

# GLEICHSTELLUNGS- PLAN

für die Jahre 2008 bis 2011

Statist. Bundesamt - Bibliothek



09-01792

*(04.2923)*

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>IST-Analyse, Ziele, Maßnahmen</b> .....	4
1. Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot .....	4
1.1 Frauenanteil .....	4
1.2 Planstellen, Stellen .....	5
2. Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Auswahlentscheidungen .....	5
2.1 Externe Ausschreibungen, Einstellungen .....	5
2.2 Interne Ausschreibungen, Auswahlentscheidungen .....	7
3. Berufliche Entwicklung .....	9
3.1 Beurteilungen .....	9
3.2 Leistungsstufen im Beamtenbereich .....	10
3.3 Leistungsprämien im Beamtenbereich .....	11
3.4 Leistungsbezahlung im Tarifbereich .....	12
3.5 Verbeamtungen .....	12
3.6 Beförderungen, Höhergruppierungen .....	13
3.7 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung .....	15
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	15
4.1 Familiengerechte Amtskultur .....	15
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung .....	16
4.3 Telearbeit .....	18
4.4 Kinderbetreuung .....	18
4.5 Beurlaubung .....	19
5. Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung .....	20
6. Aus- und Fortbildung .....	21
<b>Umsetzung des Gleichstellungsplans</b> .....	22
Anhang 1: Tabellen .....	23
Anhang 2: Notenspiegel (Regelbeurteilungsrunde 2006) .....	50

Am 5. Dezember 2001 ist das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in Kraft getreten. Es soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranbringen und die Regelungen des bis dahin geltenden Frauenförderungsgesetzes verbessern und konkretisieren. Dementsprechend sieht das BGleiG insbesondere vor, Frauen mit gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen und den Frauenanteil auch bei einem Stellenabbau zu erhalten. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sollen flexible Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie erleichtern. Bei allen Regelungen wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Der auf der Grundlage des BGleiG erstellte erste Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes galt für die Jahre 2004 bis 2007. Die darin formulierten Ziele konnten – beinahe ausnahmslos – erreicht werden: So ist unter anderem der Frauenanteil im Bereich des höheren Dienstes sowie bei den Hauptsachbearbeitungen deutlich gestiegen, und zwar trotz eines Stellenabbaus auch in diesen Laufbahnen. Wir sind also auf einem guten Weg!

Diesen Weg wollen wir weiter beschreiten. Der zweite Gleichstellungsplan wurde Anfang 2008 erstellt; infolge des Wechsels im Bereich der Gleichstellungsbeauftragten, der Leitung der Abteilung Z sowie der Amtsleitung konnte er im Jahr 2008 nicht abschließend abgestimmt werden, so dass er erst jetzt veröffentlicht wird. Er gilt für die Jahre 2008 bis 2011 und soll – wie der bisherige Plan – die im BGleiG vorgegebenen Ziele dienststellenbezogen in konkrete Maßnahmen umsetzen. Sonstige Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung werden davon nicht berührt.

Der Gleichstellungsplan geht von einer Beschreibung und Bewertung der Situation der Frauen im Statistischen Bundesamt aus, zeigt Ungleichheiten im beruflichen Fortkommen von Männern und Frauen auf und liefert Vorgaben zu ihrer Beseitigung. Mit dem Gleichstellungsplan soll erreicht werden:

- **Weitere Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Leitungs- und Führungsfunktionen,**
- **Fortsetzung der Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung sowie**
- **weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer.**

Der Gleichstellungsplan ist zentrales Instrument einer auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichteten Personal- und Organisationsentwicklung unseres Hauses. 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.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt mit der Aufforderung, die gesetzten Ziele zu beachten und auf ihre Realisierung hinzuwirken.

## 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 fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Unterrepräsentiert sind Frauen dann, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen, Laufbahngruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) jeweils unter 50 Prozent liegt.

Die Übersicht über den Frauenanteil nach Laufbahngruppen und Funktionen (Tabelle 1) zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt trotz der kontinuierlich positiven Entwicklung unterrepräsentiert sind in den Bereichen

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

Seit Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsplans zum 1. Januar 2004 hat sich der Frauenanteil bei den Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes folgendermaßen verändert (Tabellen 2.1 bis 2.3):

– im einfachen Dienst	von 27,0 % (27 von 100)	auf 35,6 % (21 von 59)
– im mittleren Dienst	von 70,6 % (902 von 1278)	auf 66,9 % (790 von 1180)
– im gehobenen Dienst	von 43,3 % (399 von 922)	auf 48,0 % (438 von 913)
– im höheren Dienst	von 33,4 % (130 von 389)	auf 39,2 % (166 von 423)

#### Ziele:

- **Weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des höheren Dienstes**  
Zielwerte: bis Ende 2009 41,9 %  
bis Ende 2011 44,6 %
- **Weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Hauptsachbearbeiterfunktionen (einschließlich der herausgehobenen Hauptsachbearbeiterfunktionen)**  
Zielwerte: bis Ende 2009 38,1 %  
bis Ende 2011 39,7 %

### **Maßnahmen:**

- Bei externen Ausschreibungen sind für den Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen vorrangig auszuwählen (siehe auch Abschnitt 2.1 Externe Ausschreibungen, Einstellungen)
- Bei Hausausschreibungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig auszuwählen (siehe auch Abschnitt 2.2 Interne Ausschreibungen, Auswahlentscheidungen).

## **1.2 Planstellen, Stellen**

Durch haushaltsrechtliche Vorgaben ist unser Haus seit 1993 verpflichtet, jährlich einen Teil seines Stellenbestandes einzusparen. Den Stellenabbau gab es anfangs überwiegend im mittleren und einfachen Dienst; seit 2005 sind alle Laufbahngruppen davon betroffen. Tabelle 5 zeigt die Frauenquote nach Laufbahngruppen; Tabelle 6 zeigt die für das Statistische Bundesamt bewilligten Planstellen und Stellen. Ob die in den nächsten Jahren freiwerdenden Planstellen und Stellen tatsächlich besetzt werden, hängt von der Finanzlage des Amtes ab.

### **Ziele:**

- **In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Nachbesetzung von mindestens der Hälfte der zu besetzenden Planstellen und Stellen mit Frauen**
- **Bei Stellenabbau in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, Gewährleistung dass der Frauenanteil mindestens gleich bleibt**

### **Maßnahme:**

- Bei den jährlichen Stelleneinsparungen werden die Auswirkungen auf die Frauenquote ermittelt und der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. Sollten sich die Frauenanteile durch Stellenabbau in Bereichen der Unterrepräsentanz verringern, sind Lösungen zu suchen, die mindestens ein Gleichbleiben der Anteile sicherstellen.

## **2. Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Auswahlentscheidungen**

### **2.1 Externe Ausschreibungen, Einstellungen**

Im Zeitraum 1.7.2005 bis 30.6.2007 haben sich auf externe Ausschreibungen des Statistischen Bundesamtes insgesamt 2 914 Frauen und 3 206 Männer beworben (Einzelheiten nennt Tabelle 7); im Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2003 waren es 876 Frauen und 1 074 Männer.

Tabelle 3: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Entgeltgruppen

(Stichtagsangabe; Stand: 01.09.2007)

Entgeltgruppe	Amt insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Höherer Dienst	89	76	46,1	71	59	45,4	18	17	48,6
E 15	6	1	14,3	5	0	0,0	1	1	50,0
E 14	51	42	45,2	38	32	45,7	13	10	43,5
E 13	32	33	50,8	28	27	49,1	4	6	60,0
Gehobener Dienst	347	315	47,6	315	262	45,4	32	53	62,4
E 12	61	15	19,7	56	14	20,0	5	1	16,7
E 11	137	82	37,4	127	64	33,5	10	18	64,3
E 10	19	21	52,5	18	20	52,6	1	1	50,0
E 9g	130	197	60,2	114	164	59,0	16	33	67,3
Mittlerer Dienst	303	769	71,7	208	536	72,0	95	233	71,0
E 9m	108	289	72,8	86	236	73,3	22	53	70,7
E 8	50	117	70,1	36	92	71,9	14	25	64,1
E 7	10	2	16,7	7	2	22,2	3	0	0,0
E 6	92	288	75,8	49	160	76,6	43	128	74,9
E 5	43	73	62,9	30	46	60,5	13	27	67,5
Einfacher Dienst	18	14	43,8	15	12	44,4	3	2	40,0
E 4	1	4	80,0	1	4	80,0	0	0	0,0
E 3	13	8	38,1	11	6	35,3	2	2	50,0
E 2	3	2	40,0	3	2	40,0	0	0	0,0
E 2 Ü	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0
Insgesamt (ohne Auszubildende)	757	1174	60,8	609	869	58,8	148	305	67,3
Auszubildende	63	75	54,3	48	42	46,7	15	33	68,8

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen beträgt für die Dienststelle Wiesbaden insgesamt 48,0 %; seit 2002/2003 hat er sich von 43,7 % (678 von 1551) auf 48,0 % (2 374 von 4 946) erhöht. Bei externen Ausschreibungen für die Zweigstelle Bonn haben sich 46,0 % Frauen beworben (540 von 1 174); 2002/2003 lag der Frauenanteil hier bei 49,6 % (198 von 399).

Der Frauenanteil bei den Einstellungen liegt in der Dienststelle Wiesbaden insgesamt bei 54,4 % (86 von 158), in der Zweigstelle Bonn sogar bei 66,7 % (50 von 75) und konnte somit deutlich gesteigert werden. In den Jahren 2002/2003 lag er noch bei 45,6 % (26 von 57) in Wiesbaden bzw. von 55,5 % (15 von 27) in Bonn.

### Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen, insbesondere im höheren Dienst
- Weitere Verbesserung der Außendarstellung des Amtes im Hinblick auf Familienfreundlichkeit

### Maßnahmen:

- Externe Ausschreibungen werden so abgefasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Durch geeignete Ausgestaltung der Ausschreibungen sollen sich auch Beschäftigte mit Familienpflichten 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.
- Durch Einfügung des Satzes: " Das Statistische Bundesamt fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und ist deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert, um deren Anteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Das Statistische Bundesamt unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten" sollen Frauen gezielt angesprochen werden, sich zu bewerben.
- Liegen im Rahmen einer Ausschreibung Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten vor, sind Überlegungen zur Aufgabenteilung anzustellen. Ist eine Teilung des Arbeitsplatzes aus dienstlichen Gründen nicht vertretbar, ist dies schriftlich zu begründen.
- Zu den 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

Die Übersicht über den Frauenanteil nach Laufbahngruppen und Funktionen (Tabelle 1) zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt aktuell unterrepräsentiert sind in den Bereichen des höheren und des gehobenen Dienstes, vor allem in den Spitzenpositionen.

