

**Frauenförderplan
des
Statistischen Bundesamtes
für die Jahre
1997 bis 1999**

Aktualisierung 1999

Statist. Bundesamt - Bibliothek



10-05146

(04.2923)

Gliederung

Präambel

I. IST-Analyse

II. Zielvorgaben unter Berücksichtigung der IST-Analyse

Ausschreibungen

Personalgewinnung

Personalauswahl

Personalbindung

Teilzeitbeschäftigung

Telearbeit

Kinderbetreuung

Aus- und Fortbildung

III. Umsetzung des Frauenförderplans

Präambel

Nach Maßgabe des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz - FFG) haben wir erstmals für die Jahre 1997 bis 1999 einen Frauenförderplan erstellt, der für das Statistische Bundesamt mit seiner Dienststelle Wiesbaden, seiner Zweigstelle Berlin und seiner Außenstelle Düsseldorf, der Beratungsstelle in Bonn-Bad Godesberg sowie der im Zusammenhang mit dem Regierungsumzug neu zu errichtenden Zweigstelle Bonn gilt.

Der Frauenförderplan ist jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen, nach 1998 nunmehr für 1999.

Aktualisiert wurden die Übersichten

- Anzahl der bewilligten Planstellen und Stellen mit Angabe der freien bzw. freierwerdenden Planstellen und Stellen (Anlage 1),
- Frauenanteil bei den Bewerbungen und Einstellungen (Anlage 2),
- Anzahl der Beschäftigten (Anlage 3),
- Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (Anlage 4),
- Anzahl der Beurlaubungen ohne Bezüge (Anlage 5) und
- Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen bzw. Höherreihungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (Anlage 6).

Aktualisiert wurden darüber hinaus die Maßnahmen in den Abschnitten „Teilzeitbeschäftigung“, „Telearbeit“ sowie „Aus- und Fortbildung“.

I. IST-Analyse

Die freien und freiwerdenden **Planstellen und Stellen** (Anlage 1) werden weiterhin in erster Linie benötigt, um die dem Amt auferlegten Stelleneinsparungen erbringen zu können bzw. das erforderliche Stellenpotential für den Aufbau der künftigen Zweigstelle Bonn verfügbar zu haben. Diese Rahmenbedingungen sowie die Einstellungssperre beschränken auch die Möglichkeiten für Maßnahmen der Frauenförderung.

Der **Frauenanteil bei den Bewerbungen** auf Stellenausschreibungen (Seite 1 der Anlage 2) ist im Durchschnitt der beiden letzten Jahre in der Dienststelle Wiesbaden von 41,6 % zurückgegangen auf 32,2 % - errechnet aus 19,6 (bisher 33,9) % für den höheren Dienst, 19,3 (bisher 49,6) % für den gehobenen Dienst und 66,6 (bisher 64,4) % für den mittleren Dienst. Der Frauenanteil bei den Einstellungen liegt im Durchschnitt bei 48,2 (bisher 55) % - errechnet aus 33,3 (bisher 43,8) % für den höheren Dienst, 50 (bisher 100) % für den gehobenen Dienst und 54,9 (bisher 58) % für den mittleren Dienst. Für den einfachen Dienst gab es weder Bewerbungen noch Einstellungen.

In der Zweigstelle Berlin gab es Bewerbungen auf Stellenausschreibungen nur im mittleren Dienst. Der Frauenanteil liegt bei 73,5 (bisher 68,9) %. Der Frauenanteil bei den Einstellungen beträgt insgesamt 79,4 % - und zwar 83,3 % für den mittleren und 50,0 % für den einfachen Dienst.

Von dem zur Dienststelle Wiesbaden übernommenen Personal (Seite 2 der Anlage 2) waren 47,6 (bisher 42,2) % Frauen (0 % im höheren Dienst, 53,3 % im gehobenen Dienst, 66,7 % im mittleren Dienst, 0 % im einfachen Dienst). Zur Zweigstelle Berlin wurden 50,0 % Frauen übernommen, und zwar im gehobenen Dienst.

Der **Frauenanteil bei den Bewerbungen** auf Hausausschreibungen liegt im Durchschnitt der beiden letzten Jahre im höheren und gehobenen Dienst jeweils über ihrem Anteil in diesen Laufbahngruppen, im mittleren Dienst liegt er weiterhin darunter.

Anzahl der Bewerbungen auf Hausausschreibungen (HA)
nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	1997				1998				1997 — 1998			
	Anzahl HA	M	F	Anteil der Frauen in %	Anzahl HA	M	F	Anteil der Frauen in %	Anzahl HA	M	F	Anteil der Frauen in %
m.D.	17	9	19	67,8	9	24	53	68,8	26	33	72	68,6
g.D.	9	4	6	60,0	22	24	19	44,2	31	28	25	47,7
h.D.	9	17	18	51,4	21	49	18	26,9	30	66	36	35,3

Der **Frauenanteil bei den Beschäftigten** des Statistischen Bundesamtes (Anlage 3) hat sich nur unwesentlich geändert und liegt insgesamt bei 59,1 % (1 765 von 2 985).

im **einfachen Dienst** 30,6 % (38 von 124),
im **mittleren Dienst** 77,6 % (1 228 von 1 583),
im **gehobenen Dienst** 40,3 % (353 von 875),
im **höheren Dienst** 28,3 % (89 von 314).

Die Änderungen ergeben sich im wesentlichen aus der durch die Stelleneinsparungen bedingten Reduzierung der Beschäftigtenzahlen.

In der Dienststelle Wiesbaden beträgt der Frauenanteil weiterhin unverändert 53 % (1 188 von 2 221)

im **einfachen Dienst** 23,6 % (17 von 72),
im **mittleren Dienst** 73,5 % (799 von 1 087),
im **gehobenen Dienst** 36,4 % (269 von 738),
im **höheren Dienst** 28,0 % (78 von 279).

In der Zweigstelle Berlin beträgt der Frauenanteil unverändert 76 % (561 von 738)

im einfachen Dienst	41,2 % (21 von 52),
im mittleren Dienst	86,7 % (418 von 482),
im gehobenen Dienst	62,7 % (79 von 126),
im höheren Dienst	32,4 % (11 von 34).

Die Beschäftigtenzahlen der Außenstelle Düsseldorf werden nicht näher aufgeschlüsselt.

Auch der **einfache Dienst** wird nicht näher betrachtet.

– Mittlerer Dienst

Erfreulicherweise hält die Tendenz an, daß immer mehr Frauen des mittleren Dienstes in Spitzenämtern eingereiht sind.

In der Dienststelle Wiesbaden arbeiten von den 799 Frauen im mittleren Dienst

15 % (124) im **Schreibdienst** oder in der **Datenerfassung**. In diesen beiden Bereichen sind weiterhin ausschließlich Frauen beschäftigt (Frauenanteil: **100%**).

44 % (351) sind in den Vergütungsgruppen **VIII/VII/ VIb** (oder den *(früher 49%)* entsprechenden Besoldungsgruppen) eingruppiert. Der Frauenanteil bei diesen Vergütungsgruppen beträgt **71 %** (351 von 495).

41 % (324) sind in den Vergütungsgruppen **Vc/Vb Bew.** bzw. in **A 8/A9m** *(früher 34%)* eingereiht. Der Frauenanteil bei den Spitzenfunktionen des mittleren Dienstes beträgt **69 %** (324 von 468).

In der Zweigstelle Berlin arbeiten von den 418 Frauen im mittleren Dienst

15 % (60) im **Schreibdienst** oder in der **Datenerfassung**. Auch in der Zweigstelle sind in diesen beiden Bereichen nach wie vor ausschließlich Frauen beschäftigt (Frauenanteil: **100%**).

65 % (273) sind in den Vergütungsgruppen **VIII/VII/ VIb** (oder den entsprechenden Besoldungsgruppen) eingruppiert. Der Frauenanteil bei diesen Vergütungsgruppen beträgt **87 %** (273 von 313).

20 % (85) sind in den Vergütungsgruppen **Vc/Vb Bew.** bzw. in **A 8/A9m** eingereiht. Der Frauenanteil bei den Spitzenfunktionen des mittleren Dienstes beträgt **78 %** (85 von 109).

– Gehobener Dienst

Die Anzahl der Frauen des gehobenen Dienstes, die als Hauptsachbearbeiterinnen eingesetzt werden, hat sich weiter erhöht.

Von den 269 Frauen im gehobenen Dienst in der Dienststelle Wiesbaden sind

65 % (176) Sachbearbeiterinnen. Der Frauenanteil bei den Sachbearbeitern beträgt **47 %** (176 von 377).
(früher 69%)

35 % (93) sind Hauptsachbearbeiterinnen. Der Frauenanteil bei den Hauptsachbearbeitern ist mit **26 %** (93 von 361) aber nach wie vor niedrig.
(früher 31%)

Von den 79 Frauen im gehobenen Dienst in der Zweigstelle Berlin sind

66 % (52) Sachbearbeiterinnen. Der Frauenanteil bei den Sachbearbeitern der Zweigstelle beträgt **73 %** (52 von 71).
(früher 67%)

34 % (27) sind Hauptsachbearbeiterinnen. Der Frauenanteil bei den Hauptsachbearbeitern der Zweigstelle beträgt **49 %** (27 von 55).
(früher 33%)

– Höherer Dienst

Von den 78 Frauen im höheren Dienst in der Dienststelle Wiesbaden sind

49 % (38) als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Referentinnen eingesetzt, der Frauenanteil bei den Eingangssämtern beträgt **41 %** (38 von 92).

47 % (37) sind Referatsleiterinnen. Der Frauenanteil bei den Referatsleitern beträgt **26 %** (37 von 143).

4 % (3) sind in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes.
Der Frauenanteil beträgt hier 7 % (3 von 44).

Von den 11 Frauen im höheren Dienst in der Zweigstelle Berlin sind

36 % (4) als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Referentinnen eingesetzt; der Frauenanteil bei den Eingangsämtern liegt in der Zweigstelle bei 33 % (4 von 12).

64 % (7) sind Referatsleiterinnen. Der Frauenanteil bei den Referatsleitern beträgt 41 % (7 von 17).

Keine der Spitzenpositionen des höheren Dienstes in der Zweigstelle ist mit einer Frau besetzt (Anm.: am Stichtag 1.11.1998).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Laufbahngruppen (siehe unten) zeigt weiterhin ein deutliches Gefälle zwischen den Eingangsämtern und den Spitzenpositionen zu Ungunsten der Frauen, und zwar sowohl für das Statistische Bundesamt insgesamt, als auch bei der gesonderten Betrachtung der Dienststelle Wiesbaden sowie der Zweigstelle Berlin.

	Frauenanteil in % nach Laufbahngruppen					
	StBA insgesamt		Dienststelle Wiesbaden		Zweigstelle Berlin	
	Eingangs- ämter	Spitzen- funktionen	Eingangs- ämter	Spitzen- funktionen	Eingangs- ämter	Spitzen- funktionen
m.D.	77 629 von 816	71 415 von 583	71 351 von 495	69 324 von 468	87 273 von 313	78 85 von 109
g.D.	51 231 von 455	29 122 von 420	47 176 von 377	26 93 von 361	73 52 von 71	49 27 von 55
h.D.	40 42 von 104	6 3 von 50	41 38 von 92	7 3 von 44	33 4 von 12	0

Größere Ungleichgewichte im Anteil der weiblichen Beschäftigten bestehen weiterhin auch zwischen den Abteilungen. Eine diesbezügliche Differenzierung (siehe unten) zeigt eine Streuung der Frauenanteile beispielsweise

im **höheren Dienst** von 47 % (23 von 49) in Abt. I
und 13 % (2 von 16) in Abt. VI sowie

im **gehobenen Dienst** von 57 % (37 von 65) in Abt. I
oder 63 % (79 von 126) in der Zweigstelle Berlin
und jeweils 26 % in den Abt. II, III und VIII.

	Frauenanteil nach Abteilungen			
	höherer Dienst		gehobener Dienst	
	in %	Anteil	in %	Anteil
Z	40	10 von 25	49	48 von 98
I	47	23 von 49	57	37 von 65
II	17	6 von 36	26	37 von 142
III	21	7 von 34	26	21 von 81
IV	28	12 von 43	38	32 von 85
V	35	7 von 20	32	34 von 105
VI	13	2 von 16	35	19 von 54
VII	24	8 von 34	44	31 von 70
VIII	16	3 von 19	26	10 von 38
Wiesbaden	Ø	28 78 von 279	Ø 36	269 von 738
Berlin		32 11 von 34	63	79 von 126

Nach wie vor ist über die Hälfte (61 %) der Frauen im **mittleren Dienst** in Abteilung V und in der Zweigstelle Berlin beschäftigt (746 von 1 228).

Teilzeitbeschäftigt sind jetzt 14,3 % (415 von 2 896) der Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes (Anlage 4), und zwar 22,2 % (380 von 1 708) der weiblichen und 2,9 % (35 von 1 188) der männlichen Beschäftigten.

Der Anstieg der Teilzeitquote ist einerseits auf die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen, andererseits aber auch auf verstärkte Inanspruchnahme - z.B. Altersteilzeit - zurückzuführen.

Im **einfachen Dienst** sind 7,9 % (3 von 38) der weiblichen Beschäftigten teilzeitbeschäftigt und 1,2 % der männlichen Beschäftigten; die Teilzeitquote liegt im einfachen Dienst bei 3,2 % (4 von 124).

Im **mittleren Dienst** sind 23,5 % (289 von 1 228) der weiblichen und 1,4 % (5 von 355) der männlichen Beschäftigten teilzeitbeschäftigt; die Teilzeitquote liegt hier bei 18,6 % (294 von 1 583).

Im **gehobenen Dienst** sind 19,0 % (67 von 353) der weiblichen und 2,9 % (15 von 522) der männlichen Beschäftigten teilzeitbeschäftigt; die Teilzeitquote liegt bei 9,4 % (82 von 875).

Im **höheren Dienst** ist der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten mit 6,2 % (14 von 225) weiterhin am höchsten; der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten beträgt 23,6 % (21 von 89). Die Teilzeitquote im höheren Dienst insgesamt liegt bei 11,1 % (35 von 314).

Im Statistischen Bundesamt wird seit langem eine Vielzahl verschiedener Ermäßigungen der regelmäßigen Arbeitszeit praktiziert (Anlage 4). Damit wird im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Notwendigkeiten den individuellen Wünschen der Beschäftigten weitestgehend Rechnung getragen.

Derzeit sind 222 Amtsangehörige ohne Dienstbezüge, Vergütung oder Lohn beurlaubt, bei 206 von ihnen endet die **Beurlaubung** voraussichtlich innerhalb der nächsten drei Jahre (Anlage 5).

Den längerfristig Beurlaubten werden auf ihren Antrag im Rahmen der gesetzlichen und stellenmäßigen Vorgaben und nach Maßgabe der arbeitsorganisatorischen Notwendigkeiten Möglichkeiten zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung bzw. u.U. zur Heim-/Telearbeit eingeräumt.

II. Zielvorgaben unter Berücksichtigung der IST-Analyse

Ausschreibungen

Im Statistischen Bundesamt liegt der Anteil der Frauen bei Bewerbungen für höherwertige Arbeitsplätze vor allem im „mittleren Dienst“ unter ihrem Anteil in der entsprechenden Laufbahngruppe. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte.

- Ziele:**
- Erhöhung des Frauenanteils an den Bewerbungen bei der Ausschreibung von höherwertigen Positionen
 - Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte

- Maßnahmen:**
- Stellen werden grundsätzlich in Teilzeitform ausgeschrieben - insbesondere auch bei höherwertigen Positionen. Die Einrichtung entsprechender Teilzeitarbeitsplätze wird durch frühzeitige organisatorische Maßnahmen ermöglicht.
 - Durch die textliche Ausgestaltung der Ausschreibungen sollen sich Frauen zur Bewerbung aufgefordert fühlen. Schlagworte wie "hohes Maß an Einsatzbereitschaft", "Belastbarkeit", "große Flexibilität" etc. müssen sich im Einzelfall aus dem Erfordernis der Aufgabenerledigung ergeben.
 - Teilzeitbeschäftigte Bewerberinnen und Bewerber werden auf eine mögliche „Paarbildung“ angesprochen.

Personalgewinnung

Es bestehen größere Ungleichgewichte im Anteil der weiblichen Beschäftigten zwischen den Abteilungen. Sie sind insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen des höheren und gehobenen Dienstes unterrepräsentiert.

Ziele: Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auch in Führungspositionen, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Maßnahmen:– Bei Hausausschreibungen werden alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

- Bei externen Ausschreibungen sind Frauen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen einzuladen.
- Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen verstärkt berücksichtigt.

Personalauswahl

Die Beschäftigten sollen sicher sein, daß ihre Qualifikations- und Eignungsmerkmale im Personalauswahlverfahren gerecht bewertet werden. Deshalb kommt der fachlichen und persönlichen Kompetenz derjenigen, die (Mit-) Verantwortung für Personalauswahlentscheidungen tragen, erhebliche Bedeutung zu. Dies beeinflußt die Akzeptanz von Personalauswahlentscheidungen.

Ziele: Verstärkte Berücksichtigung von Belangen der Frauenförderung bei Auswahlentscheidungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Maßnahmen:– Das Statistische Bundesamt integriert die Thematik "Personalauswahl in Bezug auf das 2. Gleichberechtigungsgesetz" in die Führungskräfte-Fortbildung.

- Es strebt an, verstärkt Frauen in Auswahlgremien zu berufen.
- Bei der Personalauswahl dürfen nur geschlechtsneutrale Kriterien herangezogen werden.

Personalbindung

Familienbedingte Berufsunterbrechungen können leicht dazu führen, daß Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter den Kontakt zum beruflichen Umfeld und den Anschluß an die fachliche Entwicklung verlieren. Ein späterer Wiedereinstieg sowie die daran anschließende berufliche Entwicklung werden hierdurch deutlich erschwert.

Ziele: Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch intensivierte Kontaktpflege zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und der Dienststelle im unmittelbaren Zeitraum vor, während und nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung sowie durch verbesserte organisatorische Rahmenbedingungen.

Maßnahmen:– "Ausstiegsphase"

- * Schwangere werden auf die Möglichkeit eines Beratungsgesprächs vor Beginn der Familienphase hingewiesen.
- * Beschäftigte, die eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, werden auf die Möglichkeit einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung sowie evtl. Heim-/Telearbeit während der Beurlaubung hingewiesen.

– "Familienphase"

- * Beurlaubte werden in die Behördeninformationen eingebunden (z.B. Versand der Zeitschrift "Im Amt" sowie des jährlichen Fortbildungsprogramms des Statistischen Bundesamtes).
- * Beurlaubten werden zeitgerecht vor Beendigung der "Familienphase" alle relevanten Stellenausschreibungen mit einem Bewerbungsbogen zugesandt.

– "Wiedereinstiegsphase"

- * Der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Beurlaubung wird zeitnah vor ihrer Beendigung mit der Personal-

abteilung erörtert. Hierbei sollen insbesondere Verwendungsfragen, Anpassungsfortbildung und Maßnahmen zur Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz zur Sprache kommen.

- * Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird im Regelfall entsprochen.
- * Die Arbeitszeit soll den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Dienststelle gerecht werden. Im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten werden individuelle Arbeitszeitregelungen zugelassen - auch im Rahmen einer Jahresarbeitszeitregelung. Dabei kann - sofern arbeitsorganisatorische Belange nicht entgegenstehen - teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet werden, Zeiten zur Überbrückung von Schul- und Kindergartenferien vorzuarbeiten.
- * Es wird geprüft, inwieweit das Fortbildungsangebot für Wiedereinsteiger/innen nach einer „Familienphase“ ergänzt werden kann.
- * Eine systematische Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz wird gewährleistet.

Teilzeitbeschäftigung

Nach wie vor haben Teilzeitbeschäftigte in der Regel nicht die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Die Anpassung von Arbeitsquantum und -abläufen ist nicht in allen Fällen mit der vereinbarten Reduzierung der Arbeitszeit adäquat.

Obwohl Stellen in Teilzeitform ausgeschrieben werden, finden Teilzeitbeschäftigte nur selten Berücksichtigung.

- Ziele:**
- Gleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten wie bei Vollzeitbeschäftigten
 - Gelegenheit zur Fortbildung

- Erhöhung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- Anpassung des Arbeitsquantums an Arbeitszeitreduzierungen im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten
- Vermeidung von Informationsdefiziten
- Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- Flexibilisierung der Arbeitszeit

Maßnahmen: - Das Statistische Bundesamt bietet Teilzeitbeschäftigten die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In dieser Qualifikationsbewertung darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auswirken.

- Durch sinnvolle Aufgabenteilung wird das Angebot an echten Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, erhöht.
- Bei Arbeitszeitreduzierungen soll das Arbeitsquantum angepaßt werden. Bei Einsatz von Teilzeitkräften weist die Dienststelle die Vorgesetzten auf die Erforderlichkeit von gruppeninternen Umschichtungen und organisatorischen Begleitmaßnahmen hin. Die Betroffenen werden ausdrücklich aufgefordert, das Gespräch mit der Dienststelle zu suchen, damit ggf. gemeinsame Lösungen gefunden werden können.
- Die Vorgesetzten von Teilzeitkräften sind gehalten, bei Besprechungs- und sonstigen Terminen nach Möglichkeit auch die Belange der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.
- Erkennbaren Benachteiligungen bei den dienstlichen Beurteilungen wird nachgegangen mit dem Ziel entsprechender Änderungen.
- Im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten werden die Wünsche nach einer flexiblen Teilzeitarbeit weiter unterstützt.

Telearbeit

Um Beschäftigten zu ermöglichen, Familienpflichten und Beruf besser zu vereinbaren, soll im Rahmen eines Pilotprojekts die Möglichkeit geprüft werden, die Arbeitsleistung teilweise zu Hause, PC-gestützt zu erbringen (Telearbeit). Der Funktionsfähigkeit der jeweiligen Arbeitseinheit kommt eine besondere Bedeutung zu.

Ziele:

- Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen, soweit möglich, unterstützt werden. Auch während eines Erziehungsurlaubs soll Teilzeitbeschäftigung in Telearbeit grundsätzlich ermöglicht werden.

Maßnahmen: - Nachdem eine Arbeitsgruppe vorläufige Kriterien für die Einführung/Vergabe von Telearbeitsplätzen erarbeitet hat, wird in einer Pilotphase der so entwickelte Rahmen mit einer kleinen Anzahl von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen getestet.

Kinderbetreuung

Immer mehr junge Frauen planen eine lebenslange Erwerbstätigkeit. 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.

Ziel:

- Das Statistische Bundesamt wird alle seine Möglichkeiten ausschöpfen, Beschäftigten die Betreuung ihrer Kinder zu ermöglichen.

- Maßnahmen:** - Abfrage des Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen für noch nicht schulpflichtige Kinder am Dienort Wiesbaden
- Mitbenutzung des Betriebskindergartens des BMI und BMF für noch nicht schulpflichtige Kinder von Angehörigen der künftigen Zweigstelle Bonn

Aus- und Fortbildung

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

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verbessert die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs.

- Ziele:**
- Integration der Thematik "Gleichstellung und Frauenförderung" in Aus- und Fortbildungsveranstaltungen des Statistischen Bundesamtes
 - Integration der Thematik "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" in Aus- und Fortbildungsveranstaltungen des Statistischen Bundesamtes
 - Verbesserung des Fortbildungsangebots für Teilzeitbeschäftigte

- Maßnahmen:** - Die Themen "Gleichstellung und Frauenförderung" sowie "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" werden in den Fortbildungsveranstaltungen des Statistischen Bundesamtes berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere Seminare für Vorgesetzte und Entscheidungsträger mit Personalverantwortung.

- Die Anzahl der Fortbildungsangebote in Teilzeitform wird erhöht, die zeitliche Ausgestaltung wird soweit möglich den Erfordernissen der Teilzeitbeschäftigten angepaßt.
- Beurlaubte erhalten die Möglichkeit, zeitgerecht vor Beendigung der „Familienphase“ an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

III. Umsetzung des Frauenförderplans

Die Aktualisierung des Frauenförderplans wird im Hause veröffentlicht.

Wiesbaden, den 30. März 1999



Johann Hahlen
Präsident
des
Statistischen Bundesamtes



Ulrike Dausmann
Frauenbeauftragte
der Dienststelle Wiesbaden des
Statistischen Bundesamtes

Anlage 1

Stand: 1. November 1998

Anzahl der bewilligten Planstellen und Stellen				Anzahl der freien/freierwerbenden Planstellen und Stellen	
Bes.-/Verg.Gr.	Stellen HH 1998	kw-Vermerke	Stelleneinsparungen gemäß Erlaß vom 28. September 1998	frei	freierwerbend innerhalb der nächsten 3 Jahre (bis 12/2001)
B 8	1				
B 4	1				
B 3	3				2
B 2	6				
A 16	15				3
A 15	62	1			3
la	6			1	1
A 14	87			3	1
lb	29				2
A 13	51	4		7	
lla	19	1	1	2	1
h.D.	280	6	1	13	13
A 13g	23	1			1
A 12	61	4		1	
III	78	2	1	3	1
A 11	109	1		3	1
IVa	182	3		4	4
A 10	108	2		1	2
IVb	91			3	3
A 9	46		1	3	
Vb	123		2	8	
g.D.	821	13	4	26	12
A 9m+z	1				
A 9m	2				
A 8	4				
Vc	561	3	2	26	10
A 7	6	1		1	
Vlb	276	3	1	24	2
A 6	0				
VII	405	1	3	35	9
VII - IXb	96		2	7	3
A 5	0				
VIII	57		1	7	
m.D.	1408	8	9	100	24
A 6e	18			1	1
A 5e	6			1	
A 4	13			4	
A 2/3	4			2	
IXb	28			7	2
X	4		1	1	
e.D.	73		1	16	3
MTArb	45		1	6	2
Gesamt	2627	27	16	161	54

Anlage 2

Anteil der Frauen bei den Bewerbungen/Einstellungen
in den Jahren 1997 und 1998

Bewerbungen

StBA Wiesbaden

Laufbahn- gruppe	Angestellte				Beamte				Zusammen			
	Anzahl StA	M	F	Anteil der Frauen in %	Anzahl StA	M	F	Anteil der Frauen in %	Anzahl StA	M	F	Anteil der Frauen in %
h.D.	7	559	136	19,6	-	-	-	-	7	559	136	19,6
g.D.	2	155	37	19,3	-	-	-	-	2	155	37	19,3
m.D.	2	110	219	66,06	-	-	-	-	2	110	219	66,6
e.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	11	824	392	32,2	-	-	-	-	11	824	392	32,2

Zweigstelle Berlin

Laufbahn- gruppe	Angestellte				Beamte				Zusammen			
	Anzahl StA	M	F	Anteil der Frauen in %	Anzahl StA	M	F	Anteil der Frauen in %	Anzahl StA	M	F	Anteil der Frauen in %
h.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
g.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
m.D.	14	52	144	73,5	-	-	-	-	14	52	144	73,5
e.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	14	52	144	73,5	-	-	-	-	14	52	144	73,5

Einstellungen

StBA Wiesbaden

Laufbahn- gruppe	Angestellte			Beamte			Zusammen		
	M	F	Anteil der Frauen in %	M	F	Anteil der Frauen in %	M	F	Anteil der Frauen in %
h.D.	10	5	33,3	-	-	-	10	5	33,3
g.D.	1	3	75,0	4	2	33,3	5	5	50,0
m.D.	14	17	54,9	-	-	-	14	17	54,9
e.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	25	25	50,0	4	2	33,3	29	27	48,2

Zweigstelle Berlin

Laufbahn- gruppe	Angestellte			Beamte			Zusammen		
	M	F	Anteil der Frauen in %	M	F	Anteil der Frauen in %	M	F	Anteil der Frauen in %
h.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
g.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
m.D.	5	25	83,3	-	-	-	5	25	83,3
e.D.	2	2	50,0	-	-	-	2	2	50,0
Insgesamt	7	27	79,4	-	-	-	7	27	79,4

Beschäftigte des Statistischen Bundesamtes

Stand: 1. November 1968

Abt.	g	Höherer Dienst				Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst					Einf. Dienst und MTB	AZUBI	Insgesamt
		e Präs ¹⁾	Rel ²⁾	Ref ³⁾	WM	Zus.	Haupt-sach-bearb. ⁴⁾	Sach-bearb. ⁵⁾	Zus.	Schreib-dienst ¹¹⁾	Daten-erfas-sung	Spitzen-ämter ⁸⁾	übr. mittl. Dienst ⁷⁾			
Z ⁹⁾	w	1	4	5	10	23	25	48	42	0	40	41	123	17	25	223
	m	4	7	4	15	41	9	50	0	0	15	31	46	54	20	185
I ⁹⁾	w	1	10	12	23	19	18	37	12	0	23	17	52	0	0	112
	m	6	11	9	26	12	16	28	0	0	7	9	16	1	0	71
II	w	0	2	4	6	17	20	37	0	65	11	19	95	0	0	138
	m	5	15	10	30	69	36	105	0	0	9	24	33	0	0	168
III ¹⁰⁾	w	0	5	2	7	9	12	21	1	0	18	9	28	0	0	56
	m	5	14	8	27	40	20	60	0	0	7	1	8	0	0	95
IV (ohne DdF)	w	0	5	7	12	5	27	32	0	0	22	20	42	0	0	86
	m	7	16	8	31	25	28	53	0	0	17	14	31	0	0	115
V	w	1	3	3	7	5	29	34	1	0	147	180	328	0	0	369
	m	2	10	1	13	25	46	71	0	0	51	33	84	0	0	168
VI	w	0	1	1	2	7	12	19	2	0	28	27	57	0	0	78
	m	4	9	1	14	14	21	35	0	0	17	18	35	0	0	84
VII	w	0	4	4	8	5	26	31	1	0	20	22	43	0	0	82
	m	4	13	9	26	26	13	39	0	0	15	7	22	0	0	87
VIII	w	0	3	0	3	3	7	10	0	0	15	16	31	0	0	44
	m	4	11	4	19	16	12	28	0	0	6	7	13	0	0	60
Wiesbaden	w	3	37	38	78	93	176	269	59	65	324	351	799	17	25	1188
	m	41	106	54	201	268	201	469	0	0	144	144	288	55	20	1033
Berlin	w	0	7	4	11	27	52	79	18	42	85	273	418	21	32	561
	m	5	10	8	23	28	19	47	0	0	24	40	64	31	12	177
Düsseldorf	w	0	0	0	0	0	2	2	0	0	6	5	11	0	0	13
	m	1	0	0	1	2	3	5	0	0	0	3	3	0	0	9
Bonn	w	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	m	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
StBA	w	3	44	42	89	122	231	353	77	107	415	629	1228	38	57	1765
	m	47	116	62	225	298	224	522	0	0	168	187	355	86	32	1220

