

GLEICHSTELLUNGS- PLAN

für die Jahre 2020 bis 2023

Inhalt

Vorwort von Herrn Präsident Dr. Georg Thiel	7
Einleitung	8
1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot	9
1.1 Frauen- und Männeranteil	9
1.2 Frauen und Männer in Führungspositionen	15
1.3 Planstellen, Stellen	17
2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen	19
3 Berufliche Entwicklung	22
3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich	22
3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich	23
3.3 Leistungsprämien und leistungsbezogene Stufenaufstiege im Tarifbereich	24
3.4 Verbeamtungen	25
3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	27
3.6 Wechsel der Laufbahngruppe bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten	29
4 Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben	30
4.1 Familiengerechte Amtskultur	30
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung	32
4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung	35
4.4 Telearbeit, Mobiles Arbeiten	35
4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen	36
4.6 Beurlaubung	37
5 Aus- und Fortbildung	39
6 Gleichstellung im Sprachgebrauch	40
7 Keine Darstellung des dritten Geschlechts	40
Anhang	42

Tabellen

Tabelle 1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Laufbahngruppen und Funktion im Verlauf	10
Tabelle 3	Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen vom 1.7.2015 bis zum 31.12.2020	19
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.7.2015 bis 31.12.2020 (Auszug)	27

Abbildungen

Abbildung 1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in IT-Funktionen	13
Abbildung 2	Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden im Verlauf	14
Abbildung 3	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in Führungspositionen	16
Abbildung 4	Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe im Verlauf	17
Abbildung 5	Termine der Regelbeurteilungen für die Vergleichsgruppen	22
Abbildung 6	Frauen- und Männeranteil der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppe	26
Abbildung 7	Wechsel der Laufbahngruppe 1.7.2015 bis 31.12.2020	29
Abbildung 8	Umfang der Teilzeitbeschäftigung am 30.6.2019	33

Anhangtabellen, Gesamttabellen

Tabelle 1.1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in IT-Funktionen	42
Tabelle 1.2	Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden im Verlauf	42
Tabelle 1.3	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in Führungspositionen	43
Tabelle 2	Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe im Verlauf in %	43
Tabelle 2.1	Frauen und Männer im Zeitvertrag nach Laufbahngruppe	43
Tabelle 4.1	Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte ab 2015	44
Tabelle 4.2	Gewährung von Leistungsstufen an Beamtinnen und Beamte ab 2017	46
Tabelle 5.1	Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte ab 2016	47
Tabelle 5.2	Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen an Tarifbeschäftigte ab 2015	48
Tabelle 6	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe am 30.6.2019	50
Tabelle 6	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe am 31.12.2020	52
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.7.2015 bis 30.6.2019	54
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.7.2019 bis 31.12.2020	55
Tabelle 7.1	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 1.7.2015 bis 31.12.2020	56
Tabelle 8	Wechsel der Laufbahngruppe 1.7.2015 bis 31.12.2020	56

Inhalt

Tabelle 9	Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	57
Tabelle 9.1	Elternzeiten von Beschäftigten vom 1.7.2019 bis 31.12.2020	57
Tabelle 10	Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf	58
Tabelle 11	Telearbeit nach Organisationseinheit	59
Tabelle 12	Beurlaubung ohne Bezüge nach Laufbahngruppe	59
Tabelle 13	Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen vom 1.7.2015 bis 31.12.2020	60
Tabelle 14	Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit	61
	Regelbeurteilungsrunden 2015, 2016, 2017, 2018 und 2019 – Notenspiegel	62
 Anhang		
	Leitfäden der AG INQA	69

Vorwort von Herrn Präsident Dr. Georg Thiel

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vor sechs Jahren ist das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in Kraft getreten. Es dient dazu, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst voranzutreiben. Auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit strebt das BGleiG an. Ziele, die auch für das Statistische Bundesamt als attraktiven Arbeitgeber von großer Bedeutung sind. Unser gemeinsames Ziel muss es sein, größtmögliche Flexibilität für alle Lebensumstände zu fördern. Dazu müssen wir gemeinsam Ungleichheit, ihre Ursachen und Folgen verstehen und versuchen, Lösungen zu finden. Dieser Weg beginnt mit einer offenen und direkten Kommunikation.

Zum Erreichen dieser Ziele veröffentlicht die Amtsleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in regelmäßigen Abständen einen Gleichstellungsplan. An ihm lassen sich die Erfolge und Verbesserungspotenziale unserer Bemühungen, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen und bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu schaffen, ablesen.

In den vergangenen Jahren hat sich einiges getan, auf das wir stolz sein können. So konnten langjährige Probleme der Gleichstellung, wie die Teilzeitproblematik, endlich gelöst werden. Auch die formalen Voraussetzungen für eine Bewerbung als Gruppenleitung konnten wir zumindest temporär anpassen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Position zu verringern. Angetrieben durch die Pandemie wurde außerdem die Ausstattung mit mobilen Endgeräten beschleunigt. Die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens, die sich daraus für die Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes ergeben hat, verbessert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf enorm. Diese Beispiele stehen exemplarisch für viele weitere Maßnahmen, die auf die genannten Ziele einzahlen.

Obwohl die Daten zur Geschlechterverteilung im Jahr 2019 eine erfreuliche Entwicklung zeigen, deutet sich seitdem an, dass sich das Verhältnis von Frauen zu Männern in einigen Bereichen leider wieder verschlechtert. Dies zeigt, dass wir uns auch weiterhin darum bemühen müssen, gleiche Chancen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Die Covid-Pandemie hat nicht nur die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans herausgezögert, sondern auch in Teilen der Gesellschaft die bisher erreichten Ziele in der Gleichstellung zurückgeworfen. Damit es uns gelingt, Gleichstellung zu erreichen, bitte ich Sie alle – insbesondere aber die Beschäftigten in Führungspositionen – um Ihre Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen des nun vorliegenden Gleichstellungsplans 2020-2023.

Wiesbaden im August 2021



Dr. Georg Thiel

Einleitung

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) hat zum Ziel, 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. Ziel ist auch, 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.

Das BGleG sieht daher vor, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation Frauen u. a. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind Frauen und Männer gleichermaßen zu unterstützen; insbesondere Männer sollen 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.

Zur Erreichung der Ziele des BGleG ist unser Haus verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für 4 Jahre zu erstellen. Der letzte Gleichstellungsplan für unser Haus galt für die Jahre 2016 bis 2019. Für den daran anschließenden Vierjahreszeitraum war daher ein neuer Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2023 zu erstellen. Zum Stichtag 30. Juni 2019 war für diesen eine Bestandsaufnahme vorzunehmen, indem die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle beschrieben wird. Um auch die Entwicklungen nach diesem Stichtag darstellen zu können, sind ergänzend aktuelle Auswertungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2020 erfolgt. Leider kam es aufgrund der Coronazeit zu erheblichen Verzögerungen bei der Erstellung des Plans.

Im Abgleich mit dem letzten Gleichstellungsplan ist festzustellen, inwieweit die dort gesteckten Ziele bis zum Ende des Geltungszeitraums erreicht wurden, und ggf. Gründe für die Zielverfehlung zu ermitteln. Zudem ist 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. Ebenfalls darzustellen ist, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und 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.

Von den im letzten Gleichstellungsplan gesteckten Zielen konnten einige erreicht, manche sogar übertroffen werden. Gleichwohl gibt es noch Unterrepräsentanzen in einigen Funktionen. Überwiegend waren die Frauenanteile zum Vergleichszeitpunkt weiter angestiegen, nach dem Stichtag aber in einzelnen Funktionen wieder gesunken. Daher besteht weiterhin Handlungsbedarf insbesondere in den Funktionen des höheren Dienstes und in den IT-Funktionen.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit konnte unser Haus das Angebot an Maßnahmen seit dem letzten Gleichstellungsplan erweitern u. a. um mobiles Arbeiten und Langzeitarbeitskonten. In dem letzten Vierjahreszeitraum sind wir mit unseren Maßnahmen dem Ziel des BGleG damit wieder ein Stück nähergekommen. Das Haus strebt eine deutliche Ausweitung der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens an, um auch Vereinbarkeit weiter zu verbessern und sich weiterhin als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren.

Eine erfolgreiche Gleichstellung zeigt sich nicht zuletzt auch über einen selbstverständlichen Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache (§ 4 Abs. 3 BGleG).

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 in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung.

1 Einzelfallbezogene Quotenregelung, Benachteiligungsverbot

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

1.1 Frauen- und Männeranteil

Tabelle 1 zeigt, dass sich die positive Entwicklung des Frauenanteils im Statistischen Bundesamt insgesamt fortgesetzt hat. Allerdings haben sich im Betrachtungszeitraum Unterrepräsentanzen entwickelt

- im höheren Dienst auf Gruppen- und Referatsleitungsebene sowie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern. Bei Betrachtung der weiteren Entwicklung nach dem Stichtag besteht Ende 2020 Unterrepräsentanz ebenfalls auf Amts- und Abteilungsleitungsebene (vgl. Aktualisierung zum 31. Dezember 2020 in Tabelle 1).
- im gehobenen Dienst bei der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung (hHSB und hHSB-IT) und Hauptsachbearbeitung-IT
- im IT-Bereich des mittleren Dienstes (BSB-IT)
- im einfachen Dienst.

Tabelle 1

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Laufbahngruppen und Funktion im Verlauf

Laufbahngruppe	Funktion	31.12.2020					30.6.2019					30.6.2015	1.10.2013	1.10.2011
		Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil	Männeranteil	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
					in %					in %				
HD	Präs/VPräs	0	2	2	0,0	100	1	1	2	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
	AL	2	5	7	28,6	71,4	5	4	9	55,6	44,4	77,8	75,0	57,1
	GL	9	15	24	37,5	62,5	7	20	27	25,9	74,1	20,7	26,7	27,8
	RL	57	94	151	37,7	62,3	61	94	155	39,4	60,6	37,8	35,2	34,4
	Ref ²	180	159	339	53,1	46,9	156	150	306	51,0	49,0	51,5	49,7	50,0
	WiMi	94	112	206	45,6	54,4	64	68	132	48,5	51,5	57,0	58,4	53,4
	Zusammen HD	342	387	729	46,9	53,1	294	337	631	46,6	53,4	46,2	45,5	43,6
GD	hHSB	78	115	193	40,4	59,6	64	112	176	36,4	63,6	33,1	31,7	29,9
	HSB	180	155	335	53,7	46,3	177	141	318	55,7	44,3	47,7	45,4	45,2
	SB ³	285	147	432	66,0	34,0	258	153	411	62,8	37,2	65,3	62,7	58,4
	Zusammen GD	543	417	960	56,6	43,4	499	406	905	55,1	44,9	53,5	51,2	49,2
MD	Zusammen MD	453	184	637	71,1	28,9	518	200	718	72,1	27,9	70,3	70,0	69,1
ED	Zusammen ED	8	17	25	32,0	68,0	10	19	29	34,5	65,5	34,3	32,5	34,0
Insgesamt		1 346	1 005	2 351	57,3	42,7	1 321	962	2 283	57,9	42,1	58,0	57,1	55,7
Auszubildende	FAB	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	68,4	–	–
	Fachinformatik	1	14	15	6,7	93,3	1	8	9	11,1	88,9	11,1	–	–
	KfBM	18	4	22	81,8	18,2	22	11	33	66,7	33,3	66,7	–	–
	FAMS	5	1	6	83,3	16,7	2	1	3	66,7	33,3	50,0	–	–
	dualFi	0	2	2	0,0	100	–	–	–	–	–	–	–	–
	dualBA	1	3	4	25,0	75,0	–	–	–	–	–	–	–	–
	Zusammen	25	24	49	51,0	49,0	25	20	45	55,6	44,4	57,9	50,0	54,1

1 Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

2 Eine Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 24 BLV.

3 Eine Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 38 BLV; zwei Beschäftigte mit Übertragung höherwertiger Tätigkeit mit Absenkung.

Quelle: EPOS

Die Funktionsebene **Amtsleitung** war am Stichtag 30. Juni 2019 paritätisch besetzt. Danach ist durch das Ausscheiden der Vizepräsidentin und die Nachbesetzung dieser Funktion mit einem Mann Unterrepräsentanz entstanden. Während des Geltungsbereichs des Gleichstellungsplans wird nur die Präsidentenfunktion vakant. Bei der Nachbesetzung ist darauf zu achten, dass Parität wiederhergestellt wird.

Die insgesamt neun **Abteilungsleitungsfunktionen** waren am 30. Juni 2019 mit fünf Frauen und vier Männern besetzt; der Frauenanteil betrug damit 55,6 %. Durch Ausscheiden von vier Abteilungsleiterinnen und zwei Abteilungsleitern und der bisherigen Nachbesetzung mit zwei Frauen und zwei Männern hat sich der Frauenanteil inzwischen auf 42,9 % verringert. Bis Ende 2023 scheidet ein weiterer Abteilungsleiter aus, so dass voraussichtlich insgesamt drei Abteilungsleitungsfunktionen zu besetzen sein werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans war für eine dieser Funktionen im Auswahlverfahren bereits ein Mann ausgewählt worden. Für die beiden weiteren zu besetzenden Abteilungsleitungsfunktionen wird eine paritätische Besetzung angestrebt. Für eine dieser beiden Funktionen wurde inzwischen eine Frau ausgewählt. Damit werden vier der neun Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt sein und ein Frauenanteil von 44,4 % erreicht.

Bei den **Gruppenleitungen** wurde das Ziel, bis Ende 2019 einen Frauenanteil von 25 % zu erreichen, mit 25,9 % zum Stichtag 30. Juni 2019 bereits übertroffen. In dieser Funktion ist der Frauenanteil auch danach weiter angestiegen und zwar auf 37,5 % am 31. Dezember 2020. Durch danach erfolgte Besetzungen freier Gruppenleitungsfunktionen mit einer Frau und drei Männern waren Ende April 2021 zehn der insgesamt 29 Funktionen mit Frauen und 18 mit Männern besetzt, eine Funktion war unbesetzt; der Frauenanteil ist damit auf 35,7 % gesunken. Bis Ende 2023 scheiden voraussichtlich fünf Gruppenleitungen aus und zwar eine Frau und vier Männer. Für die insgesamt bis Ende 2023 voraussichtlich zu besetzenden sechs Gruppenleitungsfunktionen wird eine paritätische Nachbesetzung angestrebt. Wenn dies realisiert werden kann, könnten bis Ende 2023 zwölf der 29 Gruppenleitungen mit Frauen besetzt sein, damit würde der Frauenanteil auf 41,4 % leicht steigen.

Aufgrund des geringen Frauenanteils bei den Gruppenleitungen und da sich bisher ausschließlich Referatsleitungen in Besoldungsgruppe A 15 bzw. Entgeltgruppe E 15 für diese Funktion bewerben konnten, war als Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei den Referatsleitungen in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe von 38,3 auf 40,0 % zu erhöhen. Tabelle 6 (s. Anhang) zeigt, dass von insgesamt 77 Referatsleitungen in der Besoldungsgruppe A 15 und in der Entgeltgruppe E 15 nur 26 davon mit Frauen besetzt waren. Der Frauenanteil beträgt zum Stichtag 33,8 %; das gesetzte Ziel wurde somit nicht erreicht. Ursächlich dafür ist, dass im Betrachtungszeitraum weniger Frauen als Männer nach A 15 befördert bzw. Tätigkeiten nach E 15 übertragen wurden (unter insgesamt 33 Beförderungen und Übertragungen waren 10 Frauen). Durch Personalveränderungen nach dem Stichtag ist der Anteil der Referatsleiterinnen in A 15/ E 15 bis Ende 2020 mit 24 von 73 weiter abgesunken auf 32,9 %. Um die Anzahl der Bewerbungen auf Gruppenleitungsfunktionen zu vergrößern, lässt das BMI bis Ende 2021 die Bewerbung von Referatsleitungen in Besoldungsgruppe A 14 bzw. in Entgeltgruppe E 14 auf Gruppenleitungsfunktionen zu, damit der Anteil der Frauen in Gruppenleitungsfunktionen weiter erhöht werden kann.

Bei den **Referatsleitungen** wurde im letzten Gleichstellungsplan als Ziel vorgesehen, bis Ende 2019 den Frauenanteil auf 40,0 % zu erhöhen. Mit einem Frauenanteil von 39,4 % wurde dieses Ziel bereits zum Stichtag 30. Juni 2019 fast erreicht. Nach einem zwischenzeitlichen Absinken auf 37,7 % am 31. Dezember 2020 verbesserte sich die Quote mit 39,5 % zum Stichtag 1. September 2021 wieder auf das ursprüngliche Niveau.

Eine weitere Unterrepräsentanz ist entstanden, da der Anteil der **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** von 57,0 % am 30. Juni 2015 auf 48,5 % am 30. Juni 2019 gesunken ist. Diese Entwicklung hat sich auch danach fortgesetzt; der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betrug Ende 2020 nur noch 45,6 %.

Bei der **herausgehobenen Hauptsachbearbeitung** konnte der Frauenanteil bis zum Stichtag auf 36,4 % mit 64 Frauen erhöht werden; das Ziel, bis Ende 2019 den Anteil auf 37,5 % und damit 66 Frauen zu erhöhen, wurde somit nicht ganz erreicht. Nachfolgend ist der Frauenanteil der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung insgesamt aber weiter angestiegen auf 40,4 % Ende 2020. Durch den weiteren Anstieg des Frauenanteils bei der Hauptsachbearbeitung insgesamt von 47,7 % im Juni 2015 auf 55,7 % im Juni 2019 bzw. 53,7 % Ende 2020, wird jedoch perspektivisch auch bei der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung der Frauenanteil stetig weiter erhöht werden können.

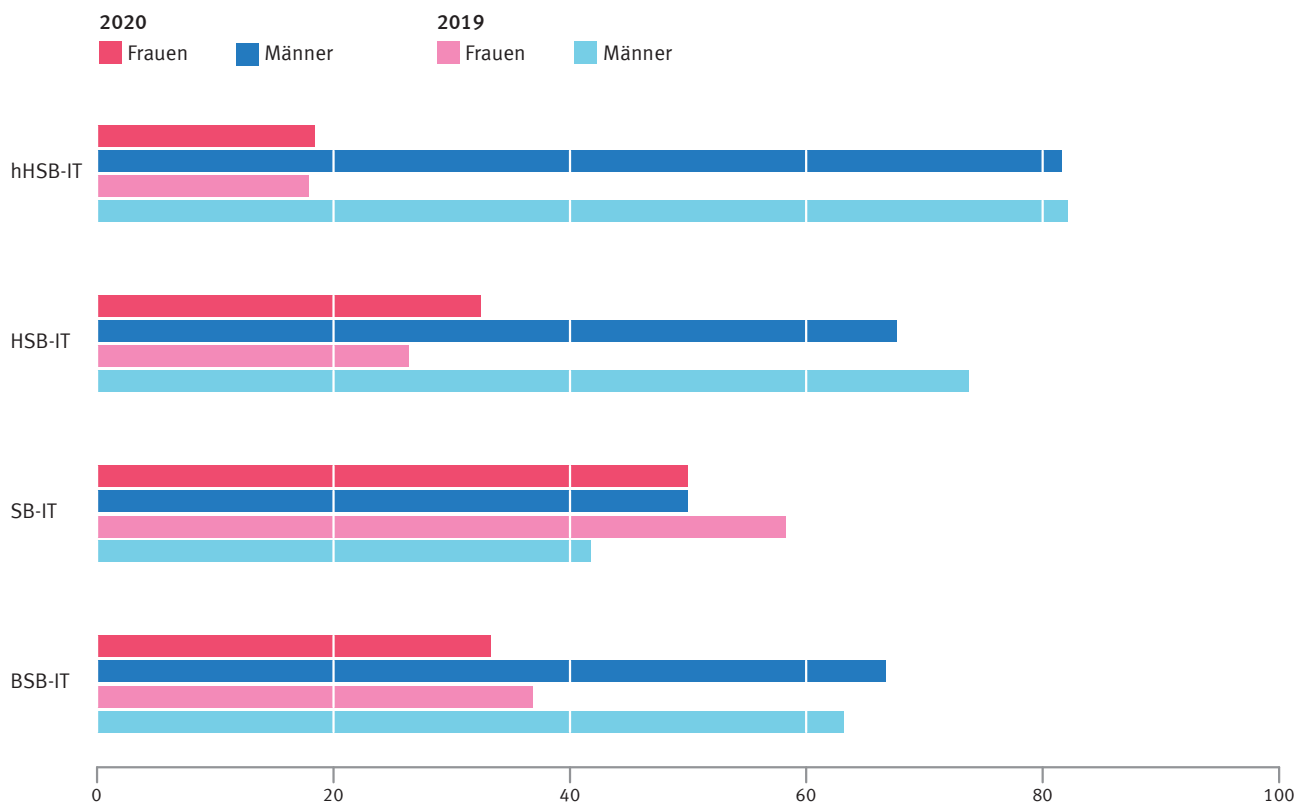
Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils bei der Amtsleitung
Zielwert bis Ende 2023: 50 %
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Abteilungsleitungen
Zielwert bis Ende 2023: 44 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Gruppenleitungen
Zielwert bis Ende 2023: 41 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Referatsleitungen
Zielwert bis Ende 2023: 45 %
- Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Referatsleitungen in Besoldungsgruppe A 15 bzw. Entgeltgruppe E 15
Zielwert bis Ende 2023: 40 %
- Weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der herausgehobenen Hauptsachbearbeitung
Zielwert bis Ende 2023: 50 %
- Erhöhung der Frauenquote im einfachen Dienst.
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden im Berufsbild Fachinformatiker/in.

Darüber hinaus streben wir an, gemäß der gesetzlichen Zielvorgabe bis zum 31. Dezember 2025, eine annähernd numerische Gleichheit mit Frauen und Männern in allen Positionen zu erreichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Wir gehen davon aus, dass die beschriebenen Maßnahmen über die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans dazu geeignet sind, dieses Ziel zu erreichen.

Die **IT-Funktionen** werden erstmalig in diesem Gleichstellungsplan gesondert ausgewiesen; ein Zeitverlauf kann daher nicht dargestellt werden. Abbildung 1 (s. auch Tabelle 1.1 im Anhang) zeigt, dass nur in der Funktion Sachbearbeitung-IT Frauen nicht unterrepräsentiert sind. Nach dem Stichtag ist der Anteil der Frauen in der Funktion Hauptsachbearbeitung-IT deutlich gestiegen von 26,3 % am 30. Juni 2019 auf 32,4 % Ende 2020, in der Büro-sachbearbeitung-IT aber von 36,8 % am 30. Juni 2019 auf 33,3 % Ende 2020 gesunken.

Abbildung 1
Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ in IT-Funktionen
in %



¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.
Quelle: EPOS

2021 - 0237

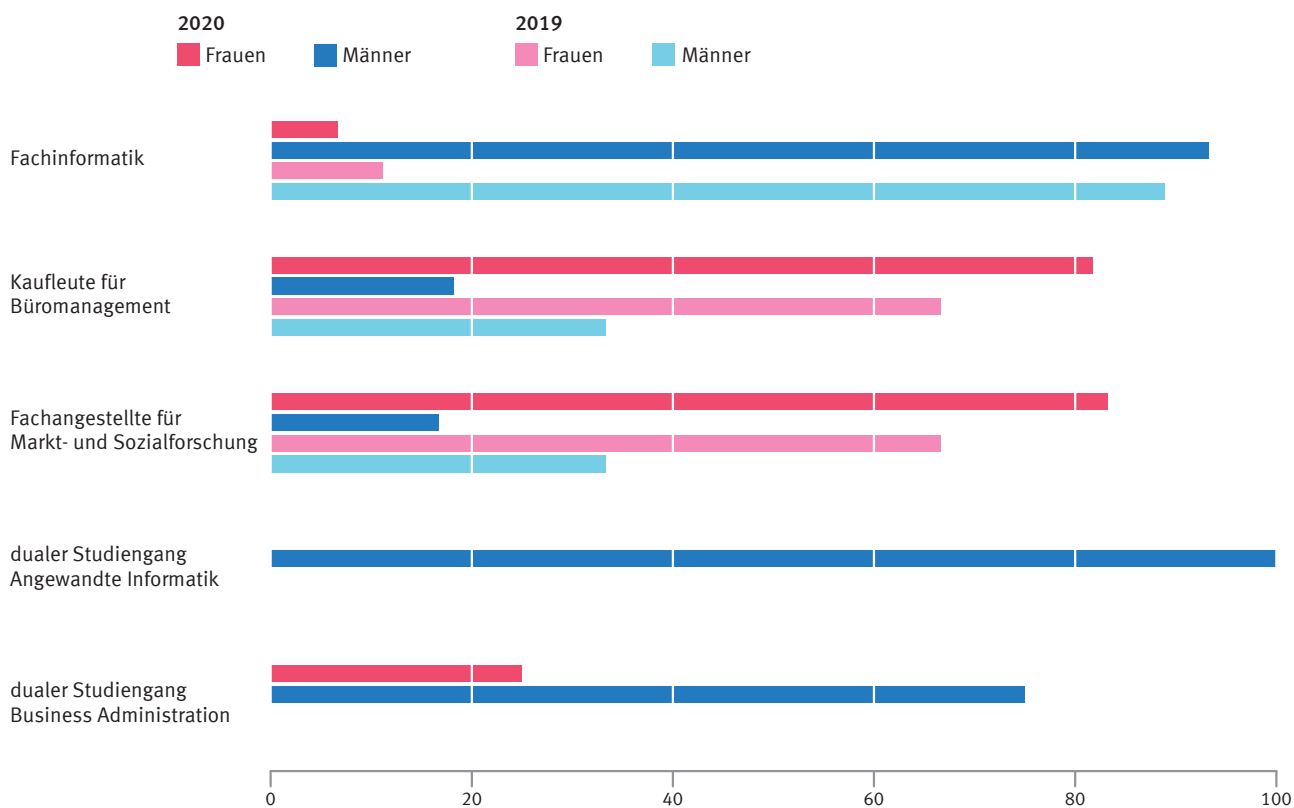
Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in der Funktion herausgehobene Hauptsachbearbeitung-IT
Zielwert bis Ende 2023: 30 %
- Erhöhung des Frauenanteils in der Funktion Hauptsachbearbeitung-IT
Zielwert bis Ende 2023: 40 %
- Erhöhung des Frauenanteils in der Funktion Bürosachbearbeitung-IT
Zielwert bis Ende 2023: 50 %

Wie die Abbildung 2 (s. auch Tabelle 1.2 im Anhang) zeigt, war zum Stichtag 30. Juni 2019 der Frauenanteil bei den **Auszubildenden** insgesamt größer als der Männeranteil. Im Ausbildungsgang Fachinformatik hingegen waren Frauen deutlich unterrepräsentiert mit einem Anteil von nur 11,1 %. Nach dem Stichtag ist der Frauenanteil weiter gesunken und betrug Ende 2020 nur noch 6,7 %.

Die beiden ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge „Business Administration“ und „Angewandte Informatik“ sind in 2020 neu hinzugekommen. In beiden Studiengängen sind Frauen derzeit unterrepräsentiert.

Abbildung 2
Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden im Verlauf
in %



Quelle: EPOS

2021 - 0238

Ziel:

Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden im Berufsbild Fachinformatiker/in und bei den dualen Studiengängen.

Maßnahmen für alle Funktionen:

- In den Ausschreibungen werden, sofern in dieser Funktion Unterrepräsentanz besteht, Frauen stärker angesprochen. Ausschreibungen erhalten – wie bisher – einen Zusatz, der Frauen zur Bewerbung ermuntert. Zudem werden die Ausschreibungen textlich dahingehend angepasst, dass Frauen verstärkt angesprochen werden.
- Bei externen und geschäftsbereichsweiten Ausschreibungen sind Frauen weiterhin bevorzugt einzuladen und bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt auszuwählen, sofern in den entsprechenden 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.
- Vermehrte Ausschreibung von Referatsleitungsfunktionen und evtl. auch Gruppenleitungsfunktionen in Jobsharing.
- Die Vorgesetzten fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an oder Leitung von Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen, Projektarbeiten und agilen Teams ermöglicht wird.
- Anbieten von Fortbildungsveranstaltungen – auch in Teilzeit – für Frauen, die sich für die Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren möchten.
- Im höheren Dienst wird geeigneten Mitarbeiterinnen auch ein Wechsel des Aufgabenbereichs empfohlen, um die geforderte Verwendungsbreite und die Chance für eine mögliche Übernahme einer Referatsleitungs- bzw. Gruppenleitungsfunktion zu erhöhen.
- Bei erstmaliger Übernahme einer Referats-, Gruppen- oder Abteilungsleitungsfunktion vereinbaren die Führungskräfte ein Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten, um sich darüber zu informieren, welche gleichstellungsrechtlichen Aspekte in der neuen Funktion zu beachten sind.
- Befristete Ermöglichung der Bewerbung auf Gruppenleitungsfunktionen für Referatsleitungen in der Besoldungsgruppe A 14 bzw. in der Entgeltgruppe E 14.
- Auf Messen, in Schulen sowie in den Ausschreibungen soll verstärkt bei Frauen für den Beruf des/der Fachinformatikers/-in und für die dualen Studiengänge geworben werden.

1.2 Frauen und Männer in Führungspositionen

Im Gleichstellungsplan sind insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene konkrete Zielvorgaben zu benennen. Laut Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung sollen bis 2025 die Führungspositionen im öffentlichen Dienst paritätisch besetzt sein.

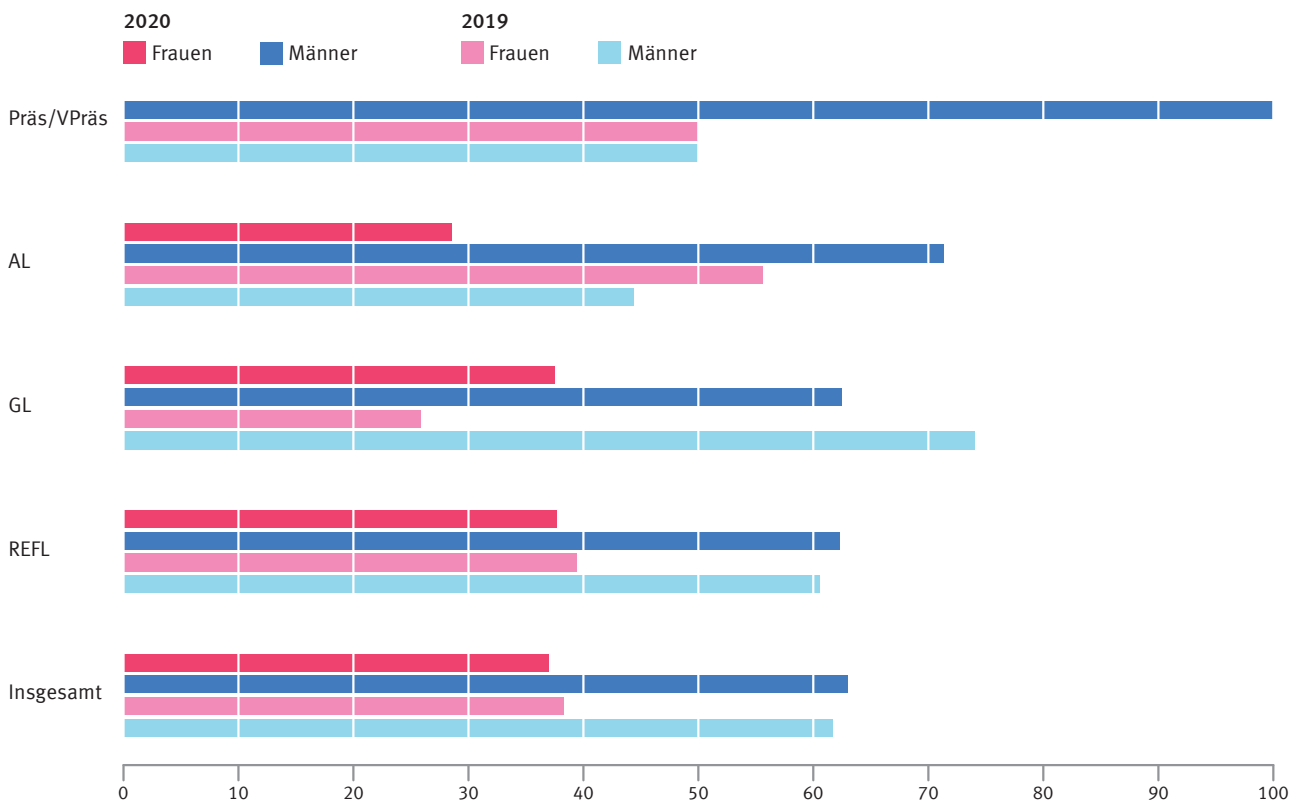
Da die kleinste Organisationseinheit Referate sind, liegen nur sporadisch Angaben zur Anzahl von Beschäftigten in Führungspositionen unterhalb der Referatsleitung vor. Letztmalig wurden diese Daten für die Vorgesetztenrückmeldung 2016 im August 2015 erhoben. Daher werden nur die Beschäftigten ab der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

Abbildung 3 (s. auch Tabelle 1.3 im Anhang) verdeutlicht, dass insgesamt weniger Frauen als Männern Führungspositionen übertragen wurden, obgleich der Frauenanteil von 36,4 % in 2015 auf 38,3 % in 2019 angestiegen ist. Inzwischen ist der Frauenanteil auf 37,0 % (Ende 2020) gesunken. Sowohl auf Gruppenleitungsebene als auch auf Referatsleitungsebene konnte der Frauenanteil zum Stichtag 30. Juni 2019 jeweils erhöht werden (bei den Gruppenleitungen von 20,7 % in 2015 auf 25,9 % und bei den Referatsleitungen von 37,8 % in 2015 auf 39,4 %). Nach dem Stichtag ist lediglich der Frauenanteil bei den Gruppenleitungen weiterhin angestiegen auf 37,5 % Ende 2020; in den übrigen Leitungsebenen ist der Frauenanteil dagegen gesunken (bei der Funktionsebene Amtsleitung von 50 % auf Null, bei den Abteilungsleitungen von 55,6 % auf 28,6 % und bei den Referatsleitungen von 39,4 % auf 37,7 %). Daher besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Abbildung 3

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in Führungspositionen¹

in %



¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.
Quelle: EPOS

2021 - 0239

Ziel:

Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten in Führungspositionen in allen Funktionsebenen. Hierbei gelten die unter 1.1 genannten Zielwerte.

Maßnahmen:

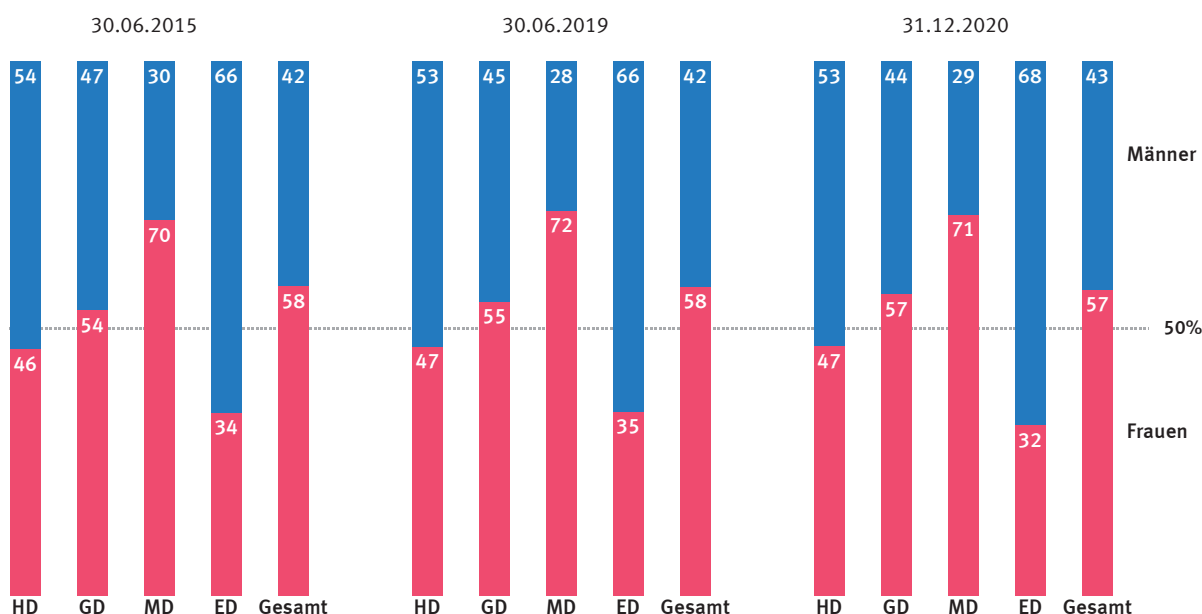
- Die Ausschreibung von Führungspositionen sind so zu formulieren, dass insbesondere auch Frauen angesprochen werden, sich zu bewerben. Dies kann z. B. erfolgen, indem Führungsaufgaben ggf. in Jobsharing ausgeschrieben und grundsätzlich in Teilzeit (vgl. BGlG) ausgeschrieben und beworben werden.
- Führung in Teilzeit und/oder Homeoffice wird angeboten und akzeptiert.
- Die Wahrnehmung von Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist auf allen Hierarchieebenen zu unterstützen.
- Es ist darauf zu achten, dass in speziellen Förderprogrammen (z. B. Exzellenzprogramm) zumindest gleich viele Frauen wie Männer und möglichst zu einem Drittel Beschäftigte, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen (Teilzeit, Telearbeit etc.) berücksichtigt werden.
- Die Vorgesetzten fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen gezielt die Teilnahme an oder die Leitung von Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen, Projektarbeiten und agilen Teams ermöglicht wird.
- Die Amtsleitung bietet zweimal pro Jahr eine Gesprächsrunde für Frauen, die eine Führungsposition anstreben, an.

1.3 Planstellen, Stellen

Die in der Vergangenheit zu erbringenden Stellenschulden haben den Stellenbestand des Hauses noch bis Ende 2017 verringert. In den Jahren 2018, 2019 und 2020 hat das Haus jeweils neue Stellen erhalten und auch in 2021 sind neue Stellen dazu gekommen. Der Frauenanteil (inkl. befristet Beschäftigten) konnten in diesem Zuge in allen Laufbahngruppen weiterhin erhöht werden (s. Abbildung 4 sowie im Anhang in Tabelle 2).

Abbildung 4

Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe im Verlauf ¹
in %



Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne Azubis

Quelle: EPOS

2021 0240

Bei den befristet Beschäftigten waren am Stichtag 30. Juni 2019 der Frauen- und der Männeranteil insgesamt nahezu gleichgroß; während im höheren und im gehobenen Dienst der Frauenanteil geringer war als der Männeranteil, überwog im Bereich des mittleren Dienstes der Frauenanteil deutlich (s. Tabelle 2.1 im Anhang). Insgesamt ist der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten im Vergleich zu 2015 gesunken. Diese Entwicklung hat sich fortgesetzt, so dass Ende 2020 der Frauenanteil insgesamt nur noch 46,1 % betrug.

Ziel:

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 für alle Bereiche mit Ausnahme des mittleren Dienstes.

Maßnahmen:

- Die Abteilungsleitung A beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte bei den Anmeldungen zum Personalhaushalt und erläutert die Verwendung der neuen Stellen.
- Bei der Vergabe von Dauerstellen 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 (s. Seite 9) zeigt, dass Frauen im Statistischen Bundesamt im mittleren Dienst, in den Funktionen Sachbearbeitung, Hauptsachbearbeitung, Referent/in sowie Abteilungs- und Amtsleitung nicht unterrepräsentiert sind. Im Zeitraum 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2019 haben sich auf externe Ausschreibungen des Statistischen Bundesamtes in nahezu allen Laufbahngruppen weniger Frauen als Männer beworben; insbesondere im Bereich des höheren Dienstes ist der Frauenanteil weit geringer als der Männeranteil. Da allein im mittleren Dienst mehr Bewerbungen von Frauen als von Männern eingegangen sind, ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen insgesamt im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan von ehemals 47,5 % auf 31,6 % gesunken. Im Zeitraum nach dem Stichtag bis Ende Dezember 2020 ist in allen Laufbahngruppen die Anzahl der Bewerberinnen gestiegen, wobei im höheren Dienst der Anstieg besonders groß war. Bei den Einstellungen wurden im Betrachtungszeitraum bis zum Stichtag – außer im mittleren Dienst – mehr Frauen eingestellt, als es ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht, gleichwohl ist auch bei den Einstellungen der Frauenanteil insgesamt von ehemals 57,8 % auf derzeit 47,6 % gesunken. Im Anschlusszeitraum wurden nahezu gleichviele Frauen wie Männer eingestellt, wobei im höheren Dienst die Anzahl der Männer überwog (s. Tabelle 3).

Im letzten Gleichstellungsplan war die weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen auf Funktionen, bei denen Unterrepräsentanz besteht, als Ziel formuliert. Dieses Ziel konnte bis zum Stichtag 30. Juni 2019 nicht erreicht werden. In den letzten Jahren wurden im Hinblick auf den Zensus 2022 und die Umsetzung der Digitalen Agenda verstärkt IT-lastige Ausschreibungen veröffentlicht, auf die sich in der Regel mehr Männer als Frauen bewerben, da die sogenannten MINT-Berufe immer noch überwiegend von Männern ausgeübt werden.

Tabelle 3

Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen

Laufbahngruppe	Stellen-ausschrei-bungen	Eingegangene Bewerbungen					Einstellungen				
		Frauen	Männer	Zusamen	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen	Männer	Zusamen	Frauen-anteil	Männer-anteil
					in %					in %	

vom 1.7.2015 bis zum 30.6.2019

HD	408	529	3 798	4 327	12,2	87,8	111	122	233 ¹	47,6	52,4
GD	275	1 460	1 867	3 327	43,9	56,1	69	74	143 ¹	48,3	51,7
MD	31	964	865	1 829	52,7	47,3	12	17	29 ¹	41,4	58,6
ED	2	168	242	410	41,0	59,0	2	1	3	66,7	33,3
Insgesamt	716	3 121	6 772	9 893	31,5	68,5	194	214	408	47,5	52,5

vom 1.7.2019 bis zum 31.12.2020

HD	275	1 002	1 484	2 486	40,3	59,7	68	80	148 ¹	46,0	54,0
GD	190	607	676	1 283	47,3	52,7	54	42	96 ¹	56,3	43,8
MD	31	295	232	527	56,0	44,0	18	23	41	43,9	56,1
ED	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Insgesamt	496	1 904	2 392	4 296	44,3	55,7	140	145	285	49,1	50,9

1 Die Differenzen beruhen auf erfolglosen Ausschreibungen.

Quelle: A21

Ziele:

- 1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen auf Funktionen bei denen Unterrepräsentanz besteht.**
- 2 Ausbau der familienfreundlichen Außendarstellung des Amtes, damit sich Frauen und Männer gleichermaßen von unseren Ausschreibungen angesprochen fühlen.**

Maßnahmen:

Zu Ziel 1:

- Um eine Erhöhung des Anteils der Bewerberinnen zu erreichen, wird eine externe Expertise eingeholt, wie Frauen gezielter angesprochen werden können.
- Um mehr weibliche Beschäftigte zu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben, wird ein Aufstiegsprogramm „Frauen in Führungspositionen“ als Workshopreihe initiiert.
- Das Mentoring-Konzept wird als spezifisches Personalentwicklungsinstrument auch zur Frauenförderung weiterentwickelt. Es wurde vereinbart, das Mentoring ab 2020 zu evaluieren und anzupassen und eine proaktive Ansprache von Frauen zur Karriereentwicklung zu implementieren.
- Für einen regelmäßigen Informationsaustausch weiblicher Führungskräfte sollen „Netzwerktreffen von Frauen in Führungspositionen im Statistischen Bundesamt“ angeregt werden.
- Die Ausschreibungen werden so formuliert, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Berufsbezeichnungen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form verwendet.
- Gezielte Überarbeitung der Ausschreibungen für Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um Frauen besonders anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.
- Bei Unterrepräsentanzen soll ein freier Arbeitsplatz in der Regel ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen bzw. der Bewerber zu erhöhen.
- 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.
- Auswahlkommissionen (u. a. für Assessment Center usw.) 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.

Maßnahmen:

Noch Zu Ziel 1:

- 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.
- Telearbeit und Teilzeittätigkeit sind auch bei Führungskräften akzeptierte Arbeitsformen.

Zu Ziel 2:

- Um mit der Privatwirtschaft trotz geringerer Bezahlung konkurrieren zu können, sollte das Statistische Bundesamt verstärkt seine Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber herausstellen und auch die hierfür notwendigen technischen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen noch weiter verbessern.
- 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. ergeben sich aus dem Anforderungsprofil der Aufgabenerledigung und werden nicht standardmäßig verwendet.
- In den Stellenausschreibungen sollen durch folgende Formulierung gezielt Teilzeitbeschäftigte und Menschen mit Familienpflichten angesprochen werden, sich zu bewerben: „Wir bieten unseren Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und verstehen uns als familienfreundlicher Arbeitgeber. Das Statistische Bundesamt unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zudem durch eine Vielzahl von Angeboten. Wir punkten durch verantwortungsvolle und abwechslungsreiche Tätigkeiten im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle, selbstverständlich auch für Teilzeitkräfte. Das Statistische Bundesamt fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Für Positionen in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz besteht, wird noch ergänzt durch die Formulierung: „In der ausgeschriebenen Funktion sind Frauen unterrepräsentiert. Bewerbungen von Frauen begrüßen wir daher besonders. Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“
- 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.

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 dem letzten Gleichstellungsplan bis einschließlich 31. Dezember 2020 wurden zu folgenden Stichtagen Regelbeurteilungen erstellt:

Abbildung 5

Regelbeurteilungen für die Vergleichsgruppen zu folgenden Terminen

(jeweils zum Ersten eines Monats)



2021 - 0241

Die von der Gleichstellungsbeauftragten in der Zusammenarbeit mit der Verwaltung durchgeführten Pflichtveranstaltungen „Diskriminierungsfreie Beurteilungen und Leistungsbewertungen“ haben Wirkung gezeigt.

Die für die jeweiligen Regelbeurteilungsrunden erstellten Notenspiegel (siehe Anhang) zeigen, dass Beamtinnen in den Vergleichsgruppen „einfacher Dienst“, „Hauptsachbearbeiter/innen“, „herausgehobene Hauptsachbearbeiter/innen“, „Referenten/Referentinnen“ sowie „Referatsleitungen“ im Durchschnitt gleich gut oder besser beurteilt wurden als Beamte. In der Vergleichsgruppe „mittlerer Dienst“ wurden Beamtinnen in 2017 zwar im Durchschnitt schlechter beurteilt als Beamte, in 2019 jedoch wieder besser. In beiden Beurteilungsrunden wurden hingegen Beamtinnen in den Vergleichsgruppen „Sachbearbeiter/innen“ und „Gruppenleitungen“ im Durchschnitt schlechter beurteilt als Beamte.

Bei der danach erfolgten Regelbeurteilungsrunde für den gehobenen Dienst zum Stichtag 1. Oktober 2019 waren die Beurteilungen von Beamtinnen in den Vergleichsgruppen „Hauptsachbearbeitung“ und „herausgehobene Hauptsachbearbeitung“ im Durchschnitt gleich gut oder besser als die von Beamten. Die Regelbeurteilungsrunde für den höheren Dienst (Stichtag 1. Oktober 2020) war Ende 2020 noch nicht abgeschlossen.

In allen acht Vergleichsgruppen sind bei den betrachteten Regelbeurteilungsrunden auch Bedienstete, die in Teilzeit beschäftigt sind. Diese Bediensteten wurden in den jeweils aktuellsten, abgeschlossenen Regelbeurteilungsrunden in drei der acht Vergleichsgruppen im Durchschnitt gleich gut oder besser beurteilt als in der vorherigen Regelbeurteilungsrunde der entsprechenden Vergleichsgruppe (unabhängig vom Geschlecht). Während zunächst insbesondere in den Vergleichsgruppen „mittlerer Dienst“ und „Sachbearbeiter/innen“ Notensteigerungen festzustellen waren, wurden Teilzeitbedienstete in der Vergleichsgruppe „Sachbearbeiter/innen“ in der letzten Regelbeurteilungsrunde wieder schlechter beurteilt.

Außerdem hat sich gezeigt, dass sich bei insgesamt drei von acht Vergleichsgruppen der durchschnittliche Notenabstand zwischen Vollzeit- und Teilzeitbediensteten im Vergleich zur jeweils vorhergehenden Regelbeurteilungsrunde verringert hat oder gleichgeblieben ist. So haben sich insbesondere die Durchschnittsnoten der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten des einfachen Dienstes angenähert. In der letzten Regelbeurteilungsrunde für den gehobenen Dienst hat sich jedoch in der Vergleichsgruppe „Sachbearbeiter/innen“ der durchschnittliche Notenabstand zwischen Vollzeit- und Teilzeitbediensteten vergrößert. Nach wie vor werden Teilzeitbedienstete insbesondere in Führungspositionen aber schlechter beurteilt als vollzeitbeschäftigte Bedienstete in diesen Funktionen.

In sechs von acht Vergleichsgruppen sind Bedienstete beschäftigt, die Telearbeit ausüben. Diese Bediensteten wurden – unabhängig vom Geschlecht – bei den jeweils aktuellsten, abgeschlossenen Regelbeurteilungsrunden in zwei dieser Vergleichsgruppen besser beurteilt als die Bediensteten, 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.

Ziele:

- **Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen.**
- **Vermeidung von Nachteilen bei der dienstlichen Beurteilung von 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 Funktionen, Geschlecht und Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigungsverhältnis/Telearbeit 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. Eine verkürzte Arbeitszeit darf keine negativen Auswirkungen auf die Leistungsbeurteilung haben. Vielmehr sind Arbeitsqualität und -menge im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit, in der sie erbracht werden, zu bewerten. 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. Für sie werden weiterhin Schulungen zu möglichen Diskriminierungspotentialen angeboten.

3.2 Leistungsbesoldung im Beamtenbereich

Für diesen Gleichstellungsplan sind die Vergaben von Leistungsprämien und -stufen an Beamtinnen und Beamte im Zeitraum 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2019 zu betrachten; somit die Vergaben in den Jahren 2015 bis 2018. Ergänzend werden aus Aktualitätsgründen auch die Vergaberunden 2019 und 2020 betrachtet. Tabelle 4.1 im Anhang zeigt, dass Beamtinnen bei der Gewährung von Leistungsprämien insgesamt nicht benachteiligt werden. In den Jahren 2015, 2016 und 2018 wurden sogar mehr Beamtinnen bedacht, als es ihrem Anteil an den Bediensteten entsprochen hatte, während in 2017 mit 60 von 133 und somit 45,1 % der Anteil der Beamtinnen mit Leistungsprämien etwas geringer war als ihr Anteil an den Bediensteten (mit 304 von 641 und somit 47,4 %). Auch in 2019 wurden Frauen insgesamt ihrem Anteil entsprechend berücksichtigt, in 2020 dagegen mit 45,9 % weniger als es ihrem Anteil (49,0 %) entsprochen hätte. Teilzeitkräfte wurden nur in 2015 und in 2019 ihrem Anteil ent-

sprechend bei der Prämienvergabe bedacht, wobei der Anteil der Beamtinnen, denen eine Leistungsprämie gewährt wurde, überwiegend jeweils den Anteil der Beamtinnen an den Teilzeitbeschäftigten überstieg, während bei den teilzeitbeschäftigten Beamten der Anteil, dem eine Leistungsprämie gewährt wurde, außer in 2019 stets und teilweise sogar erheblich geringer war, als ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten. Telearbeitende wurden insgesamt in den Jahren 2015, 2016 und 2018 in größerem Maße bei der Gewährung von Leistungsprämien berücksichtigt, als es ihrem Anteil an den Bediensteten entsprochen hatte; in 2017, 2019 und 2020 hingegen war der Anteil der Telearbeitenden mit Leistungsprämie jeweils geringer als der Anteil der Telearbeitenden an den Bediensteten.

Leistungsstufen konnten erst ab 2017 wieder gewährt werden, da in den Jahren 2015 und 2016 das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen das benötigte Datenmaterial nicht zur Verfügung stellen konnte.

Tabelle 4.2 im Anhang zeigt, dass in 2017 der Anteil der Beamtinnen, denen eine Leistungsstufe gewährt wurde, dem Anteil der Beamtinnen an den möglichen Empfängerinnen entsprach, während in 2018 mit 20 von 47 und somit 42,6 % erheblich weniger Beamtinnen bedacht wurden, als es dem Anteil an den möglichen Empfängerinnen (mit 184 von 335 und somit 54,9 %) entsprochen hatte. Auch in den Vergabebereichen 2019 und 2020 blieb der Anteil der Beamtinnen mit Leistungsstufe hinter dem Anteil der möglichen Empfängerinnen zurück. Teilzeitbeschäftigte und Telearbeitende wurden überwiegend insgesamt zu wenig berücksichtigt.

3.3 Leistungsprämien und leistungsbezogene Stufenaufstiege im Tarifbereich

Seit dem Jahr 2008 werden in unserem Haus vorgezogene Stufenaufstiege an leistungsstarke Tarifbeschäftigte bei Vorliegen der formalen und persönlichen Voraussetzungen gewährt und seit dem Jahr 2016 auch wieder Leistungsprämien.

Tabelle 5.1 im Anhang zeigt, dass bei der Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte in allen Vergaberunden (2016 bis 2020) Frauen insgesamt in etwa entsprechend ihrem Anteil an den möglichen Empfängerinnen unter den Tarifbeschäftigten bedacht wurden. Teilzeitbeschäftigte und Telearbeitende wurden jedoch insgesamt betrachtet in allen Jahren (2016 bis 2020) weniger bei der Gewährung von Leistungsprämien berücksichtigt, als es ihrem Anteil an den möglichen Empfängerinnen/Empfängern unter Tarifbeschäftigten entsprach.

Tabelle 5.2 im Anhang zeigt, dass in 2016 Frauen ihrem Anteil entsprechend und in 2017 sogar häufiger bedacht wurden, als es ihrem Anteil entsprach, in 2018 hingegen wurde mit 46,0 % weniger Frauen als Männern ein vorgezogener Stufenaufstieg gewährt als ihrem Anteil an den möglichen Empfängerinnen (59,8 %) entsprach. In den anschließenden Vergabebereichen wurde in 2019 ebenfalls weniger Frauen ein vorgezogener Stufenaufstieg gewährt, als es ihrem Anteil an den möglichen Empfängerinnen entsprach, in 2020 hingegen erfolgte die Gewährung an Frauen jedoch entsprechend ihrem Anteil. Teilzeitbeschäftigte wurden – außer in 2017 und 2020 – insgesamt zu wenig bei der Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen berücksichtigt, Tarifbeschäftigte in Telearbeit wurden – außer in 2017 und in 2018 – insgesamt zu wenig berücksichtigt.

Ziel:

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

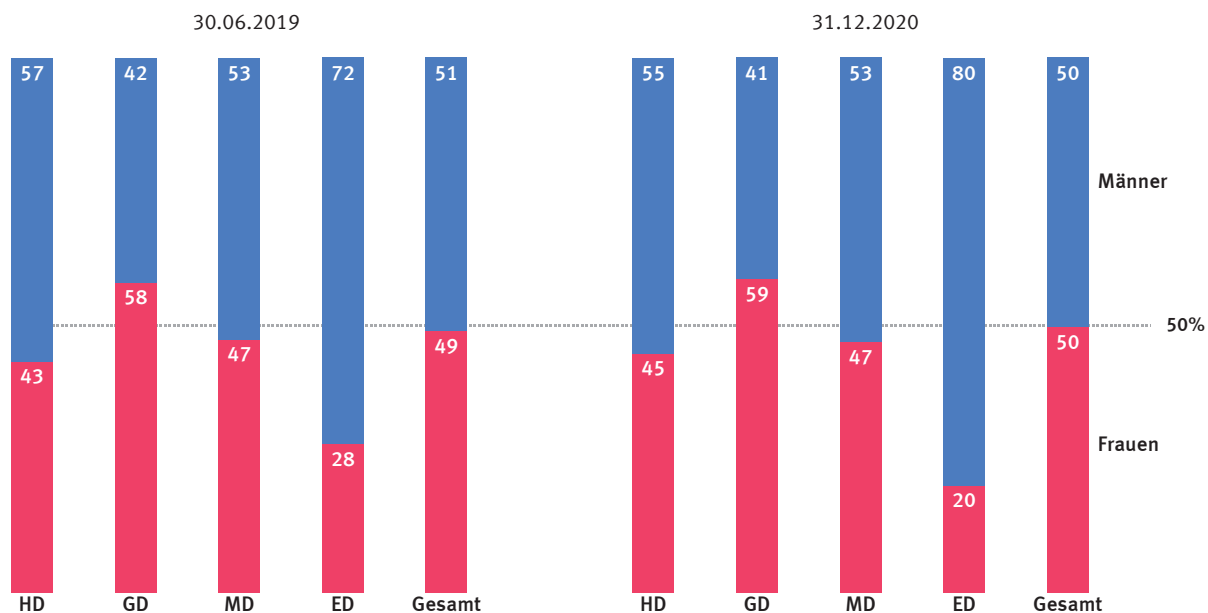
Maßnahmen:

- Um Benachteiligungen von Beamtinnen bei der Gewährung von Leistungsstufen zu vermeiden, wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass sie bei gleicher Leistung nicht schlechter beurteilt werden als Beamte (s. Abschnitt 3.1).
- Die Entscheidungsberechtigten für die Vergabe von Leistungsprämien, Leistungsstufen und vorgezogenen Stufenaufstiegen werden vor jeder Vergaberunde aufgefordert, ihre Entscheidung objektiv und sachgerecht zu treffen. Sachfremde Erwägungen wie geringere zeitliche Präsenz von Teilzeit- und Telearbeitenden und ggf. geringeres Arbeitsvolumen als bei Vollzeitbeschäftigten dürfen nicht in die Vergabeentscheidung einfließen. Maßstab für die Vergabe sind die Anforderungen der jeweils übertragenen Aufgaben.
- Die Entscheidungsberechtigten werden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei der Vergabe von Leistungsbezügen alle Laufbahngruppen und das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern berücksichtigt werden sollen.
- Vorgesetzte fördern zielgerichtet geeignete Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell. Dies kann z. B. erfolgen, indem ihnen (auch Teilzeit- und Telearbeitenden) gezielt die Teilnahme an und ggf. die Leitung von Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsgruppen, Projektarbeiten und agilen Teams ermöglicht wird.
- Führungskräfte sind für mögliche Wahrnehmungsdefizite zu sensibilisieren.
- Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel der Besserung nachgegangen.

3.4 Verbeamtungen

Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Frauenanteil bei verbeamteten Beschäftigten bis Ende 2019 auf 49,0 % zu erhöhen, wurde mit einem Frauenanteil von 48,9 % (s. Tabelle 6 im Anhang) bereits zum Stichtag 30. Juni 2019 fast erreicht. Nach wie vor waren aber bei den verbeamteten Beschäftigten des mittleren und höheren Dienstes Frauen unterrepräsentiert. In 2017 wurden in den Laufbahngruppen höherer, gehobener und mittlerer Dienst und in 2019 in allen Laufbahngruppen Verbeamtungsmöglichkeiten ausgeschrieben. Die Verbeamtungen aufgrund der Ausschreibungen in 2019 wurden jedoch erst in 2020 vollzogen und sind daher nicht in der Auswertung zum Stichtag 30. Juni 2019 enthalten. Nach dem Stichtag hat sich durch die in 2020 erfolgten Verbeamtungen der Anteil der Beamtinnen insgesamt auf 49,6 % erhöht. Obwohl im höheren Dienst der Anteil der Beamtinnen gestiegen ist, gibt es hier sowie im mittleren Dienst noch Unterrepräsentanzen.

Abbildung 6
Frauen- und Männeranteil¹ der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppe
in %



1 Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase

2021 - 0242

Ziel:

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

Zielwert bis Ende 2023: 50 %

Maßnahmen:

- Vorhandene Verbeamtungsmöglichkeiten werden grundsätzlich jährlich ausgeschrieben.
- Der Gleichstellungsbeauftragten wird vorab eine Übersicht über die geplanten Verbeamtungen zugeleitet.
- Allen interessierten Beschäftigten wird vor einer Verbeamtung eine Beratung insbesondere zu beamten-, versorgungs- und laufbahnrechtlichen Aspekten ermöglicht. Auf mögliche Nachteile einer Verbeamtung wird bei der Beratung hingewiesen.
- Eine Schulungsveranstaltung „Beamtenrecht kompakt“ wird angeboten; diese sollte in der Regel vor einer Bewerbung auf die ausgeschriebenen Verbeamtungsmöglichkeiten absolviert werden.

3.5 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten

Bei den Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten zwischen dem 1. Juli 2015 und dem 30. Juni 2019 entsprach insgesamt betrachtet der Frauenanteil an der Maßnahme nahezu dem Frauenanteil insgesamt. Während in der Laufbahngruppe gehobener Dienst geringfügig mehr Frauen bedacht wurden, als es dem Anteil an der Laufbahngruppe entsprach, wurden in den übrigen Laufbahngruppen Frauen zwar stärker berücksichtigt, ihr Anteil blieb aber hinter dem Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahngruppe zurück, insbesondere im einfachen Dienst. Auch in dem Zeitraum 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2020 lag der Frauenanteil bei den Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten insgesamt über dem Frauenanteil; im mittleren Dienst wurden jedoch weit weniger Frauen befördert bzw. eine höherwertige Tätigkeit übertragen, als es ihrem Anteil entsprach und im einfachen Dienst ausschließlich Männer.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Maßnahme blieb unabhängig vom Geschlecht in allen Laufbahngruppen erheblich hinter ihrem Anteil an der Laufbahngruppe zurück (s. Tabelle 7).

Tabelle 7

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten (Auszug)

Laufbahngruppe	Vollzeit		Teilzeit		Frauenanteil insgesamt		Männeranteil insgesamt		Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen		Anteil teilzeitbeschäftigte Männer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in der Laufbahngruppe	an der Maßnahme	in der Laufbahngruppe	an der Maßnahme	in der Laufbahngruppe	an der Maßnahme	in der Laufbahngruppe	an der Maßnahme
	in %											

1.7.2015 bis 30.6.2019

HD	66	109	17	4	46,6	42,3	53,4	57,7	29,6	8,7	7,2	2,0
GD	149	161	64	3	55,1	56,5	44,9	43,5	36,3	17,0	7,4	0,8
MD	179	126	78	12	72,1	65,1	27,9	34,9	42,6	19,7	6,5	3,0
ED	1	12	0	0	34,5	7,7	65,5	92,3	30,0	0,0	0,0	0,0
Insgesamt	395	408	159	19	57,9	56,5	42,1	43,5	37,2	16,2	7,0	1,9

1.7.2019 bis 31.12.2020

HD	33	31	6	2	46,9	54,2	53,1	45,8	28,2	8,3	9,4	2,8
GD	90	86	38	5	56,6	58,4	43,4	41,6	38,2	17,4	7,8	2,3
MD	60	44	20	1	71,1	64,0	28,9	36,0	42,7	16,0	4,3	0,8
ED	0	3	0	0	32,0	0,0	68,0	100	37,5	0,0	5,9	0,0
Insgesamt	183	164	64	8	57,3	58,9	42,7	41,1	37,2	15,3	7,7	1,9

Quelle: EPOS

Von den insgesamt 981 im Zeitraum 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2019 erfolgten Beförderungen oder Höhergruppierungen waren in 56 Fällen (in 20 Fällen Männer und in 36 Frauen) die Beschäftigten im Betrachtungszeitraum an mindestens einem Tag auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt; dies entspricht einem Anteil von 5,7 % (s. Anhang Tabelle 7.1). In 65 Fällen (in 21 Fällen Männer und in 44 Frauen) waren die beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten in Telearbeit; dies entspricht einem Anteil von 6,6 %.

Im Zeitraum 1. Juli 2015 bis 31. Dezember 2020 wurden in 12 der insgesamt 419 Fälle (in 6 Fällen Frauen und in 6 Männer) Beschäftigte, die im Betrachtungszeitraum an mindestens einem Tag auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt waren, bedacht somit mit einem Anteil von 2,9 %. Unter den Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten waren in 28 Fällen (in 22 Fällen Frauen und in 6 Fällen Männer) und damit zu einem Anteil von 6,7 % die Beschäftigten in Telearbeit.

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.
- Keine Benachteiligung von Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitsmodellen bei Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten.

Maßnahmen:

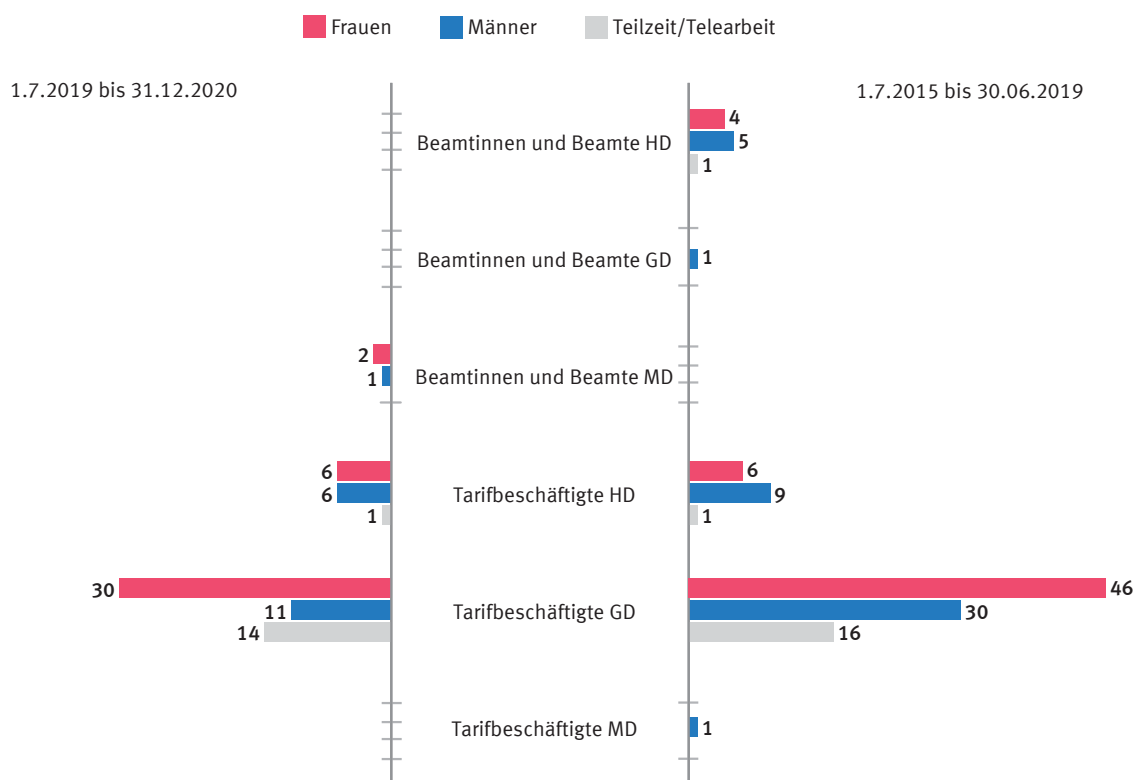
- Bei den Auswahlentscheidungen zur Besetzung von höherwertigen Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt (s. Abschnitt 2).
- Es sollen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die geeignet sind, 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 zur 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

Wie Tabelle 8 im Anhang zeigt, sind in den beiden Betrachtungszeiträumen jeweils insgesamt mehr Frauen als Männer in die nächsthöhere Laufbahngruppe gewechselt. Bei dem Wechsel in den höheren Dienst waren es jedoch im Zeitraum Juli 2015 bis Juni 2019 in beiden Beschäftigtengruppen weniger Frauen (4 von 9 und somit 44,4 % bei den Bediensteten bzw. 6 von 15 und somit 40 % bei den Tarifbeschäftigten) als Männer. Unter den 158 Beschäftigten, die in die nächsthöhere Laufbahngruppe gewechselt sind, befanden sich insgesamt 33 in Teilzeit bzw. in Telearbeit Beschäftigte.

Abbildung 7

Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe im Zeitraum



Quelle: EPOS

2021 - 0243

Ziel:

Weiterhin Ermöglichen von Laufbahngruppenwechseln für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte unabhängig vom Arbeitsmodell.

Maßnahmen:

- Die Abteilungen unterstützen gezielt das Erlangen der für den Wechsel der Laufbahngruppe erforderlichen Bildungsvoraussetzungen durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Teilzeitbeschäftigung).
- Die verschiedenen Aufstiegsmöglichkeiten der BLV werden ungeachtet der Arbeitsmodelle im Hause genutzt.

4 Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

4.1 Familiengerechte Amtskultur

Zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit gibt es in unserem Hause seit vielen Jahren die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, Elternzeit mit und ohne Teilzeitbeschäftigung, Pflegezeit sowie Beurlaubung. Seit Mitte 2016 kann auch mobiles Arbeiten bei Engpässen bei der Betreuung einer bzw. eines nahen Angehörigen genutzt werden. Die neue Dienstvereinbarung Homeoffice ist hierbei ein richtungsweisender Schritt. Darüber hinaus bietet das Haus einen Familienservice an, der Betreuungsplätze oder -personen sowohl für Kinder als auch für eine Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige vermittelt, und übernimmt hierfür die Vermittlungskosten. Für eine Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten stehen in Bonn und Wiesbaden auch Kita-Plätze in unmittelbarer Nähe der Liegenschaften zur Verfügung. Zudem ist in den Dienststellen in Bonn und Wiesbaden jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, das zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsgengpässe genutzt werden kann.

Für Fragen zum Thema Pflege von Angehörigen besteht für alle Beschäftigten das Angebot, sich an eine qualifizierte Pflege-Guide zu wenden. Sie ist erste Anlaufstelle und gibt bei Bedarf einen Überblick über die wichtigsten Schritte, die in einem Pflegefall zu tun sind und kann auch zum Thema Vollmachten mit Informationen und Broschüren weiterhelfen.

Wegen der besonderen Parkplatznot an der Dienststelle in Wiesbaden können Beschäftigte mit familiären Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege etc.) einen Antrag auf Zuweisung eines reservierten Familienparkplatzes stellen. Die Vergabe der Parkplätze erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte nach einem mit der Personalvertretung und der Hausverwaltung abgestimmten Kriterienkatalog.

Um auch Männer zu motivieren, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen, wurde in 2017 eine Meldung über die in unserem Hause zur Verfügung stehenden Vereinbarkeitsangebote im Intranet veröffentlicht, die sich ausdrücklich an alle männlichen Beschäftigten richtete. Ferner wurde eine Informationsveranstaltung zur partnerschaftlichen Übernahme von Familienaufgaben durchgeführt und ein Auftaktworkshop für einen Väterstammtisch initiiert.

Ende 2017 wurde im Intranet ein Lebensphasenportal implementiert, in dem auch Informationen über die bestehenden Vereinbarkeitsangebote abrufbar sind. Darüber hinaus wurden in 2019 an den Dienststellen in Bonn und Wiesbaden Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten zur Thematik „Pflegefall bei Angehörigen“ und „Elternsein und Berufsalltag“ angeboten, die auch bei männlichen Beschäftigten auf großes Interesse stieß.

Wie Tabelle 9 im Anhang zeigt, ist bei den Vereinbarkeitsmaßnahmen der Anteil der Männer, die diese Möglichkeiten in Anspruch nehmen zwar von 21,1 % in 2015 auf 25,1 % in 2019 angestiegen, der Anteil der Frauen aber mit 74,9 % nach wie vor erheblich größer. Auch in 2020 gab es mit einem Männeranteil von 26,0 % und einem Frauenanteil von 74,0 % hier nur geringe Veränderungen.

Ergänzend wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2020 ausgewertet, in wie vielen Fällen die Beschäftigten Elternzeiten hatten und in welchem Umfang. Tabelle 9.1 im Anhang zeigt, dass der Männeranteil an den Elternzeiten insgesamt 32,5 % beträgt, davon aber zu 85,1 % auf Elternzeiten bis zu zwei Monaten entfallen. Der Anteil der Frauen an den Elternzeiten beträgt insgesamt 67,5 %, bei den Elternzeiten von mehr als 6 Monaten aber 95,5 % und nur 14,9 % bei den Elternzeiten bis zu zwei Monaten. Die Daten zur Inanspruchnahme von Elternzeiten werden künftig regelmäßig erhoben, da sie aussagekräftiger werden, wenn ein längerer Zeitraum betrachtet wird.

Ziele:

- Weiterentwicklung unserer familienfreundlichen Amtskultur.
- Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote (u. a. Schaffung modernerer Möglichkeiten für das Mobile Arbeiten/Telearbeit).
- Weiterhin familienfreundliche Außendarstellung des Amtes.
- Erhöhen des Anteils von Männern, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben wie z. B. Telearbeit, Elternzeit in Anspruch nehmen.
- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen, in den Führungsfunktionen.

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. Zusätzlich findet zukünftig ein Gespräch der Gleichstellungsbeauftragten mit neuen Führungskräften statt.
- Die Nutzung der verschiedenen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird von Vorgesetzten und Verwaltung unterstützt.
- Die technischen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen werden ausgebaut, um eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu erreichen.
- Die Angebote des Familienservice werden verstärkt beworben.
- Langzeitarbeitskonten werden beibehalten, insbesondere um eine lebensphasengerechtere Arbeitsgestaltung zu ermöglichen.
- Das Fortbildungsangebot enthält auch weiterhin Seminare zur Sensibilisierung und Information über die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und weitere Fortbildungen mit gleichstellungsrechtlichem Bezug, z. B. die Kurzveranstaltungen zu diskriminierungsfreien Beurteilungen, das Seminar „Resilienz – Widerstandsfähig und flexibel mit belastenden Situationen umgehen“ oder der Workshop „Achtsamkeit am Arbeitsplatz“.
- Verschiedene gleichstellungsrelevante Fragestellungen und Aspekte der Familienfreundlichkeit unseres Hauses sollen weiterhin im Rahmen künftiger Beschäftigtenbefragungen erfragt und bewertet werden.
- Bei Bedarf werden Informationsveranstaltungen zur Thematik der partnerschaftlichen Übernahme von Familienaufgaben angeboten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte stellt interessierten Eltern das Angebot der Stiftung Lesen und der Deutsche Bahn Stiftung „einfach vorlesen!“ 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“.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet weiterhin die Pflege-Guide als Unterstützungsangebot an.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet einen Eltern-Guide an.
- Das Amt beteiligt sich am „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“.
- Die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ soll als freiwillige Selbstverpflichtung unterzeichnet werden. Mit der Unterzeichnung schließt sich das Haus dem gemeinsamen Ziel von Unternehmen in Hessen an, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen.

4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Mit einem umfangreichen, sehr variablen Angebot an Teilzeitmodellen unterstützt das Amt seit vielen Jahren die Beschäftigten im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten damit sie Familie, Pflege und Berufstätigkeit besser vereinbaren können.

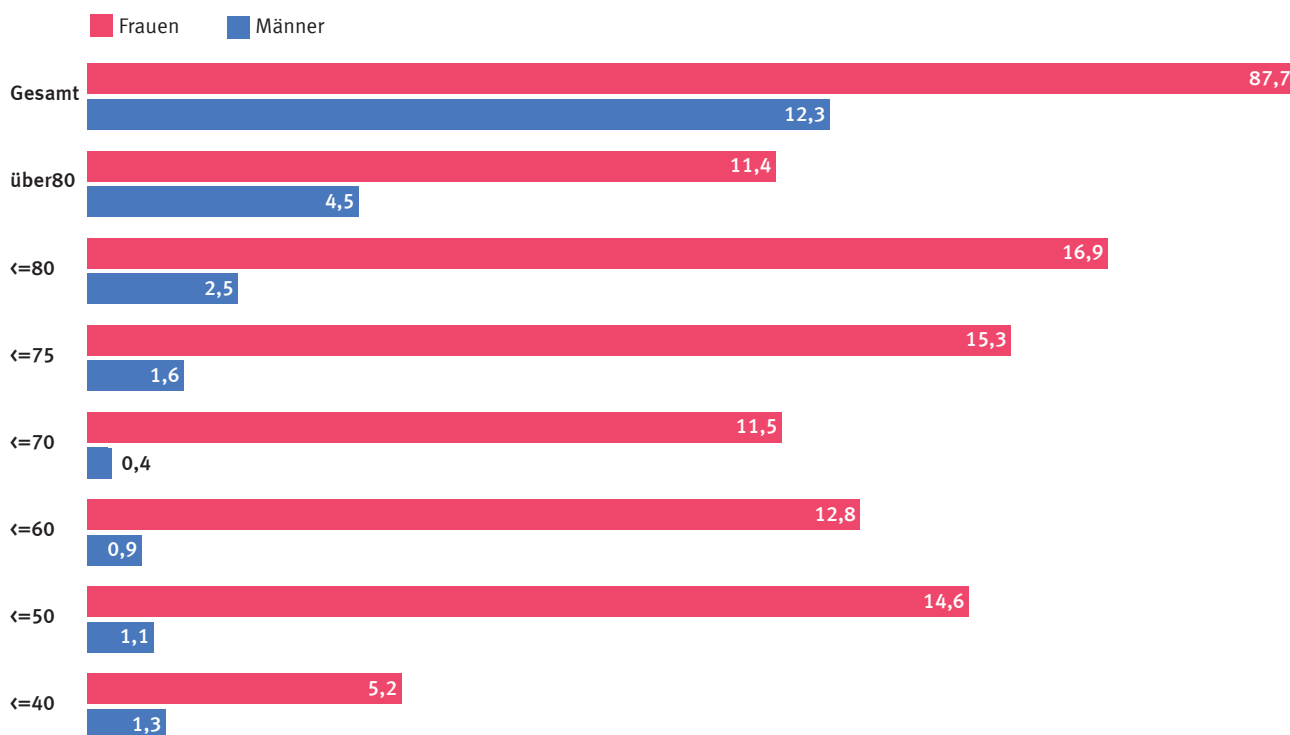
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist insgesamt nahezu gleichgeblieben. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen werden noch immer weit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, der Anteil der Männer ist zwar in fast allen Laufbahngruppen angestiegen, jedoch immer noch sehr gering (s. Tabelle 10 im Anhang).

Auch im höheren Dienst ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt zwar nur von 17,2 % in 2015 auf 17,6 % in 2019 und auf 18,3 % Ende 2020 gestiegen, in 2013 betrug der Anteil aber lediglich 15,6 %. Am Stichtag 30.

Juni 2019 waren von 155 Referatsleitungen 26 in Teilzeit tätig, darunter 9 Männer. Nach dem Stichtag hat sich dies nur geringfügig verändert; Ende 2020 waren von den 151 Referatsleitungen 23 in Teilzeit tätig, darunter 10 Männer. Auf Ebene der Gruppen- und Abteilungsleitungen ist Teilzeitbeschäftigung die Ausnahme. Um den Frauenanteil auf Gruppenleitungsebene aber auch bei den Referatsleitungen zu steigern, ist es wichtig, die Akzeptanz und die Möglichkeiten im Hause für die Führung in Teilzeit zu erhöhen.

Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung ist bei Frauen und Männern nach wie vor sehr unterschiedlich. Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten weiterhin vorwiegend mit einem Arbeitszeitanteil von mehr als 75 %, gleichwohl sind auch Frauen vermehrt mit höheren Arbeitszeitanteilen beschäftigt (s. Abbildung 8). Der Umfang der Teilzeitbeschäftigungen am 31. Dezember 2020 hat sich gegenüber dem Stichtag 30. Juni 2019 nur geringfügig verändert; auf eine zusätzliche Abbildung wurde daher verzichtet.

Abbildung 8
Umfang der Teilzeitbeschäftigung¹ am 30. Juni 2019
in %



¹ Teilzeit ohne Altersteilzeit.
Quelle: EPOS

2021 - 0244

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, Ermöglichung besonderer Arbeitszeitmodelle gemäß § 16 Abs. 1 BGlG für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch für Führungskräfte.
- Erhöhung des Männeranteils an den Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben sowie an den flexiblen Arbeitszeitmodellen.

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.
- Die Belange von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Festlegung von Besprechungs- und sonstigen Terminen angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte müssen mit den notwendigen Informationen versorgt werden.
- Mit den von der AG INQA erstellten Leitfäden (s. Anhang) zur Trennung von Freizeit und Beruf, zum Arbeiten in virtuellen Teams und zur Vermeidung von unbewussten Benachteiligungen werden Beschäftigten und Führungskräften Instrumente zur Unterstützung von mobilem Arbeiten und Telearbeit an die Hand gegeben.
- Beschäftigte mit nachgewiesenen familiären Pflichten können einen formlosen Antrag auf unterjährige Anhebung der monatlichen Kappungsgrenze des Arbeitszeitkontos auf maximal 280 Stunden stellen. So können in Verbindung mit dem Erholungsurlaub bei Bedarf beispielsweise die gesamten Schulferien abgedeckt werden. Zum Ende des Abrechnungszeitraums (31.1. des Folgejahres) müssen die Stunden bis auf die reguläre Kappungsgrenze abgebaut sein.
- 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 ermitteln zu können, in welchem Umfang Frauen und Männer aus familiären Gründen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen, werden 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 in Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene. Nach wie vor ist auch die Ausschreibung von Führungspositionen in JobSharing möglich.
- Die Führung in Teilzeit wird ermöglicht und durch ein verstärktes Angebot von Führungskursen (auch Pflichtkurse) in Teilzeit oder online gefördert.
- Teilzeitbeschäftigte werden in besonderen Förderungsprogrammen wie Digitalent, Exzellenzprogramm ausreichend berücksichtigt.
- Es soll geprüft werden, ob die Verwendung des Begriffs „reduzierte Vollzeit“ statt „Teilzeit“ das Diskriminierungspotenzial von Beschäftigten, die weniger als 100 % arbeiten, senkt.

4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

In den zurückliegenden vier Jahren konnte allen Beschäftigten – egal ob mit oder ohne Anspruch auf Arbeitszeiterhöhung – die Arbeitszeit entsprechend ihrer Wünsche erhöht werden. In den Jahren 2016 bis jetzt wurden hierfür insgesamt 17 Stellen für Arbeitszeiterhöhungen von Beschäftigten genutzt. Das Problem der unbefristeten Teilzeitbeschäftigungen konnte somit weitestgehend gelöst werden. Soweit neue Wünsche auf Arbeitszeiterhöhung entstehen, sind Einzelfalllösungen anzustreben.

Arbeitszeiterhöhungen sollten insbesondere durch das Angebot von Telearbeit ermöglicht werden. Generell ist vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung zu unterstützen, um Rentenlücken zu vermeiden. Studien zeigen außerdem, dass höhere Teilzeitanteile deutlich weniger Nachteile für die Karriereentwicklung bedeuten, da durch geringere Zeitanteile häufiger Wahrnehmungsdefizite bei den Führungskräften auftreten können.

Ziel:

Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation vorrangige Berücksichtigung von familien- oder pflegebedingt Teilzeitbeschäftigten, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Arbeitszeiterhöhung beantragen, sowie von familien- oder pflegebedingt Beurlaubten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen.

Maßnahme:

Telearbeit/mobiles Arbeiten wird verstärkt genutzt, um Arbeitszeiterhöhungen realisieren zu können.

4.4 Telearbeit, Mobiles Arbeiten

Als weiteres Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben steht den Beschäftigten bereits seit vielen Jahren die alternierende Telearbeit zur Verfügung. Die Anzahl der Beschäftigten, die diese Möglichkeit nutzen, ist auch in dem zurückliegenden Vierjahreszeitraum weiterhin angestiegen: Von 226 Telearbeitenden und damit 10,15 % der Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2015 auf 302 Telearbeitende und damit 13,23 % der Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2019. Auch nach dem Stichtag ist die Anzahl der Beschäftigten in Telearbeit weiter angestiegen auf 352 und damit 14,97 % Ende 2020. Telearbeit wird in allen Bereichen des Hauses genutzt. Frauen nutzen das Instrument in erheblich größerem Maße als Männer, aber auch die Anzahl der Männer in Telearbeit ist von 57 in 2015 auf 96 zum Stichtag 30. Juni 2019 und auf 113 Ende 2020 weiter gestiegen (s. Tabelle 11 im Anhang).

Auch mobiles Arbeiten wird seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten im Statistischen Bundesamt am 27. Juli 2016 von den Beschäftigten rege genutzt, um Familien- und Berufsleben besser zu vereinbaren und zwar weit häufiger von Männern als von Frauen. Bislang war die Infrastruktur im Haus noch nicht ausreichend, um den Bedarf zu decken. Durch die sukzessive Ausstattung aller Büro-Arbeitsplätze mit Notebooks (SINA-Geräten bzw. Notebooks mit NCP-Ausstattung) ist der Bedarf gedeckt, sofern SINA-Geräte und NCP-Clients dauerhaft gleichwertig verwendet werden können. Die neue Dienstvereinbarung Homeoffice hat die Flexibilität für die Mitarbeitenden weiter erhöht, z. B. ist eine Begründung für das mobile Arbeiten nicht mehr notwendig und es gibt keine Deckelung von den Arbeitstagen im Homeoffice pro Jahr.

Ziele:

- Angebot von Telearbeit/mobilem Arbeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Dienstvereinbarung insbesondere für Beschäftigte mit Familienaufgaben.
- Vermeidung von Nachteilen durch Telearbeit/mobiles Arbeiten in der beruflichen Entwicklung.
- Mehr Flexibilität auch für kurzfristige Engpässe wegen familiären Verpflichtungen durch mobile Arbeitsmöglichkeiten.
- Erhöhung des Anteils von Männern mit Familienaufgaben, die Telearbeit in Anspruch nehmen.
- Telearbeit/mobiles Arbeiten wird als gleichberechtigte Arbeitsform anerkannt und akzeptiert.

Maßnahmen:

- Anträge auf Telearbeit sowie mobiles Arbeiten werden unter Berücksichtigung der arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen entsprechend den Regelungen der jeweiligen Dienstvereinbarungen umgesetzt.
- Es werden Pflichtschulungen zum Führen auf räumliche Distanz für Führungskräfte angeboten.
- Um Benachteiligungen durch Telearbeit in der beruflichen Entwicklung zu vermeiden, wird bereits im Beurteilungsverfahren darauf hingewirkt, dass Telearbeitende nicht schlechter beurteilt werden als andere Beschäftigte (s. Abschnitt 3.1).
- Es werden bessere technische Voraussetzungen für die Zusammenarbeit über räumliche Distanz geschaffen. Die technische Ausstattung für Telearbeitende und mobil Arbeitende (z. B. für Video- und Telefonkonferenzen, Verfügbarkeit von Kollaborationssoftware, etc.) wird ebenfalls verbessert.
- Mit den von der AG INQA erstellten Leitfäden (s. Anhang) zur Trennung von Freizeit und Beruf, zum Arbeiten in virtuellen Teams und zur Vermeidung von unbewussten Benachteiligungen werden Beschäftigten und Führungskräften Instrumente zur Unterstützung von mobilem Arbeiten und Telearbeit an die Hand gegeben.

4.5 Betreuung von Kindern und Angehörigen

Die Verwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Führungskräfte informieren die Beschäftigten zu den Möglichkeiten, die das Haus zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf anbietet. 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 aufgrund der Laufzeitverlängerung der Rahmenvereinbarung weiterhin die seit Juli 2015 bestehenden Leistungen der awo lifebalance GmbH (ehemals 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. Neue Angebote werden derzeit geprüft.

Daneben gibt es die Möglichkeit der vorrangigen Buchung von Plätzen für die Teilnahme am Ferienprogramm der Stadt Wiesbaden.

Ziele:

- Kontinuierliche Recherche von weiteren Angeboten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarung von Beruf und familiären Betreuungsaufgaben durch ihre Vorgesetzten, die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten.

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 Gleichstellungsbeauftragte wertet den bereitgestellten Feedbackbogen nach Nutzung der Eltern-Kind-Zimmer aus, um das Angebot ggf. zu verbessern. Die „Eltern-Kind-Zimmer“ stehen auch im Hause beschäftigten Großeltern, die ihre Enkelkinder betreuen, zur Verfügung.
- 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, Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Zeitansparung, Familienservice, Kindernotfallbetreuung, etc.) zu informieren, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.
- In Wiesbaden stehen für Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen 35 Familienparkplätze zur Verfügung, die durch die Gleichstellungsbeauftragte jährlich neu vergeben werden sowie zwei Parkplätze für werdende Mütter.
- Das Beratungsangebot der Pflegeguide unterstützt Pflegende von Angehörigen bei der Suche von Unterstützungsmöglichkeiten.
- In 2021 wird von der Gleichstellungsbeauftragten zudem eine Elternguide implementiert werden.

4.6 Beurlaubung

Beurlaubungen ohne Bezüge haben weit überwiegend familiäre Gründe und werden zumeist von Frauen in Anspruch genommen; sie werden jedoch insgesamt weit weniger genutzt als in früheren Jahren (s. Tabelle 12 im Anhang). Unter den Beurlaubten ohne Bezüge aus sonstigen Gründen (z. B. für eine Tätigkeit bei einer internationalen Organisation) befinden sich dagegen mehr Männer.

Ziele:

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

Maßnahmen:

- Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung stellen, werden auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Beurlaubung sowie Befristungsmöglichkeiten hingewiesen. Die Beurlaubung wird gewährt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Beschäftigte, die eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, werden auf die Möglichkeiten der Wahrnehmung einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung und der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sowie das Angebot der alternierenden Telearbeit hingewiesen. Sie werden darüber informiert, dass die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet 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.
- Die Nutzung von Langzeitarbeitskonten sollte weiterhin ermöglicht werden.
- Beurlaubte Frauen werden zu den Frauenvollversammlungen eingeladen.
- Bei Veranstaltungen des Hauses für alle Beschäftigten wie z. B. Innovationstag wird die Möglichkeit einer Kinderbetreuung (z. B. durch den Familienservice) geprüft und rechtzeitig eine Interessenabfrage gestartet.
- Die Vorgesetzten sind zu einem „Kontakthalteprogramm“, (z. B. Einladungen zur Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen etc.) angehalten.
- Zeiten der Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 (4) BBG zu berücksichtigen (§ 18 (3) BGleIG).

5 Aus- und Fortbildung

Das Fortbildungsangebot in unserem Hause wird stetig weiterentwickelt und den veränderten Bedürfnissen angepasst. Im Betrachtungszeitraum 1. Juli 2015 bis 30. April 2019 (aufgrund des Wechsels der Fortbildungsdatenbank erfolgte die Betrachtung zu diesem Termin) wurden insgesamt 1 821 Fortbildungsveranstaltungen angeboten, davon 208 in Teilzeitform (ohne Kurzveranstaltungen) und 50 als E-Learning. Im Anschlusszeitraum 1. Mai 2019 bis 31. Dezember 2020 wurden insgesamt 689 Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt, darunter 136 in Teilzeitform (ohne Kurzveranstaltungen) und 63 als E-Learning (s. Tabelle 13 im Anhang).

Die große Anzahl der Teilnehmenden zeigt, dass die Möglichkeiten, sich auf persönlicher und beruflicher Ebene weiterzuentwickeln rege genutzt werden.

Beurlaubte nehmen nach wie vor nur in wenigen Einzelfällen (fünf in 2015, keine in 2016, je drei in 2017 und 2018 und zwei in 2019) an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Ziele:

- **Im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten weiterhin bedarfsgerechte Angebote von Seminaren in Teilzeit, insbesondere auch Pflicht- und Führungseminare.**
- **Fortführung der individuellen Fortbildungsplanung nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung.**

Maßnahmen:

- Beschäftigte, die auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, werden über das Fortbildungsprogramm, angebotene Fortbildungsveranstaltungen und auch außerplanmäßige Seminare und Workshops unterrichtet.
- Es werden ausreichend Seminare unterschiedlicher Art (auch Pflicht-Fortbildungen für Führungskräfte) in Teilzeitform angeboten.
- Regelmäßige Angebote von Fortbildungsveranstaltungen für Frauen; die Themen werden zwischen der Amtsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.
- Es werden Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung (z. B. „BGleG für Führungskräfte“) angeboten.
- Der Fortbildungsbedarf der Rückkehrenden aus einer familiären Beurlaubung wird von der Personalbetreuung im Rückkehrendengespräch erörtert. Konkrete Planungen erfolgen im Hinblick auf die künftige Verwendung (s. 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 (s. 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.
- Die E-Learning-Angebote werden ausgebaut.

6 Gleichstellung im Sprachgebrauch

Eine erfolgreiche Gleichstellung zeigt sich nicht zuletzt auch über einen selbstverständlichen Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache (§ 4 Abs. 3 BGleG).

Ziel:

Gebrauch der gendergerechten Sprache.

Maßnahmen:

- Die Dienststelle achtet darauf, dass sie in schriftlichen und mündlichen Äußerungen (Schrift-, Mailverkehr, Präsentationen, Vorträge, Dienstvereinbarungen, Formulare, IT-Produkte ...) die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringt. Dies gilt auch für Unterlagen, die von externen Dienstleistern im Auftrag des Hauses erstellt werden.
- Der Leitfaden¹ zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes wird präsenster verortet und im Bedarfsfall aktualisiert.

7 Keine Darstellung des dritten Geschlechts im Gleichstellungsplan

Nach der Handreichung des BMFSFJ zur Erstellung von Gleichstellungsplänen ist der Zweck des BGleG ausgehend von einer generellen strukturellen Benachteiligung von Frauen auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ausgerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern soll in den einzelnen Bereichen Parität erreicht werden. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, dass die Bestandsaufnahme sowie die Zielvorgaben sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern beziehen.

Der Schutz von Beschäftigten, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehören bzw. sich selbst weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, erfolgt innerhalb des BGleG über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften wie die des Abschnitts 4 und im Übrigen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Z. B. gilt das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit geschlechterübergreifend für alle Beschäftigten. § 13 Abs. 2 Nr. 2, 1. Alt. BGleG enthält bereits eine geschlechterunabhängige Vorgabe zur Vereinbarkeit. Das in § 1 Abs. 1 Nr. 3 BGleG formulierte Ziel, die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern, und die Regelung des § 15 BGleG zu Angeboten vereinbarkeitsfördernder Rahmenbedingungen sind hingegen als geschlechterübergreifende Vorgabe auszulegen. Die derzeit nur auf Frauen und Männer bezogene Vorgabe stammt aus der Zeit des binären Geschlechteransatzes.

Bei den Auswertungen, die für diesen Gleichstellungsplan erfolgten, gibt es keine Abweichung der Gesamtbeschäftigtenzahl von der Anzahl der Frauen und Männer, da bisher keine Beschäftigten die Dienststelle über einen offenen oder diversen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister informiert haben.

¹ Diesen finden Sie im Intranet im Bereich Service unter Veröffentlichen / Richtlinien und Leitfäden für Veröffentlichungen / Allgemeine Richtlinien und Leitfäden.

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 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2023.

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

Die Beschäftigten in Führungspositionen erhalten ihn zudem in gedruckter Form.

Wiesbaden,

6.12. 2021



Dr. Georg Thiel
Präsident des
Statistischen Bundesamtes



Heike Opfermann
Gleichstellungsbeauftragte des
Statistischen Bundesamtes

Tabelle 1.1

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ in IT-Funktionen

Funktion	31.12.2020					30.6.2019				
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil
				in %	in %				in %	in %
hHSB-IT	9	40	49	18,4	81,6	7	32	39	17,9	82,1
HSB-IT	12	25	37	32,4	67,6	10	28	38	26,3	73,7
SB-IT	6	6	12	50,0	50,0	7	5	12	58,3	41,7
Zusammen GD IT	27	71	98	27,6	72,4	24	65	89	27,0	73,0
BSB-IT	5	10	15	33,3	66,7	7	12	19	36,8	63,2

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase. Wegen erstmaliger gesonderter Ausweisung der IT-Funktionen ist die Darstellung eines Zeitverlaufs nicht möglich.

Quelle: EPOS

Tabelle 1.2

Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden im Verlauf

Ausbildungsgang	31.12.2020					30.6.2019					30.6.2015	1.10.2013	1.10.2011
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen-anteil	Frauen-anteil	Frauen-anteil
				in %	in %				in %	in %			
FAB	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	68,4	–	–
Fachinformatik	1	14	15	6,7	93,3	1	8	9	11,1	88,9	11,1	–	–
KfBM	18	4	22	81,8	18,2	22	11	33	66,7	33,3	66,7	–	–
FAMS	5	1	6	83,3	16,7	2	1	3	66,7	33,3	50,0	–	–
dualFi	–	2	2	0,0	100	–	–	–	–	–	–	–	–
dualBA	1	3	4	25,0	75,0	–	–	–	–	–	–	–	–
Zusammen	25	24	49	51,0	49,0	25	20	45	55,6	44,4	57,9	50,0	54,1

Quelle: EPOS

Tabelle 1.3

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in Führungspositionen¹

Funktion	31.12.2020					30.6.2019				
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil
				in %					in %	
Präs./VPräs	0	2	2	0,0	100	1	1	2	50,0	50,0
AL	2	5	7	28,6	71,4	5	4	9	55,6	44,4
GL	9	15	24	37,5	62,5	7	20	27	25,9	74,1
RL	57	94	151	37,7	62,3	61	94	155	39,4	60,6
Insgesamt	68	116	184	37,0	63,0	74	119	193	38,3	61,7

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase;

Quelle: EPOS

Tabelle 2

Frauen- und Männeranteil¹ nach Laufbahngruppe im Verlauf in %

Laufbahngruppe	31.12.2020		30.6.2019		30.6.2015		1.10.2013		1.10.2011		1.6.2009		1.9.2007	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
HD	46,9	53,1	46,6	53,4	46,2	53,8	45,5	54,5	43,6	56,4	41,7	58,3	39,2	60,8
GD	56,6	43,4	55,1	44,9	53,5	46,5	51,2	48,8	49,2	50,2	49,9	50,1	48,0	52,0
MD	71,1	28,9	72,1	27,9	70,3	29,7	70,0	30,0	69,1	30,9	67,4	32,6	66,9	33,1
ED	32,0	68,0	34,5	65,5	34,3	65,7	32,5	67,5	34,0	66,0	29,8	70,2	35,6	64,4
Insgesamt	57,3	42,7	57,9	42,1	58,0	42,0	57,1	42,9	55,7	44,3	55,4	44,6	55,0	45,0

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne Azubis.

Quelle: EPOS

Tabelle 2.1

Frauen- und Männer im Zeitvertrag nach Laufbahngruppe

Laufbahngruppe	31.12.2020					30.6.2019					30.6.2015	
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen-anteil	Frauen-anteil
				in %					in %			
HD	95	114	209	45,5	54,5	63	68	131	48,1	51,9	58,1	41,9
GD	28	33	61	45,9	54,1	23	29	52	44,2	55,8	61,0	39,0
MD	26	27	53	49,1	50,9	39	26	65	60,0	40,0	47,9	52,1
ED	0	0	0	0,0	0,0	1	1	2	50,0	50,0	0,0	0,0
Insgesamt	149	174	323	46,1	53,9	126	124	250	50,4	49,6	54,8	45,2

Quelle: EPOS

Tabelle 4.1

Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte ab 2015

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von Leistungs- prämien					Beschäftigte mit Leistungsprämie					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	in %		Frauen	Männer
2015												
HD	268	112	156	41,8	58,2	58	23	35	39,7	60,3	20,5	22,4
GD	248	141	107	56,9	43,1	69	38	31	55,1	44,9	27,0	29,0
ED/MD	123	43	80	35,0	65,0	28	14	14	50,0	50,0	32,6	17,5
Insgesamt	639	296	343	46,3	53,7	155	75	80	48,4	51,6	25,3	23,3
Vollzeit	487	168	319	34,5	65,5	118	42	76	35,6	64,4	25,0	23,8
Teilzeit	152	128	24	84,2	15,8	37	33	4	89,2	10,8	25,8	16,7
Telearbeit	81	56	25	69,1	30,9	22	15	7	68,2	31,8	26,8	28,0
2016												
HD	271	116	155	42,8	57,2	71	32	39	45,1	54,9	27,6	25,2
GD	241	138	103	57,3	42,7	61	33	28	54,1	45,9	23,9	27,2
ED/MD	109	39	70	35,8	64,2	19	11	8	57,9	42,1	28,2	11,4
Insgesamt	621	293	328	47,2	52,8	151	76	75	50,3	49,7	25,9	22,9
Vollzeit	463	160	303	34,6	65,4	117	44	73	37,6	62,4	27,5	24,1
Teilzeit	158	133	25	84,2	15,8	34	32	2	94,1	5,9	24,1	8,0
Telearbeit	80	54	26	67,5	32,5	22	18	4	81,8	18,2	33,3	15,4
2017												
HD	282	118	164	41,8	58,2	53	23	30	43,4	56,6	19,5	18,3
GD	253	146	107	57,7	42,3	59	30	29	50,8	49,2	20,5	27,1
ED/MD	106	40	66	37,7	62,3	21	7	14	33,3	66,7	17,5	21,2
Insgesamt	641	304	337	47,4	52,6	133	60	73	45,1	54,9	19,7	21,7
Vollzeit	480	172	308	35,8	64,2	100	32	68	32,0	68,0	18,6	22,1
Teilzeit	161	132	29	82,0	18,0	33	28	5	84,8	15,2	21,2	17,2
Telearbeit	99	67	32	67,7	32,3	16	10	6	62,5	37,5	14,9	18,8
2018												
HD	291	123	168	42,3	57,7	79	29	50	36,7	63,3	23,6	29,8
GD	245	144	101	58,8	41,2	58	37	21	63,8	36,2	25,7	20,8
ED/MD	105	42	63	40,0	60,0	24	14	10	58,3	41,7	33,3	15,9
Insgesamt	641	309	332	48,2	51,8	161	80	81	49,7	50,3	25,9	24,4
Vollzeit	474	175	299	36,9	63,1	127	52	75	40,9	59,1	29,7	25,1
Teilzeit	167	134	33	80,2	19,8	34	28	6	82,4	17,6	20,9	18,2
Telearbeit	111	79	32	71,2	28,8	29	20	9	69,0	31,0	25,3	28,1

noch Tabelle 4.1

Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte ab 2015

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von Leistungs- prämien					Beschäftigte mit Leistungsprämie					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	in %		Frauen	Männer
2019												
HD	289	120	169	41,5	58,5	74	34	40	45,9	54,1	28,3	23,7
GD	248	142	106	57,3	42,7	67	34	33	50,7	49,3	23,9	31,1
ED/MD	112	49	63	43,8	56,3	21	10	11	47,6	52,4	20,4	17,5
Insgesamt	649	311	338	47,9	52,1	162	78	84	48,1	51,9	25,1	24,9
Vollzeit	478	175	303	36,6	63,4	119	44	75	37,0	63,0	25,1	24,8
Teilzeit	171	136	35	79,5	20,5	43	34	9	79,1	20,9	25,0	25,7
Telearbeit	110	73	37	66,4	33,6	21	12	9	57,1	42,9	16,4	24,3
2020												
HD	283	123	160	43,5	56,5	77	33	44	42,9	57,1	26,8	27,5
GD	238	137	101	57,6	42,4	55	28	27	50,9	49,1	20,4	26,7
ED/MD	102	45	57	44,1	55,9	27	12	15	44,4	55,6	26,7	26,3
Insgesamt	623	305	318	49,0	51,0	159	73	86	45,9	54,1	23,9	27,0
Vollzeit	440	156	284	35,5	64,5	123	41	82	33,3	66,7	26,3	28,9
Teilzeit	183	149	34	81,4	18,6	36	32	4	88,9	11,1	21,5	11,8
Telearbeit	121	82	39	67,8	32,2	29	21	8	72,4	27,6	25,6	20,5

Tabelle 4.2

Gewährung von Leistungsstufen an Beamtinnen und Beamte ab 2017¹

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von Leistungsstufen					Beschäftigte mit Leistungsstufe					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	in %		Frauen	Männer
2017												
HD	178	78	100	43,8	56,2	28	10	18	35,7	64,3	12,8	18,0
GD	144	88	56	61,1	38,9	17	12	5	70,6	29,4	13,6	8,9
ED/MD	21	15	6	71,4	28,6	4	4	0	100	0,0	26,7	0,0
Insgesamt	343	181	162	52,8	47,2	49	26	23	53,1	46,9	14,4	14,2
Vollzeit	253	102	151	40,3	59,7	39	17	22	43,6	56,4	16,7	14,6
Teilzeit	90	79	11	87,8	12,2	10	9	1	90,0	10,0	11,4	9,1
Telearbeit	71	48	23	67,6	32,4	9	7	2	77,8	22,2	14,6	8,7
2018												
HD	177	81	96	45,8	54,2	30	11	19	36,7	63,3	13,6	19,8
GD	140	89	51	63,6	36,4	16	8	8	50,0	50,0	9,0	15,7
ED/MD	18	14	4	77,8	22,2	1	1	0	100	0,0	7,1	0,0
Insgesamt	335	184	151	54,9	45,1	47	20	27	42,6	57,4	10,9	17,9
Vollzeit	243	106	137	43,6	56,4	37	12	25	32,4	67,6	11,3	18,2
Teilzeit	92	78	14	84,8	15,2	10	8	2	80,0	20,0	10,3	14,3
Telearbeit	79	58	21	73,4	26,6	11	7	4	63,6	36,4	12,1	19,0
2019												
HD	169	74	95	43,8	56,2	25	11	14	44,0	56,0	14,9	14,7
GD	141	89	52	63,1	36,9	15	9	6	60,0	40,0	10,1	11,5
ED/MD	17	13	4	76,5	23,5	1	1	0	100	0,0	7,7	0,0
Insgesamt	327	176	151	53,8	46,2	41	21	20	51,2	48,8	11,9	13,2
Vollzeit	226	91	135	40,3	59,7	26	8	18	30,8	69,2	8,8	13,3
Teilzeit	101	85	16	84,2	15,8	15	13	2	86,7	13,3	15,3	12,5
Telearbeit	78	53	25	67,9	32,1	13	10	3	76,9	23,1	18,9	12,0
2020												
HD	171	77	94	45,0	55,0	24	8	16	33,3	66,7	10,4	17,0
GD	123	75	48	61,0	39,0	19	10	9	52,6	47,4	13,3	18,8
ED/MD	27	19	8	70,4	29,6	3	3	0	100	0,0	15,8	0,0
Insgesamt	321	171	150	53,3	46,7	46	21	25	45,7	54,3	12,3	16,7
Vollzeit	210	79	131	37,6	62,4	30	8	22	26,7	73,3	10,1	16,8
Teilzeit	111	92	19	82,9	17,1	16	13	3	81,3	18,8	14,1	15,8
Telearbeit	79	53	26	67,1	32,9	11	9	2	81,8	18,2	17,0	7,7

¹ In 2015 und 2016 konnten keine Leistungsstufen an Beamtinnen/Beamte gewährt werden.

Tabelle 5.1

Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte ab 2016¹

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von Leistungsprämien					Tarifbeschäftigte mit Leistungsprämie					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	in %		Frauen	Männer
2016												
HD	168	87	81	51,8	48,2	35	19	16	54,3	45,7	21,8	19,8
GD	602	310	292	51,5	48,5	127	64	63	50,4	49,6	20,6	21,6
ED/MD	701	511	190	72,9	27,1	153	106	47	69,3	30,7	20,7	24,7
Insgesamt	1 471	908	563	61,7	38,3	315	189	126	60,0	40,0	20,8	22,4
Vollzeit	1 101	562	539	51,0	49,0	268	147	121	54,9	45,1	26,2	22,4
Teilzeit	370	346	24	93,5	6,5	47	42	5	89,4	10,6	12,1	20,8
Telearbeit	150	113	37	75,3	24,7	26	16	10	61,5	38,5	14,2	27,0
2017												
HD	177	93	84	52,5	47,5	45	20	25	44,4	55,6	21,5	29,8
GD	587	311	276	53,0	47,0	120	58	62	48,3	51,7	18,6	22,5
ED/MD	656	489	167	74,5	25,5	142	111	31	78,2	21,8	22,7	18,6
Insgesamt	1 420	893	527	62,9	37,1	307	189	118	61,6	38,4	21,2	22,4
Vollzeit	1 046	549	497	52,5	47,5	240	127	113	52,9	47,1	23,1	22,7
Teilzeit	374	344	30	92,0	8,0	67	62	5	92,5	7,5	18,0	16,7
Telearbeit	161	116	45	72,0	28,0	23	20	3	87,0	13,0	17,2	6,7
2018												
HD	237	114	123	48,1	51,9	88	41	46	46,6	52,3	36,0	37,4
GD	608	322	286	53,0	47,0	204	103	101	50,5	49,5	32,0	35,3
ED/MD	645	478	167	74,1	25,9	219	162	58	74,0	26,5	33,9	34,7
Insgesamt	1 490	914	576	61,3	38,7	511	306	205	59,9	40,1	33,5	35,6
Vollzeit	1 117	578	539	51,7	48,3	406	213	193	52,5	47,5	36,9	35,8
Teilzeit	373	336	37	90,1	9,9	105	93	12	88,6	11,4	27,7	32,4
Telearbeit	167	119	48	71,3	28,7	46	33	13	71,7	28,3	27,7	27,1
2019												
HD	294	149	145	50,7	49,3	114	54	60	47,4	52,6	36,2	41,4
GD	630	338	292	53,7	46,3	209	113	96	54,1	45,9	33,4	32,9
ED/MD	625	468	157	74,9	25,1	153	119	34	77,8	22,2	25,4	21,7
Insgesamt	1 549	955	594	61,7	38,3	476	286	190	60,1	39,9	29,9	32,0
Vollzeit	1 171	611	560	52,2	47,8	375	198	177	52,8	47,2	32,4	31,6
Teilzeit	378	344	34	91,0	9,0	101	88	13	87,1	12,9	25,6	38,2
Telearbeit	179	125	54	69,8	30,2	43	31	12	72,1	27,9	24,8	22,2
2020												
HD	351	173	178	49,3	50,7	121	60	61	49,6	50,4	34,7	34,3
GD	655	355	300	54,2	45,8	186	111	75	59,7	40,3	31,3	25,0
ED/MD	587	440	147	75,0	25,0	163	120	43	73,6	26,4	27,3	29,3
Insgesamt	1 593	968	625	60,8	39,2	470	291	179	61,9	38,1	30,1	28,6
Vollzeit	1 193	611	582	51,2	48,8	391	218	173	55,8	44,2	35,7	29,7
Teilzeit	400	357	43	89,3	10,8	79	73	6	92,4	7,6	20,4	14,0
Telearbeit	198	133	65	67,2	32,8	53	35	18	66,0	34,0	26,3	27,7

¹ In 2015 wurden keine Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte gewährt.

Tabelle 5.2

Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen an Tarifbeschäftigte ab 2015

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von vorgezogenen Stufenaufstiegen					Tarifbeschäftigte mit vorgezogenem Stufen- aufstieg					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	in %		Frauen	Männer
2015												
HD	54	32	22	59,3	40,7	7	5	2	71,4	28,6	15,6	9,1
GD	79	37	42	46,8	53,2	21	13	8	61,9	38,1	35,1	19,0
MD	84	60	24	71,4	28,6	10	3	7	30,0	70,0	5,0	29,2
ED	3	1	2	33,3	66,7	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Insgesamt	220	130	90	59,1	40,9	38	21	17	55,3	44,7	16,2	18,9
Vollzeit	164	76	88	46,3	53,7	32	15	17	46,9	53,1	19,7	19,3
Teilzeit	56	54	2	96,4	3,6	6	6	0	100	0,0	11,1	0,0
Telearbeit	21	15	6	71,4	28,6	1	1	0	100	0,0	6,7	0,0
2016												
HD	43	26	17	60,5	39,5	11	7	4	63,6	36,4	26,9	23,5
GD	56	29	27	51,8	48,2	13	7	6	53,8	46,2	24,1	22,2
ED/MD	111	83	28	74,8	25,2	14	11	3	78,6	21,4	13,3	10,7
Insgesamt	210	138	72	65,7	34,3	38	25	13	65,8	34,2	18,1	18,1
Vollzeit	149	78	71	52,3	47,7	28	15	13	53,6	46,4	19,2	18,3
Teilzeit	61	60	1	98,4	1,6	10	10	0	100	0,0	16,7	0,0
Telearbeit	20	15	5	75,0	25,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
2017												
HD	53	28	25	52,8	47,2	9	4	5	44,4	55,6	14,3	20,0
GD	132	74	58	56,1	43,9	33	23	10	69,7	30,3	31,1	17,2
ED/MD	166	130	36	78,3	21,7	28	24	4	85,7	14,3	18,5	11,1
Insgesamt	351	232	119	66,1	33,9	70	51	19	72,9	27,1	22,0	16,0
Vollzeit	258	145	113	56,2	43,8	50	32	18	64,0	36,0	22,1	15,9
Teilzeit	93	87	6	93,5	6,5	20	19	1	95,0	5,0	21,8	16,7
Telearbeit	54	40	14	74,1	25,9	14	11	3	78,6	21,4	27,5	21,4
2018												
HD	54	27	27	50,0	50,0	12	6	6	50,0	50,0	22,2	22,2
GD	112	54	58	48,2	51,8	25	10	15	40,0	60,0	18,5	25,9
ED/MD	140	102	38	72,9	27,1	13	7	6	53,8	46,2	6,9	15,8
Insgesamt	306	183	123	59,8	40,2	50	23	27	46,0	54,0	12,6	22,0
Vollzeit	234	117	117	50,0	50,0	43	18	25	41,9	58,1	15,4	21,4
Teilzeit	72	66	6	91,7	8,3	7	5	2	71,4	28,6	7,6	33,3
Telearbeit	35	25	10	71,4	28,6	6	3	3	50,0	50,0	12,0	30,0

noch Tabelle 5.2

Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen an Tarifbeschäftigte ab 2015

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger/-innen von vorgezogenen Stufenaufstiegen					Tarifbeschäftigte mit vorgezogenem Stufen- aufstieg					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	in %		Frauen	Männer
2019												
HD	78	38	40	48,7	51,3	17	9	8	52,9	47,1	23,7	20,0
GD	107	59	48	55,1	44,9	25	14	11	56,0	44,0	23,7	22,9
ED/MD	69	49	20	71,0	29,0	10	4	6	40,0	60,0	8,2	30,0
Insgesamt	254	146	108	57,5	42,5	52	27	25	51,9	48,1	18,5	23,1
Vollzeit	190	89	101	46,8	53,2	42	18	24	42,9	57,1	20,2	23,8
Teilzeit	64	57	7	89,1	10,9	10	9	1	90,0	10,0	15,8	14,3
Telearbeit	32	27	5	84,4	15,6	3	3	0	100	0,0	11,1	0,0
2020												
HD	66	34	32	51,5	48,5	15	9	6	60,0	40,0	26,5	18,8
GD	83	48	35	57,8	42,2	15	8	7	53,3	46,7	16,7	20,0
ED/MD	57	48	9	84,2	15,8	6	6	0	100	0,0	12,5	0,0
Insgesamt	206	130	76	63,1	36,9	36	23	13	63,9	36,1	17,7	17,1
Vollzeit	141	72	69	51,1	48,9	24	12	12	50,0	50,0	16,7	17,4
Teilzeit	65	58	7	89,2	10,8	12	11	1	91,7	8,3	19,0	14,3
Telearbeit	30	21	9	70,0	30,0	4	2	2	50,0	50,0	9,5	22,2

Tabelle 6

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe am 30.6.2019

Status	Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil	Männeranteil
				Frauen	Männer	Insgesamt	in %	
Beamtinnen und Beamte	HD	B 8	Präs	0	1	1	0,0	100
		B 4	VPräs	1	0	1	100	0,0
		B 3	AL	5	3	8	62,5	37,5
		A 16	GL	7	17	24	29,2	70,8
		A 15	AL	0	1	1	0,0	100
		A 14	REFL	23	43	66	34,8	65,2
			REF	28	34	62	45,2	54,8
		A 13 h	REF	23	26	49	46,9	53,1
			REFL	0	3	3	0,0	100
			REF	50	52	102	49,0	51,0
		Zusammen		137	180	317	43,2	56,8
	GD	A 13 g	hHSB	20	32	52	38,5	61,5
		A 12	HSB	0	4	4	0,0	100
			SB	2	1	3	66,7	33,3
			REF	1	0	1	100	0,0
		A 11	hHSB	17	16	33	51,5	48,5
			HSB	31	15	46	67,4	32,6
			SB	4	0	4	100	0,0
			hHSB	4	3	7	57,1	42,9
			HSB	36	17	53	67,9	32,1
		A 10 g	SB	1	1	2	50,0	50,0
			hHSB	0	1	1	0,0	100
			HSB	3	3	6	50,0	50,0
			SB	25	13	38	65,8	34,2
		A 9 g	hHSB	0	1	1	0,0	100
			HSB	1	1	2	50,0	50,0
			SB	4	0	4	100	0,0
		Zusammen		149	108	257	58,0	42,0
	MD	A 9 m + Z		1	4	5	20,0	80,0
		A 9 m		6	12	18	33,3	66,7
		A 8	SB	1	0	1	100	0,0
		A 7	BSB	25	24	49	51,0	49,0
				7	7	14	50,0	50,0
		A 6 m		4	2	6	66,7	33,3
		Zusammen		44	49	93	47,3	52,7
	ED	A 6 e		4	9	13	30,8	69,2
		A 5 e		1	1	2	50,0	50,0
		A 4		0	1	1	0,0	100
		A 3		0	2	2	0,0	100
		Zusammen		5	13	18	27,8	72,2
	Beamtinnen und Beamte insgesamt			335	350	685	48,9	51,1

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

Quelle: EPOS

noch Tabelle 6

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe am 30.6.2019

Status	Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil	Männeranteil
				Frauen	Männer	Insgesamt	in %	
Tarifbeschäftigte	HD	E 15 Ü	GL	0	3	3	0,0	100
		E 15	REFL	3	8	11	27,3	72,7
			REF	0	1	1	0,0	100
		E 14	REFL	6	6	12	50,0	50,0
			REF	46	44	90	51,1	48,9
		E 13	REFL	1	0	1	100	0,0
			REF	36	27	63	57,1	42,9
			WM	64	68	132	48,5	51,5
		Zusammen		156	157	313	49,8	50,2
	GD	E 12	hHSB	22	59	81	27,2	72,8
		E 11	hHSB	1	0	1	100	0,0
			HSB	106	101	207	51,2	48,8
			SB	1	0	1	100	0,0
		E 10	SB	54	42	96	56,3	43,8
		E 9 c	SB	119	66	185	64,3	35,7
		E 9 b	SB	46	29	75	61,3	38,7
		Zusammen		349	297	646	54,0	46,0
	MD	E 9 b IT	SB	1	1	2	50,0	50,0
			BSB	0	6	6	0,0	100
		E 9 a		324	84	408	79,4	20,6
		E 9 m		0	1	1	0,0	100
		E 8		54	17	71	76,1	23,9
		E 7		50	24	74	67,6	32,4
		E 6		37	15	52	71,2	28,8
		E 5		10	4	14	71,4	28,6
		Zusammen		476	152	628	75,8	24,2
	ED	E4		3	3	6	50,0	50,0
		E 3		2	3	5	40,0	60,0
		Zusammen		5	6	11	45,5	54,5
	Tarifbeschäftigte insgesamt			986	612	1 598	61,7	38,3
Azubi	AV			25	20	45	55,6	44,4
	Beschäftigte insgesamt			1 346	982	2 328	57,8	42,2

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

Quelle: EPOS

Tabelle 6

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe am 31.12.2020

Status	Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgelt gruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil	Männeranteil
				Frauen	Männer	Insgesamt	in %	
Beamtinnen und Beamte	HD	B 8	Präs	0	1	1	0,0	100
		B 6	VPäs	0	1	1	0,0	100
		B 3	AL	2	4	6	33,3	66,7
		A 16	AL	0	1	1	0,0	100
			GL	8	12	20	40,0	60,0
		A 15	GL	1	0	1	100	0,0
			REFL	21	41	62	33,9	66,1
		A 14	REFL	28	39	67	41,8	58,2
			REF	22	24	46	47,8	52,2
		A 13 h	REFL	2	4	6	33,3	66,7
			REF	60	51	111	54,1	45,9
		Zusammen		144	178	322	44,7	55,3
	GD	A 13 g	hHSB	25	32	57	43,9	56,1
			HSB	0	2	2	0,0	100
			SB	1	0	1	100	0,0
		A 12	REF	1	0	1	100	0,0
			hHSB	22	16	38	57,9	42,1
			HSB	29	16	45	64,4	35,6
			SB	3	0	3	100	0,0
		A 11	hHSB	1	1	2	50,0	50,0
			HSB	33	20	53	62,3	37,7
			SB	1	1	2	50,0	50,0
		A 10 g	hHSB	0	1	1	0,0	100
			HSB	3	3	6	50,0	50,0
			SB	19	9	28	67,9	32,1
		A 9 g	HSB	1	1	2	50,0	50,0
			SB	7	1	8	87,5	12,5
		Zusammen		146	103	249	58,6	41,4
	MD	A 9 m + Z		1	3	4	25,0	75,0
		A 9 m	SB	1	0	1	100	0,0
			BSB	8	11	19	42,1	57,9
		A 8	SB	2	0	2	100	0,0
			BSB	16	19	35	45,7	54,3
		A 7		5	6	11	45,5	54,5
		A 6 m		4	3	7	57,1	42,9
	Zusammen		37	42	79	46,8	53,2	
	ED	A 6 e		2	9	11	18,2	81,8
		A 5 e		1	0	1	100	0,0
		A 4		0	3	3	0,0	100
		Zusammen		3	12	15	20,0	80,0
Beamtinnen und Beamte insgesamt				330	335	665	49,6	50,4

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

Quelle: EPOS

noch Tabelle 6

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe am 31.12.2020

Status	Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil	Männeranteil
				Frauen	Männer	Insgesamt	in %	
Tarifbeschäftigte	HD	E15 Ü	GL	0	3	3	0,0	100
		E 15	REFL	3	8	11	27,3	72,7
		E14	REFL	3	2	5	60,0	40,0
			REF	59	50	109	54,1	45,9
			WM	0	2	2	0,0	100
		E 13	REF	38	34	72	52,8	47,2
			WM	94	110	204	46,1	53,9
		Zusammen		197	209	406	48,5	51,5
	GD	E 12	hHSB	30	64	94	31,9	68,1
			HSB	3	1	4	75,0	25,0
		E 11	hHSB	0	1	1	0,0	100
			HSB	111	112	223	49,8	50,2
		E 10	SB	59	37	96	61,5	38,5
		E 9 c	SB	137	74	211	64,9	35,1
		E 9 b	SB	55	25	80	68,8	31,3
		Zusammen		395	314	709	55,7	44,3
	MD	E 9 b IT		0	6	6	0,0	100
		E 9 a		295	77	372	79,3	20,7
		E 9 m		0	1	1	0,0	100
		E 8		45	14	59	76,3	23,7
		E 7		47	27	74	63,5	36,5
		E 6		20	10	30	66,7	33,3
		E 5		12	7	19	63,2	36,8
		Zusammen		419	142	561	74,7	25,3
	ED	E 4		3	2	5	60,0	40,0
		E 3		2	3	5	40,0	60,0
		Zusammen		5	5	10	50,0	50,0
	Tarifbeschäftigte insgesamt			1 016	670	1 686	60,3	39,7
Azubi	AV			25	24	49	51,0	49,0
	Beschäftigte insgesamt			1 371	1 029	2 400	57,1	42,9

¹ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

Quelle: EPOS

Tabelle 7

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1.7.2015 bis 30.6.2019

Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Zusammen		Frauenanteil		Männeranteil	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in %			
								in der Laufbahn- gruppe	an der Maß- nahme	in der Laufbahn- gruppe	an der Maß- nahme
HD	B 8	0	1	0	0	0	1				
	B 4	1	0	0	0	1	0				
	B 3	1	1	0	0	1	1				
	A 16	2	5	0	1	2	6				
	A 15	7	17	0	0	7	17				
	E 15	2	4	1	0	3	4				
	A 14	14	26	9	1	23	27				
	E 14	35	46	6	2	41	48				
	E 13	4	9	1	0	5	9				
	Zusammen	66	109	17	4	83	113	46,6	42,3	53,4	57,7
GD	A 13 g	4	9	4	1	8	10				
	A 12	11	15	11	1	22	16				
	E 12	6	15	1	0	7	15				
	A 11	12	14	8	0	20	14				
	E 11	28	26	8	0	36	26				
	A 10 g	7	13	2	0	9	13				
	E 10	46	48	15	0	61	48				
	E 9 c	6	3	4	1	10	4				
	E 9 b	29	18	11	0	40	18				
	Zusammen	149	161	64	3	213	164	55,1	56,5	44,9	43,5
MD	A 9 m + Z	0	2	0	0	0	2				
	A 9 m	0	2	1	0	1	2				
	E 9 b IT	2	14	0	0	2	14				
	E 9 a	48	33	28	3	76	36				
	A 8	9	0	3	0	12	0				
	E 8	49	30	30	4	79	34				
	A 7	2	0	1	0	3	0				
	E 7	39	32	11	3	50	35				
	E 6	30	13	4	2	34	15				
	Zusammen	179	126	78	12	257	138	72,1	65,1	27,9	34,9
ED	A 6 e	0	4	0	0	0	4				
	A 5 e	0	3	0	0	0	3				
	E 4	1	3	0	0	1	3				
	A 3	0	2	0	0	0	2				
	Zusammen	1	12	0	0	1	12	34,5	7,7	65,5	92,3
Insgesamt		395	408	159	19	554	427	57,9	56,5	42,1	43,5

Quelle: EPOS

Tabelle 7

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1.7.2019 bis 31.12.2020

Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Zusammen		Frauenanteil		Männeranteil	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in %			
								in der Laufbahn- gruppe	an der Maß- nahme	in der Laufbahn- gruppe	an der Maß- nahme
HD	B 3	0	1	0	0	0	1				
	A 16	2	1	0	0	2	1				
	A 15	2	2	1	0	3	2				
	A 14	0	4	0	0	0	4				
	E 14	24	17	4	2	28	19				
	E 13	5	6	1	0	6	6				
	Zusammen	33	31	6	2	39	33	46,9	54,2	53,1	45,8
GD	A 13 g	3	3	2	1	5	4				
	A 12	3	6	7	0	10	6				
	E 12	3	6	2	0	5	6				
	A 11	4	4	3	2	7	6				
	E 11	16	25	3	0	19	25				
	A 10 g	1	1	1	1	2	2				
	E 10	17	18	4	0	21	18				
	E 9 c	23	17	8	1	31	18				
	E 9 b	20	6	8	0	28	6				
	Zusammen	90	86	38	5	128	91	56,6	58,4	43,4	41,6
MD	A 9 m	4	2	1	0	5	2				
	E 9 b IT	0	4	0	0	0	4				
	E 9 a	15	11	10	1	25	12				
	A 8	0	1	1	0	1	1				
	E 8	12	9	6	0	18	9				
	A 7	2	1	0	0	2	1				
	E 7	18	12	2	0	20	12				
	E 6	9	4	0	0	9	4				
	Zusammen	60	44	20	1	80	45	71,1	64,0	28,9	36,0
ED	A 6 e	0	1	0	0	0	1				
	E 4	0	2	0	0	0	2				
	Zusammen	0	3	0	0	0	3	32,0	0,0	68,0	100
Insgesamt		183	164	64	8	247	172	57,3	58,9	42,7	41,1

Quelle: EPOS

Tabelle 7.1

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten von 1.7.2015 bis 31.12.2020

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹		Aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte/Freigestellte ²		Beschäftigte in familienbedingter Telearbeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer

1.7.2015 bis 30.6.2019

HD	65	103	13	4	5	6	8	3
GD	148	150	51	2	14	12	24	15
MD	178	124	62	12	17	2	12	3
ED	1	12	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	392	389	126	18	36	20	44	21

1.7.2019 bis 31.12.2020

HD	32	30	4	0	3	3	0	1
GD	90	85	35	5	3	1	16	5
MD	60	42	20	1	0	2	6	0
ED	0	3	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	182	160	59	6	6	6	22	6

1 Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung – soweit diese nicht im Rahmen der Elternzeit erfolgt – ist im Betrachtungszeitraum nicht in allen Fällen erfasst, ob diese aus familiären Gründen erfolgte. In der Auswertung sind daher alle Fälle berücksichtigt.

2 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 8

Wechsel der Laufbahngruppe

Art der Beschäftigung	Wechsel in Laufbahngruppe	1.7.2019 bis 31.12.2020				1.7.2015 bis 30.6.2019			
		Frauen	Männer	Zusammen	Darunter Beschäftigte in Teilzeit/Telearbeit	Frauen	Männer	Zusammen	Darunter Beschäftigte in Teilzeit/Telearbeit
Beamtinnen und Beamte	HD	0	0	0	0	4	5	9	1
	GD	0	0	0	0	0	1	1	0
	MD	2	1	3	0	0	0	0	0
Beamtinnen und Beamte insgesamt		2	1	3	0	4	6	10	1
Tarifbeschäftigte	HD	6	6	12	1	6	9	15	1
	GD	30	11	41	14	46	30	76	16
	MD	0	0	0	0	0	1	1	0
Tarifbeschäftigte insgesamt		36	17	53	15	52	40	92	17
Beschäftigte insgesamt		38	18	56	15	56	46	102	18

Quelle: EPOS

Tabelle 9

Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Vereinbarkeitsmaßnahme	31.12.2020					30.6.2019				
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen-anteil	Männer-anteil
				in %					in %	
Elternzeit ohne Teilzeit	38	5	43	88,4	11,6	28	8	36	77,8	22,2
Elternzeit mit Teilzeit	22	3	25	88,0	12,0	17	2	19	89,5	10,5
Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Pflege	5	4	9	55,6	44,4	8	3	11	72,7	27,3
Teilzeitbeschäftigung ¹	77	7	84	91,7	8,3	78	5	83	94,4	6,0
Telearbeit aus familiären Gründen	163	88	251	64,9	35,1	140	73	213	65,7	34,3
Insgesamt	305	107	412	74,0	26,0	271	91	362	74,9	25,1

¹ Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung – soweit diese nicht im Rahmen der Elternzeit erfolgt – ist im Betrachtungszeitraum nicht in allen Fällen erfasst, ob diese aus familiären Gründen erfolgte. In der Auswertung sind nur die bisher bereits erfassten Fälle berücksichtigt.

Quelle: EPOS

Tabelle 9.1

Elternzeiten¹ von Beschäftigten vom 1.7.2019 bis 31.12.2020

Dauer der Inanspruchnahme der Maßnahme	Anteil der Elternzeiten der Frauen an den Elternzeiten insgesamt	Anteil der Elternzeiten der Männer an den Elternzeiten insgesamt
	in %	
< = 2 Monate	14,9	85,1
> 2 Monate und < = 6 Monate	73,8	26,2
> 6 Monate	95,0	5,0
Insgesamt	67,5	32,5

¹ Ohne Azubis. Erfasst sind die bewilligten Anträge der Beschäftigten; die Elternzeit kann bereits vor dem 1. Juli 2019 begonnen haben bzw. nach dem 31. Dezember 2020 enden. Ein/e Beschäftigte/r kann somit mehrere in diesen Zeitraum hineinreichende Elternzeiten haben.

Quelle: EPOS

Tabelle 10

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf¹

Laufbahngruppe	Geschlecht	31.12.2020			30.6.2019			30.6.2015	1.10.2013
		Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte
HD	Frauen	340	96	28,2	291	86	29,6	29,4	26,9
	Männer	383	36	9,4	335	24	7,2	6,7	6,1
Zusammen HD		723	132	18,3	626	110	17,6	17,2	15,6
GD	Frauen	529	202	38,2	491	178	36,3	34,1	34,0
	Männer	411	32	7,8	403	30	7,4	5,8	5,1
Zusammen GD		940	234	24,9	894	208	23,3	20,9	19,8
MD	Frauen	452	193	42,7	516	220	42,6	44,2	44,1
	Männer	184	8	4,3	201	13	6,5	4,7	4,1
Zusammen MD		636	201	31,6	717	233	32,5	32,5	32,1
ED	Frauen	8	3	37,5	10	3	30,0	8,3	7,7
	Männer	17	1	5,9	19	0	0,0	4,3	3,7
Zusammen ED		25	4	16,0	29	3	10,3	5,7	5,0
Insgesamt	Frauen	1 329	494	37,2	1 308	487	37,2	37,7	–
	Männer	995	77	7,7	958	67	7,0	5,7	–
Insgesamt		2 324	571	24,6	2 266	554	24,4	24,3	23,5

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

Quelle: EPOS

Tabelle 11

Telearbeit nach Organisationseinheit¹

Organisationseinheit	31.12.2020						30.6.2019					
	Beschäftigte			Telearbeitende			Beschäftigte			Telearbeitende		
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen
A	237	144	381	41	14	55	229	124	353	31	10	41
B	143	72	215	16	6	22	131	68	199	16	7	23
C	71	141	212	16	20	36	81	168	249	14	18	32
D	138	103	241	29	15	44	143	112	255	23	10	33
E	161	113	274	33	15	48	147	113	260	25	16	41
F	158	154	312	28	14	42	111	78	189	23	10	33
G	248	166	414	44	15	59	249	171	420	42	11	53
H	148	91	239	30	13	43	172	97	269	29	12	41
Stab RZ	–	–	–	–	–	–	17	12	29	1	1	2
Sonstige	42	21	63	2	1	3	41	19	60	2	1	3
Insgesamt	1 346	1 005	2 351	239	113	352	1 321	962	2 283	206	96	302

1 Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne Azubis.

Quelle: EPOS

Tabelle 12

Beurlaubung ohne Bezüge¹ nach Laufbahngruppe

Laufbahngruppe	Familiäre Gründe		Sonstige Gründe		Zusammen	Ablauf in den nächsten 3 Jahren	Anteil Beurlaubte in %		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer			Frauen	Männer	Zusammen

30.6.2019

HD	14	4	1	3	22	20	5,1	2,1	3,5
GD	13	5	2	1	21	17	3,0	1,5	2,3
MD	9	2	1	0	12	8	1,9	1,0	1,7
ED	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Insgesamt	36	11	4	4	55	45	3,0	1,6	2,4

31.12.2020

HD	13	4	1	2	20	17	4,1	1,6	2,7
GD	21	2	0	0	23	22	3,9	0,5	2,4
MD	8	3	0	0	11	10	1,8	1,6	1,7
ED	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Insgesamt	42	9	1	2	54	49	3,2	1,1	2,3

1 Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne Elternzeit/Pflegezeit; ohne Azubis.

Quelle: EPOS

Tabelle 13

Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen vom 1.7.2015 bis zum 31.12.2020

Seminare		Anzahl der Teilnehmenden						
Seminartyp	Anzahl	Frauen			Männer			Teilnehmende insgesamt
		Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Zusammen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Zusammen	
2015 (ab 1. Juli)								
Vollzeit	172	255	152	407	350	32	382	789
Teilzeit	19	71	40	111	68	7	75	186
E-Learning	1	727	478	1 205	803	79	882	2 087
KV (Teilzeit)	5	110	84	194	142	14	156	350
Insgesamt	197	1 163	754	1 917	1 363	132	1 495	3 412
2016								
Vollzeit	382	647	327	974	591	52	643	1 617
Teilzeit	40	220	122	342	143	29	172	514
E-Learning	10	2	0	2	13	0	13	15
KV (Teilzeit)	37	526	316	842	607	61	668	1510
Insgesamt	469	1 395	765	2 160	1 354	142	1 496	3 656
2017								
Vollzeit	381	670	280	950	686	57	743	1 693
Teilzeit	54	309	183	492	236	36	272	764
E-Learning	20	495	269	764	598	47	645	1 409
KV (Teilzeit)	22	366	209	575	422	55	477	1 052
Insgesamt	477	1 840	941	2 781	1 942	195	2 137	4 918
2018								
Vollzeit	411	869	435	1 304	1 019	60	1 079	2 383
Teilzeit	58	368	169	537	418	44	462	999
E-Learning	18	1	0	1	17	0	17	18
KV (Teilzeit)	24	517	284	801	568	54	622	1423
KV (Vollzeit)	1	8	2	10	15	3	18	28
Insgesamt	512	1 763	890	2 653	2 037	161	2 198	4 851
2019 (bis 30. April)								
Vollzeit	119	276	87	363	260	13	273	636
Teilzeit	37	193	115	308	169	18	187	495
E-Learning	1	0	1	1	0	0	0	1
KV (Teilzeit)	9	269	123	392	239	22	261	653
Insgesamt	166	738	326	1 064	668	53	721	1 785
2019 (ab1. Mai)								
Vollzeit	239	646	255	901	635	43	678	1 579
Teilzeit	84	479	232	711	417	29	446	1 157
E-Learning	2	6	3	9	7	2	9	18
KV (Teilzeit)	20	306	131	437	372	35	407	844
KV (Vollzeit)	1	22	16	38	29	2	31	69
Insgesamt	346	1 459	637	2 096	1 460	111	1 571	3 667
2020 ¹								
Vollzeit	214	680	210	890	653	44	697	1 587
Teilzeit	52	183	69	252	207	11	218	470
E-Learning	61	1 232	558	1 790	1 130	67	1 197	2 987
KV (Teilzeit)	16	198	54	252	225	12	237	489
Insgesamt	343	2 293	891	3 184	2 215	134	2 349	5 533

¹ Wegen der Corona-Pandemie fanden von März bis einschließlich Mai keine Fortbildungen statt; es konnten mehr Personen in einer Online-Schulung geschult werden.

Tabelle 14

Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit

Organisations- einheit	31.12.2020									30.6.2019								
	Beschäftigte ¹			Teilzeit- beschäftigte ¹			Anteil Teilzeit- beschäftigte in %			Beschäftigte ¹			Teilzeit- beschäftigte ¹			Anteil Teilzeit- beschäftigte in %		
	Frau- en	Män- ner	Zu- sam- men	Frau- en	Män- ner	Zu- sam- men	Frau- en	Män- ner	Zu- sam- men	Frau- en	Män- ner	Zu- sam- men	Frau- en	Män- ner	Zu- sam- men	Frau- en	Män- ner	Zu- sam- men
A	234	143	377	95	6	101	40,6	4,2	26,8	227	124	351	94	5	99	41,4	4,0	28,2
B	142	71	213	59	8	67	41,5	11,3	31,5	131	68	199	60	7	67	45,8	10,3	33,7
C	70	141	211	28	6	34	40,0	4,3	16,1	80	168	248	28	9	37	35,0	5,4	14,9
D	136	100	236	48	14	62	35,3	14,0	26,3	141	112	253	54	15	69	38,3	13,4	27,3
E	161	113	274	62	6	68	38,5	5,3	24,8	146	112	258	55	9	64	37,7	8,0	24,8
F	157	154	311	45	12	57	28,7	7,8	18,3	109	78	187	35	4	39	32,1	5,1	20,9
G	243	161	404	94	13	107	38,7	8,1	26,5	246	168	414	95	9	104	38,6	5,4	25,1
H	146	91	237	48	11	59	32,9	12,1	24,9	171	97	268	53	8	61	31,0	8,2	22,8
Stab RZ	–	–	–	–	–	–	–	–	–	17	12	29	2	0	2	11,8	0,0	6,9
Sonstige	40	21	61	15	1	16	37,5	4,8	26,2	40	19	59	11	1	12	27,5	5,3	20,3
Insgesamt	1 329	995	2 324	494	77	571	37,2	7,7	24,6	1 308	958	2 266	487	67	554	37,2	7,0	24,4

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

Quelle: EPOS

Notenspiegel

Regelbeurteilungsrunde 2015

Vergleichsgruppe Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2015

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	53	5	10	30	8	0	0	0
Anteil in %	100	9,4	18,9	56,6	15,1	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt					7,2			
männlich					7,3			
weiblich					7,2			

Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiterinnen/Hauptsachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2015

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	103	12	25	61	4	1	0	0
Anteil in %	100	11,7	24,3	59,2	3,9	1,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt					7,4			
männlich					7,4			
weiblich					7,5			

Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiterinnen/herausgehobene Hauptsachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2015

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	50	7	12	31	0	0	0	0
Anteil in %	100	14,0	24,0	62,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt					7,5			
männlich					7,5			
weiblich					7,5			

Regelbeurteilungsrunde 2016

Vergleichsgruppe Referentinnen/Referenten (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2016

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	105	13	22	66	4	0	0	0
Anteil in %	100	12,4	21,0	62,9	3,8	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,4							
männlich	7,2							
weiblich	7,6							

Vergleichsgruppe Referatsleitungen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2016

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	118	17	29	69	3	0	0	0
Anteil in %	100	14,4	24,6	58,5	2,5	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,5							
weiblich	7,5							

Vergleichsgruppe Gruppenleitungen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2016

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	20	3	5	12	0	0	0	0
Anteil in %	100	15,0	25,0	60,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,6							
männlich	7,7							
weiblich	7,2							

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

Vergleichsgruppe Abteilungsleitungen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2016

Aufgrund der geringen Größe der Vergleichsgruppe ist die Veröffentlichung eines Notenspiegels aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Die Durchschnittsnote beträgt 7,4.

Regelbeurteilungsrunde 2017

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.5.2017

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	18	3	5	8	1	1	0	0
Anteil in %	100	16,7	27,8	44,4	5,6	5,6	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,4							
männlich	7,1							
weiblich	8,5							

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

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.5.2017

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	69	9	15	40	5	0	0	0
Anteil in %	100	13,0	21,7	58,0	7,2	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,4							
männlich	7,5							
weiblich	7,3							

Vergleichsgruppe Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2017

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	44	3	10	26	5	0	0	0
Anteil in %	100	6,8	22,7	59,1	11,4	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,3							
männlich	7,4							
weiblich	7,2							

Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2017

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	93	11	23	56	2	1	0	0
Anteil in %	100	11,8	24,7	60,2	2,2	1,1	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,4							
männlich	7,3							
weiblich	7,5							

Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiterinnen und herausgehobene Hauptsachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2017

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	64	9	16	38	1	0	0	0
Anteil in %	100	14,1	25,0	59,4	1,6	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,4							
weiblich	7,6							

Regelbeurteilungsrunde 2018

Vergleichsgruppe Referentinnen und Referenten (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2018

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	125	18	29	74	4	0	0	0
Anteil in %	100	14,4	23,2	59,2	3,2	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,4							
weiblich	7,6							

Vergleichsgruppe Referatsleitungen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2018

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	118	17	29	70	2	0	0	0
Anteil in %	100	14,4	24,6	59,3	1,7	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,5							
weiblich	7,6							

Vergleichsgruppe Gruppenleitungen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2018

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	16	2	5	9	0	0	0	0
Anteil in %	100	12,5	31,25	56,25	0,0	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,6							
männlich	7,7							
weiblich	7,2							

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

Vergleichsgruppe Abteilungsleitungen (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2018

Aufgrund der geringen Größe der Vergleichsgruppe ist die Veröffentlichung eines Notenspiegels aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Die Durchschnittsnote beträgt 7,5.

Regelbeurteilungsrunde 2019

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.5.2019

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	14	2	3	8	0	0	1	0
Anteil in %	100	14,3	21,4	57,1	0,0	0,0	7,1	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,3							
männlich	7,1							
weiblich	7,8							

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

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.5.2019

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	65	10	15	37	3	0	0	0
Anteil in % ¹	100	15,4	23,1	56,9	4,6	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,3							
weiblich	7,6							

¹ Eine Beurteilung war zum Zeitpunkt der Erstellung des Notenspiegels noch nicht abgeschlossen, wurde jedoch berücksichtigt.
Stand: Juli 2020

Regelbeurteilungsrunde 2019

Vergleichsgruppe Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2019

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	41	2	8	27	4	0	0	0
Anteil in %	100	4,9	19,5	65,9	9,8	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,2				
männlich				7,3				
weiblich				7,1				

Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2019

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	91	9	22	59	1	0	0	0
Anteil in %	100	9,9	24,2	64,8	1,1	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,4				
männlich				7,4				
weiblich				7,5				

Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiterinnen und herausgehobene Hauptsachbearbeiter (Amt insgesamt)

Stichtag: 1.10.2019

Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	76	7	20	48	1	0	0	0
Anteil in %	100	9,2	26,3	63,2	1,3	0,0	0,0	0,0
Durchschnittsnote insgesamt				7,4				
männlich				7,4				
weiblich				7,4				

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

Statistisches Bundesamt

Präambel

Das Statistische Bundesamt strebt an, orts- und zeitflexibles Arbeiten für alle Beschäftigten zu ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege kann hierdurch maßgeblich unterstützt werden. Im Statistischen Bundesamt soll niemand aufgrund seiner Arbeitsform – sei es Telearbeit, mobiles Arbeiten oder die Präsenzarbeit im Amt benachteiligt oder in seiner Karriereentwicklung behindert werden.

Damit dies gelingt, bedarf es einer Weiterentwicklung der Amtskultur. Gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung sind wesentliche Grundlagen für Führungskräfte und alle Teammitglieder.

Zu diesem Kulturwandel müssen alle ihren Teil beitragen: Die Organisation selbst durch die Bereitstellung der entsprechenden Ausstattung und Rahmenbedingungen wie auch Beschäftigte und Führungskräfte durch eine adäquate Haltung, die sich in einem wertschätzenden und motivationsfördernden Verhalten manifestiert.

Mit den Leitfäden zu den Themen „Trennung von Freizeit und Beruf“ und „Führung virtueller Teams“ wollen wir unseren Beschäftigten und unseren Führungskräften Instrumente an die Hand geben, die eine solche Haltung fördern und bei der Ausgestaltung ihrer Arbeit helfen. Darüber hinaus sollen Fortbildungsangebote den Kulturwandel unterstützen, z.B. durch innovative digitale Formate, die orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglichen.

Ein Kulturwandel braucht Zeit und aktive Beteiligung aller. Wir sind auf dem Weg!

Leitfaden zur Trennung von Freizeit und Beruf

Im Statistischen Bundesamt soll es eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben geben. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass Arbeitszeiten eingehalten werden müssen – auch wenn sie immer flexibler werden. Telearbeit und mobiles Arbeiten haben Vor- und Nachteile: Zeitersparnis durch weniger Arbeitswege und Zeitsouveränität ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Erfahrung zeigt, dass Beschäftigte dadurch zufriedener und motivierter sind und weniger Ausfallzeiten haben. Auf der anderen Seite besteht insbesondere für Telearbeitende und mobil Arbeitende die Gefahr einer Vermischung von Beruf und Privatleben, da der Arbeitsort mit dem Lebensort teilweise identisch ist. Hier müssen alle besonders aufmerksam sein und darauf achten, dass ausreichend Erholungszeiten zur Verfügung stehen und keine ständige Erreichbarkeit erwartet wird. Ausfallzeiten wie Urlaub oder Krankheiten gelten für alle Beschäftigten gleich, unabhängig von Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort. Generell sind alle Beschäftigte – mit und ohne Führungsverantwortung - gefordert, mit einer klaren Trennung von Freizeit und Beruf der Gefahr von Entgrenzung und Überlastung vorzubeugen.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende **Empfehlungen** entwickelt:

Für Führungskräfte

Wenn Ihre Beschäftigten Telearbeit (oder mobiles Arbeiten) beantragen, führen Sie ein gesondertes Gespräch. Klären Sie darin den Umgang mit dem Thema Trennung von Beruf und Privatleben. Fragen Sie, welche Unterstützung Sie geben können. Sprechen Sie an, dass eine solche Änderung der Arbeitsform einer Eingewöhnungsphase bedarf, und verabreden Sie Folgegespräche.

Sorgen Sie dafür, dass kranke Mitarbeiter/innen ihre Krankheit ernst nehmen und auskurieren – auch und gerade wenn sie ortsflexibel arbeiten. Sensibilisieren Sie Ihr Team entsprechend.

Seien Sie sich Ihrer Vorbildfunktion bewusst und leben Sie die Trennung von Beruf und Privatleben vor. Bedenken Sie zum Beispiel, welches Signal Sie senden, wenn Sie in den Abendstunden, nachts oder am Wochenende Mails an Ihre Mitarbeiter/innen versenden.

Nehmen Sie Ihre Fürsorgepflicht wahr und stellen Sie sicher, dass Ihre Beschäftigten Beruf und Privatleben trennen.

Haben Sie einen Blick dafür, dass Ihre Beschäftigten innerhalb der arbeitsrechtlichen Vorgaben arbeiten – etwa indem Sie Eingangs- und Bearbeitungszeiten von Mails beachten. Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter/innen andernfalls frühzeitig darauf an und versuchen Sie, gemeinsam eine Verhaltensänderung zu erwirken.

Für Telearbeitende und mobil Arbeitende

Machen Sie sich bewusst, dass die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben von Telearbeitenden und mobil Arbeitenden ein besonders hohes Maß an Selbstmanagement, Selbstverantwortung und Selbstdisziplin erfordert.

Schätzen Sie realistisch ein, ob Ihr Arbeits- und Zeitmanagement sich mit Telearbeit bzw. mobiler Arbeit vereinbaren lässt. Holen Sie sich sonst frühzeitig Rat und Unterstützung, z.B. in Form von Fortbildungen und Gesprächen mit Ihrer Führungskraft – andernfalls gehen Sie gesundheitliche Risiken ein.

Rechtfertigen Sie sich nicht dafür, dass Sie zu Hause arbeiten. Von Ihnen wird erwartet, Ihre Arbeitszeit einzuhalten, d.h. nicht weniger – aber auch nicht mehr zu arbeiten.

Wenn Sie krank sind, sind Sie krank. Seien Sie sorgsam mit sich und Ihrer Gesundheit. Geben Sie nicht dem Impuls nach, dennoch zu arbeiten, weil Sie ohnehin zu Hause sind.

Wenn Sie Gesprächsbedarf haben, bitten Sie jederzeit um einen zusätzlichen Gesprächstermin mit Ihrer Führungskraft oder einer anderen Person Ihres Vertrauens (z.B. [Sozialberatung](#), [Gleichstellungsbeauftragte](#), [örtliche Gremien](#)). Fragen Sie nach Unterstützung und bedenken Sie, dass eine Änderung der Arbeitsform immer einer Eingewöhnungsphase bedarf.

Für Präsenzmitarbeitende

Seien Sie offen dafür, wenn Kolleg/innen in Telearbeit oder mobil arbeiten, auch wenn Sie den Grund dafür nicht kennen. Für viele ist diese Option die einzige Möglichkeit, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen.

Haben Sie Verständnis, wenn Ihre Kolleg/innen, die zu Hause arbeiten, zu anderen Zeiten arbeiten als Sie. Kleinkinder oder pflegebedürftige Angehörige erfordern beispielsweise unregelmäßige Arbeitszeiten.

Wenn Sie krank sind, sind Sie krank. Seien Sie sorgsam mit sich und Ihrer Gesundheit. Geben Sie nicht dem Impuls nach, zu arbeiten. Haben Sie auch Verständnis dafür, wenn Kolleg/innen, die zu Hause arbeiten, krank und deshalb nicht erreichbar sind.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Telearbeit oder mobiles Arbeiten der Kolleg/innen dazu führt, dass die Arbeitsverteilung zu Ihren Lasten geht, sprechen Sie Ihre Kolleg/innen darauf an, wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder eine andere Person Ihres Vertrauens (z.B. [Sozialberatung](#), [Gleichstellungsbeauftragte](#), [örtliche Gremien](#)).

Leitfaden zu Arbeiten in virtuellen Teams

Virtuelle Teams entstehen, wenn die Teammitglieder aus mehreren Standorten oder abteilungsübergreifend zusammenarbeiten oder Teammitglieder zum Teil in Telearbeit bzw. mobil arbeiten. Arbeiten in virtuellen Teams stellt besondere Ansprüche an Führungskräfte und Teammitglieder. Um ebenso effizient und gut zusammenzuarbeiten wie in herkömmlichen Teams, müssen Kommunikationswege und -mittel angepasst werden. Persönliche Begegnungen werden seltener, Absprachen ohne festen Rahmen schwieriger. Es bedarf klarer und verbindlicher Absprachen und Kommunikationsrituale. Eine zentrale Aufgabe ist die Einbindung aller Teammitglieder, unabhängig von ihrem Arbeitsort. Arbeitszeitflexibilität stellt zusätzliche Anforderungen an virtuelle Teams. Auf der anderen Seite ermöglicht Telearbeit häufig konzentriertes Arbeiten ohne Ablenkung, spart Zeit und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende **Empfehlungen** entwickelt:

Für Führungskräfte

Unterstützen Sie Ihre Teammitglieder bzw. Mitarbeiter/innen, die orts- und/oder zeitflexibel arbeiten. Es gehört zur Amtskultur, orts- und zeitflexibles Arbeiten für alle zu ermöglichen und zu fördern.

Bedenken Sie bei allen Teamsitzungen und Absprachen, dass in der Regel alle Mitglieder die Chance haben, teilzunehmen. Haben Sie dafür die Arbeitsformen aller Mitglieder im Blick und bedenken Sie Wegezeiten und außerberufliche Verpflichtungen Ihrer Teammitglieder (soweit bekannt).

Vereinbaren Sie klare Regeln zu Präsenzzeiten, Besprechungen und Kontaktzeiten und -wegen. Bevorzugen Sie regelmäßige Termine. Sorgen Sie dafür, dass Termine außer der Regel so rechtzeitig bekanntgegeben werden, dass sie für alle planbar sind. Nutzen Sie dabei alle Ihnen zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel (wie z.B. Videokonferenzen).

Wenn Teammitglieder bei Besprechungen nicht anwesend sein können (Urlaub, außerberufliche Verpflichtungen etc.), organisieren Sie die Informationsweitergabe, beispielsweise über Protokolle, Delegation o.ä.

Verteilen Sie Arbeitsaufgaben möglichst so, dass sie zu den Arbeitsformen passen. Agiles Arbeiten und Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten schließen einander nicht aus. Auch bei agilen Arbeitsformen gibt es Aufgaben, die sich für mobile Arbeit oder Telearbeit eignen.

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeiter/innen! Kontrollieren Sie nur so viel wie nötig und so wenig wie möglich. Stellen Sie Einigkeit über gemeinsame Ziele her und führen Sie ergebnisorientiert. Sie müssen bei der Beurteilung von Mitarbeiter/innen neutral sein hinsichtlich der Arbeitsform.

Haben Sie alle Teammitglieder im Blick, auch wenn sie an anderen Orten und zu anderen Zeiten arbeiten. Sofern möglich, vergeben Sie beispielsweise Ad-hoc-Aufgaben per Telefon oder Email, anstatt sich nur an die Präsenzbeschäftigten zu wenden. So werden Ihre Präsenzbeschäftigten nicht überproportional belastet und die Telearbeitenden fühlen sich integriert und wahrgenommen.

Rufen Sie Ihre Beschäftigten häufiger an, wenn Sie sie seltener sehen, um den Kontakt zu halten und das Gespür für ihr Befinden zu behalten.

Bedenken Sie bei Aufstiegschancen auch die Mitarbeiter/innen, die nicht vor Ort arbeiten. Ort- und/oder zeitflexibles Arbeiten soll beim Statistischen Bundesamt kein Karrierehemmnis sein.

Wenn Ihre Beschäftigten Telearbeit (oder mobiles Arbeiten) beantragen, führen Sie ein gesondertes Gespräch. Besprechen Sie darin (neben dem Umgang mit dem Thema Trennung von Beruf und Privatleben) die besonderen Herausforderungen und Notwendigkeiten und klären Sie Unterstützungsbedarfe. Sprechen Sie an, dass eine solche Änderung der Arbeitsform einer Eingewöhnungsphase bedarf, und verabreden Sie Folgegespräche.

Für Telearbeitende und mobil Arbeitende

Seien Sie nach Möglichkeit flexibel bei Ihren Präsenzzeiten, damit auch die Belange des Amtes und der Kolleg/innen (z.B. Teamsitzungen oder -besprechungen) berücksichtigt werden können. Tragen Sie maximal dafür Sorge, an den regelmäßig geplanten Terminen (u.a. Jour fixes) teilnehmen zu können.

Da Sie seltener vor Ort sind, sorgen Sie für eine ausreichende Kommunikation in alle Richtungen. Melden Sie sich regelmäßig (auch telefonisch oder per E-Mail) bei Ihren Kolleg/innen und Ihrer Führungskraft bzw. Ihren Mitarbeiter/innen.

Schätzen Sie realistisch ein, ob Ihr persönliches Arbeits- und Zeitmanagement sich mit Telearbeit bzw. mobiler Arbeit vereinbaren lässt. Holen Sie sich sonst frühzeitig Rat und Unterstützung, z.B. in Form von Fortbildungen und Gesprächen mit Ihrer Führungskraft oder einer anderen Person Ihres Vertrauens (z.B. [Sozialberatung](#), [Gleichstellungsbeauftragte](#), [örtliche Gremien](#)). Wenn Sie auch nach längerer Zeit keine Lösung finden, erwägen Sie die Rückkehr in Präsenzarbeit, wenn Ihre persönliche Situation das zulässt.

Machen Sie sich bewusst, dass Telearbeit und mobile Arbeit ein hohes Maß an Selbstmanagement, Selbstverantwortung und Selbstdisziplin erfordert.

Rechtfertigen Sie sich nicht dafür, dass Sie zu Hause arbeiten. Von Ihnen wird erwartet, Ihre Arbeitszeit einzuhalten, d.h. nicht weniger – aber auch nicht mehr zu arbeiten.

Wenn Sie bei Besprechungen nicht anwesend sein können, kümmern Sie sich darum, dass Sie Informationen auf anderem Wege bekommen.

Haben Sie Ihre eigene berufliche Entwicklung im Blick und bringen Sie sich bei Aufstiegsfragen und Kompetenzenanliegen ins Gespräch.

Für Präsenzmitarbeitende

Unterstützen Sie Kolleg/innen, die orts- und/oder zeitflexibel arbeiten. Es gehört zur Amtskultur, orts- und zeitflexibles Arbeiten für alle zu ermöglichen und zu fördern.

Gewöhnen Sie sich an andere Formen der Kommunikation. Rufen Sie Ihre Kolleg/innen, Ihre Führungskraft bzw. Ihre Mitarbeiter/innen, die nicht präsent sind, an oder nutzen Sie andere elektronische Kommunikationsmittel.

Bedenken Sie bei Zuarbeiten, auf die Sie für Ihre Aufgabenerledigung angewiesen sind, dass Kolleg/innen, die zu Hause arbeiten, möglicherweise zu anderen Zeiten arbeiten als Sie. Berücksichtigen Sie dies bei Ihrer Arbeits- und Zeitplanung und vereinbaren Sie ggf. gemeinsam abgestimmte Zuliefertermine.

Sie sind vor Ort und haben die Möglichkeit wichtige Informationen mit oder ohne akuten Handlungsbedarf schnell und unmittelbar zu erhalten bzw. zu erfahren. Ergreifen Sie deshalb selbst die Initiative, wichtige Informationen – sei es fachlicher oder organisatorischer Art – an Ihre telearbeitenden oder mobil arbeitenden Kolleg/innen, Führungskraft bzw. Ihren Mitarbeiter/innen unmittelbar weiterzugeben.

Melden Sie sich zu Wort, wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie als Präsenzmitarbeiter/in benachteiligt werden – etwa wenn Sie stärker als Ihre orts- und/oder zeitflexibel arbeitenden Kolleg/innen in Anspruch genommen werden, weil Sie vor Ort sind. Suchen Sie das Gespräch mit den Kolleg/innen und Vorgesetzten.

Beachten Sie, dass auch Führungskräfte, Kolleg/innen bzw. Mitarbeiter/innen, die orts- und/oder zeitflexibel arbeiten, bei Krankheit nicht zur Verfügung stehen.

Leitfaden zur Vermeidung von unbewussten Benachteiligungen

Benachteiligungen existieren in verschiedensten Formen, die meisten passieren unbewusst, obwohl wir es gar nicht möchten. Sympathie oder auch Antipathie entsteht häufig aufgrund von Verhaltensmustern, aber auch von Äußerlichkeiten. Psychologische Untersuchungen zeigen, dass gerne das positiv bewertet wird, was uns selbst ähnlich und vertraut ist. In unserer Gesellschaft verwurzelte Geschlechterstereotypen und damit einhergehend erwartete Verhaltensweisen bestimmen auch heute noch unbewusst unser Denken und Handeln. Um Diskriminierung möglichst zu vermeiden, ist es daher wichtig, sich diesbezüglich regelmäßig zu hinterfragen.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende **Empfehlungen** entwickelt:

Alle Beschäftigte:

Seien Sie aufmerksam und versuchen Sie, die persönliche Situation der Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen Arbeitsmodellen wahrzunehmen und soweit möglich zu berücksichtigen, ohne dabei persönliche Grenzen zu überschreiten.

Hinterfragen Sie Vorurteile und wirken Sie Benachteiligungen am Arbeitsplatz (z.B. aufgrund von Teilzeit, Telearbeit, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Identität) aktiv entgegen. Suchen Sie ggf. Unterstützung bei den entsprechenden Stellen ([Gleichstellungsbeauftragte](#), [AGG-Beauftragte/r](#)) im Haus.

Achten Sie auf die sprachliche Gleichbehandlung in Wort und Schrift.

Sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen unabhängig von ihrem Lebens- oder Arbeitsmodell mit gleicher Intensität an.

Prüfen Sie sich durch einfache Fragen an sich selbst:

- Hege ich besondere Sympathie/Antipathie für eine Person?
- Behandle ich jemanden anders als andere?
- Gibt es einen sachlich fundierten und nachvollziehbaren Grund für die Andersbehandlung?

Kontrollieren Sie, ob Sie Anzeichen für diskriminierendes Verhalten an sich feststellen:

Sie haben ein ungutes Gefühl, wenn Sie mit dem/der Kollegen/in oder dem/der Mitarbeiter/in sprechen: In diesem Fall sollten Sie sich fragen, was der Grund für die Empfindung ist, und daraus folgernd ggf. Veränderungen initiieren.

Sie fragen eine/n Kollege/in oder eine/n Mitarbeiter/in nicht nach ihrer Meinung, andere aber schon, weil diese z. B. im Büro nebenan sitzen oder abends ähnlich lange da sind wie Sie: Dieses Signal vermittelt den Eindruck, dass Sie die/den Betroffene/n weniger schätzen. Ist kein sachlicher Grund erkennbar, sollten Sie Ihr Handeln ändern und alle gleich einbeziehen.

Für Tele-, Mobil- und/oder Teilzeitarbeitende:

Machen Sie sich bewusst, dass Ihre Führungskraft von Ihnen weniger persönliche Eindrücke erhält als von im Amt anwesenden Vollzeitbeschäftigten.

Informieren Sie Ihre Führungskraft über erledigte Aufgaben und weisen Sie auf nennenswerte Besonderheiten hin (z.B. weit vor Liefertermin erledigt, Lösungsvorschläge erarbeitet). Dadurch ist Ihre Führungskraft über den Sachstand informiert, und Sie sind präsenter in der Wahrnehmung. Vermitteln Sie wenn möglich die Bereitschaft, Sonderaufgaben zu übernehmen.

Kommunizieren Sie, dass Sie offen für neue Aufgaben sind.

Halten Sie regelmäßig Kontakt mit den anderen Kolleginnen und Kollegen ihres Arbeitsbereichs und berücksichtigen Sie, dass auch diese persönliche Bedürfnisse, Termine und Aufgaben haben. Unterstützen Sie, wo es Ihnen möglich ist.

Führungskräfte sind hier besonders gefordert:

Diskriminierung erfolgt oft unbewusst und ohne böse Absicht. Sicherlich sind wir alle der Auffassung, gerecht und neutral zu beurteilen und zu bewerten sowie Aufgaben vorurteilsfrei zu verteilen – vor allem, wenn schon lange Führungserfahrung vorhanden ist. Sind wir wirklich offen für andere Lebensentwürfe oder unterstellen wir vielleicht in unserem Unterbewusstsein bestimmten Lebens- und Arbeitsmodellen auch bestimmte Arbeits- oder Verhaltensmuster? Ist uns immer präsent, dass unterschiedliche Lebensentwürfe und Rahmenbedingungen auch unterschiedliche Bedürfnisse mit sich bringen?

Vor diesem Hintergrund wurden folgende **zusätzliche Empfehlungen für Führungskräfte** entwickelt:

Für Führungskräfte:

Machen Sie sich mit den Vorgaben unseres [Gleichstellungsplanes](#) vertraut. Die Umsetzung der Ziele und Vorgaben ist Ihre Aufgabe. Übernehmen Sie aktiv Verantwortung für die im [Gleichstellungsplan](#) unseres Amtes festgelegten Ziele und Vereinbarungen.

Eröffnen Sie allen Beschäftigten – Vollzeit-, Teilzeit- oder Telearbeitenden und mobil Arbeitenden – gleichermaßen Raum zur Weiterentwicklung und Profilierung, beispielsweise durch die Teilnahme an Sitzungen, Arbeitsgruppen und Projektarbeiten.

Informieren Sie sich über die Angebote des Amtes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bieten Sie diese Unterstützungsmöglichkeiten aktiv an (z.B. Kooperationsgespräch).

Stellen Sie sicher, dass Sie alle Ihre Mitarbeiter/innen unabhängig von ihrem Arbeitsmodell in die Aufgabenerledigung und die Referatsarbeit einbinden. Organisieren Sie Ihre Führung so, dass durch verschiedene Arbeitsmodelle begründetes unterschiedliches Verhalten sich nicht benachteiligend auswirkt. Falls erforderlich, gestalten Sie die Arbeits- und Organisationsabläufe zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprechend und nehmen Sie auf die Familienarbeit Rücksicht.

Reflektieren Sie selbstkritisch das eigene Geschlechterrollenverständnis und den selbst gewählten Lebensentwurf. Wirken Sie bewusst möglichen Diskriminierungspotenzialen entgegen und sensibilisieren Sie sich durch regelmäßige Fortbildungen.

Beurteilen Sie die Arbeitsqualität nach fachlicher Qualität und fristgerechter Erledigung. Achten Sie darauf, dass sich Abwesenheitszeiten von Teilzeit- oder Telearbeitenden bzw. mobil Arbeitenden nicht negativ auf die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und die Gewährung von Prämien bzw. Stufen auswirken.

Beobachten Sie, ob bei Beurteilungen oder leistungsbezogenen Zahlungen Ungleichgewichte zwischen Beschäftigten in „Vollzeit/Teilzeit“ – „Telearbeit/mobiler Arbeit“ – „männlich/weiblich“ auftreten und reflektieren Sie ergebnisoffen, ob dies tatsächlich aufgrund der Leistungen zu rechtfertigen ist oder inwieweit Wahrnehmungsdefizite vorliegen könnten.