

**Gleichstellungsplan
des
Statistischen Bundesamtes
für die Jahre
2004 bis 2007**

Evaluierung für die Jahre 2006 und 2007

Statist. Bundesamt - Bibliothek



06-02994

C 04-029231

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 12
2. Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Auswahlentscheidungen	Seite 15
2.1 Externe Ausschreibungen, Einstellungen	Seite 15
2.2 Interne Ausschreibungen, Auswahlentscheidungen	Seite 17
3. Beruflicher Aufstieg	Seite 19
3.1 Beurteilungen.....	Seite 19
3.2 Leistungsstufen, Leistungsprämien	Seite 25
3.3 Verbeamtungen.....	Seite 28
3.4 Beförderungen, Höhergruppierungen	Seite 30
4. Schwerbehinderte Menschen	Seite 35
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 36
5.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung.....	Seite 36
5.2 Telearbeit	Seite 40
5.3 Kinderbetreuung.....	Seite 41
5.4 Beurlaubung.....	Seite 42
6. Aus- und Fortbildung	Seite 46
II. Schutz vor sexueller Belästigung.....	Seite 53
III. Gleichstellungsbeauftragte	Seite 54
IV. Statistiken.....	Seite 54
V. Umsetzung des Gleichstellungsplans.....	Seite 55

Anhang:

Anhang 1: Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)	Seite 56
Anhang 2: Auszug aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)	Seite 59

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1.1: Frauenanteil nach Laufbahngruppen	Seite 7
Tabelle 1.2: Frauenanteil nach Vergütungs- und Lohngruppen.....	Seite 8
Tabelle 1.3: Frauenanteil nach Besoldungsgruppen.....	Seite 10
Tabelle 2.1: Frauenquote in unterrepräsentierten Bereichen.....	Seite 13
Tabelle 2.2: Planstellen und Stellen des Statistischen Bundesamtes.....	Seite 14
Tabelle 3: Externe Ausschreibungen	Seite 15
Tabelle 4: Interne Ausschreibungen.....	Seite 17
Tabelle 5.1: Regelbeurteilungsrunde 2003 Notenspiegel	Seite 21
Tabelle 5.2: Regelbeurteilungsrunde 2003 Vergabe der Spitzennoten.....	Seite 24
Tabelle 6: Leistungsstufen	Seite 25
Tabelle 7.1: Leistungsprämien im Jahr 2004	Seite 26
Tabelle 7.2: Leistungsprämien im Jahr 2005	Seite 27
Tabelle 8: Frauenanteil nach Status	Seite 29
Tabelle 9: Beförderungen/Höhergruppierungen.....	Seite 31
Tabelle 10: Schwerbehinderte Menschen	Seite 35
Tabelle 11: Arbeitszeitmodelle	Seite 37
Tabelle 12.1: Teilzeitbeschäftigung insgesamt	Seite 38
Tabelle 12.2: Teilzeitbeschäftigung in der Dienststelle Wiesbaden	Seite 38
Tabelle 12.3: Teilzeitbeschäftigung in der Zweigstelle Bonn	Seite 39
Tabelle 13: Telearbeit	Seite 41
Tabelle 14.1: Beurlaubung ohne Bezüge insgesamt.....	Seite 43
Tabelle 14.2: Beurlaubung ohne Bezüge in der Dienststelle Wiesbaden	Seite 43
Tabelle 14.3: Beurlaubung ohne Bezüge in der Zweigstelle Bonn	Seite 44
Tabelle 15 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	Seite 46
Tabelle 16.1: Fortbildungstage nach Laufbahngruppen	Seite 48
Tabelle 16.2: Fortbildungstage nach Umfang der Arbeitszeit	Seite 49
Tabelle 16.3: Fortbildungstage nach Abteilungen.....	Seite 50
Tabelle 16.4: Fortbildungstage nach Standorten.....	Seite 51

Hinweis:

Alle Tabellen, die sich auf Tarifbeschäftigte und ihre Eingruppierung beziehen, basieren zur besseren Vergleichbarkeit über den 30.09.2005 hinaus auf der bisherigen Eingruppierung nach BAT.

Die neuen Entgeltgruppen aufgrund des TVöD werden erst im künftigen Gleichstellungsplan ab 2008 ausgewiesen.

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 Frauenförderungsgesetzes (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 Gleichstellungsplan soll 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.

Die Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe und durchgängiges Leitprinzip wird bei allen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen berücksichtigt, das heißt, Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf Frauen und Männer werden analysiert und in den Entscheidungsprozess mit einbezogen, um auf das Ziel der tatsächlichen Gleichbehandlung hinzuwirken.

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.

Der vorliegende aktualisierte Gleichstellungsplan enthält neben den aktualisierten Übersichten auch neue bzw. geänderte Maßnahmen, die *kursiv* gedruckt sind.

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 27,9 % (24 von 86)
– im mittleren Dienst	von 77 % (1302 von 1694)	auf 70,1 % (822 von 1173)
– im gehobenen Dienst	von 39 % (345 von 892)	auf 46,6 % (421 von 904)
– im höheren Dienst	von 29 % (95 von 325)	auf 36,9 % (143 von 388)

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 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.

Tabelle 1.1: Frauenanteil bei den Beschäftigten¹⁾ nach Laufbahngruppen (Stand: 8.11.2005)

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 *	245	143	36,9	202	111	35,5	43	32	42,7
Präs/VPräs/AbtL	9	1	10,0	8	1	11,1	1	-	0
GrL	27	10	27,0	24	6	20,0	3	4	57,1
RefL	107	49	31,4	90	40	30,8	17	9	34,6
Experten**	3	-	0	3	-	0	-	-	0
WM/Ref	99	83	45,6	77	64	45,4	22	19	46,3
gehobener Dienst	483	421	46,6	413	332	44,6	70	89	56,0
Herausgeh. Hsb	105	37	26,1	93	33	26,2	12	4	25,0
Hauptsachbearb.	192	125	39,4	169	102	37,6	23	23	50,0
Sachbearb.	186	259	58,2	151	197	56,6	35	62	63,9
mittlerer Dienst	351	822	70,1	183	569	75,7	168	253	60,1
Spitzenämter	191	420	68,7	118	335	74,0	73	85	53,8
übriger mittl.Dienst	160	339	67,9	65	174	72,8	95	165	63,5
Schreibd./Datenerf.	-	63	100	-	60	100	-	3	100
einfacher Dienst	62	24	27,9	37	16	30,2	25	8	24,2
Auszubildende	77	79	50,6	57	43	43,0	20	36	64,3
Insgesamt (ohne Azubi)	1141	1410	55,3	835	1028	55,2	306	382	55,5

– Quelle: EPOS –

1) ohne Altersteilzeit Freistellungsphase

* darunter Aufsteiger in den höheren Dienst insgesamt 24, das sind 6,2% der Beschäftigten des höheren Dienstes; Frauenanteil am Aufstieg 5 von 24, das sind 20,8%

Tabelle 1.2: Frauenanteil bei den Beschäftigten¹⁾

nach Vergütungs- und Lohngruppen

(Stand: 8.11.2005)

	Insgesamt StBA			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frau- en- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
Angetellte	702	1167	62,4	567	867	60,5	135	300	69,0
höherer Dienst	83	65	43,9	64	50	43,9	19	15	44,1
I a	5	1	16,7	5	0	0	0	1	100,0
I b	21	9	30,0	14	7	33,3	7	2	22,2
II a	57	55	49,1	45	43	48,9	12	12	50,0
gehobener Dienst	352	296	45,7	320	245	43,4	32	51	61,4
II a BA	38	5	11,6	33	5	13,2	5	0	0
III	102	47	31,5	100	37	27,0	2	10	83,3
IV a	74	53	41,7	66	45	40,5	8	8	50,0
IV b	108	120	52,6	94	105	52,8	14	15	51,7
V b g	30	71	70,3	27	53	66,3	3	18	85,7
Mittlerer Dienst	264	801	75,2	180	567	75,9	84	234	73,6
V b BA	97	260	72,8	78	218	73,6	19	42	68,9
V c	51	149	74,5	39	116	74,8	12	33	73,3
VI b	86	320	78,8	46	190	80,5	40	130	76,5
VII	27	69	71,9	16	42	72,4	11	27	71,1
VIII	3	3	50,0	1	1	50,0	2	2	50,0
Einfacher Dienst	3	5	62,5	3	5	62,5	0	0	0
VIII BA	0	3	100,0	0	3	100,0	0	0	0
IX b BA	3	1	25,0	3	1	25,0	0	0	0
X	0	1	100,0	0	1	100,0	0	0	0

Lohngruppe	Insgesamt StBA			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frau- en- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
Lohnempfänger/-innen	37	12	24,5	24	8	25,0	13	4	23,5
8 a	2	0	0	1	0	0	1	0	0
7 a	11	2	15,4	8	2	20,0	3	0	0
7	1	0	0	1	0	0	0	0	0
6 a	3	1	25,0	0	0	0	3	1	25,0
6	2	1	33,3	0	0	0	2	1	33,3
5 a	1	0	0	0	0	0	1	0	0
5	1	0	0	0	0	0	1	0	0
4 a	1	4	80,0	1	4	80,0	0	0	0
4	1	0	0	1	0	0	0	0	0
3 a	7	1	12,5	6	1	14,3	1	0	0
3	5	1	16,7	5	0	0	0	1	100,0
2 a	2	1	33,3	1	1	50,0	1	0	0
1 a	0	1	100,0	0	0	0	0	1	100,0
Tarifbeschäftigte (Angestellte/Lohn- empfänger)	739	1179	61,5	591	875	59,7	148	304	67,3

