits seit 2001 gibt das Gesetz vor, dass alle Dienststellen und Beschäftigten des Bundes die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen sollen (§ 1 Absatz 2 BGleIG 2001, § 4 Absatz 3 BGleIG 2015 und neue Fassung 2021).

Die Änderung der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache stellen klar, dass von diesen Vorgaben auch Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes umfasst sind. Zu den Verträgen und Vertragsformularen gehören auch Allgemeine Geschäftsbedingungen. Frauen sind nicht als Männer anzusprechen und die Texte sollen auch



SEITE 9 im Übrigen die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sprachlich ausdrücken. Bei bestehenden Texten ist dies bei der nächsten Überarbeitung sicherzustellen.

Ebenso soll jede nach außen (an andere Dienststellen oder an Dritte) gerichtete schriftliche Kommunikation der Dienststellen des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ausdruck bringen. Dies umfasst auch die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, unabhängig von der Wahl des Mediums.

Für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache bei der Formulierung von Rechtsvorschriften gelten die Vorgaben des Handbuchs der Rechtsförmlichkeit (Randnummer 110 fortfolgende). Für die übrige schriftliche Kommunikation im Anwendungsbereich des BGleG gibt das BMFSFJ als Orientierungshilfe folgende Empfehlungen:

- **Rechtschreibung:** Der Bund hat die Regeln der deutschen Grammatik und Rechtschreibung zu beachten. Nach der vom Deutschen Rechtschreibrat am 26. März 2021 veröffentlichten Auffassung, die für den Bund verbindlich ist, sind Sonderzeichen als Wortbestandteile in der offiziellen Kommunikation nicht zu verwenden (Asterisk („Gendersternchen“), Binnendoppelpunkt, Binnenunterstrich („Gender-Gap“) sowie andere Kurzschreibungen wie Schrägstriche oder ein großes Binnen-I, die zwei Wörter zu einem Wort verbinden). Solche Schreibweisen gelten derzeit als rechtschreibwidrig. Auch ist nicht sichergestellt, dass sie im Sinne barrierearmer Kommunikation allgemeinverständlich sind. Entsprechendes muss auch für ein Trema an Stellen, an denen nach den Rechtschreibregeln kein Trema vorgesehen ist, gelten („Leserinnen“).
- **Vermeidung des generischen Maskulinums:** Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird nicht zum Ausdruck gebracht, wenn Frauen mit einem Substantiv (Hauptwort) in der männlichen Form („Kunde“) bezeichnet werden, obwohl zu diesem Wort auch eine weibliche Form („Kundin“) existiert. Dies gilt sowohl für die Bezeichnung bestimmter Frauen wie auch von unbestimmten Personen, die eine Frau oder ein Mann sein können oder von gemischtgeschlechtlichen Gruppen.
In der Gesetzesbegründung zum BGleG von 2001 ist als ausdrückliches Ziel der Soll-



Vorgabe zur geschlechtergerechten Sprache festgehalten, das generische Maskulinum zu vermeiden. Eine konsequente Vermeidung weiblicher Endungen ist für das Deutsche kein gangbarer Weg, da im Deutschen Artikel zu verwenden sind und die Artikel das Geschlecht anzeigen (Im Englischen ist *the* oder *a* „Chancellor“ neutral, *der* oder *ein* „Kanzler“ hingegen grammatikalisch ein Mann).

Ausnahmen:

- Regelmäßig nicht betroffen von der Regel sind männliche Pronomina wie „jemand“ oder „wer“, für die es keine weibliche Form gibt. Die Verwendung („jemand, der“, „wer, der“) kann überprüft werden, ist aber weiterhin sprachlich korrekt, selbst wenn sich die Aussage nach dem Kontext ausschließlich auf eine Frau beziehen kann.
- Geschlechtergerechte Sprache drückt die Gleichstellung zwischen Menschen aus; deshalb ist die Bezeichnung juristischer oder abstrakter Personen grundsätzlich nicht von der Regel betroffen („der Arbeitgeber“). Die Wirkung solcher Begriffe kann im Einzelfall überprüft werden.
- Bei Komposita gilt das Bestimmungswort grundsätzlich als neutral (*Ministerpräsidentenkonferenz*), weil es das Grundwort (*-konferenz*) nur näher bestimmt. Grundsätzlich bietet sich ein pragmatischer Umgang an, um einerseits den Vorteil kurzer Komposita zu nutzen und andererseits klarzustellen, dass das Wort sich in der Sache auf Frauen und Männer bezieht. Diese Klarstellung hat im Kontext oder bei der Auflösung des Kompositums zu erfolgen („Konferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder“). Aussage und Wirkung eines Kompositums sollte im Einzelfall überprüft werden (deshalb: „*Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG*“), ebenso wie die Möglichkeit, mit einem ebenso kurzen Wort die Gleichstellung besser auszudrücken („*Teilnahmeliste*“ statt *Teilnehmerliste*).
- **Bestimmte Personen:** Ist das Geschlecht bestimmter Personen bekannt, dann sollte es genannt werden (etwa „*Vorrednerinnen*“, wenn es nach der Tagesordnung nur Frauen



sind). Geht es gerade um Frauen, so sollten sie genannt werden. Geht es gerade um Männer, so sollten sie genannt werden.

