



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen

für die Dienststellen des Bundes

## **Inhalt**

I. Vorbemerkung .....	3
II. Rechtliche Grundlagen.....	3
1. Bundesgleichstellungsgesetz .....	3
1.1. Abschnitt 3 (§§ 11 bis 14).....	3
1.2. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.....	4
2. Andere Vorschriften .....	5
3. Auswirkungen der BVerfG-Entscheidung zum dritten Geschlecht.....	5
III. Überblick über die Verfahrensschritte .....	6
IV. Inhaltliche Erläuterungen zu den Verfahrensschritten.....	8
1. Bestandsaufnahme.....	8
2. Abgleich mit dem letzten Gleichstellungsplan.....	13
3. Festlegungen anhand von Zielvorgaben.....	13
3.1. Förderung bei struktureller Benachteiligung .....	14
3.2. Entwicklung von Zielvorgaben .....	15
4. Zuordnung von Maßnahmen zu Zielvorgaben.....	16
4.1. Beispiele .....	16
4.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.....	17
4.3. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsmaßnahmen.....	18
5. Erstellung und Abstimmung .....	18
5.1. Aufbau und Struktur .....	18
5.2. Interne Abstimmung.....	18
6. Bekanntmachung und Veröffentlichung .....	19
V. Geltungsdauer und Anpassung .....	19
1. Turnus.....	19
2. Stichtage und Ausnahmen .....	19
3. Anpassung .....	20
VI. Verantwortlichkeiten .....	21



## I. Vorbemerkung

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Als Instrument zur Steuerung und Kontrolle trägt er zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung. Der Gleichstellungsplan nimmt eine Bestandsaufnahme vor, stellt konkrete Zielvorgaben auf und ordnet diesen Maßnahmen zu. Er führt Initiativen der Dienststelle zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit aus verschiedenen Bereichen zusammen und verstärkt deren Verbindlichkeit. Die Unterstützung durch die Dienststellenleitung ist maßgeblich für die Akzeptanz und Wirksamkeit des Gleichstellungsplans.

Mit der Neufassung des BGleiG im Jahr 2015 wurden auch die Vorschriften zum Gleichstellungsplan angepasst und konkretisiert.

Die Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes soll Hilfestellung bei der Umsetzung der Vorgaben des BGleiG leisten und häufige Fragestellungen aus der Praxis aufgreifen. Sie enthält unverbindliche Empfehlungen für die Erarbeitung von Gleichstellungsplänen.

## II. Rechtliche Grundlagen

### 1. Bundesgleichstellungsgesetz

#### 1.1. Abschnitt 3 (§§ 11 bis 14)

Das BGleiG enthält einen eigenen Abschnitt zum Gleichstellungsplan (Abschnitt 3, §§ 11 bis 14).

§ 11 BGleiG (Zweck) verdeutlicht die Funktion des Gleichstellungsplans als ein zentrales Instrument zur Umsetzung des BGleiG. Der Gleichstellungsplan dient danach der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes. Diese umfassen gemäß § 1 BGleiG die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Benachteiligungen von Frauen und die Verhinderung künftiger Benachteiligungen sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Darüber hinaus gehören die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Behebung struktureller Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung sowie die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen zu den in § 1 BGleiG genannten Zielen.

Die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches Instrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung zeigt, dass die verschiedenen Instrumente verzahnt werden müssen. In der Praxis wird der Gleichstellungsplan häufig als Sondermaßnahme im Bereich der

Gleichstellung gesehen. Inhaltlich sind jedoch nahezu alle Themenbereiche der Verwaltung betroffen. Der Gleichstellungsplan kann die verschiedenen Ansätze verbinden und andere Konzepte unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung verstärken.

§ 12 BGlG enthält zeitliche Vorgaben für die Erstellung des Gleichstellungsplans und stellt klar, dass die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt bleiben (s. II. 2.). Der Gleichstellungsplan ist für vier Jahre zu erstellen. Seit dem BGlG 2015 ist seine Anpassung nach zwei Jahren nicht mehr obligatorisch, sondern fakultativ.

Die Vorschrift des § 13 BGlG mit Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen, zur Benennung von Zielvorgaben und Maßnahmen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit stellt das Kernstück des dritten Abschnitts dar. Mit dem BGlG 2015 wurden die Vorgaben zur Darstellung der Vereinbarkeitsmaßnahmen verstärkt. Im Rahmen der Bestandsaufnahme muss seither dargestellt werden, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben. Zudem ist darzustellen, wie sich ihr beruflicher Aufstieg im Vergleich zu Frauen und Männern darstellt, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Im Rahmen der Zielvorgaben sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu benennen, und es ist festzulegen, wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Für jede Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zu benennen.

Mit dem BGlG 2015 wurden die Vorgaben zur Bekanntmachung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans konkretisiert. § 14 BGlG sieht vor, dass der Gleichstellungsplan im Interesse einer schnellen Inkraftsetzung und Bekanntgabe innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben ist. Zudem wurde ein ausdrücklicher Hinweis darauf aufgenommen, dass der Gleichstellungsplan keine personenbezogenen Daten enthalten darf.

### **1.2. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

Gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 5 BGlG ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig an der Erstellung des Gleichstellungsplans zu beteiligen. Das BGlG 2015 hat eine Definition des Begriffs der frühzeitigen Beteiligung eingeführt. Diese liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist (§ 27 Abs. 2 BGlG). Die Mitentwicklung des Gleichstellungsplans stellt schon aufgrund dessen Reichweite eine der Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten dar, wobei die Erstellung Aufgabe der Dienststelle ist (§ 12 Abs. 1 Satz 1 BGlG).

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht gemäß § 27 Abs. 3 BGleiG einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) voraus. Das Verfahren nach § 32 Abs. 3 BGleiG bei Nichtbefolgung des Votums der Gleichstellungsbeauftragten muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen dieser Regelung eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BGleiG ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststellenleitung, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe entgegen § 12 Abs. 1 BGleiG einen Gleichstellungsplan nicht erstellt, die Frist nach § 12 Abs. 2 BGleiG erheblich verletzt oder einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 13 BGleiG entspricht. Der Einspruch hat bis zu einer Einspruchsentscheidung der Dienststelle aufschiebende Wirkung.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann gemäß § 34 Abs. 1 BGleiG nach erfolglosem Einspruch und Scheitern eines außergerichtlichen Einigungsversuchs ein gerichtliches Verfahren einleiten mit der Begründung, dass die Dienststelle einen nicht den §§ 12 bis 14 entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt habe.

