

## Unterrichtung

### durch die Bundesregierung

### Bericht der Bundesregierung zur Frage weiterer Maßnahmen der Frauenförderung in Beruf, Familie und anderen Bereichen

Gliederung	Seite
I. Auftrag des Deutschen Bundestages vom 22. Juni 1990 .....	2
II. Stellungnahme zu den einzelnen Nummern des Bundestagsbeschlusses ...	2
Nummer 1: Verbesserung der Bundesrichtlinie zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung — Abgrenzung zu einem Frauenför- derungsgesetz .....	2
Nummer 2: Erlaß einer Teilzeitrichtlinie für die Bundesverwaltung / verstärktes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für Beschäftigte der Bundesverwaltung .....	4
Nummer 3: Erweiterung der Angebote für Teilzeitarbeitsplätze in der privaten Wirtschaft .....	5
Nummer 4: Förderung von betrieblichen Frauenfördermaßnahmen ..	6
Nummer 5: Auswirkungen des Sozialversicherungsausweises .....	7
Nummer 6: Gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der häuslichen Pflege .....	8
Nummer 7: Steuerrechtliche Anerkennung weiterer ehrenamtlicher Tätigkeiten im sozialen Bereich .....	8
Nummer 8: Förderung verstärkter betrieblicher Initiativen für Kinder- betreuungseinrichtungen .....	8
Nummer 9: Erweiterung des gesetzlichen Umlageverfahrens zur Ko- stententlastung der Arbeitgeber im Mutterschutz und in vergleichbaren anderen Bereichen .....	10
Nummer 10: Änderung einzelner Gesetze zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen .....	11
III. Anlagen	
1. Beschlußtext .....	12
2. Neugefaßte Frauenförderungs-Richtlinie für die Bundesverwaltung ..	15

## I. Auftrag des Deutschen Bundestages vom 22. Juni 1990

Der Deutsche Bundestag hat am 22. Juni 1990 eine Beschlußempfehlung des Ausschusses für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit angenommen, die u. a. wie folgt lautet:

„II. Der Deutsche Bundestag stellt fest, daß die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen trotz zahlreicher von der Bundesregierung ergriffener frauenpolitischer Maßnahmen noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen gewährleistet ist. Daher wird die Bundesregierung aufgefordert, folgende weitere Maßnahmen durchzusetzen: . . .“

Es folgen dann unter Nummern 1 bis 10 Aufträge an die Bundesregierung, deren Wortlaut den nachfolgenden Stellungnahmen der Bundesregierung jeweils vorangestellt wird. Nummer 11 des Bundestagsbeschlusses lautet:

„Die Bundesregierung wird gebeten, sämtliche Berichte und Vorschläge bis zum 1. November 1990 vorzulegen.“

Der gesamte Beschlußtext (Plenarprotokoll 11/218, S. 17323 in Verbindung mit Drucksache 11/7449) ist diesem Bericht als Anlage 1 beigelegt.

Die Kabinetttvorlage des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit vom 19. November 1990 wurde zurückgestellt bis zum Beginn der 12. Legislaturperiode. Daraufhin mußte das federführende Bundesministerium für Frauen und Jugend den Bericht aktualisieren und erneut abstimmen.

Für die Bewertung einzelner Fragen können sich wegen der Lage in den fünf neuen Ländern vielfach neue Aspekte ergeben, die sich in diesen Bericht aber noch nicht einbeziehen lassen.

## II. Stellungnahme zu den einzelnen Nummern des Bundestagsbeschlusses

### Nummer 1:

#### Verbesserung der Bundesrichtlinie zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung — Abgrenzung zu einem Frauenförderungsgesetz

„1. Die Bundesregierung wird gebeten, die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 insbesondere unter folgenden Gesichtspunkten zu verbessern:

- Verankerung einer Begründungspflicht bei deutlicher Abweichung zwischen Bewerbungs- und Einstellungsquote von Männern und Frauen,
- Ernennung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in allen obersten, oberen und mittleren Dienstbehörden im Bereich der Bundesverwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragten sollten mit konkreten Initiativ-

und Mitwirkungsrechten ausgestattet werden, z. B. Beteiligung an Einstellungs- und Beförderungsverfahren, Mitzeichnungsbefugnisse, Vortragsrechte.

Im Rahmen eines Berichtes ist darzulegen, welche Instrumente zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung einer gesetzlichen Grundlage bedürfen.“

Die Bundesregierung hat am 25. September 1990 eine neugefaßte Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung beschlossen (Bek. d. BMJFFG v. 15. Oktober 1990 — Z1 — 1102-6/16 — GMBI 1990, S. 830 — Anlage 2). Diese Frauenförderungs-Richtlinie verpflichtet u. a. die Personalverwaltungen, differenzierte Personalstatistiken zu führen über den jeweiligen Anteil von Männern und Frauen bei Neueinstellungen und beim beruflichen Aufstieg und außerdem erhebliche Unterschiede in diesem statistischen Vergleich jährlich der Leitung der Dienststelle mitzuteilen und zu begründen (Nummer 4 a. a. O.). Ferner sind die obersten Dienstbehörden verpflichtet, Frauenbeauftragte zu bestellen (Nummer 8 a. a. O.). Bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden, einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen, können unter bestimmten Voraussetzungen Frauenbeauftragte bestellt werden. Da es sich hier um eine neue Aufgabe handelt, für deren Weiterentwicklung praktische Erfahrungen nötig sind, verzichtet die Bundesrichtlinie vorläufig darauf, auch noch andere Bundesbehörden in die Regelungen über Frauenbeauftragte miteinzu beziehen. Wesentlich für ihre Befugnisse sind die Bestimmungen, daß sie der Verwaltung angehören und ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Dienststelle haben. Durch ihre Zugehörigkeit zur Verwaltung erhalten die Frauenbeauftragten konkrete Mitwirkungsmöglichkeiten bei Personalplanungen und -entscheidungen. Mitzeichnungsbefugnisse im engeren Sinne, analog z. B. zu den Rechten der Personalvertretungsorgane, lassen sich für die Frauenbeauftragten allerdings nicht durch eine Verwaltungsvorschrift, sondern nur auf gesetzlicher Grundlage begründen. Zu den wichtigsten Aufgaben der Frauenbeauftragten gehören die Mitwirkung bei der Umsetzung der Bundesrichtlinie und bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen, Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen und die Einzelfallberatung.

Es folgt der Bericht zur Frage, welche Instrumente zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung einer gesetzlichen Grundlage bedürfen.

1. Positive Förderungsmaßnahmen für Frauen im öffentlichen Dienst haben eine erhebliche Grundrechtsrelevanz. Das Sozialstaatsprinzip, aus dem sich die Befugnis und dem Grundsatz nach auch ein staatlicher Auftrag zum Ausgleich von Defiziten der Gleichberechtigung in der sozialen Wirklichkeit ergibt, vermag aus sich heraus jedoch nicht unmittelbar grundrechtseinschränkende Wirkungen zu entfalten. Insoweit ist vielmehr nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und unter Berücksichtigung der „Wesentlichkeitstheorie“ eine nähere Konkretisierung durch den Gesetzgeber erfor-

derlich. Das Bundesverfassungsgericht verlangt, „daß die Entscheidung aller grundsätzlichen Fragen, die den Bürger unmittelbar betreffen, durch Gesetz erfolgen muß“ (BVerfGE 40, 237 [249]). Hierzu gehören jedenfalls diejenigen Entscheidungen, die Grundrechte — in dem jeweils verfassungsrechtlich zulässigen Umfang — beschränken, aber auch diejenigen Maßnahmen, die ihrer „Verwirklichung“ dienen. In diesem Sinne „wesentlich“ sind ferner auch solche Entscheidungen, durch die kollidierende Grundrechte gegeneinander abgegrenzt werden.

Für die streitige Frage der Quotenregelung im öffentlichen Dienst hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen mit Beschluß vom 15. Juni 1989 deshalb die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung bejaht. Mit weiteren Beschlüssen vom 23. Oktober und 7. Dezember 1990 hat das Gericht dem Bundesverfassungsgericht die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob die in § 25 Abs. 5 Satz 2 1. Halbsatz des Landesbeamtengesetzes von Nordrhein-Westfalen enthaltene Quotenregelung (bevorzugte Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung) mit geltendem Recht vereinbar ist. Nach Auffassung des Gerichts verstößt die gesetzliche Regelung des Landesbeamtengesetzes sowohl gegen Artikel 33 Abs. 2 i. V. m. Artikel 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz als auch gegen § 7 Beamtenrechtsrahmengesetz, da nach diesen Normen eine Differenzierung nach dem Geschlecht ausgeschlossen sei und eine Ungleichbehandlung auch nicht aus dem Gedanken der Kompensation von Nachteilen gerechtfertigt werden könne.

Die Bundesregierung hält Quotierungen nicht nur aus den vom Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen genannten rechtlichen Erwägungen für verfassungsrechtlich äußerst bedenklich, sondern darüber hinaus auch für ein untaugliches Instrument der Frauenförderung in der Bundesverwaltung, weil derartige Regelungen unvereinbar sind mit den vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung und einer flexiblen Personalpolitik.

Die bisherige Konzeption der Bundesregierung zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung ergibt sich aus ihrer neugefaßten Frauenförderungs-Richtlinie.

2. Ergänzend wird zur Beantwortung der Frage, welche Instrumente zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung einer gesetzlichen Grundlage bedürfen, folgendes ausgeführt:
  - 2.1 Im Bereich Einstellung und beruflicher Aufstieg kommt eine Quotenregelung, die einer gesetzlichen Grundlage bedürfte, aus den zuvor genannten Gründen nicht in Betracht.
  - 2.2 Auch zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf — Teilzeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Fortbildung, Beurlaubung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit — könnte die Frauenförderungs-Richtlinie als Verwaltungsvorschrift zur konkretisierenden Auslegung der geltenden dienstrechtlichen Bestimmungen

grundsätzlich ausreichen. Falls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung durch verstärkte Rechtspositionen im Sinne von Ansprüchen auf Teilzeit und Beurlaubung oder auf eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vor Ablauf der vereinbarten Frist erweitert werden sollte, wären dafür Gesetzesänderungen erforderlich. Außerdem müßten dabei dienstliche Belange berücksichtigt werden.

- 2.3 Anknüpfungspunkte für die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst sind ferner — zumindest in der frauenpolitischen Diskussion — das Leistungsprinzip und Statusfragen. Die verfassungsrechtlichen Zugangsvoraussetzungen für den öffentlichen Dienst ergeben sich aus Artikel 33 Abs. 2 GG. Verschiedene Frauengruppen fordern Regelungen über die angemessene Würdigung sozialer Kompetenzen aus der Familienarbeit innerhalb des Leistungsgrundsatzes (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) — konkret vor allem bei der Beurteilung der Eignung. Unabhängig von der vorentscheidenden Frage der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit wäre für die Ausgestaltung der Leistungskriterien in der angedeuteten Zielrichtung wegen der Grundrechtsrelevanz einer solchen Bestimmung eine gesetzliche Grundlage zwingend notwendig. Unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Grenzen aus Artikel 33 Abs. 2 GG stellt sich die Frage nach der Berücksichtigung derartiger sozialer Kompetenzen nur insoweit, als sie für die zu übertragenden Aufgaben in der Dienststelle von Bedeutung sind.

Von größerer praktischer Bedeutung sind für Frauen — bedingt durch die notwendige Vereinbarkeit von Familie und Beruf — bestimmte Statusfragen, wie z. B. die Höchstaltersgrenze für die Beamtenlaufbahn, die Veränderung der Einstellungsvoraussetzungen während der Familienphase oder die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für das Besoldungsdienstalter. Hierzu sind grundsätzlich gesetzliche Bestimmungen unverzichtbar. Inzwischen gibt es in diesem Bereich mehrere frauenpolitisch bedeutsame Regelungen. Im Beamtenrechtsrahmengesetz regelt der neue § 125 b, daß im Falle einer Erhöhung der fachlichen Einstellungsvoraussetzungen in den öffentlichen Dienst während der Zeiten von Mutterschaft und bestimmter Fristen der Kindererziehung für die Bewerberin die vorher maßgebenden fachlichen Eignungsvoraussetzungen bestimmend bleiben. In Anlehnung an die Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes werden durch die Neufassung des § 10 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung Zeiten einer Beurlaubung für die Kinderbetreuung bis zu einem Jahr pro Verzögerungsfall, höchstens jedoch zwei Jahre bei der Anstellung berücksichtigt. Auch im Besoldungsrecht ist durch das Fünfte Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften (BGBl. I 1990 S. 967) sichergestellt worden, daß durch Zeiten einer Kinderbetreuung keine Nachteile bei der Einstellung und im späteren Berufsleben entstehen. Beim Besoldungsdienstalter können bis zu drei Jahren für jedes

Kind berücksichtigt werden, eine Beurlaubung wegen der Betreuung von Kindern hat also insofern keine negativen Auswirkungen.

- 2.4 Für die Bestellung von Frauenbeauftragten als integraler Bestandteil der Verwaltung reichen Verwaltungsentscheidungen ohne gesetzliche Grundlage aus. Das gilt auch für die Regelung ihrer allgemeinen Aufgaben zur Durchsetzung einer Frauenförderungs-Richtlinie und zur Unterstützung der Frauen als einzelne und als Gruppe. Die Frage der notwendigen gesetzlichen Ermächtigung würde sich im Falle ihrer Befugnisse zur Akteneinsicht und zum relevanten Einspruch gegenüber Verwaltungsentscheidungen stellen. Je konkreter ihre durchsetzungsfähigen Rechte in dieser Richtung ausgestaltet würden, desto größer wäre das Risiko einer Kollision mit Bestimmungen des Dienst-, Datenschutz- oder Personalvertretungsrechts. Insofern wäre dann eine gesetzliche Regelung erforderlich, bei der auch die Relation zu den Befugnissen der Personal- und Schwerbehindertenvertretung berücksichtigt werden müßte.

Die Bundesregierung geht davon aus, daß die Frauenbeauftragten einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst leisten werden.

Ein ergänzendes Instrument ist der Frauenförderplan. Für ihn gilt die gleiche rechtliche Bewertung. Soweit seine Schwerpunkte eine Bestandsaufnahme über den Frauenanteil in der Behörde und die Defizitbereiche sowie ein fortgeschriebener Bericht über die Umsetzung einer Frauenförderungs-Richtlinie mit Empfehlungen für weitere Verbesserungen sind, reichen Verwaltungsvorschriften hierfür aus. Falls der Frauenförderplan eine verbindlichere Wirkung für das Verwaltungshandeln, besonders bei der Personalplanung und konkreten Verwaltungsentscheidungen, erhalten soll — etwa durch verpflichtende Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils mit Zeitplänen —, wären wiederum gesetzliche Bestimmungen unabdingbar. Hierzu wird auf die o. Ausführungen zur Quotenregelung verwiesen.

#### Nummer 2:

#### **Erlaß einer Teilzeitrichtlinie für die Bundesverwaltung / verstärktes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für Beschäftigte der Bundesverwaltung**

- „2. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, die Teilzeitoffensive im öffentlichen Dienst durch Erlaß einer Teilzeitrichtlinie für den Bereich der Bundesverwaltung zu konkretisieren. Ziel der Richtlinie soll sein, das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen in flexiblen Formen bezüglich Lage und Dauer der Teilzeitarbeit zu erhöhen, insbesondere durch Festschreibung der Pflicht, alle Stellen in der Bundesverwaltung grundsätzlich auch als Teilzeitstellen auszuschreiben. Auf eine Erhöhung des Ange-

*bots an Kinderbetreuungseinrichtungen für Beschäftigte der Bundesverwaltung ist hinzuwirken.“*

Die Bemühungen der Bundesregierung um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit auch um eine Steigerung des Teilzeitangebotes im öffentlichen Dienst sind bislang sehr erfolgreich gewesen. Am 30. Juni 1988 waren mit 786 207 Teilzeitkräften 18 % aller Beschäftigten des unmittelbaren öffentlichen Dienstes in Teilzeitbeschäftigung. Damit hat der öffentliche Dienst bereits mit Abstand die Führungsrolle inne, denn dieser Anteil liegt erheblich über dem der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in Wirtschaft und Verwaltung mit knapp 10 % zum o. g. Zeitpunkt.

Um im öffentlichen Dienst, sowohl im Interesse der Frauen als auch der Männer, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und besonders die Teilzeitarbeit weiter zu fördern, wurde in die im Herbst 1990 neugefaßte Frauenförderungs-Richtlinie für die Bundesverwaltung folgende Regelung aufgenommen:

#### „Nummer 6: Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Vollzeit- und Teilzeitform erfolgen.“

Die Bundesregierung hat in ihrem Kabinettsbeschuß vom 25. September 1990 betont, daß sie in diesen Bestimmungen allgemeine Richtwerte für weitere Verbesserungen in der Flexibilisierung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst sieht. Sie beabsichtigt, in dieser Legislaturperiode weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Teilzeitarbeit in der Bundesverwaltung zu prüfen.

Zur Aufforderung an die Bundesregierung, auf die Erhöhung des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen für Beschäftigte der Bundesverwaltung hinzuwirken, ist zu bemerken, daß die Errichtung und der Betrieb von Tageseinrichtungen für Kinder zu den originären Aufgaben der Jugendhilfe gehören. Damit fallen Krippen, Kindergärten und Horte in die Zuständigkeit von Ländern und Gemeinden. § 24 des neuen Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG), das am 1. Januar 1991 in Kraft getreten ist, bestimmt, daß die Länder für den bedarfsgerechten Ausbau des Angebotes an Tageseinrichtungen Sorge zu tragen haben. Ferner setzt sich die Bundesregierung dafür ein, zusammen mit den Ländern einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz zu begründen und das neue KJHG entsprechend zu ändern. Unterstrichen wird auch die Notwendigkeit eines bedarfsgerechten Angebotes an Kindertagesstätten und bedarfsorientierter Kinderbetreuung unter drei Jahren.

Da aus verschiedenen Faktoren die Nachfrage nach Plätzen in Krippe, Kindergarten und Hort in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist und der Ausbau des Angebotes damit nicht Schritt halten konnte, besteht

derzeit ein Mangel an Plätzen. Im Kindergartenbereich gehen Experten von ca. 500 000 fehlenden Plätzen für die Gesamtheit aller Familien aus. Diese Einschätzung gilt auch unter Berücksichtigung der fünf neuen Bundesländer – wegen der dortigen Bedarfsdeckung – weiter. Allerdings ist im Hinblick auf alle Einrichtungsarten zu beachten, daß die Versorgungsquote regional stark schwankt. So stehen im Kindergartenbereich Gebieten mit einer Quote von 50 % solche mit voller Versorgung gegenüber.

Im Bereich der obersten Bundesbehörden gibt es fünf Kindertagesstätten. Dazu wird auf den Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ verwiesen (Drucksache 11/8129 vom 15. Oktober 1990). Die Bundesressorts, die eigene Kindertagesstätten führen, sehen sich in besonderer Weise verpflichtet, solche sozialen Einrichtungen zu unterhalten. Der genannte Bericht kommt für den Bereich der obersten Bundesbehörden unter Berücksichtigung der Gesamtsituation im Großraum Bonn ferner zum Ergebnis, daß es unter frauen- und familienpolitischen Aspekten auch in Zukunft besonders wichtig sein wird, den beschäftigten Müttern und Vätern ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen (Seite 43 a. a. O.).

### Nummer 3:

#### Erweiterung der Angebote für Teilzeitarbeitsplätze in der privaten Wirtschaft

*„3. Die Bundesregierung wird ersucht, in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einen Bericht zu erstellen, ob und wenn ja welche rechtlichen und faktischen Hindernisse einer Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen in flexiblen Formen in der privaten Wirtschaft entgegenstehen. Der Bericht sollte insbesondere auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte einbeziehen.“*

Für den Bereich des Arbeitsrechts ergeben sich keinerlei rechtliche Hindernisse, die einer Erweiterung des Teilzeitangebotes entgegenstehen könnten.

Das gesetzliche Arbeitsrecht gilt grundsätzlich gleichermaßen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Arbeitsrechtliche Sonderregelungen, die nur für Teilzeitbeschäftigte gelten, gibt es demgegenüber nur vereinzelt; sie finden sich insbesondere in Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985. Mit diesem Gesetz ist erstmals das Verbot, Teilzeitbeschäftigte ohne sachlichen Grund schlechter zu behandeln als Vollzeitbeschäftigte, gesetzlich festgeschrieben worden; darüber hinaus sind bestimmte – zunächst in der betrieblichen Praxis entwickelte – Sonderformen der Teilzeitarbeit auf eine rechtliche Grundlage gestellt und sozialverträglich ausgestaltet worden. Diese Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes sind aus der Sicht der Bundesregierung arbeitsrechtliche Grundnormen für die Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern. Auch aus beschäftigungspolitischer Sicht sind sie unverzichtbar: Sie erleichtern den laut Umfragen rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftig-

ten, die lieber eine Teilzeitarbeit ausüben würden, den Übergang in die gewünschte Teilzeitarbeit und tragen somit dazu bei, daß neue Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden können.

Weitere wichtige Maßnahmen der Bundesregierung zur Verbesserung der Teilzeitarbeit sind neben dem Beschäftigungsförderungsgesetz die Einführung der Altersteilzeit durch die 9. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes und die erweiterten Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten für den öffentlichen Dienst durch Änderung dienstrechtlicher Vorschriften.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sieht die Bundesregierung in der Teilzeitarbeit einen Weg, zusätzliche Beschäftigung zu ermöglichen und dadurch den Arbeitsmarkt zu entlasten. Kurzfristiges Ziel muß es sein, das Angebot an sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung auszuweiten. Denn Teilzeitarbeit ist

- wirtschaftlich sinnvoll,
- beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisch notwendig,
- sozialpolitisch erstrebenswert (als Brücke zwischen Beruf und Familie sowie als gleitender Übergang aus der Berufstätigkeit in den Ruhestand),
- sinnvoll bei der Wiedereingliederung in den Beruf nach der Familienphase.

Obwohl in den letzten fünf Jahren in der Bundesrepublik Deutschland für die Teilzeitarbeit ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen ist, übersteigt die Nachfrage Arbeitsloser wie beschäftigter Arbeitnehmer nach Teilzeitarbeit bei weitem das entsprechende Angebot.

Allerdings ist die Erweiterung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen in erster Linie Aufgabe der Unternehmen. Zwar wird Teilzeitarbeit von der Wirtschaft zunehmend als eine sinnvolle Form der Arbeitszeitgestaltung anerkannt, dennoch fehlt es häufig bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Wissen über die Möglichkeit der organisatorischen und vertraglichen Gestaltung von Teilzeitarbeit und über ihre Folgen für beide Seiten.

Deshalb organisierte die Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung mehrere Informationsaktionen zur Gewinnung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen in der Wirtschaft. Auch die Tarifvertragsparteien wurden gebeten, diese Aktivitäten jeweils zu unterstützen und mitzutragen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat darüber hinaus eine Broschüre „Teilzeitarbeit 1990“ erarbeitet, die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Handreichungen für die Praxis aufzeigt. Auch sein Forschungsbericht Nr. 127 „Teilzeitarbeit – Einführung, Organisation und vertragliche Gestaltung von Teilzeitarbeit“ (1985) gibt hierzu Hilfestellung.

Das Bundesministerium für Wirtschaft hat am 26. September 1990 eine gemeinsame Tagung mit der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Neckar, Sitz: Stuttgart, zum Thema „Flexible Arbeitsformen – Chance für Frauen, Chance für den Mittelstand“

durchgeführt. Diese richtete sich vor allem an mittelständische Unternehmen, die dazu aufgefordert wurden, die Belange der gut ausgebildeten Frauen und deren Nachfrage nach einem größeren Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen bei ihren personalpolitischen Entscheidungen stärker zu berücksichtigen. Den Unternehmen wurden konkrete Anregungen zur systematischen Entwicklung und Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen gegeben.

Im Rahmen der seit 1987 kontinuierlich geführten Gespräche des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit mit Vorstandsvertretern des DGB und tarifpolitischen Experten wurde die Erweiterung und die tarifvertragliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeit immer als besondere Aufgabe und Verantwortung der Tarifparteien gewertet und anerkannt.

Bedeutende Tarifabschlüsse zur Verbesserung der Situation der Teilzeitbeschäftigten gab es bereits 1987 in der chemischen Industrie, im öffentlichen Dienst, im Steinkohlenbergbau und bei der Volkswagen AG sowie 1989 im privaten Bankgewerbe und im Einzelhandel. Weitere tarifvertragliche Verbesserungen im öffentlichen Dienst stehen vor dem Abschluß.

Auch die erste bundesweite Gleichstellungskonferenz vom 23. April 1990 in Bonn hat deutlich gemacht, daß neben den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften alle gesellschaftlich relevanten Gruppen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Schlüsselrolle für die Umsetzung der rechtlichen Gleichberechtigung von Frauen in die soziale Wirklichkeit zuweisen. In Fortsetzung dieser Gespräche mit den Tarifpartnern wird das neue Bundesministerium für Frauen und Jugend nach Auswertung der im Oktober 1990 abgeschlossenen Untersuchungen über flexibilisierte Arbeitszeitgestaltungen und über betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitere Möglichkeiten zur qualitativen Erweiterung der Teilzeitarbeit ausloten.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß noch fortbestehende Probleme der Teilzeitarbeit nicht rechtlicher Art sind, sondern im unternehmerischen und tarifpolitischen Gestaltungsbereich liegen. Unter Berücksichtigung der dargestellten Initiativen der Bundesregierung in der Öffentlichkeitsarbeit und Projektförderung sowie in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung kann von einem weitergehenden Bericht zu Nummer 3 abgesehen werden.

#### Nummer 4:

##### **Förderung von betrieblichen Frauenfördermaßnahmen**

*„4. Der Deutsche Bundestag begrüßt die Anstrengungen zahlreicher Betriebe und Unternehmen, die aus eigenen Kräften durch Aufstellung von Frauenförderplänen die beruflichen Chancen ihrer weiblichen Beschäftigten verbessern und die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Vorschläge für steuerrechtliche oder*

*sonstige geeignete Instrumente zu erarbeiten, durch die die Bereitschaft von Betrieben, Frauenfördermaßnahmen zu ergreifen, gefördert werden kann.“*

Frauenfördermaßnahmen gewinnen in der betrieblichen Personalpolitik an Bedeutung. Hierzu trägt sowohl das gestiegene Qualifikationsniveau der Frauen als auch der demographisch bedingte Rückgang an qualifiziertem Berufsnachwuchs bei. Frauenfördermaßnahmen zielen auf die Verbesserung des Zugangs zum Beruf und zur Ausbildung in einem breiteren Berufsspektrum, zur beruflichen Fortbildung und damit zum beruflichen Aufstieg. Dadurch soll das Potential qualifizierter Frauen im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalpolitik besser genutzt und die Chancengleichheit in der Arbeitswelt, besonders auch im Bereich von Führungspositionen, verwirklicht werden. Durch eine in dieser Legislaturperiode beabsichtigte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes soll der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht bei Maßnahmen der Frauenförderung erhalten.

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen, die 1988 bei fast 50 % lag, erfordert Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen. Entsprechend zielen die betrieblichen Frauenfördermaßnahmen vorrangig auf eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies belegen die bekannten Frauenförderpläne meist größerer Unternehmen wie auch die in Tarifverträgen vereinbarten Frauenfördermaßnahmen. Diese Regelungen geben über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus Eltern die Möglichkeit, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, um ihre Kinder über einen längeren Zeitraum zu betreuen. Einige Betriebsvereinbarungen sehen auch die Möglichkeit der Berufsunterbrechung vor, wenn pflegerische Tätigkeiten in der Familie übernommen werden. Im Bereich der Einzelgewerkschaften werden Beurlaubungsmöglichkeiten zunehmend tarifvertraglich abgesichert. Diese Betriebsvereinbarungen helfen, das Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie, in dem sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befinden, abzubauen, und sie schaffen zumindest zeitweise eine echte Wahlfreiheit für sie. Zugleich werden damit die Voraussetzungen für eine weitere berufliche Entwicklung geschaffen und eine unterwertige Beschäftigung als Folge familiärer Tätigkeiten vermieden.

Die Bundesregierung hat die Entwicklung von betrieblichen Frauenfördermaßnahmen frühzeitig unterstützt. Das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit hat bereits 1984 eine wissenschaftliche Begleituntersuchung zu Frauenfördermaßnahmen und einen auf dieser Untersuchung basierenden Leitfadens „Frauenförderung in Betrieben“ veröffentlicht. Daraus ergaben sich positive Auswirkungen für die betriebliche Personalpraxis und die gewerkschaftliche Tarifpolitik, wie eine von demselben Bundesministerium 1987 durchgeführte Konferenz nachwies. Die Empfehlung des EG-Sozialministerrates von 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen unterstützte diese Entwicklung.

Einen besseren Überblick über den praktischen Stellenwert von betrieblicher Frauenförderung wird eine neuere Untersuchung des bisherigen Bundesministe-

riums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit mit dem Titel „Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Förderung der Berufsrückkehr nach Zeiten ausschließlicher Familien-tätigkeit“ bieten. Nach den bisherigen Ergebnissen dieser im März 1991 auslaufenden Untersuchung bestätigt sich, daß betriebliche Frauenförderpläne meistens in Großunternehmen entwickelt wurden. Die Mehrzahl der erwerbstätigen Frauen ist jedoch in kleineren und mittleren Unternehmen beschäftigt. Obwohl diese beispielsweise eher auf Teilzeitwünsche der Frauen eingehen, werden die Möglichkeiten gezielter Frauenförderung in diesen Unternehmen noch keineswegs ausgeschöpft.

Der Bundesminister für Wirtschaft hat durch gezielte Informationen die Aufmerksamkeit der Frauen und der Wirtschaft, besonders auch der mittelständischen Betriebe, auf die Gestaltungsmöglichkeiten für flexible Arbeitsformen gelenkt.

Auch die Länder haben diese Entwicklung unterstützt, z. B. durch Preise für frauenfreundliche Unternehmen oder Initiativen für einen Förderkreis „Frauen in Verantwortung“ und eine Kommission zur Frauenförderung in der Privatwirtschaft, besonders in kleinen und mittleren Unternehmen. Ein wichtiger Aspekt der betrieblichen Frauenförderung ist die berufliche Fortbildung. In der vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft ins Leben gerufenen Konzierten Aktion Weiterbildung (KAW) wird schwerpunktmäßig auch die Frage der Verbesserung der Weiterbildung für Frauen behandelt. In der KAW sind die Spitzenverbände der Weiterbildung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Bund, Länder und Kommunen vertreten. Die KAW sieht es als eine ihrer Aufgaben an, zur Überwindung bestehender Hemmnisse beizutragen, die Frauen an der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten hindern. Als eine wichtige Rahmenbedingung betrachtet sie die Sicherung der Kinderbetreuung. Mit der im März 1990 vorgelegten „Empfehlung zur Kinderbetreuung im Rahmen der Weiterbildung“ soll die Mitverantwortung der Weiterbildungseinrichtungen für die Sicherung der Kinderbetreuung gestärkt werden, um zu verhindern, daß Frauen ohne geregelte Betreuung für ihre Kinder von der Teilnahme ausgeschlossen sind.

Im Rahmen eines Gutachtauftrages werden die Möglichkeiten für die Realisierung der notwendigen Kinderbetreuung bei Weiterbildungsangeboten und unterschiedliche Möglichkeiten der Finanzierung näher untersucht und Alternativen aufgezeigt. Außerdem wird eine Übersicht über die bisherigen Ansätze und Konzepte erstellt und auf dieser Grundlage eine entsprechende Handreichung für die Träger der Weiterbildung erarbeitet werden. Die Ergebnisse dieses Gutachtens sollen bis zum Herbst 1991 vorliegen.

Die Gruppe „Weiterbildung von Frauen“ der Konzierten Aktion Weiterbildung hat im Januar 1990 ein Expertengespräch zur „Weiterbildung von Frauen im Rahmen betrieblicher Frauenförderung“ durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Expertengesprächs und die Auswertung vorhandener Betriebs- und Tarifvereinbarungen sollen im Rahmen einer Empfehlung aufgegriffen werden. Hierdurch soll dazu beigetragen

werden, daß sich die Weiterbildungsangebote stärker auf die Lebens- und Berufsbiographien von Frauen beziehen und sich die betriebliche Weiterbildung von Frauen als ein Element betrieblicher Frauenförderung weiterentwickelt. Die Empfehlung soll auch eine Reihe von Maßnahmenvorschlägen enthalten, die zu einer Verbesserung der Frauenförderungs- und Weiterbildungspraxis beitragen. Darüber hinaus ist eine Empfehlung zur Weiterbildung von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg in Vorbereitung.

Um die Chancengleichheit von Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Entlohnung zu verbessern, sieht das — im Herbst 1990 von der Kommission verabschiedete — Dritte Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Chancengleichheit von Männern und Frauen (1991 bis 1995) positive Aktionsprogramme vor. Vor allem die Sozialpartner sollen solche Frauenförderpläne möglichst konkret vereinbaren. Dabei geht es darum, das Potential der Frauen zu entwickeln und sie zu befähigen, die Chancen des Binnenmarktes zu nutzen. Die Kommission selbst will hierzu in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern beitragen, sie fordert hierzu auch die Mitgliedstaaten auf.

Die Bundesregierung stimmt mit der EG-Kommission überein, daß Chancengleichheit von Frauen im Erwerbsleben nur durch ein Bündel von positiven Maßnahmen erreicht werden kann und daß diese vor allem von den Sozialpartnern konkret in der betrieblichen Wirtschaft umgesetzt werden müssen. Dies erfordert Initiative und Engagement, die nicht durch gesetzliche Regelungen bewirkt werden. Steuerrechtliche Regelungen sind nach Auffassung der Bundesregierung kein geeignetes Mittel, um die Frauenförderung in der Privatwirtschaft weiter voranzubringen. Die Bundesregierung setzt demgegenüber auf ein Zusammenwirken von Gesellschaft, Politik und Unternehmen. Sie unterstützt Initiativen der Sozialpartner durch Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen — wie z. B. durch ihr Sonderprogramm zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben, das sie verlängern will, oder auch durch ihre Frauenfördermaßnahmen in der Bundesverwaltung. Die dort geregelte Erweiterung der Teilzeitangebote und Bestellung von Frauenbeauftragten sind ein Signal ebenso für die betriebliche Frauenförderung.

#### Nummer 5:

##### Auswirkungen des Sozialversicherungsausweises

„5. Der Deutsche Bundestag bittet die Bundesregierung, über die Auswirkungen der Einführung des Sozialversicherungsausweises auf die Beschäftigungssituation von Frauen einen Bericht vorzulegen.“

Die Bundesregierung kann über die Auswirkungen der Einführung des Sozialversicherungsausweises auf die Beschäftigungssituation von Frauen noch nicht berichten. Nach Artikel 11 des Gesetzes zur Einführung eines Sozialversicherungsausweises und zur Änderung anderer Sozialgesetze vom 6. Oktober 1989



(BGBl. I S. 1822) treten die den Sozialversicherungsausweis betreffenden Teile des Gesetzes am 1. Juli 1991 in Kraft. Für die Ausstattung aller Beschäftigten mit dem Sozialversicherungsausweis ist ein Zeitraum von fünf Jahren vorgesehen. Aussagen über Erfahrungen mit dem Sozialversicherungsausweis sind erst möglich, wenn ein repräsentativer Personenkreis den Sozialversicherungsausweis über einen bestimmten Zeitraum verwendet hat. Die Bundesregierung macht allerdings jetzt bereits darauf aufmerksam, daß der Sozialversicherungsausweis keine frauenspezifische Bedeutung hat. Mit ihm soll die illegale Beschäftigung und der Mißbrauch der Sozialleistungen besser als bisher bekämpft werden. Der Sozialversicherungsausweis ist deshalb bei Beginn der Beschäftigung dem Arbeitgeber vorzulegen und bei Beschäftigung in bestimmten Wirtschaftszweigen mitzuführen; bei Bezug von Sozialleistungen soll er beim Leistungsträger hinterlegt werden. Die Vorlagepflicht beim Arbeitgeber kann sich auf die Beschäftigungssituation von Frauen nicht auswirken, da aus dem Sozialversicherungsausweis speziell die Beschäftigungssituation von Frauen beeinflussende Angaben nicht entnommen werden können. Die Verpflichtung zur Mitführung des Sozialversicherungsausweises setzt das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses, die Hinterlegung beim Sozialleistungsträger, Arbeitslosigkeit bzw. dauernde oder vorübergehende Unmöglichkeiten zur Erbringung einer (ausreichenden) Arbeitsleistung voraus.

#### **Nummer 6:**

##### **Gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der häuslichen Pflege**

*„6. Der Deutsche Bundestag stellt fest, daß Leistungen zur Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger im Rentenreform-, Gesundheitsreform- und Steuerreformgesetz bereits anerkannt werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Vorschläge für weitere gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der häuslichen Pflege, insbesondere zur Anerkennung von Pflegezeiten, unter Prüfung der Kostenwirksamkeit entsprechender gesetzlicher Vorschriften vorzulegen.“*

In der 11. Legislaturperiode wurde der Einstieg in Verbesserungen der Situation pflegebedürftiger Menschen und der sie pflegenden Angehörigen erreicht (insbesondere durch die neuen Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit im Gesundheitsreformgesetz sowie durch Verbesserungen bei der Alterssicherung von Pflegepersonen im Rentenreformgesetz 1992). Diesem Einstieg müssen nach Auffassung der Bundesregierung weitere Maßnahmen folgen: Sie bereitet deshalb gegenwärtig ein Konzept für eine Absicherung der Pflegebedürftigkeit bei der häuslichen wie auch bei der stationären Pflege vor, das ausreichende Leistungen für die Pflegebedürftigen selbst vorsieht sowie die Situation der Pflegepersonen berücksichtigt. Dabei ist die Situation im vereinten Deutschland miteinzubeziehen.

Im Rahmen dieses Konzeptes wird auch zu prüfen sein, wie neben Leistungen für die Pflegebedürftigen

selbst im Bereich der häuslichen Pflege die Situation der Pflegepersonen — hierbei handelt es sich überwiegend um Angehörige, vor allem um Ehefrauen und Töchter oder Schwiegertöchter — im Hinblick auf ihre Alterssicherung weiter verbessert werden kann.

Eine solche Maßnahme kann dazu beitragen, die Übernahme der häufig sehr belastenden häuslichen Pflege stärker zu unterstützen. Die Bundesregierung wird bis zum 1. Juni 1992 einen Gesetzentwurf zur Absicherung des Pflegerisikos vorlegen.

#### **Nummer 7:**

##### **Steuerrechtliche Anerkennung weiterer ehrenamtlicher Tätigkeiten im sozialen Bereich**

*„7. Nach § 3 Ziffer 26 n. F. EStG sind Aufwandsentschädigungen für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen künftig bis zur Höhe von insgesamt 2 400 DM im Jahr steuerfrei. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu untersuchen, inwieweit auch für andere ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich ein entsprechender Freibetrag gewährt werden kann.“*

Durch das Vereinsförderungsgesetz vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2212) wurde — unter Berücksichtigung von Initiativen zu Steuererleichterungen im sozialpflegerischen Bereich (ehrenamtliches Engagement im Bereich „Helfen und Pflegen“) — der § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) erweitert, so daß Aufwandsentschädigungen für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2 400 DM im Jahr steuerfrei bleiben. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege hat eine Ausweitung dieser steuerrechtlichen Vorschrift auch auf die Helfertätigkeit in der Betreuungsarbeit und dem Rettungsdienst gefordert, weil es sich hierbei um gleichwertige ehrenamtliche Tätigkeiten handele und in der Praxis eine klare Abgrenzung des Begriffs Pflege — z. B. auch bei Sofortmaßnahmen gegenüber Schwerkranken und Verunglückten — nicht möglich sei. Die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder haben dem Anliegen Rechnung getragen und beschlossen, als Pflege i. S. dieser Vorschrift auch nebenberufliche Hilfsdienste bei der häuslichen Betreuung durch ambulante Pflegedienste, bei der Altenhilfe nach dem Muster des § 75 BSHG und bei Sofortmaßnahmen gegenüber Schwerkranken und Verunglückten anzusehen.

#### **Nummer 8:**

##### **Förderung verstärkter betrieblicher Initiativen für Kinderbetreuungseinrichtungen**

*„8. Das Angebot an familienergänzenden Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen — auch an Schulen — ist unzureichend und daher deutlich zu erhöhen. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Vorschläge vorzulegen, welche als steuerrechtliche oder sonstige Instru-*



*mente geeignet sind, um Betriebe stärker zur Einrichtung eigener oder zur Beteiligung an Kinderbetreuungseinrichtungen anderer Träger zu motivieren. Im Rahmen dieses Konzeptes sind Zuschüsse von Betrieben an Beschäftigte, die durch Selbsthilfeinitiativen eine Kinderbetreuung sicherstellen wollen, gleich zu behandeln.“*

Der erhebliche Mangel an Betreuungseinrichtungen für Kinder während der Berufstätigkeit der Eltern hat in den letzten Jahren zunehmend Betriebe veranlaßt, im Rahmen ihrer sozialen Leistungen für die Beschäftigten auch hierzu Problemlösungen anzubieten.

Soweit es bei der notwendigen Unterstützung dieser betrieblichen Initiativen um den steuerrechtlichen Aspekt geht, wurde hierzu im Steuerrecht bereits das Mögliche getan. Denn bei der steuerlichen Gewinnermittlung wird der betriebliche Aufwand von den Betriebseinnahmen abgezogen. Es handelt sich dabei um Aufwendungen, die mit dem Betrieb in einem tatsächlichen oder wirtschaftlichen Zusammenhang stehen, also betrieblich veranlaßt sind (Betriebsausgaben).

Hierunter fallen auch Aufwendungen für betriebseigene Sozialeinrichtungen (z. B. Kindergärten) ebenso wie Aufwendungen für die Nutzung außerbetrieblicher Einrichtungen durch Arbeitnehmer oder deren Angehörige. Der Zeitpunkt des Betriebsausgabenabzugs richtet sich nach der Art der Aufwendungen. Die Kosten für die laufende Unterhaltung eines eigenen Kindergartens oder laufende Beiträge für Kindergartenplätze in fremden Einrichtungen sind regelmäßig sofort in voller Höhe abziehbar. Die Anschaffungs- oder Herstellungskosten von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens (z. B. das dem Betrieb gehörende Gebäude, in dem der betriebseigene Kindergarten untergebracht ist) werden dagegen – über sogenannte Abschreibungen – so verteilt, daß sie sich auf den gesamten betrieblichen Nutzungszeitraum des jeweiligen Anlageguts gewinnmindernd auswirken.

Beim Arbeitnehmer ist kein geldwerter Vorteil zu versteuern, wenn der Arbeitgeber einen Platz in betriebs-eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stellt. Sofern der Arbeitgeber jedoch den Elternbeitrag für einen Platz in einer außerbetrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung ganz oder teilweise übernimmt, gehört diese Leistung zum Arbeitslohn des Arbeitnehmers.

Das Steuerrecht gibt jedoch insbesondere alleinstehenden Frauen in diesem Fall die Möglichkeit, entsprechende Aufwendungen für die Kinderbetreuung (Kindergarten) steuermindernd abzuziehen (§ 33 c EStG).

Da somit betrieblich veranlaßte Aufwendungen für Kinderbetreuung bereits nach geltendem Recht als Betriebsausgaben abgezogen werden können, sind steuerrechtliche Sonderregelungen zur Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung nicht erforderlich.

Unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Zuständigkeit der Länder und Gemeinden für die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen beschränken sich die Handlungsmöglichkeiten des Bun-

des auf verschiedenartige Projektförderungen zur Bestandsaufnahme und politischen Impulsen für verbesserte Angebote der Kinderbetreuung, einschließlich der Unterstützung der Betriebe bei diesen Bemühungen. Die Projektförderung des bisherigen Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und in dessen Nachfolge des neuen Bundesministeriums für Frauen und Jugend zu dem hier behandelten Thema umfaßt zur Zeit eine laufende Untersuchung über betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einer Betriebsbefragung auch zum Aspekt der Kinderbetreuung. Daran soll sich dann ein Forschungsvorhaben über den Bestand und die Konzeption von Betriebskindergärten anschließen. Das neue Bundesministerium für Frauen und Jugend wird außerdem prüfen, ob und wie Betriebe zu einer Sicherung der Betreuung von Kindern Beschäftigter durch Tagespflegestellen im Sinne des Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) (besonders geeignet für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren) beitragen können und wie etwa bestehende Probleme beim Engagement von Betrieben für diese Art von Betreuung beseitigt werden können. Um den Betrieben verbesserte Informationen über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch ihre eigenen Initiativen zu geben, wird eine entsprechende Fachbrochure vorbereitet. Das Bundesministerium für Frauen und Jugend wird ferner eine Bundesfachtagung mit Wirtschaftsverbänden, Trägern der Jugendhilfe und Fachbehörden aus Ländern und Gemeinden zum Thema „Betriebliches Engagement für Kinderbetreuung“ durchführen und außerdem in der Arbeitsgemeinschaft der obersten Landesjugendbehörden eine Diskussion anregen über die Möglichkeiten für eine Unterstützung betrieblicher Initiativen in der Kinderbetreuung durch die Länder.

Zusätzliche Initiativen des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft setzen beim Betreuungsbedarf der Kinder im Schulalter an und berücksichtigen außerdem, daß sich die Frage nach familienergänzender Betreuung an privatwirtschaftliche und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber richtet. Über „Angebot und Nachfrage nach Ganztagsangeboten bei Kindern im Schulalter“ liegt jetzt eine im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft von der Forschungsgruppe Bildung und Region in Konstanz erstellte Studie vor, innerhalb derer in fünf Ländern Eltern, kommunale Sachverständige, Lehrpersonal und Kinder befragt wurden. Danach besteht eine durchschnittliche Nachfrage nach Ganztagsangeboten im Schulbereich von 40 %, die größte Nachfrage mit je 50 % liegt im Grundschulbereich und in der Sekundarstufe I. Die Nachfrage hängt vom Alter der Kinder und Jugendlichen, der besuchten Schulform und dem Bildungsstand der Eltern ab. Sie beträgt auch bei den nichterwerbstätigen Müttern zwischen 35 und 42 %, bei berufstätigen Müttern zwischen 50 und 70 %. Bis zu 60 % der Alleinerziehenden (auch der nichterwerbstätigen) wünschen sich ein ganztägiges Betreuungsangebot. Das wird weder durch die zur Zeit bestehenden 681 Ganztagschulen noch durch die vorhandenen Hortplätze befriedigt.

Die Bundesregierung wird die Ergebnisse der Studie in die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur weiteren Beratung ein-

bringen. Sie begrüßt es, daß mehrere Länder inzwischen bestrebt sind, zumindest die Betreuung von Kindern über die Mittagszeit, zum Teil auch die Vernetzung von schulischen und außerschulischen Angeboten zu fördern. Gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen finanziert das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft ein Modellvorhaben zur Verknüpfung von Hort und Grundschule mit dem Titel „Hort in der Grundschule“.

Auch im Bereich der Hochschulen zeigt sich ein zunehmender Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders für Kleinkinder unter drei Jahren. Betroffen sind sowohl Studentinnen mit Kindern als auch Nachwuchswissenschaftlerinnen. Daher ist auf Vorschlag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft in den 20. Rahmenplan für den Hochschulbau der Passus aufgenommen worden, daß „zur Sicherung der wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen und zur Gewinnung von Pflegepersonal in Hochschulkliniken im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau Kindertagesstätten in den Hochschulen auf Antrag der Länder gefördert werden können.“

Auf Initiative des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft haben die Regierungschefs von Bund und Ländern am 2. Oktober 1990 beschlossen, daß zur Sicherung der Leistungsfähigkeit von Hochschulen und Forschung, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, zur Stärkung der Fachhochschulen sowie zur Verstärkung der europäischen Zusammenarbeit im Hochschulwesen in den nächsten zehn Jahren insgesamt 4 Milliarden DM zusätzlich von Bund und Ländern aufgebracht werden sollen. Dieses Zweite Hochschulsonderprogramm ist so ausgestaltet, daß es in besonderer Weise den Belangen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht wird. Etwa 700 Millionen DM sind im Rahmen dieses Programms für besonders Frauen fördernde Maßnahmen vorgesehen. Dazu gehören z. B. Maßnahmen zur Sicherung einer Kinderbetreuung, zur besseren Vereinbarkeit von Kindererziehung und wissenschaftlicher Qualifikation und zum Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche Tätigkeit.

#### Nummer 9:

#### **Erweiterung des gesetzlichen Umlageverfahrens zur Kostenentlastung der Arbeitgeber im Mutterschutz und in vergleichbaren anderen Bereichen**

„9. Der Deutsche Bundestag stellt fest, daß sich das 1986 eingeführte gesetzliche Umlageverfahren für Arbeitgeber bei Mutterschutz ihrer Beschäftigten bewährt hat. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu untersuchen, inwieweit eine Ausweitung der Umlagepflicht sowie eine Aufstockung der Kostenerstattung, die auch Organisationskosten des Arbeitgebers erfaßt, möglich ist. In dem Bericht ist ferner darzulegen, für welche Bereiche eine analoge gesetzliche Umlagepflicht eingeführt werden kann, z. B. in den Fällen der Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes.“

Betriebe, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind nach § 10 Lohnfortzahlungsgesetz verpflichtet, an einem Ausgleichsverfahren teilzunehmen. Nach § 16 Abs. 2 Nr. 4 Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) haben die Krankenkassen bereits seit 1986 die Möglichkeit, durch Satzungsregelungen Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten in das Ausgleichsverfahren einzubeziehen. Die Selbstverwaltung hat bisher den Kreis der umlagepflichtigen Arbeitgeber durch eine Erhöhung der in § 10 Abs. 1 LFZG genannten Zahl bis auf 30 Arbeitnehmern nur in wenigen Fällen erweitert.

Die Bundesregierung hält es angesichts dieser Sachlage — in Übereinstimmung mit Arbeitgebern und Gewerkschaften — für nicht erforderlich, die Umlagepflicht gesetzlich auszuweiten, wenn nicht zuvor der bereits vorhandene gesetzliche Spielraum nach dem Lohnfortzahlungsgesetz von der Selbstverwaltung genutzt wird. Auch im Hinblick auf die Vereinigung der beiden Teile Deutschlands sollte zunächst die weitere Entwicklung in den fünf neuen Bundesländern abgewartet werden, um zu sehen, ob ein Handlungsbedarf hinsichtlich einer Ausweitung der Umlagepflicht besteht.

Eine Aufstockung des Mutterschaftsgeldes nach § 13 Abs. 1 MuschG erscheint angesichts der Bemühungen um eine Kostenentlastung der gesetzlichen Krankenversicherung problematisch. Hinsichtlich der Einbeziehung von Organisationskosten in die Umlage ist zu bedenken, daß eine entsprechende Regelung die Arbeitgeber mittlerer und kleinerer Betriebe zusätzlich belasten wird, weil sie die Organisationskosten der größeren Betriebe mittragen müßten. Dies hätte womöglich Auswirkungen auf die Wettbewerbssituation von Betrieben, die gerade bestrebt sind, ihre Nebenkosten so niedrig wie möglich zu halten. Auch in diesem Zusammenhang sollte im übrigen die Entwicklung in den fünf neuen Bundesländern ein gewichtiges Kriterium für eine etwaige Rechtsänderung sein, um eine einheitliche, den gesamtdeutschen Lebensverhältnissen entsprechende Rechtslage zu gewährleisten.

Für eine Ausweitung der gesetzlichen Umlagepflicht auf andere Bereiche sieht die Bundesregierung derzeit keine Notwendigkeit. Diese Ansicht wird von Arbeitgebern und Gewerkschaften geteilt. Zum einen stellt sich für diese anderen Bereiche die Frage, ob eine rein frauenspezifische Umlage, entsprechend der beim Mutterschutz noch zeitgemäß ist, zum anderen sind zwingende aktuelle Bedürfnisse für erweiterte Umlageregelungen nicht erkennbar. So ist dem im Beschluß des Deutschen Bundestages angeführten Fall der Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes bereits durch die Regelung des § 45 SGB V Rechnung getragen, sofern durch Tarif- oder Einzelvertrag der arbeitsrechtliche Anspruch auf Lohn- oder Gehaltszahlung abbedungen ist. Nach § 45 SGB V haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen

kann und das Kind das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Es ist aber im Interesse einer familien- und kinderfreundlicheren Ausgestaltung dieser Regelungen vorgesehen, die Freistellung zu verdoppeln, die Altersgrenze auf zwölf Jahre heraufzusetzen und eine Sonderregelung für Alleinerziehende zu schaffen.

#### Nummer 10:

#### **Änderung einzelner Gesetze zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen**

*„10. Die Bundesregierung wird aufgefordert darzulegen, inwieweit noch bestehende Benachteiligungen von Frauen durch Änderungen einzelner Gesetze beseitigt werden können.“*

Frauen sind in unserer Gesellschaft rechtlich gleichgestellt, sie haben aber vielfach noch nicht die gleichen sozialen Lebenschancen wie Männer. Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren durch zahlreiche gesetzliche und außergesetzliche Initiativen dafür gesorgt, die soziale Benachteiligung der Frauen zu verringern. Schwerpunkte der Aktivitäten der Bundesregierung waren die erhebliche Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung der Frauen, ihre Qualifizierung in Ausbildung und Beruf und im beruflichen Aufstieg, wesentliche Fortschritte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die materielle Aufwertung der unbezahlten Familienarbeit und nicht zuletzt unterstützende Maßnahmen allgemein gesellschaftlicher Art, einschließlich eines wirksameren Schutzes vor Gewalt gegen Frauen. Ein Teil dieser Maßnahmen der Bundesregierung wird sich naturgemäß erst in der Zukunft positiv für die einzelnen Frauen auswirken. Dies gilt z. B. für die Verbesserungen im Rahmen des Rentenreformgesetzes 1992 u. a. durch Verlängerung der Kindererziehungszeiten auf drei Jahre oder durch die neuen Berücksichtigungs-

zeiten wegen Kindererziehung und Pflege mit Auswirkungen auf den Rentenanspruch.

Die Bundesregierung wird das Ziel der vollen gesellschaftlichen Gleichberechtigung der Frauen unvermindert weiterverfolgen und in Zusammenarbeit mit den Ländern und Verbänden abklären, in welchen Bereichen sich über die bereits durchgeführten oder eingeleiteten Initiativen hinaus noch ein zusätzlicher Handlungsbedarf für ergänzende gesetzliche Änderungen ergibt. Eine Zielvorgabe setzt in diesem Zusammenhang Artikel 31 des Einigungsvertrages, wonach es u. a. die Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers ist,

- die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln und
- angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten.

Dementsprechend beabsichtigt die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode auch den Entwurf eines Artikelgesetzes zur Gleichberechtigung von Frau und Mann vorzulegen — u. a. mit Regelungen zur Frauenförderung, den Kompetenzen der Frauenbeauftragten in den Bundesbehörden, zur Erleichterung der Teilzeitarbeit (Ausschreibungsregelungen) im öffentlichen Dienst sowie zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, um dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht bei Maßnahmen der Frauenförderung einzuräumen. Ferner wird die Bundesregierung eine Reform des agrarsozialen Sicherungssystems durchführen, bei der auch die Frage einer besseren sozialen Sicherung der Bäuerinnen einbezogen wird.

Zu den beabsichtigten Gesetzesinitiativen, die sich für Frauen positiv auswirken, gehören auch Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes (Rechtsanspruch auf Einarbeitungszuschuß, Berücksichtigung von Zeiten der häuslichen Pflege bei den Rahmenfristen).

**Anlage 1**

Beschluß des Deutschen Bundestages vom 22. Juni 1990 (Plenarprotokoll 11/218 S. 17 323)

**Beschlußempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen:

- I. Die Gesetzentwürfe – Drucksachen 11/3266 und 11/3728 – werden abgelehnt.
- II. Der Deutsche Bundestag stellt fest, daß die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen trotz zahlreicher von der Bundesregierung ergriffener frauenpolitischer Maßnahmen noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen gewährleistet ist. Daher wird die Bundesregierung aufgefordert, folgende weitere Maßnahmen durchzusetzen:
  1. Die Bundesregierung wird gebeten, die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 insbesondere unter folgenden Gesichtspunkten zu verbessern:
    - Verankerung einer Begründungspflicht bei deutlicher Abweichung zwischen Bewerbungs- und Einstellungsquote von Männern und Frauen,
    - Ernennung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in allen obersten, oberen und mittleren Dienstbehörden im Bereich der Bundesverwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragten sollten mit konkreten Initiativ- und Mitwirkungsrechten ausgestattet werden, z. B. Beteiligung an Einstellungs- und Beförderungsverfahren, Mitzeichnungsbefugnisse, Vortragsrechte.

Im Rahmen eines Berichtes ist darzulegen, welche Instrumente zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung einer gesetzlichen Grundlage bedürfen.

2. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, die Teilzeitoffensive im öffentlichen Dienst durch Erlass einer Teilzeitrichtlinie für den Bereich der Bundesverwaltung zu konkretisieren. Ziel der Richtlinie soll sein, das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen in flexiblen Formen bezüglich Lage und Dauer der Teilzeitarbeit zu erhöhen, insbesondere durch Festschreibung der Pflicht, alle Stellen in der Bundesverwaltung grundsätzlich auch als Teilzeitstellen auszuschreiben. Auf eine Erhöhung des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen für Beschäftigte der Bundesverwaltung ist hinzuwirken.
3. Die Bundesregierung wird ersucht, in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einen Bericht zu erstellen, ob und wenn ja welche rechtlichen und faktischen Hindernisse einer Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen in flexiblen Formen in der privaten Wirtschaft entgehen. Der Bericht sollte insbesondere

auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte einbeziehen.

4. Der Deutsche Bundestag begrüßt die Anstrengungen zahlreicher Betriebe und Unternehmen, die aus eigenen Kräften durch Aufstellung von Frauenförderplänen die beruflichen Chancen ihrer weiblichen Beschäftigten verbessern und die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Vorschläge für steuerrechtliche oder sonstige geeignete Instrumente zu erarbeiten, durch die die Bereitschaft von Betrieben, Frauenfördermaßnahmen zu ergreifen, gefördert werden kann.
5. Der Deutsche Bundestag bittet die Bundesregierung, über die Auswirkungen der Einführung des Sozialversicherungsausweises auf die Beschäftigungssituation von Frauen einen Bericht vorzulegen.
6. Der Deutsche Bundestag stellt fest, daß Leistungen zur Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger im Rentenreform-, Gesundheitsreform- und Steuerreformgesetz bereits anerkannt werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Vorschläge für weitere gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der häuslichen Pflege, insbesondere zur Anerkennung von Pflegezeiten, unter Prüfung der Kostenwirksamkeit entsprechender gesetzlicher Vorschriften vorzulegen.
7. Nach § 3 Ziffer 26 n. F. EStG sind Aufwandsentschädigungen für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen künftig bis zur Höhe von insgesamt 2 400 DM im Jahr steuerfrei. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu untersuchen, inwieweit auch für andere ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich ein entsprechender Freibetrag gewährt werden kann.
8. Das Angebot an familienergänzenden Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen – auch an Schulen – ist unzureichend und daher deutlich zu erhöhen. Die Bundesregierung wird aufgefordert, Vorschläge vorzulegen, welche steuerrechtlichen oder sonstigen Instrumente geeignet sind, um Betriebe stärker zur Einrichtung eigener oder zur Beteiligung an Kinderbetreuungseinrichtungen anderer Träger zu motivieren. Im Rahmen dieses Konzeptes sind Zuschüsse von Betrieben an Beschäftigte, die durch Selbsthilfeinitiativen eine Kinderbetreuung sicherstellen wollen, gleich zu behandeln.
9. Der Deutsche Bundestag stellt fest, daß sich das 1986 eingeführte gesetzliche Umlageverfahren für Arbeitgeber bei Mutterschutz ihrer Beschäftigten bewährt hat. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu untersuchen, inwieweit eine Ausweitung der Umlagepflicht sowie eine Aufstokkung der Kostenerstattung, die auch Organisationskosten des Arbeitgebers erfaßt, möglich ist. In dem Bericht ist ferner darzulegen, für welche Bereiche eine analoge gesetzli-

che Umlagepflicht eingeführt werden kann, z. B. in den Fällen der Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes.

10. Die Bundesregierung wird aufgefordert darzulegen, inwieweit noch bestehende Benachteiligungen von Frauen durch Änderungen einzelner Gesetze beseitigt werden können.
11. Die Bundesregierung wird gebeten, sämtliche Berichte und Vorschläge bis zum 1. November 1990 vorzulegen.

Bonn, den 17. Mai 1990

**Der Ausschuß für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit**

**Frau Wilms-Kegel**

Vorsitzende

**Frau Männle**

Berichterstatterin

## Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 (GMBI 1986, S. 148)\*)

### — Frauenförderungs-Richtlinie —

### — Bek. d. BMJFFG v. 15. 10. 1990 Z1-1102-6/16 — 115-8510-051/2

#### 1. Stellenausschreibungen

Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

#### 2. Einstellungen

Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.

#### 3. Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten

Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen.

#### 4. Statistiken

- 4.1 Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und den Neueinstellungen andererseits ist.
- 4.2 Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höher bewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichende Statistiken erstellt werden.
- 4.3 Erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Anteilen von Frauen und Männern in den Fällen von Nr. 4.1 und 4.2 sind der Leitung der Dienststelle jährlich mitzuteilen und zu begründen.

#### 5. Fortbildung

- 5.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.
- 5.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.
- 5.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

#### 6. Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Vollzeit- und Teilzeitform erfolgen.

#### 7. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

- 7.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.
- 7.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.
- Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.
- 7.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung her-

\*) Die bisherige Fassung der Richtlinie tritt damit außer Kraft



angezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

## 8. Frauenbeauftragte

8.1 Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit eigener Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.

8.2 Die Frauenbeauftragten gehören der Verwaltung an; die Einzelheiten regelt die Dienststelle. Die Frauenbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Dienststelle.

8.3 Die Frauenbeauftragten wirken bei der Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung mit, insbesondere durch

- Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen

– Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen

– Beratung und Unterstützung von Frauen.

8.4 Die Frauenbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

8.5 Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.

## 9. Berichte

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung vor unter besonderer Berücksichtigung dieser Richtlinie und der Frage künftiger notwendiger Maßnahmen. Der Bericht wird in gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und des Bundesministeriums des Innern erstellt.