- **Neutrale Begriffe und Umschreibungen:** Kommt es in einer Aussage auf das Geschlecht unbestimmter Menschen, über die gesprochen wird, nicht an, dann sollten möglichst
 - geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (etwa „Mensch“, „Person“, „Mitglied“, „Gast“, „Pflegekraft“, „Fachkraft“, „Personal“, „Belegschaft“, „Kollegium“, „Kundschaft“, „Vorsitz“, „Vertretung“ oder, im Plural geschlechtsneutral verwendbar, „Anwesende“, „Beschäftigte“, „Bedienstete“, „Medienschaffende“, „Studierende“, [in einem bestimmten Bereich] „Tätige“) oder
 - unpersönliche Umschreibungen (etwa Institution „Kommunen“ statt „Bürgermeisterinnen und Bürgermeister“ oder „die Rechtsantragstelle“ statt „die Urkundsbeamtin oder der Urkundsbeamte“, Tätigkeit „Sachbearbeitung“ statt „Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter“ oder „Systemadministration“ statt „Systemadministratorin oder Systemadministrator“, Adjektiv „kollegialer Rat“ statt „Rat einer Kollegin oder eines Kollegen“, Verb „bearbeitet von“ statt „Bearbeiterin oder Bearbeiter“)

verwendet werden. Solche Lösungen sind oft bereits aufgrund ihrer Kürze der regelmäßig längeren Beidnennung vorzuziehen.

- **Beidnennung:** Gibt es keine passenden und eingängigen neutralen Begriffe oder Umschreibungen (etwa „Kassiererin oder Kassierer“, weil „die Kassierenden“ nicht passt oder nicht eingängig ist und weil „Person an der Kasse“ unklar ließe, ob die Person vor oder hinter dem Laufband gemeint ist), erfordert die Aussage den Singular (etwa „Es gibt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden.“), oder soll die Ansprache persönlicher oder plastischer sein oder kommt es gerade darauf an, dass eine Aussage sich auf Frauen *und* Männer bezieht (etwa „Schornsteinfeger *und* Schornsteinfegerinnen“), dann sollte die Beidnennung gewählt werden.

Soll zur Bezeichnung einer unbestimmten Person, die eine Frau oder ein Mann sein kann, einer Gruppe, der Frauen und Männer angehören oder einer unbestimmten Gruppe, der



Frauen und Männer angehören können, ein Begriff verwendet werden, für den eine weibliche und eine männliche Form existiert, dann sollten beide Formen verwendet werden.

- Lässt das Hauptwort in der verwendeten Form das Geschlecht nicht erkennen, hat aber ein entweder weibliches oder männliches Geschlecht, so sollten in den auf das Hauptwort bezogenen Wörtern (Artikelwörter, Pronomina, Adjektive und Zahlwörter) beide Formen verwendet werden, wenn diese Wörter das Geschlecht anzeigen (z.B. „jeder einzelnen und jedem einzelnen Beschäftigten“, vgl. § 14). In solchen Fällen sollte besonders auf die Klarheit der Bezüge und die gute Lesbarkeit geachtet werden.
- Von der abwechselnden Verwendung von männlichen und weiblichen Formen in einem Text zur Bezeichnung jeweils gemischtgeschlechtlicher Gruppen wird abgeraten. Bei diesem experimentellen Ansatz ist regelmäßig unklar, ob die einzelnen Gruppen nur aus Angehörigen des jeweils angezeigten Geschlechts bestehen oder gemischtgeschlechtlich sind.
- Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bringen Texte nicht nur durch die Wahl einzelner Wörter zum Ausdruck. Aufeinander folgende Aussagen sind im Zusammenhang zu lesen. Die Wahl des Ausdrucks folgt dem Inhalt. Insbesondere wird die Gleichstellung durch den Inhalt eines Textes ausgedrückt. Für den Inhalt gilt die allgemeine Verpflichtung der Beschäftigten des Bundes, die Gleichstellung zu fördern (§ 4 Absatz 1 BGleiG). Es sollte berücksichtigt werden, ob Frauen und Männer von festgestellten Sachverhalten in unterschiedlichem Maße betroffen sind, ob Adressatinnen und Adressaten den Text möglicherweise unterschiedlich wahrnehmen und wie der Text nach Inhalt und Ausdruck die Gleichstellung fördern kann.
- Für das Mündliche enthält das BGleiG keine Vorgaben.

