

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vierter Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst – Berichtszeitraum 1995 bis 1998 –

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Berichtspflicht der Bundesregierung	5
2. Daten und Fakten zur Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst ...	6
2.1 Gesamtüberblick	6
2.1.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1, 2, 8 und 9) ...	7
2.1.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)	8
2.1.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)	9
2.2 Oberste Bundesbehörden	9
2.2.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1, 2, 8, 9)	9
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)	9
2.2.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)	10
2.2.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 14)	10
2.2.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 30)	10
2.2.6 Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn (Tabelle 28)	11
2.2.7 Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen (Tabelle 17)	12
2.2.8 Ist-Besetzung leitender Funktionen	13
2.2.8.1 Vollzeitbeschäftigte (Tabelle 20)	13
2.2.8.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 21)	13
2.3 Nachgeordneter Bereich	14
2.3.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1 und 2)	14
2.3.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)	14
2.3.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)	14
2.3.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 15)	15

	Seite
2.3.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 31)	15
2.3.6 Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn (Tabelle 29)	16
2.3.7 Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen (Tabelle 18)	16
2.3.8 Ist-Besetzung leitender Funktionen	16
2.3.8.1 Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 22, 23)	16
2.3.8.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabellen 24, 25)	18
2.4 Mittelbarer Bundesdienst	19
2.4.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1, 2, 8 und 9) ...	19
2.4.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)	20
2.4.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)	20
2.4.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 16)	20
2.4.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 32)	21
2.4.6 Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn	21
2.4.7 Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen (Tabelle 19)	21
2.4.8 Ist-Besetzung leitender Funktionen	21
2.4.8.1 Vollzeitbeschäftigte (Tabelle 26)	21
2.4.8.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 27)	22
2.5 Zusammenfassende Bewertung	22
3. Rechtslage	23
4. Umsetzung des FFG	24
4.1 Frauenförderplan (§ 4 FFG, Fragen 1.1 bis 1.10)	24
4.1.1 Erstmalige Erstellung	24
4.1.2 Initiative, Mitwirkung der Frauenbeauftragten	25
4.1.3 Anpassungen und Veröffentlichungen des Frauenförderplanes	25
4.1.4 Umsetzung der Ziele	25
4.1.5 Nutzen des Frauenförderplanes	26
4.1.6 Bewertung und Novellierungsbedarf	27
4.2 Stellenausschreibungen (§ 6 FFG, Fragen 2.1 bis 2.3)	28
4.2.1 Sprachliche Gestaltung	28
4.2.2 Gezielte Aufforderung von Frauen	28
4.2.3 Hinweis auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit	28
4.2.4 Bewertung und Novellierungsbedarf	29
4.3 Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höher bewerteter Dienstposten (§ 7 FFG, Fragen 3.1 bis 3.9)	29
4.3.1 Auswahlverfahren	29
4.3.2 Mitwirkung von Frauen am Auswahlverfahren	29
4.3.3 Verhältnis von Einstellungen und Bewerbungen	30
4.3.4 Beachtung der Maßgaben des Frauenförderplans	30
4.3.5 Einstellungs- und Beförderungskriterien	31

	Seite
4.3.6 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen	31
4.3.7 Gezielte Aufforderung von Frauen zur Beteiligung am beruflichen Aufstieg	32
4.3.8 Gründe für den relativ hohen Beschäftigungsanteil von Frauen des höheren Dienstes im Angestelltenverhältnis	32
4.3.9 Maßnahmen zur Erreichung von Frauenförderung bei Stellenkürzungen . .	32
4.3.10 Bewertung und Novellierungsbedarf	33
4.4 Fortbildung (§ 8 FFG, Fragen 4.1 bis 4.6)	34
4.4.1 Dienststelleninterne spezifische Fortbildungsangebote	34
4.4.2 Fortbildungskurse für den beruflichen Aufstieg	34
4.4.3 Angebot von Führungsseminaren für Frauen	34
4.4.4 Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung zur Gleichbehandlungsthematik	34
4.4.5 Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte	35
4.4.6 Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen	35
4.4.7 Bewertung und Novellierungsbedarf	35
4.5 Teilzeitbeschäftigung (§ 10 FFG, Fragen 5.1 bis 5.6)	36
4.5.1 Umfang der Teilzeitarbeit	36
4.5.2 Teilzeitarbeit in einzelnen Laufbahngruppen	36
4.5.3 Maßnahmen zur Wiederbesetzung von freigewordenen Stellenanteilen . . .	36
4.5.4 Reduzierung des Arbeitsumfanges	37
4.5.5 Möglichkeit der Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit	37
4.5.6 Bewertung und Novellierungsbedarf	37
4.6 Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (§ 11 FFG, Fragen 6.1 bis 6.6)	37
4.6.1 Information über Fortbildungsangebote und Teilnahme daran	38
4.6.2 Möglichkeit der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs	38
4.6.3 Urlaubs- und Krankheitsvertretungen durch längerfristig Beurlaubte	38
4.6.4 Zeitpunkt der Mitteilung der künftigen Verwendung gegenüber den Beurlaubten	38
4.6.5 Bewertung und Novellierungsbedarf	39
4.7 Kinderbetreuungseinrichtungen und familiengerechte Arbeitszeit (§ 9 FFG, Fragen 7.1 bis 7.2)	39
4.7.1 Kinderbetreuungseinrichtungen	39
4.7.2 Familiengerechte Arbeitszeit und Telearbeit	39
4.7.3 Bewertung und Novellierungsbedarf	39
4.8 Frauenbeauftragte (§§ 15 ff. FFG, Fragen 8.1 bis 8.11)	40
4.8.1 Bestellung	40
4.8.2 Zuständigkeit	41
4.8.3 Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten	41

	Seite
4.8.4 Beteiligung der Frauenbeauftragten und ihr eingeräumte Rechte	42
4.8.5 Beanstandungsverfahren nach § 19 FFG	43
4.8.6 Rechtsauskunftersuchen	44
4.8.7 Gerichtliche Auseinandersetzungen	44
4.8.8 Bewertung und Novellierungsbedarf	44
4.9 Vertrauensperson (§ 15 Abs. 2 FFG, Fragen 9.1 bis 9.3)	44
4.9.1 Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden	44
4.9.2 Bewertung und Novellierungsbedarf	45
4.10 Bekanntgabe des FFG gegenüber neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Frage 10)	45
4.10.1 Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden	45
4.10.2 Bewertung und Novellierungsbedarf	45
5. Zusammengefasste Schlussfolgerungen	45
6. Zusammenfassung des Novellierungsbedarfs	46
Anhang 1: Statistik	47
Anhang 2a: Text des FFG	78
Anhang 2b: Internationale und gemeinschaftsrechtliche Rechtsgrundlagen	84
Anhang 2c: Leitsätze des BVerfG des EuGH (Auszüge)	89
Anhang 3: Text des Fragebogens	91
Anhang 4: Abkürzungen	95

1. Berichtspflicht der Bundesregierung

Nach § 14 Satz 1 des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG) legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung und die Anwendung dieses Gesetzes vor. Der vorliegende Vierte Frauenförderbericht ist der erste Bericht mit einem Berichtszeitraum nach Inkrafttreten des Gesetzes.

Der Erste Frauenförderbericht der Bundesregierung ist bereits in der 11. Legislaturperiode gemäß Nr. 7 der damaligen, vom Bundeskabinett beschlossenen Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung für den Zeitraum 1986 bis 1988 vorgelegt worden (Drucksache 11/8129). Die Schlussfolgerungen daraus führten zu einer Neufassung der Richtlinie durch Kabinettsbeschluss vom 25. September 1990 (GMBl. 1990, S. 830).

Der Zweite Frauenförderbericht der Bundesregierung, der den Berichtszeitraum 1989 bis 1991 umfasst (Drucksache 12/6226), verzeichnete wie schon der Erste und der nachfolgende Dritte Bericht (Berichtszeitraum 1992 bis 1994, Drucksache 13/5991) eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung. Trotz dieser relativen Steigerungen waren jedoch die Frauenanteile insbesondere in den Führungspositionen nach allen Berichten gering geblieben.

Der nunmehr vorgelegte Vierte Frauenförderbericht der Bundesregierung für den Berichtszeitraum 1995 bis 1998 zeigt auf, dass auch das Frauenfördergesetz des Bundes, verglichen mit den vorangegangenen Richtlinien, keine signifikante Steigerung der Frauenanteile in den Bereichen mit Unterrepräsentanz bewirkt hat.

Berichtsgrundlage waren die Frauenförderstatistiken des Bundes, die gemäß § 5 FFG jährlich vom Statistischen Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt werden¹⁾. Bei

¹⁾ Soweit die Tabellen in diesem Bericht keine Daten für den Zeitraum 1. Juli 1994 bis 30.06.1995 enthalten, beruht dies auf § 6 der Verordnung über die statistischen Angaben für die Frauenförderung in Dienststellen des Bundes Frauenförderstatistikverordnung – FFStatV. Hiernach ist das erste Berichtsjahr das Jahr 1996. Betroffen sind die Erhebungsmerkmale Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen und mit den Übertragungen ausgeschriebener allgemeiner und leitender Funktionen (vgl. § 6 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 5 bis 7 FFStatV). Die Erhebungsmerkmale nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 FFStatV waren bereits zum 30. Juni 1995 zu erheben.

aller Objektivität des Datenmaterials geben die Frauenförderstatistiken allein jedoch kein vollständiges Bild über den Stand der Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Bundesdienst. Wie schon für die vorangegangenen Berichte wurden daher auch für den Vierten Frauenförderbericht ergänzende Stellungnahmen aller Bundesministerien, des Bundeskanzleramts, der Verwaltungen von Bundestag und Bundesrat, des Bundesrechnungshofs, des Bundesverfassungsgerichts und der Deutschen Bundesbank eingeholt. Die Erhebungen wurden in der ersten Jahreshälfte 1999 aufgrund eines Fragebogens, der sich an den einzelnen Abschnitten des FFG orientiert, durchgeführt (Text des Fragebogens im Anhang 3). Die Angaben wurden von den obersten Bundesbehörden für den gesamten Geschäftsbereich zusammengestellt. Erstmals wurde auch der mittelbare Bundesdienst erfasst. Hierzu gehören die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Bundes unterstehen (bundesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts). Obwohl der mittelbare Bundesdienst in seinen Strukturen teilweise sehr unterschiedlich ist, sollten die aufsichtsführenden obersten Bundesbehörden – soweit möglich – Daten und Fakten für strukturähnliche Bereiche zusammenfassen.

Die Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden waren in die Beantwortung des Fragebogens (insbesondere der Fragen 1.4, 3.4, 3.6 bis 3.9, 4.4, 5.5, 8.1 bis 8.9 und 8.11) einbezogen. Sie hatten dadurch Gelegenheit, aus ihrer Sicht über die Fortschritte bei der Frauenförderung im Bundesdienst und ihre eigenen Erfahrungen aus der Praxis der Anwendung des FFG zu berichten.

Erstellung und Vorlage des Vierten Frauenförderberichts haben sich unter anderem durch verspätete Meldungen der statistischen Daten wie auch durch Kompatibilitätsprobleme datentechnischer und inhaltlicher Art verzögert. Die Verzögerungen sind nicht zuletzt auch auf die Verlegung des Dienstsitzes meldepflichtiger oberster Bundesbehörden und des für diesen Bericht federführenden Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nach Berlin zurückzuführen sowie auf die parallelen Arbeiten im BMFSFJ am Entwurf eines neuen Gleichstellungsgesetzes für den Bundesdienst.

Eine wesentliche Erkenntnis aus der Vorbereitung des Vierten Frauenförderberichts ist die Einsicht, dass die Vorbereitung des Fünftens Berichts optimiert und gleichzeitig der Verwaltungsaufwand verringert werden muss.

2. Daten und Fakten zur Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst

Die objektiven Daten zur Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst spiegeln die berufliche Situation von Frauen in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes in allen ihren Facetten. Um die Gesamtsituation nach Inkrafttreten des FFG besser analysieren zu können, wurden bei Auswahl und Zusammenstellung der auszuwertenden Daten gegenüber den Vorberichten teilweise andere Akzente gesetzt. Aus den analysierten Daten ist insbesondere erkennbar, in welchen Bereichen Frauen im Bundesdienst trotz aller frauenfördernder Maßnahmen auch nach Inkrafttreten des FFG noch immer unterrepräsentiert sind. Damit bietet das statistische Material nicht nur Erkenntnisse und Zahlen zu den einzelnen Fragen, sondern auch die Möglichkeit, vorgefundene²⁾ unterschiedliche subjektive Bewertungen zum bisherigen Erfolg der Frauenförderung im Bundesdienst zu objektivieren. Die festgestellten objektiven Defizite bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst werden in das Bewusstsein aller Beschäftigten im Bundesdienst, insbesondere der Personalverantwortlichen, der Personalräte und der Frauenbeauftragten, aber auch in das Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit gerückt. Den personalsachbearbeitenden Stellen, den Frauenbeauftragten und den Mitgliedern der Personalvertretungen soll dieser Bericht darüber hinaus eine praktische Arbeitshilfe sein.

Das verwendete Datenmaterial ist in 32 Tabellen der Anlage 1 nachlesbar. Vergleiche zum Vorbericht sind wegen der teilweise anderen Datenzusammenstellung aber auch wegen des Wegfalls der Daten aus den privatisierten Unternehmen des Bundes einerseits und des Hinzukommens von Daten aus dem mittelbaren Bundesdienst andererseits nicht immer möglich.

2.1 Gesamtüberblick

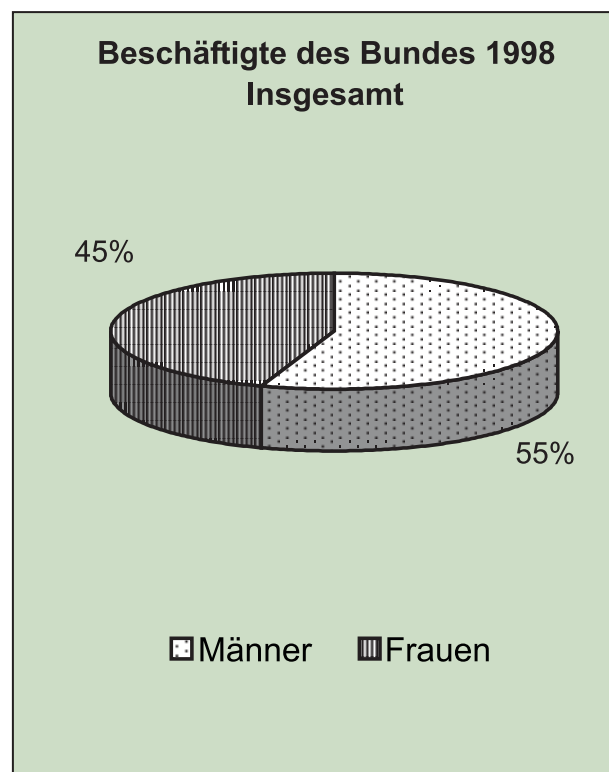
Im Berichtszeitraum waren rund 51 Prozent der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland Frauen. Frauen stellten einen Anteil von rund 54 Prozent aller Abiturientinnen und Abiturienten, rund 52 Prozent aller Studienanfängerinnen und -anfänger, 40,7 Prozent aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen³⁾ und von immerhin rund 45 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes (Anhang 1, Tabelle 1).

Der Frauenanteil ist im Berichtszeitraum im gesamten Bundesdienst geringfügig um 1,1 Prozentpunkte von 43,6 Prozent auf 44,7 Prozent gestiegen, während die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Bereich um rund

6 Prozent zurückging. Damit lag der Frauenanteil im Bundesdienst 1998 nur noch rund 6 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung. Die Ungleichgewichte in den einzelnen Bereichen blieben im wesentlichen jedoch unverändert: Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen im höheren Dienst des Bundes stieg von Mitte 1995 bis Mitte 1998 lediglich von 11,6 Prozent auf 13,5 Prozent, im höheren Dienst der obersten Bundesbehörden von 12,6 auf 14,5 Prozent (Tabelle 3). Bei den Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden stieg der Frauenanteil von 1994, dem letzten Berichtsjahr des Dritten Frauenförderberichts, bis 1998, dem letzten Berichtsjahr des vorliegenden Berichts, von 8,7 auf 10,6 Prozent, bei den Unterabteilungsleitungen von 3,6 auf 8,2 Prozent. Bei den Abteilungsleitungen fiel er jedoch im gleichen Zeitraum von 4,1 auf 2,1 Prozent⁴⁾.

Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen waren somit immer noch zu viele Frauen in geringer bewerteten und bezahlten Bereichen beschäftigt, wozu auch Teilzeitarbeitsplätze gehören: Nur 38,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, jedoch 92,8 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst waren Frauen (Tabellen 2 und 5). Der

Diagramm 1



²⁾ Siehe unter 4.

³⁾ Statistisches Bundesamt, Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland, 1998, S. 6, 47, 51 und 178. Die Zahlenangaben beziehen sich auf 1995.

⁴⁾ Zu den Zahlen siehe Dritter Bericht über die Förderung der Frauen im Bundesdienst vom 6. November 1996, BT-Drs, S. 29, Tabellen 16a bis c, und vorliegender Bericht, Tabellen 20 und 21.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt betrug 1998 11,5 Prozent. Diese Beschäftigten – fast ausschließlich Frauen – teilten ihre Stellen und Planstellen mit anderen Beschäftigten und zwar fast ausschließlich wiederum mit anderen Frauen.

91,4 Prozent aller im Bundesdienst Beurlaubten – und damit zeitweise ohne eigenes Erwerbseinkommen – waren Frauen (Tabelle 13).

Auch statusmäßig waren Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen 1998 immer noch im Nachteil: nur 23,7 Prozent aller Beschäftigten im Beamtenverhältnis waren Frauen (1994: 19,2 Prozent) gegenüber 64,9 Prozent (1994: 66,5 Prozent) im Angestelltenverhältnis (Tabelle 1). Hierunter fallen auch Angestellte mit Zeitarbeitsverträgen.

2.1.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1, 2, 8 und 9)

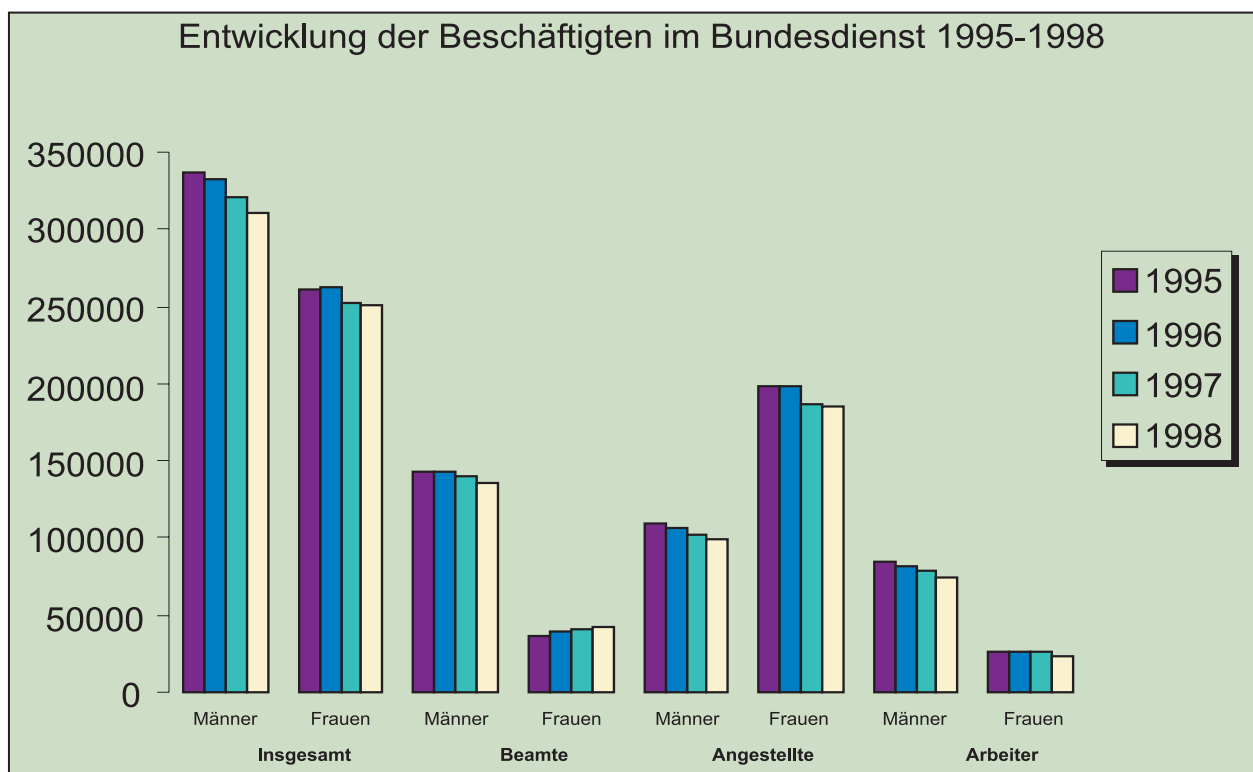
Die Gesamtzahl der Beschäftigten im Bundesdienst ist von 1995 bis 1998 um weitere 37 126 Personen und damit 6,2 Prozent zurückgegangen. Im unmittelbaren und mittelbaren Bundesdienst einschließlich der Gerichte des Bundes waren 1998 nur noch 561 365 Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt⁵⁾. Davon waren 250 986 Frauen (= 44,7 Prozent).

Der Anteil der Frauen hat sich damit gegenüber 1995 (= 43,6 Prozent) trotz weiterer allgemeiner Stellenkürzungen leicht erhöht. Da er bei den Vollzeitbeschäftigten mit 38,3 Prozent 1995 beziehungsweise 38,5 Prozent 1998 praktisch konstant blieb (Tabelle 2), liegt die Ursache aber nicht in der fehlenden Betroffenheit von Frauen durch Stelleneinsparungen, sondern an der im gleichen Zeitraum gestiegenen Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen (siehe unter 2.1.2), die sich Vollzeitstellen teilen.

Gegenüber 1994, dem letzten Berichtsjahr des Dritten Frauenförderberichts mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 1 098 400 allein im unmittelbaren Bundesdienst einschließlich Bahn und Post sowie Frauenanteilen von nur 34 Prozent aller Beschäftigten und 25,3 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, beträgt die Steigerung der Frauenanteile über 10 bzw. 13 Prozentpunkte⁶⁾. Zwischen 1994 und 1995 – kurz nach Inkrafttreten des FFG also – haben sich somit diese Frauenanteile im Bundesdienst sprunghaft erhöht, um danach über die Jahre hinweg gleich bleibend relativ hoch zu bleiben. Dieser Anstieg des Frauenanteils ist in erster Linie auf die Einbeziehung des mittelbaren Bundesdienstes mit einem Frauenanteil von über 60 Prozent sowie auf den Wegfall der personalintensiven Bereiche von Bahn und Post zurückzuführen.

1998 waren zwei von drei Angestellten im Bundesdienst Frauen (= rd. 65 Prozent, 1994: 66,5 Prozent), wohingegen bei den Beamtinnen und Beamten und den Arbeiter

Diagramm 2



⁵⁾ ohne Beurlaubte

⁶⁾ Die Daten beziehen sich nur auf den unmittelbaren Bundesdienst, da für den mittelbaren Bundesdienst keine Daten vorhanden waren.

Diagramm 3

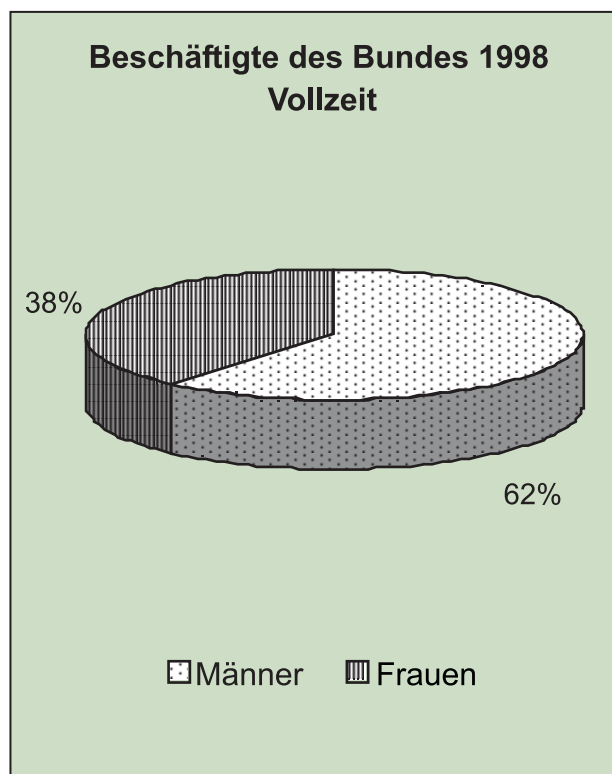
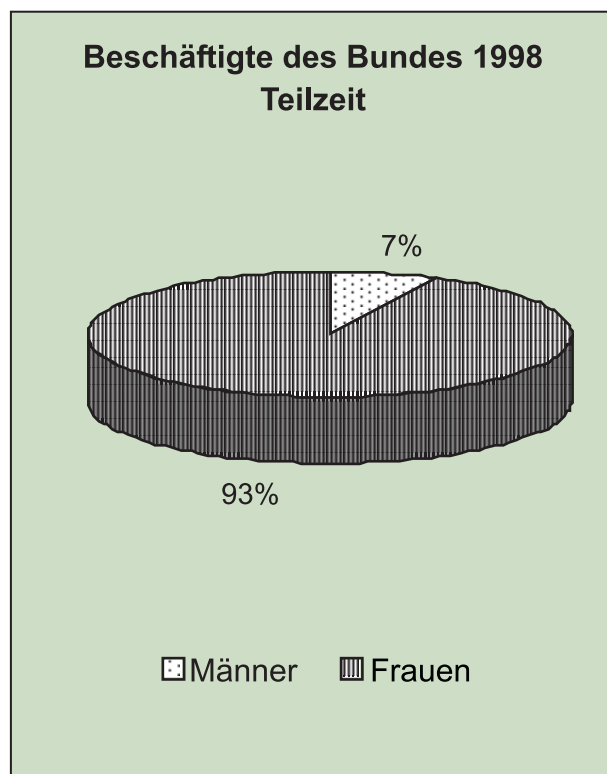


Diagramm 4



rinnen und Arbeitern nur jede vierte eine Frau war (= rd. 24 Prozent gegenüber rd. 19,2 Prozent Beamtinnen 1994; für Arbeiterinnen und Arbeiter fehlen Vergleichszahlen).

Betrachtet nach Laufbahngruppen zeigt sich, dass Frauen am häufigsten Beamtinnen im gehobenen Dienst sind (rd. 30 Prozent, Tabelle 8, gegenüber nur 15,6 Prozent 1994). Im Angestelltenbereich sind Frauen überwiegend im mittleren Dienst (rd. 73 Prozent) und im einfachen Dienst (rd. 60 Prozent, Tabelle 9) zu finden, d.h. in den unteren Vergütungsgruppen.

2.1.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst hat sich von 1995 bis 1998 um 8 364 Personen weiter erhöht, dabei allein die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 6235, wobei der hohe Frauenanteil von 95,5 Prozent in 1995 auf 92,8 Prozent in 1998 um 2,7 Prozentpunkte wieder gefallen ist. Die absolut wie relativ hohe Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen im Bundesdienst kann jedoch keineswegs als Erfolg der gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer sowie einer bisher gezielten Gleichstellungspolitik gewertet werden. Hierdurch wird lediglich dokumentiert, dass sich an der überkommenen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern auch bei den Beschäftigten im Bundesdienst wenig geändert hat und Männer das Teilzeitangebot zur besseren Vereinbarkeit ihrer beruflichen und familiären Pflichten kaum anneh-

men. Der geringfügige Rückgang des Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen zwischen 1995 und 1998 ist zu einem erheblichen Anteil auf die zeitlich befristete Übergangsregelung in § 42 Abs. 5 Bundesbeamtengesetz (BBG) zurückzuführen, nachfolgend Altersteilzeitregelung 1997 genannt, die im Zusammenhang mit der Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 1. Juli 1997 (Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 24. Februar 1997, BGBl. I S. 322) geschaffen wurde. Danach galt für ältere Beamtinnen und Beamte ab der Vollendung des 55. Lebensjahres, deren Arbeitszeit noch vor Inkrafttreten der Dienstrechtsreform antragsgemäß verkürzt worden war (mindestens um 1,5 Wochenstunden), noch die bisherige Antragsaltersgrenze von 62 Jahren fort. Das heißt, sie konnten sich die Möglichkeit sichern, trotz angehobener Pensionierungsgrenze bereits mit 62 Jahren in den Ruhestand zu treten. Von dieser Altersteilzeitregelung haben überwiegend Männer Gebrauch gemacht. Dies mag einerseits am geringen Frauenanteil in diesen Altersgruppen liegen, andererseits aber auch an den typischen unterbrochenen Erwerbsbiografien von Frauen, die so kaum ein Dienstaltes erreichen, welches ein frühzeitiges Eintreten in den Ruhestand bei hinreichend hoher Pension erlaubt. Dass die Altersteilzeitregelung für die Verringerung des Frauenanteils/Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten ursächlich war, lässt sich auch daran erkennen, dass die Verringerung des Frauenanteils um mehrere Prozentpunkte lediglich im Beamtenbereich zu beobachten ist, nicht jedoch bei den Angestellten, die von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen konnten. Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist in beiden Bereichen weiterhin fast ausschließlich Frauensache.

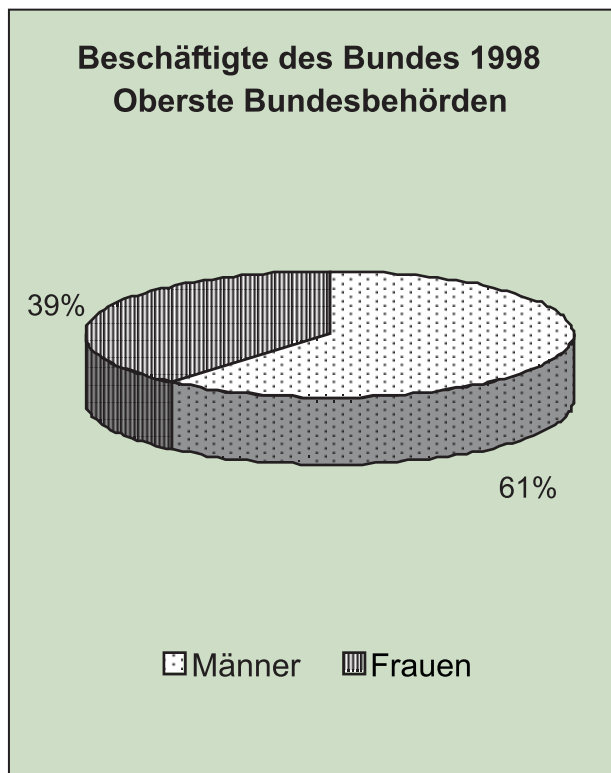
2.1.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)

1998 waren insgesamt 20 978 Beschäftigte im Bundesdienst beurlaubt, davon 19 172 Frauen (= 91,4 Prozent). Absolut gesehen gab es 1998 im Vergleich zu 1995 4 079 mehr Beurlaubungen, darunter allein 3 966 von weiblichen Beschäftigten. Die meisten Beurlaubungen entfielen 1998 wie in den Vorjahren auf weibliche Angestellte, deren Anteil an den beurlaubten Angestellten insgesamt 96,7 Prozent betrug. Beamtinnen und Arbeiterinnen ließen sich – ebenfalls wie schon in den Vorjahren – seltener beurlauben. Ihr Anteil an den Beurlaubten ihrer jeweiligen Beschäftigtengruppe betrug lediglich 78,3 bzw. 80,5 Prozent. Der hohe Frauenanteil bei den Beurlaubungen im Bundesdienst lässt darauf schließen, dass die meisten Beurlaubungen aus familiären Gründen erfolgten und auch insoweit kein Wandel bei der familiären wie beruflichen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern feststellbar ist.

2.2 Oberste Bundesbehörden

2.2.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1, 2, 8, 9)

Diagramm 5



Bei den obersten Bundesbehörden waren 1998 insgesamt 23 262 Personen beschäftigt, wovon 9 078 (= 39 Prozent) Frauen waren. Die Gesamtbeschäftigtenzahl sank gegenüber 1995 um 2 162 Personen. Dadurch hat sich zwar die Anzahl der weiblichen Beschäftigten gegenüber 1995 in absoluten Zahlen um 536 Personen verringert, gleichzei-

tig erhöhte sich jedoch ihr Anteil leicht von 37,8 Prozent (1995) auf 39,0 Prozent (1998). Die meisten weiblichen Beschäftigten sind im Angestelltenbereich zu finden (rd. 70 Prozent), dort wiederum im mittleren Dienst (rd. 79 Prozent) und im gehobenen Dienst (rd. 55 Prozent, Tabelle 9).

Frauen in obersten Bundesbehörden waren im Berichtszeitraum ganz überwiegend vollzeitbeschäftigt. Unter 20 611 vollzeitbeschäftigten Personen waren 1998 aber nur 6 807 Frauen (= 33,0 Prozent). Der Frauenanteil blieb damit gegenüber den Vorjahren praktisch konstant (Tabelle 2). Die meisten weiblichen Vollzeitbeschäftigten waren im Angestelltenbereich zu finden. Mit 64 Prozent (1998) war ihr Anteil an dieser Beschäftigtengruppe doppelt so hoch wie der oben angegebene Frauenanteil an den Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden insgesamt. Die Frauenanteile im Beamten- und Arbeiterbereich liegen dagegen lediglich bei 17,4 Prozent bzw. 14 Prozent. Sie sind im Berichtszeitraum im Beamtenbereich geringfügig um 1,9 Prozentpunkte gestiegen, bei den Arbeiterinnen und Arbeitern ebenfalls geringfügig um 2,5 Prozentpunkte gesunken.

2.2.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten sank erheblich von 93,8 Prozent (1995) auf 85,7 Prozent in 1998. Der Beamtinnenanteil sank von 80,6 Prozent 1995 auf 63,9 Prozent 1998. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Beamtenbereich von 438 Personen auf 819 Personen nahezu verdoppelt. Wie schon oben dargestellt, sind die Gründe hierfür jedoch nicht in einer vermehrten Annahme von Teilzeitangeboten durch Männer zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu sehen, sondern vielmehr in der Altersteilzeitregelung von 1997 für Beamtinnen und Beamte. Dabei ist festzustellen, dass sich die Altersteilzeit im Bereich der obersten Bundesbehörden besonders stark ausgewirkt hat, ging der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten hier doch um 8,1 Prozentpunkte zurück, im gesamten Bundesdienst nur um 2,7 Prozentpunkte.

Betrachtet nach Laufbahngruppen hat sich die Altersteilzeitregelung 1997⁷⁾ prozentual am stärksten im einfachen Dienst ausgewirkt. Obwohl sich die absolute Zahl der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen in dieser Laufbahngruppe seit 1996 nicht verändert hat, beträgt der Unterschied der Frauenanteile von 1995 und 1998 46,6 Prozentpunkte. Die Differenz im höheren Dienst betrug 14,6 Prozentpunkte, im gehobenen Dienst 17,7 Prozentpunkte, im mittleren Dienst 10,7 und bei den obersten Bundesbehörden insgesamt 16,7 Prozentpunkte.

Betrachtet nach absoluten Zahlen wurde im höheren und gehobenen Dienst am häufigsten von der Altersteilzeitregelung 1997 Gebrauch gemacht.

⁷⁾ Vgl. Abschnitt 2.1.2, Seite 11.

Diagramm 6

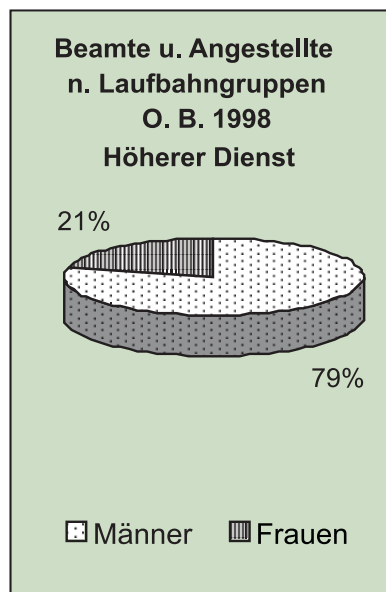


Diagramm 7

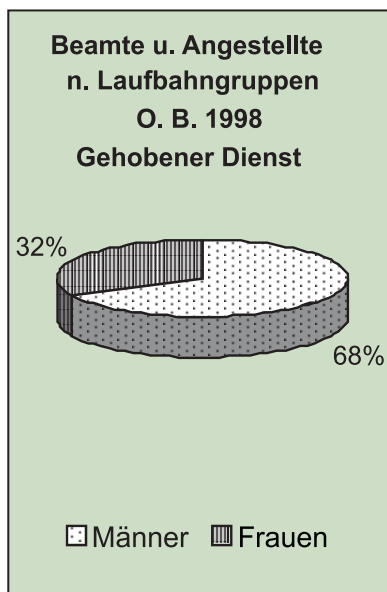
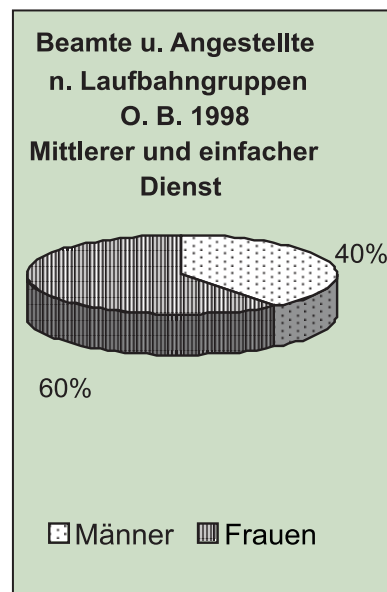


Diagramm 8



2.2.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)

In den obersten Bundesbehörden und den Bundesgerichten waren 1998 1664 Beschäftigte beurlaubt, darunter allein 1137 Frauen (= 69,2 Prozent). Im Vergleich zu 1995 waren dies 629 Beurlaubte, darunter 369 Frauen, mehr. Auch bei den Beurlaubungen ist der hohe Frauenanteil seit 1995 jedoch relativ gesehen um 6,5 Prozentpunkte gesunken. Bei den Beamtinnen und Beamten und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern ist das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen (48 Prozent und 50 Prozent Frauen). Wie schon in den Vorjahren waren jedoch anteilmäßig auffällig viele weibliche Angestellte beurlaubt (95,2 Prozent aller beurlaubten Angestellten).

2.2.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 14)

Bei den Einstellungen sind die Chancen für Frauen, wie schon im Dritten Frauenförderbericht festgestellt, relativ gut: Außer im höheren Dienst und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern im Berichtsjahr 1996 sowie im gehobenen Dienst im Berichtsjahr 1998 lagen die Frauenanteile bei den Einstellungen über denen bei den Bewerbungen. Insgesamt haben sich im Berichtsjahr 1998 7327 Frauen, das sind 43,7 Prozent aller Bewerbungen, beworben und von insgesamt 492 Einstellungen entfielen 226 auf Frauen (= 45,9 Prozent). Die Vergleichszahl bei den Bewerbungen 1994 betrug 40,7 Prozent, bei den Einstellungen sogar 57 Prozent.

Bei den Bewerbungen sind Frauen nur im Bereich des mittleren Dienstes stärker vertreten als Männer (stets über 60 Prozent). In den übrigen Bereichen liegt der Frauenanteil dagegen zwischen 30 und 46 Prozent, bei den Arbeiterinnen und Arbeitern unter 30 Prozent.

Die höchsten Frauenanteile bei den Einstellungen gab es ebenfalls im Bereich des mittleren Dienstes (bis zu 17,1 Prozentpunkte über dem Frauenanteil bei den Bewerbungen), wodurch die dortige Überrepräsentanz von Frauen weiter festgeschrieben wurde. Dennoch lagen die Einstellungen dort auch 1998 noch immer knapp über den Bewerbungen.

1996 lagen die Frauenanteile bei den Einstellungen im höheren Dienst 5,4 Prozentpunkte unter, im einfachen Dienst 16,6 Prozentpunkte und 1997 im höheren Dienst 10,3 Prozentpunkte über denen der Bewerbungen, während sie im höheren Dienst 1994 noch 7,6 Prozent darunter lagen. Insgesamt lagen die Frauenanteile bei den Einstellungen 1996 und 1997 jeweils deutlich über der 50-Prozent-Marke (1994: 57,5 Prozent). Die eingestellten Frauen waren somit gleich oder besser qualifiziert als männliche Mitbewerber.

Der positive Trend bei den Einstellungen ging jedoch bereits 1998 bei weiter rückläufiger Stellensituation wieder zurück: Der durchschnittliche Frauenanteil sank auf 45,9 Prozent.

2.2.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 30)

Weniger Beamtinnen als Beamte nahmen im Berichtszeitraum an Fortbildungsveranstaltungen teil. Der Frauenanteil betrug zwischen nur 8,8 Prozent im einfachen Dienst 1995/96 und 34,6 Prozent im gehobenen Dienst 1997/98. Demgegenüber nutzten viele weibliche Angestellte das dienstliche Fortbildungsangebot. Ihr Anteil betrug zwischen 43,6 Prozent im höheren Dienst und 81,9 Prozent im mittleren Dienst (jeweils im Berichtsjahr 1996).

Die Anteile an den Fortbildungsveranstaltungen spiegeln allerdings lediglich die niedrigen bzw. hohen Frauenanteile in den jeweiligen Beschäftigungsbereichen wieder. Dies wird auch aus den Vergleichsdaten in den Tabelle 1, 8 und 9 deutlich:

Bei den Angestellten waren die Frauenanteile bei den Fortbildungen zwar hoch, lagen aber im Schnitt in den einzelnen Berichtsjahren jeweils unter dem Anteil der weiblichen Angestellten in den obersten Bundesbehörden. Betrachtet nach Laufbahngruppen zeigt sich, dass dies z. B. in allen Berichtsjahren im gehobenen Dienst der Fall war. Hier liegt der Anteil der weiblichen Angestellten, die an Fortbildungen teilnahmen, jeweils mehrere Prozentpunkte unter dem der weiblichen Angestellten im gehobenen Dienst. 1996 betrug der Unterschied 6,8 Prozentpunkte. In den übrigen Bereichen war der Frauenanteil bei den Fortbildungen jedoch höher als der der weiblichen Angestellten in diesem Bereich. Besonders hervorzuheben ist hier der höhere Dienst im Berichtsjahr 1997: hier betrug die Differenz 11,6 Prozentpunkte. Ein durchgehend höherer Frauenanteil bei den Fortbildungen als in dieser Laufbahngruppe zeigt sich im einfachen Dienst: Im Berichtsjahr 1998 lag die Differenz hier bei 19,1 Prozentpunkten. Diese Zahlen sind wahrscheinlich mit den häufigen Schulungen des Schreibdienstes bei der Einführung neuer IT-Programme zu erklären.

Im Beamtenbereich lagen die Frauenanteile bei den Fortbildungen im Durchschnitt um einige Prozentpunkte höher als der Anteil der Beamtinnen in den obersten Bundesbehörden. 1996 betrug der Unterschied 7,9 Prozentpunkte. Sie lagen fast durchgängig höher als in der jeweiligen Laufbahngruppe. Dies war lediglich im einfachen Dienst im Berichtsjahr 1996 und im mittleren Dienst in den Berichtsjahren 1997 und 1998 nicht der Fall, wobei die Differenz aber jeweils unter 4 Prozentpunkten lag.

2.2.6 Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn (Tabelle 28)

Den beruflichen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn schafften Frauen 1995/96 zu 45,4 Prozent, 1996/97 zu 31,4 Prozent und 1997/98 zu 43,2 Prozent. Im Beamtenbereich gab es 1995/96 nur beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst auch Frauen. 1996/97 und 1997/98 stiegen die meisten Aufstiegsbeamtinnen vom mittleren in den gehobenen Dienst auf. Über die Jahre 1995 bis 1997 konstant blieb die Situation bei den Angestellten, die schwerpunktmäßig vom einfachen in den mittleren Dienst und vom mittleren in den gehobenen Dienst aufstiegen. 1997/98 betrug der Frauenanteil bei den Angestellten auch beim Aufstieg in den höheren Dienst aber immerhin 60 Prozent, im Beamtenbereich dagegen nur 3,8 Prozent.

Zwar waren die absoluten Zahlen der Personen, die in die nächsthöhere Laufbahn aufstiegen, niedrig und sowohl im Angestellten- wie auch im Beamtenbereich häufig nur einstellig. Dennoch lässt sich auch hier der deutliche Un-

terschied erkennen: Gab es im Berichtsjahr 1996 beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst im Beamtenbereich nur 10 Männer und keine Frau, so waren es bei den Angestellten fünf Männer und 15 Frauen. Die Zahl von 16 in den gehobenen Dienst aufgestiegenen Frauen im Berichtsjahr 1997 ist im Beamtenbereich außergewöhnlich hoch während eine entsprechende Zahl im Angestelltenbereich im Mittel liegen würde.

Die relativ niedrigen Frauenquoten im Beamtenbereich können nicht ihre Ursache darin haben, dass Beamtinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen schlechter qualifiziert waren oder kein Interesse am beruflichen Aufstieg hatten. Beides erscheint wegen der völlig anderen Situation im Angestelltenbereich nicht plausibel. Die Ursache dürfte eher mit dem organisatorischen Ablauf der Qualifizierungsverfahren zusammenhängen: Der Regelaufstieg vom einfachen in den mittleren oder auch vom mittleren in den gehobenen Dienst zum Beispiel gestaltet sich bei den obersten Bundesbehörden im Angestelltenbereich so, dass die ausgewählten Beschäftigten 1 ½ bis 2 Jahre lang einmal wöchentlich bis 14 Uhr in einem Studieninstitut oder einer Akademie am Dienort teilnehmen (so jedenfalls in Bonn und Berlin). Für diese Lehrgangsteilnahme wird eine übertarifliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt. Die Dienststelle übernimmt auch die Lehrgangskosten. Beamtinnen und Beamte, die sich für den Aufstieg qualifizieren konnten, sind zwar finanziell ebenfalls nicht schlechter gestellt, da die Besoldung weitergezahlt wird und keine Studiengebühren anfallen. Sie müssen jedoch an der normalen Laufbahnausbildung der jeweiligen Laufbahngruppe teilnehmen, die für den mittleren Dienst zwei Jahre und für den gehobenen Dienst drei Jahre dauert. Dabei sind Blockunterrichtseinheiten von mehreren Monaten in der Fachhochschule und Praxiszeiten mit Abordnungen an verschiedene Behörden zu absolvieren. Dies bedeutet selbst dann, wenn, wie bisher in Bonn, die Fachhochschule nicht weit vom Dienort entfernt ist, schon für Vollzeitbeschäftigte nicht unerhebliche Schwierigkeiten bei der Vereinbarung der Lehrgangsteilnahme mit Familienpflichten. Für aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigte Beamtinnen ist ein Aufstieg nur unter Inkaufnahme erheblicher zusätzlicher organisatorischer oder finanzieller Belastungen möglich, während sich die Lehrgangsteilnahme für teilzeitbeschäftigte Angestellte mit verhältnismäßig geringem organisatorischen Aufwand einrichten lässt. Angesichts der Tatsache, dass sich die für den Aufstieg in Betracht kommenden Altersgruppen zumeist in einer Lebensphase befinden, in der sie bereits Familienpflichten haben, ist es nicht verwunderlich, dass auch Dienststellen, die beamtete Frauen gezielt für ein Aufstiegsverfahren gewinnen wollen, bei diesen auf wenig Resonanz stoßen. Eine Änderung dieser Situation würde eine Reform des Aufstiegsverfahrens für Beamtinnen und Beamte voraussetzen, die dann auch Auszubildenden mit Familienpflichten zugute käme.

2.2.7 Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen (Tabelle 17)

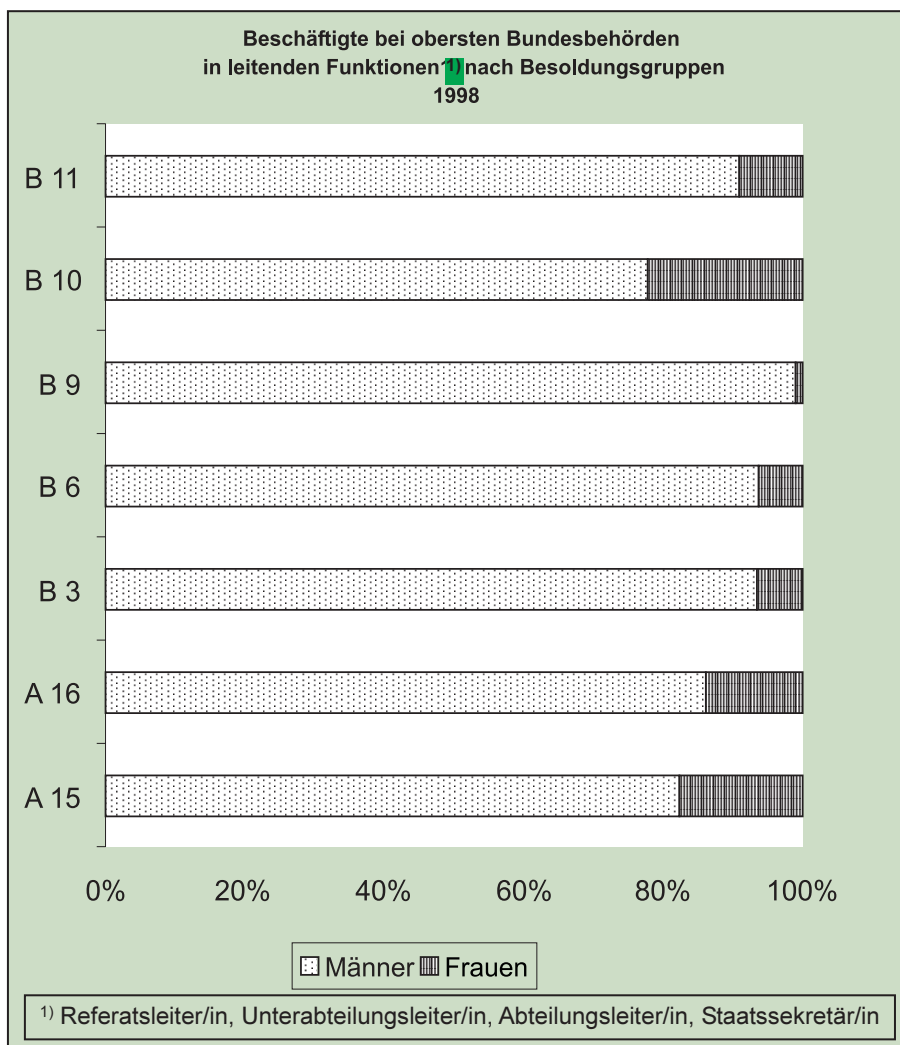
Auf ausgeschriebene leitende Funktionen in obersten Bundesbehörden und Bundesgerichten haben sich laut Statistik 1995/96 insgesamt zu 11,5 Prozent Frauen beworben, zu 17,6 Prozent waren Frauen erfolgreich. Auf Abteilungsleitungen hat sich 1995/96 keine Frau beworben, es gab auch keine entsprechende Aufgabenübertragung auf eine Frau. Anders bei den Unterabteilungsleitungen: auch hier hatte sich keine Frau beworben, gleichwohl entfielen 16,7 Prozent der Übertragungen einer entsprechenden Funktion auf Frauen. 11,5 Prozent der Bewerbungen für eine Referatsleitung entfielen auf Frauen, zu 18,2 Prozent wurde Frauen eine Referatsleitung übertragen. Umgekehrt fallen die Aussagen für 1997/98 aus: Frauen bewarben sich zu 16,6 Prozent auf eine leitende Funktion, nur zu 13,2 Prozent wurden leitende Funktionen Frauen übertragen. Immerhin 36,4 Prozent der Bewerbungen für eine Abteilungsleitung entfielen auf Frauen, der Frauenanteil bei den Übertragungen betrug jedoch nur 11,1 Prozent. Hingegen hat sich 1997/98 keine Frau auf eine Unterabteilungsleitung be-

worben und keiner Frau wurde eine solche Funktion auf eine Bewerbung hin übertragen. Relativ ausgeglichen war 1997/98 das Verhältnis zwischen Bewerbungen und Übertragungen bei den Referatsleitungen: der Frauenanteil bei den Bewerbungen betrug 15,6 Prozent, der Frauenanteil bei den Übertragungen 15,1 Prozent.

Aus den beispielhaft genannten Daten lässt sich keine offenkundige Voreingenommenheit gegenüber Frauen oder eine offenkundige Ungleichbehandlung von Frauen im Vergleich zu Männern ablesen. Allerdings sind diese statistischen Daten nur bedingt valide, da Leitungsfunktionen in obersten Bundesbehörden häufig – entgegen den grundsätzlichen gesetzlichen Vorgaben – nicht ausgeschrieben werden und die Auswahlentscheidungen nicht transparent sind. Auch ist aus der Statistik nicht erkennbar, wie viele Frauen im Vergleich zu den konkurrierenden Männern besser oder zumindest gleich qualifiziert waren.

Als Ergebnis der Bewerbungen und Übertragungen stellt sich das Ist im Berichtszeitraum wie folgt dar:

Diagramm 9



2.2.8 Ist-Besetzung leitender Funktionen

Die Tabellen für die Leitungsfunktionen beginnen mit dem Berichtsjahr 1996, da 1995 wegen der Umstellung die Frauenförderstatistik für diesen Bereich keine Daten erhoben wurden. Das BMI hatte seine Erhebungen mit denen des Jahres 1994 in Erwartung des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes eingestellt. Aufgrund von Verzögerungen bei dem Gesetzgebungsverfahren und als Folge davon auch beim Erlass der Frauenförderstatistikverordnung konnte die Erhebung durch das BMFSFJ noch nicht für 1995 erfolgen.

In den obersten Bundesbehörden werden die in der Statistik geführten leitenden Funktionen nur von Beschäftigten des höheren Dienstes ausgeübt.

2.2.8.1 Vollzeitbeschäftigte (Tabelle 20)

Im Beamtenbereich waren im Zeitraum 1996 bis 1998 fast überall auch Frauen in leitenden Funktionen aller Besoldungsgruppen vertreten. In den Jahren 1996 und 1997 gab es zwei Abteilungsleiterinnen (gegenüber 111 bzw. 115 Abteilungsleitern), die nach B 9 besoldet wurden. Dagegen gab es keine Abteilungsleiterin, die der Besoldungsgruppe B 6 angehörte. Die Frauenanteile in den verschiedenen Besoldungsgruppen sind im Berichtszeitraum zumeist angestiegen oder zumindest annähernd gleich geblieben. Bei den Unterabteilungsleitungen B 3 gab es jedoch 1997 einen Einbruch und 1998 einen steilen Anstieg: 1997 war einerseits die absolute Zahl der Unterabteilungsleitungen mit B 3 gegenüber dem Vorjahr enorm angestiegen, andererseits verminderte sich die Anzahl der Frauen in dieser Position um eine Person, sodass der Frauenanteil schlagartig sank. 1998 wurde die Anzahl der Unterabteilungsleitungen mit B 3 um die Hälfte reduziert, während die Zahl der Frauen in dieser Position wieder um eine Person anstieg. Dadurch erhöhte sich der Frauenanteil sprunghaft. Dies verdeutlicht, dass die Frauenförderstatistik bei der in den höheren Leitungsfunktionen noch immer bestehenden geringen Zahl von Frauen nicht immer ein verlässlicher Gradmesser für den Erfolg von Frauenförderung im zeitlichen Verlauf ist. Signifikant sind hier aber die absoluten Zahlen: Unter 35 Unterabteilungsleitungen B 3 gab es 1998 6 Frauen, unter 223 Unterabteilungsleitungen B 6 waren 209 Männer und 14 Frauen.

Die durchschnittlichen Frauenanteile in den leitenden Funktionen im Beamtenbereich blieben in den einzelnen Berichtsjahren fast um die Hälfte hinter den Frauenanteilen dieser Beschäftigtengruppe zurück. So betrug z. B. der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden 1998 nur 8,2 Prozent, der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden insgesamt dagegen 14,5 Prozent (Tabelle 3).

Im Angestelltenbereich war 1998 eine erhebliche Steigerung des Frauenanteils bei den Abteilungsleitungen zu verzeichnen, weil eine einzige Frau zur Abteilungsleiterin (außertariflich entsprechend BesGr B 6) ernannt wurde. 1996 und 1997 gab es noch keine weibliche Abteilungsleitung und erst recht keine Staatssekretärin. In den außer-

tariflichen Positionen oberhalb derjenigen, die im Beamtenbereich der BesGr B 6 entsprechen, war auch 1998 noch keine Frau vertreten.

Insgesamt liegen die Frauenanteile im Angestelltenbereich mit überwiegenden Werten zwischen 20 bis 30 Prozent höher als im Beamtenbereich. Der höchste Frauenanteil dort betrug 22 Prozent, die Anteile lagen aber häufig nur im einstelligen Bereich. Auch hier blieb der Durchschnitt der Frauenanteile in Leitungsfunktionen in den einzelnen Jahren weit hinter den Frauenanteilen der vollzeitbeschäftigten Angestellten im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden zurück (Tabelle 16). So betrug 1998 der Anteil der weiblichen vollzeitbeschäftigten Angestellten in leitenden Funktionen lediglich 8,9 Prozent, der Anteil der Frauen unter den vollzeitbeschäftigten Angestellten im höheren Dienst jedoch 35,9 Prozent. Die weiblichen Angestellten sind in leitenden Funktionen damit noch stärker unterrepräsentiert als die Beamtinnen.

Anzumerken ist, dass gemäß der Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz und der praktizierten so genannten Topfwirtschaft Abteilungsleitungen nach B 9 oder B 6, Unterabteilungsleitungen nach B 6 oder B 3 und Referatsleitungen nach B 3, A 16 oder nur nach A 15 besoldet werden. Für leitende Angestellte im Bundesdienst wird Entsprechendes praktiziert. Betrachtet man die Zahlen der Vollzeitbeschäftigten der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst in leitenden Funktionen unter diesem Gesichtspunkt, zeigt sich, dass im Bereich der Unterabteilungsleitungen und Referatsleitungen Frauen im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen überproportional in den unteren Besoldungs- und Vergütungsgruppen bzw. entsprechend außertariflich besoldet waren.

Im Beamtenbereich hat sich die Tendenz, Frauen eher in den niedrigeren ihrer Funktion zugeordneten Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu belassen, 1997 noch verstärkt und erst 1998 wiederum leicht verringert.

2.2.8.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 21)

1996 hat es sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenbereich in den Funktionen Unterabteilungsleitung mit B 3 und darüber keinerlei Teilzeitbeschäftigung gegeben. Auch in den Folgejahren gab es nur Einzelfälle. Im Angestelltenbereich waren es insgesamt nur einzelne weibliche Führungskräfte, die Teilzeit in Anspruch genommen haben.

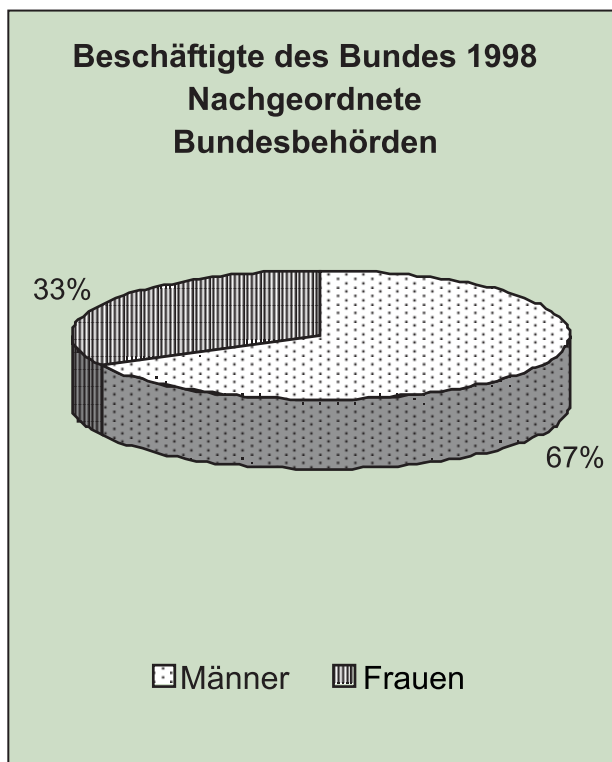
Dagegen lagen die Zahlen im Beamtenbereich jedenfalls bei den Referatsleitungen höher. 1997 gab es sogar einen Abteilungsleiter in Teilzeit. Es ist aber zu vermuten, dass dafür die Altersteilzeitregelung von 1997 ursächlich war, ebenso wie für das starke Absinken des Frauenanteils bei den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen in Leitungsfunktionen in 1997 und 1998.

Insgesamt sind die Zahlen der Teilzeitbeschäftigten in leitenden Funktionen sehr gering, was darauf hindeutet, dass häufig noch die Vorstellung vorherrscht, dass Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen nicht vereinbar seien.

2.3 Nachgeordneter Bereich

2.3.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1 und 2)

Diagramm 10



Bei den nachgeordneten Bundesbehörden waren am 30. Juni 1998 insgesamt 303 752 Personen beschäftigt, darunter 99 274 Frauen (= 32,7, d.h. rd. 33 Prozent). Die Gesamtbeschäftigtenzahl sank gegenüber 1995 um 22 804 Personen, die Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 1 696 Personen, womit sich der Frauenanteil insgesamt von 30,9 Prozent in 1995 auf 32,7 Prozent in 1998 erhöhte. Deutlich am höchsten war der Frauenanteil auch hier bei den Angestellten mit 61,1 Prozent (1994: 59,3 Prozent). Er lag damit aber rd. 10 Prozentpunkte unter dem bei den obersten Bundesbehörden. Im Beamtenbereich stieg er von 15 auf 18,7 Prozent an (1994: 13,8 Prozent), bei den Arbeiterinnen und Arbeitern von 18,3 auf 19,5 Prozent⁸⁾.

Betrachtet nach Laufbahngruppen zeigt sich, dass die Frauen im Beamtenbereich, wie schon im Vorbericht festgestellt, unverändert am stärksten im gehobenen Dienst vertreten waren, jedoch nur mit einem geringen Anteil von durchschnittlich 22 Prozent (Tabelle 8). Im Angestelltenbereich lagen die Schwerpunkte im einfachen Dienst (rd. 76 Prozent, Tabelle 9) sowie im mittleren Dienst

(rd. 67 Prozent) und damit dort wie in den obersten Bundesbehörden in den geringer vergüteten Bereichen.

Der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten stieg im Berichtszeitraum von 26,2 Prozent auf 27,5 Prozent geringfügig an; während die Gesamtzahl dieser Beschäftigten um 25 375 Personen zurückgegangen ist, hat sich die Zahl der Frauen nur um 3 271 verringert. Bei Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich, dass der Frauenanteil im Angestelltenbereich auch hier mit Abstand am größten war. Er lag im gesamten Berichtszeitraum bei etwa 54 Prozent (1994: 59,3 Prozent). Damit lag er bei den nachgeordneten Bundesbehörden rd. 11 Prozentpunkte unter dem der obersten Bundesbehörden. Die Frauenanteile im Beamtenbereich und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern lagen beide bei rd. 15 Prozent (1994: rd. 14 Prozent Beamtinnen) und sind jeweils im Berichtszeitraum leicht angestiegen, im Beamtenbereich etwas stärker.

2.3.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg auch bei den nachgeordneten Bundesbehörden und den Bundesgerichten relativ stark an, von 22 561 Beschäftigten in 1995 auf 25 132 Personen in 1998 (Tabelle 5). Hierunter waren allein 22 782 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 90,6 Prozent. Damit ist der Frauenanteil gegenüber 1995 um 3,4 Prozentpunkte gesunken, was in dieser Größenordnung ebenfalls auf die Altersteilzeitregelung 1997⁹⁾ zurückzuführen ist, da die Veränderungen des Frauenanteils zwischen 1995 und 1996 wie zwischen 1997 und 1998 nicht einmal einen Prozentpunkt ausmachen. Deutlich wird dies auch bei Betrachtung der verschiedenen Beschäftigungsbereiche: Bei den Angestellten und den Arbeiterinnen und Arbeitern, für die die Altersteilzeitregelung 1997 nicht galt, betrug der Frauenanteil ziemlich konstant zunächst 95, später um 93 Prozent. Im Beamtenbereich sank der Frauenanteil jedoch von rund 80 Prozent in den Jahren 1995 und 1996 auf 59 Prozent in 1997 und 63,9 Prozent in 1998 stark ab.

2.3.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)

Im nachgeordneten Bereich finden sich hier völlig andere Zahlen als bei den obersten Bundesbehörden: der Frauenanteil insgesamt war wesentlich höher (1998: 86,1 Prozent) und im Vergleich zu 1995 (85,2 Prozent) noch weiter angestiegen. Auch im nachgeordneten Bereich findet sich der höchste Frauenanteil im Angestelltenbereich (95,9 Prozent), wohingegen 76,8 und 73,1 Prozent und damit verhältnismäßig wesentlich mehr Beurlaubte als in den obersten Bundesbehörden auf die Bereiche der Beamtinnen und Beamten bzw. der Arbeiterinnen und Arbeiter entfallen. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern ist der Frauenanteil seit 1995 enorm gestiegen (18 Prozentpunkte).

⁸⁾ Für diesen Bereich liegen keine Vergleichszahlen vor.

⁹⁾ Vgl. Abschnitt 2.1.2, Seite 11.

Diagramm 11

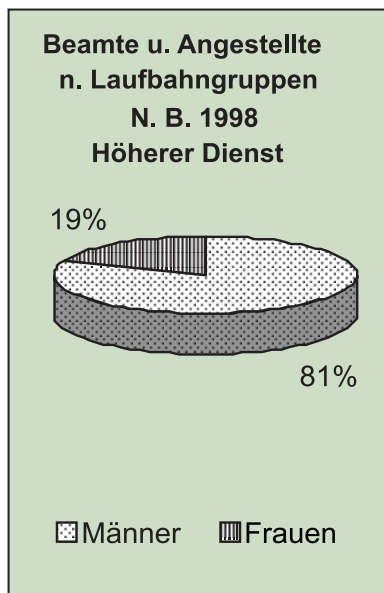


Diagramm 12

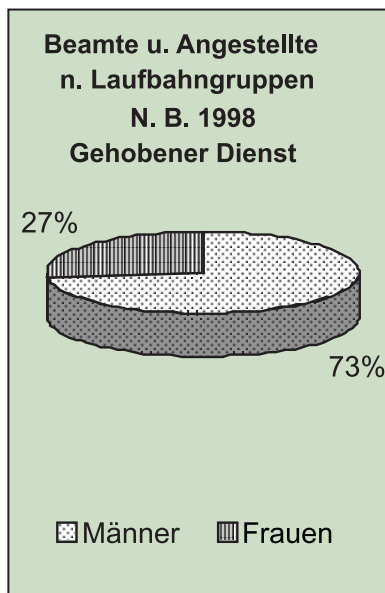
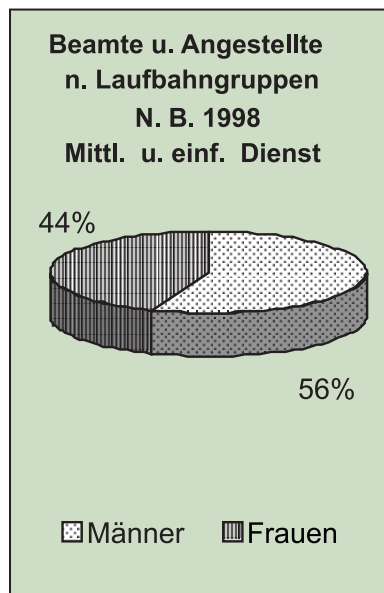


Diagramm 13



2.3.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 15)

Bei Neueinstellungen waren Frauen im nachgeordneten Bereich recht erfolgreich: über die Jahre hinweg beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten und im Angestelltenbereich um die 50 Prozent (1994: 29,5 Prozent im höheren Dienst, 42,6 Prozent im gehobenen Dienst, 50,1 im mittleren, 59,5 Prozent im einfachen Dienst). Damit lag er im Schnitt etwa 5 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den Bewerbungen. Niedriger waren die Frauenanteile sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Einstellungen bei den Arbeiterinnen und Arbeitern.

Betrachtet nach Laufbahngruppen zeigt sich auch hier, dass die Frauenanteile an den Bewerbungen und den Einstellungen im mittleren Dienst am höchsten ausfielen, wobei 1997 und 1998 die Einstellungsanteile deutlich über den Bewerbungsanteilen lagen. Die Einstellungsanteile der Frauen lagen hier jedoch nicht ganz so hoch wie in den obersten Bundesbehörden. Anders als dort waren im nachgeordneten Bereich auch höhere Bewerbungs- und Einstellungsquoten im einfachen Dienst zu verzeichnen.

Im höheren Dienst lagen die Frauenanteile bei den Bewerbungen über die Jahre hinweg bei knapp über 30 Prozent, bei den Einstellungen aber meist deutlich darüber, im Schnitt bei knapp 40 Prozent und damit immerhin zwischen 3 und 7 Prozentpunkten über den Bewerbungsquoten. Im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 war die Differenz noch sehr gering: Die Anteile bei den Bewerbungen im höheren Dienst betragen 29,1 Prozent, die Frauenanteile bei den Einstellungen 29,5 Prozent.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum in allen Laufbahngruppen prozentual zumeist mehr Frauen einge-

stellt als es ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprach, außer 1996 im mittleren Dienst und 1997 und 1998 im gehobenen Dienst. Im vorangegangenen Berichtszeitraum war dies, außer im höheren Dienst (s. o.), noch umgekehrt. Das deutet darauf hin, dass Frauenförderung und Frauenförderpläne im nachgeordneten Bereich langsam ein Umdenken bei den Personalverantwortlichen bewirken und qualifizierte Bewerberinnen vorbehaltlos eingestellt werden.

2.3.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 31)

Im nachgeordneten Bereich wirken die Frauenanteile bei den Fortbildungen im Beamtenbereich auf den ersten Blick sehr gering, während sie bei den Angestellten deutlich höher ausfallen. Im Vergleich zu den Frauenanteilen der jeweiligen Laufbahnen (Tabelle 8) zeigt sich jedoch, dass mit wenigen Ausnahmen (mittlerer Dienst in den Berichtsjahren 1997 und 1998, einfacher Dienst im Berichtsjahr 1997) die Anteile der an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmenden Beamtinnen durchgängig höher waren als der Anteil der Beamtinnen in der jeweiligen Laufbahngruppe. Im Berichtsjahr 1996 betrug die Differenz im einfachen Dienst sogar 16,5 Prozentpunkte.

Im Angestelltenbereich ergibt der Vergleich mit den Frauenanteilen in der jeweiligen Laufbahngruppe (Tabelle 9), dass der Frauenanteil bei den Fortbildungen nur im höheren und gehobenen Dienst in den Berichtsjahren 1997 und 1998 höher ausfiel und dies nur geringfügig (maximal 1,8 Prozentpunkte). Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern besteht ein offenkundiges Fortbildungsdefizit bei den weiblichen Beschäftigten: Hier liegen in den einzelnen Berichtsjahren die Frauenanteile an den Fortbildungen bis

zu 14,2 Prozentpunkten unter den Frauenanteilen an den Arbeiterinnen und Arbeitern im nachgeordneten Bereich (Tabelle 1). Dadurch liegen auch insgesamt die durchschnittlichen Anteile der Frauen an Fortbildungen im nachgeordneten Bereich unter den Frauenanteilen dort in den einzelnen Berichtsjahren.

Zum vorigen Frauenförderbericht lässt sich kein Vergleich ziehen, da insoweit keine Daten für den nachgeordneten Bereich erhoben worden waren.

2.3.6 Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn (Tabelle 29)

Nur wenige Beamtinnen sind 1995 bis 1998 in die nächsthöhere Laufbahn aufgestiegen: ihr Anteil betrug zwischen 0 Prozent beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst 1996/97 und 25,9 Prozent beim Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst 1997/98. Auffällig abweichend war wiederum die Situation bei den Angestellten: hier betragen die Frauenanteile zwischen 30,2 Prozent beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst 1997/98 und 87,1 Prozent beim Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst 1997/98.

Noch deutlicher wird die Situation jedoch bei Betrachtung der absoluten Zahlen: Diese sind im Angestellten- und Beamtenbereich hinsichtlich der Gesamtzahl der Personen, die aufgestiegen sind, anders als bei den obersten Bundesbehörden durchaus vergleichbar. Im Berichtsjahr 1996 machten im Beamtenbereich 67 Personen den Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren, im Angestelltenbereich 57 Personen. Unter den Aufsteigenden waren nur 4 Beamtinnen, aber 22 weibliche Angestellte. Vom mittleren in den gehobenen Dienst stiegen im Beamtenbereich sogar 325 Personen auf, darunter aber nur 7 Frauen (zum Vergleich: im Angestelltenbereich waren es insgesamt 233 Personen, davon 110 Frauen). Diese Situation hat sich bis 1998 nicht geändert: in der Gesamtzahl von 224 bzw. 229 Personen, die den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolvierten, waren 8 Beamtinnen, aber 77 Angestellte. Der Grund dieser erheblichen Abweichungen kann nicht in einer geringeren Qualifikation oder mangelndem Aufstiegswillen der beamteten Frauen liegen. Hier dürften ebenfalls die unterschiedlichen Strukturen der Ausbildungsabläufe ursächlich sein.

Der Dritte Frauenförderbericht enthält keine Aussagen zum Aufstieg von Frauen in nächsthöhere Laufbahnen. Auch insoweit lassen sich keine Vergleiche zum vorangegangenen Berichtszeitraum ziehen.

2.3.7 Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen (Tabelle 18)

Gleiches gilt für Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen im nachgeordneten Bereich. Im Berichtszeitraum 1995 bis 1998 haben sich Frauen auf leitende Funktionen im nachgeordneten Bereich laut Statistik über

die Jahre hinweg nur sehr zurückhaltend beworben. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen wurden ihnen unterproportional leitende Funktionen übertragen.

Im Verhältnis zu den Bewerbungen ergibt sich jedoch ein einigermaßen ausgeglichenes Bild mit leicht positiver Tendenz. Zwar gab es im Berichtszeitraum einige Positionen sowohl im höheren wie im gehobenen Dienst, bei denen der Frauenanteil an den Übertragungen hinter dem der Bewerbungen zurückblieb. Jedoch handelt es sich bei den Differenzen meist um recht geringe Werte bis höchstens 4,6 Prozentpunkte. Es gibt aber Ausnahmen: Im Berichtsjahr 1996 bewarben sich sechs Frauen auf Abteilungsleitungsstellen. Dies entsprach einem Frauenanteil von 15,4 Prozent. Keine der Frauen kam jedoch zum Zuge. Im Berichtsjahr 1998 wurde keiner Frau die Stellvertretung einer Dienststellenleitung übertragen. Es hatten sich zwei Frauen und 15 Männer beworben.

Größtenteils lagen jedoch die Frauenquoten bei den Übertragungen höher als bei den Bewerbungen, meist 3 bis 5 Prozentpunkte. Spitzenreiter sind die Übertragungen von Referatsleitungsfunktionen im Berichtsjahr 1998 mit einer Differenz von 14,9 Prozentpunkten, dann die Stellvertretungen im höheren Dienst im Berichtsjahr 1996 und die Abteilungsleitungen sowie die Stellvertretungen im gehobenen Dienst im Berichtsjahr 1997 mit einem Unterschied von rund 9 Prozentpunkten.

Insgesamt lag der durchschnittliche Frauenanteil bei den Übertragungen im Berichtsjahr 1998 5,4 Prozentpunkte über dem der Bewerbungen. Das ist das beste Gesamtergebnis im Berichtszeitraum. Ob es sich dabei aber um einen anhaltend positiven Trend handelt, werden erst die nächsten Jahre zeigen.

2.3.8 Ist-Besetzung leitender Funktionen

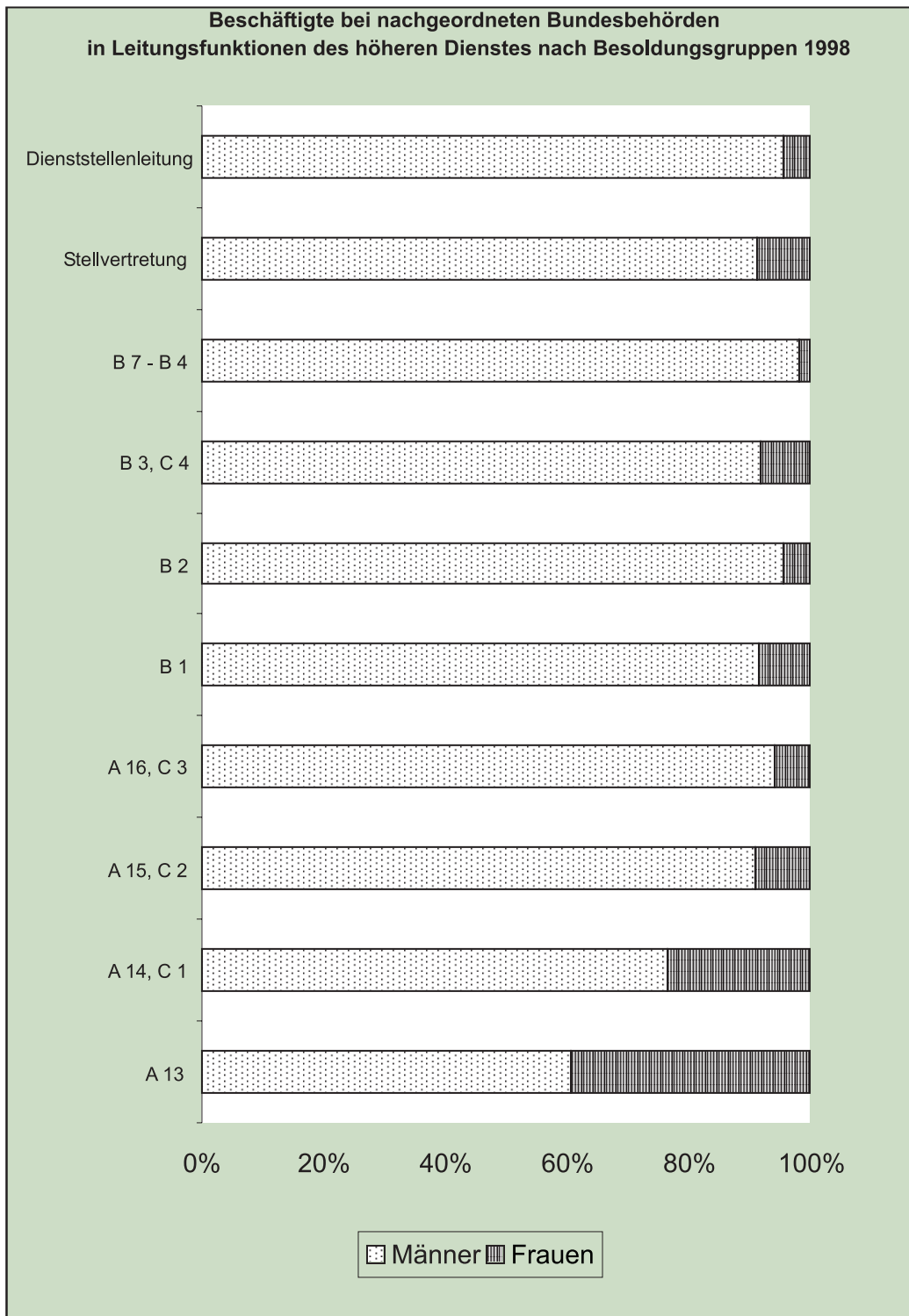
In den nachgeordneten Bundesbehörden gibt es nicht nur Leitungsfunktionen im höheren, sondern auch im gehobenen Dienst.

2.3.8.1 Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 22, 23)

Die Beamtinnen waren im höheren Dienst in Leitungsfunktionen im Zeitraum 1996 bis 1998 vergleichsweise schwach vertreten, wenngleich ihre Anteile bis 1998 kontinuierlich angestiegen sind. Dennoch waren auch 1998 Dienststellenleitungen nur zu 4,3 Prozent mit Frauen besetzt. Bei den Stellvertretungen waren es 8,6 Prozent. In höheren Positionen waren die Frauenanteile über die Jahre hinweg von unten nach oben abnehmend: Bei den Abteilungsleitungen waren die Prozentzahlen nur in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 zweistellig. Sie betragen nur in der Besoldungsgruppe A 13 ab 1997 über 20 Prozent (1998 fast 30 Prozent).

Bei den Unterabteilungs- und Gruppenleitungen verhält es sich ähnlich. Nur die Besoldungsgruppen A 14/C 1 und A 13 weisen zweistellige Frauenanteile auf.

Diagramm 14



In der Besoldungsgruppe A 16/C 3 fiel der Frauenanteil zwischen 1997 und 1998 von 5,8 auf 5,3 Prozent.

Selbst bei den Referats-/Dezernatsleitungen liegen die Frauenanteile in der Besoldungsgruppe A 15/C 2 im einstelligen Bereich, bei A 14/C 1 noch unter 20 Prozent und erst bei A 13 geringfügig über 30 Prozent.

Im gehobenen Dienst ist die Situation noch schlechter: In den Leitungsfunktionen ab A 12 und darüber sind die Frauenanteile durchgängig einstellig. Zweistellige Anteile von Beamtinnen des gehobenen Dienstes in leitenden Funktionen gibt es nur bei den Sachgebietsleitungen mit A 11, jedoch nur um 12 Prozent. Dadurch liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftig-

ten Beamtinnen im gehobenen Dienst mit leitenden Funktionen nur bei 6,9 Prozent (1996 bis 1997) und 8,3 Prozent (1998). Damit liegen diese Anteile im Berichtszeitraum 1996 bis 1998 um 12 Prozentpunkte unter den Frauenanteilen der gesamten Gruppe der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes im nachgeordneten Bereich, während die Differenz im höheren Dienst mit rd. 3 Prozentpunkten wesentlich geringer ausfällt.

Bei den vollzeitbeschäftigten Angestellten mit leitenden Funktionen stellt sich die Situation etwas anders dar. Frauen sind von der Funktion Unterabteilungs-/Gruppenleitung mit B 2 an aufwärts nur ganz vereinzelt zu finden (Tabelle 23). Auch hier wird deutlich, dass es die so genannte „Gläserne Decke“ viele Jahre nach Einführung der ersten Frauenförderrichtlinie noch immer gibt.

In den übrigen Vergütungsgruppen, auch bei den Referats/Dezernatsleitungen, sind die Frauenanteile in Leitungsfunktionen mit Ausnahme der Vergütungsgruppen BAT I und BAT Ib 1998 durchgehend zweistellig und auch hier meist um so höher, je niedriger die Vergütungsgruppe ist. Besonders negativ stellen sich jedoch die absoluten Zahlen dar: stieg von 1996 die Zahl der Frauen in Gruppenleitungsfunktionen im höheren Dienst (BAT Ib bis I) von 12 auf 17, so sank sie 1998 um mehr als die Hälfte. Zur Abteilungsleiterin ist keine Frau aufgestiegen.

Der Vergleich der durchschnittlichen Frauenanteile bei den vollzeitbeschäftigten Angestellten in leitenden Funktionen im höheren Dienst mit dem der vollzeitbeschäftigten Angestellten im höheren Dienst im nachgeordneten Bereich insgesamt zeigt, dass anders als im Beamtenbereich hier nur ganz geringe Differenzen von rd. 2 Prozentpunkten, 1998 sogar nur noch von 0,6 Prozentpunkten bestehen. Im gehobenen Dienst fallen diese Differenzen etwas größer aus. Sie liegen hier zwischen 2 bis 5 Prozent.

Auch bei den vollzeitbeschäftigten Angestellten des gehobenen Dienstes in leitenden Funktionen ist der Frauenanteil um so höher je geringer die Vergütungsgruppe ist, wobei 1996 und 1997 bei den Dienststellenleitungen und deren Stellvertretungen höhere Frauenanteile zu verzeichnen waren als bei der Sachgebietsleitung mit BAT IIa. Jedoch gab es 1998 gar keine weibliche Angestellte des gehobenen Dienstes in der Funktion der Dienststellenleiterin, wogegen 1997 noch acht Frauen Dienststellenleiterinnen waren. Gleichzeitig ist auch die Zahl der Dienststellenleitungen von 27 auf neun gesunken. Mithin hat sich in diesem Fall der Stellenabbau voll zulasten von Frauen ausgewirkt.

2.3.8.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabellen 24, 25)

Bei den Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes in Leistungsfunktionen ist die Auswirkung der Altersteilzeitregelung 1997¹⁰⁾ deutlich zu erkennen. Gab es 1996

unter den Dienststellenleitungen keine Teilzeitbeschäftigung und bei den Stellvertretungen nur drei teilzeitbeschäftigte Frauen, waren 1997 und 1998 bei den Dienststellenleitungen ausschließlich Männer in einer Teilzeitbeschäftigung und bei den Stellvertretungen doppelt so viele Männer wie Frauen.

Bei den Abteilungsleitungen gab es schon 1996 zwei Männer in Teilzeit, aber nur eine Frau. 1997 standen acht Männern vier Frauen gegenüber, 1998 sogar 17 Männern drei Frauen.

Ähnlich ist es auch bei den Unterabteilungs-/Gruppenleitungen. In der Besoldungsgruppe A 16/C 3 gab es im ganzen Berichtszeitraum nur Männer in Teilzeit. Ihre Zahl ist im Zeitraum 1996 bis 1997 von zwei auf 14 gestiegen und hat sich 1998 wieder auf zehn reduziert. In der Besoldungsgruppe A 15/C 2 war der Frauenanteil schon 1996 mit 16,7 Prozent gering, betrug 1997 aber nur noch 4,2 Prozent und 1998 5,9 Prozent.

Bei den Referats-/Dezernatsleitungen gab es schon seit 1996 20 bis 30 Prozent Männer in Teilzeit. Dort haben sich im weiteren Berichtszeitraum keine starken Verschiebungen ergeben.

Die Differenzen zwischen den Frauenanteilen bei den leitenden Teilzeitbeschäftigten und den Frauenanteilen bei den Beschäftigten insgesamt sind bei den Beamtinnen und Beamten im nachgeordneten Bereich gering. 1996 war der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen des höheren Dienstes in leitenden Funktionen sogar geringfügig (1,1 Prozentpunkte) höher als der der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen des höheren Dienstes insgesamt.

Unter den Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes in Dienststellenleitungs- bzw. in Stellvertretungsfunktion übten 1996 ausschließlich Frauen eine Teilzeittätigkeit aus. 1997 sank zumindest bei den Stellvertretungen der Frauenanteil auf 33 Prozent und 1998 waren unter den Teilzeitbeschäftigten Frauen in beiden Funktionen in der Minderheit.

Bei der Sachgebietsleitung A 13 S mit Zulage gab es im Berichtszeitraum in Teilzeitbeschäftigung nur Männer, wobei deren Zahl von einem auf drei stieg.

In den Führungspositionen der Besoldungsgruppe A 13 S ist der Frauenanteil von 50 Prozent in 1996 auf 13 Prozent in 1998 gesunken, bei A 12 von 1996 auf 1997 um 29,1 Prozentpunkte gefallen. Auch in den übrigen Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil in leitenden Funktionen geringer geworden.

Im Vergleich zum Frauenanteil der gesamten Beschäftigtengruppe der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes betrug der Unterschied bei den leitenden Beamtinnen 1996 nur 2,2 Prozentpunkte, 1997 lag jedoch der Frauenanteil der Beschäftigtengruppe bei 72,1 Prozent, der der leitenden Beamtinnen dagegen nur bei 47,9 Prozent. Auch 1998 betrug der Unterschied noch 23,3 Prozentpunkte. Die Tabelle 24 macht damit die

¹⁰⁾ Vgl. Abschnitt 2.1.2, Seite 11.

Auswirkungen der Altersteilzeitregelung von 1997 sehr deutlich.

Da es in den nachgeordneten Bundesbehörden nur wenige Angestellte in Führungspositionen gibt, sind auch nur vereinzelte weibliche teilzeitbeschäftigte Angestellte in Führungspositionen zu finden: Bei den Dienststellenleitungen und Stellvertretungen gab es im Berichtszeitraum 1996 bis 1998 weder im höheren noch im gehobenen Dienst Teilzeitbeschäftigung. Bei den Abteilungsleitungen sind erst unterhalb der der Besoldungsgruppe B 2 entsprechenden Vergütungsgruppe vereinzelt Teilzeitbeschäftigte zu finden, darunter auch ein Mann, bei den Unterabteilungs-/Gruppenleitungen sind es sogar drei Männer gegenüber zwei Frauen.

Bei den Referats-/Dezernatsleitung sind durchweg teilzeitbeschäftigte Angestellte, sowohl Männer als auch Frauen, zu finden.

In der Vergütungsgruppe BAT Ia sind die Anteile der Männer in Teilzeitbeschäftigung erstaunlich hoch: sie betragen 1996 und 1998 50 Prozent, 1997 sogar 67 Prozent.

Die durchschnittlichen Frauenanteile der teilzeitbeschäftigten Angestellten des höheren Dienstes liegen höher als die durchschnittlichen Frauenanteile der Angestellten des höheren Dienstes insgesamt in den entsprechenden Jahren. Dennoch wird die Differenz von Jahr zu Jahr geringer: Sind 1996 noch 17,9 Prozentpunkte Unterschied festzustellen, so waren es 1997 nur noch 13,9 und 1998 sogar nur 5,9 Prozentpunkte.

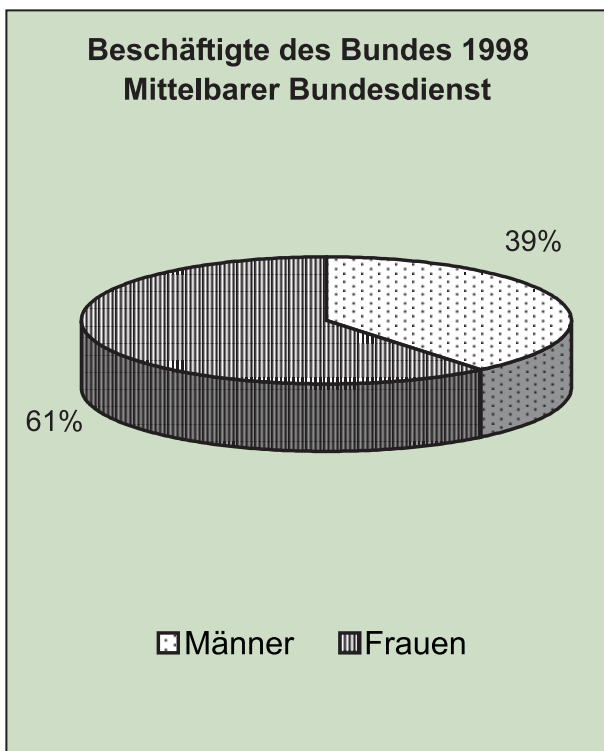
Im gehobenen Dienst liegen die Frauenanteile bei den teilzeitbeschäftigten Angestellten mit leitenden Funktionen außer in der Vergütungsgruppe BAT IIa erwartungsgemäß hoch bei 80 bis 95 Prozent. Die Durchschnittswerte der einzelnen Jahre liegen 1997 und 1998 sogar höher als die durchschnittlichen Anteile der weiblichen teilzeitbeschäftigten Angestellten des gehobenen Dienstes, wobei die Differenz sogar größer wird. Bei der Sachgebietsleitung mit BAT II a sind dagegen die Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer unerwartet hoch: 1996 waren zwei Männer, aber keine Frau in Teilzeit, 1997 vier Männer und zwei Frauen und 1998 noch drei Männer und eine Frau. Besondere Gründe für diese hohen Männeranteile sind nicht ersichtlich. Wegen der geringen absoluten Zahlen sind sie jedoch nicht signifikant.

2.4 Mittelbarer Bundesdienst

2.4.1 Gesamtbeschäftigtenzahl, Vollzeitbeschäftigte (Tabellen 1, 2, 8 und 9)

Im erstmals im vorliegenden Frauenförderbericht erfassten mittelbaren Bundesdienst waren am 30. Juni 1998 234 351 Personen beschäftigt, 12 160 weniger als am 30. Juni 1995. Der im mittelbaren Bundesdienst erstaunlich hohe Frauenanteil sank gleichzeitig von 61,1 Prozent (150 580 Personen) in 1995 auf 60,9 Prozent (142 634 Personen) in 1998 (Tabelle 1). Anders als in den obersten

Diagramm 15



Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich sind die Frauenanteile hier bei Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern mit rund 67 Prozent gleich hoch. Im Beamtenbereich liegt der Frauenanteil im Schnitt immerhin bei rund 36 Prozent.

Betrachtet nach Laufbahngruppen ergibt sich, dass die Frauen auch im mittelbaren Bundesdienst im Beamtenbereich am stärksten im gehobenen Dienst vertreten sind mit einem Anteil von rund 40 Prozent (Tabelle 8). Im Angestelltenbereich sind die größten Frauenanteile im mittleren Dienst (rund 76 Prozent) und im einfachen Dienst (rund 49 Prozent, Tabelle 9) zu finden und damit auch hier in den Laufbahnen mit geringerer Vergütung.

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen ist im mittelbaren Bundesdienst deutlich höher als bei den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich, was an dem hohen Gesamtfrauenanteil liegt. Er bewegt sich von 1995 bis 1998 zwischen 55,9 und 54,6 Prozent (oberste Bundesbehörden: zwischen 32,6 und 33 Prozent; nachgeordneter Bereich: zwischen 26,2 und 27,5 Prozent).

Augenfällig ist der Unterschied bei der Betrachtung der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse. Zwar ist auch hier der Frauenanteil bei den Angestellten am höchsten (zwischen 62,9 Prozent 1995 und 61,4 Prozent 1998). Doch mit 31 bis 33,1 Prozent liegt er im Beamtenbereich doppelt so hoch wie bei den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter ist der Unterschied noch größer: hier lag der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen im mittelbaren Bundesdienst 1995 bei 41,7 Prozent gegen-

Diagramm 16

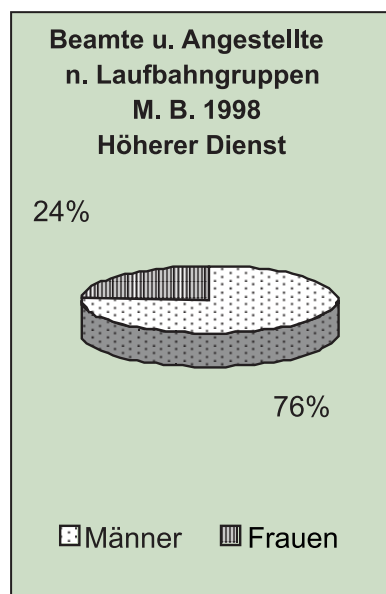


Diagramm 17

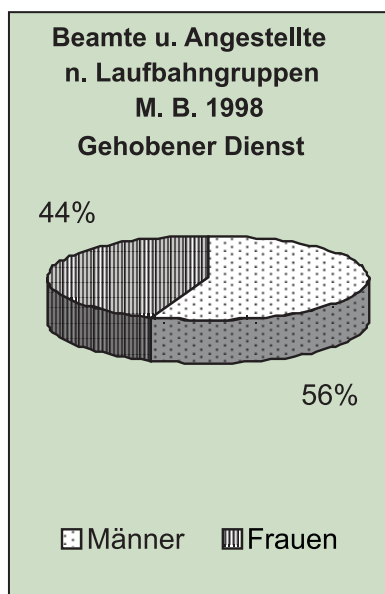
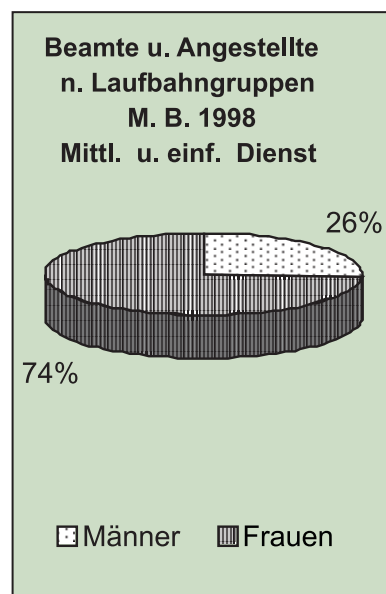


Diagramm 18



über 16,5 Prozent bei den obersten Bundesbehörden und 14,7 Prozent im nachgeordneten Bereich. Der Frauenanteil hat sich im Berichtszeitraum im Angestelltenbereich und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern verringert und ist nur im Beamtenbereich um 2,1 Prozentpunkte angestiegen.

2.4.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 5)

Im selben Zeitraum stieg die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von 31 307 in 1995 auf 36 598 in 1998. Hiervon waren 34 667 (= 94,7 Prozent) weiblich gegenüber 30 262 (= 96,7 Prozent) in 1995. Der mittelbare Bundesdienst weist damit die höchsten Anteile teilzeitbeschäftigter Frauen auf, und zwar sowohl in allen Beschäftigungsverhältnissen als auch insgesamt. Im Berichtszeitraum sind diese Anteile jedoch in allen Beschäftigungsverhältnissen gesunken: im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter und im Angestelltenbereich jeweils um rund einen Prozentpunkt, im Beamtenbereich um 7,3 Prozentpunkte. 1998 betrug der Anteil der Beamtinnen in Teilzeit noch 82,6 Prozent, der der weiblichen Angestellten 95,9 Prozent und der der Arbeiterinnen 97,9 Prozent. Damit ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im mittelbaren Bundesdienst im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter am höchsten.

2.4.3 Beurlaubungen (Tabelle 13)

Im mittelbaren Bundesdienst finden sich von 1995 bis 1998 konstant hohe Frauenanteile bei den Beurlaubungen. Der Gesamtfrauenanteil betrug 1998 96,1 Prozent, der Frauenanteil im Beamtenbereich 91,9 Prozent, bei den Angestellten 96,9 Prozent und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern 94,8 Prozent. Auch im mittelbaren Bundesdienst ist der Frauenanteil bei den beurlaubten Arbeiterin-

nen und Arbeitern von 86,1 auf 94,8 Prozent um 8,7 Prozentpunkte auffällig angestiegen.

2.4.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 16)

Im mittelbaren Bundesdienst sind die Chancen von Frauen, eine Stelle des höheren und gehobenen Dienstes zu bekommen, geringer als bei den obersten Bundesbehörden und den nachgeordneten Bundesbehörden und den Bundesgerichten.

Die Frauenanteile bei den Bewerbungen bei den Beamtinnen und Beamten sowie bei den Angestellten lagen im höheren Dienst zum Teil, im gehobenen Dienst durchgängig höher als bei den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich. 1998 lagen sie im gehobenen Dienst sogar bei 51,7 Prozent. Dieser erfreuliche Umstand wurde jedoch von den Dienststellen nicht genutzt. Sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst lagen die Einstellungsquoten der Frauen unter den Bewerbungsquoten und das zum Teil erheblich: 1998 lag der Frauenanteil an den Bewerbungen im höheren Dienst bei 42 Prozent, der Frauenanteil bei den Einstellungen dagegen nur bei 32,8 Prozent.

Im mittleren Dienst, in dem der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt ohnehin schon sehr hoch ist, lagen die Bewerbungsquoten bei 73 Prozent (1998: 68 Prozent) und die Einstellungsquoten im gesamten Berichtszeitraum noch darüber, 1996 sogar um 8,7 Prozentpunkte.

Im einfachen Dienst wie auch bei den Arbeiterinnen und Arbeitern, wo die Bewerbungsanteile der Frauen im Durchschnitt bei 47 bzw. 41 Prozent lagen, wurden Frauen ebenfalls zu einem viel höheren Prozentsatz ein-

gestellt. Im einfachen Dienst lag die Einstellungsquote 1996 24,8 Prozentpunkte über der Bewerbungsquote und 1998 17 Prozentpunkte darüber. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern waren die Differenzen noch größer: 1996 und 1997 betragen sie rund 18 Prozentpunkten und 1998 sogar 31,5.

Diese Zahlen machen überdeutlich, dass in diesem Bereich des Bundesdienstes eine starke Tendenz besteht, Frauen in gering besoldeten bzw. vergüteten Laufbahnen, in denen sie schon überrepräsentiert sind, überproportional bei Einstellungen zu berücksichtigen, während es in den besser bezahlten Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes, in denen sie unterrepräsentiert sind, umgekehrt ist. Diese traditionelle Personalpolitik trägt zur Verfestigung der bestehenden Verhältnisse bei und widerspricht dem in § 2 FFG festgelegten Gesetzesziel. Da es an ausreichend Bewerbungen von Frauen (und Männern für den mittleren und einfachen Dienst sowie als Arbeiter) nicht mangelt, ist die Ursache für diese Situation wohl bei den Personalverantwortlichen zu suchen. Dies korrespondiert mit der in einigen Bereichen des mittelbaren Bundesdienstes geäußerten ablehnenden Haltung gegenüber Frauenförderplänen (siehe unter 4.1.5).

2.4.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 32)

Für den mittelbaren Bundesdienst liegen die Zahlen für den Angestellten- und Beamtenbereich nur insgesamt vor. Es stehen auch keine Vergleichszahlen zu den Frauenanteilen an Fortbildungen in den einzelnen Laufbahngruppen zur Verfügung.

Es lässt sich jedoch erkennen, dass die Frauenanteile in allen Berichtsjahren vom höheren (18,8 bis 29,7 Prozent) über den gehobenen (37,8 bis 48,9 Prozent) bis zum mittleren Dienst (65 bis 73,3 Prozent) anstiegen. Im einfachen Dienst waren die Frauenanteile etwas geringer als im mittleren Dienst.

Für alle Laufbahnen zusammen betragen die Frauenanteile an den Fortbildungen im Berichtsjahr 1996 55,2 Prozent, im Berichtsjahr 1997 49,1 Prozent und im Berichtsjahr 1998 58,8 Prozent. Damit lagen sie jeweils unter dem Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Angestellten im mittelbaren Bundesdienst insgesamt, die in den einzelnen Berichtsjahren rund 61 Prozent betragen (Tabelle 12).

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern lag der Frauenanteil an den Fortbildungen im Berichtsjahr 1996 noch bei nur 31,2 Prozent gegenüber einem Gesamtanteil der Frauen bei den Arbeiterinnen und Arbeitern von 67,3 Prozent (Tabelle 1). Dieser Unterschied war in den Berichtsjahren 1997 und 1998 zwar jeweils geringer, aber immer noch erheblich.

Insgesamt blieben die Frauenanteile bei den Fortbildungen im gesamten mittelbaren Bundesdienst unter den

Gesamtfrauenanteilen in diesem Dienstbereich in den einzelnen Jahren bis zu 11,5 Prozentpunkte zurück.

2.4.6 Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn

Für den mittelbaren Bundesdienst liegen hierzu keine Daten vor.

2.4.7 Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen (Tabelle 19)

Im mittelbaren Bundesdienst hat der anfängliche Boom bei der Übertragung von leitenden Funktionen an Frauen im Berichtszeitraum inzwischen wieder nachgelassen: Lagen im Berichtsjahr 1996 noch mit Ausnahme der Sachgebietsleitung im höheren Dienst alle Frauenanteile bei den Übertragungen über den Bewerbungsquoten der Frauen, so war dies im Berichtsjahr 1997 seltener der Fall und im Berichtsjahr 1998 überhaupt nur noch bei drei Funktionen.

Bei den Stellvertretungen der Dienststellenleitung im höheren Dienst im Berichtsjahr 1998 lag die Übertragsquote um enorme 45,1 Prozentpunkte über der Bewerbungsquote. Die zweithöchste positive Differenz findet sich bei der gleichen Funktion im Berichtsjahr 1997. Negativer Spitzenreiter ist die schon erwähnte Sachgebietsleitung im höheren Dienst, wo sich 109 Frauen und 196 Männer bewarben und acht Frauen und 33 Männer die Stellen erhielten.

2.4.8 Ist-Besetzung leitender Funktionen

Im mittelbaren Bundesdienst werden wie im nachgeordneten Bereich leitende Funktionen von Beschäftigten des höheren und des gehobenen Dienstes ausgeübt. Getrennte Daten für den Angestellten- und Beamtenbereich liegen nicht vor.

2.4.8.1 Vollzeitbeschäftigte (Tabelle 26)

Im höheren Dienst sind die Frauenanteile in den leitenden Funktionen durchweg niedriger als im gehobenen Dienst, wo sie zwischen 21 und 29 Prozent betragen.

Im höheren Dienst bewegen sie sich lediglich zwischen 8 und 19 Prozent, wobei sie bei den Dienststellenleitungen geringer als 10 Prozent sind. Erstaunlicherweise sind in den Funktionen unterhalb der Dienststellenleitung die geringsten Frauenanteile bei den Gruppenleitungen zu finden (um 10 Prozent), während die Zahlen bei den Sachgebietsleitungen um 18 Prozent liegen, bei den Abteilungsleitungen und Stellvertretungen der Dienststellenleitungen um 15 Prozent. Von 1996 bis 1998 haben sich bei diesen Zahlen keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Die durchschnittlichen Frauenanteile in den Führungspositionen des höheren Dienstes lagen zwischen 12 und 13 Prozent und damit um ca. 8 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt (Tabellen 3 und 4).

Im gehobenen Dienst waren 1996 28,5 Prozent der Sachgebietsleitungen mit Frauen besetzt. Dieser Anteil hat sich 1997 um 6,6 Prozentpunkte verringert, was mit einem starken Abbau der Sachgebietsleitungsstellen von 4 660 auf 3 973 einherging. Damit waren Frauen von diesen Stellenkürzungen überproportional betroffen. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen im gehobenen Dienst liegt im Durchschnitt mit rund 22 Prozent um fast die Hälfte niedriger als der Frauenanteil an den Beschäftigten im gehobenen Dienst insgesamt (rund 40 Prozent, Tabellen 3 und 4). Damit besteht sowohl im höheren Dienst als auch im gehobenen Dienst in Führungspositionen eine starke Unterrepräsentanz von Frauen, an der sich innerhalb des Berichtszeitraumes nichts geändert hat.

2.4.8.2 Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 27)

Im höheren Dienst gab es 1996 keine Teilzeitbeschäftigten bei den Dienststellenleitungen und Stellvertretungen, dagegen ab 1997 in beiden Funktionen. Dabei war der Frauenanteil außer bei den Stellvertretungen 1998 (100 Prozent) nur gering (20 bis 33 Prozent).

In den übrigen Führungspositionen des höheren Dienstes gab es schon 1996 Teilzeitbeschäftigung, jedoch bei den Abteilungsleitungen in wesentlich geringerer Zahl als in den unteren Funktionen. Die Zahlen haben sich sowohl bei den Abteilungsleitungen als auch in den anderen Funktionen 1997 und 1998 stark erhöht, bei gleichzeitigem Absinken des Frauenanteils.

Im gehobenen Dienst zeigt sich, wenn auch schwächer akzentuiert, ein ähnliches Bild.

Wegen der hohen Männerquoten ist zu vermuten, dass die aufgezeigten Entwicklungen zum überwiegenden Teil auf die Altersteilzeitregelung 1997¹¹⁾ zurückzuführen sind. Es bleibt abzuwarten, ob dies zumindest dazu führt, dass Teilzeitbeschäftigung in hohen Führungspositionen künftig stärker akzeptiert wird.

2.5 Zusammenfassende Bewertung

Die Frauenanteile bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten sind in allen Bereichen des Bundesdienstes sehr hoch. Es besteht daher Anlass, noch intensiver darüber nachzudenken, wie auch Männern die Annahme des Teilzeitangebots näher gebracht werden kann. Teilzeitbeschäftigten Frauen (und Männern) mit Familienpflichten müssen bessere Aufstiegschancen geboten werden, auch Vollzeitbeschäftigten mit Familienpflichten familiengerechte Rahmenbedingungen.

¹¹⁾ Vgl. Abschnitt 2.1.2, Seite 11.

Bei den Einstellungen von Frauen ist wegen des Absinkens der durchschnittlich über 50-prozentigen Frauenanteile auf 45,9 Prozent am Ende des Berichtszeitraums besondere Wachsamkeit geboten: hier könnten sich die Stelleneinsparungen im Bundesdienst zulasten insbesondere der Frauen auswirken. Besonders wichtig erscheint insofern die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens. Nicht immer als solche leicht zu erkennende, Frauen mittelbar diskriminierende Auswahlkriterien dürfen nicht herangezogen werden.

Im Bereich der Fortbildung wird sich für angestellte Frauen einiges verbessern müssen, beim Aufstiegsverfahren muss insbesondere teilzeitbeschäftigten Beamtinnen mit Familienpflichten die Teilnahme erleichtert werden. Es ist höchste Zeit, dass insoweit über eine Reform des Aufstiegsverfahrens für Beamtinnen und Beamte nachgedacht wird, denn die derzeitigen Regelungen führen zur Benachteiligung einer ganzen Beschäftigtengruppe.

Nach wie vor sind Frauen in verschiedenen Bereichen des Bundesdienstes, insbesondere in den Leitungsfunktionen des höheren aber auch des gehobenen Dienstes, völlig unterproportional vertreten. Im Berichtszeitraum selbst haben sich insoweit keine signifikanten Veränderungen ergeben. Signifikant stiegen nur die Gesamtfrauenanteile im Vergleich zum letzten Berichtsjahr des Vorberichts. Ursache hierfür waren offenkundig die öffentliche Diskussion um und schließlich die Verabschiedung des Frauenförderungsgesetzes des Bundes. Danach ging die Aufgeschlossenheit gegenüber frauenfördernden Maßnahmen teilweise wieder auf das gewohnte Maß zurück.

Auch bei der Übertragung leitender Funktionen ist auf transparente, diskriminierungsfreie Auswahlverfahren zu achten. Frauenförderung geht ins Leere, wenn Leitungsfunktionen – was bekanntlich leider immer noch vielfach der Fall ist ohne Ausschreibung vergeben werden. Denn dann kann nicht überprüft werden, ob im Wesentlichen gleich qualifizierte Frauen wie Männer in der Dienststelle oder außerhalb vorhanden sind, sodass die Zielvorgaben der Frauenförderpläne greifen. Gemeinsam mit den Frauenbeauftragten sind hier insbesondere auch die Personalvertretungen in der Pflicht, überkommene, Frauen mittelbar diskriminierende Verfahrensweisen der Dienststellen nicht länger zu tolerieren oder gar selbst zu fordern. Frauen sind vielmehr von den Frauenbeauftragten aber auch von den Personalvertretungen gezielt zu ermutigen, sich um Leitungsfunktionen zu bewerben und von ihnen bei ihrer Bewerbung zu unterstützen. Darüber hinaus könnte durch Dienstvereinbarung die Pflicht zur Ausschreibung freier Stellen geregelt werden. Dementsprechend sieht die Dienstvereinbarung des BMA über die Ausschreibung von Stellen im BMA bereits seit Ende 1981 die Ausschreibung aller neu bewilligten, freien und frei werdenden Stellen, Dienstposten und Arbeitsplätze vor. Nur mit Zustimmung des Personalrates kann ausnahmsweise davon abgewichen werden.

3 Rechtslage

Anknüpfend an Artikel 3 Abs. 2 GG ist am 18. Juni 1957 das Erste Gleichberechtigungsgesetz des Bundes, das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts, vom Deutschen Bundestag verabschiedet worden (BGBl. I S. 609) und am 1. Juli 1958 in Kraft getreten. Wie schon aus der Gesetzesbezeichnung erkennbar, ging es seinerzeit noch um die Durchsetzung gleicher Rechte für Frauen, insbesondere im Ehe- und Familienrecht. Schwerpunkt des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406) war hingegen – über die formale Gleichberechtigung hinaus – der Abbau bestehender und die Verhinderung künftiger auch rein faktischer Diskriminierungen, verbunden mit einer aktiven Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer. Das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes – Frauenfördergesetz (FFG) – ist als Artikel 1 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. September 1994 in Kraft getreten.

Wenig später wurde durch Gesetz vom 27. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3146) das Grundgesetz aus Anlass des Beitritts der Deutschen Demokratischen Republik – wie im Einigungsvertrag vorgesehen – nach vorheriger grundlegender Prüfung durch die Gemeinsame Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat geändert. Einer der wenigen Artikel, der nach Auffassung der Gemeinsamen Verfassungskommission einer Überarbeitung bedurfte¹²⁾, war Artikel 3 Abs. 2 GG. Er wurde durch folgenden bindenden staatlichen Handlungsauftrag im neuen Satz 2 ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Gemeinschaftsrechtlich ist die Bundesrepublik Deutschland aus dem EG-Vertrag sowie sechs verschiedenen Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Hervorzuheben sind insbesondere die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 039 14.02.76 S. 40, vom 14. Februar 1976) und der durch den Amsterdamer Vertrag neugefasste Artikel 141 Abs. 4 des EG-Vertrages, der klarstellt, dass die Mitgliedstaaten auch in Zukunft zur effektiven Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern bestimmte Vergünstigungen beibehalten oder beschließen können, um die Berufstätigkeit des bisher unterrepräsentierten Geschlechts zu erleichtern.

Die Bundesrepublik Deutschland ist darüber hinaus auch andere internationale Verpflichtungen eingegangen, die Regelungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Abbau bestehender wie zur Verhinderung künftiger Diskriminierungen enthalten (Artikel 4 und 11 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW – vom 18. Dezember 1979, BGBl. 1985 II S. 648).

In mittlerweile mehreren Grundsatzentscheidungen hat sich der Europäische Gerichtshof mit der Vereinbarkeit nationaler deutscher Regelungen zur Berufstätigkeit und zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst von Bund und Ländern befasst. In seiner Entscheidung vom 11. November 1997 (C–409/95) zum nordrhein-westfälischen Frauenfördergesetz vom 31. Oktober 1989 (GVBl. S. 567) hat der EuGH die gemeinschaftsrechtliche Zulässigkeit der so genannten einzelfallbezogenen Quote festgestellt. Zur verwaltungsgerichtlichen Klage einer Bewerberin hat der EuGH in der Rechtssache Tanja Kreil (C–285/98) mit Urteil vom 11. Januar 2000 entschieden, dass die bisherige Verwendung deutscher Frauen als Soldatinnen ausschließlich im Sanitäts- und Militärmusikdienst gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG verstößt. Dementsprechend sind das Soldatengesetz und die laufbahnrechtlichen Vorschriften geändert worden. In seiner Entscheidung vom 28. März 2000 zum hessischen Gleichberechtigungsgesetz vom 21. Dezember 1993 (GVBl. S. 729) hat der Europäische Gerichtshof die grundsätzliche Konformität dieses Gesetzes mit den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben bestätigt (C–158/97). Das hessische Gleichberechtigungsgesetz geht ebenso wie das nordrhein-westfälische Frauenfördergesetz in mehreren Vorschriften über die Vorgaben des FFG des Bundes weit hinaus. Insbesondere legt es als verbindliche Zielvorgabe für Frauenförderpläne fest, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich mindestens die Hälfte aller Stellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden müssen.

Aus den genannten Entscheidungen des EuGH folgt, dass das geltende FFG des Bundes, welches derartige Quotenregelungen nicht kennt, den gemeinschaftsrechtlichen Rahmen nicht voll ausfüllt. Gleiches gilt für die neueste Rechtsprechung des EuGH zur Möglichkeit des Ausschlusses mittelbar diskriminierender Auswahlkriterien bei Personalentscheidungen (Urteile vom 28. März und 6. Juli 2000, C–158/97 und C–407/98). Die Rechtsprechung des EuGH war daher neben den Erkenntnissen aus der Vorbereitung des vorliegenden Berichts mit ursächlich für die politische Entscheidung zu Beginn dieser Legislaturperiode, das FFG des Bundes zu novellieren und einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzubereiten. Bereits mit dem Amtsantritt der neuen Bundesregierung ist in den obersten Bundesbehörden mit der vermehrten

¹²⁾ Bericht der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat, BT-Drs. 12/6000, S. 49 ff.

Übertragung von Leitungs- und Spitzenpositionen auf qualifizierte Frauen ein Zeichen für die effektivere Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst gesetzt worden¹³⁾.

4 Umsetzung des FFG

Anhand der Beantwortung des Fragebogens wird nachfolgend die Umsetzung des FFG im Berichtszeitraum beschrieben. Das Gesetz ist im Anhang 2 a abgedruckt, da es in den einschlägigen Textsammlungen und Taschenbuchausgaben zum öffentlichen Dienstrecht nicht enthalten ist. Zusätzlich sind im Anhang 2 b die wesentlichen gemeinschaftsrechtlichen und internationalen Regelungen wiedergegeben, die die Bundesrepublik Deutschland als Vertragspartner binden und anhand derer die nationalen gesetzlichen Regelungen verfassungskonform auszulegen und auszuführen sind. Ihre allgemeine Bekanntheit kann nicht vorausgesetzt werden. Aus diesem Grund sind auch Leitsätze einschlägiger EuGH-Entscheidungen ebenso wie einschlägige Leitsätze des BVerfG zu Artikel 3 Abs. 2 GG auszugsweise im Anhang 2 c abgedruckt.

Da ein Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Frauenförderung im Bundesdienst die Gesamtsituation beschreiben soll, ist die Situation in den einzelnen obersten Bundesbehörden und den Behörden aus ihrem Geschäftsbereich ohne Anspruch auf Vollständigkeit lediglich beispielhaft anhand der Antworten auf den Fragebogen wiedergegeben. In diesen Fällen ist die im Berichtszeitraum gültige Behördenbezeichnung in abgekürzter Form verwandt worden (Abkürzungsverzeichnis s. Anhang 4).

Die Auswertung und Zusammenfassung der Stellungnahmen wurde dadurch erschwert, dass die Antworten der obersten Bundesbehörden zum Fragebogen inhaltlich nicht leicht miteinander vergleichbar waren: Neben ausführlicheren Beiträgen waren viele nur kurz und pauschal gefasst.

Zum Teil erhebliche inhaltliche Diskrepanzen ergaben sich zwischen den Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden und gesonderten Stellungnahmen ihrer Frauenbeauftragten. Sie geben einen Hinweis darauf, dass die Situation der Frauen im Bundesdienst trotz vorliegender objektiver statistischer Daten subjektiv unterschiedlich interpretiert wird. Da die Personalverantwortlichen in den obersten Bundesbehörden nach wie vor zum ganz überwiegenden Teil Männer sind¹⁴⁾, wohingegen alle Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden Frauen sind,

lässt sich auch sagen, dass die Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst nicht nur abhängig von der Funktion, sondern auch aus Frauen- und Männersicht durchaus unterschiedlich bewertet werden: Während aus Sicht personalverantwortlicher Männer das relative Ansteigen der Frauenanteile betont und gleichzeitig die nach wie vor absolut gesehen geringen Frauenanteile in Führungspositionen mit dem häufig geringeren Dienstalder von Frauen gerechtfertigt werden, werden aus Frauensicht die nach wie vor bestehenden, mit sozialer Gerechtigkeit unvereinbaren tatsächlichen Gleichstellungsdefizite (s. Gesamtüberblick unter 2.1) hervorgehoben.

Die Antworten der obersten Bundesbehörden und ihrer Frauenbeauftragten werden zusammenfassend im Hinblick auf die aus ihnen wie aus den statistischen Daten erkennbaren Defizite in der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und des offenkundigen Novellierungsbedarfs bewertet. Dabei kann es nicht darum gehen, einzelne Dienststellen an den Pranger zu stellen. Vielmehr sollen vor allem gute Beispiele mit der Aufforderung zur Nachahmung hervorgehoben werden.

Die nachfolgenden Gliederungspunkte des Berichts entsprechen den Gliederungspunkten im Fragebogen. Dabei sind die Antworten für die obersten Bundesbehörden, ihre nachgeordneten Behörden sowie die mittelbare Bundesverwaltung zusammengefasst, soweit keine auffälligen Abweichungen bestehen.

4.1 Frauenförderplan (§ 4 FFG, Fragen 1.1 bis 1.10)

4.1.1 Erstmalige Erstellung

Der für jeweils drei Jahre zu erstellende Frauenförderplan ist mit seiner Bestandsaufnahme und seinen Zielvorgaben für die Zukunft unabdingbare Grundlage für eine gezielte Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen. Er muss mit der allgemeinen Personalentwicklungsplanung – soweit vorhanden – abgestimmt sein. Nach seiner Billigung durch die Leitung ist er für die Dienststelle verbindlich. Sie muss ihn mit den verfügbaren Haushaltsmitteln und Personalstellen umsetzen. Frauenförderpläne stellen hingegen keine Regelungen dar, die Frauen privilegieren oder eine ungerechte Bevorzugung weiblicher Beschäftigter beinhalten, da bei jeder individuellen Personalentscheidung das Leistungsprinzip zu beachten ist (§ 2 Satz 1 FFG, Artikel 33 Abs. 2 GG).

¹³⁾ Die vermehrte Berufung von Frauen in Leitungsfunktionen und Spitzenämter der obersten Bundesbehörden mit Antritt der neuen Bundesregierung Ende 1998 fällt nicht mehr in den Berichtszeitraum. Sie wird Gegenstand des nachfolgenden Berichts sein.

¹⁴⁾ Eine aktuelle Auswertung der Organisationspläne der Bundesministerien ergab, dass es dort keine weibliche Abteilungsleitung Z (Personal, Organisation, Haushalt) gibt.

Von der Mehrzahl der Dienststellen wurde ein Frauenförderplan im Zeitraum zwischen 1995 und 1998 erstmalig erstellt. Das damalige BMBW¹⁵⁾, BMV¹⁶⁾, BMZ und AA haben bereits im Zeitraum zwischen 1994 und 1995 einen Frauenförderplan erstellt. Die Verwaltung BT hat schon im November 1993 auf der Basis des Entwurfs des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes einen Frauenförderplan in Kraft gesetzt. Lediglich im BVerfG sowie in einigen Dienststellen des nachgeordneten Bereichs des BMG lagen im Berichtszeitraum noch keine Frauenförderpläne vor.

Im mittelbaren Bundesdienst wurden die Frauenförderpläne überwiegend erst im Zeitraum 1996 bis 1998 auf Initiative der Dienststellen hin erstellt. Im mittelbaren Bundesdienst des BMG bestanden bis Mitte 1998 überwiegend noch keine Frauenförderpläne.

4.1.2 Initiative, Mitwirkung der Frauenbeauftragten

Die Initiative zur Erstellung des Frauenförderplans wurde in den obersten Bundesbehörden von der Dienststelle, gemeinsam von Dienststelle und Frauenbeauftragter oder aber allein von der Frauenbeauftragten ergriffen. Erstellt wurde der Frauenförderplan regelmäßig von den Dienststellen unter Beteiligung der Frauenbeauftragten. In der Bundestagsverwaltung wurde der Frauenförderplan auf Initiative der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Verwaltung erstellt.

Umgekehrt wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB, nachgeordneter Bereich des BMBF) von der Möglichkeit des § 4 Abs. 4 FFG Gebrauch gemacht und der Frauenförderplan von der Frauenbeauftragten unter Mitwirkung der Dienststelle erstellt. Die Frauenbeauftragten wurden im nachgeordneten Bereich grundsätzlich von allen Dienststellen an der Erstellung des Frauenförderplans beteiligt mit der Möglichkeit, mündlich und schriftlich Anregungen vorzubringen bzw. Stellungnahmen abzugeben, wobei jedoch die Antworten zum Zeitpunkt der Beteiligung sehr unterschiedlich sind. Sie reichen von „frühzeitiger aktiver Beteiligung“, „Änderungswünsche konnten eingebracht werden“ und „wurden berücksichtigt“ bis hin zu einer nur „späten informellen Beteiligung“. Im nachgeordneten Bereich des BMF wurden die Frauenbeauftragten zum Teil frühzeitig und umfassend beteiligt, zum Teil wurde ihnen der Frauenförderplan aber auch nur zur Kenntnisnahme und Mitzeichnung vorgelegt.

Die Frauenbeauftragten im mittelbaren Bundesdienst wirkten nach Angaben der obersten Bundesbehörden bei der Erstellung der Frauenförderpläne in der Regel von Beginn an aktiv mit bzw. hatten jederzeit Einblick in die Arbeit der Dienststelle.

¹⁵⁾ Ende 1998 umorganisiert und umbenannt in Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF.

¹⁶⁾ Ende 1998 umorganisiert und umbenannt in Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, BMVBW.

4.1.3 Anpassungen und Veröffentlichungen des Frauenförderplanes

Überwiegend sind jährliche Anpassungen des Frauenförderplanes an aktuelle Entwicklungen erfolgt. Ausgenommen sind BMV und BMBau sowie verschiedene Dienststellen des nachgeordneten Bereichs und des mittelbaren Bundesdienstes.

Die Veröffentlichung des Frauenförderplans und seiner Aktualisierungen wurde in den obersten Bundesbehörden, im nachgeordneten Bereich und im mittelbaren Bundesdienst unterschiedlich gehandhabt:

Im BMVg, BMA, BMG, BMU und BK wurden der Frauenförderplan und zum Teil auch seine Aktualisierungen als Broschüre veröffentlicht sowie an alle Beschäftigten verteilt. In anderen obersten Bundesbehörden (BMJ) wurde eine Kopie an alle Beschäftigten verteilt. Im BMV und im BRH wurde der Frauenförderplan nur an die weiblichen Beschäftigten ausgegeben. In den übrigen obersten Bundesbehörden wurden der Frauenförderplan und seine Aktualisierungen über Hausmitteilungen bzw. Hausverfügungen den Beschäftigten zur Kenntnis gebracht. In einzelnen obersten Bundesbehörden wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich über einen Aushang am „Schwarzen Brett“, über eine Auslage des Plans in der Bibliothek oder den Hinweis, dass der Frauenförderplan bei der Frauenbeauftragten einsehbar sei, informiert.

Im nachgeordneten Bereich erfolgte die Veröffentlichung in erster Linie über Aushänge am schwarzen Brett, Auslegung in der Bibliothek oder im Büro der Frauenbeauftragten. Eine Veröffentlichung in den jeweiligen Hausmitteilungen wurde seltener gewählt. Im nachgeordneten Bereich des BMVg wurden die Frauenförderpläne und die Aktualisierungen allen zivilen und militärischen Dienststellen sowie den örtlichen Frauenbeauftragten, der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung zugeleitet. Darüber hinaus erfolgte die Veröffentlichung durch Aushang am „Schwarzen Brett“ oder in der Vorschriftenstelle bzw. durch Bekanntgabe in den Amtsmittteilungen. Des Weiteren haben die Frauenbeauftragten darauf hingewiesen, dass der Frauenförderplan bei ihnen eingesehen werden kann. Im BiBB (nachgeordneter Bereich des BMBF) wurde der Frauenförderplan als Broschüre an alle Beschäftigten mit Leitungsfunktionen verteilt.

Soweit Frauenförderpläne im mittelbaren Bundesdienst bei den einzelnen Dienststellen vorhanden waren, wurden sie überwiegend auch jährlich angepasst. Die Veröffentlichung der Frauenförderpläne und der Anpassungen war uneinheitlich. Sie wurden per Aushang, per Umlauf in der Dienststelle oder aber auch durch Verteilung von Kopien an die Beschäftigten bekannt gegeben.

4.1.4 Umsetzung der Ziele

Nur wenige oberste Bundesbehörden konnten nach ihren Angaben sämtliche Ziele ihres Frauenförderplans umsetzen.

zen oder wenigstens weitgehend umsetzen (BMBau, BMJ, BMFSFJ). Überwiegend wurde angegeben, dass wegen fehlender Stellen und wegen Personalüberhängen eine Umsetzung der im Frauenförderplan gesetzten Ziele nur sehr begrenzt möglich gewesen sei. Häufig wurde vorgebracht, dass die Übertragung von Leitungsfunktionen auf Frauen aufgrund der Altersstruktur (geringeres Lebensalter der Frauen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten) zur Zeit noch nicht in Betracht komme. Die Situation werde sich wegen der vermehrten Einstellung auch weiblicher Beschäftigter seit den 80er Jahren künftig verbessern. BMBF teilte mit, dass eine größere Anzahl von Leitungsfunktionen deshalb nicht an Frauen habe vergeben werden können, weil Frauen sich nicht durchgängig an allen Ausschreibungen beteiligt hätten. So seien bei 11 Ausschreibungen in vier Fällen überhaupt keine Bewerbungen von Frauen eingegangen. Andere oberste Bundesbehörden berichteten über eine leichte Erhöhung des Frauenanteils, auch in Leitungs- und Spitzenfunktionen.

Die Gründe für die Nichtumsetzung der Ziele der Frauenförderpläne wurden – soweit Anpassungen erfolgten – überwiegend bei dieser Gelegenheit dargelegt oder im nächsten Frauenförderplan berücksichtigt. Von den obersten Bundesbehörden, die erst gegen Ende des Berichtszeitraumes einen Frauenförderplan aufgestellt haben, wurde mitgeteilt, dass erst nach der ersten Anpassung des Plans zu seiner bisherigen Umsetzung Angaben gemacht werden könnten.

Auch im nachgeordneten Bereich erfolgte die Umsetzung der Ziele der Frauenförderpläne sehr unterschiedlich: Für nachgeordnete Dienststellen mit nur begrenzter Umsetzung wurde erklärt, dass das Erreichen der Ziele sehr erschwert worden sei durch Stelleneinsparungen, fehlende Einstellungsermächtigungen, Personalüberhänge oder durch Personalübernahmeverpflichtungen (nachgeordneter Bereich des BMF, BMWi, teilweise des BMA). Andere Dienststellen wiederum konnten die gesetzten Ziele überwiegend erreichen (nachgeordneter Bereich des BMU, des BMV, BMI), indem der Anteil an weiblichen Beschäftigten und der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen erhöht werden konnte. Als weitere erreichte Ziele wurden auch die Einrichtung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen, individuelle flexiblere Arbeitszeiten und die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter an Fortbildungen angeführt. In einigen Dienststellen waren die Zielvorgaben eher allgemein formuliert, was eine gezielte Kontrolle der Umsetzung erschwerte (nachgeordneter Bereich BMVg). Beim BND (nachgeordneter Bereich BK) konnten die Zielvorgaben nur teilweise erfüllt werden, weil sie nach Auffassung des BK bei Erstellung des Frauenförderplanes aufgrund fehlender Anhaltspunkte in vielen Bereichen zu hoch angesetzt worden waren. In einigen Dienststellen gab es bei Einstellungen im technischen Bereich und in bestimmten Fachrichtungen einen Mangel an Bewerberinnen (nachgeordneter Bereich des BMWi, BMF). BMF gab an, dass viele Bewerberinnen trotz Einstellungszusagen wieder abgesagt hätten. Wie an anderer

Stelle angemerkt wird, verfügen Bewerberinnen häufig über eine überdurchschnittliche Qualifikation¹⁷⁾. Das führt zu der Schlussfolgerung, dass abgesprungene Bewerberinnen alternative, für sie attraktivere Stellenangebote angenommen haben. Die Gründe für die Nichtumsetzung der Ziele wurden nur von wenigen Dienststellen bei der Anpassung der Frauenförderpläne dargelegt (nachgeordneter Bereich des BMF, BMA, BK, BMFSFJ). Eine Mitteilung an die höhere Dienststelle erfolgte nur in wenigen Ausnahmefällen.

Ein ähnliches Bild findet sich im mittelbaren Bundesdienst: Im mittelbaren Bundesdienst des BMA konnte eine Erhöhung des Frauenanteils in Beschäftigungsgruppen mit Frauenunterrepräsentanz (gehobener und höherer Dienst) erzielt werden, ebenso ein leichter Anstieg des Frauenanteils bei leitenden Funktionen. Zudem überstieg der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen in allen Laufbahngruppen deutlich den Bewerberinnenanteil. Im mittelbaren Dienst des BMG und des BMWi konnten – soweit Frauenförderpläne vorhanden waren – Zielvorgaben, wie z. B. eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und Erhöhungen der Frauenanteile bei Einstellungen und Fortbildungsmaßnahmen, weitgehend berücksichtigt werden. Für den mittelbaren Bundesdienst des BMF waren noch keine Aussagen möglich, da die Frauenförderpläne erst relativ spät erstellt wurden. Auch für den mittelbaren Bundesdienst häufig genannte Gründe für die Nichtumsetzung von gesetzten Zielen waren Stellenkürzungen, Einstellungssperren und eine geringe Personalfuktuation aufgrund der Altersstruktur (mittelbarer Bundesdienst des BMI und BMA). Für den mittelbaren Bundesdienst des BMG wurde als weiterer Grund eine zu geringe Zahl an Bewerbungen von Frauen angegeben. Soweit ersichtlich meldeten nur Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes des BMA der aufsichtsführenden Dienststelle die Nichtumsetzung der Ziele ihres Frauenförderplans.

4.1.5 Nutzen des Frauenförderplanes

Zur Frage, wie der Nutzen des Frauenförderplans als Instrument der Personalplanung und Frauenförderung bewertet wird, waren die Antworten sehr konträr. Häufig wurde ein Nutzen als Informationsgrundlage genannt (z. B. BMVg). Andere oberste Bundesbehörden bewerteten den Frauenförderplan als Hilfsmittel, Orientierungsrahmen oder Kontrollsystem für die Personalplanung (BMG, BMJ, BMF, AA). Allerdings sei der Frauenförderplan für die Personalplanung nur bedingt einsetzbar, weil der Handlungsrahmen durch organisatorische und hauswirtschaftliche Erfordernisse eingegrenzt sei (Verwaltung BT). Überwiegend wurde der Nutzen für die Personalplanung und die Frauenförderung eher gering bewertet, weil die Bewerberinnen und Bewerber bei Einstellungen und Beförderungen allein aufgrund ihrer Qualifikation ausgewählt würden. Das BMBF bewertete den Nutzen sowohl mit Blick auf die Personalplanung als auch auf die

¹⁷⁾ Siehe unter 4.3.3.

Frauenförderung positiv, da die turnusmäßige Betrachtung des Ist-Bestandes der weiblichen Beschäftigten, die Ergebnisse sowie die Bewertung der bisher getroffenen Maßnahmen zur strukturellen Frauenförderung konzeptionelle Überlegungen erleichtern würden. Die Akzeptanz des Frauenförderplans könne jedoch erhöht werden, wenn dieser als Teil eines alle Beschäftigte betreffenden Personalentwicklungskonzeptes etabliert würde. Für die Frauenförderung selbst sei der Plan unverzichtbar, da durch ihn eine Selbstbindung der Verwaltung erreicht werde. Durch seine Fortschreibung werde transparent, ob die selbst gesteckten Ziele umgesetzt worden seien (Verwaltung BT). Der Plan enthalte auch eine psychologische Komponente, da er männlichen Beschäftigten die Strukturdefizite bewusst mache und weibliche Beschäftigte aus den Zielvorgaben Motivation und Bestätigung erfahren würden (AA).

Für den nachgeordneten Bereich wurde dem Frauenförderplan für die Personalplanung überwiegend nur ein geringer Nutzen zuerkannt. Begründet wurde dies vereinzelt damit, dass der Frauenförderplan allenfalls die gegenwärtige Situation für die Personalplanung dokumentiere bzw. transparenter mache. Nur für wenige nachgeordnete Dienststellen (nachgeordneter Bereich des BMF, des BM-Bau und des BMBF) wurde dem Frauenförderplan als Element der Personalplanung größere Bedeutung zugesprochen (z. B. zur Förderung der Teilzeitbeschäftigten). Der Nutzen des Frauenförderplans als Instrument zur Frauenförderung wurde hingegen positiver beurteilt: Der Frauenförderplan habe einen Bewusstseinswandel eingeleitet, der zumindest schrittweise geeignet sei, die Situation der Frauen zu verbessern (nachgeordneter Bereich BK). Für den nachgeordneten Bereich des BMF wurde von einer Stärkung des Problembewusstseins in Bezug auf die Frauenförderung gesprochen und betont, dass durch den Frauenförderplan eine Selbstbindung der Verwaltung bei der Personalplanung erreicht worden sei. Auch hier wurde zum Teil argumentiert, dass der Frauenförderplan zwar nützlich sei, Aufwand und Nutzen jedoch unausgewogen (nachgeordneter Bereich des BMA). Für den nachgeordneten Bereich des BMWi empfand man den Frauenförderplan als zusätzliche Einengung bei der ohnehin angespannten Haushalts- und Stellensituation. Andere oberste Bundesbehörden, deren nachgeordnete Bereiche den Nutzen des Frauenförderplans ebenfalls eher negativ bewerteten, sprachen von einer mangelnden Durchsetzungsfähigkeit des Plans als Instrument der Frauenförderung, weil er nur Absichtserklärungen enthalte und keine gesetzlichen Verpflichtungen; ein Verstoß zöge keine Sanktionen nach sich (nachgeordneter Bereich des BMF und des BMV).

Für den mittelbaren Bundesdienst wurde der Nutzen des Frauenförderplans für die Personalplanung ebenfalls zum Teil als von nur geringer Bedeutung bewertet. Der Frauenförderplan sei lediglich statistische Erinnerungshilfe. Eine positivere Bewertung kam u. a. für den mittelbaren Bundesdienst des BMI, wo dem Frauenförderplan im Interesse eines modernen und zukunftsorientierten

Personalmanagements eine stetig wachsende Bedeutung sowohl bei der Personalplanung als auch insbesondere zur Frauenförderung beigemessen wurde. Der Frauenförderplan wurde dort als Rüstzeug der verantwortlichen Führungskräfte betrachtet. Ein Nutzen des Frauenförderplans für die Frauenförderung wurde auch darin gesehen, dass der Plan Erfolge im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sichtbar mache und die Doppelbelastung von Frauen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu verringern helfe (mittelbarer Bundesdienst des BMF). Für die BA wurde der Frauenförderplan zwar grundsätzlich zur Unterstützung der Frauenförderung bei der Personalplanung als geeignet angesehen, jedoch eine Modifizierung des Verfahrens, wie z. B. eine längere Laufzeit – ob der Größe der BA – für sinnvoll gehalten, da die Erarbeitung des Plans und dessen Aktualisierung sich derzeit zum Teil überschneiden.

Von den Frauenbeauftragten selbst wurde zur Frage, wie der Nutzen des Frauenförderplans als Instrument der Personalplanung und Frauenförderung bewertet wird, bemängelt, dass konkrete Zahlenvorgaben häufig fehlten ebenso wie Sanktionen bei Nichterfüllung der Zielvorgaben. Der Frauenförderplan vieler Dienststellen sei viel zu wenig konkret gewesen, um bei Erstellung des folgenden Plans bzw. seiner Anpassung beurteilen zu können, in wie fern sich die Situation der weiblichen Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle konkret verbessert hätte. Es wurde vorgeschlagen, in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz Stellen notfalls nicht wieder zu besetzen, wenn andernfalls die Unterrepräsentanz nicht verringert oder sogar vergrößert würde. Nach Einschätzung von Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich könnte der Frauenförderplan einen großen Nutzen haben, vor allem, weil er eine Verzahnung zwischen Personalplanung und Frauenförderung ermögliche. Sein potenzieller Nutzen werde von den Dienststellen jedoch nicht hinreichend erkannt.

4.1.6 Bewertung und Novellierungsbedarf

Die Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden und ihrer Frauenbeauftragten unterstreichen den potenziellen Nutzen der Frauenförderpläne als Instrument sowohl einer transparenten, zukunftsweisenden Personalplanung und -entwicklung als auch der gezielten Frauenförderung. Gleichzeitig wird deutlich, dass bei Frauenförderplänen mit nur allgemein formulierten Zielvorgaben die Erfolge der Frauenförderung bei der Aktualisierung der Pläne bzw. Aufstellung des Folgeplans nicht messbar sind. Bei Plänen mit zu ehrgeizigen Vorgaben besteht wiederum das Risiko eines Misserfolgs bezogen auf die Realisierung dieses konkreten Planes. Dieser Misserfolg bei der Planerfüllung ist jedoch keineswegs gleichzusetzen mit einem Misserfolg der Frauenförderung in der betreffenden Behörde. Vielmehr wird die behördeninterne Frauenförderung umso erfolgreicher sein, je ehrgeiziger und konkreter die gesetzten Ziele waren. Will man den potenziellen Nutzen der Frauenförderpläne ausschöpfen, müssen daher die in ihm gesetzten Ziele, bezogen auf die anzustrebende Gleichstellung von Frauen und Männern, in

quantitativer wie qualitativer Hinsicht zielgenau sein. Nur durch eine frühestmögliche Beteiligung können die Frauenbeauftragten ihr spezifisches Wissen einbringen und ihre Kontrollfunktion nach § 17 Abs. 1 S. 1 FFG effektiv wahrnehmen. Eine lediglich informelle und/oder zeitlich späte Beteiligung der Frauenbeauftragten bei der Erstellung des Frauenförderplans widerspricht den Buchstaben wie den Zielen des FFG. In den vorstehend genannten Punkten bedarf es konkreter gesetzlicher Vorgaben, insbesondere auch zur Sicherung der Effizienz der Frauenförderpläne bei Stellenabbau.

Ebenso wie eine späte Beteiligung der Frauenbeauftragten ist auch eine restriktive Veröffentlichung der Frauenförderpläne nicht zielführend. Frauenförderpläne betreffen alle Beschäftigten einer Behörde, nicht nur die weiblichen. Betroffen sind männliche Kollegen durch Zielvorgaben zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, als potenzielle Mitbewerber bei Personalmaßnahmen, als Vorgesetzte, als Mitarbeiter in der Personalabteilung oder als Mitglieder der Personalvertretungen.

4.2 Stellenausschreibungen (§ 6 FFG, Fragen 2.1 bis 2.3)

Der Einstellungspraxis kommt eine Schlüsselfunktion für die Erhöhung der Frauenanteile in den Eingangsbereichen und die mittelfristige Erhöhung auch der Frauenanteile in höherwertigen Funktionen mit einer Frauenunterrepräsentanz zu.

Nach § 6 Abs. 1 FFG darf ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst des Bundes nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit (vgl. auch § 611b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und § 8 Abs. 3 Bundesbeamten-gesetz (BBG), § 4 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung (BLV). Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

4.2.1 Sprachliche Gestaltung

In den obersten Bundesbehörden wurden Stellen durchgängig sowohl für Frauen wie für Männer entsprechend der gesetzlichen Vorgabe ausgeschrieben. Vereinzelt wurden Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert.

Auch in ihrem nachgeordneten Bereich wurde nach Angaben der obersten Bundesbehörden nahezu durchgängig sowohl die weibliche als auch die männliche Form bei Stellenausschreibungen verwandt. Das BZR (Geschäftsbereich des BMJ) hat allerdings aus Gründen besserer Lesbarkeit des Textes darauf verzichtet, beide Formen

durchgängig im Text zu verwenden. Im nachgeordneten Bereich des BMV gibt es Stellen, die nur in männlicher oder in weiblicher Form ausgeschrieben wurden.

Anders als bei den obersten Bundesbehörden bzw. deren nachgeordnetem Bereich wurde im mittelbaren Bundesdienst nur teilweise in Stellenausschreibungen sowohl die weibliche als auch die männliche Form im Anzeigentext verwandt.

4.2.2 Gezielte Aufforderung von Frauen

Eine gezielte Aufforderung von Frauen, sich zu bewerben, gab es sowohl in internen als auch in externen Stellenausschreibungen beim AA, BRH, der Deutschen Bundesbank, beim BMVg, BMV, BMBau, BMU, BMFSFJ und der Verwaltung BT. Zum Teil wurden Frauen zwar in externen Stellenausschreibungen aufgefordert, sich zu bewerben, nicht aber in den entsprechenden internen Ausschreibungen (BMF, BMG, BMJ, BMA, BPA). Zum Teil gab es keine besondere Aufforderung von Frauen zur Bewerbung um die ausgeschriebene Stelle (so beim BVerfG, BK, BMI, BMBF).

Im nachgeordneten Bereich gab es bei der Mehrzahl der Bundesoberbehörden sowohl bei internen als auch bei externen Stellenausschreibungen gezielte Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben (nachgeordneter Bereich des BMA, BMU, BMBau, BMBF, BML, BMWi, BMV, BMFSFJ). Beim BND (nachgeordneter Bereich BK) wurden Frauen bei internen Stellenausschreibungen gezielt aufgefordert, sich zu bewerben, jedoch nicht bei externen. Für den übrigen nachgeordneten Bereich wurde die Frage damit beantwortet, dass Frauen „überwiegend“ gezielt aufgefordert worden seien, sich zu bewerben.

Im mittelbaren Bundesdienst erfolgte eine besondere Bewerbungsaufforderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, oder auch bei externen Ausschreibungen (mittelbarer Bundesdienst des BMF, BMI).

4.2.3 Hinweis auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit

Alle obersten Bundesbehörden haben auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit bei Stellenausschreibungen hingewiesen. Vereinzelt wurde allerdings zusätzlich der einschränkende Hinweis in die Ausschreibungen aufgenommen, „...sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ (BML, BMG).

Entgegen § 6 Abs. 2 FFG, wonach Stellen – auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – grundsätzlich in Teilzeit auszuschreiben sind, wurde dies beim BVerfG, bei der Verwaltung BR und beim BMWi nicht so gehandhabt mit der Begründung, dass der betreffende Aufgabenbereich nicht teilbar gewesen sei. Beim BRH wurden Stellen im Prüfungsdienst wegen der erforderlichen häufigen Dienstreisen in andere Bundesländer nicht in Teilzeit aus-

geschrieben, gleichwohl war auch hier in Ausnahmefällen Teilzeitarbeit realisierbar. Bei der Deutschen Bundesbank wurden auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich in Teilzeit ausgeschrieben, bis auf wenige, anhand eines Kriterienkatalogs festzustellende Ausnahmen.

Auch im nachgeordneten Bereich wurde bei Stellenausschreibungen überwiegend der Hinweis aufgenommen, dass Teilzeitarbeit möglich sei. Ausnahmen gab es jedoch bei Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben (nachgeordneter Bereich des BML, BMWi, BMV und vereinzelt auch im nachgeordneten Bereich des BMVg).

Kein einheitliches Bild bietet der mittelbare Bundesdienst. Zum Teil wurde bei der Ausschreibung offener Stellen gezielt auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit hingewiesen, zum Teil aber auch nicht. Bei Führungspositionen war der Hinweis auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit eher die Ausnahme (mittelbarer Bundesdienst des BMA).

4.2.4 Bewertung und Novellierungsbedarf

Die vorgefundene Praxis im nachgeordneten Bereich, Stellen nur in männlicher oder in weiblicher Form auszuscheiden, lässt sich nur rechtfertigen, wenn in diesen Ausschreibungsfällen „das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit“ war. Solche Fälle sind kaum denkbar, vielmehr bestimmen in aller Regel nicht die Geschlechtszugehörigkeit, sondern geschlechtsunabhängige persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten die persönliche Eignung, Befähigung und Leistung von Beschäftigten. Von den betreffenden Dienststellen im nachgeordneten Bereich muss daher verstärkt darauf geachtet werden, dass Ausschreibungen gesetzeskonform erfolgen, auch wenn sich im Ergebnis für bestimmte Stellen etwa im technischen Bereich einerseits und im Kanzleibereich andererseits nur Männer oder nur Frauen bewerben mögen. Gerade in diesen Bereichen mit bestehender Unterrepräsentanz von Frauen oder von Männern müssen Frauen bzw. Männer gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

Probleme in der Umsetzung des § 6 FFG waren auch hinsichtlich der obligatorischen Stellenausschreibungen in Teilzeitform festzustellen. „Zwingende“ dienstliche Belange werden nur in seltenen Ausnahmefällen tatsächlich entgegenstehen; auch bei Leitungsfunktionen oder bei Tätigkeiten, die mit häufigen Dienstreisen verbunden sind, können sie nicht von vornherein als gegeben angesehen werden.

Auch eine verbesserte Umsetzung der Regelungen des geltenden Rechts kann aber die Situation in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz nicht nachhaltig verbessern. Ergänzend müssen die gesetzlichen Grundlagen für Stellenausschreibungen präzisiert werden.

4.3 Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwerteter Dienstposten (§ 7 FFG, Fragen 3.1 bis 3.9)

4.3.1 Auswahlverfahren

Die Auswahlverfahren in den einzelnen obersten Bundesbehörden waren grundsätzlich gleich. Die Vorauswahl erfolgte aufgrund der eingereichten schriftlichen Bewerbungsunterlagen und, soweit vorhanden, der Personalakten. Unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wurde dann eine engere Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern getroffen, die zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Dieses war die Grundlage für die Endauswahl. Bei einigen obersten Bundesbehörden mussten die Bewerberinnen und Bewerber insbesondere für den höheren Dienst besondere Auswahlverfahren, wie z. B. ein Assessment-Center (BMWi), durchlaufen. Im AA fand jährlich einmal ein Auswahlverfahren mit einem schriftlichen und einem mündlichen Teil statt. Beim BK diente ein Rotationsverfahren zur Personalgewinnung im Bereich des höheren und des gehobenen Dienstes. Hier wurden die obersten Bundesbehörden in der Regel aufgefordert, für die Nachbesetzung von freien Dienstposten geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu benennen.

Wie auch bei den obersten Bundesbehörden erfolgte im nachgeordneten Bereich die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Regelfall aufgrund der eingereichten schriftlichen Bewerbungsunterlagen und einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Nur vereinzelt fanden Eignungstests und im nachgeordneten Bereich des BK (BND) eine Sicherheitsüberprüfung statt.

Die Auswahlverfahren im mittelbaren Bundesdienst entsprachen denen der obersten Bundesbehörden und des nachgeordneten Bereichs.

4.3.2 Mitwirkung von Frauen am Auswahlverfahren

Die Mitwirkung von Frauen am Auswahlverfahren war davon abhängig, ob bestimmte Funktionen in den Personalreferaten, Fachabteilungen und im Personalrat von Frauen wahrgenommen wurden. Regelmäßig nahmen die Frauenbeauftragten am Auswahlverfahren teil. Hervorzuheben ist, dass das BMZ in seinem zweiten Frauenförderplan festgelegt hat, dass die Auswahlgremien zu 40 Prozent mit Frauen zu besetzen sind.

Frauen wirkten auch im nachgeordneten Bereich am Auswahlverfahren nur entsprechend ihrer jeweiligen Funktion in der Behörde mit. Mitgewirkt haben Frauenbeauftragte, weibliche Mitglieder des Personalrats, weibliche Fachvorgesetzte, Mitarbeiterinnen der Personalreferate und ggf. Vertrauensfrauen der Schwerbehinderten. Im

nachgeordneten Bereich des BMBau erfolgte die Bewerberinnen- und Bewerberauswahl durch Auswahlkommissionen, in denen Frauen mit jeweils ungefähr 50 Prozent vertreten waren. Im nachgeordneten Bereich des BMF waren Auswahlkommissionen mit mindestens einer Frau besetzt.

Auch im mittelbaren Bundesdienst wirkten Frauen entsprechend ihrer jeweiligen Funktion als Frauenbeauftragte, Fachvorgesetzte, Mitarbeiterinnen des Personalreferates, Mitglieder des Personalrats etc. mit.

4.3.3 Verhältnis von Einstellungen und Bewerbungen

Überwiegend gaben die obersten Bundesbehörden an, dass es keine erheblichen Unterschiede (über zehn Prozentpunkte) zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich zwischen Frauen und Männern gegeben habe. Wenn Unterschiede vorhanden waren, bestanden sie eher zugunsten der Frauen, da diese oftmals besser qualifiziert waren (BMF, BMVg, BMFSFJ). Bei der Verwaltung BR lag der Grund für eine Überschreitung der Zehnprozentgrenze darin, dass sich im Sekretariatsbereich fast ausschließlich Frauen beworben haben. Soweit im BMWi im Verhältnis zu den Bewerbungen letztlich mehr Männer als Frauen eingestellt wurden, war dies auf eine höhere Absagequote der Frauen und auf ihr schlechteres Abschneiden beim Assessment-Center zurückzuführen, trotz besserer schriftlicher Zeugnisse der Bewerberinnen gegenüber den männlichen Bewerbern.

Auch für ihren nachgeordneten Bereich gaben die obersten Bundesbehörden überwiegend an, dass es keine erheblichen Unterschiede zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich zwischen Frauen und Männern gab (nachgeordnete Bereiche BMA – mit Ausnahme des BSG, BMF, BML und BMV). Die erheblichen Unterschiede zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im BSG hatten ihre Ursache u. a. in der Eigenart des Aufgabenbereichs der zu besetzenden Stellen (z. B. Druckerei, Hausmeister) mit den sich daraus ergebenden Qualifikationsanforderungen, die häufig Männer faktisch begünstigen (z. B. das Erfordernis einer handwerklichen Ausbildung). Im nachgeordneten Bereich des BMFSFJ haben sich allerdings 1996 und 1997 ca. zehn Prozent mehr Männer beworben, wobei jedoch 1996 20 Prozent und 1997 16 Prozent mehr Frauen eingestellt wurden. Zum Ende des Berichtszeitraumes hin haben sich 44 Prozent mehr Männer beworben und es wurden 42 Prozent mehr Männer eingestellt. In diesem Zeitraum waren vermehrt Stellen für den Bereich der Datenverarbeitung ausgeschrieben worden. Der nachgeordnete Bereich des BMWi gab an, dass bei 50 Prozent der Dienststellen die Einstellungszahlen der Frauen die der Männer erheblich überschritten hätten, was auf eine bessere Qualifikation der Frauen zurückzuführen sei. Im nachgeordneten Bereich des BMU bewarben sich auf nichttechnische Ausschreibungen 52 Prozent Frauen, der prozentuale Gesamtanteil bei den Einstellungen betrug jedoch 63 Prozent, weil bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung

Frauen bevorzugt berücksichtigt wurden und Frauen auch häufiger als Männer Teilzeitangebote annahmen.

Im mittelbaren Bundesdienst des BMA und des BMG gab es eine über zehnprozentige Abweichung zwischen Bewerbungs- und Einstellungszahlen zugunsten von Frauen. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF war dies bei etwa 50 Prozent der Dienststellen der Fall. Als Gründe wurden u. a. genannt, dass auf Referentinnen- und Referentenebene in den letzten Jahren nur Frauen eingestellt wurden, da diese besser qualifiziert waren, es auf Sekretariats-ebene zu 98 Prozent Bewerbungen von Frauen gab, im höheren und gehobenen Dienst die Bewerbungsquoten von Frauen bei 24 bzw. 35 Prozent lagen, und Frauen sogar zu 67 bzw. 63 Prozent eingestellt wurden. Für Führungspositionen habe es hingegen „viel mehr männliche als weibliche Bewerber bzw. Bewerberinnen“ gegeben.

4.3.4 Beachtung der Maßgaben des Frauenförderplans

Bei Einstellungen wurden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und ggf. bereits gezeigter fachlicher Leistung bei allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert waren, bevorzugt (so im BMBau, BMV, BML, der Verwaltung BT und im BMFSFJ).

Beförderungen und Höhergruppierungen wurden in verschiedenen obersten Bundesbehörden hingegen ausschließlich nach Leistungsgesichtspunkten und Dauer der Dienstzugehörigkeit vorgenommen. Die Frauenförderung war hier kein zusätzliches Hilfskriterium (BMV, BMBau und BPr). Anders wurde nur beim BMF, BMA, BMFSFJ und BMI verfahren, die angaben, dass alle Einstellungen und Beförderungen nach Maßgabe des Frauenförderplans und gleichzeitiger Beachtung des Leistungsprinzips vorgenommen worden seien.

Überwiegend lauteten die Antworten für die nachgeordneten Dienststellen, die Maßgaben des Frauenförderplanes seien bei Einstellungen und Beförderungen unter Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes beachtet oder weitgehend beachtet worden. Nähere Begründungen wurden nicht gegeben. Für den nachgeordneten Bereich des BMA wurde mitgeteilt, die Maßgaben seien – mit Ausnahme des BSG – bei Stellenausschreibungen beachtet worden, indem mehr Frauen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden seien als ihrem Anteil in der jeweiligen Laufbahn entsprochen habe. Beförderungen seien unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips vorgenommen worden, soweit möglich, seien auch hier Frauen überdurchschnittlich berücksichtigt worden. Im nachgeordneten Bereich des BMF sind Frauen bei Einstellungen besonders zur Bewerbung aufgefordert worden. Die Unterrepräsentanz von Frauen im Lehrbereich sei bei Neueinstellungen beachtet worden, der Anteil der eingestellten Frauen sei höher als ihr Anteil an den Bewerbungen. Auf Beförderungen habe der Frauenförderplan jedoch keinen Einfluss gehabt.

Für den mittelbaren Bundesdienst wurde überwiegend mitgeteilt, dass die Maßgaben des Frauenförderplans – soweit vorhanden – weitgehend erfüllt wurden. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF sei eine Berücksichtigung der Maßgaben des Frauenförderplanes zum Teil nicht erforderlich gewesen, da die weiblichen Beschäftigten bereits überrepräsentiert gewesen seien.

4.3.5 Einstellungs- und Beförderungskriterien

Bei Einstellungen wurden die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung überwiegend anhand von Bewerbungsunterlagen, Zeugnissen, Beurteilungen, Vorstellungsgesprächen und teilweise durch spezielle Auswahlverfahren festgestellt (BMF, BMI, BMJ, Verwaltung BT, BMA, Deutsche Bundesbank, BVerfG, BML, BRH, BMFSFJ, BMVg, Verwaltung BR, BMZ, BMG).

Beförderungen erfolgten meist aufgrund der letzten Regelbeurteilung oder einer aktuellen Bedarfsbeurteilung (so im BMA, BMF, BMBF, BMFSFJ, BMVg, BMZ und in der Verwaltung BR).

Ebenso wie in den obersten Bundesbehörden wurden im nachgeordneten Bereich die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung anhand von Bewerbungsunterlagen, Zeugnissen, Vorstellungsgesprächen und ggf. Auswahlverfahren festgestellt. Beförderungen erfolgten aufgrund von dienstlichen Beurteilungen (Regelbeurteilungen). Im nachgeordneten Bereich des BMV wurde zusätzlich das Dienstalter und beim BVerwG das Dienst- und Lebensalter bei Beförderungen berücksichtigt. Beim BND wurden bei Beförderungen Kinderbetreuungszeiten „von Amts wegen“ angerechnet. Der nachgeordnete Bereich des BMG führte bei Beförderungen noch zusätzlich zu den Beurteilungen Gespräche bzw. berücksichtigte etwaige vorhandene besondere wissenschaftliche Leistungen von Frauen wie von Männern.

Wie in den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich wurden auch im mittelbaren Bundesdienst die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung anhand von Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgesprächen beurteilt. Die Beförderungen erfolgten aufgrund von dienstlichen Beurteilungen und „nachgewiesener Einsatzbereitschaft“.

4.3.6 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen

Als wichtigster Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in nahezu allen obersten Bundesbehörden wurde die Altersstruktur im höheren Dienstes genannt. Es müsse erst auf Referentinnen- und Referentenebene ein angemessener Anteil von Frauen für die Übertragung von Leitungsfunktionen nachwachsen. In der Vergangenheit seien zu wenig Frauen im höheren Dienst eingestellt worden, wodurch für Führungsaufgaben geeignete Frauen fehlten. Die Repräsentanz von Frauen in Führungsposi-

tionen könne sich demnach nur in einer langfristigen Entwicklung positiv verändern. BK gab zudem an, dass für das dort angewandte Rotationsprinzip von den obersten Bundesbehörden zu wenig Frauen benannt worden seien. Das BMBF und die Verwaltung BR nannten auch die geringe Anzahl von Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen als Grund für ihre Unterrepräsentanz.

Überwiegend wurde auch für den nachgeordneten Bereich angegeben, die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sei darauf zurückzuführen, dass die Mehrzahl der Frauen Jahrgängen angehöre, die zur Übertragung leitender Funktionen „noch nicht heranständen“. Frauen seien erst in den 80er Jahren verstärkt eingestellt worden. Aufgrund der laufbahnrechtlichen Vorschriften könnten leitende Positionen erst nach vielen Dienstjahren erreicht werden. Als weitere Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen wurden Fehlzeiten durch Kinderbetreuung genannt. Bei einer längeren Beurlaubung fehle die Beurteilung, die zu einer Beförderungsmöglichkeit führen könne, denn nach wie vor seien es fast ausschließlich Frauen, die eine familienbezogene Freistellung in Anspruch nehmen würden. Frauen seien aufgrund von Familienpflichten oft an den Wohnort gebunden und so auch häufig weniger mobil (nachgeordneter Bereich des BMF, BK, BMA).

Als weiteres Argument wurde vorgebracht, dass Frauen zu wenig gezielte Förderung durch Vorgesetzte erfahren. Eine Behörde aus dem nachgeordneten Bereich des BMA machte hierfür wiederum die Einschätzung der Vorgesetzten hinsichtlich der weiblichen Fähigkeit, Führungsaufgaben zu übernehmen, und des weiblichen Durchsetzungsvermögens, aber auch mangelndes Selbstvertrauen der Frauen selbst verantwortlich. Im technischen Bereich seien Leitungsfunktionen „traditionell“ durch Männer besetzt. In speziellen technischen Bereichen würden immer noch sehr wenig Frauen ausgebildet mit der Folge, dass es nur eine geringe Anzahl von Bewerbungen von Frauen gebe (nachgeordneter Bereich des BMV, BMBau, BMI).

Auch für den mittelbaren Bundesdienst wird als Hauptargument für den geringen Frauenanteil in Leitungsfunktionen die Altersstruktur genannt. Soweit überhaupt freie Stellen wieder zu besetzen gewesen seien, wurde erklärt, dass sich wesentlich mehr Männer als Frauen beworben hätten. Die Männer wären dienstälter, hätten dadurch mehr Berufserfahrung, bessere Aufstiegschancen, und im übrigen sei auch die oft in solchen Positionen erforderliche Mobilität bei Männern größer als bei Frauen (so mittelbarer Bundesdienst des BMF im Hinblick auf die Personalgewinnung in den neuen Bundesländern).

Frauenbeauftragte sahen hingegen als Gründe für die gravierende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in Führungspositionen ein überholtes, klischeehaftes Rollenverständnis bei den oft männlichen Entscheidungsträgern, ihr mangelhaftes Vertrauen in die Durchsetzungsfähigkeit von Frauen und deren Verhandlungsgeschick wegen einer im Vergleich zu Männern eher zurückhalten-

den Selbstpräsentation der Frauen. In den entscheidenden Führungspositionen gäbe es keine oder viel zu wenig Männer und insbesondere Frauen, die die Frauenförderung als ihre Aufgabe ansähen. Frauen werde generell unterstellt, dass ihre Priorität bei der Familienarbeit liege und diese im Zweifelsfall zu Lasten der dienstlichen Aufgaben gehe. Frauen, die tatsächlich durch Familienpflichten im Dienst zeitlichen Beschränkungen unterliegen, würden schon aus diesem Grunde für Führungsaufgaben abgelehnt. Trotz der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung und entsprechender Lippenbekenntnisse würden Führungsaufgaben generell als nicht Teilzeit geeignet angesehen.

4.3.7 Gezielte Aufforderung von Frauen zur Beteiligung am beruflichen Aufstieg

Zum Teil erfolgte in den obersten Bundesbehörden eine gezielte Aufforderung an Frauen, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst zu beteiligen (Verwaltung BR, Deutsche Bundesbank, BMV, BMF, BMBau, BMJ). In einigen obersten Bundesbehörden wurden Frauen auch von den Frauenbeauftragten gezielt angesprochen (BMI, BRH).

Für die nachgeordneten Dienststellen wurde überwiegend angegeben, dass Frauen nicht gezielt aufgefordert worden seien, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst zu beteiligen. Dies wurde teilweise damit gerechtfertigt, dass keine bzw. nur sehr begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten wegen bundesweiter Personalüberhänge bestanden hätten (nachgeordneter Bereich des BMF). Im nachgeordneten Bereich des BMFSFJ wurde im Aufstiegsverfahren für Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes der in Betracht kommende Personenkreis, zu dem auch Frauen gehörten, durch persönliche Anschreiben gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Für den nachgeordneten Bereich der BMV wurde ebenfalls mitgeteilt, Frauen seien gezielt zu Bewerbungen aufgefordert worden.

Im mittelbaren Bundesdienst wurden Frauen hingegen nur vereinzelt gezielt aufgefordert, sich für den beruflichen Aufstieg im gehobenen und höheren Dienst zu bewerben. Überwiegend wurden die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer als ohnehin gleich angegeben.

4.3.8 Gründe für den relativ hohen Beschäftigungsanteil von Frauen des höheren Dienstes im Angestelltenverhältnis

Die obersten Bundesbehörden gaben mehrheitlich an, dass Frauen im höheren Dienst überwiegend im Angestelltenverhältnis beschäftigt seien. Ein Blick auf die Tabellen 3 und 4 bestätigt dies. Teilweise wurde ein Grund hierfür darin gesehen, dass Einstellungen im Berichtszeitraum überwiegend befristet erfolgten und Zeitarbeitsverträge verstärkt mit Frauen abgeschlossen wurden (BMU). Im BMI und im BMVg traf es noch im Sprachendienst zu,

dass relativ viele Frauen im höheren Dienst im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind. BMFSFJ verwies darauf, dass Frauen häufig über eine Ausbildung verfügten, die laubbahnrechtlich keine Verbeamtung zulässt. Gleichwohl bleibt die Feststellung, dass im Bundesdienst nach wie vor überwiegend Männer den sichereren Beamtenstatus innehaben.

Für den nachgeordneten Bereich wurde hingegen erklärt, dass im Angestelltenverhältnis im höheren Dienst kein hoher Frauenanteil gegeben sei, sondern Frauen und Männer bei Vorliegen der laubbahnrechtlichen Voraussetzungen gleichermaßen in das Beamtenverhältnis berufen würden. Auch dies wird durch die statistischen Daten in den Tabellen 4 und 15 bestätigt. Im BND standen im Berichtszeitraum 77 Prozent der Frauen im höheren Dienst in einem Beamtenverhältnis und nur 23 Prozent im Angestelltenverhältnis. Für den nachgeordneten Bereich des BMA wurde teilweise angegeben, dass Mitarbeiterinnen aus den neuen Bundesländern im Zusammenhang mit der Vereinigung die Möglichkeit der Verbeamtung eröffnet worden, diese aber überwiegend nicht wahrgenommen worden sei.

Im mittelbaren Bundesdienst wurden überwiegend keine neuen Beamtenverhältnisse mehr begründet. Für Teile des mittelbaren Bundesdienstes wurde die ganz überwiegende Beschäftigung von Angestellten teilweise damit begründet, dass bestimmte Tätigkeiten kein Überwechseln in die Beamtenlaufbahn ermöglichen. Im mittelbaren Bundesdienst des BMI wurden Beschäftigte bei Vorliegen der laubbahnrechtlichen Voraussetzungen verbeamtet. Betrachtet man die Tabelle 3 und 19, so hat die absolute Zahl der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, der zahlenmäßig der größte Bereich ist, im Berichtszeitraum zugenommen, wobei auch bei den Beamtinnen eine Zunahme zu verzeichnen war. Gleichzeitig hat sich jedoch in allen übrigen Laufbahngruppen sowohl bei den Angestellten als auch bei den Beamtinnen und Beamten die Zahl der Beschäftigten stark verringert.

4.3.9 Maßnahmen zur Erreichung von Frauenförderung bei Stellenkürzungen

Soweit es in den obersten Bundesbehörden überhaupt Überlegungen oder Maßnahmen gab, wie auch in Zeiten von Stellenkürzungen eine Förderung von Frauen erreicht werden könnte, standen hier im wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifizierung von Frauen (Fort-/Weiterbildung) und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (z. B. durch flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten, Unterstützung von Frauen bei der Kinderbetreuung) im Vordergrund, so im BMF, im BVerfG und bei der Deutschen Bundesbank. BMZ betonte, auch in Zeiten von Stellenkürzungen Frauen bei frei werdenden Stellen bei Vorliegen der Voraussetzungen vorrangig zu berücksichtigen, bei Neueinstellungen wenigstens 50 Prozent der Stellen mit Frauen zu besetzen und Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit bei Einstellungen positiv zu be-

werten. Von BMA und BMVg wurde als weitere frauenfördernde Maßnahme benannt, dass durch das altersbedingte Ausscheiden von überwiegend männlichen Beschäftigten auch Frauen eine Förderungsmöglichkeit erhalten haben, sofern diese Dienstposten nicht von einer Stellenkürzung bzw. von dem Abbau von Personalüberhängen betroffen waren.

Die für den nachgeordneten Bereich am häufigsten genannte Maßnahme zur Frauenförderung in Zeiten von Stellenkürzungen war die Förderung von Frauen durch Fortbildungsangebote, vor allen Dingen für Beschäftigte in Teilzeit mit Familienpflichten. Als weitere Maßnahme wurde die Schaffung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsformmodelle, einschließlich der alternierenden Telearbeit genannt (BMJ, BMF). Im nachgeordneten Bereich des BMF wurde in einigen Dienststellen die Auffassung vertreten, Maßnahmen zur Frauenförderung kämen im Falle von Stellenkürzungen einer Frauenquote gleich und würden den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen. Frauen und Männer seien vom Stellenabbau gleichermaßen betroffen.

Für den mittelbaren Bundesdienst wurden als Überlegungen zur Frauenförderung auch bei Stellenabbau zum einen die gezielte Umsetzung von Frauen genannt, damit sie weitere Qualifikationen erlangen könnten und vor allem bessere Aufstiegschancen bekämen; Vorgesetzte sollten verstärkt Bewerbungen von Frauen unterstützen. Ferner solle die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessert werden (mittelbarer Bundesdienst des BMF).

4.3.10 Bewertung und Novellierungsbedarf

Defizite in der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des FFG bestanden im Berichtszeitraum vor allem im Bereich der Personalentscheidungen. Aus den Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden war erkennbar, dass hierfür nicht zuletzt Unsicherheiten in rechtlicher Hinsicht maßgeblich waren. Bemerkungen, dass Personalentscheidungen allein nach dem Leistungsprinzip getroffen worden seien, dokumentieren, dass bei einigen Personalverantwortlichen offenbar ein Widerspruch zwischen frauenfördernden Maßnahmen einerseits und dem Leistungsprinzip andererseits gesehen wurde, der nicht besteht. Im FFG ist für alle Personalentscheidungen die Vorrangigkeit des Leistungsprinzips ausdrücklich festgehalten. In den Fällen, in denen Frauen danach besser qualifiziert sind als ihre männlichen Mitbewerber, müssen sie ohne frauenfördernde Maßnahmen ohnehin zum Zuge kommen. Ausdrücklich mit der besseren Qualifikation von Frauen wird dementsprechend der hohe Frauenanteil bei den Einstellungen begründet. Ebenso klar ist, dass im Verhältnis zu ihren männlichen Mitbewerbern schlechter qualifizierte Frauen nicht unter Frauenfördergesichtspunkten bevorzugt berücksichtigt werden dürfen. In beiden Fällen laufen die frauenfördernden Regelungen des FFG leer. Sie müssen jedoch angewandt werden bei allen Personalentscheidungen, bei denen im wesentlichen gleich qualifizierte Frauen und Männer zur Auswahl ste-

hen. Dann ist den Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, regelmäßig der Vorzug zu geben. Ein höheres Dienst- oder Lebensalter männlicher Mitbewerber sind nur Faktoren unter vielen, die bislang als Hilfskriterien herangezogen werden, die aber keinesfalls automatisch dazu führen dürfen, dass die Regelungen des FFG auch in diesen Fällen leer laufen. Hierzu erscheint eine verfassungs- und gemeinschaftsrechtskonforme gesetzliche Klarstellung notwendig (siehe dazu unter 5. und 6.).

Angesichts des zur Rechtfertigung geringer Frauenanteile insbesondere im technischen Bereich und in Führungspositionen wiederholt vorgebrachten Arguments, Frauen hätten sich nicht in ausreichender Zahl beworben, erscheint die bisherige gesetzliche Regelung, die Stellenausschreibungen so abzufassen, dass sich auch Frauen zu Bewerbungen aufgefordert sehen, nicht ausreichend. Für die Bereiche mit einer Frauenunterrepräsentanz sind im Frauenförderplan konkretere Zielvorgaben erforderlich, die auch erfüllbar sind, wenn die Dienststellen gezielt auf geeignete Frauen in der Dienststelle, wenn dies nicht zielführend ist, auch außerhalb der Dienststelle – durch öffentliche Stellenausschreibung – zugehen. Hilfreich zur Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz wäre auch die verstärkte Beteiligung von Frauen in den Auswahlverfahren und – wie in einer obersten Bundesbehörde praktiziert – die Festlegung einer weiblichen Mindestbeteiligung. Damit könnte versucht werden, dem Phänomen entgegenzuwirken, dass Frauen trotz besserer schriftlicher Zeugnisse z. B. in Assessment-Centern schlechter beurteilt werden als männliche Mitbewerber und letztlich nicht zum Zuge kommen. Die von den Frauenbeauftragten festgestellte im Vergleich zu Männern im allgemeinen eher zurückhaltende Selbstpräsentation von Frauen darf diese nicht gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern benachteiligen. Denn eine zurückhaltendere Selbstpräsentation ist kein Eignungs-, Leistungs- oder Befähigungskriterium.

Hinsichtlich des hohen Anteils von Frauen bei den Angestellten sind die hierfür gegebenen Begründungen nur vordergründig plausibel. Nachgedacht werden sollte hier nicht zuletzt auch über eine Änderung des Laufbahnrechts, wobei aber zu bemerken ist, dass nicht grundsätzlich alle Angestelltenverhältnisse in ein Beamtenverhältnis umgewandelt werden können und sollen. Soweit ein dienstliches Bedürfnis für eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis besteht, wird dies durch laufbahnrechtliche Regelungen ermöglicht.

Teilweise besteht bei den Personalverantwortlichen offenkundige Ratlosigkeit hinsichtlich der Frauenförderung in Zeiten von Stellenabbau und Personalüberhängen. Hier sieht die Mehrzahl der Dienststellen die Frauenförderung auf Qualifizierungsmaßnahmen und auf Maßnahmen zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beschränkt. Dies kann jedoch nicht richtig sein. Vielmehr unterliegt auch die Besetzung knapper Stellen den Kriterien des FFG. Keinesfalls dürfen Frauen unmittelbar diskriminierende Hilfskriterien wie zum Beispiel Dienstalder, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten

Beförderung, Familienstand oder Einkommen des Partners ausgesprochene oder unausgesprochene maßgebliche Grundlage von Personalentscheidungen sein. Auch insoweit erscheinen klarere gesetzliche Regelungen dringend erforderlich.

Bei organisatorischen Entscheidungen im Zuge von Umstrukturierungen, die mit Funktionsverlusten verbunden sind, muss darauf geachtet werden, dass Frauen hiervon nicht überproportional, sondern in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz möglichst nur unterproportional betroffen sind.

4.4 Fortbildung (§ 8 FFG, Fragen 4.1 bis 4.6)

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist für die Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation und damit auch für den beruflichen Aufstieg eine wesentliche Voraussetzung. Dabei spielt für Beschäftigte mit Familienpflichten die Vereinbarkeit von Fortbildung und familiären Aufgaben eine wichtige Rolle.

4.4.1 Dienststelleninterne spezifische Fortbildungsangebote

Nur bei einzelnen obersten Bundesbehörden bestand ein Angebot an hausinternen spezifischen Fortbildungsveranstaltungen über das Angebot der BAKöV hinaus. So boten beispielsweise das AA und das BMVg regelmäßig spezifische Fortbildungsseminare für Frauen zu Themen wie „Rhetorik für Frauen“, „Kommunikation für Frauen“, „Verhandlungstaktik“ (jeweils AA und BMVg), „Frauen im Management“ oder „Interkulturelle Kommunikation“ (nur AA) an. Der prozentuale Anteil der Frauen an allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen war in den einzelnen obersten Bundesbehörden sehr unterschiedlich. Er betrug zwischen 27 Prozent im BMVg und 47 Prozent bei der Deutschen Bundesbank.

Im nachgeordneten Bereich war die Vielfalt der spezifischen Fortbildungsangebote auch für Frauen größer als das Angebot bei den obersten Bundesbehörden. Es gab z. B. Seminare in Führungsfortbildung (nachgeordneter Bereich des BMG mit 70 Prozent Frauenanteil), eine Veranstaltung „Mobbing“ (BND mit 28 Prozent Frauenanteil), eine Fortbildungsveranstaltung nur für Frauen zum Thema „Teamarbeit und Konfliktmanagement (nachgeordneter Bereich des BMA), ein Rhetorikseminar mit 5 Prozent Frauenanteil und drei Frauenseminare im nachgeordneten Bereich des BMFSFJ mit 100 Prozent Frauenanteil sowie eine Frauenförderungsfortbildung im nachgeordneten Bereich des BMBF mit einem 70,25 Prozent Frauenanteil. Ansonsten gab es bei den meisten Dienststellen IT-Schulungen und Sprachkurse mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (über 70 Prozent).

In allen Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes nahmen Frauen Fortbildungsangebote relativ häufig

wahr. Die Frauenbeteiligung lag zwischen 40 bis 90 Prozent.

4.4.2 Fortbildungskurse für den beruflichen Aufstieg

Der Frauenanteil an den Fortbildungsveranstaltungen speziell für den beruflichen Aufstieg betrug zwischen 93 Prozent im BMBF und 7,69 Prozent im BMV.

Im nachgeordneten Bereich nutzten zwischen 100 Prozent (BMW) und 29,3 Prozent (BMV) Frauen Fortbildungsangebote für den beruflichen Aufstieg.

Bei einigen Dienststellen im mittelbaren Bundesdienst gab es allerdings überhaupt keine Teilnehmerinnen an Fortbildungskursen für den beruflichen Aufstieg. In einzelnen Dienststellen gab es aber keine Möglichkeiten für Frauen, an Fortbildungsveranstaltungen für den beruflichen Aufstieg teilzunehmen.

4.4.3 Angebot von Führungsseminaren für Frauen

Im BMVg wurde in den Jahren 1995 bis 1998 siebenmal ein einwöchiger Lehrgang mit je 20 Teilnehmerinnen durchgeführt, im AA wurden regelmäßig spezifische Führungsseminare für Frauen angeboten. In den übrigen obersten Bundesbehörden konnte lediglich das Angebot der BAKöV genutzt werden.

Soweit im nachgeordneten Bereich Führungsseminare für Frauen überhaupt angeboten wurden, wurde keine oder nur eine geringe Nachfrage von Frauen verzeichnet (nachgeordneter Bereich des BMBF und BMF). Im mittelbaren Bundesdienst des BMG wurden Schulungen für männliche und weibliche Führungskräfte angeboten (Frauenanteil 21 Prozent). Ansonsten war das Interesse von Frauen an Führungsseminaren im mittelbaren Bundesdienst nach Dienststellenangaben eher gering.

Anders als von den Dienststellen dargestellt war die Nachfrage nach Veranstaltungen, die sich mit Führung und Kommunikation speziell für Frauen beschäftigten, nach Äußerungen verschiedener Frauenbeauftragten im gesamten Bundesdienst sehr groß. Spezielle Führungsseminare für Frauen seien aber selten angeboten worden. Fortbildungswünsche von Teilzeitbeschäftigten seien von Vorgesetzten häufig nicht unterstützt worden. Es sei vielmehr ein Arbeitsklima geschaffen worden, in dem Fortbildungswünsche erst gar nicht geäußert wurden.

4.4.4 Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung zur Gleichbehandlungsthematik

Dienststelleninterne Fortbildungsveranstaltungen, die die Gleichberechtigungsthematik behandelten, gab es äußerst selten. An den Zentralen Lehrinstituten der Bundeswehr

verwaltung wurde die Gleichberechtigungsthematik in fünf voneinander unabhängigen Personalführungsseminaren behandelt. An den Fortbildungsveranstaltungen der BAKöV selbst zum Thema Gleichberechtigung nahmen nur wenige Frauen teil.

Im nachgeordneten Bereich des BMA wurde beim BAG eine allgemeine Fortbildungsveranstaltung zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz halbtags und am Wohnort durchgeführt. Die Beteiligung von Frauen daran betrug 95 Prozent.

Fraglich ist allerdings, inwieweit es Sinn macht, dienststelleninterne Seminare zur Gleichberechtigungsthematik speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung durchzuführen, da die Anzahl der Personalverantwortlichen und damit der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrenzt und der Aufwand hoch ist. In größeren Geschäftsbereichen dürften Fortbildungsveranstaltungen für den gesamten Geschäftsbereich, wie im Geschäftsbereich des BMVg praktiziert, in kleineren die Teilnahme an den entsprechenden Seminaren der BAKöV sinnvoll sein, wobei den Personalverantwortlichen eine Teilnahme an diesen Seminaren nahegelegt werden sollte.

4.4.5 Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte

Fortbildungsveranstaltungen konnten zwar grundsätzlich auch von Beschäftigten mit Familienpflichten besucht werden, sie fanden aber mit Ausnahme von IT-Schulungen und

Sprachunterricht überwiegend ganztägig statt. Vereinzelt wurde angeführt, es bestünde keine Nachfrage nach Seminaren speziell für Teilzeitbeschäftigte (AA).

Bei den ganz- oder mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen gab es für Teilzeitkräfte die Möglichkeit, für die geleisteten Mehrstunden Freizeitausgleich zu nehmen (BMVg). Beim BMF und BMVg wurde in Einzelfällen die Möglichkeit der Kinderbetreuung angeboten, die Deutsche Bundesbank erstattete unter bestimmten Voraussetzungen bei ganztägigen Seminaren angefallene Betreuungskosten. Auch BMA übernahm die durch die Unterbringung von Kindern während einer Fortbildungsmaßnahme entstandenen Kosten.

Im nachgeordneten Bereich des BMWi gab es Fortbildungsveranstaltungen an wohnsitznahen Orten als Halbtagsveranstaltungen. Auch im nachgeordneten Bereich des BMU fanden Fortbildungsveranstaltungen statt, die nicht mehr als vier Stunden am Tag dauerten, und es wurden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder angeboten. So wurden beispielsweise im BSG interne Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt, die auch Beurlaubten angeboten wurden und die von der zeitlichen Gestaltung her besonders auf die Belange Beschäftigter mit Familienpf-

lichten abgestimmt waren. Im Bereich der Informationstechnik betrug der Frauenanteil durchschnittlich 60 Prozent. Unterschiedliche Teilzeitmodelle wurden von den Dienststellen als Begründung dafür angeführt, dass Fortbildung für Teilzeitbeschäftigte kaum möglich gewesen sei.

Auch im mittelbaren Bundesdienst wurden Fortbildungsveranstaltungen zumeist nicht besonders auf Teilzeitbeschäftigte zugeschnitten. Jedoch wurden bei der BA Fortbildungsprogramme in Teilzeitform oder am Wochenende durchgeführt, teilweise wurde eine Kinderbetreuung angeboten.

4.4.6 Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen

Frauen wurden als Leiterin oder Referentin bei Fortbildungsveranstaltungen im BMFSFJ zu 30 Prozent, im BMF zu 40 Prozent, im BMZ zu 44 Prozent und beim AA zu 50 Prozent eingesetzt; im BMVg speziell zu den Themenbereichen „Umsetzung des FFG, Beschäftigtenschutzgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz“ zu 60 Prozent. Ansonsten wurden Frauen eher selten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt.

Auch im nachgeordneten Bereich gab es nur wenige Leiterinnen und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen, beim BSG allerdings wurden Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei internen Fortbildungsveranstaltungen zu 61,5 Prozent eingesetzt. Die Gleichberechtigungsthematik selbst wurde häufiger von Männern behandelt als von Frauen.

Für den mittelbaren Bundesdienst gilt derselbe Befund.

4.4.7 Bewertung und Novellierungsbedarf

Wie die hohen Frauenanteile bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in den meisten Geschäftsbereichen zeigen, besteht offensichtlich grundsätzlich großes Interesse von Frauen an Fortbildungsangeboten zum beruflichen Aufstieg. Dieses sollte auch in den Dienststellen mit bislang niedrigen Frauenanteilen durch gezieltes Ansprechen von Frauen geweckt werden.

Speziell auf die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten zugeschnittene Fortbildungsveranstaltungen sollten vermehrt im gesamten Bundesdienst angeboten werden. Die positiven Beispiele einiger Dienststellen des nachgeordneten Bereichs zeigen, dass auch insoweit eine Umsetzung der Vorgaben des § 8 Abs. 2 FFG durchaus möglich ist.

Ebenso sollte der Regelung in § 8 Abs. 6 FFG (vermehrter Einsatz von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen) mehr Beachtung geschenkt werden.

Dies gilt insbesondere auch für spezifische Fortbildungen zur Gleichberechtigungsthematik.

Das nur geringe Angebot an Fortbildungsveranstaltungen zum FFG und die im nachgeordneten Bereich einzelner Ressorts festgestellte mangelnde Nachfrage nach solchen Fortbildungsveranstaltungen für die Personalverwaltung bedürfen angesichts der ebenfalls festgestellten Defizite und Unsicherheiten in der Umsetzung des FFG gegensteuernder Maßnahmen der Dienststellen.

Ergänzend und unterstützend ist gesetzgeberisches Handeln erforderlich, um Frauen einen zumindest ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entsprechenden Zugang zu allen Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme zu erleichtern und Beschäftigte der Personalverwaltung sowie die Frauenbeauftragten hinsichtlich der geltenden gleichstellungsgesetzlichen Regelungen zu qualifizieren.

4.5 Teilzeitbeschäftigung (§ 10 FFG, Fragen 5.1 bis 5.6)

4.5.1 Umfang der Teilzeitarbeit

Anträgen auf Teilzeitarbeit, die ganz überwiegend von Frauen gestellt wurden, wurde in allen obersten Bundesbehörden entsprochen. Dabei wurden vielfältige Arbeitszeitmodelle entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten angeboten und verwirklicht. Überwiegend wurden in den einzelnen obersten Bundesbehörden folgende Arbeitszeitmodelle praktiziert: Halbtagsbeschäftigungen, Dreiviertel- oder Zweidrittelbeschäftigungen, verteilt auf zwei bis fünf Wochentage. BMA und BMFSFJ genehmigten bisher nahezu alle Formen der Teilzeit, die von den Beschäftigten gewünscht wurden, und beabsichtigen, diese Praxis beizubehalten, solange das Funktionieren der Arbeitsabläufe sichergestellt ist.

Auch im nachgeordneten Bereich wurde allen Anträgen auf Teilzeitarbeit stattgegeben.

Angeboten wurde Teilzeitarbeit in allen arbeitszeitrechtlich möglichen Varianten, wobei die Halbtagsbeschäftigung die häufigste Form der Teilzeitarbeit war.

Im mittelbaren Bundesdienst wurde Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ebenfalls stets genehmigt. Auch Teilzeitarbeitsanträge aus sonstigen Gründen wurden z. B. im mittelbaren Bundesdienst des BMA (BA) nur zu 2,09 Prozent abgelehnt. Wie bei den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich kamen hier alle Arbeitszeitmodelle vor, wobei die häufigste Form auch hier die Halbtagsstätigkeit war.

4.5.2 Teilzeitarbeit in einzelnen Laufbahngruppen

In den obersten Bundesbehörden kam Teilzeitarbeit in allen Laufbahnen vor. Für Leitungsfunktionen wurde Teil-

zeitarbeit nur selten angeboten und auch ausgeübt (Angebote und die Ausführung gab es im BMA, BMBau, BMFSFJ), wobei bei BMBau Angaben fehlen, um welche Leitungsfunktionen es sich handelte. Im BMFSFJ war eine Unterabteilungsleiterin in den Jahren 1997 und 1998 teilzeitbeschäftigt, im BMA waren zwei Referatsleiterinnen teilzeitbeschäftigt.

Im nachgeordneten Bereich wurde Teilzeitarbeit ganz überwiegend in den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes angeboten und ausgeübt; im Geschäftsbereich des BMVg wurde Teilzeit überwiegend im mittleren Dienst ausgeübt. Bei Leitungsfunktionen war das Angebot sehr gering (nachgeordneter Bereich des BML und nachgeordneter Bereich BK, hier betr. Altersteilzeit).

Im mittelbaren Bundesdienst wurde Teilzeitarbeit ebenfalls vornehmlich in den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes angeboten und ausgeübt. In Leitungsfunktionen wurde Teilzeit dagegen nur in geringem Umfang angeboten. Insgesamt liegt der Teilzeitanteil in Leitungsfunktionen im mittelbaren Bundesdienst durchschnittlich bei nur 3,3 Prozent (bei der BA dagegen bei 5,2 Prozent). In Teilen des mittelbaren Bundesdienstes des BMF wurde Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen weder angeboten noch ausgeübt. Nach Angaben einzelner Dienststellen bestand insoweit jedoch auch keine Nachfrage nach Teilzeitarbeit.

4.5.3 Maßnahmen zur Wiederbesetzung von freigewordenen Stellenanteilen

In den obersten Bundesbehörden wurden überwiegend frei gewordene Stellenanteile durch Teilzeitbeschäftigte nachbesetzt oder deren Stundenzahl erhöht (BMF, BK, BR, Deutsche Bundesbank, BMJ, BMU, BMFSFJ, BPA). Teilweise wurden die Stellenteile aber auch genutzt, um Überhangpersonal abzubauen (BMW, BML). Bei Anträgen von Vollzeitbeschäftigten auf 50 Prozent Teilzeit wurde die Stelle regelmäßig auf zwei Beschäftigte aufgeteilt. Im BMFSFJ wurden Stellenreste über die Erfüllung von Aufstockungswünschen hinaus nicht nur für die Einstellung neuer Teilzeitkräfte genutzt, sondern auch gebündelt, um Vollzeitbeschäftigte einzustellen.

Ebenso wurden in beinahe allen Dienststellen des nachgeordneten Bereichs freigewordene Stellenanteile zusammengefasst und nachbesetzt. Es wurden Aufstockungswünsche von Teilzeitbeschäftigten erfüllt und zum Teil auch Aushilfen eingestellt (nachgeordneter Bereich des BMG, BMV, BMF). Lediglich im nachgeordneten Bereich des BMWi und in Teilen des nachgeordneten Bereichs des BMA wurden freigewordene Stellenanteile zum Stellenabbau genutzt.

Auch im mittelbaren Bundesdienst wurden Stellenanteile zusammengefasst, so dass Zeitarbeitskräfte neu eingestellt werden konnten. Es wurde auf diese Weise zwischen 80 und 100 Prozent der Stellenanteile nachbesetzt.

4.5.4 Reduzierung des Arbeitsumfanges

In den obersten Bundesbehörden wurden kaum organisatorische und/oder personelle Maßnahmen getroffen, um sicherzustellen, dass mit der Reduzierung der Arbeitszeit auch eine Reduzierung des Arbeitsumfangs verbunden war. Häufig kam der Hinweis, die Abteilungsleitung oder die Referatsleitung verteile die Aufgaben flexibel. Zum Teil erfolgte auch eine Umverteilung auf Kolleginnen und Kollegen, wodurch diese mehr be- bzw. überlastet wurden. Diese Problematik tritt insbesondere dann auf, wenn die reduzierte Arbeitszeit nicht wesentlich unter der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden liegt, da in diesen Fällen wegen der geringen ausgleichenden Stundenzahl eine entsprechende Neueinstellung meist nicht in Betracht kommt.

Im nachgeordneten Bereich wurde hingegen versucht, durch Arbeitsumverteilung und Personalverstärkung sicherzustellen, dass eine Entlastung der Teilzeitbeschäftigten gewährleistet war. Dies gestaltete sich allerdings problematisch, wenn die Aufgabenstellung (z. B. Leitungs- und Koordinierungsaufgaben) eine Umverteilung der Arbeit kaum zuließ (nachgeordneter Bereich des BMI). Im nachgeordneten Bereich des BMJ wurde die Aufgabenerledigung in bestimmten Geschäftsbereichen rationalisiert und es wurden neue Techniken eingesetzt.

Auch im mittelbaren Bundesdienst waren die vorherrschenden Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsumfangs beim Wechsel von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung oder bei Arbeitszeitreduzierungen die Umverteilung von Aufgaben, Personalverstärkungen und eine Erhöhung der Arbeitszeit anderer Teilzeitbeschäftigter.

4.5.5 Möglichkeit der Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit

Von der Mehrzahl der obersten Bundesbehörden wurde angegeben, dass es keine Wartezeiten bei der Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit gegeben habe. Beim BMU wurde Teilzeit auf Empfehlung der Dienststelle nur befristet beantragt, um hierdurch nach Zeitablauf einen Wechsel ohne Wartezeit zu gewährleisten. Im BMVg war eine Rückkehr zur Vollzeit dann unproblematisch, wenn ein geeigneter freier Dienstposten zur Verfügung stand und nicht vorrangig mit Überhangpersonal nachzubesetzen war. Beim BMV und BMBau war die Rückkehr wegen der Einsparvorgaben fast ausgeschlossen, wenn nicht zuvor eine befristete Teilzeit beantragt worden war.

Auch im nachgeordneten Bereich kamen in der Regel keine langen Wartezeiten bei der Rückkehr zur Vollzeitarbeit vor. Dies war ausnahmslos immer dann der Fall, wenn bei befristeter Teilzeit auch nur eine befristete Nachbesetzung stattgefunden hatte. Im nachgeordneten Bereich des BMA gab es hingegen Wartezeiten bis zu 18 Monaten bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung. Oft waren die Stellen hier neu besetzt worden, so dass der Stellenplan ausgeschöpft war.

Im mittelbaren Bundesdienst konnte eine Vollzeitarbeit überwiegend innerhalb von ein bis drei Monaten wieder aufgenommen werden. Im mittelbaren Bundesdienst des BMG hatte sich die Problematik im Berichtszeitraum gar nicht gestellt, da keine Aufstockungswünsche geäußert worden waren. Im mittelbaren Bundesdienst des BMA gab es jedoch Wartezeiten von einem Monat bis zu zwei Jahren.

4.5.6 Bewertung und Novellierungsbedarf

Erfreulicher Weise werden Teilzeitarbeitsplätze unterschiedlichen Zuschnitts im gesamten Bundesdienst angeboten. Wie das Beispiel von Beschäftigten in Spitzenpositionen zeigt, die zumeist neben ihrem Hauptamt noch mehrere Nebenämter wahrnehmen, ist auch in gehobeneren Leitungsfunktionen Teilzeit möglich. Zudem erscheint es angesichts der äußerst hohen Frauenanteile bei den Teilzeitbeschäftigten dringend erforderlich, auch bei männlichen Beschäftigten mit Familienpflichten für Teilzeitarbeit zu werben, sofern sich die Annahme eines entsprechenden Angebots nicht schon aus Gründen eines dadurch zu gering werdenden Familieneinkommens verbietet.

Was durch Teilzeitarbeit frei gewordene Stellenanteile angeht, sollte im Hinblick auf § 10 Abs. 3 FFG (vorrangige Berücksichtigung qualifizierter Teilzeitbeschäftigter, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben) klargestellt werden, dass die Bündelung von Stellenanteilen für Neueinstellungen voraussetzt, dass keine Wünsche von Teilzeitbeschäftigten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, hierdurch unberücksichtigt bleiben müssen.

In allen Bereichen des Bundesdienstes sollte dem guten Beispiel im nachgeordneten Bereich gefolgt und organisatorisch und personell sichergestellt werden, dass Vollzeitarbeitsplätze nicht zu Lasten der Teilzeitbeschäftigten oder ihrer Kolleginnen und Kollegen ohne konkrete kompensatorische Maßnahmen in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden.

Damit Wartezeiten bei der Rückkehr von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsverhältnisse vermieden werden, sollte in Zeiten von Stelleneinsparungen und Überhangpersonal Teilzeit befristet beantragt und gewährt werden. Eine den Dienststellen gesetzlich auferlegte Aufklärungspflicht gegenüber ihren Beschäftigten, die eine Beurlaubung oder Teilzeit anstreben, erscheint erforderlich. Bei bereits unbefristet eingegangenen Teilzeitarbeitsverhältnissen sollten die Dienststellen den Beschäftigten ein nachträgliches Angebot zur Befristung machen.

4.6 Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (§ 11 FFG, Fragen 6.1 bis 6.6)

Dienstliche Beurlaubungen aus familiären Gründen bergen die Gefahr, dass die Beurlaubten – vor allem bei langjährigen Beurlaubungen – erworbenes Wissen verlieren und von neueren Entwicklungen – zum Beispiel im

IT-Bereich – ausgeschlossen sind. Dies wiederum sind Hemmschwellen für die Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, die es gilt, durch gezielte Fördermaßnahmen möglichst zu vermeiden oder jedenfalls vor oder mit der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu beseitigen.

4.6.1 Information über Fortbildungsangebote und Teilnahme daran

In allen obersten Bundesbehörden bestand grundsätzlich die Möglichkeit für Beurlaubte, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Es war jedoch häufig die Initiative der Beurlaubten selbst erforderlich, um Informationen über Teilnahmemöglichkeiten an diesen Veranstaltungen zu erhalten. Es gab kaum Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen während einer Beurlaubung. In der Bundestagsverwaltung jedoch wurden alle Beurlaubten regelmäßig von der Frauenbeauftragten über Fortbildungsangebote informiert und diese Angebote wurden auch in großem Umfang wahrgenommen. Beim BMZ konnten sich Beurlaubte in den Verteiler für Fortbildungsinformationen aufnehmen lassen. Im BMVg wurden die Beschäftigten vor ihrer Beurlaubung darauf hingewiesen, dass sie sich bei der personalbearbeitenden Stelle über Fortbildungsmaßnahmen informieren könnten. Beim BMU, BMFSFJ, BMA und BMG sowie beim BMF auf Wunsch erhielten die Beurlaubten regelmäßig die Hausmitteilungen, in denen auch Informationen über Fortbildungsveranstaltungen enthalten waren.

Wie für die obersten Bundesbehörden lässt sich auch für den nachgeordneten Bereich feststellen, dass Fortbildungsveranstaltungen den Beurlaubten grundsätzlich angeboten wurden und entsprechende Informationen teilweise auch durch Hausmitteilungen zur Verfügung gestellt wurden. Aber auch hier geschah dies vielfach nur auf Initiative der Beurlaubten hin. Insgesamt lässt sich sagen, dass gezielte Fortbildungsangebote eher genutzt wurden, als wenn sich die Beurlaubten von sich aus um ihre Fortbildung und die entsprechenden Informationen bemühen mussten. Eine Eigeninitiative der Beurlaubten fehlte in den meisten Fällen. Insgesamt gesehen gab es kaum Teilnahmen Beurlaubter an Fortbildungsveranstaltungen.

Die Situation im mittelbaren Bundesdienst ist vergleichbar mit der bei den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich. Auch hier waren Beurlaubte häufig auf Eigeninitiative angewiesen. Anstelle konkreter Angebote erfolgte zumeist nur der allgemeine Hinweis, dass eine Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung möglich sei. Bei der BA wurden hingegen verschiedene Maßnahmen zur Kontaktpflege durchgeführt. Den Beurlaubten wurden sowohl schriftliche Informationen zugesandt als auch Beratungsgespräche angeboten. Einmal jährlich wurde eine Informationsveranstaltung für Beurlaubte durchgeführt. Für den Wiedereinstieg in das Berufsleben wurden verschiedene Hilfen angeboten. So konnten unter anderem computerunterstützte Lernprogramme auch zu Hause durchgeführt werden. Da das Angebot breit gefächert war,

beliebte sich die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung auf 88,85 Prozent.

4.6.2 Möglichkeit der Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs

Erziehungsurlaubsunschädliche Teilzeitarbeit wurde mit Ausnahme von BK und BMVg in allen anderen obersten Bundesbehörden ausgeübt. Im BK wurde kein Angebot gemacht, beim BMVg wurde eine entsprechende Teilzeittätigkeit zwar angeboten, aber nicht ausgeübt.

Im nachgeordneten Bereich wurde erziehungsurlaubsunschädliche Teilzeitarbeit fast ausnahmslos angeboten. Die Nachfrage war jedoch eher gering. Im nachgeordneten Bereich des BML, des BMJ, des BMBau, des BMBF, des BMFSFJ und beim BND gab es überhaupt keine Nachfrage.

Erziehungsurlaubsunschädliche Teilzeitarbeit wurde grundsätzlich auf Antrag hin auch im mittelbaren Bundesdienst genehmigt. Ausnahmen bestanden teilweise bei der BA. Hier scheiterte der Wunsch nach erziehungsurlaubsunschädlicher Teilzeitarbeit zum Teil an den hausmittelbaren Gegebenheiten.

4.6.3 Urlaubs- und Krankheitsvertretungen durch längerfristig Beurlaubte

Einzelne oberste Bundesbehörden hatten zwar beurlaubten Beschäftigten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten, die Angebote wurden aber selten wahrgenommen. Anders im AA, wo von 36 Vertretungsmöglichkeiten 30 von Beurlaubten angenommen wurden. Manche Dienststellen machten Angebote nur, wenn seitens der Beurlaubten eine entsprechende Nachfrage bestand, was wiederum selten der Fall war. Beim BMF wurde lediglich im Frauenförderplan auf die Möglichkeit einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung hingewiesen.

Auch im nachgeordneten Bereich wurden Vertretungsmöglichkeiten durch Beurlaubte selten genutzt, obwohl hier häufiger Angebote gemacht wurden. Im nachgeordneten Bereich des BMFSFJ nutzten sechs Beschäftigte ein Vertretungsangebot, im nachgeordneten Bereich des BMVg waren es elf Beschäftigte. Im nachgeordneten Bereich des BMV gab es sechs Angebote, wovon drei angenommen wurden.

Im mittelbaren Bundesdienst gab es im Berichtszeitraum kaum Urlaubs- und Krankheitsvertretungen durch beurlaubte Bedienstete. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF gab es jedoch bis zu 15 Fälle bei den einzelnen Dienststellen.

4.6.4 Zeitpunkt der Mitteilung der künftigen Verwendung gegenüber den Beurlaubten

Die meisten obersten Bundesbehörden setzten sich zwischen 3 und 6 Monate vor Ablauf der Beurlaubung mit

den Beurlaubten in Verbindung, um über deren künftigen Arbeitseinsatz zu sprechen. Planungssicherheit bestand überwiegend ein bis drei Monate vor Arbeitsbeginn.

Auch im nachgeordneten Bereich setzten sich die meisten Dienststellen ungefähr drei bis sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung mit den Beurlaubten in Verbindung, um ihren künftigen Einsatz zu besprechen. Planungssicherheit bestand zumeist sechs Wochen bis drei Monate vor Urlaubsende.

Der Zeitraum, in dem sich die meisten Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes mit den Beurlaubten vor Urlaubsende über deren künftige Verwendung unterhielten, betrug zwischen 9 Wochen und 6 Monate. Planungssicherheit bestand für die Beurlaubten meist ein bis drei Monate vorher.

4.6.5 Bewertung und Novellierungsbedarf

Fortbildungen während einer Beurlaubung erleichtern den beruflichen Wiedereinstieg. Damit liegen sie im grundsätzlichen Interesse sowohl der Beurlaubten als auch der Dienststelle. Dem guten Beispiel z. B. der BA folgend sollte im gesamten Bundesdienst ein breites Fortbildungsangebot entwickelt und gleichzeitig bei den Beurlaubten für dessen Annahme geworben werden, um die Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen während Beurlaubungen zu steigern.

Ebenso sollte das Angebot von erziehungsurlaubsunschädlicher Teilzeitarbeit und von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen für längerfristig Beurlaubte ausgebaut und hierfür bei dem betreffenden Personenkreis gezielt geworben werden.

Darüber hinaus besteht gesetzgeberischer Handlungsbedarf hinsichtlich einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg.

4.7 Kinderbetreuungseinrichtungen und familiengerechte Arbeitszeit (§ 9 FFG, Fragen 7.1 bis 7.2)

4.7.1 Kinderbetreuungseinrichtungen

Unter den obersten Bundesbehörden hatten nur das BMFSFJ, die Verwaltung BT, AA und BMVg eine eigene Kindertagesstätte. BMI und BMF verfügten über eine gemeinschaftliche Kindertagesstätte. Die übrigen obersten Bundesbehörden hatten zum Teil Belegplätze in den vorhandenen Kindertagesstätten, die Kapazitäten waren verglichen mit der Nachfrage aber ausnahmslos nicht ausreichend. Vor allen Dingen fehlten Plätze für die Altersstufen 0 bis 3 Jahre und 6 bis 10 Jahre. Die Deutsche Bundesbank hatte ein Belegrecht für 5 Plätze in einem banknahen Kindergarten. Die Betreuungszeiten richteten sich nach der Kernarbeitszeit der obersten Bundesbehörden. Sie wurden als ausreichend beurteilt.

Das AA verfügte über eine Vermittlung von „Notmüttern“ und Betreuungsangeboten in den Sommerferien. Insgesamt hat sich die Betreuungssituation seit dem letzten Bericht nicht geändert, obwohl die Nachfrage nach wie vor groß ist.

Von den Dienststellen im nachgeordneten Bereich besaß nur die Universität der Bundeswehr München eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung. Ansonsten gab es im nachgeordneten Bereich des BMVg vereinzelt eine geringe Zahl von Belegplätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen außerhalb der Dienststelle.

Eigene Kinderbetreuungseinrichtungen gab es im mittelbaren Bundesdienst nicht. Allerdings hatten Dienststellen im mittelbaren Bundesdienst des BMF, BMG und BMA Belegrechte in fremden Einrichtungen (z. B. standen für die BA 25 Kindergartenplätze für Kinder ab drei Jahren zur Verfügung).

4.7.2 Familiengerechte Arbeitszeit und Telearbeit

Gleitzeit und individuelle Arbeitszeiten wurden in den obersten Bundesbehörden fast überall angeboten. Gleitzeit gab es jedoch nicht im BMI, AA und im BVerfG.

Telearbeit wurde im Berichtszeitraum vermehrt angeboten, soweit die technischen Voraussetzungen gegeben waren. Telearbeit für Beschäftigte mit Familienpflichten war bei der Deutschen Bundesbank, bei BMA, BML, BMWi und BMF sowie vereinzelt beim BML möglich. Beim AA war wegen der hohen Sicherheitsanforderungen vernetzte Telearbeit noch nicht möglich. Es lief jedoch ein Pilotprojekt zur PC-gestützten Telearbeit für maximal zehn Beschäftigte in der dortigen Zentrale. Beim BMF wurde ein Modellversuch „Alternierende Telearbeit“ durchgeführt. Nach Ablauf der Erprobung sollte die grundsätzliche Möglichkeit zur Telearbeit eröffnet werden.

Gleitzeitarbeit und individuelle Arbeitszeiten waren im nachgeordneten Bereich überall möglich. Im nachgeordneten Bereich des BMA wurde darüber hinaus ein „Sabbatjahr“ ermöglicht. Telearbeit wurde wiederum nur vereinzelt angeboten (BMU). In verschiedenen Dienststellen wurden Pilotprojekte durchgeführt (z. B. im Bundessprachenamt als nachgeordnetem Bereich des BMVg, im Geschäftsbereich des BMI, des damaligen BMBW und des BMV).

Auch im mittelbaren Bundesdienst waren Gleitzeit und individuelle Arbeitszeiten fast ausnahmslos möglich. Im Vergleich mit den obersten Bundesbehörden und dem nachgeordneten Bereich wurde Telearbeit hier häufiger angeboten.

4.7.3 Bewertung und Novellierungsbedarf

Wie die positiven Beispiele verschiedener Dienststellen zeigen, sind unbeschadet der grundsätzlichen Zuständig-

keit der Bundesländer zur Schaffung und Finanzierung der erforderlichen Kinderbetreuungseinrichtungen auch im Bundesdienst bei entsprechendem Bedarf behördeneigene Einrichtungen oder der Ankauf von Belegrechten in behördenfremden Einrichtungen grundsätzlich möglich. Ebenso wie Wirtschaftsunternehmen, die hier ihre Eigenverantwortung und ihr Eigeninteresse erkannt haben, sollte auch der Bund vermehrt von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen, sofern der Bedarf anderweitig nicht gedeckt werden kann.

Wichtige organisatorische Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist die Einführung flexibler Arbeitszeiten. Zwar liegen keine statistischen Daten dazu vor, welcher Prozentsatz aller Beschäftigten im Bundesdienst Familienpflichten hat, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass dies wie in der Gesamtbevölkerung ca. 50 Prozent aller Beschäftigten sind¹⁸⁾. Insofern ist nicht verständlich, dass noch nicht einmal alle obersten Bundesbehörden die gleitende Arbeitszeit eingeführt haben¹⁹⁾. Stärker genutzt werden sollten auch die Möglichkeiten zur Telearbeit, nachdem die hierzu in verschiedenen Geschäftsbereichen durchgeführten Modellversuche abgeschlossen sind.

Hinsichtlich einer gesetzlichen Selbstverpflichtung des Bundes als Dienstherr zum aktiven Angebot von Arbeitszeiten und sonstigen Rahmenbedingungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen, nicht nur zur reaktiven Ermöglichung im Rahmen des dienstlich Möglichen, besteht auch gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

4.8 Frauenbeauftragte (§§ 15 ff. FFG, Fragen 8.1 bis 8.11)

4.8.1 Bestellung

Die erstmalige Bestellung einer Frauenbeauftragten nach § 15 Abs. 1 FFG erfolgte bei der Mehrzahl der obersten Bundesbehörden im Jahre 1995. Soweit eine Frauenbeauftragte in einzelnen obersten Bundesbehörden erstmals im Zeitraum von 1996 bis 1998 bestellt wurde, war der Zeitpunkt überwiegend davon abhängig, wann die Amtszeit der noch nach Nr. 8 der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung bestellten Frauenbeauftragten endete. Im BK erfolgte aus diesem Grund im Berichtszeitraum noch keine Bestellung

¹⁸⁾ Vgl. Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, S. 20 (BMFSFJ, 1998). Danach lebten 1996 in Deutschland 42,2 Prozent der Bevölkerung mit Kindern unter 18 Jahren zusammen, in 57 Prozent der Haushalte lebten 2 und mehr Generationen, wobei unter den Angehörigen der älteren Generationen pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 3 Abs. 2 FFG sein dürften.

¹⁹⁾ Ein offenes Geheimnis ist, dass es auch in Dienststellen ohne formell vereinbarte Gleitzeit faktisch so etwas gibt und zwar ohne Kontrolle durch Zeiterfassungsgeräte, aber individuell abhängig zumeist von der Stellung der Beschäftigten in der Behördenhierarchie.

nach dem FFG. Die Bestellung endete dort gemäß § 20 FFG erst am 31. Dezember 1998.

Bis auf wenige Ausnahmen (BK und Verwaltung BR) wurden die Frauenbeauftragten nach vorangegangener Wahl durch die Verwaltung bestellt. Im BMF, BMZ, den damaligen BMBW und BMFT und BMWi wurden die Frauenbeauftragten nach vorheriger Ausschreibung ohne Wahl bestellt.

Die Bestellung der Stellvertretungen erfolgte in den einzelnen obersten Bundesbehörden unterschiedlich. Überwiegend wurde die Kandidatin für die Wahl der Frauenbeauftragten mit der zweithöchsten Stimmenzahl zur Stellvertreterin bestellt. In einigen Ressorts wurde auch die Stellvertreterin in einem eigenen Wahlgang gewählt und anschließend von der Dienststelle bestellt (z. B. in der Verwaltung BT und im BPA). Im BMA wurden in einem eigenen Wahlgang zwei Stellvertreterinnen gewählt und entsprechend der Dienstvereinbarung des BMA zur Förderung der Berufschancen von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer je eine Vertreterin für Bonn und Berlin bestellt. In einzelnen obersten Bundesbehörden wurde die Stellvertretung, ebenso wie die Frauenbeauftragte selbst, nach vorheriger Ausschreibung bestellt. Im BMFSFJ wurde die Stellvertreterin auf Vorschlag der Frauenbeauftragten bestimmt.

Die erstmalige Bestellung einer Frauenbeauftragten nach § 15 Abs. 1 FFG erfolgte auch im nachgeordneten Bereich überwiegend im Jahre 1995. Im nachgeordneten Bereich des BMU, BMFSFJ und BMBau erfolgte die erstmalige Bestellung einer Frauenbeauftragten nach FFG in Abhängigkeit vom Ende der Amtszeit der noch nach Nr. 8 der Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung bestellten Frauenbeauftragten erst 1997. Im BND erfolgte – wie auch im BK selbst – im Berichtszeitraum keine Bestellung nach dem FFG, weil die Frauenbeauftragte nach Nr. 8 der Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung für die Zeit bis zum 31. Dezember 1998 gewählt war. Fast ausnahmslos wurden die Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich durch Wahl bestimmt. Lediglich im nachgeordneten Bereich des BMF wurden nur ca. 35 Prozent der Frauenbeauftragten gewählt.

Die Bestellung der Stellvertreterin der Frauenbeauftragten erfolgte auch hier überwiegend durch Bestellung der Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmenzahl. Vereinzelt wurde die Stellvertreterin auch auf Vorschlag der Frauenbeauftragten bestimmt (nachgeordneter Bereich des BMFSFJ, BMF und BMJ).

Im mittelbaren Bundesdienst des BMI, BMF, BMA und BMG erfolgte die Bestellung der Frauenbeauftragten nach § 15 FFG im Jahre 1995 ganz überwiegend nach vorangegangener Wahl. Sofern es bei den einzelnen Dienststellen im mittelbaren Bundesdienst überhaupt eine Vertreterin der Frauenbeauftragten gab, wurde diese ebenfalls überwiegend gewählt bzw. die Kandidatin für das Amt der Frauenbeauftragten mit der zweithöchsten Stimmenzahl bestellt.

4.8.2 Zuständigkeit

Soweit die einzelnen obersten Bundesbehörden nachgeordnete Dienststellen hatten, waren deren Frauenbeauftragte auch für den nachgeordneten Bereich zuständig. Die Frauenbeauftragten des BMF, des BMJ, des BMA, des BMV und des BMVg übten neben ihrer Zuständigkeit für die eigene Dienststelle eine Koordinierungsfunktion für die Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich aus. Diese Koordinierungsfunktion bezog sich für die Frauenbeauftragte des BMVg auf 192 Frauenbeauftragte.

Die Zahl der Beschäftigten, für die eine Frauenbeauftragte zuständig war, bewegte sich in einer Größenordnung von 219 beim BVerfG bis zu rund 6 000 Beschäftigten des AA im In- und Ausland.

Die Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich waren meistens nur für die eigene Dienststelle zuständig. Im nachgeordneten Bereich des BMV war die Frauenbeauftragte auch für Außenstellen zuständig; im nachgeordneten Bereich des BMF waren 27 Prozent der Frauenbeauftragten nur für die eigene Dienststelle zuständig; 73 Prozent der Frauenbeauftragten waren neben ihrer eigenen Dienststelle zusätzlich noch für 3 bis 25 nachgeordnete Dienststellen zuständig. Im nachgeordneten Bereich des BMVg waren die Frauenbeauftragten der Ortsbehörden nicht nur für ihre eigene Dienststelle sondern darüber hinaus auch für die Beschäftigten der in ihrem Zuständigkeitsbereich befindlichen zivilen und militärischen Dienststellen (z. T. bis zu 30 dislozierte Dienststellen) verantwortlich.

Im mittelbaren Bundesdienst des BMG und des BMI war die Frauenbeauftragte nur für die jeweils eigene Dienststelle zuständig, im mittelbaren Bundesdienst des BMA für die eigene Dienststelle und den jeweils nachgeordneten Bereich. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF waren 33 Prozent der Frauenbeauftragten nur für die eigene Dienststelle und 66 Prozent auch für nachgeordnete Dienststellen zuständig. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF war eine Frauenbeauftragte für durchschnittlich 2 305 Beschäftigte zuständig, im mittelbaren Bundesdienst des BMA (Hauptstelle der BA) für 1 186 Beschäftigte, des BMG für rund 235 bis 500 Beschäftigte und des BMI für 307 bis 1 104 Beschäftigte.

4.8.3 Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten

Die Freistellung der Frauenbeauftragten wurde in den obersten Bundesbehörden sehr unterschiedlich gehandhabt. Zu 100 Prozent freigestellt waren die Frauenbeauftragten im BMWi, BMF, in der Verwaltung BT, im AA, BMV, BMVg und im damaligen BMBW (letztere als Halbtagsbeschäftigte). Beim BMBau betrug die Freistellung der Frauenbeauftragten 75 Prozent. Zu 50 Prozent freigestellt waren die Frauenbeauftragten im BMZ, BMG, BPA, BMFSFJ, BMU, BMJ und seit 1998 auch im BMI. Im BML war die Frauenbeauftragte zu 40 Prozent, im BMA im Rahmen ihrer individuellen Arbeitszeit (Teilzeit)

vollständig freigestellt. Im BK, in der Verwaltung BR und beim BVerfG gab es für die Frauenbeauftragte hingegen keine Freistellung. Im damaligen BMFT war die Frauenbeauftragte auf eigenen Wunsch nicht freigestellt.

Die sachliche Ausstattung der Frauenbeauftragten im Berichtszeitraum wird als ausreichend beurteilt. Überwiegend wurde ihnen ein eigenes Büro, PC, Telefon und Fax für ihre Arbeit zur Verfügung gestellt.

Die personelle Unterstützung war jedoch eher die Ausnahme. Im AA belief sich die zusätzliche personelle Ausstattung auf 1,75 Stellen. Im BMI stand der Frauenbeauftragten ein Sachbearbeiter, im BMVg eine Bürosachbearbeiterin zur Verfügung, der Frauenbeauftragten in der Verwaltung BT eine Büro- und eine Schreibkraft. Im BMZ wurde die Frauenbeauftragte vier Stunden wöchentlich durch eine Bürosachbearbeiterin unterstützt. Im BMJ stand der Frauenbeauftragten eine Bürosachbearbeiterin mit einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung. Im BMFSFJ stand der Frauenbeauftragten eine Schreibkraft zur Verfügung. Im BMF arbeitete eine Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten zu.

Eine volle Freistellung der Stellvertreterin der Frauenbeauftragten gab es nur im AA. Im BMF wurde die Stellvertreterin zu 25 Prozent freigestellt. Beim BRH gab es eine Freistellung der Vertreterin nur im Vertretungsfall. In der Verwaltung BT war die Vertreterin zwar nicht freigestellt, hatte aber die jederzeitige Möglichkeit zur Teilnahme an Parallelterminen und Gesprächen.

Die Möglichkeit der Aufgabenteilung zwischen Frauenbeauftragter und ihrer Stellvertreterin wurde im BK, im BMG und beim BVerfG in das Ermessen der Frauenbeauftragten und der Stellvertreterin gelegt. Die Aufgabenteilung wurde als grundsätzlich wünschenswert angesehen, damit die Frauenbeauftragten mehr Raum und Zeit für eigene Initiativen erhalten und auf pragmatische Weise unterstützt werden können, wenn z. B. eine hohe Zahl von Beschäftigten oder eine Zuständigkeit für mehrere Dienststellen besteht. Von anderen obersten Bundesbehörden wurde die Stellvertretung als reine Abwesenheitsvertretung angesehen und eine mögliche Aufgabenteilung zwischen Frauenbeauftragter und ihrer Vertreterin teilweise prinzipiell durch die Verwaltung abgelehnt (BMA und BMJ).

Im nachgeordneten Bereich waren die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten eher schlechter als bei den obersten Bundesbehörden. Teilweise gab es hier trotz einer großen Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Freistellung. Beim Bundesgrenzschutzamt Rostock z. B. war die Frauenbeauftragte bei 1197 zu betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht freigestellt. Im nachgeordneten Bereich des BMV gab es in zehn Dienststellen keine Freistellung. Auch im nachgeordneten Bereich des BML und BMA gab es bei der überwiegenden Zahl der Dienststellen keine Freistellung. So waren im nachgeordneten Bereich des BML von zehn Frauenbeauf-

tragten nur zwei freigestellt. Beim BVA (nachgeordneter Bereich des BMA) gab es bei 449 Beschäftigten keine Freistellung. 100 Prozent freigestellt waren hingegen die Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich des BK und BMFSFJ sowie bei den Ober- und Mittelbehörden des nachgeordneten Bereichs BMVg.

Auch im nachgeordneten Bereich standen den meisten Frauenbeauftragten eigene Büros zur Verfügung. Überwiegend gab es aber auch hier keine personelle Unterstützung. Lediglich beim BND entlastete ein Sachbearbeiter die Frauenbeauftragte, im nachgeordneten Bereich des BMI stand der Hälfte der Frauenbeauftragten eine Bürosachbearbeiterin unterstützend zur Seite. Eine Nutzung der zentralen Schreibbüros war möglich. Zum Teil wurde jedoch beanstandet, dass Probleme wegen der Verschwiegenheitspflicht der Frauenbeauftragten auftraten.

Die Vertreterinnen der Frauenbeauftragten war in den meisten Fällen nicht freigestellt und in der Regel nur reine Abwesenheitsvertretungen. Eine Aufgabenteilung mit der Stellvertreterin erfolgte z. B. im nachgeordneten Bereich des BMI bei der Deutschen Bibliothek, ansonsten eher selten. Die Möglichkeit der Aufgabenteilung wurde in einigen Fällen auch von den Frauenbeauftragten selbst abgelehnt, da teilweise erhebliche Probleme bezüglich Aufgabenteilung und Entscheidungsbefugnis zwischen Frauenbeauftragter und Stellvertreterin entstanden waren (nachgeordneter Bereich BMVg). Im nachgeordneten Bereich des BMBau fand eine Aufgabenteilung zwischen der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bezogen auf die Dienstorte Bonn und Berlin statt.

Im mittelbaren Bundesdienst waren die Frauenbeauftragten zwischen 20 Prozent und 100 Prozent von anderen Aufgaben freigestellt. Zum Teil erfolgte aber keine Freistellung (mittelbarer Bundesdienst des BMG). Die Frauenbeauftragten hatten ein eigenes Büro mit der üblichen Ausstattung. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF und des BMA wurden die Frauenbeauftragten teilweise durch eine Mitarbeiterin unterstützt. Teilweise gab es keine Stellvertretung für die Frauenbeauftragte. Die vorhandenen Stellvertreterinnen wurden in einigen Fällen erst nach einer Abwesenheit der Frauenbeauftragten von über einer Woche aktiv (mittelbarer Bundesdienst des BMF).

4.8.4 Beteiligung der Frauenbeauftragten und ihr eingeräumte Rechte

Für eine möglichst effektive Wahrnehmung der Aufgaben der Frauenbeauftragten kommt es wesentlich darauf an, welche Mitspracherechte ihr von der Dienststelle eingeräumt werden und wie sie in den Informationsfluss einbezogen wird. Die frühere Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung gab lediglich einen groben Rahmen für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten vor, seit Ende 1994 sind ihre Aufgaben und Rechte im FFG klarer umrissen. Die Stellungnahmen der Dienststellen lassen jedoch erkennen, dass die gesetzlichen Vorgaben von Dienststellen und Frauenbeauftragten häufig unterschiedlich interpretiert wurden.

An Vorstellungsgesprächen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern wurden die Frauenbeauftragten in den meisten obersten Bundesbehörden beteiligt. An entsprechenden Vorstellungsgesprächen im BK – soweit es solche gab – nahm die Frauenbeauftragte jedoch nicht teil. Ebenso nicht beim BRH, der seine Haltung damit begründet, dass das Gesetz keine Beteiligung der Frauenbeauftragten vorsehe. Bei internen Bewerbungen erfolgte keine Beteiligung der Frauenbeauftragten im BMI, BMBF und BML.

Eine unterschiedliche Praxis ist auch hinsichtlich der Gewährung von Akteneinsicht festzustellen: Häufig wurde sie von Dienststellen mit Hinweis auf den Datenschutz verweigert. Einsicht in Bewerbungsunterlagen erhielten Frauenbeauftragte zum Teil nur während der Vorstellungsrunden. Ebenso wurde einer Frauenbeauftragten nach deren eigener Angabe die Möglichkeit zu unmittelbarem Vortrag bei der Dienststellenleitung nur eingeschränkt gewährt (BMU).

Die Ausübung des Rechts, Frauenversammlungen einzuberufen, wurde von den Dienststellen hingegen ausnahmslos als unproblematisch dargestellt. Im BK wurde allerdings bislang noch kein Antrag auf Einberufung einer Teil- oder Personalversammlung gestellt.

Als organisatorische und personelle Maßnahmen, an denen Frauenbeauftragte mitwirken konnten, wurden die Planung des Umzugs nach Berlin, die Entscheidungen über Anträge auf Aufnahme in die Kindertagesstätte und das Führen von Personalgesprächen aufgeführt (AA und Verwaltung BT).

Die Teilnahme an turnusmäßigen Dienstbesprechungen wurde den meisten Frauenbeauftragten nicht ermöglicht (so im BMA, in der Deutschen Bundesbank, im BRH, BMU, BMV, BMZ, BML, BMJ und BMVg). Soweit Besprechungen mit der Dienststelle erfolgten, geschah dies meist erst auf Initiative der Frauenbeauftragten.

Nur in Einzelfällen wurde eine Unterstützung durch die Frauenbeauftragte von Mitarbeiterinnen oder Bewerberinnen abgelehnt. Über das Ablehnungsrecht wurde in der Regel vor dem Personalgespräch bzw. in der Vorstellungsrunde, überwiegend durch die Frauenbeauftragte selbst, informiert. Nach Ablehnung wurde die Frauenbeauftragte auch im Hinblick auf die anderen betroffenen Beschäftigten, die ihre Beteiligung nicht abgelehnt hatten, nicht mehr beteiligt.

Im nachgeordneten Bereich erfolgte eine weitgehend umfassende Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen aber keine Einladung zu Dienstbesprechungen oder nur dann, wenn dies von den Frauenbeauftragten ausdrücklich gewünscht wurde.

In der Anfangsphase nach Inkrafttreten des FFG ließen Dienststellenleitungen nachgeordneter Dienststellen die Mitwirkung der Frauenbeauftragten nach deren Angaben generell schriftlich von den beschäftigten Frauen ablehnen (nachgeordneter Bereich des BMVg). Eine Ableh-

nung der Frauenbeauftragten erfolgte ansonsten nur in Einzelfällen. Akteneinsicht war nach Zustimmung der Beschäftigten immer möglich. Ebenso wurde den Frauenbeauftragten in den meisten Fällen die Möglichkeit zum unmittelbaren Vortrag bei der Dienststellenleitung auch tatsächlich eingeräumt und ihnen auch die Einberufung von Teil- oder Personalversammlungen (Frauenversammlungen) ermöglicht. Eine Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei organisatorischen und sozialen Maßnahmen war hingegen eher die Ausnahme. Im nachgeordneten Bereich des BMF wurden die Frauenbeauftragten jedoch z. B. an Maßnahmen zur Vorbereitung des Bonn/Berlin-Umzugs, bei der Festlegung individueller Arbeitszeiten, neuen Arbeitszeitregelungen, der Einrichtung von Tele-Arbeitsplätzen, beim Personaltausch, der Einrichtung eines Sozialraums, der Verlängerung von Arbeitsverträgen und bei der Auflösung von Dienststellen beteiligt. Über ihr Ablehnungsrecht bezüglich ihrer Unterstützung durch die Frauenbeauftragte wurden die Betroffenen im nachgeordneten Bereich unterschiedlich informiert. In einigen Dienststellen geschah dies über einen Aushang, Hausmitteilungen oder Schreiben der Frauenbeauftragten an die Beschäftigten; in anderen Dienststellen erfolgte hingegen keine spezielle Information über das Ablehnungsrecht. Im nachgeordneten Bereich des BMV wurde teilweise vor Beginn des Vorstellungsgesprächs über das Ablehnungsrecht informiert. Hier kam es in insgesamt elf Fällen zur Ablehnung der Frauenbeauftragten. Ansonsten gab es ganz überwiegend keine Ablehnungen. Von verschiedenen Dienststellen wurde mitgeteilt, dass der Ablehnung der Beteiligung der Frauenbeauftragten eine sehr geringe Bedeutung zukomme.

Die Frauenbeauftragten im mittelbaren Bundesdienst hatten grundsätzlich dieselben tatsächlichen Mitwirkungsmöglichkeiten wie die Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich. Ihre Beteiligung an organisatorischen und personellen Maßnahmen wurde grundsätzlich bejaht, allerdings unter der Voraussetzung, dass die Frauenbeauftragte überhaupt Kenntnis von konkreten Maßnahmen erlangte (mittelbarer Bundesdienst des BMI). Schwierigkeiten ergaben sich jedoch teilweise bezüglich der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen für Frauenbeauftragte, die nicht freigestellt waren. Auch im mittelbaren Bundesdienst konnten die Frauenbeauftragten bis auf einige Ausnahmen an turnusmäßigen Dienstbesprechungen nicht teilnehmen. Über ihr Ablehnungsrecht wurden die Betroffenen in einigen Bereichen des mittelbaren Bundesdienstes in den Stellenausschreibungen hingewiesen (z. B. BA). Im mittelbaren Bundesdienst des BMF wurde allen Beschäftigten ein „Fraueninfo“ mit entsprechender Information zugesandt, im mittelbaren Bundesdienst des BMI wurde vor dem Bewerbungsgespräch per Hausmitteilung über das Ablehnungsrecht informiert. Überwiegend kam es jedoch nicht zu Ablehnungen der Frauenbeauftragten.

Frauenbeauftragte selbst bemängelten, dass ohne hinreichende Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben oder personelle Unterstützung nur reaktives Arbeiten möglich gewesen und für eigenes Gestalten keine Zeit

mehr übrig geblieben sei. Die meisten Frauenbeauftragten hätten daher die Möglichkeit einer Aufgabenteilung mit ihrer Stellvertreterin begrüßt, was jedoch von den Dienststellen fast immer abgelehnt worden sei. Informationen und Termine (z. B. Vorstellungstermine) hätten sie selbst bei der Dienststelle erfragen müssen, seien teilweise nicht rechtzeitig benachrichtigt worden, so dass keine Mitwirkungsmöglichkeiten mehr bestanden hätten. Die Ausübung ihres Rechts, Frauenversammlungen einzuberufen, sei entgegen den Darstellungen der Dienststellen auf Widerstände gestoßen. Die Mitwirkungsmöglichkeit an organisatorischen und personellen Maßnahmen sei unzureichend gewesen, die Einbindung in Entscheidungsprozesse sei zum überwiegenden Teil unterblieben.

4.8.5 Beanstandungsverfahren nach § 19 FFG

Das Beanstandungsverfahren gibt den Frauenbeauftragten bei Verstößen der Dienststellen gegen den Frauenförderplan oder das FFG Interventionsmöglichkeiten. Es war nach der dem FFG vorangegangenen Richtlinie noch nicht gegeben. § 19 FFG gibt vor, dass eine beanstandete Maßnahme von der Dienststelle während des Verfahrens aufgeschoben werden soll.

In den obersten Bundesbehörden gab es überwiegend Beanstandungen der Frauenbeauftragten wegen mangelnder, zu geringer oder zu später Beteiligung, wegen Benachteiligung von Frauen bei Bewerbungen oder wegen zu geringer Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen. Absolut gesehen war die Zahl der Beanstandungen relativ gering, da förmliche Beanstandungsverfahren das letzte Mittel im Konflikt zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten sind und die Frauenbeauftragten alles versuchten, um im Gespräch oder informell ihre Beanstandungen durchzusetzen. Soweit die Beanstandungen zu einvernehmlichen Lösungen führten, wurde von Dienststellen und Frauenbeauftragten angegeben, dass die Beanstandungen die Zusammenarbeit letztlich nicht belastet sondern gefördert hätten. Eine Aufschiebung der beanstandeten Maßnahmen fand allerdings nur in seltenen Fällen statt.

Beanstandungen gab es auch im nachgeordneten Bereich fast aller obersten Bundesbehörden mit Ausnahme des BMG, des BMFSFJ und des BMBau. Die Palette der Gründe ist breit. Vor allem wurden genannt: Beanstandungen der Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen, Geltendmachung der Verletzung von Bestimmungen des FFG und des Frauenförderplans, Nichtbeteiligung der Frauenbeauftragten, keine rechtzeitige Unterrichtung der Frauenbeauftragten, keine Beurteilung wegen Beurlaubung, sexuelle Belästigung. Überwiegend wurde die Sachlage aufgrund der jeweiligen Beanstandung schriftlich und/oder mündlich erörtert. Teilweise wurde den Beanstandungen abgeholfen, teilweise blieb die Dienststelle bei ihrer Auffassung. Von der Möglichkeit, die Durchführung der beanstandeten Maßnahme aufzuschieben, wurde weitgehend kein Gebrauch gemacht.

Nur vereinzelt kam es im mittelbaren Bundesdienst zu Beanstandungen der Frauenbeauftragten wegen der be-

haupteten Verletzung ihrer Beteiligungsrechte (mittelbarer Bundesdienst des BMI, BMF). Beim BMG gab es eine Beanstandung wegen der Ablehnung eines Telearbeitsplatzes. Im mittelbaren Bundesdienst des BMA, in dem es relativ gesehen die meisten Beanstandungen gab, wurden diese überwiegend als unbegründet zurückgewiesen, nur in einem Fall hat die Dienststelle der Beanstandung abgeholfen. Von der Möglichkeit, die beanstandeten Maßnahmen aufzuschieben, wurde auch im mittelbaren Bundesdienst überwiegend kein Gebrauch gemacht.

4.8.6 Rechtsauskunftersuchen

Lediglich in Einzelfällen kam es zu Rechtsauskunftersuchen von Frauenbeauftragten aus dem nachgeordneten Bereich (BMF, BMI, BMJ, BMWi, BMV). Beim BMF wurden die Rechtsauskunftersuchen im Rahmen anderweitiger Verwaltungsverfahren erledigt. Beim BMV wurde der Leiter der nachgeordneten Behörde um Stellungnahme gebeten, ansonsten wurde nicht regulierend eingegriffen. Im Geschäftsbereich des BMJ wurde die erbetene Auskunft in einem Fall erst nach zehnmonatigem Verfahren und Einschaltung des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages im Jahre 1998 erteilt. BMWi hat auf das Auskunftersuchen den Sachverhalt geprüft, mit der Dienststellenleitung der nachgeordneten Behörde und der dortigen Frauenbeauftragten ein Gespräch geführt und schriftlich gegenüber der Frauenbeauftragten Stellung genommen. Dies habe zwar in der Sache nicht zur Unterstützung der Rechtsauffassung der Frauenbeauftragten geführt, jedoch zu einer „Optimierung der Zusammenarbeit in der Behörde“. BMI hat das Auskunftersuchen zurückgegeben mit „Hinweisen zur Einigungserzielung“. An die Dienststellenleitung erging parallel eine Verfügung „mit Rahmenempfehlungen“. In einem Fall wurde auf ein Rechtsauskunftersuchen hin negativ entschieden.

Soweit ersichtlich nur im mittelbaren Bundesdienst des BMA kam es zu Rechtsauskunftersuchen (sieben Fälle). In drei Fällen erging ein negativer Bescheid, in drei Fällen wurde ein Kompromiss gefunden, ein Fall wurde im Sinne der Frauenbeauftragten beschieden.

4.8.7 Gerichtliche Auseinandersetzungen

Zu gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen der Frauenbeauftragten und ihrer Dienststelle kam es im Berichtszeitraum nur beim BMWi und BRH. Gegenstand des Verfahrens waren der Umfang der Freistellung der Frauenbeauftragten, die Besoldung der Frauenbeauftragten und Form, Umfang und Zeitpunkt ihrer Beteiligung bei der Geschäftsverteilung. In zwei Verfahren hat die Frauenbeauftragte obsiegt, in einem Verfahren die Dienststelle.

Für den nachgeordneten Bereich wurde ausnahmslos von allen Dienststellen Fehlanzeige gemeldet.

Im mittelbaren Bundesdienst kam es hingegen im Geschäftsbereich des BMA (BA) zu mehreren gerichtlichen Auseinandersetzungen, die den Umfang der Beteili-

gungsrechte der Frauenbeauftragten zum Gegenstand hatten.

4.8.8 Bewertung und Novellierungsbedarf

Die Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie ihre sonstige personelle Ausstattung waren im Berichtszeitraum sehr unterschiedlich. Die Zahlenangaben zur Freistellung zeigen, dass die Regelung in § 16 Abs. 2 FFG unzureichend ist und zur Behinderung der Aufgabenwahrnehmung führt. Insofern ist die gesetzliche Regelung von Mindestfreistellungen in Abhängigkeit von der Dienststellengröße erforderlich.

Ebenso uneinheitlich ist das Bild hinsichtlich der den Frauenbeauftragten in den verschiedenen Dienststellen eingeräumten Mitwirkungsrechte und des Zeitpunktes ihrer Beteiligung. Es sind hier klare gesetzliche Vorgaben nötig. Außerdem soll die Frauenbeauftragte die Möglichkeit und die Verpflichtung haben, an Fortbildungen zu den Fragen teilzunehmen, die sie für ihre Aufgabenwahrnehmung benötigt.

Zudem sollten die außergerichtlichen und die gerichtlichen Rechtsbehelfe der Frauenbeauftragten auf eine klare gesetzliche Grundlage gestellt werden. Ein außergerichtlicher Einigungsversuch sollte dabei notwendige Voraussetzung für ein gerichtliches Verfahren sein.

4.9 Vertrauensperson (§ 15 Abs. 2 FFG, Fragen 9.1 bis 9.3)

4.9.1 Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden

Soweit es in den obersten Bundesbehörden Vertrauenspersonen gab (BMBF, BMJ, BMVg), waren sie überwiegend Ansprechpartnerinnen für die weiblichen Beschäftigten in Dienststellen bzw. Außenstellen mit unter 200 Beschäftigten. Sie informierten die weiblichen Beschäftigten vor Ort über ihre Rechte und stellten das Verbindungselement zur zuständigen Frauenbeauftragten her. Teilweise wird berichtet, dass die Vertrauensperson faktisch die Aufgaben der Frauenbeauftragten, „die im Frauenfördergesetz definiert sind“, wahrgenommen habe (BMJ).

Im nachgeordneten Bereich des BMF gab es insgesamt 226 Dienststellen mit Vertrauenspersonen. Davon hatten 69 Dienststellen mehr als 200 Beschäftigte. Im nachgeordneten Bereich des BMI gab es drei Dienststellen mit insgesamt 42 Vertrauenspersonen. Im nachgeordneten Bereich des BMVg gab es 39 Dienststellen mit Vertrauenspersonen; beim BND gab es neun Außenstellen mit Vertrauenspersonen, die das Bindeglied zwischen den weiblichen Beschäftigten der Außenstelle und der Frauenbeauftragten in der Zentrale darstellten.

Im mittelbaren Bundesdienst des BMG gab es eine Dienststelle mit einer Vertrauensperson, im mittelbaren

Bundesdienst des BMA zwölf Dienststellen. Davon hatte keine Dienststelle mehr als 200 Beschäftigte. Die Vertrauensperson im mittelbaren Bundesdienst des BMG war ständige Ansprechpartnerin für Frauen, sie eröffnete Gesprächsangebote und richtete einen festen Gesprächskreis ein.

4.9.2 Bewertung und Novellierungsbedarf

Die Bestellung von Vertrauenspersonen in Dienststellen ohne eigene Frauenbeauftragte hat sich nach den eingeholten Stellungnahmen bewährt. Jedoch sollten ihre Aufgaben klarer umrissen werden.

4.10 Bekanntgabe des FFG gegenüber neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Frage 10)

4.10.1 Stellungnahmen der obersten Bundesbehörden

In den obersten Bundesbehörden wurde das FFG neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zumeist durch die Frauenbeauftragte bekannt gemacht. Häufig erfolgte ein Hinweis auch durch den bei Einstellung ausgehändigten Laufzettel (BMF, BMBF). In vielen Dienststellen gab es den allgemeinen Hinweis, dass das FFG an einer bestimmten Stelle („Schwarzes Brett“, Bibliothek) eingesehen werden könne. Selten wurde das Gesetz selbst den Beschäftigten, insbesondere den Beschäftigten in Führungspositionen, ausgehändigt oder eine direkte Kenntnisnahme ermöglicht. Beim BMU war das FFG dem Frauenförderplan beigelegt. Dieser wurde an alle Beschäftigte verteilt. Beim AA fanden regelmäßige Umläufe des Frauenförderplans statt, zusätzlich informierte die Frauenbeauftragte die Beschäftigten. Der BRH hingegen erwartete von den Bewerberinnen und Bewerbern des gehobenen und höheren Dienstes, dass bei ihnen die Kenntnis des FFG wie auch anderer Gesetze vorhanden war und hielt deshalb keine weitere Information für erforderlich.

Auch im nachgeordneten Bereich wurde das FFG neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern teilweise

durch die Frauenbeauftragte bekannt gemacht, teils durch den allgemeinen Hinweis, dass das FFG an einer bestimmten Stelle („Schwarzes Brett“, Bibliothek) ausgehängt sei. Teilweise wurde bei Einstellung ein Abdruck verteilt (nachgeordneter Bereich des BMF, BMBau, BMG). Beim BND nahmen alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Einführungslehrgang teil, dessen Bestandteil ein Vortrag der Frauenbeauftragten zum Thema Gleichstellung/Frauenförderung war.

Im mittelbaren Bundesdienst erfolgte die Bekanntgabe des FFG regelmäßig durch Aushang oder durch Information seitens der Frauenbeauftragten. Im mittelbaren Bundesdienst des BMF wurden teilweise keine besonderen Maßnahmen zur allgemeinen Bekanntmachung des FFG getroffen.

4.10.2 Bewertung und Novellierungsbedarf

Das FFG enthält selbst keine Regelungen zur Bekanntmachung des Gesetzes gegenüber z. B. neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dementsprechend vielfältig ist die festgestellte Bekanntmachungspraxis. Der Hinweis, dass die Gesetzeskenntnis bei allen Beschäftigten zumindest des gehobenen und höheren Dienstes vorausgesetzt werden könne und von daher eine Bekanntmachung in der Dienststelle nicht erforderlich sei, überzeugt nicht. Anders als andere dienstrechtliche Vorschriften ist das FFG bisher weder in der einschlägigen Textsammlung „Sartorius I, Verfassungs- und Verwaltungsgesetze“ noch in den handelsüblichen Taschenbuchausgaben zum öffentlichen Dienstrecht abgedruckt. Es ist eine Spezialmaterie, deren Vermittlung an den Fachhochschulen des Bundes und an den juristischen Fakultäten nicht vorausgesetzt werden kann. Dem guten Beispiel der meisten Dienststellen folgend, sollten daher die gesetzlichen Regelungen ebenso wie der geltende Frauenförderplan allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben werden und im Übrigen in der Bibliothek nicht nur allgemein zugänglich sein, sondern an bevorzugter Stelle ausliegen.

Sollte im nächsten Bericht eine Verbesserung der Bekanntmachungspraxis nicht feststellbar sein, besteht auch hier Novellierungsbedarf.

5 Zusammengefasste Schlussfolgerungen

Die Analyse der Frauenförderstatistiken zeigte auf, dass die bisherigen gesetzlichen Regelungen zur Förderung von Frauen im Bundesdienst und den Gerichten des Bundes nur wenig Fortschritte im Berichtszeitraum mit sich brachten. Es sind deshalb konkretere gesetzliche Vorgaben nötig, um durchgreifend und nachhaltig Fortschritte zu erzielen. Die Stellungnahmen der

Dienststellen und ihrer Frauenbeauftragten auf den zur Beurteilung der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des FFG entwickelten Fragebogen machen deutlich, dass

- Frauenförderpläne zwar in mittlerweile allen Dienststellen des Bundes erstellt sind und regelmäßig ak-

tualisiert werden, gleichwohl der Anteil von Frauen in Führungspositionen nach wie vor bei weitem noch nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung, ihrem Anteil an den Beschäftigten im Bundesdienst oder ihren Anteilen in den jeweiligen Laufbahnen, Besoldungs- und Vergütungsgruppen entspricht,

- die Notwendigkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit etwa durch Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen im öffentlichen Dienst des Bundes weiterhin als Frauenangelegenheit betrachtet wird und nach wie vor – entgegen

den ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen – ein Karrierehemmnis sein kann.

Bei der Novellierung muss der durch die Verfassung aber auch durch gemeinschaftsrechtliche und internationale Regelungen vorgegebene Rahmen voll ausgeschöpft werden. Flankierend müssen die neuen gesetzlichen Regelungen weithin bekannt gemacht und Personalverantwortliche, Vorgesetzte, Frauenbeauftragte und Mitglieder von Personalvertretungen in ihrer effektiven, leistungsprinzipkonformen Anwendung geschult werden.

6 Zusammenfassung des Novellierungsbedarfs

Auch die Umsetzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen muss durch die Erhebung statistischer Daten, Stellungnahmen und Berichte der Gleichstellungsbeauftragten und durch regelmäßige Berichte der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag weiterhin im Auge behalten werden, solange die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst noch nicht erreicht ist.

Novellierungsbedarf wird gesehen insbesondere hinsichtlich

- der Einbindung aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Leitungsfunktionen, bei Verwirklichung des Verfassungsauftrags zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Bundesdienst und der gesetzlichen Verankerung des Gender Mainstreaming als selbstverständliche Aufgabe und durchgängiges Leitprinzip aller Organisationseinheiten, auch bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen,
- effektiverer Regelungen und inhaltlicher Vorgaben betreffend Stellen-/Arbeitsplatzausschreibungen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz,
- struktureller und inhaltlicher Regelungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen bei Bewerbungsgesprächen,
- effizienterer Vorgaben für diskriminierungsfreie, frauenfördernde Personalentscheidungen (Ausschluss von Frauen mittelbar diskriminierenden Auswahlkriterien und Vorgabe einer sog. „flexiblen Quote“),

- stringenterer Regelungen betreffend den Zugang von Frauen zu Fortbildungsveranstaltungen,
- zwingenderer Regelungen zu den Inhalten der Frauenförderpläne und zur Sicherstellung der Effizienz von Frauenförderplänen auch bei Stellenabbau,
- einer weiteren Verbesserung des dienstlichen Angebots von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit auch für Männer,
- Regelungen, die den Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung oder den beruflichen Wiedereinstieg mehr noch als bisher erleichtern,
- einer Stärkung und Konkretisierung der Rechte der Frauenbeauftragten insbesondere hinsichtlich ihrer Entlastung von anderen Aufgaben, der Erweiterung ihres Aufgabenbereichs und wirksamer Interventionsmöglichkeiten,
- der Schließung von Lücken im Anwendungsbereich der gleichstellungsgesetzlichen Regelungen einschließlich ihrer Weitergeltung bei Privatisierungen,
- einer Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben für den Frauenförderbericht der Bundesregierung bei gleichzeitiger Verringerung des Verwaltungsaufwands.

Die Erkenntnisse aus der Vorbereitung dieses Berichts und die wesentlichen Vorschläge des Interministeriellen Arbeitskreises der Frauenbeauftragten des Bundes sind in den Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes übernommen worden.

Anhang 1: Statistik

Tabelle 1

Beschäftigte im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte ¹⁾			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Bundesbehörden und -gerichte												
1995	351.980	110.584	31,4	134.126	20.457	15,3	119.081	71.979	60,4	98.773	18.148	18,4
1996	348.744	111.990	32,1	136.094	22.733	16,7	116.360	71.210	61,2	96.290	18.047	18,7
1997	338.829	110.561	32,6	133.948	23.646	17,7	111.385	68.489	61,5	93.496	18.426	19,7
1998	327.014	108.352	33,1	131.335	24.757	18,9	107.293	66.365	61,9	88.386	17.230	19,5
Oberste Bundesbehörden												
1995	25.424	9.614	37,8	13.651	2.402	17,6	9.558	6.713	70,2	2.215	499	22,5
1996	24.985	9.524	38,1	13.515	2.452	18,1	9.381	6.619	70,6	2.089	453	21,7
1997	23.889	9.095	38,1	13.074	2.464	18,8	8.906	6.244	70,1	1.909	387	20,3
1998	23.262	9.078	39,0	12.704	2.586	20,4	8.745	6.127	70,1	1.813	365	20,1
Nachgeordnete Bundesbehörden												
1995	326.556	100.970	30,9	120.475	18.055	15,0	109.523	65.266	59,6	96.558	17.649	18,3
1996 ²⁾	323.759	102.466	31,6	122.579	20.281	16,5	106.979	64.591	60,4	94.201	17.594	18,7
1997	314.940	101.466	32,2	120.874	21.182	17,5	102.479	62.245	60,7	91.587	18.039	19,7
1998	303.752	99.274	32,7	118.631	22.171	18,7	98.548	60.238	61,1	86.573	16.865	19,5
Mittelbarer Bundesdienst												
1995	246.511	150.580	61,1	45.428	15.490	34,1	189.136	126.986	67,1	11.947	8.104	67,8
1996	246.880	151.174	61,2	46.364	16.353	35,3	188.864	126.976	67,2	11.652	7.845	67,3
1997	234.978	142.441	60,6	46.385	17.046	36,7	177.807	118.268	66,5	10.786	7.127	66,1
1998	234.351	142.634	60,9	46.543	17.402	37,4	177.365	118.410	66,8	10.443	6.822	65,3
Bundesdienst insgesamt												
1995	598.491	261.164	43,6	179.554	35.947	20,0	308.217	198.965	64,6	110.720	26.252	23,7
1996	595.624	263.164	44,2	182.458	39.086	21,4	305.224	198.186	64,9	107.942	25.892	24,0
1997	573.807	253.002	44,1	180.333	40.692	22,6	289.192	186.757	64,6	104.282	25.553	24,5
1998	561.365	250.986	44,7	177.878	42.159	23,7	284.658	184.775	64,9	98.829	24.052	24,3

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst, jedoch ohne Beurlaubte

²⁾ Bereinigte Daten

Tabelle 2

Vollzeitbeschäftigte im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Insgesamt		Beamtinnen und Beamte ¹⁾		Angestellte		Arbeiterrinnen und Arbeiter		
	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	
Bundesbehörden und -gerichte									
1995	327.270	26,7	131.217	18.050	101.677	55.365	94.376	13.946	14,8
1996	322.581	27,1	132.564	19.884	98.153	53.870	91.864	13.825	15,0
1997	311.486	27,6	129.047	20.362	93.276	51.347	89.163	14.303	16,0
1998	299.231	27,8	126.228	21.040	88.958	49.123	84.045	13.136	15,6
Oberste Bundesbehörden									
1995	23.275	32,6	13.213	2.049	8.012	5.211	2.050	338	16,5
1996	22.703	32,6	12.994	2.036	7.763	5.052	1.946	313	16,1
1997	21.247	32,4	12.237	1.970	7.232	4.648	1.778	259	14,6
1998	20.611	33,0	11.885	2.063	7.044	4.509	1.682	235	14,0
Nachgeordnete Bundesbehörden									
1995	303.995	26,2	118.004	16.001	93.665	50.154	92.326	13.608	14,7
1996 ²⁾	299.878	26,7	119.570	17.848	90.390	48.818	89.918	13.512	15,0
1997	290.239	27,3	116.810	18.392	86.044	46.699	87.385	14.044	16,1
1998	278.620	27,5	114.343	18.977	81.914	44.614	82.363	12.901	15,7
Mittelbarer Bundesdienst									
1995	215.204	55,9	43.022	13.326	165.720	104.299	6.462	2.693	41,7
1996	212.984	55,7	43.469	13.771	163.273	102.248	6.242	2.512	40,2
1997	200.706	54,7	42.863	14.113	152.022	93.376	5.821	2.234	38,4
1998	197.753	54,6	42.474	14.040	149.690	91.858	5.589	2.069	37,0
Bundesdienst insgesamt									
1995	542.474	38,3	174.239	31.376	267.397	159.664	100.838	16.639	16,5
1996	535.565	38,5	176.033	33.655	261.426	156.118	98.106	16.337	16,7
1997	512.192	38,2	171.910	34.475	245.298	144.723	94.984	16.537	17,4
1998	496.984	38,5	168.702	35.080	238.648	140.981	89.634	15.205	17,0

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst

²⁾ Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 3

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte¹⁾ im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Zusammen		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst	
	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %
Bundesbehörden und -gerichte										
1995	131.217	18.050 13,8	18.675	2.157 11,6	40.203	7.050 17,5	68.767	8.488 12,3	3.572	355 9,9
1996	132.564	19.884 15,0	18.646	2.266 12,2	40.562	7.532 18,6	69.793	9.687 13,9	3.563	399 11,2
1997	129.047	20.362 15,8	17.920	2.249 12,6	39.492	7.644 19,4	68.095	10.021 14,7	3.540	448 12,7
1998	126.228	21.040 16,7	17.494	2.331 13,3	38.566	7.898 20,5	66.785	10.376 15,5	3.383	435 12,9
Oberste Bundesbehörden										
1995	13.213	2.049 15,5	5.695	720 12,6	4.470	840 18,8	2.001	396 19,8	1.047	93 8,9
1996	12.994	2.036 15,7	5.633	731 13,0	4.382	814 18,6	1.941	394 20,3	1.038	97 9,3
1997	12.237	1.970 16,1	5.343	709 13,3	4.079	776 19,0	1.817	384 21,1	998	101 10,1
1998	11.885	2.063 17,4	5.268	765 14,5	3.946	842 21,3	1.730	358 20,7	941	98 10,4
Nachgeordnete Bundesbehörden										
1995	118.004	16.001 13,6	12.980	1.437 11,1	35.733	6.210 17,4	66.766	8.092 12,1	2.525	262 10,4
1996 ¹⁾	119.570	17.848 14,9	13.013	1.535 11,8	36.180	6.718 18,6	67.852	9.293 13,7	2.525	302 12,0
1997	116.810	18.392 15,7	12.577	1.540 12,2	35.413	6.868 19,4	66.278	9.637 14,5	2.542	347 13,7
1998	114.343	18.977 16,6	12.226	1.566 12,8	34.620	7.056 20,4	65.055	10.018 15,4	2.442	337 13,8
Mittelbarer Bundesdienst										
1995	43.022	13.326 31,0	6.103	724 11,9	32.437	11.488 35,4	4.201	1.098 26,1	281	16 5,7
1996	43.469	13.771 31,7	5.449	726 13,3	33.792	12.105 35,8	3.945	921 23,3	283	19 6,7
1997	42.863	14.113 32,9	5.315	712 13,4	33.540	12.480 37,2	3.727	901 24,2	281	20 7,1
1998	42.474	14.040 33,1	5.314	747 14,1	33.232	12.368 37,2	3.657	907 24,8	271	18 6,6
Bundesdienst insgesamt										
1995	174.239	31.376 18,0	24.778	2.881 11,6	72.640	18.538 25,5	72.968	9.586 13,1	3.853	371 9,6
1996	176.033	33.655 19,1	24.095	2.992 12,4	74.354	19.637 26,4	73.738	10.608 14,4	3.846	418 10,9
1997	171.910	34.475 20,1	23.235	2.961 12,7	73.032	20.124 27,6	71.822	10.922 15,2	3.821	468 12,2
1998	168.702	35.080 20,8	22.808	3.078 13,5	71.798	20.266 28,2	70.442	11.283 16,0	3.654	453 12,4

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst

²⁾ Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 4

Vollzeitbeschäftigte Angestellte im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Zusammen		Höherer Dienst		Gebobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst						
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%			
Bundesbehörden und -gerichte															
1995	101.677	55.365	54,5	6.148	1.480	24,1	17.311	5.844	33,8	75.507	46.273	61,3	2.711	1.768	65,2
1996	98.153	53.870	54,9	5.795	1.427	24,6	16.814	5.661	33,7	72.133	44.402	61,6	3.411	2.380	69,8
1997	93.276	51.347	55,0	5.591	1.407	25,2	15.970	5.302	33,2	68.254	42.184	61,8	3.461	2.454	70,9
1998	88.958	49.123	55,2	5.062	1.335	26,4	15.558	4.998	32,1	64.911	40.301	62,1	3.427	2.489	72,6
Oberste Bundesbehörden															
1995	8.012	5.211	65,0	896	309	34,5	1.652	873	52,8	5.242	3.951	75,4	222	78	35,1
1996	7.763	5.052	65,1	860	301	35,0	1.629	860	52,8	5.070	3.814	75,2	204	77	37,7
1997	7.232	4.648	64,3	834	297	35,6	1.468	756	51,5	4.754	3.532	74,3	176	63	35,8
1998	7.044	4.509	64,0	788	283	35,9	1.422	700	49,2	4.655	3.453	74,2	179	73	40,8
Nachgeordnete Bundesbehörden															
1995	93.665	50.154	53,5	5.252	1.171	22,3	15.659	4.971	31,7	70.265	42.322	60,2	2.489	1.690	67,9
1996 ¹⁾	90.390	48.818	54,0	4.935	1.126	22,8	15.185	4.801	31,6	67.063	40.588	60,5	3.207	2.303	71,8
1997	86.044	46.699	54,3	4.757	1.110	23,3	14.502	4.546	31,3	63.500	38.652	60,9	3.285	2.391	72,8
1998	81.914	44.614	54,5	4.274	1.052	24,6	14.136	4.298	30,4	60.256	36.848	61,2	3.248	2.416	74,4
Mittelbarer Bundesdienst															
1995	165.720	104.299	62,9	7.620	1.851	24,3	39.488	17.481	44,3	114.419	83.019	72,6	4.193	1.948	46,5
1996	163.273	102.248	62,6	8.364	2.116	25,3	40.567	18.342	45,2	110.747	80.293	72,5	3.595	1.497	41,6
1997	152.022	93.376	61,4	7.225	1.846	25,6	37.930	16.259	42,9	103.406	73.966	71,5	3.461	1.305	37,7
1998	149.690	91.858	61,4	7.178	1.794	25,0	36.979	15.852	42,9	102.211	72.951	71,4	3.322	1.261	38,0
Bundesdienst insgesamt															
1995	267.397	159.664	59,7	13.768	3.331	24,2	56.799	23.325	41,1	189.926	129.292	68,1	6.904	3.716	53,8
1996	261.426	156.118	59,7	14.159	3.543	25,0	57.381	24.003	41,8	182.880	124.695	68,2	7.006	3.877	55,3
1997	245.298	144.723	59,0	12.816	3.253	25,4	53.900	21.561	40,0	171.660	116.150	67,7	6.922	3.759	54,3
1998	238.648	140.981	59,1	12.240	3.129	25,6	52.537	20.850	39,7	167.122	113.252	67,8	6.749	3.750	55,6

1) Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 5

Teilzeitbeschäftigte im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Insgesamt		Beamtinnen und Beamte ¹⁾		Angestellte		Arbeiterrinnen und Arbeiter					
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%			
Bundesbehörden und -gerichte												
1995	24.710	23.223	94,0	2.909	2.407	82,7	17.404	16.614	95,5	4.397	4.202	95,6
1996	26.163	24.411	93,3	3.530	2.849	80,7	18.207	17.340	95,2	4.426	4.222	95,4
1997	27.343	24.549	89,8	4.901	3.284	67,0	18.109	17.142	94,7	4.333	4.123	95,2
1998	27.783	25.053	90,2	5.107	3.717	72,8	18.335	17.242	94,0	4.341	4.094	94,3
Oberste Bundesbehörden												
1995	2.149	2.016	93,8	438	353	80,6	1.546	1.502	97,2	165	161	97,6
1996	2.282	2.123	93,0	521	416	79,8	1.618	1.567	96,8	143	140	97,9
1997	2.642	2.218	84,0	837	494	59,0	1.674	1.596	95,3	131	128	97,7
1998	2.651	2.271	85,7	819	523	63,9	1.701	1.618	95,1	131	130	99,2
Nachgeordnete Bundesbehörden												
1995	22.561	21.207	94,0	2.471	2.054	83,1	15.858	15.112	95,3	4.232	4.041	95,5
1996 ²⁾	23.881	22.288	93,3	3.009	2.433	80,9	16.589	15.773	95,1	4.283	4.082	95,3
1997	24.701	22.331	90,4	4.064	2.790	68,7	16.435	15.546	94,6	4.202	3.995	95,1
1998	25.132	22.782	90,6	4.288	3.194	74,5	16.634	15.624	93,9	4.210	3.964	94,2
Mittelbarer Bundesdienst												
1995	31.307	30.262	96,7	2.406	2.164	89,9	23.416	22.687	96,9	5.485	5.411	98,7
1996	33.896	32.643	96,3	2.895	2.582	89,2	25.591	24.728	96,6	5.410	5.333	98,6
1997	34.272	32.718	95,5	3.522	2.933	83,3	25.785	24.892	96,5	4.965	4.893	98,5
1998	36.598	34.667	94,7	4.069	3.362	82,6	27.675	26.552	95,9	4.854	4.753	97,9
Bundesdienst insgesamt												
1995	56.017	53.485	95,5	5.315	4.571	86,0	40.820	39.301	96,3	9.882	9.613	97,3
1996	60.059	57.054	95,0	6.425	5.431	84,5	43.798	42.068	96,1	9.836	9.555	97,1
1997	61.615	57.267	92,9	8.423	6.217	73,8	43.894	42.034	95,8	9.298	9.016	97,0
1998	64.381	59.720	92,8	9.176	7.079	77,1	46.010	43.794	95,2	9.195	8.847	96,2

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst

2) Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 6

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte¹⁾ im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Zusammen		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		
	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	Frauen und Männer	dar. Frauen %	
Bundesbehörden und -gerichte											
1995	2.909	82,7	435	313	1.410	1.207	1.030	868	34	19	55,9
1996	3.530	80,7	504	347	1.720	1.437	1.262	1.042	44	23	52,3
1997	4.901	67,0	866	451	2.372	1.641	1.591	1.169	72	23	31,9
1998	5.107	72,8	881	522	2.458	1.836	1.692	1.329	76	30	39,5
Oberste Bundesbehörden											
1995	438	80,6	171	138	192	148	68	61	7	6	85,7
1996	521	79,8	193	146	238	188	80	73	10	9	90,0
1997	837	59,0	317	190	386	210	110	85	24	9	37,5
1998	819	63,9	322	213	374	222	100	79	23	9	39,1
Nachgeordnete Bundesbehörden											
1995	2.471	83,1	264	175	1.218	1.059	962	807	27	13	48,1
1996 ¹⁾	3.009	80,9	311	201	1.482	1.249	1.182	969	34	14	41,2
1997	4.064	68,7	549	261	1.986	1.431	1.481	1.084	48	14	29,2
1998	4.288	74,5	559	309	2.084	1.614	1.592	1.250	53	21	39,6
Mittelbarer Bundesdienst											
1995	2.406	89,9	150	114	2.168	1.978	88	72	0	0	
1996	2.895	89,2	173	134	2.465	2.212	257	236	0	0	
1997	3.522	83,3	270	170	2.972	2.515	280	248	0	0	
1998	4.069	82,6	323	198	3.440	2.897	306	267	0	0	
Bundesdienst insgesamt											
1995	5.315	86,0	585	427	3.578	3.185	1.118	940	34	19	55,9
1996	6.425	84,5	677	481	4.185	3.649	1.519	1.278	44	23	52,3
1997	8.423	73,8	1.136	621	5.344	4.156	1.871	1.417	72	23	31,9
1998	9.176	77,1	1.204	720	5.898	4.733	1.998	1.596	76	30	39,5

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst

²⁾ Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 7

Teilzeitbeschäftigte Angestellte im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Zusammen		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst						
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%			
Bundesbehörden und -gerichte															
1995	17.404	16.614	95,5	974	571	58,6	1.058	911	86,1	14.749	14.536	98,6	623	596	95,7
1996	18.207	17.340	95,2	1.003	584	58,2	1.185	991	83,6	15.387	15.157	98,5	632	608	96,2
1997	18.109	17.142	94,7	1.078	621	57,6	1.254	1.036	82,6	15.175	14.916	98,3	602	569	94,5
1998	18.335	17.242	94,0	1.126	640	56,8	1.345	1.078	80,1	15.255	14.950	98,0	609	574	94,3
Oberste Bundesbehörden															
1995	1.546	1.502	97,2	87	68	78,2	124	114	91,9	1.298	1.290	99,4	37	30	81,1
1996	1.618	1.567	96,8	93	75	80,6	143	127	88,8	1.354	1.339	98,9	28	26	92,9
1997	1.674	1.596	95,3	91	70	76,9	160	145	90,6	1.389	1.357	97,7	34	24	70,6
1998	1.701	1.618	95,1	102	82	80,4	157	136	86,6	1.406	1.372	97,6	36	28	77,8
Nachgeordnete Bundesbehörden															
1995	15.858	15.112	95,3	887	503	56,7	934	797	85,3	13.451	13.246	98,5	586	566	96,6
1996 ¹⁾	16.589	15.773	95,1	910	509	55,9	1.042	864	82,9	14.033	13.818	98,5	604	582	96,4
1997	16.435	15.546	94,6	987	551	55,8	1.094	891	81,4	13.786	13.559	98,4	568	545	96,0
1998	16.634	15.624	93,9	1.024	558	54,5	1.188	942	79,3	13.849	13.578	98,0	573	546	95,3
Mittelbarer Bundesdienst															
1995	23.416	22.687	96,9	489	390	79,8	2.603	2.418	92,9	19.655	19.282	98,1	669	597	89,2
1996	25.591	24.728	96,6	586	461	78,7	2.767	2.563	92,6	21.439	21.018	98,0	799	686	85,9
1997	25.785	24.892	96,5	589	466	79,1	2.647	2.402	90,7	21.845	21.423	98,1	704	601	85,4
1998	27.675	26.552	95,9	650	510	78,5	2.984	2.647	88,7	23.267	22.718	97,6	774	677	87,5
Bundesdienst insgesamt															
1995	40.820	39.301	96,3	1.463	961	65,7	3.661	3.329	90,9	34.404	33.818	98,3	1.292	1.193	92,3
1996	43.798	42.068	96,1	1.589	1.045	65,8	3.952	3.554	89,9	36.826	36.175	98,2	1.431	1.294	90,4
1997	43.894	42.034	95,8	1.667	1.087	65,2	3.901	3.438	88,1	37.020	36.339	98,2	1.306	1.170	89,6
1998	46.010	43.794	95,2	1.776	1.150	64,8	4.329	3.725	86,0	38.522	37.668	97,8	1.383	1.251	90,5

¹⁾ Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 8

Beamtinnen und Beamte¹⁾ im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Zusammen		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst						
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%			
Bundesbehörden und -gerichte															
1995	134.126	20.457	15,3	19.110	2.470	12,9	41.613	8.257	19,8	69.797	9.356	13,4	3.606	374	10,4
1996	136.094	22.733	16,7	19.150	2.613	13,6	42.282	8.969	21,2	71.055	10.729	15,1	3.607	422	11,7
1997	133.948	23.646	17,7	18.786	2.700	14,4	41.864	9.285	22,2	69.686	11.190	16,1	3.612	471	13,0
1998	131.335	24.757	18,9	18.375	2.853	15,5	41.024	9.734	23,7	68.477	11.705	17,1	3.459	465	13,4
Oberste Bundesbehörden															
1995	13.651	2.402	17,6	5.866	858	14,6	4.662	988	21,2	2.069	457	22,1	1.054	99	9,4
1996	13.515	2.452	18,1	5.826	877	15,1	4.620	1.002	21,7	2.021	467	23,1	1.048	106	10,1
1997	13.074	2.464	18,8	5.660	899	15,9	4.465	986	22,1	1.927	469	24,3	1.022	110	10,8
1998	12.704	2.586	20,4	5.590	978	17,5	4.320	1.064	24,6	1.830	437	23,9	964	107	11,1
Nachgeordnete Bundesbehörden															
1995	120.475	18.055	15,0	13.244	1.612	12,2	36.951	7.269	19,7	67.728	8.899	13,1	2.552	275	10,8
1996 ¹⁾	122.579	20.281	16,5	13.324	1.736	13,0	37.662	7.967	21,2	69.034	10.262	14,9	2.559	316	12,3
1997	120.874	21.182	17,5	13.126	1.801	13,7	37.399	8.299	22,2	67.759	10.721	15,8	2.590	361	13,9
1998	118.631	22.171	18,7	12.785	1.875	14,7	36.704	8.670	23,6	66.647	11.268	16,9	2.495	358	14,3
Mittelbarer Bundesdienst															
1995	45.428	15.490	34,1	6.253	838	13,4	34.605	13.466	38,9	4.289	1.170	27,3	281	16	5,7
1996	46.364	16.353	35,3	5.622	860	15,3	36.257	14.317	39,5	4.202	1.157	27,5	283	19	6,7
1997	46.385	17.046	36,7	5.585	882	15,8	36.512	14.995	41,1	4.007	1.149	28,7	281	20	7,1
1998	46.543	17.402	37,4	5.637	945	16,8	36.672	15.265	41,6	3.963	1.174	29,6	271	18	6,6
Bundesdienst insgesamt															
1995	179.554	35.947	20,0	25.363	3.308	13,0	76.218	21.723	28,5	74.086	10.526	14,2	3.887	390	10,0
1996	182.458	39.086	21,4	24.772	3.473	14,0	78.539	23.286	29,6	75.257	11.886	15,8	3.890	441	11,3
1997	180.333	40.692	22,6	24.371	3.582	14,7	78.376	24.280	31,0	73.693	12.339	16,7	3.893	491	12,6
1998	177.878	42.159	23,7	24.012	3.798	15,8	77.696	24.999	32,2	72.440	12.879	17,8	3.730	483	12,9

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstleistungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst

²⁾ Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 9

Angestellte im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich Jahr – Stichtag 30.6.	Zusammen		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst						
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%			
Bundesbehörden und -gerichte															
1995	119.081	71.979	60,4	7.122	2.051	28,8	18.369	6.755	36,8	90.256	60.809	67,4	3.334	2.364	70,9
1996	116.360	71.210	61,2	6.798	2.011	29,6	17.999	6.652	37,0	87.520	59.559	68,1	4.043	2.988	73,9
1997	111.385	68.489	61,5	6.669	2.028	30,4	17.224	6.338	36,8	83.429	57.100	68,4	4.063	3.023	74,4
1998	107.293	66.365	61,9	6.188	1.975	31,9	16.903	6.076	35,9	80.166	55.251	68,9	4.036	3.063	75,9
Oberste Bundesbehörden															
1995	9.558	6.713	70,2	983	377	38,4	1.776	987	55,6	6.540	5.241	80,1	259	108	41,7
1996	9.381	6.619	70,6	953	376	39,5	1.772	987	55,7	6.424	5.153	80,2	232	103	44,4
1997	8.906	6.244	70,1	925	367	39,7	1.628	901	55,3	6.143	4.889	79,6	210	87	41,4
1998	8.745	6.127	70,1	890	365	41,0	1.579	836	52,9	6.061	4.825	79,6	215	101	47,0
Nachgeordnete Bundesbehörden															
1995	109.523	65.266	59,6	6.139	1.674	27,3	16.593	5.768	34,8	83.716	55.568	66,4	3.075	2.256	73,4
1996 ¹⁾	106.979	64.591	60,4	5.845	1.635	28,0	16.227	5.665	34,9	81.096	54.406	67,1	3.811	2.885	75,7
1997	102.479	62.245	60,7	5.744	1.661	28,9	15.596	5.437	34,9	77.286	52.211	67,6	3.853	2.936	76,2
1998	98.548	60.238	61,1	5.298	1.610	30,4	15.324	5.240	34,2	74.105	50.426	68,0	3.821	2.962	77,5
Mittelbarer Bundesdienst															
1995	189.136	126.986	67,1	8.109	2.241	27,6	42.091	19.899	47,3	134.074	102.301	76,3	4.862	2.545	52,3
1996	188.864	126.976	67,2	8.950	2.577	28,8	43.334	20.905	48,2	132.186	101.311	76,6	4.394	2.183	49,7
1997	177.807	118.268	66,5	7.814	2.312	29,6	40.577	18.661	46,0	125.251	95.389	76,2	4.165	1.906	45,8
1998	177.365	118.410	66,8	7.828	2.304	29,4	39.963	18.499	46,3	125.478	95.669	76,2	4.096	1.938	47,3
Bundesdienst insgesamt															
1995	308.217	198.965	64,6	15.231	4.292	28,2	60.460	26.654	44,1	224.330	163.110	72,7	8.196	4.909	59,9
1996	305.224	198.186	64,9	15.748	4.588	29,1	61.333	27.557	44,9	219.706	160.870	73,2	8.437	5.171	61,3
1997	289.192	186.757	64,6	14.483	4.340	30,0	57.801	24.999	43,3	208.680	152.489	73,1	8.228	4.929	59,9
1998	284.658	184.775	64,9	14.016	4.279	30,5	56.866	24.575	43,2	205.644	150.920	73,4	8.132	5.001	61,5

¹⁾ Bereinigte Daten

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 10

Vollzeitbeschäftigte Angestellte/Beamtinnen und Beamte des mittelbaren Bundesdienstes

Jahr	höherer Dienst			gehobener Dienst		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
1996						
Beamtinnen und Beamte	5.449	726	13,3	33.792	12.105	35,8
Angestellte	8.364	2.116	25,3	40.567	18.342	45,2
insgesamt	13.813	2.842	20,1	74.359	30.447	40,9
1997						
Beamtinnen und Beamte	5.315	712	13,4	33.540	12.480	37,2
Angestellte	7.225	1.846	25,6	37.930	16.259	42,9
insgesamt	12.540	2.558	20,4	71.470	28.739	40,2
1998						
Beamtinnen und Beamte	5.314	747	14,1	33.232	12.368	37,2
Angestellte	7.178	1.794	25,0	36.979	15.852	42,9
insgesamt	12.492	2.541	20,3	70.211	28.220	40,2

Quelle: BMFSFJ

Tabelle 11

Teilzeitbeschäftigte Angestellte/Beamtinnen und Beamte des mittelbaren Bundesdienstes

	höherer Dienst			gehobener Dienst		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
1996						
Beamtinnen und Beamte	173	134	77,5	2.465	2.212	89,7
Angestellte	586	461	78,7	2.767	2.563	92,6
insgesamt	759	595	78,4	5.232	4.775	91,3
1997						
Beamtinnen und Beamte	270	170	63,0	2.972	2.515	84,6
Angestellte	589	466	79,1	2.647	2.402	90,7
insgesamt	859	636	74,0	5.619	4.917	87,5
1998						
Beamtinnen und Beamte	323	198	61,3	3.440	2.897	84,2
Angestellte	650	510	78,5	2.984	2.647	88,7
insgesamt	973	708	72,8	6.424	5.544	86,3

Quelle: BMFSFJ

Tabelle 12

Angestellte/Beamtinnen und Beamte insgesamt im mittelbaren Bundesdienst

	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
1996			
Beamtinnen und Beamte	46.364	16.353	35,3
Angestellte	188.864	126.976	67,2
insgesamt	235.228	143.329	60,9
1997			
Beamtinnen und Beamte	46.385	17.046	36,7
Angestellte	177.807	118.268	66,5
insgesamt	224.192	135.314	60,4
1998			
Beamtinnen und Beamte	46.543	17.402	37,4
Angestellte	177.365	118.410	66,8
insgesamt	223.908	135.812	60,6

Quelle: BMFSFJ

Tabelle 13

Beurlaubungen im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt		Beamtinnen und Beamte ¹⁾		Angestellte		Arbeiterinnen und Arbeiter		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	
Bundesbehörden und -gerichte									
1995	5.387	4.493	2.315	1.736	2.706	2.556	366	201	54,9
1996	5.334	4.331	2.669	1.902	2.352	2.236	313	193	61,7
1997	6.974	5.812	2.937	2.112	3.559	3.404	478	296	61,9
1998	7.098	5.835	3.218	2.217	3.475	3.328	405	290	71,6
Oberste Bundesbehörden									
1995	1.015	768	482	283	499	467	34	18	52,9
1996	1.067	734	539	250	497	467	31	17	54,8
1997	1.485	1.073	757	395	693	655	35	23	65,7
1998	1.644	1.137	882	423	736	701	26	13	50,0
Nachgeordnete Bundesbehörden									
1995	4.372	3.725	1.833	1.453	2.207	2.089	332	183	55,1
1996	4.267	3.597	2.130	1.652	1.855	1.769	282	176	62,4
1997	5.489	4.739	2.180	1.717	2.866	2.749	443	273	61,6
1998	5.454	4.698	2.336	1.794	2.739	2.627	379	277	73,1
Mittelbarer Bundesdienst									
1995	11.512	10.713	1.511	1.361	9.576	8.986	425	366	86,1
1996	12.907	12.210	2.084	1.902	10.571	10.073	252	235	93,3
1997	13.542	13.041	2.328	2.129	10.959	10.667	255	245	96,1
1998	13.880	13.337	2.232	2.052	11.396	11.046	252	239	94,8
Bundesdienst insgesamt									
1995	16.899	15.206	3.826	3.097	12.282	11.542	791	567	71,7
1996	18.241	16.541	4.753	3.804	12.923	12.309	565	428	75,8
1997	20.516	18.853	5.265	4.241	14.518	14.071	733	541	73,8
1998	20.978	19.172	5.450	4.269	14.871	14.374	657	529	80,5

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst

Quelle: Frauenförderstatistik/Personalstandstatistik

Tabelle 14

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen bei obersten Bundesbehörden^{*)}

Dienstverhältnis Laufbahngruppen	Bewerbungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst	7.877	3.005	38,1	6.385	2.466	38,6	6.936	2.748	39,6
Gehobener Dienst	3.033	1.149	37,9	2.962	1.176	39,7	4.044	1.760	43,5
Mittlerer Dienst	3.177	1.988	62,6	3.076	2.086	67,8	3.783	2.409	63,7
Einfacher Dienst	589	272	46,2	386	133	34,5	394	130	33,0
Zusammen	14.676	6.414	43,7	12.809	5.861	45,8	15.157	7.047	46,5
Arbeiterinnen und Arbeiter	1.274	372	29,2	1.020	243	23,8	1.612	280	17,4
Insgesamt	15.950	6.786	42,5	13.829	6.104	44,1	16.769	7.327	43,7
Dienstverhältnis Laufbahngruppen	Einstellungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst	171	56	32,7	169	73	43,2	177	72	40,7
Gehobener Dienst	89	34	38,2	102	51	50,0	83	32	38,6
Mittlerer Dienst	214	162	75,7	179	152	84,9	156	100	64,1
Einfacher Dienst	43	27	62,8	32	11	34,4	38	14	36,8
Zusammen	517	279	54,0	482	287	59,5	454	218	48,0
Arbeiterinnen und Arbeiter	45	10	22,2	57	27	47,4	38	8	21,1
Insgesamt	562	289	51,4	539	314	58,3	492	226	45,9

*) Ohne Personal in Ausbildung

1) Einschl. Richterinnen und Richter

Quelle Frauenförderstatistik

Tabelle 15

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten^{*)}

Dienstverhältnis Laufbahngruppen	Bewerbungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst	16.256	5.032	31,0	13.289	4.277	32,2	14.526	4.748	32,7
Gehobener Dienst	16.194	6.039	37,3	16.153	5.864	36,3	11.753	4.464	38,0
Mittlerer Dienst	22.024	12.848	58,3	22.661	13.461	59,4	23.003	13.465	58,5
Einfacher Dienst	1.854	1.056	57,0	1.130	557	49,3	1.115	689	61,8
Zusammen	56.328	24.975	44,3	53.233	24.159	45,4	50.397	23.366	46,4
Arbeiterinnen und Arbeiter	14.399	4.101	28,5	18.799	4.606	24,5	24.029	6.068	25,3
Insgesamt	70.727	29.076	41,1	72.032	28.765	39,9	74.426	29.434	39,5
	Einstellungen								
Dienstverhältnis Laufbahngruppen	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst	642	245	38,2	684	240	35,1	606	226	37,3
Gehobener Dienst	1.127	451	40,0	842	288	34,2	732	268	36,6
Mittlerer Dienst	3.285	1.755	53,4	2.180	1.394	63,9	1.678	1.097	65,4
Einfacher Dienst	212	134	63,2	105	61	58,1	97	66	68,0
Zusammen	5.266	2.585	49,1	3.811	1.983	52,0	3.113	1.657	53,2
Arbeiterinnen und Arbeiter	1.925	618	32,1	2.161	672	31,1	2.800	917	32,8
Insgesamt	7.191	3.203	44,5	5.972	2.655	44,5	5.913	2.574	43,5

