Dezember 2003

Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2004 bis 2007

Statist. Bundesamt - Bibliothek
04-02923

Gliederung:

Einleitung ..... Seite 4

I. IST-Analyse, Ziele, Maßnahmen ..... Seite 6

1. Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot ..... Seite 6
   1.1 Frauenanteil ..... Seite 6
   1.2 Planstellen, Stellen ..... Seite 9

2. Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Auswahlentscheidungen ..... Seite 11
   2.1 Stellenausschreibungen, Einstellungen ..... Seite 11
   2.2 Hausausschreibungen, Auswahlentscheidungen ..... Seite 13

3. Beruflicher Aufstieg ..... Seite 15
   3.1 Beurteilungen ..... Seite 15
   3.2 Leistungsstufen, Leistungsprämien ..... Seite 17
   3.3 Verbeamtungen ..... Seite 20
   3.4 Beförderungen, Höhergruppierungen ..... Seite 21

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ..... Seite 24
   4.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung ..... Seite 24
   4.2 Telearbeit ..... Seite 29
   4.3 Kinderbetreuung ..... Seite 30
   4.4 Beurlaubung ..... Seite 31

5. Aus- und Fortbildung ..... Seite 35

II. Schutz vor sexueller Belästigung ..... Seite 39

III. Gleichstellungsbeauftragte ..... Seite 40

IV. Statistiken ..... Seite 40

V. Umsetzung des Gleichstellungsplans ..... Seite 41

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Frauenanteil nach Laufbahngruppen ..... Seite 7
Tabelle 2: Planstellen und Stellen des Statistischen Bundesamtes ..... Seite 10
Tabelle 3: Externe Ausschreibungen ..... Seite 11
Tabelle 4: Interne Ausschreibungen ..... Seite 13
Tabelle 5: Durchschnittsnoten ..... Seite 16
Tabelle 6: Leistungsstufen ..... Seite 17
Tabelle 7.1: Leistungsprämien im Jahr 2001 ..... Seite 18
Tabelle 7.2: Leistungsprämien im Jahr 2002 ..... Seite 19
Tabelle 8: Frauenanteil nach Status ..... Seite 20
Tabelle 9: Beförderungen/Höhergruppierungen ..... Seite 22
Tabelle 10: Arbeitszeitmodelle ..... Seite 25
Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung insgesamt ..... Seite 26
Tabelle 11.1: Teilzeitbeschäftigung in der Dienststelle Wiesbaden ..... Seite 27
Tabelle 11.2: Teilzeitbeschäftigung in der Zweigstelle Bonn ..... Seite 28
Tabelle 12: Telearbeit ..... Seite 29
Tabelle 13: Beurlaubung ohne Bezüge insgesamt ..... Seite 31
Tabelle 13.1: Beurlaubung ohne Bezüge in der Dienststelle Wiesbaden ..... Seite 32
Tabelle 13.2: Beurlaubung ohne Bezüge in der Zweigstelle Bonn ..... Seite 33
Tabelle 14 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ..... Seite 35
Tabelle 15 Fortbildungstage nach Laufbahngruppen ..... Seite 36
Tabelle 16 Fortbildungstage nach Umfang der Arbeitszeit ..... Seite 37

Anhang:

Anhang 1: Mitteilung 4/01 der Gleichstellungsbeauftragten ..... Seite 42

Anhang 2: Auszug aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) ..... Seite 44

Anhang 3: Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) ..... Seite 50

Einleitung

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es:

> **„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."**

Zur Ausgestaltung der Verfassungsnorm wurde das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verabschiedet, das am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist. Es ist Kernstück des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz - DGleiG).

Das BGleiG soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranbringen und die Regelungen des bisherigen Frauenfördergesetzes (FFG) verbessern und konkretisieren. Dementsprechend sieht das BGleiG insbesondere vor, Frauen mit gleicher Qualifikation bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz bevorzugt zu berücksichtigen und den Frauenanteil auch bei einem Stellenabbau zu erhalten. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit werden für Frauen und Männer verbessert; ausdrücklich werden neuere Arbeitszeitmodelle wie Telearbeit und Sabbatjahr einbezogen. Bei allen Regelungen wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Der nach dem FFG zu erstellende Frauenförderplan wird künftig als Gleichstellungsplan bezeichnet. Seine Laufzeit wird von drei auf vier Jahre verlängert. Die vor Inkrafttreten des BGleiG bestellten Frauenbeauftragten bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Mit der Umstellung der Terminologie soll das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verdeutlicht werden.

Der Gleichstellungsplan soll - wie der bisherige Frauenförderplan - die gesetzlichen Ziele dienststellenbezogen in konkrete Maßnahmen umsetzen. Nach wie vor sind auch im Statistischen Bundesamt Frauen in vielen Bereichen unterrepräsentiert, insbesondere im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen. Nach wie vor verbinden Männer Familie und Erwerbstätigkeit nur in geringem Maße miteinander.

Der vorliegende Gleichstellungsplan geht von einer Beschreibung und Bewertung der Situation der Frauen im Statistischen Bundesamt aus, zeigt Ungleichheiten im beruflichen Fortkommen von Män-

nern und Frauen auf und liefert verbindliche Vorgaben zu ihrer Beseitigung. Mit dem Gleichstellungsplan soll erreicht werden

- **Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen,**

- **Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen sowie**

- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch Schaffung von Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte und aus familiären Gründen Beurlaubte. Dadurch sollen zugleich für Männer bestehende Hemmnisse abgebaut werden, Familienarbeit zu übernehmen.**

Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument einer auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichteten Personalplanung und -entwicklung. Wie bisher kommt hinsichtlich seiner Umsetzung den jeweiligen Vorgesetzten eine bedeutende Rolle zu. Sie haben die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten ihrer Organisationseinheit durch professionelle Personalführung und -förderung voranzutreiben und alle geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen in ihren Organisationseinheiten zu ergreifen. Der Gleichstellungsplan wird daher den Vorgesetzten besonders zur Verfügung gestellt mit der Aufforderung, die gesetzten Ziele zu beachten und ihre Realisierung zu gewährleisten.

I. IST-Analyse, Ziele, Maßnahmen

1. Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot

1.1. Frauenanteil

Frauen sind - unter Berücksichtigung des Einzelfalls (sog. einzelfallbezogene Quote) - in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung, Beförderung und Höhergruppierung.

Unterrepräsentiert sind Frauen dann, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) jeweils unter 50 Prozent liegt.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes hat sich seit 1996, dem Stand der IST-Analyse für unseren ersten Frauenförderplan, folgendermaßen verändert:

— im einfachen Dienst	von 29 % (41 von 139)	auf 27,0 % (27 von 100)
— im mittleren Dienst	von 77 % (1302 von 1694)	auf 70,6 % (902 von 1278)
— im gehobenen Dienst	von 39 % (345 von 892)	auf 43,3 % (399 von 922)
— im höheren Dienst	von 29 % (95 von 325)	auf 33,4 % (130 von 389)

Wie die nachfolgende Übersicht über den Frauenanteil nach Laufbahngruppen zeigt, sind Frauen im Statistischen Bundesamt aktuell unterrepräsentiert in den Bereichen

- des höheren Dienstes, vor allem in den Spitzenpositionen, aber auch bei den Referatsleitungsfunktionen sowie
- des gehobenen Dienstes, vor allem bei den Hauptsachbearbeiterfunktionen.

Der Frauenanteil in der Dienststelle Wiesbaden liegt in den Laufbahnen des höheren und des gehobenen Dienstes sowie bei den Auszubildenden deutlich unter dem in der Zweigstelle Bonn.

Tabelle 1: Frauenanteil bei den Beschäftigten nach Laufbahngruppen (Stand: 8.10.2003)

Laufbahngruppe	Insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauen-anteil in %	M	F	Frauen-anteil in %	M	F	Frauen-anteil in %
höherer Dienst *	259	130	***33,4***	213	101	***32,2***	46	29	***38,7***
Präs/VPräs/AbtL	12	-	***0***	10	-	***0***	2	-	***0***
GrL	29	10	***25,6***	25	6	***19,4***	4	4	***50,0***
RefL	118	47	***28,5***	101	38	***27,3***	17	9	***34,6***
Experten**									
WM/Ref	100	73	***42,2***	77	57	***42,5***	23	16	***41,0***
gehobener Dienst	523	399	***43,3***	452	318	***41,3***	71	81	***53,3***
Herausgeh. Hsb**									
Hauptsachbearb.	303	147	***32,7***	267	123	***31,5***	36	24	***40,0***
Sachbearb.	220	252	***53,4***	185	195	***51,3***	35	57	***62,0***
mittlerer Dienst	376	902	***70,6***	198	639	***76,3***	178	263	***59,6***
Spitzenämter	190	420	***68,9***	117	345	***74,7***	73	75	***50,7***
übriger mittl.Dienst	186	405	***68,5***	81	223	***73,4***	105	182	***63,4***
Schreibd./Datenerf.	-	77	***100***	-	71	***100***	-	6	***100***
einfacher Dienst	73	27	***27,0***	45	17	***27,4***	28	10	***26,3***
Auszubildende	47	43	***47,8***	32	25	***43,9***	15	18	***54,5***
Insgesamt (ohne Azubi)	1231	1458	***54,2***	908	1075	***54,2***	323	383	***54,2***

— Quelle: EPOS —

* darunter Aufsteiger in den höheren Dienst insgesamt 17, das sind 4,4% der Beschäftigten des höheren Dienstes; Frauenanteil am Aufstieg 1 von 17, das sind 5,9%

** Angaben künftig vorgesehen

Ziele:

- **Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des höheren Dienstes, vor allem in Führungsfunktionen**
- **Verbesserung von Möglichkeiten des Aufstiegs in den höheren Dienst**
- **Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Hauptsachbearbeiterfunktionen**

Stufenplan:

- **Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des höheren Dienstes:**

bis Ende 2005	von 33,4 %	auf 35,0 %
2006 bis Ende 2007		auf 36,0 % (jeweils Amt insgesamt)

- **Besetzung von Abteilungs- und Gruppenleitungsfunktionen mit Frauen:**

aus heutiger Sicht zu besetzende Funktionen	bis Ende 2005	3
	2006 bis Ende 2007	1
bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen zu besetzen		
	bis Ende 2005	2
	2006 bis Ende 2007	0

- **Erhöhung des Frauenanteils beim Aufstieg in den höheren Dienst:**

bis Ende 2005	von 5,9 %	auf 9,0 %
2006 bis Ende 2007		auf 12,0 % (jeweils Amt insgesamt)

- **Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Hauptsachbearbeiterfunktionen:**

bis Ende 2005	von 32,7 %	auf 34,0 %
2006 bis Ende 2007		auf 35,0 % (jeweils Amt insgesamt)

Maßnahmen:

- Auf Stellenausschreibungen für den Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes werden bei gleicher Eignung und Befähigung vermehrt Frauen ausgewählt.
- Gezielte Personalentwicklung für Frauen soll dazu führen, ihre Qualifikation und Verwendungsbreite zu verbessern.
- Durch individuelle Fortbildungsplanung sollen Frauen in die Lage versetzt werden, die Anforderungsprofile von höherwertigen Funktionen zu erfüllen.