Zur Frage einer angemessenen Bezeichnung von Menschen mit diversem oder offenem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag enthält das BGleiG keine allgemeinen



SEITE 13 Vorgaben. Betrifft eine Aussage ausschließlich Menschen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag, so sind um einen Hinweis ergänzte geschlechtsneutrale Begriffe und Formulierungen zu empfehlen, da es in der deutschen Sprache keine eigene Geschlechtsform für Personen mit diversem Geschlechtseintrag gibt (z.B. „niedergelassene ärztliche Fachkraft mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag“). Bei der Bezeichnung gemischter Gruppen, zu denen neben Frauen und Männern auch Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag gehören können, wird die Verwendung der Beidnennung der weiblichen und männlichen Personenbezeichnung (z.B. „Ärztinnen und Ärzte“) grundsätzlich als annehmbar angesehen, da der Anteil der Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag sehr gering ist. (Zur Formulierung von Stellenausschreibungen, siehe nachstehend zu § 6.)

§ 6 Arbeitsplatzausschreibung

Für Stellenausschreibungen gilt nun, dass der Ausschreibungstext so formuliert sein muss, dass er alle Geschlechter in gleicher Weise anspricht (§ 6 Absatz 1 Satz 3). Dies kann entweder durch eine geschlechtsneutrale Tätigkeitsbezeichnung erfolgen (etwa „Bürosachbearbeitung“, „Leitung“) oder durch eine Beidnennung der weiblichen und männlichen Berufsbezeichnung, sofern die Beidnennung durch die Abkürzung „(m/w/d)“ oder durch eine Aussage ergänzt wird, die Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag anspricht („Bürokaufmann oder Bürokauffrau (m/w/d)“ oder zum Beispiel „Bürokaufmann oder Bürokauffrau [...] Das [...] begrüßt die Bewerbung von Angehörigen aller Geschlechter sowie aller Menschen unabhängig von einer Behinderung und unabhängig von ihrer Herkunft.“). (Zur geschlechtergerechten Sprache, siehe auch obige Ausführungen zu § 4, Seite 8 fortfolgende.)

Eine verstärkte Aufforderung von Männern zur Bewerbung bei Unterrepräsentanz von Männern ist nicht zulässig. Fördermaßnahmen gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) zugunsten eines Geschlechts, die die Angehörigen der anderen Geschlechter benachteiligen, sind nur zum Abbau bestehender Nachteile zulässig. Es ist keine



SEITE 14 strukturelle Benachteiligung von Männern im Anwendungsbereich des Gesetzes bekannt. Von der konkreten Bewerbungsaufforderung zu unterscheiden und nicht von der Vorgabe des § 6 Absatz 1 erfasst sind Hinweise, etwa in öffentlichen Stellenausschreibungen und Imagekampagnen, auf das Interesse an einer Aufgabenwahrnehmung durch alle Geschlechter. Solche Maßnahmen werden generell dem Ziel des BGleiG gerecht, auch künftiger Disparität vorzubeugen.

§ 8 Auswahlentscheidungen

Eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Personalauswahlentscheidungen bei Unterrepräsentanz von Männern ist nicht zulässig, da keine strukturelle Benachteiligung von Männern im Anwendungsbereich des BGleiG bekannt ist.

Der sprachlich neu gefasste Begriff der „rechtlich schutzwürdigen Interessen“, die in der Person eines Mitbewerbers liegen und zum Ausschluss der Bevorzugung von Frauen bei Unterrepräsentanz führen (§ 8 Absatz 1 Satz 2), umfasst beispielsweise die Inklusion bei Vorliegen einer Schwerbehinderung, die Abwendung einer besonderen persönlichen Härte sowie, bei internen Auswahlverfahren, das Vermeiden einer aufgrund bevorstehender Überschreitung einer Altersgrenze endgültigen Nichtberücksichtigung. Die Vorgabe führt nicht zu einer Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses, sondern ihre Anwendung erfordert eine Einzelfallprüfung. Im Einzelfall ist beispielsweise zu prüfen, ob das rechtlich schutzwürdige Interesse der Inklusion eines schwerbehinderten gleichqualifizierten Mitbewerbers gegenüber dem regelmäßig geschützten Interesse der Mitbewerberin an einem Ausgleich für die geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung von Frauen im Berufsleben überwiegt.