## 2. Andere Vorschriften

Das BPersVG benennt den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts (§ 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG) und die Durchsetzung der tatsächlichen

Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 68 Abs. 1 Nr. 5a BPersVG) als Aufgabe des Personalrats. Der Personalvertretung steht gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 10 BPersVG ein Mitbestimmungsrecht an Maßnahmen der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und damit auch an Gleichstellungsplänen zu.

Die Schwerbehindertenvertretung hat gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ein Anhörungsrecht, soweit schwerbehinderte Menschen betroffen sind. Da der Gleichstellungsplan die Situation behinderter Frauen besonders berücksichtigen soll (§ 1 Abs. 3 Satz 1 BGleiG), ist eine inhaltliche Verknüpfung mit Maßnahmen in diesem Bereich wie der Inklusionsvereinbarung der Dienststelle wichtig.

## 3. Auswirkungen der BVerfG-Entscheidung zum dritten Geschlecht

Bei der Umsetzung der Vorgaben des BGleiG stellt sich die Frage der Auswirkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 zum dritten Geschlecht (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16). Mit dieser Entscheidung wurde festgestellt, dass Menschen, die weder eindeutig dem weiblichen noch eindeutig dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, ein Recht auf einen positiven Eintrag im Geburtenregister unter der Rubrik „Geschlecht“ haben. Diese Entscheidung wurde mit der Änderung des Personenstandsgesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2639) umgesetzt.

Der Zweck des BGleiG ist ausgehend von einer generellen strukturellen Benachteiligung von Frauen auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern soll in den einzelnen Bereichen Parität erreicht werden. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, dass die Bestandaufnahme gemäß § 13 Abs. 1 BGleiG sowie die Zielvorgaben gemäß § 13 Abs. 2 BGleiG sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern beziehen.

Der Schutz von Beschäftigten, die weder Frauen noch Männer sind, erfolgt innerhalb des BGleiG über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften wie die des Abschnitts 4 und im Übrigen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Z.B. gilt das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit geschlechterübergreifend für alle Beschäftigten. § 13 Abs. 2 Nr. 2, 1. Alt. BGleiG enthält bereits eine geschlechterunabhängige Vorgabe zur Vereinbarkeit. Das in § 1 Abs. 1 Nr. 3 BGleiG formulierte Ziel, die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern, und die Regelung des § 15 BGleiG zu Angeboten vereinbarkeitsfördernder Rahmenbedingungen sind hingegen als geschlechterübergreifende Vorgabe auszulegen. Die derzeit nur auf Frauen und Männer bezogene Vorgabe stammt aus der Zeit des binären Geschlechteransatzes.

Das Urteil des BVerfG hat für die Erstellung des Gleichstellungsplans auch insoweit praktische Auswirkungen, als sich statistischer Erläuterungsbedarf ergeben kann. Dies ist beispielsweise der

Fall, wenn die Gesamtbeschäftigtenzahl von der Anzahl der Frauen und Männer abweicht, weil Beschäftigte die Dienststelle über einen offenen oder diversen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister informiert haben.

### III. Überblick über die Verfahrensschritte

Die Erstellung des Gleichstellungsplans, in die die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig einzubeziehen ist, erfordert folgende Verfahrensschritte (zu den Inhalten s. IV., S. 8 ff.):

1. Bestandsaufnahme (§ 13 Abs. 1 Satz 1, 2 BGleiG); s. IV. 1., S. 8
  - Erhebung der Daten für die Beschreibung der Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres der Erstellung; s. IV. 1.1., S. 8
  - Erhebung der Daten für die Darstellung der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen durch Frauen und Männer sowie für den Vergleich des beruflichen Aufstiegs von Frauen und Männern mit und ohne Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen; s. IV. 1.2., S. 10
  - Auswertung der Förderung für Frauen und Männer (S. 10) in den vergangenen vier Jahren in den einzelnen Bereichen nach § 3 Abs. 2 BGleiG; s. IV. 1.4., S. 12
2. Abgleich mit dem letzten Gleichstellungsplan (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BGleiG); s. IV. 2., S. 13
  - Feststellung, ob und inwieweit die Ziele des letzten Gleichstellungsplans erreicht wurden

- ggf. Ermittlung der Gründe für die Zielverfehlung
3. Festlegungen bei Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit anhand von Zielvorgaben (§ 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 sowie Satz 2, 3 BGlG); s. IV. 3, S. 13 und IV. 4.1.S. 16
- Festlegung, wie bis zum Ende der Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder ggf. Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 möglichst abgebaut werden soll (bei Unterrepräsentanz von Männern: Prüfung des Vorliegens einer zusätzlichen strukturellen Benachteiligung von Männern; s. IV. 3.1, S. 14)
- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen (s. IV. 4., S. 16 bis 19)
  - Benennung konkreter Zielvorgaben zur Umsetzung der Festlegungen, insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt; s. IV. 3.2., S. 15
4. Zuordnung von Maßnahmen (§ 13 Abs. 3 BGlG); s. IV. 4, S. 16
- Benennung konkreter Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe; s. IV. 4.1., S. 16
- insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit; s. IV. 4.2., S. 17
5. Erstellung und Abstimmung; s. IV. 5., S. 19
- Entscheidung über Aufbau und Struktur; s. IV. 5.1., S. 18  
Abstimmung des gemäß § 27 Abs. 2 BGlG unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten erstellten Entwurfs mit der Dienststellenleitung
  - Formale Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach Entscheidung der Dienststellenleitung (§ 27 Abs. 1 Nr. 4 BGlG); s. II. 1.2, S. 4
  - Beteiligung der Personalvertretung (§ 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG) und der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 SGB IX); s. II. 2., S. 5
6. Bekanntmachung und Veröffentlichung (§ 14 BGlG); s. IV. 6., S. 19
- Veröffentlichung im Intranet der Dienststelle innerhalb eines Monats nach Beginn der Geltungsdauer
  - unverzügliche Information der Beschäftigten
  - Übermittlung an Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in Textform



## IV. Inhaltliche Erläuterungen zu den Verfahrensschritten

### 1. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme soll konkrete und verständlich aufbereitete statistische Daten zu den Bereichen nach § 3 Nr. 2 BGlG enthalten. Die Erhebung der statistischen Daten wird – soweit vorhanden – größtenteils anhand elektronischer Personalverwaltungssysteme erfolgen. Gegebenenfalls können Daten aus anderen Statistiken genutzt werden (s. § 38 BGlG), soweit die Stichtage übereinstimmen.