¹⁾ ohne Altersteilzeit Freistellungsphase

— Quelle: EPOS —

Tabelle 1.3: Frauenanteil bei den Beschäftigten¹⁾ nach Besoldungsgruppen (Stand: 8.11.2005)

Besoldungsgruppe	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	162	78	32,5	138	61	30,7	24	17	41,5
B 8	1	0	0	1	0	0	0	0	0
B 4	1	0	0	1	0	0	0	0	0
B 3	3	0	0	3	0	0	0	0	0
B 2	4	1	20,0	3	1	25,0	1	0	0
A 16	11	2	15,4	11	1	8,3	0	1	100,0
A 15	46	18	28,1	43	16	27,1	3	2	40,0
A 14	56	30	34,9	45	25	35,7	11	5	31,3
A 13 h	40	27	40,3	31	18	36,7	9	9	50,0
gehobener Dienst	131	125	48,8	93	87	48,3	38	38	50,0
A 13 g	33	16	32,7	18	10	35,7	15	6	28,6
A 12	49	40	44,9	42	30	41,7	7	10	58,8
A 11	28	25	47,2	19	21	52,5	9	4	30,8
A 10 g	13	29	69,0	10	21	67,7	3	8	72,7
A 9 g	8	15	65,2	4	5	55,6	4	10	71,4
mittlerer Dienst	87	21	19,4	3	2	40,0	84	19	18,4
A 9 m + Z	14	2	12,5	0	0	0	14	2	12,5
A 9 m	29	11	27,5	1	1	50,0	28	10	26,3
A 8	17	3	15,0	2	1	33,3	15	2	11,8
A 7	18	3	14,3	0	0	0	18	3	14,3
A 6 m	9	2	18,2	0	0	0	9	2	18,2
einfacher Dienst	22	7	24,1	10	3	23,1	12	4	25,0
A 6 e	11	1	8,3	4	0	0	7	1	12,5
A 5 e	9	4	30,8	4	1	20,0	5	3	37,5
A 4	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 3	1	2	66,7	1	2	66,7	0	0	0
Insgesamt	402	231	36,5	244	153	38,5	158	78	33,1

—Quelle: EPOS —

¹⁾ ohne Altersteilzeit Freistellungsphase

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

Bisherige Zielerreichung / Aktualisierung des Stufenplans:

Der Frauenanteil im Bereich des höheren Dienstes ist seit Erstellen des Gleichstellungsplans von 33,4 % auf 36,9 % gestiegen, der Frauenanteil im Bereich der Hauptsachbearbeiterfunktionen von 32,7 % auf 35,3 %. Die im Stufenplan vorgesehenen Frauenanteile sind damit weit übertroffen worden. Der Anteil der Aufsteiger in den höheren Dienst hat sich von 4,4 % auf 6,2 % erhöht, der Frauenanteil ist hierbei von 5,9 % auf 20,8 % gestiegen.

Frauenanteil im höheren Dienst			
Stufenplan	Anteil in %	Aktualisierung des Stufenplans	Anteil in %
Stand Anfang 2004	33,4		
vorgesehen bis Ende 2005	35,0	erreicht bis Ende 2005	36,9
vorgesehen bis Ende 2007	36,0		

Besetzung von Abteilungs- und Gruppenleitungsfunktionen			
Stufenplan	Anzahl	Aktualisierung des Stufenplans	Anzahl
zu besetzende Funktionen			
voraussichtlich bis Ende 2005	3	tatsächlich bis Ende 2005	7
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	1	voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	6
zusammen	4	zusammen	13
mit Frauen zu besetzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung			
voraussichtlich bis Ende 2005	2	tatsächlich mit Frauen besetzt bis Ende 2005	3
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	0	voraussichtlich mit Frauen zu besetzen 2006 bis Ende 2007	4
zusammen	2	zusammen	7
in %	50,0	in %	53,8

Frauenanteil beim Aufstieg in den höheren Dienst			
Stufenplan	Angabe in %	Aktualisierung des Stufenplans	Angabe in %
Stand Anfang 2004	5,9		
vorgesehen bis Ende 2005	9,0	erreicht bis Ende 2005	20,8
vorgesehen bis Ende 2007	12,0		

Frauenanteil im Bereich der Hauptsachbearbeiterfunktionen			
Stufenplan	Angabe in %	Aktualisierung des Stufenplans	Angabe in %
Stand Anfang 2004	32,7		
vorgesehen bis Ende 2005	34,0	erreicht bis Ende 2005	35,3
vorgesehen bis Ende 2007	35,0		

Maßnahmen:

- Auf Stellenausschreibungen für den Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes sind bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen vorrangig auszuwählen.
- 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 bei gleicher Eignung 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

Bisherige Zielerreichung:

Im Jahr 2004 gab es einen Stellenabbau im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst. Im Jahr 2005 waren alle Laufbahngruppen vom Stellenabbau betroffen. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Frauenquote in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Tabelle 2.1: Frauenquote in unterrepräsentierten Bereichen, in denen Stellen abgebaut wurden

Laufbahngruppen	Frauenquote	
	2003 in % ¹⁾	2005 in % ²⁾
höherer Dienst	33,4	36,9
gehobener Dienst	43,3	46,6
einfacher Dienst	27,0	27,9

¹⁾ Stand: 8.10.2003

²⁾ Stand: 8.11.2005

Maßnahmen:

- Bei der Nachbesetzung von Planstellen und Stellen wird die Fachabteilung informiert, 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.
- *Bei den jährlichen Stelleneinsparungen werden die Veränderungen der 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.*

Tabelle 2.2: Planstellen und Stellen des Statistischen Bundesamtes

(Stand: 1.6.2005)

Anzahl der bewilligten Planstellen und Stellen				Anzahl der innerhalb der nächsten 3 Jahre frei werdenden Stellen
BVL-Gr.	Stellen im HH 2005	kw-Vermerke	Anzahl der Stellen ohne kw-Vermerke	
B 8	1		1	1
B 4	1		1	
B 3	3		3	2
B 2	8	2	6	
A 16	16		15	
A 15	71,5	3,5	66	4
I a	8		7	
A 14	104,5	5,5	99	1
I b	31		29	2
A 13	80	10	67	
II a	24	2	17	1
h.D.	348	23	311	11
A 13 g	54		52	
A 12	83	2	82	1
III	79	4	72	2
A 11	88,5	7,5	134	1
IV a	221,8	3,8	161	3
A 10	85,5	2	132	
IV b	123,5	8	63	2
A 9	39,5	1,5	75	
V b	163,5	22,5	105	
g.D.	938,3	51,3	876	9
A 9 m + Z	22	1	24	
A 9 m	38	1	41	
A 8	16,5	2	12	2
V c	514,6	3	528	8
A 7	34	4	2	
VI b	200,3	12	259	1
A 6	31,9	8,6	102	
VII	66,9	24	50	
VII - IXb	10	10	25	
A 5				
VIII	13,7	13,7	26	2
m.D.	947,9	79,3	1069	13
A 6 e	18		18	
A 5 e	12		14	
A 4	3,5	1	17	
A 2/3	3,1	1	16	
IX b	12	2	17	1
X				
e.D.	48,6	4	82	1
MTArb	38,4	1	25	2
Gesamt	2321,2	158,6	2363	36

2. Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Auswahlentscheidungen

2.1 Externe Ausschreibungen, Einstellungen

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Stellenausschreibungen (Externe Ausschreibungen) lag im Zeitraum 1.7.2003 bis 30.6.2005 in der Dienststelle Wiesbaden bei 41,5 % und in der Zweigstelle Bonn bei 48,1 %. Der Frauenanteil bei den Einstellungen lag im Durchschnitt fast aller Laufbahngruppen jeweils darüber bzw. ist ausgeglichen.

Tabelle 3: Externe Ausschreibungen

(Zeitraum: 1.7.2003 bis 30.6.2005)

Laufbahn- gruppe	Anzahl Stellen- aus- schrei- bungen	eingegangene Bewerbungen			ausgewählte Bewerber/innen = Einstellungen *		
		Männer	Frauen	Frauen- anteil in %	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %
Dienststelle Wiesbaden							
höherer Dienst	31	1263	936	42,6	19	25	56,8
gehobener Dienst	11	491	399	44,8	8	10	55,6
mittlerer Dienst	5	1078	670	38,3	46	42	47,7
(einschl. Azubi)							
einfacher Dienst	0	—	—	—	—	—	—
Insgesamt	47	2832	2005	41,5	73	77	51,3
Zweigstelle Bonn							
höherer Dienst	8	138	96	41,0	6	6	50,0
gehobener Dienst	6	103	128	55,4	3	4	57,1
mittlerer Dienst	1	2	1	33,3	1	-	-
Insgesamt	15	243	225	48,1	10	10	50,0

Ziele:

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

Bisherige Zielerreichung:

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen ist in der Dienststelle Wiesbaden im höheren und im gehobenen Dienst zum Teil erheblich gestiegen; in der Zweigstelle Bonn ist er im höheren Dienst leicht zurückgegangen.

Maßnahmen:

- Stellenausschreibungen 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: " 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."
- Zu 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 1.7.2003 bis 30.6.2005 im Durchschnitt aller Laufbahngruppen in der Dienststelle Wiesbaden bei 51,5 %. Höher war hier der Frauenanteil bei den Auswahlentscheidungen (57,6 %). In der Zweigstelle Bonn lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen durch einen überproportionalen Frauenanteil bei den Bewerbungen des gehobenen Dienstes im Durchschnitt aller Laufbahngruppen bei 52,4 %. Der Frauenanteil bei den Auswahlentscheidungen lag mit 48,5 % leicht unter dem Durchschnitt.

Tabelle 4: Interne Ausschreibungen

(Zeitraum: 1.7.2003 bis 30.6.2005)

Laufbahngruppe	Anzahl Hausausschreibungen	eingegangene Bewerbungen			ausgewählte Bewerber/innen		
		M	W	Frauenanteil in %	M	W	Frauenanteil in %
Dienststelle Wiesbaden							
höherer Dienst	32	84	49	36,8	21	10	32,2
gehob. Dienst	63	361	268	43,6	28	33	54,1
mittl. Dienst	37	68	226	76,9	9	36	80,0
Insgesamt	132	513	543	51,5	58	79	57,6
Zweigstelle Bonn							
höherer Dienst	9	11	8	42,15	5	4	44,4
gehob. Dienst	12	13	21	61,8	3	9	75,0
mittl. Dienst	31	234	255	52,1	59	50	45,9
Insgesamt	52	258	284	52,4	67	63	48,5

Der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten betrug im höheren Dienst 3 %, im gehobenen Dienst 5,6 % und im mittleren Dienst 31,0 %. Ausgewählt wurden Bewerber/innen in Teilzeit im gehobenen Dienst 5 % und im mittleren Dienst 17 %. Im höheren Dienst wurden nur Vollzeitbeschäftigte ausgewählt.

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

Bisherige Zielerreichung:

Der Frauenanteil bei den Auswahlentscheidungen ist in der Zweigstelle Bonn im höheren Dienst von 40 % auf 44,4 % und im gehobenen Dienst von 44,4 % auf 75 % gestiegen. In der Dienststelle Wiesbaden ist der Frauenanteil bei den Auswahlentscheidungen im höheren Dienst von 45,7 % auf 32,2 % zurückgegangen.

Maßnahmen:

- Hausausschreibungen werden so abgefasst, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufs- und Dienstbezeichnungen 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: "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."
- *Da das BGlG und der Gleichstellungsplan noch stärker als bislang Beachtung finden sollen, werden Stellenausschreibungen um folgende Formulierung ergänzt: „ Da im gehobenen bzw. höheren Dienst Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Zielvorgaben des BGlG und Gleichstellungsplans bindend.“*
- Es wird grundsätzlich in Teilzeitform ausgeschrieben. In Vorbereitung auf eine Ausschreibung, *spätestens wenn sich Teilzeitbeschäftigte beworben haben*, 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, sie eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben oder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten.
- 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. Frauen werden teilweise schlechter beurteilt als Männer; Teilzeitbeschäftigte – gleich welchen Geschlechts – erzielen ebenfalls teilweise weniger gute Beurteilungsnoten als Vollzeitbeschäftigte. Deshalb haben diese Bediensteten vielfach nicht die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie andere (vollzeitbeschäftigte) Kollegen bzw. Kolleginnen.

Die im Rahmen der Regelbeurteilungsrunde 2003 für alle Vergleichsgruppen erstellten Notenspiegel zeigen, dass Frauen in den Vergleichsgruppen „Beamte und Beamtinnen des einfachen Dienstes“, „Beamte und Beamtinnen des mittleren Dienstes“, „Sachbearbeiter/innen A 9/ A 10“, „Hauptsachbearbeiter/innen A 11/ A 12“, „herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen A 12/ A 13“ und „Gruppenleiter/innen“ schlechter beurteilt werden, als die männlichen Kollegen. Vergleicht man die Vergabe von Spitzennoten (Noten 8 und 7) bei Vollzeitbeschäftigten mit der bei Teilzeitbeschäftigten

ten (überwiegend handelt es sich bei letzteren um Frauen), so ist der prozentuale Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit Spitzennoten in den Vergleichsgruppen „Beamte und Beamtinnen des einfachen Dienstes“, „Beamte und Beamtinnen des mittleren Dienstes“, „Hauptsachbearbeiter/innen A 11/ A 12“, „herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen A 12/ A 13) und „Gruppenleiter/innen“ höher, als der der Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte Frauen dieser Vergleichsgruppen sind insofern besonders betroffen.

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:

- *Um Benachteiligungen von Frauen und Teilzeitkräften im Beurteilungsverfahren frühzeitig entgegenzuwirken, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Besprechungen der Dienststelle teil, die die einheitliche Anwendung der Beurteilungsrichtlinien in der Dienststelle sicher stellen sollen. Im Rahmen der Regelbeurteilungsrunden nimmt sie am Beurteilungsvorgespräch (Ziff. 6.4 der Richtlinien für die Beurteilung der Beamten und Beamtinnen im nachgeordneten Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern (ohne BGS) vom 1. Juli 1997 i.d.F. vom 1. März 2000, nachfolgend – BRL -) sowie an den Beurteilungskonferenzen gem. Ziff. 6.5 BRL teil.*
- *Während des gesamten Beurteilungsverfahrens wird für alle Bediensteten derselben Vergleichsgruppe der gleiche Beurteilungsmaßstab angewandt.*
- *Soweit im Regelbeurteilungsverfahren vorläufige anonymisierte und nach Geschlecht und Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigungsverhältnis differenzierte Beurteilungsstatistiken erstellt werden, werden diese auch der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.*
- *Um die richtige Anwendung der Beurteilungsrichtlinien sicherzustellen und Beurteilerinnen und Beurteiler für diskriminierungsfreie Beurteilungen zu sensibilisieren, werden für Erst- und Zweitbeurteiler /innen regelmäßig Schulungen angeboten.*
- *Erst- und Zweitbeurteiler/innen von Teilzeitbeschäftigten sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie z.B 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 dem Dienstherrn zwecks Dienstleistung zur Verfügung steht. Die Beurteilenden werden durch geeignete Maßnahmen (z.B Schulung, Informationsgespräche vor einer Regelbeurteilungsrunde) hinsichtlich der Beurteilung teilzeitbeschäftigter Bediensteter sensibilisiert.*
- *Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.*

Tabelle 5.1:

Regelbeurteilungsrunde 2003

Notenspiegel

Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen einfacher Dienst (Amt insg.)

Stichtag: 1. Februar 2003

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	20	6	0	0	4	1	7	1	6	3	3	1	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	20%	16,7%	35,0%	16,7%	30,0%	50,0%	15,0%	16,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	26		0		5		8		9		4		0		0	
in %	100%		0,0%		19,2%		30,8%		34,6%		15,4%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		50,0%						50,0%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,5															
männlich	6,6															
weiblich	6,3															

Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen mittlerer Dienst (Amt insg.)

Stichtag: 1. Februar 2003

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	87	16	0	0	9	0	34	7	39	7	5	2	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	10,3%	0,0%	39,1%	43,8%	44,8%	43,8%	5,7%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	103		0		9		41		46		7		0		0	
in %	100%		0,0%		8,7%		39,8%		44,7%		6,8%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		48,5%						51,5%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,5															
männlich	6,5															
weiblich	6,3															

Vergleichsgruppe Sachbearbeiter/innen (Amt insg.)

Stichtag: 1. Juni 2003

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	35	0	0	0	1	10	12	7	20	1	1	0	1	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	55,6%	34,3%	38,9%	57,1%	5,6%	2,9%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	53		0		1		22		27		2		1		0	
in %	100%		0,0%		1,9%		41,5%		50,9%		3,8%		1,9%		0,0%	
Richtwerte	100%		43,4%						56,6%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,4															
männlich	6,5															
weiblich	6,3															

Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen (Amt insg.)

Stichtag: 1. Juni 2003

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	39	20	0	0	10	4	10	5	19	11	0	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	25,6%	20,0%	25,6%	25,0%	48,7%	55,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	59		0		14		15		30		0		0		0	
in %	100%		0,0%		23,7%		25,4%		50,8%		0,0%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		49,2%						50,8%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,7															
männlich	6,8															
weiblich	6,7															

Vergleichsgruppe Referenten und Referentinnen (Amt insg.)

Stichtag: 1. Oktober 2003

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	11	11	0	0	1	1	3	4	6	6	1	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	27,3%	36,4%	54,5%	54,5%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	22		0		2		7		12		1		0		0	
in %	100%		0,0%		9,1%		31,8%		54,5%		4,5%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		40,9%						59,1%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,5															
männlich	6,4															
weiblich	6,5															

Vergleichsgruppe Referatsleiter/innen (Amt insg.)

Stichtag: 1. Oktober 2003

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	30	0	0	14	7	24	11	35	12	4	0	1	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	17,9%	23,3%	30,8%	36,7%	44,9%	40,0%	5,1%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	108		0		21		35		47		4		1		0	
in %	100%		0,0%		19,4%		32,4%		43,5%		3,7%		0,9%		0,0%	
Richtwerte	100%		51,9%						48,1%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,7															
männlich	6,6															
weiblich	6,8															

Vergleichsgruppe Gruppenleiter/innen (Amt insg.)

Stichtag: 1. Oktober 2003

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	26	8	0	0	5	1	10	2	11	5	0	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0,0%	0,0%	19,2%	12,5%	38,5%	25,0%	42,3%	62,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	34		0		6		12		16		0		0		0	
in %	100%		0,0%		17,6%		35,3%		47,1%		0,0%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		52,9%						47,1%							
Durchschnittsnote insgesamt	6,7															
männlich	6,8															
weiblich	6,5															

Vergleichsgruppe Abteilungsleiter (Amt insg.)

Stichtag: 1. Oktober 2003

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	4	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
in %	100%	100%	0	0,0%	50,0%	0,0%	0,0	0,0%	50,0%	0,0%	0,0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Anzahl Beurteilte insgesamt	4		0		2		0		2		0		0		0	
in %	100%		0,0%		50,0%		0,0%		50,0%		0,0%		0,0%		0,0%	
Richtwerte	100%		50,0%						50,0%							
Durchschnittsnote insgesamt	7,0															
männlich	7,0															
weiblich	0,0															

Tabelle 5.2:

Regelbeurteilungsrunde 2003

Auswertung der Vergabe der Spitzennoten nach Vergleichsgruppen, Geschlecht und Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung

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 Vollzeitbeschäftigten/Teilzeitbeschäftigten erhalten	
	M	F	M	F	VZ	TZ	VZ	TZ
Beamte/Beamtinnen des einfachen Dienstes	20	6	55,0	33,4	23	3	56,5	*)
Beamte/Beamtinnen des mittleren Dienstes	87	16	49,4	43,8	91	12	51,6	25,0
Sachbearbeiter/innen A 9/A10	18	35	55,6	37,2	37	16	40,5	50,0
Hauptsachbearbeiter/innen A 11/ A12	51	36	49,0	44,5	64	23	50,0	39,1
Herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen A 12/ A 13	39	20	51,2	45,0	53	6	50,9	33,3
Referenten und Referentinnen	11	11	36,4	45,5	19	3	31,6	100,0
Referatsleiter/innen	78	30	48,7	60,0	87	21	51,7	52,4
Gruppenleiter/innen	26	8	57,7	37,5	33	*)	54,5	*)
Abteilungsleiter**)	4	-	50,0	-	4	-	50,0	-

*) Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind keine Angaben möglich.

***) In der Regelbeurteilungsrunde 2003 gab es keine weiblichen Abteilungsleiter.

3.2 Leistungsstufen, Leistungsprämien

Nachfolgende Übersichten über die Gewährung von Leistungsstufen in den Jahren 2004 und 2005 zeigen, dass jeweils deutlich mehr Männer als Frauen berücksichtigt wurden. Der Frauenanteil bei den Begünstigten liegt im höheren Dienst erheblich über dem Anteil der Frauen bei den Beamten/innen in dieser Laufbahngruppe (32,5 %, vgl. Tabelle 1.3 Frauenanteil bei den Beschäftigten nach Besoldungsgruppen) im gehobenen Dienst entspricht er aber nur in der Zweigstelle Bonn dem Anteil der Frauen bei den Beamten/innen in dieser Laufbahngruppe (50,0 vom Hundert, vgl. vorgehen. Tabelle 1.3).

Tabelle 6: Gewährung von Leistungsstufen in den Jahren 2004 und 2005 (Stand: Dezember 2005)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsstufe in 2004								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	46	32	14	14	10	4	30,4	31,3	28,6
Teilzeit	9	8	1	6	6	0	66,7	75,0	0,0
h.D.	26	20	6	10	9	1	38,5	45,0	16,7
g.D.	27	20	7	10	7	3	37,0	35,0	42,9
m.D.	2	0	2	0	0	0	0,0	0,0	0,0
e.D.	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsstufe in 2005								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	38	28	10	8	5	3	21,1	17,9	37,5
Teilzeit	9	7	2	7	5	2	77,8	71,4	100,0
h.D.	21	19	2	8	6	2	38,1	31,6	100,0
g.D.	22	16	6	7	4	3	31,8	25,0	50,0
m.D.	4	0	4	0	0	0	0,0	0,0	0,0
e.D.	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0

Anmerkung: Im Jahr 2003 wurden keine Leistungsstufen vergeben.

Tabelle 7.1: Gewährung von Leistungsprämien im Jahr 2004

(Stand: Dezember 2004)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsprämie in 2004								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	85	54	31	25	17	8	29,4	31,5	25,8
Teilzeit	18	16	2	15	13	2	83,3	81,3	100,0
h.D.	31	24	7	6	2	4	19,4	8,3	57,1
g.D.	51	45	6	29	27	2	56,9	60,0	33,3
m.D.	16	0	16	3	0	3	18,8	0,0	18,8
e.D.	5	1	4	2	1	1	40,0	100,0	25,0
Arbeitszeit Laufbahngruppe	Arbeitnehmer/innen mit Leistungsprämie in 2004								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	257	213	44	122	93	29	47,5	43,7	65,9
Teilzeit	62	49	13	60	48	12	96,8	97,8	92,3
h.D.	38	32	6	17	15	2	44,7	46,9	33,3
g.D.	126	109	17	52	41	11	41,3	37,6	64,7
m.D.	145	112	33	111	83	28	76,6	74,1	84,8
e.D.	10	9	1	2	2	0	20,0	22,2	0,0

Anmerkung: Im Jahr 2003 wurden keine Leistungsprämien vergeben.

Tabelle 7.2: Gewährung von Leistungsprämien im Jahr 2005

(Stand: Dezember 2005)

Arbeitszeit Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen mit Leistungsprämie in 2005								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	90	52	38	24	14	10	26,2	26,9	26,3
Teilzeit	18	14	4	14	11	3	77,8	78,6	75,0
h.D.	29	25	4	14	11	3	48,3	44,0	75,0
g.D.	53	40	13	18	14	4	34,0	35,0	30,8
m.D.	23	1	22	5	0	5	21,7	0,0	22,7
e.D.	3	0	3	1	0	1	33,3	0,0	33,3
Arbeitszeit Laufbahngruppe	Arbeitnehmer/innen mit Leistungsprämie in 2005								
	Anzahl			darunter weiblich			Frauenanteil in %		
	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn	Insg	Wbn	Bonn
Vollzeit	300	248	52	134	104	30	44,7	41,9	57,7
Teilzeit	81	65	16	72	59	13	88,9	90,8	81,3
h.D.	35	34	1	12	12	0	34,3	35,3	0,0
g.D.	193	169	24	86	73	13	44,6	43,2	54,2
m.D.	149	106	43	108	78	30	72,5	73,6	69,8
e.D.	4	4	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0

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

Bisherige Zielerreichung:

Bei der Gewährung von Leistungsprämien ist der Anteil der begünstigten Beamtinnen in den Jahren 2004 und 2005 gestiegen (2004 auf 38,8 % und in 2005 auf 35,2 %). Er entspricht damit ihrem Anteil an dieser Beschäftigtengruppe (vgl. Tabelle 8). Bei den Arbeitnehmerinnen entspricht ihr Anteil an den Leistungsprämienempfängern überwiegend nicht ihrem Anteil an der Beschäftigtengruppe (61,5 %).

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 Beamtinnen und 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 Beschäftigten¹⁾ nach Status

(Stand: 08.11.2005)

Status	Insgesamt			Dienststelle Wiesbaden (einschl. i-Punkt)			Zweigstelle Bonn		
	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %	M	F	Frauen- anteil in %
Beamtinnen / Beamte	402	231	36,5	244	153	38,5	158	78	33,1
Tarifbeschäftigte	739	1179	61,5	591	875	59,7	148	304	67,3
Auszubildende	77	79	50,6	57	43	43,0	20	36	64,3
Insgesamt (ohne Azubi)	1141	1410	55,3	835	1028	55,2	306	382	55,5

— Quelle: EPOS —

¹⁾ ohne Altersteilzeit Freistellungsphase

Ziel:

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

Bisherige Zielerreichung:

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis hat sich im Vergleich zu 2003 sowohl in der Dienststelle Wiesbaden (von 34,8 % auf 38,5 %) als auch in der Zweigstelle Bonn (von 31,1 % auf 33,1 %) erhöht.

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 der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.

3.4 Beförderungen, Höhergruppierungen

Die Zusammenstellung der Beförderungen/Höhergruppierungen bzw. Höherreihungen im Zeitraum 1.1.2004 bis 30.9.2005 (Tabelle 9) zeigt, dass in dieser Zeit in der Laufbahn des höheren Dienstes deutlich mehr Männer als Frauen höher gestuft wurden; der Frauenanteil an den Maßnahmen liegt aber über dem Frauenanteil in der Laufbahngruppe. In der Laufbahn des gehobenen Dienstes wurden mehr Frauen als Männer höher gestuft; der Frauenanteil an den Höherstufungen liegt damit hier ebenfalls über dem Anteil der Frauen in dieser Laufbahngruppe.

Es wurden erheblich mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitbeschäftigte befördert bzw. höher gruppiert. Allerdings lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Maßnahmen im höheren, im mittleren und im einfachen Dienst 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

Bisherige Zielerreichung:

Der Frauenanteil bei den Beförderungen und den Höhergruppierungen ist im Bereich des höheren (von 35,5 % auf 37,5 %) und des gehobenen Dienstes (von 42,7 % auf 51,8 %) sowie des einfachen Dienstes (von 22,2 % auf 23,1 %) gestiegen. Im Bereich des mittleren Dienstes ist er gesunken (von 69,7 % auf 61,6 %). Der Frauenanteil an den Maßnahmen liegt im Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes jeweils über dem Frauenanteil in der Laufbahngruppe.

Tabelle 9: Beförderungen/Höhergruppierungen bzw. Höherreitungen (01.01.2004 bis 30.09.2005)

Bes./Verg.- Gruppe	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Zusammen		Frauenanteil in v.H.		Anteil Teilzeitbe- schäftigte in v.H.	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	an den Maß- nahmen	in der Laufbahn- gruppe ¹⁾	an den Maß- nahmen	in der Lauf- bahn- gruppe
B 8	-	-	-	-	-	-				
B 4	-	1	-	-	-	1				
B 3	-	1	-	-	-	1				
B 2	1	2	-	-	1	2				
A 16	-	5	-	-	-	5				
A 15	3	6	-	-	3	6				
la	-	-	-	-	-	-				
A 14	3	7	4	1	7	8				
lb	2	2	-	-	2	2				
lla	2	-	-	-	2	-				
höherer D	11	24	4	1	15	25	37,5	36,9	12,5	10,2
A 13 g	2	5	1	-	3	5				
Ila Bew	2	5	-	1	2	6				
A 12	8	3	1	-	9	3				
III	8	11	2	1	10	12				
A 11	2	5	1	-	3	5				
IVa	16	23	2	-	18	23				
A 10	7	5	-	-	7	5				
IVb	32	30	5	-	37	30				
V b g	10	5	2	-	12	5				
gehobener D	87	92	14	2	101	94	51,8	46,6	8,2	15,0
A 9 m+Z	-	-	-	-	-	-				
A 9 m	-	-	-	-	-	-				
Vb Bew	27	18	21	-	48	18				
A 8	-	9	-	-	-	9				
Vc	36	23	24	-	60	23				
A 7	1	15	-	1	1	16				
Vib	18	27	27	-	45	27				
A 6	-	1	1	-	1	1				
VII	2	5	1	-	3	5				
VII - IXb	1	-	-	-	1	-				
mittlerer D	85	98	74	1	159	99	61,6	70,1	29,1	28,9
A 6 e	-	2	-	-	-	2				
A 5 e	-	-	-	-	-	-				
A 4	-	1	-	-	-	1				
A 2/3	-	-	-	-	-	-				
IXb	1	1	-	-	1	1				
einfacher D	1	4	-	-	1	4	23,1	27,9	15,4	10,1
MTArb	-	6	2	-	2	6				
Insgesamt	184	224	94	4	278	228	54,9	55,3	19,4	20,5

– Quelle: EPOS –

¹⁾ ohne Altersteilzeit Freistellungsphase

Bisherige Zielerreichung / Aktualisierung des Stufenplans:

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

Beförderungsplanung im Rahmen der verbundenen Bewertung gehobener Dienst			
Stufenplan	Anzahl	Aktualisierung des Stufenplans	Anzahl
A 12-Beförderungsmöglichkeiten			
voraussichtlich bis Ende 2005	10	tatsächlich bis Ende 2005	12
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	6	voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	6
zusammen	16	zusammen	18
A 12-Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung			
voraussichtlich bis Ende 2005	6	tatsächlich bis Ende 2005	9
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	3	voraussichtlich bis Ende 2007	1
zusammen	9	zusammen	10
in %	56,3	in %	55,6

A 13g-Beförderungsmöglichkeiten			
voraussichtlich bis Ende 2005	5	tatsächlich bis Ende 2005	8
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	3	voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	3
zusammen	8	zusammen	11
A 13g-Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung			
voraussichtlich bis Ende 2005	3	tatsächlich bis Ende 2005	3
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	2	voraussichtlich bis Ende 2007	4
zusammen	5	zusammen	7
in %	62,5	in %	63,6

Beförderungsplanung im Rahmen der verbundenen Bewertung höherer Dienst			
Stufenplan	Anzahl	Aktualisierung des Stufenplans	Anzahl
A 14-Beförderungsmöglichkeiten			
voraussichtlich bis Ende 2005	11	tatsächlich bis Ende 2005	16
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	8	voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	8
zusammen	19	zusammen	24
A 14-Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung			
voraussichtlich bis Ende 2005	6	tatsächlich bis Ende 2005	7
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	4	voraussichtlich bis Ende 2007	6
zusammen	10	zusammen	13
in %	52,6	in %	54,2

A 15-Beförderungsmöglichkeiten			
voraussichtlich bis Ende 2005	6	tatsächlich bis Ende 2005	9
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	7	voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	7
zusammen	13	zusammen	16
A 15-Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung			
voraussichtlich bis Ende 2005	3	tatsächlich bis Ende 2005	3
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	4	voraussichtlich bis Ende 2007	6
zusammen	7	zusammen	9
in %	53,8	in %	56,3

A 16-Beförderungsmöglichkeiten			
voraussichtlich bis Ende 2005	3	tatsächlich bis Ende 2005	5
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	5	voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	5
zusammen	8	zusammen	10
A 16-Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung			
voraussichtlich bis Ende 2005	1	tatsächlich bis Ende 2005	1
voraussichtlich 2006 bis Ende 2007	3	voraussichtlich bis Ende 2007	4
zusammen	4	zusammen	5
in %	50,0	in %	50,0

- 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

Tatsächlich betrug der Frauenanteil an den Höhergruppierungen und an der Übertragung anderer Tätigkeiten bis Ende 2005 (auch bei vorangegangener Ausschreibung)

66 %

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 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. Schwerbehinderte Menschen

Bei allen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen. Von Behinderung bedroht sind beispielsweise Langzeiterkrankte.

Besondere Verantwortung obliegt hier den Vorgesetzten, insbesondere denen mit Leitungsaufgaben.

Tabelle 10: Schwerbehinderte Menschen

Dienststelle Wiesbaden mit i-Punkt									
Schwerbehinderte GdB 50 % - 100 %				Gleichgestellte GdB 30 % u. 40 %			Zusammen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
2006	178	86	92	3	1	2	181	87	94
2004	175	84	91	4	1	3	179	85	94

Zweigstelle Bonn									
Schwerbehinderte GdB 50 % - 100 %				Gleichgestellte GdB 30 % u. 40 %			Zusammen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
2006	57	25	32	5	1	4	62	26	36
2004	64	32	32	6	2	4	70	34	36

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5.1 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 11: Arbeitszeitmodelle

(Stand: 01.03.2006)

Teilzeitanteil	Tarifbeschäftigte	Beamtinnen und Beamte	
	(39 Stunden) Stunden.Minuten	(40 Stunden) Stunden.Minuten	(41 Stunden) Stunden.Minuten
20%	7.48	8.00	8.12
25%	9.45	10.00	10.15
30%	11.42	12.00	12.18
40%	15.36	16.00	16.24
50%	19.30	20.00	20.30
60%	23.24	24.00	24.36
70%	27.18	28.00	28.42
75%	29.15	30.00	30.45
80%	31.12	32.00	32.48
90%	35.06	36.00	36.54

Teilzeitbeschäftigt sind 29,6 % (786 von 2 652) der Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes, und zwar 43,9 % (638 von 1 453) der weiblichen und 12,3 % (148 von 1 199) der männlichen Beschäftigten.

Ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit (ATZ) beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 20,5% (543 von 2 652), und zwar 34,9 % (507 von 1 453) der weiblichen und nur 3,0 % (36 von 1 199) der männlichen Beschäftigten. Einzelheiten nennen die nachfolgenden Übersichten.

Tabelle 12.1: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt insgesamt (Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppen		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte		Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	
			darunter ATZ		ohne ATZ	
Höherer Dienst	w	144	33	3	22,9	20,8
	m	259	39	28	15,1	4,2
	zus.	403	72	31	17,9	10,2
Gehobener Dienst	w	432	147	23	34,0	28,7
	m	509	52	35	10,2	3,3
	zus.	941	199	58	21,1	15,0
Mittlerer Dienst	w	852	445	101	52,2	40,4
	m	367	48	40	13,1	2,2
	zus.	1219	493	141	40,4	28,9
Einfacher Dienst und MTArb	w	25	13	4	52,0	36,0
	m	64	9	9	14,1	0
	zus.	89	22	13	24,7	10,1
Alle Laufbahngruppen (ohne Azubi)	w	1453	638	131	43,9	34,9
	m	1199	148	112	12,3	3,0
	zus.	2652	786	243	29,6	20,5

— Quelle: EPOS —

Tabelle 12.2: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt

Dienststelle Wiesbaden einschl. i-Punkt

(Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppen		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte		Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	
			darunter ATZ		ohne ATZ	
Höherer Dienst	w	112	30	2	26,8	25,0
	m	214	36	25	16,8	5,1
	zus.	326	66	27	20,2	12,0
Gehobener Dienst	w	342	122	19	35,7	30,1
	m	437	45	30	10,3	3,4
	zus.	779	167	49	21,4	15,1
Mittlerer Dienst	w	593	318	75	53,6	41,0
	m	192	25	22	13,0	1,6
	zus.	785	343	97	43,7	31,3
Einfacher Dienst und MTArb	w	17	8	4	47,1	23,5
	m	39	6	6	15,4	0
	zus.	56	14	10	25,0	7,1
Alle Laufbahn- gruppen (ohne Azubi)	w	1064	478	100	44,9	35,5
	m	882	112	83	12,7	3,3
	zus.	1946	590	183	30,3	20,9

— Quelle: EPOS —

Tabelle 12.3: Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt

Zweigstelle Bonn

(Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppen		Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte		Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	
			darunter ATZ		ohne ATZ	
Höherer Dienst	w	32	3	1	9,4	6,3
	m	45	3	3	6,7	0
	zus.	77	6	4	7,8	2,6
Gehobener Dienst	w	90	25	4	27,8	23,3
	m	72	7	5	9,7	2,8
	zus.	162	32	9	19,8	14,2
Mittlerer Dienst	w	259	127	26	49,0	39,0
	m	175	23	18	13,1	2,9
	zus.	434	150	44	34,6	24,4
Einfacher Dienst und MTArb	w	8	5	0	62,5	62,5
	m	25	3	3	12,0	0
	zus.	33	8	3	24,2	15,2
Alle Laufbahn- gruppen (ohne Azubi)	w	389	160	31	41,1	33,2
	m	317	36	29	11,4	2,2
	zus.	706	196	60	27,8	19,3

— 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

Bisherige Zielerreichung:

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist sowohl insgesamt als auch ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit gestiegen.

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.
- *Konkrete Vorgaben zu Sabbatjahr und Arbeitszeitkonten sind zu entwickeln.*

5.2 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 13: Telearbeit im Statistischen Bundesamt (Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppen	Frauen			Männer			Zusammen		
	Wbn.	Bonn	Zus.	Wbn.	Bonn	Zus.	Wbn.	Bonn	Zus.
Höherer Dienst	6	-	6	3	-	3	9	-	9
Gehobener Dienst	21	5	26	10	2	12	31	7	38
Mittlerer Dienst	25	9	34	3	1	4	28	10	38
Einfacher Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	52	14	66	16	3	19	68	17	85

– Quelle: EPOS –

Ziele:

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

Bisherige Zielerreichung:

Die Zahl der Telearbeitsplätze hat sich insgesamt um 57,4 % (von 54 auf 85) erhöht. Vor allem im Bereich des gehobenen (um 72,7 % von 22 auf 38) und des mittleren Dienstes (um 58,3 % von 24 auf 38) ist die Zahl der Telearbeitsplätze gestiegen. Die Anzahl der Frauen in Telearbeit liegt weit über der der Männer.

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.

5.3. 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 Betriebskin-

dergarten des BMI und BMF mitbenutzen können, stehen in Wiesbaden keine amtseigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Ziele:

- Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen

Bisherige Zielerreichung:

Im Jahr 2005 wurden an den Dienstorten Wiesbaden und Bonn Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Sie sollen in schwierigen Situationen - wenn ein Kind plötzlich erkrankt oder die regelmäßige Kinderbetreuung ausfällt - helfen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern.

Die Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach regelmäßiger Kinderbetreuung wird weiterhin als Serviceleistung von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

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.
- *Die Teilnahme am Audit „Beruf&Familie“ wird in die Leitungsklausur 2006 eingebracht.*

5.4 Beurlaubung

Derzeit sind 127 Amtsangehörige ohne Bezüge beurlaubt, bei 116 von ihnen endet die Beurlaubung voraussichtlich innerhalb der nächsten drei Jahre.

**Tabelle 14.1: Beurlaubung ohne Bezüge von Beschäftigten
des Statistischen Bundesamtes insgesamt**

(Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen	Gründe		Beschäftigte	Anteil Beurlaubte	Darunter:
		Insgesamt	familiäre	sonstige	Insgesamt	in %	Ablauf Beurlaubung < drei Jahre
Höh. Dienst	w	7	5	2	144	4,9	5
	m	10	-	10	259	3,9	10
	zus.	17	5	12	403	4,2	15
Geh. Dienst	w	20	17	3	432	4,6	18
	m	2	1	1	509	0,4	1
	zus.	22	18	4	941	2,3	19
Mittl. Dienst mit Azubi	w	82	73	9	931	8,8	78
	m	4	-	4	444	0,9	3
	zus.	86	73	13	1375	6,3	81
Einf. Dienst	w	1	1	-	25	4,0	-
	m	1	-	1	64	1,6	1
	zus.	2	1	1	89	2,2	1
alle Laufbahngruppen	w	110	96	14	1532	7,2	101
	m	17	1	16	1276	1,3	15
	zus.	127	97	30	2808	4,5	116

— Quelle: EPOS —

Tabelle 14.2: Beurlaubung ohne Bezüge von Beschäftigten

des Statistischen Bundesamtes Dienststelle Wiesbaden

(Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen	Gründe		Beschäftigte	Anteil Beurlaubte	Darunter:
		Insgesamt	familiäre	sonstige	Insgesamt	in %	Ablauf Beurlaubung < drei Jahre
Höh. Dienst	w	7	5	2	112	6,3	5
	m	9	-	9	214	4,2	9
	zus.	16	5	11	326	4,9	14
Geh. Dienst	w	16	14	2	342	4,7	14
	m	2	1	1	437	0,5	1
	zus.	18	15	3	779	2,3	15
Mittl. Dienst mit Azubi	w	56	50	6	636	8,8	53
	m	1	-	1	249	0,4	1
	zus.	57	50	7	885	6,4	54
Einf. Dienst	w	-	-	-	17	0	-
	m	-	-	-	39	0	-
	zus.	-	-	-	56	0	-
alle Laufbahngruppen	w	79	69	10	1107	7,1	72
	m	12	1	11	939	1,3	11
	zus.	91	70	21	2046	4,4	83

— Quelle: EPOS —

**Tabelle 14.3: Beurlaubung ohne Bezüge von Beschäftigten
des Statistischen Bundesamtes Zweigstelle Bonn**

(Stand: 08.11.2005)

Laufbahngruppe		Beurlaubungen	Gründe		Beschäftigte	Anteil Beurlaubte	Darunter:
		Insgesamt	familiäre	sonstige	Insgesamt	in %	Ablauf Beurlaubung < drei Jahre
Höh. Dienst	w	-	-	-	32	0	-
	m	1	-	1	45	2,2	1
	zus.	1	-	1	77	1,3	1
Geh. Dienst	w	4	3	1	90	4,4	4
	m	-	-	-	72	0	-
	zus.	4	3	1	162	2,5	4
Mittl. Dienst mit Azubi	w	26	23	3	295	8,8	25
	m	3	-	3	195	1,5	2
	zus.	29	23	6	490	5,9	27
Einf. Dienst	w	1	1	-	8	12,5	-
	m	1	-	1	25	4,0	1
	zus.	2	1	1	33	6,1	1
alle Laufbahngruppen	w	31	27	4	425	7,3	29
	m	5	-	5	337	1,5	4
	zus.	36	27	9	762	4,7	33

— 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 Auffrischkurse) 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.

6. 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 erfolgsversprechender, 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 15: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
im Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2005

Dienstverhältnis Laufbahngruppen	Satz-Nr.	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte							
Höherer Dienst	001	138	286	37	15	0	1
Gehobener Dienst	002	163	212	88	2	0	0
Mittlerer Dienst	003	17	161	21	0	0	0
Einfacher Dienst	004	7	20	2	0	0	0
Zusammen	005	325	679	148	17	0	1
Angestellte (Tarifbeschäftigte)							
Höherer Dienst	007	166	199	13	5	0	0
Gehobener Dienst	008	320	412	111	12	0	1
Mittlerer Dienst	009	538	281	468	11	0	0
Einfacher Dienst	010	3	0	0	0	0	0
Zusammen	011	1027	892	592	28	0	1
Arbeiterinnen und Arbeiter (Tarifbeschäftigte)							
Zusammen	012	6	20	1	0	0	0
Insgesamt	013	1358	1591	741	45	0	2

Ziele:

- Fortbildungsveranstaltungen zum Bundesgleichstellungsgesetz werden regelmäßig sowohl in der Dienststelle Wiesbaden als auch in der Zweigstelle Bonn angeboten und sind insbesondere für Vorgesetzte verpflichtend.
- 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

Bisherige Zielerreichung:

In den Fortbildungsrichtlinien 2003 wurde das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2005 im Durchschnitt mindestens drei Fortbildungstage je Beschäftigten zu realisieren. Dieses selbst gesteckte Ziel wurde im Jahr 2004 mit 3,8 Fortbildungstagen je Beschäftigten wie bereits in den Jahren 2002 und 2003 erreicht (Hinweis: Kurzveranstaltungen wurden nicht in die Auswertung einbezogen).

Bei der Auswertung nach Laufbahngruppen ist 2004 im Vergleich zu 2003 die Zahl der Fortbildungstage je Beschäftigten im höheren und gehobenen Dienst leicht gestiegen, im mittleren und einfachen Dienst dagegen gesunken (Tabelle 16.1).

Eine Differenzierung nach weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigt, dass 2004 für beide Gruppen mehr als drei Fortbildungstage realisiert wurden. Gleiches gilt bei der getrennten Betrachtung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (Tabelle 16.2).

In allen Abteilungen – außer den Abteilungen VII und VIII – wurden je Beschäftigten mehr als drei Fortbildungstage erreicht (Tabelle 16.3). Ein deutlicher Unterschied zeigt sich zwischen den Standorten Wiesbaden und Bonn (Tabelle 16.4): In Wiesbaden kamen 2004 auf jeden Beschäftigten im Schnitt 4,3 Fortbildungstage (2003 waren es 3,3), in Bonn waren es dagegen 2,3 (2003 waren es 5,1). Ursachen für die gegenläufige Entwicklung zwischen Wiesbaden und Bonn:

- Im Jahr 2003 bestand in Bonn ein hoher Bedarf an Fortbildungskursen im Bereich EVS sowie Nachholbedarf in Bezug auf fachstatistische und IT-Kenntnisse. Diese Bedarfe gab es in 2004 nicht mehr.
- In Wiesbaden wurde das Kursangebot auf Basis der „Persönlichen Fortbildungsplanung“ deutlich erweitert.

Tabelle 16.1: Fortbildungstage je Beschäftigten^{*)} nach Laufbahngruppen und Geschlecht in 2003 und 2004

Laufbahngruppe	Fortbildungstage je Beschäftigten					
	Insgesamt		männlich		weiblich	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Anzahl					
Insgesamt	3,8	3,8	3,8	3,6	3,7	3,9
davon						
höherer Dienst	5,6	5,8	5,0	5,4	6,8	6,5
gehobener Dienst	4,1	4,3	3,6	3,8	4,8	5,0
mittlerer Dienst	3,1	2,9	3,6	2,8	2,9	2,9
einfacher Dienst	1,5	0,7	1,5	0,6	1,5	0,8

*) Ohne aus dem StBA abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehrdienst-/Zivil-/Ersatzdienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschl. erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte, Amtsleitung, freigestellte Beschäftigte, SRW, Sozialwerk.

Quelle: EPOS (die Datenabfrage zum 31.12.2003 erfolgte mit Datenbestand vom 03.02.2004, die Datenabfrage zum 31.12.2004 erfolgte mit Datenbestand vom 31.12.2004)

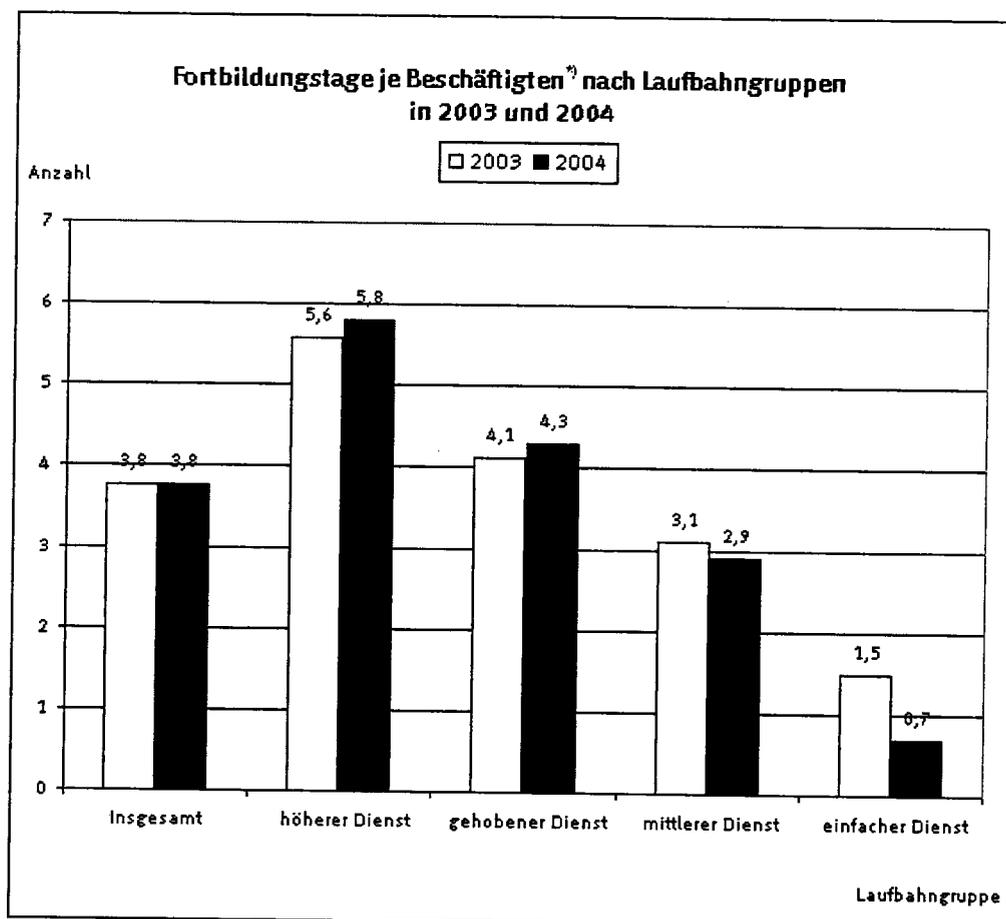


Tabelle 16.2: Fortbildungstage je Beschäftigten^{*)} nach Umfang der Arbeitszeit und Geschlecht in 2003 und 2004

Umfang der Arbeitszeit	Fortbildungstage je Beschäftigten in 2003 und 2004					
	Insgesamt		männlich		weiblich	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Anzahl					
Insgesamt	3,8	3,8	3,8	3,6	3,7	3,9
davon						
Vollzeit	4,1	3,8	3,9	3,7	4,4	4,1
Teilzeit	2,7	3,5	1,9	3,4	2,8	3,5

*) Ohne aus dem StBA abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehr-/Zivil-/Ersatzdienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschl. erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte, Amtsleitung, freigestellte Beschäftigte, SRW, Sozialwerk.

Quelle: EPOS (die Datenabfrage zum 31.12.2003 erfolgte mit Datenbestand vom 03.02.2004, die Datenabfrage zum 31.12.2004 erfolgte mit Datenbestand vom 31.12.2004)

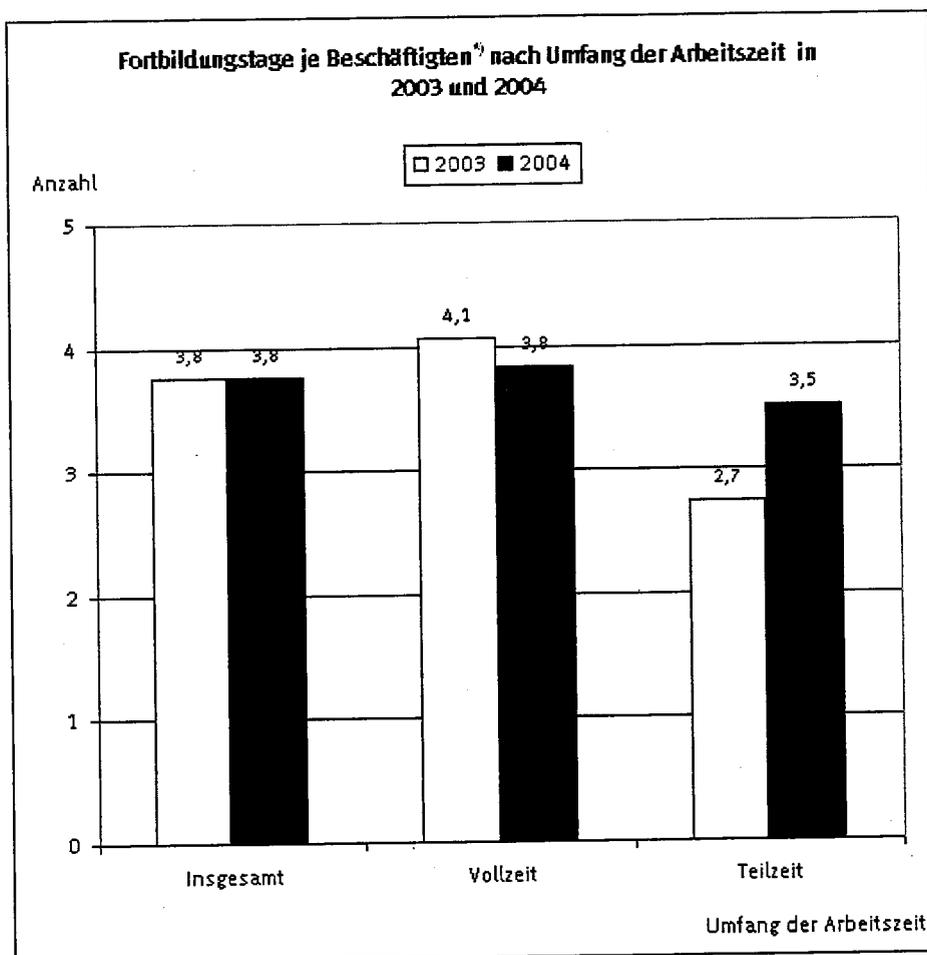


Tabelle 16.3: Fortbildungstage je Beschäftigten^{*)} in 2003 und 2004 nach Abteilungen^{**)}

Abteilung	Beschäftigte		Fortbildungstage		Fortbildungstage je Beschäftigten	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Anzahl					
Insgesamt	2.472	2.430	9.302	9.129	3,8	3,8
Z	270	245	812	980	3,0	4,0
I	220	217	726	1.002	3,3	4,6
II	280	288	1.170	1.305	4,2	4,5
III	162	160	693	748	4,3	4,7
IV	205	206	685	870	3,3	4,2
V	587	570	1.689	2.204	2,9	3,9
VI	173	171	656	722	3,8	4,2
VII	262	276	1.272	747	4,9	2,7
VIII	269	255	1.519	470	5,6	1,8
Sonstige ¹⁾	44	42	82	81	1,9	1,9

*) ohne aus dem StBA abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehrdienst-Zivil-/Ersatzdienst, Beurlaubte, Azubis, BiB; jedoch einschließlich erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte.

Quelle: EPOS (die Datenabfrage zum 31.12.2003 erfolgte mit Datenbestand vom 03.02.2004, die Datenabfrage zum 31.12.2004 erfolgte mit Datenbestand vom 31.12.2004)

***) Bei der Darstellung der Abteilungen zum 31.12.2003 in der Organisationsstruktur vom 2.1.2004 konnte nur die Umorganisation ganzer Gruppen berücksichtigt werden; Umorganisationen unterhalb der Gruppenebene blieben unberücksichtigt.

1) Amtsleitung, freigestellte Beschäftigte, SRW, Sozialwerk

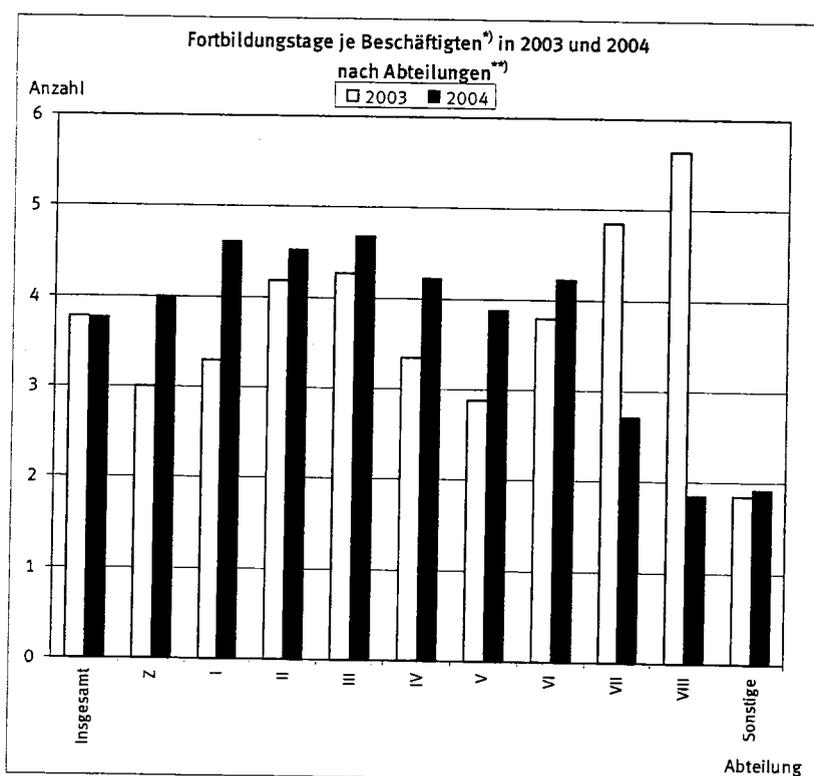


Tabelle 16.4: Fortbildungstage je Beschäftigten^{*)} in 2003 und 2004 nach Standorten

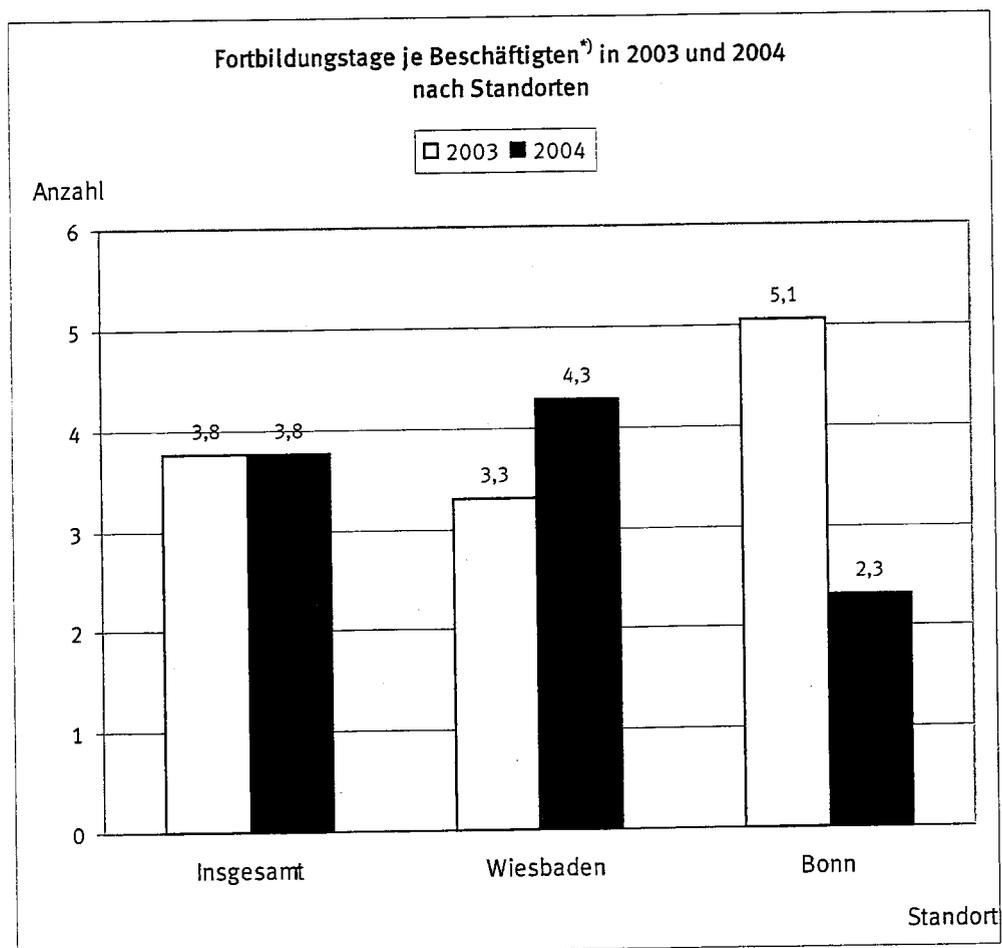
Standort	Beschäftigte		Fortbildungstage		Fortbildungstage je Beschäftigten	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Anzahl					
Insgesamt	2.472	2.430	9.302	9.129	3,8	3,8
Wiesbaden ¹⁾	1.827	1.785	6.042	7.641	3,3	4,3
Bonn	645	645	3.260	1.488	5,1	2,3

*) ohne aus dem StBA abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Grundwehrdienst-Zivil-/Ersatzdienst, Beurlaubte, Azubis, BiB, jedoch einschließlich erziehungsgeldunschädlich Teilzeitbeschäftigte, Amtsleitung, freigestellte Beschäftigte, SRW, Sozialwerk.

Quelle: EPOS (die Datenabfrage zum 31.12.2003 erfolgte mit Datenbestand vom 03.02.2004,

die Datenabfrage zum 31.12.2004 erfolgte mit Datenbestand vom 31.12.2004)

1) einschließlich i-Punkt Berlin und EDS (Eurostat Data Shop).



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.
- 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

Bisherige Zielerreichung:

Das Beschäftigtenschutzgesetz ist als Anhang zum Gleichstellungsplan allen Beschäftigten zugeleitet worden bzw. im Intranet zugänglich.

Dem Thema Beschäftigtenschutz wird gerade im Zusammenhang mit der Umsetzung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung besonderer Augenmerk gewidmet.

Maßnahmen

- *Fortbildungsveranstaltungen zum Beschäftigtenschutzgesetz werden regelmäßig angeboten, insbesondere für Vorgesetzte.*
- *Vorgesetzte haben darauf zu achten, dass belästigte Beschäftigte nicht benachteiligt werden, weil sie in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.*
- *Der Vorbeugung wird besondere Bedeutung zugemessen. Hier sind konkrete Schritte zu erarbeiten und umzusetzen.*
- *Bei Verstößen gegen das Beschäftigtenschutzgesetz (d.h. bei sexueller Belästigung von Beschäftigten am Arbeitsplatz) werden die erforderlichen gesetzlichen Maßnahmen ergriffen (siehe § 4 des Beschäftigtenschutzgesetzes – Anhang 1).*

III. Gleichstellungsbeauftragte

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin und der Vertrauensfrau sind in den §§ 16 bis 22 BGleG konkretisiert (Anhang 2).

Der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau in der Zweigstelle Bonn wurden von der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen.

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.

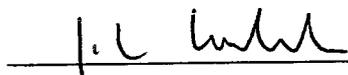
Die statistischen Angaben sind jährlich dem Bundesministerium des Innern mitzuteilen.

V. Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan für das Statistische Bundesamt mit seiner Dienststelle Wiesbaden, der Zweigstelle Bonn und dem i-Punkt in Berlin ist am 1. Januar 2004 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

Der Gleichstellungsplan ist nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst worden und wird in seiner aktualisierten Fassung erneut im Hause veröffentlicht - auch über das Intranet - und somit allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Wiesbaden, den 17. August 2006



Johann Hahlen

Präsident

des

Statistischen Bundesamtes



Ulrike Dausmann

Gleichstellungsbeauftragte

des

Statistischen Bundesamtes

Redaktioneller Hinweis:

Das nachfolgende Gesetz ist nach Unterzeichnung des aktualisierten Gleichstellungsplans außer Kraft getreten und durch das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ ersetzt worden.

Anhang 1

**Auszug aus dem
Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
(Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleibG) vom 24. Juni 1994**

**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.

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.

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.