SEITE 15 **§ 10 Fortbildung, Dienstreisen**

Eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei der Vergabe von Fortbildungsplätzen bei Unterrepräsentanz von Männern ist nicht zulässig. Eine Ausnahme stellen Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen dar, die etwa zur spezifischen Betroffenheit von Männern in Vereinbarkeitsfragen speziell auf Männer zugeschnitten sind.

Es wurde klargestellt, dass Gleichstellungsbeauftragte neben Fortbildungen zum Recht des öffentlichen Dienstes ein Recht auf Fortbildung im Arbeitsrecht haben, soweit es den öffentlichen Dienst betrifft.

§ 13 Inhalt des Gleichstellungsplans

Die im neuen § 1 Absatz 2 Satz 3 festgelegte Soll-Vorgabe, im gesamten Anwendungsbereich des Gesetzes die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen bis 2025 zu erreichen, ist im Gleichstellungsplan der einzelnen Dienststellen für jede einzelne Führungsebene zu übertragen. Es gelten der Begriff der Führungspositionen nach § 3 Nummer 10 und die obigen Ausführungen hierzu (Seite 6 folgende).

Dabei sind gemäß § 13 Absatz 2 Satz 2, ausgehend von der Ist-Situation und angesichts der im Planzeitraum voraussichtlich besetzbaren Stellen und Dienstposten, Zielvorgaben für die einzelnen Führungsebenen zu entwickeln, mit denen auch das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an den Führungspositionen der Dienststelle insgesamt erreicht werden kann.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen für gute Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen werden Dienststellen unter anderem überprüfen müssen, ob die Vorgaben des § 9 zur benachteiligungsfreien Feststellung der Qualifikation eingehalten werden. Beurteilungsrichtlinien und Beurteilungsfomulare werden, wenn dies nicht bereits kürzlich erfolgt ist, auf Benachteiligungsrisiken zu untersuchen und gegebenenfalls anzupassen sein. Weiterhin ist eine Analyse der Beurteilungspraxis erforderlich.



SEITE 16 Die Dienststellen und ihre vorgesetzten Behörden werden Verfahren entwickeln müssen, die das Risiko, dass Frauen, Teilzeitbeschäftigte, mobil und flexibel arbeitende Beschäftigte oder auch in Vollzeit tätige Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben benachteiligt werden, erheblich verringern. Dazu gehören die Schulung und Sensibilisierung aller an Beurteilungen Beteiligten.

Zu den guten Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe zählen auch Maßnahmen nach § 16 Absatz 1, die Führungskräften mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Vereinbarkeit mit dem Beruf erleichtern und Beschäftigten mit solchen Vereinbarkeitsbelangen die Übernahme von Führungspositionen ermöglichen. Von besonderer Bedeutung ist hier der Ausbau des Führens in Teilzeit (sogenanntes „echtes“ Führen in Teilzeit einer Einzelführungskraft oder Führen in „Doppelspitze“/im „Tandem“).

§ 14 Veröffentlichung und Kenntnissgabe des Gleichstellungsplans

Durch § 14 wird sichergestellt, dass der Gleichstellungsplan im Intranet der Dienststellen eingesehen werden kann. Die Beschäftigten sind individuell auf die Veröffentlichung hinzuweisen. Nach derzeitigem Stand der Technik sollten die einzelnen Beschäftigten, soweit möglich, eine E-Mail an ihre dienstlichen E-Mail-Postfächer mit einem Link zu der Veröffentlichung im Intranet erhalten.

Zusätzlich ist der Gleichstellungsplan den einzelnen Beschäftigten in Textform zur Kenntnis zu geben. Textform verlangt eine lesbare Erklärung auf einem Datenträger verbunden mit der Möglichkeit, dauerhaft und wiederauffindbar eine eigene Kopie speichern und ausdrucken zu können. Die Kenntnissgabe in Textform dürfte nach derzeitigem Stand der Technik in der Praxis in der Regel als Anhang einer E-Mail erfolgen.

Die Kenntnissgabe in Textform an die einzelnen Beschäftigten kann auch durch die Übermittlung eines persönlichen Ausdrucks oder, sofern den Beschäftigten ein Kopiergerät zur Verfügung steht, auch durch den Umlauf eines Ausdrucks mit persönlicher Zeichnung erfolgen. Die beiden im vorstehenden Satz genannten Wege eignen sich insbesondere für den Fall, dass



SEITE 17 einzelne Beschäftigte über keine persönliche dienstliche E-Mail-Adresse oder keinen persönlichen dienstlichen Computerzugang verfügen.

§ 19 Wahl, Verordnungsermächtigung

Wahl von zwei oder drei Stellvertreterinnen

Es wurden feste Grenzen für die Bestellung von zwei Stellvertreterinnen (1 500 bis 1 999 Beschäftigte) und von drei Stellvertreterinnen (ab 2 000 Beschäftigten) eingeführt (§ 19 Absatz 3).

Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist, entweder,

- weil eine Verwaltung mit einem großen Geschäftsbereich bestimmt hat, nicht in jeder Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen zu lassen (§ 19 Absatz 2), oder
- weil zu der Verwaltung auch Dienststellen gehören, die aufgrund ihrer Größe von weniger als 100 Beschäftigten keine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen (vgl. § 19 Absatz 4 Satz 4 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 und 2),

dann gelten die Schwellenwerte von 1 500 und 2 000 Beschäftigten für die Gesamtzahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist.

Weiterhin bleibt es möglich, unterhalb der jeweiligen Stufe bereits eine zweite oder eine dritte Stellvertreterin zu bestellen, wenn Dienststellen einen großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich haben: Haben sie zwischen 100 und 1 999 Beschäftigten, so können sie entscheiden, ob sie zwei oder drei Stellvertreterinnen wählen lassen (§ 19 Absatz 3 Nummer 3).

Die Ermessensausübung hat sich an dem Zweck auszurichten, die Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, und zwar unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Ressourcen (Stellvertreterinnen, Vertrauensfrauen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).



SEITE 18 Nur eine Stellvertreterin wird in Dienststellen mit mindestens 100 bis 1 499 Beschäftigten gewählt sowie in den Dienststellen, in denen auch bei weniger als 100 Beschäftigten eine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird (oberste Bundesbehörde oder gemeinsame Einrichtung (Jobcenter)) (§ 19 Absatz 3 Nummer 1).

Erstmalige Bestellung einer zweiten oder dritten Stellvertreterin

Betrag die restliche Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten ab dem 12. August 2021 zwei Jahre oder weniger (Ende der Amtszeit am 11. August 2023 oder früher) und wird die Wahl der neuen Gleichstellungsbeauftragten noch nicht konkret vorbereitet, so erfolgt die erstmalige Bestellung einer zweiten oder dritten Stellvertreterin unverzüglich von Amts wegen für die Dauer der restlichen Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. § 22 Absatz 2 Satz 1 und 2 i.V.m. Absatz 1 Satz 2). Wird bereits konkret die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten für eine neue Amtszeit vorbereitet, so findet die aufgrund der Gesetzesänderung erforderliche erstmalige Wahl einer zweiten oder dritten Stellvertreterin gleichzeitig mit der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten statt. In der Praxis ist innerhalb von sieben Monaten vor dem Ende der Amtszeit mit konkreten Wahlvorbereitungen zu rechnen. Die erstmalige Bestellung einer zweiten oder dritten Stellvertreterin erfolgt in diesem Fall gemeinsam mit der Bestellung der neuen Gleichstellungsbeauftragten und der anderen neuen Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen für eine vollständige neue Amtszeit.

Betrag die restliche Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten ab dem 12. August 2021 mehr als zwei Jahre (Ende der Amtszeit am 12. August 2023 oder später), so ist eine aufgrund der Gesetzesänderung erstmalig erforderliche Wahl einer zweiten oder dritten Stellvertreterin unverzüglich anzusetzen und vier Monate nach Inkrafttreten der Gesetzesänderung, also am 11. Dezember 2021, abzuschließen; die Bestellung erfolgt für die Dauer der restlichen Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten (§ 4 Absatz 1 Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung – GleibWV, vgl. § 22 Absatz 2 Satz 1 und 2 i.V.m. Absatz 1 Satz 2 BGleiG).



SEITE 19 **Wahlverfahren**

Die Änderungen der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV) werden in einer eigenen Arbeitshilfe des BMFSFJ zur Gleichstellungsbeauftragtenwahl berücksichtigt werden. Zu den in § 19 GleibWV vollständig neu geregelten Voraussetzungen einer elektronischen Wahl erstellt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zurzeit die in der GleibWV vorgeschriebene technische Richtlinie für elektronische Wahlen nach der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung. In die technische Richtlinie soll ein vom BSI zu diesem Zweck neu zu erstellendes Schutzprofil einbezogen werden. Aufgrund des aufwändigen, mehrstufigen Verfahrens der Erstellung des Schutzprofils und der Dauer der erst anschließend durchführbaren Zertifizierungsverfahren ist damit zu rechnen, dass nach § 19 GleibWV in Verbindung mit der technischen Richtlinie in Verbindung mit dem Schutzprofil für elektronische Wahlprodukte zertifizierte Wahlprodukte nicht vor 2023 zur Verfügung stehen werden.

§ 20 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen

Unvereinbarkeit

Es wurde klargestellt, dass die Regel, nach der das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin unvereinbar mit der Wahrnehmung eines Mandates in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung ist, sich nicht auf den Zeitpunkt der Wahl, sondern auf die Zeit ab der Bestellung bezieht. Somit ist es etwa einem Mitglied des Personalrates möglich, zu kandidieren und vor der Bestellung zu erklären, dass die Mitgliedschaft im Personalrat mit der Bestellung endet.

Vertrauensfrau

In Absatz 4 wurde klargestellt, dass in allen Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen ist, nicht nur in kleinen



SEITE 20 Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten. Wie im bisherigen Recht sind für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit entfernt liegen, Vertrauensfrauen zu bestellen. Dies gilt nun ausdrücklich nicht verpflichtend für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die im Ausland gelegen sind.

Die Dienststelle kann nun nach pflichtgemäßem Ermessen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau auch für solche Nebenstellen und Teile einer Dienststelle bestellen, die nicht räumlich weit entfernt liegen (z.B. zwei Liegenschaften innerhalb einer Stadt). In das Ermessen haben die Anzahl der Beteiligungsvorgänge und Termine der Gleichstellungsbeauftragten an beiden Standorten, die Wegezeit und, hinsichtlich der Entlastung der Vertrauensfrau, das Gebot sparsamer Haushaltsführung einzugehen.

Zweite Stellvertreterin zur Abwesenheitsvertretung

Nach Absatz 5 sollen Dienststellen, in denen es regulär eine (in der Regel gewählte) Stellvertreterin gibt, für Fälle der gleichzeitigen Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Beschäftigte als zweite Stellvertreterin bestellen. Die Neuregelung stellt Beteiligungsverfahren innerhalb der vorgegebenen Fristen sicher. Es kommt allein auf eine tatsächliche Abwesenheit an, unabhängig von den Verhinderungsgründen des § 22 Absatz 4. Die Amtszeit der nach § 20 Absatz 5 bestellten zweiten Stellvertreterin, die die ausschließliche Aufgabe der Abwesenheitsvertretung hat, ist von der Dienststelle nach den örtlichen Bedürfnissen festzulegen. Die Amtszeit endet spätestens mit der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten.

§ 24 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen

In Absatz 1 wurde klargestellt, dass in obersten Bundesbehörden die Gleichstellungsbeauftragte neben der unmittelbaren Zuordnung zur Dienststellenleitung nicht nur der Leitung einer Zentralabteilung, sondern auch der Leitung einer anders bezeichneten Abteilung zugeordnet



SEITE 21 werden kann, wenn diese kumulativ für personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten zuständig ist.

In Absatz 2 wurde klargestellt, dass es dem Grundsatz, nach dem die Gleichstellungsbeauftragte nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein darf, nicht entgegensteht, alle Vorgesetztentätigkeiten für die ihr zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen. Keiner Regelung bedarf weiterhin die Tatsache, dass auch eine Beschäftigte, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ohne vollständige Entlastung ausübt und in ihrer anderweitigen Tätigkeit eine Führungsposition innehat, die mit dieser Führungsposition verbundenen Personalangelegenheiten der in dem Zuständigkeitsbereich der Führungsposition tätigen Beschäftigten wahrnehmen kann. Ausgeschlossen ist nur die Wahrnehmung einer Tätigkeit in einer für Personal, Organisation oder soziale Angelegenheiten zuständigen Arbeitseinheit, in der ein Konflikt zwischen den mit dieser Tätigkeit verbundenen weisungsabhängig ausgeübten Pflichten und den Pflichten einer weisungsunabhängig tätigen Gleichstellungsbeauftragten bestehen kann. Dies schließt nicht jedwede Tätigkeit in einer Zentralabteilung aus, sondern ist im Einzelfall zu prüfen.

§ 25 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

Zur Vereinheitlichung der Vorschriften für die Bundesgerichte haben nunmehr auch Gleichstellungsbeauftragte eines Bundesgerichtes, welches kein oberstes Gericht ist, das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen.

§ 26 Aufgaben der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau

Die nach § 20 Absatz 5 in Dienststellen oder Verwaltungen mit bis zu 1 499 Beschäftigten und einer Gleichstellungsbeauftragten auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten von Amts



SEITE 22 wegen bestellte zweite Stellvertreterin darf nur im Falle der gleichzeitigen Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten und der nach § 20 Absatz 1 oder 3 bestellten Stellvertreterin tätig werden (§ 26 Absatz 3). Sie hat dann die vollen Rechte und Pflichten einer Stellvertreterin im Vertretungsfall. Die Gleichstellungsbeauftragte darf ihr keine Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

Zu ihrer Entlastung hat die Gleichstellungsbeauftragte nunmehr das Recht, der Vertrauensfrau, neben Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren und Sitzungen von Auswahlkommissionen, auch den Auftrag zu erteilen, an Personalgesprächen teilzunehmen, sofern die betroffenen Beschäftigten dies wünschen (Absatz 5 Satz 3). Die Beschäftigten behalten das Recht, eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Personalgespräch zu wünschen.

§ 28 Schutzrechte

Um besser als bisher sicherzustellen, dass im Gleichstellungsbüro ausreichend Arbeitszeit für die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht, gilt bei der Übertragung von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf Stellvertreterinnen zur eigenen Erledigung folgendes abgestuftes Entlastungsregime (Absatz 5):

- bis 1 499 Beschäftigte mit einer gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 bestellten) Stellvertreterin: bis zu einem Viertel des Vollzeitäquivalents;
- 1 500 bis 1 999 Beschäftigte mit zwei gewählten (oder nach § 20 Absatz 3 bestellten) Stellvertreterinnen: eine der beiden Stellvertreterinnen halb entlastet;
- 2 000 bis 2 499 Beschäftigte mit drei Stellvertreterinnen: zwei Stellvertreterinnen je halb entlastet oder eine Stellvertreterin voll entlastet;



- ab 2 500 Beschäftigten mit drei Stellvertreterinnen: drei Stellvertreterinnen je halb oder eine voll und eine halb entlastet;

In Dienststellen mit höchstens 1 999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich und zwei Stellvertreterinnen haben, gilt die gleiche Entlastung wie bei einfachen Dienststellen mit 1 500 bis 1 999 Beschäftigten (ohne Beschränkung auf die Schwelle von 1 500). In Dienststellen mit höchstens 1 999 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich und drei Stellvertreterinnen haben, gilt die gleiche Entlastung wie in einfachen Dienststellen mit 2 000 bis 2 499 Beschäftigten. In Dienststellen mit mindestens 2 000 Beschäftigten, die einen großen Zuständigkeits- oder Aufgabenbereich haben, gilt für die drei Stellvertreterinnen bereits die Entlastung, die in einfachen Dienststellen ab mindestens 2 500 Beschäftigten gilt.

In Verwaltungen, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig ist, gilt die Stufung hinsichtlich der Gesamtzahl der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend.

Die Entlastung einer Stellvertreterin von anderen Aufgaben lässt den Entlastungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten fortan unberührt.

§ 32 Form der Mitwirkung und Stufenbeteiligung

Die Dienststelle muss nunmehr in jedem Fall, in dem sie von dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten abweicht, die Gleichstellungsbeauftragte hierüber in Kenntnis setzen. Das Inkennnissetzen ist nicht formgebunden.

In der Praxis sollte es im Rahmen der engen Zusammenarbeit die Regel bleiben, dass die Gleichstellungsbeauftragte, wenn sie weiß, dass sie im Falle des Nichtbefolgens des Votums durch die Dienststelle von dieser eine Begründung für das Nichtbefolgen erhalten möchte, ihr Verlangen bereits bei Abgabe des Votums formuliert. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält mit der Novelle jedoch eine zweite Gelegenheit, formlos eine Begründung für das Nichtbefolgen



SEITE 24 des Votums zu verlangen. Hierfür gilt eine Frist ab Zugang des Inkenntnissetzens bis zum Ablauf des folgenden Arbeitstages. Anknüpfungspunkt für die unveränderte Frist der Dienststelle von 15 Arbeitstagen zur Mitteilung der Gründe des Nichtbefolgens des Votums ist nunmehr der Zugang des Verlangens der Gleichstellungsbeauftragten, unabhängig davon, ob das Verlangen gesondert oder bereits zusammen mit dem Votum eingeht.

§ 33 Einspruchsrecht und Einspruchsverfahren

Im Zusammenhang mit § 32 Absatz 3 wird durch § 33 Absatz 2 sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch dann einen Einspruch einlegen kann, wenn sie eine Begründung der Dienststelle für den Fall des Nichtbefolgens des Votums nicht bereits bei Abgabe des Votums verlangt hat. Zugleich wird durch die Möglichkeit, eine Begründung auch noch nach Zugang der formlosen Mitteilung über das Nichtbefolgen des Votums mit kurzer Frist zu beantragen, der Grundsatz aufrechterhalten, dass ein Einspruch nur in Kenntnis der Gründe der Dienststelle eingelegt wird. Anknüpfungspunkt für die Wochenfrist für einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten bleibt der Zugang der Mitteilung der Gründe bei der Gleichstellungsbeauftragten.

§ 34 Gerichtliches Verfahren

Die Anrufung des Gerichts durch die Gleichstellungsbeauftragte wurde dadurch erleichtert, dass ein vorheriger außergerichtlicher Einigungsversuch nicht mehr notwendig ist. Auf ihn kann verzichtet werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle – beide – den Verzicht in Textform erklärt haben (Absatz 1 Satz 1 und 2). Auch für die – einseitige – Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuchs genügt künftig die Textform.



§ 38 Statistik, Verordnungsermächtigung

Die Meldungen zur Gleichstellungsstatistik und zum Gleichstellungsindex für den Stichtag 30. Juni 2021 erfolgen noch nach der alten Fassung des Gesetzes. Das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), welches die vorliegenden Änderungen des BGleiG enthält, ist am 12. August 2021, also nach dem Stichtag in Kraft getreten.

Die neue Begriffsbestimmung der Führungspositionen in § 3 Nummer 9 ist weit gefasst, um eine gleichberechtigte Teilhabe in Funktionen mit Führungsaufgaben auf allen Ebenen zu gewährleisten (einschließlich unter anderem Sachgebiets- und Teamleitungen im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst). Für die Zwecke der Statistik wurde eine Beschränkung der Erhebung vorgenommen, um die Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Daten zu erhöhen und die Erhebung zu erleichtern. Erhoben werden (§ 3 Gleichstellungsstatistikverordnung - GleStatV):

- in allen Dienststellen: Führungspositionen im gehobenen Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte ab Ebene der Referatsleitung (etwa Referatsleitung, Unterabteilungsleitung, Abteilungsleitung, Leitung einer Nebenstelle einer Dienststelle, Leitung einer Dienststelle), und nur ab Besoldungsgruppe A 12, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 12, ansonsten ab entsprechenden Entgeltgruppen; entsprechende Entgeltgruppen kommen etwa in Anstalten, Stiftungen oder Körperschaften mit Haus- oder Branchentarifverträgen vor;
- in obersten Bundesbehörden: Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für außertariflich Beschäftigte ab Ebene der Referatsleitung, und nur ab Besoldungsgruppe A 16 oder ab entsprechendem Entgelt; entsprechendes Entgelt kommt bei außertariflich Beschäftigten vor;
- in allen Dienststellen, die keine obersten Bundesbehörden sind: Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte ab Ebene der Referatsleitung, und nur ab Besoldungsgruppe A 15, im Anwendungsbereich des TVöD ab Entgeltgruppe E 15, ansonsten ab entsprechendem Entgelt; entsprechendes



Entgelt kommt sowohl bei Tarifbeschäftigten mit Haus- oder Branchentarifverträgen wie auch bei außertariflich Beschäftigten vor.

Die Gleichstellungsstatistik enthält künftig auch Angaben über die Geschlechteranteile an der höchsten und zweithöchsten vergebenen Note der im Erhebungszeitraum erfolgten Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes in Bundesgerichten sowie Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung (Dienststellen gemäß § 3 Nummer 5 Buchstabe a und b) (§ 38 Absatz 1 Nummer 7 in Verbindung mit § 1 Absatz 1 Satz 2 GleisStatV).

Bei der Zusammenfassung der Daten der mittelbaren Bundesverwaltung sind nun die Bereiche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie bei Körperschaften der Sozialversicherung die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung voneinander zu trennen.

§ 40 Übergangsbestimmungen

Die am 12. August 2021 geltenden Gleichstellungspläne gelten weiter und können, soweit dem keine anderen Gründe entgegenstehen, bis zum Ende ihrer vorgesehenen Geltungsdauer vollzogen werden. Das gesetzliche Ziel des § 1 Absatz 2, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen, ist unmittelbar anwendbar. Entgegenstehende Gründe können der in der Dienststelle festgestellte Bedarf an einer Konkretisierung des gesetzlichen Ziels hinsichtlich der einzelnen Führungsebenen sein. In diesem Fall handelt es sich nicht um eine Aktualisierung des bestehenden, sondern um eine Verkürzung der Geltungszeit des bestehenden und um das Inkraftsetzen eines neuen Gleichstellungsplans.

Dr. Birgit Schweikert