

# GLEICHSTELLUNGS- PLAN

**Evaluierung für die Jahre 2014 und 2015**

---

Statist. Bundesamt - Bibliothek



14-02855

C04.2923)

Im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) ist vorgesehen, jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Darüber hinaus ist dieser nach zwei Jahren zu evaluieren. Diese Evaluierung soll dazu dienen, die im Gleichstellungsplan gesteckten Ziele zur „Halbzeit“ zu überprüfen, um etwaigen Fehlentwicklungen rechtzeitig begegnen zu können.

In vielen Bereichen können wir erfreulicherweise ein Erreichen oder sogar Übertreffen der geplanten Zwischenziele verzeichnen. Gleichwohl sind an der einen oder anderen Stelle erwartete Entwicklungen nicht eingetreten. Zusätzliche Maßnahmen sollen dafür sorgen, negative Tendenzen aufzuhalten und auf eine positive Veränderung hinzuwirken.

Die vorliegende Evaluierung des Gleichstellungsplans gilt für die Jahre 2014 und 2015. Sie umfasst das aktualisierte Zahlenmaterial sowie einige Ausführungen zur bisherigen Zielerreichung. Der neue Gleichstellungsplan wird Ende 2015 für die Jahre 2016 bis 2019 erarbeitet.

Vorwort _____	3
<b>1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot _____</b>	<b>6</b>
1.1 Frauenanteil _____	6
1.2 Planstellen, Stellen _____	7
<b>2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen _____</b>	<b>8</b>
<b>3 Berufliche Entwicklung _____</b>	<b>9</b>
3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich _____	9
3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich _____	9
3.3 Instrumente der Leistungsbezahlung im Tarifbereich _____	10
3.4 Verbeamtungen _____	10
3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten _____	11
<b>4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie _____</b>	<b>12</b>
4.1 Familiengerechte Amtskultur _____	12
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung _____	12
4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung _____	13
4.4 Telearbeit _____	13
4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen _____	14
4.6 Beurlaubung _____	14
<b>5 Aus- und Fortbildung _____</b>	<b>15</b>
<b>6 Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung _____</b>	<b>16</b>
Anhang _____	18

Tabelle 1	Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Funktion im Verlauf _____	6
Tabelle 2	Frauenanteil nach Laufbahngruppe im Verlauf in % _____	7
Tabelle 3	Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen 2011 und 2012 _____	8
Tabelle 4	Gewährung von Leistungsbesoldungsinstrumenten 2012 und 2013 _____	9
Tabelle 5	Tarifbeschäftigte mit Leistungsentgelt nach Geschlecht im Verlauf _____	10
Tabelle 6	Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (Auszug) _____	10
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2011 und 2012 (Auszug) _____	11
Tabelle 8	Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf _____	12
Tabelle 9	Telearbeit nach Organisationseinheit _____	13
Tabelle 10	Beurlaubung ohne Bezüge nach Laufbahngruppe _____	14
Tabelle 11	Anzahl Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen 2012 _____	15
Tabelle 12	Durchschnittliche Anzahl Fortbildungstage nach Organisationseinheit 2012 _____	15

### **Anhangtabellen, Gesamttabellen**

Tabelle 6	Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe _____	18
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2011 und 2012 _____	19
Tabelle 13	Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit _____	19
	Regelbeurteilungsrunde 2012 – Notenspiegel _____	20

## 1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot

### 1.1 Frauenanteil

Das Ziel, den Frauenanteil im Bereich der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung bis Ende 2013 auf 31,3 % zu steigern, ist mit einem Wert von 31,7 % zum 1.10.2013 bereits übertroffen worden (siehe Tabelle 1). Auch der Anteil an Referatsleiterinnen liegt mit einem Wert von 35,2 % leicht über dem geplanten Zielwert von 35,0 %. Diese Zahlen zeigen eine insgesamt konstant positive Entwicklung.

