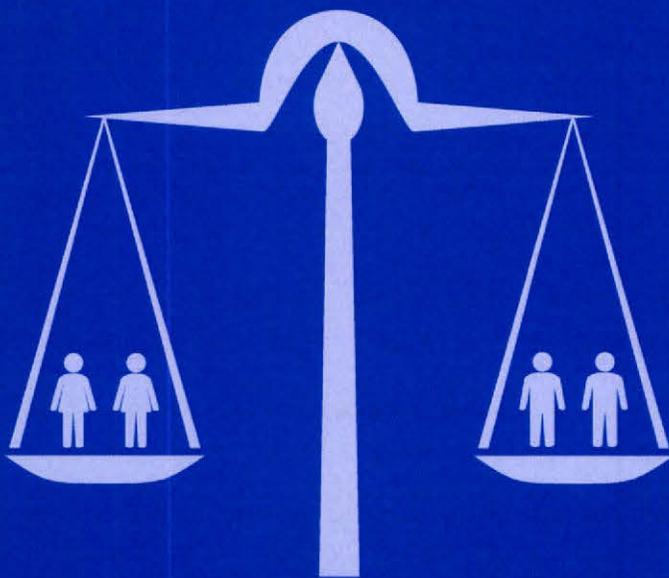


GLEICHSTELLUNGS- PLAN

für die Jahre 2012 bis 2015



04

2923

istisches Bundesamt

Statist. Bundesamt - Bibliothek



14-02854

(04.2923)

Vor nunmehr zehn Jahren, am 5. Dezember 2001, trat das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen und Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Weiteres Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen wird dabei Rechnung getragen.

Um eine Gleichstellung zu erreichen, sieht das BGleiG vor, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt zu berücksichtigen und den Frauenanteil auch bei einem Stellenabbau zu erhalten. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist durch flexible Arbeitszeiten, die Gewährung von Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu erleichtern.

Das BGleiG verpflichtet unser Haus, ebenso wie die anderen Dienststellen des Bundes, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und konkrete Ziele und Maßnahmen benennen, um die Situation der Frauen im Statistischen Bundesamt weiter zu verbessern.

Die im letzten Gleichstellungsplan gesteckten Ziele konnten weitgehend erreicht werden und zeigen, dass die vielfältigen, bisher ergriffenen Maßnahmen Erfolge verzeichnen: In den Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, steigt ihr Anteil stetig an.

Der neue, nun vorliegende dritte Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes gilt für die Jahre 2012 bis 2015. Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen weist er einige Veränderungen auf. So ist durch die Reorganisation zum 1. Juli 2010 eine dienststellenbezogene Darstellung der Daten nicht mehr sachgerecht. Dies entspricht auch den Bestrebungen des Hauses, von Externen und Internen als Einheit wahrgenommen zu werden.

Damit der neue Gleichstellungsplan auch die ihm zustehende Beachtung findet und nicht nur eine Veröffentlichung von vielen ist, wurde er in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten inhaltlich komprimiert und auf die Darstellung der wichtigsten Daten in anschaulicher Weise konzentriert.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans obliegt nicht nur der Personalverwaltung, sondern insbesondere auch den jeweiligen Vorgesetzten. Alle Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes, vor allem diejenigen mit Leitungs- und Führungsaufgaben, tragen dazu bei, Gleichstellung von der Theorie hinein in den gelebten Alltag zu übertragen und dafür zu sorgen, dass die Ziele des Gleichstellungsplans umgesetzt werden und Gleichstellung in unserem Haus als eine Selbstverständlichkeit angesehen wird.

Vorwort	3
1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot	6
1.1 Frauenanteil	6
1.2 Planstellen, Stellen	8
2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen	9
3 Berufliche Entwicklung	11
3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich	11
3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich	12
3.3 Instrumente der Leistungsbezahlung im Tarifbereich	13
3.4 Verbeamtungen	14
3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	15
4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
4.1 Familiengerechte Amtskultur	16
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung	17
4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung	19
4.4 Telearbeit	20
4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen	21
4.6 Beurlaubung	22
5 Aus- und Fortbildung	24
6 Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung	26
Umsetzung des Gleichstellungsplans	27
Anhang	28

Tabelle 1	Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Funktion im Verlauf _____	6
Tabelle 2	Frauenanteil nach Laufbahngruppe im Verlauf in % _____	8
Tabelle 3	Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen 2009 und 2010 _____	9
Tabelle 4	Gewährung von Leistungsbesoldungsinstrumenten 2010 und 2011 _____	12
Tabelle 5	Tarifbeschäftigte mit Leistungsentgelt nach Geschlecht im Verlauf _____	13
Tabelle 6	Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (Auszug) _____	14
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2009 und 2010 (Auszug) _____	15
Tabelle 8	Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf _____	17
Tabelle 9	Telearbeit nach Organisationseinheit _____	20
Tabelle 10	Beurlaubung ohne Bezüge nach Laufbahngruppe _____	22
Tabelle 11	Anzahl Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen 2010 _____	24
Tabelle 12	Durchschnittliche Anzahl Fortbildungstage nach Organisationseinheit 2010 _____	24

Anhangtabellen, Gesamttabellen

Tabelle 6	Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	28
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2009 und 2010	29
Tabelle 13	Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit _____	29
	Regelbeurteilungsrunde 2009 – Notenspiegel _____	30

1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot

1.1 Frauenanteil

Frauen sind in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Unterrepräsentiert sind Frauen dann, wenn der Frauenanteil in der jeweiligen Besoldungsgruppe, Entgeltgruppe, Laufbahngruppe oder Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben jeweils unter 50 % liegt.

Tabelle 1 zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt trotz der anhaltend sehr positiven Entwicklung nach wie vor unterrepräsentiert sind

- im höheren Dienst auf Gruppen- und Referatsleitungsebene sowie
- im gehobenen Dienst, vor allem bei der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung.