#### 1.1. Ist-Analyse

Mit dem BGlG 2015 wurde die Vorgabe zur Beschreibung der Ist-Situation auf Männer erweitert. Dies entspricht dem Ziel des Gesetzes, Männer stärker zu Adressaten gleichstellungspolitischer bzw. gleichstellungsbezogener Maßnahmen zu machen und sie im Gleichstellungsplan stärker zu berücksichtigen.

Die Beschreibung der Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle bezieht sich auf die Bereiche im Sinne des § 3 Nr. 2 BGlG, d.h. auf Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

Die Formulierung „Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen“ eröffnet zwar die Möglichkeit, die Darstellung der einzelnen Besol-

dungs- und Entgeltgruppen durch eine zusammengefasste Zuordnung zu Laufbahngruppen zu ersetzen. Dies sollte jedoch unbedingt vermieden werden, weil ein differenzierter Vergleich der Situation in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen wichtige Schlussfolgerungen und damit die Benennung konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen in diesen Bereichen ermöglicht. Hierzu zählt ein Vergleich des Geschlechteranteils in den Eingangs- und Endämtern einer Laufbahngruppe und in den entsprechenden Entgeltgruppen im Tarifbereich. Eine Darstellung nach Laufbahngruppen sollte deshalb nur zusätzlich erfolgen oder wenn eine Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen die Wahrung der Anonymität gefährden würde.

Der Begriff der Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist weit auszulegen. Es sind alle Leitungsfunktionen einzubeziehen unabhängig von der Zuordnung zu einer Laufbahngruppe oder der Größe der Führungsspanne. Es geht in der Regel um höher bewertete Funktionen mit Führungs-/Leitungsverantwortung, die meist mit entsprechenden Beförderung-/Höhergruppierungsperspektiven verbunden sind. Erfasst sind auch Sachgebietsleitungen des gehobenen Dienstes und Teamleitungen des mittleren Dienstes.

Durch den Bezug zu den Bereichen gemäß § 3 Nr. 2 BGlG sind bestimmte statistische Inhalte vorgegeben. Eine Beschränkung auf diese Bereiche ist jedoch nicht zwingend. Üblicherweise werden zunächst die Anteile der Frauen und Männern in der Behörde insgesamt dargestellt und sodann nach Bereichen weiter aufgeschlüsselt. Neben den in § 3 Nr. 2 BGlG genannten

Bereichen bieten sich für eine vollständige Darstellung zusätzliche Differenzierungen z.B. nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, Schwerbehinderung, Inanspruchnahme flexibler und mobiler Arbeitsformen, Beurlaubungen, Statusgruppen, Abteilungen oder vergleichbaren Organisationseinheiten und Altersstruktur an. Zudem enthalten Angaben zum Anteil befristet Beschäftigter unter Differenzierung nach Frauen und Männern gleichstellungsrelevante Informationen.

## **1.2. Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen**

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 BGlG gehört zur Bestandsaufnahme eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg im Vergleich zu Frauen und Männern darstellt, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Diese Vorgabe wurde mit dem BGlG 2015 eingeführt.

Der Begriff des beruflichen Aufstiegs ist in § 3 Nr. 3 definiert und umfasst danach Beförderungen, Höhergruppierungen und die Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

Welche Maßnahmen solche zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind, ergibt sich aus § 16 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2 und 5 BGlG. Die Bestandsaufnahme umfasst mindestens die dort genannten Maßnahmen, mithin Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben einschließlich Elternzeiten, Telearbeit, mobiler Arbeit oder flexiblen Arbeits-

und Präsenzzeiten bzw. -modelle sowie gegebenenfalls von der Dienststelle angebotene weitere Maßnahmen. Zu letzteren zählt die Inanspruchnahme des Familienservices für die obersten und nachgeordneten Bundesbehörden.

Bei der Teilzeitbeschäftigung sind auch vollzeitnahe Teilzeitmodelle zu erfassen, da es bei § 13 Abs. 2 BGlG um eine möglicherweise benachteiligende Wirkung reduzierter Präsenz und geringerer Ansprechbarkeit geht. Auch ein hoher Teilzeitumfang kann mit spürbaren Abwesenheiten verbunden sein und zu weniger Präsenz führen (z.B. ganze oder teilweise freie Tage bei 75 % bis 90 % Arbeitszeit). Nicht aus dem Blick zu verlieren sind Vollzeitbeschäftigte mit Vereinbarkeitsbelangen, die diese beispielsweise über mobile Arbeitsmodelle oder Langzeitkontenmodelle realisieren. Sie sind aufgrund der Vollzeitbeschäftigung schwerer zu identifizieren. Zu bedenken ist, dass sie eine Vollzeittätigkeit mit Vereinbarkeitspflichten verbinden. Sie könnten aufgrund fehlender Möglichkeiten zur Leistung von Überstunden unter Präsenzz Gesichtspunkten bei Beurteilungen bzw. Leistungsbewertungen benachteiligt werden.

Bei der Darstellung der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen sollte aufgenommen werden, wie viele der Beschäftigten im Auswertungszeitraum teilzeitbeschäftigt waren und wie viele davon Frauen und Männer. Dabei kann gegebenenfalls auf vorhandene Erhebungen wie solche für die Gleichstellungsstatistik zurückgegriffen werden. Es sollte die Anzahl der Beförderungen und Funktionsübertragungen insgesamt ermittelt und geschlechterspezifisch ausgewertet

werden. Zusätzlich kann dargestellt werden, in welcher Spanne sich der Arbeitszeitumfang bewegt hat und welche Verteilungen der Arbeitszeit vorlagen. Eine laufbahngruppenbezogene Aufschlüsselung wäre sinnvoll. Außerdem ist eine Aussage zum Anteil Teilzeitbeschäftigter an Beförderungen/Höhergruppierungen sinnvoll. Entsprechende Erhebungen sollten zu Elternzeit und familien-/pflegebedingter Beurlaubung aufgenommen werden.

### 1. 3. Vergleich der Werdegänge mit und ohne Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen

#### *Praktische Fragen*

Nach der Gesetzesbegründung soll § 13 Abs. 1 Satz 2 BGlG erkennbar machen, ob ein benachteiligender Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen und beruflichem Aufstieg besteht. Bei der Auswertung der Ergebnisse ist zu bedenken, welche Aspekte einen direkten Rückschluss auf eine Benachteiligung erschweren:

- Es ist zwar anzunehmen, dass die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten und anderen flexiblen Arbeits(zeit)modelle einen Vereinbarkeitshintergrund haben. Dies gilt jedoch keinesfalls ausschließlich. Beispielsweise das mobile Arbeiten ist zunehmend voraussetzungslos möglich. Es wäre verkürzt, die Anzahl und den Anteil der in den vergangenen Jahren erfolgten Beförderungen Teilzeitbeschäftigter darzustellen und davon auszugehen, dass jede Arbeitszeitreduzierung mit Vereinbarkeitsbelangen zusammenhängt.