Der Frauenanteil bei den Gruppenleitungen liegt im Amt insgesamt bei 23,1 %; während es in der Zweigstelle Bonn 50,0 % sind, erreicht die Dienststelle Wiesbaden nur 16,1 %.

Der Frauenanteil bei den Referatsleitungen liegt im Amt insgesamt bei 32,9 %; hier sind es in der Zweigstelle Bonn 38,5 %, in der Dienststelle Wiesbaden 31,8 %.

Bei den herausgehobenen Hauptsachbearbeitern und -bearbeiterinnen beträgt der Frauenanteil 26,4 % (Amt insgesamt), 31,3 % (Zweigstelle Bonn) und 25,8 % (Dienststelle Wiesbaden).

Bei den Hauptsachbearbeitern und -bearbeiterinnen beträgt der Frauenanteil 40,5 % (Amt insgesamt), 48,1 % (Zweigstelle Bonn) und 39,2 % (Dienststelle Wiesbaden).

### Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung der Funktionen Abteilungsleitung, Gruppenleitung und Referatsleitung sowie herausgehobene Hauptsachbearbeitung gemäß folgendem Stufenplan:

Zu besetzende Funktion	Voraussichtliche Anzahl		Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen zu besetzen
	2008/09	2010/11	
Abteilungsleitung	1	0	1
Gruppenleitung	2	2	2
Referatsleitung	6	4	5
herausgeh. Hauptsachbearb.	5	3	4



### Maßnahmen:

- Die oben genannten Funktionen werden ausgeschrieben.
- Die Ausschreibungen werden so abgefasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Durch geeignete Ausgestaltung der Ausschreibungen sollen sich auch Beschäftigte mit Familienpflichten 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.
- Durch Einfügung des Satzes: " Das Statistische Bundesamt fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und ist deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert, um deren Anteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Das Statistische Bundesamt unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten" sollen Frauen gezielt angesprochen werden, sich zu bewerben.
- Liegen im Rahmen einer Ausschreibung Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten vor, sind Überlegungen zur Aufgabenteilung anzustellen. Ist eine Teilung des Arbeitsplatzes aus dienstlichen Gründen nicht vertretbar, ist dies schriftlich zu begründen.
- Auf dem Bewerbungsvordruck können die Bewerber und Bewerberinnen zum Ausdruck bringen, ob sie an einer möglichen „Paarbildung“ interessiert sind, eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben oder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten. Teilzeitbeschäftigte, die zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten, werden bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt.
- Zu den 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 geschlechts-

neutrale 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 Mitglieder der Auswahlkommissionen werden sorgfältig ausgesucht und geschult; ihre fachliche und persönliche Kompetenz muss außer Frage stehen. Alle Bewerber und Bewerberinnen müssen sicher sein, dass die Feststellung der Qualifikation sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze bestimmt, insbesondere den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gerecht bewertet und die Auswahlentscheidungen nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst werden.

### 3. Berufliche Entwicklung

#### 3.1 Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen beeinflussen Beförderungs- und Personalauswahlentscheidungen. Wie schon für die Regelbeurteilungsrunde 2003 wurden auch im Rahmen der Regelbeurteilungsrunde 2006 für alle Vergleichsgruppen Notenspiegel erstellt (Anhang 2). Diese Notenspiegel zeigen, dass Frauen in den Vergleichsgruppen „Beamte und Beamtinnen des mittleren Dienstes“, „Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen“, „herausgehobene Hauptsachbearbeiter und -sachbearbeiterinnen“, „Referenten und Referentinnen“ sowie „Referatsleitungen“ teilweise erheblich besser beurteilt wurden als Männer. In diesen Vergleichsgruppen ist gegenüber den Ergebnissen der Regelbeurteilungsrunde 2003 eine deutliche Verbesserung erfolgt. Teilzeitbeschäftigte – gleich welchen Geschlechts – erzielen weiterhin teilweise weniger gute Beurteilungsnoten als Vollzeitbeschäftigte, generell ist jedoch auch hier eine positive Entwicklung zu verzeichnen.

Tabelle 8 zeigt die Vergabe der Spitzennoten im Rahmen der Regelbeurteilungsrunde 2006 nach den einzelnen Vergleichsgruppen, nach Geschlecht sowie nach Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung.

**Ziel:**

- **Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung von Frauen, teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen sowie Telearbeiter/innen**

**Maßnahmen:**

- Um Benachteiligungen von Frauen, Teilzeitkräften und Telearbeiter und Telearbeiterinnen im Beurteilungsverfahren frühzeitig entgegenzuwirken, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Besprechungen der Dienststelle teil, die die einheitliche Anwendung der Beur-

teilungsrichtlinien in der Dienststelle sicher stellen sollen. Im Rahmen der Regelbeurteilungsrunden nimmt sie am Beurteilungsvorgespräch teil.

- Soweit im Regelbeurteilungsverfahren vorläufige anonymisierte und nach Geschlecht und Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigungsverhältnis differenzierte Beurteilungsstatistiken erstellt werden, werden diese auch der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.
- Erst- und Zweitbeurteiler und -beurteilerinnen 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, in der sie zur Dienstleistung zur Verfügung steht. Um die richtige Anwendung der Beurteilungsrichtlinien sicherzustellen und Beurteilerinnen und Beurteiler für diskriminierungsfreie Beurteilungen zu sensibilisieren, werden für Erst- und Zweitbeurteiler und -beurteilerinnen regelmäßig Schulungen sowie Informationsgespräche vor einer Regelbeurteilungsrunde angeboten.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.

### 3.2 Leistungsstufen im Beamtenbereich

Die Gewährung von Leistungsstufen ist eine besoldungsrechtliche Regelung, die nur für Beamte und Beamtinnen in Betracht kommt, weil nur bei dieser Beschäftigtengruppe das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts von zwei auf drei bzw. vier Jahre gestreckt wurde. Die Gewährung von Leistungsprämien (siehe Abschnitt 3.3) war dagegen bis 2006 auch für Tarifbeschäftigte möglich.

Die Übersichten über die Gewährung von Leistungsstufen in den Jahren 2006 und 2007 (Tabelle 9) zeigen, dass dabei insbesondere im Jahr 2007 mehr Beamte als Beamtinnen berücksichtigt wurden.

Im Jahr 2006 wurden von insgesamt 64 Leistungsstufen 46,9 % an Frauen vergeben. Im Jahr 2007 wurden 56 Leistungsstufen gewährt, 32,1 % der Stufen an Frauen. Der Frauenanteil bei den Beamten und Beamtinnen liegt mit 37,4 % über diesem Anteil (vgl. Tabelle 4: Frauenanteil bei den Beschäftigten nach Besoldungsgruppen).

**Ziel:**

- Bei gleicher fachlicher Leistung Gewährung von Leistungsstufen an Beamtinnen mindestens entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Laufbahngruppe

### **Maßnahme:**

- Um Benachteiligungen von Beamtinnen bei der Gewährung von Leistungsstufen zu vermeiden wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass sie nicht schlechter beurteilt werden als Beamte (siehe Abschnitt 3.1 Beurteilungen).

### **3.3 Leistungsprämien im Beamtenbereich**

Die Gewährung von Leistungsprämien nach der für die Beamten und Beamtinnen geltenden Leistungsprämien- und -zulagenverordnung war bis 2006 außertariflich auch für die Tarifbeschäftigten möglich. Wegen fehlender Haushaltsmittel konnten im Jahr 2006 allerdings beiden Beschäftigtengruppen keine Leistungsprämien gewährt werden. Im Jahr 2007 ergab sich folgende Neuerung: Mit Inkrafttreten des Tarifvertrags über das Leistungsentgelt zum 1. Januar 2007 war die außertarifliche Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte nicht mehr möglich. Stattdessen wurde nach dem Tarifvertrag über das Leistungsentgelt den Tarifbeschäftigten mit dem Entgelt des Monats Juli 2007 ein pauschales Leistungsentgelt für den Leistungszeitraum 1.1. bis 30.6.2007 gezahlt. Den Beamtinnen und Beamten wurden nach den für sie weiter geltenden Regelungen Leistungsprämien gewährt.

Tabelle 10 zeigt, dass im Jahr 2007 im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beschäftigten mehr Beamtinnen als Beamte bei der Vergabe der Leistungsprämien berücksichtigt wurden. 41,1 % der insgesamt 107 Leistungsprämien wurden an Frauen gewährt, wobei der Frauenanteil bei den Beamten und Beamtinnen insgesamt 37,4 % betrug (vgl. Tabelle 4: Frauenanteil bei den Beschäftigten nach Besoldungsgruppen). Insbesondere im höheren und im einfachen Dienst wurden erheblich mehr Frauen berücksichtigt, als es ihrem Anteil an der jeweiligen Laufbahngruppe entspricht. Im gehobenen und im mittleren Dienst wurde der Frauenanteil der Laufbahngruppe noch nicht ganz erreicht. Tabelle 11 zeigt die Entwicklung bei der Gewährung von Leistungsprämien seit 2001.

### **Ziele:**

- **Beibehaltung des Frauenanteils bei der Gewährung von Leistungsprämien mindestens entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Laufbahngruppe im höheren und im einfachen Dienst**
- **Erhöhung des Frauenanteils bei der Gewährung von Leistungsprämien mindestens entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Laufbahngruppe im gehobenen und im mittleren Dienst**

### **Maßnahmen:**

- Die Entscheidungsberechtigten für die Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien werden vor jeder Vergaberunde aufgefordert, ihre Entscheidung objektiv und sachgerecht zu treffen.
- Die von den Entscheidungsberechtigten nach Möglichkeit einzuhaltende Frauenquote wird ihnen ebenso wie der Gleichstellungsbeauftragten jeweils rechtzeitig mitgeteilt.

### 3.4 Leistungsbezahlung im Tarifbereich

Mit Einführung der leistungsorientierten Bezahlung durch den LeistungsTV-Bund erhalten alle tarifbeschäftigten Männer und Frauen die Chance, auf der Basis einer jährlichen Leistungsbewertung zusätzlich zu ihrem regulären Entgelt, eine leistungsbezogene Prämie zu erhalten. Umgesetzt wird dies im Statistischen Bundesamt mit der am 17. Dezember 2007 zwischen dem Statistischen Bundesamt und dem Gesamtpersonalrat geschlossenen Dienstvereinbarung über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung im Statistischen Bundesamt. Diskriminierungsfreiheit, Transparenz und Gleichstellung sind in der Präambel der Dienstvereinbarung als rechtlich und fachlich gebotene Leitprinzipien der Leistungsbewertung verankert.

**Ziel:**

- Vermeidung von Nachteilen bei der Leistungsbewertung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten

**Maßnahmen:**

- Bei Teilzeitbeschäftigten beziehen sich die Leistungsanforderungen auf die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit. Die Bewerter und Bewerterinnen (= Führungskräfte) berücksichtigen dies bei der Durchführung ihrer Leistungsbewertung.
- Die Führungskräfte sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie geringere zeitliche Präsenz und damit geringeres Arbeitsvolumen als bei Vollzeitbeschäftigten, nicht in die Leistungsbewertung einfließen zu lassen.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.
- Bei der Veröffentlichung der Anzahl der vergebenen Leistungsprämien erfolgt eine Differenzierung nach Geschlecht, schwerbehinderten Personen und Teilzeitbeschäftigten. Im Zuge einer Evaluierung können so auch gleichstellungsrelevante Aspekte mit untersucht werden.

### 3.5 Verbeamtungen

Trotz positivem Trend sind Frauen im Beamtenbereich nach wie vor unterrepräsentiert (Tabelle 12). Über alle Laufbahngruppen beträgt ihr Anteil 37,4 % (Amt insgesamt), 39,7 % (Dienststelle Wiesbaden) bzw. 33,5 % (Zweigstelle Bonn). Dies ist nachteilig für Frauen, da insbesondere im höheren Dienst die Spitzenfunktionen überwiegend mit Beschäftigten im Beamtenverhältnis besetzt sind.

### Ziel:

- Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weiterhin verstärkte Verbeamtung von Frauen

Zielwerte: bis Ende 2009 39,1 %  
bis Ende 2011 40,8 %

### Maßnahmen:

- Bei Verbeamtungsvorschlägen der Organisationseinheiten dürfen sachfremde Erwägungen nicht zur Benachteiligung von Frauen führen. Das Schreiben mit dem die Organisationseinheiten um Benennung ihrer Kandidaten und Kandidatinnen gebeten werden, wird künftig um folgende Formulierung ergänzt: „Da im Beamtenbereich Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Zielvorgabe sowie die Zielwerte des Gleichstellungsplans bindend.“
- Der Gleichstellungsbeauftragten wird vorab eine Übersicht über die geplanten Verbeamtungen zugeleitet.
- Die Beschäftigten werden vor einer Verbeamtung insbesondere unter beamten-, laufbahn- und versorgungsrechtlichen Aspekten beraten.

### 3.6 Beförderungen, Höhergruppierungen

Bei den Beförderungen/Höhergruppierungen im Zeitraum 1.10.2005 bis 31.12.2006 (Tabelle 13) liegt der Frauenanteil an den Maßnahmen jeweils über die gesamte Laufbahn betrachtet im höheren Dienst bei 45,8 %, im gehobenen Dienst bei 54,9 %, im mittleren Dienst bei 66,2 % und im einfachen Dienst bei 66,7 %. Es wurden erheblich mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte befördert bzw. höher gruppiert.

### Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den funktionsgebundenen Beförderungen (Abteilungsleitungen, Gruppenleitungen, Referatsleitungen sowie Hauptsachbearbeiterfunktionen) sowie bei entsprechenden Höhergruppierungen
- Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen im Rahmen der Verbundenen Bewertung gemäß nachfolgendem Stufenplan:

Beförderungsmöglichkeit	Voraussichtliche Anzahl		Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für Frauen vorzusehen
	2008/09	2010/11	
Im höheren Dienst			
A 16	3	1	2
A 15	15	6	11
Im gehobenen Dienst			
A 13g	4	0	2
A 12	6	2	4

### Maßnahmen:

- Bei den Auswahlentscheidungen zur Besetzung der Funktionen Abteilungsleitung, Gruppenleitung und Referatsleitung sowie herausgehobene Hauptsachbearbeitung werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt (siehe Abschnitt 2.2 Interne Ausschreibungen, Auswahlentscheidungen).
- Gezielte Personalentwicklung für Frauen soll dazu führen, ihre Qualifikation und Verwendungsbreite zu verbessern. Durch individuelle Fortbildungsplanung sollen Frauen in die Lage versetzt werden, die Anforderungen von höherwertigen Funktionen zu erfüllen.
- Bei der Beförderungsplanung im Rahmen der verbundenen Bewertung werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Um Benachteiligungen zu vermeiden wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass sie nicht schlechter beurteilt werden als Beamte (siehe Abschnitt 3.1 Beurteilungen).
- Bei den zur Beförderung oder Höhergruppierung führenden Entscheidungen darf Teilzeitbeschäftigung nicht negativ in die Bewertung einfließen. Ebenso wenig dürfen bei einer vergleichenden Bewertung Beschäftigte mit Familienpflichten wegen einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder wegen geringerer Dienst- und Beschäftigungszeiten benachteiligt werden. Vielmehr sind spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

### 3.7 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

Bei Anträgen von Beschäftigten auf Erhöhung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit erklärt die jeweilige Organisationseinheit, ob die entsprechende Arbeit und der notwendige Stellenteil für die beantragte Arbeitszeiterhöhung vorhanden sind. Infolge der Stellensituation und der zu erwartenden stellenmäßigen Entwicklung ist es nicht möglich, allen Wünschen auf Erhöhung der individuellen Arbeitszeit bzw. Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung in vollem Umfang zu entsprechen. Besonders problematisch ist das für Teilzeitbeschäftigte ohne Erhöhungsanspruch.

#### Ziel:

- **Verbesserung der Situation der Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch, die ihre Arbeitszeit aufstocken oder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten**

#### Maßnahmen:

- Der Bestand an Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch wird ermittelt und regelmäßig aktualisiert. Konkret gewünschte Arbeitszeiterhöhungen sowie der dafür erforderliche Stellenbedarf werden dokumentiert. Darüber hinaus wird festgehalten, ob und in welchem Umfang angestrebte Arbeitszeiterhöhungen realisiert werden konnten.
- Es wird geprüft, welche Fortbildungsveranstaltungen geeignet sind, die Qualifikation der Beschäftigten gezielt zu verbessern, um dadurch ihre Chancen bei Bewerbungen auf Hausausschreibungen zu erhöhen. Entsprechende Fortbildungsveranstaltungen werden angeboten.
- Liegen im Rahmen einer Ausschreibung Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten vor, sind Überlegungen zur Aufgabenteilung anzustellen. Ist eine Teilung des Arbeitsplatzes aus dienstlichen Gründen nicht vertretbar, ist dies schriftlich zu begründen.
- Auf dem Bewerbungsvordruck können die Bewerber/innen zum Ausdruck bringen, ob sie an einer möglichen „Paarbildung“ interessiert sind, eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben oder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten. Teilzeitbeschäftigte, die zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten, werden bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt.

## 4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 4.1. Familiengerechte Amtskultur

Viele Frauen und zunehmend auch Männer wollen Erwerbstätigkeit mit Familienleben vereinbaren können; das stellt unser Haus als Arbeitgeber vor neue Herausforderungen. Wir werden unsere Personalpolitik familiengerecht weiterentwickeln. Dafür ist es erforderlich, dass alle Beschäftigten mit dieser Thematik vertraut sind.



### Ziele:

- Ausbau der familiengerechten Amtskultur
- Verbesserung der Außendarstellung des Amtes im Hinblick auf Familienfreundlichkeit

### Maßnahmen:

- Der Ausbau einer familiengerechten Amtskultur wird in den strategischen Zielen des Hauses berücksichtigt und in unser Leitbild aufgenommen.
- Das Fortbildungsangebot wird erweitert um Seminare, die die Information über und die Sensibilisierung für Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Inhalt haben. Den Führungskräften soll darüber hinaus die Kompetenz für Problemlösungen, die sich aus familiären Situationen ergeben, vermittelt werden.
- Bei der Außendarstellung wird darauf geachtet, dass unser Haus sich verstärkt als familienfreundlicher Arbeitgeber präsentiert. In externen Ausschreibungen und in Bewerbungs- bzw. Auswahlgesprächen wird auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.
- Die verschiedenen Aspekte der Familienfreundlichkeit unseres Hauses sollen im Rahmen künftiger Mitarbeiterbefragungen bewertet werden.

## 4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Wichtige Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die sowohl die Belange der Dienststelle als auch die der Beschäftigten berücksichtigt. Das Statistische Bundesamt bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit Jahren eine 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. 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.

Teilzeitbeschäftigt sind 22,6 % (558 von 2 466) der Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes, und zwar 38,3 % (517 von 1 349) der weiblichen und 3,7 % (41 von 1 117) der männlichen Beschäftigten (ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit). Auch beim Umfang der Arbeitszeitreduzierung sind große Unterschiede festzustellen: Während die Mehrzahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert hat (35,6 %), arbeiten 34,2 %

der männlichen Teilzeitbeschäftigten mit 80 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Bemerkenswert ist auch der hohe Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter (14,6 %) mit einer Reduzierung auf (mehr als) 90 %. Einzelheiten nennen die Tabellen 14 und 15.

Tabelle 16 zeigt deutliche Unterschiede beim Anteil Teilzeitbeschäftigter in den Organisationseinheiten. Die Spanne reicht von 13,1 % (25 von 191) in Abteilung IV bis zu 30,8 % (90 von 292) in Abteilung I.

### **Ziele:**

- **Weiterhin Ausschöpfen sowie nach Möglichkeit Ausweiten der Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, insbesondere für Beschäftigte mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren und/oder betreuungsbedürftigen Angehörigen (Beschäftigte mit Familienpflichten)**
- **Unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten Ermöglichung besonderer Arbeitszeitmodelle gemäß § 13 Abs. 1 BGlG, insbesondere für die Beschäftigten mit Familienpflichten**

### **Maßnahmen:**

- Beschäftigten mit Familienpflichten wird auf Antrag Teilzeitbeschäftigung gewährt, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Teilzeitbeschäftigung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen wird hingewiesen.
- 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.
- Vorgesetzte von Teilzeitbeschäftigten sind aufgefordert, die Arbeitsabläufe vorausschauend und längerfristig zu planen, um nach Möglichkeit zu vermeiden, dass die/der Teilzeitbeschäftigte kurzfristig verfügbar sein muss.
- Es werden Rahmenbedingungen angeboten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern (z.B. Jobticket).
- Im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten und der Regelungen der Dienstvereinbarung Arbeitszeit werden individuelle Arbeitszeitregelungen zugelassen, insbesondere für die Beschäftigten mit Familienpflichten.

