

GLEICHSTELLUNGSPLAN

für die Jahre 2024 bis 2027



Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis)

www.destatis.de

Ihr Kontakt zu uns:
www.destatis.de/kontakt

Abbildungen

Titel: © contrastwerkstatt / stock.adobe.com / 306333395

S. 6: © Statistisches Bundesamt (Destatis)

S. 10: © pressmaster - Fotolia.com

S. 13: © OJO Images/F1online/Communicate Business Concepts/1705397

S. 16: © skynesher / E+ / Getty Images / 1097271132

S. 19: © iStock.com / YurolaitsAlbert / 656005826

S. 25: © Erfolgsfaktor Familie / Mäuse_Erfolgsfaktor Familie

S. 28: © iStock.com / GeorgeRudy / 626805452

S. 29: © Erfolgsfaktor Familie / MOTIV_4_PFLEGE_WEB_sRGB

S. 33: © contrastwerkstatt - Fotolia.com

S. 35: © anoli - Fotolia.com

S. 37: © Achim Sass Westend61

Erscheinungsfolge: vierjährlich

Erschienen im Januar 2024

Artikelnummer: 1_2023317

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Vorwort von Frau Präsidentin Dr. Ruth Brand	6
Einleitung	7
1 Personalstruktur im Statistischen Bundesamt	9
1.1 Frauen- und Männeranteil im gesamten Haus	9
1.2 Frauen und Männer in Führungspositionen	10
1.3 Frauen und Männer in IT-Positionen	11
1.4 Frauen und Männer in Ausbildung	12
1.5 Beschäftigte in befristeten Arbeitsverträgen	13
1.6 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 1	14
2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen	16
2.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 2	17
3 Berufliche Entwicklung	18
3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich	18
3.2 Anerkennung herausragender Leistungen	19
3.3 Verbeamtungen	21
3.4 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	21
3.5 Wechsel der Laufbahngruppe bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten	22
3.6 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 3	23
4 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	25
4.1 Familiengerechte Amtskultur	25
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung	26
4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung	27
4.4 Homeoffice bzw. Telearbeit	28
4.5 Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen	29
4.6 Beurlaubung	29
4.7 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 4	30

5 Aus- und Fortbildung	33
5.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 5	33
6 Umgang mit Sexismus und Belästigung	35
6.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 6	35
7 Geschlechtergerechte Sprache	37
7.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 7	37
8 Digitalisierung gleichstellungsgerecht gestalten	38
8.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 8	38
Umsetzung des Gleichstellungsplans	39
Anhang	40
Tabellen	40
Notenspiegel	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in IT-Funktionen	11
Abbildung 2	Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden	12
Abbildung 3	Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe zum Stichtag 30. Juni 2023	13
Abbildung 4	Frauen- und Männeranteil im Beamtenbereich nach Laufbahngruppen zum 30. Juni 2019 und 30. Juni 2023	21
Abbildung 5	Umfang der Teilzeitbeschäftigung am 30. Juni 2023 (ohne Altersteilzeit und Auszubildende)	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Laufbahngruppen und Funktion	9
Tabelle 1.3	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in Führungspositionen	11
Tabelle 2.1	Frauen- und Männer im Zeitvertrag nach Laufbahngruppe	14
Tabelle 3:	Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen vom 01.07.2019 bis 30.06.2023	16
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023 (Auszug)	22
Tabelle 8	Wechsel der Laufbahngruppe im Zeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023	23

Tabelle 9	Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	26
Tabelle 11	Langfristiges Homeoffice/Telearbeit nach Organisationseinheit	28
Tabelle 12	Beurlaubung ohne Bezüge nach Laufbahngruppe	29
Tabellen im Anhang		
Tabelle 1.1	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in IT-Funktionen	40
Tabelle 1.2	Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden	40
Tabelle 2	Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe im Verlauf in %	40
Tabelle 4.1	Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte von 2019 bis 2022	41
Tabelle 4.2	Gewährung von Leistungsstufen an Beamtinnen und Beamte von 2019 bis 2022	42
Tabelle 5.1	Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte von 2019 bis 2022	43
Tabelle 5.2	Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen an Tarifbeschäftigte von 2019 bis 2022	44
Tabelle 6	Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe zum Stichtag 30. Juni 2023	45
Tabelle 7	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023	47
Tabelle 7.1	Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023	48
Tabelle 10	Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf	48
Tabelle 10.1:	Tabelle für die Grafik zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung	49
Tabelle 13	Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2023	49
Tabelle 14	Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit	50

Vorwort von Frau Präsidentin Dr. Ruth Brand

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
unser Ziel ist eine Amtskultur, in der Gleichstellung gelebt wird und keine leere Floskel ist. Ein Kulturwandel zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ist ein fortwährender Prozess, der uns in den kommenden Jahren begleiten wird. Eine wertschätzende Arbeitskultur, sinnvolle Aufgabenverteilung und eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege oder Privatleben sind wichtige Wettbewerbs- und Standortfaktoren, um qualifizierte Fachkräfte für unser Haus nicht nur gewinnen, sondern auch halten zu können.



Ich freue mich daher, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan vorstellen zu dürfen, der einen wichtigen Beitrag zum Kulturwandel leisten wird. Hier haben wir uns konkrete Ziele gesetzt und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur noch besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege vereinbart.

Bei der Überarbeitung hatten wir auch immer unsere Hausstrategie im Blick, in der seit 2022 die Gleichstellung fest verankert ist. Eine besondere Verantwortung für die Zielerreichung und die Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele und Maßnahmen hat das Bundesgleichstellungsgesetz den Führungskräften und der Personalverwaltung übertragen. Als Präsidentin kann ich durchaus stolz feststellen, dass die Daten sich im Vergleich zu anderen Behörden sehen lassen können. Dennoch gibt es in manchen Bereichen noch „Luft nach oben“, zum Beispiel bei der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten durch Männer oder bei der paritätischen Besetzung von Führungspositionen.

Liebe Führungskräfte, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern ist unsere Verantwortung, Ihre wie meine, denn wir gestalten mit unseren Personalentscheidungen die Geschlechterverteilung in den einzelnen Laufbahnen und Funktionen. Lassen Sie uns daher gemeinsam, in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung, die im vorliegenden Gleichstellungsplan mit der Gleichstellungsbeauftragten vereinbarten Ziele und Maßnahmen umsetzen und Gleichstellung als Chance wahrnehmen, eine moderne und familienbewusste Arbeitswelt mitzugestalten!

A handwritten signature in black ink that reads "Ruth Brand". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Ruth Brand



Einleitung

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen sowie insbesondere Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen sind bei der Erreichung der Ziele zu berücksichtigen.

Zudem sollen die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege für die Beschäftigten verbessert werden. Das BGleG wurde im August 2021 durch das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst geschärft und gibt seitdem u. a. vor, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen. Mit den bereits im letzten Gleichstellungsplan vereinbarten Zielen und Maßnahmen haben wir die Weichen für die Erreichung dieses Zieles gestellt und es im Jahr 2022 auch ausdrücklich in unserer Hausstrategie verankert.

Der Gleichstellungsplan, der im vierjährigen Rhythmus erstellt werden muss, dient der Erreichung der Ziele des BGleG und ist wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist unsere Verpflichtung, insbesondere die der Personalverwaltung, der Führungskräfte sowie der Amtsleitung. Mit Hilfe der erstellten Gleichstellungspläne können wir Sachstände zu den Stichtagen miteinander vergleichen und Entwicklungen in unserem Haus erkennen. Konnten wir seit dem letzten Gleichstellungsplan die Gleichstellung von Frauen und Männern im Statistischen Bundesamt vorantreiben? Müssen wir die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten anpassen oder verbessern, unsere Arbeitsmodelle und -plätze noch zukunftsorientierter gestalten? Ist es uns gelungen, uns als attraktiven und familienfreundlichen Arbeitgeber am Markt zu etablieren und unsere Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten? Der Gleichstellungsplan hilft uns, nicht nur Erfolge zu sehen, sondern auch, Fehlentwicklungen zu erkennen, um hierauf basierend – immer mit Blick auf unsere Hausstrategie – korrigierend eingreifen zu können. Zur Umsetzung der im Gleichstellungsplan in den einzelnen Kapiteln formulierten Ziele werden Maßnahmen vereinbart, um die Zielerreichungsgrade fortlaufend im Auge behalten zu können. Unterstützt wird dies durch einen jährlichen Gleichstellungsbericht¹, der ergänzend zum Gleichstellungsplan erscheint. Hierdurch werden Entwicklungen und mögliche Handlungsbedarfe jährlich sichtbar gemacht und den Führungskräften wird regelmäßig ihre Verantwortung für die Zielerreichung verdeutlicht.

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen erfolgt kooperativ durch die Verantwortlichen, insbesondere durch die Amtsleitung, die Verwaltung und die Führungskräfte. In Fällen drohender Zielverfehlungen sollen die Maßnahmen rechtzeitig überarbeitet werden.

Der letzte Gleichstellungsplan für unser Haus galt für die Jahre 2020 bis 2023. Für den neuen Vierjahreszeitraum 2024 bis 2027 wurden die im BGleG geforderten Daten zum Stichtag 30. Juni 2023 ausgewertet. Da das BGleG auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ausgerichtet ist und zwischen diesen beiden Geschlechtern in den einzelnen Bereichen und Funktionen Parität erreicht werden soll, ist für die Bestandsaufnahme sowie die Zielvorgaben weiterhin nur die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern zu betrachten, das dritte Geschlecht wird hier nicht berücksichtigt. Bei den Auswertungen, die für diesen Gleichstellungsplan erfolgten, gibt es keine Abweichung der Gesamtbeschäftigtenzahl von der Anzahl der Frauen und Männer, da in unserem Haus bisher keine offenen oder diversen Geschlechtseinträge im Personenstandsregister verzeichnet wurden.

Mit Hilfe dieser Bestandsaufnahme ist im Gleichstellungsplan die bestehende Situation der Frauen und Männer im Haus zum Stichtag 30. Juni 2023 beschrieben. Insbesondere Unterrepräsentanzen wurden in Augenschein genommen, da diese u. a. ein Beleg für Benachteiligungen sein können. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Anteil der weiblichen oder männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 % liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen im Sinne des BGleG unterrepräsentiert, wenn mindestens zwei Männer mehr in der betroffenen

¹ Der Gleichstellungsbericht wird jährlich durch das Controlling bereitgestellt, erscheint ergänzend zum Gleichstellungsplan und ist auf der Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten verortet.

Funktion vorhanden sind. Das BGleIG bestimmt daher, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Qualifikation und Eignung wie ihre Mitbewerber bei Personalauswahlentscheidungen in der Regel bevorzugt zu berücksichtigen sind.

Wo stehen wir und wo wollen wir hin? Um abschätzen zu können, ob unser Haus die richtige Strategie verfolgt, wurden der neue und der letzte Gleichstellungsplan gegenübergestellt. Die im letzten Gleichstellungsplan formulierten Ziele wurden betrachtet, um den Erreichungsgrad zu bestimmen und ggf. Gründe für die Zielverfehlung zu ermitteln. Wir können bereits an dieser Stelle als Ergebnis festhalten, dass wir den Großteil der im letzten Gleichstellungsplan formulierten Ziele erreichen konnten. Gleichwohl können wir uns als Haus nicht auf den bisherigen positiven Entwicklungen ausruhen. Vielmehr möchten wir den Sachstand zum 30. Juni 2023 nicht nur aufrechterhalten, sondern auch verbessern, da u. a. in einzelnen Funktionsgruppen Frauen noch bzw. wieder unterrepräsentiert sind.



1 Personalstruktur im Statistischen Bundesamt

1.1 Frauen- und Männeranteil im gesamten Haus

Im Statistischen Bundesamt sind mehr Frauen als Männer beschäftigt (Tabelle 1). Der dauerhafte Anstieg des Frauenanteils insgesamt wurde jedoch zum Stichtag 30. Juni 2019 unterbrochen und ist zum Stichtag 30. Juni 2023 um weitere 1,2 Prozentpunkte auf 56,7 % gesunken.

Die Verringerung hat hauptsächlich im mittleren Dienst stattgefunden. Gründe für diese Verringerung können vielseitig sein, z. B. vermehrte altersbedingte Austritte bzw. frühzeitige Eintritte in den Ruhestand. In der Folge wurden diese Arbeitsplätze nicht nachbesetzt, z. B. um die Einsparauflagen zu erfüllen oder um diese für Flexibilisierungen zu verwenden. Allerdings sind nach wie vor Unterrepräsentanzen in einzelnen Positionen zu verzeichnen.

Tabelle 1

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹⁾ nach Laufbahngruppen und Funktion

Laufbahngruppe	Funktion	30.06.2023					30.06.2019	30.06.2015	01.10.2013	01.10.2011
		Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
HD	Präs/VPPräs	1	1	2	50,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
	AL	4	4	8	50,0	50,0	55,6	77,8	75,0	57,1
	GL	11	17	28	39,3	60,7	25,9	20,7	26,7	27,8
	REFL	67	93	160	41,9	58,1	39,4	37,8	35,2	34,4
	Experte	0	1	1	0,0	100,0	-	-	-	-
	REF ²⁾	219	203	422	51,9	48,1	51,0	51,5	49,7	50,0
	WM	110	143	253	43,5	56,5	48,5	57,0	58,4	53,4
	Zusammen HD	412	462	874	47,1	52,9	46,6	46,2	45,5	43,6
GD	hHSB	98	124	222	44,1	55,9	36,4	33,1	31,7	29,9
	HSB	185	147	332	55,7	44,3	55,7	47,7	45,4	45,2
	SB ³⁾	310	163	473	65,5	34,5	62,8	65,3	62,7	58,4
	Zusammen GD	593	434	1 027	57,7	42,3	55,1	53,5	51,2	49,2
MD	Zusammen MD	403	175	578	69,7	30,3	72,1	70,3	70,0	69,1
ED	Zusammen ED	6	10	16	37,5	62,5	34,5	34,3	32,5	34,0
Insgesamt		1 414	1 081	2 495	56,7	43,3	57,9	58,0	57,1	55,7

¹⁾ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne drei Vivento-Beamtinnen

²⁾ Drei Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 24 BLV.

³⁾ Eine Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 38 BLV.

Quelle: EPOS

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren Frauen in folgenden Funktionen unterrepräsentiert:

- Gruppen- und Referatsleitungen,
- wissenschaftliche Mitarbeitende,
- herausgehobene Hauptsachbearbeitungen²,
- in IT-Funktionen im gehobenen und mittleren Dienst (siehe Tabelle 1.1 im Anhang),
- im einfachen Dienst.

Im letzten Gleichstellungsplan 2020 bis 2023 waren Zielwerte für den Frauenanteil in den jeweiligen Positionen definiert. Nur knapp 43 % dieser Zielwerte konnten zum Stichtag 30. Juni 2023 erreicht werden.

So ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zum Stichtag 30. Juni 2023 erneut gesunken, und zwar auf 43,5 % (minus 5 Prozentpunkte). Der Anteil der herausgehobenen Hauptsachbearbeiterinnen ist zwar erfreulicherweise von 36,4 % auf 44,1 % gestiegen, liegt aber zum 30. Juni 2023 unter dem Zielwert von 50 %. Allerdings ist auch hier eine positive Entwicklung zu verzeichnen, die eine weitere Erhöhung des Frauenanteils innerhalb dieser Funktionsebene erwarten lässt.

Im Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2023 wurde als Ziel vereinbart, den Frauenanteil im einfachen Dienst generell zu erhöhen, was mit der Steigerung des Frauenanteils von 34,5 % in 2019 auf 37,5 % in 2023 erfüllt wurde.

Die Betrachtung der Entwicklung bei Führungskräften, IT-Positionen und Auszubildenden erfolgt in den hierfür gesonderten Kapiteln (siehe Unterkapitel 1.2 bis 1.4).

1.2 Frauen und Männer in Führungspositionen

Ein Ziel des BGleIG ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen. Tabelle 1.3 zeigt, dass die Gruppen- und Referatsleiterinnen deutlich unterrepräsentiert sind, auch wenn sich ihre Anzahl zwischen den beiden Stichtagen erhöht hat.

Bei den Referatsleitungen erhöhte sich der Frauenanteil von 39,4 % auf 41,9 % zum Stichtag in 2023. Das Ziel, den Frauenanteil bei den Referatsleitungen bis Ende 2023 auf 45 % zu erhöhen, konnte zum Stichtag 30. Juni 2023 nicht erreicht werden. Wie bei den Gruppenleitungen zeigt sich aber auch hier ein positiver Trend zur gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen. Daher wird weiterhin der Zielwert von 45 % angestrebt.



Der Frauenanteil bei den Gruppenleitungen betrug zum Stichtag in 2019 noch 25,9 %. Dieser Wert sollte bis Ende 2023 auf 41 % erhöht werden und wurde zum Stichtag 30. Juni 2023 mit 39,3 % nur knapp verfehlt.

In den Jahren 2026 und 2027 werden (nur) zwei Gruppenleitungen (m) altersbedingt ausscheiden. Um der Zielvorgabe einer paritätischen Besetzung näher zu kommen, wird hier von einer Nachbesetzung mit mindestens einer Frau ausgegangen. Sollten sich weitere Vakanzen ergeben, so wäre auch diesbezüglich eine weibliche Besetzung anzustreben, um nach Möglichkeit im aktuellen Geltungszeitraum einen Wert von 46 %

zu erreichen. Für das gesetzliche Ziel der Parität auch auf dieser Funktionsebene müssten insgesamt (mindestens) 14 der aktuell 28 Funktionen weiblich besetzt sein. Dieses ambitionierte Ziel sollte spätestens in der Geltungsperiode des kommenden Gleichstellungsplans (2028 bis 2031) umgesetzt sein.

² Die Unterrepräsentanz bei den herausgehobenen Hauptsachbearbeitungen wird durch die Einbeziehung der herausgehobenen Hauptsachbearbeitungen-IT verursacht. Betrachtet man die IT-Funktionen nicht, übersteigt der Frauenanteil den Männeranteil in dieser Funktion.

Bei den Abteilungsleitungen haben wir zum Stichtag 30. Juni 2023 Parität. Zum Stichtag 30. Juni 2019 lag der Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene noch bei 55,6 %, ist aber mit dem Ausscheiden einer Abteilungsleiterin vor dem Stichtag 30. Juni 2023 auf 50 % gesunken. Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel, bis Ende 2023 den Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen auf 44 % zu erhöhen, wurde dennoch zum Stichtag 30. Juni 2023 mit 50 % übertroffen. Dieser Frauenanteil sollte auch künftig nicht unterschritten werden. Im Berichtszeitraum werden zwei Abteilungsleitungen (m) altersbedingt ausscheiden.

Tabelle 1.3

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten in Führungspositionen¹⁾

Funktion	30.06.2023					30.06.2019	
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
Präs/VPräs	1	1	2	50,0	50,0	50,0	50,0
AL	4	4	8	50,0	50,0	55,6	44,4
GL	11	17	28	39,3	60,7	25,9	74,1
REFL	67	93	160	41,9	58,1	39,4	60,6
Insgesamt	83	115	198	41,9	58,1	38,3	61,7

¹⁾ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase.

Quelle: EPOS

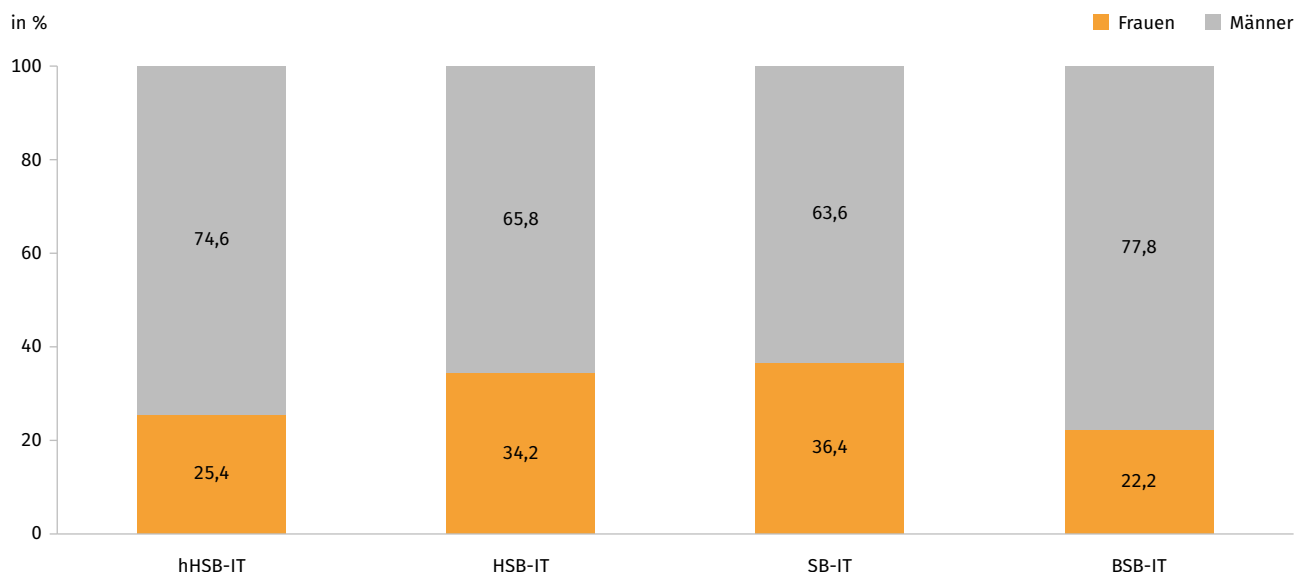
Unsere Amtsleitung war bereits am Stichtag 30. Juni 2019 paritätisch besetzt. Nach Ausscheiden der damaligen Vizepräsidentin wurde diese Funktion mit einem Mann nachbesetzt, was zu einer temporären Unterrepräsentanz führte. Das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen konnte unser Haus auf der Funktionsebene Amtsleitung zum 1. Januar 2023 mit der Ernennung von Frau Dr. Ruth Brand zur Präsidentin wieder erfüllen.

1.3 Frauen und Männer in IT-Positionen

Die IT-Funktionen im gehobenen und mittleren Dienst wurden erstmalig im letzten Gleichstellungsplan ausgewiesen. Zum Stichtag 30. Juni 2019 betrug der Frauenanteil im gehobenen Dienst insgesamt nur 27,0 % und im mittleren Dienst 36,8 %. In Abbildung 1 ist deutlich zu sehen, dass Frauen in IT-Funktionen des gehobenen und mittleren Dienstes unterrepräsentiert sind (siehe auch Tabelle 1.1 im Anhang).

Abbildung 1

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹⁾ in IT-Funktionen



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

Da der Frauenanteil in IT-Berufen allgemein gering ist, freuen wir uns über eine Steigerung des Frauenanteils im gehobenen Dienst auf 29,6 %. Dass sich im Betrachtungszeitraum zugleich der Frauenanteil in IT-Funktionen im mittleren Dienst auf 22,2 % und bei den Sachbearbeiterinnen von ehemals 58,3 % auf 36,4 % verringert hat, lässt vermuten, dass es innerhalb der IT-Funktionen zu Verlagerungen aufgrund von Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten gekommen ist.

In der Funktion herausgehobene Hauptsachbearbeitung-IT sollte bis Ende 2023 der Frauenanteil auf 30 % erhöht werden. Dies konnte zum Stichtag 30. Juni 2023 nicht erzielt werden, auch wenn der Frauenanteil in den vergangenen vier Jahren deutlich gestiegen ist.

Innerhalb der Funktion Hauptsachbearbeitung-IT ist der Frauenanteil merklich gestiegen; dies hat jedoch nicht gereicht, um das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel von 40 % zu erreichen.

In der Funktion Bürosachbearbeitung-IT wurde ein Zielwert von 50 % Frauenanteil bis Ende 2023 vereinbart, welcher zum Stichtag 30. Juni 2023 nicht erreicht werden konnte. Entgegen der Bemühungen des Hauses ist der Frauenanteil sogar von 36,8 % auf 22,2 % gesunken.

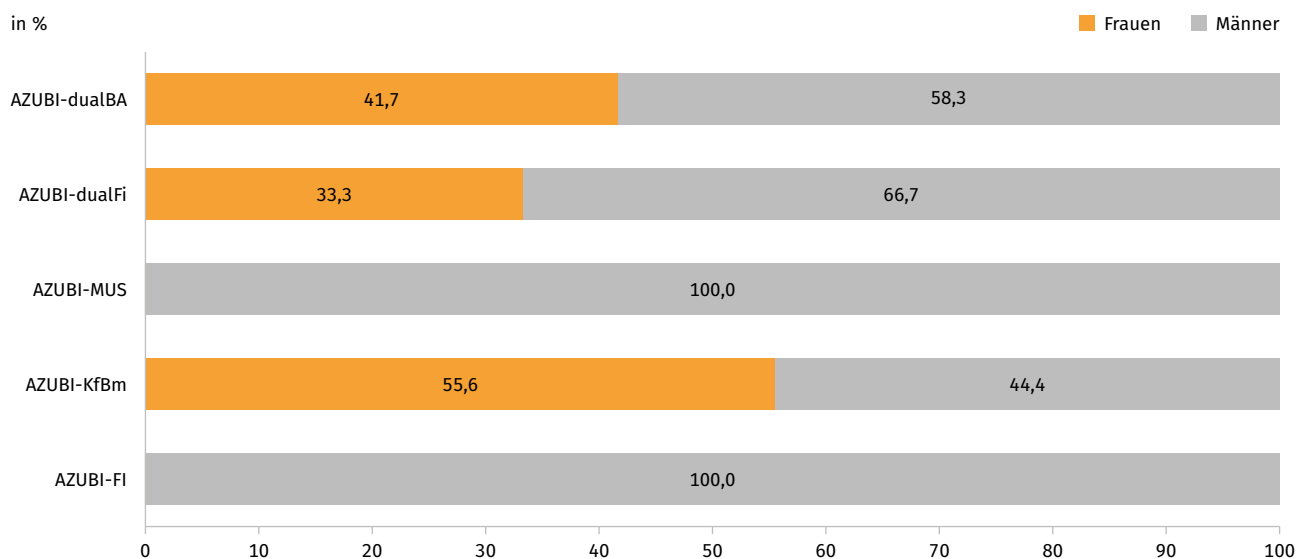
Die im Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2023 vereinbarten Zielen wurden somit zum Stichtag 30. Juni 2023 allesamt nicht erreicht. Daher besteht ausdrücklich Handlungsbedarf. Neben der Aufrechterhaltung der Zielwerte müssen die Maßnahmen ausgeweitet werden, um mehr Frauen für den IT- Bereich gewinnen zu können und diese gezielt zu fördern.

1.4 Frauen und Männer in Ausbildung

Nur im Ausbildungsberuf Kaufleute für Büromanagement waren Frauen zum Stichtag 30. Juni 2023 mit 55,6 % stärker vertreten als ihre Kollegen. In den anderen Ausbildungsberufen waren Frauen zum Stichtag 30. Juni 2023 unterrepräsentiert bzw. gar nicht vertreten, z. B. beim Ausbildungsberuf Fachinformatik. Im Zeitverlauf erkennt man jedoch, dass zu den vergangenen Stichtagen Frauen deutlich stärker vertreten waren (vgl. Abbildung 2 und Tabelle 1.2 im Anhang).

Die Anzahl der Auszubildenden für einzelne Ausbildungsberufe ist im Verlauf der letzten Jahre gesunken, da sich unser Haus strategisch neu ausgerichtet und den Fokus auf die dualen Studiengänge gelegt hat. Erst nach dem Stichtag 30. Juni 2019 erhöhte sich die Anzahl an dual Studierenden: von 6 in 2020 auf 15 in 2023.

Abbildung 2
Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden



Ausbildungsberufe: FI = Fachinformatik, KfBM = Kaufleute für Büromanagement, MUS = Markt- und Sozialforschung
Duale Studiengänge: FI = Fachinformatik, BA = Business Administration

Das Ziel, den Frauenanteil bei den Auszubildenden im Berufsfeld Fachinformatik zu erhöhen, konnte nicht verwirklicht werden. Am Stichtag 30. Juni 2023 waren keine Frauen in diesem Ausbildungsberuf eingestellt. Aufgrund des geringen Frauenanteils bei den Auszubildenden insgesamt wird das für das Berufsfeld Fachinformatik vereinbarte Ziel aus dem letzten Gleichstellungsplan beibehalten und auf die anderen im Haus vorhandenen Berufsbilder (mit Ausnahme des Ausbildungsberufs Kaufleute für Büromanagement) ausgeweitet.

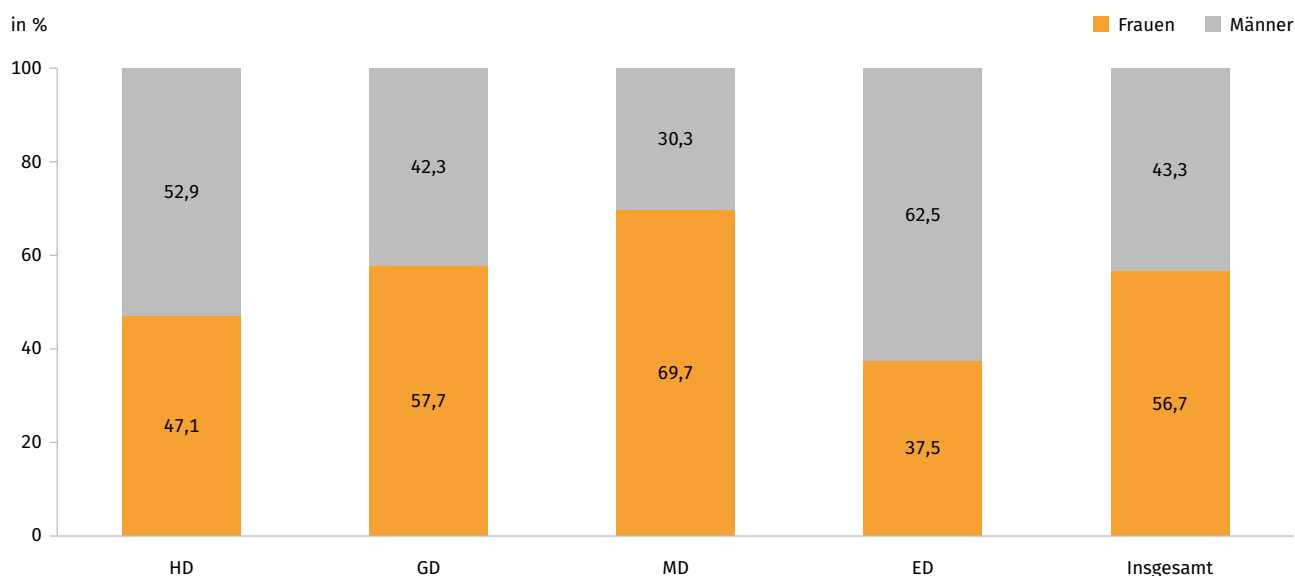
1.5 Beschäftigte in befristeten Arbeitsverträgen

Die Anzahl der befristeten Beschäftigten stieg von 250 zum Stichtag 30. Juni 2019 auf insgesamt 369 zum Stichtag 30. Juni 2023 (vgl. Tabelle 2.1). Einzig im einfachen Dienst gab es keine befristeten Beschäftigten. Dieser deutliche Anstieg geht hauptsächlich einher mit der Zunahme der neuen Aufgaben im Haus und der parallelen Vorbereitung und Durchführung des Zensus. Insgesamt reduzierte sich der Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen von 50,4 % zum Stichtag 30. Juni 2019 auf 43,4 % zum 30. Juni 2023. Dies ist insbesondere auf die Minderung des Frauenanteils im höheren und mittleren Dienst zurückzuführen. Im höheren Dienst ist eine deutliche Unterrepräsentanz bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden entstanden, die vermutlich auf die vielen IT-Ausschreibungen zurückzuführen ist. Im mittleren Dienst setzt sich das Problem im Bereich der IT-lastigen Berufsbilder fort.



Insgesamt ist die Beschäftigung derart vieler Kolleginnen und Kollegen in Zeitverträgen aus Gleichstellungssicht prekär, da sie häufig in eine Lebensphase der Familiengründung fällt, in der finanzielle Sicherheit ein maßgeblicher Faktor für die Familienplanung ist.

Abbildung 3
Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe¹⁾ zum Stichtag 30. Juni 2023



¹⁾ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne drei Vivento-Beamtinnen

Quelle: EPOS

Personalstruktur im Statistischen Bundesamt

Tabelle 2.1

Frauen- und Männer im Zeitvertrag nach Laufbahngruppe


Laufbahngruppe	30.06.2023					30.06.2019		30.06.2015	
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
HD	106	142	248	42,7	57,3	48,1	51,9	58,1	41,9
GD	36	40	76	47,4	52,6	44,2	55,8	61,0	39,0
MD	18	27	45	40,0	60,0	60,0	40,0	47,9	52,1
ED	0	0	0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Insgesamt	160	209	369	43,4	56,6	50,4	49,6	54,8	45,2

Quelle: EPOS

1.6 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 1

 Ziele Personalstruktur im Statistischen Bundesamt	
Erhöhung der Frauenanteile	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Zielwert: 50 %
	Herausgehobene Hauptsachbearbeiterinnen, Zielwert: 50 %
	Gruppenleiterinnen, Zielwert: 46 %
	Referatsleiterinnen, Zielwert: 45 %
	Dual Studierende und in allen Ausbildungsberufen (ohne Kaufleute für Büromanagement)
Erhöhung der Frauenanteile in IT-Positionen	Herausgehobene Hauptsachbearbeiterinnen-IT, Zielwert: 35 %
	Hauptsachbearbeiterinnen-IT, Zielwert: 45 %
	Sachbearbeiterinnen-IT, Zielwert: 50 %
	Bürosachbearbeiterinnen-IT, Zielwert: 45 %
Beibehaltung der Frauenanteile	Amtsleitung, Zielwert: 50 %
	Abteilungsleiterinnen, Zielwert: 50 %

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zur Personalstruktur des Statistischen Bundesamtes sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

 Maßnahmen Personalstruktur des Statistischen Bundesamtes	
Führungskräfte	... leben einen kooperativen Führungsstil, der situativ die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert sowie motiviert. Sie entwickeln ihr Team unter gendergerechten Gesichtspunkten.
	... 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.
	... kennen den Gleichstellungsplan und fühlen sich für die Zielerreichung und Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen verantwortlich.
	... nehmen das Angebot der Gleichstellungsbeauftragten zum „Cafégespräch“ wahr, um sich über gleichstellungsrechtliche Vorgaben zu informieren.
	... informieren sich im jährlichen Gleichstellungsbericht über aktuelle gleichstellungsrelevante Zahlen.
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungs- beauftragte	Die Amtsleitung bietet Gesprächsrunden für Frauen zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen an (z. B. Frauen und Führung, Arbeiten im Homeoffice).
	Sofern Frauen in einzelnen Funktionen unterrepräsentiert sind, sind sie in den Stellenausschreibungen durch geeignete Formulierungen stärker anzusprechen. Um dies zu unterstützen, werden vermehrt Begriffe verwendet, die explizit Frauen ansprechen. Hierzu sollten die Ausschreibungstexte mit Hilfe eines Genderdecoders überprüft werden.
	Bei allen Ausschreibungen sind Frauen, die das Anforderungsprofil erfüllen, weiterhin bevorzugt einzuladen und bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt auszuwählen, sofern in den entsprechenden Funktionen Unterrepräsentanz besteht.
	Führungsaufgaben werden grundsätzlich in Teilzeit (vgl. BGleiG), ggf. in Jobsharing ausgeschrieben und beworben.
	Es wird eine neue Vereinbarung mit dem BMI angestrebt, damit sich auch Referatsleitungen in der Besoldungsgruppe A 14 bzw. in der Entgeltgruppe E 14 auf Gruppenleitungsfunktionen bewerben können.
	Es werden – auch in Teilzeit – Veranstaltungen für Frauen angeboten, die sich für die Übernahme von Führungsfunktionen qualifizieren möchten.
	Es ist darauf zu achten, dass in speziellen Förderprogrammen (z. B. Exzellenzprogramm, Hospitationen) Beschäftigte zumindest paritätisch berücksichtigt werden. Zudem sollte in diesen Förderprogrammen ein Drittel der Teilnehmenden aus Beschäftigten bestehen, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen, wie z. B. Teilzeit, Telearbeit bzw. Homeoffice.
	Entwicklung eines Leitlinienkonzepts zum Führen in Teilzeit unter Nutzung des Handlungsleitfadens aus dem BMI-Projekt „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden“. Dies soll die Akzeptanz von „echtem“ Führen in Teilzeit erhöhen und aufzeigen, wie Führen in Teilzeit in der Praxis gelingen kann.
	„Echtes“ Führen in Teilzeit wird ermöglicht. Eine Führungsposition kann von einer teilzeitbeschäftigten Person wahrgenommen werden, ohne dass eine ergänzende Besetzung auf Führungsebene erfolgt. Soweit der Arbeitszeitumfang der teilzeitbeschäftigten Führungskraft sich nicht im vollzeitnahen Bereich von 80 % und mehr bewegt, kann der fehlende Anteil gegebenenfalls durch eine entsprechende Verstärkung der Personalausstattung ausgeglichen werden.



2 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen

Im Zeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023 haben sich auf externe Ausschreibungen des Statistischen Bundesamtes in den Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes merklich weniger Frauen als Männer beworben; für den einfachen Dienst wurde nicht ausgeschrieben.

Erfreulich ist jedoch, dass insbesondere im Bereich des höheren Dienstes der Frauenanteil bei den eingegangenen Bewerbungen mit 37,1 % deutlich höher ist als zum Stichtag 30. Juni 2019 mit 12,2 %. Im mittleren Dienst sind nahezu gleich viele Bewerbungen von Frauen und Männern eingegangen, wobei der Frauenanteil bei den Bewerbungen insgesamt im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan von ehemals 52,7 % auf 49,39 % gesunken ist.

Bei den Einstellungen wurden in der Zeit vom 1. Juli 2019 bis zum Stichtag 30. Juni 2023 weniger Frauen als Männer eingestellt. Von den Frauen, die sich beworben haben, wurde jedoch ein größerer Anteil eingestellt, als dies bei den Männern der Fall war. Insgesamt konnte der Frauenanteil bei den Einstellungen von ehemals 47,5 % auf 48,8 % erhöht werden.

Tabelle 3:

Externe Ausschreibungen (ohne Geschäftsbereich) und Einstellungen vom 01.07.2019 bis 30.06.2023

Laufbahngruppe	Stellenausschreibungen	Eingegangene Bewerbungen					Einstellungen				
		Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
HD	954	2 494	4 235	6 729	37,1	62,9	196	233	429	45,7	54,3
GD	633	1 634	1 938	3 572	45,7	54,3	163	137	300	54,3	45,7
MD	105	604	619	1 223	49,4	50,6	25	33	58	43,1	56,9
ED	0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Insgesamt	1 692	4 732	6 792	11 524	41,1	58,9	384	403	787	48,8	51,2


Quelle: EPOS

Zwar haben sich im Zeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023 deutlich mehr Frauen als im vorangegangenen Betrachtungszeitraum beworben. Jedoch konnte das Ziel, den Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Funktionen, bei denen Unterrepräsentanz besteht, zu erhöhen, bis zum Stichtag nicht zufriedenstellend erreicht werden.




Ein möglicher Grund dafür, dass sich weniger Frauen als Männer beworben haben, könnte sein, dass in den letzten Jahren – u. a. im Hinblick auf den Zensus 2022 und die Umsetzung der Digitalen Agenda – verstärkt IT-lastig ausgeschrieben wurde. Die hierfür geforderten MINT-Studiengänge werden nach wie vor mehrheitlich von Männern belegt und abgeschlossen. Um den Frauenanteil bis zum kommenden Stichtag, den 30. Juni 2027, so zu erhöhen, dass Frauen nicht mehr unterrepräsentiert sind, werden die im letzten Gleichstellungsplan hierfür formulierten Ziele für die Jahre 2024 bis 2027 beibehalten und die dazugehörigen Maßnahmen modifiziert.

2.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 2

 Ziele Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen	
Erhöhung der Frauenanteile	... bei eingegangenen Bewerbungen in allen Bereichen.
Erhöhung der Attraktivität des Hauses als Arbeitgeber	Die familienfreundliche Außendarstellung des Amtes soll verstärkt werden, um Frauen und Männer durch eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität zur Bewerbung zu animieren.

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zu Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

 Maßnahmen Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahlentscheidungen, Einstellungen	
Führungskräfte	Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen gemäß Stellenausschreibung der zu besetzenden Arbeitsplätze. Die Auswahlentscheidung wird nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst, es dürfen nur geschlechtsneutrale Kriterien herangezogen werden. Alle Fragenkataloge werden mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.
	Bei der Auswahl von Beschäftigten sind in allen Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte	Um mehr weibliche Beschäftigte zu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben, wird eine Schulungsreihe „Frauen in Führungspositionen“ initiiert.
	Auswahlkommissionen werden paritätisch besetzt. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, ist dieses im Auswahlvermerk ausführlich aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt grundsätzlich in beratender Funktion an Auswahlverfahren teil. Zudem werden die Mitglieder der Auswahlkommissionen vor ihrem ersten Einsatz geschult und sind hinsichtlich der Unzulässigkeit von Fragen zu privaten Gegebenheiten oder Ansichten der Bewerbenden kontinuierlich zu sensibilisieren.
	Die Ausschreibungen von Positionen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen besteht, werden so formuliert, dass gezielt Frauen angesprochen werden, sich zu bewerben. Dies ist insbesondere bei der derzeitigen Entwicklung des Employer Brandings zu beachten.
	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.
	Die Mitgliedschaft in der hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ wird genutzt, um die Personalpolitik auch pflegesensibel zu gestalten und um unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu erhöhen.



3 Berufliche Entwicklung

Führungskräfte bestimmen die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich mit. Um gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer im Statistischen Bundesamt zu ermöglichen, ist die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Führungskräften von zentraler Bedeutung. Genderkompetenz meint das Wissen, das es ermöglicht, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im privaten und beruflichen Alltag zu erkennen, und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

3.1 Beurteilungen im Beamtenbereich

Die dienstliche Beurteilung ist ein Instrument für die Personalführung, um ein aussagefähiges, objektives und vergleichbares Bild der Leistungen und Befähigungen der Beamtinnen und Beamten zu gewinnen. Sie dient als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen und Maßnahmen der Personalentwicklung, z. B. im Rahmen der Beförderungsplanung.

Für den Gleichstellungsplan ist die Analyse der Verteilung der Beurteilungsnoten nach dem Geschlecht, dem Umfang der Arbeitszeit und der Arbeitszeitform ausschlaggebend, um vor allem möglichen Benachteiligungen von Frauen oder Teilzeitbeschäftigten aufgrund dieser Kriterien frühzeitig entgegenwirken zu können.

Im Betrachtungszeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023 wurden zu den jeweiligen Stichtagen, 1. Mai bzw. 1. Oktober, Regelbeurteilungsrunden in den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes durchgeführt. Es fanden je zwei Regelbeurteilungsrunden pro Laufbahngruppe statt. In der Laufbahngruppe höherer Dienst hat im Betrachtungszeitraum nur die Regelbeurteilungsrunde 2020 stattgefunden; die Auswertungen zur Regelbeurteilungsrunde 2022 liegen zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans noch nicht vor.

Gleichstellungsbeauftragte und Verwaltung haben in den vergangenen Jahren in den verschiedensten Formaten viel für die Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Wahrnehmungsdefiziten und möglichen anderen Diskriminierungsstrukturen getan. Die Analyse der Verteilung der Beurteilungsnoten nach dem Geschlecht, dem Umfang der Arbeitszeit und der Arbeitszeitform zeigt, dass eine Angleichung der jeweiligen Durchschnittsnoten zu beobachten ist; es sind lediglich geringfügige Abweichungen zu verzeichnen.

Die für die jeweiligen Regelbeurteilungsrunden erstellten Notenspiegel (siehe Anhang) zeigen, dass Beamtinnen in allen Vergleichsgruppen des höheren Dienstes in 2020 im Durchschnitt besser beurteilt wurden als die Beamten. Im einfachen und mittleren Dienst wurden die Beamtinnen in den Regelbeurteilungsrunden 2019 und 2021 besser als die Beamten beurteilt. Im gehobenen Dienst gab es in beiden Regelbeurteilungsrunden für die Beamtinnen in zwei Vergleichsgruppen schlechtere Beurteilungen. In 2019 wurden die Sachbearbeiterinnen durchschnittlich um 0,2 Punkte schlechter beurteilt als die Sachbearbeiter und in 2021 lagen die Durchschnittsnoten der Hauptsachbearbeiterinnen mit 0,3 Punkten unter dem Durchschnitt der Hauptsachbearbeiter.

Die verstärkte Nutzung von Homeoffice mit Beginn der Corona-Pandemie hat die Arbeitskultur in unserem Hause zu einer hybriden Arbeitsweise weiterentwickelt. Hinsichtlich der Aufgabenerledigungen im Homeoffice bzw. im Amt sind in den Laufbahngruppen des mittleren und höheren Dienstes keine auffallenden Wahrnehmungsdefizite ersichtlich. Im einfachen Dienst waren im Betrachtungszeitraum keine Bediensteten in Telearbeit bzw. längerfristigem Homeoffice tätig. In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes fällt auf, dass die Telearbeitenden in 2021 in den Vergleichsgruppen Hauptsachbearbeitungen und herausgehobene Hauptsachbearbeitungen um 0,2 Punkte bzw. 0,1 Punkte durchschnittlich schlechter beurteilt wurden. Die in Telearbeit tätigen Sachbearbeitungen, die in 2019 noch 0,1 Punkte unter dem Durchschnitt beurteilt wurden, wurden in 2021 um 0,2 Punkte besser beurteilt als die Sachbearbeitungen ohne Telearbeit.

Hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeiten zeigen die Auswertungen der durchgeführten Regelbeurteilungsrunden im Betrachtungszeitraum, dass sich die Durchschnittsnoten der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten in den vier Laufbahngruppen unterschiedlich entwickelt haben, so dass hier kein möglicher Trend beobachtet werden kann. Beispielsweise ist die Durchschnittsnote der Teilzeitkräfte der Regelbeurteilungsrunden des einfachen Dienstes von 2019 auf 2021 gleichgeblieben, hat sich allerdings im Vergleich zu den Vollzeitkräften in 2021 verbessert, da diese um 0,6 Punkte schlechter beurteilt wurden. Im mittleren Dienst hingegen hat sich die Durchschnittsnote der Vollzeitkräfte nicht verändert, aber die Teilzeitkräfte wurden um 0,1 Punkte schlechter beurteilt. In den Vergleichsgruppen des gehobenen Dienstes sieht es ähnlich aus. Während sich die herausgehobenen Hauptsachbearbeitungen in Teilzeit in den Regelbeurteilungsrunden von 2019 auf 2021 um 0,2 Punkte verbessert haben, verschlechterten sich die Hauptsachbearbeitungen in Voll- und Teilzeit. Die Sachbearbeitungen in Teilzeit konnten sich im Vergleich zu den Vollzeitkräften von 2019 auf 2021 um 0,3 Punkte verbessern, wohingegen die Sachbearbeitungen in Vollzeit in 2021 um 0,4 Punkte schlechter beurteilt wurden. In den Vergleichsgruppen Abteilungs- und Gruppenleitungen waren zum Stichtag der Regelbeurteilungsrunde 2020 keine Beamtinnen und Beamten in Teilzeit tätig. Die Referentinnen und Referenten in Teilzeit wurden um 0,1 Punkte besser benotet, die Referatsleitungen in Teilzeit hingegen um 0,3 Punkte schlechter als ihre Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit.

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

Doch das noch sehr differenzierte Bild zeigt, dass es wichtig ist, die Führungskräfte auch weiterhin in Bezug auf mögliche gleichstellungsrelevante Diskriminierungspotenziale und Wahrnehmungsdefizite zu sensibilisieren.

3.2 Anerkennung herausragender Leistungen

Bei der Vergabe von Leistungsprämien und -stufen bzw. vorgezogenen Stufenaufstiegen kann es aufgrund von Wahrnehmungsdefiziten zu möglichen Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten (immer noch ganz überwiegend Frauen) oder von im längerfristigen Homeoffice (Telearbeit) arbeitenden Beschäftigten kommen: Im Betrachtungszeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023 wurden die Verfahren für die Jahre 2019 bis 2022 abgeschlossen und werden nachfolgend näher betrachtet.



3.2.1 Leistungsprämien und -stufen für Beamtinnen und Beamte

Tabelle 4.1 im Anhang zeigt ein sehr differenziertes Bild bei der Vergabe von Leistungsprämien an Beamtinnen. Positiv ist, dass die Beamtinnen, gemessen am Anteil möglicher Empfängerinnen, bei der Gewährung von Leistungsprämien insgesamt nicht mehr benachteiligt wurden. Eine Ausnahme bildet hier das Vergabeverfahren im Jahr 2020. Im gehobenen Dienst wurden in den Jahren 2019, 2020 und 2021 mehr Männer als Frauen (gemessen am Anteil der möglichen Empfängerinnen und Empfänger) mit einer Prämie bedacht. Das Verfahren 2023 ist bis Redaktionsschluss nicht abgeschlossen, so dass nicht absehbar ist, wie sich die Entwicklung fortsetzen wird.

Aus Tabelle 4.1 wird deutlich, dass der Anteil an Bediensteten in Teilzeit bzw. Telearbeit nach wie vor ganz überwiegend aus Beamtinnen besteht. Die in Teilzeit beschäftigten Männer wurden in 2020 und 2022 seltener mit einer Leistungsprämie bedacht als ihre Kollegen in Vollzeit. Die in Teilzeit beschäftigten Frauen wurden in allen Jahren seltener mit einer Prämie bedacht als ihre Kolleginnen in Vollzeit. So erhielten z. B. bei der letzten Vergabe 2022 31,8 % der in Vollzeit arbeitenden Beamtinnen und 23,7 % der in Vollzeit arbeitenden Beamten eine Prämie. Von allen Beamtinnen mit Teilzeitmodellen wurden allerdings nur 26,8 % und von allen Beamten mit Teilzeitmodellen nur 15,6 % berücksichtigt. Bei den Telearbeitenden wurden in den Jahren 2019 und 2022 weniger Frauen als Männer bei der Prämienvergabe berücksichtigt.

Die Gewährung von Leistungsstufen ist insbesondere für Frauen ein wichtiges Instrument und hinsichtlich der Versorgungsbezüge finanziell förderlich, da Frauen generell aufgrund von Elternzeiten ohne Teilzeiten bzw. familienbedingten Beurlaubungen mehr Ausfallzeiten als Männer haben.

Tabelle 4.2 im Anhang zeigt, dass der Anteil der Beamtinnen insgesamt, denen eine Leistungsstufe gewährt wurde, in den Jahren 2019, 2020 und 2022 erheblich geringer ist als der Anteil der Beamten. Lediglich im Vergabejahr 2021 wurden die Beamtinnen insgesamt stärker berücksichtigt. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurde vor allem in den Jahren 2020 und 2021 mehr Beamten als Beamtinnen eine Leistungsstufe gewährt (z. B. 2020 10,4 % der Beamtinnen und 17,0 % der Beamten im höheren Dienst). Im Jahr 2022 waren es hingegen 17,6 % der Beamtinnen und 13,2 % der Beamten im höheren Dienst.

Den Beamtinnen im gehobenen Dienst wurden in den Jahren 2019 bis 2022, gemessen am Anteil der potenziellen Empfängerinnen bzw. Empfänger, weniger Leistungsstufen gewährt als den Beamten.

Von allen vergebenen Leistungsstufen im mittleren und einfachen Dienst erhielten diese in den Vergabejahren 2019 bis 2021 nur Beamtinnen. Bei der Gewährung von zwei Leistungsstufen im mittleren und einfachen Dienst in 2022 wurden beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt. Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass die Grundgesamtheit im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen deutlich geringer ist.

Der Anteil der Beamtinnen in Teilzeit, die eine Leistungsstufe erhielten, gemessen an den möglichen Empfängerinnen bzw. Empfängern, war in den Vergabejahren 2019 und 2020 höher als der vergleichbare Anteil der Beamtinnen in Vollzeit. In 2021 und 2022 hingegen wurden die Beamtinnen in Teilzeit wieder geringer berücksichtigt. Bei den Telearbeitenden wurden in den Jahren 2019, 2020 und 2022 mehr Frauen als Männer bei der Vergabe einer Leistungsstufe berücksichtigt.

3.2.2 Leistungsprämien und leistungsbezogene Stufenaufstiege für Tarifbeschäftigte

Tabelle 5.1 im Anhang zeigt, dass bei der Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte in den Jahren 2019 und 2022 Männer, in den Jahren 2020 und 2021 Frauen, gemessen am Anteil der möglichen Empfängerinnen und Empfänger, stärker bedacht wurden. Dieses Bild spiegelt sich auch in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wider. Im mittleren und einfachen Dienst wurden, gemessen an der Grundgesamtheit in den Jahren 2019, 2021 und 2022, mehr Frauen mit Leistungsprämien bedacht. Vor allem im Jahr 2022 zeigt der Blick auf die Anteile an den möglichen Empfängerinnen und Empfängern aber, dass die Verteilung der Leistungsprämien auf die einzelnen Laufbahnen und Geschlechter ausgeglichen ist.

Gemessen am Anteil der möglichen Empfängerinnen und Empfänger erhielten überwiegend Frauen in Teilzeit seltener Leistungsprämien. Auffällig ist, dass in den Jahren 2019, 2021 und 2022 mehr Männer mit Teilzeitmodell eine Leistungsprämie erhielten als Männer in Vollzeit. Bei den Telearbeitenden wurden in den Jahren 2019 und 2021 mehr Frauen als Männer bei der Vergabe einer Leistungsprämie berücksichtigt.

Insgesamt wurden in den Jahren 2019 bis 2021, gemessen am Anteil der möglichen Empfängerinnen und Empfänger, mehr Männer als Frauen bei den vorgezogenen Stufenaufstiegen bedacht (vgl. Tabelle 5.2 im Anhang). Nur im Jahr 2022 wurden 21,3 % der tarifbeschäftigten Frauen und 17,6 % der tarifbeschäftigten Männer berücksichtigt. In allen hier betrachteten Vergabejahren wurden lediglich die tarifbeschäftigten Frauen im höheren Dienst bei den vorgezogenen Stufenaufstiegen häufiger bedacht als tarifbeschäftigte Männer im höheren Dienst.

Entgegen dem Verlauf bei verbeamteten Beschäftigten ist der Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten in Teilzeit, die einen vorgezogenen Stufenaufstieg erhielten, in den Vergabejahren 2019 bis 2022 – gemessen an den möglichen Empfängerinnen – niedriger als der vergleichbare Anteil bei den Vollzeitbeschäftigten. Bei den Telearbeitenden wurden in den Jahren 2019 und 2022 mehr Frauen als Männer bei der Vergabe eines vorgezogenen Stufenaufstieges berücksichtigt.

Abschließend können wir an dieser Stelle festhalten, dass die wiederholte Sensibilisierung durch die Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte vor Beginn der jeweiligen Verfahren zwar Verbesserungen erzielt hat, jedoch weiterhin Handlungsbedarf besteht.

3.3 Verbeamtungen

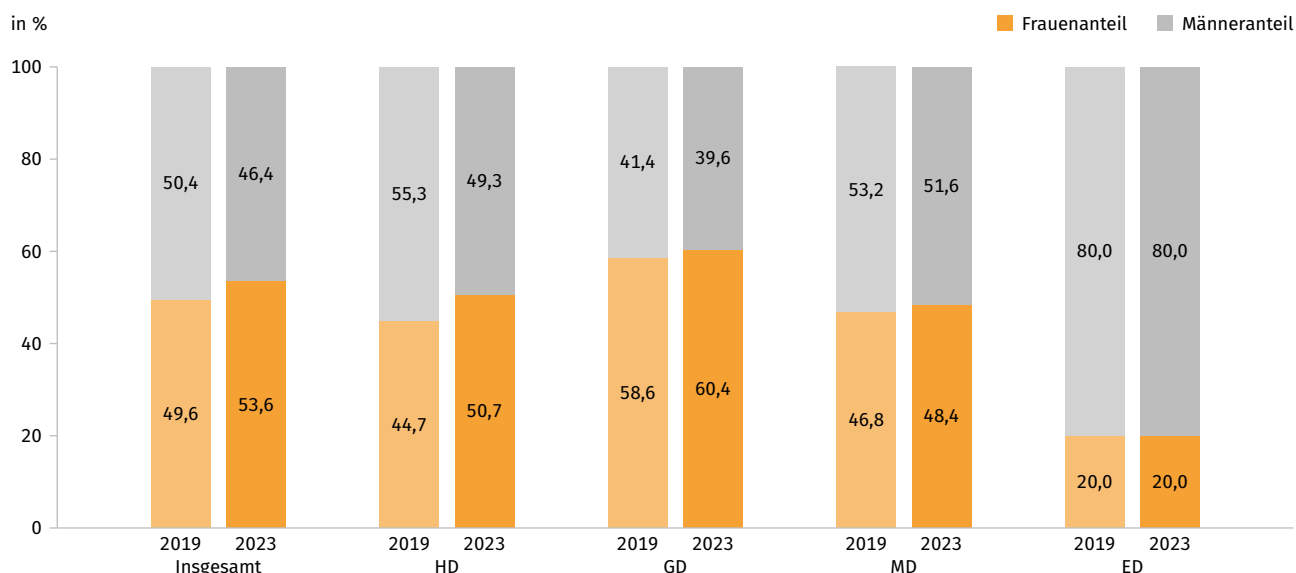
Mit dem Status als Beamtin bzw. Beamter sind besondere Sicherheiten und Versorgungsansprüche verknüpft, von denen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren sollen. Zudem bieten Verbeamtungen für Frauen große Sicherheit in Bezug auf Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder Pflege.

Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Frauenanteil bei verbeamteten Beschäftigten bis Ende 2023 auf 50 % zu erhöhen, wurde mit einem Frauenanteil von 53,6 % (siehe Tabelle 6 im Anhang) bereits zum Stichtag 30. Juni 2023 übertroffen. Allerdings sind die beamteten Gruppen- und Referatsleiterinnen in ihren Vergleichsgruppen sowie die Beamtinnen im einfachen und mittleren Dienst weiterhin unterrepräsentiert.

Im Betrachtungszeitraum wurden für alle Laufbahngruppen Verbeamtungsmöglichkeiten in 2019, 2021 und 2022 ausgeschrieben, wobei die Verbeamtungsrunde 2022 zum Stichtag 30. Juni 2023 noch nicht abgeschlossen war und diese Zahlen in Tabelle 6 nur anteilig berücksichtigt werden konnten.

Abbildung 4

Frauen- und Männeranteil im Beamtenbereich nach Laufbahngruppen zum 30. Juni 2019 und 30. Juni 2023



3.4 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten

3.4.1 Betrachtung nach Geschlecht

Bei den Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten zwischen dem 1. Juli 2019 und dem 30. Juni 2023 übertraf insgesamt betrachtet der Frauenanteil an der Maßnahme den Frauenanteil insgesamt. Wenn man die einzelnen Laufbahngruppen betrachtet, stellt man fest, dass im mittleren und einfachen Dienst die Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht dem Anteil der Frauen in ihrer Laufbahngruppe entsprachen.

Tabelle 7

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023 (Auszug)

Laufbahn- gruppe	Vollzeit		Teilzeit		Frauenanteil insgesamt		Männeranteil insgesamt		Anteil teilzeit- beschäftigte Frauen		Anteil teilzeit- beschäftigte Männer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in der Lauf- bahn- gruppe	an der Maß- nahme	in der Lauf- bahn- gruppe	an der Maß- nahme	in der Lauf- bahn- gruppe	an der Maß- nahme	in der Lauf- bahn- gruppe	an der Maß- nahme
in %												
HD	89	115	32	7	47,1	49,8	52,9	50,2	28,7	13,2	11,1	2,9
GD	269	237	99	11	57,7	59,7	42,3	40,3	35,3	16,1	8,4	1,8
MD	146	121	43	5	69,7	60,0	30,3	40,0	44,3	13,7	5,2	1,6
ED	1	5	0	0	37,5	16,7	62,5	83,3	16,7	0,0	10,0	0,0
Insgesamt	505	478	174	23	56,7	57,5	43,3	42,5	35,8	14,7	9,1	1,9

Angaben zu den Laufbahnen sind Tabelle 7, Frauen-/Männeranteil in Teilzeitbeschäftigung in % Tabelle 10 entnommen

Quelle: EPOS

3.4.2 Betrachtung nach Arbeitszeitanteilen

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Maßnahme „Beförderung/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten“ blieb, unabhängig vom Geschlecht, wieder in allen Laufbahngruppen erheblich unter ihrem Anteil an der Laufbahngruppe (siehe Tabelle 7).

Von den insgesamt 1.180 erfolgten Beförderungen oder Höhergruppierungen waren insgesamt 41 Frauen und Männer im Betrachtungszeitraum an mindestens einem Tag auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt; dies entspricht einem Anteil von 3,5 % (siehe Tabelle 7.1 im Anhang), gemessen an den erfolgten Beförderungen. In 89 Fällen (59 Frauen und 30 Männer) waren die beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten in Telearbeit; dies entspricht einem Anteil von 7,5 %, gemessen an den erfolgten Beförderungen.

3.5 Wechsel der Laufbahngruppe bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten

Im Betrachtungszeitraum sind jeweils insgesamt mehr Frauen als Männer in die nächsthöhere Laufbahngruppe gewechselt, wobei der Wechsel der weiblichen Tarifbeschäftigten in den gehobenen Dienst den Großteil ausmacht (vgl. Tabelle 8). In den höheren Dienst sind allerdings mehr Männer als Frauen aufgestiegen, obwohl wir im gehobenen Dienst mehr Frauen haben.

Ein Grund für den erheblich höheren Anteil von Laufbahnwechseln bei Tarifbeschäftigten gegenüber den Beamtinnen und Beamten liegt sicherlich darin, dass die Tarifbeschäftigten des mittleren Dienstes im Rahmen der Stellenausschreibungen für Sachbearbeitungsfunktionen zum Auswahlverfahren zugelassen werden können, sofern sie über durch entsprechende mehrjährige Tätigkeiten und Erfahrungen erworbene gleichwertige Fähigkeiten bzw. Fachkenntnisse verfügen (davon Eingruppierung mindestens 12 Monate in E 8 oder E 9a) und eine mindestens fünfjährige Verweildauer im mittleren Dienst haben.

Für Beamtinnen und Beamte hingegen sind die Aufstiege in die nächsthöhere Laufbahngruppe in der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) geregelt und deutlich aufwändiger als für Tarifbeschäftigte. Zu nennen sind hier zum Beispiel die §§ 24, 27 und 38 BLV.

Ausschreibungen für den Ausbildungsaufstieg erfolgen vor allem in Wiesbaden nur sehr rudimentär.


Tabelle 8
Wechsel der Laufbahngruppe im Zeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023

Art der Beschäftigung	Wechsel in Laufbahngruppe	Frauen	Männer	Zusammen	darunter Beschäftigte in Teilzeit/Telearbeit
Beamtinnen und Beamte	HD	1	0	1	0
	GD	5	0	5	1
	MD	2	1	3	0
Beamtinnen und Beamte insgesamt		8	1	9	1
Tarifbeschäftigte	HD	17	23	40	4
	GD	60	28	88	27
	MD ¹⁾	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte insgesamt		77	51	128	31
Beschäftigte insgesamt		85	52	137	32


¹⁾ Ohne Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung

Quelle: EPOS

3.6 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 3

 Ziele Berufliche Entwicklung	
Vermeidung von Nachteilen	Bei der dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen: Erkennen von Wahrnehmungsdefiziten im Zusammenhang mit Präsenz, Teilzeitbeschäftigung, flexiblen/mobilen Arbeitsformen.
	Keine signifikanten Abweichungen der durchschnittlichen Beurteilungsnoten bei Teilzeitbeschäftigten oder Beschäftigten im längerfristigen Homeoffice im Vergleich zu Beschäftigten in Vollzeit.
	Keine signifikanten Abweichungen bei der Anerkennung der Leistungen von Frauen, Teilzeitbeschäftigten und/oder in Telearbeit bzw. längerfristigem Homeoffice-Tätigen bei der Vergabe von Leistungsprämien, Leistungsstufen, vorgezogenen Stufenaufstiegen.
	Keine signifikanten Abweichungen bei Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten von Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitsmodellen.
	Laufbahngruppenwechsel für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte unabhängig vom Arbeitsmodell forcieren.
Vermeidung von Unterrepräsentanz	Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weiterhin verstärkte Verbeamtung von Frauen in den Bereichen, in denen sie zum Stichtag unterrepräsentiert sind (Gruppenleitungen, Referatsleitungen, einfacher/mittlerer Dienst).
	Bei Bewerbungen für höherwertige Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentanz besteht, bzw. den damit einhergehenden funktionsgebundenen Beförderungen bzw. entsprechenden Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt, um eine weitere Erhöhung des Frauenanteils zu gewährleisten.

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zur Beruflichen Entwicklung sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

	Maßnahmen Berufliche Entwicklung
Führungskräfte	Führungskräfte machen sich vor der Vergabe von Beurteilungsnoten, Prämien, Stufen, Beförderungen etc. die Gefahr von Wahrnehmungsdefiziten oder von im Unterbewusstsein vorhandenen Mustern, die Auswirkungen auf die Entscheidung haben könnten, bewusst und wirken diesen entgegen.
	Führungskräfte sind verpflichtet, diskriminierungsfrei Arbeitsqualität und -menge im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeitform (z. B. Teilzeit, Telearbeit/Homeoffice) zu beurteilen.
	Der Maßstab für die Vergabe von Leistungsstufen, vorgezogenen Stufenaufstiegen bzw. Prämien sind die Anforderungen der jeweils übertragenen Aufgaben. Die Entscheidung ist objektiv und sachgerecht zu treffen, das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern ist zu berücksichtigen.
	Die Abteilungen unterstützen gezielt das Erlangen der für den Wechsel der Laufbahngruppe erforderlichen Bildungsvoraussetzungen durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Teilzeitbeschäftigung).
	Die verschiedenen Aufstiegsmöglichkeiten der Bundeslaufbahnverordnung werden ungeachtet der Arbeitsmodelle im Hause genutzt. Die Führungskräfte berücksichtigen diese Aufstiegsmöglichkeiten verstärkt bei ihren Personalplanungen.
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungs- beauftragte	Um Benachteiligungen von Frauen, Teilzeitkräften und Telearbeitenden im Beurteilungsverfahren frühzeitig entgegenzuwirken, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Beurteilungsvorgesprächen teil.
	Die im jeweiligen Regelbeurteilungsverfahren erstellte vorläufige, anonymisierte und nach Funktionen, Geschlecht, Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigungsverhältnis sowie Telearbeit differenzierte Auswertung wird der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet.
	Erkennbaren Benachteiligungen wird mit dem Ziel einer entsprechenden Besserung nachgegangen.
	Vorhandene Verbeamtungsmöglichkeiten werden grundsätzlich jährlich ausgeschrieben. Der Gleichstellungsbeauftragten wird nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Übersicht über die eingegangenen Bewerbungen zugeleitet und sie erhält vorab eine Übersicht über die geplanten Verbeamtungen.
	In Elternzeit ohne Teilzeit bzw. in Beurlaubung wegen familiärer Verpflichtungen befindliche Kolleginnen und Kollegen sind über die Ausschreibung zur Verbeamtung zu informieren, sofern in der Laufbahn keine Dauerausschreibung angeboten wird.



4 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Um im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft und innerhalb des öffentlichen Dienstes weiterhin geeignetes Personal rekrutieren sowie vorhandenes Personal halten zu können, muss das Statistische Bundesamt seine Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber weiter ausbauen und auch die hierfür notwendigen technischen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen optimieren.

4.1 Familiengerechte Amtskultur

Eine gelebte familiengerechte Amtskultur ist unserem Haus wichtig. Wir bieten schon seit vielen Jahren Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, inzwischen in Form von längerfristigem Homeoffice, Elternzeit mit und ohne Teilzeitbeschäftigung, Pflegezeit sowie Beurlaubungsmöglichkeiten an. Im Verlauf der Pandemie ab Mitte 2020 hat unser Haus einen weiteren großen Schritt zu einer modernen familiengerechten Amtskultur gemacht. Durch die angeordnete Nutzung von Homeoffice während der Pandemie hat sich gezeigt, dass sich eine hybride Arbeitskultur ohne Minderung der Arbeitsqualität mit dem Privatleben der Beschäftigten gut vereinbaren lässt.

Zudem bewerben wir seit Jahren die Nutzung des Familienservice, der bei der Suche nach Betreuungsplätzen oder -personen für den Nachwuchs hilft, aber auch eine Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige vermittelt; die Vermittlungskosten trägt weiterhin unser Haus. Auch stehen in den Dienststellen in Bonn und Wiesbaden weiterhin Eltern-Kind-Zimmer zu Verfügung, die zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsengpässe genutzt werden können. In Wiesbaden bieten die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team Familienparkplätze und Parkplätze für Schwangere an.



Beruf, Familie und Pflege im Gleichgewicht zu halten, ist trotz erprobter Praxis eine tägliche Herausforderung. Das Team unserer Gleichstellungsbeauftragten unterstützt bzw. berät bei Bedarf und nimmt hierbei die Aufgaben der Pflege- bzw. Eltern-Guides wahr. Eine qualifizierte Pflege-Guide steht allen Beschäftigten für Fragen zum Thema „Rund um die Pflege von Angehörigen“ zur Verfügung, ist erste Ansprechperson und gibt bei Bedarf u. a. einen Überblick über die wichtigsten Schritte, die in einem Pflegefall zu tun sind. Seit Mitte 2021 sind Kolleginnen aus dem Team unserer Gleichstellungsbeauftragten auch als Eltern-Guide tätig, um bei Fragen rund um Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Elternschaft zu unterstützen.

Die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ als freiwillige Selbstverpflichtung wurde am 27. Oktober 2021 unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung dieser im vorherigen Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahme 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.

Da die Vereinbarkeitsmaßnahmen immer noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden, hat unser Haus in den vergangenen Jahren mehrere Aktionen unternommen, um Männer zu motivieren, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Seit dem letzten Gleichstellungsplan verzeichnen wir einen leichten Anstieg bei den Männern im Rahmen der Vereinbarkeitsmaßnahmen Elternzeit mit und ohne Teilzeit sowie Teilzeitbeschäftigung, wobei der Anstieg bei der Teilzeitbeschäftigung u. a. mit der verstärkten Nutzung der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines berufsbegleitenden Studiums zu erklären wäre. Erfreulich ist, dass die Anzahl der Männer bei der Elternzeit mit Teilzeit (2019: 2 Männer) angestiegen ist. Diese liegt aber noch weit unter der Anzahl der Frauen (2019: 17 Frauen), die ebenfalls kontinuierlich angestiegen ist.

Tabelle 9

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

Vereinbarkeitsmaßnahme	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil	Männeranteil
				in %	
Elternzeit ohne Teilzeit	38	9	47	80,9	19,1
Elternzeit mit Teilzeit	24	8	32	75,0	25,0
Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Pflege	7	1	8	87,5	12,5
Teilzeitbeschäftigung ¹⁾	206	37	243	84,8	15,2
Telearbeit aus familiären Gründen	180	80	260	69,2	30,8
Insgesamt	455	135	590	77,1	22,9

¹⁾ Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung – soweit diese im Rahmen der Elternteilzeit 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

4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung

Mit unterschiedlichsten Teilzeitmodellen unterstützt das Amt seit vielen Jahren die Beschäftigten im Rahmen der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich im Laufe der letzten vier Jahre um 0,2 Prozentpunkte geringfügig reduziert. Die Auswertungen zeigen, dass die flexiblen Arbeitszeitregelungen noch immer mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen werden; der Anteil der Männer ist mit Ausnahme vom mittleren Dienst zwar angestiegen, jedoch mit einer Personenzahl von insgesamt 97 im Vergleich zu insgesamt 502 weiblichen Teilzeitbeschäftigten deutlich im Rückstand (vgl. Tabelle 10.1 im Anhang). Rückblickend auf die letzten Stichtage können wir festhalten, dass der Anteil der Männer insgesamt aber kontinuierlich gestiegen ist.

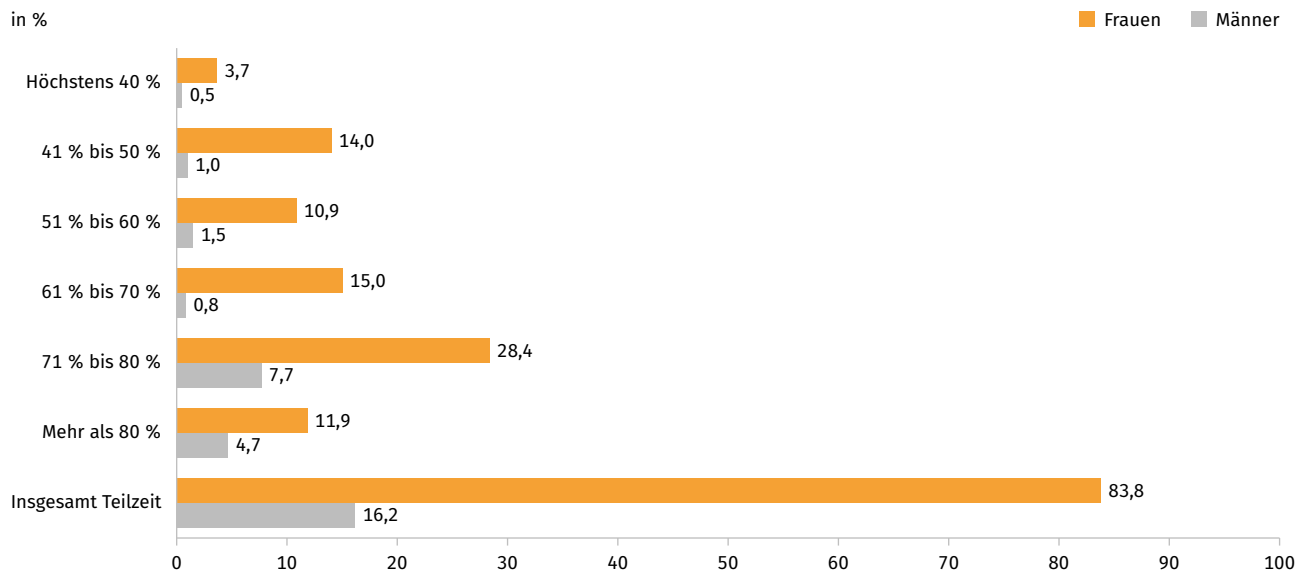
Wie bereits im Gleichstellungsbericht vom Juni 2023 festgehalten, ist Teilzeitbeschäftigung auf Ebene der Führungskräfte ab Referatsleitungen aufwärts weiterhin die Ausnahme. Um den Anteil an Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen zu steigern, ist es wichtig, die Akzeptanz und die Möglichkeiten im Hause für die Führung in Teilzeit weiter zu erhöhen. Wie im Fortschrittsindex Vereinbarkeit dargestellt, sind Führungskräfte in Teilzeit Indiz für eine familienbewusste Amtskultur, in der es vielfältige, individuelle Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene Lebensphasen gibt – für Frauen und Männer. Sie sollen allen Beschäftigten vorleben, dass unser Haus Arbeit an der Leistung und am Ergebnis bemisst – und nicht am Arbeitszeitumfang – und dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gewollt und machbar ist.³

Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung ist bei Frauen und Männern nach wie vor sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 5). Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten vorwiegend mit einem Arbeitszeitanteil zwischen 71 % und 80 %. Beim Umfang der Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen ist im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2019 erfreulicherweise eine Verschiebung zur vollzeithen Teilzeit auffällig. Zum Beispiel hat sich der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten bei einem Umfang von 71 % bis 80 % um mehr als 11 Prozentpunkte erhöht. Dies könnte auch durch die seit der Corona-Pandemie flexibleren Homeoffice-Möglichkeiten bedingt sein.

Diese Entwicklung ist sehr erfreulich, da sich niedrige Arbeitszeitanteile häufig negativ auf die Karriereentwicklung und immer negativ auf die Rente/Pension auswirken.

³ Vergleiche <https://fortschrittsindex.erfolgssfaktor-familie.de/fileadmin/website/downloads/Einordnung-der-Kennzahlen-in-die-Unternehmenskultur.pdf>.

Abbildung 5
Umfang der Teilzeitbeschäftigung am 30. Juni 2023 (ohne Altersteilzeit und Auszubildende)



Quelle: vgl. Tabelle 10.1 im Anhang

4.3 Aufstockung der Arbeitszeit, Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

Bereits im letzten Gleichstellungsplan konnte festgehalten werden, dass alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Anspruch auf Arbeitszeiterhöhung, ihre Arbeitszeit erhöhen konnten, womit das Problem der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung größtenteils behoben wurde. Seinerzeit wurden insgesamt 17 Stellen hierfür genutzt. Aktuell kann unser Haus die Ansprüche auf Arbeitszeiterhöhung trotz Haushaltskürzungen erfüllen. In den Fällen ohne Anspruch auf Arbeitszeiterhöhungen sind wir wegen stellentechnischen Restriktionen leider nicht in der Lage, Wünsche nach Arbeitszeiterhöhungen zu erfüllen. Nichtsdestotrotz wird sich unser Haus diesbezüglich bemühen, zumindest temporäre Einzelfalllösungen zu finden. Andernfalls haben Beschäftigte ohne Anspruch auf Teilzeiterhöhungen weiterhin die Möglichkeit, sich auf Vollzeitstellen zu bewerben und sind bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen (§ 17 BGleG).

Da familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung meist langjährig ist und somit in Folge bei den Beschäftigten mit Familien- bzw. Pflegeverantwortung Einbußen bei Renten- oder Versorgungsansprüchen verursachen kann, ist eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung (75 % und mehr) grundsätzlich zu empfehlen. Daher ist es für uns als Arbeitgeber wichtig, gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit zu bieten, um höhere Teilzeitanteile zu ermöglichen. Eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung könnte u. a. auch für die Karriereentwicklung von Vorteil sein, da hier die Gefahr von Wahrnehmungsdefiziten seitens der Führungskräfte weniger ausgeprägt sein könnte.

Arbeitszeiterhöhungen können insbesondere durch ein flexibles, umfangreiches Angebot von Homeoffice bzw. Telearbeit ermöglicht werden, um den Betroffenen so die effektive Nutzung der Zeitersparnis durch den Wegfall des Arbeitswegs, der Parkplatzsuche etc. zu ermöglichen.

4.4 Homeoffice bzw. Telearbeit



Ein wichtiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist die alternierende Telearbeit, seit September 2021 in Form des längerfristigen Homeoffice, das unseren Beschäftigten schon seit einigen Jahren zur Verfügung steht.

Die Anzahl der Beschäftigten, die Telearbeit bzw. längerfristiges Homeoffice nutzen, ist auch nach dem letzten Stichtag 30. Juni 2023 angestiegen, von 302 auf 372. Das Instrument wird immer noch hauptsächlich von Frauen als Alternative zur Präsenzarbeit in Anspruch genommen, da diese meist familien- bzw. pflegebedingt flexibel agieren müssen. Aber auch die Anzahl der

Männer in Telearbeit bzw. längerfristigem Homeoffice ist leicht angestiegen von 96 in 2019 auf 103 zum Stichtag 30. Juni 2023 (vgl. Tabelle 11). Unsere Flexibilität wurde v. a. mit der Einführung des kurzfristigen Homeoffice um ein Vielfaches erhöht. Dieses ermöglicht allen Beschäftigten ohne Benennung von Gründen die mobile Arbeit, um so z. B. auch auf mögliche kurzfristige Engpässe bei der familienbedingten Betreuung reagieren zu können.

Tabelle 11
Langfristiges Homeoffice/Telearbeit nach Organisationseinheit

Organisationseinheit	Beschäftigte ¹⁾			Langfristiges Homeoffice/Telearbeit		
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen
A	167	81	248	29	8	37
B	153	69	222	23	5	28
C	118	212	330	15	21	36
D	147	96	243	37	14	51
E	162	115	277	36	16	52
F	183	148	331	26	7	33
G	240	174	414	41	13	54
H	129	100	229	39	15	54
I	72	65	137	19	3	22
Sonstige	43	21	64	4	1	5
Insgesamt	1 414	1 081	2 495	269	103	372

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

Quelle: EPOS

Der jährliche Gleichstellungsbericht des Amtes für das Jahr 2023 zeigt zudem sehr deutlich, dass die Inanspruchnahme von Telearbeit bzw. längerfristigem Homeoffice aus familiären Gründen im höheren Dienst deutlich geringer ist als in den anderen Laufbahngruppen, wenn auch hier die Frauen mehrheitlich dieses Angebot nutzen.

Auch wenn die Beschäftigten der verschiedenen Laufbahngruppen nicht gleichermaßen bei der Inanspruchnahme von Telearbeit bzw. längerfristigem Homeoffice aus familiären Gründen vertreten sind, können wir als Haus festhalten, dass das in 2019 formulierte Ziel „Telearbeit/Homeoffice als gleichberechtigte Arbeitsform ist anerkannt und akzeptiert“ erreicht wurde.

Der jährliche Bericht² zeigt, dass seit Bestehen der großzügigen Homeoffice-Möglichkeiten für kurzfristiges Homeoffice auch sehr viele, wenn nicht sogar überwiegend Männer dieses Angebot auch aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

4.5 Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen

Das Statistische Bundesamt bietet schon lange viele verschiedene Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familien- oder pflegebedingten Verpflichtungen. Von der Gleichstellungsbeauftragten wurden Eltern-Kind-Arbeitszimmer initiiert, die auch von ihrem Team betreut werden. Am Standort Wiesbaden stellt das Gleichstellungsteam den Beschäftigten mit Familienpflichten eine begrenzte Anzahl an Familienparkplätzen zur Verfügung, die jährlich neu fest vergeben werden. Im Team der Gleichstellungsbeauftragten finden sich eine qualifizierte Pflegeguide und zwei qualifizierte Elternguides, welche die Beschäftigten des Hauses zu den bestehenden Möglichkeiten in- und außerhalb des Amtes beraten. Auch können Beschäftigte die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der awo lifebalance GmbH im Rahmen des Familienservice nutzen, z. B. für die Regel-, Notfall- und Ferienbetreuung von Kindern bzw. im Bereich Notfallbetreuung für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Wie der zum Thema Vereinbarkeit durchgeführte Pulscheck gezeigt hat, ist dieses Angebot vielen Beschäftigten (leider auch Führungskräften) noch immer nicht bekannt. Daher verwundert es nicht, dass es nach wie vor wenig genutzt wird. Alle Beschäftigten am Dienort Wiesbaden mit schulpflichtigen Kindern können das Angebot des Wiesbadener Ferienprogramms nutzen – unser Amt ist seit 2007 Kooperationspartner der Stadt und hat ein Vorzugsrecht an Teilnahmeplätzen für seine Beschäftigten eingekauft. Unabhängig vom Wohnort und der Familienkonstellation haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Kinder vorab für das Ferienprogramm anzumelden.



4.6 Beurlaubung

Beurlaubungen ohne Bezüge werden mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen und haben überwiegend familiäre Gründe. Insgesamt ist die Anzahl der Beurlaubungen ohne Bezüge um zwei Personen leicht gestiegen. Hier ist v. a. bei den Frauen im höheren und gehobenen Dienst ein Anstieg feststellbar.

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
HD	19	6	1	2	28	27	4,9	1,7	3,2
GD	22	3	0	0	25	25	3,7	0,7	2,4
MD	3	1	0	0	4	3	0,7	0,6	0,7
Insgesamt	44	10	1	2	57	55	3,2	1,1	2,3


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


Quelle: EPOS

4.7 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 4

 Ziele Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	
Familiengerechte Amtskultur	Weiterentwicklung unserer familiengerechten Amtskultur.
	Weiterhin familienfreundliche Außendarstellung des Amtes und Verankerung im Employer Branding.
	Beibehaltung der vorhandenen Angebote und Verbesserung der technischen Möglichkeiten, um die hybride Zusammenarbeit zu optimieren.
	Erhöhung des Anteils der Beschäftigten in Führungsfunktionen, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen.
Flexibilisierung der Arbeitszeit	Ausschöpfen der Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, insbesondere für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben gemäß § 16 Abs. 1 BGlG, ungeachtet der Hierarchieebene.
	Erhöhung des Männeranteils an den Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben sowie an den flexiblen Arbeitsmodellen aus familiären Gründen und bei der Inanspruchnahme der Vereinbarkeitsangebote des Hauses.
	Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation weiterhin vorrangige Berücksichtigung von familien- oder pflegebedingt Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, um eine Vollzeitbeschäftigung bzw. Arbeitszeiterhöhung oder vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung zu ermöglichen.
Betreuung	Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarung von Beruf und familiären Betreuungsaufgaben durch ihre Vorgesetzten, die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten.
Beurlaubung	Aufrechterhaltung der Kontaktpflege der Dienststelle mit den abwesenden Beschäftigten, während und nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit.
	Weitere Verbesserung der beruflichen Integration von Rückkehrenden.
	Reduzierung der Beurlaubungen durch flexiblere attraktivere Arbeitsbedingungen, um die Inanspruchnahme von Arbeit zu unterstützen und somit mögliche Rentenlücken zu vermeiden.

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

	Maßnahmen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
Führungskräfte	<p>Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Reduzierung tatsächlich dienstlich entlastet. Vorgesetzte müssen Arbeitsabläufe vorausschauend und zumindest mittelfristig planen, um Mehrbelastungen für die von der Reduzierung betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu vermeiden.</p> <p>Die Führungskräfte sind verpflichtet, sich über alle im Hause bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu informieren, um ihre Mitarbeitenden bei Bedarf beraten und ihnen die entsprechenden Angebote (z. B. Zuschuss zu Betreuungs-/Pflegekosten bei Schulungen und Dienstreisen, Familienservice etc.) anbieten zu können. Die Nutzung der verschiedenen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird von Führungskräften unterstützt, insbesondere um eine lebensphasengerechtere Arbeitsgestaltung zu ermöglichen.</p> <p>Die Vorgesetzten sind zu einem „Kontakthalteprogramm“ (z. B. Einladungen zur Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen, Teambuildingmaßnahmen etc.) angehalten.</p> <p>Den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben muss die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie Dienstreisen ermöglicht werden (vgl. § 10 Abs. 2 BGleIG).</p> <p>Beschäftigte, die eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, werden auf alternative Möglichkeiten wie Teilzeitbeschäftigung bzw. Homeoffice/Telearbeit hingewiesen, um einen vollständigen Ausfall der Arbeitskraft für einen längeren Zeitraum zu vermeiden.</p> <p>Im Konkurrenzfall auch künftig vorrangig Angebot von Telearbeit/Homeoffice für Beschäftigte mit Familienaufgaben.</p> <p>Anträge auf Beurlaubung werden gewährt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Antragstellenden werden auf mögliche Nachteile hingewiesen.</p> <p>Eine familien- bzw. pflegebedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine mögliche Beförderung, Höhergruppierung oder einen Aufstieg auswirken.</p> <p>Den Beschäftigten in Teilzeit wird verstärkt Homeoffice/Telearbeit angeboten, um eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung realisieren und somit Einbußen bei Eintritt in den Ruhestand vermeiden zu können.</p> <p>Die Belange von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Festlegung von Besprechungs- und sonstigen Terminen angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte müssen mit den notwendigen Informationen versorgt werden.</p>

	Maßnahmen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungs- beauftragte	Kontinuierliche Recherche und ggf. Umsetzung von weiteren Angeboten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.
	Die technischen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen werden ausgebaut, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu erreichen und die Zusammenarbeit über räumliche Distanz zu optimieren.
	Das Fortbildungsangebot enthält, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, Seminare zur Sensibilisierung über Diskriminierungspotenziale und Information über die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie weitere Fortbildungen mit gleichstellungsrechtlichem Bezug. Auch andere Formate wie das Führungskräfteforum werden hierfür genutzt.
	Verschiedene gleichstellungsrelevante Fragestellungen und Aspekte der Familienfreundlichkeit unseres Hauses werden weiterhin im Rahmen künftiger Beschäftigtenbefragungen berücksichtigt.
	Das Amt beteiligt sich am „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“.
	Die Angebote des Familienservice werden verstärkt beworben. Die Teilnahme an einer neuen bzw. die Verlängerung der Rahmenvereinbarung wird angestrebt.
	Sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, wird Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Antrag Teilzeitbeschäftigung oder eine andere Art der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gewährt.
	Beschäftigte mit nachgewiesenen familiären Pflichten können einen formlosen Antrag auf unterjährige Anhebung der monatlichen Kappungsgrenze des Arbeitszeitkontos auf maximal 280 Stunden stellen. Zum Ende des Abrechnungszeitraums (31. Januar des Folgejahres) müssen die Stunden bis auf die reguläre Kappungsgrenze (40 Stunden) abgebaut sein.
	Um für den Gleichstellungsplan ermitteln zu können, in welchem Umfang Frauen und Männer aus familiären Gründen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen, werden die Antragsgründe im Personalverwaltungssystem weiterhin erfasst.
	Aufrechterhaltung der Eltern-Kind-Zimmer, ggf. Erweiterung des Angebots, um auch den im Hause beschäftigten Großeltern die Betreuung ihrer Enkelkinder zu ermöglichen.
	Das Angebot der Familienparkplätze und der Parkplätze für werdende Mütter (nur Wiesbaden) soll beibehalten, zudem eine App für die erleichterte Vergabe von Familienparkplätzen entwickelt werden.
	Die Beratungsangebote von Pflegeguide bzw. Elternguide werden beibehalten und in Bonn um eine Pflegeguide erweitert.
	Rechtzeitig vor der Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung (möglichst sechs Monate vorher) werden Personalgespräche angeboten, um Perspektiven des beruflichen Wiedereinstiegs bzw. die weitere berufliche Entwicklung zu erörtern. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hierüber informiert.
	Frauen und Männer, die zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, erhalten auf Wunsch weiterhin die Stellenausschreibungen ihrer oder der nächsthöheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe an ihre Privatadresse und haben nach wie vor 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.
	In Zusammenarbeit mit den Betreuungsbehörden Wiesbaden und Bonn werden einmal jährlich Vorträge rund ums Thema Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen angeboten.
	Männer auf unser Angebot der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stärker hinweisen und zur Inanspruchnahme animieren und Durchführung einer Online-Veranstaltung zur partnerschaftlichen Aufgabenwahrnehmung, um den männlichen Beschäftigten die Vorteile der familienbedingten Auszeiten aufzuzeigen.
	Nutzung des Intranets und der Bildschirme in Wiesbaden im Foyer und in Bonn im Übergang zu Haus 8, um auf die Vereinbarkeitsangebote des Hauses hinzuweisen.
	Ausbau der pflegesensiblen Personalpolitik durch Ausleihe des „Demenzparcours“, der helfen soll, Demenz zu verstehen.



5 Aus- und Fortbildung

Das Fortbildungsangebot wurde nach dem Stichtag 30. Juni 2019 v. a. um Fortbildungsveranstaltungen rund um das Thema Digitalisierung erweitert. Mit Beginn der Pandemie wurden die auf dem Plan stehenden Fortbildungsveranstaltungen mit Hochdruck in ein Online-Format umgewandelt, so dass weiterhin qualitative Seminare, Standard- bzw. Sonderveranstaltungen angeboten werden konnten. Die für die letzten vier Jahre ausgewerteten Zahlen untermauern dies, denn die Teilnahme an den Standard- bzw. Sonderveranstaltungen ist stetig gewachsen. Erfreulich ist, dass auch immer mehr Teilzeitbeschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, was unseren Bemühungen im Rahmen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege zu verdanken ist. In den Jahren zwischen 2019 und 2022 hat sich ihre Zahl auf 1.587 mehr als verdreifacht.

Um Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu unterstützen, können bei Fortbildungen oder dienstlichen Ausbildungen zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für die Kinder der Beschäftigten oder pflegebedürftige Personen erstattet werden. Leider ist dieses Angebot noch immer wenig bekannt und wird sehr wenig genutzt.

Im vorliegenden Betrachtungszeitraum (1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023) wurden insgesamt 1.035 Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die als Fortbildungschance genutzt wurden, davon 858 Standardveranstaltungen und 177 Sonderveranstaltungen – insgesamt gab es 21.554 Teilnahmen (vgl. Tabelle 13 im Anhang). Das Interesse bzw. die Notwendigkeit an Fortbildungen zeigt die jährlich steigende Teilnehmerzahl. Während im Jahr 2019 noch insgesamt 2.227 Personen an den Veranstaltungen teilgenommen haben, waren es im Jahr 2022 schon 7.258 Beschäftigte. Im Durchschnitt haben im Betrachtungszeitraum jährlich mehr als 50 % Frauen verschiedene Fortbildungsangebote in Anspruch genommen.



5.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 5



Ziele

Aus- und Fortbildung


Erhöhung des Angebots bei

... modularen Fortbildungen.

... Fortbildungen in Teilzeit.

... E-Learning.

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zu Aus- und Fortbildung sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

	Maßnahmen Aus- und Fortbildung
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungs- beauftragte	<p>Es werden ausreichend Seminare unterschiedlicher Art (auch Pflicht-Fortbildungen für Führungskräfte) in Teilzeitform angeboten.</p>
	<p>Führungskräfte sind für mögliche Wahrnehmungsdefizite zu sensibilisieren. Fortbildungsveranstaltungen zur diskriminierungsfreien Beurteilung werden angeboten.</p>
	<p>Regelmäßige Angebote von Fortbildungsveranstaltungen für Frauen; die Themen werden zwischen der Amtsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.</p>
	<p>Es werden Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung (z. B. „BGleG für Führungskräfte“) angeboten. Gleichstellungsrelevante Aspekte werden in allen Führungskräftefortbildungen verortet, in denen sie inhaltlich zu berücksichtigen sind.</p>
	<p>Auf Grundlage von § 10 Abs. 2 BGleG können nach Empfehlung des BMI den Beschäftigten 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. Dieser Hinweis soll den Teilnehmenden bereits in der Einladung mitgeteilt werden.</p>
	<p>Beibehaltung und Ausbau des E-Learning-Angebots des Amtes. Dies findet solange mit Nutzung über private IT statt, bis die Nutzung über dienstliche IT möglich ist.</p>
	<p>Schulungsunterlagen, Präsentationen und andere Materialien sind gendergerecht zu formulieren. Dies gilt auch für externe Dozentinnen und Dozenten.</p>



6 Umgang mit Sexismus und Belästigung

Beim Statistischen Bundesamt wird sexuelle Belästigung nicht geduldet. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden und Ansprechpersonen kennen. Tätern und Täterinnen sollen klare Grenzen aufgezeigt und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.

Das Statistische Bundesamt legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Das Statistische Bundesamt macht es sich zur Aufgabe, seine Beschäftigten sensibler für die Problematik sexueller Belästigung und Gewalt zu machen und darauf hinzuwirken, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Eine Sensibilisierung erfolgt u. a. durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team mit Aktionsständen zum Thema „Sexuelle Belästigung“ sowie durch Informationsangebote auf der Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten. Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen sind in Planung.

Die Beschäftigtenbefragung hilft dabei, bestehende Probleme in diesem Bereich anonym aufzudecken.

Sexuelle Belästigung und Gewalt richten sich überwiegend gegen Frauen; sind Männer davon betroffen, ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist. Führungskräfte sind gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, allen konkreten Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens ist dabei frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten. Von sexueller Belästigung oder Gewalt Betroffene können sich zur Beratung an das Gleichstellungsbüro, die Personalabteilung, die AGG-Beschwerdestelle, die Personalräte sowie die Sozialberatung wenden.



Ziel ist ein klares Statement des Statistischen Bundesamtes gegen Sexismus und Belästigung sowie die Etablierung eines verbindlichen Vorgehens. Alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, müssen dafür sensibilisiert werden, um präventiv handeln zu können.

6.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 6




Ziele

Umgang mit Sexismus und Belästigung

Prävention	Beschäftigte und Führungskräfte werden für die Themen der sexuellen Belästigung sensibilisiert, um präventiv wirken zu können.
Konfliktbewältigung	Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung werden geschaffen, die eine schnelle, faire, nachvollziehbare und wirksame Reaktion jedes einzelnen Belästigungsfalls ermöglichen. Eine Leitlinie soll helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen.

Umgang mit Sexismus und Belästigung

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zum Umgang mit Sexismus und Belästigung sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

 Maßnahmen Umgang mit Sexismus und Belästigung	
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungs- beauftragte	Gleichstellungsbeauftragte und Verwaltung erarbeiten einen Leitfaden für Führungskräfte zum Umgang mit sexueller Belästigung.
	Unterzeichnung der Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus“.
	Durchführung von Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zum Thema.
	In der Beschäftigtenbefragung (BeB) sind regelmäßig Fragen zur sexuellen Belästigung enthalten.



7 Geschlechtergerechte Sprache

Vor dem Hintergrund, dass Sprache Realität maßgeblich mitprägt und Wahrnehmung entscheidend beeinflusst, ist geschlechtergerechtes Formulieren ein wichtiges Element gleichstellungspolitischer Maßnahmen und gesetzliche Vorgabe des BGleig. Das Statistische Bundesamt verpflichtet sich zur Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrags und hat dies in seiner Geschäftsordnung verortet.

Unter dem Begriff geschlechtergerechte Sprache wird ein Sprachgebrauch verstanden, der darauf abzielt, die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck zu bringen. Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung unerlässlich.

Nach wie vor sind viele Texte im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden hier nicht erwähnt und bleiben dadurch im inhaltlichen Kontext und in der Vorstellungskraft der Lesenden unsichtbar. Die Verwendung allein der männlichen Form als generisches Maskulinum wird daher dem Anspruch einer geschlechtergerechten Sprache nicht gerecht. Umgekehrt entfaltet die Umsetzung sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen tatsächliche Wirkung in Bezug auf die Gleichberechtigung. Ziel muss es sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und die Frauen, die immerhin mehr als die Hälfte der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland ausmachen, grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen.



7.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 7



Ziele Geschlechtergerechte Sprache

Umsetzung

Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache ist für die Beschäftigten unseres Hauses in allen Bereichen selbstverständlich.

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zur geschlechtergerechten Sprache sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:



Maßnahmen Geschlechtergerechte Sprache

Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungs- beauftragte

Geschlechtergerechte Sprache ist auch bei Entwicklung neuer Software zu berücksichtigen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die für Kommunikation zuständigen Stellen wirken darauf hin, dass die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache durch Information und Kommunikation noch stärker im Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen verankert und im internen und externen Sprachgebrauch beachtet werden.

Alle dienstlichen Texte werden gendergerecht formuliert.




8 Digitalisierung gleichstellungsgerecht gestalten

Auch im Bereich Digitalisierung sind gleichstellungsrelevante Belange zu berücksichtigen – sowohl bei der Gestaltung neuer Software als auch beim Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI).


Beim Einsatz von KI ist im Rahmen der digitalen Ethik darauf zu achten, dass durch die KI, die aus Mustern lernt, nicht solche Muster und Stereotype fortgeschrieben oder manifestiert werden, von denen wir uns eigentlich verabschieden wollen.

Weiterhin betrifft dies die Verwendung der gendergerechten Sprache – auch bei den Masken und ähnlichen Oberflächen ist auf gendergerechte Ansprache zu achten. Dies gilt ebenso für Handbücher, Präsentationen, Infotexte etc. Dies gilt auch für Texte, die durch künstliche Intelligenz erstellt werden.

8.1 Ziele und Maßnahmen zu Kapitel 8

 Ziele Digitalisierung gleichstellungsgerecht gestalten	
Umsetzung	Bei der Entwicklung von Software und der Anwendung von KI werden gleichstellungsrechtliche Belange berücksichtigt.

Die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zum Umgang mit Digitalisierung sind den für die Umsetzung Verantwortlichen wie folgt zugeordnet:

 Maßnahmen Digitalisierung gleichstellungsgerecht gestalten	
Mitarbeitende und Führungskräfte, die IT-Produkte entwickeln oder weiterentwickeln und einführen	IT-Masken, Handbücher zu IT etc. werden geschlechtergerecht gestaltet.
	Geschlechtergerechte und vereinbarkeitsgerechte Ausgestaltung ist Teil des Leistungsverzeichnisses und wird bereits bei der Beschaffung berücksichtigt.
	Neue Software ist auch gut aus dem Homeoffice zu bedienen.
	Beim Einsatz von KI sind wir uns den Herausforderungen der Digitalen Ethik bewusst und vermeiden das Verstärken von Mustern.
Amtsleitung, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte	Schulungen zu neuer Software werden auch in Teilzeit und/oder online, am besten online– modular angeboten.
	Beitritt zur Initiative „Klischeefrei!“ (Initiative des BMFSFJ zur Unterstützung der geschlechtergerechten Gestaltung von Digitalisierung).

Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Statistischen Bundesamtes gilt für die Dienststellen

Wiesbaden, Bonn sowie Berlin. Er tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2027.

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, den 5. Februar 2024



Dr. Ruth Brand

Präsidentin des
Statistischen Bundesamtes



Heike Opfermann

Gleichstellungsbeauftragte des
Statistischen Bundesamtes

Anhang

Tabellen

Tabelle 1.1

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹⁾ in IT-Funktionen

Funktion	30.06.2023					30.06.2019	
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
hHSB-IT	15	44	59	25,4	74,6	17,9	
HSB-IT	13	25	38	34,2	65,8	26,3	
SB-IT	4	7	11	36,4	63,6	58,3	
Zusammen GD IT	32	76	108	29,6	70,4	27,0	
BSB-IT	4	14	18	22,2	77,8	36,8	

¹⁾ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase

Tabelle 1.2

Frauen- und Männeranteil unter den Auszubildenden

Ausbildungsgang	Frauen	Männer	Zusammen	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
AZUBI-FI	0	6	6	0,0	100,0
AZUBI-KfBm	5	4	9	55,6	44,4
AZUBI-MUS	0	1	1	0,0	100,0
AZUBI-dualFi	1	2	3	33,3	66,7
AZUBI-dualBA	5	7	12	41,7	58,3
Zusammen	11	20	31	35,5	64,5

Tabelle 2

Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppe¹⁾ im Verlauf in %

Laufbahngruppe	30.06.2023		30.06.2019		30.06.2015		01.10.2013		01.10.2011		01.06.2009		01.09.2007	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
HD ²⁾	47,1	52,9	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 ³⁾	57,7	42,3	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	69,7	30,3	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	37,5	62,5	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	56,7	43,3	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 drei Vivento-Beamtinnen

2) Drei Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 24 BLV.

3) Eine Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 38 BLV.

Quelle: EPOS

Tabelle 4.1
Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte von 2019 bis 2022

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger von Leistungsprämien					Beschäftigte mit Leistungsprämie					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich in %	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer	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
2021												
HD	295	131	164	44,4	55,6	68	33	35	48,5	51,5	25,2	21,3
GD	239	139	100	58,2	41,8	73	40	33	54,8	45,2	28,8	33,0
ED/MD	89	37	52	41,6	58,4	22	14	8	63,6	36,4	37,8	15,4
Insgesamt	623	307	316	49,3	50,7	163	87	76	53,4	46,6	28,3	24,1
Vollzeit	453	173	280	38,2	61,8	120	67	53	55,8	44,2	38,7	18,9
Teilzeit	169	134	35	79,3	20,7	43	34	9	79,1	20,9	25,4	25,7
Telearbeit	125	84	41	67,2	32,8	29	23	6	79,3	20,7	27,4	14,6
2022												
HD	289	132	157	45,7	54,3	69	35	34	50,7	49,3	26,5	21,7
GD	232	137	95	59,1	40,9	68	44	24	64,7	35,3	32,1	25,3
ED/MD	83	37	46	44,6	55,4	22	12	10	54,5	45,5	32,4	21,7
Insgesamt	604	306	298	50,7	49,3	159	91	68	57,2	42,8	29,7	22,8
Vollzeit	445	179	266	40,2	59,8	120	57	63	47,5	52,5	31,8	23,7
Teilzeit	159	127	32	79,9	20,1	39	34	5	87,2	12,8	26,8	15,6
Telearbeit	116	82	34	70,7	29,3	19	13	6	68,4	31,6	15,9	17,6

Quelle: A23/LoB

Tabelle 4.2
Gewährung von Leistungsstufen an Beamtinnen und Beamte von 2019 bis 2022

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger von Leistungsstufen					Beschäftigte mit Leistungsstufe					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich in %	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
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	0,0	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	66,0	55,0	24	8	16	33,3	66,7	10,4	17,0
GD	123	75	48	40,0	39,0	19	10	9	52,6	47,4	13,3	18,8
ED/MD	27	19	8	2,0	29,6	3	3	0	100,0	0,0	15,8	0,0
Insgesamt	321	171	150	108,0	46,7	46	21	25	45,7	54,3	12,3	16,7
Vollzeit	210	79	131	93,0	62,4	30	8	22	26,7	73,3	10,1	16,8
Teilzeit	111	92	19	15,0	17,1	16	13	3	81,3	18,8	14,1	15,8
Telearbeit	79	53	26	22,0	32,9	11	9	2	81,8	18,2	17,0	7,7
2021												
HD	180	85	95	47,2	52,8	20	9	11	45,0	55,0	10,6	11,6
GD	118	75	43	63,6	36,4	24	14	10	58,3	41,7	18,7	23,3
ED/MD	18	13	5	72,2	27,8	3	3	0	100,0	0,0	23,1	0,0
Insgesamt	316	173	143	54,7	45,3	47	26	21	55,3	44,7	15,0	14,7
Vollzeit	210	90	120	42,9	57,1	33	14	19	42,4	57,6	15,6	15,8
Teilzeit	106	83	23	78,3	21,7	14	12	2	85,7	14,3	14,5	8,7
Telearbeit	79	53	26	67,1	32,9	9	5	4	55,6	44,4	9,4	15,4
2022												
HD	176	85	91	48,3	51,7	27	15	12	55,6	44,4	17,6	13,2
GD	101	65	36	64,4	35,6	12	6	6	50,0	50,0	9,2	16,7
ED/MD	16	11	5	68,8	31,3	2	1	1	50,0	50,0	9,1	20,0
Insgesamt	293	161	132	54,9	45,1	41	22	19	53,7	46,3	13,7	14,4
Vollzeit	204	90	114	44,1	55,9	29	13	16	44,8	55,2	14,4	14,0
Teilzeit	89	71	18	79,8	20,2	12	9	3	75,0	25,0	12,7	16,7
Telearbeit	65	45	20	69,2	30,8	7	7	0	100,0	0,0	15,6	0,0

Quelle: A23/LoB

Tabelle 5.1
Gewährung von Leistungsprämien an Tarifbeschäftigte von 2019 bis 2022

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger (TB) von Leistungsprämie					Tarifbeschäftigte mit Leistungsprämie					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich in %	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
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
2021												
HD	387	184	203	47,5	52,5	143	70	73	49,0	51,0	38,0	36,0
GD	690	383	307	55,5	44,5	207	115	92	55,6	44,4	30,0	30,0
ED/MD	541	403	138	74,5	25,5	171	133	38	77,8	22,2	33,0	27,5
Insgesamt	1 618	970	648	60,0	40,0	521	318	203	61,0	39,0	32,8	31,3
Vollzeit	1 226	617	609	50,3	49,7	398	208	190	52,3	47,7	33,7	31,2
Teilzeit	392	353	39	90,1	9,9	123	110	13	89,4	10,6	31,2	33,3
Telearbeit	215	149	66	69,3	30,7	45	32	13	71,1	28,9	21,5	19,7
2022												
HD	489	220	269	45,0	55,0	146	64	82	43,8	56,2	29,1	30,5
GD	742	424	318	57,1	42,9	183	103	80	56,3	43,7	24,3	25,2
ED/MD	522	390	132	74,7	25,3	122	94	28	77,0	23,0	24,1	21,2
Insgesamt	1 753	1 034	719	59,0	41,0	451	261	190	57,9	42,1	25,2	26,4
Vollzeit	1 339	672	667	50,2	49,8	361	186	175	51,5	48,5	27,7	26,2
Teilzeit	414	362	52	87,4	12,6	90	75	15	83,3	16,7	20,7	28,8
Telearbeit	205	145	60	70,7	29,3	45	30	15	66,7	33,3	20,7	25,0

Quelle: A23/LoB

Tabelle 5.2
Gewährung von vorgezogenen Stufenaufstiegen an Tarifbeschäftigte von 2019 bis 2022

Laufbahn- gruppe/ Arbeitszeit/ Telearbeit	Mögliche Empfänger von vorgezogenen Stufenaufstiegen					Tarifbeschäftigte mit vorgezogenem Stufenaufstieg					Anteil an den möglichen Empfänger/-innen in dem Bereich in %	
	Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %		Anzahl insge- samt	davon		Anteil in %			
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer	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	0,0	11,1	0,0
2020												
HD	66	34	32	51,5	48,5	16	9	7	56,3	43,8	26,5	21,9
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	0,0	12,5	0,0
Insgesamt	206	130	76	63,1	36,9	37	23	14	62,2	37,8	17,7	18,4
Vollzeit	141	72	69	51,1	48,9	26	13	13	50,0	50,0	18,1	18,8
Teilzeit	65	58	7	89,2	10,8	11	10	1	90,9	9,1	17,2	14,3
Telearbeit	30	21	9	70,0	30,0	4	2	2	50,0	50,0	9,5	22,2
2021												
HD	61	25	36	41,0	59,0	18	8	10	44,4	55,6	32,0	27,8
GD	99	42	57	42,4	57,6	25	10	15	40,0	60,0	23,8	26,3
ED/MD	60	41	19	68,3	31,7	2	0	2	0,0	100,0	0,0	10,5
Insgesamt	220	108	112	49,1	50,9	45	18	27	40,0	60,0	16,7	24,1
Vollzeit	163	58	105	35,6	64,4	37	11	26	29,7	70,3	19,0	24,8
Teilzeit	57	50	7	87,7	12,3	8	7	1	87,5	12,5	14,0	14,3
Telearbeit	37	22	15	59,5	40,5	7	4	3	57,1	42,9	18,2	20,0
2022												
HD	90	43	47	47,8	52,2	16	8	8	50,0	50,0	18,6	17,0
GD	127	69	58	54,3	45,7	31	19	12	61,3	38,7	27,5	20,7
ED/MD	63	43	20	68,3	31,7	8	6	2	75,0	25,0	14,0	10,0
Insgesamt	280	155	125	55,4	44,6	55	33	22	60,0	40,0	21,3	17,6
Vollzeit	205	90	115	43,9	56,1	41	21	20	51,2	48,8	23,3	17,4
Teilzeit	75	65	10	86,7	13,3	14	12	2	85,7	14,3	18,5	20,0
Telearbeit	45	30	15	66,7	33,3	10	8	2	80,0	20,0	26,7	13,3

Quelle: A23/LoB

Tabelle 6

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹⁾ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe zum Stichtag 30. Juni 2023

Art der Beschäftigung	Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil in %	Männeranteil in %
				Frauen	Männer	Insgesamt		
Beamte	HD	B 8	Präs	1		1	100,0	0,0
		B 6	VPräs		1	1	0,0	100,0
		B 3	AL	3	3	6	50,0	50,0
		A 16	AL	1		1	100,0	0,0
			GL	11	16	27	40,7	59,3
		A 15	REFL	25	37	62	40,3	59,7
			REF	1		1	100,0	0,0
		A 14	REFL	30	32	62	48,4	51,6
			REF	34	33	67	50,7	49,3
		A 13 h	REFL	2	4	6	33,3	66,7
			REF	71	49	120	59,2	40,8
		A 13 g	REF ²⁾		1	1	0,0	100,0
		A 12	REF ²⁾	1		1	100,0	0,0
		A 11	REF ²⁾	1		1	100,0	0,0
		Zusammen			181	176	357	50,7
	GD	A 13 g + Z	hHSB	6	6	12	50,0	50,0
		A 13 g	hHSB	20	22	42	47,6	52,4
			HSB		1	1	0,0	100,0
			SB	1		1	100,0	0,0
		A 12	hHSB	23	21	44	52,3	47,7
			HSB	22	14	36	61,1	38,9
			SB	3		3	100,0	0,0
		A 11	hHSB	3	1	4	75,0	25,0
			HSB	34	19	53	64,2	35,8
			SB		1	1	0,0	100,0
		A 10 g	HSB	5	1	6	83,3	16,7
			SB	24	8	32	75,0	25,0
		A 9 g	HSB	1		1	100,0	0,0
			SB	8	5	13	61,5	38,5
		A 9 m	SB ³⁾	1		1	100,0	0,0
	Zusammen			151	99	250	60,4	39,6
	MD	A 9 m + Z		1	4	5	20,0	80,0
		A 9 m		10	6	16	62,5	37,5
		A 8		14	18	32	43,8	56,3
		A 7		2	3	5	40,0	60,0
		A 6 m		4	2	6	66,7	33,3
		Zusammen			31	33	64	48,4
	ED	A 6 e		2	5	7	28,6	71,4
		A 5 e			2	2	0,0	100,0
		A 4			1	1	0,0	100,0
		Zusammen			2	8	10	20,0
Beamtinnen und Beamte insgesamt				365	316	681	53,6	46,4

Noch Tabelle 6

Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten¹⁾ nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe zum Stichtag 30. Juni 2023

Art der Beschäftigung	Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Funktion	Geschlecht			Frauenanteil in %	Männeranteil in %
				Frauen	Männer	Insgesamt		
Tarifbesch.	HD	E 15 Ü	AL		1	1	0,0	100,0
			GL		1	1	0,0	100,0
		E 15	REFL	4	11	15	26,7	73,3
			Experte		1	1	0,0	100,0
		E 14	REFL	6	9	15	40,0	60,0
			REF	54	49	103	52,4	47,6
			WM		1	1	0,0	100,0
		E 13	REF	57	71	128	44,5	55,5
			WM	110	142	252	43,7	56,3
		Zusammen			231	286	517	44,7
	GD	E 13 IT	hHSB		2	2	0,0	100,0
		E 12	hHSB	46	72	118	39,0	61,0
			HSB	1	1	2	50,0	50,0
		E 11	HSB	122	111	233	52,4	47,6
		E 10	SB	91	42	133	68,4	31,6
		E 9 c	SB	144	85	229	62,9	37,1
		E 9 b	SB	38	22	60	63,3	36,7
		Zusammen			442	335	777	56,9
	MD	E 9 b IT			6	6	0,0	100,0
		E 9 a		272	87	359	75,8	24,2
		E 9 m			1	1	0,0	100,0
		E 8		41	18	59	69,5	30,5
		E 7		36	20	56	64,3	35,7
		E 6		16	6	22	72,7	27,3
		E 5		7	4	11	63,6	36,4
		Zusammen			372	142	514	72,4
	ED	E 4		4		4	100,0	0,0
		E 3			2	2	0,0	100,0
		Zusammen			4	2	6	66,7
	Tarifbeschäftigte insgesamt				1 049	765	1 814	57,8
Azubi		AV		11	20	31	35,5	64,5
Beschäftigte insgesamt				1 425	1 101	2 526	56,4	43,6

¹⁾ Ohne Altersteilzeit (ATZ) Block Freistellungsphase; ohne drei Vivento-Beamtinnen

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

³⁾ Beschäftigte im „Aufstieg“ nach § 38 BLV.

Quelle: EPOS

Anhang

Tabelle 7

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023

Laufbahngruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Zusammen		Frauenanteil		Männeranteil	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	in %		in %	
								in der Laufbahngruppe	an der Maßnahme	in der Laufbahngruppe	an der Maßnahme
HD	B 3	1	2	0	0	1	2				
	A 16	7	7	0	0	7	7				
	A 15	11	11	3	1	14	12				
	E 15	2	4	0	0	2	4				
	A 14	12	20	12	2	24	22				
	E 14	42	49	14	4	56	53				
	E 13	14	22	3	0	17	22				
	Zusammen	89	115	32	7	121	122	47,1	49,8	52,9	50,2
GD	A 13 g + Z	4	6	2	0	6	6				
	A 13 g	7	6	3	1	10	7				
	E 13 IT	0	1	0	0	0	1				
	A 12	5	14	10	0	15	14				
	E 12	12	20	2	2	14	22				
	A 11	12	10	8	2	20	12				
	E 11	35	53	11	1	46	54				
	A 10 g	11	5	6	2	17	7				
	E 10	61	44	18	1	79	45				
	E 9 c	82	61	24	1	106	62				
	E 9 b	40	17	15	1	55	18				
	Zusammen	269	237	99	11	368	248	57,7	59,7	42,3	40,3
MD	A 9 m + Z	1	2	0	0	1	2				
	A 9 m	8	3	2	0	10	3				
	E 9 b IT	0	8	0	0	0	8				
	E 9 a	33	37	19	2	52	39				
	A 8	2	4	3	0	5	4				
	E 8	36	29	10	0	46	29				
	A 7	3	2	0	0	3	2				
	E 7	36	26	7	2	43	28				
	E 6	27	10	2	1	29	11				
	Zusammen	146	121	43	5	189	126	69,7	60,0	30,3	40,0
ED	A 6 e	0	1	0	0	0	1				
	A 5 e	0	2	0	0	0	2				
	A 4	0	2	0	0	0	2				
	E 4	1	0	0	0	1	0				
	Zusammen	1	5	0	0	1	5	37,5	16,7	62,5	83,3
Insgesamt		505	478	174	23	679	501	56,7	57,5	43,3	42,5

Anmerkung: Frauen- und Männeranteil in der Laufbahngruppe in % wird aus Tabelle 1 übernommen.

Quelle: EPOS

Tabelle 7.1

Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2023

Laufbahngruppe	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Darunter aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte/ Freigestellte		darunter Beschäftigte in familienbedingter Telearbeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
HD	89	115	32	7	11	7	8	7
GD	269	237	99	11	12	6	39	22
MD	146	121	43	5	3	2	12	1
ED	1	5	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	505	478	174	23	26	15	59	30

Quelle: EPOS

Tabelle 10

Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppe im Verlauf*

Laufbahn	Geschlecht	30.06.2023			30.06.2019			30.06.2015	01.10.2013
		Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigte	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %
HD	Frauen	411	118	28,7	291	86	29,6	29,4	26,9
	Männer	460	51	11,1	335	24	7,2	6,7	6,1
Zusammen HD		871	169	19,4	626	110	17,6	17,2	15,6
GD	Frauen	587	207	35,3	491	178	36,3	34,1	34
	Männer	427	36	8,4	403	30	7,4	5,8	5,1
Zusammen GD		1014	243	24,0	894	208	23,3	20,9	19,8
MD	Frauen	397	176	44,3	516	220	42,6	44,2	44,1
	Männer	173	9	5,2	201	13	6,5	4,7	4,1
Zusammen MD		570	185	32,5	717	233	32,5	32,5	32,1
ED	Frauen	6	1	16,7	10	3	30	8,3	7,7
	Männer	10	1	10,0	19	0	0	4,3	3,7
Zusammen ED		16	2	12,5	29	3	10,3	5,7	5
Insgesamt	Frauen	1401	502	35,8	1308	487	37,2	37,7	-
	Männer	1070	97	9,1	958	67	7	5,7	-
Insgesamt		2471	599	24,2	2266	554	24,4	24,3	23,5

*ohne ATZ, ohne Azubis; einschließlich Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit

Quelle: EPOS

Tabelle 10.1:
Tabelle für die Grafik zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung¹⁾

Teilzeitumfang	Geschlecht		
	Frauen	Männer	Zusammen
<= 40	22	3	25
<= 50	84	6	90
<= 60	65	9	74
<= 70	90	5	95
<= 80	170	46	216
über 80	71	28	99
Insgesamt	502	97	599

1) Teilzeit ohne Altersteilzeit; ohne Azubis

Tabelle 13
Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2023

Durchgeführte Seminare		Anzahl der Teilnahmen nach Geschlecht			Anzahl der Teilnahmen nach Arbeitszeitmodell		
Seminartyp	Anzahl	Gesamt	davon weibliche Personen	davon männliche Personen	Gesamt	davon in Vollzeit beschäftigt	davon in Teilzeit beschäftigt
2019 (ab 1. Juli)							
Standardveranstaltungen	130	2 176	1 245	931	2 176	1 660	516
Sonderveranstaltungen	10	51	24	27	51	41	10
Insgesamt	140	2 227	1 269	958	2 227	1 701	526
2020							
Standardveranstaltungen	233	4 847	2 822	2 025	4 847	3 776	1 071
Sonderveranstaltungen	21	134	64	70	134	110	24
Insgesamt	254	4 981	2 886	2 095	4 981	3 886	1 095
2021							
Standardveranstaltungen	250	5 138	2 931	2 207	5 138	3 961	1 177
Sonderveranstaltungen	110	771	395	376	771	623	148
Insgesamt	360	5 909	3 326	2 583	5 909	4 584	1 325
2022							
Standardveranstaltungen	182	7 083	3 969	3 114	7 083	5 535	1 548
Sonderveranstaltungen	29	175	99	76	175	136	39
Insgesamt	211	7 258	4 068	3 190	7 258	5 671	1 587
2023 (bis 30. Juni)							
Standardveranstaltungen	63	1 150	646	504	1 150	953	197
Sonderveranstaltungen	7	29	13	16	29	22	7
Insgesamt	70	1 179	659	520	1 179	975	204

Quelle: A24/Fortis

Tabelle 14
Teilzeitbeschäftigung nach Organisationseinheit

Organisationseinheit	Beschäftigte ¹⁾			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		
	Frauen	Männer	Zusammen	Frauen	Männer	Zusammen
A	162	78	240	60	2	62
B	151	69	220	63	10	73
C	117	209	326	33	15	48
D	145	95	240	58	10	68
E	161	113	274	60	13	73
F	183	148	331	46	13	59
G	238	172	410	83	11	94
H	129	100	229	44	13	57
I	72	65	137	35	9	44
Sonstige	43	21	64	20	1	21
Insgesamt	1 401	1 070	2 471	502	97	599

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

Quelle: EPOS

Notenspiegel

Regelbeurteilungsrunde 2019

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

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Mai 2019								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	65	10	15	37	3	0	0	0
Anteil in %	100 %	15,4 %	23,1 %	56,9 %	4,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,3							
weiblich	7,7							

Vergleichsgruppe Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 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 insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 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 insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 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							

Regelbeurteilungsrunde 2020

Vergleichsgruppe Referentinnen und Referenten (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2020								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	121	10	25	81	4	1	0	0
Anteil in %	100 %	8,3 %	20,7 %	66,9 %	3,3 %	0,8 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,3							
männlich	7,2							
weiblich	7,4							

Vergleichsgruppe Referatsleiterinnen und Referatsleiter (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2020								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	110	16	28	66	0	0	0	0
Anteil in %	100 %	14,5 %	25,5 %	60,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,5							
männlich	7,5							
weiblich	7,6							

Vergleichsgruppe Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2020								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	14	2	5	7	0	0	0	0
Anteil in %	100 %	14,3 %	35,7 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,6							
männlich	7,6							
weiblich	7,8							

Vergleichsgruppe Abteilungsleitungen (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2020								
Aufgrund der geringen Größe der Vergleichsgruppe ist die Veröffentlichung eines Notenspiegels aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Die Durchschnittsnote beträgt 8.								

Regelbeurteilungsrunde 2021

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte im einfachen Dienst (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Mai 2021								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	9	0	1	7	0	0	1	0
Anteil in %	100 %	0,0 %	11,1 %	77,8 %	0,0 %	0,0 %	11,1 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	6,8							
männlich	6,7							
weiblich	7,0							

Vergleichsgruppe Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Mai 2021								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	56	7	12	36	1	0	0	0
Anteil in %	100 %	12,5 %	21,4 %	64,3 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,4							
männlich	7,4							
weiblich	7,5							

Vergleichsgruppe Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2021								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	32	0	6	22	3	1	0	0
Anteil in %	100 %	0,0 %	18,8 %	68,8 %	9,4 %	3,1 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,0							
männlich	6,9							
weiblich	7,1							

Vergleichsgruppe Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2021								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	80	5	16	59	0	0	0	0
Anteil in %	100 %	6,3 %	20,0 %	73,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt	7,3							
männlich	7,5							
weiblich	7,2							

Vergleichsgruppe herausgehobene Hauptsachbearbeiterinnen und herausgehobene Hauptsachbearbeiter (Amt insg.)								
Stichtag: 1. Oktober 2021								
Beurteilte	Insgesamt	Davon mit Gesamtnote						
		9	8	7	6	5	4	3
Anzahl	84	10	18	56	0	0	0	0
Anteil in %	100 %	11,9 %	21,4 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Durchschnittsnote insgesamt				7,5				
männlich				7,3				
weiblich				7,6				