→ Soweit dies mit vertretbarem Aufwand erhoben werden kann, sollte ausgewertet werden, ob die entsprechenden Maßnahmen aus Vereinbarkeitsgründen oder aus sonstigen Gründen in Anspruch genommen wurden, z.B. durch Auswertung der Gründe für die Anträge oder Befragung der Beschäftigten.

- Soweit das (freiwillige) Bewerbungsverhalten mitursächlich für die Frage des Fortkommens ist, ist kein direkter Rückschluss auf Benachteiligungen möglich. Dies gilt für die Übernahme von Führungsfunktionen, aber auch in Fällen der Dienstpostenbewertung im Gegensatz zur Topfwirtschaft in obersten Bundesbehörden. Aussagen zu den Gründen für einen Verzicht auf eine Bewerbung wiederum sind nicht möglich.

→ Umso wichtiger sind praktikable Rahmenbedingungen für die Übernahme von Führungsfunktionen wie Angebote zum Führen in Teilzeit. Sie ermöglichen insbesondere Beschäftigten, die aufgrund von Vereinbarkeitsbelangen keine Vollzeitbeschäftigung ausüben können, dennoch ein entsprechendes berufliches Fortkommen.

- Über Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs wird in der Regel anhand dienstlicher Beurteilungen entschieden. Allein der Vergleich der diesbezüglichen Angaben lässt nicht unmittelbar auf etwaige Benachteiligungen schließen. Benachteiligungsverbote und klassische Beurteilungsfehler wie Konzentration

auf Präsenz und einen hohen Beschäftigungsumfang oder geschlechterstereotype Rollenzuschreibungen stellen typische Beurteilungsfehler dar.

→ Transparenz bei der Bekanntgabe von Beurteilungsspiegeln führt jedoch zu mehr Indizien für mögliche Benachteiligungen.

- Tarifbeschäftigte können während einer (auch familienbedingten) Beurlaubung oder Elternzeit nicht höhergruppiert werden, wenn sie keine zu bewertende Tätigkeit ausüben. Dies hat tarifrechtliche Ursachen und bedeutet keine Benachteiligung innerhalb der Dienststelle. Höhergruppierungen erfolgen, soweit Tarifbeschäftigte nicht in Beurteilungsverfahren einbezogen werden, allein nach Tätigkeitsbewertungen.

### **Auswertungsempfehlungen**

Nach dem Rundschreiben zum BGlEiG vom 06.01.2017 sind Daten aus der Vergangenheit nur heranzuziehen, soweit dies mit vertretbarem Aufwand und in praktikablem Umfang möglich ist. Auch unter diesem Aspekt erscheint es angemessen, als Zeitraum für die rückwirkende Betrachtung analog zu den Vorgaben für den Gleichstellungsplan einen Zeitraum von vier Jahren vorzusehen. Auf längerfristige Sicht lassen sich so über mehrere Gleichstellungspläne hinweg Vergleiche über längere Zeiträume ziehen, auch wenn sie nur die Beschäftigtensituation insgesamt ohne individuelle Betrachtung erfassen können. Der vierjährige Zeitraum wird die Untergrenze darstellen, weil bestimmte Entwicklungen sich in

längeren Phasen vollziehen. Zeitlich sollte eine Vereinbarkeitsmaßnahme, um innerhalb des vierjährigen Zeitraums als relevant zu gelten, insgesamt mindestens sechs Monate umfassen.

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter an Beförderungen/Höhergruppierungen sollte ebenso dargestellt werden wie der Anteil Beschäftigter, die im Auswertungszeitraum Elternzeit oder eine familien-/pflegebedingte Beurlaubung in Anspruch genommen haben.

Die Zahlen sollten nach Frauen und Männern und soweit möglich nach der Art der Vereinbarkeitsmaßnahme aufgeschlüsselt werden. Selbst wenn Personen in diesem Zeitraum mehrfach berücksichtigt wurden, wäre dies unerheblich, wenn jeweils Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch genommen wurden.

Die Stellensituation und damit Beförderungsmöglichkeiten stellen sich über einen Zeitraum von vier Jahren phasenweise sehr unterschiedlich dar, ebenso wie die Anzahl der zu besetzenden Führungspositionen u.a. von der Altersstruktur oder von organisatorischen Entscheidungen abhängt. Daher sollte neben individuellen Angaben zum Fortkommen auch die allgemeine Entwicklung (Anteil Teilzeitbeschäftigter etc. an Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs insgesamt) dargestellt werden.

Es empfiehlt sich eine Aussage dazu, ob im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung oder mit anderen Vereinbarkeitsmaßnahmen überproportional oder entsprechend ihrem Anteil oder in proportional geringerem Umfang bei Beförderun-

gen/Höhergruppierungen berücksichtigt wurden. Eine Aufschlüsselung nach Laufbahngruppen wäre hilfreich.

Über die rückwirkende vierjährige Betrachtung hinaus könnte ausgewertet werden, wie lang der Zeitraum von Beginn der Tätigkeit im höheren Dienst bis zur erstmaligen Übertragung einer Führungsposition war und inwieweit die betroffenen Personen Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch genommen haben. Denkbar wäre für die Bundesministerien unter Berücksichtigung der dortigen Besetzungspraxis beispielsweise die Feststellung, wie lange sich die Betroffenen vor Übernahme einer Referatsleitung auf der Ebene A 15/E 15 befanden und ob sich Zusammenhänge zwischen der Dauer und der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen feststellen lassen.

Soweit in den zurückliegenden vier Jahren besonders umfangreiche Einstellungs- oder Beförderungsverfahren durchgeführt wurden, könnten diese unter Darstellung des Anteils von Frauen und Teilzeitbeschäftigten gesondert dargestellt werden.

Die Angaben dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen.

#### **1. 4. Auswertung der bisherigen Förderung**

##### **Bereiche**

Die Auswertung der bisherigen Förderung der Beschäftigten in den zurückliegenden vier Jahren erfolgt nach den Bereichen des § 3 Nr. 2 BGlG und seit Inkrafttreten des BGlG 2015 für Frauen und Männer. Die gesetzlichen Vorgaben für die Bestandsaufnahme lassen keinen Spielraum zu,

was den Detailgrad der Darstellung angeht. Es sind möglichst konkrete Angaben und Zahlen erforderlich. Die Auswertung soll eine Grundlage für Aussagen zur Personalplanung und Personalentwicklung bilden. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen, sind zu verhindern.

##### **Förderung**

Der Begriff der Förderung umfasst alle Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und zur Verhinderung von Benachteiligungen. Da gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 BGlG als Teil der Bestandsaufnahme darzustellen ist, wie sich der berufliche Aufstieg von Frauen und Männern mit und ohne Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen dargestellt hat, ist zudem der berufliche Aufstieg der Beschäftigten in den vier Jahren bis zum Stichtag auszuwerten. Auch bei der Auswertung der bisherigen Förderung erscheinen weitergehende Analysen wie die nach Frauen und Männern differenzierte Entwicklung der Übernahme befristet Beschäftigter, Angaben zu Bewerbungen und Einstellungen und der jeweilige Anteil an Beförderungen und Höhergruppierungen, an sonstigen Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs und anderen, nach den unter IV. 1. A) genannten Maßnahmen zwingend für eine vollständige Darstellung gleichstellungsrelevanter Informationen und Entwicklungen. Soweit anonymisierte Bewerbungsverfahren durchgeführt werden, lässt sich eine Geschlechterverteilung erst ab der Teilnahme an Auswahlgesprächen darstellen. Wichtig sind auch Angaben zur Teilnahme an internen und externen Fortbildungen, zu Kostenersatzungen nach § 10 Abs. 2 Satz 4 BGlG und zu Maßnahmen zugunsten behinderter Frauen

innerhalb oder außerhalb der Inklusionsvereinbarung.

Auch außerhalb der engeren statistischen Daten ist der Stand der für den Gleichstellungsplan relevanten Themen zu erheben. Als Beispiele seien Konzepte zum mobilen und flexiblen Arbeiten bzw. zur Telearbeit, Zertifizierungsverfahren zum audit berufundfamilie, Inklusionsvereinbarungen, Beurteilungsrichtlinien und sonstige Konzepte zu verschiedenen Personalentwicklungsmaßnahmen wie Gesundheitsmanagement, Kooperationsgespräche und Fortbildungskonzepte genannt. Akteure sind auch hier die Dienststellen bzw. Dienststellenleitungen und die gewählten Vertretungen. Wichtig ist, dass die verschiedenen Konzepte mit den Inhalten des Gleichstellungsplans verzahnt werden.

Aufgrund der Bedeutung dienstlicher Beurteilungen für das berufliche Fortkommen sollten auch Beurteilungsverfahren ausgewertet werden. Hier ist neben einer nach Frauen und Männern differenzierten Aussage vor allem ein Vergleich der Beurteilungsergebnisse Vollzeitbeschäftigter und Teilzeitbeschäftigter von Interesse. Dieser ist aufgrund des im Allgemeinen hohen Frauenanteils an Teilzeitbeschäftigten gleichstellungsrelevant.

### **Datenschutz**

Eine von der möglichst differenzierten Darstellung abweichende Darstellung ist nur angezeigt, wenn sie zur Wahrung der Anonymität erforderlich ist. Der Gleichstellungsplan darf gemäß § 13 Abs. 5 BGlG keine personenbezogenen Daten enthalten. Dies umfasst auch den Fall, dass eine anonymisiert dargestellte Gruppe so wenig Mit-

glieder hat, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

## **2. Abgleich mit dem letzten Gleichstellungsplan**

Neben einer Erhebung der in den zurückliegenden vier Jahren umgesetzten Maßnahmen ist ein Abgleich mit den Zielvorgaben des jeweils letzten Gleichstellungsplans einschließlich einer gegebenenfalls erfolgten Anpassung vorzunehmen. Bei Nichtumsetzung der Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplans müssen die Gründe hierfür ermittelt und dargelegt werden.

## **3. Festlegungen anhand von Zielvorgaben**

Gemäß § 13 Abs. 2 BGlG legt der Gleichstellungsplan fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 möglichst abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll. Es ist darzulegen, wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Zu diesen Festlegungen sind gemäß § 13 Abs. 2 Satz 2 BGlG konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nr. 1 handelt.

### 3.1. Förderung bei struktureller Benachteiligung

Während § 8 Abs. 1 BGlG (Auswahlentscheidungen) und § 7 Abs. 1 BGlG (Bewerbungsgespräche) für eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern neben einer Unterrepräsentanz deren strukturelle Benachteiligung voraussetzen, enthält unter anderem § 13 Abs. 2 (Festlegung von Zielvorgaben und Zuordnung von Maßnahmen) keine entsprechende Regelung. Für die Umsetzung des § 13 Abs. 2, aber auch für die Erstellung von Zielvorgaben mit Bezug zu den anderen genannten Vorschriften ist relevant, ob nach dem jeweiligen Wortlaut zu verfahren ist oder eine strukturelle Benachteiligung generell Voraussetzung für eine bevorzugte Berücksichtigung neben einer Unterrepräsentanz sein muss.

Letzteres ist zu bejahen. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Männern im Gleichstellungsplan sind nur zu benennen, wenn eine strukturelle Benachteiligung von Männern vorliegt. Verfassungsrechtlich sind Fördermaßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts, die das andere Geschlecht benachteiligen, nur bei struktureller Benachteiligung zulässig (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Hierfür spricht auch eine teleologische Auslegung des BGlG, das in seiner Zieldefinition ebenfalls den Bezug zu einer strukturellen Benachteiligung herstellt. Ein Vorgehen allein nach dem Wortlaut der Regelungen würde zudem einen Zielkonflikt zwischen § 13 und §§ 7 und 8 auslösen, wenn die Erstellung von Zielvorgaben bei Unterrepräsentanz ohne Vorliegen einer strukturellen Benachteiligung geboten wäre, Auswahlentscheidungen und Bewerbungsgespräche gemäß §§ 7 und 8 aber eine strukturelle Benachteiligung erforderten.

Dies gilt aus den gleichen Gründen auch für § 6 BGlG (Arbeitsplatzausschreibungen). Bei Ausschreibungen ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese im Vorfeld erst späterer Auswahlentscheidungen erfolgen. Ein Hinweis auf die spätere bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Qualifikation geht bereits zulasten des anderen Geschlechts und erfordert verfassungsrechtlich eine strukturelle Benachteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts. Unbedenklich sind Formulierungen unterhalb der verfassungsrechtlichen Schwelle. Beispielsweise sind Hinweise auf die Attraktivität der Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten möglich. Gleiches gilt für den Hinweis, dass im Interesse einer paritätischen Aufgabenwahrnehmung Bewerbungen von Männern und Frauen begrüßt werden. Maßnahmen unterhalb dieser Schwelle werden generell dem Ziel des § 1 BGlG gerecht, auch künftige Benachteiligungen zu verhindern.