¹⁾ Bes.-Gr. A 15 bis B 8, Verg.-Gr. Ia²⁾ Bes.-Gr. A 13 bis A 15, Verg.-Gr. Ib, Ia³⁾ Bes.-Gr. A 13, Verg.-Gr. IIa Fg 1a oder 1b⁴⁾ Bes.-Gr. A 11 bis A 13g, Verg.-Gr. IVa Fg 1a bis IIa Bew⁵⁾ Bes.-Gr. A9/10, Verg.-Gr. Vb bis IVa Fg 1b⁶⁾ Bes.-Gr. A 8/A 9m, Verg.-Gr. Vc/Vb Bew⁷⁾ Bes.-Gr. A 5 bis A 7, Verg.-Gr. VIII bis VIb⁸⁾ mit Vorprüfungsstelle, Personalrat und Sozialwerk⁹⁾ mit Amtsleitung und Pressestelle¹⁰⁾ mit SRW¹¹⁾ ohne KZV

Teilzeitbeschäftigung im Statistischen Bundesamt

Stand: 1. November 1998

		Teilzeit- beschäftigte	Beschäftigte	%
Höherer Dienst	w	21	89	23,6%
	m	14	225	6,2%
	zus.	35	314	11,1%
Gehobener Dienst	w	67	353	19,0%
	m	15	522	2,9%
	zus.	82	875	9,4%
Mittlerer Dienst	w	289	1228	23,5%
	m	5	355	1,4%
	zus.	294	1583	18,6%
Einfacher Dienst und MTArb	w	3	38	7,9%
	m	1	86	1,2%
	zus.	4	124	3,2%
alle Laufbahngruppen (ohne Azubi)	w	380	1708	22,2%
	m	35	1188	2,9%
	zus.	415	2896	14,3%

Im Statistischen Bundesamt werden derzeit folgende Teilzeitbeschäftigungen praktiziert:

Ermäßigungen der Arbeitszeit auf 1/2, 2/3, 3/4, 3/5 sowie 4/5 der regelmäßigen Arbeitszeit.

Bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung bzw. zur Betreuung von minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Erfordernisse auch Ermäßigungen auf 1/3, 1/4, 1/5 oder 2/5 der regelmäßigen Arbeitszeit möglich.

Beurlaubungen ohne Bezüge

Stand: 1. November 1998

		Insgesamt	Darunter: Beschäftigte, deren Beurlaubung vorauss. innerhalb der nächsten drei Jahre endet
Höherer Dienst	w	14	14
	m	10	8
	zus.	24	22
Gehobener Dienst	w	44	39
	m	5	2
	zus.	49	41
Mittlerer Dienst mit Azubi	w	138	132
	m	7	7
	zus.	145	139
Einfacher Dienst	w	3	3
	m	1	1
	zus.	4	4
alle Laufbahngruppen	w	199	188
	m	23	18
	zus.	222	206

Beförderungen/Höhergruppierungen bzw. Höherreihungen in der Zeit vom 1. Juli 1997 bis 30. Juni 1998						
Bes.-/Verg.- Gruppe	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Zusammen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 8						
B 4		1				1
B 3		1				1
B 2		1				1
A 16		1				1
A 15						
la		1				1
A 14	2	5	1		3	5
lb		2				2
höh.D.	2	12	1		3	12
A 13g						
Ila Bew	2	1		1	2	2
A 12						
III	1	12			1	12
A 11	1	1			1	1
IVa	3	2			3	2
A 10	3	2	2		5	2
IVb	5	5	2		7	5
geh.D.	15	23	4	1	19	24
A 9m+Z						
A 9m						
Vb Bew	14	15	4		18	15
A 8						
Vc	24	8	6		30	8
A 7						
VIb	29	9	10		39	9
A 6						
VII	5	7	2		7	7
VII - IXb						
mittl.D.	72	39	22		94	39
A 6e						
A 5e		1				1
A 4		2				2
A 2/3						
IXb		2				2
einf.D.		5				5
MTArb	4	11			4	11
Gesamt	93	90	27	1	120	91