### 4.3 Telearbeit

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Mitte 1999 auf der Basis der Ergebnisse eines Pilotprojekts mit 16 Beschäftigten die so genannte „alternierende Telearbeit“ im Statistischen Bundesamt eingeführt worden. Sie ermöglicht den Beschäftigten einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu Hause und einen Teil in der Dienststelle zu erbringen. 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.

Im Oktober 2007 arbeiteten 112 Beschäftigte in Telearbeit (21 Männer und 91 Frauen); das sind 4 % der Beschäftigten. Tabelle 17 zeigt deutliche Unterschiede beim Anteil der Telearbeiter/innen in den Organisationseinheiten. Die Spanne reicht von 1,7 % (6 von 350) in Abteilung Z sowie 1,8 % (4 von 219, 6 von 328) in Abteilung IV und VII bis zu 8,4 % (jeweils 15 von 179) in Abteilung III und VI.

#### Ziele:

- Angebot von weiteren Telearbeitsplätzen unter Berücksichtigung der Belange der Dienststelle, insbesondere für die Beschäftigten mit Familienpflichten
- Vermeidung von Nachteilen der Telearbeiter und -arbeiterinnen in der beruflichen Entwicklung

#### Maßnahmen:

- Anträge auf Telearbeit werden unter Berücksichtigung arbeitsorganisatorischer Gegebenheiten geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen entsprechend den Regelungen der Dienstvereinbarung Telearbeit sachgerecht realisiert, insbesondere bei Beschäftigten mit Familienpflichten.
- Um Benachteiligungen von Telearbeiter und -arbeiterinnen in ihrer beruflichen Entwicklung zu vermeiden wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass sie nicht schlechter beurteilt werden als die anderen Beschäftigten (siehe Abschnitt 3.1 Beurteilungen).

### 4.4 Kinderbetreuung

Bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden unsere Beschäftigten seit Jahren von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Außerdem haben wir mittlerweile an allen drei Dienstorten, also Wiesbaden, Bonn und Berlin, Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet, die in schwierigen Situationen – wenn ein Kind plötzlich erkrankt oder die regelmäßige Kinderbetreuung ausfällt – helfen sollen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

### Ziele:

- Bei entsprechendem Bedarf Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Kooperation mit privaten Trägern oder anderen ortsansässigen Behörden zur Schaffung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsmöglichkeiten

### Maßnahmen:

- Die Nutzung der bestehenden Eltern-Kind-Arbeitszimmer wird regelmäßig ausgewertet, um rechtzeitig einen erhöhten Bedarf zu erkennen und die Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Arbeitszimmer zu veranlassen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Beschäftigten weiterhin bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

## 4.5 Beurlaubung

Derzeit sind 107 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt, bei 98 von ihnen endet die Beurlaubung voraussichtlich innerhalb der nächsten drei Jahre. 78 % der Beurlaubungen (83 von 107) erfolgen aus familiären Gründen. 86 % der Beurlaubten sind Frauen (92 von 107). Einzelheiten nennen die Tabellen 18.1, 18.2 und 18.3.

### Ziele:

- Fortsetzung der Kontaktpflege zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle vor, während und nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
- Weitere Verbesserung der beruflichen Integration von Rückkehrer und Rückkehrerinnen

### Maßnahmen:

- 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 eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, werden auf die Möglichkeiten einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung sowie einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung und ggf. Telearbeit während der Beurlaubung hingewiesen. Sie werden auch darüber informiert, dass die Teilnahme von Beurlaubten an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet.

- Zeitnah vor der Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung (möglichst 6 Monate vorher) werden Beratungsgespräche angeboten, in denen die Beurlaubten über Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert und die künftige Verwendung, Fragen der Anpassungsfortbildung (hierzu gehören auch Auffrischkurse) sowie Maßnahmen zur Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz erörtert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hierüber informiert.
- 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 nächst höhere) Besoldungs- oder Entgeltgruppe betreffenden Stellenausschreibungen an die Privatadresse.
- Beurlaubte, die eine vorzeitige Rückkehr zum Dienst beantragen, werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt.
- 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.
- 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 Beförderungserfolgenfolge, die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder eines Aufstiegs auswirken.

### 5. Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Mit Inkrafttreten des AGG wurden auch Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes geändert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat danach jetzt auch die Aufgabe, den Vollzug des AGG im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung zu überwachen und zu fördern (§ 19 BGleG). Sie ist für sämtliche Diskriminierungsarten nach den Maßgaben des § 3 AGG zuständig.

Zum Schutz aller Beschäftigten wurde im Haus – nach den Vorgaben des AGG – eine Beschwerdestelle bei der Leitung der Gruppe ZD eingerichtet.

Die Beschäftigten haben das Recht, sich hier zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines, der oben genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der/dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

Zusätzlich gibt es beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

### **6. Aus- und Fortbildung**

Im Rahmen unserer Aus- und Fortbildung sollen die Kenntnisse der Beschäftigten – insbesondere der Vorgesetzten und Entscheidungsträger mit Personalverantwortung – hinsichtlich Frauen- und Genderthematik vertieft werden. Es ist unser Anliegen, die Qualifikation und die Verwendungsbreite der weiblichen ebenso wie der männlichen Beschäftigten aller Laufbahngruppen zu erhöhen, um die Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung zu verbessern und Chancengleichheit zu erreichen. Besonderes Augenmerk wird den Teilzeitbeschäftigten und Telearbeiter und Telearbeiterinnen gewidmet sowie den Beschäftigten, die nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung in das Amt zurückkehren; die Fortbildungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit organisatorisch auf die Belange dieser Beschäftigten abgestimmt. Einzelheiten zu unserem Fortbildungsangebot sowie zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nennen die Tabellen 19, 20, 21 und 22.

#### **Ziele:**

- **Bedarfsgerechte Anpassung des Seminarangebots an die zeitlichen Belange von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten, insbesondere auch bei Führungseminaren**
- **Fortführung der individuellen Fortbildungsplanung nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung**

#### **Maßnahmen:**

- Den entsprechenden Bedarf vorausgesetzt wird weiterhin nach Möglichkeiten gesucht, das Seminarprogramm in Teilzeitform anzubieten.
- Der Fortbildungsbedarf der Rückkehrer und Rückkehrerinnen aus einer familienbedingten Berufsunterbrechung wird rechtzeitig vor Beendigung der Beurlaubung erörtert. Konkrete Fortbildungsplanungen haben zu erfolgen, sobald die künftige Verwendung feststeht (siehe auch Abschnitt 4.5 Beurlaubung).

## Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes gilt für seine Dienststelle Wiesbaden, die Zweigstelle Bonn und den i-Punkt in Berlin. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

Der Gleichstellungsplan wird Ende 2009 an die aktuelle Entwicklung angepasst. In seiner aktualisierten Fassung wird er dann erneut im Hause veröffentlicht und somit allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

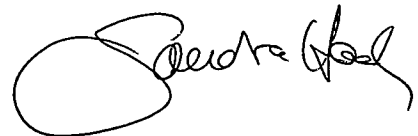
Wiesbaden, den 31. März 2009



---

Roderich Egeler

Präsident  
des  
Statistischen Bundesamtes



---

Dr. Sandra Hook

Gleichstellungsbeauftragte  
des  
Statistischen Bundesamtes

Anhang 1

Tabellenverzeichnis:

	Seite
Tabelle 1: Frauenanteil nach Laufbahngruppen und Funktionen .....	24
Tabelle 2.1: Frauenanteil nach Laufbahngruppen und Funktionen (Verlauf – Amt insges.) .....	25
Tabelle 2.2: Frauenanteil nach Laufbahngruppen und Funktionen (Verlauf – Wiesbaden) .....	26
Tabelle 2.3: Frauenanteil nach Laufbahngruppen und Funktionen (Verlauf – Bonn) .....	27
Tabelle 3: Frauenanteil nach Entgeltgruppen .....	28
Tabelle 4: Frauenanteil nach Besoldungsgruppen .....	29
Tabelle 5: Frauenquote nach Laufbahngruppen .....	30
Tabelle 6: Planstellen und Stellen .....	31
Tabelle 7: Externe Ausschreibungen .....	32
Tabelle 8: Vergabe der Spitzennoten (Regelbeurteilungsrunde 2006) .....	33
Tabelle 9: Gewährung von Leistungsstufen 2006 und 2007 .....	34
Tabelle 10: Gewährung von Leistungsprämien 2007 .....	35
Tabelle 11: Gewährung von Leistungsprämien (Verlauf) .....	36
Tabelle 12: Frauenanteil nach Status .....	37
Tabelle 13: Beförderungen/Höhergruppierungen .....	38
Tabelle 14: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen .....	39
Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung; Umfang der Arbeitszeitreduzierung .....	40
Tabelle 16: Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheiten .....	41
Tabelle 17: Telearbeit nach Organisationseinheiten .....	42
Tabelle 18.1: Beurlaubung ohne Bezüge (Amt insgesamt) .....	43
Tabelle 18.2: Beurlaubung ohne Bezüge (Dienststelle Wiesbaden) .....	44
Tabelle 18.3: Beurlaubung ohne Bezüge (Zweigstelle Bonn) .....	45
Tabelle 19: Fortbildungsangebot 2007 .....	46
Tabelle 20: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen .....	47
Tabelle 21: Fortbildungstage (Summe) nach Organisationseinheiten .....	48
Tabelle 22: Fortbildungstage (Durchschnitt) nach Organisationseinheiten .....	49



**Tabelle 1: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Laufbahngruppen und Funktionen**  
(Stichtagsangabe; Stand: 01.09.2007)

Laufbahngruppe und Funktionen	Amt insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Höherer Dienst	257	166	39,2	212	130	38,0	45	36	44,4
Präs./VPräs./AbtL	8	3	27,3	7	2	22,2	1	1	50,0
GrL	30	9	23,1	26	5	16,1	4	4	50,0
Refl	104	51	32,9	88	41	31,8	16	10	38,5
Experten	2	0	0,0	2	0	0,0	0	0	0,0
WM/Ref	113	103	47,7	89	82	48,0	24	21	46,7
Gehobener Dienst	475	438	48,0	410	348	45,9	65	90	58,1
Herausgeh. Hsb	103	37	26,4	92	32	25,8	11	5	31,3
Hauptsachbearb.	204	139	40,5	177	114	39,2	27	25	48,1
Sachbearb.	168	262	60,9	141	202	58,9	27	60	69,0
Mittlerer Dienst	390	790	66,9	211	538	71,8	179	252	58,5
Spitzenämter	196	419	68,1	122	329	72,9	74	90	54,9
Übriger mittl.Dienst	194	329	62,9	89	169	65,5	105	160	60,4
Schreibd./ Datenerf.	0	42	100,0	0	40	100,0	0	2	100,0
Einfacher Dienst	38	21	35,6	24	15	38,5	14	6	30,0
Auszubildende	62	76	55,1	47	43	47,8	15	33	68,8
Insgesamt (ohne Azubi)	1 160	1 415	55,0	857	1 031	54,6	303	384	55,9