Z.B. der Wortlaut des § 8 Abs. 1 Satz 5 zeigt, dass eine aktuelle Unterrepräsentanz von Männern allein und unabhängig von dem Grad ihrer Ausprägung nicht bereits eine strukturelle Benachteiligung bedeutet, sondern weitere Kriterien hinzukommen müssen („Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, ...“). Dass das BGlG in §§ 7 und 8 - in Kenntnis der verfassungsrechtlichen Voraussetzungen - im Bereich der Frauen lediglich auf Unterrepräsentanz abstellt, ist darauf zurückzuführen, dass ihre strukturelle Benachteiligung auch ohne ausdrückliche Nennung vorausgesetzt wird. Für den Bereich der Männer wird dieses Erfordernis dagegen ausdrücklich benannt und ist deshalb für den jeweiligen Bereich zu prüfen.

Strukturelle Benachteiligungen ergeben sich aus der Verschränkung und dem Zusammenwirken von Vorurteilen, Einstellungsmustern, Geschlechterstereotypen, Verhaltensmustern und Rollenverhalten. Sie sind das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts.

Eine strukturelle Benachteiligung wird für Frauen im Berufsleben allgemein anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung im Beruf zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, im Gender Pay Gap und im Gender Pension Gap. Dies gilt nicht für Männer. Dass eine strukturelle Benachteiligung von Männern in bestimmten Bereichen dennoch denkbar ist, besagt auch die Entwurfsbegründung zum BGleG 2015. Dem widerspricht nicht, dass die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage 2014 festgestellt hat, dass eine solche zu dieser Zeit nicht bekannt war. Bezogen auf Männer ist zu prüfen, ob eine strukturelle Benachteiligung in einzelnen Bereichen mit Unterrepräsentanz vorliegt. Die Feststellung einer strukturellen Benachteiligung von Männern kann von der einzelnen Dienststelle nur für ihren Bereich getroffen werden. Für die Annahme einer strukturellen Benachteiligung eines Geschlechts in einer Dienststelle können bestimmte Indizien sprechen. Ein Indiz können über einen langen Zeitraum bestehende Unterrepräsentanzen sein. Eine strukturelle Benachteiligung kann insbesondere dann indiziert sein, wenn die Angehörigen

eines Geschlechts über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren regelmäßig unterhalb ihres Anteils an den Bewerbungen bzw. an der formalen Konkurrenz bei Auswahlentscheidungen berücksichtigt werden. Eine strukturelle Benachteiligung kann zudem indiziert sein, wenn in einem Bereich einer Dienststelle über einen Zeitraum von mindestens acht Jahren der Anteil der Beschäftigten eines Geschlechts unter 50 % liegt und ihr Anteil im Eingangsamte einer Laufbahngruppe in diesem Zeitraum kontinuierlich höher ist als im jeweiligen Endamt.

### **3.2. Entwicklung von Zielvorgaben**

Bei der Entwicklung von Zielvorgaben ist zu beachten, dass der Vorrang von Eignung, Leistung und Befähigung (Art. 33 Abs. 2 GG) unberührt bleibt und die Umsetzung der Zielvorgaben diesem Vorbehalt unterliegt. Die bevorzugte Berücksichtigung eines unterrepräsentierten und strukturell benachteiligten Geschlechts ist nur bei gleicher Qualifikation möglich. Die Feststellung der Qualifikation erfolgt anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen. Soweit Zielvorgaben aufgrund des Qualifikationsvorbehaltes nicht umgesetzt werden konnten, ist dies im nächsten Gleichstellungsplan entsprechend darzulegen.

Die Voraussetzungen für Zielvorgaben sollten so konkret wie möglich ermittelt werden. Aussagen zu Beförderungen bzw. Höhergruppierungen und Funktionsbesetzungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans erfordern beispielsweise die Prüfung von Altersabgängen und anderen absehbaren Veränderungen, durch die Plan-/Stellen und Dienstposten frei werden. Nur anhand kon-



kreter statistischer Daten lassen sich Zielvorgaben aufstellen, denen konkrete Maßnahmen zugeordnet werden können.

Soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind gemäß § 13 Abs. 2 Satz 3 die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln. Dies kann z.B. die nächsthöhere Dienststelle sein.

#### 4. Zuordnung von Maßnahmen zu Zielvorgaben

Gemäß § 13 Abs. 3 Satz 1 hat der Gleichstellungsplan für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Damit soll die Zielerreichung verbessert werden. Eine tabellarische Gegenüberstellung beispielsweise würde dem Rechnung tragen. Gemäß § 13 Abs. 3 Satz 2 enthält der Gleichstellungsplan insbesondere auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

#### 4.1. Beispiele

Zielvorgaben und Maßnahmen könnten beispielsweise wie folgt gegenübergestellt werden:

Zielvorgabe	Maßnahme
Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern bei Beförderungen, Funktionsübertragungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation (zu den zusätzlichen Voraussetzungen bei Unterrepräsentanz von Männern s. III. 1.)</li> </ul>
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Rahmenbedingungen, um auch Beschäftigten mit Vereinbarkeitspflichten die Übernahme von Führungsfunktionen zu erleichtern:</li> <li>• Job sharing</li> <li>• (auch echtes) Führen in Teilzeit</li> <li>• Mobiles Arbeiten</li> </ul>
Vermeidung von Beurteilungsfehlern im Zusammenhang mit Präsenz, Teilzeitbeschäftigung, flexiblen/mobilen Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung Beurteiler und zu Beurteiler</li> <li>• Sensibilisierung für typische Beurteilungsfehler im Zusammenhang mit Präsenz</li> <li>• Nachzeichnung von Beurteilungen</li> <li>• Transparenz bei Beurteilungsverteilung</li> <li>• Berücksichtigung der Rechtsprechung des OVG NW vom 21.02.2017 zur Gewichtung von Befähigungs- und Eignungskriterien neben der Leistung</li> </ul>