- Bei der Besetzung von Abteilungs- und Gruppenleitungsfunktionen werden Frauen entsprechend dem o. Stufenplan bevorzugt berücksichtigt.
- Frauen werden bevorzugt für den Aufstieg in den höheren Dienst vorgesehen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden jeweils doppelt so viele Frauen wie Männer zur Teilnahme an Aufstiegsauswahlverfahren vorgeschlagen.
- Bei der Besetzung aller Hauptsachbearbeiterfunktionen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.

1.2 Planstellen, Stellen

Die nachfolgende Übersicht zeigt die für das Statistische Bundesamt bewilligten Planstellen und Stellen. Die Angabe der freien sowie der in den nächsten Jahren frei werdenden Planstellen und Stellen gibt Aufschluss darüber, in welchem Umfang und in welchen Bereichen eine Erhöhung des Frauenanteils möglich ist. Ob die freien Stellen tatsächlich besetzt werden, hängt von der Finanzlage des Amtes ab.

Ziele:

- **In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Nachbesetzung von mindestens der Hälfte der zu besetzenden Planstellen und Stellen mit Frauen**
- **Bei Stellenabbau in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens Gleichbleiben des Frauenanteils**

Maßnahmen:

- Bei der Nachbesetzung von Planstellen und Stellen wird festgestellt, ob es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Ist das der Fall, so sind im Zuge der Nachbesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen vorrangig zu berücksichtigen.
- Umstrukturierungen und Stellenflexibilisierungen sollen die Möglichkeiten erhöhen, dass Frauen gefördert werden können.

Tabelle 2: Planstellen und Stellen des Statistischen Bundesamtes (Stand: 1.6.2003)

Anzahl der bewilligten Planstellen und Stellen				Anzahl der freien/frei werdenden Planstellen und Stellen	
Bes.-/ Verg.Gr.	Stellen HH 2003	kw-Vermerke	Anzahl ohne kw-Vermerke	frei	Frei werdend innerhalb der nächsten 3 Jahre
B 8	1		1		
B 4	1		1	1	
B 3	3		3		2
B 2	7	1	6	1	3
A 16	16		16		1
A 15	70	2	68	3	2
Ia	7		7		
A 14	106	5	101	4	2
Ib	29		29	2	1
A 13	81	10	71	10	
IIa	22	5	17	4	1
h.D.	**343**	**23**	**320**	**25**	**12**
A 13g	56		56	4	4
A 12	84	2	82	5	3
III	72		72	1	4
A 11	142	4	138	8	
IVa	167,8	3,8	164	12	7
A 10	142	3	139	6	2
IVb	76,5	12,5	64	13	2
A 9	80,5	0,5	80	1	2
Vb	115,5	14,5	101	16	4
g.D.	**936,3**	**40,3**	**896**	**66**	**28**
A 9m+Z	25	1	24		2
A 9m	41	1	40		1
A 8	13	1	12		2
Vc	525	3	522	13	10
A 7	5	4	1		2
VIb	258	11	247	48	2
A 6	76	5	71		1
VII	43,5	6,5	37	1	
VII - IXb	18	2	16	7	
A 5					
VIII	20	15	5	7	
m.D.	**1024,5**	**49,5**	**975**	**76**	**20**
A 6e	18		18	6	2
A 5e	14	3	11		
A 4	12		12		1
A 2/3	21,5	1,5	20	8	
IXb	18	2	16	4	1
X					
e.D.	**83,5**	**6,5**	**77**	**18**	**4**
MTArb	**22**	**2**	**20**	**2**	
Gesamt	**2409,3**	**121,3**	**2288**	**187**	**64**

2. Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Auswahlentscheidungen

2.1 Externe Ausschreibungen, Einstellungen

Der **Frauenanteil bei den Bewerbungen** auf Stellenausschreibungen (Externe Ausschreibungen) lag im Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003 in der Dienststelle Wiesbaden bei 43,7 % und in der Zweigstelle Bonn bei 49,6 %. Der **Frauenanteil bei den Einstellungen** lag im Durchschnitt aller Laufbahngruppen jeweils darüber.

Tabelle 3: Stellenausschreibungen (Zeitraum: 1.7.2002 bis 30.6.2003)

Laufbahngruppe	Anzahl Stellenausschreibungen	eingegangene Bewerbungen			ausgewählte Bewerber/innen = Einstellungen *		
		Männer	Frauen	**Frauenanteil in %**	Männer	Frauen	**Frauenanteil in %**
Dienststelle Wiesbaden							
höherer Dienst	8	621	328	***34,6***	20	12	***37,5***
gehobener Dienst	3	65	40	***38,1***	1	3	***75,0***
mittlerer Dienst (einschl. Azubi)	2	187	310	***62,4***	10	11	***52,4***
einfacher Dienst	0	—	—	—	—	—	—
Insgesamt	13	873	678	***43,7***	31	26	***45,6***
Zweigstelle Bonn							
höherer Dienst	3	177	140	***44,2***	8	6	***42,9***
gehobener Dienst	1	24	58	***70,7***	4	9	***69,2***
Insgesamt	4	201	198	***49,6***	12	15	***55,5***

Ziele:

- **Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen, insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind**
- **Gewährleistung der Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber**

Maßnahmen:

- Stellenausschreibungen für den Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes, werden so abgefasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Durch entsprechende Ausgestaltung der Stellenausschreibungen sollen sich Frauen zur Bewerbung besonders aufgefordert fühlen. Anforderungen wie "hohes Maß an Einsatzbereitschaft", "Belastbarkeit", "große Flexibilität", „Bereitschaft zu (längeren) Dienstreisen" etc. müssen sich im Einzelfall aus dem Erfordernis der Aufgabenerledigung belegen lassen und dürfen nicht standardmäßig verwendet werden.
- Zusätzlich sollen Frauen in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen werden, sich zu bewerben, z.B. durch Einfügung des Satzes: **"Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht."**
- Zu den Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen. Sofern Bewerbungen von Frauen nicht in entsprechender Anzahl vorliegen, sind alle Frauen mit der geforderten Qualifikation einzuladen.
- Auswahlkommissionen werden paritätisch besetzt. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in beratender Funktion an Auswahlverfahren teil.
- In Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, der Sicherstellung der Betreuung von Kindern sowie behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Es dürfen nur geschlechtsneutrale Kriterien herangezogen werden. Benachteiligungen sind auch unter dem Aspekt der mittelbaren Diskriminierung verboten. Bei der vergleichenden Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen daher z.B. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten oder geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre nicht nachteilig bewertet werden. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind dagegen zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen.

2.2 Interne Ausschreibungen, Auswahlentscheidungen

Der **Frauenanteil bei den Bewerbungen** auf Hausausschreibungen (Interne Ausschreibungen) lag im Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003 im Durchschnitt aller Laufbahngruppen in der Dienststelle Wiesbaden bei 58,5 %. Noch etwas höher war hier der **Frauenanteil bei den Auswahlentscheidungen** (59,4 %). In der Zweigstelle Bonn lag der **Frauenanteil bei den Bewerbungen** nur durch einen überproportionalen Frauenanteil bei den Bewerbungen des gehobenen Dienstes im Durchschnitt aller Laufbahngruppen bei 43,8 %. Der **Frauenanteil bei den Auswahlentscheidungen** lag im Durchschnitt darüber.

Tabelle 4: Hausausschreibungen (Zeitraum: 1.7.2002 bis 30.6.2003)

Laufbahn-gruppe	Anzahl Hausaus-schrei-bungen	eingegangene Bewerbungen			ausgewählte Bewerber/innen		
		M	W	*Frauen-anteil in %*	M	W	*Frauen-anteil in %*
Dienststelle Wiesbaden							
höherer Dienst	37	51	49	***49,0***	19	16	***45,7***
gehob. Dienst	69	147	157	***51,6***	28	34	***54,8***
mittl.Dienst	32	27	111	***80,4***	5	26	***83,9***
Insgesamt	138	225	317	***58,5***	52	76	***59,4***
Zweigstelle Bonn							
höherer Dienst	5	11	5	***31,3***	3	2	***40,0***
gehob. Dienst	9	13	20	***60,6***	5	4	***44,4***
mittl.Dienst	10	49	32	***39,5***	6	9	***60,0***
Insgesamt	24	73	57	***43,8***	14	15	***51,7***

Anmerkung: Künftig sind Angaben zu Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten vorgesehen.

Ziele:

- **Erhöhung des Frauenanteils bei den Auswahlentscheidungen im höheren Dienst in der Dienststelle Wiesbaden sowie im gehobenen Dienst in der Zweigstelle Bonn**
- **Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Auswahlentscheidungen**
- **Erreichung der Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte**

Maßnahmen:

- Hausausschreibungen, insbesondere für den Bereich des höheren Dienstes, werden so abgefasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufs- und Dienstbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Es wird grundsätzlich in Teilzeitform ausgeschrieben. In Vorbereitung auf eine Ausschreibung sind Überlegungen zur Aufgabenteilung anzustellen. Ist eine Teilung des Arbeitsplatzes nicht möglich, ist dies schriftlich zu begründen.
- Es werden künftig vermehrt Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben, insbesondere auch Führungsfunktionen.
- Der Bewerbungsvordruck wird dahingehend ergänzt, dass die Bewerber/innen zum Ausdruck bringen können, ob sie an einer möglichen „Paarbildung" interessiert sind.
- Sofern sich geeignete Teilzeitkräfte beworben haben, sind sie zu den Bewerbergesprächen einzuladen.
- Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, erhalten auf Wunsch zeitnah vor Beendigung der Beurlaubung die ihre (ggf. auch die nächsthöhere) Besoldungs- oder Vergütungsgruppe betreffenden Stellenausschreibungen an ihre Privatadresse. Für Beschäftigte, die aus dienstlichen Gründen beurlaubt oder zu anderen Behörden abgeordnet oder zugewiesen sind, gilt entsprechendes.
- Auswahlkommissionen werden paritätisch besetzt. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in beratender Funktion an Auswahlverfahren teil.
- In Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, der Sicherstellung der Betreuung von Kindern sowie behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Es dürfen nur geschlechtsneutrale Kriterien herangezogen werden. Benachteiligungen sind auch unter dem Aspekt der mittelbaren Diskriminierung verboten. Bei der vergleichenden Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen daher z.B. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten oder geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre nicht nachteilig bewertet werden. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind dagegen zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Der fachlichen und persönlichen Kompetenz derjenigen, die (Mit-)Verantwortung für Personalauswahlentscheidungen tragen, kommt erhebliche Bedeutung zu. Alle Beschäftigten müssen sicher sein, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gerecht bewertet werden und sachfremde Erwägungen die Auswahlentscheidungen nicht beeinflussen.

3. Beruflicher Aufstieg

3.1 Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen beeinflussen u.a. Beförderungs- und Personalauswahlentscheidungen. Teilzeitbeschäftigte erzielen oft weniger gute Beurteilungsnoten als Vollzeitbeschäftigte. Deshalb haben sie in der Regel nicht die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Die für die Regelbeurteilungsrunden 1997 und 2000 errechneten Durchschnittsnoten nennt die nachfolgende Tabelle 5. Die Ergebnisse lassen eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung nicht erkennen. Die Ausführungen der Gleichstellungsbeauftragten zur Beurteilungsstatistik sind in Anhang 1 zusammengestellt.

Ziele:

- **Vermeidung von Informationsdefiziten der Teilzeitbeschäftigten**
- **Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung der Teilzeitbeschäftigten**
- **Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung von Frauen**

Maßnahmen:

- Die Vorgesetzten von Teilzeitkräften sollen bei der Festlegung von Besprechungs- und sonstigen Terminen die Belange der Teilzeitbeschäftigten angemessen berücksichtigen. Die vollständige Informationseinbindung der Teilzeitkräfte muss gewährleistet sein.
- Erst- und Zweitbeurteiler/innen von Teilzeitbeschäftigten sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie geringere zeitliche Präsenz und damit geringeres Arbeitsvolumen, nicht in die Beurteilungen einfließen zu lassen. Die Teilzeitkraft ist ausschließlich für die Zeit zu beurteilen, die sie zur Verfügung steht. Durch geeignete Maßnahmen (z.B Schulung, Informationsgespräche vor einer Regelbeurteilungsrunde) sind die Beurteilenden dafür zu sensibilisieren. Dienstalter, Lebensalter etc. sind bei einer dienstlichen Beurteilung nur zu berücksichtigen, wenn sie bei der/dem betreffenden Beschäftigten tatsächlich qualifikationserhöhend sind.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.

Tabelle 5: Durchschnittsnoten der beurteilten Beamtinnen und Beamten 1997 und 2000 *

Laufbahngruppen Besoldungsgruppen Arbeitszeitmodellen	2000			1997		
	Insges.	Frauen	Männer	Insges.	Frauen	Männer
Insgesamt	6,7	6,6	6,7	6,9	6,8	7,0
eD, mD insgesamt	6,5	6,6	6,5	-	-	-
gD insgesamt	6,7	6,6	6,8	7,0	6,8	7,1
davon A 9	6,0	5,8	6,3	6,4	6,5	6,1
A 10	6,6	6,5	6,7	6,8	6,7	7,1
A 11	6,5	6,5	6,4	6,8	6,5	7,0
A 12 / A 13	7,1	7,3	7,1	7,6	8,1	7,4
davon Wiesbaden mit i-Punkt (1)	6,7	6,7	6,8	7,0	7,0	6,9
Bonn/Berlin (2)	6,6	6,4	6,7	7,3	8,0	6,7
hD insgesamt	6,7	6,8	6,7	6,8	6,8	6,8
darunter Referenten (3)	6,4	6,3	6,5	X	X	X
Referatsleiter (3)	6,8	7,0	6,7	X	X	X
darunter A 15	7,0	7,2	7,0	X	X	X
Gruppenleiter (3)	7,0	6,8	7,0	X	X	X
darunter A 15	6,8	6,8	6,9	X	X	X
Teilzeitbeschäftigte insges	6,5	6,5	6,9	6,8	6,8	7,0
davon eD/mD	6,7	6,7	-	-	-	-
gD	6,5	6,4	7,0	6,8	6,7	7,5
hD	6,6	6,5	6,8	6,8	6,9	6,5
(1) 1997: Wiesbaden / Düsseldorf						
(2) 1997: Berlin						
(3) Für 1997 liegt keine Auswertung in dieser Abgrenzung vor.						

Anmerkung:

* Die Regelbeurteilungsrunde 2003 war bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen.

3.2 Leistungsstufen, Leistungsprämien

Nachfolgende Übersichten über die Gewährung von Leistungsstufen in den Jahren 2001 und 2002 zeigen, dass insbesondere 2002 jeweils deutlich mehr Männer als Frauen berücksichtigt wurden. Der Frauenanteil bei den Begünstigten liegt aber im höheren und im gehobenen Dienst jeweils über dem Anteil der Frauen bei den Beamten/innen insgesamt (33,4 vom Hundert, vgl. Tabelle 8: Frauenanteil nach Status).

Tabelle 6: Gewährung von Leistungsstufen in den Jahren 2001 und 2002 (Stand: Dezember 2002)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	**Beamte/Beamtinnen mit Leistungsstufe in 2001**								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	30	17	13	12	7	5	40,0	41,2	38,5
Teilzeit	10	9	1	9	8	1	90,0	88,9	100,0
h.D.	11	10	1	6	5	1	54,5	50,0	100,0
g.D.	23	16	7	14	10	4	60,9	62,5	57,1
m.D.	6	0	6	1	0	1	16,7	0,0	16,7
e.D.	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Arbeitszeit Laufbahngruppe	**Beamte/Beamtinnen mit Leistungsstufe in 2002**								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	34	21	13	10	7	3	29,4	33,3	23,1
Teilzeit	4	3	1	3	2	1	75,0	66,7	100,0
h.D.	16	12	4	6	4	2	37,5	33,3	50,0
g.D.	17	12	5	6	5	1	35,3	41,7	20,0
m.D.	5	0	5	1	0	1	20,0	0,0	20,0
e.D.	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0

Anmerkung: Im Jahr 2003 wurden keine Leistungsstufen vergeben.

Bei der Gewährung von Leistungsprämien in den Jahren 2001 und 2002 waren Frauen oft unterrepräsentiert; ihr Anteil an den Leistungsprämienempfängern entspricht überwiegend nicht ihrem Anteil an der Beschäftigtengruppe (Frauenanteil bei den Beamten: 33,4 v.H.; Frauenanteil bei den Arbeitnehmern: 60,8 v.H.).

Tabelle 7.1: Gewährung von Leistungsprämien im Jahr 2001 (Stand: Dezember 2002)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsprämie in 2001								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	43	36	7	9	5	4	20,9	13,9	57,1
Teilzeit	4	4	0	1	1	0	25,0	25,0	0,0
h.D.	16	15	1	2	1	1	12,5	6,7	100,0
g.D.	28	24	4	7	5	2	25,0	20,8	50,0
m.D.	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
e.D.	3	1	2	1	0	1	33,3	0,0	50,0
Arbeitszeit Laufbahngruppe	**Arbeitnehmer/innen mit Leistungsprämie in 2001**								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	137	122	15	70	60	10	51,1	49,2	66,7
Teilzeit	24	20	4	19	17	2	79,2	85,0	50,0
h.D.	10	7	3	2	1	1	20,0	14,3	33,3
g.D.	76	69	7	31	26	5	40,8	37,7	71,4
m.D.	70	61	9	54	48	6	77,1	78,7	66,7
e.D.	5	5	0	2	2	0	40,0	40,0	0,0

Tabelle 7.2: Gewährung von Leistungsprämien im Jahr 2002 (Stand: Dezember 2002)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsprämie in 2002								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	44	29	15	8	6	2	18,2	20,7	13,3
Teilzeit	6	5	1	4	3	1	66,7	60,0	100,0
h.D.	15	14	1	6	5	1	40,0	35,7	100,0
g.D.	21	19	2	5	4	1	23,8	21,1	20,0
m.D.	11	0	11	1	0	1	9,1	0,0	9,1
e.D.	3	1	2	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Arbeitszeit Laufbahngruppe	**Arbeitnehmer/innen mit Leistungsprämie in 2002**								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	138	123	15	65	59	6	47,1	48,0	40,0
Teilzeit	32	27	5	28	23	5	87,5	85,2	100,0
h.D.	10	8	2	4	3	1	40,0	37,5	50,0
g.D.	81	74	7	32	30	2	39,5	40,5	28,6
m.D.	74	63	11	56	48	8	75,7	76,2	72,7
e.D.	5	5	0	1	1	0	20,0	20,0	0,0

Anmerkung: Im Jahr 2003 wurden keine Leistungsprämien vergeben.

Ziele:

- **Bei der Gewährung von Leistungsstufen und Leistungsprämien Vermeidung von Nachteilen für Teilzeitbeschäftigte**
- **Bei gleicher Leistung Berücksichtigung von Frauen jeweils entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigtengruppe**

Maßnahmen:

- Die Entscheidungsberechtigten für die Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien sind aufgefordert, ihre Entscheidung objektiv und sachgerecht zu treffen.
- Die Vorgesetzten von Teilzeitkräften sind bei der Entscheidung über die Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie z.B. geringere zeitliche Präsenz und damit geringeres Arbeitsvolumen, nicht in die Beurteilung der Leistung einfließen zu lassen. Die Teilzeitkraft ist ausschließlich für die Zeit zu bewerten, die sie im Dienst zur Verfügung steht. Erkennbaren Benachteiligungen wird nachgegangen.
- Bei der Übertragung besonderer Aufgaben, deren erfolgreiche Erledigung zur Gewährung einer Leistungsprämie führen soll oder kann, dürfen Frauen und Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden. Auch hier wird erkennbaren Benachteiligungen nachgegangen.

3.3 Verbeamtungen

Die folgende Übersicht über die Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes nach Status zeigt, dass bei der Gruppe der Beamten Frauen unterrepräsentiert sind, und zwar sowohl in der Dienststelle Wiesbaden als auch in der Zweigstelle Bonn. Dies ist nachteilig für Frauen, da insbesondere im höheren Dienst die Spitzenfunktionen überwiegend mit Beamten besetzt sind.

Tabelle 8: Frauenanteil bei den Beschäftigten nach Status (Stand: 08.10.2003)

Status	Insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %
Beamte	432	217	*33,4*	264	141	*34,8*	168	76	*31,1*
Angestellte	756	1228	*61,9*	615	924	*60,0*	141	304	*68,3*
Arbeiter	43	13	*23,2*	29	10	*25,6*	14	3	*17.6*
Auszubildende	47	43	*47,8*	32	25	*43,9*	15	18	*54,5*
Insgesamt (ohne Azubi)	1231	1458	*54,2*	908	1075	*54,2*	323	383	*54,2*

— Quelle: EPOS —

Ziel:

- **Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verstärkte Verbeamtung von Frauen, vor allem im Bereich des höheren Dienstes**

Maßnahmen:

- Die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Verbeamtung werden bei der Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis geprüft; der Zeitpunkt ihres Vorliegens wird festgestellt und den Beschäftigten sowie der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt.
- Die Beschäftigten werden vor einer Verbeamtung insbesondere unter beamten-, laufbahn- und versorgungsrechtlichen Aspekten beraten.
- Bei Verbeamtungsvorschlägen der Organisationseinheiten dürfen sachfremde Erwägungen nicht zur Benachteiligung von Frauen führen.
- Es wird regelmäßig halbjährlich eine Übersicht über erfolgte Verbeamtungen in der Dienststelle Wiesbaden sowie in der Zweigstelle Bonn erstellt und der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.

3.4 Beförderungen, Höhergruppierungen

Die Zusammenstellung der Beförderungen/Höhergruppierungen bzw. Höherreihungen im Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003 (Tabelle 9) zeigt, dass in dieser Zeit in der Laufbahn des höheren Dienstes deutlich mehr Männer als Frauen höhergestuft wurden. Auch in der Laufbahn des gehobenen Dienstes wurden mehr Männer als Frauen höhergestuft; der Frauenanteil an den Höherstufungen entspricht hier aber dem Anteil der Frauen in dieser Laufbahngruppe.

Es wurden erheblich mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Allerdings lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Maßnahmen jeweils über ihrem Anteil in der Laufbahngruppe.

Ziele:

- **Erhöhung des Frauenanteils bei den Beförderungen und den Höhergruppierungen, besonders im Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes**
- **Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleiche Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte wie für Vollzeitbeschäftigte**
- **Erhöhung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Funktionen mit Führungsaufgaben**

Tabelle 9: Beförderungen/Höhergruppierungen bzw. Höherreihungen (1.7.2002 bis 30.6.2003)

Bes.-/Verg.-Gruppe	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Zusammen		Frauenanteil in v.H.		Anteil Teilzeitbeschäftigte in v.H.	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	an den Maßnahmen	in der Laufbahngruppe	an den Maßnahmen	in der Laufbahngruppe
B 8	–	–	–	–	–	–				ohne ATZ
B 4	–	–	–	–	–	–				
B 3	–	1	–	–	–	1				
B 2	–	–	–	–	–	–				
A 16	1	4	–	–	1	4				
A 15	6	8	–	–	6	8				
Ia	–	1	–	–	–	1				
A 14	–	3	4	–	4	3				
Ib	–	3	–	–	–	3				
höherer D	**7**	**20**	**4**	**–**	**11**	**20**	***35,5***	***31,8***	***12,9***	***9,6***
A 13g	1	2	–	–	1	2				
IIa Bew	–	3	–	–	–	3				
A 12	6	9	1	–	7	9				
III	4	5	–	–	4	5				
A 11	3	7	–	–	3	7				
IVa	6	11	2	–	8	11				
A 10	–	–	–	–	–	–				
IVb	11	10	1	–	12	10				
gehobener D	**31**	**47**	**4**	**–**	**35**	**47**	***42,7***	***40,0***	***4,9***	***10,5***
A 9m+Z	–	–	–	–	–	–				
A 9m	–	–	–	–	–	–				
Vb Bew	16	10	11	–	27	10				
A 8	–	1	–	1	–	2				
Vc	23	14	13	–	36	14				
A 7	–	6	–	–	–	6				
VIb	22	11	16	–	38	11				
A 6	–	–	1	–	1	–				
VII	3	3	–	–	3	3				
VII - IXb	–	–	1	–	1	–				
mittlerer D	**64**	**45**	**42**	**1**	**106**	**46**	***69,7***	***71,2***	***28,3***	***26,8***
A 6e	–	3	–	–	–	3				
A 5e	1	–	–	–	1	–				
A 4	–	–	–	–	–	–				
A 2/3	–	–	–	–	–	–				
IXb	–	–	–	–	–	–				
einfacher D	**1**	**3**	**–**	**–**	**1**	**3**	***22,2***	***28,3***	***11,1***	***7,1***
MTArb	**1**	**3**	**–**	**1**	**1**	**4**				
Insgesamt	**104**	**118**	**50**	**2**	**154**	**120**	**56,2**	**54,4**	**19,0**	**18,6**

— Quelle: EPOS —

Stufenplan:

- **Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Beförderungsplanung im Rahmen der verbundenen Bewertung im Bereich des gehobenen und des höheren Dienstes:**

A 12-Beförderungsmöglichkeiten aus heutiger Sicht	bis Ende 2005	10
	2006 bis Ende 2007	6
bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für Frauen vorzusehen		
	bis Ende 2005	6
	2006 bis Ende 2007	3
A 13g-Beförderungsmöglichkeiten aus heutiger Sicht	bis Ende 2005	5
	2006 bis Ende 2007	3
bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für Frauen vorzusehen		
	bis Ende 2005	3
	2006 bis Ende 2007	2
A 14-Beförderungsmöglichkeiten aus heutiger Sicht	bis Ende 2005	11
	2006 bis Ende 2007	8
bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für Frauen vorzusehen		
	bis Ende 2005	6
	2006 bis Ende 2007	4
A 15-Beförderungsmöglichkeiten aus heutiger Sicht	bis Ende 2005	6
	2006 bis Ende 2007	7
bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für Frauen vorzusehen		
	bis Ende 2005	3
	2006 bis Ende 2007	4
A 16-Beförderungsmöglichkeiten aus heutiger Sicht	bis Ende 2005	3
	2006 bis Ende 2007	5
bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für Frauen vorzusehen		
	bis Ende 2005	1
	2006 bis Ende 2007	3

- **Bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Höhergruppierungen ohne vorhergehende Ausschreibung (Anreicherung des eigenen Arbeitsplatzes z.B. im Zuge von Stellenflexibilisierungen):**

bis Ende 2005	45 % der sich ergebenden Möglichkeiten
2006 bis Ende 2007	55 % der sich ergebenden Möglichkeiten

Maßnahmen:

- Bei der Beförderungsplanung im Rahmen der Verbundenen Bewertung werden Frauen im Bereich des gehobenen und des höheren Dienstes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend dem o. Stufenplan bevorzugt berücksichtigt.
- Auch bei Höhergruppierungen ohne vorhergehende Ausschreibung (Anreicherung des eigenen Arbeitsplatzes z.B. im Zuge von Stellenflexibilisierungen) werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Bei den zur Beförderung sowie zur Höhergruppierung führenden Entscheidungen darf Teilzeitbeschäftigung nicht negativ in die Bewertung einfließen. Ebenso wenig dürfen bei einer vergleichenden Bewertung z.B. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch Kinderbetreuung sowie geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre zulasten von Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt werden. Dagegen sind spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Gezielte Personalentwicklung für Frauen soll dazu führen, ihre Qualifikation und Verwendungsbreite zu verbessern. Durch individuelle Fortbildungsplanung sollen Frauen in die Lage versetzt werden, die Anforderungsprofile von höherwertigen Funktionen zu erfüllen.
- Durch sinnvolle Aufgabenteilung wird das Angebot an echten Teilzeitarbeitsplätzen, auch in Führungsfunktionen, erhöht. Die Fachabteilungen sind grundsätzlich verpflichtet, schon frühzeitig ein Konzept zur Arbeitsplatzteilung zu erarbeiten.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Eine wichtige Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die sowohl die Belange der Dienststelle als auch die der Beschäftigten berücksichtigt. Im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit wurden schon vielseitige Flexibilisierungsmöglichkeiten geschaffen.

Außerdem bietet das Statistische Bundesamt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Jahren eine – in der Bundesverwaltung wohl einmalige – Fülle ganz unterschiedlicher Teilzeitmodelle, um die Belange des Dienstes über verkürzte und flexiblere Arbeitszeiten mit dem Familienleben und dem Interesse an persönlichem Freiraum in Einklang zu bringen. Im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten wollen wir auch weiterhin dem Einzelfall gerecht werden und die besonderen familiären Gegebenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen. Die vielfältigen Teilzeitmodelle bringen aber zunehmend mehr nicht verwertbare Stellenreste mit sich, die „brach" liegen, d.h. für das Amt nicht mehr genutzt werden können. Unsere Ressourcen werden zunehmend enger. Bei wachsenden Aufgaben müssen wir mit unseren Personalkapazitäten haushalten und freie Stellenpotenziale besser ausschöpfen. Hier gilt „Weniger ist Mehr": Das heißt, eine Verringerung der Teilzeitmodelle wird zu einer höheren Effizienz und damit zu einer besseren Verwertbarkeit der Stellenreste beitragen. Eine solche bessere Verwertbarkeit kommt letztlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Hauses zu Gute, weil mehr Teilzeitarbeit angeboten werden kann und für unsere Arbeitseinheiten die Arbeit planbarer wird.

Der Umfang der verminderten Arbeitszeit sollte den im Hause praktizierten Modellen entsprechen, um die bei Reduzierung der Arbeitszeit entstehenden Teilzeitreste sinnvoll zugunsten anderer Beschäftigter nutzen zu können. Daher sollte eines der in der nachfolgenden Übersicht aufgeführten Modelle vereinbart werden. Eine Arbeitszeit von 15 ¼ Wochenstunden sollte aber nur in begründeten Einzelfällen unterschritten werden. Dabei obliegt es der jeweiligen Organisationseinheit zu prüfen, ob die Teilzeitbeschäftigung im Einzelfall arbeitsorganisatorisch möglich ist. Die Allgemeinen Hinweise zur Teilzeitarbeit und Teilzeitbeschäftigung sind zu beachten.

Tabelle 10: Arbeitszeitmodelle (Stand: 2003)

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ... der regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, ...	hh.mm		..., zur Zeit gerundet auf ... Stunden	
	West	Ost	West	Ost
die Hälfte	19.15	20.00	-	-
ein Drittel	12.50	13.20	12 ¾	13 ¼
zwei Drittel	25.40	26.40	25 ½	26 ½
ein Viertel	9.37,5	10.00	9 ½	-
drei Viertel	28.52,5	30.00	28 ¾	-
ein Fünftel	7.42	8.00	7 ½	-
zwei Fünftel	15.24	16.00	15 ¼	-
drei Fünftel	23.06	24.00	23	-
vier Fünftel	30.48	32.00	30 ¾	-

Teilzeitbeschäftigt sind 27,2 % (731 von 2 689) der Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes, und zwar 41,2 % (600 von 1 458) der weiblichen und 10,6 % (131 von 1 231) der männlichen Beschäftigten.

Ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit (ATZ) beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 20,0 % (538 von 2 689), und zwar 34,7 % (506 von 1 458) der weiblichen und nur 2,6 % (32 von 1 231) der männlichen Beschäftigten. Einzelheiten nennen die nachfolgenden Übersichten.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt insgesamt (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppen		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte		Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	
				darunter ATZ		ohne ATZ
Höherer Dienst	w	130	29	3	*22,3*	*20,0*
	m	259	36	25	*13,9*	*4,2*
	zus.	389	65	28	*16,7*	*9,5*
Gehobener Dienst	w	399	129	25	*32,3*	*26,1*
	m	523	54	40	*10,3*	*2,7*
	zus.	922	183	65	*19,8*	*12,8*
Mittlerer Dienst	w	902	431	63	*47,8*	*40,8*
	m	376	35	28	*9,3*	*1,9*
	zus.	1278	466	91	*36,5*	*29,3*
Einfacher Dienst und MTArb	w	27	11	3	*40,7*	*29,6*
	m	73	6	6	*8,2*	*0*
	zus.	100	17	9	*17,0*	*8,0*
Alle Laufbahn-gruppen (ohne Azubi)	w	**1458**	**600**	**94**	***41,2***	***34,7***
	m	**1231**	**131**	**99**	***10,6***	***2,6***
	zus.	**2689**	**731**	**193**	***27,2***	***20,0***

— Quelle: EPOS —

Tabelle 11.1: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt Dienststelle Wiesbaden einschl. i-Punkt (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppen		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte		Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	
				darunter ATZ		ohne ATZ
Höherer Dienst	w	101	26	2	*25,7*	*23,8*
	m	213	32	22	*15,0*	*4,7*
	zus.	314	58	24	*18,5*	*10,8*
Gehobener Dienst	w	318	108	21	*34,0*	*27,4*
	m	452	48	36	*10,6*	*2,7*
	zus.	770	156	57	*20,3*	*12,9*
Mittlerer Dienst	w	639	306	52	*47,9*	*39,7*
	m	198	18	17	*9,1*	*0,5*
	zus.	837	324	69	*38,7*	*30,5*
Einfacher Dienst und MTArb	w	17	8	3	*47,1*	*29,4*
	m	45	5	5	*11,1*	*0*
	zus.	62	13	8	*21,0*	*8,1*
Alle Laufbahn-gruppen (ohne Azubi)	w	**1075**	**448**	**78**	***41,7***	***34,4***
	m	**908**	**103**	**80**	***11,3***	***2,5***
	zus.	**1983**	**551**	**158**	***27,8***	***19,8***

— Quelle: EPOS —

Tabelle 11.2: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt
Zweigstelle Bonn (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppen		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte		Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	
			darunter ATZ		ohne ATZ	
Höherer Dienst	w	29	3	1	*10,3*	*6,9*
	m	46	4	3	*8,7*	*2,2*
	zus.	75	7	4	*9,3*	*4,0*
Gehobener Dienst	w	81	21	4	*25,9*	*21,0*
	m	71	6	4	*8,5*	*2,8*
	zus.	152	27	8	*17,8*	*12,5*
Mittlerer Dienst	w	263	125	11	*47,5*	*43,3*
	m	178	17	11	*9,6*	*3,4*
	zus.	441	142	22	*32,2*	*27,2*
Einfacher Dienst und MTArb	w	10	3	-	*30,0*	*30,0*
	m	28	1	1	*3,6*	*0*
	zus.	38	4	1	*10,5*	*7,9*
Alle Laufbahn-gruppen (ohne Azubi)	w	**383**	**152**	**16**	***39,7***	***35,5***
	m	**323**	**28**	**19**	***8,7***	***2,8***
	zus.	**706**	**180**	**35**	***25,5***	***20,5***

— Quelle: EPOS —

Ziele:

- **Ausschöpfen der bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit für alle Beschäftigten mit Familienpflichten (mindestens ein Kind unter 18 Jahren und/oder pflegebedürftige Angehörige)**
- **Unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten Ermöglichung auch besonderer Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto**

Maßnahmen:

- Es werden vermehrt Teilzeitstellen ausgeschrieben, auch Führungsfunktionen.
- Beschäftigten mit Familienpflichten wird auf Antrag Teilzeitbeschäftigung gewährt, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Sie werden insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Teilzeitbeschäftigung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hingewiesen.

- Männer sollen zu einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung besonders ermutigt werden. Auch für sie soll die Attraktivität der Wahrnehmung von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben dadurch erhöht werden, dass diese Aufgaben nicht karrierehemmend, sondern qualifikationserhöhend wirken.
- Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer ermäßigten Arbeitszeit auch tatsächlich dienstlich entlastet. Es ist darauf zu achten, dass sich daraus für die anderen Beschäftigten keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.
- Im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten und der Regelungen der Dienstvereinbarung Arbeitszeit werden individuelle Arbeitszeitregelungen zugelassen. Darüber hinaus können Beschäftigte mit familiären Betreuungspflichten Zeiten vorarbeiten und z.B. in den Ferien zusammenhängend ausgleichen, soweit dies mit der Funktionsfähigkeit des Teams vereinbar ist.
- Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Blick auf die Benachteiligungsverbote unter Beachtung des Leistungsprinzips vorrangig berücksichtigt.

4.2 Telearbeit

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf ist Mitte 1999 auf der Basis der Ergebnisse eines Pilotprojekts die sogenannte „alternierende Telearbeit" im Statistischen Bundesamt eingeführt worden. Dabei erbringen die Beschäftigten einen Teil der Arbeitsleistung in der Behörde und einen Teil außerhalb regelmäßig in der eigenen Wohnung. Alternierende Telearbeit erlaubt fließende Übergänge und regelmäßige Wechsel zwischen häuslichem und dienstlichem Arbeitsplatz. Sie stellt zudem den Erhalt der fachlichen und sozialen Integration der Beschäftigten in den Organisationseinheiten sicher.

Tabelle 12: Telearbeit im Statistischen Bundesamt (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppen	Frauen			Männer			Zusammen		
	Wbn.	Bonn	Zus.	Wbn.	Bonn	Zus.	Wbn.	Bonn	Zus.
Höherer Dienst	4	-	4	4	-	4	8	-	8
Gehobener Dienst	12	4	16	5	1	6	17	5	22
Mittlerer Dienst	17	5	22	2	-	2	19	5	24
Einfacher Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	33	9	42	11	1	12	44	10	54

— Quelle: EPOS —

Ziele:

- **Kontinuierliches Angebot weiterer Telearbeitsplätze**
- **Vermeidung nachteiliger Auswirkungen der Telearbeit auf berufliche Entwicklung und dienstliche Beurteilung**

Maßnahmen:

- Anträge auf Telearbeit werden unter Berücksichtigung arbeitsorganisatorischer Gegebenheiten geprüft und entsprechend den Regelungen der Dienstvereinbarung nach Möglichkeit realisiert.
- Benachteiligungen von Beschäftigten in Telearbeit in ihrer beruflichen Entwicklung und bei dienstlichen Beurteilungen wird nachgegangen mit dem Ziel, diese zu beseitigen.

4.3. Kinderbetreuung

Immer mehr junge Frauen planen eine Erwerbstätigkeit ohne oder mit nur kurzzeitiger familiär bedingter Unterbrechung. Sie kommen mit guten Qualifikationen in das Statistische Bundesamt und streben eine berufliche Weiterentwicklung an. Eine mögliche Mutterschaft sowie eine damit zusammenhängende Berufsunterbrechung stehen ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen vielfach noch als Hindernis im Wege. Viele Frauen streben an, nach kürzer angesetzten Familienphasen wieder in den Beruf zurückzukehren, was häufig an fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen scheitert. Während die noch nicht schulpflichtigen Kinder von Angehörigen der Zweigstelle Bonn den Betriebskindergarten des BMI und BMF mitbenutzen können, stehen in Wiesbaden keine amtseigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Ziele:

- **Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen**
- **Schaffung amtseigener Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Wiesbaden**

Maßnahmen:

- Neben den bereits monatlich aktuell veröffentlichten freien Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen der Stadt Wiesbaden sowie sonstiger Träger, werden Beschäftigte am Dienstort Wiesbaden bei Bedarf durch Informationen bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Gleichstellungsbeauftragte nach Möglichkeit unterstützt.

4.4 Beurlaubung

Derzeit sind 166 Amtsangehörige ohne Dienstbezüge, Vergütung oder Lohn beurlaubt, bei 147 von ihnen endet die Beurlaubung voraussichtlich innerhalb der nächsten drei Jahre.

Tabelle 13: Beurlaubung ohne Bezüge von Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes insgesamt (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen	Gründe		Beschäftigte	Anteil Beurlaubte	Darunter:
		Insgesamt	familiäre	sonstige	Insgesamt	in %	Ablauf Beurlaubung < drei Jahre
Höh. Dienst	w	10	7	3	130	7,7	7
	m	13	-	13	259	5,0	11
	zus.	**23**	**7**	**16**	**389**	**5,9**	**18**
Geh. Dienst	w	31	25	6	399	7,8	29
	m	5	1	4	523	1,0	4
	zus.	**36**	**26**	**10**	**922**	**3,9**	**33**
Mittl. Dienst mit Azubi	w	100	87	13	945	10,6	90
	m	3	-	3	423	0,7	2
	zus.	**103**	**87**	**16**	**1368**	**7,5**	**92**
Einf. Dienst	w	3	3	-	27	11,1	3
	m	1	-	1	73	1,4	1
	zus.	**4**	**3**	**1**	**100**	**4,0**	**4**
alle Laufbahngruppen	w	144	122	22	1501	9,6	129
	m	22	1	21	1278	1,7	18
	zus.	**166**	**123**	**43**	**2779**	**6,0**	**147**

— Quelle: EPOS —

Tabelle 13.1: Beurlaubung ohne Bezüge von Beschäftigten

des Statistischen Bundesamtes Dienststelle Wiesbaden (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen	Gründe		Beschäftigte	Anteil Beurlaubte	Darunter:
		Insgesamt	familiäre	sonstige	Insgesamt	in %	Ablauf Beurlaubung < drei Jahre
Höh. Dienst	w	9	6	3	101	8,9	7
	m	12	-	12	213	5,6	10
	zus.	**21**	**6**	**15**	**314**	**6,7**	**17**
Geh. Dienst	w	28	24	4	318	8,8	26
	m	3	1	2	452	0,7	2
	zus.	**31**	**25**	**6**	**770**	**4,0**	**28**
Mittl. Dienst mit Azubi	w	66	61	5	664	9,9	60
	m	1	-	1	230	0,4	1
	zus.	**67**	**61**	**6**	**894**	**7,5**	**61**
Einf. Dienst	w	-	-	-	17	0	-
	m	-	-	-	45	0	-
	zus.	**-**	**-**	**-**	**62**	**0**	**-**
alle Laufbahngruppen	w	103	91	12	1100	9,4	93
	m	16	1	15	940	1,7	13
	zus.	**119**	**92**	**27**	**2040**	**5,8**	**106**

— Quelle: EPOS —

Tabelle 13.2: Beurlaubung ohne Bezüge von Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes Zweigstelle Bonn (Stand: 08.10.2003)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen	Gründe		Beschäftigte	Anteil Beurlaubte	Darunter:
		Insgesamt	familiäre	sonstige	Insgesamt	in %	Ablauf Beurlaubung < drei Jahre
Höh. Dienst	w	1	1	-	29	3,4	-
	m	1	-	1	46	2,2	1
	zus.	**2**	**1**	**1**	**75**	**2,7**	**1**
Geh. Dienst	w	3	1	2	81	3,7	3
	m	2	-	2	71	2,8	2
	zus.	**5**	**1**	**4**	**152**	**3,3**	**5**
Mittl. Dienst mit Azubi	w	34	26	8	281	12,1	30
	m	2	-	2	193	1,0	1
	zus.	**36**	**26**	**10**	**474**	**7,6**	**31**
Einf. Dienst	w	3	3	-	10	30,0	3
	m	1	-	1	28	3,6	1
	zus.	**4**	**3**	**1**	**38**	**10,5**	**4**
alle Laufbahngruppen	w	41	31	10	401	10,2	36
	m	6	-	6	338	1,8	5
	zus.	**47**	**31**	**16**	**739**	**6,4**	**41**

— Quelle: EPOS —

Ziele:

- **Vermeidung von Beeinträchtigungen der beruflichen Entwicklung u.a. durch Verbesserungen der organisatorischen Rahmenbedingungen**
- **Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs durch eine intensive Kontaktpflege zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle vor, während und nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit.**

Maßnahmen:

- Schwangere werden vor Beginn des Mutterschutzes eingehend in allen wichtigen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Fragen beraten.
- Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung stellen, werden insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit

einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hingewiesen. Die Beurlaubung wird gewährt, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

- Beschäftigte, die familienbedingte Beurlaubung beantragen, werden auf die Möglichkeiten einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung sowie einer erziehungsgeldunschädlichen Tätigkeit und ggf. Telearbeit während der Beurlaubung hingewiesen.
- Familienbedingt Beurlaubte werden in die Behördeninformation eingebunden (z.B. Versand der Zeitschrift „WIR", Versand neuer Dienstvereinbarungen, des Fortbildungsprogramms usw.). Darüber hinaus werden sie zu Veranstaltungen wie z.B. Weiberfastnacht, Sommerfest, Personalversammlung eingeladen.
- Zeitnah vor der Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung (möglichst 6 Monate vorher) werden Beratungsgespräche geführt, in denen die Beurlaubten über Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert und die künftige Verwendung, Fragen der Anpassungsfortbildung (hierzu gehören auch Auffrischungskurse) sowie Maßnahmen zur Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz erörtert werden.
- Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, erhalten auf Wunsch zeitnah vor Beendigung der Familienphase die ihre (ggf. auch die nächsthöhere) Besoldungs- oder Vergütungsgruppe betreffenden Stellenausschreibungen an die Privatadresse.
- Die Teilnahme von Beurlaubten an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung.
- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung nach Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung wird grundsätzlich entsprochen. Bei Umfang und Lage der reduzierten Arbeitszeit soll sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch denen der Dienststelle Rechnung getragen werden.
- Beurlaubte, die eine vorzeitige Rückkehr zum Dienst beantragen, werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt.
- Spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben während einer Beurlaubung erworben wurden, sind bei der Bestimmung der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Die Attraktivität der Wahrnehmung von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird - auch für Männer - dadurch erhöht, dass diese Aufgaben nicht karrierehemmend sondern qualifikationserhöhend wirken.
- Eine systematische Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz wird gewährleistet.
- Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen.
- Die familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge, die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder eines Aufstiegs auswirken.

5. Aus- und Fortbildung

a) Fortbildung zu Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern

Initiativen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Frauenförderung sowie zur Thematik „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" sind erfolgversprechender, wenn die Beschäftigten über Inhalte und Bedeutung dieser Themenkomplexe informiert sind. Dies gilt in besonderem Maße für Vorgesetzte und Entscheidungsträger mit Personalverantwortung.

b) Fortbildung für Frauen, Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte und telearbeitende Beschäftigte

Ein wichtiges Ziel der Fortbildung ist es, die Verwendungsbreite der weiblichen Beschäftigten aller Laufbahngruppen zu erhöhen, um verbesserte Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und Chancengleichheit zu erreichen. Dies gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte. Beschäftigte, die nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung in das Amt zurückkehren, haben es oft schwer, Beruf und Familienpflichten zu vereinbaren und sich schnell und erfolgreich am Arbeitsplatz einzuarbeiten. Fortbildungsmaßnahmen werden aber nur dann in Anspruch genommen, wenn sie auch organisatorisch auf die Belange dieser Beschäftigtengruppe abgestimmt sind.

Tabelle 14: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003)

Dienstverhältnis Laufbahngruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte						
Höherer Dienst	43	104	13	6		
Gehobener Dienst	127	142	45	1	2	3
Mittlerer Dienst	7	144	16	2		1
Einfacher Dienst	5	10				2
Zusammen	182	400	74	9	2	6
Angestellte						
Höherer Dienst	142	164	17	3		
Gehobener Dienst	255	274	47	10		
Mittlerer Dienst	487	255	326	10	2	
Einfacher Dienst	2	3	2			
Zusammen	886	696	392	23	2	
Arbeiterinnen und Arbeiter						
Zusammen	4	12				
Insgesamt	1072	1108	466	32	4	6

Tabelle 15: Fortbildungstage nach Laufbahngruppen (Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003)

Laufbahn-gruppe	Anzahl Fortbildungstage je Beschäftigten in 2002		
	Insgesamt	männlich	weiblich
Insgesamt	3,2	3,1	3,4
davon			
höherer Dienst	3,7	3,1	5,0
gehobener Dienst	3,1	2,9	3,5
mittlerer Dienst	3,3	3,7	3,2
einfacher Dienst	1,1	0,9	1,5

Quelle EPOS mit Stand: 31.12.2002, unter Berücksichtigung der historischen Daten;
ohne aus dem StBA abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehrdienst-/Zivil-/Ersatzdienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschl. erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte

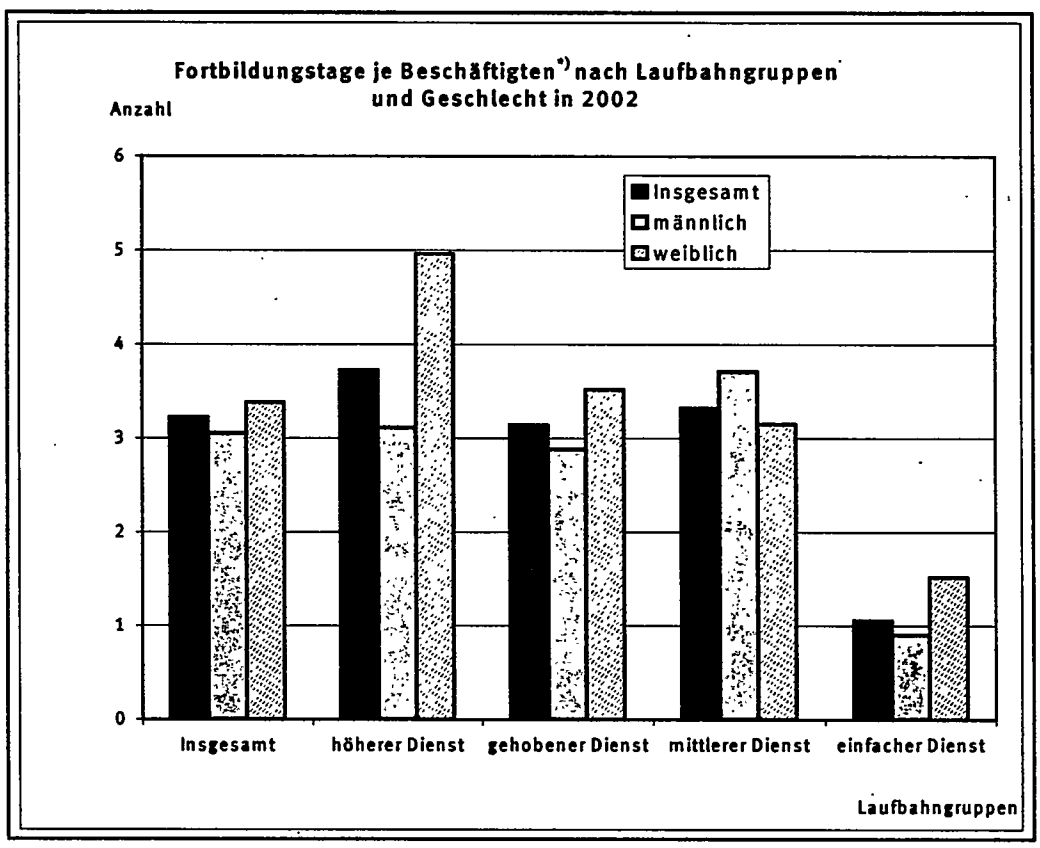
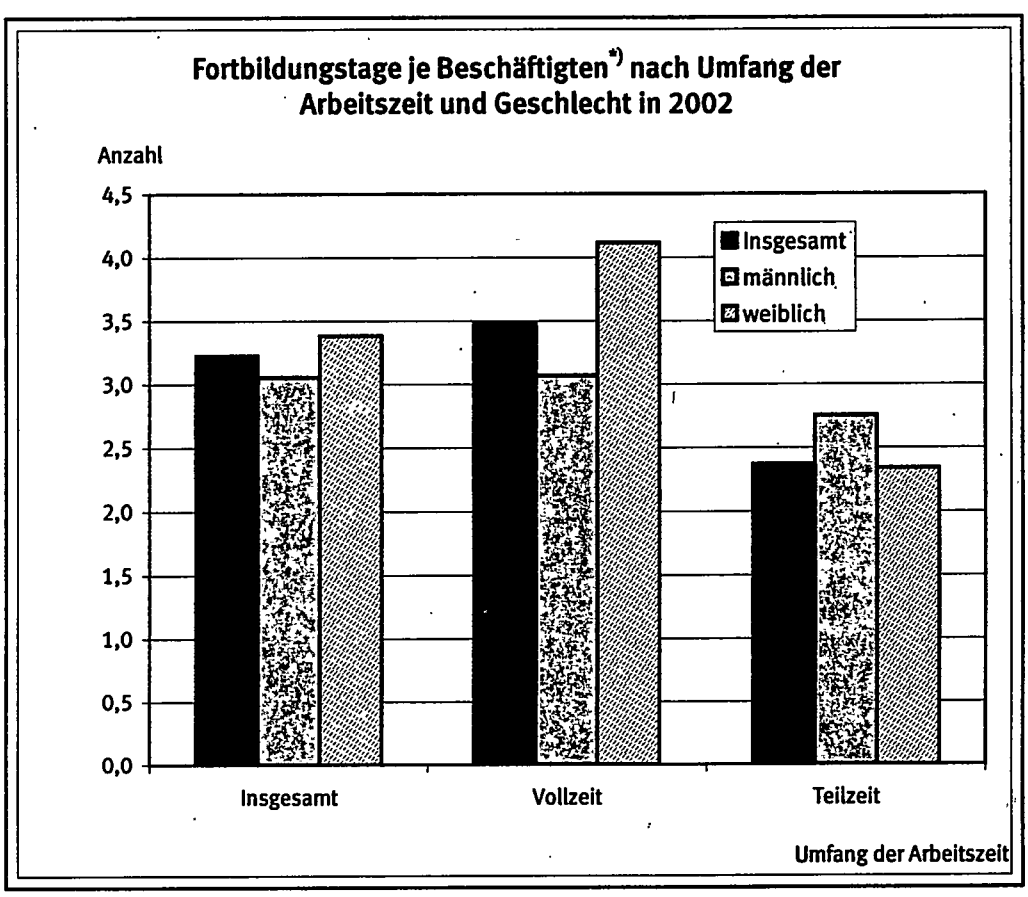


Tabelle 16: Fortbildungstage nach Umfang der Arbeitszeit (Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003)

Umfang der Arbeitszeit	Anzahl Fortbildungstage 2002 je Beschäftigten		
	Insgesamt	männlich	weiblich
Insgesamt	3,2	3,1	3,4
davon			
Vollzeit	3,5	3,1	4,1
Teilzeit	2,4	2,8	2,3

Quelle EPOS mit Stand: 31.12.2002, unter Berücksichtigung der historischen Daten;
ohne aus dem StBA abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehr-/Zivil-/Ersatzdienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschl. erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte



Ziele:

- **Integration des Themas „Gleichstellung und Frauenförderung" in Aus- und Fortbildungsveranstaltungen des Statistischen Bundesamtes**
- **Schaffung einer größeren Verwendungsbreite der weiblichen Beschäftigten, insbesondere in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes**
- **Frauenförderung durch ein gezieltes frauenspezifisches Seminarangebot**
- **Weitere Verbesserung des Fortbildungsangebotes für Teilzeitbeschäftigte**
- **Gezielte Fortbildung für Beschäftigte nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung aufgrund der individuell zu erstellenden Fortbildungspläne**
- **Erhaltung des Kenntnisstandes bei den Beurlaubten**
- **Bedarfsorientierte Fortbildung für Beschäftigte in Telearbeit**

Maßnahmen:

- Das Thema „Gleichstellung und Frauenförderung" wird im Rahmen der Einführungsfortbildung für alle Laufbahnen sowie in thematisch geeigneten amtsinternen Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere zum Thema „Führung" berücksichtigt. Führungskräfte sind verpflichtet, sich mit diesem Thema auseinander zu setzen, um entsprechende Maßnahmen in ihren Bereichen aktiv zu unterstützen. Die Führungskräfte werden darin durch einschlägige Fortbildungsveranstaltungen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung unterstützt.
- Für Führungskräfte werden spezielle Seminare zu schwierigen Gesprächssituationen wie beispielsweise Suchtprobleme, Krankenstand, sexuelle Belästigung, Mobbing etc. angeboten.
- Um weiblichen Beschäftigten, insbesondere in der Laufbahn des mittleren Dienstes, den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, gleichberechtigte Chancen im Bewerbungsverfahren sicherzustellen und ihre Verwendungsbreite zu erhöhen, werden Qualifizierungsmaßnahmen für den Einsatz an typischen Büroarbeitsplätzen nach dem Personalentwicklungskonzept des Amtes angeboten.
- Um frauenspezifische Probleme im Beruf erkennen und lösen zu können, werden jährlich gezielte Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Es wird geprüft, ob neben den bereits bekannten Seminaren „Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen" und „Berufsstrategien für Frauen" andere frauenspezifische Seminare angeboten werden können. Wird interessierten Mitarbeiterinnen die Teilnahme an diesen Seminaren verweigert, so bedarf es einer besonderen Begründung durch die Vorgesetzten.
- Der Anteil des Fortbildungsangebotes für Teilzeitbeschäftigte wird der Nachfrage angepasst. Die zeitliche Ausgestaltung wird soweit möglich nach den Erfordernissen der Teilzeitbeschäftigten ausgerichtet.

- Beschäftigte, die sich in einer familienbedingten Beurlaubung befinden, erhalten die Möglichkeit auch während dieser Beurlaubung an allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere aber auch an den frauenspezifischen Veranstaltungen teilzunehmen. Sie werden über das aktuelle Fortbildungsangebot frühzeitig durch die Verwaltung informiert. Um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, erstellen die Beschäftigten mit ihren Vorgesetzten spätestens zu Beginn der Tätigkeit einen persönlichen Fortbildungsplan. Eine möglichst kurzfristige Berücksichtigung bei entsprechendem Fortbildungsbedarf, ggfs. auch vor dem festgelegten Wiedereinstiegsdatum, wird angestrebt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet regelmäßig eine Fortbildungsveranstaltung zum beruflichen Wiedereinstieg an, in der allgemeine Fragen, die mit einer Rückkehr aus einer familienbedingten Berufsunterbrechung in Zusammenhang stehen, erörtert werden können.
- Beschäftigte, die Telearbeit ausüben, haben den vollen Anspruch auf Fortbildung. Bei Bedarf wird eine auf die konkrete Arbeitsplatzsituation bezogene Fortbildung angeboten.

II. Schutz vor sexueller Belästigung

Das Beschäftigtenschutzgesetz (Artikel 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes; siehe Anhang 1) begründet eine Schutzpflicht des Arbeitgebers und des Dienstvorgesetzten gegenüber den Beschäftigten.

Ziele

- **Bekanntmachung des Beschäftigtenschutzgesetzes bei allen Beschäftigten**
- **Umfassende Information der Beschäftigten mit dem Ziel, Belästigungen vorzubeugen, ggf. zu erkennen und sich dagegen zu wehren**
- **Information aller Führungskräfte, der Beschäftigten der Personalverwaltung, der Ausbilder/innen, Personal- und Schwerbehindertenvertreter sowie der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel, Betroffenen Hilfestellung zu geben sowie diese Belästigungen zu unterbinden, aber auch die Verursacher zur Rechenschaft zu ziehen**

Maßnahmen

- Das Statistische Bundesamt bietet Seminare, die sich mit Beeinträchtigungen der Zusammenarbeit und des Arbeitsverhaltens befassen (z.B. sexuelle Belästigung, Mobbing, Alkoholmissbrauch und erhöhter Krankenstand) an. Die Teilnahme von Führungskräften, Beschäftigten der

Personalverwaltung, Ausbilder/innen sowie Mitgliedern der Personal- und Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten an dieser Fortbildung wird dringend empfohlen.

- Vorgesetzte haben darauf zu achten, dass belästigte Beschäftige nicht benachteiligt werden, weil sie in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

III. Gleichstellungsbeauftragte

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sind in den §§ 16 bis 22 BGleiG konkretisiert und verstärkt (Anhang 2).

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und ist der Amtsleitung unmittelbar zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Um Interessenkollisionen auszuschließen, ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unvereinbar mit der Mitgliedschaft in einer Personalvertretung und einer anderen Tätigkeit in der Personalverwaltung.

IV. Statistiken

Es wird jährlich erfasst die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten,
   gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,

2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung

3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.

Die statistischen Angaben sind jährlich dem Bundesministerium des Innern mitzuteilen.

V. Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan gilt für das Statistische Bundesamt mit seiner Dienststelle Wiesbaden, der Zweigstelle Bonn und dem i-Punkt in Berlin. Er tritt am 1.Januar 2004in Kraft. Seine Geltungsdauer beträgt 4 Jahre. Nach zwei Jahren ist er der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgegebenen Zeiträume erreicht werden können.

Der Gleichstellungsplan und seine Aktualisierung werden im Hause veröffentlicht - auch über das Intranet -und somit allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Den Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion wird er besonders zur Verfügung gestellt.

Wiesbaden, den 8. Dezember 2003

Johann Hahlen Präsident des Statistischen Bundesamtes	Ulrike Dausmann Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle Wiesbaden des Statistischen Bundesamtes	Julia-Bettina Küsters Gleichstellungsbeauftragte der Zweigstelle Bonn des Statistischen Bundesamtes

Mitteilung 4/01 der Gleichstellungsbeauftragten

Schlechtere Noten für alle und nach wie vor Benachteiligungen von Frauen in Teilbereichen

Als aller erstes ist festzuhalten, dass in der Beurteilungsrunde 2000 insgesamt ein strengerer Maßstab angelegt wurde als in der vorherigen Runde: Diesmal lag der Notendurchschnitt für alle Beurteilten bei 6,7 Punkten, damals lag er bei 6,9 Punkten, also um 0,2 Punkte niedriger. Zum Teil liegt der schlechtere Durchschnitt natürlich daran, dass 1997 immerhin 30 Beschäftigte mit 9 Punkten beurteilt wurden, während diese Punktzahl in der aktuellen Runde im höheren und gehobenen Dienst gar nicht vergeben wurde.

Differenziert man die Betrachtung nach Männern und Frauen, so ist der Befund für die Männer des höheren und gehobenen Dienstes im Wesentlichen identisch mit dem eben Gesagten mit dem kleinen Unterschied, dass sie 1997 im Durchschnitt mit 7,0 Punkten und in der letzten Runde mit 6,8 Punkten beurteilt wurden. Bei den Frauen beträgt der Unterschied zwischen den beiden Runden - wieder nur für den höheren und gehobenen Dienst - nur 0,1 Punkte (1997: 6,8 Punkte; 2000: 6,7 Punkte).

Dieser erste Vergleich der beiden Beurteilungsrunden zeigt auch, was damals galt und heute immer noch gilt: Frauen werden zwar nicht in jeder Besoldungsgruppe aber doch im Durchschnitt schlechter beurteilt als Männer. Besonders problematisch ist die Benotung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen. 1997 war eine schlechtere Beurteilung bei den teilzeitbeschäftigten Frauen des gehobenen Dienstes zu verzeichnen, in der aktuellen Runde ist dies leider auch beim höheren Dienst zu beobachten. Interessanterweise ist dagegen die Durchschnittsnote der teilzeitbeschäftigten Männer besser als die aller beurteilten Männer. Sollte etwa der Appell, in dieser Runde darauf zu achten, Teilzeitbeschäftigte nicht wieder schlechter zu beurteilen, nur für die Männer berücksichtigt worden sein?

Im gehobenen Dienst wurden Beamtinnen im Durchschnitt mit 6,6 Punkten beurteilt, Beamte dagegen mit 6,8 Punkten. Interessant ist hier zum einen eine örtliche Differenzierung: In Wiesbaden wurden Beamtinnen dieser Laufbahngruppe um 0,1 Punkte schlechter beurteilt als die Beamten, für Bonn beträgt der Unterschied aber 0,3 Punkte. Zum anderen lohnt der Blick auf die verschiedenen

Besoldungsgruppen: In A9 sind Frauen um 0,5 Punkte schlechter beurteilt als Männer, in A 10 beträgt die Differenz 0,2 Punkte zu Lasten der Frauen. Sobald Frauen jedoch Hauptsachbearbeiterinnen sind, sind sie in den einzelnen Besoldungsgruppen besser beurteilt als die Beamten. Eine vergleichbare Merkwürdigkeit war schon 1997 zu beobachten, wobei damals auch nach A11 besoldete Beamtinnen noch schlechter als die Männer dieser Besoldungsgruppe beurteilt waren. Festzuhalten bleibt: Von einer vom Geschlecht unabhängigen Bewertung kann noch immer keine Rede sein.

Im höheren Dienst sieht es insgesamt betrachtet für die Frauen gut auch. Sie sind im Durchschnitt mit 6,8 Punkten besser beurteilt als die Männer mit 6,7 Punkten. Differenziert betrachtet beruht dies aber nur auf den Noten der Referatsleiterinnen. Sie erreichten im Durchschnitt 7,0 Punkte, die Referatsleiter dagegen 6,7 Punkte. Die Referentinnen wurden dagegen um 0,2 Punkte schlechter eingeschätzt als die Referenten und eine genauso große Differenz zeigt sich für die Ebene der Gruppenleitungen. Speziell dieses Phänomen war auch schon in der Beurteilungsrunde 1997 zu beobachten. Es will jedoch so recht nicht einleuchten, dass Frauen in ihrer Leistung schlechter sind, wenn sie höhere Funktionen wahrnehmen, während die Leistung der Männer mit der Hierarchiestufe im Durchschnitt steigt. In der Literatur wird dieses Phänomen als "gläserne Decke" beschrieben. Gemeint ist damit, dass Frauen im mittleren Management akzeptiert sind und ihre Leistungen i.d.R. zur Kenntnis genommen werden. Je weiter nach oben sie jedoch in der Hierarchie kommen, um so mehr werden sie als Bedrohung der noch immer bestehenden und von Männern dominierten Ordnung wahrgenommen und in ihre Schranken verwiesen: Während A15 Gruppenleiter nur 0,1 Punkte schlechter beurteilt sind als A15 Referatsleiter, sind A15 Gruppenleiterinnen 0,4 Punkte schlechter beurteilt als A15 Referatsleiterinnen.

Im mittleren und einfachen Dienst, sind insgesamt betrachtet Frauen um 0,1 Punkte besser benotet als Männer. Und für diesen Bereich gilt sogar, dass teilzeitbeschäftigte Frauen um 0,2 Punkte bessere Noten haben als in Vollzeit tätige Beamtinnen.

Auszug aus dem BGleiG (§§ 16 bis 22)
Abschnitt 4, Gleichstellungsbeauftragte

§ 16
Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.

(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl

keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

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

(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

§ 17
Koordination, Stufenbeteiligung

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

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18
Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte die-

ser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.

§ 19
Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.

§ 20
Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21
Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundes-unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22
Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend vom Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

Gesetz zum Schutze der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

Artikel 10
Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

§ 1
Ziel, Anwendungsbereich

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;
3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§ 2
Schutz vor sexueller Belästigung

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von der Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3
Beschwerderecht der Beschäftigten

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4
Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihre Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5

Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitglieder des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6

Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7

Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.