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

**Tabelle 2.1: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Laufbahngruppen und Funktionen**  
(Entwicklung seit Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsplans)

Laufbahngruppe und Funktionen	Amt insgesamt								
	Stand: 08.10.2003			Stand: 08.11.2005			Stand: 01.09.2007		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Höherer Dienst	259	130	33,4	245	143	36,9	257	166	39,2
Präs/VPäs/AbtL	12	–	0,0	9	1	10,0	8	3	27,3
GrL	29	10	25,6	27	10	27,0	30	9	23,1
RefL	118	47	28,5	107	49	31,4	104	51	32,9
Experten	–	–	–	3	–	0,0	2	–	0,0
WM/Ref	100	73	42,2	99	83	45,6	113	103	47,7
Gehobener Dienst	523	399	43,3	483	421	46,6	475	438	48,0
Herausgeh. Hsb	–	–	0,0	105	37	26,1	103	37	26,4
Hauptsachbearb.	303	147	32,7	192	125	39,4	204	139	40,5
Sachbearb.	220	252	53,4	186	259	58,2	168	262	60,9
Mittlerer Dienst	376	902	70,6	351	822	70,1	390	790	66,9
Spitzenämter	190	420	68,9	191	420	68,7	196	419	68,1
übriger mittl.Dienst	186	405	68,5	160	339	67,9	194	329	62,9
Schreibd./Datenerf.	–	77	100,0	–	63	100,0	–	42	100,0
Einfacher Dienst	73	27	27,0	62	24	27,9	38	21	35,6
Auszubildende	47	43	47,8	77	79	50,6	62	76	55,1
Insgesamt (ohne Azubi)	1 231	1 458	54,2	1 141	1 410	55,3	1 160	1 415	55,0

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

**Tabelle 2.2: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Laufbahngruppen und Funktionen**  
(Entwicklung seit Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsplans)

Laufbahngruppe und Funktionen	Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)								
	Stand: 08.10.2003			Stand: 08.11.2005			Stand: 01.09.2007		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Höherer Dienst	213	101	32,2	202	111	35,5	212	130	38,0
Präs/VPäs/AbtL	10	–	0,0	8	1	11,1	7	2	22,2
GrL	25	6	19,4	24	6	20,0	26	5	16,1
RefL	101	38	27,3	90	40	30,8	88	41	31,8
Experten	–	–	0,0	3	–	0,0	2	–	0,0
WM/Ref	77	57	42,5	77	64	45,4	89	82	48,0
Gehobener Dienst	452	318	41,3	413	332	44,6	410	348	45,9
Herausgeh. Hsb	–	–	0,0	93	33	26,2	92	32	25,8
Hauptsachbearb.	267	123	31,5	169	102	37,6	177	114	39,2
Sachbearb.	185	195	51,3	151	197	56,6	141	202	58,9
Mittlerer Dienst	198	639	76,3	183	569	75,7	211	538	71,8
Spitzenämter	117	345	74,7	118	335	74,0	122	329	72,9
Übriger mittl.Dienst	81	223	73,4	65	174	72,8	89	169	65,5
Schreibd./ Datenerf.	–	71	100,0	–	60	100,0	–	40	100,0
Einfacher Dienst	45	17	27,4	37	16	30,2	24	15	38,5
Auszubildende	32	25	43,9	57	43	43,0	47	43	47,8
Insgesamt (ohne Auszubildende)	908	1 075	54,2	835	1 028	55,2	857	1 031	54,6

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

**Tabelle 2.3: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Laufbahngruppen und Funktionen**  
(Entwicklung seit Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsplans)

Laufbahngruppe und Funktionen	Zweigstelle Bonn								
	Stand: 08.10.2003			Stand: 08.11.2005			Stand: 01.09.2007		
	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Höherer Dienst	46	29	38,7	43	32	42,7	45	36	44,4
Präs./VPräs./AbtL	2	–	0,0	1	–	0,0	1	1	50,0
GrL	4	4	50,0	3	4	57,1	4	4	50,0
ReFL	17	9	34,6	17	9	34,6	16	10	38,5
Experten	–	–	0,0	–	–	0,0	–	–	0,0
WM/Ref	23	16	41,0	22	19	46,3	24	21	46,7
Gehobener Dienst	71	81	53,3	70	89	56,0	65	90	58,1
Herausgeh. Hsb	–	–	0,0	12	4	25,0	11	5	31,3
Hauptsachbearb.	36	24	40,0	23	23	50,0	27	25	48,1
Sachbearb.	35	57	62,0	35	62	63,9	27	60	69,0
Mittlerer Dienst	178	263	59,6	168	253	60,1	179	252	58,5
Spitzenämter	73	75	50,7	73	85	53,8	74	90	54,9
Übriger mittl. Dienst	105	182	63,4	95	165	63,5	105	160	60,4
Schreibd./Datenerf.	–	6	100,0	–	3	100,0	–	2	100,0
Einfacher Dienst	28	10	26,3	25	8	24,2	14	6	30,0
Auszubildende	15	18	54,5	20	36	64,3	15	33	68,8
Insgesamt (ohne Auszubildende)	323	383	54,2	306	382	55,5	303	384	55,9

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

**Tabelle 4: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Besoldungsgruppen**  
(Stichtagsangabe; Stand: 01.09.2007)

Besoldungsgruppe	Amt insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Höherer Dienst</b>	168	90	34,9	141	71	33,5	27	19	41,3
B 8	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
B 4	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
B 3	3	0	0,0	3	0	0,0	0	0	0,0
B 2	4	3	42,9	3	2	40,0	1	1	50,0
A 16	13	1	7,1	12	1	7,7	1	0	0,0
A 15	40	15	27,3	38	13	25,5	2	2	50,0
A 14	61	36	37,1	49	30	38,0	12	6	33,3
A 13 h	46	35	43,2	35	25	41,7	11	10	47,6
<b>Gehobener Dienst</b>	127	123	49,2	93	86	48,0	34	37	52,1
A 13 g	30	13	30,2	18	7	28,0	12	6	33,3
A 12	53	42	44,2	45	30	40,0	8	12	60,0
A 11	26	27	50,9	17	23	57,5	9	4	30,8
A 10 g	13	38	74,5	10	24	70,6	3	14	82,4
A 9 g	5	3	37,5	3	2	40,0	2	1	33,3
<b>Mittlerer Dienst</b>	86	20	18,9	3	2	40,0	83	18	17,8
A 9 m + Z	12	2	14,3	0	0	0,0	12	2	14,3
A 9 m	29	11	27,5	1	1	50,0	28	10	26,3
A 8	21	2	8,7	2	1	33,3	19	1	5,0
A 7	19	3	13,6	0	0	0,0	19	3	13,6
A 6 m	5	2	28,6	0	0	0,0	5	2	28,6
<b>Einfacher Dienst</b>	20	7	25,9	9	3	25,0	11	4	26,7
A 6 e	9	1	10,0	3	0	0,0	6	1	14,3
A 5 e	9	4	30,8	4	1	20,0	5	3	37,5
A 4	2	2	50,0	2	2	50,0	0	0	0,0
A 3	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	401	240	37,4	246	162	39,7	155	78	33,5

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

**Tabelle 5: Frauenquote nach Laufbahngruppen**

(Stichtagsangabe und Entwicklung seit Inkrafttreten  
des ersten Gleichstellungsplans)

Laufbahngruppe	Frauenquote		
	Stand: 08.10.2003	Stand: 08.11.2005	Stand: 01.09.2007
1	2	3	4
Höherer Dienst	33,4	36,9	39,2
Gehobener Dienst	43,3	46,6	48,0
Mittlerer Dienst	70,6	70,1	66,9
Einfacher Dienst	27,0	27,9	35,6

Quelle: EPOS

**Anmerkung:**

Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind dunkel hervorgehoben.

Tabelle 6: Planstellen und Stellen des Statistischen Bundesamtes

(Stand: 1.6.2007)

Anzahl der bewilligten Planstellen und Stellen				Darunter: innerhalb der nächsten 3 Jahre frei werdende Planstellen und Stellen
Bes./Entg.Gr.	Stellen im HH 2007	kw-Vermerke	Anzahl der Stellen ohne kw-Vermerke	
1	2	3	4	5
B 8	1	–	1	–
B 4	1	–	1	–
B 3	4	1	3	1
B 2	6	–	6	–
A 16	16	–	16	1
A 15	71	2	69	6
E 15	6	–	6	–
A 14	106,5	5,5	101	2
E 14	29	1	28	1
A 13	84	7	77	–
E 13	23	3	20	–
<b>Höherer Dienst</b>	<b>347,5</b>	<b>19,5</b>	<b>328</b>	<b>11</b>
A 13 g	50	–	50	1
A 12	84	2	82	2
E 12	74,5	2	72,5	3
A 11	91,5	5,5	86	1
E 11	217,8	2,8	215	5,5
A 10	89	1	88	1
E 10	5	–	5	2
A 9 g	41	2	39	–
E 9	248	24,8	223,2	3
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>900,8</b>	<b>40,1</b>	<b>860,7</b>	<b>18,5</b>
A 9 m + Z	19	1	18	–
A 9 m	38	1	37	–
A 8	18	1	17	1
E 8	532,6	4	528,6	9,2
E 7	15	–	15	–
A 7	32	2	30	1
E 6	173,6	5,8	167,8	5,3
A 6	29,6	4,6	25	1,6
E 5	38,8	34	4,8	–
<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>896,6</b>	<b>53,4</b>	<b>843,2</b>	<b>18,1</b>
A 6 e	16	–	16	–
A 5 e	10	–	10	1
A 4	3	–	3	–
E 4	6	–	6	–
E 3	18,7	3,5	15,2	–
A 2/3	5,5	0,5	5	–
E 2	0,4	–	0,4	–
<b>Einfacher Dienst</b>	<b>59,6</b>	<b>4</b>	<b>55,6</b>	<b>1</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2 204,5</b>	<b>117</b>	<b>2 087,5</b>	<b>48,6</b>

**Tabelle 7: Externe Ausschreibungen**

(Zeitraum: 1.7.2005 bis 30.6.2007)

Laufbahngruppe	Anzahl Stellen- aus- schrei- bungen	eingegangene Bewerbungen			ausgewählte Bewerber/innen = Einstellungen *		
		Männer	Frauen	Frauen- anteil in %	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Dienststelle Wiesbaden</b>							
Höherer Dienst	45	1 292	998	43,6	30	26	46,4
Gehobener Dienst	26	718	807	52,9	9	28	75,7
Mittlerer Dienst*	6	371	567	60,4	32	32	50,0
Einfacher Dienst	1	191	2	1,0	1	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>78</b>	<b>2 572</b>	<b>2 374</b>	<b>48,0</b>	<b>72</b>	<b>86</b>	<b>54,4</b>
<b>Zweigstelle Bonn</b>							
Höherer Dienst	7	289	179	38,2	5	5	50,0
Gehobener Dienst	1	14	7	33,3	0	0	0,0
Mittlerer Dienst*	8	187	348	65,0	19	44	69,8
Einfacher Dienst	1	144	6	4,0	1	1	50,0
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>634</b>	<b>540</b>	<b>46,0</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>66,7</b>

Quelle: ZC/Bewerberstatistiken

\* Einschl. Auszubildende.



**Tabelle 8: Vergabe der Spitzennoten**  
 Regelbeurteilungsrunde 2006

Vergleichsgruppe	Anzahl der Beurteilten nach Geschlecht		Noten 8 und 7 haben ... % der Männer/Frauen erhalten		Anzahl der Beurteilten nach Vollzeit und Teilzeit		Noten 8 und 7 haben ... % der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten erhalten	
	M	F	M	F	VZ	TZ	VZ	TZ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Beamte/Beamtinnen des einfachen Dienstes (Bes.Gr. A 3 – A 6e)	18	6	55,3	50,0	21	3	57,1	33,3
Beamte/Beamtinnen des mittleren Dienstes (Bes.Gr. A 6m – A 9m)	78	14	44,9	57,2	82	10	46,3	50,0
Sachbearbeiter/innen (Bes.Gr. A 9g - A13g) <sup>1)</sup>	19	45	42,1	53,3	45	19	53,3	42,1
Hauptsachbearbeiter/innen (Bes.Gr. A 11 - A13g) <sup>2)</sup>	53	45	56,6	37,8	67	31	55,2	32,3
Herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen (Bes.Gr. A 12 - A 13g)	32	16	53,1	56,3	40	8	57,5	37,5
Referenten und Referentinnen (Bes.Gr. A 13h – A 14)	25	17	40,0	47,1	30	12	43,3	41,7
Referatsleitung (Bes.Gr. A 13h – A 15)	74	37	50,0	54,0	92	19	47,8	68,4
Gruppenleitung (Bes.Gr. A 15 – A 16)	21	8	57,1	37,5	29	0	51,7	0,0
Abteilungsleitung (Bes.Gr. A 16, B 2 – B 3)	3	3	<sup>3)</sup>	<sup>3)</sup>	6	0	<sup>3)</sup>	<sup>3)</sup>

Quelle: ZC/Beurteilungsstatistiken

- 1) Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen in Bes.Gr. A 11 bis A 13g befinden sich nur in der Zweigstelle Bonn.  
 2) Hauptsachbearbeiter und -sachbearbeiterinnen in Bes.Gr. A 13g befinden sich nur in der Zweigstelle Bonn.  
 3) Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind keine Angaben möglich.

**Tabelle 9: Gewährung von Leistungsstufen**

(Angaben für die Jahre 2006 und 2007)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte und Beamtinnen mit Leistungsstufe in 2006								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn*	Bonn	Insg	Wbn*	Bonn	Insg	Wbn*	Bonn
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zusammen	64	45	19	30	20	10	46,9	44,4	52,6
Vollzeit	51	34	17	19	11	8	37,3	32,4	47,1
Teilzeit	13	11	2	11	9	2	84,6	81,8	100,0
h.D.	19	16	3	8	7	1	42,1	43,8	33,3
g.D.	36	28	8	18	12	6	50,0	42,9	75,0
m.D.	8	0	8	3	0	3	37,5	0,0	37,5
e.D.	1	1	0	1	1	0	100,0	100,0	0,0

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte und Beamtinnen mit Leistungsstufe in 2007								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn*	Bonn	Insg	Wbn*	Bonn	Insg	Wbn*	Bonn
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zusammen	56	41	15	18	14	4	32,1	34,1	26,7
Vollzeit	49	35	14	14	11	3	28,6	31,4	21,4
Teilzeit	7	6	1	4	3	1	57,1	50,0	100,0
h.D.	28	22	6	6	6	0	21,4	27,3	0,0
g.D.	24	19	5	10	8	2	41,7	42,1	40,0
m.D.	4	0	4	2	0	2	50,0	0,0	50,0
e.D.	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0

\* Einschließlich i-Punkt Berlin.

Quelle: ZC

**Tabelle 10: Gewährung von Leistungsprämien**  
(Angaben für das Jahr 2007)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsprämie in 2007								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn*	Bonn	Insg	Wbn*	Bonn	Insg	Wbn*	Bonn
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zusammen	107	70	37	44	26	18	41,1	37,1	48,6
Vollzeit	93	61	32	31	18	13	33,3	29,5	40,6
Teilzeit	14	9	5	13	8	5	92,9	88,9	100,0
h.D.	49	36	13	21	12	9	42,9	33,3	69,2
g.D.	42	32	10	20	14	6	47,6	43,8	60,0
m.D.	13	1	12	2	0	2	15,4	0,0	16,7
e.D.	3	1	2	1	0	1	33,3	0,0	0,0

Quelle: ZC

\* Einschließlich i-Punkt in Berlin.

**Tabelle 11: Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte**  
(Entwicklung seit 2001)

Beamte und Beamtinnen		Anzahl			Mit Leistungsprämie		
Jahr	Laufbahngruppe	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
1	2	3	4	5	6	7	8
2001	hD	224	60	26,8	16	2	12,5
	gD	249	108	43,4	28	7	25,0
	mD	124	21	16,9	0	0	0,0
	eD	36	9	25,0	3	1	33,3
	Zusammen	633	198	31,3	47	10	21,3
2002	hD	222	58	26,1	15	6	40,0
	gD	262	119	45,4	21	5	23,8
	mD	125	23	18,4	11	1	9,1
	eD	32	8	25,0	3	0	0,0
	Zusammen	641	208	32,4	50	12	24,0
2004	hD	240	69	28,8	31	6	19,4
	gD	262	124	47,3	51	29	56,9
	mD	121	21	17,4	16	3	18,8
	eD	33	9	27,3	5	2	40,0
	Zusammen	656	223	34,0	103	40	38,8
2005	hD	253	79	31,2	29	14	48,3
	gD	261	125	47,9	53	18	34,0
	mD	115	21	18,3	23	5	21,7
	eD	30	7	23,3	3	1	33,3
	Zusammen	659	232	35,2	108	38	35,2
2007	hD	273	92	33,7	49	21	42,9
	gD	255	124	48,6	42	20	47,6
	mD	110	20	18,2	13	2	15,4
	eD	27	7	25,9	3	1	33,3
	Zusammen	665	243	36,5	107	44	41,1

Quelle: ZC

Erläuterung: In den Jahren 2003 und 2006 sind keine Leistungsprämien vergeben worden.

**Tabelle 12: Frauenanteil bei den Beschäftigten\* nach Status**  
(Stichtagsangabe; Stand: 01.09.2007)

Status der Beschäftigten	Insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %	M	F	Frauenanteil in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Beamte und Beamtinnen</b>									
Höherer Dienst	168	90	34,9	141	71	33,5	27	19	41,3
Gehobener Dienst	127	123	49,2	93	86	48,0	34	37	52,1
Mittlerer Dienst	86	20	18,9	3	2	40,0	83	18	17,8
Einfacher Dienst	20	7	25,9	9	3	25,0	11	4	26,7
<b>Insgesamt</b>	<b>401</b>	<b>240</b>	<b>37,4</b>	<b>246</b>	<b>162</b>	<b>39,7</b>	<b>155</b>	<b>78</b>	<b>33,5</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>									
Höherer Dienst	89	76	46,1	71	59	45,4	18	17	48,6
Gehobener Dienst	348	315	47,5	317	262	45,3	31	53	63,1
Mittlerer Dienst	304	770	71,7	208	536	72,0	96	234	70,9
Einfacher Dienst	18	14	43,8	15	12	44,4	3	2	40,0
<b>Insgesamt</b>	<b>759</b>	<b>1 175</b>	<b>60,8</b>	<b>611</b>	<b>869</b>	<b>58,7</b>	<b>148</b>	<b>306</b>	<b>67,4</b>
<b>Auszubildende</b>	<b>62</b>	<b>76</b>	<b>55,1</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>47,8</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>68,8</b>

Quelle: EPOS

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

Tabelle 13: Beförderungen/Höhergruppierungen (Zeitraum 01.10.2005 bis 31.12.2006)

Bes./Entg.-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 <sup>*)</sup>	an den Maßnahmen	in der Laufbahngruppe
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
B 8	-	1	-	-	-	1				
B 4	-	-	-	-	-	-				
B 3	-	1	-	-	-	1				
B 2	1	-	-	-	1	-				
A 16	1	2	-	-	1	2				
A 15	-	-	-	-	-	-				
E 15	-	1	-	-	-	1				
A 14	4	6	1	-	5	6				
E 14	-	1	-	-	-	1				
A 13 h	2	-	1	-	3	-				
E 13	1	1	-	-	1	1				
Höherer D	9	13	2	-	11	13	45,8	39,2	8,3	12,9
A 13 g	-	1	-	-	-	1				
A 12	1	1	-	-	1	1				
E 12	2	2	-	-	2	2				
A 11	3	3	2	-	5	3				
E 11	12	13	1	-	13	13				
A 10	8	5	1	-	9	5				
E 10	3	4	-	-	3	4				
A 9	-	1	-	-	-	1				
E 9	3	2	3	-	6	2				
Gehob. D	32	32	7	-	39	32	54,9	48,0	9,9	16,9
A 9 m+Z	-	-	-	-	-	-				
A 9 m	-	-	-	-	-	-				
E 9 m	31	12	18	3	49	15				
A 8	-	1	-	-	-	1				
E 8	9	9	9	-	18	9				
A 7	-	2	-	-	-	2				
E 7	-	-	-	-	-	-				
A 6	-	-	-	-	-	-				
E 6	11	13	5	-	16	13				
A 5	-	-	-	-	-	-				
E 5	1	4	2	-	3	4				
Mittlerer D	52	41	34	3	86	44	66,2	66,9	28,5	31,6
A 6 e	-	-	-	-	-	-				
A 5 e	-	-	-	-	-	-				
A 4	2	1	-	-	2	1				
E 4	-	-	-	-	-	-				
E 3	-	-	-	-	-	-				
A 2/3	-	-	-	-	-	-				
E 2	-	-	-	-	-	-				
E 2Ü	-	-	-	-	-	-				
Einfacher D	2	1	-	-	2	1	66,7	35,6	0,0	13,5
Insgesamt	95	87	43	3	138	90	60,5	55,0	20,2	22,6

\* Ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit.

Quelle: EPOS

**Tabelle 14: Teilzeitanteil bei den Beschäftigten \* nach Laufbahngruppen**  
(Stichtagsangabe; Stand: 01.10.2007)

Laufbahngruppen		Amt insgesamt			Dienststelle Wiesbaden einschl. i-Punkt			Zweigstelle Bonn		
		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Höherer	w	167	42	25,1	130	37	28,5	37	5	13,5
Dienst	m	258	13	5,0	212	13	6,1	46	0	0,0
	zus.	425	55	12,9	342	50	14,6	83	5	6,1
Gehob.	w	431	131	30,4	344	111	32,3	87	20	23,0
Dienst	m	471	21	4,5	406	17	4,2	65	4	6,2
	zus.	902	152	16,9	750	128	17,1	152	24	15,8
Mittlerer	w	733	337	46,0	501	236	47,1	232	101	43,5
Dienst	m	354	7	2,0	192	2	1,0	162	5	3,1
	zus.	1 087	344	31,6	693	238	34,3	394	106	26,9
Einfacher	w	18	7	38,9	12	5	41,7	6	2	33,3
Dienst	m	34	0	0,0	21	0	0,0	13	0	0,0
	zus.	52	7	13,5	33	5	15,2	19	2	10,5
Insgesamt	w	1 349	517	38,3	987	389	39,4	362	128	35,4
(ohne	m	1 117	41	3,7	831	32	3,9	286	9	3,1
Azubi)	zus.	2 466	558	22,6	1 818	421	23,2	648	137	21,1

Quelle: EPOS

\* Angaben ohne Altersteilzeit, einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

**Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt \***  
**Umfang der Arbeitszeitreduzierung**  
 (Stichtagsangabe; Stand: 01.10.2007)

Reduzierung der Arbeitszeit auf	Teilzeitbeschäftigte					
	weiblich		männlich		zusammen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	2	3	4	5	6	7
Unter 40 %	27	5,22	0	0,00	27	4,84
40 %	49	9,48	1	2,44	50	8,96
41 bis 49 %	2	0,39	0	0,00	2	0,36
50 %	184	35,59	7	17,07	191	34,23
51 bis 59 %	3	0,58	0	0,00	3	0,54
60 %	48	9,28	1	2,44	49	8,78
61 bis 69 %	33	6,38	5	12,20	38	6,81
70 %	8	1,55	1	2,44	9	1,61
71 bis 79 %	66	12,77	6	14,63	72	12,90
80 %	87	16,83	14	34,15	101	18,10
81 bis 89 %	5	0,97	0	0,00	5	0,90
90 % und mehr	5	0,97	6	14,63	11	1,97
Alle Arbeitszeitreduzierungen insgesamt	517	100,00	41	100,00	558	100,00

Quelle: EPOS

\* Angaben ohne Altersteilzeit, einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.



**Tabelle 16: Teilzeitanteil bei den Beschäftigten \* nach Organisationseinheiten**  
(Stichtagsangabe; Stand: 01.10.2007)

Organisationseinheit		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %
1	2	3	4	5
Z	w	136	61	44,9
	m	98	2	2,0
	zus.	234	63	26,9
I	w	179	82	45,8
	m	113	8	7,1
	zus.	292	90	30,8
II	w	102	50	49,0
	m	184	10	5,4
	zus.	286	60	21,0
III	w	74	25	33,8
	m	93	5	5,4
	zus.	167	30	18,0
IV	w	91	23	25,3
	m	100	2	2,0
	zus.	191	25	13,1
V	w	282	111	39,4
	m	148	3	2,0
	zus.	430	114	26,5
VI	w	99	32	32,3
	m	73	2	2,7
	zus.	172	34	19,8
Sonstige in Wiesbaden (Gremien, SRW, Sozialwerk)	w	24	5	20,8
	m	22	0	0,0
	zus.	46	5	10,9
Dienststelle Wiesbaden insgesamt (einschl. i-Punkt Berlin)	w	987	389	39,4
	m	831	32	3,9
	zus.	1 818	421	23,2
I E (Bonn)	w	2	0	0,0
	m	10	0	0,0
	zus.	12	0	0,0
I-SKM (Bonn)	w	36	10	27,8
	m	19	0	0,0
	zus.	55	10	18,2
VB-Bonn	w	61	33	54,1
	m	70	2	2,9
	zus.	131	35	26,7
VII	w	131	39	29,8
	m	123	6	4,9
	zus.	254	45	17,7
VIII	w	127	46	36,2
	m	63	1	1,6
	zus.	190	47	24,7
Sonstige in Bonn (Gremien)	w	5	0	0,0
	m	1	0	0,0
	zus.	6	0	0,0
Zweigstelle Bonn insgesamt	w	362	128	35,4
	m	286	9	3,1
	zus.	648	137	21,1
Amt insgesamt (ohne Auszubildende)	w	1 349	517	38,3
	m	1 117	41	3,7
	zus.	2 466	558	22,6

Quelle: EPOS

\* Angaben ohne Altersteilzeit, einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

**Tabelle 17: Telearbeit nach Organisationseinheiten**  
(Stichtagsangabe; Stand: 23.10.2007)

Org. Einheit	Beschäftigte			Telearbeiter/innen			Anteil der Telearbeiter/innen an den Beschäftigten insgesamt
	m	w	insges.	m	w	insges.	
1	2	3	4	5	6	7	8
Z	159	191	350	3	3	6	1,71
I	146	224	370	3	10	13	3,51
II	190	107	297	3	7	10	3,37
III	102	77	179	6	9	15	8,38
IV	114	105	219	0	4	4	1,83
V	237	385	622	3	25	28	4,50
VI	77	102	179	1	14	15	8,38
Wiesbaden insgesamt	1 025	1 191	2 216	19	72	91	4,11
VII	151	177	328	0	6	6	1,83
VIII	72	135	207	2	13	15	7,25
Bonn insgesamt	223	312	535	2	19	21	3,93
Amt insgesamt	1 248	1 503	2 751	21	91	112	4,07

Quelle: EPOS

Tabelle 18.1: Beurlaubung ohne Bezüge (Amt insgesamt)

(Stand: 01.10.2007)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen ohne Bezüge				Beschäftigte einschl. Auszubildende	Anteil Beurlaubte in %
		aus familiären Gründen	aus sonstigen Gründen	insgesamt	Darunter: Ablauf der Beurlaubung in den nächsten 3 Jahren		
1	2	3	4	5	6	7	8
Höherer	w	8	0	8	7	170	4,7
Dienst	m	0	4	4	2	278	1,4
	zus.	8	4	12	9	448	2,7
Gehobener	w	13	5	18	17	449	4,0
Dienst	m	1	1	2	2	492	0,4
	zus.	14	6	20	19	941	2,1
Mittlerer	w	59	6	65	61	896	7,3
Dienst	m	1	8	9	8	462	1,9
	zus.	60	14	74	69	1 358	5,4
Einfacher	w	1	0	1	1	21	4,8
Dienst	m	0	0	0	0	38	0,0
	zus.	1	0	1	1	59	1,7
alle	w	81	11	92	86	1 536	6,0
Laufbahn-	m	2	13	15	12	1 270	1,2
gruppen	zus.	83	24	107	98	2 806	3,8

Quelle: EPOS

(Stand: 01.10.2007)

Tabelle 18.2: Beurlaubung ohne Bezüge (Dienststelle Wiesbaden\*)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen ohne Bezüge				Beschäftigte einschl. Auszu- bildende	Anteil Beurlaubte in %
		aus familiären Gründen	aus sonstigen Gründen	insgesamt	Darunter: Ablauf der Beurlaubung in den nächsten 3 Jahren		
1	2	3	4	5	6	7	8
Höherer	w	7	0	7	6	133	5,3
Dienst	m	0	4	4	2	231	1,7
	zus.	7	4	11	8	364	3,0
Gehobener	w	11	3	14	13	360	3,9
Dienst	m	1	1	2	2	423	0,5
	zus.	12	4	16	15	783	2,0
Mittlerer	w	41	3	44	40	604	7,3
Dienst	m	0	3	3	3	260	1,2
	zus.	41	6	47	43	864	5,4
Einfacher	w	0	0	0	0	15	0,0
Dienst	m	0	0	0	0	24	0,0
	zus.	0	0	0	0	39	0,0
alle	w	59	6	65	59	1 112	5,8
Laufbahn-	m	1	8	9	7	938	1,0
gruppen	zus.	60	14	74	66	2 050	3,6

Quelle: EPOS

\* Einschließlich i-Punkt Berlin.

Tabelle 18.3: Beurlaubung ohne Bezüge (Zweigstelle Bonn) (Stand: 01.10.2007)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen ohne Bezüge				Beschäftigte einschl. Auszubildende	Anteil Beurlaubte in %
		aus familiären Gründen	aus sonstigen Gründen	insgesamt	Darunter: Ablauf der Beurlaubung in den nächsten 3 Jahren		
1	2	3	4	5	6	7	8
Höherer Dienst	w	1	0	1	1	37	2,7
	m	0	0	0	0	47	0,0
	zus.	1	0	1	1	84	1,2
Gehobener Dienst	w	2	2	4	4	89	4,5
	m	0	0	0	0	69	0,0
	zus.	2	2	4	4	158	2,5
Mittlerer Dienst	w	18	3	21	21	292	7,2
	m	1	5	6	5	202	3,0
	zus.	19	8	27	26	494	5,5
Einfacher Dienst	w	1	0	1	1	6	16,7
	m	0	0	0	0	14	0,0
	zus.	1	0	1	1	20	5,0
Alle Laufbahn- gruppen	w	22	5	27	27	424	6,4
	m	1	5	6	5	332	1,8
	zus.	23	10	33	32	756	4,4

Quelle: EPOS

Tabelle 19: Fortbildungsangebot im Jahr 2007 nach Seminartypen

Seminartyp	Anzahl Seminare				Anzahl Teilnehmer			
	Wiesbaden		Bonn		Wiesbaden		Bonn	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Einführungsfortbildung einschl. statistische Methoden	7	0	2	0	132	14	43	2
Führung, Zusammenarbeit und Nachwuchskräftefortbildung	12	1	1	0	145	20	13	1
Gender Mainstreaming	1	1	0	0	14	5	0	0
Statistikbezogene IT-Fortbildung	32	9	21	0	308	60	183	27
IT-Fortbildung	43	33	28	0	462	187	160	55
Kommunikation einschl. Sprachfortbildung	9	5	0	0	128	37	0	0
Methodik und Didaktik	4	0	0	0	34	0	0	0
Organisation	0	0	1	0	0	0	12	1
Persönliche Arbeitsgestaltung	9	8	5	1	142	56	63	19
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	3	0	0	0	34	5	0	0
Recht	1	0	0	0	10	2	0	0
Statistikfortbildung	1	3	2	0	36	13	19	4
Kurzveranstaltungen	0	40	0	9	1 332	261	296	85
Abteilungsbezogene Fachfortbildung	5	3	10	0	107	45	158	58
Dezentrale BAKöV-Veranstaltungen	17	0	1	0	23	3	12	1
Dezentrale GemFo-Veranstaltungen	5	0	1	0	1	1	0	0
Coachings für Gruppenleiter, Teams und Gruppen	7	0	siehe Wiesbaden		...	...	siehe Wiesbaden	
Insgesamt	156	103	72	10	2 908	709	959	253

Quelle: FORTIS

**Tabelle 20: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen <sup>1)</sup>  
im Zeitraum 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007**

Dienst-/ Arbeitsverhältnis Laufbahngruppen Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeit- beschäftigte <sup>2)</sup>		Familienbedingt Beurlaubte <sup>3)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	2	3	4	5	6	7
<b>Beamtinnen und Beamte</b>						
Höherer Dienst	91	163	32	3	–	–
Gehobener Dienst	165	244	78	3	3	–
Mittlerer Dienst	6	58	19	2	–	–
Einfacher Dienst	–	12	2	–	–	–
Zusammen	262	477	131	8	3	0
<b>Tarifbeschäftigte</b>						
E 13 bis E 15 einschl. Außertarifliche	118	172	24	11	–	–
E 9 bis E 12	389	485	113	19	–	–
E 1 bis E 8	438	314	333	4	–	–
Zusammen	945	971	470	34	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>1 207</b>	<b>1 448</b>	<b>601</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Quelle: FORTIS

- 1) Ohne Beschäftigte in Altersteilzeit.
- 2) Einschließlich geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit, die eine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung ausüben.
- 3) Ohne Bezüge aus familienbedingten Gründen beurlaubte Beschäftigte; einschließlich Beschäftigte in Elternzeit, die in dieser Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

**Tabelle 21: Summe der Fortbildungstage nach Organisationseinheiten**  
(Stand zum 31.12.2007)

Org.- einheit	Fortbildungstage 2007								
	Ins- gesamt	Geschlecht		Laufbahngruppe				Arbeitszeitmodell	
		weibl.	männl.	e.D.	m.D.	g.D.	h.D.	TZ	VZ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	1 321,8	831,1	490,6	10,0	383,4	556,4	372,0	340,6	981,1
II	977,8	293,8	684,0	–	220,0	539,4	218,4	156,5	821,3
III	496,6	236,0	260,6	–	52,8	207,8	236,1	44,8	451,9
IV	580,8	260,0	320,8	–	109,0	322,6	149,1	61,5	519,3
V <sup>1)</sup>	1 562,0	905,0	657,0	4,3	734,6	607,6	215,5	337,4	1 224,6
VI	652,1	389,9	262,3	–	99,0	341,3	211,9	79,0	573,1
VII	1 069,9	580,0	489,9	19,3	396,4	501,6	152,6	137,9	932,0
VIII	598,4	361,9	236,5	–	271,9	181,4	145,1	124,3	474,1
Z	610,1	324,1	286,0	29,5	172,1	336,6	71,9	115,3	494,9
Sonstige	75,4	29,4	46,0	–	19,8	48,5	7,1	7,3	68,1
Wiesbaden <sup>2)</sup>	5 835,1	3 037,9	2 797,3	39,5	1 536,6	2 831,8	1 427,3	1 050,8	4 784,4
Bonn	2 109,6	1 173,3	936,4	23,5	922,3	811,4	352,5	353,6	1 756,0
Zusammen	7 944,8	4 211,1	3 733,6	63,0	2 458,9	3 643,1	1 779,8	1 404,4	6 540,4

Quelle: FORTIS

- 1) Mit VB Bonn.
- 2) Inkl. i-Punkt Berlin.

**Erläuterung:**

Ohne aus Destatis abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehrdienst-/Ersatz-/Zivildienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschl. erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte, Amtsleitung, freigestellte Beschäftigte, SRW, Sozialwerk, Wahlen.



**Tabelle 22: Durchschnittliche Fortbildungstage nach Organisationseinheiten**  
(Stand zum 31.12.2007)

Org. Einheit	Durchschnittliche Fortbildungstage in 2007								
	Insges.	Geschlecht		Laufbahngruppe				Zeitmodell	
		weibl.	männl.	e.D.	m.D.	g.D.	h.D.	TZ	VZ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	3,9	4,1	3,6	5,0	3,1	4,5	4,1	3,4	4,1
II	3,5	3,0	3,8	–	2,6	3,6	4,6	2,7	3,7
III	3,2	3,7	2,9	–	2,0	2,6	5,0	1,7	3,6
IV	3,0	2,9	3,1	–	1,7	3,5	4,1	2,2	3,1
V 1)	2,8	2,7	3,0	1,1	2,1	3,9	5,5	2,2	3,1
VI	3,8	4,0	3,6	–	2,1	4,7	4,3	2,4	4,2
VII	4,6	5,2	4,1	1,3	3,4	6,7	5,9	3,1	5,0
VIII	3,2	3,0	3,5	–	2,4	4,7	3,9	2,5	3,4
Z	2,6	2,5	2,7	0,9	1,6	4,8	3,0	1,8	2,9
Sonstige	1,5	1,0	2,1	–	0,9	2,0	1,4	1,5	1,5
Wiesbaden 2)	3,3	3,2	3,4	1,1	2,2	3,8	4,4	7,6	10,1
Bonn	3,5	3,6	3,3	1,2	2,5	5,6	4,6	0,8	1,3
Summe	3,3	3,3	3,3	1,1	2,3	4,1	4,4	2,5	3,6

Quelle: FORTIS

1) Mit VB Bonn.

2) Inkl. i-Punkt Berlin.

**Erläuterung:**

Ohne aus Destatis abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehrdienst-/Ersatz-/Zivildienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschl. erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte, Amtsleitung, freigestellte Beschäftigte, SRW, Sozialwerk, Wahlen.

## Anhang 2

### Regelbeurteilungsrunde 2006 Notenspiegel

#### Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen einfacher Dienst (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Februar 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	18	6	0	0	4	0	6	3	7	3	1	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	22%	0,0%	33,3%	50,0%	38,9%	50,0%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	24		0		4		9		10		1		0		0	
in %	100%		0,0%		16,7%		37,5%		41,7%		4,2%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		54,2%						45,8%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,7															
männlich	6,7															
weiblich	6,5															

#### Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen mittlerer Dienst (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Februar 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	78	14	0	0	11	2	24	6	35	5	8	1	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	14,1%	14,3%	30,8%	42,9%	44,9%	35,7%	10,3%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	92		0		13		30		40		9		0		0	
in %	100%		0,0%		14,1%		32,6%		43,5%		9,8%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		46,7%						53,3%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,5															
männlich	6,5															
weiblich	6,6															

#### Vergleichsgruppe Sachbearbeiter/innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	19	45	0	0	3	4	5	20	10	21	1	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	15,8%	8,9%	26,3%	44,4%	52,6%	46,7%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	64		0		7		25		31		1		0		0	
in %	100%		0,0%		10,9%		39,1%		48,4%		1,6%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		50,0%						50,0%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,6															
männlich	6,5															

## Regelbeurteilungsrunde 2006 Notenspiegel

### Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiter/innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	54	45	0	0	14	5	16	12	18	26	6	1	0	1	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	25,9%	11,1%	29,6%	26,7%	33,3%	57,8%	11,1%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	99		0		19		28		44		7		1		0	
in %	100%		0,0%		19,2%		28,3%		44,4%		7,1%		1,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		47,5%						52,5%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,6															
männlich	6,7															
weiblich	6,4															

### Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	32	16	0	0	4	5	13	4	15	7	0	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	12,5%	31,3%	40,6%	25,0%	46,9%	43,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	48		0		9		17		22		0		0		0	
in %	100%		0,0%		18,8%		35,4%		45,8%		0,0%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		54,2%						45,8%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,7															
männlich	6,7															
weiblich	6,9															

### Vergleichsgruppe Referenten und Referentinnen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	25	17	0	0	2	2	8	6	14	8	1	1	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	8,0%	11,8%	32,0%	35,3%	56,0%	47,1%	4,0%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	42		0		4		14		22		2		0		0	
in %	100%		0,0%		9,5%		33,3%		52,4%		4,8%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		42,9%						57,1%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,5															
männlich	6,4															
weiblich	6,5															

## Regelbeurteilungsrunde 2006 Notenspiegel

### Vergleichsgruppe Referatsleiter/innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	74	37	0	0	14	4	23	16	33	17	4	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	18,9%	10,8%	31,1%	43,2%	44,6%	45,9%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	111		0		18		39		50		4		0		0	
in %	100%		0,0%		16,2%		35,1%		45,0%		3,6%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		51,4%						48,6%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,6															
männlich	6,6															
weiblich	6,6															

### Vergleichsgruppe Gruppenleiter/innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.		9		8		7		6		5		4		3	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl Beurteilte nach Geschlecht	21	8	0	0	5	0	7	3	8	5	1	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	23,8%	0,0%	33,3%	37,5%	38,1%	62,5%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	29		0		5		10		13		1		0		0	
in %	100%		0,0%		17,2%		34,5%		44,8%		3,4%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		51,7%						48,3%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,7															
männlich	6,8															
weiblich	6,4															

### Vergleichsgruppe Abteilungsleiter/innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2006

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte	6	0	2	2	2	0	0	0
in %	100%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Richtwerte	100%	66,7%				33,3%		
Durchschnittsnote insgesamt *)	7,0							

\*) Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Aufschlüsselung nach Geschlecht nicht möglich.