Tabelle 1: Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Funktion im Verlauf

Laufbahngruppe	Funktion	1.10.2011				1.6.2009	1.9.2007
		Männer	Frauen	Zusammen	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
HD	Präs/VPPräs/AL	6	4	10 ^a	40,0	27,3	27,3
	GL	26	10	36	27,8	26,8	23,1
	RL	107	56	163	34,4	33,3	32,9
	WiMi/Ref	134	141	275	51,3	50,6	47,7
	<i>davon Ref</i>	86	86	172	50,0	–	–
	<i>davon WiMi</i>	48	55	103	53,4	–	–
	Zusammen	273	211	484	43,6	41,7	39,2
GD	hHSB	101	43	144	29,9	28,2	26,4
	HSB	201	166	367	45,2	44,1	40,5
	SB	190	267	457	58,4	61,7	60,9
	Zusammen	492	476	968	49,2	49,9	48,0
MD	Zusammen	303	677	980	69,1	67,4	66,9
ED	Zusammen	31	16	47	34,0	29,8	35,6
Insgesamt		1 099	1 380	2 479	55,7	55,4	55,0
Auszubildende		50	59	109	54,1	55,1	55,1

Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase. a Ein Mann abgeordnet, eine AL am 1.10.2011 unbesetzt (nun mit einer Frau besetzt).

Damit ist das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel (bis Ende 2011 ein Frauenanteil von 44,6 % im höheren Dienst) fast erreicht worden. Der Anteil an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Referentinnen zeigt jedoch, dass wir weiterhin auf dem besten Weg sind – eine Steigerung im geplanten Maß konnte durch anhaltende Einsparvorgaben und Stellenwegfall nicht bis zum jetzigen Zeitpunkt erfolgen. Der Frauenanteil bei der Hauptsachbearbeitung und der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung konnte sogar über das geplante Maß hinaus gesteigert werden (Ziel bis Ende 2011: 39,7 %; Frauenanteil am 1.10.2011: 40,9 %). Da die Sachbearbeitung überwiegend von Frauen ausgeführt wird, wird sich diese Tendenz durch Beförderungen und Höhergruppierungen auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen.

Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung
Zielwerte: bis Ende 2013 31,3 %
bis Ende 2015 34,7 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Referatsleitungen
Zielwerte: bis Ende 2013 35,0 %
bis Ende 2015 38,0 %
- Im Bereich der Gruppenleitungen sollen die derzeit bestehenden Doppelspitzen grundsätzlich in den nächsten vier Jahren abgebaut werden. Durch Ausscheiden von Gruppenleitungen ist in dieser Funktionsebene folgende Entwicklung des Frauenanteils zu erwarten:
bis Ende 2013 31,3 %
bis Ende 2015 29,6 %

Zu diesem Zeitpunkt werden voraussichtlich alle Doppelspitzen abgebaut sein, sodass ab 2016 wieder durch Nachbesetzungen aktiv auf die Steigerung des Frauenanteils hingewirkt werden kann.

Maßnahmen:

- Bei externen und geschäftsbereichsweiten Ausschreibungen sind für den Bereich des höheren Dienstes bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen weiterhin vorrangig auszuwählen.
- Bei Hausausschreibungen sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ebenfalls weiterhin vorrangig auszuwählen.

1.2 Planstellen, Stellen

Der Stellenbestand des Hauses sinkt weiterhin durch die bestehenden und weiter fortgeltenden Einsparvorgaben. Trotzdem konnte der Frauenanteil (inkl. befristet Beschäftigten) im einfachen, mittleren und höheren Dienst gesteigert, im gehobenen Dienst nahezu erhalten werden (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Frauenanteil nach Laufbahngruppe im Verlauf in %

Laufbahngruppe	1.10.2011	1.6.2009	1.9.2007	8.11.2005	8.10.2003
HD	43,6	41,7	39,2	36,9	33,4
GD	49,2	49,9	48,0	46,6	43,3
MD	69,1	67,4	66,9	70,1	70,6
ED	34,0	29,8	35,6	27,9	27,0

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.
Quelle: EPOS

Ziele:

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen und Planstellen für die Besetzung mit Frauen vorzusehen
- Bei Stellenabbau in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss gewährleistet werden, dass der Frauenanteil mindestens gleich bleibt

Maßnahmen:

- Der jährliche Stelleneinsparungsbericht wird der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.
- Sollte sich der Frauenanteil durch Stellenabbau in Bereichen der Unterrepräsentanz verringern, sind auf Grundlage der vorgegebenen Rahmenbedingungen Lösungen zu suchen, die mindestens ein Gleichbleiben des Anteils sicherstellen.

2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen

Tabelle 1 (s. Seite 6) zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt derzeit in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes sowie im höheren Dienst auf Gruppen- und Referatsleitungsebene unterrepräsentiert sind. Im Zeitraum 1.1.2009 bis 31.12.2010 haben sich auf externe Ausschreibungen des Statistischen Bundesamtes zwar weniger Frauen als Männer beworben, es wurden auf die ausgeschriebenen Stellen jedoch mehrheitlich Frauen ausgewählt (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen 2009 und 2010

Laufbahngruppe	Stellenausschreibungen	Eingegangene Bewerbungen				Einstellungen			
		Männer	Frauen	Zusammen	Frauenanteil in %	Männer	Frauen	Zusammen	Frauenanteil in %
HD	94	2 900	2 249	5 149	43,7	29	36	65	55,4
GD	72	1 021	868	1 889	46,0	22	30	52	57,7
MD	9	316	412	728	56,6	28	51	79	64,6
ED	0	–	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	175	4 237	3 529	7 766	45,4	79	117	196	59,7

Quelle: A 201 und Verwaltung Dienststelle Bonn

Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen, insbesondere im gehobenen und höheren Dienst
- Weiterhin familienfreundliche Außendarstellung des Amtes, sodass sich Frauen von unseren Ausschreibungen in gleichem Maße angesprochen fühlen wie Männer

Maßnahmen:

- Die Ausschreibungen werden so formuliert, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Durch geeignete Ausgestaltung der Ausschreibungen sollen sich auch Beschäftigte mit Familienpflichten zur Bewerbung aufgefordert fühlen. Anforderungen wie „hohes Maß an Einsatzbereitschaft“, „Belastbarkeit“, „große Flexibilität“, „Bereitschaft zu (längeren) Dienstreisen“ etc. müssen sich aus dem Erfordernis der Aufgabenerledigung ergeben und dürfen nicht standardmäßig verwendet werden.
- Durch Einfügung der Sätze: „Das Statistische Bundesamt fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und ist deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert, um deren Anteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Das Statistische Bundesamt unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ sollen Frauen gezielt angesprochen werden, sich zu bewerben.
- Liegen im Rahmen einer Ausschreibung Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten vor, sind Überlegungen zur Aufgabenteilung anzustellen. Ist eine Teilung des Arbeitsplatzes aus dienstlichen Gründen nicht vertretbar, ist dies schriftlich zu begründen.
- Zu den Auswahlverfahren sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen. Dies wird dokumentiert.

- Bei der Besetzung ausgeschriebener Arbeitsplätze werden Teilzeitbeschäftigte, die zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Die Regelungen des BGlG und des SGB IX bleiben davon unberührt.
- Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen gemäß Stellenausschreibung der zu besetzenden Arbeitsplätze. Die im Personalentwicklungskonzept als Orientierungshilfen formulierten Anforderungsprofile geben hierzu weitere Informationen.
- Auswahlkommissionen werden paritätisch besetzt. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, ist dieses im Auswahlvermerk aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt grundsätzlich 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. Bei der vergleichenden Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen z. B. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten oder geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre nicht nachteilig bewertet werden. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind dagegen zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Die Mitglieder der Auswahlkommissionen aus unserem Hause werden sorgfältig ausgesucht und gegebenenfalls geschult. Sie verfügen über die erforderliche fachliche und persönliche Kompetenz. Alle Bewerberinnen und Bewerber müssen sicher sein, dass die Feststellung der Qualifikation sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze bestimmt, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gerecht bewertet und die Auswahlentscheidungen nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst werden.

3 Berufliche Entwicklung

3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich

Da auf Basis der dienstlichen Beurteilung Entscheidungen über Beförderungen und Personalauswahl getroffen werden, ist eine objektive Bewertung entsprechend der Leistung sehr wichtig. Für alle Vergleichsgruppen wurden in der letzten Regelbeurteilungsrunde (2009) wieder Notenspiegel erstellt (s. Anhang). Diese Notenspiegel zeigen, dass Beamtinnen in den Vergleichsgruppen „einfacher Dienst“, „mittlerer Dienst“, „Referenten/Referentinnen“ sowie „Gruppenleiter/-innen“ im Durchschnitt besser beurteilt wurden als Beamte. Teilzeitbeschäftigte – gleich, welchen Geschlechts – erzielen im Amtsdurchschnitt und insbesondere in den Vergleichsgruppen des gehobenen Dienstes weniger gute Beurteilungsnoten als Vollzeitbeschäftigte.

Ziel:

- Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen sowie teilzeitbeschäftigten und/oder in Telearbeit tätigen Beamtinnen und Beamten

Maßnahmen:

- Um Benachteiligungen von Frauen, Teilzeitkräften und Telearbeitenden im Beurteilungsverfahren frühzeitig entgegenzuwirken, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Beurteilungsvorgesprächen teil.
- Die im Regelbeurteilungsverfahren erstellte vorläufige anonymisierte und nach Geschlecht und Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigungsverhältnis differenzierte Auswertung wird auch der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.
- Erst- und Zweitbeurteilende von Teilzeitbeschäftigten sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie geringere zeitliche Präsenz und damit geringeres Arbeitsvolumen, nicht in die Beurteilungen einfließen zu lassen. Die Teilzeitkraft ist ausschließlich für die Zeit zu beurteilen, in der sie zur Dienstleistung zur Verfügung steht. Um die richtige Anwendung der Beurteilungsrichtlinien sicherzustellen und Beurteilerinnen und Beurteiler für diskriminierungsfreie Beurteilungen zu sensibilisieren, werden für Erst- und Zweitbeurteilende Informationsveranstaltungen angeboten.

3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich

Tabelle 4 zeigt, dass bei der Gewährung von Leistungsstufen und -prämien in den letzten beiden Jahren der Frauenanteil mit 42,8 % (in 2010) und 49,0 % (in 2011) höher war als der Anteil der Beamtinnen im Haus (42,7 %, s. Tabelle 6). Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (23,6 % im gesamten Haus, s. Tabelle 8) wird weitgehend widerspiegelt: 2010 entsprach der Anteil der in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten, die eine Leistungsstufe oder -prämie gewährt bekamen, 19,3 %; 2011 waren es 21,1 %.

Tabelle 4: Gewährung von Leistungsbesoldungsinstrumenten 2010 und 2011

Laufbahngruppe/ Arbeitszeit	Beschäftigte mit Leistungsstufe oder Leistungsprämie		
	Anzahl insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil in %
2010			
HD	61	23	37,7
GD	70	35	50,0
MD	13	4	30,8
ED	1	0	0,0
Insgesamt	145	62	42,8
Vollzeit	117	40	34,2
Teilzeit	28	22	78,6
2011			
HD	64	26	40,6
GD	80	46	57,5
MD	13	5	38,5
ED	0	–	–
Insgesamt	157	77	49,0
Vollzeit	124	47	37,9
Teilzeit	33	30	90,9

Quelle: A 201

Ziel:

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

Maßnahmen:

- Um Benachteiligungen von Beamtinnen bei der Gewährung von Leistungsstufen zu vermeiden, wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass sie bei gleicher Leistung nicht schlechter beurteilt werden als Beamte (s. Abschnitt 3.1).
- Die Entscheidungsberechtigten für die Vergabe von Leistungsstufen und -prämien werden vor jeder Vergaberunde aufgefordert, ihre Entscheidung objektiv und sachgerecht zu treffen.
- Die Entscheidungsberechtigten werden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei der Vergabe von Leistungsbesoldungsinstrumenten auf eine angemessene Verteilung auf Frauen und Männer geachtet werden soll.

3.3 Instrumente der Leistungsbezahlung im Tarifbereich

Tarifbeschäftigte Männer und Frauen werden auf Basis des LeistungsTV-Bund entsprechend ihrer Leistung einmal jährlich bewertet und haben damit die Möglichkeit, zusätzlich zu ihrem regulären Entgelt ein individuelles Leistungsentgelt zu erhalten. Diskriminierungsfreiheit, Transparenz und Gleichstellung sind in der Präambel der Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung im Statistischen Bundesamt als rechtlich und fachlich gebotene Leitprinzipien der Leistungsbewertung verankert.

Die Leistungsbewertungen für die Tarifbeschäftigten unseres Hauses wurden erstmals für das Jahr 2008 vorgenommen. Die Ergebnisse der Leistungsbewertungen sowie die Höhe der Leistungsentgelte werden, gemäß der entsprechenden Dienstvereinbarung, jährlich im Intranet veröffentlicht (s. Tabelle 5).

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte mit Leistungsentgelt nach Geschlecht im Verlauf

Tarifbeschäftigte	2010	2009	2008
Männer	746	739	753
Frauen	1 098	1 105	1 099
Insgesamt	1 844	1 844	1 852
Frauenanteil in %	59,9	59,9	59,4

Quelle: A 201

Ziel:

- Vermeidung von Nachteilen bei der Leistungsbewertung von Frauen, Teilzeitbeschäftigten und Telearbeitenden

Maßnahmen:

- Bei Teilzeitbeschäftigten beziehen sich die Leistungsanforderungen auf die individuell vereinbarte Arbeitszeit. Die Bewertenden (Führungskräfte) berücksichtigen dies bei der Durchführung ihrer Leistungsbewertung.
- Die Führungskräfte sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie geringere zeitliche Präsenz und damit geringeres Arbeitsvolumen als bei Vollzeitbeschäftigten, nicht in die Leistungsbewertung einfließen zu lassen.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird, auf Grundlage der Dienstvereinbarung über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung, mit dem Ziel einer Veränderung nachgegangen.
- Die Anzahl der gewährten Leistungsentgelte wird veröffentlicht und nach Geschlecht, schwerbehinderten Personen und Teilzeitbeschäftigten aufgeschlüsselt. So können auch gleichstellungsrelevante Aspekte betrachtet werden.

3.4 Verbeamtungen

Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Frauenanteil im Beamtenbereich bis Ende 2011 auf 40,8 % zu erhöhen, wurde mit einem Frauenanteil von 42,7 % (s. Tabelle 6) übertroffen. Dennoch sind Frauen im Beamtenbereich des mittleren und höheren Dienstes nach wie vor unterrepräsentiert. Im Jahr 2011 wurden daher in allen Laufbahngruppen Verbeamtungsmöglichkeiten ausgeschrieben.

Tabelle 6: Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (Auszug)

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
HD	B 8	2 ^a	0	0,0
	B 4	0	0	–
	B 3	4	3	42,9
	A 16	17	8	32,0
	A 15	39	19	32,8
	A 14	69	41	37,3
	A 13	41	33	44,6
	Zusammen	172	104	37,7
GD	A 13 g	32	22	40,7
	A 12	43	41	48,8
	A 11	26	41	61,2
	A 10	17	31	64,6
	A 9	5	18	78,3
	Zusammen	123	153	55,4
MD	A 9 m + Z	5	2	28,6
	A 9 m	23	8	25,8
	A 8	22	5	18,5
	A 7	13	2	13,3
	A 6	5	0	0,0
	Zusammen	68	17	20,0
ED	A 6 e	7	2	22,2
	A 5	5	4	44,4
	A 4	2	1	33,3
	Zusammen	14	7	33,3
Insgesamt		377	281	42,7

Ohne ATZ Block Freistellungsphase. a Ein Beamter B 8 ist abgeordnet. Die ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang.
Quelle: EPOS, Stand 1.10.2011

Ziel:

- Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weiterhin verstärkte Verbeamtung von Frauen
Zielwerte: bis Ende 2013 43,2 %
bis Ende 2015 44,0 %

Maßnahmen:

- Vorhandene Verbeamtungsmöglichkeiten werden grundsätzlich jährlich ausgeschrieben.
- Der Gleichstellungsbeauftragten wird vorab eine Übersicht über die geplanten Verbeamtungen zugeleitet.
- Die Beschäftigten werden vor einer Verbeamtung insbesondere unter beamten-, versorgungs- und laufbahnrechtlichen Aspekten beraten.

3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten

Bei den Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten zwischen dem 1.1.2009 und dem 31.12.2010 überstieg der Frauenanteil jeweils den Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes (s. Tabelle 7). Hingegen bekamen weniger Teilzeitbeschäftigte höherwertige Tätigkeiten übertragen oder wurden befördert als es ihrem Anteil in der jeweiligen Laufbahngruppe entsprach.

Tabelle 7: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2009 und 2010 (Auszug)

Laufbahngruppe	Vollzeit		Teilzeit		Frauenanteil		Anteil Teilzeitbeschäftigte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %
HD	50	47	2	8	43,6	51,4	14,7	9,3
GD	71	79	1	17	49,2	57,1	19,1	10,7
MD	48	61	1	49	69,1	69,2	33,2	31,4
ED	4	0	0	0	34,0	0,0	8,7	0,0
Insgesamt	173	187	4	74	55,7	59,6	23,6	17,8

Die ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang.

Quelle: EPOS

Ziele:

- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weitere Erhöhung des Frauenanteils bei Bewerbungen für höherwertige Funktionen bzw. den damit einhergehenden funktionsgebundenen Beförderungen oder entsprechenden Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen im Rahmen der verbundenen Bewertung

Maßnahmen:

- Bei den Auswahlentscheidungen zur Besetzung der Funktionen Abteilungs-, Gruppen- und Referatsleitung sowie herausgehobene Hauptsachbearbeitung und Hauptsachbearbeitung werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt (s. Abschnitt 2).
- Es sollen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die geeignet sind, die Qualifikation von Frauen zu fördern.
- Bei der Beförderungsplanung im Rahmen der verbundenen Bewertung werden Beamtinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.
- Bei den zu Beförderung oder Höhergruppierung führenden Entscheidungen darf Teilzeitbeschäftigung nicht negativ in die Bewertung einfließen. Ebenso wenig dürfen bei einer vergleichenden Bewertung Beschäftigte mit Familienpflichten wegen einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder wegen geringerer Dienst- und Beschäftigungszeiten benachteiligt werden. Vielmehr sind spezifische, durch Betreuungsaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1 Familiengerechte Amtskultur

Die Beschäftigten des Hauses nehmen die bestehenden Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in großem Umfang wahr. Das Statistische Bundesamt bietet bereits unterschiedliche Möglichkeiten an, seine Beschäftigten dabei zu unterstützen – diese Möglichkeiten sollen im Rahmen wirtschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Erwägungen auch weiterentwickelt werden.

Ziele:

- Erhalt einer familienfreundlichen Amtskultur
- Weiterentwicklung der Angebote anhand neuer Instrumente und Modelle
- Weiterhin familienfreundliche Außendarstellung des Amtes

Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte steht in Kontakt zu anderen Behörden und Einrichtungen und informiert die Verwaltung über neue Entwicklungen und Möglichkeiten.
- Das Fortbildungsangebot enthält auch weiterhin Seminare zur Sensibilisierung und Information über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. die Kurzveranstaltungen zu diskriminierungsfreien Beurteilungen oder das Seminar „Work-Life-Balance“ – dabei sind Führungskräfte in besonderem Maß angesprochen.
- Die verschiedenen Aspekte der Familienfreundlichkeit unseres Hauses sollen weiterhin im Rahmen künftiger Mitarbeiterbefragungen bewertet werden.

4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten sind wichtige Voraussetzungen, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Das Statistische Bundesamt bietet hierfür seit Jahren eine Vielzahl unterschiedlicher Varianten an und unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten in dem Bestreben, Familie und Berufstätigkeit durch flexible Teil- und Vollzeitarbeitsmodelle besser vereinbaren zu können. Diese flexiblen Arbeitszeitregelungen werden zunehmend auch von den männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen (s. Tabelle 8).

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf

Laufbahngruppe	Geschlecht	1.10.2011			1.6.2009	1.10.2007
		Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %
HD	Männer	271	17	6,3	6,2	5,0
	Frauen	211	54	25,6	26,6	25,1
	Zusammen	482	71	14,7	14,7	12,9
GD	Männer	490	30	6,1	5,0	4,5
	Frauen	470	153	32,6	30,3	30,4
	Zusammen	960	183	19,1	17,5	16,9
MD	Männer	297	16	5,4	2,7	2,0
	Frauen	671	305	45,5	47,4	46,0
	Zusammen	968	321	33,2	32,9	31,6
ED	Männer	30	0	0,0	0,0	0,0
	Frauen	16	4	25,0	31,3	38,9
	Zusammen	46	4	8,7	9,4	13,5
Insgesamt		2 456	579	23,6	23,3	22,6

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis. Einschl. Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.
Quelle: EPOS

Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung ist geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Während der Großteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit auf 50 % reduziert hat, arbeiten teilzeitbeschäftigte Männer vorwiegend 80 % der wöchentlichen Arbeitszeit (s. Grafik).

Umfang der Teilzeitbeschäftigung am 1.10.2011



Quelle: EPOS

2012 - 10 - 0027

Ziele:

- Weiterhin Ausschöpfen der Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten (mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein betreuungsbedürftiger Angehöriger)
- Unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit Ermöglichung besonderer Arbeitszeitmodelle gemäß § 13 Abs. 1 BGlG, insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten

Maßnahmen:

- Beschäftigten mit Familienpflichten wird auf Antrag Teilzeitbeschäftigung oder eine andere Art der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gewährt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Sie werden über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Teilzeitbeschäftigung sowie die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen informiert.
- Gemäß Hausverfügung 9/2011 können Beschäftigte mit nachgewiesenen familiären Pflichten einen formlosen Antrag auf Anhebung der regulären Kappungsgrenze des Arbeitszeitkontos auf maximal 280 Stunden stellen. So können bei Bedarf beispielsweise die gesamten Schulferien abgedeckt werden.
- Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend der Reduzierung auch tatsächlich dienstlich entlastet. Es ist darauf zu achten, dass sich daraus für die anderen Beschäftigten keine langfristigen Mehrbelastungen ergeben. Für die Vorgesetzten bedeutet das, Arbeitsabläufe vorausschauend und langfristig zu planen.

4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

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

Ziel:

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

Maßnahmen:

- Der Bestand an Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch wird regelmäßig ermittelt. Konkret gewünschte Arbeitszeiterhöhungen sowie der dafür erforderliche Stellenbedarf werden dokumentiert. Darüber hinaus wird festgehalten, ob und in welchem Umfang angestrebte Arbeitszeiterhöhungen realisiert werden konnten.
- Eine freie Stelle wird in der Regel in Vollzeit ausgeschrieben; wenn es sich um eine Ausschreibung für eine Teilzeitstelle handelt, wird darauf in der Ausschreibung hingewiesen.
- Teilzeitbeschäftigte ohne Erhöhungsanspruch werden darüber informiert, dass sie bei erfolgreicher Bewerbung auf eine ausgeschriebene Vollzeitstelle Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung haben.
- Befristete Arbeitszeitreduzierungen werden in entsprechendem Umfang für befristete Arbeitszeiterhöhungen von Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch genutzt.

4.4 Telearbeit

Die im Hause bestehende Möglichkeit der alternierenden Telearbeit ist ein weiteres Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter Beachtung der Dienstvereinbarung über Telearbeit kann Beschäftigten Telearbeit für einen festgelegten Zeitraum gewährt werden – diese Möglichkeit wird in allen Bereichen im Haus genutzt (s. Tabelle 9).

Tabelle 9: Telearbeit nach Organisationseinheit

Organisationseinheit	Beschäftigte			Telearbeitende		
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen
A	140	214	354	5	14	19
B	89	151	240	4	15	19
C	200	94	294	6	12	18
D	133	134	267	7	28	35
E	131	137	268	5	11	16
F	102	151	253	4	16	20
G	171	312	483	6	32	38
H	110	153	263	4	21	25
Sonstige	23	34	57	0	1	1
Insgesamt	1 099	1 380	2 479	41	150	191

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.
 Quelle: EPOS, Stand 1.10.2011

Ziele:

- Weiterhin Angebot von Telearbeitsplätzen unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung über Telearbeit insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten
- Vermeidung von Nachteilen durch Telearbeit in der beruflichen Entwicklung

Maßnahmen:

- Anträge auf Telearbeit werden unter Berücksichtigung der arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten geprüft und bei Vorliegen aller Voraussetzungen entsprechend den Regelungen der Dienstvereinbarung über Telearbeit umgesetzt.
- Um Benachteiligungen durch Telearbeit in der beruflichen Entwicklung zu vermeiden, wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass Telearbeitende nicht schlechter beurteilt werden als andere Beschäftigte (s. Abschnitt 3.1).

4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen

Bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden unsere Beschäftigten nach wie vor von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. An allen drei Dienstorten sind Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet, die genutzt werden können, wenn kurzfristig elterliche Betreuung notwendig wird. Derzeit kann der Bedarf durch das bestehende Angebot gedeckt werden.

Ziele:

- Inanspruchnahme des Familienservice des Beschaffungsamtes, sobald dieser angeboten wird
- Prüfung einer einheitlichen Regelung, in Ausnahmefällen bedarfsorientierte mobile Arbeit zu ermöglichen, in Zusammenarbeit mit allen zuständigen Stellen
- Kooperation mit privaten Trägern oder anderen ortsansässigen Behörden durch die Gleichstellungsbeauftragte zur Schaffung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Maßnahmen:

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

4.6 Beurlaubung

Aus Tabelle 10 geht hervor, dass Beurlaubungen ohne Bezüge überwiegend aus familiären Gründen erfolgen. Sonstige Gründe können z. B. Ausbildungsmaßnahmen, Einsätze in internationalen Organisationen oder Rente auf Zeit sein.

Tabelle 10: Beurlaubung ohne Bezüge nach Laufbahngruppe

Laufbahngruppe	Familiäre Gründe		Sonstige Gründe		Zusammen	Ablauf in den nächsten 3 Jahren	Anteil Beurlaubte in %		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen			Männer	Frauen	Zusammen
HD	0	9	5	0	14	11	1,8	4,3	2,9
GD	1	13	1	2	17	16	0,4	3,2	1,8
MD	0	32	2	5	39	36	0,7	5,5	4,0
ED	0	1	1	0	2	2	3,2	6,3	4,3
Insgesamt	1	55	9	7	72	65	0,9	4,5	2,9

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.
 Quelle: EPOS, Stand 1.10.2011

Ziele:

- Pflege des Kontakts zwischen den abwesenden Beschäftigten und der Dienststelle vor, während und nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
- Weitere Verbesserung der beruflichen Integration von Rückkehrenden

Maßnahmen:

- Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung stellen, werden auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Beurlaubung sowie Befristungsmöglichkeiten hingewiesen. Die Beurlaubung wird gewährt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Beschäftigte, die eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, werden auf die Möglichkeiten der Wahrnehmung einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung und der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sowie das Angebot der alternierenden Telearbeit hingewiesen. Sie werden darüber informiert, dass die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet.
- Rechtzeitig vor der Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung (möglichst sechs Monate vorher) werden Beratungsgespräche angeboten, in denen die Beurlaubten über Möglichkeiten der Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert und die künftige Verwendung, Fragen der Anpassung und Auffrischung von Wissen sowie Maßnahmen zur Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz erörtert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hierüber informiert.
- Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, erhalten auf Wunsch die Stellenausschreibungen ihrer oder der nächsthöheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe an ihre Privatadresse.
- Beurlaubte Beschäftigte haben die Möglichkeit, über einen Newsletter die Entwicklungen und Geschehnisse im Amt mitzuverfolgen. Dieser wird derzeit überarbeitet.
- Beurlaubte, die eine vorzeitige Rückkehr zum Dienst beantragen, werden bei der Besetzung von Arbeits-

plätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt.

- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung nach Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung wird grundsätzlich entsprochen. Bei Umfang und Lage der reduzierten Arbeitszeit soll den Bedürfnissen von Dienststelle und Beschäftigten Rechnung getragen werden.
- Eine systematische Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz durch die Führungskraft wird gewährleistet.
- Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge, die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder eines Aufstiegs auswirken.

5 Aus- und Fortbildung

Bereits jetzt haben unsere Beschäftigten durch das Angebot vielfältiger Fortbildungsveranstaltungen in Voll- und Teilzeit die Möglichkeit, sich auf persönlicher und beruflicher Ebene weiterzuentwickeln. Tabelle 11 lässt erkennen, dass diese Möglichkeit rege genutzt wird. Auch familienbedingt Beurlaubte nehmen das bestehende Angebot bisweilen wahr.

Tabelle 11: Anzahl Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen 2010

Status	Laufbahn- gruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beamten und Beamte	HD	143	77	6	36	0	0
	GD	92	105	12	47	0	1
	MD	39	8	3	10	0	0
	ED	2	3	2	1	0	0
	Zusammen	276	193	23	94	0	1
Tarif- beschäftigte	E 13 – E 15 Ü	90	104	4	15	0	0
	E 9 – E 12	226	198	9	60	0	1
	E 1 – E 8	137	239	13	170	0	0
	Zusammen	453	541	26	245	0	1
Insgesamt		729	734	49	339	0	2

Inschl. Teilnahme an externen und abteilungsbezogenen Fortbildungen, ohne Kurzveranstaltungen und Studientage.
Quelle: FORTIS

Der Bedarf an Fortbildungsveranstaltungen, und damit auch die Häufigkeit der Wahrnehmung, ist in den Abteilungen unterschiedlich – wie Tabelle 12 zeigt.

Tabelle 12: Durchschnittliche Anzahl Fortbildungstage nach Organisationseinheit 2010

Organisations- einheit	Männer	Frauen	Vollzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	Insgesamt
A	2,6	2,9	2,8	2,7	2,8
B	2,5	2,4	2,7	1,9	2,4
C	2,4	2,9	2,7	1,9	2,5
D	2,3	2,9	2,7	2,3	2,6
E	2,5	3,1	2,9	2,6	2,8
F	4,0	4,7	4,9	2,0	4,4
G	1,5	1,7	2,3	1,4	1,6
H	3,2	4,5	4,4	3,3	4,0
Sonstige	1,7	2,3	2,1	2,0	2,0

Ohne abgeordnete Beschäftigte, Beschäftigte im Wehr-/Ersatz-/Zivildienst, Beurlaubte, Azubis, BiB.
Quelle: FORTIS

Ziele:

- Im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten weiterhin bedarfsgerechte Angebote von Seminaren in Teilzeit, insbesondere auch Führungsseminare
- Fortführung der individuellen Fortbildungsplanung nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung

Maßnahmen:

- Es werden weiterhin Seminare unterschiedlicher Art in Teilzeitform angeboten.
- Der Fortbildungsbedarf der Rückkehrenden aus einer familiären Beurlaubung wird erörtert. Konkrete Planungen erfolgen im Hinblick auf die künftige Verwendung (s. Abschnitt 4.6).
- Auf Grundlage von § 10 Abs. 2 BGleG können nach Empfehlung des BMI Beschäftigten des Bundes bei der Teilnahme an Fortbildungen unabwendbare, zusätzliche und erforderliche Kosten für die Betreuung von Kindern – unabhängig vom Ort der Betreuung – nach bestimmten Maßgaben (u.a. Betreuung eines Kindes unter zwölf Jahren, nachgewiesene unabwendbare und zusätzliche Kosten bis zu höchstens 36 Euro am Tag) erstattet werden.

6 Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und vor sexueller Belästigung zu überwachen und zu fördern (§ 19 BGleGG). Sie ist für sämtliche Diskriminierungsarten nach Maßgaben des § 3 AGG zuständig.

Die bei der Gruppe A2 – Personal, Rechtsfragen der Verwaltung eingerichtete AGG-Beschwerdestelle besteht daneben weiterhin. Die Beschäftigten haben das Recht, sich hier zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von Arbeitgeber, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen einem der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

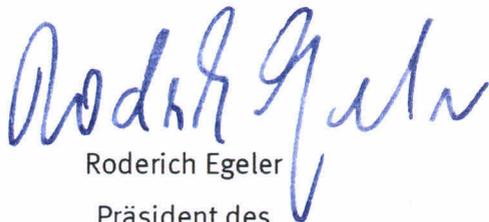
Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist außerdem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes gilt für die Dienststellen Wiesbaden und Bonn sowie den i-Punkt in Berlin. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

Der Gleichstellungsplan wird Ende 2013 an die aktuellen Entwicklungen angepasst. In seiner aktualisierten Fassung wird er erneut im Haus veröffentlicht und somit allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Wiesbaden, 25. April 2012



Roderich Egeler
Präsident des
Statistischen Bundesamtes



Heike Bauer
Gleichstellungsbeauftragte des
Statistischen Bundesamtes

Tabelle 6:

Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe

Status	Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil in %
Beamtinnen und Beamte	HD	B 8	2 ^a	0	2	0,0
		B 4	0	0	0	–
		B 3	4	3	7	42,9
		A 16	17	8	25	32,0
		A 15	39	19	58	32,8
		A 14	69	41	110	37,3
		A 13	41	33	74	44,6
		Zusammen	172	104	276	37,7
	GD	A 13 g	32	22	54	40,7
		A 12	43	41	84	48,8
		A 11	26	41	67	61,2
		A 10	17	31	48	64,6
		A 9	5	18	23	78,3
		Zusammen	123	153	276	55,4
	MD	A 9 m + Z	5	2	7	28,6
		A 9 m	23	8	31	25,8
		A 8	22	5	27	18,5
		A 7	13	2	15	13,3
		A 6	5	0	5	0,0
		Zusammen	68	17	85	20,0
ED	A 6 e	7	2	9	22,2	
	A 5	5	4	9	44,4	
	A 4	2	1	3	33,3	
	Zusammen	14	7	21	33,3	
Beamtinnen und Beamte insgesamt			377	281	658	42,7
Tarif- beschäftigte	HD	E 15 Ü	1	0	1	0,0
		E 15	5	1	6	16,7
		E 14	24	21	45	46,7
		E 13	71	85	156	54,5
		Zusammen	101	107	208	51,4
	GD	E 12	62	16	78	20,5
		E 11	140	94	234	40,2
		E 10	23	33	56	58,9
		E 9	144	180	324	55,6
		Zusammen	369	323	692	46,7
	MD	E 9 m	86	263	349	75,4
		E 8	63	157	220	71,4
		E 7	7	2	9	22,2
		E 6	67	206	273	75,5
		E 5	12	32	44	72,7
		Zusammen	235	660	895	73,7
	ED	E 4	2	0	2	0,0
		E 3	9	7	16	43,8
		E 2 Ü	4	0	4	0,0
		E 2	2	2	4	50,0
Zusammen		17	9	26	34,6	
Tarifbeschäftigte insgesamt			722	1 099	1 821	60,4
Auszubildende	AV	50	59	109	54,1	
Beschäftigte insgesamt			1 149	1 439	2 588	55,6

Ohne ATZ Block Freistellungsphase. a Ein Beamter B 8 ist abgeordnet.

Quelle: EPOS, Stand 1.10.2011

Tabelle 7: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2009 und 2010

Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Zusammen		Frauenanteil		Frauenanteil	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %
HD	A 16	4	1	0	0	4	1	–	–	–	–
	A 15	7	2	0	2	7	4	–	–	–	–
	A 14	14	13	2	2	16	15	–	–	–	–
	E 14	7	5	0	1	7	6	–	–	–	–
	E 13	18	26	0	3	18	29	–	–	–	–
	Zusammen	50	47	2	8	52	55	43,6	51,4	14,7	9,3
GD	A 13 g	4	3	0	1	4	4	–	–	–	–
	A 12	6	6	0	3	6	9	–	–	–	–
	E 12	5	2	0	0	5	2	–	–	–	–
	A 11	5	8	1	0	6	8	–	–	–	–
	E 11	8	16	0	1	8	17	–	–	–	–
	A 10	9	9	0	1	9	10	–	–	–	–
	E 10	14	18	0	3	14	21	–	–	–	–
	E 9	20	17	0	8	20	25	–	–	–	–
	Zusammen	71	79	1	17	72	96	49,2	57,1	19,1	10,7
MD	A 9 m	1	0	0	0	1	0	–	–	–	–
	A 8	3	1	0	2	3	3	–	–	–	–
	E 8	27	33	0	31	27	64	–	–	–	–
	A 7	1	1	0	1	1	2	–	–	–	–
	E 6	15	26	1	15	16	41	–	–	–	–
	E 5	1	0	0	0	1	0	–	–	–	–
	Zusammen	48	61	1	49	49	110	69,1	69,2	33,2	31,4
ED	E 2 Ü	4	0	0	0	4	0	–	–	–	–
	Zusammen	4	0	0	0	4	0	34,0	0,0	8,7	0,0
Insgesamt		173	187	4	74	177	261	55,7	59,6	23,6	17,8

Quelle: EPOS

Tabelle 13: Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit

Organisationseinheit	Beschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Anteil Teilzeitbeschäftigte in %		
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen
A	140	212	352	7	91	98	5,0	42,9	27,8
B	89	150	239	7	73	80	7,9	48,7	33,5
C	200	92	292	15	42	57	7,5	45,7	19,5
D	132	133	265	8	45	53	6,1	33,8	20,0
E	128	135	263	6	42	48	4,7	31,1	18,3
F	101	151	252	4	37	41	4,0	24,5	16,3
G	166	309	475	7	128	135	4,2	41,4	28,4
H	109	152	261	8	53	61	7,3	34,9	23,4
Sonstige	23	34	57	1	5	6	4,3	14,7	10,5
Insgesamt	1 088	1 368	2 456	63	516	579	5,8	37,7	23,6

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis. Einschl. Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

Quelle: EPOS, Stand 1.10.2011

Regelbeurteilungsrunde 2009

Notenspiegel

Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen des einfachen Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Februar 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	21	1	3	7	9	1	0	0
in %	100,0	4,8	14,3	33,3	42,9	4,8	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		52,4			47,6		
Durchschnittsnote insgesamt				6,7				
männlich				6,7				
weiblich				6,8				

Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen des mittleren Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Februar 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	76	3	12	25	31	5	0	0
in %	100,0	3,9	15,8	32,9	40,8	6,6	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		52,6			47,4		
Durchschnittsnote insgesamt				6,7				
männlich				6,7				
weiblich				6,9				

Vergleichsgruppe Sachbearbeiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	53	0	7	15	30	1	0	0
in %	100,0	0,0	13,2	28,3	56,6	1,9	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		41,5			58,5		
Durchschnittsnote insgesamt				6,5				
männlich				6,7				
weiblich				6,4				

Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	105	0	23	31	43	5	3	0
in %	100,0	0,0	21,9	29,5	41,0	4,8	2,9	0,0
Richtwerte in %	100,0		51,4			48,6		
Durchschnittsnote insgesamt				6,6				
männlich				6,7				
weiblich				6,6				

Vergleichsgruppe Herausgehobene Hauptsachbearbeiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	53	0	22	7	24	0	0	0
in %	100,0	0,0	41,5	13,2	45,3	0,0	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		54,7			45,3		
Durchschnittsnote insgesamt				7,0				
männlich				7,2				
weiblich				6,6				

Vergleichsgruppe Referenten/Referentinnen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	62	0	10	20	29	3	0	0
in %	100,0	0,0	16,1	32,3	46,8	4,8	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		48,4			51,6		
Durchschnittsnote insgesamt				6,6				
männlich				6,5				
weiblich				6,8				

Vergleichsgruppe - Referatsleiter/-innen inkl. Experten (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	121	11	25	28	55	2	0	0
in %	100,0	9,1	20,7	23,1	45,5	1,7	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		52,9			47,1		
Durchschnittsnote insgesamt				6,9				
männlich				6,9				
weiblich				6,8				

Vergleichsgruppe Gruppenleiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2009

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
Anzahl Beurteilte insgesamt	30	1	2	15	12	0	0	0
in %	100,0	3,3	6,7	50,0	40,0	0,0	0,0	0,0
Richtwerte in %	100,0		60,0			40,0		
Durchschnittsnote insgesamt				6,7				
männlich				6,7				
weiblich				6,9				

Aus datenschutzrechtlichen Gründen können die Regelbeurteilungsnoten nicht nach Geschlecht differenziert ausgewiesen werden.