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

Laufbahngruppe	Funktion	1.10.2013				1.10.2011	1.6.2009
		Männer	Frauen	Zusammen	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
HD	Präs/VPPräs/AL	5	6	11 <sup>1</sup>	54,5	40,0	27,3
	GL	22	8	30	26,7	27,8	26,8
	RL	103	56	159	35,2	34,4	33,3
	WiMi/Ref	134	150	284	52,8	51,3	50,6
	<i>davon Ref</i>	92	91	183	49,7	50,0	–
	<i>davon WiMi</i>	42	59	101	58,4	53,4	–
	Zusammen	264	220	484	45,5	43,6	41,7
GD	hHSB	97	45	142	31,7	29,9	28,2
	HSB	185	154	339	45,4	45,2	44,1
	SB	153	257	410	62,7	58,4	61,7
	Zusammen	435	456	891	51,2	49,2	49,9
MD	Zusammen	274	640	914	70,0	69,1	67,4
ED	Zusammen	27	13	40	32,5	34,0	29,8
<b>Insgesamt</b>		<b>1 000</b>	<b>1 329</b>	<b>2 329</b>	<b>57,1</b>	<b>55,7</b>	<b>55,0</b>
Auszubildende		47	47	94	50,0	54,1	55,1

Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase, einschließlich (u.a. zur BIT) abgeordneter Beschäftigter.

1 Ein Mann abgeordnet.

Quelle: EPOS

Im Bereich der Gruppenleitungen ist die Entwicklung des Frauenanteils entgegen der Prognose nicht auf 31,3 % angestiegen, sondern auf 26,7 % gesunken. Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass zwei Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt wurden, wodurch der Frauenanteil in dieser Leitungsebene stark angestiegen ist auf jetzt 54,5 %. Zudem wurden zwei freie Gruppenleitungen mit Männern besetzt. Daher ist auch für die nächsten zwei Jahre davon auszugehen, dass der tatsächliche Verlauf der Zahlen hinter den Erwartungen zurückbleiben wird. Um den Frauenanteil von derzeit 26,7 % bei den Gruppenleitungen positiv im Sinne der Zielerreichung zu beeinflussen, müssten alle freierwerdenden Gruppenleitungsfunktionen in den nächsten zwei Jahren mit Frauen besetzt werden.



**Ziele:**

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung  
Zielwert bis Ende 2015: 34,7 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Referatsleitungen  
Zielwert bis Ende 2015: 38,0 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Gruppenleitungen  
Prognose bis Ende 2015: 29,6 %

**1.2 Planstellen, Stellen**

Hinsichtlich des Frauenanteils wurde im Oktober 2013 erstmals die 50 %-Marke im gehobenen Dienst durchbrochen (siehe Tabelle 2). Dies ist eine positive Entwicklung. Zudem erhoffen wir uns durch den Wegfall der pauschalen Stelleneinsparungen für die nächsten Jahre zunehmende Flexibilität und damit bessere Möglichkeiten, durch damit mögliche Nachbesetzungen eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den Leitungsfunktionen des gehobenen und höheren Dienstes, erreichen zu können.

**Tabelle 2: Frauenanteil nach Laufbahngruppe im Verlauf**  
in %

Laufbahngruppe	1.10.2013	1.10.2011	1.6.2009	1.9.2007	8.11.2005
HD	45,5	43,6	41,7	39,2	36,9
GD	51,2	49,2	49,9	48,0	46,6
MD	70,0	69,1	67,4	66,9	70,1
ED	32,5	34,0	29,8	35,6	27,9

Ohne ATZ Block Freistellungsphase, einschließlich (u.a. zur BIT) abgeordneter Beschäftigter; ohne Azubis.  
Quelle: EPOS

## 2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen

Auch weiterhin übersteigt der Anteil an Neueinstellungen von Frauen den Anteil der Bewerberinnen in den Laufbahngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe Tabelle 3).

**Tabelle 3: Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen 2011 und 2012**

Laufbahngruppe	Stellen-ausschreibungen	Eingegangene Bewerbungen				Einstellungen			
		Männer	Frauen	Zusammen	Frauen-anteil in %	Männer	Frauen	Zusammen	Frauen-anteil in %
HD	86	2 236	1 747	3 983	43,9	17	23	40	57,5
GD	48	930	804	1 734	46,4	20	18	38	47,4
MD <sup>1</sup>	9	354	466	820	56,8	40	28	68	41,2
ED	1	91	6	97	6,2	0	0	0 <sup>2</sup>	–
<b>Insgesamt</b>	<b>144</b>	<b>3 611</b>	<b>3 023</b>	<b>6 634</b>	<b>45,6</b>	<b>77</b>	<b>69</b>	<b>146</b>	<b>47,3</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Ausschreibungen für Ausbildungsgänge.

<sup>2</sup> Einstellung in 2013.

Quelle: A 201 und Verwaltung Dienststelle Bonn

Durch die erfolgte Überarbeitung der Rubrik „Arbeiten im Bundesamt“ auf unserer Homepage wird die positive Außendarstellung des Hauses gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verstärkt.



### 3 Berufliche Entwicklung

#### 3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich

Im Rahmen der Regelbeurteilungsrunde 2012 wurden Beamtinnen in der Mehrheit der Vergleichsgruppen gleich gut oder besser beurteilt als Beamte (siehe Anhang). In der Vergleichsgruppe der Hauptsachbearbeiter/innen wurden die Beamtinnen im Vergleich zur Regelbeurteilungsrunde 2009 im Durchschnitt besser beurteilt als Beamte. In den Vergleichsgruppen herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen und Referatsleitungen wurden die Frauen dagegen nach wie vor im Durchschnitt schlechter beurteilt als Männer.

Teilzeitbeschäftigte – gleich welchen Geschlechts – erzielten im Amtsdurchschnitt in fünf der acht Vergleichsgruppen weniger gute Beurteilungsnoten als Vollzeitbeschäftigte und zwar weiterhin in allen Vergleichsgruppen des gehobenen Dienstes sowie – anders als in der Regelbeurteilungsrunde 2009 – auch in den Vergleichsgruppen mittlerer Dienst und Referatsleitungen.

#### 3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich

Bei der Gewährung von Leistungsstufen und -prämien in den letzten beiden Jahren entsprach der Frauenanteil mit jeweils 45,3 % nahezu exakt dem Anteil der Beamtinnen im Haus (45,4 %, siehe Tabelle 4 bzw. Tabelle 6).

Tabelle 4: Gewährung von Leistungsbesoldungsinstrumenten 2012 und 2013

Laufbahngruppe/ Arbeitszeit	Beschäftigte mit Leistungsstufe oder Leistungsprämie		
	Anzahl insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil in %
<b>2012</b>			
HD	77	30	39,0
GD	77	42	54,5
MD	13	4	30,8
ED	5	2	40,0
<b>Insgesamt</b>	<b>172</b>	<b>78</b>	<b>45,3</b>
Vollzeit	138	47	34,1
Teilzeit	34	31	91,2
<b>2013</b>			
HD	70	22	31,4
GD	76	47	61,8
MD	13	4	30,8
ED	2	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>161</b>	<b>73</b>	<b>45,3</b>
Vollzeit	126	47	37,3
Teilzeit	35	26	74,3

Quelle: A 201

### 3.3 Instrumente der Leistungsbezahlung im Tarifbereich

Auch 2011 und 2012 wurden die Ergebnisse der Leistungsbewertungen veröffentlicht (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte mit Leistungsentgelt nach Geschlecht im Verlauf

Tarifbeschäftigte	2012	2011	2010	2009
Männer	701	735	746	739
Frauen	1 028	1 089	1 098	1 105
<b>Insgesamt</b>	<b>1 729</b>	<b>1 824</b>	<b>1 844</b>	<b>1 844</b>
Frauenanteil in %	59,5	59,7	59,9	59,9

Quelle: A 201

### 3.4 Verbeamtungen

Bereits jetzt ist mit einem Anteil an Beamtinnen von 45,4 % das erst für Ende 2015 geplante Ziel von 44,0 % übertroffen (siehe Tabelle 6). Im August 2013 wurden erneut für alle Laufbahngruppen Verbeamtungsmöglichkeiten ausgeschrieben. Infolge dieser Auswahlverfahren und der allgemeinen Entwicklung ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im Beamtenbereich zu erwarten.

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

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
HD	B 8	2 <sup>1</sup>	0	0,0
	B 4	1	0	0,0
	B 3	2	5	71,4
	A 16	17	8	32,0
	A 15	41	19	31,7
	A 14	61	45	42,5
	A 13	50	44	46,8
	Zusammen	174	121	41,0
GD	A 13 g	32	21	39,6
	A 12	37	42	53,2
	A 11	25	43	63,2
	A 10	16	37	69,8
	A 9	0	5	100,0
	Zusammen	110	148	57,4
MD	A 9 m + Z	3	1	25,0
	A 9 m	22	5	18,5
	A 8	20	13	39,4
	A 7	14	6	30,0
	A 6	3	1	25,0
	Zusammen	62	26	29,5
ED	A 6 e	7	5	41,7
	A 5	4	1	20,0
	A 4	2	1	33,3
	A 3	2	0	0,0
	A 2	2	0	0,0
	Zusammen	17	7	29,2
<b>Insgesamt</b>		<b>363</b>	<b>302</b>	<b>45,4</b>

Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase, einschließlich (u.a. zur BIT) abgeordneter Beschäftigter .

1 Ein Beamter ist abgeordnet.

Quelle: EPOS, Stand 1. Oktober 2013

**Ziel:**

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

**3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten**

Eine deutliche Unterrepräsentanz besteht bei den Frauen und Teilzeitbeschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes, die 2011 oder 2012 befördert wurden oder eine höherwertige Tätigkeit übertragen bekamen (siehe Tabelle 7). Im höheren Dienst wurde keine teilzeitbeschäftigte Frau bedacht. Zum Abbau von Nachteilen ist eine Veranstaltung zum Thema Vermeidung von Wahrnehmungsfehlern bei Beurteilungen bzw. Bewertungen vorgesehen. Die Teilnahme ist für alle Beurteilenden/Bewertenden des höheren und gehobenen Dienstes verpflichtend. Diese Veranstaltung wird im Jahr 2014 in den Dienststellen Wiesbaden und Bonn an insgesamt vier Terminen stattfinden.

**Tabelle 7: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2011 und 2012 (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	30	28	1	0	45,4	47,5	15,9	1,7
GD	71	42	3	18	50,4	44,8	19,4	15,7
MD	34	44	1	10	69,1	60,7	32,2	12,4
ED	2	3	0	1	31,0	66,7	2,4	16,7
<b>Insgesamt</b>	<b>137</b>	<b>117</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>56,4</b>	<b>50,7</b>	<b>23,4</b>	<b>11,8</b>

Quelle: EPOS



## 4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 4.1 Familiengerechte Amtskultur

Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Angeboten des Hauses zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2013 abgefragt (Frage K 3: „Das Statistische Bundesamt bietet gute Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.“). Die Ergebnisse auf Amtsebene hierzu sind ausgesprochen positiv: insgesamt haben 84 % der Teilnehmenden diese Aussage bestätigt; bei den Frauen hatten 86 % mit „ja“ geantwortet und bei den Teilzeitbeschäftigten sogar 91 %.

### 4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt nahezu konstant geblieben ist, hat die Zahl der in Teilzeit tätigen Männer seit 2011 wieder leicht abgenommen (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf

Laufbahngruppe	Geschlecht	1.10.2013			1.10.2011	1.6.2009
		Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %
HD	Männer	262	16	6,1	6,3	6,2
	Frauen	219	59	26,9	25,6	26,6
	Zusammen	481	75	15,6	14,7	14,7
GD	Männer	434	22	5,1	6,1	5,0
	Frauen	453	154	34,0	32,6	30,3
	Zusammen	887	176	19,8	19,1	17,5
MD	Männer	271	11	4,1	5,4	2,7
	Frauen	635	280	44,1	45,5	47,4
	Zusammen	906	291	32,1	33,2	32,9
ED	Männer	27	1	3,7	0,0	0,0
	Frauen	13	1	7,7	25,0	31,3
	Zusammen	40	2	5,0	8,7	9,4
<b>Insgesamt</b>		<b>2314</b>	<b>544</b>	<b>23,5</b>	<b>23,6</b>	<b>23,3</b>

Ohne ATZ, ohne Azubis; einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

Quelle: EPOS

### 4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

Im Jahr 2013 wurden 1,25 freie Stellen dazu genutzt, insgesamt acht teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes ohne Erhöhungsanspruch die Arbeitszeit dauerhaft zu erhöhen. Darüber hinaus werden befristete Arbeitszeitreduzierungen auch weiterhin für befristete Arbeitszeiterhöhungen von Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch genutzt. Im Jahr 2013 konnten rund 60 Beschäftigten befristete Erhöhungen ermöglicht werden.

### 4.4 Telearbeit

Anfang 2013 trat die neue Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit in Kraft, die die bisherigen Regelungen an einigen Stellen präzisiert hat. Die steigenden Zahlen (2011 gab es 191 Telearbeitende) zeigen das fortbestehende Interesse an dieser Form der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Telearbeit nach Organisationseinheit

Organisationseinheit	Beschäftigte			Telearbeitende		
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen
A	128	193	321	3	16	19
B	78	141	219	6	17	23
C	149	97	246	8	12	20
D	124	140	264	6	28	34
E	127	133	260	7	16	23
F	86	104	190	7	17	24
G	150	294	444	4	40	44
H	133	194	327	8	21	29
Sonstige	25	33	58	0	1	1
<b>Insgesamt</b>	<b>1 000</b>	<b>1 329</b>	<b>2 329</b>	<b>49</b>	<b>168</b>	<b>217</b>

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.

Quelle: EPOS, Stand 1. Oktober 2013



#### 4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen

Zur Inanspruchnahme des Familienservice des Beschaffungsamtes hat das Haus inzwischen verbindlichen Bedarf gemeldet. Der Familienservice soll voraussichtlich ab Anfang 2015 zur Verfügung stehen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktiv in das Verfahren eingebunden.

Von der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalentwicklung wurde angeregt, die Einführung des mobilen Arbeitens in Erwägung zu ziehen, um Beschäftigten in besonderen Situationen eine kurzfristige Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten. In der Leitungsklausur 2013 wurde der Vorschlag unterstützt und beschlossen, bis Ende 2014 die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere in vorübergehenden „Betreuungsnotsituationen“ – zu prüfen.

#### 4.6 Beurlaubung

Während bei den weiblichen Beschäftigten der weit überwiegende Teil aus familiären Gründen freigestellt ist, überwiegen bei den ohnehin wesentlich weniger beurlaubten Männern die sonstigen Gründe (siehe Tabelle 10). Der Newsletter, der die Abwesenden über das Amtsgeschehen informiert, ist erweitert worden und enthält interessante aktuelle Nachrichten über das Haus als Ganzes. Zudem haben Abwesende auch weiterhin die Möglichkeit, regelmäßig die Stellenausschreibungen des Hauses zu erhalten.

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	1	16	6	0	23	21	2,7	7,3	4,8
GD	1	14	1	1	17	17	0,5	3,3	1,9
MD	1	22	2	5	30	30	1,1	4,2	3,3
ED	0	1	1	0	2	2	3,7	7,7	5,0
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>1,3</b>	<b>4,4</b>	<b>3,1</b>

Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.  
 Quelle: EPOS, Stand 1. Oktober 2013

## 5 Aus- und Fortbildung

Die Gesamtzahl der Teilnahmen aller Beschäftigten an Fortbildungsveranstaltungen steigt weiter an – dies kann als Bestätigung des bedarfsgerechten, umfangreichen Weiterbildungsangebots des Hauses gesehen werden (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Anzahl Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen 2012

Status	Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubte	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beamtinnen und Beamte	HD	216	135	8	48	0	0
	GD	154	132	10	76	0	0
	MD	42	13	1	15	0	0
	ED	3	1	0	0	0	0
	Zusammen	415	281	18	139	0	0
Tarifbeschäftigte	HD	145	170	3	11	0	0
	GD	346	258	15	78	0	0
	MD	169	260	10	133	0	0
	ED	0	3	0	0	0	0
	Zusammen	660	692	27	222	0	0
<b>Insgesamt</b>		<b>1 075</b>	<b>973</b>	<b>45</b>	<b>361</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

An Tabelle 12 ist erneut zu erkennen, in welchen Bereichen des Hauses der Fortbildungsbedarf, zum Beispiel durch die Aufnahme neuer Aufgaben, besonders hoch ist.

Tabelle 12: Durchschnittliche Anzahl Fortbildungstage nach Organisationseinheit 2012

Organisationseinheit	Männer	Frauen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Insgesamt
A	2,09	2,20	2,28	1,85	2,11
B	2,24	1,94	2,31	1,58	2,01
C	2,80	2,36	2,97	1,16	2,32
D	2,08	2,08	2,19	1,67	2,00
E	2,23	2,26	2,46	1,34	2,07
F	3,25	4,38	4,30	1,56	3,37
G	2,21	1,91	2,17	1,63	1,98
H	2,69	4,24	3,95	2,40	3,32
Sonstige	5,08	2,80	3,47	6,85	4,55

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

## 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 BGleIG).

Bei der Gruppe A 2 – Personal, Rechtsfragen der Verwaltung ist zudem eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. 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.

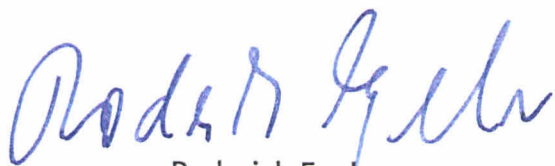
Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist außerdem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

## Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes gilt für die Dienststellen Wiesbaden und Bonn sowie den i-Punkt in Berlin. Er ist zum 1.1.2012 in Kraft getreten und gilt bis zum 31.12.2015.

Die vorliegende Evaluierung beinhaltet aktualisiertes Zahlenmaterial, das die aktuellen Entwicklungen dokumentiert. Diese wird im Haus veröffentlicht und somit wiederum allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Wiesbaden, 26.6.2014



Roderich Egeler

Präsident des  
Statistischen Bundesamtes



Heike Opfermann

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 <sup>1</sup>	0	2	0,0	
		B 4	1	0	1	0,0	
		B 3	2	5	7	71,4	
		A 16	17	8	25	32,0	
		A 15	41	19	60	31,7	
		A 14	61	45	106	42,5	
		A 13	50	44	94	46,8	
		Zusammen	174	121	295	41,0	
	GD	A 13 g	32	21	53	39,6	
		A 12	37	42	79	53,2	
		A 11	25	43	68	63,2	
		A 10	16	37	53	69,8	
		A 9	0	5	5	100,0	
		Zusammen	110	148	258	57,4	
	MD	A 9 m + Z	3	1	4	25,0	
		A 9 m	22	5	27	18,5	
		A 8	20	13	33	39,4	
		A 7	14	6	20	30,0	
		A 6	3	1	4	25,0	
		Zusammen	62	26	88	29,5	
	ED	A 6 e	7	5	12	41,7	
		A 5	4	1	5	20,0	
		A 4	2	1	3	33,3	
A 3		2	0	2	0,0		
A 2		2	0	2	0,0		
Zusammen		17	7	24	29,2		
	Beamtinnen und Beamte insgesamt		363	302	665	45,4	
Tarifbeschäftigte	HD	E 15 Ü	1	0	1	0,0	
		E 15	6	0	6	0,0	
		E 14	20	15	35	42,9	
		E 13	63	83	146	56,8	
		Zusammen	90	98	188	52,1	
	GD	E 12	59	16	75	21,3	
		E 11	129	85	214	39,7	
		E 10	24	32	56	57,1	
		E 9	113	176	289	60,9	
		Zusammen	325	309	634	48,7	
	MD	E 9 m	77	244	321	76,0	
		E 8	58	160	218	73,4	
		E 7	7	2	9	22,2	
		E 6	57	180	237	75,9	
		E 5	13	28	41	68,3	
		Zusammen	212	614	826	74,3	
	ED	E 4	2	1	3	33,3	
		E 3	7	3	10	30,0	
		E 2	1	2	3	66,7	
		Zusammen	10	6	16	37,5	
		Tarifbeschäftigte insgesamt		637	1 027	1 664	61,7
	Auszubildende	AV		47	47	94	50,0
		<b>Beschäftigte insgesamt</b>		<b>1 047</b>	<b>1 376</b>	<b>2 423</b>	<b>56,8</b>

Ohne ATZ Block Freistellungsphase, einschließlich (u.a. zur BIT) abgeordneter Beschäftigter.

1 Ein Beamter ist abgeordnet.

Quelle: EPOS, Stand 1. Oktober 2013



Tabelle 7: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 2011 und 2012

Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Zusammen		Frauenanteil		Anteil Teilzeitbeschäftigte	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %
HD	B 4	1	0	0	0	1	0	–	–	–	–
	B 3	3	4	0	0	3	4	–	–	–	–
	A 16	7	7	0	0	7	7	–	–	–	–
	A 15	4	2	1	0	5	2	–	–	–	–
	E 15	1	0	0	0	1	0	–	–	–	–
	A 14	3	5	0	0	3	5	–	–	–	–
	E 14	2	0	0	0	2	0	–	–	–	–
	E 13	9	10	0	0	9	10	–	–	–	–
	Zusammen	30	28	1	0	31	28	45,4	47,5	15,9	1,7
GD	A 13 g	7	0	0	0	7	0	–	–	–	–
	A 12	2	1	0	1	2	2	–	–	–	–
	E 12	3	0	0	0	3	0	–	–	–	–
	A 11	6	6	1	3	7	9	–	–	–	–
	E 11	15	11	1	2	16	13	–	–	–	–
	A 10	7	9	0	5	7	14	–	–	–	–
	E 10	9	7	0	1	9	8	–	–	–	–
	E 9	22	8	1	6	23	14	–	–	–	–
		Zusammen	71	42	3	18	74	60	50,4	44,8	19,4
MD	A 9 m + Z	1	0	0	0	1	0	–	–	–	–
	A 9 m	2	0	0	0	2	0	–	–	–	–
	A 8	2	0	0	0	2	0	–	–	–	–
	E 8	13	13	1	8	14	21	–	–	–	–
	A 7	1	0	0	0	1	0	–	–	–	–
	E 6	15	30	0	2	15	32	–	–	–	–
	E 5	0	1	0	0	0	1	–	–	–	–
		Zusammen	34	44	1	10	35	54	69,1	60,7	32,2
ED	A 6 e	1	2	0	1	1	3	–	–	–	–
	E 4	1	1	0	0	1	1	–	–	–	–
		Zusammen	2	3	0	1	2	4	31,0	66,7	2,4
<b>Insgesamt</b>		<b>137</b>	<b>117</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>142</b>	<b>146</b>	<b>56,4</b>	<b>50,7</b>	<b>23,4</b>	<b>11,8</b>

Quelle: EPOS

Tabelle 13: Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit

Organisationseinheit	Beschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Anteil Teilzeitbeschäftigte in %		
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen
A	128	193	321	6	77	83	4,7	39,9	25,9
B	78	141	219	5	75	80	6,4	53,2	36,5
C	149	97	246	10	38	48	6,7	39,2	19,5
D	124	140	264	8	47	55	6,5	33,6	20,8
E	127	133	260	5	42	47	3,9	31,6	18,1
F	86	104	190	2	30	32	2,3	28,8	16,8
G	150	294	444	5	114	119	3,3	38,8	26,8
H	133	194	327	8	65	73	6,0	33,5	22,3
Sonstige	25	33	58	1	6	7	4,0	18,2	12,1
<b>Insgesamt</b>	<b>1 000</b>	<b>1 329</b>	<b>2 329</b>	<b>50</b>	<b>494</b>	<b>544</b>	<b>5,0</b>	<b>37,2</b>	<b>23,4</b>

Ohne ATZ, ohne Azubis; einschl. Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

Quelle: EPOS, Stand 1. Oktober 2013

## Regelbeurteilungsrunde 2012

### Notenspiegel

#### Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen des einfachen Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Februar 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
in %	100,0	11,1	27,8	33,3	22,2	5,6	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				<b>7,2</b>				
männlich				6,8				
weiblich				8,0				

#### Vergleichsgruppe Beamte/Beamtinnen des mittleren Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Februar 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	<b>63</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
in %	100,0	6,3	17,5	50,8	20,6	4,8	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				<b>7,0</b>				
männlich				6,9				
weiblich				7,3				

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

Stichtag: 1. Juni 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
in %	100,0	5,3	17,5	52,6	24,6	0,0	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				<b>7,0</b>				
männlich				7,2				
weiblich				7,0				

## Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Juni 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	110	10	26	61	10	2	1	0
in %	100,0	9,1	23,6	55,5	9,1	1,8	0,9	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				7,3				
männlich				7,2				
weiblich				7,3				

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

Stichtag: 1. Juni 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	55	8	14	31	2	0	0	0
in %	100,0	14,5	25,5	56,4	3,6	0,0	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				7,5				
männlich				7,7				
weiblich				7,2				

## Vergleichsgruppe Referenten/Referentinnen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	80	7	17	42	12	2	0	0
in %	100,0	8,8	21,3	52,5	15,0	2,5	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				7,2				
männlich				7,2				
weiblich				7,2				



## Vergleichsgruppe Referatsleiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	122	13	32	64	13	0	0	0
in %	100,0	10,7	26,2	52,5	10,7	0,0	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				7,4				
männlich				7,5				
weiblich				7,2				

## Vergleichsgruppe Gruppenleiter/-innen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1. Oktober 2012

Gesamtnote	Beurteilte insg.	9	8	7	6	5	4	3
<b>Anzahl Beurteilte insgesamt</b>	24	4	6	13	1	0	0	0
in %	100,0	16,7	25,0	54,2	4,2	0,0	0,0	0,0
<b>Durchschnittsnote insgesamt</b>				7,5				
männlich				7,3				
weiblich				8,0				

Die Veröffentlichung eines nach Geschlecht, Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung, Telearbeit und/oder Schwerbehinderung differenzierten Notenspiegels ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich.