

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz

(Berichtszeitraum: 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2009)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Einführung	3
II. Evaluation zum zweiten Erfahrungsbericht	5
1 Aktuelle Herausforderungen der Bundesverwaltung	5
1.1 Methodische Grundlagen des zweiten Erfahrungsberichts	9
1.2 Die Personalstruktur der Bundesverwaltung	12
2 Chancengleichheit in der Bundesverwaltung	19
2.1 Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an leitenden Funktionen	19
2.2 Entgeltungleichheit in der Bundesverwaltung	34
2.3 Personalgewinnung und -entwicklung	41
2.4 Behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen als Zielgruppe des BGleG	46
2.5 Gleichstellung bei institutionellen Leistungsempfängern	48
2.6 Fazit	53
3 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	55
3.1 Familienfreundliche Arbeitsformen	55
3.2 Beurlaubungen und Wiedereinstieg	67
3.3 Kinderbetreuung	70
3.4 Fazit	72
4 Akteurinnen, Akteure und Instrumente	73
4.1 Verantwortung und Rolle der Personalverwaltungen	74
4.2 Gleichstellung als Aufgabe der Führungskräfte	77
4.3 Verantwortung und Rolle der Gleichstellungsbeauftragten	80

	Seite
4.4 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	85
4.5 Der Gleichstellungsplan	88
4.6 Fazit	94
5 Fazit der Evaluation zum zweiten Erfahrungsbericht	95
III. Schlussfolgerungen	102
1 Stärkung der Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure	103
2 Strukturelle Angebote für Männer	104
3 Verbesserung der Berichte, Optimierung der Gleichstellungs- statistik und Erhöhung der Transparenz von Entwicklungen durch jährliche Auswertung von Kernindikatoren	105
4 Verbesserung der Effektivität von Gleichstellungsplänen	106
5 Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen	106
Anhang	
Anhang 1 Abkürzungsverzeichnis	107
Anhang 2 Abbildungsverzeichnis	109
Anhang 3 Tabellenverzeichnis	112
Anhang 4 Verzeichnis der Beispiele	113
Anhang 5 Text des Bundesgleichstellungsgesetzes	114
Anhang 6 Statistik	123

I. Einführung

Am 01. September 2009, unmittelbar nach Ende des Berichtszeitraums des hier vorzulegenden zweiten Erfahrungs- und fünften Gremienberichts, jährte sich das Inkrafttreten des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – DGleiG (Bundesgesetzblatt (BGBl.) 1994 I, Seite 1406) zum 15. Mal. Mit diesem großen Gesetzespaket traten 1994 als Artikel 1 das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG) und als Artikel 11 das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) in Kraft.¹ Das FFG wurde 2001 zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) weiterentwickelt.

Sowohl das FFG als auch das BGleiG dienen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes sowie der Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen, und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Ziel des BGremBG ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen bei Gremienbesetzungen im Einflussbereich des Bundes zu schaffen oder zu erhalten.

Diese Gesetze sehen eine regelmäßige Berichtspflicht vor.² 15 Jahre lang lassen sich nun die Fortschritte beobachten, die in Bezug auf die Umsetzung der Gesetzesziele erreicht werden konnten.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Bundesverwaltung, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und die Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an den Gremien im Einflussbereich des Bundes sind Zielvorgaben, deren Zielerreichung eng zusammenhängt. Die Bundesregierung legt daher dem Bundestag den zweiten Erfahrungsbericht zum BGleiG und fünften Gremienbericht zum BGremBG zeitgleich vor. Gemeinsam geben sie einen kompakten und umfassenden Einblick in die Entwicklungen im Berichtszeitraum und im Längsschnittvergleich.

Die Bundesregierung hat zur Erstellung der Berichte zum BGleiG (früher FFG) und BGremBG erstmals wissenschaftliche Unterstützung in Anspruch genommen. Die Hertie School of Governance wurde 2009 beauftragt, die Evaluationen für den zweiten Erfahrungsbericht und fünften Gremienbericht zu erstellen. Der Evaluationsbericht der Hertie School of Governance ist Abschnitt II zu entnehmen. In Abschnitt III werden auf Grundlage der Ergebnisse der Evaluation Schlussfolgerungen der Bundesregierung abgeleitet. Anliegen und Anspruch der vorliegenden Berichte ist es, nicht nur die zahlenmäßige Entwicklung der entscheidenden Kernindikatoren anschaulich zu präsentieren, sondern darüber hinaus (zum Beispiel im Vergleich mit der Privatwirtschaft oder mit den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union – EU) zu überprüfen, inwieweit die Gesetze ihr Ziel erreichen und Hinweise auf Handlungsbedarf zu erhalten.

1 Neben den beiden genannten Gesetzen umfasste das Paket des Artikelgesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern 1994 u.a. als Artikel 10 das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und anderes mehr.

Während das Frauenfördergesetz 2001 durch das Bundesgleichstellungsgesetz weiterentwickelt wurde, gilt das Bundesgremienbesetzungsgesetz noch unverändert. Am 01.07.2009 beschloss das Bundeskabinett den Public Corporate Governance Kodex (PCGK), welcher ebenso wie das BGremBG öffentliche Unternehmen erfasst.

2 Der vorliegende zweite Erfahrungsbericht zum BGleiG folgt den Anforderungen von § 25 BGleiG, eine entsprechende Berichtspflicht war in § 14 FFG enthalten; die Berichtspflicht zum BGremBG ist in § 9 BGremBG geregelt.

Der Bundestag hat im März 2010 der Bundesregierung (in Übereinstimmung mit dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode) den Auftrag erteilt

- ▶ sich entschlossen für eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst einzusetzen,
- ▶ dazu einen Stufenplan vorzulegen, der auf der ersten Stufe auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen setzt,
- ▶ die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes weiterhin mit Nachdruck zu verfolgen und zu prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen und
- ▶ im Bereich des öffentlichen Dienstes darauf hinzuwirken, dass dieser seine Potentiale, frauen- und familienfreundlich zu werden, ausschöpft.³

Die Aktivierung bestehender gesetzlicher Berichtspflichten muss am Anfang des Stufenplans der Bundesregierung stehen. Mit der neuen Form der Erstellung der Berichte zum BGleIG und BGremBG hat die Bundesregierung für den öffentlichen Dienst einen ersten Schritt zur Umsetzung des Stufenplans getan.

Die Bundesregierung ist sich bewusst: Der öffentliche Dienst steht im Zeichen wachsenden Fachkräftemangels vor großen Herausforderungen. Erfolgreiche Politik ist darauf angewiesen, dass sie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes in Gesetze, Maßnahmen und Programme „übersetzt“ wird.⁴ Im Wettbewerb um talentierte, kreative, loyale Beschäftigte muss der öffentliche Dienst deshalb attraktive Beschäftigungsverhältnisse bieten. Frauen sind heute besser ausgebildet denn je, unter den exzellenten Hochschulabsolventen finden sich überdurchschnittlich viele Frauen. Leistungsstarke und innovative Frauen und Männer werden nur dann den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber wählen, wenn sie hier Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven vorfinden, die ihren berechtigten Erwartungen entsprechen. Innovative Personalpolitik setzt deshalb im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft voraus, dass Frauen und Männer tatsächlich gleiche Chancen haben Führungspositionen zu erreichen, dass Führungskräfte von morgen heute auf diese Aufgabe vorbereitet werden und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgängig als Thema für Frauen *und* Männer gesehen und aktiv verfolgt wird.

Die Ergebnisse der beiden hier vorliegenden Berichte zeigen: Es bedarf konzentrierter Anstrengungen der Akteuerinnen und Akteure auf allen Ebenen, um die Ziele des BGleIG und des BGremBG in den nächsten Jahren entschlossener zu verfolgen und die Zielerreichung nachhaltig zu verbessern.

3 Antrag der Abgeordneten Müller und Andere und der Fraktionen von CDU/CSU und von FDP vom 3.3.2010: Internationaler Frauentag – Gleichstellung national und international durchsetzen. (Bundestagsdrucksache 17/901), angenommen durch Beschluss des deutschen Bundestages vom 04.03.2010 (Plenarprotokoll 17 /27)

4 Vgl. Teil IV „Öffentliche Verwaltung und Justiz“ im Bericht „*Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum*“, Europäische Kommission, Luxemburg 2010, Seiten 59ff, hier Seite 60

II. Evaluation zum zweiten Erfahrungsbericht

1 Aktuelle Herausforderungen der Bundesverwaltung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Anliegen in demokratischen Gesellschaften und als solches auch Teil des Selbstverständnisses europäischer Staaten. Das Postulat der Gleichberechtigung in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) wurde nach der Wiedervereinigung um einen Zusatz ergänzt, der die besondere Rolle des Staates bei der Mitgestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse herausstellt. Danach hat der Staat die Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die Bundesverwaltung als zentrale Säule des Staates hat damit einen klaren Auftrag, der gerade in ihren eigenen institutionellen Strukturen zu erfüllen ist.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist politisches Ziel der Bundesregierung.⁵ Die Beseitigung bestehender Benachteiligungen in Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft ist daher auch Bestandteil der Aufgabenplanung der Bundesregierungen bzw. der sie tragenden Bundestagsfraktionen, so ausdrücklich auch im aktuellen Koalitionsvertrag.⁶ Dabei legt der Koalitionsvertrag einen Fokus auf die verstärkte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst maßgeblich erhöht werden. Dazu soll ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt werden.⁷ Im Zuge dessen soll auch geprüft werden, ob und inwieweit das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz effektiver gestaltet werden müssen. Der Stufenplan setzt in einem ersten Schritt auf die Aktivierung bestehender Berichtspflichten. Der vorliegende zweite Erfahrungsbericht ordnet sich in diesen Stufenplan ein.

Der Ausgleich und Abbau von Benachteiligung, das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen, die ausgewogene Beteiligung der Geschlechter bei Entscheidungsprozessen und die Umsetzung von Chancengleichheit entsprechen den Grundsätzen guten Regierens („Good Governance“). Sie dienen damit auch dem Eigeninteresse der öffentlichen Verwaltung in ihrer Rolle als Dienstleisterin für Bürgerinnen und Bürger, im Hinblick auf die inhaltliche Qualität und Ausgewogenheit ihrer Arbeit, ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin sowie der demokratischen Legitimität staatlicher Entscheidungen.

Gleichstellung der Geschlechter ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie bedarf eines stetigen Engagements und einer aktiven Förderung, sie muss Instrumente und Maßnahmen den jeweiligen Herausforderungen und Bedingungen anpassen und ist per definitionem darauf gerichtet, die gleichen Chancen für beide Geschlechter, für Frauen und Männer, zu sichern. In Bezug auf die echte Teilhabegerechtigkeit von Frauen kann bis auf Weiteres nicht davon gesprochen werden, dass dieses Ziel erreicht sei.

Gleichberechtigungspolitik erfreut sich in der Bevölkerung einer hohen grundsätzlichen Akzeptanz. So zeigten sich in einer repräsentativen Befragung 64 Prozent der Bevölkerung an dieser Thematik interessiert (vgl. Abbildung 1).⁸

5 Vgl. dazu bereits Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24.02.1986

6 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.10.2009, Seite 73

7 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.10.2009, Seite 74

8 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007*. Heidelberg 2007, Seite 14

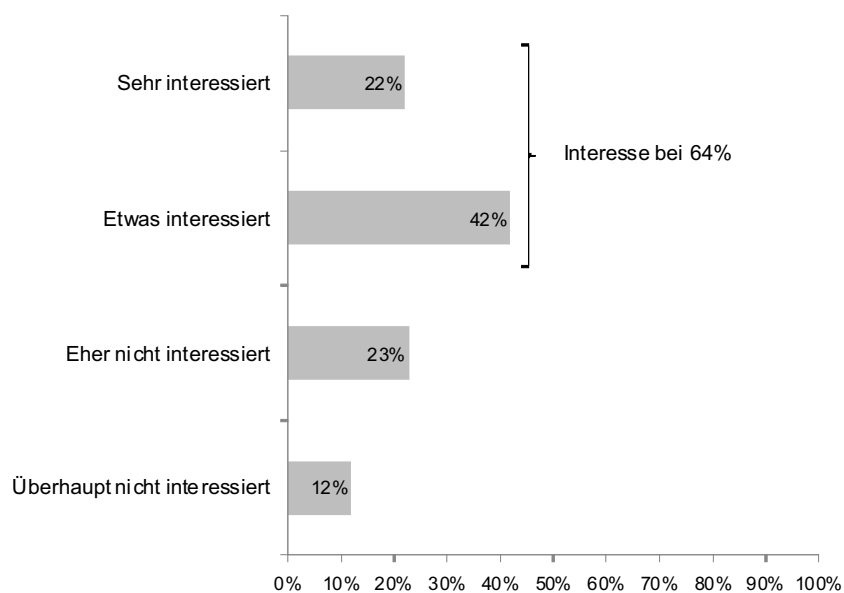


Abbildung 1: Interesse der Bevölkerung am Thema Gleichstellung, N: 3.000 Befragte ab 18 Jahre

Quelle: Sinus Sociovision 2007

Das Ziel der Gleichberechtigung ist in den Augen der Bevölkerung aber noch nicht erreicht. Besonders die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird immer noch als unzureichend bewertet (vgl. Abbildung 2).

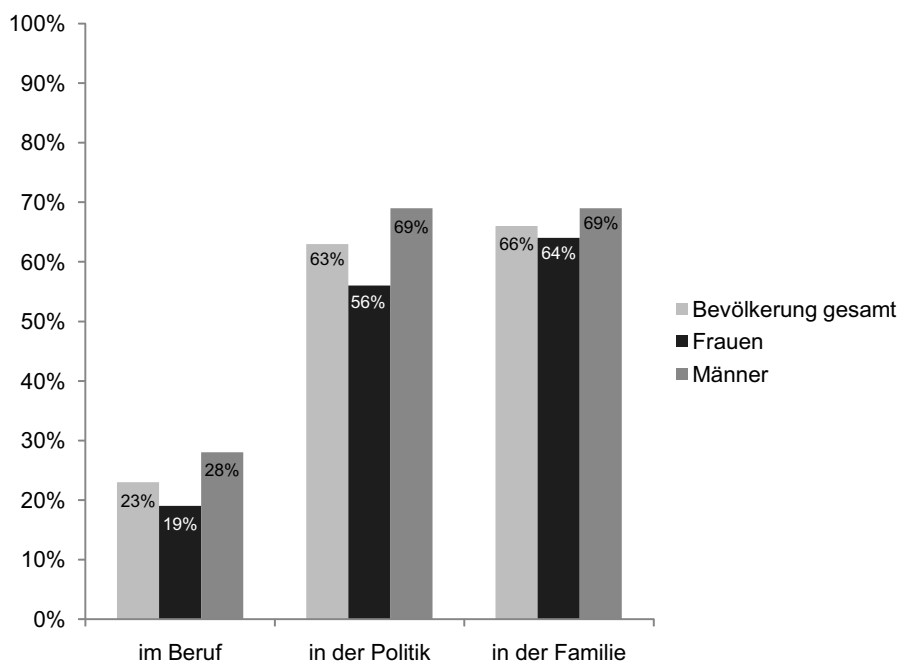


Abbildung 2: Umsetzung von Gleichstellung im Beruf, in der Politik und in der Familie (Sind Frauen und Männer in Deutschland in diesen Bereichen gleichberechtigt? Die Balken zeigen die Befragten, die mit „ja“ antworten).

Quelle: Infratest dimap 2010

Angesichts der langsamen Umsetzung der Gleichstellungsziele, insbesondere im für die gesellschaftliche Teilhabe so zentralen Bereich des Berufslebens, bleibt der Handlungsbedarf hoch. Der Bund hat hier die Zielsetzungen der Gleichstellung in der Bundesverwaltung weiter zu verfolgen und grundsätzlich auch eine Vorbildfunktion wahrzunehmen.

Gleichstellung ist nicht allein eine normative Aufgabe des Bundes, sondern faktisch notwendig. Befragt nach den kommenden größten Herausforderungen, identifizieren Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung drei wesentliche Themen, bei deren Bewältigung die Berücksichtigung von Chancengleichheit Lösungswege weisen kann: Die anstehenden Herausforderungen sind die Haushaltskrise, die demografische Entwicklung und die Innovationsfähigkeit der Verwaltung.⁹

Die Schuldenlast der öffentlichen Haushalte abzubauen ist nicht erst seit den durch die Finanzkrise 2008/09 notwendig gewordenen Hilfspaketen eine anspruchsvolle Herausforderung. Im Zuge der nun durch die Schuldenbremse unabweislichen Haushaltskonsolidierung werden die Anforderungen an die Beschäftigten zunehmen. Da ein Abbau der Aufgaben der Bundesverwaltung kaum zu erwarten ist, werden diese kreativ von weniger Personal bei unter Umständen weiter steigenden Leistungsansprüchen bewältigt werden müssen.¹⁰ Die Anforderungen an Kompetenz und Effizienz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden zunehmen.

Die demografische Entwicklung wird nicht allein gesellschaftliche Strukturen und die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wesentlich verändern. Die Analyse der demografischen Daten zeigt auch insgesamt eine massive Veränderung des gesamten Erwerbspersonen-Potenzials. So wird die Zahl der jüngeren Erwerbstätigen bis 2025 um 20 Prozent zurückgehen. Zugleich ist mit einem zunehmenden Engpass und Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte zu rechnen.¹¹ Diese Herausforderung trifft die Bundesverwaltung als einen Sektor mit bereits heute überdurchschnittlich hoher Altersstruktur und mittelfristig hohem Einstellungsbedarf besonders stark. So scheidet aus den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden in den kommenden zehn Jahren ungefähr ein Viertel der Beschäftigten altersbedingt aus.¹²

Um diese fiskalisch und demografisch ausgelösten Veränderungsprozesse zu bewältigen und den Ansprüchen an eine leistungsfähige moderne Verwaltung gerecht zu werden, muss die Bundesverwaltung ihre Innovationsfähigkeit steigern. Die Steigerung der Innovationsfähigkeit findet sich auch im Regierungsprogramm der Verwaltungsmodernisierung des Bundes.

Der zentrale Ansatzpunkt der Bundesverwaltung, diesen Herausforderungen zu begegnen, liegt in einer konsequenten, leistungsorientierten und geschlechtergerechten Personalentwicklung. Die Beschäftigten sind nicht allein die wichtigste Ressource der Behörden, sie binden auch einen großen Teil der öffentlichen Haushalte.¹³ In Anbetracht der sinkenden Mittel und der zukünftig abnehmenden Stellenzahlen, erscheint es unverzichtbar die vorhandenen Potenziale diskriminierungsfrei und damit bestmöglich auszuschöpfen.

9 Gerhard Hammerschmid et al.: *Verwaltungsführung heute*. Berlin 2010

10 Bundesministerium des Innern im Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“. Berlin 2006, Seite 5

http://www.bescha.bund.de/SharedDocs/Downloads/kabinettsbeschl_zukunftsorient_Verwaltung,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/kabinettsbeschl_zukunftsorient_Verwaltung.pdf am 31.07.2010

11 Robert Bosch Stiftung: *Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung*. Stuttgart 2009, Seiten 47ff.

12 Von den im Jahr 2009 253.700 Beschäftigten dieser Verwaltungsbereiche sind 63.000 älter als 55 Jahre. Personalstandstatistik des Bundes vom 30.06.2009

13 Die öffentlichen Haushalte werden zukünftig auch in steigendem Maße durch Pensionszahlungen belastet werden, für die nur unzureichende Rückstellungen existieren.

Mit innovativen personalpolitischen Lösungsansätzen können Chancengleichheit, Motivation, Leistungsorientierung, die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit des Personals sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Gleichzeitig sind die genannten Aufgaben von jeher zentrale Ansatzpunkte der Gleichstellungspolitik. Beide Aufgaben, Gleichstellung und Personalentwicklung, gehören eng zusammen und bieten über Synergien ein hohes Innovationspotenzial für die Bundesverwaltung.

Studien belegen des Weiteren, dass eine stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen gerade auch die Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Organisationen fördert.¹⁴ Die Vorteile erfolgreicher Gleichstellung drücken sich darüber hinaus in der gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit aus. Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Beschäftigung kann demnach zu einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts von 15–45 Prozent führen. Allein für Deutschland wird ein nicht ausgeschöpftes Wachstumspotential von 29 Prozent veranschlagt.¹⁵

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung ist daher integratives Element der Modernisierungsbestrebungen der Bundesverwaltung.¹⁶ Die Bundesregierung setzt sich dabei zum Ziel, die Innovationsfähigkeit zu steigern, die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern, lebenslanges Lernen zu ermöglichen, die Führungsfähigkeit zu stärken und Gleichstellung zu beachten.

Die Notwendigkeit und der Wille zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele werden durch das 1994 verabschiedete Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das 2001 aus dem Frauenfördergesetz weiterentwickelte Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) deutlich bekräftigt. Ziel des BGleiG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe des Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern (vgl. § 1 Absatz 1 BGleiG). Die Gesetzesziele bilden die inhaltliche Grundlage des Berichts, sie geben die Schwerpunkte eines als Evaluation der Zielerreichung zu verstehenden Reports vor: Ein Schwerpunkt wird auf Chancengleichheit und den Abbau von Benachteiligung gelegt, ein zweiter Schwerpunkt liegt auf dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bei der Umsetzung seiner Ziele soll den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen werden (vgl. § 1 Absatz 1, Satz 4 BGleiG). Eine Überprüfung dieses Anspruchs ist jedoch insofern nur begrenzt zu leisten, da keine Daten zur Überprüfung vorliegen, ob die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen entsprechend beachtet werden.¹⁷

Das BGleiG umfasst alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von der Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes.¹⁸ Zur Bundesverwaltung gehören demnach auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen (vgl. § 3 Absatz 1 BGleiG). Darüber hinaus soll bei der Umwandlung eines bundeseigenen Unternehmens in eine private Rechtsform der öffentliche Träger auf die Anwendung der Vorschriften des BGleiG hinwirken (vgl. § 3 Absatz 2 BGleiG). Diese Fälle werden jedoch durch die Gleichstellungsstatistikverordnung nicht erfasst, so dass

14 McKinsey and Company: *Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver*. Paris 2007

15 Studie der schwedischen Regierung: *Gender equality, economic growth and employment*. Stockholm 2009

16 Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung. Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung der Bundesregierung vom 5.10.2007

17 Siehe hierzu Berichtsteil 2.4 Behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen als spezifische Zielgruppe des BGleiG. Die Gleichstellungsstatistikverordnung lässt diesbezüglich eine Lücke.

18 Die Gerichte des Bundes werden im Rahmen der nachgeordneten Behörden erfasst, mit Ausnahme des Bundesverfassungsgerichts, das als oberste Bundesbehörde eingeordnet wird.

keine statistischen Aussagen über dortige Entwicklungen möglich sind. Das BGleiG sieht zudem vor, dass bei institutionellen Leistungsempfängern und Einrichtungen, die im Wege der Zuweisung durch den Bund gefördert werden, durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden soll, dass die Grundsätze des BGleiG Anwendung finden (vgl. § 3 Absatz 3 BGleiG). Zu den institutionellen Leistungsempfängern zählen unter anderem die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die in Kapitel 2.5 exemplarisch näher beleuchtet werden. In der 2003 geschlossenen Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung – AV-Glei) werden die Forschungseinrichtungen verpflichtet, die Ziele des BGleiG – die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – zu fördern und die dazu im Gesetz zum Ausdruck kommenden Grundsätze zu beachten.

Das BGleiG markierte einen weiteren Schritt in der Weiterentwicklung der reinen Frauenförderung hin zur Gleichstellungspolitik des Bundes. Im Jahr 1986 wurde als erste konkrete Regelung die „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ vom Bundeskabinett beschlossen. 1994 trat als Artikel 1 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern das Frauenfördergesetz (FFG) in Kraft, das die Frauenförderung in der Bundesverwaltung auf eine gesetzliche Grundlage stellte. Seit 1990 wurden periodisch insgesamt vier Frauenförderberichte vorgelegt.¹⁹ Der im Jahr 2006 vorgelegte erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) setzte diese Berichterstattung fort.²⁰ Die Erfahrungsberichte stehen in einer kontinuierlichen Folge von Berichten der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag, die die Entwicklung von Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter im Einflussbereich des Bundes dokumentieren.

Der erste Erfahrungsbericht offenbarte nach wie vor bestehende Mängel in der Umsetzung des gesetzlichen und politischen Ziels der Gleichstellung. Demnach betrug beispielsweise der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in der Bundesverwaltung im Jahr 2004 lediglich 24 Prozent. Teilzeitbeschäftigung wurde zu 91 Prozent von Frauen ausgeübt, was deutlich macht, wie sehr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin allein oder überwiegend als Aufgabe der Frauen wahrgenommen wird. Insgesamt schilderte der Erfahrungsbericht drei Jahre nach Verabschiedung des BGleiG bestehende Anwendungsdefizite und empfahl die Entwicklung effizienterer Controlling-Mechanismen, um diese Defizite zu minimieren.²¹

1.1 Methodische Grundlagen des zweiten Erfahrungsberichts

Der Bericht stellt die Umsetzung des BGleiG im Zeitraum zwischen dem 01. Juli 2004 und dem 30. Juni 2009 gemäß § 25 BGleiG dar.

Für die Erstellung des zweiten Erfahrungsberichts wurden mehrere empirische Quellen herangezogen, um ein vielschichtiges und reflektiertes Bild der Entwicklungen, Erfahrungen und gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Bundesdienst zu gewinnen.

In erster Linie wird auf die Daten aus der Gleichstellungsstatistik zurückgegriffen. Gemäß § 24 BGleiG in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung sind die Dienststellen der Bundesverwaltung verpflichtet,

19 Erster Frauenförderbericht vom 15.10.199, Bundestagsdrucksache 11/8129, zweiter Frauenförderbericht vom 24.11.1993, Bundestagsdrucksache 12/6226, dritter Frauenförderbericht vom 06.11.1996, Bundestagsdrucksache 13/5991, vierter Frauenförderbericht vom 15.12.2000, Bundestagsdrucksache 14/5003

20 Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 7.12.2006, Bundestagsdrucksache 16/3776

21 Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 7.12.2006, Bundestagsdrucksache 16/3776, Seite 65

bestimmte statistische Merkmale zu erfassen. Diese werden an das Statistische Bundesamt gemeldet, welches daraus die nach Erhebungsmerkmalen, Verwaltungsbereichen und Ressorts gegliederte Gleichstellungsstatistik erstellt.²² Die im Bericht vorgestellten Daten der Kapitel 2 und 3 beruhen ab dem Jahr 2003 auf dieser Gleichstellungsstatistik, zwischen 1996 und 2002 auf der sehr ähnlichen Frauenförderstatistik. Die dargestellten Zahlen geben jeweils den Stand zum 30. Juni des Jahres bzw. die Entwicklung im Zeitraum vom 01. Juli bis 30. Juni wieder.²³ Separate Statistiken zur Erfassung der Fortschritte der Gleichstellung im Geltungsbereich des Frauenförderungsgesetzes bzw. Bundesgleichstellungsgesetzes wurden ab dem Jahr 1996 geführt. Für die Vorjahre wurden Daten der allgemeinen Personalstandstatistik entnommen, die jedoch zum einen lediglich oberste und nachgeordnete Bundesbehörden und zum anderen weniger Merkmale erfasste.²⁴ Der mittelbare Bundesdienst wird daher erst seit 1996 statistisch einbezogen.

Im Rahmen der Evaluation werden alle Verwaltungsbereiche des Bundesdienstes dargestellt, wobei in den Kapiteln 2 und 3, die wesentlich auf der Gleichstellungsstatistik basieren, besonders die obersten Bundesbehörden im Fokus der Analyse stehen. Diese Ausrichtung ergibt sich aus der Vorbildfunktion der obersten Bundesbehörden und aus der für langfristige Vergleiche besser geeigneten Datenlage: Abgrenzung und personeller Umfang der obersten Bundesbehörden haben sich im Gegensatz zu den nachgeordneten Bundesbehörden und dem mittelbaren Bundesdienst nur wenig verändert.

Eine weitere Datenquelle ist eine Abfrage bei den obersten Bundesbehörden zur Umsetzung des BGleiG, insbesondere zu „vorbildhaften Gleichstellungsmaßnahmen“, die den Anforderungen des § 25 BGleiG entsprechend im Bericht hervorgehoben werden sollen. Ausgewählte Maßnahmen der Ressorts bzw. ihrer Geschäftsbereiche werden im Bericht kurz beispielhaft dargestellt. Die in 20 Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Bundesverwaltung durch die Hertie School of Governance vertieften Einschätzungen der Behörden fanden Eingang in die Erläuterungen und Interpretationen.²⁵

22 Im Rahmen der Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungstatistikverordnung – GleiStatV) werden erfasst: Personal-Ist-Bestand (Laufbahnen, Beschäftigungsverhältnis, Besoldungs-/Entgeltgruppen, Teilzeit/Vollzeit, familienbedingte Beurlaubung), Beschäftigte nach ausgeübten leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Beförderungen/ Höhergruppierungen, Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn, Übertragung leitender Funktionen in der Dienststelle im höheren und gehobenen Dienst, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen, Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen im höheren und gehobenen Dienst, Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen.

23 Die Zahlen zur Gesamtbeschäftigung in Verwaltungsbereichen oder Ressorts beinhalten jeweils Beamtinnen/Beamte, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Vollzeit und Teilzeit sowie die Auszubildenden. In den Datenangaben bezüglich der Laufbahnen sind die Auszubildenden nach TVöD (vormals Angestellte) nicht berücksichtigt, da sie nicht zugeordnet werden können.

24 Im Berichtszeitraum trat eine wesentliche rechtliche Änderung mit dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) auf, die zu statistischen Änderungen führte. So wurden die bis 2005 bestehenden Beschäftigtengruppen der Angestellten und Arbeiter zur neuen Kategorie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) zusammengefasst. Die vormals außerhalb der Laufbahnsystematik geführten Arbeiterinnen und Arbeiter wurden Großteils in die Laufbahn des einfachen Dienstes eingeordnet, wodurch diese in ihrem Umfang 2006 sprunghaft stieg. Auch innerhalb der Gleichstellungsstatistik wurden Änderungen vorgenommen, die die Aussagekraft langer Zeitreihen mindern. So wurden ab dem Jahr 2003 die Betriebskrankenkassen in den Bereich des mittelbaren Bundesdienstes integriert, so dass sich die Grundgesamtheit und damit bestimmte statistische Ausprägungen änderten.

25 Die Validität dieser Erhebungsmethode resultiert aus der Ausgewogenheit der Interviewten, der möglichst umfassenden Erhebung der verschiedenen Perspektiven und der Vergleichbarkeit der Interviews über einen Leitfaden. Eine quantitative Auswertung der Aussagen aus explorativen Interviews ist aus methodischen Gründen nicht zweckmäßig. Zur wissenschaftlichen Methode der Expertinnen- und Experteninterviews vgl. Alexander Bogner; Beate Littig; Wolfgang Menz: *Experteninterviews: Theorien, Methoden, Anwendungsfelder*. Wiesbaden 2009

Für den zweiten Erfahrungsbericht wurden darüber hinaus die Gleichstellungsbeauftragten erstmals unmittelbar über eine Online-Befragung²⁶ systematisch einbezogen. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA) erarbeitet. Insgesamt 816 Gleichstellungsbeauftragte aus den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden, dem mittelbaren Bundesdienst und Betriebskrankenkassen sowie aus den institutionellen Leistungsempfängern – überwiegend Forschungsorganisationen – wurden um Teilnahme gebeten. Die Rücklaufquote dieser Befragung war mit 608 Teilnehmenden bzw. 75 Prozent außerordentlich positiv (vgl. Abbildung 3).²⁷

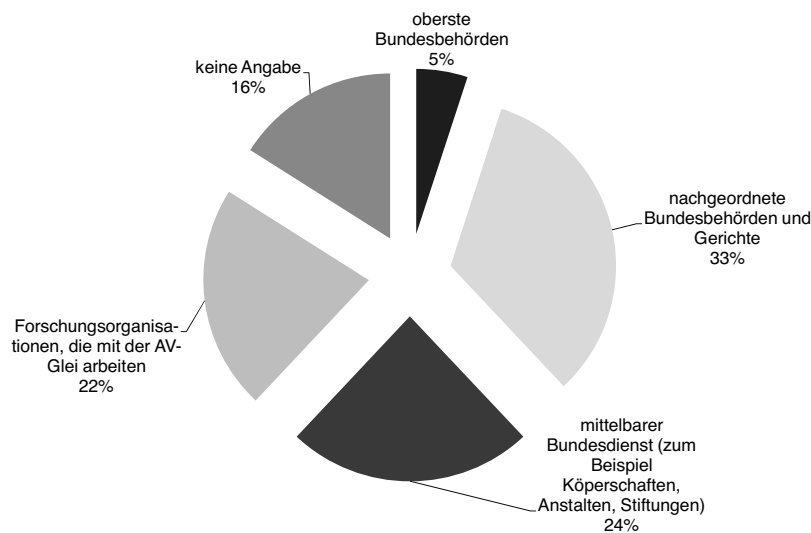


Abbildung 3: Verteilung der teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten auf Verwaltungsbereiche und Organisationen, N: 608.
Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Ziel dieser Befragung war es, einen Überblick über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der gesamten Breite des Bundesdienstes einschließlich der institutionellen Leistungsempfänger zu gewinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten gaben Einschätzungen über ihre Arbeitssituation, den Umfang der Beteiligung an personalrelevanten Vorgängen, den Gleichstellungsplan oder die Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren in den Behörden. Diese Einschätzungen sind eine wertvolle qualitative Ergänzung und bilden eine wichtige Grundlage für das Kapitel 4. Sie finden aber auch in den anderen Kapiteln indirekt Berücksichtigung.²⁸

26 Zur wissenschaftlichen Methode der Online-Befragung vgl. Udo Kuckartz; Thomas Ebert; Stefan Rädiker; Claus Stefer: *Evaluation online. Internetgestützte Befragung in der Praxis*. Wiesbaden 2009

27 Der IMA, namentlich Frau Kristin Rose-Möhring (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und Frau Dr. Friederike Hoepner-Stamos (Bundesministerium für Gesundheit), haben die Konzeptionierung, Durchführung und Auswertung dieser Erhebung fortlaufend und in höchst dankenswerter Weise unterstützt.

28 Der relativ große Anteil an Forschungsorganisationen erklärt sich durch das weit verzweigte Netz von Organisationseinheiten der Forschungseinrichtungen, in denen Gleichstellungsbeauftragte tätig sind. Das Antwortverhalten der Gleichstellungsbeauftragten der Forschungseinrichtungen und der Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Bundesverwaltung zeigt große Übereinstimmungen auf. Anscheinend verfügen die Gleichstellungsbeauftragten im Forschungsbereich über ähnliche Erfahrungen in ihrer praktischen Arbeit wie die Gleichstellungsbeauftragten in den übrigen Dienststellen der Bundesverwaltung.

Im nachfolgenden Abschnitt wird die Personalstruktur der Bundesverwaltung als zentrale Rahmenbedingung dieses Berichts dargestellt. Kapitel 2 dieses Berichts umfasst den Themenbereich Chancengleichheit. Dieser betrachtet den Zugang von Frauen in Leitungsfunktionen, Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern sowie Personalgewinnung und -entwicklung. Kapitel 3 befasst sich mit dem Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Hierbei werden die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie die Entwicklungen der familienbedingten Beurlaubung betrachtet. Kapitel 4 stellt die zentralen Akteurinnen und Akteure in der praktischen Gleichstellungsarbeit sowie deren Instrumente dar. In einem abschließenden Fazit werden die wesentlichsten Erkenntnisse und Anregungen aus dieser Evaluation zusammengefasst.

1.2 Die Personalstruktur der Bundesverwaltung

Die Bundesverwaltung beschäftigte im Jahr 2009 rund 533.000 Personen. Der Frauenanteil wuchs im Berichtszeitraum erfreulicherweise weiter an und lag im gesamten Bundesdienst 2008 erstmals über 50 Prozent.

Der Bundesdienst setzt sich aus obersten Bundesbehörden, nachgeordneten Bundesbehörden sowie der mittelbaren Bundesverwaltung einschließlich Betriebskrankenkassen zusammen.

Die **obersten Bundesbehörden** sind keiner weiteren Behörde unterstellt und sind für das gesamte Bundesgebiet zuständig. Zu ihnen werden entsprechend den Vorgaben zur Gleichstellungstatistik alle Bundesministerien, das Bundeskanzleramt, das Bundespräsidialamt, Bundestags- und Bundesratsverwaltung, der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, der Bundesrechnungshof sowie das Bundesverfassungsgericht gezählt. Die Bundesministerien besitzen jeweils einen Geschäftsbereich, der sich aus nachgeordneten Behörden und/oder Einrichtungen des mittelbaren Bundesdiensts zusammensetzt. Die Einrichtungen eines Geschäftsbereichs unterstehen in der Regel der Fach- und/oder Rechtsaufsicht der obersten Bundesbehörden.

Die **nachgeordneten Bundesbehörden** unterstehen einer obersten Bundesbehörde. Sie können mehrstufig (obere Bundesbehörde, mittlere und untere Bundesbehörde) und damit dezentral für Teile des Bundesgebietes zuständig sein. Sie sind Teil des Geschäftsbereichs einer obersten Bundesbehörde. Bundesoberbehörden können ebenfalls Aufsichtsbehörde sein.

Der **mittelbare Bundesdienst** besteht aus rechtlich verselbständigten öffentlichen Trägern, durch die der Bund mittelbar seine Aufgaben wahrnimmt. Darunter fallen bundesunmittelbare Anstalten, Körperschaften oder Stiftungen des öffentlichen Rechts. Sie unterstehen der Aufsicht einer obersten Bundesbehörde oder Bundesoberbehörde und gehören zum Geschäftsbereich der jeweiligen obersten Bundesbehörde. Den größten Teil des mittelbaren Bundesdienstes (rund 82 Prozent der Beschäftigten) machen die Sozialversicherungsträger im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus.

Diese drei Verwaltungsbereiche sind sehr unterschiedlich in ihren Beschäftigtenzahlen, Aufgaben und Strukturen.²⁹ Die in den folgenden Kapiteln dargestellten Entwicklungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern müssen vor diesem Hintergrund beurteilt werden. Daher wird an dieser Stelle ein Überblick über die Personalstruktur der Bundesverwaltung sowie die beobachtbaren langfristigen Trends gegeben.

Der personelle Umfang der einzelnen obersten Bundesbehörden sowie auch deren Geschäftsbereiche variieren deutlich. So führt das Auswärtige Amt (AA) als größte oberste Bundesbehörde rund 5.700 Beschäftigte, der

²⁹ Der zahlenmäßig seit Mitte der neunziger Jahre gewachsene Bestand der Bundesbeteiligungen ist nicht Inhalt dieses Berichts.

Bundesbeauftragte für Kultur und Medien (BKM) ist mit rund 190 Beschäftigten die kleinste Behörde. Betrachtet man den gesamten Geschäftsbereich der Ministerien, so ist der des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der größte, was wesentlich durch die in seiner Zuständigkeit liegende Bundesagentur für Arbeit begründet liegt. Der Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales umfasst mit über 225.000 Beschäftigten personell über 40 Prozent der Bundesverwaltung.³⁰

Ein Blick auf die Personalverteilung zwischen den Bereichen der Bundesverwaltung zeigt, dass die obersten Bundesbehörden, bedingt durch deren vornehmlich Recht setzende und politisch-programmatische Funktion, einen sehr geringen Anteil der Gesamtbeschäftigung ausmachen (vgl. Abbildung 4). Der Bundesdienst wird vornehmlich geprägt durch die ausführenden nachgeordneten Bundesbehörden und den mittelbaren Bundesdienst.

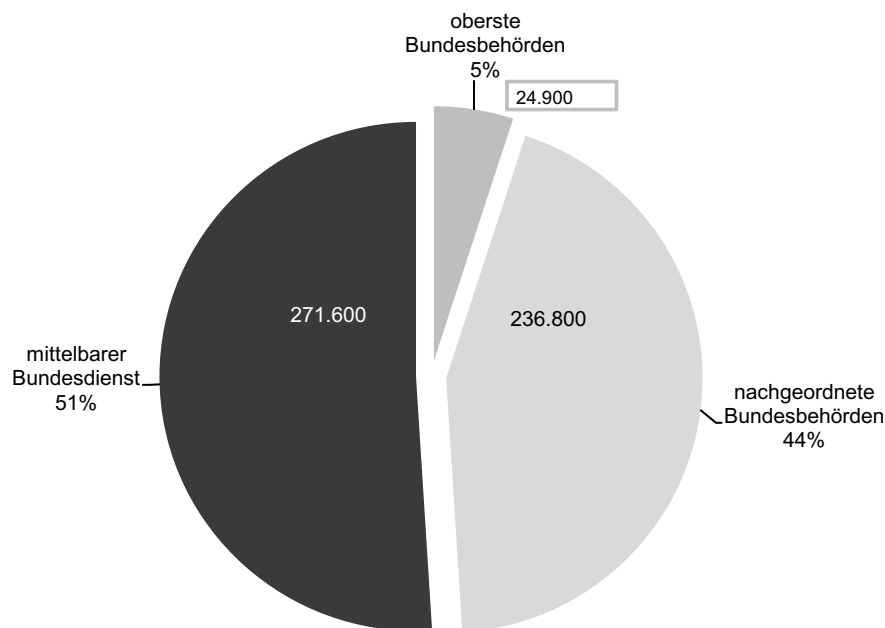


Abbildung 4: Anteile der Verwaltungsbereiche am Personal der Bundesverwaltung mit Zahl der Beschäftigten 2009 (gerundet)
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

30 Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst 1.016 Beschäftigte, in den nachgeordneten Behörden 1.517 Beschäftigte und im mittelbaren Bundesdienst 223.045 Beschäftigte. In der Summe sind im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 225.578 Personen beschäftigt.

Die Verwaltungsbereiche der Bundesverwaltung weisen hinsichtlich der Gewichtung der Laufbahngruppen, der Beschäftigungsverhältnisse und nicht zuletzt der Frauenanteile wesentliche Unterschiede auf. Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Frauenanteile in den Verwaltungsebenen auf.

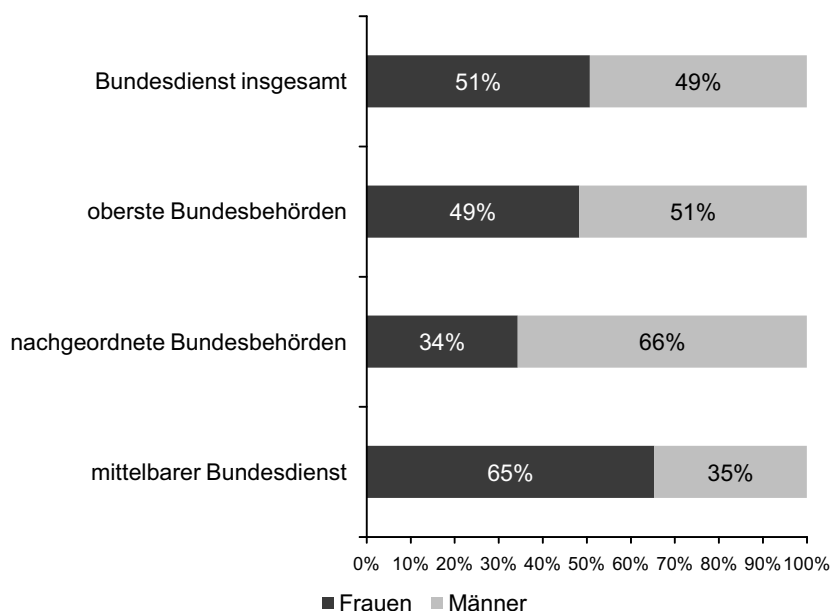


Abbildung 5: Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

In Bezug auf den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung sind besonders die Differenzen zwischen nachgeordneten Bundesbehörden und mittelbarem Bundesdienst auffällig. In den nachgeordneten Bundesbehörden überwiegen die Behörden des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), die über 60 Prozent des Personals binden. Hierbei ist festzustellen, dass der Frauenanteil im Vergleich mit anderen nachgeordneten Behörden geringer ausfällt.³¹ In der Bundespolizei und der Bundeswehr sind historisch bedingt relativ wenige Frauen beschäftigt. Bei der Bundespolizei begründet sich der geringere Frauenanteil auch dadurch, dass erst zum 01. Oktober 1987 die ersten Frauen in den damaligen Bundesgrenzschutz eingestellt worden sind. Dennoch beträgt der Anteil heute bei der Bundespolizei insgesamt 20 Prozent.

Wenn in den folgenden Berichtskapiteln Frauenanteile an bestimmten Merkmalen (zum Beispiel Leitungsfunktionen, Beförderungen etc.) ausgewiesen werden, so ist bei deren Interpretation auch stets der Frauenanteil an der Grundgesamtheit des Verwaltungsbereichs zu berücksichtigen.

31 Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung der nachgeordneten Bundesbehörden aus Bundesministerium des Innern und Bundesministerium der Verteidigung beträgt gemeinsam 32 Prozent, der der restlichen nachgeordneten Bundesbehörden 38 Prozent. Der Durchschnitt aller nachgeordneten Bundesbehörden beträgt 34 Prozent.

Die Zahl der Frauen unter den Beschäftigten und deren Anteil am Bundesdienst steigen im Beobachtungszeitraum seit 1986 fast kontinuierlich an (vgl. Abbildung 6). Im Berichtszeitraum (2004–2009) stieg der Frauenanteil im gesamten Bundesdienst von 47,6 Prozent in 2004 auf 50,8 Prozent in 2009, mithin um 0,6 Prozentpunkte pro Jahr. Diese positive Entwicklung ist hier am Beispiel der obersten Bundesbehörden aufgeführt, da dieser Verwaltungsbereich in seiner Abgrenzung den geringsten Änderungen unterlag und belastbare Statistiken für Langfristvergleiche vorliegen. Der Anstieg von 32 Prozent auf 49 Prozent bedeutet eine relative Zunahme um 50 Prozent innerhalb von 23 Jahren.

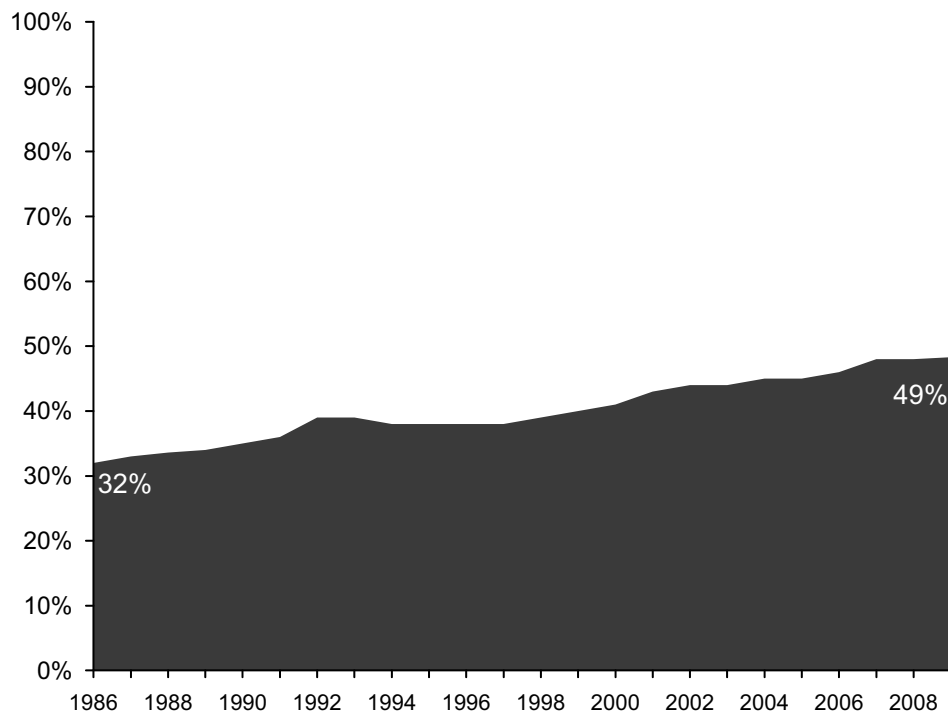


Abbildung 6: Entwicklung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf
Quelle: Personalstandstatistik des Bundes, Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Die aus der Gleichstellungsstatistik ablesbaren Stellenzahlveränderungen in den Verwaltungsbereichen hatten keine wesentlichen Auswirkungen auf die Frauenanteile der Beschäftigung.³² So ist aus dem deutlichen Stellenabbau der nachgeordneten Bundesbehörden kein Rückgang des Frauenanteils ersichtlich. Ebenso führte der Stellenzuwachs im mittelbaren Bundesdienst dort auch nicht zu einem Anstieg des Frauenanteils. Veränderungen der erfassten Stellenzahlen können jedoch auch in lediglich geänderten statistischen Abgrenzungen der Verwaltungsbereiche begründet liegen.

Im Berichtszeitraum 2004 bis 2009 stieg die Zahl der in der gesamten Bundesverwaltung beschäftigten Frauen um über 17.000. Dieser Zuwachs beruht statistisch zum großen Teil auf Teilzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 1). Der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung, die fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird, gehört seit vielen Jahren zu den wesentlichen strukturellen Veränderungen des Bundesdienstes.

32 Dieser erfolgte zu großen Teilen im Ressort des Bundesministeriums der Verteidigung.

	2004	2009	Differenz
Weibliche Beschäftigte gesamt	253.758	271.133	+17.375
Vollzeitbeschäftigte Frauen	178.614	183.565	+4.951
Teilzeitbeschäftigte Frauen	75.144	87.568	+12.424

Tabelle 1: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten im Bundesdienst im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 und 2009

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind je nach Qualifikationshintergrund vier verschiedenen Laufbahngruppen zugeordnet.³³

Für den direkten Zugang zum **höheren Dienst** sind ein Hochschulabschluss und grundsätzlich eine hauptberufliche Tätigkeit von 2,5 Jahren (mit Ausnahme bei Volljuristen) notwendig.

Der **gehobene Dienst** besteht aus Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen oder Verwaltungsakademien.

Die Beschäftigten des **mittleren Dienstes** verfügen über eine der Qualifikation des mittleren Dienstes entsprechende Berufsausbildung.

Zugangsvoraussetzung für den **einfachen Dienst** ist eine der Qualifikation des einfachen Dienstes entsprechende Berufsausbildung.

Hinsichtlich der Anteile der vier Laufbahngruppen an der Beschäftigung der Verwaltungsbereiche treten heterogene Muster auf, was sich wiederum wesentlich aus den unterschiedlichen Funktionen der Verwaltungsbereiche erklärt (vgl. Abbildung 7). So verfügen die obersten Bundesbehörden über einen sehr viel stärkeren höheren Dienst, da hier Recht setzende und politisch programmatische Tätigkeiten dominieren. In den nachgeordneten Behörden und im mittelbaren Bundesdienst ist vor allem der mittlere Dienst stark besetzt. Der mittelbare Bundesdienst weist zudem einen hohen Anteil von Beschäftigten im gehobenen Dienst auf. Die Karriereoptionen hinsichtlich Leitungsfunktionen der Beschäftigten des gehobenen und höheren Dienstes sind in Folge ihres divergierenden Umfangs und daraus gegebenen Funktionen in den Verwaltungsbereichen unterschiedlich. In den nachgeordneten Behörden und der mittelbaren Bundesverwaltung gibt es bereits im gehobenen Dienst Leitungsfunktionen, während in den oberen Bundesbehörden diese im höheren Dienst zu finden sind. Innerhalb des Berichtszeitraums ist der Umfang des gehobenen Dienstes gewachsen, der des mittleren Dienstes geschrumpft.

33 Vgl. § 18–21 Bundeslaufbahnverordnung

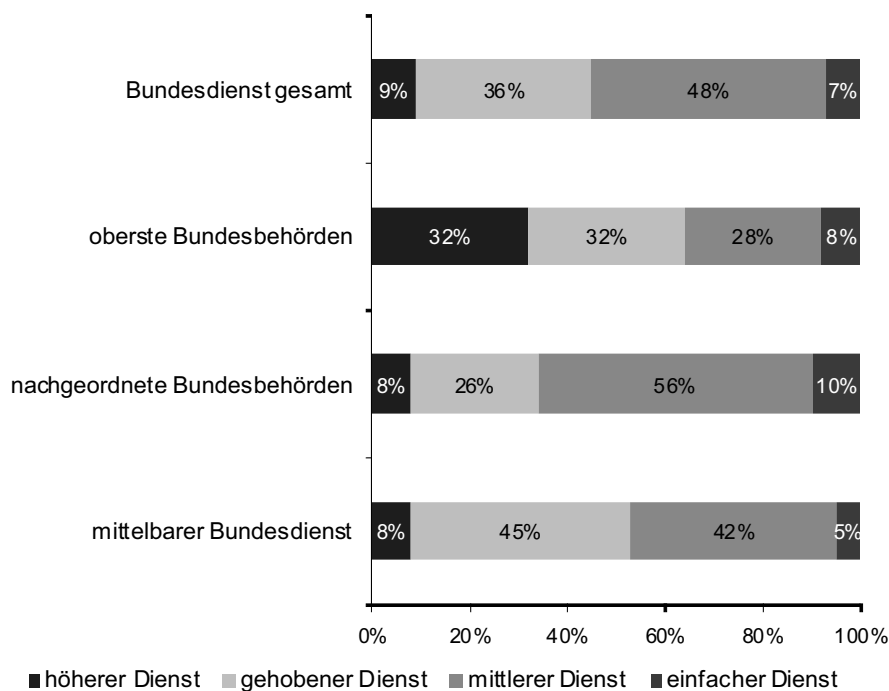


Abbildung 7: Anteile der Laufbahngruppen an der Gesamtbeschäftigung der Verwaltungsbereiche 2009
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Die in der Bundesverwaltung beschäftigten Frauen verteilen sich nicht gleichmäßig auf die Laufbahngruppen. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes haben sie in 2004 und 2009 einen geringeren Anteil als im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst (vgl. Abbildung 8).³⁴ Im Vergleich zum Jahr 2004 sind die Frauenanteile im höheren und gehobenen Dienst bis zum Jahr 2009 deutlich gestiegen. Auch im gehobenen Dienst ist (wie im einfachen und mittleren Dienst) das Ziel der gleichberechtigten Beschäftigung von Frauen und Männern im Jahr 2009 mittlerweile erreicht.

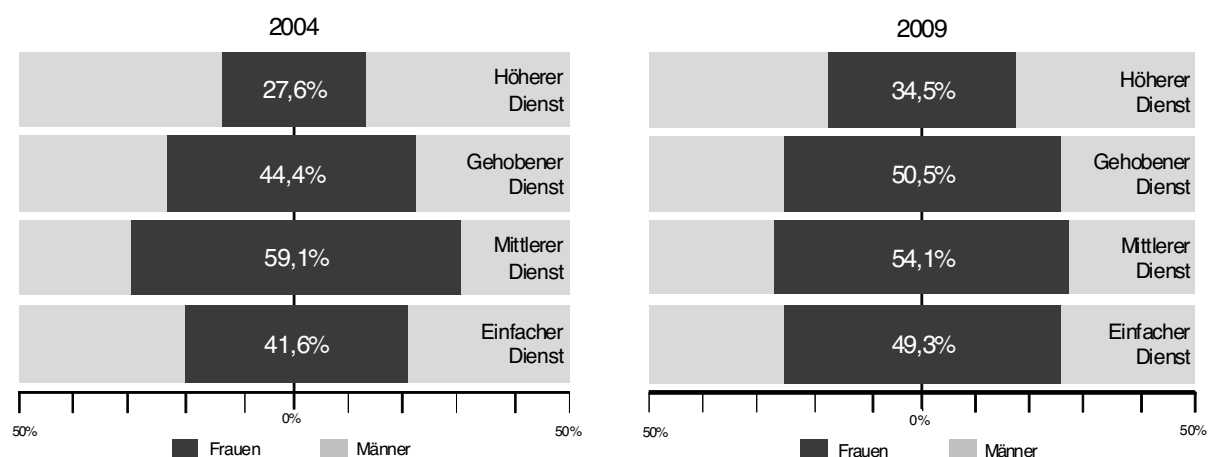


Abbildung 8: Frauen- und Männeranteile an den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 und 2009

34 Der starke Anstieg des Frauenanteils im einfachen Dienst resultiert aus Änderungen der statistischen Erfassung im Zuge des TVöD.

Die Beschäftigung in der Bundesverwaltung kann auf Grundlage des Bundesbeamtengesetzes oder des TVöD erfolgen. Der TVöD hebt dabei seit 2006 die vormals bestehende Unterscheidung in Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter auf.

Auch hinsichtlich des Merkmals Beschäftigungsverhältnis unterscheiden sich die Bereiche der Bundesverwaltung deutlich (vgl. Abbildung 9). So sind im mittelbaren Bundesdienst sehr viel weniger Beschäftigte verbeamtet als in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an allen Beschäftigten des Bundesdienstes ist im Berichtszeitraum, darüber hinaus auch im Zehnjahresvergleich zu 1999, konstant.

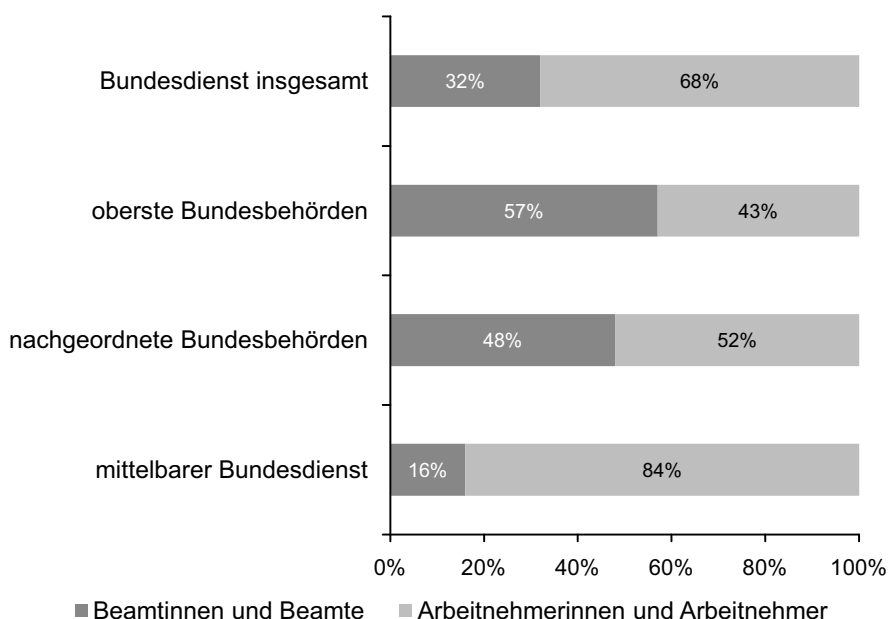


Abbildung 9: Anteile der Beschäftigungsverhältnisse in den Verwaltungsbereichen 2009

Quelle: Gleichstellungstatistik 2009

Die Situation der durchschnittlichen weiblichen Beschäftigten unterscheidet sich von der des durchschnittlichen männlichen Beschäftigten durch verschiedene Merkmale: Frauen üben nach wie vor viel seltener Leitungsfunktionen aus als Männer und sind auch seltener verbeamtet.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Befunde konzentriert sich der zweite Erfahrungsbericht bei der Umsetzung der Chancengleichheit vor allem auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an leitenden Funktionen. Durch diesen Schwerpunkt wird der höhere Dienst in besonderem Maße untersucht, da Leitungsfunktionen mehrheitlich in dieser Laufbahngruppe angesiedelt sind.

2 Chancengleichheit in der Bundesverwaltung

- *Der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im gesamten Bundesdienst stieg im Berichtszeitraum von 24 Prozent auf 30 Prozent.*
- *Trotz dieser positiven Entwicklung sind Frauen in Leitungsfunktionen im Bundesdienst weiterhin unterrepräsentiert.*
- *Der Frauenanteil an der Übertragung von Leitungsfunktionen beträgt circa 37 Prozent.*
- *Frauen werden hinsichtlich des Zugangs zum höheren Dienst, des Anteils an Beurteilungen und Spitzennoten sowie Beförderungen proportional berücksichtigt.*
- *Hinsichtlich behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen bestehen Gefahren der Mehrfachdiskriminierung.*
- *In den institutionell geförderten Forschungseinrichtungen wird lediglich jede zehnte Leitungsfunktion durch eine Frau ausgeübt. In diesem Bereich bestehen besonders große Benachteiligungsgefahren für Beschäftigte mit Familienpflichten.*

2.1 Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an leitenden Funktionen

Für Leitungsfunktionen gilt: Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei beruflichem Aufstieg bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. § 8 BGleG).

Mit der Übernahme einer Leitungsfunktion gehen inhaltliche und personelle Entscheidungskompetenzen, Gestaltungsspielräume und letztlich auch höhere Einkommen einher. Durch ihren geringen Anteil an Führungsfunktionen konnten Frauen in der Vergangenheit daran nur in beschränktem Umfang partizipieren. Frauen in Führungspositionen haben einen Einfluss auf die interne Kultur und die Außenwirkung einer Behörde. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen gehört daher seit über zwanzig Jahren zu den Kernzielen und wichtigsten Indikatoren der Gleichstellung.³⁵ Die Bundesregierung setzte sich auch im 2009 geschlossenen Koalitionsvertrag wieder das Ziel, den Frauenanteil an Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst maßgeblich zu erhöhen.³⁶ Dazu soll ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten, vorgelegt werden. In Zuge dessen ist auch eine Überprüfung einer effektiveren Ausgestaltung des BGleG (und des BGremBG) zu prüfen.

35 Das Ziel findet sich explizit bereits in der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen vom 24.02.1986 und im ersten Frauenförderbericht vom 15.10.1990.

36 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.10. 2009, Seite 74

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über den gesamten Bundesdienst gegeben. Diese Gesamtzahlen relativieren sich bei einem genaueren Vergleich der Leitungshierarchien sowie der Verwaltungsbereiche des Bundes³⁷, auf die anschließend eingegangen wird.

Der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im gesamten Bundesdienst stieg auch im Berichtszeitraum weiter an von 24 Prozent auf 30 Prozent (vgl. Abbildung 10).

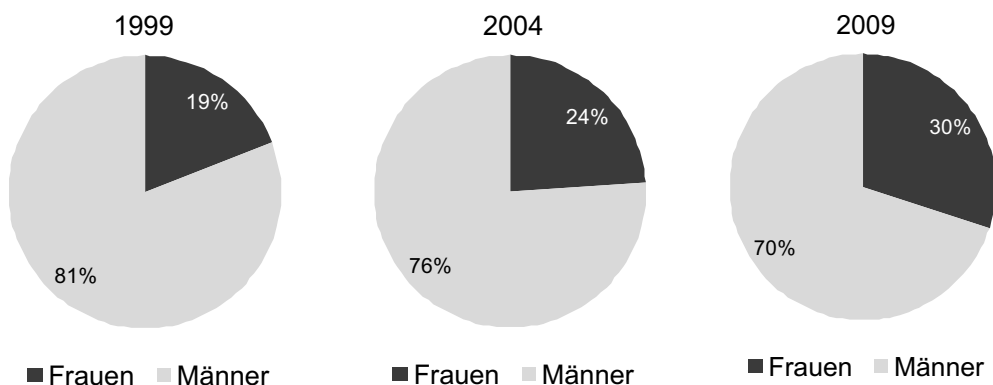


Abbildung 10: Frauenanteile an allen Leitungsfunktionen im Bundesdienst im Zeitverlauf

Quelle: Frauenförderstatistik 1999, Gleichstellungsstatistik 2004, 2009

Dies zeigt eine positive Entwicklung. Dennoch zeigt sich, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen im Bundesdienst damit noch nicht erreicht wurde und die Verbesserungen noch konsequenter erfolgen könnten.

37 Oberste Bundesbehörden, nachgeordnete Bundesbehörden, mittelbarer Bundesdienst

Im Vergleich der EU-15-Staaten bewegt sich Deutschland im Hinblick auf Frauen in Leitungsfunktionen des Bundes in der Schlussgruppe³⁸. Abbildung 11 zeigt dies beispielhaft an den Frauenanteilen in den zweithöchsten Funktionen der Bundesministerien.

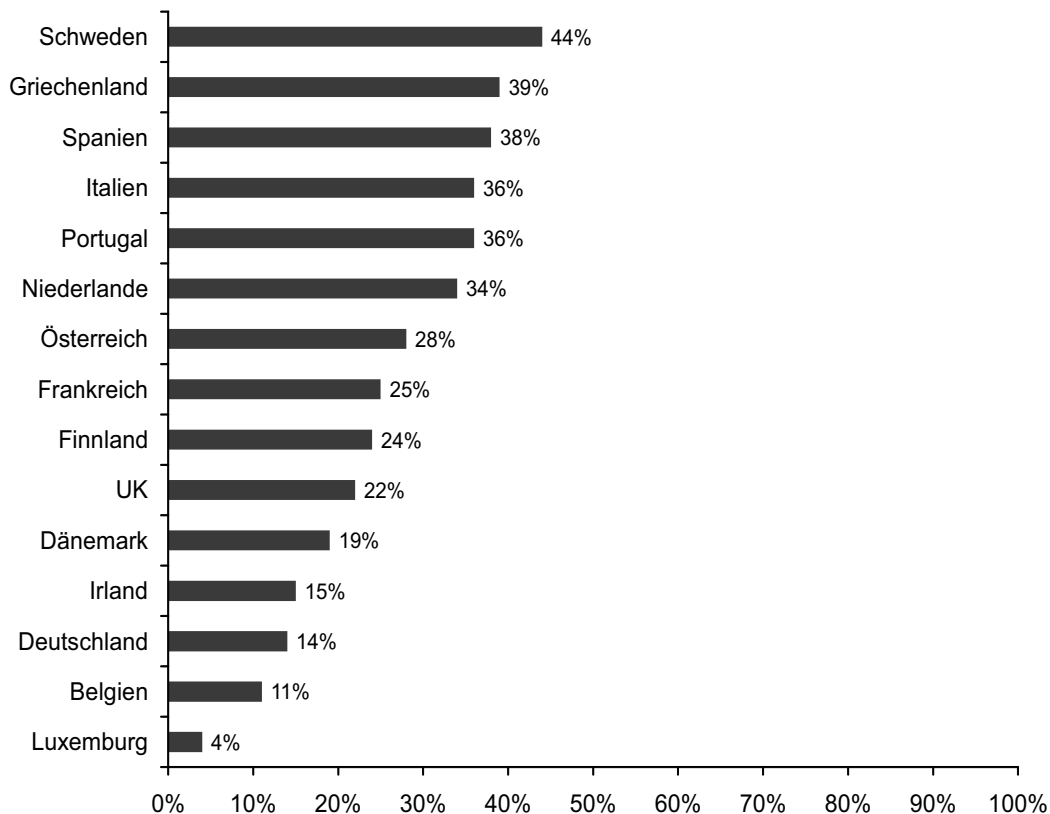


Abbildung 11: Frauenanteile an den zweithöchsten Verwaltungspositionen im Vergleich der EU-15-Staaten 2008

Quelle: Eurostat 2008

In den einzelnen Verwaltungsbereichen des Bundesdienstes stellt sich die Repräsentanz von Frauen insgesamt und bei Leitungsfunktionen im Besonderen sehr unterschiedlich dar (vgl. Abbildung 12).

Für eine Beurteilung ist es hilfreich, die Differenz zwischen den Frauenanteilen an Leitungsfunktionen und denen an der Gesamtbeschäftigung heranzuziehen. Auch wenn nur ein Teil aller Beschäftigten die formalen Voraussetzungen zur Übernahme einer Leitungsfunktion erfüllt, ist der Vergleich aussagekräftig, da er Auskunft darüber erlaubt, in welchem Maße sich die Beschäftigungsstruktur in der Leitungsstruktur widerspiegelt. Den höchsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung haben Frauen im mittelbaren Bundesdienst, den geringsten in den nachgeordneten Bundesbehörden. Den höchsten Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen haben Frauen im mittelbaren Bundesdienst. Oberste und nachgeordnete Bundesbehörden sind hier, trotz unterschiedlicher Struktur der Gesamtbeschäftigung, gleichauf. Die relative Unterrepräsentanz der Frauen in Leitungsfunktionen im Vergleich zur

38 In Deutschland sind dies die Abteilungsleitungen der Bundesministerien. Die Bezeichnungen unterscheiden sich in den unterschiedlichen untersuchten Ländern. Als Gruppe der EU-15-Staaten werden die Mitgliederstaaten vor 2004 bezeichnet.

Der aktuelle Bericht der EU-Kommission: *Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum*. Luxemburg 2010, bestätigt das Bild mit Blick auf die höchstrangigen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im EU-27-Vergleich für 2009. Hier belegt Deutschland vor der Türkei und Luxemburg den drittletzten Platz und schneidet auch bei einer differenzierten Analyse nach Funktionen schlecht ab (vgl. Seite 61 und 62).

Gesamtbeschäftigung ist in den obersten Bundesbehörden am höchsten (23/49=0,47) und in den nachgeordneten Bundesbehörden am geringsten (23/34=0,68), der mittelbare Bundesdienst liegt (34/65=0,52) in der Mitte.³⁹

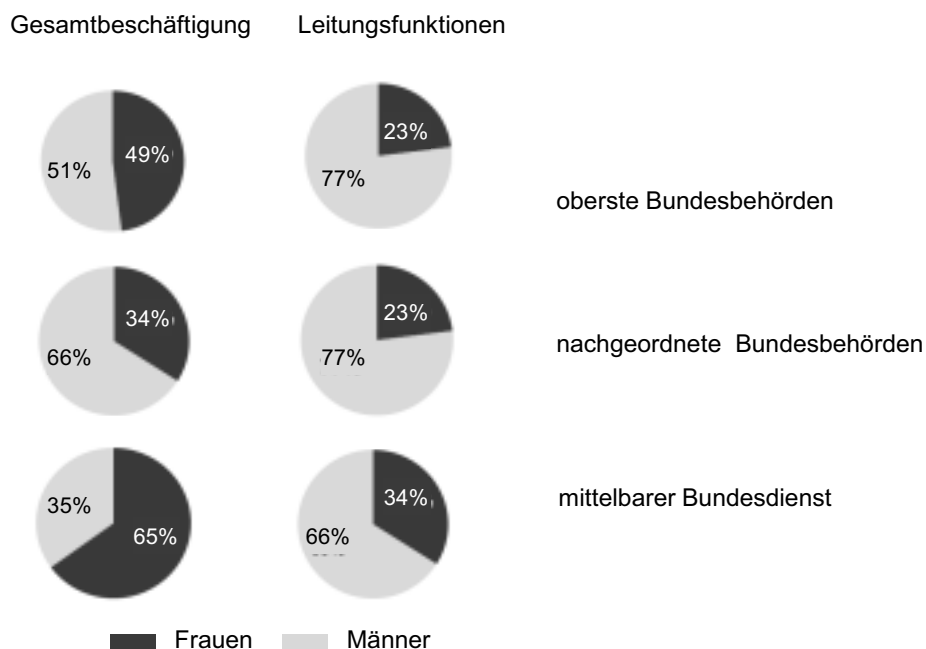


Abbildung 12: Frauen- und Männeranteile an der Gesamtbeschäftigung und an allen Leitungsfunktionen in den Verwaltungsbereichen 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

³⁹ Die nachgeordneten Bundesbehörden des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums der Verteidigung, die den Großteil der Beschäftigten des nachgeordneten Bereichs ausmachen, haben einen Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen von 20 Prozent, die nachgeordneten Bundesbehörden der übrigen Ressorts von 26 Prozent.

Aufschlussreich ist auch ein weiterer Vergleich: Im Bundesdienst insgesamt nehmen Männer im Schnitt drei Mal häufiger eine Leitungsfunktion ein als Frauen (vgl. Tabelle 2). Bei Betrachtung der einzelnen Verwaltungsbereiche zeigt sich, dass die geringste Diskrepanz hierbei in den nachgeordneten Bundesbehörden auftritt.⁴⁰ Diese Zahl ist jedoch stark durch die unteren Hierarchien bestimmt, an denen Frauen eher partizipieren. In den höchsten Funktionen der Verwaltungsbereiche sind relativ zur Gesamtbeschäftigung zehn Mal mehr Männer als Frauen anzutreffen.

	Frauen in Leitungsfunktionen	Männer in Leitungsfunktionen
Bundesdienst gesamt	3,3 Prozent	8,0 Prozent
oberste Bundesbehörden	4,7 Prozent	14,7 Prozent
nachgeordnete Bundesbehörden	2,4 Prozent	4,2 Prozent
mittelbarer Bundesdienst	3,6 Prozent	13,4 Prozent

Tabelle 2: Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen an den weiblichen und männlichen Gesamtbeschäftigten im Bundesdienst 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen variiert zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen deutlich. In allen Verwaltungsbereichen sinkt der Frauenanteil mit steigender Hierarchie. Der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen ist daher differenziert zu betrachten, da Frauen auf den unteren Funktionen, die zahlenmäßig weit überwiegen, breiter vertreten sind. Die besonders einflussreichen Spitzenpositionen erreichen sie kaum.

Abbildung 13 zeigt exemplarisch die Verteilung der Frauenanteile auf die einzelnen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden. Im Jahr 2009 war ein Viertel aller Referatsleitungen weiblich. Der Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungs- und Abteilungsleitungen war deutlich geringer. Zudem gab es lediglich eine beamtete Staatssekretärin, aber 29 beamtete männliche Staatssekretäre. Nach der Bundestagswahl 2009 erhöhte sich die Zahl der beamteten Staatssekretärinnen auf drei. Damit ist eine historisch einmalige Situation eingetreten: In der sechzigjährigen Geschichte der Bundesrepublik Deutschland haben insgesamt erst neun Frauen dieses Amt bekleidet. Bis auf eine wenige Wochen dauernde Interimszeit, in der schon einmal zwei Frauen gleichzeitig die Staatssekretärinnenfunktion bekleideten, waren bislang alle Bundesregierungen dadurch gekennzeichnet, dass nur eine oder keine Frau als beamtete Staatssekretärin amtierte.

Auch in den Leitungsfunktionen der nachgeordneten Bundesbehörden und des mittelbaren Bundesdiensts sind die Frauenanteile auf höheren Hierarchieebenen geringer (vgl. Abbildungen 14 und 15). Der höchste Frauenanteil tritt mit 38 Prozent in Leitungsfunktionen des gehobenen Dienstes im mittelbaren Bundesdienst auf. Der niedrigste Frauenanteil besteht Mitte 2009 mit nur drei Prozent auf der Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, der höchsten aller Leitungsfunktionen im Bundesdienst.

40 Aus den Zahlen kann abgelesen werden, dass relativ zur jeweiligen Gesamtbeschäftigung in den nachgeordneten Bundesbehörden weniger Leitungsfunktionen bestehen als in den obersten Bundesbehörden und dem mittelbaren Bundesdienst.

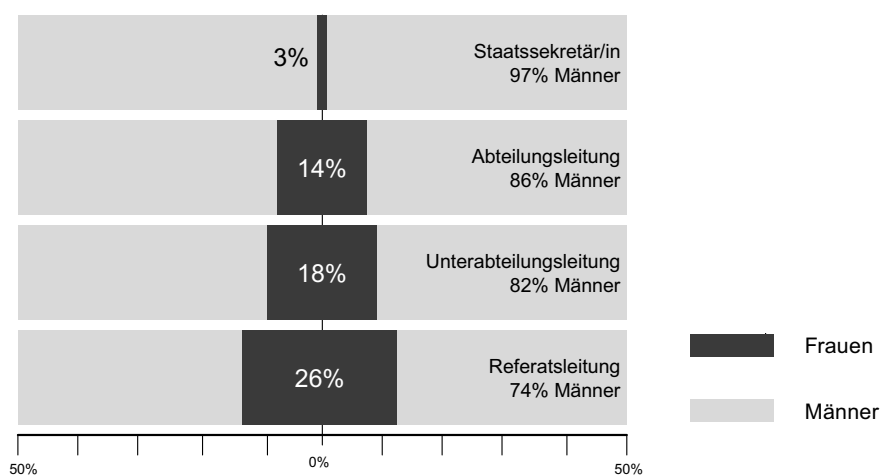


Abbildung 13: Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen der obersten Bundesbehörden 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik

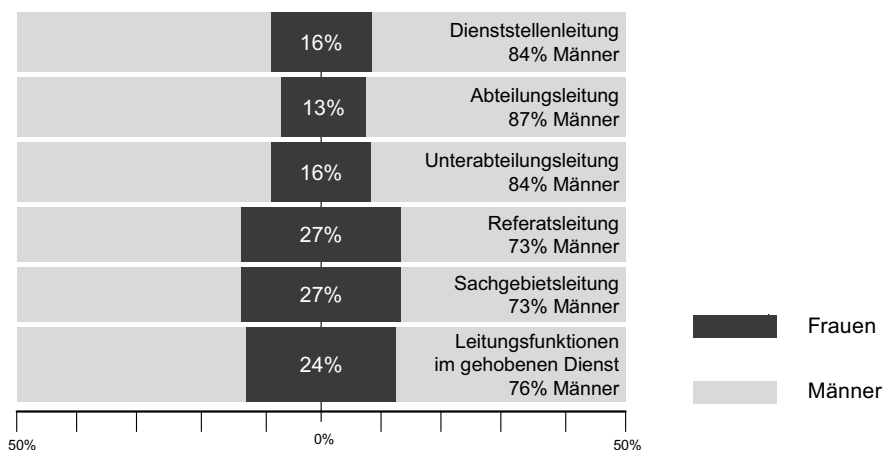


Abbildung 14: Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in nachgeordneten Bundesbehörden

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

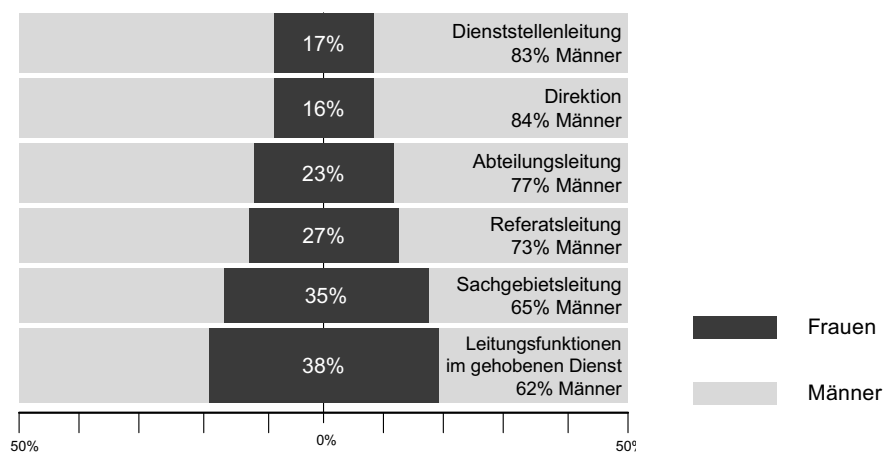


Abbildung 15: Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen im mittelbaren Bundesdienst

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Abbildung 16 zeigt die langfristige Entwicklung der Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung und an allen Leitungsfunktionen für die obersten Bundesbehörden. Der Abstand zwischen beiden Indikatoren hat sich seit 1988 von 30 auf 26 Prozentpunkte verringert. Vergleichbare belastbare Daten zu Langzeitentwicklungen sind für den Bereich der nachgeordneten Bundesbehörden und den mittelbaren Bundesdienst nicht vorhanden.

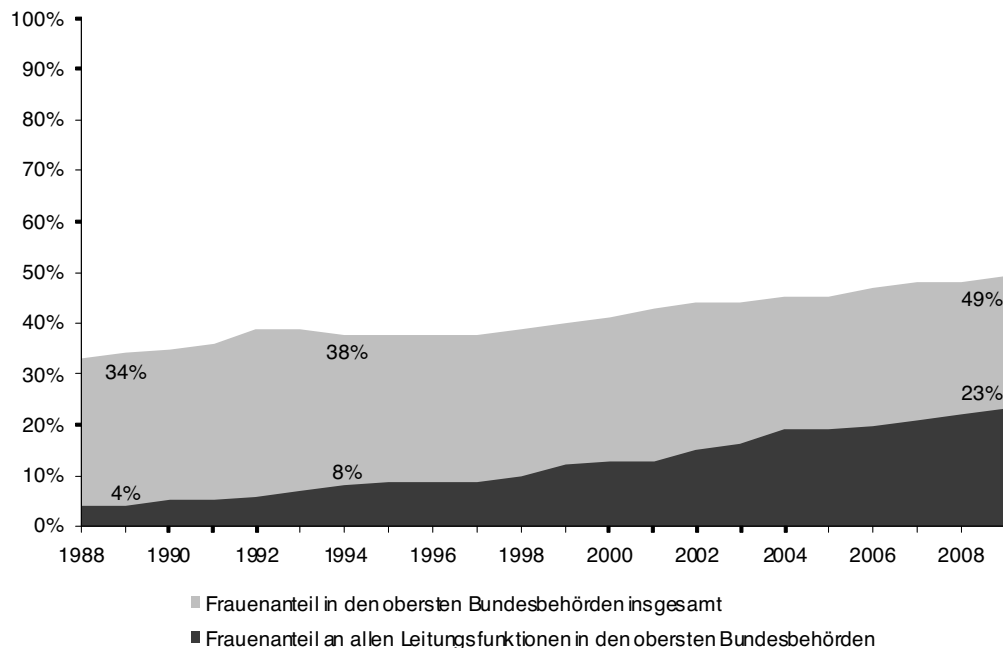


Abbildung 16: Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung und allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf

Quelle: Personalstatistik des Bundes, Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen ist in den letzten 15 Jahren – seit Verabschiedung des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern 1994 – in den obersten Bundesbehörden von acht Prozent auf 23 Prozent gestiegen. Zu beachten ist dabei, dass der größte Anteil von Frauen an Führungspositionen auf Ebene der Referatsleitungen zu finden ist, welche in den obersten Bundesbehörden den Großteil der Leitungsfunktionen ausmachen. In den höheren Hierarchieebenen sind bei der Veränderung des Frauenanteils uneinheitlichere Entwicklungen zu beobachten (vgl. Abbildung 17).⁴¹ Der Frauenanteil von 14 Prozent auf Ebene der Abteilungsleitungen verweist zwar noch auf eine deutliche Überrepräsentanz von Männern. Der Langfristvergleich zeigt jedoch, dass ausgehend von einem sehr geringen Frauenanteil bei Abteilungsleitungen von vier Prozent in 1988, diese Zahl schon eine deutliche Steigerung bedeutet. Die Steigerung innerhalb des Berichtszeitraums von neun auf 14 Prozent ist nach der Stagnation von 2001 auf 2004 ebenfalls positiv zu bewerten.

41 Die Zahlen des folgenden Schaubilds zeigen die Entwicklung zum jeweiligen Stichtag der Gleichstellungsstatistik im Sommer der einzelnen Jahre. Aus Abfragen des Bundesfamilienministeriums ist bekannt, dass zum Jahresende 2009 und im Verlauf der ersten Monate 2010 der Anteil der Frauen an den Abteilungsleitungen im Verhältnis zum Sommer 2009 wieder angestiegen ist.

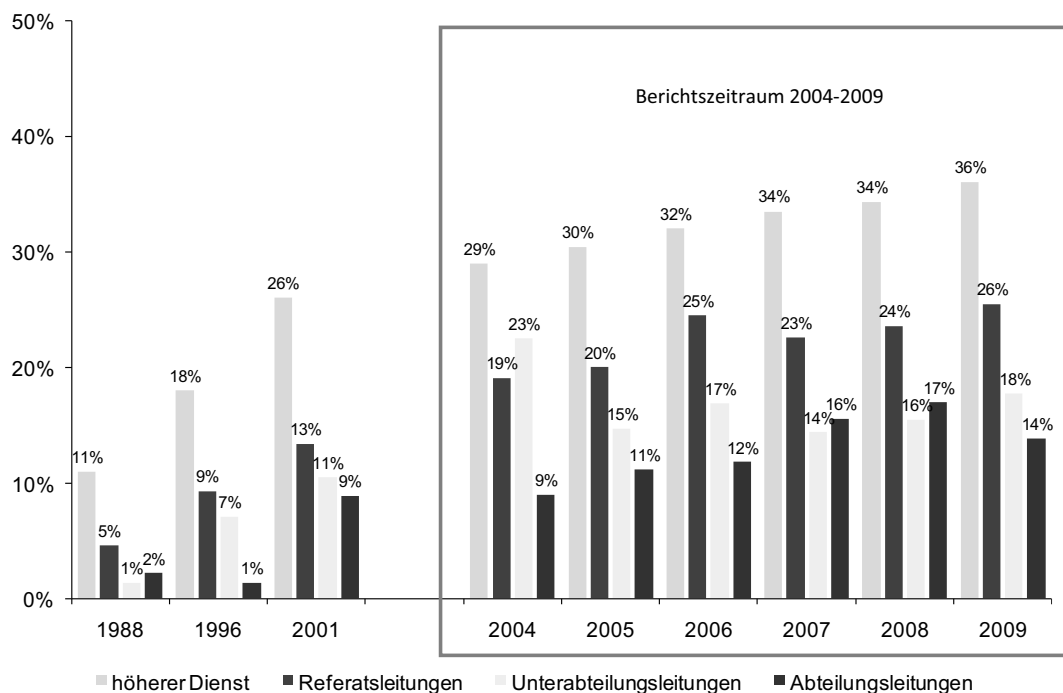


Abbildung 17: Frauenanteile am höheren Dienst und an Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf
 Quelle: Personalstatistik des Bundes, Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Im langfristigen Vergleich ist ein erfreulicher Anstieg der Frauenanteile am höheren Dienst und an den Referatsleitungen beobachtbar. Auffällig ist jedoch der weiterhin bestehende und im Berichtszeitraum konstante Abstand der Frauenanteile von zehn Prozentpunkten. Eine gängige Erklärung für die geringen Frauenanteile in Leitungsfunktionen waren lange Zeit die früher geringen Einstellungszahlen von Frauen im höheren Dienst. Allerdings sollten nach dieser Erklärung die Abstände zwischen dem Frauenanteil im höheren Dienst und an Referatsleitungen mit der Zeit geringer werden, da bei den jüngeren Altersgruppen des höheren Dienstes Frauen vermehrt als Nachwuchs für diese Leitungsfunktionen zur Verfügung stehen. Um diese Differenz zwischen dem Frauenanteil im höheren Dienst und dem Frauenanteil an Referatsleitungen in absehbarer Zeit abzubauen, bedarf es daher weiterhin aktiver gleichstellungspolitischer Anstrengungen.

Davon ausgehend, dass zum Beispiel die heutigen Unterabteilungsleiterinnen und Unterabteilungsleiter vor circa zwanzig Jahren in die obersten Bundesbehörden eingetreten sind, müsste der heutige Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen ungefähr dem damaligen Frauenanteil an Einstellungen im höheren Dienst entsprechen. Der Frauenanteil an dieser Leitungsfunktion beträgt 2009 rund 18 Prozent, der Frauenanteil an Einstellungen im Jahr 1989 betrug rund 25 Prozent. Die Frauenanteile innerhalb der jeweiligen Altersgruppen können keine ausreichende Erklärung für den heutigen geringen Frauenanteil in höheren Leitungsfunktionen sein. Dies gilt umso mehr, da sich phasenweise die Entwicklungen auf den Ebenen der Unter- und Abteilungsleitungen von den kontinuierlichen Anstiegen im höheren Dienst und den Referatsleitungen abgekoppelt haben. Offensichtlich bestehen ebenso wie

in der Privatwirtschaft „gläserne Decken“.⁴² Den vorbildhaften Gleichstellungsmaßnahmen einiger Behörden, mit denen bewusst Ansätze zur Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen praktiziert werden, ist daher besondere Aufmerksamkeit zu schenken und deren Übertragbarkeit zu prüfen (vgl. Beispiel 1).

Im **Bundesamt für Strahlenschutz** wird die Besetzung von Führungspositionen durch ein zweijähriges Qualifizierungsprogramm gefördert. Ziel ist eine systematische Qualifizierung des Führungskräftenachwuchses im Sinne einer Potenzialförderung. Bereits in der Konzeption und Vorbereitung des Programms wurden gezielt Frauen angesprochen und zu einer Bewerbung ermutigt. Die Auswahl der neun Teilnehmerinnen und sechs Teilnehmer fand unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in einem Assessment-Center statt. Das Programm besteht aus einem Mentoring und Schulungen und wird extern begleitet.

Im Rahmen des Mentorings geben erfahrene Führungskräfte ihre Erfahrungen zu Arbeitsabläufen, Strategien und Führungsverhalten an die Mentees im Rahmen eines regelmäßigen Austauschs weiter. In einem zweiten Baustein des Programms finden Inhouse-Schulungen sowie Workshops und Vorträge zu Personalwirtschaft, Haushalt und Organisation statt. Das Qualifizierungsprogramm dauert zwei Jahre und soll bei Erfolg fortgesetzt werden.

Beispiel 1: Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung im Bundesamt für Strahlenschutz

In den Expertinnen- und Experteninterviews der Hertie School of Governance mit Behördenvertreterinnen und -vertretern wurde vielfach darauf verwiesen, dass höhere Leitungsfunktionen mit bestimmten Arbeitskulturen und Arbeitsstrukturen wie etwa sehr langen Arbeitszeiten, häufigen Dienstreisen oder ständiger Verfügbarkeit verbunden sind. Diese Arbeitsbedingungen können daher unter Umständen für Personen mit Familienpflichten, aktive Mütter und aktive Väter, tendenziell eher abschreckend sein. In der überwiegenden Mehrheit übernehmen in Deutschland noch Frauen die „Familienpflichten“, was dazu führt, dass die Anwesenheitskultur für Führungspositionen tendenziell für Frauen unattraktiver ist bzw. Frauen die Ausübung einer Führungsposition unmöglich macht. In zahlreichen Studien geben Frauen auf dem Karriereweg jedoch an, kein Vereinbarkeitsproblem zu haben, wohl aber ein Problem mit Vorgesetzten, die ihnen die Vereinbarkeit von (zeitlichen) Führungsanforderungen mit Familienpflichten nicht zutrauen.⁴³

42 Der Begriff der „Gläsernen Decke“ wurde erstmals 1986 im Wall Street Journal verwandt. Er stammt aus dem ökonomischen Kontext und findet seither in der genderorientierten Forschung für sämtliche Organisationen in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung Anwendung. Der Terminus bezeichnet den sinkenden Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene vgl. Elke Holst, Anita Wiemer: *Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen* weiterhin massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) Nummer 4/2010. Kathrin Dressel; Susanne Wanger: *Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt*. In: Ruth Becker; Beate Kortendiek: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden 2008. Seiten 489–498. Marlies W. Fröse: *Gender in Organisationen und Unternehmen*. In: Marlies W. Fröse; Maria Rumpf (Hg.): *Women in Management*. Königstein 2004. Seiten 61–112. Sabina Littmann-Wernli; Renate Schubert: *Frauen in Führungspositionen – Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend?* In: *Arbeit*, Heft 2/2001, Seite 135–148.

43 Forsa Umfrage für die Initiative Generation CEO, Capital Heft 11/2007

Höhere Leitungsebenen wie Abteilungsleitungen werden darüber hinaus in verschiedenen Ressorts politisch besetzt. Diese Besetzungen erfolgen nicht nur aus dem Kreis der Beschäftigten, sondern häufig auch von außen.⁴⁴

Es ist auffällig, dass der Frauenanteil im Bundeskabinett in den vergangenen zwanzig Jahren stets deutlich über dem Frauenanteil in den Leitungsfunktionen der obersten Bundesbehörden lag.

In den nachgeordneten Bundesbehörden und im mittelbaren Bundesdienst verlaufen die Entwicklungen der Frauenanteile an den höheren Leitungsfunktionen beständiger als in den obersten Bundesbehörden.⁴⁵ In den nachgeordneten Bundesbehörden (vgl. Abbildung 18) stiegen die Frauenanteile im Berichtszeitraum kontinuierlich an.⁴⁶

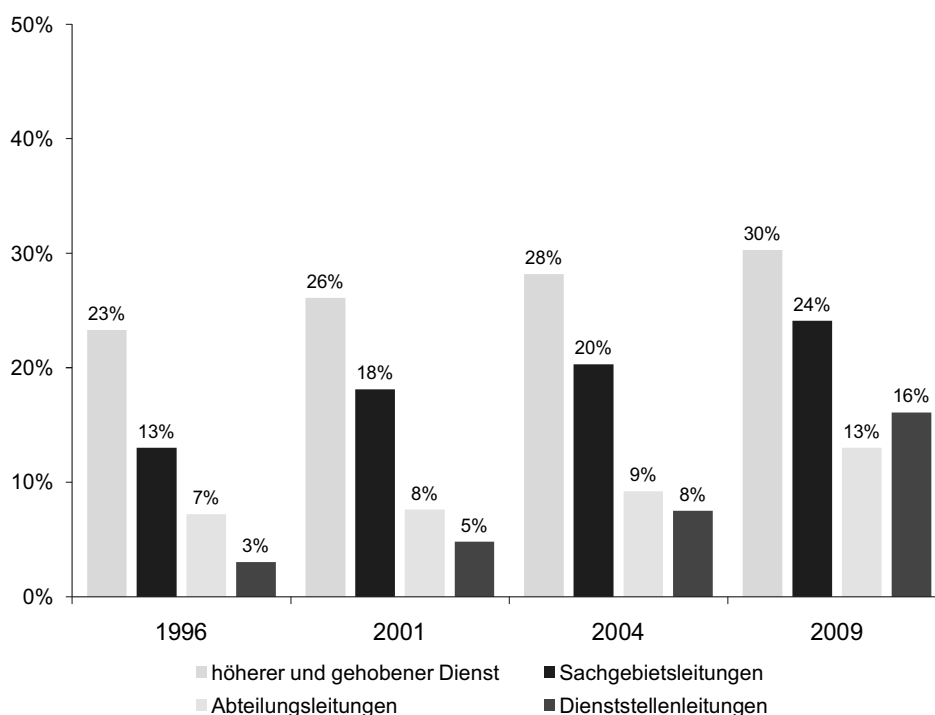


Abbildung 18: Frauenanteile am höheren und gehobenen Dienst und an Leitungsfunktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden

Quelle: Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

44 Vgl. Falk Elbinger; Linda Jochheim: Wessen loyale Diener? Wie die Große Koalition die deutsche Ministerialbürokratie veränderte. In: der moderne staat, 2/2009, Seiten 327ff.

45 In den nachgeordneten Bundesbehörden und im mittelbaren Bundesdienst existieren Sachgebietsleitung und Dienststellenleitung im gehobenen und höheren Dienst. Diese Funktionen sind hier zusammengefasst.

46 Im Jahr 2004 meldeten die nachgeordneten Bundesbehörden 9.675 Leitungsfunktionen (Frauenanteil 18,5 Prozent), im Jahr 2009 8.398 Leitungsfunktionen (Frauenanteil 23,1 Prozent). Quelle: Gleichstellungsstatistik

Auch im mittelbaren Bundesdienst (vgl. Abbildung 19) ist eine leichte Verbesserung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen zu verzeichnen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Leitungsfunktionen im nachgeordneten Bereich im Berichtszeitraum sank, während sie im mittelbaren Dienst zunahm.

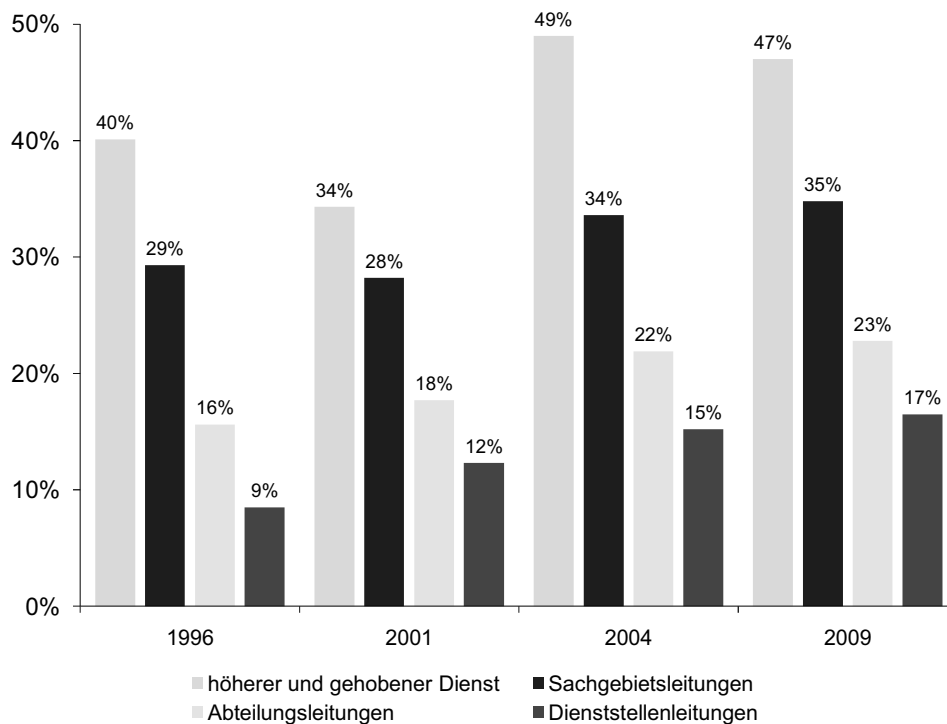


Abbildung 19: Frauenanteile am höheren und gehobenen Dienst und an Leitungsfunktionen im mittelbaren Bundesdienst im Zeitverlauf

Quelle: Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Sehr heterogen stellt sich der erreichte Stand der Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen im Vergleich der einzelnen obersten Bundesbehörden dar. Liegt der Durchschnitt im Jahr 2009 bei 23 Prozent, so bewegen sich die Behörden zwischen 48 Prozent im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und elf Prozent im Auswärtigen Amt (vgl. Abbildung 20).⁴⁷

⁴⁷ In der Zentrale des **Auswärtigen Amts** beträgt der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen 15 Prozent. Die Rahmenbedingungen der Tätigkeit im Auswärtigen Amt, wie regelmäßige internationale Rotation der Dienstposten, stellen eine besondere Hürde für Beschäftigte mit Familienpflichten dar. Dies trifft aufgrund der bestehenden Geschlechterrollen mit einer einseitigen Verteilung der unbezahlten Familienarbeit fast ausschließlich Frauen (vgl. Kapitel 3).

Der **Bundesrechnungshof** besteht aus der Verwaltung und den Prüfungsabteilungen. In der Verwaltung des Bundesrechnungshofes beträgt der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen rund 44 Prozent, in den Prüfungsabteilungen rund 15 Prozent.

Beim **Bundesverfassungsgericht** werden zwei Werte dargestellt. Der dunkle Balken entspricht wie bei allen anderen obersten Bundesbehörden dem Wert aus der Gleichstellungsstatistik nach der GleichStatV. Nach der Gleichstellungsstatistik werden beim Bundesverfassungsgericht auch die Amtsträgerinnen und Amtsträger (Präsidentin und Präsident, Vizepräsidentin und -präsident, Bundesverfassungsrichterin und -richter) mit erfasst. Der helle Balken gibt zusätzlich den Frauenanteil an den Leitungsfunktionen ohne Berücksichtigung der Amtsträgerinnen und Amtsträger im Bundesverfassungsgericht wieder.

Die Reihenfolge der obersten Bundesbehörden in Abbildung 20 und 21 folgt dem absoluten Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen.

Über den in 2009 gegebenen Stand hinaus, ist auch die Veränderung im Berichtszeitraum 2004 bis 2009 (angegeben in Prozentpunkten) sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 21).⁴⁸

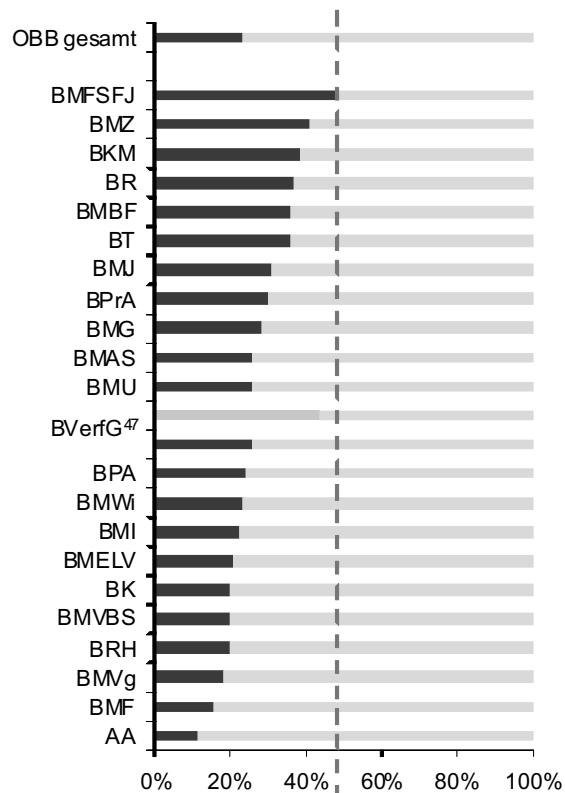


Abbildung 20: Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in obersten Bundesbehörden 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

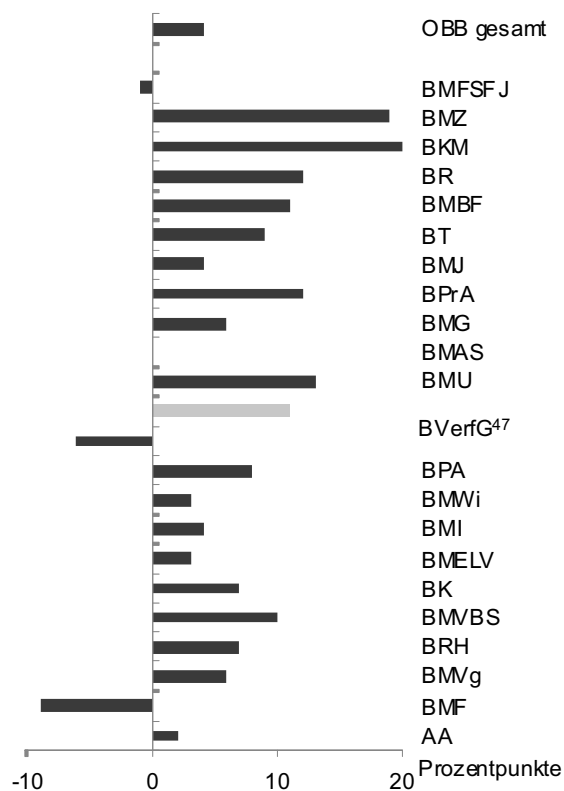


Abbildung 21: Veränderung des Frauenanteils an Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004, 2009

⁴⁸ Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist ein Vergleich der Frauenanteile an Leitungsfunktionen zwischen 2004 und 2009 nicht möglich, da die Behörde im Jahr 2004 nicht als solche existierte. Zwischen 2002 und 2005 waren diese Aufgabenbereiche auf die damaligen Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit sowie das Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung verteilt.

Voraussetzung für eine stärkere Teilhabe von Frauen ist deren Berücksichtigung bei der Übertragung von Leitungsfunktionen. Im Durchschnitt des Berichtszeitraums wurde im Bundesdienst jährlich rund jede fünfte Leitungsfunktion neu besetzt. Im Vergleich zum Frauenanteil am höheren Dienst zeigt sich keine einheitliche parallele Entwicklung.⁴⁹ Der Frauenanteil an Übertragungen aller Leitungsfunktionen stieg zwischen 2004 und 2009 von 30 Prozent auf 37 Prozent (vgl. Abbildung 22). Die Frauenanteile an übertragenen Leitungsfunktionen sinken mit steigender Hierarchie. Der Frauenanteil bei der Übertragung von Abteilungsleitungen ist dahingegen beispielsweise nicht nur deutlich geringer, er ist auch zwischen den Jahren schwankend und entwickelte sich zeitweise rückläufig.⁵⁰

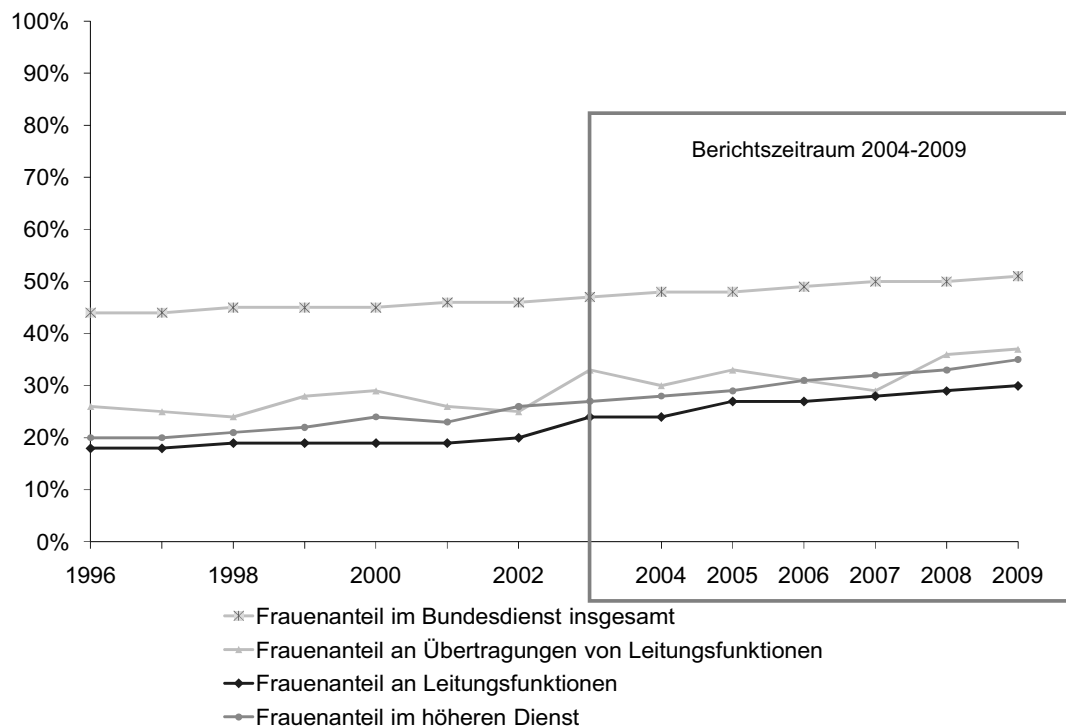


Abbildung 22: Frauenanteil an Übertragungen von Leitungsfunktionen im Bundesdienst im Vergleich mit anderen Frauenanteilen im Zeitverlauf

Quelle: Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

49 Es ist aus den Zahlen der Gleichstellungsstatistik nicht ersichtlich, welcher Teil der Beschäftigten über die formalen Voraussetzungen zur Übertragung einer Leitungsfunktion verfügt.

50 Der Frauenanteil an der Übertragung von Abteilungsleitungen war im Berichtszeitraum uneinheitlich: null Prozent 2004, sechs Prozent 2005, 16 Prozent 2006, 14 Prozent 2007, sechs Prozent 2008, vier Prozent 2009.

Im Durchschnitt des Berichtszeitraums weist der mittelbare Bundesdienst mit 63 Prozent die geringste Überrepräsentation von Männern bei Übertragungen von Leitungsfunktionen auf. In den obersten Bundesbehörden wurden 78 Prozent der Leitungsfunktionen an Männer übertragen. Diese Differenzen zwischen Frauen und Männern relativieren sich teilweise bei Betrachtung der durchschnittlichen Männeranteile im höheren Dienst und an bestehenden Leitungsfunktionen (vgl. Tabelle 3).⁵¹

	oberste Bundesbehörden	nachgeordnete Bundesbehörden	mittelbarer Bundesdienst
Männeranteil an Übertragungen von Leitungsfunktionen	78 Prozent	74 Prozent	63 Prozent
Männeranteil am höheren Dienst	67 Prozent	72 Prozent	66 Prozent
Männeranteil an Leitungsfunktionen	79 Prozent	79 Prozent	68 Prozent

Tabelle 3: Durchschnittlicher Männeranteil an der Übertragung von Leitungsfunktionen in den Verwaltungsbereichen im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungstatistik 2004, 2009

Männer wurden in den obersten Bundesbehörden und nachgeordneten Behörden überproportional zu ihrem Anteil am höheren Dienst berücksichtigt. Lediglich im mittelbaren Bundesdienst, in denen die Geschlechterverhältnisse auf Leitungsebene etwas ausgewogener sind, sieht dies anders aus.

⁵¹ Zu berücksichtigen ist, dass bei nachgeordneten Behörden und im mittelbaren Bundesdienst eine große Anzahl von Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst existiert.

Übertragungen von Leitungsfunktionen können mit oder ohne Ausschreibung erfolgen. Beide Varianten unterscheiden sich im Ergebnis nicht in den Frauenanteilen. Auffällig ist jedoch, dass sich im Verhältnis zu den jeweiligen Beschäftigten mehr Männer als Frauen bewerben (vgl. Tabelle 4). Besonders ausgeprägt ist dieses ungleiche Verhältnis in den obersten Bundesbehörden. Hier bewarb sich im Berichtszeitraum durchschnittlich jährlich nur jede neunte Frau des höheren Dienstes im Vergleich zu jedem vierten Mann des höheren Dienstes auf eine Leitungsfunktion.

	Frauen (die sich auf Leitungsfunktionen bewerben)	Männer (die sich auf Leitungsfunktionen bewerben)
oberste Bundesbehörden	10,8 Prozent	25,8 Prozent
nachgeordnete Bundesbehörden	15,7 Prozent	17,2 Prozent
mittelbarer Bundesdienst	14,3 Prozent	16,1 Prozent

Tabelle 4: Durchschnittlicher Anteil der jährlichen Bewerberinnen und Bewerber für eine Leitungsfunktion an den weiblichen und männlichen Beschäftigten des höheren Dienstes im Bundesdienst im Berichtszeitraum⁵²

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 bis 2009

Die Gründe für die geringere Anzahl von Bewerbungen von Frauen für Leitungsfunktionen sind aus der Statistik nicht abzuleiten. Eine vertiefte Analyse der Aufstiegsstrategien und des Bewerbungsverhaltens von Frauen und Männern (im öffentlichen Dienst) könnte aufschlussreiche Erkenntnisse liefern.

Der 2009 erreichte Stand der Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen und die Praxis der Übertragungen wird durch die Gleichstellungsbeauftragten sehr skeptisch eingeschätzt. 77 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten bekräftigen den fortbestehenden Verbesserungsbedarf bezüglich der Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen, rund 63 Prozent sehen aber keine starken Bemühungen zur Verbesserung dieser Situation in ihren Behörden. Die Gleichstellungsbeauftragten sind gleichzeitig überwiegend unzufrieden mit ihrer Beteiligung an der Übertragung von Leitungsfunktionen.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen bleibt ein gleichstellungspolitisches Feld mit überschaubarer Dynamik und weiterhin bestehendem Handlungsbedarf.

⁵² Leitungsfunktionen kommen gemäß der Gleichstellungsstatistik in den nachgeordneten Bundesbehörden und im mittelbaren Bundesdienst in der Laufbahn des höheren und gehobenen Dienstes vor, in den obersten Bundesbehörden nur im höheren Dienst. Aus Gründen der Vergleichbarkeit zwischen den Verwaltungsbereichen sind hier nur die Leitungsfunktionen des höheren Dienstes erfasst. Grundgesamtheit und Bezugsgröße der Frauen und Männer ist daher die Laufbahn des höheren Dienstes.

2.2 Entgeltungleichheit in der Bundesverwaltung

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern sind in den vergangenen Jahren verstärkt in den Fokus gleichstellungspolitischer Betrachtungen gerückt.⁵³ Im Vergleich der Bruttostundenverdienste ergibt sich laut Statistischem Bundesamt eine Differenz von 23 Prozent zu Lasten der Frauen, die mithin höher ist als der Durchschnitt der EU-15 Länder (vgl. Abbildung 23).⁵⁴ Die Bundesregierung hat sich daher, ebenso wie die Europäische Union, den Abbau bestehender Entgeltunterschiede zum Ziel gesetzt.⁵⁵ Sie setzt dabei im Einklang mit der EU-Kommission auf eine ursachengerechte Strategie.

Es sind insbesondere drei Punkte, die sich allen Erhebungen zufolge als besonders prägende Ursachen der bestehenden Ungleichheiten herausstellen:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiter Realität.
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt.
- Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.⁵⁶

53 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland*. Berlin 2009, Seite 9; Kommission der Europäischen Gemeinschaften: *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 18.07.2007: Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles*. Weitere Initiativen sind die neue EU-Kampagne zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, die am 03.03.2010 von der EU-Kommission eingeleitet wurde sowie die EU-Frauencharta, die anlässlich des Internationalen Frauentages 2010 vom 08.03.2010 von der EU Kommission vorgestellt wurde.

54 Statistisches Bundesamt. Pressemitteilung Nummer 079 vom 05.03.2010

55 Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.10.2009, Seite 74

56 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland*. Berlin 2009, Seite 9

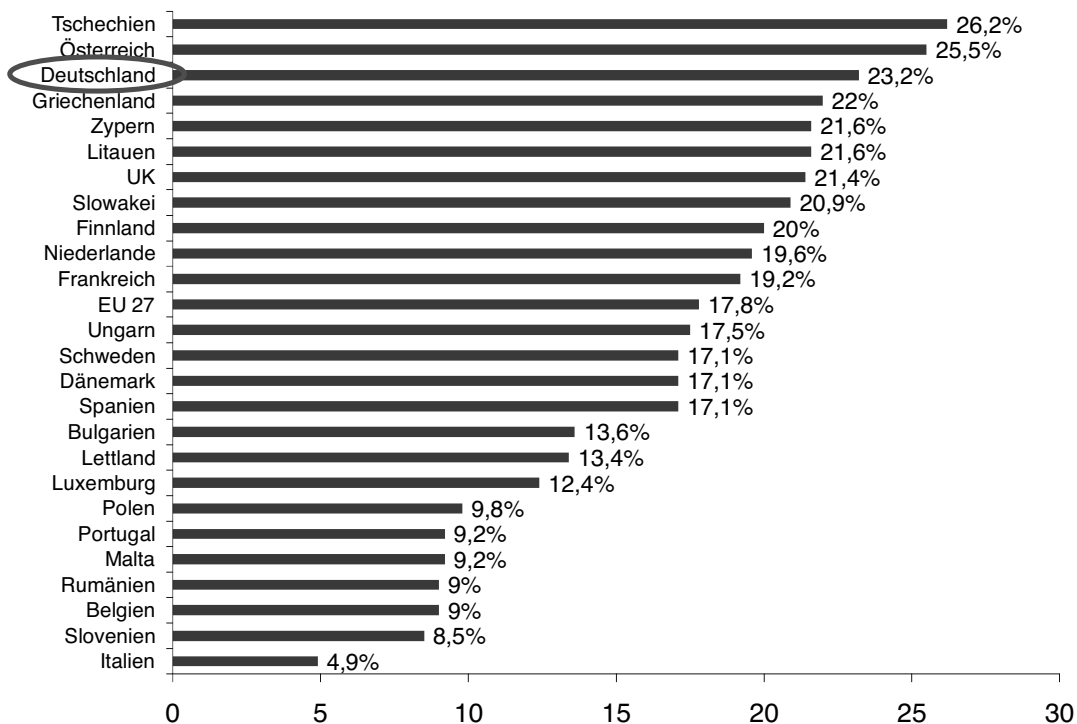


Abbildung 23: Entgeltdifferenz zu Lasten von Frauen in den EU-27 Staaten in Prozentpunkten 2008

Quelle: Europäische Kommission 2010⁵⁷

Das Dienst- und Besoldungsrecht des Bundesdienstes engt infolge formaler Kriterien der Stellenbewertung und des Stellenzugangs den Raum für Entgeltdifferenzen deutlich ein. Dies ist eine Ursache dafür, dass die Entgeltungleichheit in der öffentlichen Verwaltung geringer ist als in der Privatwirtschaft. Der Verdienstunterschied fällt einer aktuellen Untersuchung des Statistischen Bundesamtes zufolge in der Privatwirtschaft mit 22,6 Prozent wesentlich größer aus als im öffentlichen Dienst mit sieben Prozent. Im Bundesdienst liegt der Entgeltunterschied des Bruttostundenlohn lediglich bei einem Prozent.⁵⁸

Es sind verschiedene Merkmale denkbar, mittels derer Entgeltunterschiede im Bundesdienst erfasst werden können: Beschäftigungsverhältnis, Beschäftigungsumfang, Laufbahngruppe, Leitungsfunktion und Entgelt-/Besoldungsgruppe (vgl. Abbildung 24). Auf diese Merkmale wird in der Folge näher eingegangen, mit Ausnahme des Beschäftigungsumfangs, welcher in Kapitel 3 im Zuge der Darstellung der Teilzeitbeschäftigung näher thematisiert wird. Beschäftigungsverhältnis, Laufbahngruppe, Besoldungs-/Entgeltgruppe resultieren auch aus formal geregelten Faktoren (zum Beispiel Bildungsabschluss, Dienstalter, Erfahrungsstufe), die für Frauen und Männer in

57 Homepage Eurostat am 28.06.2010

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/employment am 31.07.2010 Die Werte der Länder Irland und Estland sind nicht angegeben.

58 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und der Privatwirtschaft*. Berlin 2009, Seite 12

Hierbei muss angemerkt werden, dass die Untersuchung des statistischen Bundesamtes auf der den gesamten öffentlichen Dienst Deutschlands erfassenden Personalstandstatistik basiert. Die Personalstandstatistik ist nicht deckungsgleich zur Gleichstellungstatistik, die den hier dargestellten strukturellen Ungleichgewichten zu Grunde liegt. So geht diese Untersuchung des statistischen Bundesamtes von einem Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Bundes von 38 Prozent aus, während der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung basierend auf der Gleichstellungstatistik bei 50 Prozent liegt. Weiterhin wurde nicht das standardisierte Verfahren zur Berechnung des Gender Pay Gaps der EU angewandt.

gleicher Weise gelten. Darüber hinaus bestehen weitere Einflussfaktoren, wie Erwerbsunterbrechungen oder Studienrichtung, zu denen aus der Gleichstellungsstatistik keine Daten bereitstehen. Insofern kann an dieser Stelle nicht untersucht werden, inwiefern Aspekte der individuellen Biographie erklärende Faktoren für Entgeltungleichheit enthalten.

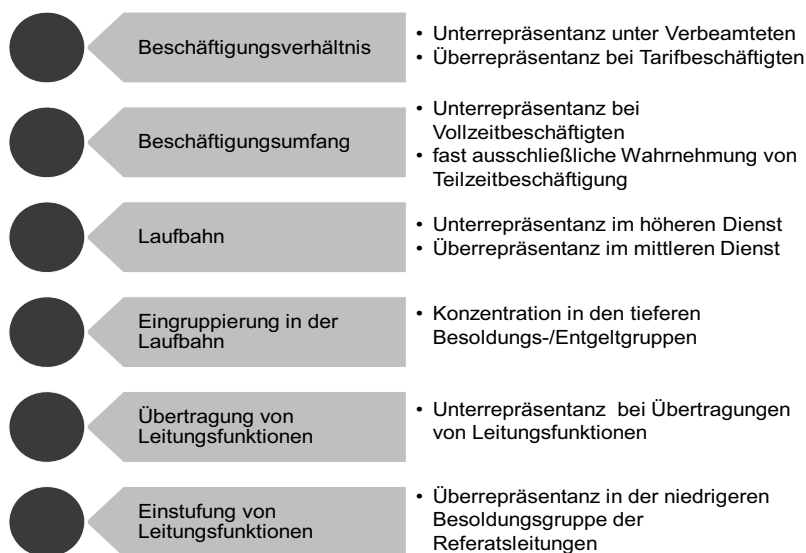


Abbildung 24: Varianten der Entgeltungleichheit zu Lasten von Frauen

Ein wichtiges formales Merkmal, das mit erheblichen finanziellen Auswirkungen verbunden ist, ist der Unterschied zwischen der Beschäftigung als Beamtin/Beamter oder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer.⁵⁹ Es zeigt sich, dass – bezogen auf alle Beschäftigten – Männer mehr als doppelt so häufig verbeamtet werden (vgl. Abbildung 25). Diese Tatsache ist auf die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf Laufbahngruppen zurückzuführen. Frauen sind im mittleren Dienst überrepräsentiert. Hier sind Verbeamtungen weniger üblich als im höheren Dienst, in dem Männer überrepräsentiert sind. Im Bundesdienst ist daher nur jede fünfte Frau Beamtin, demgegenüber aber fast jeder zweite Mann Beamter. Mit dem Beamtenstatus gehen Vorteile nicht allein bezüglich der Beschäftigungssicherheit oder der Altersversorgung, sondern auch in der monatlichen Belastung mit Sozialabgaben einher. Verbeamtete Beschäftigte erhalten daher in der gleichen Besoldungsgruppe bei gleichen Brutto-bezügen deutlich höhere Nettobezüge. Diese finanziellen Vorteile haben männliche Beschäftigte somit deutlich häufiger als weibliche.

59 Zwischen männlichen und weiblichen Beamten ist die Entgeltdifferenz minimal und beträgt lediglich 1,7 Prozent. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und der Privatwirtschaft*. Berlin 2009, Seite 12

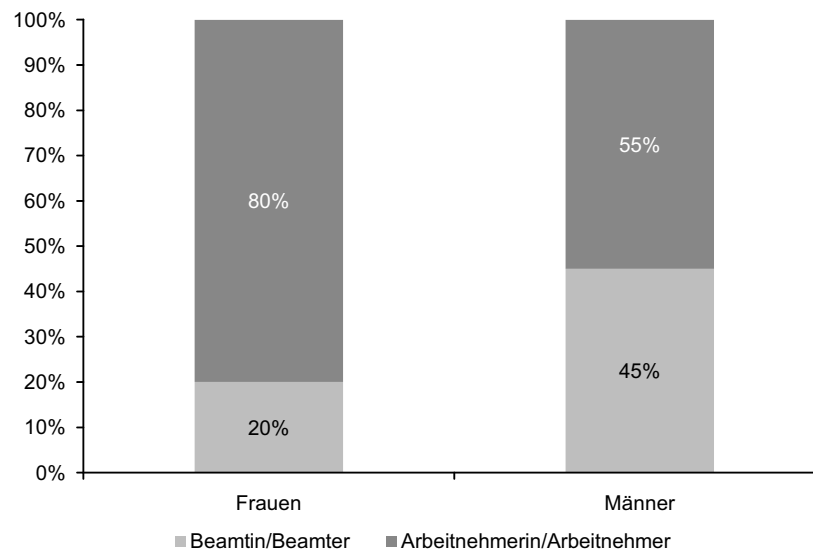


Abbildung 25: Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigungsverhältnissen im Bundesdienst 2009
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Die ungleiche Verteilung der Frauen auf die Laufbahngruppen (vgl. Abbildung 8) setzt sich innerhalb der Laufbahngruppen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen fort. So sind Frauen sowohl im höheren als auch gehobenen Dienst nicht gleichmäßig über alle Besoldungs-/Entgeltgruppen verteilt (vgl. Abbildung 26). Ihr Anteil ist in den jeweils unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppen sehr viel höher als in den oberen. Auch hiermit gehen geringere Entgelte einher.

Abbildung 26 zeigt die relative Verteilung von Frauen und Männern auf die jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.⁶⁰ Die roten und grauen Balken zeigen dabei jeweils an, wie viel Prozent aller Frauen und Männer in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe beschäftigt sind. Insgesamt zeigt sich, dass sich in den höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppen relativ wenige Beschäftigte befinden. Der Großteil der Beschäftigten liegt dagegen in den mittleren Besoldungs-/Entgeltgruppen. Auffällig und ein Ausdruck für eine ungleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern ist jedoch die jeweils unterschiedliche Länge der roten und grauen Balken. Bei einer Gleichverteilung von Frauen und Männern wären innerhalb der Besoldungs-/Entgeltgruppen die Balken jeweils gleich lang. Dahingegen zeigt die Länge der Balken, dass Frauen überdurchschnittlich in den Gruppen neun, sechs und fünf, Männer hingegen in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen ab Gruppe zehn beschäftigt sind. Männer erzielen somit tendenziell höhere Einkommen als Frauen. Eine Erklärung für die starke Präsenz von Frauen in den Entgeltgruppen fünf und neun kann darin liegen, dass es sich hier um die Eingangsstufen in die Laufbahngruppen des mittleren und des gehobenen Dienstes handelt, in denen Frauen überproportional eingestellt werden. Ob Frauen in den Laufbahngruppen langsamer vorankommen, kann auf Grundlage der Gleichstellungsstatistik nicht beantwortet werden.

60 Die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten wurden mit den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst. Zum Teil gibt es Überschneidungen zwischen den Laufbahnen. So ist etwa A/E 13 Eingangsstufe des höheren Dienstes, kann aber auch Endstufe des gehobenen Dienstes sein. Ebenso verhält es sich mit der Besoldungs-/Entgeltgruppe A/E 9.

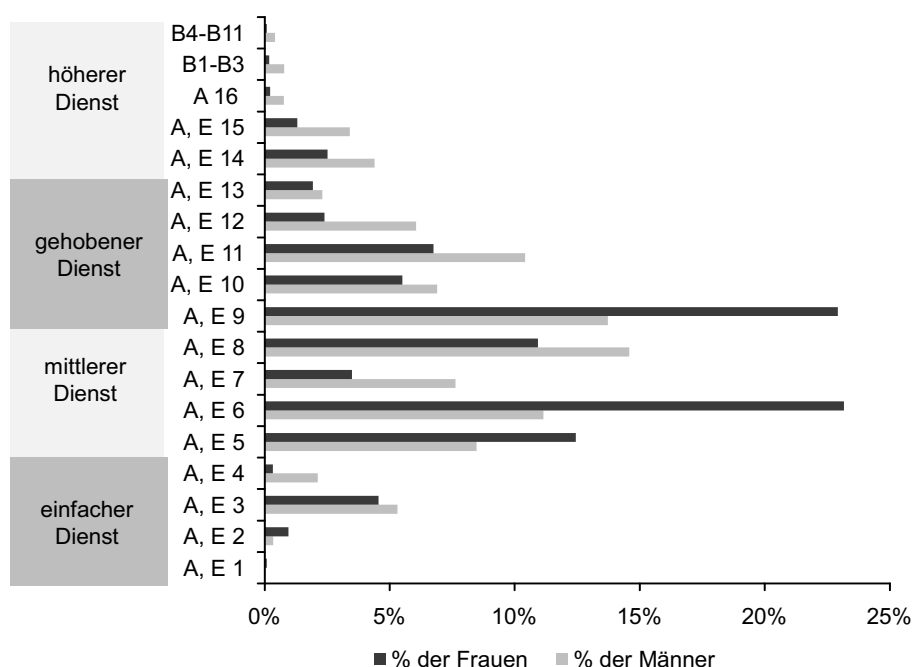


Abbildung 26: Frauen- und Männeranteile in Besoldungs-/Entgeltgruppen im Bundesdienst 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen resultieren auch aus der ungleichen Teilhabe an Leitungsfunktionen, die mit höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen einhergehen. Allein der sehr geringe und mit steigender Hierarchie abnehmende Frauenanteil an Leitungsfunktionen hat damit bereits einen statistischen Effekt auf die Entgeltunterschiede. Einkommensunterschiede sind aber auch bei hierarchisch gleicher Leitungsfunktion zu beobachten. Abbildung 27 stellt exemplarisch die Einstufungen von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden dar.

Es ist erkennbar, dass Frauen als Referatsleiterinnen seltener in der höchstmöglichen Besoldungsgruppe B 3 eingruppiert sind, als es ihrem Anteil an den Referatsleitungen insgesamt entspräche. In der niedrigsten Besoldungsgruppe A 15 sind Frauen hingegen überproportional vertreten. Die Einstufung männlicher Referatsleiter verhält sich entsprechend umgekehrt. Sie sind überdurchschnittlich in der höheren Besoldungsgruppe und unterdurchschnittlich in der niedrigeren Besoldungsgruppe vertreten.

Für die Einstufung von Referatsleitungen bestehen auch dienstrechtliche Gründe, wie zum Beispiel Dienstalter oder Laufbahngruppenfortschritt, allerdings ist die beobachtete Einstufungsdifferenz auch unter Berücksichtigung dieser Hintergründe mit 14 Prozentpunkten in 2009 noch erstaunlich groß. Als Einstufungsdifferenz wird hier die Differenz des Referatsleiterinnenanteils zwischen A 15 und B 3 bezeichnet. Positiv ist anzumerken, dass die Frauenanteile unter den „B 3“-Referatsleitungen im Berichtszeitraum um sieben Prozentpunkte anstiegen und die Einstufungsdifferenz von 16 auf 14 Prozentpunkte leicht abnahm, nachdem sie von 2001 auf 2004 von 12 auf 16 Prozentpunkte gewachsen war.

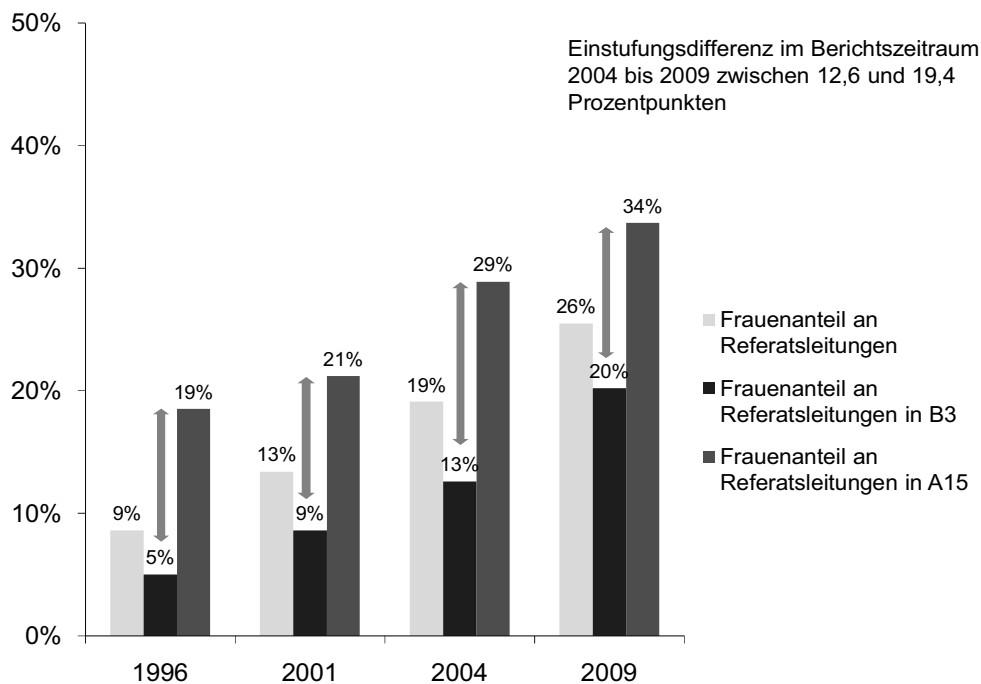


Abbildung 27: Einstufungsdifferenzen von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf⁶¹
 Quelle: Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Eine für diesen zweiten Erfahrungsbericht angestellte exemplarische Untersuchung der Altersstrukturen bei Beamtinnen und Beamten ab A 16 in den obersten Bundesbehörden zeigt zudem, dass die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in dieser Besoldungsstufe in den jüngeren Altersgruppen sinkt. So sind Beamtinnen und Beamte unter 40 Jahren im Jahr 2009 in den Bundesministerien in der Besoldungsgruppe A 16 gleichermaßen vertreten. Nach Berechnung des Statistischen Bundesamtes sind dies rund 0,6 Prozent der Beamtinnen und Beamten.

Ein Vergleich der dargestellten Merkmale Beschäftigungsverhältnis, Laufbahngruppe und Besoldungs-/Entgeltgruppe in Tabelle 5 vermittelt das Bild einer „typischen“ Frau und eines „typischen“ Mannes in den obersten Bundesbehörden. Es zeigen sich unterschiedliche Merkmalsausprägungen, die entgeltrelevant sind.

	Frau	Mann
Beschäftigungsverhältnis	Arbeitnehmerin (58 Prozent der Frauen)	Beamter (72 Prozent der Männer)
Laufbahn	Mittlerer Dienst (41 Prozent der Frauen)	Höherer Dienst (38 Prozent der Männer)
Häufigste Entgeltgruppe in der Laufbahngruppe	E 9	A 15

Tabelle 5: Vergleich der „durchschnittlichen“ Frau und des „durchschnittlichen“ Mannes in den obersten Bundesbehörden 2009
 Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

61 Die Differenz der Balkenwerte zu 100 Prozent sind jeweils die Männeranteile, die aus Gründen der Lesbarkeit hier nicht aufgeführt sind.

In den vergangenen 15 Jahren sind, nicht zuletzt durch die Gleichstellungsgesetzgebung angestoßen, positive Veränderungen festzustellen. So stieg zum Beispiel der Anteil der Beamtinnen unter den weiblichen Beschäftigten der obersten Bundesbehörden. Der Frauenanteil am höheren Dienst hat sich im Bundesdienst zwischen 1994 und 2009 verdoppelt. Die besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen zu einer selbstverständlicheren Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Aber: Hinsichtlich der tatsächlichen Teilhabe von Frauen und Männern am Bundesdienst bestehen noch immer unübersehbare Unterschiede, die entgeltwirksam sind und für Frauen ein geringeres Einkommen zur Folge haben.

In den vergangenen Jahren wurden Elemente leistungsorientierter Entlohnung in das Dienstrecht der Beamten sowie den TVöD integriert. Übergreifende Erfahrungen oder statistische Erhebungen hierzu liegen noch nicht vor. Hier wird auf diskriminierungsfreie Entscheidungen zu achten sein. Ein Monitoring der Entgeltunterschiede sowie eine gezielte Befähigung der Führungskräfte zur diskriminierungsfreien Beurteilung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher angeraten und werden in einzelnen Behörden auch bereits praktiziert.

Um für Personalverantwortliche in Unternehmen und Behörden die Möglichkeiten einer Analyse bestehender Entgeltungleichheit zu verbessern und auf mikroökonomischer Ebene Maßnahmen eines gleichstellungsfreundlichen Personalmanagements zu initiieren, startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009 das Programm Logib-D (vgl. Beispiel 2).

Logib-D steht für *„Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland“*. Logib-D ist ein Instrument, mit dem Personalentscheider interessierter Unternehmen und Behörden schnell und anonym die Entgeltstruktur in ihren Organisationen analysieren können. Logib-D kann zum einen die Höhe des durchschnittlichen Unterschieds der Entgelte weiblicher und männlicher Beschäftigter für den Betrieb insgesamt und für einzelne Betriebsteile ermitteln. Darüber hinaus können verschiedene typische Einflussfaktoren und Ursachen dieses Unterschieds einbezogen und analysiert werden. Das Programm Logib-D stellt anhand der eingegebenen Personaldaten in wenigen Minuten einen Bericht speziell zur Lage in der jeweiligen Organisation zur Verfügung. Für die Organisationen ist es damit möglich, genau festzustellen, wie sich beispielsweise die Berufung von Frauen in Führungspositionen oder andere Personalentwicklungsmaßnahmen auf die Verdienstunterschiede in ihrer Einrichtung auswirken.

Auch Behörden können von einer Nutzung von Logib-D profitieren. Logib-D zeigt den Personalabteilungsleitern einer Behörde die konkreten Schwachstellen ihrer Personalentwicklung auf. Mit Logib-D erhält die Behördenleitung neuartige strukturierte Informationen über die geschlechtsspezifische Entgeltstruktur und kann Ansatzpunkte zur Beseitigung einer festgestellten Entgeltdifferenz identifizieren.

Logib-D wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bereitgestellt. Das Programm steht Unternehmen, Behörden und sonstigen Organisationen als Angebot zur freiwilligen und anonymen Nutzung zur Verfügung (siehe www.logib-d.de). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert darüber hinaus für bis zu 200 interessierte Unternehmen eine vertrauliche Vergütungsberatung, die umfangreichere Analysen der Gehalts- und Lohnstruktur und konkrete Anstöße für personalentwicklungspolitische Veränderungen bietet.

Beispiel 2: Logib-D als Instrument zur Analyse von Entgeltstrukturen

2.3 Personalgewinnung und -entwicklung

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für...Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen... (vgl. § 8 Satz 1, 2 BGleG).

Ziel der Gleichstellungspolitik, die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben, vor allem auch an Leitungsfunktionen, zu ermöglichen und etwaige bestehende Benachteiligungen abzubauen, setzt die Durchführung gezielter Maßnahmen der Personalentwicklung voraus. Personalentwicklung heißt wiederum, die vorhandenen Potenziale und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten bestmöglich auszuschöpfen und auszubauen. In diesem Sinne liegen die Verbindungen zwischen Gleichstellung und Personalentwicklung auf der Hand. Nur über eine konsequente gleichstellungsorientierte Personalentwicklung lassen sich die Potenziale der Frauen und damit eines Großteils der Beschäftigten nutzen und die Aufgaben der jeweiligen Behörden langfristig effektiv erfüllen.

Im Rahmen der Gleichstellungsstatistik werden nachfolgende für die Personalgewinnung und -entwicklung relevante Merkmale erhoben: Frauenanteile an Bewerbungen und Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Beurteilungen und Spitzennoten, Fortbildungen und Laufbahngruppenaufstiegen.

Die Zahl der Bewerberinnen für den Einstieg in den gesamten Bundesdienst ist seit Beginn der umfänglichen statistischen Erfassung im Jahr 1996 nicht nur deutlich gestiegen, sondern hat sich auch in der Struktur verändert.⁶² In diesen Entwicklungen spiegeln sich zwei langfristige gesellschaftliche Trends wider, zum einen die steigenden Erwerbsquoten von Frauen,⁶³ zum zweiten die ebenso steigenden Anteile von Frauen mit Universitätsabschlüssen (vgl. Abbildung 28 und 29).⁶⁴ Diese Trends drücken sich besonders in den Bewerbungen zu den Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes aus, während Frauen im mittleren Dienst seit jeher mehr als die Hälfte der Bewerbungen stellten.

62 Der mittelbare Bundesdienst wurde erst im Zuge der Frauenförderstatistik 1996 statistisch erfasst. Daher sind Aussagen für den gesamten Bundesdienst erst ab 1996 möglich.

63 Die Frauenerwerbsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen unter den 16 – 65 jährigen Frauen. Sie stieg bundesweit von 55,2 Prozent in 1997 auf 65,4 Prozent in 2008. Frauen stellen heute rund 45 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Nürnberg 2009, Seite 17f. sowie Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Gender Daten Report* am 14.07.2010
<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-3-entwicklung-der-erwerbsbeteiligung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland.html> am 31.07.2010

64 Im Zeitraum 1992 bis 2007 hat sich der Frauenanteil an Studienabschlüssen bundesweit von 41 Prozent auf 51 Prozent erhöht. Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 13. Fortschreibung*. Bonn 2009, Seite 15

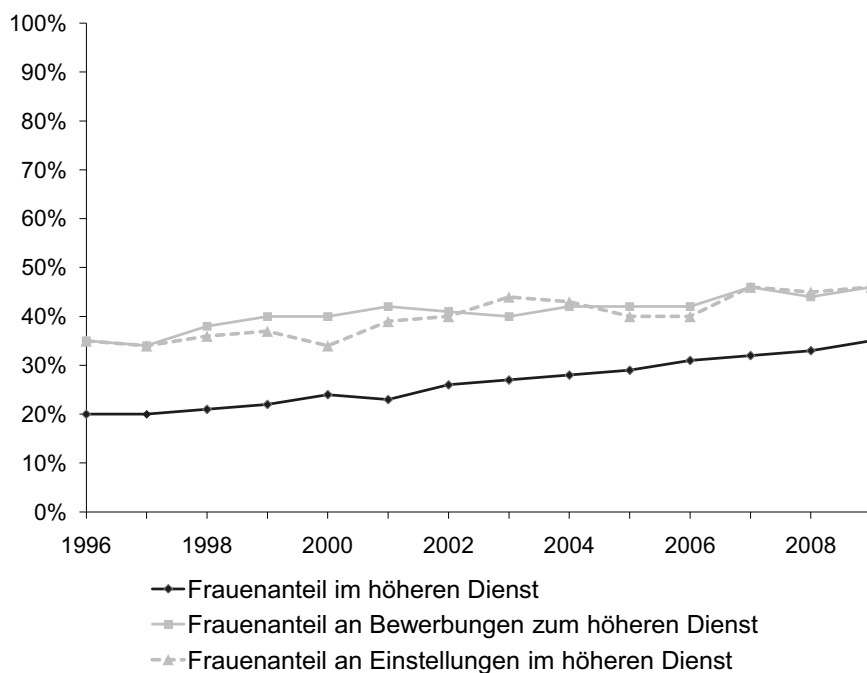


Abbildung 28: Frauenanteile an Bewerbungen und an Einstellungen im höheren Dienst im Zeitverlauf
 Quelle: Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Im höheren Dienst erhöhte sich der Frauenanteil unter den Bewerbungen zwischen 1996 und 2009 um elf Prozentpunkte. Dem Bundesdienst gelingt es jedoch noch nicht, das auf dem Arbeitsmarkt vorhandene Potenzial weiblicher Fachkräfte voll auszuschöpfen.⁶⁵ Im höheren Dienst besteht eine auffällige Parallelität der Frauenanteile an Bewerbungen und Einstellungen im Zeitverlauf. Dies bedeutet, dass Frauen relativ exakt zu ihren Bewerbungsverhältnissen eingestellt wurden. Im gehobenen Dienst sind die Frauenanteile an Einstellungen höher als die Frauenanteile an Bewerbungen.

Frauen werden im höheren und gehobenen Dienst mindestens repräsentativ zu den Bewerbungen eingestellt.

⁶⁵ In den Rechtswissenschaften bewegt sich der Frauenanteil unter den weiblichen Absolventen 2005 bis 2008 im Durchschnitt bei 51 Prozent. Unter den Absolventen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre waren im Jahr 2008 48 Prozent Frauen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.3.1, 1980 – 2008). Der Frauenanteil unter den Bewerbungen zum höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden lag zwischen 2005 und 2008 bei 46 Prozent. Quelle: Gleichstellungsstatistik

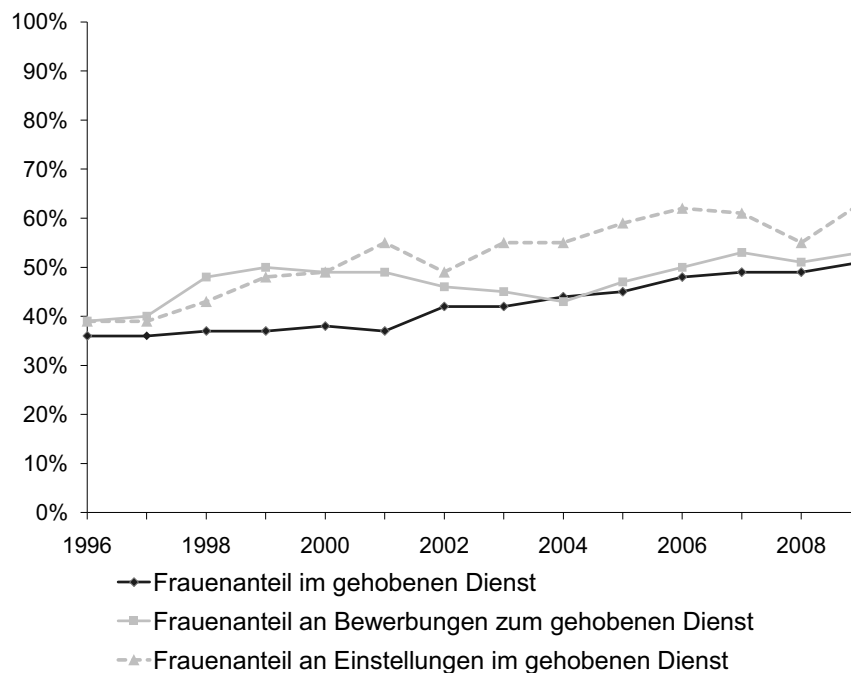


Abbildung 29: Frauenanteile an Bewerbungen und an Einstellungen im gehobenen Dienst im Zeitverlauf
Quelle: Frauenförderstatistik, Gleichstellungsstatistik

Fortbildungen und Maßnahmen der beruflichen Qualifikation sind wesentliche Instrumente der Personalentwicklung und der Vorbereitung von Nachwuchskräften auf spätere höherwertige Tätigkeiten. In diesem Sinne ist die repräsentative Berücksichtigung von Frauen an Fortbildungen notwendig, um gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu erlangen. Aussagen über die Teilnahme sind auf Basis der statistischen Daten, die lediglich die Zahl und nicht die Dauer und Inhalte der Fortbildungsmaßnahmen ausweisen, schwer zu treffen. Bezogen auf die Anteile der Frauen an Laufbahngruppen und Beschäftigungsverhältnissen werden sie an Fortbildungsveranstaltungen angemessen beteiligt. Die Frauenanteile an den Teilnehmenden von Fortbildungsveranstaltungen haben entsprechend den Frauenanteilen an den Laufbahngruppen im Berichtszeitraum zugenommen.

Beurteilungen und Spitzennoten haben große Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Beförderung und letztlich auf die Übertragung von Leitungsfunktionen.⁶⁶ Beamtinnen und Beamte sollen regelmäßig im Abstand von drei Jahren beurteilt werden (Regelbeurteilung) oder, wenn die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse es erfordern (Anlassbeurteilung).⁶⁷

⁶⁶ Spitzennoten sind die beiden höchsten vergebenen Noten. Sie sind in der Häufigkeit der Vergabe quotiert.

⁶⁷ Vgl. § 48 Bundeslaufbahnverordnung

Die Regelungen über Häufigkeit, Struktur und Inhalt der Beurteilungen für Tarifbeschäftigte wurden in den letzten Jahren weithin angeglichen. Die statistische Auswertung im Berichtszeitraum ergibt, dass Frauen für Spitzennoten höchstens vergleichbar ihrer Anteile an der Gesamtbeschäftigung oder den jeweiligen Laufbahngruppen berücksichtigt werden.⁶⁸ Abbildung 30 stellt die Frauenanteile an Beurteilungen und Spitzennoten im Vergleich zum Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2009 dar. In den obersten Bundesbehörden sind die Frauenanteile an diesen drei Merkmalen vergleichbar und liegen zwischen 44 Prozent und 49 Prozent. In den nachgeordneten Bundesbehörden und den Behörden des mittelbaren Bundesdienstes sind die Frauenanteile unter Beurteilungen und Spitzennoten sichtbar geringer als die Frauenanteile an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung.

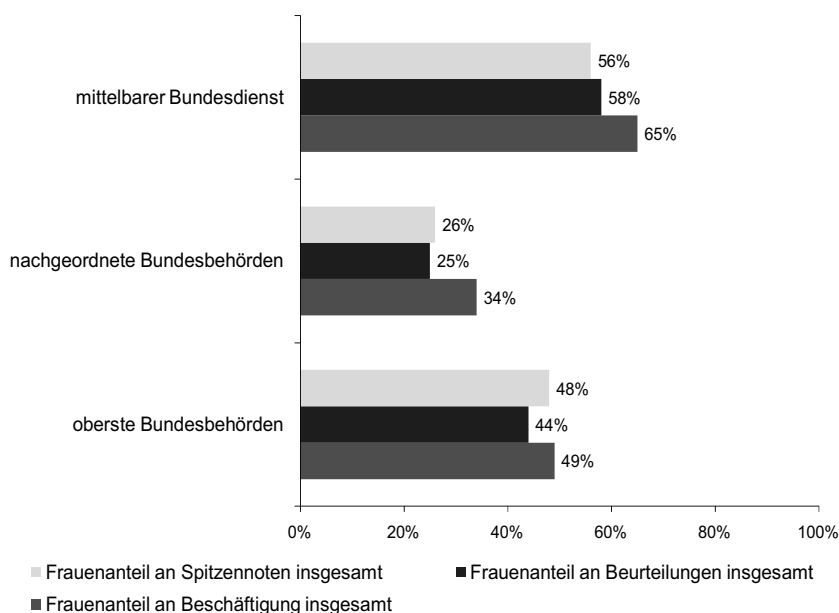


Abbildung 30: Frauenanteile an allen Beschäftigten bei Beurteilungen und Vergabe von Spitzennoten im Bundesdienst 2009
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Mit der Beförderung bei Beamtinnen und Beamten und Höhergruppierung bei Tarifbeschäftigten ist in der Regel die Übertragung eines höherwertigen Amtes bzw. einer höherwertigen Tätigkeit und einer höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe verbunden. Die Anteile der Frauen an Beförderungen und Höhergruppierungen lagen im Berichtszeitraum jeweils leicht unter ihren Anteilen an den Laufbahngruppen (vgl. Abbildung 31). Die in § 8 BGleG enthaltene einzelfallbezogene Quote, welche bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) die bevorzugte Beförderung von Frauen zum Abbau von Unterrepräsentanz vorsieht, konnte offenbar kaum Wirkung entfalten. Eine Erklärung hierfür kann darin liegen, dass in Anbetracht der vielfältigen Möglichkeiten, Qualifikationen zu bewerten, kaum je zwei Personen die exakt gleiche Qualifikation aufweisen und diese Regelung des BGleG daher nur äußerst selten zur Anwendung kommt. Dies wurde in den Interviews wiederholt bestätigt.

68 Datenschutzrechtliche Beschränkungen stehen tiefergehenden Auswertungen an dieser Stelle entgegen. So lässt sich nicht berechnen, ob Tarifbeschäftigte seltener beurteilt werden. Erhoben werden ohne Differenzierung Regel- und Anlassbeurteilung.

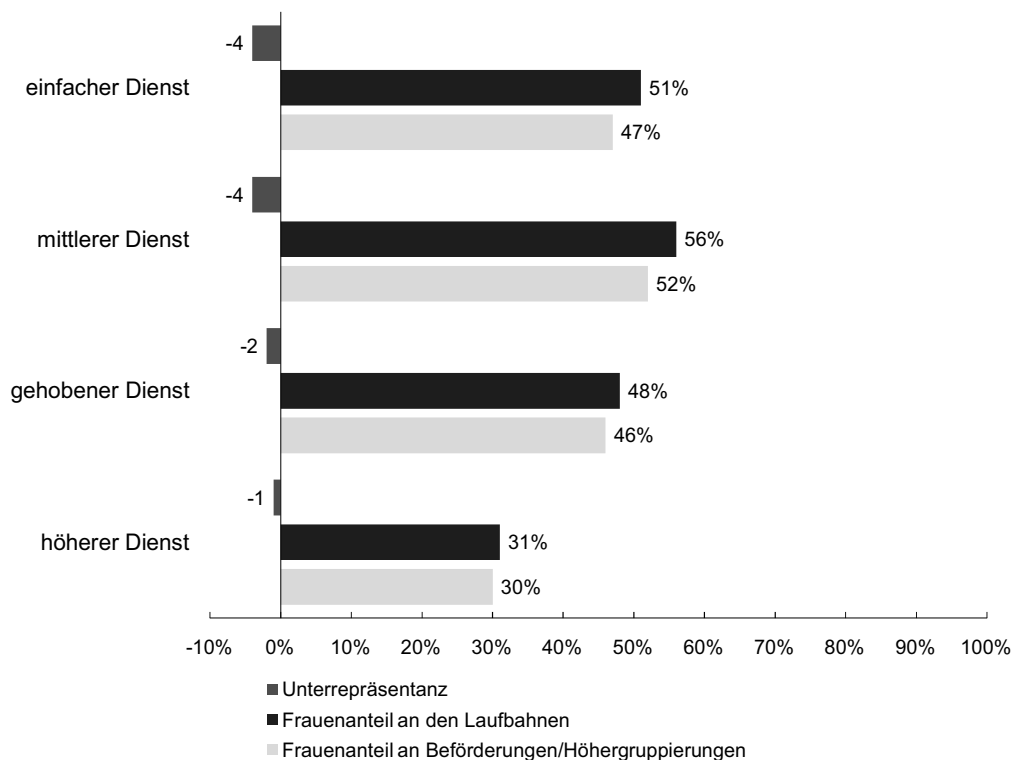


Abbildung 31: Durchschnittliche Frauenanteile an Beförderung und Höhergruppierung im Vergleich zu Frauenanteilen an den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum⁶⁹

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004–2009

Mit dem Laufbahngruppenaufstieg erwerben Beschäftigte die Befähigung, Ämter der nächsthöheren Laufbahngruppe zu erlangen und ihre beruflichen Chancen erheblich zu verbessern. Laufbahngruppenaufstiege kommen im Bundesdienst nur selten vor. Die vertikale Mobilität zwischen den Laufbahngruppen ist gering. Laufbahngruppenaufstiege setzen mehrjährige Berufserfahrung, ein erfolgreiches Durchlaufen eines Auswahlverfahrens der Dienststelle sowie eine umfangreiche fachspezifische Qualifizierung voraus. Dies betrifft besonders Beschäftigte der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes, da hier der Großteil der Beschäftigten im Bundesdienst verortet ist. Der in diesen Laufbahngruppen gegebene, rund 50-prozentige Frauenanteil schlägt sich jedoch nicht in entsprechenden Anteilen bei den Laufbahngruppenaufstiegen nieder. So absolvierten in den obersten Bundesbehörden im Zeitraum 2004 bis 2009 363 Personen einen Laufbahngruppenaufstieg, darunter 134 Frauen.

⁶⁹ Unterrepräsentanz wird hier verstanden als negative Differenz der Frauenanteile an Beförderungen/Höhergruppierungen im Vergleich zur Grundgesamtheit der jeweiligen Laufbahn.

oberste und nachgeordnete Bundesbehörden insgesamt	Anteil aller Beschäftigten, die einen Laufbahngruppenaufstieg vornehmen	
	Frauen	Männer
Durchschnitt 2004 bis 2009	0,2 Prozent	0,5 Prozent

Tabelle 6: Durchschnittliche Anteile von weiblichen und männlichen Laufbahngruppenaufstiegen an weiblichen und männlichen Beschäftigten in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden im Berichtszeitraum⁷⁰

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004, 2009

2.4 Behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen als Zielgruppe des BGleG

Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen (§ 1 Absatz 1 BGleG).

Die Bundesregierung plant, 2011 einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen zu verabschieden.⁷¹ Dieser soll Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe und Teilnahme behinderter Menschen beinhalten. Die Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen ist neben der Gleichstellung der Geschlechter, dem Abbau von Benachteiligung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesetzesziel des BGleG. Mit dieser Zielbestimmung knüpft das BGleG an das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) vom 19. Juni 2001, zuletzt geändert durch Artikel fünf des Gesetzes zur Einführung Unterstützter Beschäftigung vom 22. Dezember 2008, an, das die Selbstbestimmung und die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten oder von Behinderung bedrohter Menschen fördert. Den besonderen Bedürfnissen von behinderten und von Behinderung bedrohter Frauen wird dabei Rechnung getragen (vgl. § 1 SGB IX).

Im Unterschied zu den ersten beiden Gesetzeszielen kann durch Auswertung der Gleichstellungsstatistik keinerlei Aufschluss darüber gegeben werden, inwiefern den Belangen behinderter Frauen tatsächlich Rechnung getragen wird, da Daten hierzu in der Gleichstellungsstatistik nicht erhoben werden. Eine Erhebung über alle behinderten Frauen und insbesondere von Behinderung bedrohter Frauen in den Dienststellen ist nicht möglich, da keine Verpflichtung zur amtsärztlichen Untersuchung und zur Meldung einer Behinderung oder vorliegenden Schwerbehinderung bei der Dienststelle existiert. Es ist also den Beschäftigten selbst überlassen, ob sie den Grad ihrer Behinderung durch eine offizielle Stelle feststellen lassen oder nicht. Insofern kann nicht darüber berichtet werden, wie sich die generelle Umsetzung dieses speziellen Gesetzesziels entwickelt. Allerdings sollen in der vorzulegenden Evaluation des BGleG immerhin die thematischen Überschneidungen und die Verknüpfungen der Themen Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und Gleichstellung behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen dargelegt werden.

⁷⁰ Für den mittelbaren Bundesdienst werden diese Daten nicht erhoben.

⁷¹ Die Generalversammlung der Vereinten Nationen nahm am 13.12.2006 das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ an. Es wurde von Deutschland am 24.02.2009 ratifiziert und ist seit 26.03.2009 für Deutschland verbindlich.

Sowohl das Geschlecht als auch eine Behinderung stellen Diskriminierungsmerkmale dar. Es besteht bei behinderten Frauen entsprechend die Gefahr der Mehrfachdiskriminierung ebenso wie die der mangelnden Berücksichtigung als Zielgruppe von Gleichstellungsmaßnahmen. Behinderte Frauen treffen auf zusätzliche und vollkommen andere Hindernisse als nicht behinderte Frauen. Behinderten Frauen stellen sich zum Beispiel bei der Inanspruchnahme von Fortbildungen spezielle (zeitliche) Herausforderungen, nicht nur aber auch, wenn sie Kinder zu versorgen haben. Hier bedarf es besonderer Vorkehrungen wie etwa der Bereitstellung barrierefreier Veranstaltungsräume oder einer Gebärdensprachübersetzung. In verschiedenen obersten Bundesbehörden werden dazu bereits bei Bedarf entsprechende Angebote gemacht.

Das BGleIG appelliert an die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure, auf die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rücksicht zu nehmen und eine Mehrfachdiskriminierung zu verhindern. In diesem Sinne setzen sich auch die jeweiligen Vertretungen der Beschäftigten, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen, die auch für diesen gleichgestellte Beschäftigte zuständig sind (§ 68 Absatz 3 SGB IX), ein. So berichten die Gleichstellungsbeauftragten in der durchgeführten Befragung, dass die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung als besonders positiv eingeschätzt wird, da Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte häufig für die gleichen Ziele eintreten. Eine Konkurrenzsituation der Diskriminierungsmerkmale scheint in der Praxis kaum einzutreten. Das Merkmal „Geschlecht“ muss also nicht mit dem Merkmal „Behinderung“ rivalisieren. Eine weitere Schnittstelle der Themen kommt im betrieblichen Eingliederungsmanagement zum Tragen. Hier werden Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte oftmals beide involviert um eine optimale Betreuung, Vertretung und Beratung behinderter Menschen, (chronisch) Kranker und von Behinderung bedrohter Beschäftigter zu gewährleisten.

Dabei ist der Weg der Einflussnahme der Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlich zu dem der Schwerbehindertenvertretung. Während die Gleichstellungsbeauftragte in erster Linie mit der Behördenleitung und der Personalverwaltung befasst ist, steht die Schwerbehindertenvertretung darüber hinaus auch in engem Kontakt mit dem Personalrat, in dem die Schwerbehindertenvertretung ein Vortragsrecht hat.

Die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen sind jedoch nicht nur von den Interessensvertretungen, sondern von allen Akteurinnen und Akteuren, die für die Überwachung und Einhaltung des BGleIG zuständig sind, zu berücksichtigen. Inwieweit dies bislang erfolgt ist, lässt sich, wie eingangs dargelegt, nicht durch eine statistische Auswertung überprüfen. Jedoch verorten die Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf die Zielumsetzung keinen verstärkten Handlungsbedarf.

Die Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen ist als Gesetzesziel verankert, jedoch in den weiteren Vorschriften des Gesetzes ebenso wenig konkretisiert oder mit Vorgaben zur Umsetzung versehen wie in der Gleichstellungsgesetzverordnung eine Erhebung geeigneter Controllingdaten geregelt wird. Dadurch hängt die Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen insbesondere vom politischen Willen, der Sensibilität der verantwortlichen Akteurinnen und Akteure sowie des eigenverantwortlichen Engagements der Betroffenen ab, ihren Bedarf geltend zu machen. Das Beispiel des Paul-Ehrlich-Instituts (vgl. Beispiel 3) zeigt an dieser Stelle vorbildhaft auf, wie eine Verbindung der Gesetzesziele in einer modernen und an Leistung orientierten Organisation gestaltet ist.⁷²

Im **Paul-Ehrlich-Institut (PEI)** spielt die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes bei der Durchführung von Integrationsprojekten eine zentrale Rolle.

Häufig ist es für schwerbehinderte Menschen schwieriger, auf einem qualifizierten Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. Dies gilt insbesondere für den naturwissenschaftlichen Bereich. Dieses Problem hat das Paul-Ehrlich-Institut erkannt und führt deshalb seit 1996 Integrationsprojekte wie die Tandem-Projekte, das Equal-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem Partner in der Wissenschaft“ und aktuell „ProBAs“, ein Projekt zur Weiterqualifikation schwerbehinderter Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen durch.

Der Schwerpunkt dieser Projekte besteht darin, den Zugang zu qualifizierter Arbeit und Ausbildung im naturwissenschaftlichen und administrativen Bereich für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern. Außerdem zeigen die Projekte, dass auch behinderte qualifizierte Akademiker auf dem ersten Arbeitsmarkt einen wichtigen und insbesondere gleichwertigen Beitrag leisten, wenn sie entsprechend unterstützt werden.

In der Planung, Konzeption und Durchführung der Projekte wurden dabei die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung berücksichtigt. Die Projektmitglieder wurden in Schulungen hinsichtlich Genderrelevanz und -kompetenz vorbereitet. Potentiell genderrelevante Aspekte der Projektkonzeption konnten somit identifiziert werden. Nicht zuletzt wurden die beteiligten Institutionen für die Anliegen und Ideen der Genderansätze sensibilisiert und ein möglicher Transfer auf die eigene Organisationskultur angestoßen.

Heute ist aus den bereits abgeschlossenen Integrationsprojekten ein Netzwerk entstanden, das auch anderen Arbeitgebern zur Verfügung steht. Es berät und zeigt Wege auf, wie Integration gelingen kann. Dieses Netzwerk ist zuletzt 2010 mit dem United Nations Public Service Award (UNPSA) für das Projekt „Tandem in Science – Network for Integration Projects“ in der Kategorie „Improving transparency, accountability and responsiveness in the Public Service“ für die Region Europa und Nordamerika ausgezeichnet worden.

Im Paul-Ehrlich-Institut dienen Integrationsprojekte explizit der Leistungsorientierung, um auf hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderung nicht verzichten zu müssen und deren Potenzial auszuschöpfen. Nähere Informationen sind unter www.pei.de unter dem Stichwort Integrationsprojekte abrufbar.

Beispiel 3: Gleichstellungsorientierte Integrationsarbeit im Paul-Ehrlich-Institut

2.5 Gleichstellung bei institutionellen Leistungsempfängern

Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundsätze des BGleG anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden (§ 3 Absatz 3 BGleG).

Das BGleG richtet sich zwar in erster Linie an die Bundesverwaltung, unabhängig von ihrer Rechtsform, und an die Bundesgerichte. Jedoch soll auch bei institutionellen Leistungsempfängern sowie den im Wege der Zuweisung durch den Bund institutionell geförderten Einrichtungen sichergestellt werden, dass die Grundsätze des BGleG Anwendung finden. Institutionelle Leistungsempfänger werden jedoch durch die Gleichstellungstatistik nicht erfasst, sodass bis auf die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen keine Daten vorliegen und nur begrenzt Aussagen getroffen werden können.

Institutionelle Leistungsempfänger sind Stellen außerhalb der Bundesverwaltung, die Zuwendungen zur Deckung der gesamten Ausgaben oder eines nicht abgegrenzten Teils ihrer Aufgaben erhalten (vgl. § 26 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 Bundeshaushaltsordnung – BHO). Sie werden also vom Bund als Institution, unabhängig von einzelnen Projekten, finanziell unterstützt. Die Bundesbehörden entscheiden eigenständig bzw. zum Teil gemeinsam mit den Ländern über eine Förderung und dieser zu Grunde liegenden Bedingungen. Es ist daher auch von den zuwendenden Stellen der Bundesverwaltung abhängig, inwiefern die Leistungsempfänger die Ziele Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgen.⁷³

Die Bedeutung der Ausweitung des Geltungsbereichs des BGleG auf die institutionellen Leistungsempfänger wird an verschiedenen Aspekten deutlich: Zum einen geht es auch hier um den Grundsatz gleicher Teilhabe von Frauen und Männern an gesellschaftlichen Ressourcen. Zum anderen werden von den Leistungsempfängern, zum Beispiel in den Forschungseinrichtungen, langfristige Grundsatzentscheidungen mit großer gesellschaftspolitischer Relevanz vorbereitet oder getroffen, bei denen eine gleichberechtigte Beteiligung und Mitsprache von Frauen unbestritten wichtig sind. Auch rein quantitativ sind die Dimensionen beachtlich: Die vier größten institutionellen Leistungsempfänger des Forschungsbereichs, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung institutionell gefördert werden, sind die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V., die Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V., die Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V. und die Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.. Zusammen haben sie rund 80.000 Beschäftigte und einen Jahresetat von über sechs Milliarden Euro, der überwiegend öffentlich finanziert wird.

Aufgrund der hohen Bedeutung der Forschungsförderung und der vorliegenden statistischen Daten werden diese vier außerhochschulischen Forschungsorganisationen in diesem Sonderabschnitt dargestellt.⁷⁴

Diese einzelnen Forschungseinrichtungen sind grundsätzlich mit der Tatsache eines immer noch begrenzten Absolventinnenpools in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen konfrontiert, der in 2007 bei lediglich rund 31 Prozent lag. Im Jahr 2008 waren rund 30 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten dieser Forschungseinrichtungen weiblich. Die schon geringe Partizipation von Frauen sinkt noch weiter auf Stellen der höheren Hierarchieebenen. Im Jahr 2008 wurden lediglich rund zehn Prozent der Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen durch Frauen wahrgenommen. Positiv ist jedoch im Berichtszeitraum zwischen 2004 und 2009 eine Steigerung von 3,3 Prozentpunkten in diesem Bereich. In den Jahren 2007 und 2008 wurden rund 25 Prozent der neu zu besetzenden Leitungsfunktionen an Frauen vergeben.⁷⁵ Die Forschungseinrichtungen sind daher in den höheren Funktionen weiter von Männern bzw. männlichen Rollenbildern geprägt. Über die

73 Eine ressortübergreifende Erfassung existiert nicht. Daher ist die genaue Zahl nicht bekannt und ebenso im Zeitverlauf schwankend. Für die vier großen außerhochschulischen Forschungsorganisationen und die DFG wird mit der AV-Glei unter § 1 Absatz 2 festgelegt, dass es alle vier Jahre eine Berichtspflicht gibt. Darüber hinaus gibt es die Statistik der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK). So berichten etwa alle Helmholtz-Einrichtungen im Rahmen der Fortschrittsberichte und für die Sitzungen der Aufsichtsgremien sowie einzelne Leibniz-Einrichtungen mindestens einmal jährlich über Gleichstellungsmaßnahmen und deren Fortschritte sowie auch über Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenüber dem BMBF. Die Helmholtz-Fortschrittsberichte sind darin mustergültig. Keine Berichte dergestalt liegen von den Max-Planck- und Fraunhofer-Einrichtungen vor.

74 Die Statistiken entstammen den Untersuchungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder über die vier großen außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

75 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials*. Bonn 2008. Statistischer Anhang Tabelle 9.1.5; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials*. Bonn 2009. Statistischer Anhang Seite 72

Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Forschungseinrichtungen gaben an, bei der Übertragung von Leitungsfunktionen nicht beteiligt zu werden.

Zwischen den vier großen Forschungsorganisationen bestehen große Unterschiede in der Entwicklung der Anteile von Frauen in Leitungsfunktionen (vgl. Abbildung 32).

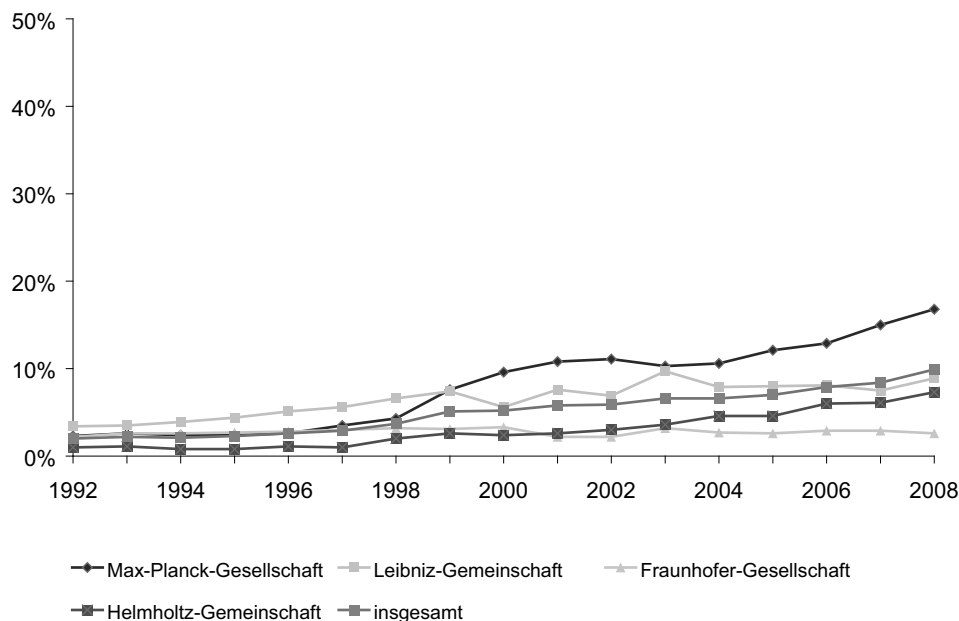


Abbildung 32: Frauenanteile an Leitungsfunktionen in den vier außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Zeitverlauf
Quelle: Center of Excellence Women and Science⁷⁶

Mit Ausnahme der Fraunhofer-Gesellschaft, die sich im Vergleich zu 1992 nur geringfügig verbessert hat, konnten in den vergangenen Jahren sichtbare Verbesserungen erreicht werden. Ähnlich den höheren Funktionen im Bundesdienst bestehen offensichtlich auch in Wissenschaft und Forschung „gläserne Decken“⁷⁷ für Frauen.

Bund und Länder haben sich bereits im Jahr 2003 in einer Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung (AV-Glei) verpflichtet, die Gleichstellung in den gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen zu fördern.⁷⁸ Darin ist festgelegt, dass in den Forschungseinrichtungen die Ziele des BGleiG hinsichtlich Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit umzusetzen sind. Zentrale Konsequenzen waren die Wahl von Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Instituten sowie die Entwicklung von Zielvorgaben zur Gleichstellung durch die Institute. Zwei Drittel dieser Gleichstellungsbeauftragten gaben im Rahmen der Befragung an, dass in ihren jeweiligen Dienststellen kein Gleichstellungsplan existiert. Mit der AV-Glei rückte das Thema Gleichstellung unübersehbar in den Fokus der Forschungseinrichtungen.

⁷⁶ <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/statistiken-blaettern/> am 30.06.2010

⁷⁷ Der Begriff der „gläsernen Decke“ kommt aus dem ökonomischen Kontext und wird auch auf den Bereich der Wissenschaft angewandt. Vgl. beispielsweise: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon: *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb, Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen*, Berlin 2001

⁷⁸ Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung vom 06.10.2003 (AV-Glei)

Der zuwendenden Behörde stehen verschiedene Wege offen, auf die institutionellen Leistungsempfänger Einfluss zu nehmen. Für die Zuwendungsempfänger besteht die Verpflichtung zur Umsetzung der AV-Glei. Zielvereinbarungen zur Gleichstellung können auch mit den jeweiligen Leiterinnen und Leitern der Einrichtungen getroffen werden. Darüber hinaus nimmt das Bundesministerium für Bildung und Forschung in den Organen der Forschungseinrichtungen Sitze ein und begleitet durch die Fachebene die Gleichstellungsbeauftragten der Forschungseinrichtungen und deren Vernetzung. In dem 2005 von Bund und den Ländern beschlossenen Pakt für Forschung und Innovation, der durch ein jährliches Monitoring begleitet wird, verpflichten sich die Forschungsorganisationen darüber hinaus, die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu verstärken.

Aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung wurden im Berichtszeitraum mehrere Forschungsprojekte mit dem Thema Gleichstellung in der Wissenschaft gefördert und durch spezielle Maßnahmen Veränderungsprozesse aktiv angestoßen. Hier ist zum Beispiel das 2007 von Bund und Ländern beschlossene Professorinnenprogramm zu nennen. Durch die Finanzierung von bislang 244 mit Frauen besetzten Professuren, deren Voraussetzung eine positive Begutachtung der Gleichstellungskonzepte der jeweiligen Hochschulen ist, werden nach diesem Programm die Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen nachhaltig und langfristig verbessert. Damit wurde auch ein Wettbewerb in der Gleichstellung zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen entfaltet. Mit dem Ziel, junge Frauen zu motivieren, ihre Begabungen in technische und naturwissenschaftliche Zukunftsberufe einzubringen, wurde 2008 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung der „Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ als Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung initiiert. Am Pakt beteiligen sich gegenwärtig über 70 Partner aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung und den Medien. Paktziel ist auch den Anteil weiblicher Studierender zu erhöhen, damit sich mehr Absolventinnen der MINT-Fächer in die spannenden Forschungsfragen der Forschungsorganisationen einbringen.

Wissenschaftliche Karrieren gehen oft mit einer hohen zeitlichen Arbeitsbelastung, überregionaler und transnationaler örtlicher Flexibilität und befristeten Arbeitsverträgen einher. Von besonderer Problematik ist daher auch in Forschungseinrichtungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden auch in Forschungseinrichtungen weit überwiegend von Frauen wahrgenommen. Wer halbtags forscht und halbtags Kinder erzieht, wird sich beim Forschungsoutput nicht leicht mit Vollzeitforschern vergleichen lassen wollen. Regelmäßige Publikationen und Forschungsprojekte sind zentrale Kriterien wissenschaftlicher Karrieren. In diesem Lichte ist die kritische Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten dieser Einrichtungen in der Befragung zu bewerten, dass Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubungen sich negativ auf die berufliche Entwicklung auswirken (vgl. Abbildung 33).

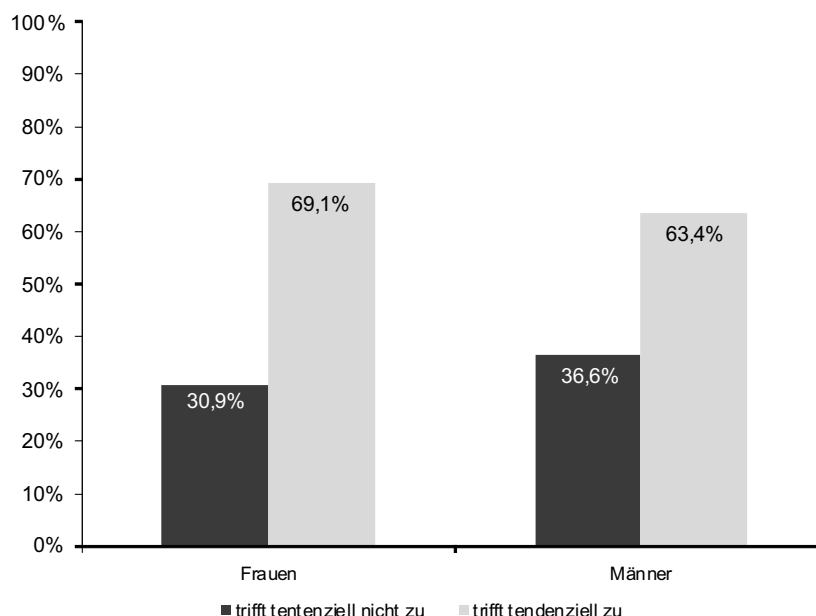


Abbildung 33: Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung oder familienbedingter Beurlaubung auf die berufliche Entwicklung aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 164 – 168

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

In den letzten Jahren haben sich die Forschungseinrichtungen zu den Zielen der Gleichstellung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekannt und einige sichtbare Maßnahmen angestoßen, von denen hier nur Beispiele genannt werden können (vgl. Beispiel 4). Dies geschah nicht zuletzt aus der Erkenntnis, dass Gleichstellung im internationalen Wettbewerb der Forschungsstandorte an Bedeutung gewinnt.

Die **Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.** hat bereits seit 1997 Programme zur Förderung von Frauen am wissenschaftlichen Personal aufgelegt. Besonders hervorzuheben ist, dass sie sich in einer Selbstverpflichtung zum Ziel gesetzt hat, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zwischen 2005 und 2010 um fünf Prozentpunkte zu erhöhen und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit zu verbessern. Es ist der Max-Planck-Gesellschaft bis heute gelungen, die sich selbst gesetzten Ziele in vollem Umfang zu erfüllen. Seit etwas mehr als vier Jahren widmet sich die Max-Planck-Gesellschaft auch dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt. Zur Erreichung ist die Max-Planck-Gesellschaft eine sog. „Selbstverpflichtung“ mit zusätzlichen Work-Life-Balance-Maßnahmen eingegangen.

Die **Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V.** hat zum Beispiel im Leibniz-Wettbewerbsverfahren des Paktes für Forschung und Innovation eine Förderlinie „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“ eingeführt. Seit 2006 wurden zwölf Projekte bewilligt, die von Wissenschaftlerinnen geleitet werden.

Die **Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.** führt ein Mentoring-Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen durch und hat im Rahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten Projekts „Gender Chancen“ Empfehlungen zur Nutzung des Potentials von Frauen im Innovationssystem erarbeitet, deren Umsetzung jetzt erfolgt.

Die **Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.** setzte bereits im Jahr 1995 Beauftragte für Chancengleichheit ein, die sich später im „Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren“ zusammenschlossen. Sie

erarbeiteten ein Fünf-Punkte-Programm zur Chancengleichheit, das 2005 in Kraft trat. Chancengerechtigkeit als Helmholtz-Strategie in der Personalpolitik und in der Talentförderung wird in Form von konkreten Projekten und Rahmenbedingungen sichtbar. Zum einen setzen Strukturen und Aktivitäten wie etwa das Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte „In Führung gehen“, die Helmholtz-Akademie für Führungskräfte mit rund 50 Prozent weiblichen Teilnehmern, die 24 Schülerlabore der Helmholtz-Zentren und die Initiative „Haus der kleinen Forscher“ gezielt dort an, wo die Weichen für die Karriereentscheidung oder -entwicklung gelegt werden. Zum anderen schaffen Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote an den Helmholtz-Zentren und die Schaffung von Wiedereinstiegsstellen familienfreundliche Arbeitsbedingungen für junge Eltern.

Darüber hinaus haben sich die Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft und die Mitgliedseinrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft zwischenzeitlich selbst verpflichtet, die im Jahr 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft in ihren Einrichtungen umzusetzen.

Beispiel 4: Maßnahmen der vier außerhochschulischen Forschungsorganisationen

Dennoch sind 43 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten dieser Einrichtungen der Meinung, dass die Ziele des BGleG hinsichtlich gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit eher nicht erreicht sind. Die Gleichstellungsbeauftragten der Forschungseinrichtungen äußern sich hier deutlich skeptischer als ihre Kolleginnen in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden sowie des mittelbaren Bundesdienstes. Dabei muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass die Thematik Gleichstellung die Forschungseinrichtungen mit zeitlichem Rückstand im Vergleich zu den Bundesbehörden erreichte. Die Dringlichkeit steht aufgrund der ausgeprägten Unterrepräsentanz der Wissenschaftlerinnen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen nicht in Zweifel.

Im Bereich der institutionell geförderten Forschungseinrichtungen sind durch das BGleG und die AV-Glei zumindest kontinuierliche, wenn auch langsame Fortschritte in der Gleichstellung erkennbar. Die Umsetzung der Gleichstellungsziele bleibt daher ein wichtiges politisches Handlungsfeld.

2.6 Fazit

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen ist im Bundesdienst nicht erreicht. Positive Entwicklungen sind in einigen Bereichen zu beobachten, zuletzt, außerhalb des Berichtszeitraums, durch die deutlichen Steigerungen des Frauenanteils an den beamteten Staatssekretärsposten. Die Selbstverpflichtung der Koalitionsfraktionen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen maßgeblich zu steigern, wurde auf dieser Ebene im unmittelbaren eigenen Einflussbereich ernst genommen. Um die Position des Bundesdienstes als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um „High Potentials“ zu stärken und die Leistungspotenziale aller Beschäftigten zu nutzen, sind allerdings auf allen Ebenen mehr aktive Steuerungsmaßnahmen erforderlich. Diese umfassen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an mittleren ebenso wie an höchsten Leitungsfunktionen.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen, die in der Ressortabfrage gemeldet wurden, umfassen Mentoring-Programme, Qualifizierungsprogramme, die gezielte Ansprache von Frauen, die Besetzung von „Leuchtturmfunktionen“ oder die Ermöglichung von Referatsleitungen in Teilzeit, ggf. auch über „Doppelköpfe“. Diese Maßnahmen sollten beibehalten, weiterentwickelt werden und ihre Anwendung ist auszudehnen.

Grundsätzlich ist für die Steuerung von Gleichstellung eine engere Verknüpfung mit der Personalentwicklung erforderlich. Die obersten Bundesbehörden sehen diese enge Verbindung der Themen als erreicht an, die Gleichstellungsbeauftragten verorten hier deutlichen Verbesserungsbedarf. Die Auswertung der Gleichstellungsstatistik verweist auf ungenutzte Optimierungspotenziale zum Beispiel hinsichtlich Höhergruppierung, Beförderung und Übertragung von Leitungsfunktionen.

Soweit Schritte der Personalentwicklung aus der Gleichstellungsstatistik ablesbar sind, finden sich Frauen proportional berücksichtigt wieder. Die alleinige Vermeidung von Diskriminierung ist allerdings nur ein Teil der Gesetzesziele des BGleG. Um bestehende Benachteiligungen abzubauen, sollen Frauen gefördert werden (vgl. § 1 Absatz 1 BGleG). Fortbildungsbedarf besteht in der Kompetenzentwicklung der Führungskräfte zum BGleG, um die Umsetzung der Vorgaben praktikabel in den Alltag der Personalführung zu integrieren. Die Erarbeitung einer Handreichung zum Abbau von Benachteiligungen und zur Förderung von Frauen im Rahmen von Personalentscheidungen mit Musterbeispielen wäre eine Möglichkeit, Unsicherheiten der Personalverantwortlichen abzubauen.

Der Zugang in den Bundesdienst entwickelte sich in den vergangenen Jahren positiv. Mittelfristig wird es für die Behörden des Bundesdienstes essentiell sein, die Rekrutierung von Fachkräften zu optimieren und das Fachkräftepotenzial noch besser auszuschöpfen.

Die strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sind von Einfluss auf die durchschnittlichen Einkommen von Frauen. Die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern ist im Bundesdienst sehr gering. Dennoch sollte der Bereich weiter beobachtet werden. Frauen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Frauen sind der Gefahr der Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt. Diese Zielgruppe bedarf des besonderen Augenmerks bei der Weiterentwicklung der Personalpolitik und gezielter Maßnahmen und Angebote, um gute Bedingungen zu schaffen, sodass sie ihre Kompetenzen und Leistungen unbehindert in den Bundesdienst einbringen können. Eine Anpassung der Gleichstellungsstatistikverordnung mit dem Ziel, die Situation behinderter Frauen im Bundesdienst umfassender kennen zu lernen, sollte geprüft werden.

Hinsichtlich der Teilhabe von Frauen bei den vier großen institutionell geförderten Leistungsempfängern sind in den vergangenen Jahren zum Teil positive Entwicklungen beobachtbar. Weiterhin besteht in Bezug auf die Forschungseinrichtungen die Notwendigkeit einer verbesserten Umsetzung der AV-Glei.

3 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

- *Im Hinblick auf die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind für den Berichtszeitraum positive Entwicklungen – wie die Einführung des Elterngeldes – hervorzuheben.*
- *Mehr als 90 Prozent der Teilzeitkräfte sind Frauen.*
- *Die Frage nach beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Familienpflichten und die Frage nach beruflichen Teilhabechancen von Frauen sind eng verknüpft, da familienbedingte Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen wahrgenommen werden.*
- *Teilzeitbeschäftigte haben einen geringeren Anteil an Beförderungen und Leitungsfunktionen als Vollzeitbeschäftigte.*
- *Frauen befinden sich rund zehn Mal häufiger in familienbedingter Beurlaubung als Männer.*
- *Die Unterstützung durch die Dienststellen in der Kinderbetreuung ist nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten noch nicht ausreichend.*
- *Lebensereignisorientiertes Personalmanagement als Antwort auf die Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsziele des BGleG befindet sich erst in der Konzeptentwicklungsphase.*

3.1 Familienfreundliche Arbeitsformen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 12 BGleG).

Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 13 Absatz 1 Satz 1 BGleG).

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (§ 15 Absatz 1 BGleG).

§ 15 Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten (vgl. § 15 Absatz 2 BGleG).

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit war eines der politischen Hauptthemen des Berichtszeitraums. Die hohe politische Priorisierung fand ihren Niederschlag zum Beispiel im von Bund, Ländern und Kommunen gemeinsam getragenen Ziel, bis 2013 bedarfsgerecht bundesweit für 35 Prozent der unter dreijährigen Kinder einen Betreuungsplatz anzubieten. Das Kinderförderungsgesetz schreibt einen Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder mit Vollendung des ersten Lebensjahres ab 2013 fest.⁷⁹ Mit der Einführung des Elterngeldes als Lohnersatzleistung mit zwei zusätzlichen Partnermonaten wurde 2007 ein Paradigmenwechsel

79 Vgl. Kinderförderungsgesetz vom 10.12.2008, in Kraft getreten am 16.12.2008

in der Vereinbarkeitspolitik angestoßen, der deutlich die Verantwortung für die Betreuung des Kindes in den ersten Lebensjahren nicht mehr exklusiv als Aufgabe der Mutter zuwies. Auch der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung setzt sich zum Ziel, gleiche Chancen für Frauen wie für Männer im Berufs- und Familienleben zu verwirklichen und stellt dabei fest, dass immer mehr Männer sich neben Beruf mehr Zeit für die Familie wünschen.⁸⁰ Für den öffentlichen Dienst und die Erreichung des Vereinbarkeitsziels des BGleG sind durch diese veränderten Rahmenbedingungen deutlich günstigere Ausgangsbedingungen entstanden. Konkrete Auswirkungen für die Beschäftigungssituation junger Eltern im öffentlichen Dienst werden sich vor allem nach Ende des Berichtszeitraums 2009 beobachten lassen.

Der Wunsch, Erwerbsleben und Familie miteinander in Einklang zu bringen, nimmt einen wachsenden Stellenwert unter den Beschäftigten ein. In diesem Zusammenhang zeigt die Sinus-Studie zum beruflichen Wiedereinstieg auf, dass die vormals bestehende Kluft zwischen Frauen und Männern in Fragen der Vereinbarkeit allmählich kleiner wird. Die Studie stellt fest, dass Frauen von heute das Selbstbewusstsein, die Qualifikation und das Bedürfnis haben, sich beruflich zu engagieren: Dominante, vordringliche Motive von Frauen für einen beruflichen Wiedereinstieg sind ein berufliches Selbstwertgefühl, finanzielle Existenzsicherung der Familie, der Wunsch, eigenes Geld zu verdienen oder finanzielle Sicherung im Alter.⁸¹

Auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen identifizieren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein wichtiges Kriterium der Berufs- und Arbeitgeberwahl.⁸² Vereinbarkeit wirkt als nachhaltiges Argument im zukünftigen Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte.⁸³ Es geht dabei nicht allein um die Optimierung der Teilhabechancen von Personen mit Familienpflichten – dies betrifft vor allem nach wie vor Frauen, sondern um eine in Anbetracht der demografischen Entwicklung sowohl gesellschaftlich notwendige als auch nach Maßgabe der Wirtschaftlichkeit sinnvolle Aufgabe. Das im BGleG statuierte Ziel, Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen. Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlagen sich nicht allein in steigender Zufriedenheit der Beschäftigten nieder, sondern wirken sich über eine Verringerung von Fehlzeiten, Fluktuation oder die Vermeidung von Wiederbesetzungen positiv auf die Produktivität aus.⁸⁴

80 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.10.2009, Seite 67

81 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren*. Eine qualitativ-quantitative Repräsentativuntersuchung des SINUS-Instituts für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2008, Seite 3

82 Ernst & Young: *Studenten in Deutschland 2009*. Stuttgart 2009, Seite 13

83 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit* 2010. Berlin 2010, Seite 8

84 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen*. Berlin 2005, Seite 32; Helmut Schneider et al.: *Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik*. Arbeitspapier Nummer 5/2008, Münster 2008

Repräsentative Studien zeigen, dass neben Angeboten der Kinderbetreuung vor allem der Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle den Wünschen der Beschäftigten hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit entspricht (vgl. Abbildung 34).

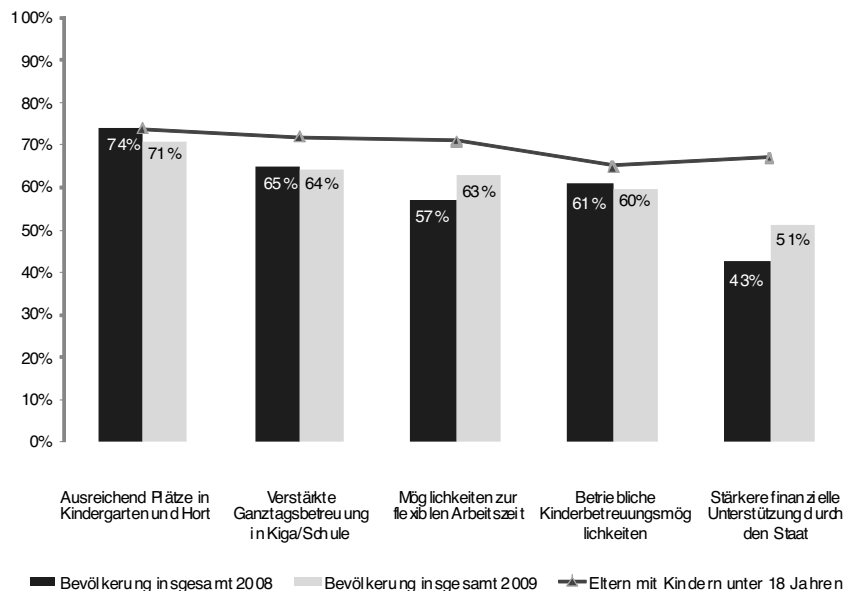


Abbildung 34: Wichtigste Maßnahmen für eine Verbesserung von Familie und Erwerbstätigkeit 2008 und 2009

Quelle: IfD Allensbach 2009⁸⁵

Unter flexiblen Arbeitsformen kann ein weites Spektrum von Modellen verstanden werden, denen die alternative Regelung von Lage und Länge der Arbeitszeiten gemein ist. Dazu zählen Teilzeitmodelle, aber auch die Flexibilisierung von Lebensarbeitszeit etwa über Zeitkonten oder Sabbatjahre. Weitere flexible Arbeitsformen beinhalten die Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes, beispielsweise Telearbeit oder mobiles Arbeiten. Der Ausbau flexibler Beschäftigungsmodelle im Sinne der Beschäftigten ist damit auch ein Mittel, die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit zu steigern. In einigen Interviews wurde berichtet, dass die Beschäftigten die Berücksichtigung ihrer individuellen zeitlichen und örtlichen Bedarfe mit höherer Motivation und Leistungsbereitschaft „zurückzahlen“. Organisationen profitieren also unmittelbar von flexiblen Arbeitsformen, die sich jedoch in Teilzeitbeschäftigung allein nicht erschöpfen sollten. Die erfolgreiche Etablierung flexibler Arbeitsformen bedarf auch einer Veränderungsbereitschaft der Organisationen und der Führungskräfte.

Die Bedeutung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben hat am 20. August 2008 zu dem Beschluss im Kabinett geführt, die Vorbildfunktion der Bundesbehörden für mehr Familienfreundlichkeit dadurch verbindlich sicherzustellen, dass bis Ende 2009 alle Bundesministerien, das Bundeskanzleramt (BK) und das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA) das audit *berufundfamilie* durchführen und sich als familienbewusste Arbeitgeber zertifizieren lassen.⁸⁶ Beispiel fünf zeigt einige Maßnahmen zu familienfreundlichen Arbeitsmodellen, die im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt werden.

⁸⁵ IfD Allensbach 2009: *Familienmonitor* 2009; IfD Archiv-Nummer 10023 & 10036

⁸⁶ Der Kabinettsbeschluss vom 20.08.2008 ist mittlerweile umgesetzt und alle Bundesministerien, das Bundeskanzleramt und das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung haben das audit *berufundfamilie* durchgeführt und sind als familienbewusste Arbeitgeber zertifiziert.

Im **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** ist der Ausbau der zeitlichen wie örtlichen Flexibilisierung von Arbeitsformen in Form von Telearbeit, mobiler Arbeit und einer Vielzahl an Teilzeitmodellen besonders weit vorangeschritten.

Telearbeit wird vorwiegend in alternierender Form (arbeiten in der Dienststelle und am häuslichen Arbeitsplatz in zeitlich festgelegtem Wechsel) wahrgenommen. Dieses Arbeitsmodell wird von ca. 12 Prozent der Gesamtbeschäftigten wahrgenommen.

Im Rahmen des Modellprojekts „Mobiles Arbeiten“ wird den teilnehmenden Beschäftigten ein Laptop zur ständigen Benutzung zur Verfügung gestellt, damit sie zeitlich und räumlich autonom arbeiten können (derzeit 39 Beschäftigte). Darüber hinaus gibt es Unterstützung in Notfallsituationen (zum Beispiel über Leihlaptops oder Zugriff auf das E-Mail-Postfach durch Outlook Web-Access).

Beispiel 5: Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

In diesem Kapitel wird vornehmlich die Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Form von Teilzeitbeschäftigung dargestellt, da hierfür belastbare statistische Daten vorliegen. Das Spektrum denkbarer Maßnahmen geht natürlich weit darüber hinaus und umfasst zum Beispiel auch Möglichkeiten der Flexibilisierung des Arbeitsorts oder der Lebensarbeitszeit (Zeitkonten, Sabbat-Jahre). Telearbeit und mobile Arbeit stellen hier die häufigsten Formen der Flexibilisierung in der Bundesverwaltung dar.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist im Bundesdienst im Untersuchungszeitraum angestiegen. Im Jahr 2009 waren rund 18 Prozent aller Beschäftigten Teilzeit- und 82 Prozent Vollzeitkräfte (vgl. Abbildung 35). Die Teilzeitquote im Bundesdienst ist im Vergleich zu 2004 um drei Prozentpunkte gestiegen. Ebenso wie 2004 sind auch 2009 91 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen.

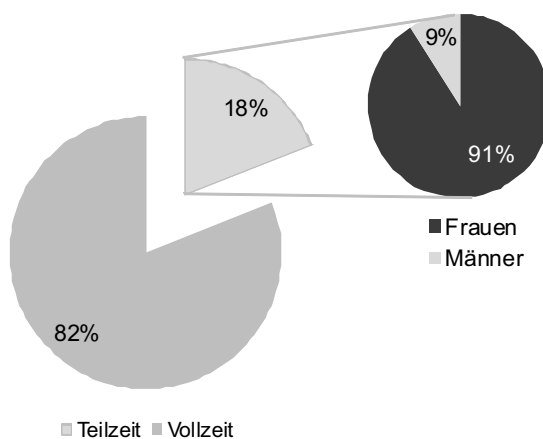


Abbildung 35: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und Frauen- und Männeranteile an den Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Die vorliegenden Statistiken geben allerdings keinen Aufschluss über den Stundenumfang der Teilzeitkräfte. So ist eine Beschäftigung in Teilzeit nicht mit einer Anstellung als Halbtagskraft zu verwechseln. Die Teilzeitmodelle in der Bundesverwaltung sind in vielen Fällen an individuelle Bedürfnisse angepasst. In einigen Dienststellen werden bis zu 100 Teilzeitvariationen praktiziert.

Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung ist ein langjähriger gesellschaftlicher Trend, der ebenso in der Privatwirtschaft zu beobachten ist. Im EU-Vergleich hatte Deutschland im Jahr 2009 unter Frauen den zweithöchsten Teilzeitanteil, unter Männern den fünft höchsten.⁸⁷

Im Vergleich zur gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bewegt sich der Bundesdienst mit seinem Teilzeitanteil von 18 Prozent im Durchschnitt der Bundesrepublik.⁸⁸ Bezogen auf den gesamten öffentlichen Dienst, der unter anderem Länder und Kommunen einschließt, ist er jedoch unterdurchschnittlich. Hier waren bereits im Jahr 2006 31 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig.⁸⁹

Der Anteil in Teilzeit beschäftigter Frauen ist im Berichtszeitraum kontinuierlich rund zehn Mal höher als der der Männer (vgl. Abbildung 36). So arbeitete im Jahr 2009 jede dritte Frau, aber nur jeder dreißigste Mann in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung steigt bei Frauen und Männern, bei Männern jedoch auf minimalem Niveau. Mit Blick auf die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung im Berichtszeitraum wird deutlich, dass der Zuwachs der im Bundesdienst beschäftigten Frauen auf Teilzeitstellen beruht.

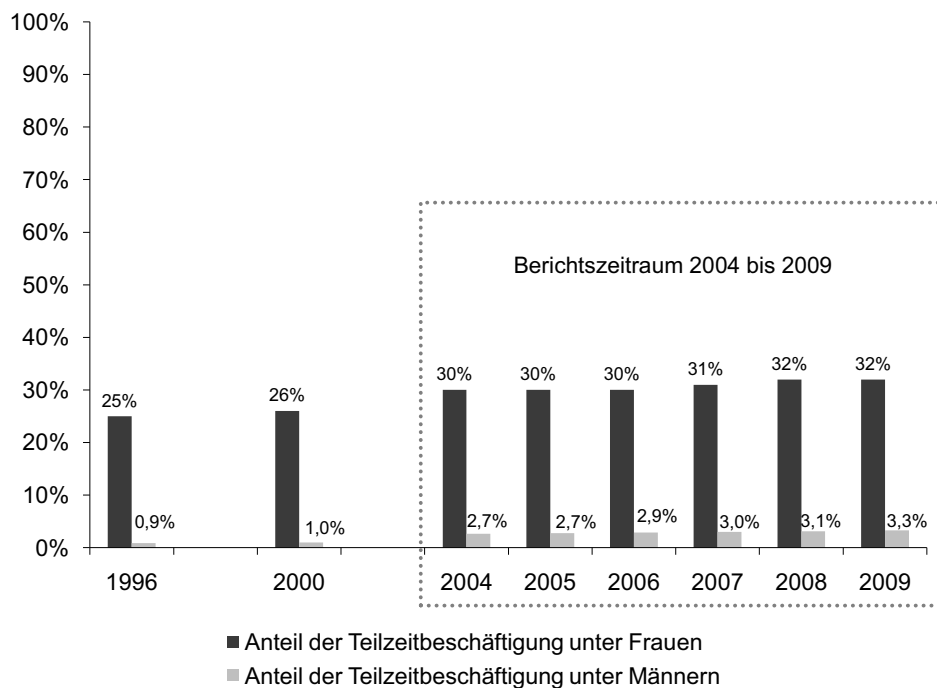


Abbildung 36: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen und Männern im Bundesdienst im Zeitverlauf
Quelle: Frauenförderstatistik 1996 und 2000, Gleichstellungsstatistik 2004 bis 2009

In den obersten Bundesbehörden hat sich der Teilzeitanteil aller Beschäftigten zwischen 1988 und 2009 von sechs Prozent auf zwölf Prozent verdoppelt. Betrachtet man allein die weiblichen Beschäftigten der obersten Bundesbehörden, so hat sich deren Teilzeitquote lediglich von 18 Prozent in 1988 auf 21 Prozent in 2009 erhöht. Der insgesamt gestiegene Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden ist daher darauf zurückzuführen,

87 Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit: *Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern* (englische Fassung). Brüssel 2010, Seite 11

88 Im Jahr 2008 waren rund 18 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in Teilzeit tätig. Vgl. Statistisches Bundesamt: *Statistisches Jahrbuch 2009 für die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden 2009, Seite 90

89 Statistisches Bundesamt: *Frauen in Deutschland 2006*. Wiesbaden 2006, Seite 29f.

dass der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung stark angestiegen ist und weniger darauf, dass Teilzeitbeschäftigung unter Frauen wesentlich zugenommen hat. Unter den männlichen Beschäftigten der obersten Bundesbehörden stieg der Teilzeitanteil zwischen 1988 und 2009 von ca. einem halben Prozent auf drei Prozent. Unter Männern bleibt diese Arbeitsform die Ausnahme.

Die Bewilligung von Teilzeitanträgen stellt im Bundesdienst nach den Ergebnissen der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten und der Interviews kaum ein Problem dar. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigung variiert vor allem unter Frauen zwischen den Bereichen des Bundesdienstes erheblich (vgl. Abbildung 37). Teilzeitbeschäftigung ist am weitesten verbreitet im mittelbaren Bundesdienst und am geringsten in den obersten Bundesbehörden.

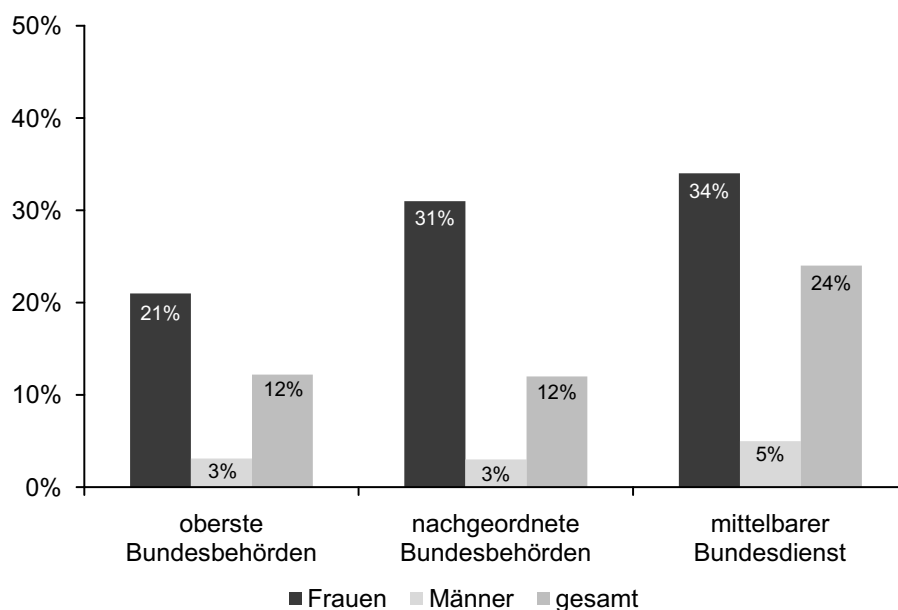


Abbildung 37: Anteil der Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung in den Verwaltungsbereichen 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Die im Vergleich der obersten Bundesbehörden differierenden Teilzeitanteile bei Frauen und Männern lassen auf unterschiedliche Organisationskulturen sowie Akzeptanz dieser Beschäftigungsform schließen. Die Teilzeitanteile variieren unter den obersten Bundesbehörden zwischen sieben und 35 Prozent der Frauen und einem und 22 Prozent der Männer. Im Vergleich der Verwaltungsbereiche zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden unter Frauen in allen Laufbahngruppen am wenigsten wahrgenommen (vgl. Tabelle 7).

	oberste Bundesbehörden	nachgeordnete Bundesbehörden	mittelbarer Bundesdienst
höherer Dienst	23 Prozent	32 Prozent	25 Prozent
gehobener Dienst	20 Prozent	29 Prozent	30 Prozent
mittlerer Dienst	23 Prozent	33 Prozent	37 Prozent

Tabelle 7: Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung an den weiblichen Beschäftigten nach Verwaltungsbereichen und Laufbahngruppen 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Bezogen auf die Laufbahngruppen ist die Teilzeitquote von Frauen im Jahr 2009 im mittleren Dienst am höchsten und sinkt über den gehobenen zum höheren Dienst (vgl. Abbildung 38). In allen Laufbahngruppen sind im Berichtszeitraum Zuwächse bei den Frauen zu beobachten.⁹⁰ Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Männern hat sich im Berichtszeitraum lediglich geringfügig erhöht.

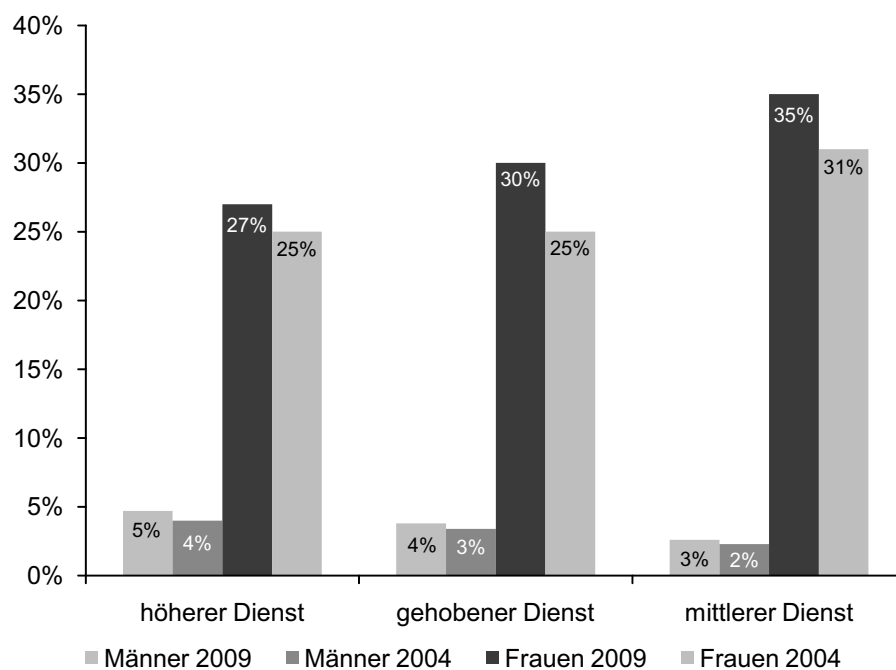


Abbildung 38: Anteil der Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 und 2009

90 Für die Laufbahn des einfachen Dienstes können im Zuge statistischer Änderungen im Rahmen des TVöD keine vergleichenden Aussagen getroffen werden.

Im langfristigen Vergleich am Beispiel der obersten Bundesbehörden wird ersichtlich, dass sich die Teilzeitbeschäftigung der Frauen zwischen den Laufbahngruppen angeglichen hat. Waren im Jahr 1988 lediglich 14 Prozent der Frauen im höheren Dienst in Teilzeit beschäftigt und demgegenüber 21 Prozent der Frauen des mittleren Diensts, so hat sich die Inanspruchnahme von Teilzeit durch Frauen zwischen den Laufbahngruppen mittlerweile angenähert. Dass Teilzeitbeschäftigung heute auch in höheren Tätigkeitsbereichen eine Normalität ist, während sie früher eher für Frauen im mittleren Dienst verbreitet war, ist eine Folge des Wunsches hochqualifizierter Frauen, Beruf und Familie im Teilzeitmodell zu vereinbaren. Frauen entscheiden sich unabhängig von Bildungsabschlüssen und Karriereoptionen viel häufiger als Männer dafür, beide Bereiche, Beruf und Familie, in Einklang zu bringen. Die gleichstellungspolitischen Entwicklungen haben sie hierbei unterstützt. Die Geschlechterrollen in der Gesellschaft haben sich offensichtlich jedoch noch nicht wesentlich geändert, was aus der sehr stark unterschiedlichen Inanspruchnahme von Arbeitsformen wie Teilzeitbeschäftigung durch Frauen und Männer ablesbar ist. Gesamtgesellschaftlich spricht man in der Forschung von einem historisch gewachsenen männlichen „Ernährermodell“, das heute in abgeschwächter Form fortwirkt.⁹¹ Dieses ist sozialstaatlich und institutionell (zum Beispiel steuerrechtlich) eingebettet sowie eng an Rollenerwartungen gekoppelt, die Männer auf die Ernährerrolle festlegen. Diese Rahmenbedingungen und Rollenerwartungen sowie die Befürchtung von Nachteilen für die berufliche Entwicklung⁹² halten Männer zum Teil davon ab, familienfreundliche Arbeitsformen stärker für sich zu beanspruchen. Im Selbstverständnis vieler Männer findet in jüngerer Zeit eine starke Differenzierung von Lebensformen und Bedürfnissen statt, die nicht mehr der traditionellen Rolle entsprechen.⁹³ Studien belegen beispielsweise, dass sich vollzeitbeschäftigte Männer mehrheitlich eine Reduzierung der Arbeitszeit wünschen.⁹⁴ Diese Veränderungen in den Geschlechterrollen machen weitreichende Veränderungen in der Organisationskultur notwendig, die sich auch in den Behörden des Bundes niederschlagen müssen. So kann die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitsformen auch für diejenigen Männer, die diese in Anspruch nehmen wollen, zur Normalität werden.

Die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten bestätigte, dass Teilzeitangebote im Bundesdienst mittlerweile auf breiter Ebene etabliert sind (vgl. Abbildung 39). Verbesserungsmöglichkeiten bestehen nach Ansicht der Befragten hingegen noch im Hinblick auf die Flexibilisierung des Arbeitsortes. Die bloße Existenz solcher Angebote allein sagt jedoch noch Nichts über die praktische Handhabung in den Behörden aus. Entscheidend für den Nutzen ist eher, wie viele und welcher Kreis der Beschäftigten unter welchen Voraussetzungen diese Angebote wahrnehmen können.

91 Während in der traditionellen Form dieses Modells Männern als Familienernährern die Erwerbsarbeit vorbehalten war, avancieren mittlerweile Frauen mit erhöhter Erwerbsorientierung zur „Zuverdienerin“. Vgl. Katrin Dressel; Susanne Wagner: *Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt*. In: Ruth Becker; Beate Kortendiek: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden 2010. Seiten 439–498

92 „Drei von vier Männern befürchten berufliche Nachteile, wenn sie eine Zeitlang ihrem Beruf nicht nachgehen“. Vgl. Amtliche Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes, Bundestags-Drucksache 16/1889. Seite 14.

93 Vgl. Amtliche Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes, Bundestags-Drucksache 16/1889, Seite 14: Nicht einmal jeder fünfte Vater wünscht sich die Rolle als Alleinverdiener und Haupternährer. Vgl. wissenschaftliche Studien: Stephan Höyng: *Männer – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*. In: Gertraude Krell (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. Wiesbaden 2008, Seiten 443–451. Vgl. weiterhin: Paul Zulehner, Rainer Volz: *Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland*. Baden-Baden 2008; Carsten Wippermann, Marc Calmbach, Katja Wippermann: *Rolle vorwärts – Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern*. Opladen 2009, Seiten 29 ff; Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: *Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“*. Diskussionspapier des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Nummer 170. Düsseldorf 2010

94 Elke Holst: *Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten*. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 25/2009: 409–415.

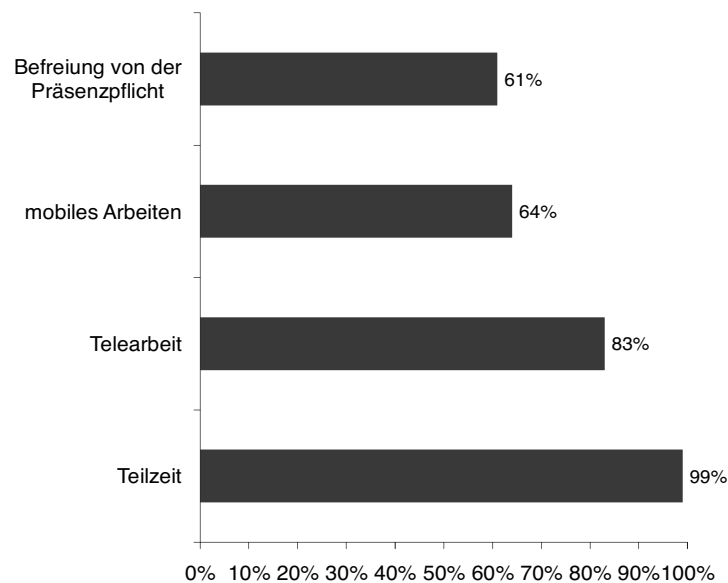


Abbildung 39: Verbreitung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Bundesdienst aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 486–544

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Das Ziel des BGleG ist es nicht allein, flexible Arbeitsformen wie etwa Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, sondern Teilzeitbeschäftigten auch gleiche Möglichkeiten beruflicher Entwicklung zu gewährleisten. Die Interviews mit Expertinnen und Experten zeigten auf, dass die Umsetzung des BGleG an dieser Stelle Herausforderungen mit sich bringt. So müssen Führungskräfte die Arbeitsorganisation im Hinblick auf die Bedürfnisse der Beschäftigten weiterentwickeln. In den Interviews wurde etwa die Problematik bei Beurteilungen geschildert. Hier bestehen Diskriminierungsrisiken, da Teilzeitbeschäftigte schlicht weniger präsent und verfügbar sind, infolge der geringeren Arbeitszeit absolut geringere, jedoch oft effizienter bewältigte Arbeitsmengen ableisten. Eine differenzierte Beurteilung stellt für die beurteilenden Führungskräfte durch die unüberschaubare Vielfalt von Teilzeitmodellen oft objektiv eine große Herausforderung dar. Zur Förderung der Gleichbehandlung von Teilzeitkräften in Beurteilungen werden durch einige Personalverwaltungen Leitfäden und Schulungen angeboten und auch die Ergebnisse der Beurteilungen differenziert nach Voll- und Teilzeit ausgewertet, um mögliche Ungleichgewichte festzustellen. Zur Förderung einer passgenaueren Einschätzung der Arbeit von Teilzeitkräften und damit differenzierteren Beurteilung durch Führungskräfte, könnte eine gewisse Standardisierung der großen Vielfalt nebeneinander existierender Teilzeitmodelle hilfreich sein. Eine solche Standardisierung sollte dabei im Kontext einer modernisierten Präsenzkultur, die nicht auf allzeitige Anwesenheit am Dienort setzt, und eines lebensereignisorientierten Personalmanagements angestrebt werden. Lebensereignisorientiertes Personalmanagement berücksichtigt, dass Lebensverläufe keine reinen Erwerbsbiografien sind.⁹⁵ Immer mehr ältere Menschen sind erwerbstätig, gleichzeitig treten immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt ein. Unternehmen werden mit ihren Fachkräften zukünftig gemeinsame Perspektiven unter den Bedingungen zeitweiliger Erwerbsunterbrechungen oder Phasen mit reduzierter Arbeitszeit entwickeln müssen. Dies ist auch für Arbeitgeber lohnend, da gerade nach Lebensereignissen wie der Pflege eines Angehörigen, einer Familienphase zur Kindererziehung oder einer Auszeit zur persönlichen Erholung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder mit voller Kraft einsteigen.

⁹⁵ Lebensereignisorientiertes Personalmanagement wird Gegenstand des fünften Kapitels des ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung sein. Der Bericht wird Ende 2010 von der Sachverständigenkommission fertig gestellt und 2011 veröffentlicht werden.

Bei der Vergabe von Spitzennoten werden teilzeitbeschäftigte Frauen im Wesentlichen entsprechend ihres Anteils an den Teilzeitbeschäftigten der Laufbahngruppen und der Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt.⁹⁶ Aus den vorliegenden Statistiken werden jedoch negative Effekte hinsichtlich der Chancen auf Beförderung und Höhergruppierung erkennbar. Die Chancen Teilzeitbeschäftigter sind hier deutlich geringer als die Vollzeitbeschäftigter (vgl. Tabelle 8).

Bundesdienst gesamt	Anteil aller Beschäftigten, die befördert oder höhergruppiert wurden	
	an allen Vollzeitkräften	an allen Teilzeitkräften
Durchschnitt 2004 bis 2009	4,9 Prozent	2,1 Prozent

Tabelle 8: Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen an den Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 bis 2009

Ein wichtiger Aspekt familienfreundlicher Arbeitsformen ist die Frage von Leitung in Teilzeit. Einer repräsentativen Befragung zu Folge glauben drei Viertel aller befragten Managerinnen und Manager, dass flexible Arbeitszeiten und Teilzeit auch für Leitungskräfte vorteilhaft sein können.⁹⁷ Der beiderseitige Gewinn für Leitungskräfte und Organisationen kann in besseren Vereinbarkeitsmöglichkeiten, aus höherer Zufriedenheit und Motivation bestehen. In der Privatwirtschaft ist Teilzeitbeschäftigten der Zugang zu Leitungsfunktionen dennoch bisher kaum eröffnet. Der Anteil der in Teilzeit ausgeübten Leitungsfunktionen betrug hier 2006 rund 3,6 Prozent.⁹⁸ Im Bundesdienst ist Teilzeit bei Beschäftigten mit Leitungsfunktionen nur geringfügig weiter verbreitet. Im Berichtszeitraum stagnierte der Anteil bei sechs Prozent (vgl. Abbildung 40). Die wenigen Leitungsfunktionen in Teilzeit konzentrieren sich vor allem auf untere Hierarchien, während sie in höheren Leitungsfunktionen quasi nicht vorkommen. Im Jahr 2009 wurde lediglich eine von 159 Abteilungsleitungen in einer obersten Bundesbehörde in Teilzeit ausgeübt. Der absolut höchste Teilzeitanteil in einer Leitungsfunktion trat 2009 mit zehn Prozent bei den Sachgebietsleitungen im mittelbaren Bundesdienst auf.

96 Die Statistik ist an dieser Stelle aus Datenschutzgründen nur begrenzt aussagekräftig. So können keine Aussagen über den Bundesdienst in Gänze getroffen werden bzw. ob Teilzeitbeschäftigte seltener oder durchschnittlich schlechter beurteilt werden, als Vollzeitbeschäftigte.

97 FAZ.net vom 14.07.2007 <http://www.faz.net/s/RubF43C315CBC87496AB9894372D014B9BD/Doc~E93E2697787F4477AA568A9B338F2C601~ATpl~Ecommon~Scontent.html> am 31.07.2010

98 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Führungskräftemonitor 2001 bis 2006*. Berlin 2008, Seite 39
Auf Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) beträgt der Frauenanteil in Leitungsfunktionen in der Privatwirtschaft im Jahr 2006 rund 24 Prozent. Von allen Leitungskräften sind rund 12 Prozent der weiblichen und ein Prozent der männlichen Führungskräfte in Teilzeit, also bis zu 35 Wochenstunden, beschäftigt. Daraus ergibt sich ein Anteil der in Teilzeit ausgeübten Leitungsfunktionen an allen Leitungsfunktionen von ca. 3,6 Prozent im Jahr 2006.

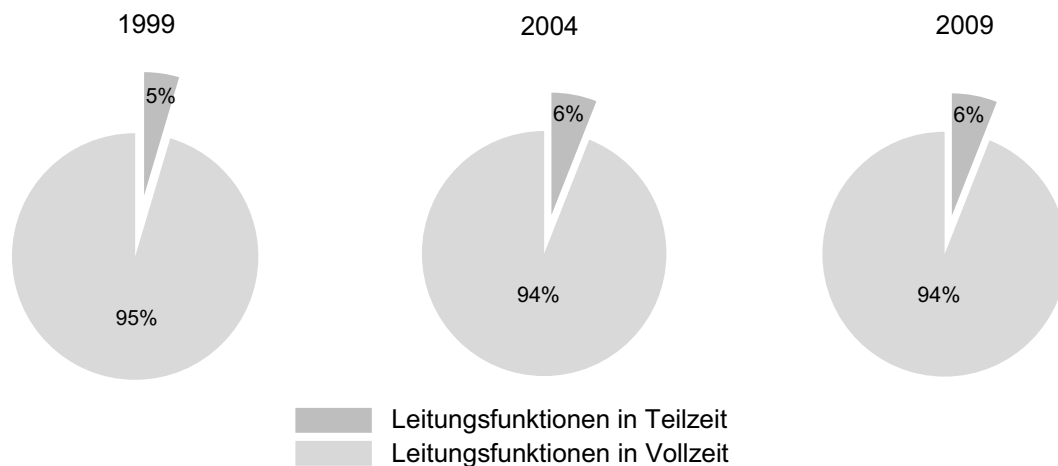


Abbildung 40: Anteil der in Teilzeit ausgeübten Leitungsfunktionen an allen Leitungsfunktionen im Bundesdienst im Zeitverlauf
Quelle: Frauenförderstatistik 1999, Gleichstellungsstatistik 2004, 2009

Der gleichstellungspolitischen Zielsetzung nach einer Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei gleichzeitiger Verbesserung der Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen kann in Form von Teilzeitmodellen und in Form so genannter „Doppelköpfe“ begegnet werden. In Letzteren üben zwei Beschäftigte in Arbeitsteilung ein formelles Amt aus (vgl. Beispiel 6).

Im **Bundesministerium der Justiz** werden beide Modelle, sowohl Doppelköpfe als auch die Ausübung von Leitungsfunktion in Teilzeit, gefördert. So wurden im Jahr 2009 14 Prozent der Leitungspositionen in Teilzeit ausgeübt.

Dabei folgt die Entscheidung, ob eine Position als Doppelkopf oder als Teilzeitmodell ohne „Doppelkopf“ ausgeübt wird, den individuellen Gegebenheiten und Persönlichkeiten, da diese im Modell „Doppelkopf“ besonders harmonieren müssen.

Um Karrierenachteilen von Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen zu begegnen, wurden im Bundesministerium der Justiz potenzielle Vorbehalte gegen Teilzeitbeschäftigung in Leitungsfunktionen durch die Hausleitung und die Personalverwaltung aktiv abgebaut. Hierzu wurden unter anderem auch Leitfäden zu einer angemessenen, fairen Beurteilung von Teilzeitkräften in Leitungsfunktionen entwickelt.

Beispiel 6: Teilzeit in Leitungsfunktionen im Bundesministerium der Justiz

Die Möglichkeiten, Leitungsfunktionen in Teilzeit oder als „Doppelkopf“ wahrzunehmen werden verschiedentlich diskutiert. Die Umsetzung stellt je nach Aufgabengebiet und Position hohe Anforderungen an alle Beteiligten und erfordert eine ausgeprägte Innovationsbereitschaft von Vorgesetzten und Personalabteilungen. Die Ausübung von Leitungsfunktionen durch Doppelköpfe erfordert harmonisierende Persönlichkeiten, die als Doppelkopf tätig sind, sowie die zeitliche und organisatorische Abstimmung zweier Beschäftigter mit Führungsverantwortung. Im Vergleich der obersten Bundesbehörden treten dabei große Unterschiede auf. Im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) wurden im Jahr 2009 von 58 Referatsleitungen bereits 17 in Teilzeit ausgeübt, in einigen anderen obersten Bundesbehörden keine.⁹⁹

Der Anteil der in Teilzeit übertragenen Leitungsfunktionen an allen übertragenen Leitungsfunktionen variierte in den Verwaltungsbereichen im Berichtszeitraum (vgl. Tabelle 9). Der Frauenanteil der in Teilzeit ausgeübten Leitungsfunktionen hat im Berichtszeitraum deutlich zugenommen. Im Jahr 2009 wurden rund 80 Prozent der Teilzeitleitungsfunktionen durch Frauen wahrgenommen, während es im Jahr 2004 nur 67 Prozent waren.

	oberste Bundesbehörden	nachgeordnete Bundesbehörden	mittelbarer Bundesdienst
Durchschnittliche Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit von 2004 bis 2009	2,6 Prozent	4,5 Prozent	5,0 Prozent

Tabelle 9: Anteil der durchschnittlichen Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit im Bundesdienst im Berichtszeitraum
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 bis 2009

Die große Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (73 Prozent) ist der Meinung, dass die Dienststellen die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Teilzeit eher nicht aktiv unterstützen. Die existierenden Leitungsfunktionen in Teilzeit beruhen eher auf individuell von Teilzeitbeschäftigten ausgehandelten Vereinbarungen, denn auf aktiver Förderung durch die Behörden.

⁹⁹ Leitungsfunktionen in Teilzeit wurden zum Stichtag 30.06.2009 in folgenden obersten Bundesbehörden nicht praktiziert: Auswärtiges Amt, Bundesrechnungshof, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesrat, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

3.2 Beurlaubungen und Wiedereinstieg

Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern (§ 14 Absatz 2 Satz 1 BGleiG).

Aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte sind Beschäftigte, die zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen von der Arbeit freigestellt sind. Die Gleichstellungsstatistik erlaubt keine Aussagen über die Hintergründe der familienbedingten Beurlaubung und deren Dauer.¹⁰⁰ Mittel- und langfristig wird sich infolge des demografischen Wandels die Herausforderung der Pflege von Angehörigen auch für den Bundesdienst verstärkt stellen und Fragen nach Freistellung für Pflegeaufgaben und Wiedereinstiegschancen nach einer pflegebedingten Auszeit in den Fokus rücken.¹⁰¹

Der Anteil und die Zahl familienbedingt beurlaubter Beschäftigter sind im Berichtszeitraum im Bundesdienst gesunken (vgl. Abbildung 41). Im Jahr 2009 waren im Bundesdienst lediglich 4,7 Prozent der Frauen und 0,4 Prozent der Männer beurlaubt. Frauen befinden sich rund zehn Mal häufiger in familienbedingter Beurlaubung als Männer. Der Rückgang der Zahl familienbedingt beurlaubter Frauen wird vielfach auf verbesserte alternative Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben im Bundesdienst zurückgeführt. Arbeitszeitflexibilisierung oder Telenarbeit ermöglichen es Eltern mit kleinen Kindern, früher eine zumindest anteilige Beschäftigung wieder aufzunehmen.

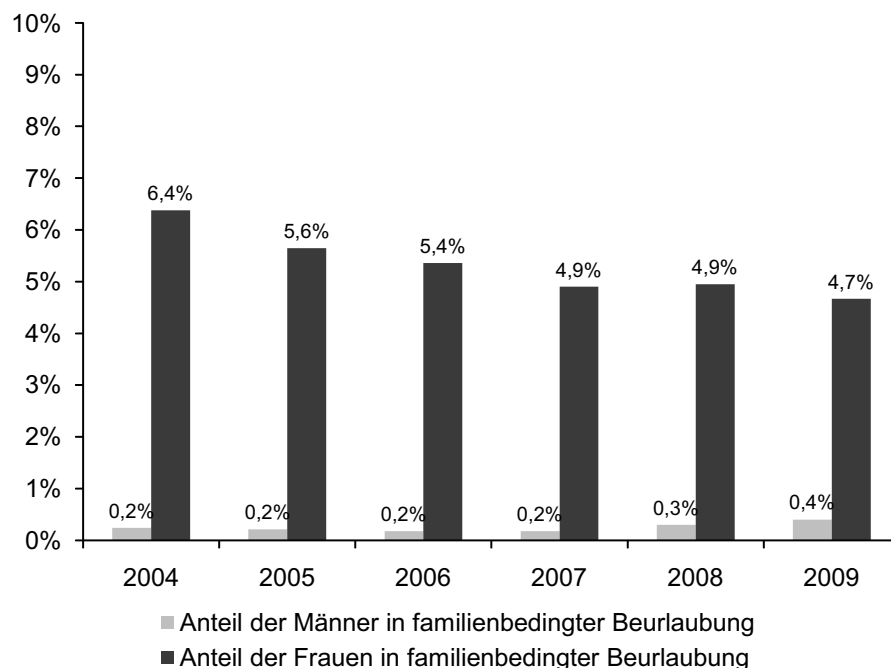


Abbildung 41: Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an allen weiblichen und männlichen Beschäftigten im Bundesdienst im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004–2009.

¹⁰⁰ Im Bundesdienst kann familienbedingte Beurlaubung bis zu fünfzehn Jahre in Anspruch genommen werden. Elternzeit ist bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes möglich.

¹⁰¹ Der Vorschlag einer Familienpflegezeit, der zurzeit im Bundesfamilienministerium verfolgt wird, trägt dieser Erwartung (nicht nur für den öffentlichen Dienst) Rechnung.

Familienbedingte Beurlaubung wird fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen (vgl. Abbildung 42). Längere Erwerbsunterbrechungen sind mit der Gefahr verbunden, Einbußen in der beruflichen Entwicklung zu erleiden. Diese etwaigen Nachteile betreffen damit fast ausschließlich Frauen. Es ist daher wichtig, durch aktives Wiedereinstiegsmanagement einerseits die Rückkehr so zu unterstützen, dass sie mit echten beruflichen Perspektiven verbunden wird und andererseits einer „Verobjektivierung“ und „Stereotypisierung“ entgegen zu wirken, die beobachtbare Nachteile von Frauen ursächlich allein auf (frei gewählte) Erwerbsunterbrechungen zurückführt.¹⁰²

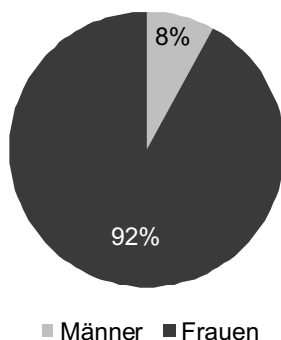


Abbildung 42: Verteilung der familienbedingt Beurlaubten im Bundesdienst 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

In der öffentlichen Verwaltung besteht die Möglichkeit, die familienbedingte Beurlaubung bis zu fünfzehn Jahren auszudehnen. Rund 70 Prozent der Frauen planen jedoch, nach der Elternzeit in den Beruf zurückzukehren, daraus wiederum 71 Prozent in Teilzeit.¹⁰³ Das BGleG sieht vor, dass die Dienststellen den Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Ein möglichst früher Wiedereinstieg entspricht weithin den Wünschen der Beschäftigten und liegt im Regelfall im Eigeninteresse der Behörden, da Stellen nicht dauerhaft neu besetzt werden müssen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat die Bedeutung der Unterstützung des Wiedereintritts erkannt und führt regelmäßige Maßnahmen durch (vgl. Beispiel 7).

102 Vgl. zur Thematik Jutta Allmendinger: *Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nichterwerbstätiger Frauen* (zum Zeitpunkt der Erstellung des zweiten Erfahrungsberichts nur im Manuskript vorliegend, im September 2010 im Campus-Verlag, Frankfurt/New York erscheinend). Das Buch basiert auf den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Teilstudien von Jutta Allmendinger, Marina Hennig, Stefan Stuth: *Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen* (2009) und *Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen* (2009), sowie auf der ebenfalls vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Teilstudie von Stefan Stuth, Julia Schorlemmer, Marina Hennig, Jutta Allmendinger: *Freiwilliges Engagement – ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen* (2010) und von Mareike Marina Hennig, Stefan Stuth Ebach; Anna Erika Hägglund: *Vereinbarkeit von Familie und Beruf im europäischen Vergleich* (2010)

103 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Das Elterngeld im Urteil der jungen Eltern*. Berlin 2007, Seite 55

Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie** sieht zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein halbjährliches Rückkehrmanagement für Schwangere und familienbedingt Beurlaubte vor. Alle familienbedingt beurlaubten sowie schwangeren Beschäftigten werden im halbjährlichen Rhythmus durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalverwaltung angeschrieben und zu einer Informationsveranstaltung in das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie eingeladen. In dieser wird ein Update zu den Entwicklungen im Haus gegeben und über unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Fortbildungsmöglichkeiten informiert. Darüber hinaus können ein Teil des Intranets und eine Übersicht der Stellenangebote auch dezentral durch die familienbedingt Beurlaubten abgerufen werden.

Diese Maßnahme soll die Bindung der familienbedingt Beurlaubten an das Ministerium unterstützen sowie die Rahmenbedingung zu einer möglichst frühen Berufsrückkehr schaffen.

Beispiel 7: Rückkehrmanagement im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Die Inanspruchnahme familienbedingter Beurlaubung ist unter verbeamteten Beschäftigten deutlich höher als unter Tarifbeschäftigten (vgl. Tabelle 10). Dieser Effekt hat sich seit 2004 noch verstärkt. Eine Ursache kann darin liegen, dass Beamtinnen und Beamte sich während der Beurlaubung und für die Berufsrückkehr auf ihre frühere Position insgesamt besser abgesichert fühlen.

	Beamtin/Beamter	Tarifbeschäftigte/r
Männer	0,5 Prozent	0,3 Prozent
Frauen	6,8 Prozent	3,7 Prozent

Tabelle 10: Durchschnittlicher Anteil der familienbedingt beurlaubten Männer und Frauen im Bundesdienst nach Beschäftigungsverhältnis 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

Der Anteil familienbedingt beurlaubter Frauen hat sich im Berichtszeitraum zwischen den Laufbahngruppen angenähert (vgl. Abbildung 43). Der stärkste Anstieg der Inanspruchnahme familienbedingter Beurlaubung tritt im Berichtszeitraum unter den Frauen des gehobenen Dienstes auf. Bei Männern sind keine wesentlichen Veränderungen im Berichtszeitraum beobachtbar.

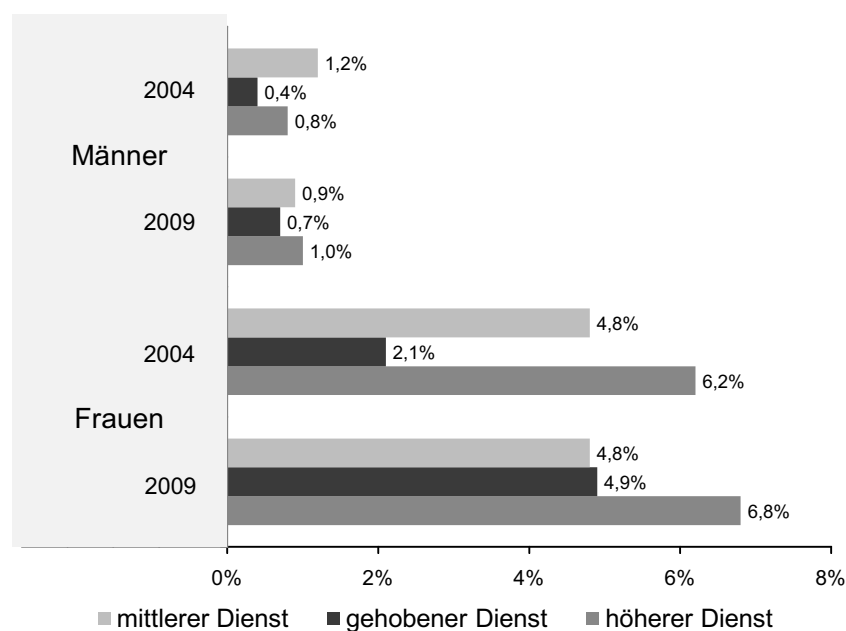


Abbildung 43: Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an den weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Laufbahngruppen des Bundesdienstes im Berichtszeitraum

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004 und 2009

Das BGleG sieht ausdrücklich vor, familienbedingt Beurlaubten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, um damit den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. In den obersten Bundesbehörden besuchten im Durchschnitt des Berichtszeitraums elf Prozent der familienbedingt Beurlaubten eine Fortbildung, in den nachgeordneten Bundesbehörden rund sieben Prozent. Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl familienbedingt Beurlaubter in Fortbildung in den obersten Bundesbehörden erhöht. Auffallend sind jedoch die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So nahmen in den obersten Bundesbehörden im Berichtszeitraum rund neun Prozent der Frauen, aber rund 27 Prozent der beurlaubten Männer an einer Fortbildungsmaßnahme teil. Im Vergleich besuchte in den obersten Bundesbehörden im Durchschnitt jede nicht beurlaubte Mitarbeiterin und jeder nicht beurlaubte Mitarbeiter im Jahr eine Fortbildung.

3.3 Kinderbetreuung

Kinderbetreuung bleibt insbesondere nach Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit eine Herausforderung für die Beschäftigten. Die Bundesregierung hat sich gemeinsam mit Bundesländern und Kommunen zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2013 flächendeckend Betreuungsangebote für unter Dreijährige aufzubauen.¹⁰⁴ Dieses Ziel trifft auf großen Zuspruch in der Bevölkerung.¹⁰⁵ Dennoch unterhalten wenige Unternehmen oder Behörden eigene Betreuungseinrichtungen. Unabhängig von der Beschäftigtenzahl ist es jedoch stets möglich, mit öffentlichen Anbietern zu kooperieren, um die Betreuungsbedarfe der Beschäftigten flexibel abzudecken.

104 Vgl. Kinderförderungsgesetz vom 10.12.2008, in Kraft getreten am 16.12.2008

105 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Familien Report 2009: Leistungen, Wirkungen, Trends*. Berlin 2009, Seite 10

Die Unterstützung durch die Behörden in der Kinderbetreuung als eine wesentliche Voraussetzung beruflicher Tätigkeit und Entwicklung wird durch die Gleichstellungsbeauftragten als noch nicht zufriedenstellend eingeschätzt (vgl. Tabelle 11). Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten sieht in Bezug auf interne Kinderbetreuung, Vermittlung externer Kinderbetreuung oder die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers keine Unterstützung durch die Behörden.

	trifft nicht zu	trifft voll zu
Interne Kinderbetreuung	81 Prozent	5 Prozent
Vermittlung externer Kinderbetreuung	58 Prozent	12 Prozent
Eltern-Kind-Zimmer	55 Prozent	5 Prozent

Tabelle 11: Unterstützung durch die Behörden in der Kinderbetreuung aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N 501–509
Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

In einzelnen Behörden existieren bereits vorbildliche Modelle der Kinderbetreuung (vgl. Beispiel 8), in der Fläche des Bundesdienstes ist dies jedoch noch nicht gegeben. Aus der Befragung der obersten Bundesbehörden ergab sich, dass eine Reihe Behörden mit Familienservicedienstleistern kooperieren, die bei Bedarf der Beschäftigten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und für pflegebedürftige Angehörige vermitteln.

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** eröffnete im Herbst 2010 in seinen Räumlichkeiten in Berlin eine Kindertagesstätte für unter Dreijährige. Bei den Beschäftigten des Bundesministeriums besteht Bedarf an solchen Kinderbetreuungsplätzen, entsprechende Kapazitäten in Berlin-Mitte fehlen. Gemeinsam haben die Leitung und die Verwaltung daher beschlossen, für die Beschäftigten in den eigenen Räumen eine Kindertagesbetreuung einzurichten. Dabei wird eine Berliner Kindertagesstätte eine „Außenstelle“ im Ministerium eröffnen. Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stehen gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund. Berufliches Engagement und engagierte Elternschaft sollen sich hier ergänzen. Die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen gehört dabei zu den wichtigsten Instrumenten, um die beruflichen Chancen insbesondere von Frauen zu fördern; denn Frauen nehmen einen Großteil der Elternzeit in Anspruch. Das Bundesministerium hingegen hat großes Interesse, die berufliche Abwesenheit seiner Beschäftigten zu verkürzen und ihr Know-How zu erhalten.

Flankiert wird dieses Angebot durch die Zusammenarbeit mit einem Familienservicedienstleister. Dieser steht den Beschäftigten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur Kinderbetreuung und zu Pflegedienstleistungen für pflegebedürftige Angehörige zur Verfügung.

Beispiel 8: Kinderbetreuung und Familienservicedienstleistung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

3.4 Fazit

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist Frauen und Männern wichtig. Sie gehört zu den großen politischen Zielen unserer Zeit und nimmt in den Augen der Bürgerinnen und Bürger familienpolitisch den höchsten Stellenwert ein.¹⁰⁶ Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient daher nicht allein der wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Frauen und entspricht ihren eigenen Lebensvorstellungen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen und erfüllt mehr und mehr auch das moderne Verständnis junger Väter.¹⁰⁷ Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind auch organisationsökonomisch sinnvoll. In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist es geradezu unverzichtbar, Personen mit Familienpflichten als hochqualifizierte Fachkräfte in den Organisationen zu halten bzw. als Beschäftigte zu gewinnen. Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können darüber hinaus auch die Arbeitszufriedenheit und Motivation von Frauen und Männern erhöhen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, abgebildet über Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung, wird im Bundesdienst weiterhin zu rund 90 Prozent durch Frauen wahrgenommen.¹⁰⁸ Der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung war ein Anliegen der Gleichstellungsbemühungen, da erst hieraus Möglichkeiten für Frauen eröffnet werden, Familie und Beruf miteinander zu verbinden. Der Bundesdienst sollte die Möglichkeiten ausschöpfen, sein Image als Arbeitgeber verstärkt über seine Gleichstellungsverpflichtungen und Spielräume zur Work-Life-Balance gerechten Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen zu schärfen.

Auffällig ist hingegen die stark unterschiedliche Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen und Männer, was dazu führt, dass etwaige Karrierenachteile fast ausschließlich Frauen treffen. Hier ist es zuvorderst Aufgabe der Dienststellen, dafür Sorge zu tragen, dass Benachteiligungen Teilzeitbeschäftigter in Beförderungen/Höhergruppierungen verhindert werden. Statistische Vergleiche der Beförderungen und Höhergruppierungen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigen Handlungsbedarf.

Handlungsbedarf besteht weiterhin in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Führungskräfte. Ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten sieht die noch immer bestehenden Hürden für Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eines der größten Hemmnisse weiterer Gleichstellung an. Die Verbreitung von Teilzeitmodellen für Leitungsfunktionen im Bundesdienst ist trotz verschiedenster erprobter Modelle noch sehr gering.

Ressortübergreifend praktizierte Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit sind Teilzeitmodelle in vielfältigen Ausprägungen. Eine Möglichkeit, Vereinbarkeit mit hohem Arbeitsumfang zu kombinieren, liegt in flexiblen Vollzeitmodellen, in denen die Arbeitszeit unabhängig von Kernarbeitszeiten geregelt wird.

Während Teilzeitmodelle im Bundesdienst weit verbreitet sind, gibt es hinsichtlich der Flexibilisierung des Arbeitsortes, beispielsweise durch Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Befreiung von der Präsenzpflcht, noch Ausbaupotenzial.

106 Allensbacher Archiv, IfD Umfragen 10023 und 10036

107 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Familien Report 2009: Leistungen, Wirkungen, Trends*. Berlin 2009, Seiten 83ff.

108 Die Zahl der Kinder hat für Frauen einen deutlich mindernden Einfluss auf den Umfang der Arbeitszeit, bei Männern jedoch nicht. Vgl. IAQ-Report 2008/04, Seite 5

Der Anteil familienbedingt beurlaubter Männer blieb im Berichtszeitraum konstant gering. Erste Auswertungen des 2007 eingeführten Elterngeldes zeigen jedoch eine stärkere Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter.¹⁰⁹ Familienzeit ist weiterhin vorwiegend Frauensache. Die Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten sollten Männer bewusster als Zielgruppe der Maßnahmen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachten und auf die Veränderung und Diversifizierung von Arbeitskulturen, die sich an immer verfügbaren Vollzeit-erwerbstätigen orientierten, hinwirken. Hilfreich ist hierfür ein Signal der Dienststellenleitungen, dass eine Inanspruchnahme von Familienzeit durch Männer gleichermaßen wie durch Frauen akzeptiert ist.

Nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten werden die Beschäftigten in der Kinderbetreuung im Bundesdienst insgesamt noch nicht ausreichend unterstützt. Einige Behörden kooperieren bereits mit Familienservicedienstleistern, um für kurzfristigen Bedarf Möglichkeiten der Betreuung zu schaffen. Aus den Interviews deutet sich Handlungsbedarf im Rückkehrmanagement Beurlaubter an. Hier ist insbesondere auf die besonders geringe Beteiligung von Frauen an den Fortbildungsangeboten für diese Zielgruppe zu verweisen, die durch eine Überprüfung der Ursachen und eine Weiterentwicklung der Angebote positiv beeinflusst werden sollte.

4 Akteurinnen, Akteure und Instrumente

- *Für Personalverwaltungen und Führungskräfte als wesentliche Akteurinnen und Akteure der Gesetzesumsetzung ist die Integration der Ziele des BGleG in ihre Alltagsroutinen weiter eine Herausforderung. Es ist für sie nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten nicht selbstverständlich, gleichstellungspolitische Vorgaben umzusetzen.*
- *In der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten stellt sich vor allem die Kooperation mit den unterschiedlichen verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren, insbesondere mit Führungskräften, als Herausforderung dar.*
- *Die Ausgestaltung der gesetzlich vorgeschriebenen frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen wird von den Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis als verbesserungsfähig bewertet.*
- *Der gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung der Gleichstellungspläne kommen nach Einschätzung der befragten Gleichstellungsbeauftragten nur rund zwei Drittel der Dienststellen nach und auch in Hinblick auf Ausgestaltung und Aktualisierung der Gleichstellungspläne besteht deutliches Verbesserungspotential.*
- *Die Formulierung konkreter Ziele und Maßnahmen, breite Unterstützung durch die Beschäftigten sowie ein effektives Gleichstellungsmanagement und -controlling im Hinblick auf die Umsetzung, sind aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten entscheidend für die Wirksamkeit dieses Instrumentes.*

109 Unter den Leistungsbeziehenden im ersten Quartal 2010 waren rund 20 Prozent Männer. Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistik zum Elterngeld: 1. Vierteljahr 2010, Wiesbaden 2010, Seite 6

4.1 Verantwortung und Rolle der Personalverwaltungen

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung (vgl. § 11 Absatz 1 BGleiG).

Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt (vgl. § 11 Absatz 4 BGleiG).

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 12 Absatz 1 BGleiG).

(Weitere Aufgaben der Personalverwaltung ergeben sich aus dem Gesetz, insbesondere aus §§ 6, 7, 8, 10, 13, 14 BGleiG.)

Eine moderne Personalarbeit ist den Grundsätzen der Chancengleichheit, Leistungsorientierung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verpflichtet. Das BGleiG nimmt die Personalverwaltungen besonders in die Verantwortung und macht Gleichstellung zu einem integralen Bestandteil ihrer Arbeit. Diese Aufgabe spiegelt sich in allen personalwirtschaftlichen Vorgängen, in der Sensibilisierung der Leitungskräfte, der Erstellung des Gleichstellungsplans, im Ausbau der Vereinbarkeitsinfrastruktur oder der Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wider.

Personalverwaltung umfasst im Wesentlichen die Aufgabenbereiche Bedarfsplanung, Personalgewinnung, Personalebewirtschaftung und Personalentwicklung. Das öffentliche Dienstrecht, die geringe Mobilität zwischen den Laufbahngruppen und zwischen den verschiedenen Ressorts mit ihren Geschäftsbereichen, ebenso wie der kaum gegebene Austausch mit der Privatwirtschaft, prägen die besonderen Rahmenbedingungen der Personalverwaltung im Geltungsbereich des BGleiG. Diese Rahmenbedingungen schränken die Umsetzung moderner Personalentwicklungsinstrumente ein und führten in der Vergangenheit häufig dazu, dass individuelle Personalentwicklung lediglich als Turnus der Ämterabfolge der Laufbahngruppen begriffen wurde und die strategisch konzeptionelle Komponente in den Hintergrund geriet. Unberührt davon bleibt jedoch die Umsetzung moderner Personalentwicklungskonzepte insgesamt. Personalentwicklung hat insbesondere im Bereich der Maßnahmen zum Erhalt und zur Erhöhung der Motivation der Beschäftigten eine zentrale Rolle. Hierdurch können zusätzliche Leistungspotentiale erschlossen werden. Seit einigen Jahren gibt es bereits in vielen Behörden einen positiven Trend zu beobachten. Nicht zuletzt die Änderungen im Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) und die novellierte Bundeslaufbahnverordnung (BLV) haben der Personalentwicklung mit den neuen Aufstiegsmöglichkeiten und den empfohlenen Instrumenten der Personalentwicklung bis hin zur Verpflichtung einer jeden Behörde, ein Personalentwicklungskonzept einzuführen, enormen Auftrieb verschafft. Dennoch sehen die Führungskräfte der öffentlichen Verwaltungen selbst in der Professionalisierung der Personalentwicklung noch große Potenziale.¹¹⁰

In den vergangenen zehn Jahren stieg die Bedeutung der Personalverwaltung als zentrale Trägerin der Personalentwicklung. Es wurde offensichtlich, dass Personalentwicklung eine Voraussetzung der Verwaltungsmodernisierung und Gleichstellung wiederum einer ihrer Bestandteile ist. An die Bundesministerien richtete sich die Vorgabe, Personalentwicklungskonzepte, die parallel der Umsetzung der Gleichstellung dienen,

aufzubauen.¹¹¹ An dieser Stelle kann das BGleG durch die zugehörige Gleichstellungsstatistik und die Vorgaben des Gleichstellungsplans zu konkreten Maßnahmen und Zielformulierungen durchaus auch als Motor der Personalentwicklung wirken.

Der Personalentwicklung kommt die Aufgabe zu, den langfristigen Personalbedarf in der gebotenen Zahl und Qualifikation der Beschäftigten zu sichern und diese auf neue Anforderungen vorzubereiten. Stellenabbau zwingt die Behörden dazu, vorhandene Potenziale noch besser auszuschöpfen. In Zukunft wird die dienstleistende Funktion der Personalabteilung für die Behörden und Fachabteilungen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Personalverwaltung steuert mit dem Personal die zentrale Ressource und den kritischen Erfolgsfaktor öffentlicher Verwaltungen in enger Abstimmung mit den Fachabteilungen.

Personalentwicklung sollte dabei nicht auf Fortbildung allein beschränkt werden. Sie ist als ein mittelfristiger, gestaltender, systematischer Prozess zu verstehen, der in jeder Behörde individuell geregelt werden muss und der Einfluss auf die Entwicklung der Organisationskultur hat.

Alle Maßnahmen der Personalverwaltung und Personalentwicklung haben gleichstellungspolitischen Gehalt und sind daher in ihrer Anwendung stets auf eventuelle Konsequenzen für Frauen und Männer zu hinterfragen. So sind etwa unterschiedlichste Maßnahmen denkbar, die dem Ziel dienen, die Qualifikationen der Beschäftigten zu steigern. Zu ihnen gehören zum Beispiel Personalrotation, Projektarbeit, Stellvertretungsregelungen, Beförderungen, etc..

Der Zusammenhang der Themen Gleichstellung und Personalentwicklung ist damit offensichtlich. In der Befragung der obersten Bundesbehörden schätzten diese die Verknüpfung der beiden Themen im Berichtszeitraum als in hohem Maße erreicht an. Ungefähr ein Drittel der befragten Gleichstellungsbeauftragten betrachtet die Verbindung jedoch als eher nicht gelungen. Die Potenziale des Gleichstellungsplans für die Personalarbeit und Personalentwicklung werden daher nicht ausgeschöpft. Ebenso wenig kann ein Personalentwicklungskonzept ohne Gleichstellungsorientierung modernen Anforderungen genügen.

Auch Führungskräfte in den Fachabteilungen haben große Spielräume der Personalentwicklung in ihrer eigenen Arbeitseinheit. Allein die jährlichen Gespräche mit der Mitarbeiterschaft geben Gelegenheit, sowohl seitens der Führungskräfte als auch seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Maßnahmen der Personalentwicklung zu thematisieren. Die Qualifizierung der Führungskräfte für ein modernes Aufgabenspektrum, das unter anderem eine Sensibilität hinsichtlich Gleichstellung und der Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten enthält, ist daher ein weiteres Element einer professionellen Personalentwicklung. Dieses Verständnis ist unter den Führungskräften im Berichtszeitraum nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten noch nicht ausreichend gegeben, worin sie ein zentrales Hemmnis sehen. Daher gehört es in den Aufgabenbereich der Personalverwaltung, die Führungskräfte entsprechend für die Relevanz von Gleichstellung und Vereinbarkeitsfragen zu sensibilisieren. Hier sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen. Zusätzlich kann die Personalabteilung transparente Verfahren vorgeben oder Handreichungen verfassen. In bestimmten Themenfeldern wie zum Beispiel der Beurteilung von Vollzeit- und Teilzeitkräften, der Vergabe von Leistungsentgelten bzw. Leistungsprämien oder Verbeamtungen ist es angebracht, separate Statistiken zu führen, was sich bereits in einigen obersten Bundesbehörden bewährt hat.

111 Das Regierungsprogramm „Moderner Staat – moderne Verwaltung“ wurde 1999 beschlossen. Darin war die Vorgabe an die Bundesministerien enthalten, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen. Gender Mainstreaming war ein Leitprinzip. Das Regierungsprogramm wird seit 2006 fortgeführt unter dem Titel „Verwaltung innovativ“. Auch in aktuellen Studien wird Personalentwicklung als der erfolgversprechendste Ansatz der Modernisierung gesehen. Vgl. Gerhard Hammerschmid et al.: *Verwaltungsführung heute*. Berlin 2010; Vgl. Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung zwischen dem Bundesministerium des Innern, dem Deutschen Beamtenbund und dem Deutschen Gewerkschaftsbund vom 5.10.2007

Die Personalverwaltungen müssen im Zuge ihrer Zuständigkeit für Gleichstellung die elektronische Personaldatenverwaltung so differenziert gestalten, dass Diskriminierungseffekte sichtbar gemacht werden können.

Zentrale Aufgabe der Personalverwaltung ist es, den Gleichstellungsplan unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Dieser Aufgabe wird im Berichtszeitraum noch nicht hinreichend nachgekommen. So werden Gleichstellungspläne zum Teil gar nicht entwickelt oder aktualisiert, zum Teil werden sie nicht entsprechend den inhaltlichen Vorgaben des BGleG ausgestaltet.¹¹²

Die Personalabteilung ist dafür zuständig, für geeignete Rahmenbedingungen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu sorgen. Hier konnte der Bundesdienst, auch aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, im Berichtszeitraum beachtliche Fortschritte erzielen. Bezüglich der Flexibilisierung von Arbeitszeit scheinen die Personal- und Fachabteilungen den Wünschen der Beschäftigten in weitem Maße nachzukommen. Telearbeit ist hingegen deutlich weniger weit verbreitet. Auch die Begleitung familienbedingt Beurlaubter und deren Wiedereinstieg in den Beruf gehören zum Aufgabenkatalog der Personalabteilungen. Hier besteht noch Verbesserungspotential. Bereits über einfache Maßnahmen, wie zum Beispiel E-Mail-Verteiler oder Fortbildungsangebote, kann der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung begünstigt werden.¹¹³ Die Unterstützung der Beschäftigten in der Kinderbetreuung ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls noch nicht zufriedenstellend. Möglichkeiten bestehen hier in einer verstärkten Kooperation mit Kindertagesstätten sowie dem Ausbau von Eltern-Kind-Zimmern oder eigenen Betreuungseinrichtungen. Zunehmend wird auch die Unterstützung bei der Vermittlung einer Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger eine wichtige Aufgabe der Personalverwaltung sein.

In allen personalrelevanten Bereichen, die Auswirkungen auf Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben können, ist eine enge Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen nicht nur gesetzlich geboten, sondern auch fachlich sinnvoll. Diese Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung wird von den Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Befragung zum zweiten Erfahrungsbericht im Vergleich am positivsten bewertet, erscheint ihnen aber weiterhin verbesserungswürdig.¹¹⁴ So wird, ausweislich der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten, rund die Hälfte (51 Prozent) der Gleichstellungsbeauftragten tendenziell nicht ausreichend früh informiert. Damit gehen Reibungsverluste einher, die der Tätigkeit beider Seiten nicht förderlich sind.

Auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird nach deren Einschätzung nicht in allen Behörden flächendeckend umgesetzt. In einer wünschenswerten konstruktiven Kooperation könnte die Personalverwaltung die Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten für ihre eigene Tätigkeit gezielt nutzen, zumal die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Verwaltung definiert ist. Die gleichstellungspolitische Verantwortung der Personalverwaltung kann nicht an die Gleichstellungsbeauftragte delegiert, sondern muss eigenverantwortlich in der Personalverwaltung wahrgenommen werden. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten ist hierbei, ihre Expertise zu gleichstellungspolitischen Fragen zur Verfügung zu stellen und – wie im Gesetz vorgeschrieben – die Umsetzung des BGleG zu überwachen und zu fördern bzw. als moderne Controllinginstanz positiv zu wirken.

¹¹² Siehe dazu ausführlich Kapitel 4.5

¹¹³ Das Aktionsprogramm „*Perspektive Wiedereinstieg*“, das das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit in den letzten Jahren entwickelt hat, liefert Erkenntnisse, die auch für das Wiedereinstiegsmanagement des öffentlichen Dienstes von besonderem Interesse sind.

¹¹⁴ Auf die Frage, ob die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren gut verläuft ergeben sich folgende Mittelwerte auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft voll zu): Personalverwaltung 4,4; Behördenleitung 4,1; andere Beschäftigte mit Leitungsfunktion 3,8

4.2 Gleichstellung als Aufgabe der Führungskräfte

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen (§ 2 BGleiG).

Den Führungskräften in der Bundesverwaltung kommt in der Durchsetzung der Ziele des BGleiG eine entscheidende Rolle zu. Sie nehmen als Vorgesetzte direkt auf die Erreichung von Gleichstellungszielen Einfluss und ihre Entscheidungen wirken darüber hinaus vorbildhaft auf die Beschäftigten in einer Organisation. Den Führungskräften der obersten Bundesbehörden und Bundesoberbehörden kommt im Zuge der Fach- und Rechtsaufsicht eine besondere Verpflichtung zur Kontrolle der Umsetzung des BGleiG im Geschäftsbereich zu, in dem sie die Verantwortung für die Fach- und Rechtsaufsicht selbst wahrnehmen oder aber im Rahmen ihrer Führungsfunktion an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter delegieren.

Grundvoraussetzung für die Durchsetzung des BGleiG ist eine klar kommunizierte und vorgelebte Unterstützung gleichstellungspolitischer Ziele durch die Dienststellenleitungen. Ein eindeutiges Bekenntnis auf höchster Leitungsebene ist eine wichtige Triebfeder, um Gleichstellung auf allen Ebenen der Facharbeit in der Verwaltungspraxis umzusetzen.

Gleichstellung ist ein Thema, das (auch) top-down, also von den oberen Ebenen ausgehend, kommuniziert und verankert werden muss. Insbesondere in den geführten Interviews wurde wiederholt deutlich, dass Gleichstellung nicht von sich aus und ohne äußere Unterstützung aus der Basis einer Organisation erwächst, sondern durch Führungsebenen und Dienststellenleitung kontinuierlich gelebt und eingefordert werden muss. Die daraus erwachsenen Ansprüche an Leitungsfunktionen beinhalten, dass sich die Führungskräfte dieser Verantwortung bei der Führung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Beurteilung bewusst sind. Hier ist eine besondere Sensibilität für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen vonnöten, um zum Beispiel bei Frauen und Männern Fach- und Sozialkompetenz frei von Geschlechterstereotypen zu beurteilen oder die Leistung von Teilzeit- und Telearbeitskräften unabhängig von deren Präsenz und Stundenzahl objektiv zu erfassen.

Bei der Wahrnehmung der Führungsverantwortung muss darüber hinaus nicht nur auf Transparenz und Gleichbehandlung geachtet, sondern im Hinblick auf potenzielle Benachteiligungen reflektiert werden, ob beispielsweise Männer und Frauen der gleichen Arbeitseinheit gleichermaßen gefördert werden und in welcher Weise sich das eigene Geschlecht auf Maßstäbe, Verhalten und Förderung der Beschäftigten auswirkt. Dabei wachsen naturgemäß die Anforderungen mit steigender Hierarchieebene, da höhere Leitungsebenen auch als Korrektiv der unteren Leitungsebene fungieren. So sind Führungskräfte auf der oberen Hierarchieebene dafür verantwortlich, die Qualität der Personalführung auch im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und einer angemessenen Berücksichtigung der Belange von Personen mit Familienpflichten zu prüfen, Führungsschwächen zu identifizieren und für die stete Fort- und Weiterbildung der unteren Leitungen – auch bezüglich der angemessenen Berücksichtigung der Ziele zur Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Sorge zu tragen.

Die Unterstützung von Gleichstellung durch Führungskräfte ist daher für die Umsetzung der Ziele des BGleiG von besonderer Bedeutung. Die Bewertung der Führungskräfte durch die im Rahmen des zweiten Erfahrungsberichts befragten Gleichstellungsbeauftragten fällt in Bezug auf ihr Gleichstellungsengagement nicht zufriedenstellend aus (vgl. Abbildung 45). Nur rund die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten schätzt die eigene Behördenleitung als „aktiv für Gleichstellung“ ein, knapp 50 Prozent nehmen ihre Behördenleitung diesbezüglich als nicht engagiert wahr. Als noch weniger aktiv werden jedoch die Beschäftigten mit Leitungsfunktionen eingeschätzt. Von

deren Einsatz für das Thema Gleichstellung berichten lediglich 40 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten, mehr als die Hälfte der Befragten beobachtet keinen aktiven Einsatz.

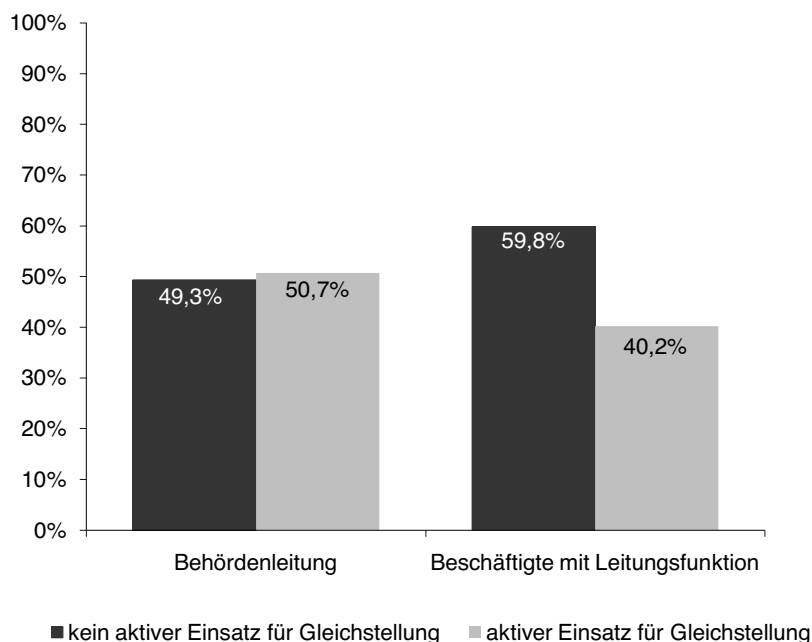


Abbildung 44: Einsatz von Behördenleitung und Beschäftigten mit Leitungsfunktionen für das Thema Gleichstellung aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 525–535

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Dieser Eindruck wurde ebenfalls durch die für den zweiten Erfahrungsbericht geführten Interviews bestätigt: Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsfunktion ist das Verständnis und der Einsatz für das Thema vielfach nicht verwurzelt. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten sehen im fehlenden grundsätzlichen Verständnis für das Thema Gleichstellung den größten Handlungsbedarf. In den geführten Interviews wurde wiederholt deutlich, dass vielfach davon ausgegangen wird, dass sich die Ziele des BGleiG durch den natürlichen Verlauf über einen mittelfristigen Zeitraum ohnehin von selbst einstellen. Die Auswertung der Gleichstellungstatistik zeigt hingegen, dass sich beispielsweise steigende Frauenanteile an Laufbahngruppen auch über längere Zeiträume nicht adäquat in steigenden Frauenanteilen bei Führungsfunktionen widerspiegeln. Eine nähere Betrachtung der obersten Bundesbehörden mit besonders positiven Entwicklungen hat gezeigt, dass Erfolge zumeist auf das besondere Engagement der Behördenleitung zurückzuführen sind. Insofern muss das Wissen über die gesetzliche Verantwortung und den weiterhin bestehenden Handlungsbedarf stärker in das Bewusstsein der Führungskräfte gerückt werden.

Relativ skeptisch beurteilen die Gleichstellungsbeauftragten auch die Unterstützung durch Beschäftigte mit Leitungsfunktion der obersten Bundesbehörden oder Bundesoberbehörden in deren Geschäftsbereich im Rahmen ihrer Fach- und/oder Rechtsaufsicht. 56 Prozent der für den zweiten Erfahrungsbericht befragten Gleichstellungsbeauftragten fühlen sich durch die übergeordnete Behörde bzw. die Rechts- und Fachaufsicht nicht ausreichend unterstützt. 17 Prozent der Befragten geben sogar an, in ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte gar keine Unterstützung zu erfahren. Vor dem Hintergrund des vergleichsweise großen Anteils der Beschäftigten im mittelbaren und nachgeordneten Bereich, sollte die Fach- und Rechtsaufsicht optimiert werden und zentraler Bestandteil der Führungsaufgabe sein.

Angesichts der großen Verantwortung, die Führungskräfte für die Umsetzung der Ziele des BGleG tragen, zeigen sich bei dieser Akteursgruppe die vielleicht größten Herausforderungen. Die Umsetzung der im BGleG formulierten Ziele ist unabdingbarer Bestandteil der allgemeinen Führungsaufgabe und sollte über die bestehenden Instrumente aktiv gefördert sowie ein fester Bestandteil des Anforderungsprofils werden. Der Ansprache der Führungskräfte durch die Gleichstellungsbeauftragten kommt angesichts der besonderen Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung des Gesetzes daher eine herausragende Bedeutung zu.

Ein besonders wichtiges und in der Steuerung wirksames Instrument ist eine geschlechtergerechte und die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigende Arbeitsorganisation. Die Entscheidung, wie Aufgaben inhaltlich und zeitlich verteilt werden, hat große Auswirkungen auf die Umsetzung von Chancengleichheit. Dabei erfordert die wachsende Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort erhöhte Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten. Besprechungen können beispielsweise nicht ad hoc abgehalten werden, sondern müssen sich nach neuen Anforderungen und Kriterien ausrichten. Dies stellt Führungskräfte vor eine anspruchsvolle Aufgabe. Einerseits sollen sie die Belange ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen, andererseits müssen sie auch eine funktionierende Zusammenarbeit sowie ordnungsgemäße und fristgerechte Arbeitserledigung in ihrer Arbeitseinheit sicherstellen. Diese Aufgabe kann aber, dies zeigen die positiven Beispiele, durchaus gemeistert werden, wenn der Wille zur Umsetzung von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vorhanden ist. Ebenso verhält es sich mit der Kommunikation gegenüber den Beschäftigten, die ausgewogen, fair und unabhängig von physischer Anwesenheit gestaltet sein muss, um einer eventuellen Benachteiligung, zum Beispiel gegenüber Teilzeitkräften, vorzubeugen. Nicht zuletzt muss auch bei der Förderung und Weiterentwicklung von Beschäftigten deren individuelle Situation, wie zum Beispiel Familienpflichten, Behinderung oder Wiedereinstieg, Berücksichtigung finden. Unabdingbarer Bestandteil der Führungsverantwortung ist dabei die Reflektion der eigenen Förderungs- und Bewertungsmuster, um einer eventuellen „Ebenbildförderung“ aktiv entgegenzuwirken.

Darüber hinaus nehmen Führungskräfte durch die formalen Beurteilungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Funktion zur Steuerung von Chancengleichheit wahr. Die sich hier stellende Anforderung liegt im Wandel von einer Anwesenheits- hin zu einer Kompetenz- und Ergebnisorientierung. Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bei konsequenter Umsetzung der Ziele von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit nicht durch Anwesenheit in der Dienststelle, sondern durch Arbeitsergebnisse zu beurteilen. Diese müssen frei von geschlechtsspezifischen Erwartungshaltungen und impliziten unterschiedlichen Maßstäben für Männer und Frauen sein.

Aber auch Beurteilungen der Führungskräfte selbst können ein wirksames Steuerungsinstrument für Gleichstellung sein (vgl. Beispiel 8). Hierbei sollten die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Führungskräfte eine ebenso starke Position wie die Beurteilung ihrer Facharbeit einnehmen, um die jeweilige Führungsaufgabe in angemessenem Verhältnis zu der getragenen Verantwortung zu bewerten. Die Qualität der Personalführung sollte auch im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und angemessene Berücksichtigung der Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten bewertet, zudem sollten Führungsschwächen identifiziert und angesprochen werden.

Im **Bundesministerium der Verteidigung** wird der „Gender-Mainstreaming-Kompetenz“ besondere Bedeutung beigemessen. Sie wird als eigenständiges Einzelmerkmal bei der Beurteilung der beamteten Referatsleiterinnen und Referatsleiter der Besoldungsgruppen A 16 und B 2 im Zuge von Auswahlentscheidungen nach Besoldungsgruppe B 3 berücksichtigt.

Die dortige Gleichstellungsbeauftragte hat die Forderung zur besonderen Berücksichtigung der „Genderkompetenz“ erhoben. Seitens der zivilen Personalführung wurde erwogen, dass sich der Begriff der „Genderkompetenz“ gerade dadurch auszeichnet, nicht „eindimensional“ zu sein. Das bedeutet, dass es sich bei der „Genderkompetenz“ nicht um eine singuläre Fähigkeit unabhängig von oder neben persönlicher, sozialer, methodischer und fachlicher Kompetenz handelt, sondern um einen Aspekt, der sich in unterschiedlichen Ausprägungen in allen der zuvor genannten Kompetenzbereiche wiederfindet. Dem gegenüber hielt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Forderung nach gesonderter Bewertung der Genderkompetenz in Form eines eigenständigen Einzelmerkmals aufrecht. Im September 2007 entschied der damalige Bundesminister der Verteidigung, Jung, dem Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten zu entsprechen. Damit wurde die Genderkompetenz als eigenes Kriterium in das Verfahren bei Auswahlentscheidungen von Referatsleitungen der Besoldungsgruppen A 16 und B 2 nach B 3 im Bundesministerium der Verteidigung aufgenommen.

Die Verfahrensbestimmungen wurden am 10. Dezember 2007 in Kraft gesetzt. Die erstmalige Durchführung eines Beurteilungsdurchgangs erfolgte zum Stichtag 31. Dezember 2007.

Beispiel 9: Genderkompetenz als Beurteilungskriterium im Bundesministerium der Verteidigung

Beurteilungen von Führungskräften wie auch Beurteilungen der Beschäftigten durch Führungskräfte, welche der Verantwortung der Führungskraft für Gleichstellung Rechnung tragen, bieten Ansatzpunkte, die Synergieeffekte zwischen Personal- und Gleichstellungspolitik zu nutzen und deren Qualität zu erhöhen.

4.3 Verantwortung und Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Nachteilen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (vgl. § 19 Absatz 1 BGleiG).

Für die Umsetzung des BGleiG sind alle Beschäftigten, Führungskräfte und Personalverwaltungen zuständig. Demgegenüber ist die Gleichstellungsbeauftragte die zentrale Akteurin in der Förderung des Vollzugs und der Überwachung der Gesetzesumsetzung.¹¹⁵ Auf Grundlage des BGleiG wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die Gleichstellung, Vereinbarkeit und sexuelle Belästigung betreffen. Damit kommt der Gleichstellungsbeauftragten neben ihrer generellen Promotorinnenrolle

115 Vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 27.06.2007 (BVerwG 6 A 1.06) und vom 08.04.2010 (BVerwG 6 C 3.09)

auch eine zentrale Bedeutung als Korrektiv und Wissensmanagerin für eine verbesserte Umsetzung des Gesetzes zu. Die Doppelrolle der Initiatorin und Promotorin einerseits, als Controlling-Stelle andererseits kann, je nach Wesen der beteiligten Akteurinnen und Akteure zu inneren und äußeren Spannungen führen, die im Extremfall die Umsetzung des Gesetzes erschweren können. Eine sorgfältige Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten für ihre Aufgabe, die sie auf konfliktbehaftete Dialoge vorbereitet und alternative Zielerreichungsstrategien umfasst, ist angesichts der skizzierten Doppelrolle in jedem Fall wünschenswert.¹¹⁶

Im Rahmen der für den zweiten Erfahrungsbericht durchgeführten Befragung wurden die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten aller Verwaltungsbereiche des Bundes im Hinblick auf die Bedingungen und Herausforderungen ihres Amtes erhoben, mit dem Ziel, Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die Mehrheit der befragten Gleichstellungsbeauftragten ist in Organisationen mit über 100 Beschäftigten tätig. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch die weiblichen Beschäftigten gewählt und nur in Ausnahmefällen von Amts wegen bestellt.¹¹⁷ Dieses Verfahren wird positiv bewertet. So stehen 85 Prozent der Befragten der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch die Beschäftigten grundsätzlich positiv gegenüber. Die Gründe mögen darin liegen, dass die Wahl dem Amt nicht nur Legitimation verleiht, sondern auch eine bessere Verankerung in der Organisation bewirkt.

In der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, die Einhaltung des Gesetzes zu fördern und zu überwachen, stellt die Beteiligung an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle ein zentrales Aufgaben- und Konfliktfeld dar. Denn nur durch die Beteiligung an zahlreichen Maßnahmen, insbesondere im Personalmanagement, kann die Gleichstellungsbeauftragte effektiv auf die Gesetzesumsetzung hinwirken und die gesetzlich vorgesehene Funktion ausüben. Die Vorgaben zur Beteiligung werden, ausweislich der Befragung, jedoch nicht flächendeckend zur Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45 gibt Aufschluss über die Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Beteiligung an personellen und sozialen Maßnahmen. Die Abbildung zeigt zunächst die Vielzahl der Themen- und Aufgabenfelder, mit denen die Gleichstellungsbeauftragten befasst sind. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken an einer Fülle anspruchsvoller Prozesse in der Dienststelle mit, in der sie die Umsetzung des Gesetzes mit gestalten und Fehlentwicklungen möglichst frühzeitig entgegenwirken. Die Durchsetzung der Ziele des BGleG steht dabei nicht selten in einem Spannungsverhältnis zu Interessen und Arbeitsroutinen der Personalverantwortlichen und Führungskräfte innerhalb der Dienststellen. Gleichstellungsbeauftragte müssen ausgehend von ihrer institutionellen Kompetenz-ausstattung häufig als Einzelkämpferinnen die etablierten Prozesse in Frage stellen und die aus gegenläufigen Interessen resultierenden Konflikte austragen.¹¹⁸ Wo die Überzeugung der anderen Akteurinnen und Akteure fehlt, dass die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes nachhaltig zur Stärkung der Leistungsfähigkeit der Behörde beiträgt und selbstverständlicher Teil eines modernen Personalmanagements ist, wird das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten leicht als „persönliches“ Anliegen wahrgenommen, dargestellt und damit marginalisiert.

116 Das Thema „*Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten*“ wird im BGleG gleich zweimal, in § 19 Absatz 3 und § 10 Absatz 5, angesprochen, allerdings wird im Gesetz die fachliche Schulung im Vergleich zu Schulungen, die eher Aspekte des Konfliktmanagements etc. betreffen betont.

117 Nach § 16 Absatz 1 BGleG ist in jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen und zu bestellen. Für kleinere Dienststellen ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist in diesen Dienststellen eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin der Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen (vgl. § 16 Absatz 3 BGleG).

118 Eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten besteht auch in ihrer Beteiligung bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die deren einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen. Wichtig für eine fruchtbare Zusammenarbeit ist der Hinweis aus der amtlichen Begründung zum Entwurf des BGleG, dass bei der Teilnahme an Besprechungen kein Einfluss auf die den Beurteilerinnen und Beurteilern obliegende fachliche Bewertung genommen werden darf (Bundestagsdrucksache 14/ 5679, Seite 30).

Eine solche Entwicklung widerspricht aber dem Verständnis des Gesetzes, das ausdrücklich alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetztenaufgaben verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Eine gute, durch ein gemeinsames Verständnis getragene Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Gleichstellungsbeauftragter ist daher im Sinne des Gesetzes dringend wünschenswert.

Abbildung 45 zeigt, dass die Beteiligung bei der Mehrzahl der abgefragten Themenfelder als nicht zufriedenstellend angesehen wird. Dem Erfordernis, an relevanten Vorgängen und Maßnahmen beteiligt zu werden, um den gesetzlichen Auftrag der Gesetzesüberwachung einzulösen, wird aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten nicht ausreichend nachgekommen. Hier scheinen etablierte Routinen innerhalb einiger Dienststellen zu fehlen, um die Beteiligung sicherzustellen.

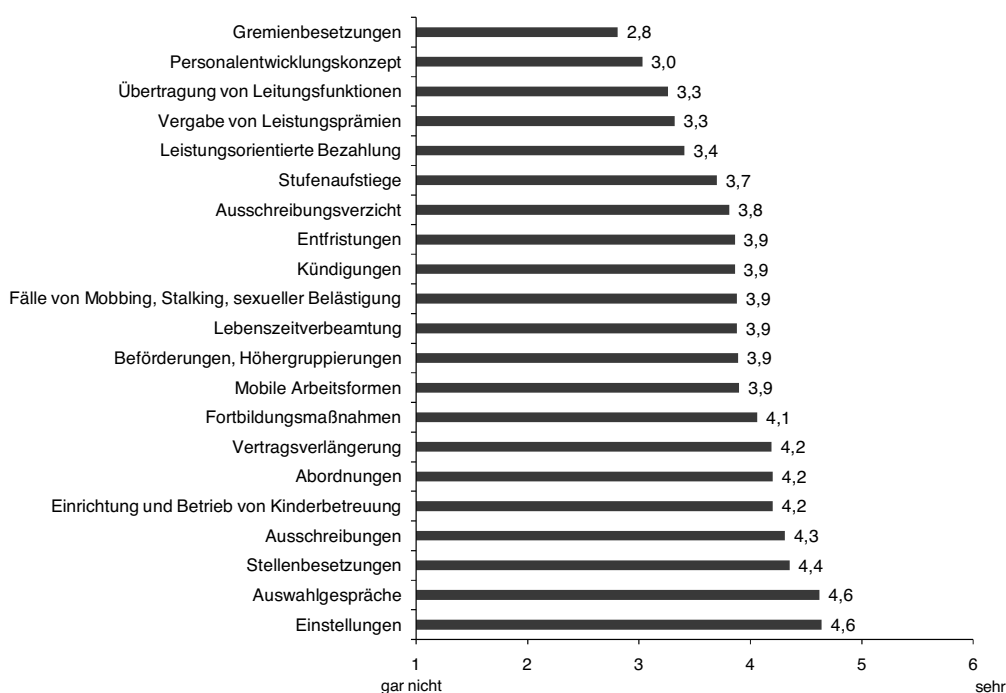


Abbildung 45: Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Beteiligung an personellen und sozialen Angelegenheiten; Antwortkategorien von 1 („gar nicht“) bis 6 („sehr stark“); dargestellt sind Mittelwerte aller Antworten, N: 384–537
Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

In vielen Fällen werden die Gleichstellungsbeauftragten nach ihrer Einschätzung sogar gar nicht beteiligt. Die Befragung offenbarte deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten an vielen für die Umsetzung des BGleiG wichtigen Angelegenheiten in ihrer eigenen Wahrnehmung gar nicht beteiligt werden, wie Abbildung 46 zeigt.

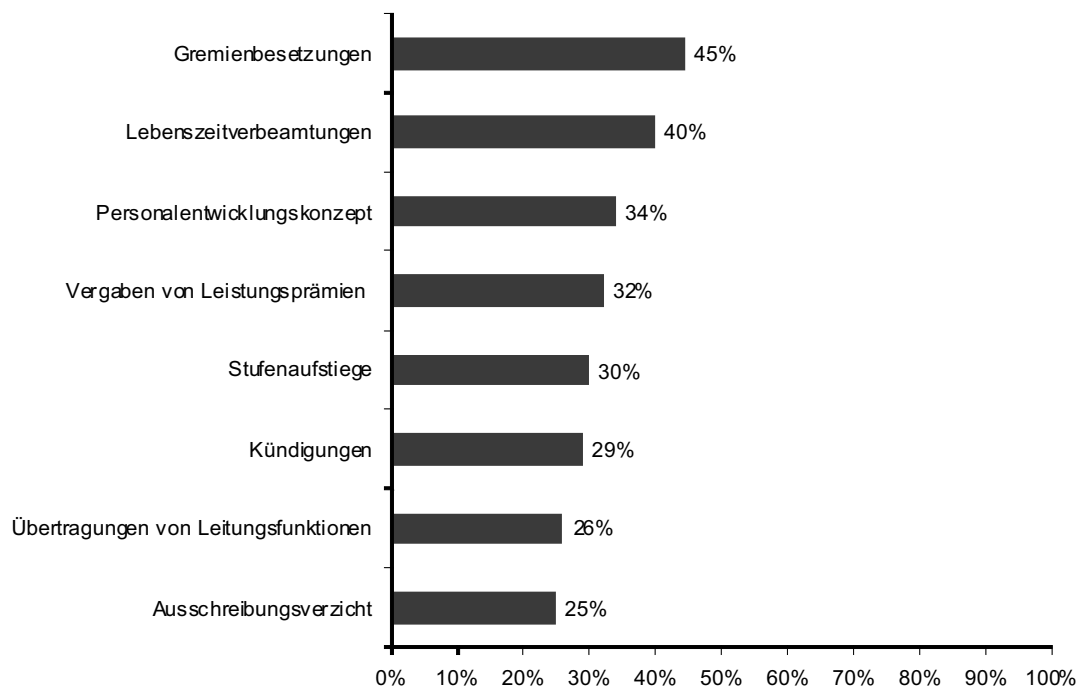


Abbildung 46: Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die an personellen und sozialen Maßnahmen „überhaupt nicht“ beteiligt werden, N: 128–242

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Auch die Beteiligung an organisatorischen Maßnahmen, wie beispielsweise Umstrukturierungen, Änderungen der Geschäftsverteilungen oder Privatisierungen, wird als unzureichend bewertet.¹¹⁹

Die dargestellten Angelegenheiten weisen eine hohe Gleichstellungsrelevanz auf, weshalb eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aus gleichstellungspolitischer Sicht diesbezüglich erfolgskritisch ist. Insbesondere in den Bereichen, in denen Benachteiligungseffekte deutlich nachweisbar sind, zum Beispiel Verbeamtung, Höhergruppierung, Übertragung von Leitungsfunktionen (vgl. Kapitel 2.1 und 2.3), ist eine systematisch verbesserte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für den Abbau von Benachteiligung besonders notwendig. Die mangelhafte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist schon allein deshalb problematisch, da die Dienststellen spezielle Kompetenzen und Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten nicht nutzen und einer unzureichenden Umsetzung der Ziele des BGleG damit weniger erfolgreich entgegenreten.

Ein Vergleich der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten mit den Auswertungen der Gleichstellungsstatistik macht deutlich, dass sich die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten positiv auf die Umsetzung des BGleG auswirken kann. So zeigt sich, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei einigen Themenbereichen, wie etwa Einstellungen, mehrheitlich gut umgesetzt wird. Gleichzeitig bestätigen die Auswertungen aus der Gleichstellungsstatistik ein hohes Maß an Chancengleichheit in Bezug auf den Zugang zum Bundesdienst.

Die Sicherstellung dieser Beteiligungen stellt eine Herausforderung im Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten dar. Hinzu tritt die Beteiligung an sozialen, personellen und organisatorischen Maßnahmen, bei deren geschlechtergerechter und familienfreundlicher Ausgestaltung die Gleichstellungsbeauftragte mitzuwirken hat. Um

¹¹⁹ 75 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, bei Privatisierungen „gar nicht beteiligt“ zu werden, 68 Prozent werden bei Neugründungen gar nicht beteiligt und 44 Prozent bei Änderungen der Geschäftsverteilung, 34 Prozent bei Umstrukturierungen.

dieser Aufgabe nachzukommen, stehen den Gleichstellungsbeauftragten verschiedene Instrumente bzw. Rechte zur Verfügung.

So hat die Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht und eine unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung (vgl. § 20 Absatz 2 BGleG). Darüber hinaus hat sie ein Initiativrecht in allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen. Dieses Mitwirkungsrecht erfolgt durch schriftliches Votum. Entspricht die Dienststelle diesem Votum nicht, so müssen die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitgeteilt werden (vgl. § 20 Absatz 2 BGleG).

Ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststellenleitung besitzt die Gleichstellungsbeauftragte bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften des BGleG oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Bei erfolglosem Einspruch hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, das Verwaltungsgericht anzurufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Grundlage einer Klage muss sein, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder ein nicht den Vorschriften des BGleG entsprechender Gleichstellungsplan erstellt wurde (vgl. § 22 Absatz 1, 3 BGleG).

Im Vergleich der unterschiedlichen Rechte bzw. Instrumente, die der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehen, zeigt sich – so die Ergebnisse der Befragung –, dass das Vortragsrecht, gefolgt von dem Initiativrecht bei der Leitung, am intensivsten wahrgenommen wird. Weit weniger finden hingegen das negative Votum und das Einspruchsrecht Anwendung. Von außergerichtlichen Einigungsverfahren und Klagen macht die überwältigende Mehrheit der Befragten keinen Gebrauch.¹²⁰

Einige der Schwierigkeiten, denen die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Zusammenarbeit begegnen, ist ein Mangel an Wissen und Bewusstsein bei den Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit gleichstellungspolitisch relevanten Vorgängen. Demnach sind 60 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten tendenziell der Meinung, den Kolleginnen und Kollegen in der Organisation sei nicht immer klar, wann und in welcher Form die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Hier scheint es – die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten zugrunde gelegt – noch ein Wissensdefizit zu geben. Da die Umsetzung des BGleG und die Förderung seiner Ziele im Behördenalltag nur gelingen kann, wenn sich möglichst alle Beschäftigten der Umsetzung verpflichtet fühlen, ist verständlich, warum die Gleichstellungsbeauftragten in der Integration von Gleichstellungsthemen in allgemeine Schulungen eine hohe Bedeutung zubilligen.¹²¹ Ein weiteres Hindernis für die Umsetzung des Gesetzes ist nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten die Art ihrer Einbindung. So geben 48 Prozent der Befragten an, nicht ausreichend umfassend und rechtzeitig informiert zu werden, um die Gleichstellungsrelevanz selbstständig zu prüfen, dies, obwohl die umfassende und unverzügliche Unterrichtung im Gesetz klar festgehalten ist (§ 20 Absatz 1 BGleG).

Angesichts der eben beschriebenen, verschiedenen Hemmnisse zur Umsetzung des BGleG ist es nicht überraschend, dass die Gesamtbewertung des Umsetzungsstandes aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten nicht

120 Befragt nach der Anwendung der Instrumente auf einer sechser Skala, Antwortkategorien von eins („gar nicht“) bis sechs („sehr stark“), sagen 84 Prozent der Befragten, dass sie tendenziell (Werte vier, fünf und sechs auf einer sechser Skala) das Vortragsrecht bei der Leitung nutzen, 82 Prozent die Überwachungsfunktion über das BGleG, 71 Prozent nutzen das Initiativrecht. Eher weniger Anwendung finden dagegen das negative Votum mit 35 Prozent und das Einspruchsrecht mit 33 Prozent. Ausnahmen stellen außergerichtliche Einigungsverfahren (von fünf Prozent genutzt) und die Klage als letztes Mittel dar, das nur von 2,5 Prozent der Befragten genutzt wird.

121 Dennoch ist nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten das Thema Gleichstellung tendenziell nicht Gegenstand von allgemeinen Fortbildungen, Fortbildungen für Führungskräfte und der Führungskräfteentwicklung.

euphorisch ausfällt (vgl. Abbildung 47).¹²² Die stärkste Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten (knapp 40 Prozent) schätzt die Umsetzung der BGleiG-Ziele verhalten positiv ein, 27 Prozent beurteilen den Umsetzungsstand klar positiv. Mehr als zehn Prozent der Gleichstellungsbeauftragten sehen die Ziele des BGleiG gar nicht oder fast gar nicht erreicht.

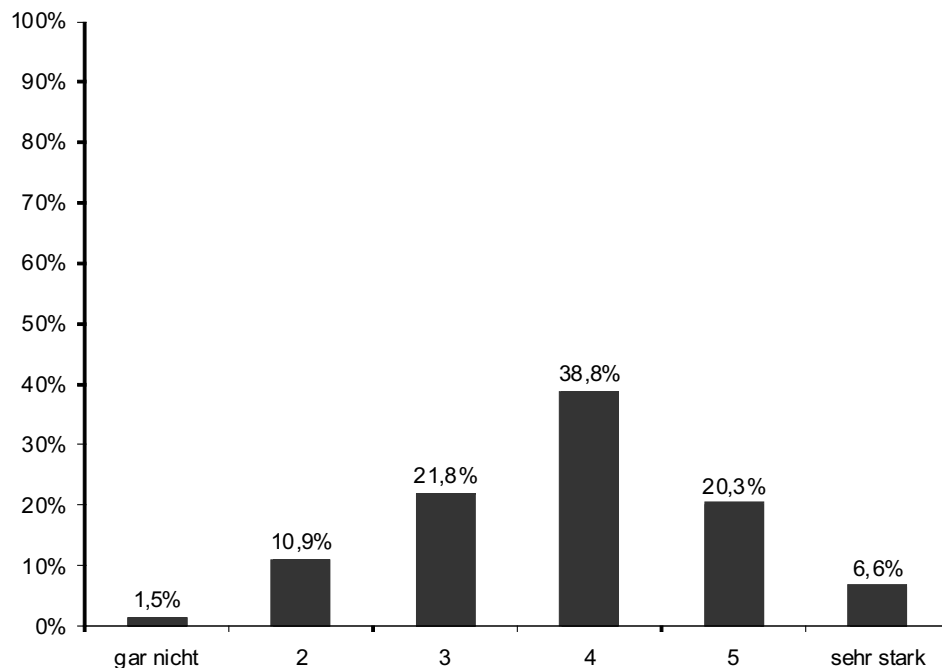


Abbildung 47: Umsetzung der Ziele des BGleiG aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 531

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

4.4 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen (§ 20 Absatz 3 BGleiG).

Grundsätzlich sind alle Dienststellen der Bundesverwaltung selbst dafür verantwortlich, in ihrer Einrichtung das BGleiG umzusetzen. In den Fach- und/oder Rechtsaufsicht ausübenden Behörden, insbesondere den Bundesministerien, ist zudem Sorge dafür zu tragen, dass das BGleiG im jeweiligen Geschäftsbereich angewendet wird. Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als das für das BGleiG federführende Ministerium kommt darüber hinaus eine besondere Rolle zu, aus der bestimmte Aufgaben erwachsen. So wirkt es als Wissensvermittler und Informationsgeber bei Anwendungsfragen zum BGleiG, ist zuständig für die Umsetzung der Gleichstellungstatistik und erstellt die all vierjährigen Erfahrungsberichte zum BGleiG.

¹²² Gefragt wurde nach der Umsetzung der Ziele des BGleiG von eins (gar nicht) bis sechs (sehr stark), der Mittelwert aller Antworten ergab 3,9, wobei die Antworten aus den obersten Bundesbehörden (3,89), des nachgeordneten Bereichs (3,96) und des mittelbaren Bundesdienstes (3,93) sehr ähnlich ausfallen.

Bei Fragen von grundsätzlicher Bedeutung zum BGleG steht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung (vgl. § 20 Absatz 3 BGleG). Die Möglichkeit, bei solchen Fragen das Bundesministerium in Anspruch zu nehmen, wurde im Berichtszeitraum von 135 befragten Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Damit waren 75 Prozent der Befragten auf diese Unterstützung im Berichtszeitraum nicht angewiesen.¹²³ Zusätzliche Informationen zum BGleG hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf seiner Webseite eingestellt. Hier findet sich insbesondere ein im Berichtszeitraum beständig gewachsener Frage- und Antwortkatalog, der potenzielle Fragen von Personalverantwortlichen, Gleichstellungsbeauftragten und anderen Beschäftigten beantwortet.¹²⁴ Ergänzend hierzu gibt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den obersten Bundesbehörden bei Bedarf Hinweise zu aktuellen Auslegungsfragen zum BGleG im Rahmen von Rundschreiben. Im Berichtszeitraum wurden vier Rundschreiben und zwei Ergänzungsschreiben zu verschiedenen Auslegungsfragen verfasst, wie etwa zur Beförderung von beurlaubten Beschäftigten, zur Wahl bzw. Bestellung sowie Stellung und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten, zur Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten, zur Genehmigungspflicht von Dienst- und Auslandsreisen der Gleichstellungsbeauftragten, zur Bestellung von Vertrauensfrauen oder zur Umgestaltung und Umstrukturierung von Dienststellen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert aber nicht nur über das BGleG, sondern auch über die mit ihm zusammenhängenden Gesetze. Mit einer anschaulichen Broschüre, in der neben einer überblicksartigen Darstellung der Entwicklung der Gleichstellung im Bundesdienst von 1986 bis 2006 die Gesetzestexte mit Erläuterungen ansprechend und übersichtlich präsentiert werden, hat das Ministerium im Berichtszeitraum für Gleichstellungsbeauftragte und Personalverantwortliche ein wichtiges Hilfsmittel für ihre tägliche Arbeit an die Hand gegeben. Die Broschüre ist in mehreren Auflagen abgerufen worden und soll nach Vorlage des zweiten Erfahrungsberichts aktualisiert werden. Inwieweit diese Broschüre ausreicht, um Verwaltungsrichterinnen und -richter über das BGleG zu informieren und ob für diese Zielgruppe gegebenenfalls eigene Schulungen sinnvoll und notwendig wären, wäre zu prüfen.¹²⁵

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist ferner für die nach § 24 BGleG zu erstellende Gleichstellungstatistik verantwortlich. Dazu hat das Ministerium 2003 die Gleichstellungstatistikverordnung erlassen.¹²⁶ Diese Aufgabe umfasst, neben der Erstellung der Statistik, auch die regelmäßige Überprüfung und Optimierung der vorgesehenen Erhebungs- und Meldeverfahren sowie der Indikatoren. Für die Erstellung hat das Ministerium das Statistische Bundesamt beauftragt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Rahmen der Berichtserstellung 2009 die Hertie School of Governance beauftragt, die Gleichstellungstatistikverordnung darauf hin zu prüfen, ob sie den Anforderungen einer Erfassung jener Daten und Indikatoren genügt, die eine Evaluation des BGleG belastbar ermöglichen. In diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass einzelne Erhebungsmerkmale verzichtbar erscheinen bzw. in der Art ihrer Darstellung vereinfacht werden können, um den Erhebungsaufwand für die Dienststellen zu reduzieren. Gleichzeitig sollte die Gleichstellungstatistik auch um neue Merkmale ergänzt werden, die bei ihrer Bekanntmachung im Jahr 2001 noch nicht

123 549 Befragte haben die Frage nach der Kontaktaufnahme zum Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beantwortet, 124 wandten sich ein bis fünf Mal an das Ministerium, elf Gleichstellungsbeauftragte taten dies mehr als fünf Mal. 414 Befragte haben sich bislang nicht an das Ministerium gewandt.

124 <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=59062.html>

125 Unter Anderem bietet auch die Europäische Rechtsakademie einschlägige Fortbildungen an.

126 Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungstatistikverordnung – GleStatV) vom 18.06.2003

zentral erschienen.¹²⁷ Anpassungen der Gleichstellungsstatistik sind zur Vermeidung unnötigen bürokratischen Aufwands und zur Gewährleistung aussagekräftiger Daten in regelmäßigen Abständen notwendig.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist zudem federführend zuständig für die Erstellung der Erfahrungsberichte auf Grundlage der Berichtspflicht nach § 25 BGleG. Der Erfahrungsbericht leistet alle vier Jahre einen Beitrag dazu, auf den Umsetzungsstand des BGleG in der Bundesverwaltung aufmerksam zu machen. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung des Berichts entscheidet mit darüber, welche Probleme erkannt, wie Ursachen für Barrieren vertieft verstanden und wo „best practice“ sichtbar gemacht werden kann. Die im Zuge des zweiten Erfahrungsberichts erstmals vorgenommene wissenschaftliche Evaluation ist Teil der im Koalitionsvertrag vereinbarten „Aktivierung bestehender Berichtspflichten“ im Rahmen des Stufenplans.¹²⁸

Diese spezifischen aus dem BGleG resultierenden Aufgaben sind einzuordnen in die allgemeine politische Aufgabe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf Verbesserungen durchzusetzen. Als für diese Themen insgesamt federführendes Ressort verantwortet das Bundesministerium verschiedenste Maßnahmen, Programme, gesetzliche Initiativen oder Forschungsvorhaben, die auch Auswirkung auf die Gleichstellung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung haben.

Mit seinen Forschungsaktivitäten zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zielt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend insbesondere darauf ab, das Problembewusstsein für Gleichstellung im Erwerbsleben, in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, zu fördern. Darüber hinaus soll Wissen zu Hintergründen und zum Handlungsbedarf, etwa in den Bereichen Entgeltungleichheit, Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gewonnen und verbreitet werden. Um das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben nachhaltig zu fördern, ist ein systematisch vergleichender Zugang zu den Herausforderungen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft notwendig.¹²⁹

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen und Programme zur Förderung der Gleichstellung entwickelt, die auf den öffentlichen Dienst ausstrahlen. Hierzu zählen beispielsweise Aktivitäten zur Überwindung der Entgeltungleichheit (siehe Beispiel zwei, Seite 41) und das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“, das Frauen unterstützt, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.¹³⁰

Ähnlich wie für die Gleichstellungspolitik hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf übergreifend für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft zu erleichtern. In diesem Zusammenhang waren die Verabschiedung des Kinderförderungs- und des Elterngeldgesetzes im Berichtszeitraum die wichtigsten gesetzgeberischen Maßnahmen. Als Maßnahmen, die sich speziell an die Bundesverwaltung richteten, sind die Aktualisierung der Empfehlung zur Erstattung von

127 So erscheint es beispielsweise sinnvoll, als neues Erhebungsmerkmal Verbeamtungen nach Geschlecht und Laufbahnen aufzunehmen. Auch sollten geeignete Indikatoren zu Leistungsentgelten und zu behinderten und von Behinderung bedrohter Frauen geprüft werden. Dagegen ist die Beibehaltung des Erhebungsmerkmals Fortbildungen zu überdenken, da es mit einem hohem Erhebungsaufwand verbunden, aber die Aussagekraft relativ gering ist.

128 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.10.2009, Seite 74

129 Die EU hat sich in ihrer Gleichstellungspolitik die systematisch vergleichende Einbeziehung des öffentlichen Dienstes bei Fragen gleichberechtigter Teilhabe am Erwerbsleben längst zu Eigen gemacht. Der öffentliche Dienst darf nicht als „Sonderbereich mit Sonderrechten“ wahrgenommen werden, sondern ist ein wichtiger Arbeitgeber, der in vielen Ländern von den gleichen Dynamiken und Barrieren bei der Förderung gleicher Karrierechancen für Frauen und Männer geprägt ist wie die Privatwirtschaft. Vgl. Europäische Kommission: *Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum*. Luxemburg 2010

130 <http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungsmaßnahmen vom 01. Februar 2006 sowie die Herbeiführung des Kabinettsbeschlusses zur Auditierung der obersten Bundesbehörden im audit *berufundfamilie* zu nennen.¹³¹

4.5 Der Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 11 Absatz 1 BGleG).

Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 11 Absatz 4 Satz 1 und 2 BGleG).

Neben den dargelegten allgemeinen Steuerungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Personalverwaltungen, Führungskräften und Gleichstellungsbeauftragten als den zentralen Akteurinnen und Akteuren zur Umsetzung des BGleG ist es sinnvoll, einem Instrument besondere Beachtung zu schenken, das im BGleG, ähnlich wie die Frauenförderpläne im alten FFG, verankert ist. Das im Gesetz vorgesehene Instrument zur Planung, Steuerung und Kontrolle des Umsetzungsstandes der Ziele des BGleG in der jeweiligen Behörde ist der Gleichstellungsplan. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges strategisches Instrument für die Gleichstellungsbeauftragten, die dienststelleninternen, gleichstellungspolitischen Ziele mitzugestalten und auf Umsetzungsdefizite aufmerksam zu machen.¹³² Wegen der zentralen Bedeutung dieses Instruments wird in diesem Abschnitt gesondert auf den Umsetzungsstand und bestehende Defizite hingewiesen. Bereits im ersten Erfahrungsbericht zum BGleG wurde durch eine Befragung der Ressorts festgestellt, dass „Einführungsprobleme“ bei der ersten Erstellung der Pläne in den Dienststellen auftraten.¹³³ Aufbauend auf dieser Einsicht wurde die nun durchgeführte Befragung der Gleichstellungsbeauftragten genutzt, um weitergehende Erkenntnisse zum Umsetzungsstand der gesetzlichen Vorgabe zur Erstellung der Gleichstellungspläne in den Dienststellen zu erhalten. Da es zum Zeitpunkt der Evaluation keine zentrale Sammlung und Übersicht über alle erstellten Gleichstellungspläne der Dienststellen gibt, ist eine Auswertung der Gleichstellungspläne selbst nicht möglich.

131 Die Initiative *berufundfamilie* ist ein Projekt der Gemeinnützigen Hertie Stiftung. Sie berät, begleitet und auditert Organisationen in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Bundeskabinett hat in der Sitzung am 20.08.2008 beschlossen, dass sich alle Bundesministerien hinsichtlich des Ziels Vereinbarkeit von Beruf und Familie auditieren lassen.

132 Vgl. zu Möglichkeiten und Grenzen solcher Pläne Christine Hohmann-Dennhardt: *Die berufliche Gleichstellung von Frauen braucht rechtliche Regulierung*. Seite 215f, In: WSI-Mitteilung 04/2010

133 So berichteten Ressorts zum ersten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleG, dass das Verfahren zur Abstimmung des Gleichstellungsplans sehr zeitaufwändig und die Einigung schwierig gewesen sei. Aus organisatorischen Gründen wurden Gleichstellungspläne mit Verzögerung verabschiedet. Die Umsetzung der Ziele gestaltete sich aufgrund fehlender personalpolitischer Gestaltungsspielräume schwierig. Im nachgeordneten Bereich und im mittelbaren Bundesdienst wurden Akzeptanzprobleme und mangelnde Rechtskenntnisse genannt und die Verantwortung der für die Rechtsaufsicht zuständigen Stellen angemahnt. Vgl. erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 07.12.2006, Bundestagsdrucksache 16/3776, Seite 71f.

Das BGleG schreibt vor, dass alle vier Jahre ein Gleichstellungsplan zu erstellen und dieser nach zwei Jahren an die aktuellen Entwicklungen anzupassen ist.¹³⁴ Für die Erstellung der Gleichstellungspläne sind die Personalverwaltungen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zuständig. Für die Umsetzung sind zusätzlich auch alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verantwortlich.

Wie Abbildung 48 zeigt, wird der Pflicht zur Erstellung des Gleichstellungsplans nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten nur unzureichend nachgekommen. Nur 57 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten bestätigen, dass innerhalb ihrer Organisation ein Gleichstellungsplan erstellt wurde. Abbildung 49 zeigt, dass insbesondere auch die Aktualisierung der Gleichstellungspläne nach Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten nicht ausreichend stattfindet. 52 Prozent der Befragten geben an, dass eine Aktualisierung des Plans nicht erfolgt ist. Hier wird ein entscheidender Prozess zur Überprüfung der eigenen Handlungsbedarfe, Umsetzungserfolge und der künftigen Herausforderungen nicht ausreichend genutzt.

Die Abbildungen 48 und 49 bestätigen in der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf das Instrument der Gleichstellungspläne einen Mangel der Gesetzeseinhaltung vieler Dienststellen, der schon im ersten Erfahrungsbericht zum BGleG kritisch hervorgehoben wurde.

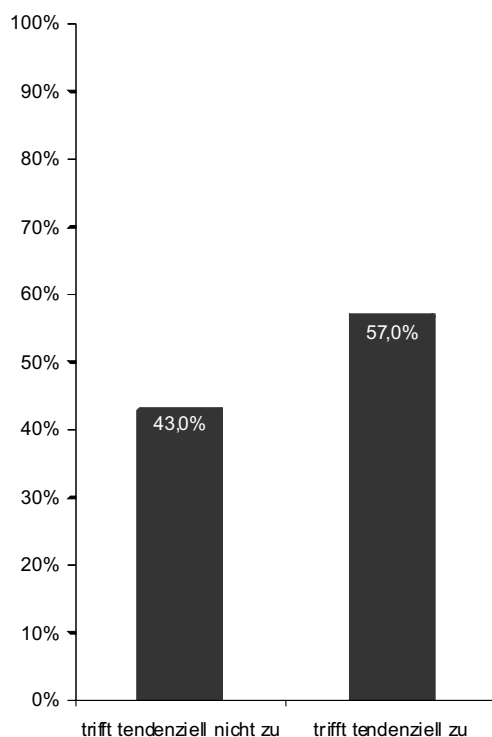


Abbildung 48: Erstellung der Gleichstellungspläne aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 493

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten

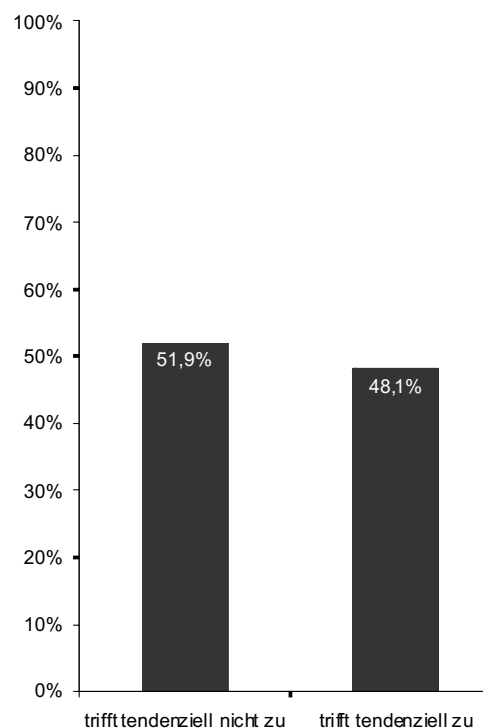


Abbildung 49: Aktualisierung der Gleichstellungspläne aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 484

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten

¹³⁴ Alle dem Bundesgleichstellungsgesetz unterfallenden Dienststellen haben einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Der Schwellenwert von regelmäßig weniger als 100 Beschäftigten gilt lediglich für die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten, für die übrigen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes hat der Schwellenwert keine Bedeutung. Dies ist durch Rundschreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 21.08.2008 deutlich gemacht worden.

Die Defizite bei Erstellung und Aktualisierung der Gleichstellungspläne können ein Indiz für das ungenügende Verständnis von Gleichstellung und der geringen Priorität, die Personalverantwortliche und Führungskräfte dem BGleG beimessen, sein. Eine aktive Nutzung der Gleichstellungspläne kann die Umsetzung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes durch die Personalverwaltungen fördern. Eine vertiefte Untersuchung über Widerstände und Hemmnisse in Bezug auf die Erstellung von Gleichstellungsplänen wäre angezeigt.

Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Absatz 3 BGleG) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben zu entwickeln (vgl. § 11 Absatz 2 Satz 1 und 2 BGleG).

Nicht nur die Erstellung der Gleichstellungspläne ist gesetzlich geregelt, sondern auch deren inhaltliche Gestaltung. So müssen die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten dargestellt, bisherige Maßnahmen zur Förderung der Frauen ausgewertet, sowie weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen festgehalten werden. Darüber hinaus sieht das BGleG vor, dass konkrete Zielvorgaben formuliert und mit Zeitvorgaben gekoppelt werden.

Nach Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten wird jedoch auch diese Vorgabe nicht zufriedenstellend umgesetzt. Befragt nach der inhaltlichen Ausgestaltung der Pläne im Hinblick auf die dargestellten Anforderungen, beschrieben die Gleichstellungsbeauftragten zu einem beträchtlichen Teil Defizite (vgl. Tabelle 12). Die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten ergab, dass in gut 40 Prozent der Dienststellen eher keine konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen formuliert werden. Dies hat zur Folge, dass es den Gleichstellungsplänen an inhaltlicher Überprüfbarkeit und damit auch an Verbindlichkeit fehlt. Da in 70 Prozent der Dienststellen darüber hinaus tendenziell kein zeitlicher Stufenplan erstellt wird, fehlt die Möglichkeit einer zeitlichen Überwachung von Maßnahmen und Zielen.

Der Gleichstellungsplan enthält	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu
konkrete Maßnahmen	41 Prozent	59 Prozent
konkrete Zielvorgaben	43 Prozent	57 Prozent
zeitlicher Stufenplan	70 Prozent	30 Prozent

Tabelle 12: Inhaltliche Gestaltung der Gleichstellungspläne aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 394–435
Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Ohne eine solche Ausgestaltung mit verbindlichen Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen läuft der Gleichstellungsplan ins Leere. Eine gleichstellungspolitische Steuerung durch das Instrument Gleichstellungsplan kann nicht gelingen.

Das Beispiel der Telekom zeigt, wie auch in der Privatwirtschaft konkrete Zielvorgaben gekoppelt mit regelmäßigen Überprüfungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Änderung der Unternehmenskultur beitragen können. So hat sich beispielsweise die Telekom als erstes Dax-30-Unternehmen die Zielmenge gesetzt, bis Ende 2015 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen weltweit im Unternehmen mit

Frauen zu besetzen. Neben der Erweiterung ihres Talentpools verspricht sich die Deutsche Telekom durch mehr Vielfalt im Management langfristig eine höhere Wertschöpfung für das Unternehmen. Um das 30-Prozent-Ziel zu erreichen, werden systematisch Zielwerte bei Neueinstellungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen und bei der Besetzung von Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen vorbereitet. So sollen die Einstellungen von Absolventinnen dualer Studiengänge und Hochschulabsolventen mindestens analog zum Frauenanteil in den jeweiligen Hochschulabschlüssen sein und sukzessive gesteigert werden; in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern doppelt so hoch. In Entwicklungsprogrammen für Führungskräfte müssen künftig mindestens 30 Prozent Frauen vertreten sein. Darüber hinaus wurde eine konzernweit geltende Einstellungsrichtlinie eingeführt, wonach bei der Besetzung von Toppositionen mindestens 30 Prozent Frauen in die engere Bewerberauswahl genommen werden muss. Durch Erweiterung und regelmäßige Überprüfung aller Personalmaßnahmen sowie regelmäßige Ergebnisprüfung durch den Vorstand wird der Prozess zur Erreichung der Zielmarge begleitet.

Auch in der Umsetzung der Gleichstellungspläne durch die Personalverwaltungen und Führungskräfte sehen die Gleichstellungsbeauftragten Defizite: Während die Gleichstellungsbeauftragten die Umsetzung durch die Personalverantwortlichen auf einer Skala von null bis sechs (null = gar nicht zufrieden, sechs = sehr zufrieden) mit 3,5 immerhin im leicht positiven Bereich sahen, kann die Beurteilung der Führungskräfte mit 3,0 kaum zufrieden stellen.¹³⁵

An der kritischen Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans werden zweierlei Probleme deutlich: Die Verantwortung für gleichstellungspolitische Zielsetzungen wird offenbar weiterhin nicht selbstverständlich wahrgenommen, insbesondere nicht von Beschäftigten mit Leitungsfunktion.

Dem Instrument Gleichstellungsplan fehlt es an Verbindlichkeit. Dieser Mangel zeigt sich dabei nicht nur in der mangelhaften Ausgestaltung der Inhalte, sondern auch in den fehlenden Konsequenzen bei Nichterstellung eines Gleichstellungsplans. Gerade die Formulierung konkreter Inhalte und Ziele sowie klare Konsequenzen bei Nichteinhaltung sind aber Voraussetzungen für eine effektive Umsetzung des Gleichstellungsplanes.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen (vgl. § 11 Absatz 6 BGleiG).

Für den Fall der Nichtumsetzung der Zielvorgaben gibt das BGleiG vor, dass die Gründe hierfür im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen und zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen sind (§ 11 Absatz 6 BGleiG). Wie Tabelle 13 zeigt, berichtet die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten jedoch, dass diese Regelung in der eigenen Organisation nicht umgesetzt wird.

¹³⁵ Gefragt wurde nach der Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Umsetzung der Gleichstellungspläne durch verschiedene Akteure. Als Mittelwerte aller Antworten wurden die Personalverwaltungen mit 3,5 eingeschätzt, Behördenleitungen mit 3,2 und die Beschäftigten mit Leitungsfunktion mit 3,0 beurteilt.

	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu
Die Zielvorgaben werden umgesetzt.	58 Prozent	42 Prozent
Bei drohender Nichtumsetzung werden im aktualisierten Gleichstellungsplan die Gründe dafür und ergänzende Maßnahmen genannt.	63 Prozent	37 Prozent
Bei Nichtumsetzung werden die Gründe dafür im nächsten Gleichstellungsplan dargelegt (§ 11 Absatz 6 BGleG).	57 Prozent	43 Prozent
Bei Nichtumsetzung werden die Gründe dafür der höheren Dienststelle dargelegt (§ 11 Absatz 6 BGleG).	70 Prozent	30 Prozent

Tabelle 13: Konsequenzen bei Nichtumsetzung des Gleichstellungsplans durch verantwortliche Akteure aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, N: 296–387

Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Ohne eine inhaltliche Konkretisierung des Gleichstellungsplans, ohne die Unterstützung durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure und ohne Konsequenzen bei Nichterreichung der Ziele, entfaltet der Gleichstellungsplan keine ausreichend effektive Wirkung für die Umsetzung des BGleG. Die dargestellten faktischen Schwächen des Instruments schlagen sich in der Gesamtbeurteilung des Instruments durch die Gleichstellungsbeauftragten nieder.

Insgesamt schätzen die Gleichstellungsbeauftragten den Gleichstellungsplan in seiner heutigen Ausgestaltung als Instrument eher kritisch ein. Lediglich 56 Prozent halten den Gleichstellungsplan grundsätzlich für ein eher geeignetes Instrument, um sicherzustellen, dass gleichstellungspolitische Ziele aus dem BGleG durchgesetzt werden. In der Befragung der obersten Bundesbehörden wurde der Gleichstellungsplan hingegen überwiegend als sehr geeignetes Instrument eingeschätzt, insgesamt also auffallend positiver bewertet, als durch die Gleichstellungsbeauftragten.¹³⁶

In der Betrachtung statistischer Korrelationen zeigt sich, dass die Bewertung der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich des Instruments Gleichstellungsplan in starkem Zusammenhang zur inhaltlichen Gestaltung, Kontrolle der Umsetzung und Unterstützung durch andere Akteurinnen und Akteure steht. Dieser Zusammenhang wird in Abbildung 50 grafisch dargestellt. Die Abbildung zeigt: Je stärker sich die Verantwortlichen in der Umsetzung engagieren, je konkreter Zielvorgaben und Inhalte sind und je besser die Nichtumsetzung der Ziele kontrolliert wird, desto wirkungsvoller wird der Gleichstellungsplan durch die Gleichstellungsbeauftragten eingeschätzt. Der Nutzen des Gleichstellungsplans wird entsprechend abhängig von dessen Qualität und der konkreten Anwendung in der Dienststelle beurteilt.

¹³⁶ Die Gleichstellungsbeauftragten wurden gefragt, ob der Gleichstellungsplan ein geeignetes Instrument ist, um sicherzustellen, dass gleichstellungspolitische Ziele des BGleG durchgesetzt werden. Sie beurteilten dies auf einer Skala von eins (trifft nicht zu) bis sechs (trifft voll zu). Die Mittelwerte lagen dabei bei allen Behördenarten um 3,7. Statistisch signifikante Unterschiede zwischen obersten Bundesbehörden, nachgeordneten Bundesbehörden und mittelbarem Bundesdienst traten nicht auf.

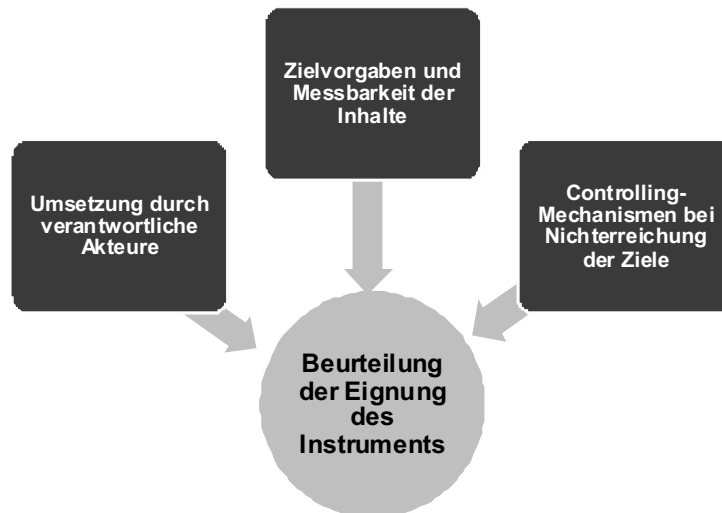


Abbildung 50: Einflüsse auf die Beurteilung der Eignung von Gleichstellungsplänen durch die Gleichstellungsbeauftragten
Quelle: Befragung der Gleichstellungsbeauftragten 2009/2010

Zum Zweck einer effektiven Kontrolle von Inhalten und Umsetzung des Gleichstellungsplans sind erneut die Dienststellenleitungen und Personalverwaltungen gefordert, in deren Verantwortung die Gleichstellungspläne liegen. Hinsichtlich einer Effektivierung des Gleichstellungsplans werden verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten empfohlen, die auch von Gleichstellungsbeauftragten unterstützt werden. Eine breitere Partizipation von Beschäftigten der Dienststelle, insbesondere von Führungskräften, bei der Erstellung der Pläne ist eine solche Möglichkeit und findet in einigen Behörden bereits statt (vgl. Beispiel 10).

Auf diesem Wege könnte die Sensibilität für gleichstellungspolitische Ziele gestärkt, die Verantwortlichkeit für deren Umsetzung deutlich gemacht sowie ein Bewusstsein für Herausforderungen und Hemmnisse in der Umsetzung des BGleiG geschaffen werden.

Möglichkeiten, die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen zu verbessern, werden von den Gleichstellungsbeauftragten auch darin gesehen, dass die Dienststelle, die die Fach- und/oder Rechtsaufsicht ausübt, die Einhaltung der Pflicht überprüft. Auch die Nutzung der Klagemöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei Nichterstellung eines Gleichstellungsplans könnte als Druckinstrument angewendet werden.¹³⁷

Grundsätzlich sind verstärkte Transparenz und Kommunikation hinsichtlich des Gleichstellungsplans in der Dienststelle von herausragender Bedeutung, um den Nutzen des Instruments sichtbar zu machen und seine Akzeptanz zu steigern. Hier sei noch einmal auf das Beispiel der Telekom verwiesen. Die „Quotenregelung“ der Telekom mit ihrem Talentbaum ist nichts anderes als ein Gleichstellungsplan, der vom Vorstand mit sehr klaren Zielvorgaben ausgestattet wurde. Die positive Öffentlichkeitswirkung, die die Telekom mit der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans verknüpfte und das Signal, das man sich nun als Unternehmen präsentieren wolle, das die Potenziale gut ausgebildeter Frauen wirklich nutzt, kann all jenen Mut machen, die mit ihren Gleichstellungsplänen in der Behörde aktiv umgehen wollen.

¹³⁷ Eine solche Klagemöglichkeit dürfte es bereits nach der jetzigen Rechtslage geben. Zwar ist das Klagerecht gem. § 22 Absatz 3 Nummer 2 BGleiG in seinem Wortlaut darauf gerichtet, dass ein Gleichstellungsplan erstellt wurde, dieser aber nicht den Vorschriften entspricht. In der amtlichen Begründung zum Gesetzesentwurf (Bundestagsdrucksache 14/5679, Seite 33) kommt aber zum Ausdruck, dass der Klagegrund nicht nur bei Verstößen gegen den Inhalt des Gleichstellungsplans, sondern auch bei Verstößen gegen die Aufstellung gegeben sein soll.

Der Gleichstellungsplan des **Auswärtigen Amts** und dessen Aktualisierung wurden durch die „AG Gleichstellung“ erarbeitet. Mitwirkende sind die drei Personalreferate (Grundsatz, höherer Dienst, andere Laufbahnen), das Fürsorgereferat für Beschäftigte, Familien, Partnerinnen und Partner, die Bereiche Aus- und Fortbildung der Akademie Auswärtiger Dienst, der Leiter der Arbeitseinheit für Geschlechtergerechtigkeit, die Koordinatorin für Internationale Personalpolitik, die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Zur Erstellung des zweiten Gleichstellungsplans (2008–2011) kam die Arbeitsgemeinschaft zu sechs Arbeitsitzungen zusammen. Die gesetzlich vorgesehene Aktualisierung des zweiten Gleichstellungsplans wurde in vier Sitzungen erarbeitet.

Die Zusammensetzung der AG Gleichstellung ermöglicht es, das Thema Gleichstellung aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten und ein breites Spektrum von Erkenntnissen und Erfahrungen einzubeziehen. Als sehr wertvoll erwies sich die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats an der Erstellung und Evaluierung des Gleichstellungsplans. Hierdurch wurde die Perspektive der weiblichen wie männlichen Beschäftigten aller Laufbahnen von Anfang an berücksichtigt und der Gleichstellungsplan auf eine breite Basis gestellt. Ein weiterer Vorteil einer breiten Beteiligung ist, dass die für die spätere Umsetzung Hauptverantwortlichen an der Erarbeitung des Gleichstellungsplans aktiv und von Anfang an beteiligt sind. Dies stärkt, ähnlich wie bei Zielvereinbarungen, die Motivation Aller, die Ziele rasch umzusetzen.

Beispiel 10: Erstellung der Gleichstellungspläne im Auswärtigen Amt

4.6 Fazit

Dienststellenleitungen, Personalverwaltungen und Führungskräfte haben die entscheidende Funktion, die hohe Relevanz der Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für moderne Verwaltungen zu kommunizieren und zum Bestandteil der Führungsaufgabe und Organisationskultur zu machen sowie die daraus resultierenden Anforderungen in ihrem Aufgabengebiet umzusetzen. Neun Jahre nach Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes muss weiterhin auf die besondere Verantwortung der Beschäftigten, insbesondere der Führungskräfte, für die Umsetzung des Gesetzes hingewiesen werden.

Die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes ist durch die Behördenleitung vorzuleben und von den Führungskräften einzufordern. Bei der Auswahl von Führungskräften sollte darauf geachtet werden, dass sie neben allgemeiner Führungskompetenz auch Gleichstellungsbewusstsein („Genderkompetenz“) und Verständnis für die Belange von Beschäftigten mit familiären Pflichten mitbringen. Ob und inwieweit dies als Kriterium bei der Beurteilung in Auswahlrunden von Referats-, Unterabteilungs- und Abteilungsleitungen eingeführt werden sollte, wäre zu prüfen. Dies würde allerdings voraussetzen, dass ein solches Kriterium auch ernsthaft umgesetzt wird, was wiederum Bestandteil der Verantwortung der beurteilenden Führungskraft ist. Die Kombination klarer Zielsetzungen durch die Leitung und Genderkompetenz der Führungskräfte sind wichtige Hebel, um die Umsetzung des BGleG nachhaltig sicherzustellen.

Die zentrale Herausforderung der Personalverwaltungen besteht in der Verbindung von Gleichstellung und Personalentwicklung, idealerweise über die Verknüpfung der Gleichstellungspläne mit den Personalentwicklungskonzepten. Hier bestehen laut der geführten Interviews nach wie vor erhebliche Lücken. In Hinsicht auf die Kooperation mit den Personalverwaltungen ist die umfassende und frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

an personellen, sozialen und organisatorischen Vorgängen nach deren Einschätzung bislang nicht ausreichend gegeben. Die Personalverwaltungen sind gefordert, die gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsrechte sicherzustellen und die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten in der Umsetzung des BGleG zu nutzen.

Die Gleichstellungsbeauftragten spielen eine wichtige und anspruchsvolle Rolle als Promotorinnen für Gleichstellung und Instanzen zur Förderung und Überwachung der Einhaltung des BGleG. Wertvolle Kapazitäten werden nicht selten für vermeidbare (weil gesetzlich geregelte) Beteiligungskonflikte verbraucht und fehlen in der Folge für strategische Maßnahmen und übergeordnete Bewertungen der Gesetzesumsetzung. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist zu empfehlen, den Fortbildungsbedarf der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere bei Amtsantritt, zu bestimmten Themen wie der Identifikation zentraler Indikatoren, Controlling und Management, strategische Planung sowie Konflikt- und Dialogkompetenzen, zu decken.

Ein wichtiges Instrument der Gesetzesumsetzung sind die Gleichstellungspläne. Hier besteht noch Handlungsbedarf. Weder die gesetzlich vorgeschriebene Erstellung und Aktualisierung noch die inhaltliche Ausgestaltung der Gleichstellungspläne wird nach Aussage der Gleichstellungsbeauftragten flächendeckend zufriedenstellend umgesetzt. Somit bestätigen die Gleichstellungsbeauftragten die Umsetzungsprobleme, die bereits im ersten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleG von den Ressorts geschildert wurden. Damit werden die Potenziale des Gleichstellungsplans als Steuerungsinstrument offensichtlich nicht ausgeschöpft. Es mangelt den Gleichstellungsplänen an verbindlichen Zielvorgaben. Zudem fehlen effektivere Kontrollmöglichkeiten bei der Erstellung und Umsetzung sowie Sanktionen für den Fall der Nichtumsetzung. Denkbare Möglichkeiten, mehr Verbindlichkeit zu schaffen, liegen in der Veröffentlichungspflicht der Gleichstellungsziele des Gleichstellungsplans, ebenso wie in der stärkeren Hinwirkung auf die Einhaltung der Regelungen zum Gleichstellungsplan durch die Fach- und/oder Rechtsaufsicht ausübende Behörde. Gezielte Schulungen der Personalverantwortlichen zum Beispiel durch die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung zur Funktion und Erstellung eines Gleichstellungsplans könnten die Zielerreichung in diesem Bereich verbessern.

An dieser Stelle ist auf die Verpflichtung der Dienststellenleitungen hinzuweisen, die letztlich die Verantwortung für die gesetzeskonforme Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne tragen. Der Gleichstellungsplan ist ein sinnvolles Steuerungsinstrument, wenn klare Ziele, zielführende Maßnahmen und zeitliche Stufenpläne, wie gesetzlich vorgesehen, integriert sind.

5 Fazit der Evaluation zum zweiten Erfahrungsbericht

Die Entwicklungen des Bundesdienstes in den gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit stellen sich für den Berichtszeitraum 2004 bis 2009 ambivalent dar. Bereichen mit positiven Entwicklungen stehen Bereiche mit weiterhin Handlungsbedarf gegenüber.

Positive Entwicklungen sind etwa in Hinblick auf die Einstellungszahlen des gehobenen und höheren Dienstes und auf den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung festzustellen. Gleichzeitig ist die Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen, hierbei vor allem in den höheren Hierarchiestufen, noch immer nicht erreicht. Der verbesserte Zugang hochqualifizierter Frauen zur Bundesverwaltung setzt sich nicht in der Wahrnehmung von Leitungsfunktionen fort. Die „gläserne Decke“ ist im Bundesdienst weiterhin existent.¹³⁸ Der beobachtbare Ausbau der

138 Die von Carsten Wippermann für die Privatwirtschaft beschriebenen Mentalitätsmuster männlicher Führungskräfte, die sich zu vielfältigen, miteinander verschränkten Vorbehalten gegen Frauen in Führungspositionen verbinden und die dazu führen, dass die männlichen Führungskräfte (zum Teil unbewusst) als „Hüter der gläsernen Decke“ agieren, scheinen im Bereich des öffentlichen Dienstes ähnlich fort zu bestehen. Vgl. Carsten Wippermann: *Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2010, Seite 9

Teilzeitbeschäftigung ist als Umsetzung der gesetzlichen Forderung nach Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit erleichtern (§ 12ff BGlG), grundsätzlich positiv zu betrachten, da er für eine Modernisierung der Arbeitsformen spricht und einen Abschied von der Präsenzkultur alten Stils darstellt. Auffällig ist, dass die Inanspruchnahme der Teilzeitangebote weiterhin äußerst ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist. Teilzeit ist weiterhin ein reines Frauenthema. Damit treffen Benachteiligungsrisiken in Bezug auf Teilzeitkräfte vorwiegend Frauen. So haben Teilzeitbeschäftigte faktisch geringere Chancen auf Beförderungen und Höhergruppierungen. Solange diese Dynamik nicht durchbrochen wird, indem auf eine diskriminierungsfreie Beförderungspraxis geachtet wird und die Möglichkeiten verbessert werden, Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen zu kombinieren, wird die Zielerreichung des BGlG unbefriedigend bleiben. Auch sollten Männer gezielt in ihrem Wunsch unterstützt werden, mehr Zeit für die Familie zu haben und verstärkt Vereinbarkeitsangebote wie beispielsweise Teilzeit wahrzunehmen. Die Erfahrungen mit dem in 2007 eingeführten Elterngeld zeigen, dass diese attraktiven Regelungen einschließlich der Partnermonate zu einer verstärkten Inanspruchnahme von Vätern und einer allgemeinen Steigerung der Akzeptanz von Elternzeit geführt haben. Gezielte Angebote werden durchaus von Männern angenommen und stoßen Veränderungen im Sinne des Ziels des BGlG der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer an.¹³⁹ Die Anreizwirkungen des Elterngeldes für junge Väter, auch im öffentlichen Dienst Elterngeld und Teilzeit zu kombinieren, sollten systematisch ausgewertet und genutzt werden.

Die strukturellen Benachteiligungen von Frauen im Bundesdienst, die unter anderem in der zu geringen Repräsentanz in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen der jeweiligen Laufbahngruppen, der zu geringen Teilhabe an Leitungsfunktionen und der selteneren Verbeamtung bestehen, spiegeln sich darüber hinaus nur geringfügig in durchschnittlich geringeren Einkommen von Frauen wider.

Die Abbildungen 51 bis 53 geben eine grafische Zusammenschau über die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse der Auswertungen der Gleichstellungsstatistik im Vergleich der Verwaltungsbereiche des Bundes. Sie zeigen, dass die Teilhabe von Frauen sowie die Wahrnehmung von Vereinbarkeitsmaßnahmen von Männern zwischen den Verwaltungsbereichen variieren.

139 Die Zahl der Elterngeld beziehenden Väter erhöhte sich vom zweiten Quartal 2008 zum zweiten Quartal 2009 um 35 Prozent. Drei Viertel dieser Väter nehmen die Partnermonate in Anspruch und beziehen für zwei Monate Elterngeld. Pressemitteilung Statistisches Bundesamt Nr. 315 vom 27.08.2009

Statistisches Bundesamt Pressemitteilung Nr. 206 vom 10.06.2010: Der Väteranteil unter den Leistungsbeziehenden lag im ersten Quartal 2010 bei 20 Prozent.

Die wissenschaftliche Untersuchung zum Elterngeld kommt zu dem Schluss, dass das Elterngeld Väter veranlasst, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren. Vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit – Endbericht 2008*. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2008. Seite 64

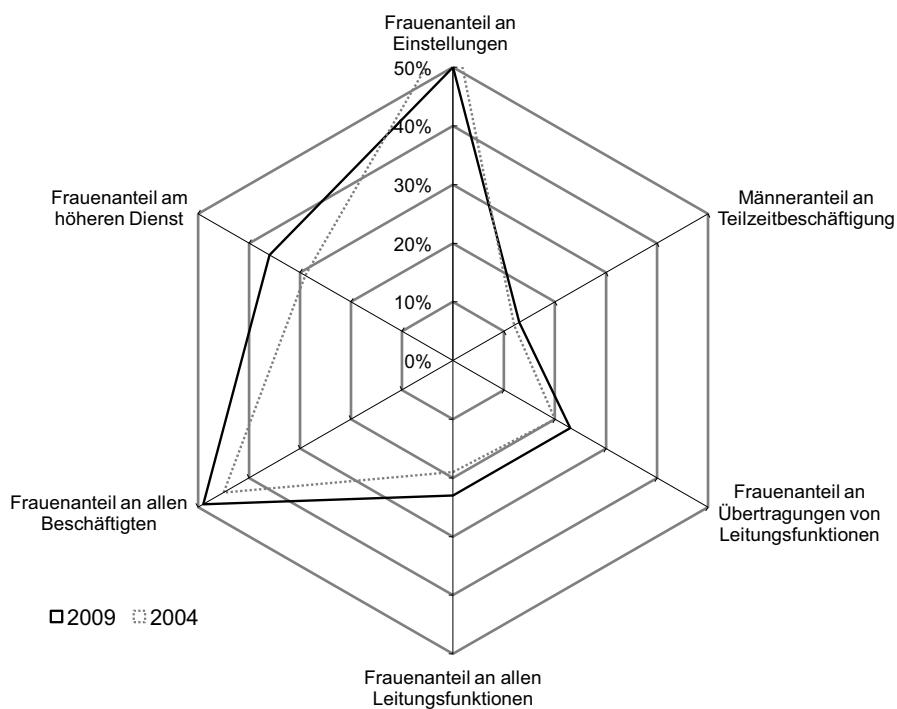


Abbildung 51: Indikatoren in den obersten Bundesbehörden im Berichtszeitraum
Quelle: Gleichstellungstatistik 2004, 2009

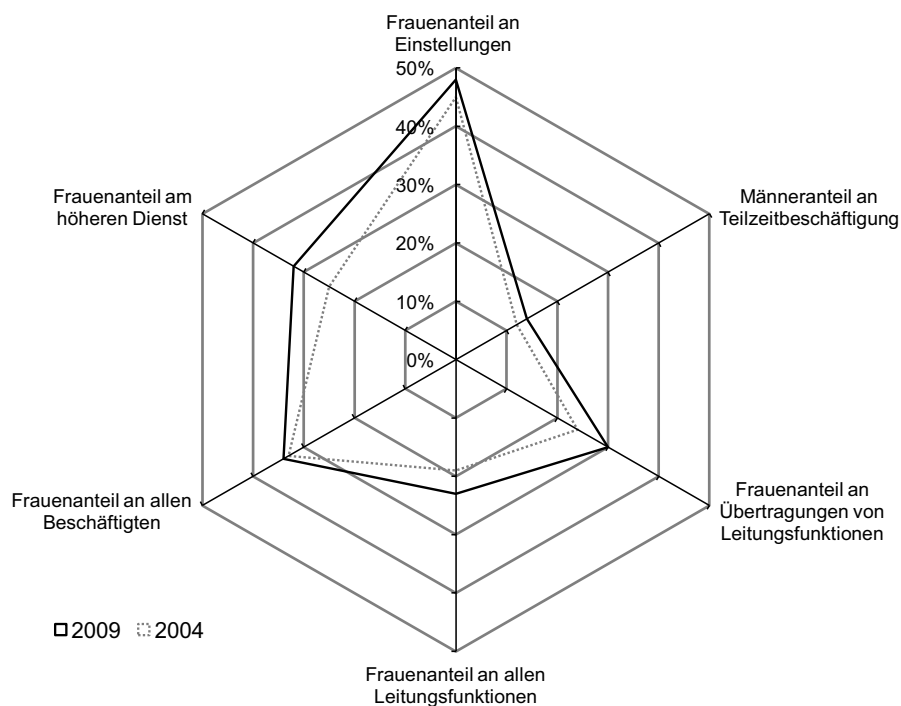


Abbildung 52: Indikatoren in den nachgeordneten Bundesbehörden im Berichtszeitraum
Quelle: Gleichstellungstatistik 2004, 2009

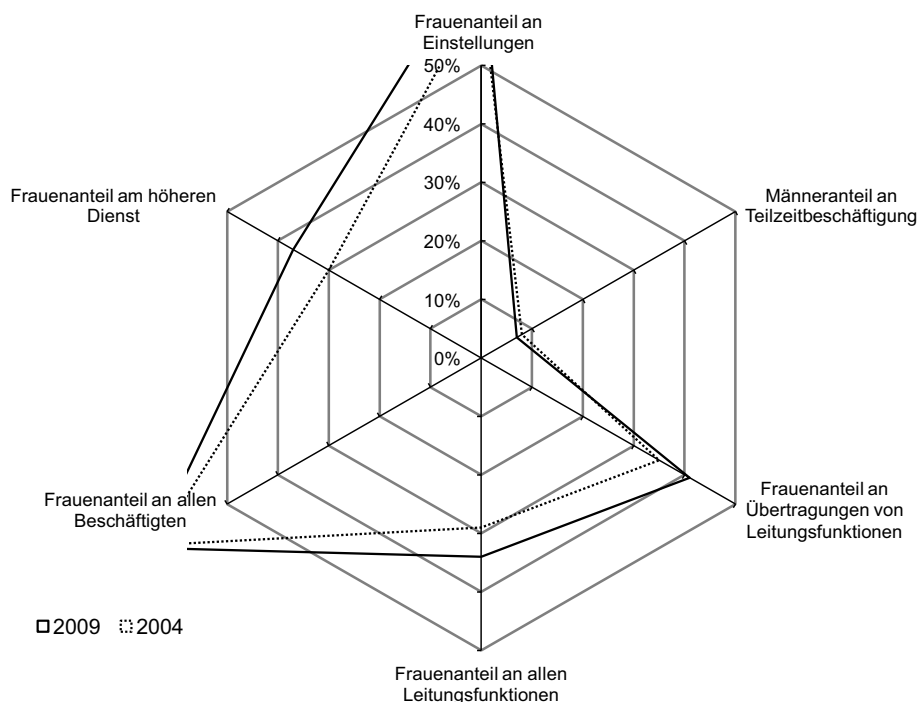


Abbildung 53: Indikatoren im mittelbaren Bundesdienst im Berichtszeitraum
 Quelle: Gleichstellungstatistik 2004, 2009

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung allerdings divergiert stark zwischen den Verwaltungsbereichen und ist stets im höheren Dienst geringer als an der Gesamtbeschäftigung. In allen Verwaltungsbereichen ähnlich problematisch stellen sich die Frauenanteile an Leitungsfunktionen und an der Übertragung von Leitungsfunktionen dar. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es vor Allem die unteren Leitungshierarchien sind, an denen Frauen partizipieren. Der Männeranteil an Teilzeitbeschäftigung ist in allen Verwaltungsbereichen minimal. Obgleich auch immer mehr Männer Studien zufolge den Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit haben, nehmen Männer in der Bundesverwaltung die Möglichkeiten dieses Arbeitszeitmodells kaum in Anspruch.

Aus der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten und den Interviews wurde deutlich, dass die zentrale Voraussetzung in der Durchsetzung von Gleichstellung im Engagement und Verständnis für die Thematik der relevanten Akteurinnen und Akteure begründet liegt. Dies ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden.

Die Leitungskräfte kommen nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten ihrer im BGleiG formulierten Aufgabe, Gleichstellung zu fördern und die Ziele des BGleiG umzusetzen, noch nicht ausreichend nach. Gleichstellung werde überwiegend nicht als Teil der Führungsaufgabe und Kernelement einer modernen Personalpolitik erkannt. Der Befund der noch nicht zufriedenstellenden Wahrnehmung der im BGleiG zugewiesenen Aufgaben treffe in ähnlicher Form auch auf die Personalverwaltungen zu, die zuständig sind für die Erstellung des Gleichstellungsplans. So kommen die Personalverwaltungen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten in jeder dritten Behörde dieser Aufgabe nur unzureichend nach. Dahingegen besteht die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten in der Mitwirkung, Förderung und Kontrolle der Umsetzung. Die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten weist insgesamt Verbesserungspotential auf. Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden, obwohl gesetzlich festgeschrieben, nach deren Einschätzung nicht

immer beachtet.¹⁴⁰ Die Potenziale der Gleichstellung für eine moderne Bundesverwaltung werden somit nicht ausreichend ausgeschöpft.

Der noch nicht befriedigende Umsetzungsstand der Ziele des BGleIG kann nicht insgesamt auf unzureichende gesetzliche Vorschriften zurückgeführt werden. Das Gesetz beinhaltet klare Ziele, Instrumente sowie die Evaluations- und Berichtspflicht. Dabei überlässt es den Behörden weite Handlungsspielräume in Hinblick auf die zu setzenden Maßnahmen. Eine weitere Stärke des BGleIG besteht in dessen Signalwirkung und in der klaren Positionierung der Bundesregierung, die Ziele der Gleichstellung mit Nachdruck weiter zu verfolgen. In den Interviews mit Personalverwaltungen und Leitungskräften wurden allerdings zum Teil noch Unklarheiten über die Gesetzesinhalte erkennbar. So sollten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, zum Beispiel hinsichtlich der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie des Beteiligungskatalogs der Gleichstellungsbeauftragten, noch einmal klargestellt werden. Wichtig wäre es, geeignete Schritte zu unternehmen, um die tatsächliche Erstellung von Gleichstellungsplänen zu fördern.

Die Relevanz des BGleIG wird zum Teil nicht erkannt. So scheint das Problembewusstsein für die Ziele des BGleIG oftmals dann nachzulassen, wenn Frauen einen gewissen Sockelanteil an Leitungsfunktionen bzw. anderen Indikatoren erreichen. In den Interviews wurde häufig die Annahme formuliert, dass sich die strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Bundesverwaltung quasi automatisch bzw. durch eine „natürliche“ Entwicklung hin zu mehr Gleichstellung verbessern würden. Diese Wahrnehmung kann durch die statistischen Auswertungen im Zuge dieser Evaluation nur sehr bedingt bestätigt werden. Es bestehen Defizite im Wissen um die konkreten Gesetzesinhalte. Eine Förderung der Kenntnisse und eine Sensibilisierung für die Relevanz des BGleIG wären zielführend, um bestehende Lücken in der Gesetzesbefolgung („Compliance Problem“) zu schließen.

Der zentrale Ansatz, die Umsetzung der Gesetzesziele zu fördern, besteht daher darin, die Verbindlichkeit von Zielen und Instrumenten in den Behörden zu stärken und das Problembewusstsein zu erhöhen. Eine Erkenntnis aus der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten und den geführten Interviews im Zuge der vorliegenden Evaluation liegt auch in der unzureichenden Aufsicht der obersten Bundesbehörden bzw. Bundesoberbehörden über die Umsetzung des BGleIG in ihren der Aufsicht unterliegenden Dienststellen. Dieser Verantwortung müssen die obersten Bundesbehörden zukünftig besser gerecht werden. Notwendig sind daher behördeninterne und übergreifende Controllingstrukturen über die Umsetzung der Gesetzesziele, sowohl in den obersten Bundesbehörden selbst wie auch in deren Geschäftsbereichen.

Wie die Ausführungen dieses Berichts und die Abbildungen 53 bis 55 zeigen, ist der Steuerungsbedarf hinsichtlich der Umsetzung der Ziele des BGleIG unterschiedlich groß. Die routinisierten Erhebungen der Gleichstellungstatistik bieten die Möglichkeit, für alle Behörden einheitliche verbindliche Kernindikatoren zu definieren. Diese Kernindikatoren sollten auf die Bereiche fokussiert werden, in denen offensichtlich noch erheblicher Verbesserungsbedarf in der Umsetzung der Gesetzesziele besteht. Auf Grundlage dieser Kernindikatoren können Entwicklungen transparent gemessen und verglichen werden. Ein Vergleich zwischen Verwaltungsbereichen, Behörden und Zeiträumen ermöglicht es den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren, die Entwicklungen in den eigenen Dienststellen zu reflektieren und Handlungsbedarf zu identifizieren.

140 Die Tatsache, dass das passive Wahlrecht der Gleichstellungsbeauftragten (anders als früher im FFG das Wahlrecht der Frauenbeauftragten) allein Frauen zugestanden wird und dass auch das aktive Wahlrecht exklusiv weiblichen Beschäftigten vorbehalten ist, scheint die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten als Agentinnen für die Gleichstellung von Frauen und Männer und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer bei den Personalverantwortlichen und Führungskräften in manchen Fällen eher zu behindern.

Ein Spektrum aussagekräftiger Kernindikatoren, die den Geltungsbereich des BGleiG abbilden und bei denen weiterhin Handlungsbedarf besteht, zeigt Tabelle 14 für die obersten Bundesbehörden im Jahr 2009 auf. Daraus werden große Unterschiede zwischen den obersten Bundesbehörden in Hinsicht auf Chancengleichheit von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich.

Anhand der Gesetzesziele und der vorliegenden Evaluation wurden drei Handlungsfelder identifiziert, die durch zentrale Kernindikatoren abgebildet werden. Im Handlungsfeld Chancengleichheit allgemein dient der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung als Bezugsgröße, um das Ausmaß struktureller Benachteiligungen in den weiteren Kernindikatoren interpretieren zu können. Frauen sind weiterhin in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes unterrepräsentiert, weshalb diese Zahl in das Controlling einbezogen werden sollte.¹⁴¹

Im Handlungsfeld gleichberechtigter Teilhabe an Leitungsfunktionen zeigt der vorliegende zweite Erfahrungsbericht noch immer großen Verbesserungsbedarf. Die Indikatoren bilden im Speziellen auch verschiedene Hierarchien ab und verdeutlichen somit den Effekt der „gläsernen Decke“. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ist ein weiteres Gesetzesziel. Wichtige Indikatoren sind hierfür der Anteil der Teilzeitbeschäftigung allgemein sowie in Leitungsfunktionen. Bis dato werden flexible Arbeitszeiten und familienbedingte Beurlaubung fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Es sollten künftig auch verstärkt Männer dabei unterstützt werden, ihren Wunsch nach Vereinbarkeit zu verwirklichen. Trotz Verabschiedung des BGleiG sind die Entwicklungen im Bereich Vereinbarkeit je nach Geschlecht noch sehr unterschiedlich. Um die Fortschritte zukünftig besser messen zu können, werden die Männeranteile an Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung ausgewiesen.¹⁴²

Mit der Föderalismusreform II wurde die Bedeutung von Benchmarking auch verfassungsrechtlich anerkannt und soll in Zukunft auch in der Bundesverwaltung an Bedeutung gewinnen. Maßnahmen der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eignen sich über die dargestellten Kernindikatoren sehr gut für diesen innovativen Steuerungsansatz.

Der Bedarf an einer Forcierung der aktiven Gleichstellungspolitik im Bundesdienst besteht auch in Zukunft weiter. Gleichstellung ist ein Ansatz, die Innovations- und Leistungspotenziale der Bundesverwaltung zu steigern und auszuschöpfen. Vor dem Hintergrund steigender gesellschaftlicher Ansprüche, sinkender Stellenzahlen und der demografischen Entwicklung ist dies für die Bundesverwaltung eine Herausforderung. In den kommenden zehn Jahren wird rund ein Viertel der Beschäftigten der obersten und nachgeordneten Bundesbehörden altersbedingt ausscheiden. Die Behörden gewinnen damit Handlungsspielräume, die Grundsätze moderner Personalverwaltung, die in Chancengleichheit, Leistungsorientierung und im BGleiG liegen, umzusetzen.

Trotz einiger positiver Trends sind die Ziele der Gleichstellung noch nicht erreicht. Es kann 15 Jahre nach Verabschiedung des Frauenfördergesetzes nicht davon ausgegangen werden, dass diese sich von selbst und ohne bewusste Steuerung einstellen. Das Beispiel der geringen Teilhabe von Frauen an höheren Leitungsfunktionen zeigt klar, dass es zukünftig verstärkter gemeinsamer Anstrengungen von Führungskräften und Personalverwaltungen bedarf.

141 Perspektivisch sollte auch der Frauenanteil in Gremien im Einflussbereich des Bundes als Kernindikator aufgenommen werden, da hier noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) verpflichtet den Bund, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Gremien im Einflussbereich des Bundes herzustellen. Dieses Gesetzesziel ist im Jahr 2009 bei weitem nicht erreicht. Vgl. fünfter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes (fünfter Gremienbericht), Berichtszeitraum 2005 – 2009

142 Eine gleiche Verteilung von Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung auf Frauen und Männern ist dabei nicht explizit vom BGleiG gefordert. Da sich das Gesetzesziel aber an Frauen wie Männer gleichermaßen richtet, sollten auch Männer gezielt in ihrem Wunsch nach Vereinbarkeit unterstützt werden.

Kernindikatoren für die obersten Bundesbehörden												
		Chancengleichheit allgemein				Chancengleichheit an Leitungsfunktionen				Vereinbarkeit		
	Beschäftigte der Behörden	Frauenanteil an Beschäftigung	Frauenanteil an Beförderungen/Höhergruppierungen	Frauenanteil im höheren Dienst	Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen	Frauenanteil an Abteilungsleitungen	Frauenanteil an Unterabteilungen	Staatssekretärin	Teilzeitanteil gesamt	Anteil der Leitungsfunktionen in Teilzeit	Männeranteil an Teilzeitbeschäftigung	Männeranteil an familienbedingter Beurlaubung
	AA*	47%	39%	32%	15%	11%	16%	0	6%	0%	12%	9%
	BK	50%	40%	37%	20%	0%	25%	0	9%	1%	4%	20%
	BKM	55%	61%	48%	38%	100%	25%	0	14%	5%	12%	0%
	BMAS	54%	60%	40%	26%	29%	32%	0	14%	4%	11%	5%
	BMBF	53%	53%	43%	36%	38%	14%	1	21%	9%	11%	5%
	BMELV	50%	46%	37%	21%	0%	0%	0	17%	4%	9%	4%
	BMF	48%	43%	33%	16%	11%	12%	0	13%	3%	13%	8%
	BMFSFJ	66%	55%	64%	48%	33%	43%	0	21%	6%	3%	0%
	BMG	60%	63%	52%	28%	20%	8%	0	17%	0%	9%	11%
	BMI	48%	39%	37%	22%	7%	17%	0	12%	2%	14%	29%
	BMJ	58%	66%	41%	31%	29%	15%	0	17%	12%	8%	11%
	BMU	50%	50%	42%	26%	0%	20%	0	14%	7%	18%	5%
	BMVBS	49%	60%	36%	20%	0%	19%	0	13%	2%	9%	8%
	BMVg	43%	42%	24%	18%	14%	19%	0	10%	1%	8%	83%
	BMWi	47%	53%	34%	23%	11%	36%	0	12%	6%	9%	14%
	BMZ	52%	61%	51%	41%	33%	38%	0	29%	26%	36%	11%
	BPA	56%	41%	43%	24%	25%	20%	0	11%	0%	6%	11%
	BPrA	51%	25%	36%	30%	0%	nicht vorhanden	0	12%	5%	10%	0%
	BR	58%	62%	56%	37%	0%	nicht vorhanden	keine St	16%	0%	21%	0%
	BRH	40%	43%	29%	20%	18%	nicht vorhanden	0	12%	0%	15%	0%
	BT	51%	53%	38%	36%	25%	21%	0	15%	11%	17%	27%
	BVerfG**	56%	46%	28%	26%	100%	0%	0	16%	4%	4%	0%
	gesamt	49%	48%	36%	23%	14%	18%	1 von 30	12%	4%	13%	12%

* Zentrale des Auswärtigen Amtes

** Die Werte des Bundesverfassungsgerichtes wurden entsprechend der Werte aller anderen untersuchten obersten Bundesbehörden der Gleichstellungsstatistik nach der GleichStatV entnommen. Nach der Gleichstellungsstatistik werden beim Bundesverfassungsgericht auch die Amtsträgerinnen und -träger (Präsident/in, Vizepräsident/in, Bundesverfassungsrichterinnen und -richter) mit erfasst.

Tabelle 14: Kernindikatoren für die obersten Bundesbehörden 2009

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009

III. Schlussfolgerungen

Die Evaluation zum zweiten Erfahrungsbericht zeigt, dass die Ziele des BGleiG noch nicht erreicht sind. Der Berichtszeitraum ist durch zwei große Tendenzen geprägt:

- Es sind im Berichtszeitraum Umsetzungserfolge zu verzeichnen, insgesamt bleibt der Umsetzungsstand nicht befriedigend.
 - a) In Bezug auf die Entwicklung der Kernindikatoren zur Gleichstellung – etwa Steigerung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten des Bundesdienstes, an Führungspositionen oder an Beförderungen – ist eine Fortsetzung der Langfristtrends zu beobachten: Die Unterrepräsentanz von Frauen wird kleiner. Allerdings sind die Entwicklungen gerade in Bezug auf Frauen in Leitungspositionen zögerlich, wichtige Potenziale bleiben weiterhin ungenutzt. Für Frauen ist es nach wie vor sehr schwer, die „gläserne Decke“ für Positionen oberhalb der Referatsleitung zu durchbrechen.
 - b) Bei der Umsetzung des Ziels die Vereinbarkeit von Beruf und Erwerbstätigkeit zu verbessern, sind erfreuliche Fortschritte im Berichtszeitraum festzustellen. Während der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung gut vorangeschritten ist, gibt es noch weiteres Ausbaupotenzial bei den Kinderbetreuungsangeboten und Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes. Diese Vereinbarkeitsmaßnahmen, die sich an Frauen wie Männer gleichermaßen richten, wurden allerdings auch im Berichtszeitraum fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen.
 - c) Wichtige Akteurinnen und Akteure des BGleiG scheinen immer noch Rollenunsicherheiten zu haben: Die Gleichstellungsbeauftragten suchen nach einer Rolle zwischen „Motor“ und „Kontrolleurin“ und werden vor allem als Ansprechpartnerin für Frauen, weniger als Unterstützerin in Vereinbarkeitsfragen für Frauen und Männer wahrgenommen; Führungskräfte sind sich ihrer Rolle bei der Umsetzung des BGleiG nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten nicht umfassend bewusst.
 - d) Der Umsetzung des BGleiG würde ein umfassendes Verständnis von der Bedeutung moderner Gleichstellungspolitik als Innovationspolitik für Frauen und Männer sehr förderlich sein, nicht selten entstehen aber weiterhin Blockaden durch überkommene Vorstellungen von Gleichstellungspolitik als reiner Frauenförderpolitik.
- In diese Hauptentwicklung hinein wirken paradigmatische Veränderungen in Bezug auf die Vereinbarkeitspolitik der Bundesregierung im Berichtszeitraum: Mit dem Elterngeld und seinen Partnermonaten, mit dem Ausbau der Kinderbetreuung durch das Kinderförderungsgesetz und der gesetzlichen Verankerung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder mit Vollendung des ersten Lebensjahres ab 2013 sind in der Familienpolitik im Berichtszeitraum weichenstellende Veränderungen vollzogen worden, die auf die Umsetzung des BGleiG erhebliche Auswirkungen haben werden. Das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, das im BGleiG ebenso wie im Vorgängergesetz FFG prominent niedergelegt wurde, wird auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes durch die familienpolitischen Neuerungen im Berichtszeitraum deutlich unterstützt. Die Auswirkungen dieser politischen Weichenstellungen für die Bundesverwaltung sind im Berichtszeitraum selbst noch nicht messbar, ihren Niederschlag finden sie aber in dem auch für den Geltungsbereich des BGleiG spezifischen Beschluss des Kabinetts aus dem Jahr 2008, in allen Bundesministerien, dem Bundeskanzleramt und dem Presse- und Informationsamt der Bundesregierung das audit *berufundfamilie* durchzuführen.

Der Koalitionsvertrag für die 17. Legislaturperiode knüpft an diese Veränderungen an und setzt dabei auf eine „konsequente Erneuerung der Gleichstellungspolitik“¹⁴³. „Die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden mit Nachdruck verfolgt. Wir werden prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dazu wird ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt. Der Stufenplan setzt in einer ersten Stufe auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen“.¹⁴⁴

Auch die im Koalitionsvertrag vorgegebene Entwicklung eines nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird Möglichkeiten bieten, das Ziel des BGleiG, den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen, eingebettet in eine Gesamtstrategie, erfolgreicher zu verfolgen.

Für die Bundesregierung ergeben sich aus dieser Bestandsaufnahme die nachfolgenden Schlussfolgerungen und empfohlenen Maßnahmen:

1 Stärkung der Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure

Im Berichtszeitraum zeigen sich nach wie vor Rollenunsicherheiten bei den einzelnen Akteurinnen und Akteuren des BGleiG und ein deutliches Verbesserungspotenzial in ihrer Zusammenarbeit. Eine erfolgreiche Umsetzung des BGleiG kann nur gelingen, wenn sich die Dienststellenleitung, Personalverwaltung, Führungskräfte und Gleichstellungsbeauftragten ihrer jeweiligen Rolle bewusst sind, diese ausfüllen und dabei eng miteinander kooperieren. Hier sind geeignete Formate der Zusammenarbeit erforderlich, die die jeweiligen Rollen berücksichtigen und eine verstärkte Kooperation ermöglichen.

Das Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend wird den obersten Bundesbehörden im nächsten Berichtszeitraum zu diesem Thema ein Rundschreiben zuleiten. Dies soll unter anderem Empfehlungen für mögliche Formate der Zusammenarbeit der nach dem BGleiG zuständigen Akteurinnen und Akteure und für konkrete Anlässe beinhalten, zu denen eine verstärkte Zusammenarbeit erforderlich ist. Ein geeigneter Anlass für eine solche Zusammenarbeit könnte beispielsweise der jährliche Bericht des Statistischen Bundesamts zu Entwicklungen der Kernindikatoren sein, der den obersten Bundesbehörden in nicht anonymisierter Form zur Verfügung gestellt wird (vgl. III/2).

143 In diesen Rahmen der Gleichstellungspolitik fällt auch der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der voraussichtlich Anfang 2011 durch die 2009 berufene Gleichstellungskommission übergeben werden soll. In dem Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005 für die 16. Legislaturperiode wurde vereinbart, künftig einmal pro Legislaturperiode einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorzulegen. Während der Erfahrungsbericht zum BGleiG und der Gremienbericht zum BGremBG die Funktion haben, die Umsetzung der Gesetze zu evaluieren, hat der Gleichstellungsbericht – wie der Behindertenbericht, Familienbericht oder Jugendbericht der Bundesregierung – die Funktion, einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen eines ganzen Politikfeldes zu geben. Der zentrale Ansatz des ersten Gleichstellungsberichts ist dabei die Lebenslaufperspektive. Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausrichtung ist eine Zusammenlegung des Gleichstellungsberichts mit dem Erfahrungsbericht und Gremienbericht nicht sinnvoll, da sie den Zielen der jeweiligen Berichte zuwiderlaufen würde.

144 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode vom 26.09.2009, Seite 74

2 Strukturelle Angebote für Männer

Trotz der bestehenden Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung haben Männer diese Angebote im Berichtszeitraum lediglich in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen. Dies kann auf in den jeweiligen Familien bewusst getroffenen und frei gewählten Entscheidungen beruhen. Studien belegen jedoch auch, dass sich viele Männer im Erwerbsleben grundsätzlich mehr Zeit für Familie wünschen, sich aber vor beruflichen Nachteilen fürchten. Um diese Männer in ihrem Wunsch zu unterstützen und ihnen die Angst vor beruflichen Nachteilen zu nehmen, sollten die Dienststellen der Bundesverwaltung, soweit noch nicht geschehen, geeignete Maßnahmen ergreifen. So sollten in erster Linie Benachteiligungsrisiken zulasten von Beschäftigten, die Vereinbarkeitsmaßnahmen wahrnehmen, weiter minimiert werden. Darüber hinaus erscheint eine gezielte Information über die bestehenden Vereinbarkeitsangebote in der Dienststelle für sinnvoll, verbunden mit dem Hinweis, dass diese sich an alle Beschäftigten mit Familienpflichten, Frauen wie Männer gleichermaßen, richten. Auch sollte seitens der Dienststellen überprüft werden, ob ihre Organisationskultur bereits derart ausgestaltet ist, dass hinreichend Raum für Vereinbarkeitswünsche besteht, oder ob diese noch zu sehr an dem Leitbild des vollzeitbeschäftigten, ständig verfügbaren Beschäftigten ausgerichtet ist. Hier könnte beispielsweise auch ein Signal der Dienststellenleitungen hilfreich sein, dass eine Wahrnehmung von Angeboten wie Teilzeit, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung durch weibliche ebenso wie männliche Beschäftigte ausdrücklich akzeptiert ist. Welche unterstützenden Maßnahmen sich im Einzelfall anbieten, mag je nach Dienststelle variieren und soll letztlich in die individuelle Entscheidung der Dienststellen gestellt werden.

Auch die Gleichstellungsbeauftragten, die bereits jetzt für Vereinbarkeitsfragen von Frauen und Männer zuständig sind, sollten noch stärker als bisher als Ansprechpartnerinnen für Männer zur Verfügung stehen und auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Problemlagen eingehen. In diesem Zusammenhang wird die Bundesregierung prüfen, ob eine Ausdehnung des aktiven und / oder passiven Wahlrechts für Männer bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten künftig angezeigt ist.

Mit diesen empfohlenen Maßnahmen möchte die Bundesregierung weder in die Wahlfreiheit der Familien eingreifen. Noch soll damit eine politische Wertung zum Ausdruck kommen, dass die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen durch Männer – aufgrund der diesbezüglich derzeit noch sehr ungleichen Verteilung zwischen Frauen und Männern – erwünschter ist als die von Frauen. Vielmehr sollen die Männer, die sich auch tatsächlich mehr Zeit für Familie wünschen, lediglich eine zielgerichtete Unterstützung erhalten.

3 Verbesserung der Berichte, Optimierung der Gleichstellungsstatistik und Erhöhung der Transparenz von Entwicklungen durch jährliche Auswertung von Kernindikatoren

Die nach dem Gesetz alle vier Jahre vorzulegenden Erfahrungsberichte sollten weiter verbessert werden. So erscheint es nach den Ergebnissen der Evaluation angezeigt, die für die Berichte zugrunde liegende Gleichstellungsstatistik hinsichtlich der optimalen Auswahl der Daten zu überprüfen. Dabei sollte einerseits geprüft werden, ob weniger aussagekräftigere Erhebungsmerkmale zwecks Bürokratieabbau aus der Gleichstellungsstatistik genommen werden können, und andererseits, inwieweit eine Aufnahme bislang nicht erhobener, aber besonders aussagekräftiger und wichtiger Indikatoren erforderlich erscheint.

Darüber hinaus erachtet die Bundesregierung es als zielführend, auch die jährlich durch das Statistische Bundesamt durchgeführten Auswertungen der Gleichstellungsstatistik für die Anwenderinnen und Anwender noch lesefreundlicher und nutzerorientierter zu gestalten. Hierfür ist es angezeigt, die Bereiche mit erhöhtem Handlungsbedarf zu identifizieren und diese in kürzeren Abständen zu beobachten. Die den obersten Bundesbehörden bislang zur Verfügung gestellten jährlichen Dienstberichte des Statistischen Bundesamts geben einen solchen fokussierten Ausschnitt nicht wieder, vielmehr geben sie einen umfassenden Einblick in alle erhobenen Indikatoren. Insofern erscheint es sinnvoll, zusätzlich zu diesen Dienstberichten eine Kurzauswertung anhand ausgewählter, für besonders wichtig erachteten Kernindikatoren aus der Gleichstellungsstatistik für ein solches regelmäßiges Monitoring bereitzustellen. Zugleich sollten die Entwicklungen zu diesen Indikatoren auch für die Öffentlichkeit transparenter gemacht werden.

Vor diesem Hintergrund sieht die Bundesregierung folgende Maßnahmen vor:

- Die Bundesregierung prüft die optimale Auswahl der bislang erhobenen Daten der Gleichstellungsstatistik und nimmt die etwaig erforderlichen gesetzlichen Änderungen in § 24 BGleiG sowie in der Gleichstellungsstatistikverordnung vor. Die Kernindikatoren sollten zudem eine differenzierte Betrachtung ermöglichen. Die auf der Grundlage der Gleichstellungsstatistik erhobenen Daten für das Auswärtige Amt sollten daher künftig nicht nur insgesamt, sondern zusätzlich gesondert nur für die Zentrale des Auswärtigen Amts erhoben und letztere in den Kernindikatoren gesondert ausgewiesen werden.
- Das Statistische Bundesamt soll künftig jährlich die Entwicklung in den obersten Bundesbehörden anhand von ausgewählten Kernindikatoren aus der Gleichstellungsstatistik in anonymisierter Form veröffentlichen.¹⁴⁵
- Dieser Gesamtstand der Entwicklungen der obersten Bundesbehörden wird dem Bundestag – über die all vierjährigen ausführlichen Erfahrungsberichte hinaus – in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt, damit er seine Kontrollfunktion in Bezug auf die Umsetzung des BGleiG zeitnah wahrnehmen kann.
- Die obersten Bundesbehörden selbst erhalten den Gesamtstand der Entwicklungen bei den Kernindikatoren in nicht anonymisierter Form. Dies ermöglicht ihnen, Handlungsbedarfe in ihrer Behörde zu erkennen und gezielt nachzusteuern.

¹⁴⁵ Ein Vorschlag für mögliche Kernindikatoren findet sich in Tabelle 14.

4 Verbesserung der Effektivität von Gleichstellungsplänen

Der Gleichstellungsplan ist das zentrale Instrument, um die Planung, Steuerung und Kontrolle des Umsetzungsstandes des BGleG in der jeweiligen Dienststelle zu unterstützen. In der Praxis wird es jedoch kaum sinnvoll genutzt: Gleichstellungspläne werden zum Teil gar nicht erst erstellt und wenn doch, sind sie nur selten mit spezifischen Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung ausgestaltet. Die Formulierung verbindlicher Ziele ist vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen der Bundesverwaltung durchaus ambitioniert, aber nicht unmöglich: Die Ziele und Maßnahmen müssen berücksichtigen, dass eine langfristige Personalplanung in Zeiten des Stellenabbaus in der Bundesverwaltung schwierig ist und die Besetzung höherer Leitungspositionen zumeist anderen Regeln folgt. Diese Schwierigkeiten führen oftmals zu einem unter hohem bürokratischen Aufwand erstellten, aber mangels konkreter Zielvorgaben nicht sehr aussagekräftigen und wenig effektiven Gleichstellungsplan. Aufwand und Nutzen der Gleichstellungspläne stehen daher bislang nicht in einem ausgewogenen Verhältnis, ihr Potenzial als Steuerungsinstrument ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Um dies zu ändern, sollten Gleichstellungspläne künftig innovativer, zielgenauer und unbürokratischer sein. Die Bundesregierung sieht dazu folgendes Maßnahmenpaket vor:

- Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls Führungskräfte erhalten gemeinsame Schulungen in Bezug auf die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen.
- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelt einen Leitfaden mit einem Muster für einen innovativen, unbürokratischen und pointierten Gleichstellungsplan und erläuternden Hinweisen.
- Die obersten Bundesbehörden wirken auf eine den Vorgaben des Gesetzes entsprechende Erstellung und Aktualisierung von Gleichstellungsplänen in den Dienststellen ihres Geschäftsbereichs hin.
- Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden regelmäßig im Rahmen einer Abfrage der obersten Bundesbehörden die Gleichstellungspläne der obersten Bundesbehörden gesammelt.
- In die Erstellung des Gleichstellungsplans sind die verschiedenen relevanten Akteurinnen und Akteure aktiver einzubeziehen. Wie eine solche Einbeziehung erfolgen kann, zeigt das Beispiel des Auswärtigen Amtes (vgl. Beispiel 10). Insbesondere ist eine stärkere Beteiligung der Führungskräfte erforderlich, um sie von vornherein in die Zielerreichung verantwortlich einzubinden.

5 Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen

Auf behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen, deren Belange nach dem BGleG besonders Rechnung zu tragen ist, ist künftig ein besonderes Augenmerk zu richten. Die Bundesregierung ist gefordert, für diese Zielgruppe Chancengleichheit zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen in der Bundesverwaltung weiter zu verbessern, damit ihr Potenzial besser genutzt werden kann. Im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention werden die besonderen Belange von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen in einem eigenen Handlungsfeld einbezogen. Hierbei sollten auch die Rahmenbedingungen für behinderte Menschen im beruflichen Kontext, insbesondere im öffentlichen Dienst des Bundes, geschlechtsspezifisch berücksichtigt werden. Die Bundesregierung wird im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplanes prüfen, wie mit Hilfe von Indikatoren entsprechende Entwicklungen in den folgenden Erfahrungsberichten zum BGleG besser aufgezeigt werden können.

Anhang 1

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
Abs.	Absatz
AV-Glei	Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung)
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes)
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes)
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BK	Bundeskanzleramt
BKM	Der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BLV	Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung)
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMELV	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMVBS	Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

BprA	Bundespräsidialamt
BR	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Deutscher Bundestag
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich Soziale Union
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGleiG	Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern)
DIW Berlin	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin
DNeuG	Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz)
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
FDP	Freie Demokratische Partei
FFG	Frauenfördergesetz (Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes)
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GleiStatV	Gleichstellungstatistikverordnung (Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes)
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
PEI	Paul-Ehrlich-Institut
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
vgl.	vergleiche

Anhang 2**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1	Interesse der Bevölkerung am Thema Gleichstellung	Seite 6
Abbildung 2	Umsetzung von Gleichstellung im Beruf, in der Politik und in der Familie	Seite 6
Abbildung 3	Verteilung der teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten auf Verwaltungsbereiche und Organisationen	Seite 11
Abbildung 4	Anteile der Verwaltungsbereiche am Personal der Bundesverwaltung mit Zahl der Beschäftigten 2009 (gerundet)	Seite 13
Abbildung 5	Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen 2009	Seite 14
Abbildung 6	Entwicklung des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf	Seite 15
Abbildung 7	Anteile der Laufbahngruppen an der Gesamtbeschäftigung der Verwaltungsbereiche 2009	Seite 17
Abbildung 8	Frauen- und Männeranteile an den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 17
Abbildung 9	Anteile der Beschäftigungsverhältnisse in den Verwaltungsbereichen 2009	Seite 18
Abbildung 10	Frauenanteile an allen Leitungsfunktionen im Bundesdienst im Zeitverlauf	Seite 20
Abbildung 11	Frauenanteile an den zweithöchsten Verwaltungspositionen im Vergleich der EU-15-Staaten 2008	Seite 21
Abbildung 12	Frauen- und Männeranteile an der Gesamtbeschäftigung und an allen Leitungsfunktionen in den Verwaltungsbereichen 2009	Seite 22
Abbildung 13	Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen der obersten Bundesbehörden 2009	Seite 24
Abbildung 14	Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in nachgeordneten Bundesbehörden 2009	Seite 24
Abbildung 15	Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen im mittelbaren Bundesdienst 2009	Seite 24
Abbildung 16	Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung und allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf	Seite 25
Abbildung 17	Frauenanteile am höheren Dienst und an Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf	Seite 26
Abbildung 18	Frauenanteile am höheren und gehobenen Dienst und an Leitungsfunktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden	Seite 28

Abbildung 19	Frauenanteile am höheren und gehobenen Dienst und an Leitungsfunktionen im mittelbaren Bundesdienst im Zeitverlauf	Seite 29
Abbildung 20	Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in obersten Bundesbehörden 2009	Seite 30
Abbildung 21	Veränderung des Frauenanteils an Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden im Berichtszeitraum	Seite 30
Abbildung 22	Frauenanteil an Übertragungen von Leitungsfunktionen im Bundesdienst im Vergleich mit anderen Frauenanteilen im Zeitverlauf	Seite 31
Abbildung 23	Entgeltdifferenz zu Lasten von Frauen in den EU-27 Staaten in Prozentpunkten 2007	Seite 35
Abbildung 24	Varianten der Entgeltungleichheit zu Lasten von Frauen	Seite 36
Abbildung 25	Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigungsverhältnissen im Bundesdienst 2009	Seite 37
Abbildung 26	Frauen- und Männeranteile in Besoldungs-/Entgeltgruppen im Bundesdienst 2009	Seite 38
Abbildung 27	Einstufungsdifferenzen von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf	Seite 39
Abbildung 28	Frauenanteile an Bewerbungen und an Einstellungen im höheren Dienst im Zeitverlauf	Seite 42
Abbildung 29	Frauenanteile an Bewerbungen und an Einstellungen im gehobenen Dienst im Zeitverlauf	Seite 43
Abbildung 30	Frauenanteile an allen Beschäftigten bei Beurteilungen und Vergabe von Spitzennoten im Bundesdienst 2009	Seite 44
Abbildung 31	Durchschnittliche Frauenanteile an Beförderung und Höhergruppierung im Vergleich zu Frauenanteilen an den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 45
Abbildung 32	Frauenanteile an Leitungsfunktionen in den vier außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Zeitverlauf	Seite 50
Abbildung 33	Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung oder familienbedingter Beurlaubung auf die berufliche Entwicklung aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 52
Abbildung 34	Wichtigste Maßnahmen für eine Verbesserung von Familie und Erwerbstätigkeit 2008 und 2009	Seite 57
Abbildung 35	Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und Frauen- und Männeranteile an den Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst 2009	Seite 58

Abbildung 36	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen und Männern im Bundesdienst im Zeitverlauf	Seite 59
Abbildung 37	Anteil der Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung in den Verwaltungsbereichen 2009	Seite 60
Abbildung 38	Anteil der Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 61
Abbildung 39	Verbreitung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Bundesdienst aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 63
Abbildung 40	Anteil der in Teilzeit ausgeübten Leitungsfunktionen an allen Leitungsfunktionen im Bundesdienst im Zeitverlauf	Seite 65
Abbildung 41	Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an allen weiblichen und männlichen Beschäftigten Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 67
Abbildung 42	Verteilung der familienbedingt Beurlaubten im Bundesdienst 2009	Seite 68
Abbildung 43	Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an den weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Laufbahngruppen des Bundesdienstes im Berichtszeitraum	Seite 70
Abbildung 44	Einsatz von Behördenleitung und Beschäftigten mit Leitungsfunktionen für das Thema Gleichstellung aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 78
Abbildung 45	Zufriedenheit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Beteiligung an personellen und sozialen Angelegenheiten	Seite 82
Abbildung 46	Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die an personellen und sozialen Maßnahmen „überhaupt nicht“ beteiligt werden	Seite 83
Abbildung 47	Umsetzung der Ziele des BGleG aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 85
Abbildung 48	Erstellung der Gleichstellungspläne aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 89
Abbildung 49	Aktualisierung der Gleichstellungspläne aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 89
Abbildung 50	Einflüsse auf die Beurteilung der Eignung von Gleichstellungsplänen durch die Gleichstellungsbeauftragten	Seite 93
Abbildung 51	Indikatoren in den obersten Bundesbehörden im Berichtszeitraum	Seite 97
Abbildung 52	Indikatoren in den nachgeordneten Bundesbehörden im Berichtszeitraum	Seite 97
Abbildung 53	Indikatoren in den obersten Bundesbehörden im Berichtszeitraum	Seite 98

Anhang 3**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1	Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 16
Tabelle 2	Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen an den weiblichen und männlichen Gesamtbeschäftigten im Bundesdienst 2009	Seite 23
Tabelle 3	Durchschnittlicher Männeranteil an der Übertragung von Leitungsfunktionen in den Verwaltungsbereichen im Berichtszeitraum	Seite 32
Tabelle 4	Durchschnittlicher Anteil der jährlichen Bewerberinnen und Bewerber für eine Leitungsfunktion an den weiblichen und männlichen Beschäftigten des höheren Dienstes in der Bundesverwaltung im Berichtszeitraum	Seite 33
Tabelle 5	Vergleich der „durchschnittlichen“ Frau und des „durchschnittlichen“ Mannes in den obersten Bundesbehörden 2009	Seite 39
Tabelle 6	Durchschnittliche Anteile von weiblichen und männlichen Laufbahngruppenaufsteigern an weiblichen und männlichen Beschäftigten in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden im Berichtszeitraum	Seite 46
Tabelle 7	Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung an den weiblichen Beschäftigten nach Verwaltungsbereichen und Laufbahngruppen 2009	Seite 61
Tabelle 8	Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen an den Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 64
Tabelle 9	Anteil der durchschnittlichen Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 66
Tabelle 10	Durchschnittlicher Anteil der familienbedingt beurlaubten Männer und Frauen im Bundesdienst nach Beschäftigungsverhältnis 2009	Seite 69
Tabelle 11	Unterstützung durch die Behörden in der Kinderbetreuung aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 71
Tabelle 12	Inhaltliche Gestaltung der Gleichstellungspläne aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 90
Tabelle 13	Konsequenzen bei Nichtumsetzung des Gleichstellungsplans durch verantwortliche Akteure aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 92
Tabelle 14	Kernindikatoren für die obersten Bundesbehörden 2009	Seite 101

Anhang 4**Verzeichnis der Beispiele**

Beispiel 1	Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung im Bundesamt für Strahlenschutz	Seite 27
Beispiel 2	Logib-D als Instrument zur Analyse von Entgeltstrukturen	Seite 40
Beispiel 3	Gleichstellungsorientierte Integrationsarbeit im Paul-Ehrlich-Institut	Seite 48
Beispiel 4	Maßnahmen der vier außerhochschulischer Forschungsorganisationen	Seiten 52/53
Beispiel 5	Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung im Bundesministerium für Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	Seite 58
Beispiel 6	Teilzeit in Leitungsfunktionen im Bundesministerium der Justiz	Seite 65
Beispiel 7	Rückkehrmanagement im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	Seite 69
Beispiel 8	Kinderbetreuung und Familienservicedienstleistung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Seite 71
Beispiel 9	Genderkompetenz als Beurteilungskriterium im Bundesministerium der Verteidigung	Seite 80
Beispiel 10	Erstellung der Gleichstellungspläne im Auswärtigen Amt	Seite 94

Anhang 5**Text des Bundesgleichstellungsgesetzes**

Gesetz
zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und
in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Vom 30. November 2001 (BGBl. I Seite 3234),
geändert durch Artikel 3 Absatz 11 des Gesetzes vom 14. August 2006
(BGBl. I Seite 1879)

I n h a l t s ü b e r s i c h t

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Verpflichtete
- § 3 Geltungsbereich
- § 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2
Maßnahmen zur Gleichstellung
von Frauen und Männern

- § 5 Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften
- § 6 Arbeitsplatzausschreibung
- § 7 Bewerbungsgespräche
- § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote
- § 10 Fortbildung
- § 11 Gleichstellungsplan

Abschnitt 3
Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
für Frauen und Männer

- § 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen
- § 13 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

- § 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

Abschnitt 4
Gleichstellungsbeauftragte

- § 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin
- § 17 Koordination, Stufenbeteiligung
- § 18 Rechtsstellung
- § 19 Aufgaben
- § 20 Information und Mitwirkung
- § 21 Einspruchsrecht
- § 22 Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung
- § 23 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Abschnitt 5
Statistische Angaben, Bericht

- § 24 Statistische Angaben
- § 25 Bericht

Abschnitt 6
Schlussbestimmungen

- § 26 Übergangsbestimmung

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 2

Verpflichtete

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

§ 3

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

(6) Frauen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt.

(7) *weggefallen*

(8) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltsrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

Die Vorschriften dieses Abschnitts finden Anwendung, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 6

Arbeitsplatzausschreibung

(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. § 8 Absatz 2 des Bundesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

§ 7

Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbil-

dungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für

1. die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Richterstellen, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist,
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Ausnahmeregelung in Satz 2 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

§ 9

Qualifikation; Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalster, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,
3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

§ 10

Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

(6) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11

Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Absatz 3) auswerten. Insbesondere sind

zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(5) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3**Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer**

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.

(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu füh-

ren, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.

(4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

Abschnitt 4**Gleichstellungsbeauftragte**

§ 16

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung.

Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.

(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstel-

lungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

§ 17

Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung ent-

spricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.

§ 19

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,

2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

§ 20

Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstel-

lungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21

Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22

Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend vom

Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsaufträgen entstehenden Kosten.

§ 23

Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle.
2. § 6 Absatz 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden.
3. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen. § 11 Absatz 5 ist nicht anzuwenden.
4. Beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 Absatz 1 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. § 17 Absatz 2 ist nicht anzuwenden. Soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, ist ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 19 und 20 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen.
5. Soweit im Falle des § 20 Absatz 3 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.
6. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 22 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig.
7. Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des

Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef oder der Chefin des Bundeskanzleramtes festgestellt.

Abschnitt 5 **Statistische Angaben, Bericht**

§ 24 **Statistische Angaben**

(1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung,
3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.

Die statistischen Angaben sind jährlich der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige.

§ 25 **Bericht**

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht hat vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Abschnitt 6 **Schlussbestimmungen**

§ 26 **Übergangsbestimmung**

Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 16 Absatz 5 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung

Anhang 6

Statistik

Quellen: Gleichstellungsstatistik 2004 bis 2009

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.1	Beschäftigte im Bundesdienst insgesamt	Seite 127
Tabelle 1.2	Beamtinnen und Beamte im Bundesdienst insgesamt	Seite 128
Tabelle 1.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesdienst insgesamt	Seite 129
Tabelle 1.4	Beschäftigte in der Laufbahn höherer Dienst	Seite 130
Tabelle 1.5	Beschäftigte in der Laufbahn gehobener Dienst	Seite 131
Tabelle 1.6	Beschäftigte in der Laufbahn mittlerer Dienst	Seite 132
Tabelle 1.7	Beschäftigte in der Laufbahn einfacher Dienst	Seite 133
Tabelle 1.8	Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst nach Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsumfang und familienbedingter Beurlaubung	Seite 134
Tabelle 1.9	Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnis	Seite 135
Tabelle 1.10	Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst auf Laufbahnen	Seite 136

2 Familienbedingte Beurlaubungen im Bundesdienst

Tabelle 2.1	Familienbedingte Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis	Seite 137
Tabelle 2.2	Familienbedingte Beurlaubungen nach Laufbahnen	Seite 138
Tabelle 2.3	Familienbedingte Beurlaubung in den obersten Bundesbehörden nach Laufbahnen	Seite 139

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.1	Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden	Seiten 140/141
Tabelle 3.2	Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten insgesamt	Seite 142
Tabelle 3.3	Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten – höherer Dienst	Seiten 143–145
Tabelle 3.4	Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten – gehobener Dienst	Seiten 146/147

Tabelle 3.5	Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst insgesamt	Seite 148
Tabelle 3.6	Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst – höherer Dienst	Seiten 149–152
Tabelle 3.7	Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst – gehobener Dienst	Seiten 153/154
Tabelle 3.8	Anteil aller Frauen und Männer in Leitungsfunktionen an der Gesamtbeschäftigung	Seite 155

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.1	Beförderung und Höhergruppierung von Beschäftigten insgesamt	Seite 156
Tabelle 4.2	Beförderungen der Beamtinnen und Beamten	Seite 157
Tabelle 4.3	Höhergruppierungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Seite 158
Tabelle 4.4	Beförderungen und Höhergruppierungen im höheren Dienst	Seite 159
Tabelle 4.5	Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen Dienst	Seite 160
Tabelle 4.6	Beförderungen und Höhergruppierungen im mittleren Dienst	Seite 161
Tabelle 4.7	Beförderungen und Höhergruppierungen im einfachen Dienst	Seite 162
Tabelle 4.8	Anteile Beförderter und Höhergruppierte in den obersten Bundesbehörden	Seite 163

5 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst

Tabelle 5.1	Laufbahnaufstiege im Bundesdienst insgesamt	Seite 164
Tabelle 5.2	Laufbahnaufstiege im Bundesdienst vom gehobenen zum höheren Dienst	Seite 165
Tabelle 5.3	Laufbahnaufstiege im Bundesdienst vom mittleren zum gehobenen Dienst	Seite 166
Tabelle 5.4	Laufbahnaufstiege im Bundesdienst vom einfachen zum mittleren Dienst	Seite 167

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.1	Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden	Seiten 168/169
Tabelle 6.2	Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten – höherer Dienst	Seiten 170–172
Tabelle 6.3	Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten – gehobener Dienst	Seiten 173/174

Tabelle 6.4	Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst höherer Dienst	Seiten 175–178
Tabelle 6.5	Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst – gehobener Dienst	Seiten 179/180
Tabelle 6.6	Anteile der Frauen und Männer, denen eine Leitungsfunktion übertragen wurde, an allen Beschäftigten	Seite 181

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.1	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Beschäftigte insgesamt	Seite 182
Tabelle 7.2	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Beamtinnen und Beamte	Seite 183
Tabelle 7.3	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Seite 184
Tabelle 7.4	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im höheren Dienst	Seite 185
Tabelle 7.5	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im gehobenen Dienst	Seite 186
Tabelle 7.6	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im mittleren und einfachen Dienst	Seite 187
Tabelle 7.7	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch familienbedingt Beurlaubte	Seite 188

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen im Bundesdienst

Tabelle 8.1	Bewerbungen und Einstellungen im Bundesdienst insgesamt	Seite 189
Tabelle 8.2	Bewerbungen und Einstellungen in den obersten Bundesbehörden	Seite 190
Tabelle 8.3	Bewerbungen und Einstellungen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten	Seite 191
Tabelle 8.4	Bewerbungen und Einstellungen im mittelbaren Bundesdienst	Seite 192
Tabelle 8.5	Anteile erfolgreicher Bewerbungen im gesamten Bundesdienst und in den obersten Bundesbehörden	Seite 193
Tabelle 8.6	Anteile erfolgreicher Bewerbungen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten und im mittelbaren Bundesdienst	Seite 194

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.1	Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden	Seiten 195–197
Tabelle 9.2	Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten – höherer Dienst	Seiten 198–202

Tabelle 9.3	Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten – gehobener Dienst –	Seiten 203–205
Tabelle 9.4	Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst – höherer Dienst	Seiten 206–212
Tabelle 9.5	Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst – gehobener Dienst	Seiten 213–216
Tabelle 9.6	Erfolgchancen bei Bewerbungen um Leitungsfunktionen im Vergleich	Seite 217

10 Beurteilungen und Spitzennoten im Bundesdienst

Tabelle 10.1	Beurteilungen und Spitzennoten der Beamtinnen und Beamte in den obersten Bundesbehörden	Seite 218
Tabelle 10.2	Beurteilungen und Spitzennoten der Beamtinnen und Beamte in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten	Seite 219
Tabelle 10.3	Beurteilungen und Spitzennoten der Beamtinnen und Beamte im mittelbaren Bundesdienst	Seite 220
Tabelle 10.4	Beurteilungen und Spitzennoten nach Beschäftigungsverhältnis in den obersten Bundesbehörden	Seite 221
Tabelle 10.5	Beurteilungen und Spitzennoten nach Beschäftigungsverhältnis in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten	Seite 222
Tabelle 10.6	Beurteilungen und Spitzennoten nach Beschäftigungsverhältnis im mittelbaren Bundesdienst	Seite 223
Tabelle 10.7	Beurteilungen und Spitzennoten nach Beschäftigungsverhältnis in den Betriebskrankenkassen	Seite 224

11 Übertragungen von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.1	Zeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2009	Seite 225
Tabelle 11.2	Zeitraum 01.07.2007 bis 30.06.2008	Seite 226
Tabelle 11.3	Zeitraum 01.07.2006 bis 30.06.2007	Seite 227
Tabelle 11.4	Zeitraum 01.07.2005 bis 30.06.2006	Seite 228
Tabelle 11.5	Zeitraum 01.07.2004 bis 30.06.2005	Seite 229
Tabelle 11.6	Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004	Seite 230

12 Einstufungsdifferenz von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden

Seite 231

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.1 Beschäftigte im Bundesdienst insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesdienst insgesamt									
2004	532.977	253.758	47,6%	450.460	178.614	39,7%	82.517	75.144	91,1%
2005	530.108	256.632	48,4%	445.160	179.148	40,2%	84.948	77.484	91,2%
2006	524.116	258.366	49,3%	437.203	179.098	41,0%	86.913	79.268	91,2%
2007	533.570	265.884	49,8%	442.404	182.626	41,3%	91.166	83.258	91,3%
2008	528.180	264.374	50,1%	435.204	179.635	41,3%	92.976	84.739	91,1%
2009	533.312	271.133	50,8%	437.030	183.565	42,0%	96.282	87.568	90,9%
Oberste Bundesbehörden									
2004	24.899	11.132	44,7%	22.423	8.894	39,7%	2.476	2.238	90,4%
2005	24.434	11.078	45,3%	21.806	8.725	40,0%	2.628	2.353	89,5%
2006	24.828	11.544	46,5%	21.870	9.059	41,4%	2.958	2.485	84,0%
2007	24.489	11.736	47,9%	21.585	9.188	42,6%	2.904	2.548	87,7%
2008	24.797	12.005	48,4%	21.814	9.416	43,2%	2.983	2.589	86,8%
2009	24.943	12.177	48,8%	21.976	9.594	43,7%	2.967	2.583	87,1%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	264.933	88.332	33,3%	237.445	64.034	27,0%	27.488	24.298	88,4%
2005	256.003	85.703	33,5%	228.966	61.774	27,0%	27.037	23.929	88,5%
2006	242.530	81.767	33,7%	216.198	58.331	27,0%	26.332	23.436	89,0%
2007	242.156	81.846	33,8%	214.776	57.779	26,9%	27.380	24.067	87,9%
2008	238.860	81.130	34,0%	211.056	56.754	26,9%	27.804	24.376	87,7%
2009	236.764	81.502	34,4%	207.824	56.537	27,2%	28.940	24.965	86,3%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	243.145	154.294	63,5%	190.592	105.686	55,5%	52.553	48.608	92,5%
2005	249.671	159.851	64,0%	194.388	108.649	55,9%	55.283	51.202	92,6%
2006	256.758	165.055	64,3%	199.135	111.708	56,1%	57.623	53.347	92,6%
2007	266.925	172.302	64,6%	206.043	115.659	56,1%	60.882	56.643	93,0%
2008	264.523	171.239	64,7%	202.334	113.465	56,1%	62.189	57.774	92,9%
2009	271.605	177.454	65,3%	207.230	117.434	56,7%	64.375	60.020	93,2%

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.2 Beamtinnen und Beamte im Bundesdienst insgesamt

	Beamtinnen und Beamte				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Bundесdienst insgesamt												
2004	177.813	50.052	28,1%		163.547	37.948	23,2%		14.266	12.104	84,8%	
2005	174.558	50.566	29,0%		159.181	37.446	23,5%		15.377	13.120	85,3%	
2006	169.468	50.889	30,0%		152.858	36.657	24,0%		16.610	14.232	85,7%	
2007	172.690	52.518	30,4%		154.824	37.128	24,0%		17.866	15.390	86,1%	
2008	171.317	52.486	30,6%		152.644	36.423	23,9%		18.673	16.063	86,0%	
2009	170.666	53.303	31,2%		150.618	36.362	24,1%		20.048	16.941	84,5%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	14.326	4.188	29,2%		13.360	3.391	25,4%		966	797	82,5%	
2005	14.298	4.437	31,0%		13.193	3.517	26,7%		1.105	920	83,3%	
2006	14.223	4.587	32,3%		12.786	3.537	27,7%		1.437	1.050	73,1%	
2007	14.036	4.800	34,2%		12.745	3.745	29,4%		1.291	1.055	81,7%	
2008	14.156	4.915	34,7%		12.848	3.855	30,0%		1.308	1.060	81,0%	
2009	14.294	5.109	35,7%		12.923	3.990	30,9%		1.371	1.119	81,6%	
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	116.776	25.422	21,8%		109.712	19.741	18,0%		7.064	5.681	80,4%	
2005	114.274	25.639	22,4%		106.811	19.609	18,4%		7.463	6.030	80,8%	
2006	109.898	25.925	23,6%		102.189	19.468	19,1%		7.709	6.457	83,8%	
2007	113.373	27.243	24,0%		104.855	20.139	19,2%		8.518	7.104	83,4%	
2008	113.850	27.844	24,5%		104.711	20.255	19,3%		9.139	7.589	83,0%	
2009	113.360	28.408	25,1%		103.397	20.387	19,7%		9.963	8.021	80,5%	
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	46.711	20.442	43,8%		40.475	14.816	36,6%		6.236	5.626	90,2%	
2005	45.986	20.490	44,6%		39.177	14.320	36,6%		6.809	6.170	90,6%	
2006	45.347	20.377	44,9%		37.883	13.652	36,0%		7.464	6.725	90,1%	
2007	45.281	20.475	45,2%		37.224	13.244	35,6%		8.057	7.231	89,7%	
2008	43.311	19.727	45,5%		35.085	12.313	35,1%		8.226	7.414	90,1%	
2009	43.012	19.786	46,0%		34.298	11.985	34,9%		8.714	7.801	89,5%	

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesdienst insgesamt

	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*				Vollzeit				Teilzeit	
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	%
Bundesdienst insgesamt										
2004	355.164	203.706	57,4%		286.913	140.666	49,0%		68.251	63.040
2005	355.550	206.066	58,0%		285.979	141.702	49,5%		69.571	64.364
2006	354.648	207.477	58,5%		284.345	142.441	50,1%		70.303	65.036
2007	360.880	213.366	59,1%		287.580	145.498	50,6%		73.300	67.868
2008	356.863	211.888	59,4%		282.560	143.212	50,7%		74.303	68.676
2009	362.646	217.830	60,1%		286.412	147.203	51,4%		76.234	70.627
Oberste Bundesbehörden										
2004	10.573	6.944	65,7%		9.063	5.503	60,7%		1.510	1.441
2005	10.136	6.641	65,5%		8.613	5.208	60,5%		1.523	1.433
2006	10.605	6.957	65,6%		9.084	5.522	60,8%		1.521	1.435
2007	10.453	6.936	66,4%		8.840	5.443	61,6%		1.613	1.493
2008	10.641	7.090	66,6%		8.966	5.561	62,0%		1.675	1.529
2009	10.649	7.068	66,4%		9.053	5.604	61,9%		1.596	1.464
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte										
2004	148.157	62.910	42,5%		127.733	44.293	34,7%		20.424	18.617
2005	141.729	60.064	42,4%		122.155	42.165	34,5%		19.574	17.899
2006	132.632	55.842	42,1%		114.009	38.863	34,1%		18.623	16.979
2007	128.783	54.603	42,4%		109.921	37.640	34,2%		18.862	16.963
2008	125.010	53.286	42,6%		106.345	36.499	34,3%		18.665	16.787
2009	123.404	53.094	43,0%		104.427	36.150	34,6%		18.977	16.944
Mittelbarer Bundesdienst										
2004	196.434	133.852	68,1%		150.117	90.870	60,5%		46.317	42.982
2005	203.685	139.361	68,4%		155.211	94.329	60,8%		48.474	45.032
2006	211.411	144.678	68,4%		161.252	98.056	60,8%		50.159	46.622
2007	221.644	151.827	68,5%		168.819	102.415	60,7%		52.825	49.412
2008	221.212	151.512	68,5%		167.249	101.152	60,5%		53.963	50.360
2009	228.593	157.668	69,0%		172.932	105.449	61,0%		55.661	52.219

*Mit dem Jahr 2006 wurden im Zuge des TVöD die Beschäftigtengruppen der Angestellten und die Arbeiterinnen/Arbeiter zur Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst. Aus Gründen der unterjährigen Vergleichbarkeit im Berichtszeitraum werden diese Beschäftigtengruppen auch für die Jahre 2004 und 2005 summiert dargestellt.

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.4 Beschäftigte in der Laufbahn* höherer Dienst

	höherer Dienst			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt									
2004	43.729	12.090	27,6%	39.424	9.062	23,0%	4.305	3.028	70,3%
2005	42.247	12.410	29,4%	37.976	9.231	24,3%	4.271	3.179	74,4%
2006	42.069	12.869	30,6%	37.589	9.521	25,3%	4.480	3.348	74,7%
2007	43.529	13.981	32,1%	38.515	10.227	26,6%	5.014	3.754	74,9%
2008	44.599	14.705	33,0%	39.156	10.701	27,3%	5.443	4.004	73,6%
2009	45.977	15.884	34,5%	40.268	11.576	28,7%	5.709	4.308	75,5%
Oberste Bundesbehörden									
2004	7.335	2.122	28,9%	6.843	1.709	25,0%	492	413	83,9%
2005	7.373	2.244	30,4%	6.796	1.769	26,0%	577	475	82,3%
2006	7.552	2.414	32,0%	6.823	1.859	27,2%	729	555	76,1%
2007	7.534	2.524	33,5%	6.827	1.946	28,5%	707	578	81,8%
2008	7.677	2.631	34,3%	6.942	2.042	29,4%	735	589	80,1%
2009	7.806	2.787	35,7%	7.046	2.157	30,6%	760	630	82,9%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	17.347	4.359	25,1%	15.365	3.111	20,2%	1.982	1.248	63,0%
2005	16.878	4.381	26,0%	15.095	3.149	20,9%	1.783	1.232	69,1%
2006	16.502	4.430	26,8%	14.627	3.142	21,5%	1.875	1.288	68,7%
2007	16.903	4.882	28,9%	14.752	3.432	23,3%	2.151	1.450	67,4%
2008	17.201	5.161	30,0%	14.846	3.530	23,8%	2.355	1.631	69,3%
2009	18.096	5.697	31,5%	15.484	3.896	25,2%	2.612	1.801	69,0%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	19.047	5.609	29,4%	17.216	4.242	24,6%	1.831	1.367	74,7%
2005	17.996	5.785	32,1%	16.085	4.313	26,8%	1.911	1.472	77,0%
2006	18.015	6.025	33,4%	16.139	4.520	28,0%	1.876	1.505	80,2%
2007	19.092	6.575	34,4%	16.936	4.849	28,6%	2.156	1.726	80,1%
2008	19.721	6.913	35,1%	17.368	5.129	29,5%	2.353	1.784	75,8%
2009	20.075	7.400	36,9%	17.738	5.523	31,1%	2.337	1.877	80,3%

*Die bis 2005 existierende Beschäftigtengruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter kann den Laufbahnen nicht zugeordnet werden, sie sind daher hier nicht erfasst. Die Zuordnung der Beschäftigten nach TVöD auf Laufbahnen erfolgte anhand der Entgeltgruppen (Entgeltgruppen 13 bis 15: höherer Dienst, Entgeltgruppen 9 bis 12: gehobener Dienst, Entgeltgruppen 5 bis 8: mittlerer Dienst, Entgeltgruppen 1 bis 4: einfacher Dienst). Die angestellten Auszubildenden der Jahre 2004 und 2005 sowie die Auszubildenden nach TVöD ab 2006 sind in den Laufbahnen nicht enthalten, da sie sich nicht durchgängig zuordnen lassen.

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.5 Beschäftigte in der Laufbahn gehobener Dienst

	gehobener Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Bundесdienst insgesamt												
2004	145.695	64.696	44,4%		126.454	48.191	38,1%		19.241	16.505	85,8%	
2005	150.500	67.430	44,8%		129.817	49.617	38,2%		20.683	17.813	86,1%	
2006	164.205	78.085	47,6%		140.575	57.126	40,6%		23.630	20.959	88,7%	
2007	178.176	86.440	48,5%		150.674	62.063	41,2%		27.502	24.377	88,6%	
2008	179.027	88.275	49,3%		150.169	62.587	41,7%		28.858	25.688	89,0%	
2009	186.802	94.337	50,5%		155.389	66.472	42,8%		31.413	27.865	88,7%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	6.523	2.718	41,7%		5.921	2.206	37,3%		602	512	85,0%	
2005	6.473	2.810	43,4%		5.801	2.241	38,6%		672	569	84,7%	
2006	7.650	3.740	48,9%		6.682	2.950	44,1%		968	790	81,6%	
2007	7.655	3.914	51,1%		6.748	3.125	46,3%		907	789	87,0%	
2008	7.620	3.892	51,1%		6.698	3.094	46,2%		922	798	86,6%	
2009	7.695	3.961	51,5%		6.763	3.160	46,7%		932	801	85,9%	
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	52.419	15.708	30,0%		47.731	11.880	24,9%		4.688	3.828	81,7%	
2005	52.110	15.738	30,2%		47.299	11.793	24,9%		4.811	3.945	82,0%	
2006	56.313	17.677	31,4%		50.802	13.038	25,7%		5.511	4.639	84,2%	
2007	59.278	18.902	31,9%		53.105	13.731	25,9%		6.173	5.171	83,8%	
2008	59.121	19.159	32,4%		52.716	13.822	26,2%		6.405	5.337	83,3%	
2009	60.090	19.734	32,8%		53.179	14.085	26,5%		6.911	5.649	81,7%	
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	86.753	46.270	53,3%		72.802	34.105	46,8%		13.951	12.165	87,2%	
2005	91.917	48.882	53,2%		76.717	35.583	46,4%		15.200	13.299	87,5%	
2006	100.242	56.668	56,5%		83.091	41.138	49,5%		17.151	15.530	90,5%	
2007	111.243	63.624	57,2%		90.821	45.207	49,8%		20.422	18.417	90,2%	
2008	112.286	65.224	58,1%		90.755	45.671	50,3%		21.531	19.553	90,8%	
2009	119.017	70.642	59,4%		95.447	49.227	51,6%		23.570	21.415	90,9%	

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.6 Beschäftigte in der Laufbahn mittlerer Dienst

	mittlerer Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Bundесdienst insgesamt												
2004	248.991		147.186	59,1%	199.165		99.813	50,1%	49.826		47.373	95,1%
2005	245.791		148.102	60,3%	194.325		99.271	51,1%	51.466		48.831	94,9%
2006	257.144		137.089	53,3%	208.079		91.180	43,8%	49.065		45.909	93,6%
2007	253.610		136.088	53,7%	204.665		89.847	43,9%	48.945		46.241	94,5%
2008	248.769		133.307	53,6%	199.477		86.693	43,5%	49.292		46.614	94,6%
2009	247.224		133.836	54,1%	197.021		86.628	44,0%	50.203		47.208	94,0%
Oberste Bundesbehörden												
2004	8.192		5.478	66,9%	6.919		4.246	61,4%	1.273		1.232	96,8%
2005	7.680		5.180	67,4%	6.401		3.945	61,6%	1.279		1.235	96,6%
2006	7.136		4.518	63,3%	5.995		3.463	57,8%	1.141		1.055	92,5%
2007	6.823		4.379	64,2%	5.733		3.340	58,3%	1.090		1.039	95,3%
2008	6.987		4.550	65,1%	5.861		3.473	59,3%	1.126		1.077	95,6%
2009	6.921		4.489	64,9%	5.840		3.468	59,4%	1.081		1.021	94,4%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	125.330		53.230	42,5%	108.727		37.670	34,6%	16.603		15.560	93,7%
2005	119.474		50.839	42,6%	103.096		35.559	34,5%	16.378		15.280	93,3%
2006	133.988		45.777	34,2%	118.478		31.399	26,5%	15.510		14.378	92,7%
2007	132.984		45.323	34,1%	117.192		30.783	26,3%	15.792		14.540	92,1%
2008	131.489		44.930	34,2%	115.526		30.249	26,2%	15.963		14.681	92,0%
2009	128.751		44.489	34,6%	112.347		29.626	26,4%	16.404		14.863	90,6%
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	115.469		88.478	76,6%	83.519		57.897	69,3%	31.950		30.581	95,7%
2005	118.637		92.083	77,6%	84.828		59.767	70,5%	33.809		32.316	95,6%
2006	116.020		86.794	74,8%	83.606		56.318	67,4%	32.414		30.476	94,0%
2007	113.803		86.386	75,9%	81.740		55.724	68,2%	32.063		30.662	95,6%
2008	110.293		83.827	76,0%	78.090		52.971	67,8%	32.203		30.856	95,8%
2009	111.552		84.858	76,1%	78.834		53.534	67,9%	32.718		31.324	95,7%

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.7 Beschäftigte in der Laufbahn einfacher Dienst

	einfacher Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Bundesdienst insgesamt												
2004	9.001		3.740	41,6%	7.126		2.090	29,3%	1.875		1.650	88,0%
2005	8.420		3.865	45,9%	6.569		2.243	34,1%	1.851		1.622	87,6%
2006	43.359		23.761	54,8%	33.621		14.709	43,7%	9.738		9.052	93,0%
2007	41.375		20.250	48,9%	31.669		11.364	35,9%	9.706		8.886	91,6%
2008	39.581		19.373	48,9%	30.313		10.954	36,1%	9.268		8.419	90,8%
2009	37.652		18.564	49,3%	28.713		10.394	36,2%	8.939		8.170	91,4%
Oberste Bundesbehörden												
2004	1.045		216	20,7%	1.012		193	19,1%	33		23	69,7%
2005	975		198	20,3%	937		171	18,2%	38		27	71,1%
2006	1.955		501	25,6%	1.835		416	22,7%	120		85	70,8%
2007	1.925		555	28,8%	1.725		413	23,9%	200		142	71,0%
2008	1.900		530	27,9%	1.700		405	23,8%	200		125	62,5%
2009	1.882		511	27,2%	1.689		381	22,6%	193		130	67,4%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	3.196		697	21,8%	2.808		369	13,1%	388		328	84,5%
2005	3.119		1.025	32,9%	2.746		725	26,4%	373		300	80,4%
2006	27.449		10.610	38,7%	24.013		7.479	31,1%	3.436		3.131	91,1%
2007	25.372		9.881	38,9%	22.108		6.975	31,5%	3.264		2.906	89,0%
2008	23.814		9.171	38,5%	20.738		6.448	31,1%	3.076		2.723	88,5%
2009	22.533		8.741	38,8%	19.530		6.098	31,2%	3.003		2.643	88,0%
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	4.760		2.827	59,4%	3.306		1.528	46,2%	1.454		1.299	89,3%
2005	4.326		2.642	61,1%	2.886		1.347	46,7%	1.440		1.295	89,9%
2006	13.955		12.650	90,6%	7.773		6.814	87,7%	6.182		5.836	94,4%
2007	14.078		9.814	69,7%	7.836		3.976	50,7%	6.242		5.838	93,5%
2008	13.867		9.672	69,7%	7.875		4.101	52,1%	5.992		5.571	93,0%
2009	13.237		9.312	70,3%	7.494		3.915	52,2%	5.743		5.397	94,0%

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.8 Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst nach Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsumfang und familienbedingter Beurlaubung

	Beamtinnen und Beamte				Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				Vollzeit				Teilzeit				Familienbedingte Beurlaubung			
		davon Frauen	davon Männer			davon Frauen	davon Männer		davon Frauen	davon Männer			davon Frauen	davon Männer			davon Frauen	davon Männer		
Bundesdienst insgesamt	2004	28,1%	71,9%			57,4%	42,6%		39,7%	60,3%			91,1%	8,9%			96,6%	3,4%		
	2005	29,0%	71,0%			58,0%	42,0%		40,2%	59,8%			91,2%	8,8%			96,6%	3,4%		
	2006	30,0%	70,0%			58,5%	41,5%		41,0%	59,0%			91,2%	8,8%			96,8%	3,2%		
	2007	30,4%	69,6%			59,1%	40,9%		41,3%	58,7%			91,3%	8,7%			96,5%	3,5%		
	2008	30,6%	69,4%			59,4%	40,6%		41,3%	58,7%			91,1%	8,9%			94,3%	5,7%		
	2009	31,2%	68,8%			60,1%	39,9%		42,0%	58,0%			90,9%	9,1%			92,3%	7,7%		
Oberste Bundesbehörden	2004	29,2%	70,8%			65,7%	34,3%		39,7%	60,3%			90,4%	9,6%			89,0%	11,0%		
	2005	31,0%	69,0%			65,5%	34,5%		40,0%	60,0%			89,5%	10,5%			90,6%	9,4%		
	2006	32,8%	67,2%			65,6%	34,4%		41,4%	58,6%			84,0%	16,0%			88,1%	11,9%		
	2007	34,2%	65,8%			66,4%	33,6%		42,6%	57,4%			87,7%	12,3%			87,2%	12,8%		
	2008	34,7%	65,3%			66,6%	33,4%		43,2%	56,8%			86,8%	13,2%			86,4%	13,6%		
	2009	35,7%	64,3%			66,4%	33,6%		43,7%	56,3%			87,1%	12,9%			87,8%	12,2%		
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	2004	21,8%	78,2%			42,5%	57,5%		27,0%	73,0%			88,4%	11,6%			92,5%	7,5%		
	2005	22,4%	77,6%			42,4%	57,6%		27,0%	73,0%			88,5%	11,5%			92,5%	7,5%		
	2006	23,6%	76,4%			42,1%	57,9%		27,0%	73,0%			89,0%	11,0%			92,4%	7,6%		
	2007	24,0%	76,0%			42,4%	57,6%		26,9%	73,1%			89,9%	12,1%			92,0%	8,0%		
	2008	24,5%	75,5%			42,6%	57,4%		26,9%	73,1%			87,7%	12,3%			88,7%	11,3%		
	2009	25,1%	74,9%			43,0%	57,0%		27,2%	72,8%			86,3%	13,7%			83,5%	16,5%		
Mittelbarer Bundesdienst	2004	43,8%	56,2%			68,1%	31,9%		55,5%	44,5%			92,5%	7,5%			98,3%	1,7%		
	2005	44,6%	55,4%			68,4%	31,6%		55,9%	44,1%			92,6%	7,4%			98,4%	1,6%		
	2006	44,9%	55,1%			68,4%	31,6%		56,1%	43,9%			92,6%	7,4%			98,5%	1,5%		
	2007	45,2%	54,8%			68,5%	31,5%		56,1%	43,9%			93,0%	7,0%			98,4%	1,6%		
	2008	45,5%	54,5%			68,5%	31,5%		56,1%	43,9%			93,0%	7,0%			96,6%	3,4%		
	2009	46,0%	54,0%			69,0%	31,0%		56,7%	43,3%			93,2%	6,8%			95,7%	4,3%		

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.9 Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnis

	Anteil Teilzeit- beschäftigter		Beamtinnen und Beamte in Teilzeit		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit	
	von allen Frauen	von allen Männern	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bundесdienst insgesamt						
2004	29,6%	2,6%	24,2%	1,7%	30,9%	3,4%
2005	30,2%	2,7%	25,9%	1,8%	31,2%	3,5%
2006	30,7%	2,9%	28,0%	2,0%	31,3%	3,6%
2007	31,3%	3,0%	29,3%	2,1%	31,8%	3,7%
2008	32,1%	3,1%	30,6%	2,2%	32,4%	3,9%
2009	32,3%	3,3%	31,8%	2,6%	32,4%	3,9%
Oberste Bundesbehörden						
2004	20,1%	1,7%				
2005	21,2%	2,1%				
2006	21,5%	3,6%				
2007	21,7%	2,8%				
2008	21,6%	3,1%				
2009	21,2%	3,0%				
Nachgeordnete Bundes- behörden und -gerichte						
2004	27,5%	1,8%				
2005	27,9%	1,8%				
2006	28,7%	1,8%				
2007	29,4%	2,1%				
2008	30,0%	2,2%				
2009	30,6%	2,6%				
Mittelbarer Bundesdienst						
2004	31,5%	4,4%				
2005	32,0%	4,5%				
2006	32,3%	4,7%				
2007	32,9%	4,5%				
2008	33,7%	4,7%				
2009	33,8%	4,6%				

1 Beschäftigte im Bundesdienst

Tabelle 1.10 Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst auf Laufbahnen

	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Bundesdienst insgesamt	2004	5,2%	14,0%	27,7%	36,6%	65,2%	47,1%	1,9%	2,4%
	2005	5,3%	13,9%	28,8%	38,7%	63,8%	45,5%	2,2%	1,9%
	2006	5,1%	11,4%	31,0%	33,8%	54,4%	47,1%	9,4%	7,7%
	2007	5,5%	11,4%	33,7%	35,3%	53,0%	45,2%	7,9%	8,1%
	2008	5,8%	11,7%	34,5%	35,4%	52,1%	45,0%	7,6%	7,9%
	2009	6,0%	11,8%	35,9%	36,3%	51,0%	44,5%	7,1%	7,5%
Oberste Bundesbehörden	2004	19,7%	41,2%	25,3%	30,1%	53,0%	22,1%	2,0%	6,6%
	2005	20,8%	41,8%	26,1%	29,8%	51,2%	22,0%	1,8%	6,3%
	2006	21,6%	39,2%	33,5%	29,8%	40,4%	20,0%	4,5%	11,1%
	2007	22,2%	39,9%	34,4%	29,8%	38,5%	19,5%	4,9%	10,9%
	2008	22,7%	40,1%	33,5%	29,6%	39,2%	19,4%	4,6%	10,9%
	2009	25,3%	37,8%	29,4%	33,6%	40,7%	18,3%	4,6%	10,3%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	2004	5,7%	10,4%	20,6%	29,5%	70,8%	58,2%	2,8%	1,9%
	2005	5,9%	10,4%	21,2%	30,2%	70,0%	57,5%	2,9%	2,0%
	2006	5,6%	7,8%	22,5%	24,8%	58,3%	56,6%	13,5%	10,8%
	2007	6,2%	7,7%	23,9%	26,0%	57,4%	56,4%	12,5%	10,0%
	2008	6,6%	7,9%	24,4%	26,1%	57,3%	56,5%	11,7%	9,6%
	2009	7,2%	8,2%	25,1%	26,8%	56,6%	55,9%	11,1%	9,1%
Mittelbarer Bundesdienst	2004	3,8%	15,8%	31,1%	47,6%	62,7%	34,0%	2,4%	2,7%
	2005	3,7%	14,2%	31,5%	50,3%	62,8%	33,4%	1,9%	2,1%
	2006	3,7%	13,9%	34,9%	50,6%	53,5%	33,9%	7,8%	1,5%
	2007	4,0%	13,6%	38,2%	51,9%	52,0%	29,9%	5,9%	4,6%
	2008	4,2%	14,1%	39,4%	52,0%	50,6%	29,2%	5,8%	4,6%
	2009	4,3%	13,8%	41,0%	52,8%	49,3%	29,1%	5,4%	4,3%

2 Familienbedingte Beurlaubungen im Bundesdienst

Tabelle 2.1 Familienbedingte Beurlaubungen nach Beschäftigungsverhältnis

	insgesamt						Beamtinnen und Beamte				Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*						
	Frauen und Männer		Männer	Frauen	%	% aller Männer	% aller Frauen	Frauen und Männer		Männer	Frauen	%	Frauen und Männer		Männer	Frauen	%
Bundesdienst insgesamt	2004	15.617	538	15.079	96,6%	0,2%	6,4%	4.028	265	3.763	93,4%	11.589	273	11.316	97,6%		
	2005	14.041	463	13.578	96,7%	0,2%	5,6%	3.704	224	3.480	94,0%	10.337	239	10.098	97,7%		
	2006	13.946	453	13.493	96,8%	0,2%	5,4%	3.796	230	3.566	93,9%	10.150	223	9.927	97,8%		
	2007	13.044	456	12.588	96,5%	0,2%	4,9%	3.658	228	3.430	93,8%	9.386	228	9.158	97,6%		
	2008	13.419	768	12.651	94,3%	0,3%	4,9%	4.081	420	3.661	89,7%	9.338	348	8.990	96,3%		
	2009	13.273	1.021	12.252	92,3%	0,4%	4,7%	4.202	584	3.618	86,1%	9.071	437	8.634	95,2%		
	Oberste Bundesbehörden																
	2004	599	66	533	89,0%	0,5%	5,0%	281	52	229	81,5%	318	14	304	95,6%		
	2005	508	48	460	90,6%	0,4%	4,3%	237	39	198	83,5%	271	9	262	96,7%		
	2006	620	74	546	88,1%	0,6%	4,9%	298	59	239	80,2%	322	15	307	95,3%		
	2007	531	68	463	87,2%	0,5%	4,1%	275	56	219	79,6%	256	12	244	95,3%		
	2008	602	82	520	86,4%	0,7%	4,5%	320	64	256	80,0%	282	18	264	93,6%		
	2009	721	88	633	87,8%	0,7%	5,4%	449	74	375	83,5%	272	14	258	94,9%		
	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte																
	2004	3.749	283	3.466	92,5%	0,2%	4,5%	1.804	156	1.648	91,4%	1.945	127	1.818	93,5%		
	2005	3.314	247	3.067	92,5%	0,2%	4,1%	1.694	143	1.551	91,6%	1.620	104	1.516	93,6%		
	2006	2.974	226	2.748	92,4%	0,1%	3,5%	1.584	128	1.456	91,9%	1.390	98	1.292	92,9%		
	2007	2.848	229	2.619	92,0%	0,1%	3,3%	1.542	131	1.411	91,5%	1.306	98	1.208	92,5%		
	2008	3.184	361	2.823	88,7%	0,2%	3,6%	1.805	228	1.577	87,4%	1.379	133	1.246	90,4%		
	2009	3.219	531	2.688	83,5%	0,4%	3,4%	1.919	383	1.536	80,0%	1.300	148	1.152	88,6%		
	Mittelbarer Bundesdienst																
	2004	11.269	189	11.080	98,3%	0,2%	7,4%	1.943	57	1.886	97,1%	9.326	132	9.194	98,6%		
	2005	10.219	168	10.051	98,4%	0,2%	6,5%	1.773	42	1.731	97,6%	8.446	126	8.320	98,5%		
	2006	10.352	153	10.199	98,5%	0,2%	6,3%	1.914	43	1.871	97,8%	8.438	110	8.328	98,7%		
	2007	9.665	159	9.506	98,4%	0,2%	5,7%	1.841	41	1.800	97,8%	7.824	118	7.706	98,5%		
	2008	9.633	325	9.308	96,6%	0,4%	5,6%	1.956	128	1.828	93,5%	7.677	197	7.480	97,4%		
	2009	9.333	402	8.931	95,7%	0,4%	5,2%	1.834	127	1.707	93,1%	7.499	275	7.224	96,3%		

2 Familienbedingte Beurlaubungen im Bundesdienst

Tabelle 2.2 Familienbedingte Beurlaubungen nach Laufbahnen

	insgesamt				höherer Dienst				gehobener Dienst				mittlerer Dienst				einfacher Dienst			
	ge- sam- t	Män- ner	Frauen	%	ge- sam- t	Män- ner	Frau- en	%	ge- sam- t	Män- ner	Frau- en	%	ge- sam- t	Män- ner	Frauen	%	ge- sam- t	Män- ner	Frau- en	%
Bundesdienst insgesamt	15.341	483	14.858	96,9%	685	97	588	85,8%	4.644	169	4.475	96,4%	9.886	211	9.675	97,9%	126	6	120	95,2%
	13.815	414	13.401	97,0%	662	91	571	86,3%	4.262	141	4.121	96,7%	8.740	174	8.566	98,0%	151	8	143	94,7%
	13.946	449	13.493	96,8%	678	94	584	86,1%	4.684	157	4.527	96,6%	8.061	180	7.881	97,8%	523	18	501	95,8%
	13.044	456	12.588	96,5%	702	89	613	87,3%	4.776	165	4.611	96,5%	7.143	181	6.962	97,5%	423	21	402	95,0%
	13.419	768	12.651	94,3%	870	136	734	84,4%	5.198	311	4.887	94,0%	6.877	292	6.585	95,8%	474	29	445	93,9%
	13.273	1.017	12.252	92,3%	930	175	755	81,2%	5.412	390	5.022	92,8%	6.518	424	6.094	93,5%	413	28	381	92,3%
Oberste Bundesbehörden	588	63	525	89,3%	172	40	132	76,7%	129	11	118	91,5%	283	10	273	96,5%	4	2	2	50,0%
	499	44	455	91,2%	142	29	113	79,6%	118	8	110	93,2%	233	4	229	98,3%	6	3	3	50,0%
	620	70	546	88,1%	176	45	131	74,4%	172	13	159	92,4%	255	9	246	96,5%	17	3	10	58,8%
	531	68	463	87,2%	165	43	122	73,9%	135	10	125	92,6%	215	8	207	96,3%	16	7	9	56,3%
	602	82	520	86,4%	201	46	155	77,1%	169	13	156	92,3%	209	11	198	94,7%	23	12	11	47,8%
	721	84	633	87,8%	242	52	190	78,5%	237	18	219	92,4%	229	12	217	94,8%	13	2	7	53,8%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	3.565	233	3.332	93,5%	218	33	185	84,9%	932	63	869	93,2%	2.376	135	2.241	94,3%	39	2	37	94,9%
	3.174	207	2.967	93,5%	230	35	195	84,8%	849	60	789	92,9%	2.062	108	1954	94,8%	33	4	29	87,9%
	2.974	226	2.748	92,4%	211	21	190	90,0%	888	70	818	92,1%	1.754	126	1628	92,8%	121	9	112	92,6%
	2.848	229	2.619	92,0%	206	23	183	88,8%	878	74	804	91,6%	1.651	122	1529	92,6%	113	10	103	91,2%
	3.184	361	2.823	88,7%	264	42	222	84,1%	962	114	848	88,1%	1.829	193	1636	89,4%	129	12	117	90,7%
	3.219	531	2.688	83,5%	252	55	197	78,2%	989	149	840	84,9%	1863	309	1554	83,4%	115	18	97	84,3%
Mittelbarer Bundesdienst	11.188	187	11.001	98,3%	295	24	271	91,9%	3.583	95	3.488	97,3%	7.227	66	7.161	99,1%	83	2	81	97,6%
	10.142	163	9.979	98,4%	290	27	263	90,7%	3.295	73	3.222	97,8%	6.445	62	6.383	99,0%	112	1	111	99,1%
	10.352	153	10.199	98,5%	291	28	263	90,4%	3.624	74	3.550	98,0%	6.052	45	6.007	99,3%	385	6	379	98,4%
	9.665	159	9.506	98,4%	331	23	308	93,1%	3.763	81	3.682	97,8%	5.277	51	5.226	99,0%	294	4	290	98,6%
	9.633	325	9.308	96,6%	405	48	357	88,1%	4.067	184	3883	95,5%	4.839	88	4.751	98,2%	322	5	317	98,4%
	9.333	402	8.931	95,7%	436	68	368	84,4%	4.186	223	3963	94,7%	4.426	103	4.323	97,7%	385	8	277	97,2%

2 Familienbedingte Beurlaubung im Bundesdienst

Tabelle 2.3 Familienbedingte Beurlaubung in den obersten Bundesbehörden nach Laufbahnen

	insgesamt				Anteile familienbedingt Beurlaubter			
	Frauen und Männer	Frauen	% aller Frauen	Männer	Veramtete	Männer	Frauen	Tarifbeschäftigte
2004	588	525	4,9%	63	Frauen	5,5%	0,7%	0,4%
2005	499	455	4,2%	44	Männer	4,5%	0,5%	0,3%
2006	620	546	4,6%	74	Frauen	5,2%	0,8%	0,4%
2007	531	463	4,1%	68	Männer	4,6%	0,7%	0,4%
2008	602	520	4,5%	82	Frauen	5,2%	0,9%	0,5%
2009	721	633	5,4%	88	Männer	7,3%	1,0%	0,4%

höherer Dienst							
Frauen und Männer	Frauen	% Frauen der Laufbahn	Männer	% Männer der Laufbahn			
2004	172	132	6,2%	40	0,8%		
2005	142	113	5,0%	29	0,6%		
2006	176	131	5,4%	45	0,9%		
2007	165	122	4,8%	43	0,9%		
2008	201	155	5,9%	46	0,9%		
2009	242	190	6,8%	52	1,0%		

gehobener Dienst							
Frauen und Männer	Frauen	% Frauen der Laufbahn	Männer	% Männer der Laufbahn			
2004	129	118	2,1%	11	0,4%		
2005	118	110	2,0%	8	0,3%		
2006	172	159	3,5%	13	0,5%		
2007	135	125	2,9%	10	0,4%		
2008	169	156	3,4%	13	0,5%		
2009	237	219	4,9%	18	0,7%		

mittlerer Dienst							
Frauen und Männer	Frauen	% Frauen der Laufbahn	Männer	% Männer der Laufbahn			
2004	283	273	4,8%	10	1,2%		
2005	233	229	4,1%	4	0,5%		
2006	255	246	5,4%	9	0,6%		
2007	215	207	4,7%	8	0,6%		
2008	209	198	4,4%	11	0,8%		
2009	229	217	4,8%	12	0,9%		

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.1a Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	insgesamt			Leitungsfunktionen in Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	Anteil Leitungsfunktionen in Teilzeit an allen Leitungsfunktionen
2004	2.533	482	19,0%	68	50	2,7%
2005	2.456	456	18,6%	71	55	2,9%
2006	2.442	489	20,0%	102	72	4,2%
2007	2.362	490	20,7%	82	62	3,5%
2008	2.415	522	21,6%	84	64	3,5%
2009	2.444	571	23,4%	102	75	4,2%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Staatssekretär/in			Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	31	1	3,2%	155	14	9,0%	153	14	9,2%	2	0	0,0%
2005	33	1	3,0%	152	17	11,2%	152	17	11,2%	0	0	
2006	30	0	0,0%	152	18	11,8%	152	18	11,8%	0	0	
2007	31	2	6,5%	160	25	15,6%	159	24	15,1%	1	1	100,0%
2008	32	0	0,0%	165	28	17,0%	164	27	16,5%	1	1	100,0%
2009	30	1	3,3%	159	22	13,8%	158	21	13,3%	1	1	100,0%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.1b Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Unterabteilungsleitung				Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	346	78	22,5%		342	75	21,9%	4	3	75,0%
2005	333	49	14,7%		329	46	14,0%	4	3	75,0%
2006	313	53	16,9%		307	47	15,3%	6	6	100,0%
2007	313	45	14,4%		311	42	13,5%	5	4	80,0%
2008	330	51	15,5%		323	46	14,2%	7	5	71,4%
2009	322	57	17,7%		316	53	16,8%	6	4	66,7%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung				Vollzeit			Teilzeit			Direktoren (nur Vollzeit)		
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	1.984	379	19,1%		1.922	332	17,3%	62	47	75,8%	17	5	29,4%
2005	1.904	381	20,0%		1.837	329	17,9%	67	52	77,6%	17	4	23,5%
2006	1.911	410	21,5%		1.815	344	19,0%	96	66	68,8%	18	4	22,2%
2007	1.824	412	22,6%		1.748	355	20,3%	76	57	75,0%	17	3	17,6%
2008	1.854	437	23,6%		1.778	379	21,3%	76	58	76,3%	17	3	17,6%
2009	1.917	488	25,5%		1.822	418	22,9%	95	70	73,7%	16	3	18,8%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.2 Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten insgesamt

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	insgesamt			Leitungsfunktionen in Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	9.675	1.790	18,5%	546	388	71%
2005	9.052	1.697	18,7%	553	396	72%
2006	9.209	1.924	20,9%	474	362	76%
2007	9.220	2.037	22,1%	745	616	83%
2008	8.963	1.925	21,5%	536	411	77%
2009	8.398	1.939	23,1%	598	458	77%

Anteil Leitungsfunktionen in Teilzeit an allen
Leitungsfunktionen

5,6%
6,1%
5,1%
8,1%
6,0%
7,1%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 3.3a Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Dienststellenleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
2004	633	37	5,8%		626	35	5,6%		7	2	28,6%	
2005	556	39	7,0%		553	38	6,9%		3	1	33,3%	
2006	548	40	7,3%		545	38	7,0%		3	2	66,7%	
2007	543	46	8,5%		541	46	8,5%		2	0	0,0%	
2008	519	52	10,0%		517	51	9,9%		2	1	50,0%	
2009	470	58	12,3%		469	58	12,4%		1	0	0,0%	

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
2004	199	35	17,6%		186	26	14,0%		13	9	69,2%	
2005	148	23	15,5%		141	17	12,1%		7	6	85,7%	
2006	136	25	18,4%		132	21	15,9%		4	4	100,0%	
2007	140	28	20,0%		133	21	15,8%		7	7	100,0%	
2008	137	28	20,4%		131	22	16,8%		6	6	100,0%	
2009	123	19	15,4%		119	17	14,3%		4	2	50,0%	

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.3b Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	630	58	9,2%	624	55	8,8%	6	3	50,0%
2005	725	68	9,4%	719	63	8,8%	6	5	83,3%
2006	537	56	10,4%	535	55	10,3%	2	1	50,0%
2007	570	72	12,6%	564	68	12,1%	6	4	66,7%
2008	592	81	13,7%	584	75	12,8%	8	6	75,0%
2009	540	70	13,0%	524	60	11,5%	16	10	62,5%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Unterabteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	962	142	14,8%	939	133	14,2%	23	9	39,1%
2005	904	142	15,7%	885	132	14,9%	19	10	52,6%
2006	683	110	16,1%	673	103	15,3%	10	7	70,0%
2007	636	93	14,6%	615	84	13,7%	21	9	42,9%
2008	648	100	15,4%	625	88	14,1%	23	12	52,2%
2009	608	96	15,8%	586	83	14,2%	22	13	59,1%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.3c Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	3.385	788	23,3%	3.097	594	19,2%	288	194	67,4%
2005	2.984	669	22,4%	2.741	499	18,2%	243	170	70,0%
2006	3.047	675	22,2%	2.841	523	18,4%	206	152	73,8%
2007	3.056	709	23,2%	2.824	542	19,2%	232	167	72,0%
2008	3.129	781	25,0%	2.881	597	20,7%	248	184	74,2%
2009	2.828	753	26,6%	2.573	560	21,8%	255	193	75,7%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	245	64	26,1%	221	48	21,7%	24	16	66,7%
2007	268	64	23,9%	248	47	19,0%	20	17	85,0%
2008	295	70	23,7%	277	56	20,2%	18	14	77,8%
2009	418	112	26,8%	378	78	20,6%	40	34	85,0%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 3.4a Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	276	31	11,2%	262	20	7,6%	14	11	78,6%
2005	353	45	12,7%	333	29	8,7%	20	16	80,0%
2006	335	46	13,7%	316	31	9,8%	19	15	78,9%
2007	313	49	15,7%	290	27	9,3%	23	22	95,7%
2008	260	47	18,1%	236	24	10,2%	24	23	95,8%
2009	218	53	24,3%	198	33	16,7%	20	20	100,0%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	223	17	7,6%	212	7	3,3%	11	10	90,9%
2005	299	46	15,4%	273	23	8,4%	26	23	88,5%
2006	290	38	13,1%	268	18	6,7%	22	20	90,9%
2007	264	37	14,0%	243	17	7,0%	21	20	95,2%
2008	222	25	11,3%	207	12	5,8%	15	13	86,7%
2009	140	26	18,6%	128	15	11,7%	12	11	91,7%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.4b Beschäftigte nach leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen %		Frauen und Männer		Frauen %		Frauen und Männer		Frauen %	
	Frauen und Männer	Frauen	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	Frauen	%
2004												
2005												
2006	507	70	13,8%		497	62	12,5%		10	8	80,0%	
2007	750	123	16,4%		720	104	14,4%		30	19	63,3%	
2008	655	108	16,5%		638	96	15,0%		17	12	70,6%	
2009	867	167	19,3%		815	128	15,7%		52	39	75,0%	

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen %		Frauen und Männer		Frauen %		Frauen und Männer		Frauen %	
	Frauen und Männer	Frauen	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	Frauen	%
2004	3.367	682	20,3%		3.183	532	16,7%		184	150	81,5%	
2005	3.083	665	21,6%		2.854	500	17,5%		229	165	72,1%	
2006	2.881	800	27,8%		2.707	663	24,5%		174	137	78,7%	
2007	2.680	816	30,4%		2.297	465	20,2%		383	351	91,6%	
2008	2.506	633	25,3%		2.331	493	21,1%		175	140	80,0%	
2009	2.186	585	26,8%		2.010	449	22,3%		176	136	77,3%	

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.5 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst insgesamt

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	insgesamt			Leitungsfunktionen in Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	13.521	3.897	28,8%	1.021	652	64%
2005	16.098	5.202	32,3%	1.248	826	66%
2006	18.412	5.675	30,8%	1.280	925	72%
2007	19.594	6.153	31,4%	1.215	909	75%
2008	19.693	6.462	32,8%	1.230	960	78%
2009	19.018	6.429	33,8%	1.191	973	82%
						Anteil Leitungsfunktionen in Teilzeit an allen Leitungsfunktionen
						7,6%
						7,8%
						7,0%
						6,2%
						6,2%
						6,3%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.6a Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	713	111	15,6%	711	109	15,3%	2	2	100,0%
2005	691	112	16,2%	687	109	15,9%	4	3	75,0%
2006	777	132	17,0%	772	128	16,6%	5	4	80,0%
2007	625	85	13,6%	618	82	13,3%	7	3	42,9%
2008	613	98	16,0%	601	92	15,3%	12	6	50,0%
2009	581	96	16,5%	571	93	16,3%	10	3	30,0%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	182	28	15,4%	182	28	15,4%	0	0	
2005	291	54	18,6%	285	50	17,5%	6	4	66,7%
2006	355	56	15,8%	349	53	15,2%	6	3	50,0%
2007	368	61	16,6%	359	57	15,9%	9	4	44,4%
2008	340	52	15,3%	332	48	14,5%	8	4	50,0%
2009	326	53	16,3%	317	48	15,1%	9	5	55,6%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.6b Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Direktion			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	122	17	13,9%	121	16	13,2%	1	1	100,0%
2007	118	16	13,6%	117	16	13,7%	1	0	0,0%
2008	111	18	16,2%	110	18	16,4%	1	0	0,0%
2009	157	25	15,9%	153	24	15,7%	4	1	25,0%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	1.416	274	19,4%	1.387	253	18,2%	29	21	72,4%
2005	1.389	287	20,7%	1.354	261	19,3%	35	26	74,3%
2006	1.827	395	21,6%	1.750	341	19,5%	77	54	70,1%
2007	1.946	415	21,3%	1.879	369	19,6%	67	46	68,7%
2008	1.880	434	23,1%	1.800	379	21,1%	80	55	68,8%
2009	1.757	400	22,8%	1.688	351	20,8%	69	49	71,0%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.6c Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %
2004						
2005						
2006	1.039	231	22,2%	1.018	217	21,3%
2007	964	234	24,3%	926	215	23,2%
2008	1.178	292	24,8%	1.131	265	23,4%
2009	1.248	339	27,2%	1.188	299	25,2%
					60	40
						66,7%
						50,0%
						57,4%
						66,7%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %
2004	1.963	630	32,1%	1.804	503	27,9%
2005	2.050	716	34,9%	1.851	552	29,8%
2006	2.072	709	34,2%	1.888	563	29,8%
2007	2.493	825	33,1%	2.318	681	29,4%
2008	2.601	831	31,9%	2.419	686	28,4%
2009	2.806	923	32,9%	2.609	762	29,2%
					197	161
						81,7%
						79,9%
						82,4%
						79,3%
						82,3%
						79,7%
						81,7%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.6d Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

höherer Dienst

Beamten und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	1.796	434	24,2%	1.698	387	22,8%	98	47	48,0%
2005	2.106	500	23,7%	1.993	450	22,6%	113	50	44,2%
2006	1.024	252	24,6%	985	224	22,7%	39	28	71,8%
2007	1.104	332	30,1%	1.064	299	28,1%	40	33	82,5%
2008	1.028	331	32,2%	996	303	30,4%	32	28	87,5%
2009	1.100	378	34,4%	1.063	348	32,7%	37	30	81,1%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.7a Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	1.825	245	13,4%	1.720	210	12,2%	105	35	33,3%
2007	1.761	235	13,3%	1.688	200	11,8%	73	35	47,9%
2008	1.650	284	17,2%	1.590	247	15,5%	60	37	61,7%
2009	1.325	200	15,1%	1.286	179	13,9%	39	21	53,8%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	672	152	22,6%	652	140	21,5%	20	12	60,0%
2007	914	224	24,5%	862	197	22,9%	52	27	51,9%
2008	928	239	25,8%	878	214	24,4%	50	25	50,0%
2009	608	136	22,4%	594	126	21,2%	14	10	71,4%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.7b Beschäftigte nach leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

gehobener Dienst

		Sachgebietsleitung		Vollzeit		Teilzeit	
		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
	2004	2.373	738	31,1%	2.261	639	28,3%
	2005	2.564	857	33,4%	2.435	742	30,5%
	2006	2.659	926	34,8%	2.325	680	29,2%
	2007	2.672	944	35,3%	2.383	720	30,2%
	2008	2.541	969	38,1%	2.242	727	32,4%
	2009	2.275	845	37,1%	2.050	653	31,9%
						192	85,3%
						225	
						112	88,4%
						115	89,1%
						246	73,7%
						224	77,5%
						242	80,9%
						192	85,3%

		Gruppenleitung		Vollzeit		Teilzeit	
		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
	2004	5.078	1.682	33,1%	4.457	1.326	29,8%
	2005	7.007	2.676	38,2%	6.245	2.212	35,4%
	2006	6.040	2.560	42,4%	5.552	2.178	39,2%
	2007	6.629	2.782	42,0%	6.165	2.408	39,1%
	2008	6.823	2.914	42,7%	6.364	2.523	39,6%
	2009	6.835	3.034	44,4%	6.308	2.573	40,8%
						461	87,5%
						527	
						621	57,3%
						762	60,9%
						488	78,3%
						464	80,6%
						391	85,2%
						461	87,5%

3 Beschäftigte nach leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 3.8 Anteile aller Frauen und Männer in Leitungsfunktionen an der Gesamtbeschäftigung

	Oberste Bundesbehörden		Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte		Mittelbarer Bundesdienst	
	% Männer in Leitungsfunktionen	% Frauen in Leitungsfunktionen	% Männer in Leitungsfunktionen	% Frauen in Leitungsfunktionen	% Männer in Leitungsfunktionen	% Frauen in Leitungsfunktionen
2004	14,9%	4,3%	4,5%	2,0%	10,8%	2,5%
2005	15,0%	4,1%	4,3%	2,0%	12,1%	3,3%
2006	14,7%	4,2%	4,5%	2,4%	13,9%	3,4%
2007	14,7%	4,2%	4,5%	2,5%	14,2%	3,6%
2008	14,8%	4,3%	4,5%	2,4%	14,2%	3,8%
2009	14,7%	4,7%	4,2%	2,4%	13,4%	3,6%

Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen am gesamten Bundesdienst			
	gesamt	davon Frauen	%
2004	25.729	6.169	24%
2005	27.606	7.355	27%
2006	30.063	8.088	27%
2007	31.176	8.680	28%
2008	31.071	8.909	29%
2009	29.860	8.939	30%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.1 Beförderung und Höhergruppierung von Beschäftigten insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt									
2004	22.794	6.781	29,7%	21.532	5.788	26,9%	1.262	993	78,7%
2005	20.068	6.391	31,8%	18.689	5.255	28,1%	1.379	1.136	82,4%
2006	12.084	3.964	32,8%	11.320	3.405	30,1%	764	559	73,2%
2007	31.675	8.686	27,4%	29.963	7.426	24,8%	1.712	1.260	73,6%
2008	26.366	12.735	48,3%	23.592	10.263	43,5%	2.774	2.472	89,1%
2009	26.524	13.837	52,2%	23.424	11.082	47,3%	3.100	2.755	88,9%
Oberste Bundesbehörden									
2004	2.622	1.235	47,1%	2.404	1.036	43,1%	218	199	91,3%
2005	2.980	1.391	46,7%	2.721	1.158	42,6%	259	233	90,0%
2006	1.424	671	47,1%	1.313	587	44,7%	111	84	75,7%
2007	2.563	1.286	50,2%	2.339	1.081	46,2%	224	205	91,5%
2008	2.407	1.207	50,1%	2.169	1.008	46,5%	238	199	83,6%
2009	2.146	1.033	48,1%	1.918	834	43,5%	228	199	87,3%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	20.172	5.546	27,5%	19.128	4.752	24,8%	1.044	794	76,1%
2005	17.088	5.000	29,3%	15.968	4.097	25,7%	1.120	903	80,6%
2006	10.660	3.293	30,9%	10.007	2.818	28,2%	653	475	72,7%
2007	29.112	7.400	25,4%	27.624	6.345	23,0%	1.488	1.055	70,9%
2008	10.338	3.170	30,7%	9.688	2.677	27,6%	650	493	75,8%
2009	9.837	3.307	33,6%	9.177	2.816	30,7%	660	491	74,4%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	17.662	11.411	64,6%	15.100	9.047	59,9%	2.562	2.364	92,3%
2005	15.412	9.677	62,8%	13.012	7.452	57,3%	2.400	2.225	92,7%
2006	14.151	8.177	57,8%	12.127	6.311	52,0%	2.024	1.866	92,2%
2007	12.203	7.566	62,0%	10.463	5.944	56,8%	1.740	1.622	93,2%
2008	13.621	8.358	61,4%	11.735	6.578	56,1%	1.886	1.780	94,4%
2009	14.541	9.497	65,3%	12.329	7.432	60,3%	2.212	2.065	93,4%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.2 Beförderungen der Beamtinnen und Beamten

	Beamtinnen und Beamte			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt									
2004	14.320	3.283	22,9%	13.776	2.876	20,9%	544	407	74,8%
2005	12.368	2.971	24,0%	11.726	2.452	20,9%	642	519	80,8%
2006	8.821	2.373	26,9%	8.345	2.040	24,4%	476	333	70,0%
2007	13.111	3.293	25,1%	12.427	2.736	22,0%	684	557	81,4%
2008	12.717	4.422	34,8%	11.680	3.542	30,3%	1.037	880	84,9%
2009	11.275	4.088	36,3%	10.352	3.332	32,2%	923	756	81,9%
Oberste Bundesbehörden									
2004	1.624	583	35,9%	1.535	507	33,0%	89	76	85,4%
2005	1.915	656	34,3%	1.788	551	30,8%	127	105	82,7%
2006	955	356	37,3%	882	306	34,7%	73	50	68,5%
2007	1.747	702	40,2%	1.608	579	36,0%	139	123	88,5%
2008	1.771	740	41,8%	1.588	594	37,4%	183	146	79,8%
2009	1.490	572	38,4%	1.352	458	33,9%	138	114	82,6%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	12.696	2.700	21,3%	12.241	2.369	19,4%	455	331	72,7%
2005	10.453	2.315	22,1%	9.938	1.901	19,1%	515	414	80,4%
2006	7.866	2.017	25,6%	7.463	1.734	23,2%	403	283	70,2%
2007	11.364	2.591	22,8%	10.819	2.157	19,9%	545	434	79,6%
2008	7.644	2.061	27,0%	7.199	1.714	23,8%	445	347	78,0%
2009	6.810	2.003	29,4%	6.390	1.687	26,4%	420	316	75,2%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004									
2005									
2006	4.084	1.817	44,5%	3.658	1.434	39,2%	426	383	89,9%
2007	2.965	1.428	48,2%	2.666	1.151	43,2%	299	277	92,6%
2008	3.302	1.621	49,1%	2.893	1.234	42,7%	409	387	94,6%
2009	2.975	1.513	50,9%	2.610	1.187	45,5%	365	326	89,3%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.3 Höhergruppierungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen		Frauen und Männer		Frauen		Frauen und Männer		Frauen	
				%				%				%
Bundesdienst insgesamt	2004	26.136	14.909	57,0%	22.856	11.959	52,3%		3.280	2.950	89,9%	
	2005	7.700	3.420	44,4%	6.963	2.803	40,3%		737	617	83,7%	
	2006	3.263	1.591	48,8%	2.975	1.365	45,9%		288	226	78,5%	
	2007	18.564	5.393	29,1%	17.536	4.690	26,7%		1.028	703	68,4%	
	2008	13.649	8.313	60,9%	11.912	6.721	56,4%		1.737	1.592	91,7%	
	2009	3.683	1.765	47,9%	3.353	1.505	44,9%		330	260	78,8%	
Oberste Bundesbehörden	2004	998	652	65,3%	869	529	60,9%		129	123	95,3%	
	2005	1.065	735	69,0%	933	607	65,1%		132	128	97,0%	
	2006	469	315	67,2%	431	281	65,2%		38	34	89,5%	
	2007	816	584	71,6%	731	502	68,7%		85	82	96,5%	
	2008	636	467	73,4%	581	414	71,3%		55	53	96,4%	
	2009	656	461	70,3%	566	376	66,4%		90	85	94,4%	
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	2004	7.476	2.846	38,1%	6.887	2.383	34,6%		589	463	78,6%	
	2005	6.635	2.685	40,5%	6.030	2.196	36,4%		605	489	80,8%	
	2006	2.794	1.276	45,7%	2.544	1.084	42,6%		250	192	76,8%	
	2007	17.748	4.809	27,1%	16.805	4.188	24,9%		943	621	65,9%	
	2008	2.694	1.109	41,2%	2.489	963	38,7%		205	146	71,2%	
	2009	3.027	1.304	43,1%	2.787	1.129	40,5%		240	175	72,9%	
Mittelbarer Bundesdienst	2004	17.662	11.411	64,6%	15.100	9.047	59,9%		2.562	2.364	92,3%	
	2005	15.412	9.677	62,8%	13.012	7.452	57,3%		2.400	2.225	92,7%	
	2006	10.067	6.360	63,2%	8.469	4.877	57,6%		1.598	1.483	92,8%	
	2007	9.238	6.138	66,4%	7.797	4.793	61,5%		1.441	1.345	93,3%	
	2008	10.319	6.737	65,3%	8.842	5.344	60,4%		1.477	1.393	94,3%	
	2009	11.566	7.984	69,0%	9.719	6.245	64,3%		1.847	1.739	94,2%	

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.4 Beförderungen und Höhergruppierungen im höheren Dienst

	insgesamt			höherer Dienst			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt												
2004	36.348	17.278	47,5%	2.705	770	28,5%	2.539	645	25,4%	166	125	75,3%
2005	32.186	15.266	47,4%	3.052	885	29,0%	2.845	718	25,2%	207	167	80,7%
2006	27.244	12.660	46,5%	2.934	897	30,6%	2.514	668	26,6%	227	184	81,1%
2007	32.514	13.661	42,0%	3.195	982	30,7%	2.977	798	26,8%	218	184	84,4%
2008	26.366	12.733	48,3%	3.468	1.095	31,6%	3.223	902	28,0%	245	193	78,8%
2009	26.524	13.837	52,2%	3.321	1.132	34,1%	3.066	936	30,5%	255	196	76,9%
Oberste Bundesbehörden												
2004	2.433	1.190	48,9%	713	213	29,9%	681	186	27,3%	32	27	84,4%
2005	2.802	1.330	47,5%	940	302	32,1%	875	249	28,5%	65	53	81,5%
2006	1.424	671	47,1%	520	168	32,3%	470	136	28,9%	50	32	64,0%
2007	2.563	1.286	50,2%	1.021	351	34,4%	945	282	29,8%	76	69	90,8%
2008	2.407	1.205	50,1%	880	342	38,9%	788	272	34,5%	92	70	76,1%
2009	2.146	1.033	48,1%	937	338	36,1%	856	273	31,9%	81	65	80,2%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	16.681	4.923	29,5%	819	197	24,1%	764	163	21,3%	55	34	61,8%
2005	14.336	4.444	31,0%	1011	222	22,0%	956	181	18,9%	55	41	74,5%
2006	10.660	3.293	30,9%	866	212	24,5%	812	168	20,7%	54	44	81,5%
2007	17.748	4.809	27,1%	1.043	238	22,8%	980	193	19,7%	63	45	71,4%
2008	10.338	3.170	30,7%	1.136	276	24,3%	1.077	232	21,5%	59	44	74,6%
2009	9.837	3.307	33,6%	1.126	307	27,3%	1.029	241	23,4%	97	66	68,0%
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	17.234	11.165	64,8%	1.173	360	30,7%	1.094	296	27,1%	79	64	81,0%
2005	15.048	9.492	63,1%	1.101	361	32,8%	1.014	288	28,4%	87	73	83,9%
2006	14.151	8.177	57,8%	1.355	472	34,8%	1.232	364	29,5%	123	108	87,8%
2007	12.203	7.566	62,0%	1.131	393	34,7%	1.052	323	30,7%	79	70	88,6%
2008	13.621	8.358	61,4%	1.452	477	32,9%	1.358	398	29,3%	94	79	84,0%
2009	14.541	9.497	65,3%	1.258	487	38,7%	1.181	422	35,7%	77	65	84,4%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.5 Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen Dienst

	gehobener Dienst			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt									
2004	12.344	5.159	41,8%	11.316	4.320	38,2%	1.028	839	81,6%
2005	11.367	4.943	43,5%	10.169	3.919	38,5%	1.198	1.024	85,5%
2006	11.428	5.295	46,3%	10.352	4.358	42,1%	1.076	937	87,1%
2007	12.923	5.394	41,7%	11.941	4.550	38,1%	982	844	85,9%
2008	12.025	5.909	49,1%	10.852	4.847	44,7%	1.173	1.062	90,5%
2009	12.548	6.610	52,7%	11.243	5.450	48,5%	1.305	1.160	88,9%
Oberste Bundesbehörden									
2004	725	390	53,8%	657	330	50,2%	68	60	88,2%
2005	824	408	49,5%	750	344	45,9%	74	64	86,5%
2006	491	256	52,1%	450	221	49,1%	41	35	85,4%
2007	792	466	58,8%	718	398	55,4%	74	68	91,9%
2008	855	452	52,9%	750	365	48,7%	105	87	82,9%
2009	611	329	53,8%	539	263	48,8%	72	66	91,7%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	5.455	1.333	24,4%	5.167	1.116	21,6%	288	217	75,3%
2005	4.666	1.396	29,9%	4.290	1.085	25,3%	376	311	82,7%
2006	3.761	1.175	31,2%	3.519	1.000	28,4%	242	175	72,3%
2007	6.290	1.626	25,9%	6.001	1.423	23,7%	289	203	70,2%
2008	3.871	1.206	31,2%	3.642	1.023	28,1%	229	183	79,9%
2009	3.740	1.189	31,8%	3.522	1.036	29,4%	218	153	70,2%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	6.164	3.436	55,7%	5.492	2.874	52,3%	672	562	83,6%
2005	5.877	3.139	53,4%	5.129	2.490	48,5%	748	649	86,8%
2006	6.942	3.730	53,7%	6.176	3.028	49,0%	766	702	91,6%
2007	5.841	3.302	56,5%	5.222	2.729	52,3%	619	573	92,6%
2008	7.299	4.251	58,2%	6.460	3.459	53,5%	839	792	94,4%
2009	8.197	5.092	62,1%	7.182	4.151	57,8%	1.015	941	92,7%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.6 Beförderungen und Höhergruppierungen im mittleren Dienst

	mittlerer Dienst			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundestdienst insgesamt									
2004	20.683	11.069	53,5%	18.401	8.970	48,7%	2.282	2.099	92,0%
2005	17.165	9.192	53,6%	15.108	7.260	48,1%	2.057	1.932	93,9%
2006	11.020	5.531	50,2%	9.716	4.377	45,0%	1.304	1.154	88,5%
2007	15.296	6.722	43,9%	13.772	5.453	39,6%	1.524	1.269	83,3%
2008	10.251	5.433	53,0%	8.981	4.295	47,8%	1.270	1.138	89,6%
2009	10.019	5.760	57,5%	8.607	4.465	51,9%	1.412	1.295	91,7%
Oberste Bundesbehörden									
2004	856	553	64,6%	749	449	59,9%	107	104	97,2%
2005	904	585	64,7%	794	477	60,1%	110	108	98,2%
2006	290	199	68,6%	275	185	67,3%	15	14	93,3%
2007	659	431	65,4%	590	367	62,2%	69	64	92,8%
2008	556	362	65,1%	518	325	62,7%	38	37	97,4%
2009	510	336	65,9%	441	273	61,9%	69	63	91,3%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	10.206	3.314	32,5%	9.661	2.864	29,6%	545	450	82,6%
2005	8.408	2.732	32,5%	7.883	2.279	28,9%	525	453	86,3%
2006	5.628	1.760	31,3%	5.306	1.528	28,8%	322	232	72,0%
2007	10.046	2.818	28,1%	9.488	2.463	26,0%	558	355	63,6%
2008	5.088	1.630	32,0%	4.736	1.369	28,9%	352	261	74,1%
2009	4.732	1.736	36,7%	4.398	1.470	33,4%	334	266	79,6%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	9.621	7.202	74,9%	7.991	5.657	70,8%	1.630	1.545	94,8%
2005	7.853	5.875	74,8%	6.431	4.504	70,0%	1.422	1.371	96,4%
2006	5.102	3.572	70,0%	4.135	2.664	64,4%	967	908	93,9%
2007	4.591	3.473	75,6%	3.694	2.623	71,0%	897	850	94,8%
2008	4.607	3.441	74,7%	3.727	2.601	69,8%	880	840	95,5%
2009	4.777	3.688	77,2%	3.768	2.722	72,2%	1.009	966	95,7%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.7 Beförderungen und Höhergruppierungen im einfachen Dienst

	einfacher Dienst			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt									
2004	616	280	45,5%	531	204	38,4%	85	76	89,4%
2005	602	246	40,9%	519	175	33,7%	83	71	85,5%
2006	1.280	597	46,6%	1.072	422	39,4%	208	175	84,1%
2007	1.100	563	51,2%	917	412	44,9%	183	151	82,5%
2008	622	296	47,6%	536	219	40,9%	86	77	89,5%
2009	636	335	52,7%	508	231	45,5%	128	104	81,3%
Oberste Bundesbehörden									
2004	139	34	24,5%	135	31	23,0%	4	3	75,0%
2005	134	35	26,1%	128	30	23,4%	6	5	83,3%
2006	123	48	39,0%	118	45	38,1%	5	3	60,0%
2007	91	38	41,8%	86	34	39,5%	5	4	80,0%
2008	116	49	42,2%	113	46	40,7%	3	3	100,0%
2009	88	30	34,1%	82	25	30,5%	6	5	83,3%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	201	79	39,3%	185	64	34,6%	16	15	93,8%
2005	251	94	37,5%	225	71	31,6%	26	23	88,5%
2006	405	146	36,0%	370	122	33,0%	35	24	68,6%
2007	369	127	34,4%	336	109	32,4%	33	18	54,5%
2008	243	58	23,9%	233	53	22,7%	10	5	50,0%
2009	239	75	31,4%	228	69	30,3%	11	6	54,5%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	276	167	60,5%	211	109	51,7%	65	58	89,2%
2005	217	117	53,9%	166	74	44,6%	51	43	84,3%
2006	752	403	53,6%	584	255	43,7%	168	148	88,1%
2007	640	398	62,2%	495	269	54,3%	145	129	89,0%
2008	263	189	71,9%	190	120	63,2%	73	69	94,5%
2009	309	230	74,4%	198	137	69,2%	111	93	83,8%

4 Beförderung und Höhergruppierung der Beschäftigten im Bundesdienst

Tabelle 4.8 Anteile Beförderter und Höhergruppierten in den obersten Bundesbehörden

% der Vollzeitbeschäftigten

	gesamt		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2004	11,3%	11,9%	9,6%	10,9%	8,8%	15,0%	10,9%	10,0%
2005	11,3%	13,1%	12,4%	14,1%	11,4%	15,4%	11,9%	11,1%
2006	5,4%	6,5%	6,9%	7,3%	6,1%	7,5%	3,6%	5,3%
2007	9,6%	12,4%	13,4%	14,5%	8,8%	12,7%	9,3%	11,0%
2008	9,2%	11,4%	10,7%	13,3%	10,7%	11,8%	8,1%	9,4%
2009	8,6%	9,3%	11,9%	12,7%	7,7%	8,3%	7,1%	7,9%
Durchschnitt 2004-2009	9,2%	10,8%	10,8%	12,1%	8,9%	11,8%	8,5%	9,1%

% der Teilzeitbeschäftigten

	gesamt		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2004	8,6%	9,1%	6,3%	6,5%	8,9%	11,7%	7,3%	8,4%
2005	10,0%	10,1%	11,8%	11,2%	9,7%	11,2%	4,5%	8,7%
2006	5,7%	3,4%	10,3%	5,8%	3,4%	4,4%	1,2%	1,3%
2007	5,3%	8,0%	5,4%	11,9%	5,1%	8,6%	9,8%	6,2%
2008	9,9%	7,7%	15,1%	11,9%	14,5%	10,9%	2,0%	3,4%
2009	7,6%	7,7%	12,3%	10,3%	4,6%	8,2%	12,2%	6,2%
Durchschnitt 2004-2009	7,9%	7,7%	10,2%	9,6%	7,7%	9,2%	6,2%	5,7%

5 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst

Tabelle 5.1 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst insgesamt

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Oberste Bundesbehörden									
	106	46	43,4%	99	40	40,4%	7	6	85,7%
	2004								
	96	40	41,7%	91	38	41,8%	5	2	40,0%
	2005								
	51	17	33,3%	49	15	30,6%	2	2	100,0%
	42	12	28,6%	40	11	27,5%	2	1	50,0%
	2007								
	21	8	38,1%	20	8	40,0%	1	0	0,0%
	47	11	23,4%	47	11	23,4%	0	0	
2009									
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
	993	342	34,4%	964	321	33,3%	29	21	72,4%
	2004								
	1.021	311	30,5%	975	276	28,3%	46	35	76,1%
	2005								
	1.089	87	8,0%	1.081	80	7,4%	8	7	87,5%
	928	68	7,3%	922	64	6,9%	6	4	66,7%
	2007								
	651	82	12,6%	639	73	11,4%	12	9	75,0%
2008									
2009									
	435	90	20,7%	434	89	20,5%	1	1	100,0%

5 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst

Tabelle 5.2 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst vom gehobenen zum höheren Dienst

	vom gehobenen in den höheren Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	28	10	35,7%		25	8	32,0%		3	2	66,7%	
2005	32	9	28,1%		30	8	26,7%		2	1	50,0%	
2006	32	11	34,4%		31	10	32,3%		1	1	100,0%	
2007	23	5	21,7%		22	4	18,2%		1	1	100,0%	
2008	15	4	26,7%		14	4	28,6%		1	0	0,0%	
2009	25	4	16,0%		25	4	16,0%		0	0		
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	91	25	27,5%		89	24	27,0%		2	1	50,0%	
2005	130	32	24,6%		124	30	24,2%		6	2	33,3%	
2006	37	9	24,3%		37	9	24,3%		0	0		
2007	51	8	15,7%		50	7	14,0%		1	1	100,0%	
2008	72	16	22,2%		72	16	22,2%		0	0		
2009	42	6	14,3%		42	6	14,3%		0	0		

5 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst

Tabelle 5.3 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst vom mittleren zum gehobenen Dienst

	vom mittleren in den gehobenen Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	55	31	56,4%		51	27	52,9%		4	4	100,0%	
2005	52	28	53,8%		50	28	56,0%		2	0	0,0%	
2006	18	5	27,8%		17	4	23,5%		1	1	100,0%	
2007	17	5	29,4%		16	5	31,3%		1	0	0,0%	
2008	6	4	66,7%		6	4	66,7%		0	0		
2009	20	6	30,0%		20	6	30,0%		0	0		
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	694	182	26,2%		673	168	25,0%		21	14	66,7%	
2005	733	187	25,5%		704	164	23,3%		29	23	79,3%	
2006	829	36	4,3%		826	34	4,1%		3	2	66,7%	
2007	804	42	5,2%		804	42	5,2%		0	0		
2008	445	36	8,1%		443	34	7,7%		2	2	100,0%	
2009	299	68	22,7%		298	67	22,5%		1	1	100,0%	

5 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst

Tabelle 5.4 Laufbahnaufstiege im Bundesdienst vom einfachen zum mittleren Dienst

	vom einfachen in den mittleren Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	23	5	21,7%		23	5	21,7%		0	0		
2005	5	0	0,0%		11	2	18,2%		1	1	100,0%	
2006	5	0	0,0%		1	1	100,0%		0	0		
2007	5	0	0,0%		2	2	100,0%		0	0		
2008	0	0										
2009	2	1	50,0%		2	1	50,0%		0	0		
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	208	135	64,9%		202	129	63,9%		6	6	100,0%	
2005	158	92	58,2%		147	82	55,8%		11	10	90,9%	
2006	223	42	18,8%		218	37	17,0%		5	5	100,0%	
2007	73	18	24,7%		68	15	22,1%		5	3	60,0%	
2008	134	30	22,4%		124	23	18,5%		10	7	70,0%	
2009	94	16	17,0%		94	16	17,0%		0	0		

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.1a Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Staatssekretär/in		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	262	50	19,1%	1	0	0,0%
2005	284	64	22,5%	3	0	0,0%
2006	248	55	22,2%	10	0	0,0%
2007	313	65	20,8%	1	0	0,0%
2008	298	67	22,5%	5	0	0,0%
2009	290	66	22,8%	3	1	33,3%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	14	0	0,0%	14	0	0,0%	0	0	
2005	25	1	4,0%	25	1	4,0%	0	0	
2006	36	6	16,7%	36	6	16,7%	0	0	
2007	23	3	13,0%	23	3	13,0%	0	0	
2008	20	2	10,0%	20	2	10,0%	0	0	
2009	17	1	5,9%	17	1	5,9%	0	0	

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Unterabteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
1986-1988	139	5	3,6%						
1992-1994	110	10	9,1%						
2004	49	7	14,3%	49	7	14,3%	0	0	
2005	52	9	17,3%	51	8	15,7%	1	1	100,0%
2006	44	4	9,1%	44	4	9,1%	0	0	
2007	60	4	6,7%	60	4	6,7%	0	0	
2008	43	7	16,3%	43	7	16,3%	0	0	
2009	38	2	5,3%	38	2	5,3%	0	0	

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.1b Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
2004	198	43	21,7%	193	38	19,7%	5	5	100,0%
2005	203	53	26,1%	199	49	24,6%	4	4	100,0%
2006	156	45	28,8%	152	41	27,0%	4	4	100,0%
2007	229	58	25,3%	222	52	23,4%	7	6	85,7%
2008	230	58	25,2%	218	48	22,0%	12	10	83,3%
2009	232	62	26,7%	222	55	24,8%	10	7	70,0%

	Direktion			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
1986-1988									
1992-1994									
2004	0	0		0	0		0	0	
2005	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	
2006	2	0	0,0%	2	0	0,0%	0	0	
2007	0	0							
2008	0	0							
2009	0	0							

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.2a Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	503	116	23,1%	44	7	15,9%	43	6	14,0%	1	1	100,0%
2005	496	98	19,8%	48	5	10,4%	48	5	10,4%	0	0	
2006	493	108	21,9%	46	8	17,4%	46	8	17,4%	0	0	
2007	425	108	25,4%	36	11	30,6%	35	10	28,6%	1	1	100,0%
2008	476	120	25,2%	25	2	8,0%	25	2	8,0%	0	0	
2009	463	126	27,2%	46	16	34,8%	45	16	35,6%	1	0	0,0%

	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
2004	29	13	44,8%	28	12	42,9%	1	1	100,0%
2005	23	3	13,0%	23	3	13,0%	0	0	
2006	17	2	11,8%	17	2	11,8%	0	0	
2007	17	7	41,2%	17	7	41,2%	0	0	
2008	12	3	25,0%	12	3	25,0%	0	0	
2009	41	7	17,1%	40	6	15,0%	1	1	100,0%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 6.2b Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	54	12	22,2%	53	11	20,8%	1	1	100,0%
2005	64	8	12,5%	63	8	12,7%	1	0	0,0%
2006	41	6	14,6%	41	6	14,6%	0	0	
2007	57	12	21,1%	56	11	19,6%	1	1	100,0%
2008	73	10	13,7%	70	7	10,0%	3	3	100,0%
2009	49	5	10,2%	47	3	6,4%	2	2	100,0%

	Unterabteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	102	12	11,8%	102	12	11,8%	0	0	
2005	104	14	13,5%	103	13	12,6%	1	1	100,0%
2006	81	23	28,4%	77	19	24,7%	4	4	100,0%
2007	78	8	10,3%	77	7	9,1%	1	1	100,0%
2008	72	24	33,3%	68	21	30,9%	4	3	75,0%
2009	72	13	18,1%	66	8	12,1%	6	5	83,3%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.2c Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

	Referats-/Dezernatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
2004	274	72	26,3%	256	55	21,5%	18	17	94,4%
2005	257	68	26,5%	246	59	24,0%	11	9	81,8%
2006	308	69	22,4%	300	62	20,7%	8	7	87,5%
2007	237	70	29,5%	231	65	28,1%	6	5	83,3%
2008	294	81	27,6%	281	71	25,3%	13	10	76,9%
2009	255	85	33,3%	239	71	29,7%	16	14	87,5%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.3a Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	360	92	25,6%	62	13	21,0%	58	10	17,2%	4	3	75,0%
2005	292	78	26,7%	45	9	20,0%	37	4	10,8%	8	5	62,5%
2006	290	84	29,0%	22	5	22,7%	21	5	23,8%	1	0	0,0%
2007	291	46	15,8%	30	7	23,3%	27	4	14,8%	3	3	100,0%
2008	251	83	33,1%	26	3	11,5%	24	2	8,3%	2	1	50,0%
2009	279	98	35,1%	18	7	38,9%	17	6	35,3%	1	1	100,0%

	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	44	7	15,9%	41	6	14,6%	3	1	33,3%
2005	18	3	16,7%	17	3	17,6%	1	0	0,0%
2006	14	2	14,3%	13	2	15,4%	1	0	0,0%
2007	19	3	15,8%	19	3	15,8%	0	0	
2008	10	1	10,0%	10	1	10,0%	0	0	
2009	7	3	42,9%	6	2	33,3%	1	1	100,0%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.3b Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005	35	10	28,6%	35	10	28,6%	0		
2006	20	3	15,0%	20	3	15,0%	0	0	
2007	31	10	32,3%	31	10	32,3%	0	0	
2008	66	26	39,4%	62	22	35,5%	4	4	100,0%
2009									

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	254	72	28,3%	244	62	25,4%	10	10	100,0%
2005	229	66	28,8%	214	54	25,2%	15	12	80,0%
2006	219	67	30,6%	208	62	29,8%	11	5	45,5%
2007	222	36	16,2%	211	28	13,3%	11	8	72,7%
2008	184	69	37,5%	176	61	34,7%	8	8	100,0%
2009	188	62	33,0%	172	47	27,3%	16	15	93,8%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.4a Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	824	215	26,1%	115	28	24,3%	115	28	24,3%	0	0	
2005	1.400	388	27,7%	153	30	19,6%	150	29	19,3%	3	1	33,3%
2006	861	258	30,0%	111	29	26,1%	111	29	26,1%	0	0	
2007	939	227	24,2%	153	6	3,9%	39	6	15,4%	0	0	
2008	1.106	328	29,7%	35	7	20,0%	35	7	20,0%	0	0	
2009	764	245	32,1%	29	6	20,7%	29	6	20,7%	0	0	

	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
2004	33	10	30,3%	33	10	30,3%	0	0	
2005	140	28	20,0%	138	26	18,8%	2	2	100,0%
2006	27	7	25,9%	27	7	25,9%	0	0	
2007	22	6	27,3%	22	6	27,3%	0	0	
2008	21	5	23,8%	20	4	20,0%	1	1	100,0%
2009	17	4	23,5%	17	4	23,5%	0	0	

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.4b Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Direktion			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005	34	1	2,9%	34	1	2,9%	0	0	
2006	23	1	4,3%	22	1	4,5%	1	0	0,0%
2007	32	2	6,3%	31	2	6,5%	1	0	0,0%
2008	10	1	10,0%	10	1	10,0%	0	0	
2009									

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	176	54	30,7%	171	51	29,8%	5	3	60,0%
2005	287	80	27,9%	273	69	25,3%	14	11	78,6%
2006	167	45	26,9%	158	37	23,4%	9	8	88,9%
2007	240	66	27,5%	230	59	25,7%	10	7	70,0%
2008	146	48	32,9%	141	43	30,5%	5	5	100,0%
2009	126	36	28,6%	120	31	25,8%	6	5	83,3%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.4c Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
2004	138	40	29,0%	132	34	25,8%	6	6	100,0%
2005	121	32	26,4%	117	30	25,6%	4	2	50,0%
2006	217	57	26,3%	213	55	25,8%	4	2	50,0%
2007	120	37	30,8%	115	35	30,4%	5	2	40,0%
2008									
2009									

	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%
	Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
2004	243	62	25,5%	236	59	25,0%	7	3	42,9%
2005	481	171	35,6%	449	143	31,8%	32	28	87,5%
2006	266	105	39,5%	251	91	36,3%	15	14	93,3%
2007	306	90	29,4%	285	70	24,6%	21	20	95,2%
2008	582	187	32,1%	556	165	29,7%	26	22	84,6%
2009	382	122	31,9%	363	105	28,9%	19	17	89,5%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.4d Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

	Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
2004	257	61	23,7%	247	53	21,5%	10	8	80,0%
2005	339	79	23,3%	326	69	21,2%	13	10	76,9%
2006	118	31	26,3%	115	28	24,3%	3	3	100,0%
2007	74	26	35,1%	69	21	30,4%	5	5	100,0%
2008	73	22	30,1%	68	17	25,0%	5	5	100,0%
2009	80	39	48,8%	73	33	45,2%	7	6	85,7%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.5a Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	702	277	39,5%									
2005	4.020	1.586	39,5%									
2006	1.563	595	38,1%	111	29	26,1%	108	27	25,0%	3	2	66,7%
2007	1.447	564	39,0%	101	23	22,8%	101	23	22,8%	0	0	
2008	3.349	1.462	43,7%	132	32	24,2%	130	31	23,8%	2	1	50,0%
2009	1.957	838	42,8%	115	25	21,7%	111	23	20,7%	4	2	50,0%

	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
2004									
2005									
2006	49	13	26,5%	49	13	26,5%	0	0	
2007	130	33	25,4%	128	33	25,8%	2	0	0,0%
2008	58	21	36,2%	56	21	37,5%	2	0	0,0%
2009	45	4	8,9%	45	4	8,9%	0	0	

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.5b Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	279	97	34,8%	260	82	31,5%	19	15	78,9%
2005	1.176	317	27,0%	1.140	292	25,6%	36	25	69,4%
2006	152	57	37,5%	143	51	35,7%	9	6	66,7%
2007	129	40	31,0%	129	40	31,0%	0	0	
2008	292	84	28,8%	282	76	27,0%	10	8	80,0%
2009	262	68	26,0%	258	65	25,2%	4	3	75,0%

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	423	180	42,6%	400	161	40,3%	23	19	82,6%
2005	2.844	1.269	44,6%	2.638	1.089	41,3%	206	180	87,4%
2006	1.251	496	39,6%	1.150	410	35,7%	101	86	85,1%
2007	1.087	468	43,1%	1.013	402	39,7%	74	66	89,2%
2008	2.867	1.325	46,2%	2.657	1.145	43,1%	210	180	85,7%
2009	1.535	741	48,3%	1.382	606	43,8%	153	135	88,2%

6 Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 6.6 Anteile der Frauen und Männer, denen eine Leitungsfunktion übertragen wurde, an allen Beschäftigten

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen		Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen		Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen	
	% aller Männer	% aller Frauen		% aller Männer	% aller Frauen		% aller Männer	% aller Frauen
Oberste Bundesbehörden	2004	1,68%	0,45%	2004	0,37%	0,24%	2004	1,16%
	2005	1,79%	0,58%	2005	0,36%	0,21%	2005	3,84%
	2006	1,57%	0,48%	2006	0,37%	0,23%	2006	1,71%
	2007	1,95%	0,55%	2007	0,35%	0,19%	2007	1,69%
	2008	1,81%	0,56%	2008	0,33%	0,25%	2008	3,21%
	2009	1,75%	0,54%	2009	0,33%	0,27%	2009	1,74%
Durchschnitt 2004-2009	1,8%	0,5%	Durchschnitt 2004-2009	0,4%	0,2%	Durchschnitt 2004-2009	2,2%	1,0%
Nachgeordnete Bundesbehörden	2004	0,37%	0,24%	2004	0,37%	0,24%	2004	1,16%
	2005	0,36%	0,21%	2005	0,36%	0,21%	2005	3,84%
	2006	0,37%	0,23%	2006	0,37%	0,23%	2006	1,71%
	2007	0,35%	0,19%	2007	0,35%	0,19%	2007	1,69%
	2008	0,33%	0,25%	2008	0,33%	0,25%	2008	3,21%
	2009	0,33%	0,27%	2009	0,33%	0,27%	2009	1,74%
Durchschnitt 2004-2009	0,4%	0,2%	Durchschnitt 2004-2009	0,4%	0,2%	Durchschnitt 2004-2009	2,2%	1,0%
Mittelbarer Bundesdienst	2004	0,37%	0,24%	2004	0,37%	0,24%	2004	1,16%
	2005	0,36%	0,21%	2005	0,36%	0,21%	2005	3,84%
	2006	0,37%	0,23%	2006	0,37%	0,23%	2006	1,71%
	2007	0,35%	0,19%	2007	0,35%	0,19%	2007	1,69%
	2008	0,33%	0,25%	2008	0,33%	0,25%	2008	3,21%
	2009	0,33%	0,27%	2009	0,33%	0,27%	2009	1,74%
Durchschnitt 2004-2009	0,4%	0,2%	Durchschnitt 2004-2009	0,4%	0,2%	Durchschnitt 2004-2009	2,2%	1,0%

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst
Tabelle 7.1 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Beschäftigte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt									
2004	439.061	215.460	49,1%	391.660	174.893	44,7%	47.401	40.567	85,6%
2005	469.383	225.353	48,0%	411.028	175.138	42,6%	58.355	50.215	86,1%
2006	564.929	300.701	53,2%	479.944	222.778	46,4%	84.985	77.923	91,7%
2007	407.390	200.560	49,2%	427.053	158.658	37,2%	46.021	41.902	91,0%
2008	446.231	215.766	48,4%	391.901	167.122	42,6%	54.330	48.644	89,5%
2009	467.313	219.854	47,0%	409.978	182.645	44,5%	57.335	37.209	64,9%
Oberste Bundesbehörden									
2004	19.905	9.412	47,3%	18.195	7.853	43,2%	1.710	1.559	91,2%
2005	16.098	7.812	48,5%	14.670	6.532	44,5%	1.428	1.280	89,6%
2006	14.930	7.588	50,8%	13.152	6.137	46,7%	1.778	1.451	81,6%
2007	18.275	9.113	49,9%	16.399	7.446	45,4%	1.876	1.667	88,9%
2008	20.459	10.132	49,5%	18.505	8.434	45,6%	1.954	1.698	86,9%
2009	24.501	13.500	55,1%	21.748	11.202	51,5%	2.753	2.298	83,5%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte									
2004	156.865	44.941	28,6%	148.879	38.188	25,7%	7.986	6.753	84,6%
2005	179.770	50.029	27,8%	171.028	42.521	24,9%	8.742	7.508	85,9%
2006	153.933	41.641	27,1%	145.521	34.306	23,6%	8.412	7.335	87,2%
2007	175.006	49.491	28,3%	165.428	41.472	25,1%	9.578	8.019	83,7%
2008	164.711	48.715	29,6%	154.455	40.015	25,9%	10.256	8.700	84,8%
2009	157.580	52.390	33,2%	146.655	42.911	29,3%	10.925	9.479	86,8%
Mittelbarer Bundesdienst									
2004	262.291	161.107	61,4%	224.586	128.852	57,4%	37.705	32.255	85,5%
2005	273.515	167.512	61,2%	225.330	126.085	56,0%	48.185	41.427	86,0%
2006	396.066	251.472	63,5%	321.271	182.335	56,8%	74.795	69.137	92,4%
2007	214.109	141.956	66,3%	245.226	109.740	44,8%	34.567	32.216	93,2%
2008	261.061	156.919	60,1%	218.941	118.673	54,2%	42.120	38.246	90,8%
2009	285.232	153.964	54,0%	241.575	128.532	53,2%	43.657	25.432	58,3%

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.2 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Beamtinnen und Beamte

	Beamtinnen und Beamte				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Bundесdienst insgesamt												
2004	115.974	27.952	24,1%		111.259	24.185	21,7%		4.715	3.767	79,9%	
2005	132.801	30.480	23,0%		128.096	26.590	20,8%		4.705	3.890	82,7%	
2006	219.673	76.190	34,7%		197.206	56.838	28,8%		22.467	19.352	86,1%	
2007	207.903	67.795	32,6%		191.303	53.739	28,1%		16.600	14.056	84,7%	
2008	191.205	64.004	33,5%		174.892	50.227	28,7%		16.313	13.777	84,5%	
2009	190.063	69.523	36,6%		170.927	53.255	31,2%		19.136	16.268	85,0%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	12.418	4.415	35,6%		11.595	3.709	32,0%		823	706	85,8%	
2005	10.546	4.099	38,9%		9.811	3.468	35,3%		735	631	85,9%	
2006	9.558	3.931	41,1%		8.514	3.175	37,3%		1.044	756	72,4%	
2007	11.390	4.667	41,0%		10.389	3.829	36,9%		1.001	838	83,7%	
2008	13.181	5.345	40,6%		12.147	4.509	37,1%		1.034	836	80,9%	
2009	14.829	6.521	44,0%		13.311	5.377	40,4%		1.518	1.144	75,4%	
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	103.556	23.537	22,7%		99.664	20.476	20,5%		3.892	3.061	78,6%	
2005	122.255	26.381	21,6%		118.285	23.122	19,5%		3.970	3.259	82,1%	
2006	107.786	23.212	21,5%		103.258	19.372	18,8%		4.528	3.840	84,8%	
2007	120.185	27.963	23,3%		115.230	24.045	20,9%		4.955	3.918	79,1%	
2008	110.183	26.535	24,1%		105.187	22.466	21,4%		4.996	4.069	81,4%	
2009	100.301	28.846	28,8%		94.400	23.870	25,3%		5.901	4.976	84,3%	
Mittelbarer Bundesdienst												
2004												
2005												
2006	102.329	49.047	47,9%		85.434	34.291	40,1%		16.895	14.756	87,3%	
2007	76.328	35.165	46,1%		65.684	25.865	39,4%		10.644	9.300	87,4%	
2008	67.841	32.124	47,4%		57.558	23.252	40,4%		10.283	8.872	86,3%	
2009	74.933	34.156	45,6%		63216	24008	38,0%		11.717	10.148	86,6%	

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.3 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundесdienst insgesamt										
2004	323.087	187.508	58,0%		280.401	150.708	53,7%	42.686	36.800	86,2%
2005	336.582	194.873	57,9%		282.932	148.548	52,5%	53.650	46.325	86,3%
2006	345.256	224.511	65,0%		282.738	165.940	58,7%	62.518	58.571	93,7%
2007	275.815	167.930	60,9%		235.750	130.784	55,5%	40.065	37.146	92,7%
2008	255.026	151.762	59,5%		217.009	116.895	53,9%	38.017	34.867	91,7%
2009	277.250	150.331	54,2%		239.051	129.390	54,1%	38.199	20.941	54,8%
Oberste Bundesbehörden										
2004	7.487	4.997	66,7%		6.600	4.144	62,8%	887	853	96,2%
2005	5.552	3.713	66,9%		4.859	3.064	63,1%	693	649	93,7%
2006	5.372	3.657	68,1%		4.638	2.962	63,9%	734	695	94,7%
2007	6.885	4.446	64,6%		6.010	3.617	60,2%	875	829	94,7%
2008	7.278	4.787	65,8%		6.358	3.925	61,7%	920	862	93,7%
2009	9.672	6.979	72,2%		8.437	5.825	69,0%	1235	1154	93,4%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte										
2004	53.309	21.404	40,2%		49.215	17.712	36,0%	4.094	3.692	90,2%
2005	57.515	23.648	41,1%		52.743	19.399	36,8%	4.772	4.249	89,0%
2006	46.147	18.429	39,9%		42.263	14.934	35,3%	3.884	3.495	90,0%
2007	54.821	21.528	39,3%		50.198	17.427	34,7%	4.623	4.101	88,7%
2008	54.528	22.180	40,7%		49.268	17.549	35,6%	5.260	4.631	88,0%
2009	57.279	23.544	41,1%		52.255	19.041	36,4%	5.024	4.503	89,6%
Mittelbarer Bundesdienst										
2004	262.291	161.107	61,4%		224.586	128.852	57,4%	37.705	32.255	85,5%
2005	273.515	167.512	61,2%		225.330	126.085	56,0%	48.185	41.427	86,0%
2006	293.737	202.425	68,9%		235.837	148.044	62,8%	57.900	54.381	93,9%
2007	214.109	141.956	66,3%		179.542	109.740	61,1%	34.567	32.216	93,2%
2008	193.220	124.795	64,6%		161.383	95.421	59,1%	31.837	29.374	92,3%
2009	210.299	119.808	57,0%		178.359	104.524	58,6%	31.940	15.284	47,9%

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.4 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im höheren Dienst

	insgesamt			höherer Dienst			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundeseinst insgesamt												
2004	424.943	214.062	50,4%	40.213	12.415	30,9%	37.042	10.199	27,5%	3.171	2.216	69,9%
2005	351.096	106.153	30,2%	30.895	10.505	34,0%	28.638	8.857	30,9%	2.257	1.648	73,0%
2006	571.892	303.119	53,0%	44.515	12.432	27,9%	40.936	9.709	23,7%	3.579	2.723	76,1%
2007	483.867	235.760	48,7%	51.453	17.490	34,0%	47.460	14.437	30,4%	3.993	3.053	76,5%
2008	446.454	215.722	48,3%	54.453	20.087	36,9%	50.069	16.897	33,7%	4.384	3.190	72,8%
2009	467.313	233.935	50,1%	57.501	20.905	36,4%	52.724	17.143	32,5%	4.777	3.762	78,8%
Oberste Bundesbehörden												
2004	19.034	9.178	48,2%	6.134	2.194	35,8%	5.777	1.892	32,8%	357	302	84,6%
2005	15.457	7.694	49,8%	5.174	1.956	37,8%	4.817	1.666	34,6%	357	290	81,2%
2006	14.930	7.588	50,8%	4.778	1.963	41,1%	4.324	1.613	37,3%	454	350	77,1%
2007	18.275	9.113	49,9%	6.055	2.422	40,0%	5.548	2.005	36,1%	507	417	82,2%
2008	20.459	10.032	49,0%	7.195	2.814	39,1%	6.634	2.447	36,9%	561	367	65,4%
2009	24.501	13.500	55,1%	8.348	3.759	45,0%	7.463	3.047	40,8%	885	712	80,5%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	144.821	44.105	30,5%	14.588	4.015	27,5%	13.720	3.387	24,7%	868	628	72,4%
2005	167.893	49.241	29,3%	12.934	4.286	33,1%	11.984	3.607	30,1%	950	679	71,5%
2006	153.933	41.641	27,1%	15.122	4.100	27,1%	14.117	3.335	23,6%	1.005	765	76,1%
2007	175.155	49.526	28,3%	17.116	5.174	30,2%	15.815	4.268	27,0%	1.301	906	69,6%
2008	164.934	48.771	29,6%	16.847	5.458	32,4%	15.447	4.434	28,7%	1.400	1.024	73,1%
2009	157.580	52.390	33,2%	18.139	5.894	32,5%	16.847	4.856	28,8%	1.292	1.038	80,3%
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	261.088	160.779	61,6%	19.491	6.206	31,8%	17.545	4.920	28,0%	1.946	1.286	66,1%
2005	167.746	49.218	29,3%	12.787	4.263	33,3%	11.837	3.584	30,3%	950	679	71,5%
2006	403.029	253.890	63,0%	24.615	6.369	25,9%	22.495	4.761	21,2%	2.120	1.608	75,8%
2007	290.437	177.121	61,0%	28.282	9.894	35,0%	26.097	8.164	31,3%	2.185	1.730	79,2%
2008	261.061	156.919	60,1%	30.411	11.815	38,9%	27.988	10.016	35,8%	2.423	1.799	74,2%
2009	285.232	168.045	58,9%	31.014	11.252	36,3%	28.414	9.240	32,5%	2.600	2.012	77,4%

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im gehobenen Dienst

	gehobener Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Bundесdienst insgesamt												
2004	179.449	79.633	44,4%		161.353	65.618	40,7%		18.096	14.015	77,4%	
2005	122.258	37.712	30,8%		115.974	32.392	27,9%		6.284	5.320	84,7%	
2006	273.304	136.782	50,0%		238.443	106.105	44,5%		34.861	30.677	88,0%	
2007	230.870	111.954	48,5%		206.072	90.206	43,8%		24.798	21.748	87,7%	
2008	210.909	102.194	48,5%		185.901	80.358	43,2%		25.008	21.836	87,3%	
2009	242.492	124.544	51,4%		212.268	97.918	46,1%		30.224	26.626	88,1%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	6.513	2.890	44,4%		5.957	2.397	40,2%		556	493	88,7%	
2005	5.500	2.686	48,8%		5.142	2.282	44,4%		358	404	112,8%	
2006	5.300	2.638	49,8%		4.658	2.128	45,7%		642	510	79,4%	
2007	6.220	3.156	50,7%		5.540	2.560	46,2%		680	596	87,6%	
2008	6.920	3.432	49,6%		6.248	2.868	45,9%		672	564	83,9%	
2009	7.982	4.434	55,5%		7.047	3.689	52,3%		935	745	79,7%	
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	54.767	15.922	29,1%		51.976	13.614	26,2%		2.791	2.308	82,7%	
2005	58.379	17.513	30,0%		55.416	15.055	27,2%		2.963	2.458	83,0%	
2006	53.456	15.942	29,8%		50.245	13.179	26,2%		3.211	2.763	86,0%	
2007	64.161	18.910	29,5%		60.639	16.080	26,5%		3.522	2.830	80,4%	
2008	61.154	18.932	31,0%		57.302	15.801	27,6%		3.852	3.131	81,3%	
2009	60.318	20.816	34,5%		55.735	16.997	30,5%		4.583	3.819	83,3%	
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	118.169	60.821	51,5%		103.420	49.607	48,0%		14.749	11.214	76,0%	
2005	58.379	17.513	30,0%		55.416	15.055	27,2%		2.963	2.458	83,0%	
2006	214.548	118.202	55,1%		183.540	90.798	49,5%		31.008	27.404	88,4%	
2007	160.489	89.888	56,0%		139.893	71.566	51,2%		20.596	18.322	89,0%	
2008	142.835	79.830	55,9%		122.351	61.689	50,4%		20.484	18.141	88,6%	
2009	174.192	99.294	57,0%		149.486	77.232	51,7%		24.706	22.062	89,3%	

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im mittleren und einfachen Dienst

	mittlerer und einfacher Dienst				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	
Bundесdienst insgesamt												
2004	205.281	122.014	59,4%		179.403	97.862	54,5%		25.878	24.152	93,3%	
2005	197.943	57.936	29,3%		187.824	48.719	25,9%		10.119	9.217	91,1%	
2006	254.073	153.905	60,6%		206.895	108.824	52,6%		47.178	45.081	95,6%	
2007	201.544	106.316	52,8%		173.670	79.915	46,0%		27.874	26.401	94,7%	
2008	181.092	93.441	51,6%		156.154	69.923	44,8%		24.938	23.518	94,3%	
2009	167.320	88.486	52,9%		144.986	67.584	46,6%		22.334	20.902	93,6%	
Oberste Bundesbehörden												
2004	6.387	4.094	64,1%		5.610	3.347	59,7%		777	747	96,1%	
2005	4.783	3.052	63,8%		4.182	2.477	59,2%		601	575	95,7%	
2006	4.852	2.987	61,6%		4.170	2.396	57,5%		682	591	86,7%	
2007	6.000	3.535	58,9%		5.311	2.881	54,2%		689	654	94,9%	
2008	6.344	3.786	59,7%		5.623	3.119	55,5%		721	667	92,5%	
2009	8.171	5.307	64,9%		7.238	4.466	61,7%		933	841	90,1%	
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
2004	75.466	24.168	32,0%		71.235	20.413	28,7%		4.231	3.755	88,7%	
2005	96.580	27.442	28,4%		91.821	23.121	25,2%		4.759	4.321	90,8%	
2006	85.355	21.599	25,3%		81.159	17.792	21,9%		4.196	3.807	90,7%	
2007	93.878	25.442	27,1%		89.123	21.159	23,7%		4.755	4.283	90,1%	
2008	86.933	24.381	28,0%		81.929	19.836	24,2%		5.004	4.545	90,8%	
2009	79.123	25.680	32,5%		74.073	21.058	28,4%		5.050	4.622	91,5%	
Mittelbarer Bundesdienst												
2004	123.428	93.752	76,0%		102.558	74.102	72,3%		20.870	19.650	94,2%	
2005	96.580	27.442	28,4%		91.821	23.121	25,2%		4.759	4.321	90,8%	
2006	163.866	129.319	78,9%		121.566	88.636	72,9%		42.300	40.683	96,2%	
2007	101.666	77.339	76,1%		79.236	55.875	70,5%		22.430	21.464	95,7%	
2008	87.815	65.274	74,3%		68.602	46.968	68,5%		19.213	18.306	95,3%	
2009	80.026	57.499	71,9%		63.675	42.060	66,1%		16.351	15.439	94,4%	

7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Bundesdienst

Tabelle 7.7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch familienbedingt Beurlaubte

	insgesamt			Anteil aller familienbedingt Beurlaubter	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Oberste Bundesbehörden													
2004	28	25	89,3%	4,7%	16	13	81,3%	10	10	100,0%	2	2	100,0%
2005	51	45	88,2%	10,0%	24	19	79,2%	20	19	95,0%	7	7	100,0%
2006	43	34	79,1%	6,9%	19	16	84,2%	14	9	64,3%	10	9	90,0%
2007	48	30	62,5%	9,0%	22	15	68,2%	21	11	52,4%	5	4	80,0%
2008	76	65	85,5%	12,6%	31	24	77,4%	27	25	92,6%	18	16	88,9%
2009	132	70	53,0%	18,3%	85	34	40,0%	34	24	70,6%	13	12	92,3%
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte													
2004	210	199	94,8%	5,6%	12	11	91,7%	27	24	88,9%	171	164	95,9%
2005	219	196	89,5%	6,6%	10	6	60,0%	47	38	80,9%	162	152	93,8%
2006	147	142	96,6%	4,9%	4	2	50,0%	24	23	95,8%	119	117	98,3%
2007	186	167	89,8%	6,5%	13	10	76,9%	34	29	85,3%	139	128	92,1%
2008	164	144	87,8%	5,2%	17	14	82,4%	35	22	62,9%	112	108	96,4%
2009	317	137	43,2%	9,8%	65	30	46,2%	118	59	50,0%	134	48	35,8%
Mittelbarer Bundesdienst													
2006	1.614	1.500	92,9%	15,6%	31	23	74,2%	808	770	95,3%	775	707	91,2%
2007	1.201	1.105	92,0%	12,4%	38	34	89,5%	700	646	92,3%	463	425	91,8%
2008	1.077	884	82,1%	11,2%	82	62	75,6%	873	708	81,1%	122	114	93,4%
2009	1.237	931	75,3%	12,8%	76	44	57,9%	850	629	74,0%	311	258	83,0%

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen im Bundesdienst

Tabelle 8.1 Bewerbungen und Einstellungen im Bundesdienst insgesamt

	Bewerbungen											
	insgesamt			höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesdienst insgesamt												
2004	316.103	171.358	54,2%	72.833	30.681	42,1%	81.567	34.962	42,9%	146.496	96.384	65,8%
2005	247.153	130.641	52,9%	61.911	26.114	42,2%	70.387	33.126	47,1%	108.542	67.494	62,2%
2006	249.786	135.503	54,2%	48.423	20.159	41,6%	78.568	38.947	49,6%	122.795	76.397	62,2%
2007	265.771	146.354	55,1%	56.574	25.771	45,6%	87.940	46.534	52,9%	121.257	74.049	61,1%
2008	263.960	145.326	55,1%	54.951	24.200	44,0%	90.111	45.821	50,8%	118.898	75.305	63,3%
2009	317.779	174.431	54,9%	64.770	29.491	45,5%	110.491	58.727	53,2%	142.518	86.213	60,5%

	Einstellungen											
	insgesamt			höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesdienst insgesamt												
2004	14.766	8.624	58,4%	2.314	996	43,0%	4.448	2.445	55,0%	7.380	4.776	64,7%
2005	16.953	10.092	59,5%	2.705	1.065	39,4%	6.330	3.725	58,8%	7.238	4.850	67,0%
2006	21.650	14.120	65,2%	2.178	874	40,1%	8.560	5.262	61,5%	10.912	7.984	73,2%
2007	22.455	13.959	62,2%	2.659	1.210	45,5%	9.174	5.560	60,6%	10.622	7.189	67,7%
2008	24.284	14.667	60,4%	3.258	1.449	44,5%	8.812	4.871	55,3%	12.214	8.347	68,3%
2009	27.334	17.529	64,1%	3.199	1.481	46,3%	10.649	6.706	63,0%	13.486	9.342	69,3%

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen im Bundesdienst

Tabelle 8.2 Bewerbungen und Einstellungen in den obersten Bundesbehörden

	Bewerbungen									
	insgesamt		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%
2004	36.468	20,035	13.362	6,279	6.662	3,199	13.739	9,843	2.705	714
2005	34.650	18,383	14.781	6,605	7.849	3,852	10.766	7,578	1.254	348
2006	27.595	13,083	8.641	3,703	6.280	2,975	12.674	6,405		
2007	33.724	17,870	16.051	8,007	6.624	3,360	11.049	6,503		
2008	24.954	11,935	11.524	5,396	6.014	2,910	7.416	3,629		
2009	32.375	15,851	14.361	7,185	7.734	3,728	10.280	4,938		

	Einstellungen									
	insgesamt		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%	Frauen und Männer	%
2004	868	506	342	172	222	119	275	207	29	8
2005	727	401	346	175	150	76	211	147	20	3
2006	776	384	362	141	189	105	225	138		
2007	1.031	541	524	240	244	120	263	181		
2008	887	425	422	172	222	113	243	140		
2009	1.002	504	528	250	240	118	234	136		

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen im Bundesdienst

Tabelle 8.3 Bewerbungen und Einstellungen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten

	Bewerbungen											
	insgesamt			höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	132.580	59.304	44,7%	37.069	14.309	38,6%	39.818	13.515	33,9%	53.732	30.955	57,6%
2005	87.120	38.359	44,0%	25.307	10.433	41,2%	27.217	10.310	37,9%	34.596	17.616	50,9%
2006	87.120	38.359	44,0%	25.307	10.433	41,2%	27.217	10.310	37,9%	34.596	17.616	50,9%
2007	94.234	42.326	44,9%	28.754	12.709	44,2%	27.912	12.108	43,4%	37.568	17.509	46,6%
2008	88.628	39.334	44,4%	26.769	11.585	43,3%	27.583	11.173	40,5%	34.276	16.576	48,4%
2009	117.621	51.362	43,7%	33.820	14.818	43,8%	35.444	13.851	39,1%	48.357	22.693	46,9%

	Einstellungen											
	insgesamt			höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	5.006	2.340	46,7%	1.050	411	39,1%	1.456	599	41,1%	2.426	1.293	53,3%
2005	5.521	2.680	48,5%	1.096	421	38,4%	1.560	623	39,9%	2.739	1.564	57,1%
2006	3.491	1.506	43,1%	968	393	40,6%	1.297	592	45,6%	1.226	521	42,5%
2007	5.536	2.597	46,9%	1.327	598	45,1%	1.157	500	43,2%	3.052	1.499	49,1%
2008	6.005	2.817	46,9%	1.459	673	46,1%	1.320	555	42,0%	3.226	1.589	49,3%
2009	6.399	3.064	47,9%	1.628	721	44,3%	1.351	632	46,8%	3.420	1.711	50,0%

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen im Bundesdienst

Tabelle 8.4 Bewerbungen und Einstellungen im mittelbaren Bundesdienst

	Bewerbungen									
	insgesamt		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %
2004	147.055	92.019	22.402	10.093	35.087	18.248	79.025	55.586	10.541	8.092
2005	125.383	73.899	21.823	9.076	35.321	18.964	63.180	42.300	5.059	3.559
2006	135.071	84.061	14.475	6.023	45.071	25.662	75.525	52.376		
2007	137.813	86.158	11.769	5.055	53.404	31.066	72.640	50.037		
2008	150.378	94.057	16.658	7.219	56.514	31.738	77.206	55.100		
2009	167.783	107.218	16.589	7.488	67.313	41.148	83.881	58.582		

	Einstellungen									
	insgesamt		höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst		einfacher Dienst	
	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %	Frauen und Männer	Frauen %
2004	8.892	5.778	922	413	2.770	1.727	4.679	3.276	521	362
2005	10.705	7.011	1.263	469	4.620	3.026	4.288	3.139	534	377
2006	17.383	12.230	848	340	7.074	4.565	9.461	7.325		
2007	15.888	10.821	808	372	7.773	4.940	7.307	5.509		
2008	17.392	11.425	1.377	604	7.270	4.203	8.745	6.618		
2009	19.933	13.961	1.043	510	9.058	5.956	9.832	7.495		

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen Bundesdienst

Tabelle 8.5 Anteile erfolgreicher Bewerbungen im gesamten Bundesdienst und in den obersten Bundesbehörden*

Erfolgsquoten der Bewerbungen									
	Frauen gesamt		Männer gesamt		Frauen hD		Männer hD		
	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen hD	Männer hD	Frauen gD	Männer gD	Frauen mD	Männer mD	
Bundesdienst insgesamt									
2004	5,0%	4,2%	3,2%	3,1%	7,0%	4,3%	5,0%	5,2%	
2005	7,7%	5,9%	4,4%	4,6%	11,2%	7,0%	7,2%	5,8%	
2006	10,4%	6,6%	4,5%	4,6%	13,5%	8,3%	10,5%	6,3%	
2007	9,5%	7,1%	4,7%	4,7%	11,9%	8,7%	9,7%	7,3%	
2008	10,1%	8,1%	5,9%	5,9%	10,6%	8,9%	11,1%	8,9%	
2009	10,0%	6,8%	4,9%	4,9%	11,4%	7,6%	10,8%	7,4%	
Durchschnitt 2004-2009	8,8%	6,5%	4,6%	4,6%	11,0%	7,5%	9,0%	6,8%	

Erfolgsquoten der Bewerbungen									
	Frauen gesamt		Männer gesamt		Frauen hD		Männer hD		
	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen hD	Männer hD	Frauen gD	Männer gD	Frauen mD	Männer mD	
Oberste Bundesbehörden									
2004	2,5%	2,2%	2,7%	2,4%	3,7%	3,0%	2,1%	1,1%	
2005	2,2%	2,0%	2,6%	2,1%	2,0%	1,9%	1,9%	1,9%	
2006	2,9%	2,7%	3,8%	4,5%	3,5%	2,5%	2,2%	1,4%	
2007	3,0%	3,1%	3,0%	3,5%	3,6%	3,8%	2,8%	1,8%	
2008	3,6%	3,5%	3,2%	4,1%	3,9%	3,5%	3,9%	2,7%	
2009	3,2%	3,0%	3,5%	3,9%	3,2%	3,0%	2,8%	1,8%	
Durchschnitt 2004-2009	2,9%	2,8%	3,1%	3,4%	3,3%	3,0%	2,6%	1,8%	

*hD höherer Dienst, gD gehobener Dienst, mD mittlerer Dienst, eD einfacher Dienst

8 Bewerbungen und Einstellungen allgemeiner Stellen im Bundesdienst

Tabelle 8.6 Anteile erfolgreicher Bewerbungen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten sowie im mittelbaren Bundesdienst

Erfolgsquoten der Bewerbungen								
	Frauen gesamt		Männer gesamt		Frauen hD		Männer hD	
	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen hD	Männer hD	Frauen gD	Männer gD	Frauen mD	Männer mD
Nachgeordnete Bundesbehörden und Gerichte								
2004	3,9%	3,6%	2,9%	2,8%	4,4%	3,3%	4,2%	5,0%
2005	7,0%	5,8%	4,0%	4,5%	6,0%	5,5%	8,9%	6,9%
2006	3,9%	4,1%	3,8%	3,9%	5,7%	4,2%	3,0%	9,1%
2007	6,1%	5,7%	4,7%	4,5%	4,1%	4,2%	8,6%	7,7%
2008	7,2%	6,5%	5,8%	5,2%	5,0%	4,7%	9,6%	9,2%
2009	6,0%	5,0%	4,9%	4,8%	4,6%	3,3%	7,5%	6,7%
Durchschnitt 2004-2009	5,7%	5,1%	4,3%	4,3%	5,0%	4,2%	7,0%	7,4%

Erfolgsquoten der Bewerbungen								
	Frauen gesamt		Männer gesamt		Frauen hD		Männer hD	
	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen hD	Männer hD	Frauen gD	Männer gD	Frauen mD	Männer mD
Mittelbarer Bundesdienst								
2004	6,3%	5,7%	4,1%	4,1%	9,5%	6,2%	5,9%	6,0%
2005	9,5%	7,2%	5,2%	6,2%	16,0%	9,7%	7,4%	5,5%
2006	14,5%	10,1%	5,6%	6,0%	17,8%	12,9%	14,0%	9,2%
2007	12,6%	9,8%	7,4%	6,5%	15,9%	12,7%	11,0%	8,0%
2008	12,1%	10,6%	8,4%	8,2%	13,2%	12,4%	12,0%	9,6%
2009	13,0%	9,9%	6,8%	5,9%	14,5%	11,9%	12,8%	9,2%
Durchschnitt 2004-2009	11,3%	8,9%	6,2%	6,2%	14,5%	11,0%	10,5%	7,9%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.1a Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

Bewerbungen

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	1.342	217	16,2%	28	0	0,0%	28	0	0,0%	0	0	
2005	2.268	314	13,8%	21	3	14,3%	21	3	14,3%	0	0	
2006	932	196	21,0%	19	1	5,3%	19	1	5,3%	0	0	
2007	1.896	324	17,1%	31	4	12,9%	31	4	12,9%	0	0	
2008	1.350	245	18,1%	17	0	0,0%	17	0	0,0%	0	0	
2009	1.699	300	17,7%	12	2	16,7%	12	2	16,7%	0	0	

Übertragungen

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	259	54	20,8%	8	0	0,0%	8	0	0,0%	0	0	
2005	274	71	25,9%	10	1	10,0%	10	1	10,0%	0	0	
2006	175	31	17,7%	21	3	14,3%	21	3	14,3%	0	0	
2007	251	45	17,9%	12	2	16,7%	12	2	16,7%	0	0	
2008	236	52	22,0%	13	0	0,0%	13	0	0,0%	0	0	
2009	264	62	23,5%	11	0	0,0%	11	0	0,0%	0	0	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.1b Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

Bewerbungen	Unterabteilungsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	204	31	15,2%	204	31	15,2%	0	0	0	0	0	100%
2005	601	25	4,2%	597	21	3,5%	4	4	4	4	100%	100%
2006	67	13	19,4%	66	12	18,2%	1	1	1	1	100%	100%
2007	290	22	7,6%	290	22	7,6%	0	0	0	0	0	100%
2008	154	18	11,7%	153	17	11,1%	1	1	1	1	100%	100%
2009	238	29	12,2%	237	28	11,8%	1	1	1	1	100%	100%

Übertragungen	Unterabteilungsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	45	7	15,6%	45	7	15,6%	0	0	0	0	0	100%
2005	44	7	15,9%	42	5	11,9%	2	2	2	2	100%	100%
2006	25	1	4,0%	25	1	4,0%	0	0	0	0	0	100%
2007	55	5	9,1%	55	5	9,1%	0	0	0	0	0	100%
2008	31	5	16,1%	31	5	16,1%	0	0	0	0	0	100%
2009	40	3	7,5%	40	3	7,5%	0	0	0	0	0	100%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.1c Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den obersten Bundesbehörden

Bewerbungen	Referatsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	1.110	186	186	16,8%	1094	176	176	16,1%	16	10	10	62,5%
2005	1.646	286	286	17,4%	1603	254	254	15,8%	43	32	32	74,4%
2006	846	182	182	21,5%	830	171	171	20,6%	16	11	11	68,8%
2007	1.575	298	298	18,9%	1556	283	283	18,2%	19	15	15	78,9%
2008	1.179	227	227	19,3%	1148	205	205	17,9%	31	22	22	71,0%
2009	1.449	269	269	18,6%	1431	254	254	17,7%	18	15	15	83,3%

Übertragungen	Referatsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
2004	206	47	47	22,8%	202	43	43	21,3%	4	4	4	100,0%
2005	220	63	63	28,6%	212	56	56	26,4%	8	7	7	87,5%
2006	129	27	27	20,9%	126	24	24	19,0%	3	3	3	100,0%
2007	184	38	38	20,7%	175	30	30	17,1%	9	8	8	88,9%
2008	192	47	47	24,5%	183	40	40	21,9%	9	7	7	77,8%
2009	213	59	59	27,7%	209	56	56	26,8%	4	3	3	75,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.2a Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		%
			%			%			%			%
2004	2.887	651	22,5%	302	58	19,2%	300	56	18,7%	2	2	100,0%
2005	4.630	1516	32,7%	253	38	15,0%	252	38	15,1%	1	0	0,0%
2006	3.015	630	20,9%	61	13	21,3%	59	12	20,3%	2	1	50,0%
2007	1.865	398	21,3%	64	20	31,3%	61	17	27,9%	3	3	100,0%
2008	1.952	485	24,8%	103	36	35,0%	101	35	34,7%	2	1	50,0%
2009	2.902	863	29,7%	85	21	24,7%	81	17	21,0%	4	4	100,0%

Übertragungen höherer Dienst

Übertragungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		%
			%			%			%			%
2004	395	109	27,6%	29	5	17,2%	28	4	14,3%	1	1	100,0%
2005	390	78	20,0%	32	6	18,8%	32	6	18,8%	0	0	
2006	337	68	20,2%	24	3	12,5%	23	3	13,0%	1	0	0,0%
2007	373	108	29,0%	32	12	37,5%	31	11	35,5%	1	1	100,0%
2008	301	88	29,2%	13	5	38,5%	13	5	38,5%	0	0	
2009	436	146	33,5%	21	9	42,9%	20	8	40,0%	1	1	100,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.2b Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
	Frauen und Männer	Frauen			Frauen und Männer	Frauen			Frauen und Männer	Frauen		
2004	18	5	27,8%		18	5	27,8%		0	0		
2005	92	10	10,9%		92	10	10,9%		0	0		
2006	27	4	14,8%		26	3	11,5%		1	1	100,0%	
2007	24	5	20,8%		24	5	20,8%		0	0		
2008	21	12	57,1%		20	11	55,0%		1	1	100,0%	
2009	50	10	20,0%		49	9	18,4%		1	1	100,0%	

Übertragungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
	Frauen und Männer	Frauen			Frauen und Männer	Frauen			Frauen und Männer	Frauen		
2004	7	3	42,9%		7	3	42,9%		0	0		
2005	21	1	4,8%		21	1	4,8%		0	0		
2006	7	1	14,3%		7	1	14,3%		0	0		
2007	7	2	28,6%		7	2	28,6%		0	0		
2008	5	4	80,0%		4	3	75,0%		1	1	100,0%	
2009	8	0	0,0%		8	0	0,0%		0	0		

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.2c Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Abteilungsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
2004	311	52	16,7%	311	52	16,7%	0	0	0	0		
2005	374	59	15,8%	374	59	15,8%	0	0	0	0		
2006	367	117	31,9%	367	117	31,9%	0	0	0	0		
2007	131	26	19,8%	131	26	19,8%	0	0	0	0		
2008	127	28	22,0%	120	22	18,3%	7	6	85,7%			
2009	189	34	18,0%	189	34	18,0%	0	0	0	0		

Übertragungen höherer Dienst

Beamteninnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Abteilungsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
2004	54	14	25,9%	54	14	25,9%	0	0	0	0		
2005	37	5	13,5%	37	5	13,5%	0	0	0	0		
2006	35	6	17,1%	35	6	17,1%	0	0	0	0		
2007	35	7	20,0%	35	7	20,0%	0	0	0	0		
2008	28	5	17,9%	25	2	8,0%	3	3	100,0%			
2009	35	4	11,4%	35	4	11,4%	0	0	0	0		

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.2d Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Unterabteilungs-/Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	462	119	25,8%	461	118	25,6%	1	1	100,0%
2005	318	60	18,9%	318	60	18,9%	0	0	
2006	249	34	13,7%	245	30	12,2%	4	4	100,0%
2007	366	86	23,5%	356	79	22,2%	10	7	70,0%
2008	373	68	18,2%	368	64	17,4%	5	4	80,0%
2009	244	49	20,1%	241	47	19,5%	3	2	66,7%

Übertragungen höherer Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Unterabteilungs-/Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	75	16	21,3%	73	14	19,2%	2	2	100,0%
2005	72	16	22,2%	69	13	18,8%	3	3	100,0%
2006	47	11	23,4%	44	8	18,2%	3	3	100,0%
2007	71	21	29,6%	59	10	16,9%	12	11	91,7%
2008	77	19	24,7%	74	16	21,6%	3	3	100,0%
2009	49	8	16,3%	49	8	16,3%	0	0	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.2e Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst	Referats-/Dezernatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	1.794	417	23,2%	1.771	397	22,4%	23	20	87,0%
2005	3.593	1349	37,5%	3.565	1.327	37,2%	28	22	78,6%
2006	2.311	462	20,0%	2.303	455	19,8%	8	7	87,5%
2007	1.280	261	20,4%	1.243	228	18,3%	37	33	89,2%
2008	1.328	341	25,7%	1.316	330	25,1%	12	11	91,7%
2009	2.334	749	32,1%	2.229	663	29,7%	105	86	81,9%

Übertragungen höherer Dienst	Referats-/Dezernatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	230	71	30,9%	223	64	28,7%	7	7	100,0%
2005	228	50	21,9%	218	43	19,7%	10	7	70,0%
2006	224	47	21,0%	215	39	18,1%	9	8	88,9%
2007	228	66	28,9%	218	57	26,1%	10	9	90,0%
2008	178	55	30,9%	175	53	30,3%	3	2	66,7%
2009	323	125	38,7%	292	96	32,9%	31	29	93,5%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.3a Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

Bewerbungen gehobener Dienst		alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%
		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	2004	4.469	939	21,0%	359	50	13,9%	41	350	11,7%	9	9	100,0%
	2005	2.131	478	22,4%	295	59	20,0%	51	287	17,8%	8	8	100,0%
	2006	2.315	485	21,0%	479	225	47,0%	205	456	45,0%	23	20	87,0%
	2007	2.338	645	27,6%	134	30	22,4%	20	124	16,1%	10	10	100,0%
	2008	3.368	955	28,4%	1.819	490	26,9%	438	1762	24,9%	57	52	91,2%
	2009	3.104	850	27,4%	333	167	50,2%	136	302	45,0%	31	31	100,0%

Übertragungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%
		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
		494	118	23,9%	44	11	25,0%	9	42	21,4%	2	2	100,0%
		337	88	26,1%	42	12	28,6%	8	38	21,1%	4	4	100,0%
		336	66	19,6%	50	19	38,0%	16	46	34,8%	4	3	75,0%
		385	97	25,2%	29	7	24,1%	4	26	15,4%	3	3	100,0%
		269	87	32,3%	60	24	40,0%	21	57	36,8%	3	3	100,0%
		494	135	27,3%	84	53	63,1%	51	82	62,2%	2	2	100,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.3b Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

Bewerbungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
	2004	138	38	27,5%	130	30	23,1%	8	100,0%
2005	59	16	27,1%	51	10	19,6%	8	6	75,0%
2006	27	6	22,2%	26	5	19,2%	1	1	100,0%
2007	100	23	23,0%	98	21	21,4%	2	2	100,0%
2008	14	0	0,0%	14	0	0,0%	0	0	
2009	113	11	9,7%	113	11	9,7%	0	0	

Übertragungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
	2004	24	6	25,0%	23	5	21,7%	1	100,0%
2005	15	4	26,7%	14	4	28,6%	1	0	0,0%
2006	7	2	28,6%	6	1	16,7%	1	1	100,0%
2007	14	3	21,4%	12	1	8,3%	2	2	100,0%
2008	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	
2009	8	1	12,5%	8	1	12,5%	0	0	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.3c Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten - gehobener Dienst

Bewerbungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	3.972	851	21,4%	3.888	771	19,8%	84	80	95,2%
2005	1.777	403	22,7%	1.711	342	20,0%	66	61	92,4%
2006	1.693	254	15,0%	1.666	236	14,2%	27	18	66,7%
2007	2.104	592	28,1%	2.079	569	27,4%	25	23	92,0%
2008	1.535	465	30,3%	1.486	416	28,0%	49	49	100,0%
2009	2.658	672	25,3%	2.555	580	22,7%	103	92	89,3%

Übertragungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	426	101	23,7%	410	85	20,7%	16	16	100,0%
2005	280	72	25,7%	265	60	22,6%	15	12	80,0%
2006	279	45	16,1%	269	40	14,9%	10	5	50,0%
2007	342	87	25,4%	335	80	23,9%	7	7	100,0%
2008	208	63	30,3%	199	54	27,1%	9	9	100,0%
2009	402	81	20,1%	386	65	16,8%	16	16	100,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.4a Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen
			%			%			%			%
2004	2.610	865	33,1%	271	48	17,7%	268	48	17,9%	3	0	0,0%
2005	3.443	1.342	39,0%	446	142	31,8%	444	140	31,5%	2	2	100,0%
2006	3.222	830	25,8%	1.125	284	25,2%	1.094	270	24,7%	31	14	45,2%
2007	3.159	930	29,4%	1.032	272	26,4%	1.006	261	25,9%	26	11	42,3%
2008	2.590	577	22,3%	183	31	16,9%	183	31	16,9%	0	0	
2009	2.625	944	36,0%	79	17	21,5%	78	17	21,8%	1	0	0,0%

Übertragungen höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen	Frauen und Männer		Frauen
			%			%			%			%
2004	419	136	32,5%	72	22	30,6%	72	22	30,6%	0	0	
2005	628	159	25,3%	34	13	38,2%	31	10	32,3%	3	3	100,0%
2006	544	164	30,1%	126	34	27,0%	123	33	26,8%	3	1	
2007	1.070	193	18,0%	146	49	33,6%	145	48	33,1%	1	1	100,0%
2008	549	134	24,4%	45	9	20,0%	45	9	20,0%	0	0	
2009	502	165	32,9%	25	8	32,0%	24	8	33,3%	1	0	0,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.4b Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst									
	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	163	53	32,5%	163	53	32,5%	0	0	
2005	563	319	56,7%	561	317	56,5%	2	2	100,0%
2006	62	10	16,1%	62	10	16,1%	0	0	
2007	60	9	15,0%	60	9	15,0%	0	0	
2008	84	9	10,7%	84	9	10,7%	0	0	
2009	45	3	6,7%	45	3	6,7%	0	0	

Übertragungen höherer Dienst									
	Stellvertretung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	15	7	46,7%	15	7	46,7%	0	0	
2005	13	2	15,4%	13	2	15,4%	0	0	
2006	20	5	25,0%	20	5	25,0%	0	0	
2007	28	9	32,1%	28	9	32,1%	0	0	
2008	14	2	14,3%	14	2	14,3%	0	0	
2009	16	2	12,5%	16	2	12,5%	0	0	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.4c Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Direktion			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	0	0							
2007	62	14	22,6%	62	14	22,6%	0	0	
2008	11	5	45,5%	11	5	45,5%	0	0	
2009	10	3	30,0%	10	3	30,0%	0	0	

Übertragungen höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Direktion			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	2	0	0,0%	2	0	0,0%	0	0	
2007	3	0	0,0%	3	0	0,0%	0	0	
2008	5	1	20,0%	5	1	20,0%	0	0	
2009	3	0	0,0%	3	0	0,0%	0	0	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.4d Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst

	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	396	102	25,8%	396	102	25,8%	0	0	
2005	589	221	37,5%	586	219	37,4%	3	2	66,7%
2006	469	103	22,0%	467	101	21,6%	2	2	100,0%
2007	241	89	36,9%	238	87	36,6%	3	2	66,7%
2008	527	157	29,8%	521	155	29,8%	6	2	33,3%
2009	469	157	33,5%	469	157	33,5%	0	0	

Übertragungen höherer Dienst

	Abteilungsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	78	14	17,9%	78	14	17,9%	0	0	
2005	117	22	18,8%	116	22	19,0%	1	0	0,0%
2006	82	22	26,8%	82	22	26,8%	0	0	
2007	78	24	30,8%	76	22	28,9%	2	2	100,0%
2008	109	34	31,2%	107	33	30,8%	2	1	50,0%
2009	66	16	24,2%	65	15	23,1%	1	1	100,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.4e Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst		Referatsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
		Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
2004													
2005													
2006		227		74	32,6%	225		72	32,0%	2		2	100,0%
2007		576		239	41,5%	567		230	40,6%	9		9	100,0%
2008		553		186	33,6%	548		181	33,0%	5		5	100,0%
2009		487		193	39,6%	482		190	39,4%	5		3	60,0%

Übertragungen höherer Dienst		Referatsleitung				Vollzeit				Teilzeit			
		Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%	Frauen und Männer		Frauen	%
2004													
2005													
2006		53		16	30,2%	52		15	28,8%	1		1	100,0%
2007		121		44	36,4%	118		41	34,7%	3		3	100,0%
2008		85		28	32,9%	84		27	32,1%	1		1	100,0%
2009		69		25	36,2%	68		25	36,8%	1		0	0,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.4f Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst – höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst

	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	729	328	45,0%	720	319	44,3%	9	9	100,0%
2005	753	346	45,9%	728	326	44,8%	25	20	80,0%
2006	716	271	37,8%	685	245	35,8%	31	26	83,9%
2007	703	152	21,6%	699	148	21,2%	4	4	100,0%
2008	825	280	33,9%	798	258	32,3%	27	22	81,5%
2009	698	222	31,8%	693	217	31,3%	5	5	100,0%

Übertragungen höherer Dienst

	Sachgebietsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	87	35	40,2%	85	33	38,8%	2	2	100,0%
2005	166	63	38,0%	159	56	35,2%	7	7	100,0%
2006	147	58	39,5%	134	46	34,3%	13	12	92,3%
2007	229	48	21,0%	225	44	19,6%	4	4	100,0%
2008	224	63	28,1%	221	61	27,6%	3	2	66,7%
2009	210	72	34,3%	207	69	33,3%	3	3	100,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.4g Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - höherer Dienst

Bewerbungen höherer Dienst		Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%
		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	2004	1.051	334	31,8%	1.046	329	31,5%	5	5	100,0%
	2005	1.092	314	28,8%	1.087	312	28,7%	5	2	40,0%
	2006	623	162	26,0%	622	161	25,9%	1	1	100,0%
	2007	485	155	32,0%	480	152	31,7%	5	3	60,0%
	2008	407	100	24,6%	398	91	22,9%	9	9	100,0%
	2009	837	349	41,7%	821	333	40,6%	16	16	100,0%

Übertragungen höherer Dienst		Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%	Frauen und Männer		%
		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	2004	167	58	34,7%	165	57	34,5%	2	1	50,0%
	2005	298	59	19,8%	297	59	19,9%	1	0	0,0%
	2006	114	29	25,4%	113	28	24,8%	1	1	100,0%
	2007	465	19	4,1%	463	18	3,9%	2	1	50,0%
	2008	67	26	38,8%	63	22	34,9%	4	4	100,0%
	2009	113	42	37,2%	108	37	34,3%	5	5	100,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.5a Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

[illegible]

Übertragungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		alle Funktionen			Dienststellenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	558	241	43,2%										
2005	769	340	44,2%										
2006	770	333	43,2%	140	61	43,6%	133	54	40,6%	7	7	100,0%	
2007	1.087	440	40,5%	226	90	39,8%	212	77	36,3%	14	13	92,9%	
2008	1.168	464	39,7%	183	61	33,3%	174	54	31,0%	9	7	77,8%	
2009	1 184	574	48 5%	385	199	51 7%	346	162	46 8%	39	37	94 9%	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.5b Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

Bewerbungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	207	65	31,4%	207	65	31,4%	0	0	
2007	277	92	33,2%	274	89	32,5%	3	3	100,0%
2008	224	40	17,9%	224	40	17,9%	0	0	
2009	206	52	25,2%	206	52	25,2%	0	0	

Übertragungen gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Referatsleitung			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004									
2005									
2006	15	3	20,0%	15	3	20,0%	0	0	
2007	41	16	39,0%	41	16	39,0%	0	0	
2008	50	16	32,0%	50	16	32,0%	0	0	
2009	40	7	17,5%	40	7	17,5%	0	0	

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.5c Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

Bewerbungen gehobener Dienst

	Sachgebietsleitung				Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	1.336	492	36,8%		1.324	483	36,5%	12	9	75,0%
2005	835	231	27,7%		831	229	27,6%	4	2	50,0%
2006	757	308	40,7%		751	302	40,2%	6	6	100,0%
2007	1.915	499	26,1%		1.721	399	23,2%	194	100	51,5%
2008	1.540	328	21,3%		1.464	295	20,2%	76	33	43,4%
2009	724	299	41,3%		702	284	40,5%	22	15	68,2%

Übertragungen gehobener Dienst

	Sachgebietsleitung				Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen und Männer	Frauen	%		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
2004	213	74	34,7%		205	67	32,7%	8	7	87,5%
2005	181	60	33,1%		178	58	32,6%	3	2	66,7%
2006	126	56	44,4%		124	54	43,5%	2	2	100,0%
2007	303	85	28,1%		279	71	25,4%	24	14	58,3%
2008	261	78	29,9%		252	71	28,2%	9	7	77,8%
2009	124	35	28,2%		119	31	26,1%	5	4	80,0%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst
Tabelle 9.5d Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im mittelbaren Bundesdienst - gehobener Dienst

		Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bewerbungen gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	2004	2.405	1.051	43,7%	2.265	922	40,7%	140	129	92,1%
	2005	3.079	1.336	43,4%	2.910	1.185	40,7%	169	151	89,3%
	2006	1.938	764	39,4%	1.910	738	38,6%	28	26	92,9%
	2007	2.096	964	46,0%	2.036	918	45,1%	60	46	76,7%
	2008	3.379	1.479	43,8%	3.233	1.363	42,2%	146	116	79,5%
	2009	2.880	1.475	51,2%	2.801	1.410	50,3%	79	65	82,3%

		Gruppenleitung			Vollzeit			Teilzeit		
		Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Übertragungen gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	2004	345	167	48,4%	328	151	46,0%	17	16	94,1%
	2005	588	280	47,6%	550	244	44,4%	38	36	94,7%
	2006	489	213	43,6%	479	205	42,8%	10	8	80,0%
	2007	517	249	48,2%	497	233	46,9%	20	16	80,0%
	2008	674	309	45,8%	649	287	44,2%	25	22	88,0%
	2009	635	333	52,4%	602	305	50,7%	33	28	84,8%

9 Bewerbungen und Übertragungen von leitenden Funktionen im Bundesdienst

Tabelle 9.6 Erfolgchancen bei Bewerbungen um Leitungsfunktionen im Vergleich

Erfolgchancen der Bewerbungen auf Leitungsfunktionen insgesamt im Vergleich

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen		Männer	
Oberste Bundesbehörden	2004	24,9%	18,2%	
	2005	22,6%	10,4%	
	2006	15,8%	19,6%	
	2007	13,9%	13,1%	
	2008	21,2%	16,7%	
	2009	20,7%	14,4%	
	Durchschnitt 2004-2009	19,8%	15,4%	
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Nachgeordnete Bundesbehörden und Gerichte	2004	14,3%	11,5%	
	2005	8,3%	11,8%	
	2006	12,0%	12,8%	
	2007	19,7%	17,5%	
	2008	12,2%	10,2%	
	2009	16,4%	15,1%	
	Durchschnitt 2004-2009	13,8%	13,1%	
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Mittelbarer Bundesdienst	2004	15,7%	15,2%	
	2005	17,2%	20,2%	
	2006	20,2%	17,1%	
	2007	20,9%	26,5%	
	2008	22,0%	18,4%	
	2009	17,0%	18,3%	
	Durchschnitt 2004-2009	18,8%	19,3%	

Anteil der Frauen und Männer der betroffenen Laufbahnen, die sich auf eine Leitungsfunktion bewerben (oberste Bundesbehörden höherer Dienst; nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte sowie mittelbarer Bundesdienst höherer und gehobener Dienst zusammen)

Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Frauen		Männer	
Oberste Bundesbehörden	2004	10,2%	21,6%	
	2005	14,0%	38,1%	
	2006	8,1%	14,3%	
	2007	12,8%	31,4%	
	2008	9,3%	21,9%	
	2009	10,8%	27,9%	
	Durchschnitt 2004-2009	10,9%	25,9%	
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Nachgeordnete Bundesbehörden und Gerichte	2004	7,9%	11,6%	
	2005	9,9%	9,8%	
	2006	5,0%	8,1%	
	2007	4,4%	6,0%	
	2008	5,9%	7,5%	
	2009	6,7%	8,1%	
	Durchschnitt 2004-2009	6,7%	8,5%	
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Mittelbarer Bundesdienst	2004	4,6%	7,3%	
	2005	5,3%	8,0%	
	2006	3,9%	8,6%	
	2007	4,3%	9,6%	
	2008	3,8%	10,1%	
	2009	5,6%	8,5%	
	Durchschnitt 2004-2008	4,6%	8,7%	

10 Beurteilungen und Spitzennoten im Bundesdienst

Tabelle 10.1 Beurteilungen und Spitzennoten der Beamtinnen und Beamten in den obersten Bundesbehörden

	2004						2005						2006						2007					
	Beurteilungen			Frauenanteil an Spitzennoten			Beurteilungen			Frauenanteil an Spitzennoten			Beurteilungen			Frauenanteil an Spitzennoten			Beurteilungen			Frauenanteil an Spitzennoten		
	VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ	
Höherer Dienst	23,0%	80,2%		22,9%	85,7%		27,4%	80,0%		27,5%	85,0%		26,5%	84,9%		30,7%	80,3%		30,7%	80,3%		28,8%	82,8%	
Gehobener Dienst	36,6%	79,9%		36,3%	84,3%		37,1%	83,3%		35,9%	83,3%		45,8%	81,2%		36,3%	79,1%		36,3%	79,1%		38,3%	80,4%	
Mittlerer Dienst	23,9%	96,9%		32,0%	100,0%		29,3%	80,5%		29,4%	100,0%		30,4%	91,7%		27,5%	89,7%		27,5%	89,7%		23,1%	95,2%	
Einfacher Dienst	9,4%	11,2%					21,7%	100,0%		24,7%			26,1%	100,0%		20,8%	70,0%		20,8%	70,0%		26,1%	100,0%	

	2008						2009					
	Beurteilungen			Frauenanteil an Spitzennoten			Beurteilungen			Frauenanteil an Spitzennoten		
	VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ		VZ	TZ	
Höherer Dienst	31,9%	73,5%		29,0%	70,1%		30,3%	82,4%		33,5%	82,1%	
Gehobener Dienst	41,1%	70,5%		37,4%	76,1%		45,0%	83,9%		37,8%	86,0%	
Mittlerer Dienst	38,5%	75,7%		34,3%	75,0%		26,8%	80,6%		33,2%	100,0%	
Einfacher Dienst	24,6%	50,0%		16,7%	100,0%		26,8%	80,6%		80,6%	100,0%	

10 Beurteilungen und Spitzennoten im Bundesdienst

Tabelle 10.2 Beurteilungen und Spitzennoten der Beamtinnen und Beamten in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten

	2004				2005				2006				2007			
	Beurteilungen an Frauenanteil an		Spitzennoten Frauenanteil an		Beurteilungen an Frauenanteil an		Spitzennoten Frauenanteil an		Beurteilungen an Frauenanteil an		Spitzennoten Frauenanteil an		Beurteilungen an Frauenanteil an		Spitzennoten Frauenanteil an	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Höherer Dienst	18,6%	77,0%	18,5%	75,9%	20,2%	77,0%	20,2%	75,0%	18,9%	78,3%	19,2%	83,5%	19,7%	79,1%	23,2%	72,5%
Gehobener Dienst	15,8%	86,7%	16,2%	84,8%	19,7%	80,3%	20,8%	87,7%	30,8%	89,2%	31,4%	89,3%	20,0%	88,2%	20,8%	92,3%
Mittlerer Dienst	10,8%	50,1%	8,1%	70,6%	18,0%	87,0%	16,0%	87,7%	15,8%	70,5%	15,1%	70,8%	13,8%	79,4%	11,3%	75,2%
Einfacher Dienst	30,3%	78,2%	27,9%	75,0%	14,4%	75,0%	13,8%	83,3%	27,8%	65,7%	28,4%	76,5%	11,3%	60,0%	10,0%	100,0%

	2008				2009			
	Beurteilungen an Frauenanteil an		Spitzennoten Frauenanteil an		Beurteilungen an Frauenanteil an		Spitzennoten Frauenanteil an	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Höherer Dienst	22,3%	78,8%	21,8%	77,9%	22,8%	72,5%	25,0%	83,2%
Gehobener Dienst	21,3%	83,2%	20,0%	83,8%	20,5%	81,7%	21,6%	83,2%
Mittlerer Dienst	19,9%	88,5%	19,6%	91,6%	15,7%	74,3%	13,6%	73,8%
Einfacher Dienst	11,8%	88,0%	10,4%	100,0%	24,1%	77,8%	25,9%	58,3%

10 Beurteilungen und Spitzennoten im Bundesdienst

Tabelle 10.3 Beurteilungen und Spitzennoten der Beamtinnen und Beamten im mittelbaren Bundesdienst

	2004						2005						2006						2007					
	Beurteilungen an Frauenanteil an			Spitzennoten Frauenanteil an			Beurteilungen an Frauenanteil an			Spitzennoten Frauenanteil an			Beurteilungen an Frauenanteil an			Spitzennoten Frauenanteil an			Beurteilungen an Frauenanteil an			Spitzennoten Frauenanteil an		
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Höherer Dienst	23,1%	78,2%	23,2%	79,5%	26,7%	80,9%	27,2%	76,2%	27,2%	80,9%	27,2%	76,2%	23,2%	80,8%	27,0%	83,7%	24,6%	76,3%	25,1%	83,8%	24,6%	76,3%	25,1%	83,8%
Gehobener Dienst	39,7%	90,8%	39,2%	88,4%	47,9%	89,2%	45,2%	88,2%	45,2%	89,2%	45,2%	88,2%	44,5%	87,5%	42,5%	87,3%	42,7%	86,4%	42,9%	84,9%	42,7%	86,4%	42,9%	84,9%
Mittlerer Dienst	11,0%	72,7%	9,8%	75,0%	14,5%	60,5%	9,4%	50,0%	9,4%	60,5%	9,4%	50,0%	12,3%	59,0%	14,5%	63,2%	42,4%	79,8%	39,4%	83,6%	42,4%	79,8%	39,4%	83,6%
Einfacher Dienst	1,4%		3,8%		2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	25,0%	6,7%	0,0%	20,8%	66,7%	40,0%		20,8%	66,7%	40,0%	

	2008						2009					
	Beurteilungen an Frauenanteil an			Spitzennoten Frauenanteil an			Beurteilungen an Frauenanteil an			Spitzennoten Frauenanteil an		
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Höherer Dienst	22,9%	81,0%	20,5%	76,9%	24,9%	80,7%	23,3%	75,5%	23,3%	75,5%	23,3%	75,5%
Gehobener Dienst	45,4%	90,6%	43,2%	91,6%	41,8%	87,7%	38,3%	85,6%	38,3%	85,6%	38,3%	85,6%
Mittlerer Dienst	16,1%	77,8%	22,8%	91,7%	28,7%	85,9%	34,9%	92,2%	34,9%	92,2%	34,9%	92,2%
Einfacher Dienst					8,8%	100,0%	25,0%	100,0%	25,0%	100,0%	25,0%	100,0%

10 Beurteilungen und Spitzennoten im Bundesdienst

Tabelle 10.5 Beurteilungen und Spitzennoten nach Beschäftigungsverhältnis in den nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten

	2004				2005				2006				2007			
	Frauenanteil an Beurteilungen		Frauenanteil an Spitzennoten		Frauenanteil an Beurteilungen		Frauenanteil an Spitzennoten		Frauenanteil an Beurteilungen		Frauenanteil an Spitzennoten		Frauenanteil an Beurteilungen		Frauenanteil an Spitzennoten	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
Beamtinnen und Beamte	12,8%	70,0%	11,3%	78,8%			18,5%	83,9%	17,5%	87,0%	20,4%	77,0%	16,5%	83,5%	16,2%	85,1%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ab 2006)											50,2%	93,8%	70,7%	97,5%	70,5%	99,2%
Angestellte (bis 2005)	67,6%	100,0%	55,7%	100,0%			57,6%	95,3%	63,2%	98,0%						
Arbeiterinnen und Arbeiter (bis 2005)	33,3%		33,3%				20,8%	100,0%	15,0%	100,0%						

[illegible]

10 Beurteilungen und Spitzennoten im Bundesdienst

Tabelle 10.7 Beurteilungen und Spitzennoten nach Beschäftigungsverhältnis in den Betriebskrankenkassen

[illegible][illegible]

11 Übertragungen von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.1 Zeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2009

	Bundesdienst insgesamt	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	Mittelbarer Bundesdienst
Übertragungen von Leitungsfunktionen insgesamt	6.633	554	1.672	4.407
davon an Frauen	2.455	128	505	1.822
	37,0%	23,1%	30,2%	41,3%
Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit	398	14	98	286
davon an Frauen	349	10	91	248
	87,7%	71,4%	92,9%	86,7%
Teilzeitanteil an übertragenen Leitungsfunktionen	6,0%	2,5%	5,9%	6,5%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung	3.753	290	742	2.721
davon an Frauen	1.373	66	224	1.083
	36,6%	22,8%	30,2%	39,8%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung in Teilzeit	256	10	48	198
davon an Frauen	220	7	43	170
	85,9%	70,0%	89,6%	85,9%
Teilzeitanteil an ohne Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	6,8%	3,4%	6,5%	7,3%
Anteil ohne Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	56,6%	52,3%	44,4%	61,7%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung	2.880	264	930	1.686
davon an Frauen	1.082	62	281	739
	37,6%	23,5%	30,2%	43,8%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung in Teilzeit	142	4	50	88
davon an Frauen	129	3	48	78
	90,8%	75,0%	96,0%	88,6%
Teilzeitanteil an nach Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	4,9%	1,5%	5,4%	5,2%
Anteil nach Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	43,4%	47,7%	55,6%	38,3%

11 Übertragung von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.2 Zeitraum 01.07.2007 bis 30.06.2008

	Bundesbehörden gesamt	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	Mittelbarer Bundesdienst
Übertragungen von Leitungsfunktionen insgesamt	8.005	534	1.299	6.172
davon an Frauen	2.915	119	379	2.417
	36,4%	22,3%	29,2%	39,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit	392	21	52	319
davon an Frauen	331	17	46	268
	84,4%	81,0%	88,5%	84,0%
Teilzeitanteil an übertragenen Leitungsfunktionen	4,9%	3,9%	4,0%	5,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung	5.480	298	727	4.455
davon an Frauen	2.060	67	203	1.790
	37,6%	22,5%	27,9%	40,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung in Teilzeit	308	12	30	266
davon an Frauen	259	10	25	224
	84,1%	83,3%	83,3%	84,2%
Teilzeitanteil an ohne Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	5,6%	4,0%	4,1%	6,0%
Anteil ohne Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	68,5%	55,8%	56,0%	72,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung	2525	236	572	1.717
davon an Frauen	855	52	176	627
	33,9%	22,0%	30,8%	36,5%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung in Teilzeit	84	9	22	53
davon an Frauen	72	7	21	44
	85,7%	77,8%	95,5%	83,0%
Teilzeitanteil an nach Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	3,3%	3,8%	3,8%	3,1%
Anteil nach Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	31,5%	44,2%	44,0%	27,8%

11 Übertragung von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.3 Zeitraum 01.07.2006 bis 30.06.2007

	Bundesbehörden gesamt	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	Mittelbarer Bundesdienst
Übertragungen von Leitungsfunktionen insgesamt	6.468	564	1.475	4.429
davon an Frauen	1.895	110	363	1.422
	29,3%	19,5%	24,6%	32,1%
Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit	261	16	58	187
davon an Frauen	220	14	52	154
	84,3%	87,5%	89,7%	82,4%
Teilzeitanteil an übertragenen Leitungsfunktionen	4,0%	2,8%	3,9%	4,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung	3301	313	716	2.272
davon an Frauen	1.013	65	157	791
	30,7%	20,8%	21,9%	34,8%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung in Teilzeit	147	7	23	117
davon an Frauen	125	6	19	100
	85,0%	85,7%	82,6%	85,5%
Teilzeitanteil an ohne Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	4,5%	2,2%	3,2%	5,1%
Anteil ohne Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	51,0%	55,5%	48,5%	51,3%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung	3.167	251	759	2.157
davon an Frauen	882	45	206	631
	27,8%	17,9%	27,1%	29,3%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung in Teilzeit	114	9	35	70
davon an Frauen	95	8	33	54
	83,3%	88,9%	94,3%	77,1%
Teilzeitanteil an nach Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	3,6%	3,6%	4,6%	3,2%
Anteil nach Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	49,0%	44,5%	51,5%	48,7%

11 Übertragung von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.4 Zeitraum 01.07.2005 bis 30.06.2006

	Bundesbehörden gesamt	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	Mittelbarer Bundesdienst
Übertragungen von Leitungsfunktionen insgesamt	5.617	423	1.456	3.738
davon an Frauen	1.765	86	329	1.350
	31,4%	20,3%	22,6%	36,1%
Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit	243	7	53	183
davon an Frauen	200	7	36	157
	82,3%	100,0%	67,9%	85,8%
Teilzeitanteil an übertragenen Leitungsfunktionen	4,3%	1,7%	3,6%	4,9%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung	3.455	248	783	2.424
davon an Frauen	1.100	55	192	853
	31,8%	22,2%	24,5%	35,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung in Teilzeit	175	4	25	146
davon an Frauen	145	4	16	125
	82,9%	100,0%	64,0%	85,6%
Teilzeitanteil an ohne Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	5,1%	1,6%	3,2%	6,0%
Anteil ohne Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	61,5%	58,6%	53,8%	64,8%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung	2162	175	673	1.314
davon an Frauen	665	31	137	497
	30,8%	17,7%	20,4%	37,8%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung in Teilzeit	68	3	28	37
davon an Frauen	55	3	20	32
	80,9%	100,0%	71,4%	86,5%
Teilzeitanteil an nach Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	3,1%	1,7%	4,2%	2,8%
Anteil nach Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	38,5%	41,4%	46,2%	35,2%

11 Übertragung von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.5 Zeitraum 01.07.2004 bis 30.06.2005

	Bundesbehörden gesamt	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	Mittelbarer Bundesdienst
Übertragungen von Leitungsfunktionen insgesamt	8.890	558	1.515	6.817
davon an Frauen	2.950	135	342	2.473
	33,2%	24,2%	22,6%	36,3%
Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit	444	15	70	359
davon an Frauen	372	14	53	305
	83,8%	93,3%	75,7%	85,0%
Teilzeitanteil an übertragenen Leitungsfunktionen	5,0%	2,7%	4,6%	5,3%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung	6.492	284	788	5.420
davon an Frauen	2.214	64	176	1.974
	34,1%	22,5%	22,3%	36,4%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung in Teilzeit	348	5	37	306
davon an Frauen	289	5	27	257
	83,0%	100,0%	73,0%	84,0%
Teilzeitanteil an ohne Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	5,4%	1,8%	4,7%	5,6%
Anteil ohne Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	73,0%	50,9%	52,0%	79,5%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung	2.398	274	727	1.397
davon an Frauen	736	71	166	499
	30,7%	25,9%	22,8%	35,7%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung in Teilzeit	96	10	33	53
davon an Frauen	83	9	26	48
	86,5%	90,0%	78,8%	90,6%
Teilzeitanteil an nach Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	4,0%	3,6%	4,5%	3,8%
Anteil nach Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	27,0%	49,1%	48,0%	20,5%

11 Übertragung von Leitungsfunktionen mit und ohne Ausschreibung im Bundesdienst

Tabelle 11.6 Zeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2004

	Bundesbehörden gesamt	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte	Mittelbarer Bundesdienst
Übertragungen von Leitungsfunktionen insgesamt	4.379	521	1.357	2.501
davon an Frauen	1.301	104	330	867
	29,7%	20,0%	24,3%	34,7%
Übertragung von Leitungsfunktionen in Teilzeit	167	9	67	91
davon an Frauen	144	9	63	72
	86,2%	100,0%	94,0%	79,1%
Teilzeitanteil an übertragenen Leitungsfunktionen	3,8%	1,7%	4,9%	3,6%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung	2.649	262	863	1.524
davon an Frauen	752	50	212	490
	28,4%	19,1%	24,6%	32,2%
Übertragung von Leitungsfunktionen ohne Ausschreibung in Teilzeit	105	5	38	62
davon an Frauen	85	5	34	46
	81,0%	100,0%	89,5%	74,2%
Teilzeitanteil an ohne Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	4,0%	1,9%	4,4%	4,1%
Anteil ohne Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	60,5%	50,3%	63,6%	60,9%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung	1.730	259	494	977
davon an Frauen	549	54	118	377
	31,7%	20,8%	23,9%	38,6%
Übertragung von Leitungsfunktionen nach Ausschreibung in Teilzeit	62	4	29	29
davon an Frauen	59	4	29	26
	95,2%	100,0%	100,0%	89,7%
Teilzeitanteil an nach Ausschreibung übertragenen Leitungsfunktionen	3,6%	1,5%	5,9%	3,0%
Anteil nach Ausschreibung übertragener Leitungsfunktionen	39,5%	49,7%	36,4%	39,1%

12 Einstufungsdifferenz von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden

	1988	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Anstieg seit 2004 in Prozentpunkten
gesamt	1.891	1.893	1.984	1.904	1.911	1.824	1.854	1.917	
Frauen	74	254	379	381	410	412	437	488	
Frauenanteil gesamt an Referatsleitungen	3,9%	13,4%	19,1%	20,0%	21,5%	22,6%	23,6%	25,5%	6,4%
gesamt	1.022	1016	914	903	892	907	918	980	
Frauen	32	87	115	118	137	162	171	198	
Frauenanteil an Referatsleitungen in B3	3,1%	8,6%	12,6%	13,1%	15,4%	17,9%	18,6%	20,2%	7,6%
Anteil Männer in B3	54,5%	56,7%	49,8%	51,5%	50,3%	52,8%	52,7%	54,7%	
Anteil Frauen in B3	43,2%	34,3%	30,3%	31,0%	33,4%	39,3%	39,1%	40,6%	
gesamt	510	519	579	570	554	534	571	578	
Frauen	23	91	122	123	119	130	152	169	
Frauenanteil an Referatsleitungen in A16	4,5%	17,5%	21,1%	21,6%	21,5%	24,3%	26,6%	29,2%	8,2%
Anteil Männer in A16	26,8%	26,1%	28,5%	29,3%	29,0%	28,6%	29,6%	28,6%	
Anteil Frauen in A16	31,1%	35,8%	32,2%	32,3%	29,0%	31,6%	34,8%	34,6%	
gesamt	359	358	491	431	465	383	365	359	
Frauen	19	76	142	140	154	120	114	121	
Frauenanteil an Referatsleitungen in A15	5,3%	21,2%	28,9%	32,5%	33,1%	31,3%	31,2%	33,7%	4,8%
Anteil Männer in A15	18,7%	17,2%	21,7%	19,1%	20,7%	18,6%	17,7%	16,7%	
Anteil Frauen in A15	25,7%	29,9%	37,5%	36,7%	37,6%	29,1%	26,1%	24,8%	
Differenz zwischen den Frauenanteilen in B3 und A15	2,2%	12,7%	16,3%	19,4%	17,8%	13,5%	12,6%	13,5%	