Zielvorgabe	Maßnahme
Generelle Verhinderung von Benachteiligung Beschäftigter mit Vereinbarkeitsbelangen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• konsequente Nachzeichnung von Beurteilungen während Elternzeit</li> <li>• Zielgruppe Vollzeitbeschäftigte mit Vereinbarkeitsbelangen im Blick behalten</li> <li>• verstärktes Angebot mobiler und flexibler Arbeitsformen</li> </ul>
Förderung der Sichtbarkeit Beschäftigter trotz Teilzeitbeschäftigung und präsenzbefreitem Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskräftebildungen zum Führen über Distanz</li> <li>• Bewertungsfokus auf Arbeitsergebnissen statt dauernder Ansprechbarkeit</li> <li>• Berücksichtigung bei der zeitlichen Planung von Besprechungen</li> </ul>
Förderung Beschäftigter außerhalb des klassischen Werdegangs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung befristeter Sonderaufgaben</li> </ul>
Motivation männlicher Beschäftigter für die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen (auch bei Verneinung einer strukturellen Benachteiligung in der DS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprache von Vätern</li> <li>• Information zum Thema Vätermonate</li> <li>• zielgruppenspezifische Veranstaltungen</li> </ul>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzahnung mit Maßnahmen des audits berufundfamilie</li> </ul>
Erhöhung des Frauenanteils in Laufbahngruppen mit Unterrepräsentanz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis auf vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen in externen Ausschreibungen</li> <li>• Prüfung verstärkter Abordnungen in die Dienststelle</li> </ul>
Erhöhung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot von Inhouse-Seminaren</li> <li>• Bedarfsabfragen</li> <li>• Öffnung unabhängig vom aktuellen fachlichen Bedarf unter Personalentwicklungsaspekten</li> </ul>

Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist gemäß § 13 Abs. 4 im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen nach § 3 Nr. 2 zumindest nicht sinkt. Diese Vorgabe betrifft Auflagen wie die Ausbringung von Haushaltsvermerken (künftig wegfallend = kw; künftig umzuwandeln = ku; lineare Stelleneinsparung). Auch bei grundlegenden organisatorischen Maßnahmen, die z.B. mit der Aufstellung eines Sozialplans verbunden sind, sind Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen und Benachteiligungen zu verhindern.

#### 4.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 legt der Gleichstellungsplan fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Der Gleichstellungsplan legt damit auch Maßnahmen fest, die der Umsetzung des § 15 dienen. Danach haben die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern vorbehaltlich entgegenstehender zwingender dienstlicher Belange die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Dazu können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören.

Nach § 16 Abs. 1 Satz 2 haben die Dienststellen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- und pflegefreundliche Arbeits- und Präsenzzeitmodelle anzubieten. Der weitere Ausbau solcher Modelle würde eine wesentliche Verbesserung darstellen.

Eine Verknüpfung entsprechender Maßnahmen mit den Zielvereinbarungen aus Verfahren zum audit familieundberuf in beteiligten Dienststellen ist sinnvoll.

#### **4.3. Motivation von Männern für Vereinbarkeitsmaßnahmen**

Auf Ebene der Bundesressorts gibt es gute Beispiele für Maßnahmen zur Motivation der Männer zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen, z.B. Seminare zum geschlechterspezifischen Umgang mit Beruf und Familie für Männer, Vorträge, Broschüren und Intranetrubriken für Väter sowie Väter-Workshops.

## **5. Erstellung und Abstimmung**

### **5.1. Aufbau und Struktur**

Die für die einzelnen Bereiche vorzunehmenden Auswertungen haben meist sehr umfangreiche Gleichstellungspläne zur Folge. Dies ist für eine detailgenaue Darstellung kaum vermeidbar. Gleichzeitig sollen die Gleichstellungspläne für die zur Umsetzung Verpflichteten und die Beschäftigten lesbar und handhabbar sein, zumal

dies zu mehr Akzeptanz führt und die Befassung mit dem Gleichstellungsplan erleichtert. Aus diesem Grunde kann es sich anbieten, die Kernaussagen und Hauptzielvorgaben in einer Kurzzusammenfassung voranzustellen und auf die detaillierten Ausführungen zu verweisen. Ein Bundesressort hat beispielsweise einen Flyer mit den wichtigsten Ergebnissen des Gleichstellungsplans veröffentlicht.

Kernstück des Gleichstellungsplans sind die Festlegungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit mit konkreten Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen. Gleichstellungspläne beinhalten häufig einen statistischen Anhang, auf den im Text hinsichtlich der jeweils benötigten Angaben Bezug genommen wird. Alternativ werden die benötigten Statistiken in den Text integriert, so dass alle Daten unmittelbar sichtbar sind.

Inwieweit im Geschäftsbereich einer obersten Bundesbehörde eine einheitliche Struktur vorgesehen wird oder nicht, hängt von den Bedingungen in den Behörden ab. Eine einheitliche Struktur erleichtert einen geschäftsbereichsinternen Vergleich der Daten und Zielerreichung. Wenn sich jedoch die Ausgangsbedingungen stark unterscheiden, können die dienststellenspezifischen Situationen und Schwerpunkte ein abweichendes Vorgehen rechtfertigen. Entscheidend sollte letztlich auch immer die Handhabbarkeit des Gleichstellungsplans in der Praxis sein.

### **5.2. Interne Abstimmung**

Hinsichtlich der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrats und

der Schwerbehindertenvertretung nach Abstimmung mit der Dienststellenleitung wird auf I. 1.1.2 und 2. (S. 5) verwiesen.

## **6. Bekanntmachung und Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn der Geltungsdauer im Intranet der Dienststelle zu veröffentlichen. Damit sollen Verzögerungen bei der Erstellung und Bekanntgabe ausgeschlossen werden. Die gesonderte Übermittlung des Gleichstellungsplans an Führungskräfte in Textform trägt der besonderen Verpflichtung Rechnung, die diese gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BGleiG hinsichtlich der Erreichung der Ziele des BGleiG haben.

## **V. Geltungsdauer und Anpassung**

Gemäß § 12 Abs. 1 hat jede Dienststelle einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann.

### **1. Turnus**

Der erste Gleichstellungsplan nach dem BGleiG 2015 war außer in den Fällen der Ausnahmeregelung des § 40 Abs. 1 Satz 1 BGleiG (Bestehen eines Gleichstellungsplans, der am 01.05.2015 noch mehr als zwei Jahre Gültigkeit hatte) zum Stichtag 31.12.2015 zu erstellen, der nächste nach dem vorgeschriebenen Vierjahresturnus zum 01.01.2020 in Kraft zu setzen etc. Das Einführungsroundschreiben zum BGleiG vom 06.01.2017 sieht vor, dass verspätet in Kraft getretene Gleichstellungspläne zum 01.01.2020 durch einen neuen

Gleichstellungsplan abzulösen sind. Die zwischenzeitliche Nutzung von Übergangs- und Ausnahmeregelungen hat jedoch dazu geführt, dass ein einheitlicher zeitlicher Turnus und eine entsprechende Vergleichbarkeit in der Praxis ohnehin nicht zu erreichen sind. Das Interesse an einem einheitlichen Turnus tritt jedenfalls bei einer längerfristigen Verzögerung von z.B. einem Jahr gegenüber der nach § 12 Abs. 1 BGleiG gesetzlich vorgegebenen vierjährigen Geltungsdauer zurück.

### **2. Stichtage und Ausnahmen**

Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 ist der Gleichstellungsplan bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft.

Statistische Grundlage für den zum 31.12. zu erstellenden Gleichstellungsplan ist gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 der 30.06. des entsprechenden Jahres. § 12 Abs. 2 Satz 2 sieht vor, dass für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden können. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die unterlassene oder verzögerte Erstellung des Gleichstellungsplans auf Umständen beruhen kann, die nicht die Dienststelle zu vertreten hat.

Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sind entsprechend der Begründung zu § 19 Abs. 4 als Dienststellen an der Spitze einer aus mehreren Dienststellen bestehenden Verwaltungseinheit mit großen Zuständigkeits- und Aufgabenberei-

chen wie Bundespolizei, Zollverwaltung oder Geschäftsbereich der Bundesagentur für Arbeit zu verstehen, insbesondere solche mit mehreren tausend Beschäftigten und solche, deren Zuständigkeit sich über mehr als ein Bundesland erstreckt. Jede der Dienststellen muss einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen. Die übergeordnete Dienststelle muss diesen für den Gleichstellungsplan benötigte Informationen z.B. zur übergeordneten Personalplanung oder grundsätzliche Angaben zu nicht delegierten Entscheidungen überlassen.

Die in § 12 Abs. 2 Satz 2 genannten organisatorischen Änderungen müssen derart umfassend sein, dass sie eine zum eigentlich vorgegebenen Stichtag keine dem Gesetz entsprechende Bestandsaufnahme oder keine konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zulassen, weil die bis dahin vorhandene Datenbasis für den Gleichstellungsplan obsolet geworden ist. Änderungen, die nicht diese Wirkung haben, sondern interne Umstrukturierungen in geringerem Maße beinhalten, können nicht als Argument für eine spätere Erstellung des Gleichstellungsplans herangezogen werden. Das Erfordernis der Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten soll nach der Entwurfsbegründung den Ausnahmecharakter des Satzes 2 klarstellen.

### **3. Anpassung**

Seit Inkrafttreten des BGleIG 2015 ist die Anpassung des Gleichstellungsplans nach zwei Jahren nur noch fakultativ. Eine Anpassung ist z.B. angezeigt nach grundlegenden organisatorischen Änderungen, die Aktualisierungen erfordern. Hierzu

gehören die zwischenzeitliche Einrichtung diverser neuer Arbeitseinheiten, neuer Arbeitsstrukturen sowie erfolgte Zusammenlegungen oder die Schaffung neuer Führungspositionen. Solche Fälle machen eine Aktualisierung der Situationsbeschreibung und der Zielvorgaben und Maßnahmen erforderlich. Angesprochen werden sollten generell alle Daten, die sich seit dem letzten Stichtag erheblich verändert haben und die Erreichung der Zielvorgabe beeinflussen.

Eine Aktualisierung der statistischen Daten und die Begründung einer von den Zielvorgaben abweichenden Entwicklung bietet sich generell insoweit an, als beim nächsten Gleichstellungsplan ein vier Jahre umfassender Rückblick vorgenommen werden muss. Die im Rahmen der Anpassung vorgenommene Zwischenerhebung kann hierfür genutzt werden. Für die Dauer von vier Jahren erst bei der Erstellung des neuen Gleichstellungsplans rückblickend Entwicklungen zu begründen, ist erheblich aufwändiger. Bei der Anpassung ist zu überprüfen, inwieweit die Voraussetzungen für die Erfüllung von Zielvorgaben sich verändert haben und Anpassungen vorgenommen werden müssen. Dies ist z.B. der Fall, wenn sich die den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zugrunde gelegte Stellenentwicklung verändert hat. Zu den im Gleichstellungsplan vorgesehenen konkreten Maßnahmen kann ein Zwischenstand dargestellt werden, wie beispielsweise der Stand der Entwicklung neuer Projekte für Väter zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

Stichtag für die Anpassung eines Gleichstellungsplans ist analog zum Stichtag für den Gleichstellungsplan der 30.06. des jeweils übernächsten

Jahres. Nur so ist die vom BGleiG geforderte Betrachtung von zwei Jahren möglich.

## VI. Verantwortlichkeiten

Die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans obliegt jeder Dienststelle im Sinne des § 3 Nr. 5, d.h. den Bundesgerichten, den Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. § 3 Nr. 5 verweist hierzu auf § 6 Abs. 1, 2 und 4 des BPersVG. Diese Vorschrift enthält Erläuterungen zu Behörden der Mittelstufe und diesen nachgeordneten Stellen sowie zu gemeinsamen Dienststellen des Bundes und anderer Körperschaften.

Der Gleichstellungsplan hat den Charakter eines dienststellenintern bindenden Regelwerks. Er wird in der Regel im Zusammenwirken zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter erstellt. Denkbar ist auch eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und dem Personalrat gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG. Im letzteren Fall ist das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf frühzeitige Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplans gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 5 BGleiG zu beachten.

Bei der inhaltlichen Entwicklung des Gleichstellungsplans sind die Dienststelle und die an der Erstellung frühzeitig zu beteiligende Gleichstellungsbeauftragte Hauptakteure.

Bei kleineren Dienststellen liegt die Verantwortung für nicht an diese delegierte Aufgaben bei der höheren Dienststelle.

Mit dem BGleiG aus dem Jahr 2015 wird nunmehr ausdrücklich geregelt, dass die Umsetzung des Gleichstellungsplans auch besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung ist. Bereits bisher in der Praxis übliche Verfahren wie ein Vorwort der Dienststellenleitung zum Gleichstellungsplan verdeutlichen die besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung. Wichtig ist zudem, dass im Rahmen von Vorlagen zu Auswahlentscheidungen an die Dienststellenleitung z.B. über Beförderungen und Funktionsübertragungen oder zu gleichstellungsrelevanten Konzepten diese auf die relevanten Vorgaben des Gleichstellungsplans hingewiesen wird.

Gleichstellungsaspekte sind bei allen Verwaltungsmaßnahmen und im Führungsalltag von vornherein mitzudenken und zu berücksichtigen. Sie sind keine isolierte Aufgabe der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten. Ihre Umsetzung in der Praxis liegt im Interesse aller Beschäftigten.

## Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### Herausgeber:

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20 179 130  
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr  
Fax: 030 18 555-4400  
E-Mail: [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*

**Stand:** Januar 2020

**Gestaltung Umschlag:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de) Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend