

GLEICHSTELLUNGS- PLAN

für die Jahre 2016 bis 2019

Statist. Bundesamt - Bibliothek



17-03035

C 04.2923)

Vorwort	5
1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot	6
1.1 Frauen- und Männeranteil	6
1.2 Frauen und Männer mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben	8
1.3 Planstellen, Stellen	9
2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen.....	11
3 Berufliche Entwicklung	13
3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich	13
3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich	14
3.3 Leistungsbezogene Stufenaufstiege im Tarifbereich	15
3.4 Verbeamtungen	17
3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	18
3.6 Wechsel der Laufbahngruppe bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten	19
4 Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben	20
4.1 Familiengerechte Amtskultur	20
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung	21
4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung	23
4.4 Telearbeit, Mobiles Arbeiten	24
4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen	25
4.6 Beurlaubung	26
5 Aus- und Fortbildung	28
Anhang	31

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Grafikverzeichnis

Tabelle 1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Funktion im Verlauf	6
Tabelle 1.2	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben	9
Tabelle 2	Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppen im Verlauf in %	9
Tabelle 2.1	Frauen und Männer im Zeitvertrag nach Laufbahngruppe	10
Tabelle 3	Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen vom 1.1.2013 bis zum 30.6.2015	11
Tabelle 4	Gewährung von Leistungsbesoldungsinstrumenten 2014	14
Tabelle 5	Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen in 2014 und 2015	16
Tabelle 6	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (hier: Auszug Beamtinnen und Beamte)	17
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.1.2013 bis 30.6.2015 (Auszug)	18
Tabelle 8	Wechsel der Laufbahngruppe 1.1.2013 bis 30.6.2015	19
Tabelle 9	Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.....	20
Tabelle 10	Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf	22
Tabelle 11	Telearbeit nach Organisationseinheit	24
Tabelle 12	Beurlaubung ohne Bezüge nach Laufbahngruppe	26
Tabelle 13	Anzahl der Fortbildungsveranstaltungen und der Teilnahmen im Jahr 2015	28
Grafik 1	Umfang der Teilzeitbeschäftigung am 30.6.2015	22

Anhangtabellen, Gesamtabellen

Tabelle 6	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	31
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.1.2013 bis 30.6.2015	33
Tabelle 7a	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.1. 2013 bis 30.6.2015	33
Tabelle 14	Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit	34
	Regelbeurteilungsrunden 2013, 2014 und 2015 – Notenspiegel	35

Seit dem 1. Mai 2015 ist das neue Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) in Kraft, mit dem das bisherige nach fast vierzehnjähriger Gültigkeit abgelöst wurde. Ziel des neuen Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Auch die Männer werden jetzt in den Blick genommen. Ziel ist es, die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen sind bei der Erreichung der Ziele zu berücksichtigen.

Um eine Gleichstellung zu erreichen, sieht auch das neue BGleG vor, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation Frauen unter anderem bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und bei beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Eine besondere Förderung von Männern ist hingegen nur vorgesehen, wenn eine Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung vorliegt; diese ist jedoch bislang nicht gegeben.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Männer genauso zu unterstützen wie Frauen. Männer sollen insbesondere dazu motiviert werden, Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dafür sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeits- und Präsenzzeitmodelle anzubieten.

Auch das neue BGleG verpflichtet unser Haus, einen Gleichstellungsplan für vier Jahre zu erstellen. Dieser kann in einer Evaluierung nach zwei Jahren an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Der letzte Gleichstellungsplan für unser Haus galt für die Jahre 2012 bis 2015; bei dem nunmehr vorliegenden 4. Gleichstellungsplan, der für die Jahre 2016 bis 2019 gilt, waren die veränderten Vorgaben des neuen BGleG zu berücksichtigen.

Im Gleichstellungsplan ist die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zu beschreiben. Als einheitlicher Stichtag wurde der 30. Juni des Jahres der Erstellung des Gleichstellungsplans festgelegt. Für diesen Gleichstellungsplan wurden die Angaben zum Stichtag 30. Juni 2015 zu Grunde gelegt. Dies ist bei einem Vergleich mit dem letzten Gleichstellungsplan und insbesondere bei der Überprüfung, inwieweit die dort gesteckten Ziele erreicht wurden, zu berücksichtigen. Wie bisher ist im Gleichstellungsplan die bisherige Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen auszuwerten und es sind konkrete Ziele und Maßnahmen zu benennen, um die Situation der Frauen im Statistischen Bundesamt weiter zu verbessern. Neu hinzugekommen ist die explizite Motivation von Männern, Vereinbarkeitsangebote stärker wahrzunehmen sowie die Darstellung, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben. Zudem ist darzustellen, wie sich der berufliche Aufstieg von Beschäftigten, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch genommen haben, darstellt im Vergleich zu den Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Wegen fehlender Datengrundlage kann derzeit noch nicht alles abgebildet werden. Die erforderlichen Daten werden künftig erhoben.

Die im letzten Gleichstellungsplan gesteckten Ziele konnten größtenteils erreicht, teilweise sogar übertroffen werden. Unterrepräsentanzen gibt es inzwischen nur noch bei den herausgehobenen Hauptsachbearbeitungen, den Referats- und Gruppenleitungen sowie im einfachen Dienst. Soweit Ziele noch nicht erreicht wurden, sind die Frauenanteile überwiegend weiter angestiegen.

Auch bei den Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte in dem vergangenen Zeitraum viel bewegt werden. Mit unseren Maßnahmen sind wir auf gutem Wege, Gleichstellung in unserem Hause zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung.

Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung.

1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot

1.1 Frauen- und Männeranteil

Frauen sind in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die gleiche Qualifikation (d.h. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Unterrepräsentiert sind Frauen dann, wenn der Frauenanteil in einem einzelnen Bereich, d.h. in der jeweiligen Besoldungsgruppe, Entgeltgruppe, Laufbahngruppe, Laufbahn, Fachrichtung und Berufsausbildung oder Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben unter 50 % liegt. Bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten muss die Differenz mindestens zwei Personen betragen.

Tabelle 1 zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt trotz der insgesamt weiterhin sehr positiven Entwicklung noch immer unterrepräsentiert sind

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

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Laufbahngruppe und Funktion im Verlauf

Laufbahngruppe	Funktion	30.6.2015					1.10.2013	1.10.2011	1.6.2009
		Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
HD	Präs/VPäs/AL ²	7	5	12	58,3	41,7	54,5	40,0	27,3
	GL	6	23	29	20,7	79,3	26,7	27,8	26,8
	RL	59	97	156	37,8	62,2	35,2	34,4	33,3
	WiMi/Ref	149	132	281	53,0	47,0	52,8	51,3	50,6
	davon Ref ³	104	98	202	51,5	48,5	49,7	50,0	–
	davon WiMi ⁴	45	34	79	57,0	43,0	58,4	53,4	–
	Zusammen HD	221	257	478	46,2	53,8	45,5	43,6	41,7
GD	hHSB	46	93	139	33,1	66,9	31,7	29,9	28,2
	HSB	154	169	323	47,7	52,3	45,4	45,2	44,1
	SB ⁵	261	139	400	65,3	34,8	62,7	58,4	61,7
	Zusammen GD	461	401	862	53,5	46,5	51,2	49,2	49,9
MD	Zusammen MD	598	253	851	70,3	29,7	70,0	69,1	67,4
ED	Zusammen ED	12	23	35	34,3	65,7	32,5	34,0	29,8
Insgesamt		1 292	934	2 226	58,0	42,0	57,1	55,7	55,4
Auszubildende	FAB	26	12	38	68,4	31,6	–	–	–
	Fachinformatik	1	8	9	11,1	88,9	–	–	–
	KfBM	4	2	6	66,7	33,3	–	–	–
	FAMS	2	2	4	50,0	50,0	–	–	–
	Zusammen	33	24	57	57,9	42,1	50,0	54,1	55,1

1 Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

2 Ein Mann abgeordnet, eine Frau im Sabbatical.

3 Zwei Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 24 BLV.

4 Vier Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 24 BLV.

5 Drei Beschäftigte mit Übertragung höherwertiger Tätigkeit mit Absenkung.

Quelle: EPOS

Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel, bis Ende 2015 den Frauenanteil bei den Referatsleitungen auf 38,0 % zu erhöhen, wurde mit einem Frauenanteil von 37,8 % bereits zum Stichtag 30. Juni 2015 nahezu erreicht. Hier besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf. Der Frauenanteil bei den Gruppenleitungen hat sich hingegen anders als erwartet entwickelt; durch den Abbau von Gruppenleitungsfunktionen ist der Frauenanteil unter den erwarteten Anteil von 29,6 % bis Ende 2015 gesunken. Dies ist unter anderem darin begründet, dass durch die Reorganisation im Jahr 2010, bei der die Zahl der Gruppen von 38 auf 25 reduziert wurde, die Zahl der Gruppenleitungen im Betrachtungszeitraum 1. Oktober 2011 bis zum Stichtag 30. Juni 2016 von 36 auf 29 abgebaut wurden; fünf dieser sieben Gruppenleitungen waren mit Frauen besetzt. Ausgesprochen positiv ist, dass drei ehemalige Gruppenleiterinnen inzwischen Abteilungsleiterinnen sind und damit der Frauenanteil in der Leitungsebene mit 58,3 % einen Spitzenwert erreicht hat. Die beiden anderen ehemaligen Gruppenleiterinnen sind ausgeschieden. Die freigewordenen Stellen wurden mit Männern nachbesetzt. Der weiterhin gestiegene Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Referentinnen und Referatsleiterinnen bildet jedoch eine insgesamt positive Entwicklung im Bereich des höheren Dienstes ab.

Im Bereich der Gruppenleitungen ist nach dem 30. Juni 2015 der Frauenanteil in dieser Funktionsebene auf 25 % angestiegen. Nach Ausscheiden von drei Männern und einer Frau wurden zwei der Funktionen mit Frauen nachbesetzt und eine mit einem Mann; die vierte Gruppenleitungsfunktion ist wegen Abbau der Doppelspitze weggefallen. Bis Ende 2019 scheiden voraussichtlich weitere drei Personen (zwei Männer und eine Frau) aus Gruppenleitungsfunktionen aus. Zwei dieser Funktionen werden voraussichtlich nicht nachbesetzt, da die derzeit noch bestehenden beiden Doppelspitzen grundsätzlich in den nächsten vier Jahren abgebaut werden sollen. Darüber hinaus können drei weitere Gruppenleitungsfunktionen frei werden, sofern ausscheidende Abteilungsleitungen hausintern nachbesetzt werden. Damit der Frauenanteil bei den Gruppenleitungen nicht unter den derzeitigen Anteil sinkt, müssten zumindest zwei der vier nachbesetzbaren Funktionen mit Frauen besetzt werden.

Der Frauenanteil bei der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung konnte bis zum Stichtag auf 33,1 % erhöht werden; Ziel war, bis Ende 2015 den Anteil auf 34,7 % zu erhöhen. Bei der Hauptsachbearbeitung konnte der Frauenanteil jedoch weiter erhöht werden von 45,2 % im Oktober 2011 auf 47,7 % im Juni 2015. Da zudem die Sachbearbeitung weit überwiegend von Frauen ausgeführt wird, – der Frauenanteil ist hier von 58,4 % im Oktober 2011 auf jetzt 65,3 % angestiegen – wird auch bei der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung der Frauenanteil weiter erhöht werden können, zumal bei der Hauptsachbearbeitung seit dem Stichtag der Frauenanteil deutlich gestiegen ist.

Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung
Zielwert bis Ende 2019: 37,5 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Referatsleitungen
Zielwert bis Ende 2019: 40,0 %
- Im Bereich der Gruppenleitungen sollen die derzeit noch bestehenden beiden Doppelspitzen grundsätzlich in den nächsten vier Jahren abgebaut werden. In dieser Zeit werden voraussichtlich vier Gruppenleitungsfunktionen neu besetzt; eine resultiert aus dem Ausscheiden von Gruppenleitungen und drei aus dem Ausscheiden von Abteilungsleitungen. Damit der derzeitige Frauenanteil nicht sinkt, ist die Zielsetzung, zwei der Gruppenleitungsfunktionen mit Frauen und zwei mit Männern nachzubeseetzen.
Zielwert bis Ende 2019: 25,0 %

- Aufgrund des geringen Frauenanteils bei den Gruppenleitungen und da sich ausschließlich Referatsleitungen in Besoldungsgruppe A 15 bzw. Entgeltgruppe E 15 für diese Funktion bewerben können, ist auch der Frauenanteil in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe betrachtet worden. Tabelle 6 (siehe Anhang) zeigt, dass der Frauenanteil bei den Referatsleitungen in der Besoldungsgruppe A 15 zum Stichtag 38,3 % beträgt und keine Frau in der Entgeltgruppe E 15 ist.
Im Bereich der Referatsleitungen in Besoldungsgruppe A 15 bzw. Entgeltgruppe E 15 soll daher der Frauenanteil erhöht werden.
Zielwert bis Ende 2019: 40,0 %
- Erhöhung der Frauenquote im einfachen Dienst.
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden im Berufsbild Fachinformatiker.

Maßnahmen:

- Bei externen und geschäftsbereichsweiten Ausschreibungen sind bei gleicher Eignung und Befähigung Frauen weiterhin vorrangig einzuladen und auszuwählen, sofern in den ausgeschriebenen Funktionen Unterrepräsentanz besteht.
- Bei Hausausschreibungen sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ebenfalls weiterhin vorrangig auszuwählen.
- Die Vorgesetzten fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen und Projektarbeiten ermöglicht wird.
- Im höheren Dienst sollte geeigneten Mitarbeiterinnen ggf. auch ein Wechsel des Aufgabenbereichs empfohlen werden, um die Verwendungsbreite und die Chance für eine mögliche Übernahme einer Referatsleitungs- bzw. Gruppenleitungsfunktion zu erhöhen.
- Auf Messen, in Schulen sowie in den Ausschreibungen soll verstärkt bei Frauen für den Beruf des Fachinformatikers beziehungsweise der Fachinformatikerin geworben werden.

1.2 Frauen und Männer mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben

Im Gleichstellungsplan sind nun auch konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen. Daher werden die Anteile von Frauen und Männern in den Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erstmals gesondert betrachtet.

Da die kleinste Organisationseinheit Referate sind, liegen nur sporadisch Angaben zur Anzahl von Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben unterhalb der Referatsleitung vor. Letztmalig wurden diese Daten für die Vorgesetztenrückmeldung 2016 im August 2015 erhoben. Daher werden nur die Beschäftigten ab der Referatsleitungsebene betrachtet.

Tabelle 1.2 zeigt, dass insgesamt weniger Frauen als Männern Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben übertragen sind; insbesondere auf Gruppenleitungsebene ist der Frauenanteil erheblich geringer als der Männeranteil. Auch auf Referatsleitungsebene ist die Differenz noch deutlich.

Tabelle 1.2: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben

Funktion	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Präs/VPPräs/AL ¹	6	4	10	60,0	40,0
GL	6	23	29	20,7	79,3
RL	59	97	156	37,8	62,2
Insgesamt	71	124	195	36,4	63,6

1 Ohne abgeordneten Mann, ohne Frau im Sabbatical;
Quelle:EPOS; Stand 30.6.2015.

Ziel:

- Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den Bereichen Gruppen- und Referatsleitung. Hierbei gelten die unter 1.1 genannten Zielwerte.

Maßnahmen:

- Die Ausschreibung von Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sollen so formuliert werden, dass insbesondere auch Frauen angesprochen werden, sich zu bewerben.
- Die Wahrnehmung von Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist auf allen Hierarchieebenen zu unterstützen.
- Anbieten von Fortbildungsveranstaltungen für Frauen, die sich für die Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren möchten.
- Die Vorgesetzten fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen und Projektarbeiten ermöglicht wird.

1.3 Planstellen, Stellen

Der Stellenbestand des Hauses sinkt weiterhin durch die bestehenden und die noch zu erbringenden Stellen-schulden aus der Vergangenheit. Dennoch konnte der Frauenanteil (inkl. befristet Beschäftigte) in allen Laufbahngruppen erhöht werden (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Frauen- und Männeranteil¹ nach Laufbahngruppe im Verlauf in %

Laufbahngruppe	30.6.2015		1.10.2013		1.10.2011		1.6.2009		1.9.2007		8.11.2005	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
HD	46,2	53,8	45,5	54,5	43,6	56,4	41,7	58,3	39,2	60,8	36,9	63,1
GD	53,5	46,5	51,2	48,8	49,2	50,2	49,9	50,1	48,0	52,0	46,6	53,4
MD	70,3	29,7	70,0	30,0	69,1	30,9	67,4	32,6	66,9	33,1	70,1	29,9
ED	34,3	65,7	32,5	67,5	34,0	66,0	29,8	70,2	35,6	64,4	27,9	72,1

1 Ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.
Quelle: EPOS

Bei den befristet Beschäftigten ist der Frauenanteil weit größer als der Männeranteil. Insbesondere im höheren und im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil jeweils erheblich größer als der Männeranteil, während im Bereich des mittleren Dienstes Frauen- und Männeranteile weniger stark differieren (siehe Tabelle 2.1).

Tabelle 2.1: Frauen und Männer im Zeitvertrag nach Laufbahngruppe

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
HD	43	31	74	58,1	41,9
GD	25	16	41	61,0	39,0
MD	35	38	73	47,9	52,1
ED	0	0	0	0,0	0,0
Gesamtergebnis	103	85	188	54,8	45,2

Quelle: EPOS; Stand 30.6.2015

Ziele:

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei der Besetzung von Stellen und Planstellen bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche des höheren, gehobenen und einfachen Dienstes.
- Bei Stellenabbau in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss gewährleistet werden, dass der Frauenanteil zumindest nicht sinkt.

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.
- Bei der Vergabe von Dauerstellen im höheren und gehobenen Dienst sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen in den Funktionen bevorzugt zu berücksichtigen, in denen Unterrepräsentanz besteht.

2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen

Tabelle 1 (siehe Seite 6) zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes sowie im höheren Dienst auf Gruppen- und Referatsleitungsebene unterrepräsentiert sind. Im Zeitraum 01. Januar 2013 bis 30. Juni 2015 haben sich auf externe Ausschreibungen des Statistischen Bundesamtes zwar weniger Frauen als Männer beworben, der Frauenanteil ist jedoch insgesamt weiter gestiegen; auch wurden auf die ausgeschriebenen Stellen in allen Bereichen mehr Frauen ausgewählt (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen vom 1.1.2013 bis zum 30.6.2015

Laufbahngruppe	Stellenaus-schreibungen	Eingegangene Bewerbungen					Einstellungen				
		Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
HD	58	1 692	2 089	3 781	44,8	55,2	25	24	49 ¹	51,0	49,0
GD	50	886	1 024	1 910	46,4	53,6	25	15	40 ¹	62,5	37,5
MD	9	585	383	968	60,4	39,6	24	15	39	61,5	38,5
ED	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Insgesamt	117	3 163	3 496	6 659	47,5	52,5	74	54	128	57,8	42,2

1 Die Differenzen beruhen auf erfolglosen Ausschreibungen.

Quelle: A 201

Ziele:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen auf Funktionen bei denen Unterrepräsentanz besteht.
- Weiterhin familienfreundliche Außendarstellung des Amtes, damit sich Frauen und Männer gleichermaßen von unseren Ausschreibungen angesprochen fühlen.

Maßnahmen:

- Die Ausschreibungen werden so formuliert, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Bei Unterrepräsentanzen soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen.
- Durch geeignete Ausgestaltung der Ausschreibungen sollen sich auch Beschäftigte mit Familienpflichten zur Bewerbung aufgefordert fühlen. Anforderungen wie „hohes Maß an Einsatzbereitschaft“, „hohe Belastbarkeit“, „große Flexibilität“, „Bereitschaft zu (längeren) Dienstreisen“ etc. müssen sich aus dem Erfordernis der Aufgabenerledigung ergeben und dürfen nicht standardmäßig verwendet werden.
- Durch die derzeitige Formulierung: „Das Statistische Bundesamt fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und ist deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert, um deren Anteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Das Statistische Bundesamt unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Teilzeitmodelle und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten; die Position ist für eine Besetzung mit Teilzeitkräften grundsätzlich geeignet“, sollen Teilzeitbeschäftigte und Menschen mit Familienpflichten gezielt angesprochen werden, sich zu bewerben. Da in unserem Hause auch verschiedene Arbeitsmodelle (z.B. Telearbeit, mobiles Arbeiten) – insbesondere auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – angeboten werden, wird geprüft, ob die derzeitige Formulierung entsprechend ergänzt wird.

- Die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird genutzt, um mit der Familienfreundlichkeit für das Statistische Bundesamt als Arbeitgeber nach außen zu werben; dafür wird das Logo des Unternehmensnetzwerks auf unserer Homepage im Bereich „Arbeiten im Bundesamt“ sowie in den Texten für öffentliche Stellenausschreibungen platziert.
- Zu den Auswahlverfahren sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vorliegen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen. Dies wird dokumentiert.
- Bei der Besetzung ausgeschriebener Arbeitsplätze werden Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder die Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Die Regelungen des SGB IX § 82 Satz 2 und 3 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 insbesondere nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, der Sicherstellung der Betreuung von Kindern sowie behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Verboten sind auch all jene Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten oder Ansichten, wie beispielsweise nach Hobbys, Vorlieben oder Urlaubsplanungen. Es dürfen nur geschlechtsneutrale Kriterien herangezogen werden. Bei der vergleichenden Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen z. B. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienaufgaben oder geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre nicht nachteilig bewertet werden. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Die Mitglieder der Auswahlkommissionen für Assessment Center (AC) aus unserem Hause werden sorgfältig ausgesucht und 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.
- Zur Durchführung von Auswahlverfahren außerhalb der AC erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht bereits an Beobachterschulungen für AC teilgenommen haben, ein Schulungsangebot.

3 Berufliche Entwicklung

3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich

Auswahlentscheidungen, wie z.B. Beförderungsentscheidungen, sind in der Regel auf Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Insofern ist die objektive Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von besonderer Bedeutung.

Seit der letzten Evaluierung des Gleichstellungsplans bis einschließlich 30. Juni 2015 wurden zu folgenden Stichtagen Regelbeurteilungen erstellt:

- | | |
|-----------------|---|
| 1. Oktober 2014 | für die Vergleichsgruppen im höheren Dienst, |
| 1. Oktober 2013 | für die Vergleichsgruppen im gehobenen Dienst, |
| 1. Mai 2013 und | |
| 1. Mai 2015 | für die Vergleichsgruppen einfacher und mittlerer Dienst. |

Die für die jeweiligen Regelbeurteilungsrunden erstellten Notenspiegel (siehe Anhang) zeigen, dass Beamtinnen in den Vergleichsgruppen „einfacher Dienst“, „mittlerer Dienst“, „Referenten/Referentinnen“ sowie „Gruppenleitungen“ weiterhin im Durchschnitt gleich gut oder besser beurteilt wurden als Beamte. Dagegen wurden nun wieder in allen Vergleichsgruppen des gehobenen Dienstes sowie nach wie vor in der Vergleichsgruppe „Referatsleitungen“ Beamtinnen im Durchschnitt schlechter beurteilt als Beamte.

Im Vergleich zur jeweils letzten vorhergehenden Regelbeurteilungsrunde wurden teilzeitbeschäftigte Bedienstete – unabhängig vom Geschlecht – in fünf der acht Vergleichsgruppen im Durchschnitt gleich gut oder besser beurteilt als Vollzeitbeschäftigte. Hier sind insbesondere bei den Vergleichsgruppen „Hauptsachbearbeiter/innen“ und „herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen“ (beides gehobener Dienst) Verbesserungen festzustellen. Nach wie vor werden jedoch Teilzeitbeschäftigte in den Vergleichsgruppen „Sachbearbeiter/innen“ und „Referatsleitungen“ schlechter beurteilt als vollzeitbeschäftigte Bedienstete in diesen Funktionen.

In sieben Vergleichsgruppen befinden sich Bedienstete, die Telearbeit ausüben. Diese Bediensteten wurden zuletzt in vier dieser Vergleichsgruppen gleich gut oder besser beurteilt als Bedienstete, die keinen Telearbeitsplatz innehaben.

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

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 der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Änderung nachgegangen.
- Erst- und Zweitbeurteilende von Teilzeitbeschäftigten und Telearbeitenden sind verpflichtet, sachfremde Erwägungen, wie geringere zeitliche Präsenz oder 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 bei Bedarf Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

- Vorgesetzte fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen und Projektarbeiten ermöglicht wird.
- Bei der Beurteilung von Führungskräften ist auch Genderkompetenz als Teil der Führung zu beurteilen.
- Führungskräfte sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren und sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.

3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich

Tabelle 4 zeigt, dass insgesamt keine Benachteiligung von Frauen besteht, Teilzeitkräfte gleich welchen Geschlechts wurden jedoch zu wenig bedacht. Bei der Gewährung von Leistungsstufen und -prämien im Jahr 2014 war der Frauenanteil mit 48,3 % insgesamt höher als der Anteil der Beamtinnen an den möglichen Empfängerinnen (44,0 %). Während der Anteil der in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten, die eine Leistungsstufe oder -prämie erhielten, mit 29 von 151 und damit 19,2 % nicht ganz dem Anteil der möglichen Empfängerinnen und Empfänger in Teilzeitbeschäftigung (146 von 639 und somit 22,8 %) entsprach, war der Anteil der 15 Telearbeitenden mit Leistungsbesoldungselementen (9,9 % der 151 Beschäftigten mit Leistungsstufe oder -prämie) größer als der Anteil der Telearbeitenden an den möglichen Empfängerinnen und Empfängern (52 von 639 und somit 8,1 %).

Tabelle 4: Gewährung von Leistungsbesoldungsinstrumenten 2014

Laufbahngruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von Leistungsbesoldungs- instrumenten			Beschäftigte mit Leistungsstufe oder Leistungsprämie			Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich in %	
	Anzahl insgesamt	davon		Anzahl insgesamt	davon			
		Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
HD	270	107	163	73	30	43	28,0	26,4
GD	250	141	109	63	35	28	24,8	25,7
MD	94	26	68	11	6	5	23,1	7,4
ED	25	7	18	4	2	2	28,6	11,1
Insgesamt	639	281	358	151	73	78	26,0	21,8
Vollzeit	493	159	334	122	45	77	28,3	23,1
Teilzeit	146	122	24	29	28	1	23,0	4,2
Telearbeit	52	34	18	15	11	4	32,4	22,2

Quelle: A 201

Im Jahr 2015 wurden ausschließlich Leistungsprämien gewährt. Die Gewährungen erfolgten erst nach dem Stichtag 30. Juni 2015 und sind daher nicht Gegenstand des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Ziele:

- Bei gleicher fachlicher Leistung Gewährung von Leistungsstufen und -prämien an Beamtinnen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Bedienstetengruppe.
- Bei gleicher fachlicher Leistung Gewährung von Leistungsstufen und -prämien an Teilzeitbeschäftigte und Telearbeitende entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den möglichen Empfängerinnen und Empfängern.

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 (siehe 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 leistungsbezogenen Besoldungsinstrumenten alle Laufbahngruppen und das zahlenmäßige Verhältnis von Beamtinnen und Beamten berücksichtigt werden sollen, dass als Maßstab für die Würdigung und Honorierung einer besonderen Leistung die unterschiedlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahngruppen, Besoldungs-/Entgeltgruppen zu beachten sind sowie dass Teilzeit- und Telearbeit keinen negativen Einfluss auf die Entscheidung haben sollen.
- Vorgesetzte fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen und Projektarbeiten ermöglicht wird.

3.3 Leistungsbezogene Stufenaufstiege im Tarifbereich

Leistungsstarken Tarifbeschäftigten kann bei Vorliegen der formalen und persönlichen Voraussetzungen ein vorgezogener Stufenaufstieg gewährt werden. Dieses Personalentwicklungsinstrument wird seit dem Jahr 2008 in unserem Hause genutzt, dessen Anwendung wurde aber in den bisherigen Gleichstellungsplänen nicht betrachtet. Tabelle 5 zeigt, dass sowohl in 2014 als auch in 2015 mit 58,0 % (in 2014) und 55,3 % (in 2015) weniger Frauen als Männern ein vorgezogener Stufenaufstieg gewährt wurde als ihrem jeweiligen Anteil an den möglichen Empfängerinnen (65,0 % in 2014 und 59,1 % in 2015) entsprach. Grund hierfür ist, dass in beiden Jahren im mittleren Dienst und in 2014 im höheren Dienst Frauen bei der Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen zu wenig bedacht wurden. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, denen ein vorgezogener Stufenaufstieg gewährt wurde, ist mit 9 von 50 und somit 18,0 % (in 2014) und 6 von 38 und somit 15,8 % (in 2015) geringer als der jeweilige Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den möglichen Empfängerinnen und Empfängern (76 von 254 und somit 29,9 % in 2014 und 56 von 220 und somit 25,5 % in 2015).

Tabelle 5: Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen in 2014 und 2015

Laufbahngruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von vorgezogenen Stufenaufstiegen			Tarifbeschäftigte mit vorgezogenem Stufenaufstieg			Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich in %	
	Anzahl insgesamt	davon		Anzahl insgesamt	davon			
		Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
2014								
HD	47	20	27	9	2	7	10,0	25,9
GD	65	39	26	12	8	4	20,5	15,4
MD	141	106	35	29	19	10	17,9	28,6
ED	1	0	1	0	0	0	0,0	0,0
Insgesamt	254	165	89	50	29	21	17,6	23,6
Vollzeit	178	90	88	41	21	20	23,3	22,7
Teilzeit	76	75	1	9	8	1	10,7	100,0
Telearbeit	25	23	2	6	6	0	26,1	0,0
2015								
HD	54	32	22	7	5	2	15,6	9,1
GD	79	37	42	21	13	8	35,1	19,0
MD	84	60	24	10	3	7	5,0	29,2
ED	3	1	2	0	0	0	0,0	0,0
Insgesamt	220	130	90	38	21	17	16,2	18,9
Vollzeit	164	76	88	32	15	17	19,7	19,3
Teilzeit	56	54	2	6	6	0	11,1	0,0
Telearbeit	21	15	6	1	1	0	6,7	0,0

Ziel:

- Vermeidung von Nachteilen bei der Bewertung der Leistungen von Frauen, Teilzeitbeschäftigten und Telearbeitenden.

Maßnahmen:

- Die Entscheidungsberechtigten für die Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen werden darauf hingewiesen, sachfremde Erwägungen wie geringere zeitliche Präsenz von Teilzeit- und Telearbeitenden und ggf. geringeres Arbeitsvolumen als bei Vollzeitbeschäftigten, nicht in die Vergabeentscheidung einfließen zu lassen. Maßstab für die Vergabe sind die Anforderungen der jeweils übertragenen Aufgaben.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel der Besserung nachgegangen.
- Vorgesetzte fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen und Projektarbeiten ermöglicht wird.

3.4 Verbeamtungen

Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Frauenanteil im Beamtenbereich bis Ende 2015 auf 44,0 % zu erhöhen, wurde mit einem Frauenanteil von 48,0 % (siehe Tabelle 6) weit übertroffen. Nach wie vor sind aber im Beamtenbereich des mittleren und höheren Dienstes Frauen unterrepräsentiert. In 2013 wurden daher wieder in allen Laufbahngruppen und in 2015 in den Laufbahngruppen höherer, gehobener und mittlerer Dienst Verbeamtungsmöglichkeiten ausgeschrieben. Die Verbeamtungen aufgrund der Ausschreibungen in 2015 werden jedoch erst in 2016 vollzogen und sind daher noch nicht in der vorliegenden Übersicht enthalten.

Tabelle 6: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe
(hier: Auszug Beamtinnen und Beamte)

Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	Geschlecht			Frauenanteil in %	Männeranteil in %
		Frauen	Männer	Insgesamt		
HD	B 8 ²	0	2	2	0,0	100,0
	B 4	0	1	1	0,0	100,0
	B 3 ³	6	2	8	75,0	25,0
	A 16	7	15	22	31,8	68,2
	A 15	23	41	64	35,9	64,1
	A 14	39	52	91	42,9	57,1
	A 13	58	59	117	49,6	50,4
	Zusammen	133	172	305	43,6	56,4
GD	A 13g	20	34	54	37,0	63,0
	A 12	45	32	77	58,4	41,6
	A 11	45	28	73	61,6	38,4
	A 10	38	11	49	77,6	22,4
	A 9	1	2	3	33,3	66,7
	Zusammen	149	107	256	58,2	41,8
MD	A 9 m + Z	1	3	4	25,0	75,0
	A 9 m	5	20	25	20,0	80,0
	A 8	14	23	37	37,8	62,2
	A 7	11	9	20	55,0	45,0
	A 6 m	6	3	9	66,7	33,3
	Zusammen	37	58	95	38,9	61,1
ED	A 6 e	5	7	12	41,7	58,3
	A 5 e	1	3	4	25,0	75,0
	A 4	1	4	5	20,0	80,0
	A 2	0	2	2	0,0	100,0
	Zusammen	7	16	23	30,4	69,6
Insgesamt		326	353	679	48,0	52,0

¹ Ohne ATZ Block Freistellungsphase.

² Ein Mann ist im Sonderurlaub.

³ Eine Frau ist im Sabbatical.

Quelle: EPOS, Stand 30.6.2015

Ziel:

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

Zielwerte bis Ende 2019: 49,0 %

Maßnahmen:

- Vorhandene Verbeamtungsmöglichkeiten werden grundsätzlich jährlich ausgeschrieben.
- Der Gleichstellungsbeauftragten wird vorab eine Übersicht über die geplanten Verbeamtungen zugeleitet.
- Alle an einer Verbeamtung interessierten Beschäftigten werden vor einer Verbeamtung insbesondere unter beamten-, versorgungs- und laufbahnrechtlichen Aspekten beraten. Auf mögliche Nachteile einer Verbeamtung wird bei der Beratung hingewiesen.

3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten

Bei den Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 30. Juni 2015 entsprach lediglich im gehobenen Dienst der Frauenanteil nahezu dem Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe. In allen übrigen Laufbahngruppen blieb der Frauenanteil an der Maßnahme erheblich hinter dem Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe zurück (siehe Tabelle 7). Zudem wurde weit weniger Teilzeitbeschäftigten – egal welchen Geschlechts – höherwertige Tätigkeiten übertragen oder wurden befördert als es ihrem Anteil in der jeweiligen Laufbahngruppe entsprach.

Tabelle 7: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.1.2013 bis 30.6.2015 (Auszug)

Laufbahngruppe	Vollzeit		Teilzeit		Frauenanteil insgesamt		Männeranteil insgesamt		Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen		Anteil teilzeitbeschäftigte Männer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %
HD	14	38	10	1	46,2	38,1	53,8	61,9	29,4	15,9	6,7	1,5
GD	59	57	12	2	53,5	54,6	46,5	45,4	34,1	9,2	5,8	1,5
MD	63	53	22	3	70,3	60,3	29,7	39,7	44,2	15,6	4,7	2,1
ED	0	4	0	0	34,3	0,0	65,7	100,0	8,3	0,0	4,3	0,0
Insgesamt	136	152	44	6	58,0	53,3	42,0	46,7	37,7	13,0	5,7	1,7

Quelle: EPOS

Von den insgesamt 338 beförderten oder höhergruppierten Beschäftigten waren 11 (4 Männer und 7 Frauen) im Betrachtungszeitraum an mindestens einem Tag auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt; dies entspricht einem Anteil von 3,3 % (siehe Anhang Tabelle 7a). In Telearbeit waren 18 der beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten; dies entspricht einem Anteil von 5,3 %.

Ziele:

- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weitere Erhöhung des Frauenanteils bei Bewerbungen für höherwertige Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentanz besteht, bzw. den damit einhergehenden funktionsgebundenen Beförderungen bzw. entsprechenden Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten.
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen im Rahmen der verbundenen Bewertung.
- Beschäftigte mit verschiedenen Arbeitsmodellen dürfen bei Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden.

Maßnahmen:

- Bei den Auswahlentscheidungen zur Besetzung von höherwertigen Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt (siehe Abschnitt 2).
- Es sollen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die geeignet sind, Frauen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten stärker zu motivieren.
- 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 dürfen die unterschiedlichen Arbeitsmodelle (u. a. Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung) die Bewertung nicht negativ beeinflussen. Ebenso wenig dürfen bei einer vergleichenden Bewertung Beschäftigte mit Familienpflichten wegen einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder wegen geringerer Dienst- und Beschäftigungszeiten benachteiligt werden. Vielmehr sind spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

3.6 Wechsel der Laufbahngruppe bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten

Im Betrachtungszeitraum sind ausschließlich Tarifbeschäftigte in die nächsthöhere Laufbahngruppe gewechselt. Während bei dem Wechsel in den gehobenen Dienst der Anteil der Frauen (53,8 %) höher war, als der Männeranteil (46,2 %), waren keine Frauen unter den beiden Wechseln in den mittleren und in den höheren Dienst. Unter den Beschäftigten, die in die nächsthöhere Laufbahngruppe gewechselt sind, befanden sich nur drei in Teilzeit bzw. Telearbeit Beschäftigte.

Tabelle 8: Wechsel der Laufbahngruppe 1.1.2013 bis 30.6.2015

Art der Beschäftigung	Wechsel in Laufbahngruppe	Frauen	Männer	Zusammen	darunter: Beschäftigte in Teilzeit/Telearbeit
Tarifbeschäftigte	HD	0	1	1	0
	GD	14	12	26	3
	MD	0	1	1	0
Insgesamt		14	14	28	3

Quelle: EPOS

Ziel:

- Weiterhin Ermöglichen von Laufbahngruppenwechsel für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte.

Maßnahme:

- Abteilungen unterstützen gezielt das Erlangen der für den Wechsel der Laufbahngruppe erforderlichen Bildungsvoraussetzungen durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Teilzeitbeschäftigung).

4 Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

4.1 Familiengerechte Amtskultur

Seit vielen Jahren sind in unserem Hause verschiedene Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf etabliert. Elternzeit mit und ohne Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit aus familiären Gründen werden gerne genutzt. Unser Haus hat sich mit der Unterzeichnung der „gemeinsamen Erklärung Erfolgsfaktor Familie“ bewusst zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bekannt. Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist es wichtig, Familienfreundlichkeit zu leben.

Seit Mitte des Jahres 2015 bietet das Haus einen Familienservice an, der Betreuungsplätze oder -personen sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige vermittelt. Die Gleichstellungsbeauftragte konnte Kindergärten in unmittelbarer Nähe der Liegenschaften in Wiesbaden und Bonn für eine Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten unseres Amtes gewinnen. Zudem steht seit einigen Jahren in den Dienststellen in Wiesbaden und Bonn jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

Wie Tabelle 4 zeigt, ist bei den Vereinbarkeitsmaßnahmen der Anteil der Frauen, die diese Möglichkeiten in Anspruch nehmen mit 78,9 % erheblich größer als der Anteil der Männer (21,1 %).

Tabelle 9: Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Vereinbarkeits- maßnahme	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenan- teil in %	Männeran- teil in %
Elternzeit ohne Teilzeit	30	5	35	85,7	14,3
Elternzeit mit Teilzeit	15	2	17	88,2	11,8
Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Pflege	22	1	23	95,7	4,3
Teilzeitbeschäftigung ¹	486	53	539	90,2	9,8
Telearbeit aus familiären Gründen	113	40	153	73,9	26,1
Insgesamt	180	48	228	78,9	21,1

¹ Eine Auswertung zur Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen – soweit diese nicht im Rahmen der Elternzeit erfolgt – ist derzeit noch nicht möglich. Wir können derzeit lediglich die Teilzeitbeschäftigten insgesamt ausweisen. Künftig werden die entsprechenden Angaben erhoben.

Quelle: EPOS; Stand: 30.6.2015

Ziele:

- Weiterentwicklung unserer familienfreundlichen Amtskultur.
- Weiterentwicklung der Angebote anhand neuer Instrumente (z.B. mobiles Arbeiten; Einführen von Langzeitarbeitskonten).
- Weiterhin familienfreundliche Außendarstellung des Amtes.
- Erhöhen des Anteils von Männern, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben in Anspruch nehmen.

Maßnahmen:

- Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte stehen in Kontakt zu anderen Behörden und Einrichtungen und informieren und beraten die Amtsleitung über neue Entwicklungen und Möglichkeiten.
- Die Führungskräfte sind verpflichtet, sich über alle im Hause bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.

- Die Nutzung der verschiedenen Angebote wird von Vorgesetzten und Verwaltung unterstützt.
- Einführung von Langzeitarbeitskonten, insbesondere um eine lebensphasengerechtere Arbeitsgestaltung zu ermöglichen.
- Das Fortbildungsangebot enthält auch weiterhin Seminare zur Sensibilisierung und Information über die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, z. B. die Kurzveranstaltungen zu diskriminierungsfreien Beurteilungen oder das Seminar „Work-Life-Balance“.
- Verschiedene Aspekte der Familienfreundlichkeit unseres Hauses sollen künftig weiter im Rahmen künftiger Mitarbeiterbefragungen bewertet werden. Im Vorfeld der nächsten Mitarbeiterbefragung soll geprüft werden, ob Aspekte der Familienfreundlichkeit konkreter erfragt werden.
- Informationsveranstaltungen zur Thematik der partnerschaftlichen Übernahme von Familienaufgaben.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird Interviews mit jungen Vätern unseres Hauses, die Vereinbarkeitsmaßnahmen wahrgenommen haben, durchführen und in geeigneter Weise darüber informieren.
- Auf die bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen wird im Intranet hingewiesen, wobei deutlich gemacht wird, dass diese auch von männlichen Beschäftigten genutzt werden können.
- Ein Erfahrungsaustausch von Vätern aus unserem Hause soll angeregt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte stellt interessierten Eltern das Angebot der Stiftung Lesen und der „hessenstiftung–familie hat zukunft“ „Mein Papa liest vor“ auf ihrer Seite im Intranet zur Verfügung.
- Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte nutzen die Vorteile und den Informationsgewinn durch die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ist für das Statistische Bundesamt seit vielen Jahren ein zentrales Anliegen. Das Amt berücksichtigt bereits in vielfacher Hinsicht familiäre Bedürfnisse der Beschäftigten und räumt mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung Spielräume zur Wahrnehmung privater Verpflichtungen ein. Zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben wird seit Jahren ein umfangreiches, sehr variables Angebot an Teilzeitmodellen angeboten, mit dem die Beschäftigten im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten unterstützt werden, Familie, Pflege und Berufstätigkeit durch flexible Arbeitsmodelle besser vereinbaren zu können.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist insgesamt weiter gestiegen. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen werden zwar weit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, der Anteil der Männer ist in allen Laufbahngruppen wieder leicht angestiegen (siehe Tabelle 10).

Von den 156 Referatsleitungen sind 38 in Teilzeit bzw. in Telearbeit tätig. Betrachtet man jedoch die obere Führungsebene (Gruppen- und Abteilungsleitungen), so sinkt der Anteil der Teilzeit- bzw. Telearbeitenden deutlich ab. Um den Frauenanteil auf Gruppenleitungsebene aber auch bei den Referatsleitungen zu steigern, ist es wichtig, im Hause eine erhöhte Akzeptanz für die Führung in Teilzeit zu schaffen.

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf¹

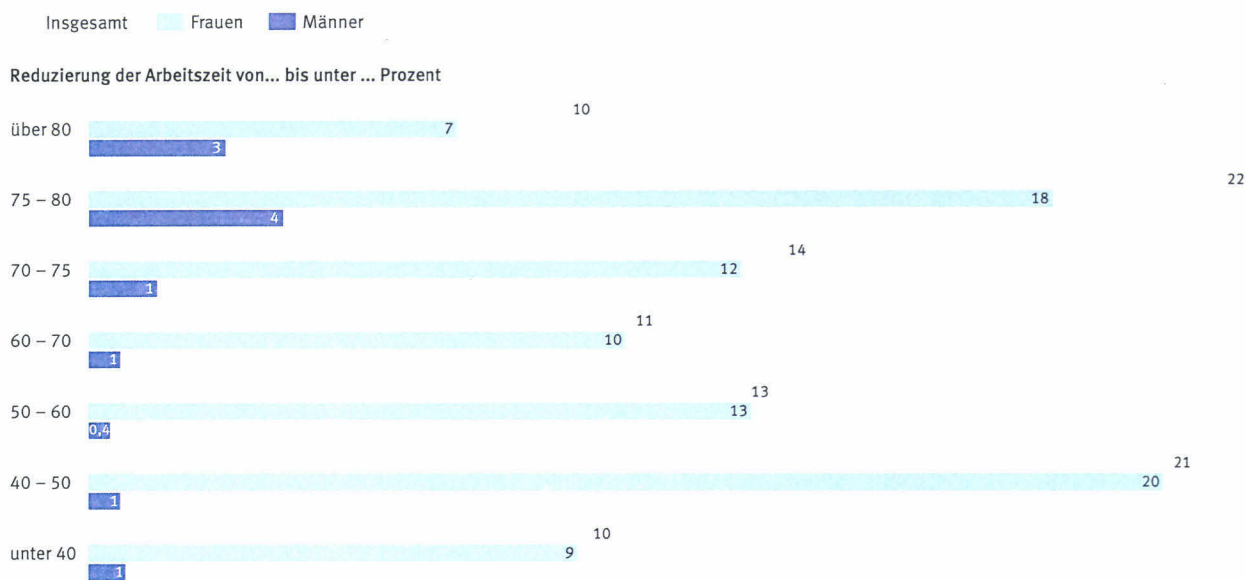
Laufbahngruppe	Geschlecht	30.6.2015			1.10.2013	1.10.2011
		Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %
HD	Frauen	218	64	29,4	26,9	25,6
	Männer	254	17	6,7	6,1	6,3
Zusammen HD		472	81	17,2	15,6	14,7
GD	Frauen	461	157	34,1	34,0	32,6
	Männer	400	23	5,8	5,1	6,1
Zusammen GD		861	180	20,9	19,8	19,1
MD	Frauen	597	264	44,2	44,1	45,5
	Männer	253	12	4,7	4,1	5,4
Zusammen MD		850	276	32,5	32,1	33,2
ED	Frauen	12	1	8,3	7,7	25,0
	Männer	23	1	4,3	3,7	0,0
Zusammen ED		35	2	5,7	5,0	8,7
Insgesamt	Frauen	1 288	486	37,7		
	Männer	930	53	5,7		
Insgesamt		2 218	539	24,3	23,5	23,6

¹ Ohne ATZ, ohne Azubis; einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

Quelle: EPOS

Auch der Umfang der Arbeitszeitreduzierung ist bei Frauen und Männern sehr unterschiedlich. Während der Großteil der teilzeitbeschäftigten Frauen die Arbeitszeit auf bis zu 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit reduziert hat, arbeiten teilzeitbeschäftigte Männer vorwiegend mehr als 75 % (siehe Grafik 1).

Umfang der Teilzeitbeschäftigung am 30.6.2015 in %



Teilzeitbeschäftigung ohne Altersteilzeit.
Quelle: EPOS

2016 - 02 - 0797

Ziele:

- Weiterhin Ausschöpfen der Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, insbesondere für Beschäftigte mit Familienaufgaben (mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein betreuungsbedürftiger Angehöriger).
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden besondere Arbeitszeitmodelle gemäß § 16 Abs. 1 BGlG, für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben ermöglicht; dies gilt auch für Führungskräfte.
- Erhöhung des Männeranteils an den Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben sowie an den flexiblen Arbeitsmodellen wie Telearbeit.

Maßnahmen:

- Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben 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 09/2011 können Beschäftigte mit nachgewiesenen familiären Pflichten einen formlosen Antrag auf Anhebung der regulären Kappungsgrenze des Arbeitszeitkontos auf maximal 280 Stunden stellen. So können in Verbindung mit dem Erholungsurlaub 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. Durch die Teilzeitbeschäftigung möglicherweise entstehenden Wahrnehmungsdefiziten ist bewusst entgegenzuwirken.
- Um auch ermitteln zu können, in welchem Umfang Frauen und Männer aus familiären Gründen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen, werden künftig auch die Antragsgründe im Personalverwaltungssystem erfasst.
- Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.
- Ermöglichen von Führung in Teilzeit und Förderung durch verstärktes Angebot von Schulungen.

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. Allen Beschäftigten mit Anspruch auf Arbeitszeiterhöhung konnte die Arbeitszeit entsprechend ihrer Wünsche erhöht werden. Allen Beschäftigten ohne Anspruch auf Arbeitszeiterhöhung konnte die Arbeitszeit zumindest befristet erhöht werden, teilweise sogar dauerhaft, sofern Arbeit in dem entsprechenden Umfang vorhanden war. In den Jahren 2014 und 2015 wurden insgesamt 6 Stellen für dauerhafte Arbeitszeiterhöhungen von 23 Beschäftigten genutzt. Darüber hinaus konnten weiteren 78 Beschäftigten befristete Arbeitszeiterhöhungen ermöglicht werden.

Arbeitszeiterhöhungen können insbesondere durch Inanspruchnahme von Telearbeit ermöglicht werden. Generell ist vollzeinahe Teilzeitbeschäftigung zu unterstützen, um Rentenlücken zu vermeiden.

Ziel:

- Weitere Verbesserung der Situation der Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch, die ihre Arbeitszeit aufstocken oder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten im Rahmen der dienstlichen Erforderlichkeit.

Maßnahmen:

- Der Bestand an Teilzeitbeschäftigten ohne Erhöhungsanspruch wird 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.
- 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, Mobiles Arbeiten

Als weiteres Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben steht den Beschäftigten bereits seit über 15 Jahren die alternierende Telearbeit zur Verfügung. Die Anzahl der Beschäftigten, die diese Möglichkeit nutzen, ist auch in den beiden letzten Jahren weiter gestiegen. In 2013 gab es insgesamt 217 Telearbeitende. Zum Stichtag 30. Juni 2015 waren es 226, somit 10,15 % der Beschäftigten. Dabei wird das Instrument in allen Bereichen des Hauses genutzt; zwar von Frauen in erheblich größerem Maße als von Männern, aber auch die Anzahl der Männer in Telearbeit ist von 41 in 2013 auf 57 zum Stichtag 30. Juni 2015 weiter gestiegen (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Telearbeit nach Organisationseinheit¹

Organisations- einheit	Beschäftigte			Telearbeitende		
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen
A	210	125	335	18	6	24
B	143	79	222	14	6	20
C	83	117	200	9	9	18
D	129	112	241	21	5	26
E	131	126	257	19	8	27
F	116	78	194	23	7	30
G	309	185	494	42	8	50
H	136	88	224	23	7	30
Sonstige	35	24	59	0	1	1
Insgesamt	1 292	934	2 226	169	57	226

¹ ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.

Quelle: EPOS, Stand 30.6.2015

Mit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten im Statistischen Bundesamt am 27. Juli 2016 können die Beschäftigten ein weiteres Instrument nutzen, um Familien- und Berufsleben besser zu vereinbaren.

Ziele:

- Weiterhin Angebot von Telearbeit unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung über Telearbeit insbesondere für Beschäftigte mit Familienaufgaben.
- Vermeidung von Nachteilen durch Telearbeit in der beruflichen Entwicklung.
- Mehr Flexibilität auch für kurzfristige Engpässe durch mobile Arbeitsmöglichkeiten.

Maßnahmen:

- Anträge auf Telearbeit sowie mobiles Arbeiten werden unter Berücksichtigung der arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen entsprechend der Regelungen der jeweiligen Dienstvereinbarungen 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 (siehe Abschnitt 3.1).
- Verbesserung der technischen Ausstattung für Telearbeitende und mobil Arbeitende.
- Evaluierung der Entscheidungen über Anträge auf Telearbeit sowie Mobiles Arbeiten und ggf. Prüfung von Verbesserungsmöglichkeiten.

4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen

Bei der Suche nach Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf werden die Beschäftigten des Hauses von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. In Wiesbaden und Bonn sind Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet, die genutzt werden können, wenn kurzfristig elterliche Betreuung notwendig wird. Derzeit kann der Bedarf durch das bestehende Angebot meist gedeckt werden. Zudem hat die Gleichstellungsbeauftragte für unser Haus mit je einer Kindertagesstätte in Wiesbaden und Bonn Vereinbarungen über ein Kurzzeitbetreuungsangebot, das den Beschäftigten unseres Hauses zur Verfügung steht, getroffen.

Alle Beschäftigten können seit Juli 2015 die Leistungen der ElternService AWO GmbH nutzen, um Familie, Pflege und Beruf besser vereinbaren zu können. Der Familienservice bietet Unterstützung durch Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Betreuung von Kindern sowohl für die Regel-, Notfall- und Ferienbetreuung sowie im Bereich Notfallbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Mit diesem Angebot konnte ein Ziel aus dem letzten Gleichstellungsplan erreicht werden.

Ziel:

- Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte sind auch zukünftig auf der Suche nach weiteren Unterstützungsangeboten. Die Beschäftigten werden durch ihre Vorgesetzten, die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten auch bei der Vereinbarung von Beruf und familiären Betreuungsaufgaben unterstützt.

Maßnahmen:

- Die Beschäftigten werden bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch das Angebot des Familienservice unterstützt.
- Auf Grundlage von § 10 Abs. 2 BGleG können nach Empfehlung des BMI Beschäftigte des Bundes bei Dienstreisen und der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen unabwendbare, zusätzliche und erforderliche Kosten für die Betreuung von Kindern – unabhängig vom Ort der Betreuung – nach bestimmten Maßgaben erstattet werden.

- Die Nutzung der bestehenden Eltern-Kind-Arbeitszimmer wird ausgewertet, um ggf. einen erhöhten Bedarf rechtzeitig erkennen und darauf reagieren zu können.
- Eine ausreichende Anzahl von Notebooks für mobiles Arbeiten aus familiären Gründen wird zur Verfügung gestellt.
- Die Verwaltung informiert die Vorgesetzten über die im Hause bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über alle im Hause bestehenden Vereinbarkeitsangebote (Teilzeitbeschäftigung, Telenarbeit, Mobiles Arbeiten, Zeitansparung, Familienservice, Kindernotfallbetreuung, etc.) zu informieren, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

4.6 Beurlaubung

Beurlaubungen ohne Bezüge haben weit überwiegend familiäre Gründe und werden zumeist von Frauen in Anspruch genommen. Unter den Beurlaubten ohne Bezüge aus sonstigen Gründen (z. B. für eine Tätigkeit bei einer internationalen Organisation) befinden sich dagegen mehr Männer.

Tabelle 12: Beurlaubung ohne Bezüge¹ 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	5	17	7	1	30	25	4,7	8,1	6,3
GD	1	16	1	2	20	18	0,5	3,9	2,3
MD	0	18	2	4	24	23	0,8	3,7	2,8
ED	0	1	1	0	2	2	4,3	8,3	5,7
Insgesamt	6	52	11	7	76	68	1,8	4,6	3,4

1 ohne ATZ Block Freistellungsphase; ohne Azubis.

Quelle: EPOS, Stand 30.6.2015

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 Telenarbeit hingewiesen. Sie werden darüber informiert, dass die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet und unabwendbare Kosten für die durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen anfallende Betreuung bis zur bestimmten Höchstgrenze erstattet werden können.

- Rechtzeitig vor der Beendigung einer mindestens dreijährigen familienbedingten Beurlaubung (möglichst sechs Monate vorher) werden Personalgespräche angeboten, um die weitere berufliche Entwicklung zu erörtern (künftige Verwendung, Fragen der Anpassung und Auffrischung von Wissen sowie Maßnahmen zur Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz). Darin werden Perspektiven des beruflichen Wiedereinstiegs gemeinsam erörtert und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. Dabei sind die positiven als auch nachteiligen Konsequenzen von Teilzeit aufzuzeigen und auf die im Hause bestehenden Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuweisen. 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 mit zu verfolgen.
- Beurlaubte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr zum Dienst beantragen, werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt.
- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung nach Beendigung einer familien- bzw. pflegebedingten 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 wird gewährleistet.
- Eine familien- bzw. pflegebedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine mögliche Beförderung, die Möglichkeit einer Höhergruppierung oder eines Aufstiegs auswirken.
- Nutzung von Langzeitarbeitskonten.

5 Aus- und Fortbildung

Das Fortbildungsangebot in unserem Hause wird stetig weiterentwickelt und den veränderten Bedürfnissen angepasst. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 450 Fortbildungsveranstaltungen angeboten, davon 59 in Teilzeitform.

Die große Anzahl der Teilnehmenden zeigt, dass die Möglichkeiten, sich auf persönlicher und beruflicher Ebene weiterzuentwickeln rege genutzt werden. Während eine große Anzahl der teilzeitbeschäftigten Teilnehmerinnen auch an Vollzeitveranstaltungen teilnahm, wurden Teilzeitveranstaltungen überwiegend von Vollzeitbeschäftigten beiderlei Geschlechts besucht. Familienbedingt Beurlaubte nehmen nach wie vor nur in wenigen Einzelfällen (3 in 2015) an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Tabelle 13: Anzahl der Fortbildungsveranstaltungen und der Teilnahmen im Jahr 2015

Veranstaltungs-kategorie	Anzahl der Veranstaltungen				Anzahl der Teilnehmenden an Vollzeitveranstaltungen				Anzahl der Teilnehmenden an Teilzeitveranstaltungen				Anzahl der Teilnehmenden insgesamt
					Männer		Frauen		Männer		Frauen		
	Insge-samt	Vollzeit-veran-staltungen	Teilzeit-veran-staltungen	E-Lear-ning	Vollzeit-beschäf-tigte	Teilzeit-beschäf-tigte	Vollzeit-beschäf-tigte	Teilzeit-beschäf-tigte	Vollzeit-beschäf-tigte	Teilzeit-beschäf-tigte	Vollzeit-beschäf-tigte	Teilzeit-beschäf-tigte	
BAköV-Veranstaltungen ¹	87	84	3	0	38	2	18	11	0	0	0	1	70
Sprachfortbildungen beim Bundes-sprachenamt ¹	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Einführungs-fortbildung	2	2	0	0	14	0	19	1	0	0	0	0	34
Europäisches Statistisches Fort-bildungsprogramm	6	6	0	0	6	0	1	1	0	0	0	0	8
Fortbildung für Führungskräfte	17	15	2	0	69	6	49	26	10	0	11	7	178
Gesundheits- und Sozialmanagement	7	1	5	1	8	0	1	0	16	1	32	20	78
Gemeinsame Fort-bildung Statistische Ämter des Bundes und der Länder	51	49	2	0	21	1	24	10	9	0	0	0	65
Informationstechnik	122	89	33	0	357	23	358	191	84	0	105	132	1 250
Informationstechnik Statistik	25	23	2	0	108	8	103	26	4	0	6	4	259
Kommunikation	27	19	8	0	53	3	72	44	21	0	42	14	249
Lehrmethodik und Didaktik	1	1	0	0	2	0	3	2	0	0	0	0	7
Persönliche Arbeitsgestaltung	7	7	0	0	25	1	29	22	0	0	0	0	77
Presse und Öffent-lichkeitsarbeit	2	2	0	0	5	0	7	2	0	0	0	0	14
Recht, Datenschutz und Informations-sicherheit	3	2	0	1	11	0	9	2	0	0	0	0	22
Statistikseminare	11	7	4	0	51	2	28	9	25	0	9	0	124
Sonstige	81	81	0	0	97	0	54	41	4	0	0	0	196
Zusammen	451	390	59	2	867	46	775	388	173	1	205	178	2 633

Ohne Kurzveranstaltungen und Studientage.

1 Ausgewiesen ist nur die Anzahl an Veranstaltungen, die von Beschäftigten des Hauses besucht wurden.

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 (auch Fortbildungen für Führungskräfte) in Teilzeitform angeboten.
- Angebot einer Fortbildungsveranstaltung mit Schwerpunkt Gleichstellung (z.B. „BGleG für Führungskräfte“).
- Der Fortbildungsbedarf der Rückkehrenden aus einer familiären Beurlaubung wird erörtert. Konkrete Planungen erfolgen im Hinblick auf die künftige Verwendung (siehe Abschnitt 4.5).
- Auf Grundlage von § 10 Abs. 2 BGleG können nach Empfehlung des BMI Beschäftigte des Bundes bei der Teilnahme an Fortbildungen unabwendbare zusätzliche und erforderliche Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – unabhängig vom Ort der Betreuung – nach bestimmten Maßgaben erstattet werden.
- Die Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Familienservice (siehe Abschnitt 4.5) können auch für die Unterstützung bei dem durch die Teilnahme an Fortbildungen zusätzlich entstehenden Betreuungsbedarf von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden. Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen.
- Beurlaubte können auch das E-Learning-Angebot des Amtes von zu Hause aus mit ihren privaten IT-Geräten und über ihren privaten Internet-Anschluss nutzen.

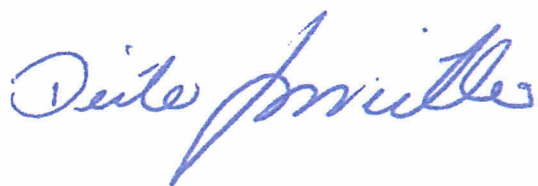
Umsetzung des Gleichstellungsplans

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 2016 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2019.

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht und somit allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn zudem in gedruckter Form.

Wiesbaden,



Dieter Sarreither

Präsident des
Statistischen Bundesamtes



Heike Opfermann

Gleichstellungsbeauftragte des
Statistischen Bundesamtes

Tabelle 6: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe

Status	Laufbahn- gruppe	Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil in %	Männeranteil in %	
				Frauen	Männer	Insgesamt			
Beamtinnen und Beamte	HD	B 8 ²	Präs	0	2	2	0,0	100,0	
		B 4	VPräs	0	1	1	0,0	100,0	
		B 3 ³	AL	6	2	8	75,0	25,0	
		A 16	AL	1	0	1	100,0	0,0	
			GL	6	15	21	28,6	71,4	
		A 15	GL	0	4	4	0,0	100,0	
			REFL	23	37	60	38,3	61,7	
		A 14	REFL	29	44	73	39,7	60,3	
			REF	10	8	18	55,6	44,4	
		A 13 h	REFL	1	6	7	14,3	85,7	
			REF	57	53	110	51,8	48,2	
		Zusammen		133	172	305	43,6	56,4	
	GD	A 13 g	hHSB	16	27	43	37,2	62,8	
			HSB ⁴	0	5	5	0,0	100,0	
			SB ⁴	4	2	6	66,7	33,3	
		A 12	REF ⁵	1	0	1	100,0	0,0	
			WM ⁵	1	0	1	100,0	0,0	
			hHSB	15	11	26	57,7	42,3	
			HSB	24	21	45	53,3	46,7	
			SB	4	0	4	100,0	0,0	
		A 11	REF ⁵	0	1	1	0,0	100,0	
			WM ⁵	1	2	3	33,3	66,7	
			hHSB	0	2	2	0,0	100,0	
			HSB	43	22	65	66,2	33,8	
			SB	1	1	2	50,0	50,0	
		A 10 g	HSB	3	0	3	100,0	0,0	
			SB	35	11	46	76,1	23,9	
		A 9 g	HSB	0	1	1	0,0	100,0	
			SB	1	1	2	50,0	50,0	
		Zusammen		149	107	256	58,2	41,8	
		MD	A 9 m + Z		1	3	4	25,0	75,0
			A 9 m		5	20	25	20,0	80,0
	A 8			14	23	37	37,8	62,2	
	A 7			11	9	20	55,0	45,0	
	A 6 m			6	3	9	66,7	33,3	
	Zusammen			37	58	95	38,9	61,1	
	ED	A 6 e		5	7	12	41,7	58,3	
		A 5 e		1	3	4	25,0	75,0	
		A 4		1	4	5	20,0	80,0	
		A 2		0	2	2	0,0	100,0	
		Zusammen		7	16	23	30,4	69,6	
Beamtinnen und Beamte insgesamt				326	353	679	48,0	52,0	

noch Tabelle 6: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe

Status	Laufbahn- gruppe	Besoldungs- /Entgelt- gruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil in %	Männeranteil in %
				Frauen	Männer	Insgesamt		
Tarifbeschäftigte	HD	E 15 Ü	GL	0	2	2	0,0	100,0
		E 15	GL	0	2	2	0,0	100,0
			REFL	0	6	6	0,0	100,0
		E 14	REFL	6	4	10	60,0	40,0
			REF	24	28	52	46,2	53,8
			WM	0	1	1	0,0	100,0
		E 13	REF	12	8	20	60,0	40,0
			WM	43	31	74	58,1	41,9
		Zusammen		85	82	167	50,9	49,1
	GD	E 12	hHSB	15	53	68	22,1	77,9
			HSB	2	3	5	40,0	60,0
		E 11	HSB	82	117	199	41,2	58,8
		E 10	SB	33	17	50	66,0	34,0
		E 9 b	SB	180	106	286	62,9	37,1
		E 9	SB	1	0	1	100,0	0,0
		Zusammen		313	296	609	51,4	48,6
	MD	E 9 a		334	103	437	76,4	23,6
		E 9 m		0	1	1	0,0	100,0
		E 8		53	23	76	69,7	30,3
		E 7		93	30	123	75,6	24,4
		E 6		70	28	98	71,4	28,6
		E 5		13	11	24	54,2	45,8
		Zusammen		563	196	759	74,2	25,8
	ED	E 4		2	1	3	66,7	33,3
		E 3		1	6	7	14,3	85,7
		E 2		2	0	2	100,0	0,0
		Zusammen		5	7	12	41,7	58,3
Azubi	Tarifbeschäftigte insgesamt			966	581	1 547	62,4	37,6
	AV			33	24	57	57,9	42,1
	Beschäftigte insgesamt			1 325	958	2 283	58,0	42,0

1 Ohne ATZ Block Freistellungsphase.

2 Ein Mann in Sonderurlaub.

3 Eine Frau im Sabbatical.

4 Durch Personaltausch übernommene Beschäftigte.

5 Laufbahnwechsel noch nicht abgeschlossen.

Quelle: EPOS, Stand: 30.6.2016

Tabelle 7: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.1.2013 bis 30.6.2015

Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Zusammen		Frauenanteil		Männeranteil	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %	in der Laufbahngruppe in %	an der Maßnahme in %
HD	B 3	1	1	0	0	1	1				
	A 16	1	4	1	0	2	4				
	A 15	3	9	3	1	6	10				
	E 15	0	3	0	0	0	3	46,2	38,1	53,8	61,9
	A 14	1	6	5	0	6	6				
	E 14	2	7	1	0	3	7				
	E 13	6	8	0	0	6	8				
	Zusammen	14	38	10	1	24	39				
GD	A 13 g	0	6	0	0	0	6				
	A 12	5	4	2	0	7	4				
	E 12	0	6	1	0	1	6				
	A 11	6	5	3	0	9	5				
	E 11	11	16	0	0	11	16	53,5	54,6	46,5	45,4
	A 10 g	5	3	4	0	9	3				
	E 10	13	6	1	0	14	6				
	E 9	5	5	0	0	5	5				
	E 9 b	14	6	1	2	15	8				
	Zusammen	59	57	12	2	71	59				
MD	E 9 a	8	7	4	1	12	8				
	A 8	5	4	4	0	9	4				
	E 8	25	18	8	1	33	19				
	A 7	0	1	2	0	2	1	70,3	60,3	29,7	39,7
	E 7	9	9	2	1	11	10				
	E 6	16	13	2	0	18	13				
	E 5	0	1	0	0	0	1				
	Zusammen	63	53	22	3	85	56				
ED	A 4	0	2	0	0	0	2				
	A 3	0	2	0	0	0	2	34,3	0,0	65,7	100,0
	Zusammen	0	4	0	0	0	4				
Insgesamt		136	152	44	6	180	158	58,0	53,3	42,0	46,7

Quelle: EPOS

Tabelle 7a: Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten Januar 2013 bis Ende Juni 2015

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte/Freigestellte ¹	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
HD	14	37	8	1	2	1
GD	57	54	11	2	3	3
MD	63	53	20	3	2	–
ED	–	4	–	–	–	–
Insgesamt	134	148	39	6	7	4

¹ Einschließlich Beschäftigte in Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, die während der Elternzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, sowie Beschäftigte mit einer Beurlaubung nach § 92 BBG.

Quelle: EPOS

Tabelle 14: Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit

Organisations- einheit	Beschäftigte ¹			Teilzeitbeschäftigte ¹			Anteil Teilzeitbeschäftigte in %		
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen
A	210	125	335	91	8	99	43,3	6,4	29,6
B	143	78	221	73	7	80	51,0	9,0	36,2
C	83	116	199	28	7	35	33,7	6,0	17,6
D	127	111	238	46	9	55	36,2	8,1	23,1
E	131	126	257	37	7	44	28,2	5,6	17,1
F	115	78	193	35	3	38	30,4	3,8	19,7
G	309	185	494	126	6	132	40,8	3,2	26,7
H	135	87	222	43	4	47	31,9	4,6	21,2
Sonstige	35	24	59	7	2	9	20,0	8,3	15,3
Insgesamt	1 288	930	2 218	486	53	539	37,7	5,7	24,3

¹ Ohne ATZ, ohne Azubis; einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

Quelle: EPOS, Stand: 30.6.2015

Notenspiegel Regelbeurteilungsrunde 2013

Vergleichsgruppe Beamte und Beamtinnen des einfachen Dienstes (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Mai 2013

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	19	3	5	6	4	1	0	0
Anteil in %	100,0	15,8	26,3	31,6	21,1	5,3	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,3				
männlich				6,9				
weiblich				8,0				

Da in der Vergleichsgruppe nur 19 Bedienstete zu beurteilen sind, richtet sich die Einhaltung der Richtwerte nach Ziff. 4.2 Abs.10 BuRiLi. Dementsprechend ist in Fällen, in denen die Bildung von Richtwerten wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich ist, bei der Gesamtbewertung eine Differenzierung anzustreben, die – soweit möglich – der Festlegung der Richtwerte entspricht. Ein solcher Fall ist nach einschlägiger Rechtsprechung i.d.R. gegeben, wenn die Vergleichsgruppe weniger als 30 Personen umfasst. Dies ist bei dieser abteilungsübergreifend gebildeten Vergleichsgruppe der Fall.

Vergleichsgruppe Beamte und Beamtinnen des mittleren Dienstes (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Mai 2013

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	70	4	12	42	11	1	0	0
Anteil in %	100,0	5,7	17,1	60,0	15,7	1,4	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,1				
männlich				7,1				
weiblich				7,2				

Vergleichsgruppe Sachbearbeiter/-innen (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Oktober 2013

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	60	4	13	32	10	1	0	0
Anteil in %	100,0	6,7	21,7	53,3	16,7	1,7	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,2				
männlich				7,3				
weiblich				7,1				

Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiter/-innen (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Oktober 2013

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	112	12	28	67	4	1	0	0
Anteil in %	100,0	10,7	25,0	59,8	3,6	0,9	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,4				
männlich				7,5				
weiblich				7,3				

Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiter/-innen (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Oktober 2013

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	50	7	12	30	1	0	0	0
Anteil in %	100,0	14,0	24,0	60,0	2,0	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,5				
männlich				7,6				
weiblich				7,4				

Regelbeurteilungsrunde 2014**Vergleichsgruppe Referenten/Referentinnen (Amt insg.)¹**

Stichtag: 1. Oktober 2014

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	95	12	22	55	4	1	1	0
Anteil in %	100,0	12,6	23,2	57,9	4,2	1,1	1,1	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,4				
männlich				7,4				
weiblich				7,4				

Vergleichsgruppe Referatsleitungen (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Oktober 2014

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	123	17	32	69	5	0	0	0
Anteil in %	100,0	13,8	26,0	56,1	4,1	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,5				
männlich				7,5				
weiblich				7,4				

Vergleichsgruppe Gruppenleitungen (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Oktober 2014

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	22	3	6	13	0	0	0	0
Anteil in %	100,0	13,6	27,3	59,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,5				
männlich				7,4				
weiblich				7,9				

Vergleichsgruppe Abteilungsleitungen (Amt insg.)

Stichtag: 1. Oktober 2014

Aufgrund der geringen Größe der Vergleichsgruppe ist die Veröffentlichung eines Notenspiegels aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Die Durchschnittsnote beträgt 7,6 Punkte.

Regelbeurteilungsrunde 2015**Vergleichsgruppe Beamte und Beamtinnen des einfachen Dienstes (Amt insg.)¹**

Stichtag: 1. Mai 2015

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	19	3	5	6	3	2	0	0
Anteil in %	100,0	15,8	26,3	31,6	15,8	10,5	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,2				
männlich				7,0				
weiblich				7,8				

Aufgrund der geringen Größe der Vergleichsgruppen erfolgt die Vergabe in Anlehnung an die Richtwerte (vgl. Ziff. 4.2 BuRiLi).

Vergleichsgruppe Beamte und Beamtinnen des mittleren Dienstes (Amt insg.)¹

Stichtag: 1. Mai 2015

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	66	6	15	41	3	0	0	1
Anteil in %	100,0	9,1	22,7	62,1	4,5	0,0	0,0	1,5
Durchschnittsnote insgesamt				7,3				
männlich				7,2				
weiblich				7,5				

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