*) Ohne Personal in Ausbildung

1) Einschl. Richterinnen und Richter

Tabelle 16

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen im mittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis	Bewerbungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
Laufbahngruppen	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamten und Beamtinnen ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst	15.868	6.114	38,5	13.262	4.381	33,0	20.381	8.559	42,0
Gehobener Dienst	19.583	7.905	40,4	25.159	10.741	42,7	36.881	19.052	51,7
Mittlerer Dienst	24.270	17.883	73,7	11.345	8.372	73,8	70.226	48.272	68,7
Einfacher Dienst	5.804	2.735	47,1	5.251	2.757	52,5	7.337	3.181	43,4
Zusammen	65.525	34.637	52,9	55.017	26.251	47,7	134.825	79.064	58,6
Arbeiterinnen und Arbeiter	2.640	1.231	46,6	2.963	1.342	45,3	4.081	1.299	31,8
Insgesamt	68.165	35.868	52,6	57.980	27.593	47,6	138.906	80.363	57,9
	Einstellungen								
Dienstverhältnis	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
Laufbahngruppen	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamten und Beamtinnen ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst	503	187	37,2	459	137	29,8	539	177	32,8
Gehobener Dienst	1.401	552	39,4	1.243	504	40,5	1.604	740	46,1
Mittlerer Dienst	2.867	2.362	82,4	1.204	912	75,7	3.642	2.517	69,1
Einfacher Dienst	445	320	71,9	300	186	62,0	422	255	60,4
Zusammen	5.216	3.421	65,6	3.206	1.739	54,2	6.207	3.689	59,4
Arbeiterinnen und Arbeiter	503	329	65,4	275	173	62,9	430	272	63,3
Insgesamt	5.719	3.750	65,6	3.481	1.912	54,9	6.637	3.961	59,7

¹⁾ Ohne Personal in Ausbildung, 1. Juli 1996 – 30. Juni 1997 ohne Bundesanstalt für Arbeit.²⁾ Einschl. Dienstordnungsangestellte

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 17

Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen bei obersten Bundesbehörden

Funktion	Bewerbungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ , Angestellte									
Abteilungsleitung	0	0	0,0	4	0	0,0	33	12	36,4
Unterabteilungsleitung	0	0	0,0	0	0	0,0	2	0	0,0
Referatsleitung	585	67	11,5	642	94	14,6	614	96	15,6
Zusammen	585	67	11,5	646	94	14,6	649	108	16,6
Funktion	Übertragungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ , Angestellte									
Abteilungsleitung	2	0	0,0	6	0	0,0	9	1	11,1
Unterabteilungsleitung	6	1	16,7	10	0	0,0	17	0	0,0
Referatsleitung	77	14	18,2	82	14	17,1	126	19	15,1
Zusammen	85	15	17,6	98	14	14,3	152	20	13,2

¹⁾ Einschl. Richterinnen u. Richter

Tabelle 18

Bewerbungen und Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Funktion	Bewerbungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	145	10	6,9	71	11	15,5	70	8	11,4
Stellvertretung	16	3	18,8	36	0	0,0	17	2	11,8
Abteilungsleitung	39	6	15,4	405	47	11,6	164	11	6,7
Unterabteilung –									
Gruppenleitung	287	23	8,0	212	14	6,6	296	59	19,9
Referatsleitung	1.582	256	16,2	1.758	301	17,1	915	180	19,7
Zusammen	2.069	298	14,4	2.482	373	15,0	1.462	260	17,8
Gehobener Dienst:									
Dienststellenleitung	188	12	6,4	275	22	8,0	503	47	9,3
Stellvertretung	48	4	8,3	180	15	8,3	111	8	7,2
Sachgebietsleitung	3.320	381	11,5	1.943	303	15,6	1.958	259	13,2
Zusammen	3.556	397	11,2	2.398	340	14,2	2.572	314	12,2
Insgesamt	5.625	695	12,4	4.880	713	14,6	4.034	574	14,2
Funktion	Übertragungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Beamtinnen und Beamte ¹⁾ ,									
Angestellte									
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	38	3	7,9	18	2	11,1	30	4	13,3
Stellvertretung	7	2	28,6	5	0	0,0	4	0	0,0
Abteilungsleitung	6	0	0,0	30	6	20,0	24	1	4,2
Unterabteilung –									
Gruppenleitung	50	2	4,0	48	7	14,6	59	9	15,3
Referatsleitung	150	24	16,0	165	31	18,8	104	36	34,6
Zusammen	251	31	12,4	266	46	17,3	221	50	22,6
Gehobener Dienst:									
Dienststellenleitung	27	4	14,8	40	5	12,5	64	6	9,4
Stellvertretung	13	1	7,7	29	5	17,2	20	2	10,0
Sachgebietsleitung	416	62	14,9	295	39	13,2	231	47	20,3
Zusammen	456	67	14,7	364	49	13,5	315	55	17,5
Insgesamt	707	98	13,9	630	95	15,1	536	105	19,6

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter

Tabelle 19

Bewerbungen und Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen im mittelbaren Bundesdienst

Funktion	Bewerbungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	215	30	14,0	49	12	24,5	121	14	11,6
Stellvertretung	64	12	18,8	69	17	24,6	23	4	17,4
Abteilungsleitung	314	75	23,9	53	7	13,2	256	53	20,7
Sachgebietsleitung	305	109	35,7	109	21	19,3	200	61	30,5
Gruppenleitung	632	43	6,8	528	38	7,2	516	63	12,2
Zusammen	1.530	269	17,6	808	95	11,8	1.116	195	17,5
Gehobener Dienst:									
Sachgebietsleitung	1.184	351	29,6	228	69	30,3	992	305	30,7
Gruppenleitung	4.524	1.482	32,8	3.835	1.335	34,8	4.929	1.837	37,3
Zusammen	5.708	1.833	32,1	4.063	1.404	34,6	5.921	2.142	36,2
Insgesamt	7.238	2.102	29,0	4.871	1.499	30,8	7.037	2.337	33,2
Funktion	Übertragungen								
	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	82	13	15,9	11	3	27,3	28	3	10,7
Stellvertretung	24	6	25,0	8	4	50,0	8	5	62,5
Abteilungsleitung	95	31	32,6	15	0	0,0	86	24	27,9
Sachgebietsleitung	41	8	19,5	23	1	4,3	71	20	28,2
Gruppenleitung	57	11	19,3	78	4	5,1	121	8	6,6
Zusammen	299	69	23,1	135	12	8,9	314	60	19,1
Gehobener Dienst:									
Sachgebietsleitung	332	109	32,8	54	17	31,5	266	67	25,2
Gruppenleitung	787	272	34,6	589	232	39,4	891	338	37,9
Zusammen	1.119	381	34,0	643	249	38,7	1.157	405	35,0
Insgesamt	1.418	450	31,7	778	261	33,5	1.471	465	31,6

*) 1. Juli 1996 – 30. Juni 1997 ohne Bundesanstalt für Arbeit.

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 20

Vollzeitbeschäftigte der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst nach leitenden Funktionen

Dienstverhältnis Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamten, Beamte,									
Richterinnen, Richter									
Höherer Dienst:									
Staatssekretär/in	34	3	8,8	33	5	15,2	31	3	9,7
Direktor/in	18	4	22,2	18	4	22,2	18	4	22,2
Abteilungsleitung	113	2	1,8	117	2	1,7	112	1	0,9
"	23	0	0,0	26	0	0,0	28	1	3,6
Unterabteilungsleitung	241	13	5,4	207	14	6,8	223	14	6,3
"	51	6	11,8	74	5	6,8	35	6	17,1
Referatsleitung	1.024	44	4,3	983	48	4,9	934	44	4,7
"	547	54	9,9	477	47	9,9	497	60	12,1
"	345	51	14,8	342	53	15,5	334	48	14,4
Zusammen	2.396	177	7,4	2.277	178	7,8	2.212	181	8,2
Angestellte									
Höherer Dienst:									
Staatssekretär/in	2	0	0,0	3	0	0,0	2	0	0,0
Abteilungsleitung	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
"	0	0	0,0	2	0	0,0	3	1	33,3
Unterabteilungsleitung	15	1	6,7	13	2	15,4	13	1	7,7
"	5	2	40,0	6	2	33,3	5	1	20,0
Referatsleitung	34	5	14,7	44	11	25,0	44	11	25,0
"	30	6	20,0	36	8	22,2	29	6	20,7
"	46	15	32,6	35	8	22,9	39	9	23,1
Zusammen	135	29	21,5	140	31	22,1	136	29	21,3
Insgesamt	2.531	206	8,1	2.417	209	8,6	2.348	210	8,9

Quelle : Frauenförderstatistik

Tabelle 21

Teilzeitbeschäftigte der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst nach leitenden Funktionen

Dienstverhältnis Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamten, Beamte, Richterinnen, Richter									
Höherer Dienst:									
Staatssekretär/in	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Direktor/in	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Abteilungsleitung	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
"	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Unterabteilungsleitung	0	0	0,0	4	1	25,0	2	0	0,0
"	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Referatsleitung	7	4	57,1	39	8	20,5	31	6	19,4
"	2	2	100,0	7	2	28,6	18	10	55,6
"	10	8	80,0	13	10	76,9	11	10	90,9
Zusammen	19	14	73,7	64	21	32,8	62	26	41,9
Angestellte									
Höherer Dienst:									
Staatssekretär/in	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Abteilungsleitung	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
"	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Unterabteilungsleitung	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
"	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
Referatsleitung	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
"	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
"	0	0	0,0	2	2	100,0	1	1	100,0
Zusammen	1	1	100,0	4	4	100,0	2	2	100,0
Insgesamt	20	15	75,0	68	25	36,8	64	28	43,8

Quelle : Frauenförderstatistik

Tabelle 22

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte^{*)} der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	774	20	2,6	728	20	2,7	717	31	4,3
Stellvertretung	183	18	9,8	186	14	7,5	174	15	8,6
Abteilungsleitung									
"	49	1	2,0	47	1	2,1	54	1	1,9
"	94	6	6,4	94	6	6,4	79	6	7,6
"	223	6	2,7	217	7	3,2	202	9	4,5
"	81	5	6,2	74	7	9,5	68	6	8,8
"	205	9	4,4	185	9	4,9	193	13	6,7
"	70	3	4,3	83	4	4,8	114	10	8,8
"	29	3	10,3	30	4	13,3	49	6	12,2
"	19	2	10,5	20	5	25,0	27	8	29,6
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung									
"	402	17	4,2	394	23	5,8	395	21	5,3
"	398	14	3,5	393	19	4,8	399	19	4,8
"	84	17	20,2	83	22	26,5	78	20	25,6
"	36	13	36,1	31	9	29,0	31	5	16,1
Referats-/Dezernatsleitung									
"	1.862	100	5,4	1.804	98	5,4	1.732	117	6,8
"	1.129	141	12,5	1.107	179	16,2	992	175	17,6
"	499	161	32,3	402	134	33,3	310	102	32,9
Zusammen	6.137	536	8,7	5.878	561	9,5	5.614	564	10,0
Gehobener Dienst:									
Dienststellenleitung	500	9	1,8	458	5	1,1	319	5	1,6
Stellvertretung	440	8	1,8	467	6	1,3	358	11	3,1
Sachgebietsleitung									
"	56	3	5,4	61	1	1,6	59	5	8,5
"	1.029	39	3,8	958	39	4,1	845	36	4,3
"	1.622	109	6,7	1.363	99	7,3	1.155	101	8,7
"	2.036	226	11,1	1.638	193	11,8	1.627	203	12,5
Zusammen	5.683	394	6,9	4.945	343	6,9	4.363	361	8,3
Insgesamt	11.820	930	7,9	10.823	904	8,4	9.977	925	9,3

*) Einschl. Richterinnen und Richter

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 23

Vollzeitbeschäftigte Angestellte der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	34	1	2,9	29	1	3,4	26	1	3,8
Stellvertretung	15	0	0,0	14	1	7,1	13	0	0,0
Abteilungsleitung									
"	3	0	0,0	3	0	0,0	7	1	14,3
"	8	0	0,0	5	0	0,0	7	0	0,0
"	18	0	0,0	8	0	0,0	5	0	0,0
"	9	1	11,1	5	1	20,0	5	0	0,0
"	5	1	20,0	5	0	0,0	3	0	0,0
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung									
"	4	0	0,0	5	0	0,0	3	0	0,0
"	36	1	2,8	40	2	5,0	29	2	6,9
"	43	6	14,0	72	11	15,3	47	6	12,8
"	14	5	35,7	23	4	17,4	23	1	4,3
Referats-/Dezernatsleitung									
"	259	37	14,3	238	38	16,0	244	42	17,2
"	339	69	20,4	303	75	24,8	353	107	30,3
"	235	93	39,6	183	65	35,5	203	84	41,4
Zusammen	1.022	214	20,9	933	198	21,2	968	244	25,2
Gehobener Dienst:									
Dienststellenleitung	33	8	24,2	27	8	29,6	9	0	0,0
Stellvertretung	12	3	25,0	8	3	37,5	9	2	22,2
Sachgebietsleitung									
"	167	16	9,6	168	17	10,1	165	19	11,5
"	306	64	20,9	318	82	25,8	355	101	28,5
"	497	184	37,0	425	165	38,8	290	88	30,3
Zusammen	1.015	275	27,1	946	275	29,1	828	210	25,4
Insgesamt	2.037	489	24,0	1.879	473	25,2	1.796	454	25,3

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 24

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte^{*)} der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	0	0	0,0	5	0	0,0	3	0	0,0
Stellvertretung	3	3	100,0	6	2	33,3	6	2	33,3
Abteilungsleitung									
"	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
B 7 – B 4									
B 3, C 4	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
B 2	1	0	0,0	2	0	0,0	5	0	0,0
B 1	0	0	0,0	0	0	0,0	3	0	0,0
A 16	0	0	0,0	1	0	0,0	5	0	0,0
A 15	1	0	0,0	9	4	44,4	7	3	42,9
A 14	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 13	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung									
"									
A 16, C 3	2	0	0,0	14	0	0,0	10	0	0,0
A 15, C 2	6	1	16,7	22	1	4,5	17	1	5,9
A 14, C 1	1	1	100,0	2	1	50,0	3	3	100,0
A 13	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Referats-/Dezernatsleitung									
"	35	20	57,1	62	25	40,3	56	33	58,9
"	41	30	73,2	61	43	70,5	73	46	63,0
"	11	11	100,0	16	15	93,8	19	19	100,0
Zusammen	102	67	65,7	200	91	45,5	207	107	51,7
Gehobener Dienst:									
Dienststellenleitung	2	2	100,0	3	3	100,0	7	3	42,9
Stellvertretung	4	4	100,0	12	4	33,3	7	2	28,6
Sachgebietsleitung									
"	1	0	0,0	1	0	0,0	3	0	0,0
A 13 S mit Zulage									
A 13 S	14	7	50,0	57	9	15,8	46	6	13,0
A 12	43	37	86,0	58	33	56,9	44	32	72,7
A 11	59	51	86,4	61	43	70,5	65	50	76,9
Zusammen	123	101	82,1	192	92	47,9	172	93	54,1
Insgesamt	225	168	74,7	392	183	46,7	379	200	52,8

^{*)} Einschl. Richterinnen und Richter

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 25

Teilzeitbeschäftigte Angestellte der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion	1996		1997		1998		%
	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	
Höherer Dienst:							
Dienststellenleitung	0	0	0	0	0	0	0,0
Stellvertretung	0	0	0	0	0	0	0,0
Abteilungsleitung							
"	0	0	0	0	0	0	0,0
"	0	0	0	0	0	0	0,0
"	0	0	0	0	0	1	100,0
"	1	1	1	0	0	0	0,0
"	0	0	1	1	0	0	0,0
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung							
"	0	0	0	0	0	0	0,0
"	0	0	0	0	0	1	100,0
"	0	0	1	1	0	0	0,0
"	2	1	1	1	2	0	0,0
Referats-/Dezernatsleitung							
"	2	1	3	1	4	2	50,0
"	17	11	17	11	30	18	60,0
"	39	31	42	31	63	39	61,9
Zusammen	61	45	66	46	101	61	60,4
Gehobener Dienst:							
Dienststellenleitung	0	0	0	0	0	0	0,0
Stellvertretung	0	0	0	0	0	0	0,0
Sachgebietsleitung							
"	2	0	4	2	3	1	33,3
"	10	9	13	12	17	15	88,2
"	23	20	26	23	17	16	94,1
Zusammen	35	29	43	37	37	32	86,5
Insgesamt	96	74	109	83	138	93	67,4

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 26

Vollzeitbeschäftigte*) des mittelbaren Bundesdienstes im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	836	71	8,5	446	40	9,0	448	40	8,9
Stellvertretung	170	21	12,4	179	27	15,1	185	28	15,1
Abteilungsleitung	1.082	167	15,4	1.300	194	14,9	1.308	207	15,8
Sachgebietsleitung	721	141	19,6	957	164	17,1	994	190	19,1
Gruppenleitung	3.420	388	11,3	2.204	213	9,7	2.216	227	10,2
Zusammen	6.229	788	12,7	5.086	638	12,5	5.151	692	13,4
Gehobener Dienst:									
Sachgebietsleitung	4.660	1.327	28,5	3.973	869	21,9	4.045	899	22,2
Gruppenleitung	10.936	2.729	25,0	10.589	2.687	25,4	10.715	2.777	25,9
Zusammen	15.596	4.056	26,0	14.562	3.556	24,4	14.760	3.676	24,9
Insgesamt	21.825	4.844	22,2	19.648	4.194	21,3	19.911	4.368	21,9

*) Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte und Angestellte

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 27

Teilzeitbeschäftigte^{*)} des mittelbaren Bundesdienstes im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	1996			1997			1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:									
Dienststellenleitung	0	0	0,0	11	3	27,3	10	2	20,0
Stellvertretung	0	0	0,0	3	1	33,3	2	2	100,0
Abteilungsleitung	5	3	60,0	17	8	47,1	19	11	57,9
Sachgebietsleitung	27	20	74,1	60	27	45,0	64	33	51,6
Gruppenleitung	32	20	62,5	31	16	51,6	29	16	55,2
Zusammen	64	43	67,2	122	55	45,1	124	64	51,6
Gehobener Dienst:									
Sachgebietsleitung	183	150	82,0	154	100	64,9	191	123	64,4
Gruppenleitung	238	206	86,6	303	234	77,2	355	275	77,5
Zusammen	421	356	84,6	457	334	73,1	546	398	72,9
Insgesamt	485	399	82,3	579	389	67,2	670	462	69,0

*) Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte und Angestellte

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 28

Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----- Laufbahngruppen Beamtinnen und Beamte	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996		1. Juli 1996 – 30. Juni 1997		1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
vom gehobenen in den höheren Dienst	26	4	29	3	26	1	3,8
vom mittleren in den gehobenen Dienst	10	0	51	16	15	6	40,0
vom einfachen in den mittleren Dienst	6	0	3	1	1	0	0,0
zusammen	42	4	83	20	42	7	16,7
Angestellte							
vom gehobenen in den höheren Dienst	12	4	6	2	15	9	60,0
vom mittleren in den gehobenen Dienst	20	15	9	7	19	15	78,9
vom einfachen in den mittleren Dienst	34	26	20	8	5	4	80,0
zusammen	66	45	35	17	39	28	71,8
Insgesamt	108	49	118	37	81	35	43,2

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 29

Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei nachgeordneten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----- Laufbahngruppen Beamtinnen und Beamte	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
vom gehobenen in den höheren Dienst	67	4	6,0	56	0	0,0	43	4	9,3
vom mittleren in den gehobenen Dienst	325	7	2,2	393	12	3,1	224	8	3,6
vom einfachen in den mittleren Dienst	39	10	25,6	25	6	24,0	27	7	25,9
zusammen	431	21	4,9	474	18	3,8	294	19	6,5
Angestellte									
vom gehobenen in den höheren Dienst	57	22	38,6	12	4	33,3	53	16	30,2
vom mittleren in den gehobenen Dienst	233	110	47,2	85	45	52,9	229	77	33,6
vom einfachen in den mittleren Dienst	257	209	81,3	69	57	82,6	201	175	87,1
zusammen	547	341	62,3	166	106	63,9	483	268	55,5
Insgesamt	978	362	37,0	640	124	19,4	777	287	36,9

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 30

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----- Laufbahngruppen Beamtinnen und Beamte ¹⁾	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst	3.940	932	23,7	4.892	966	19,7	4.505	966	21,4
Gehobener Dienst	4.685	1.345	28,7	4.548	1.344	29,6	4.286	1.481	34,6
Mittlerer Dienst	1.480	375	25,3	1.780	421	23,7	1.730	403	23,3
Einfacher Dienst	137	12	8,8	255	45	17,6	256	35	13,7
zusammen	10.242	2.664	26,0	11.475	2.776	24,2	10.777	2.885	26,8
Angestellte									
Höherer Dienst	605	264	43,6	665	341	51,3	532	234	44,0
Gehobener Dienst	1.376	673	48,9	1.306	654	50,1	1.225	621	50,7
Mittlerer Dienst	3.089	2.531	81,9	3.367	2.737	81,3	3.579	2.834	79,2
Einfacher Dienst	58	33	56,9	243	118	48,6	109	72	66,1
zusammen	5.128	3.501	68,3	5.581	3.850	69,0	5.445	3.761	69,1
Arbeiterinnen und Arbeiter	453	40	8,8	600	70	11,7	526	65	12,4
Insgesamt	15.823	6.205	39,2	17.656	6.696	37,9	16.748	6.711	40,1

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter

Quelle: Frauenförderstatistik

Tabelle 31

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei nachgeordneten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----- Laufbahngruppen Beamtinnen und Beamte ¹⁾	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996			1. Juli 1996 – 30. Juni 1997			1. Juli 1997 – 30. Juni 1998		
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Beamtenverhältnis									
Höherer Dienst	8.973	1.699	18,9	10.237	1.939	18,9	11.588	2.286	19,7
Gehobener Dienst	29.862	6.200	20,8	31.550	7.381	23,4	33.260	7.872	23,7
Mittlerer Dienst	33.091	5.213	15,8	27.745	3.915	14,1	33.003	4.537	13,7
Einfacher Dienst	536	153	28,5	614	86	14,0	459	80	17,4
zusammen	72.462	13.265	18,3	70.146	13.321	19,0	78.310	14.775	18,9
Angestellte									
Höherer Dienst	3.316	887	26,7	3.497	1.072	30,7	3.534	1.108	31,4
Gehobener Dienst	10.578	3.642	34,4	11.038	3.968	35,9	11.751	4.081	34,7
Mittlerer Dienst	22.243	12.711	57,1	19.258	11.817	61,4	20.207	11.820	58,5
Einfacher Dienst	547	277	50,6	229	132	57,6	267	137	51,3
zusammen	36.684	17.517	47,8	34.022	16.989	49,9	35.759	17.146	47,9
Arbeiterinnen und Arbeiter	10.978	678	6,2	8.684	476	5,5	8.339	632	7,6
Insgesamt	120.124	31.460	26,2	112.852	30.786	27,3	122.408	32.553	26,6

Quelle: Frauenförderstatistik

¹⁾ Einschl. Richterinnen und Richter

Tabelle 32

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im mittelbaren Bundesdienst^{a)}

Dienstverhältnis ----- Laufbahngruppen Beamtinnen und Beamte ^{b)} , Angestellte	1. Juli 1995 – 30. Juni 1996		1. Juli 1996 – 30. Juni 1997		1. Juli 1997 – 30. Juni 1998				
	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%	Frauen und Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst	8.675	2.171	25,0	6.784	1.278	18,8	13.091	3.882	29,7
Gehobener Dienst	35.296	16.714	47,4	18.460	6.970	37,8	97.144	47.479	48,9
Mittlerer Dienst	38.921	26.456	68,0	25.598	16.633	65,0	92.849	68.031	73,3
Einfacher Dienst	12.116	7.075	58,4	446	296	66,4	957	533	55,7
zusammen	95.008	52.416	55,2	51.288	25.177	49,1	204.041	119.925	58,8
Arbeiterinnen und Arbeiter	714	223	31,2	155	84	54,2	696	301	43,2
Insgesamt	95.722	52.639	55,0	51.443	25.261	49,1	204.737	120.226	58,7

^{a)} 1. Juli 1996 – 30. Juni 1997 ohne Bundesanstalt für Arbeit

^{b)} Einschl. Dienststörungsangestellte

Quelle: Frauenförderstatistik

Anhang 2a: Text des FFG**Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG)
Vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406),****geändert durch Artikel 12 Abs. 4 des Gesetzes vom 24.02.1997 (BGBl. I S. 322)****Inhaltsübersicht**

Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Gesetzesziel
- § 3 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2: Fördermaßnahmen

- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Statistische Angaben
- § 6 Stellenausschreibung
- § 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation
- § 8 Fortbildung
- § 9 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 10 Teilzeitbeschäftigung
- § 11 Beurlaubung
- § 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung
- § 13 Tarifvertragliche Vereinbarung
- § 14 Bericht

Abschnitt 3: Frauenbeauftragte

- § 15 Bestellung
- § 16 Rechtsstellung
- § 17 Aufgaben
- § 18 Rechte
- § 19 Beanstandungsrecht
- § 20 Übergangsregelung

Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

§ 2

Gesetzesziel

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

§ 3

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 Kinder unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, 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 § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Abschnitt 2: Fördermaßnahmen

§ 4

Frauenförderplan

(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19) einen Frauenförderplan. Er ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Im Frauenförderplan bleiben Stellen für Richterinnen und Richter, die gewählt werden oder an deren Berufung der Richterwahlausschuss mitwirkt, außer Betracht. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan muss auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufzeigen und begründen.

(3) Der dreijährige Frauenförderplan und die jährlichen Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen.

(4) Auf Antrag der Frauenbeauftragten ist, abweichend von Absatz 1, der Frauenförderplan von ihr federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der Dienststelle zu erstellen.

(5) Wenn der Frauenförderplan nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe im Rahmen der jährlichen Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

§ 5

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 Beurlaubung, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind jährlich bis zum 30. September der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz.

§ 6

Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 7

Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

deren Anteil zu erhöhen. Nummer 1 gilt nicht, wenn für die Berufung einer Richterin oder eines Richters eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

(2) Für die Beurteilung der Eignung von Frauen und Männern dürfen sich ihre beruflichen Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nicht nachteilig auswirken.

§ 8

Fortbildung

- (1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.
- (2) Die Fortbildung muss Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 3 Abs. 2) die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.
- (3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Bezahlungsgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.
- (4) In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.
- (5) Den Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.
- (6) Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

§ 9

Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

§ 10

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, dass sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.
- (2) Anträgen von Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des § 72a Abs. 4 bis 6 des Bundesbeamtengesetzes zu entsprechen. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründen.
- (3) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 2 vorrangig berücksichtigt werden.

§ 11

Beurlaubung

- (1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen insbesondere den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.
- (2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes erstattet werden.

(3) Beurlaubte Beschäftigte können auf Antrag im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen.

§ 12

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

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

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung gemäß Absatz 2 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 den bereits erreichten Platz in einer Beförderungsreihenfolge auswirken.

§ 13

Tarifvertragliche Vereinbarungen

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 72e des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 14

Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Abschnitt 3: Frauenbeauftragte

§ 15

Bestellung

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 200 Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Wahl ist durchzuführen, wenn sich die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für sie entscheidet. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für diese Vorentscheidung und die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Bei einem Anteil von regelmäßig weniger als zehn beschäftigten Frauen kann von der Bestellung einer Frauenbeauftragten abgesehen werden.

(2) In einer Dienststelle ohne Frauenbeauftragte ist eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenbeauftragte zu bestellen.

(3) Zuständig für eine Dienststelle gemäß Absatz 2 ist die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle.

(4) Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich wie zum Beispiel die Bundesfinanzverwaltung, die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und die Bundeswehr können von Absatz 1 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Voraussetzungen für die Bestellung und die Arbeit von Frauenbeauftragten entwickeln.

(5) Soweit Entscheidungen in höheren Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle die Frauenbeauftragten und die Vertrauenspersonen der betroffenen nachgeordneten Dienststellen. Die Frauenbeauftragte der obersten Bundesbehörde regelt die Koordination der Frauenbeauftragten und der Vertrauenspersonen in ihrem Geschäftsbereich.

(6) Die Frauenbeauftragte wird grundsätzlich für drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Die Verlängerung kann auf ihren Wunsch auch für eine kürzere Zeit erfolgen. Der Entscheidung über die Verlängerung muss eine erneute interne Ausschreibung vorausgehen.

§ 16

Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich; Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis ist die vollständige Freistellung der Frauenbeauftragten notwendig. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

(3) Die Frauenbeauftragte, ihre Vertretung 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 Vertrauenspersonen des § 15.

§ 17

Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen. Auf dieses Ablehnungsrecht sind die Betroffenen hinzuweisen;
2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

(2) Die Frauenbeauftragte fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

§ 18

Rechte

(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, kann mit ihrem Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.

(3) Die Frauenbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Personalrates.

§ 19

Beanstandungsrecht

(1) Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung, in obersten Bundesbehörden der für Personalangelegenheiten zuständige beamtete Staatssekretär. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienstrechts und des Datenschutzrechts bekannt geben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

§ 20

Übergangsregelung

Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Frauenbeauftragten endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Wahlzeit, im übrigen grundsätzlich spätestens am 31. Dezember 1998.

Anhang 2b: Internationale und gemeinschaftsrechtliche Rechtsgrundlagen**Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
vom 18. Dezember 1979 (BGBl. 1985 II S. 648)**

(Übersetzung)

Artikel 4

(1) Zeitweilige Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.

(2) Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten – einschließlich der in diesem Übereinkommen genannten Maßnahmen – zum Schutz der Mutterschaft gelten nicht als Diskriminierung.

Artikel 11

(1) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben, um ihr auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau gleiche Rechte zu gewährleisten, insbesondere

- a) das Recht auf Arbeit als unveräußerliches Recht jedes Menschen;
- b) das Recht auf dieselben Arbeitsmöglichkeiten einschließlich der Anwendung derselben Auswahlkriterien bei der Einstellung;
- c) das Recht auf freie Berufswahl und freie Wahl des Arbeitsplatzes, das Recht auf beruflichen Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit und alle Leistungen und Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Berufsausbildung und Umschulung, einschließlich einer Lehre, der Berufsbildung und der ständigen Weiterbildung;
- d) das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität;
- e) das Recht auf soziale Sicherheit, insbesondere auf Leistungen bei Eintritt in den Ruhestand, bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und im Alter oder bei sonstiger Arbeitsunfähigkeit sowie das Recht auf bezahlten Urlaub;
- f) das Recht auf Schutz der Gesundheit und auf Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich des Schutzes der Fortpflanzungsfähigkeit.

(2) Um eine Diskriminierung der Frau wegen Eheschließung oder Mutterschaft zu verhindern und ihr ein wirksames Recht auf Arbeit zu gewährleisten, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen

- a) zum – mit Androhung von Sanktionen verbundenen – Verbot der Entlassung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub sowie der Diskriminierung aufgrund des Familienstands bei Entlassungen;
- b) zur Einführung des bezahlten oder mit vergleichbaren sozialen Vorteilen verbundenen Mutterschaftsurlaubs oder Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes, des Dienstalters oder sozialer Zulagen;
- c) zur Förderung der Bereitstellung der erforderlichen unterstützenden Sozialdienste, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten mit ihren beruflichen Aufgaben und mit der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren, insbesondere durch Förderung der Errichtung und des Ausbaus eines Netzes von Einrichtungen zur Kinderbetreuung;
- d) zur Gewährung besonderen Schutzes für Frauen während der Schwangerschaft bei Beschäftigungsarten, die sich als schädlich für Schwangere erwiesen haben.

(3) Die Gesetze zum Schutz der Frau in den in diesem Artikel genannten Bereichen werden in regelmäßigen Abständen anhand der wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse überprüft und erforderlichenfalls geändert, aufgehoben und erweitert.

**Gesetz zum Vertrag von Amsterdam vom 2. Oktober 1997
vom 8. April 1998 (BGBl. II 1998 S.386 – 518)**

Artikel 141

(ex-Artikel 119)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG)

(Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 39/9/40 vom 14.02.1976)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft,

insbesondere auf Artikel 235,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,²⁰⁾

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,²¹⁾

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat in seiner EntschlieÙung vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm²²⁾ als eine der Prioritäten die Durchführung von Aktionen festgelegt, die zum Ziel haben, gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen.

In Bezug auf die Entlohnung hat der Rat am 10. Februar 1975 die Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen angenommen.²³⁾

Ein Tätigwerden der Gemeinschaft erscheint auch notwendig, um den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die sonstigen Arbeitsbedingungen zu verwirklichen. Die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern stellt eines der Ziele der Gemeinschaft dar, soweit es sich insbesondere darum handelt, auf dem Wege des Fortschritts die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte zu fördern. Im Vertrag sind die besonderen, hierfür erforderlichen Befugnisse nicht vorgesehen.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit ist durch spätere Rechtsakte zu definieren und schrittweise zu verwirklichen –

²⁰⁾ ABl. Nr. C 111 vom 20.05.1975, S. 14.

²¹⁾ ABl. Nr. C 286 vom 15.12.1975, S. 8.

²²⁾ ABl. Nr. C 13 vom 12.02.1974, S. 1.

²³⁾ ABl. Nr. L 45 vom 19.02.1975, S. 19, vgl. dazu das Urteil des EuGH vom 08.04.1976 in der Rechtssache 43/75 (Defrenne/Sabena), ABl. Nr. C 162 vom 15.07.1976, S. 3, EuGH 1976 S. 445, Handbuch I A 56/14 S. 15.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

(1) Diese Richtlinie hat zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im Folgenden als „Grundsatz der Gleichbehandlung“ bezeichnet.

(2) Der Rat erlässt im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe – oder Familienstand – erfolgen darf.

(2) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, solche beruflichen Tätigkeiten und gegebenenfalls die dazu jeweils erforderliche Ausbildung, für die das Geschlecht auf Grund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen.

(3) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, dass bei den Bedingungen des Zugangs – einschließlich der Auswahlkriterien – zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen – unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig – und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgt.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.

Artikel 4

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf den Zugang zu allen Arten und Stufen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung beinhaltet, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen,

- a) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) dass Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung – vorbehaltlich der in einigen Mitgliedstaaten bestimmten privaten Bildungseinrichtungen gewährten Autonomie – auf allen Stufen zu gleichen Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zugänglich sind.

Artikel 5

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekannt gemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.

Artikel 9

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen dreißig Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

Eine erste Prüfung und gegebenenfalls eine erste Revision der Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Buchstabe c) erster Halbsatz und des Artikels 5 Absatz 2 Buchstabe c) erster Halbsatz nehmen die Mitgliedstaaten jedoch innerhalb von vier Jahren nach Bekanntgabe dieser Richtlinie vor.

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen in regelmäßigen Abständen die unter Artikel 2 Absatz 2 fallenden beruflichen Tätigkeiten, um unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob es gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrechtzuerhalten. Sie übermitteln der Kommission das Ergebnis dieser Prüfung.

(3) Außerdem teilen die Mitgliedstaaten der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

Artikel 10

Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 1 vorgesehenen Frist von dreißig Monaten übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 11

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Anhang 2c: Leitsätze und Auszüge aus Entscheidungen des BVerfG und des EuGH**BVerfG-Urteil vom 328.01.1992 (BVerfGE 85, 191) – Nachtarbeitsentscheidung –**

2. Eine Ungleichbehandlung, die an das Geschlecht anknüpft, ist mit Art. 3 Abs. 3 GG nur vereinbar, soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich ist.
3. Der über das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG hinausreichende Regelungsgehalt des Art. 3 Abs. 2 GG besteht darin, dass er ein Gleichberechtigungsgebot aufstellt und dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt.

EuGH-Urteil vom 11.11.1997, Rs 409/95, Hellmut Marschall / Land Nordrhein–Westfalen (Vorabentscheidungsersuchen des VG Gelsenkirchen) – Euro AS 1/1998, S. 12 –

Art. 2 I und IV Richtlinie 76/207/EWG des Rates v. 09.02.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zu Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts in Bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weibliche Bewerber in behördlichen Geschäftsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsam einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorausgesetzt, diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Personen der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere Kriterien zu Gunsten des männlichen Bewerbers überwiegen und solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung.

EuGH-Urteil vom 28.03.2000, Rs. C- 158/97, Georg Badeck u. a. / Land Hessen (Vorabentscheidungsersuchen des Staatsgerichtshofes des Landes Hessen)

Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207 EWG des Rates vom 09. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, die in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern den Bewerberinnen Vorrang einräumt, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen, sofern diese Regelung gewährleistet, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird;

nach der die verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans für befristete Stellen des wissenschaftlichen Dienstes und für wissenschaftliche Hilfskräfte mindestens den Anteil an Frauen vorzusehen haben, den diese an den Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Studierenden des jeweiligen Fachbereichs stellen;

mit der eine Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll, indem in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen nicht ausschließlich der Staat ausbildet, Frauen mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze erhalten müssen, es sei denn, dass nicht genügend Bewerbungen von Frauen um freie Ausbildungsplätze vorliegen, obwohl diese durch geeignete Maßnahmen darauf aufmerksam gemacht wurden;

die in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sicherstellt, dass qualifizierte Frauen, die alle gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden;

die die Besetzung von Vertretungsorganen der Arbeitnehmer sowie der Verwaltungs- und Aufsichtsräte betrifft und nach der bei den Rechtsvorschriften zu ihrer Durchführung das Ziel einer zumindest hälftigen Beteiligung von Frauen an diesen Organen berücksichtigt werden soll.

EuGH- Urteil vom 06.07.2000, Rs. C- 407/98, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson/Elisabeth Fogelqvist (Vorabentscheidungsersuchen des Överklagandenämnd för Höskolan, Schweden) (Auszug: Randnummern 47 bis 49)

In den Randnummern 31 und 32 des Urteils Badeck u. a. hat der Gerichtshof entschieden, dass es zulässig ist, bei einer solchen Beurteilung bestimmte positive und negative Kriterien heranzuziehen, die, obwohl sie geschlechtsneutral formuliert sind und sich somit auch zugunsten von Männern auswirken können, im allgemeinen Frauen begünstigen. So kann bestimmt werden, dass das Dienstalter, das Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Ferner kann festgelegt werden, dass Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Part-

nerin unerheblich sind und dass sich Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen nicht nachteilig auswirken.

Solche Kriterien sollen nämlich offenkundig eine materielle und nicht nur formale Gleichheit herbeiführen, indem sie in der sozialen Wirklichkeit auftretende faktische Ungleichheiten verringern, und so im Einklang mit Artikel 141 Absatz 4 EG Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts verhindern oder ausgleichen.

Insoweit ist hervorzuheben, dass Kriterien der in Randnummer 47 genannten Art in transparenter und nachprüfbarer Weise angewandt werden müssen, um jede willkürliche Beurteilung der Qualifikation der Bewerber auszuschließen.

Anhang 3: Text des Fragebogens

Fragebogen zur Umsetzung des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes

Vorbemerkung:

Der Fragebogen wird allen obersten Bundesbehörden sowie den dortigen Frauenbeauftragten zugesandt. Da das FFG sich auf die gesamte Bundesverwaltung bezieht, werden die Ressorts und die Frauenbeauftragten gebeten, die gewünschten Daten und Fakten zu melden und zwar sowohl

1. für das jeweilige Ressort als auch
2. für den nachgeordneten Bereich sowie
3. für den mittelbaren Bundesdienst im jeweiligen Geschäftsbereich. Dabei sollen die Daten und Fakten für den nachgeordneten Bereich sowie für den mittelbaren Bundesdienst jeweils zusammengefasst werden, und zwar für den mittelbaren Bundesdienst soweit möglich bezüglich strukturähnlicher Bereiche.

Der Fragebogen orientiert sich weitgehend an den einzelnen Abschnitten des Gesetzes. Es werden einige zusätzliche Informationen abgefragt, die für die Berichterstellung von Bedeutung sind.

Berichtszeitraum ist der 1. Juli 1995 bis 30. Juni 1998.

1. Frauenförderplan

- 1.1 Wann wurde erstmals nach Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes am 01.09.1994 ein Frauenförderplan erstellt?
- 1.2 Wurde die Initiative dazu von der Dienststelle oder von der Frauenbeauftragten ergriffen?
- 1.3 Wurde der Frauenförderplan durch die Dienststelle oder von der Frauenbeauftragten erstellt?
- 1.4 Falls die Erstellung durch die Dienststelle erfolgte, wurde der Frauenbeauftragten Gelegenheit zu frühzeitiger Mitwirkung gegeben und in welcher Weise?
- 1.5 Sind Anpassungen des Planes an aktuelle Entwicklungen erfolgt? Wenn ja, in welchen Zeitabständen?
- 1.6 Wurden der Plan und die Aktualisierung in der Dienststelle veröffentlicht und in welcher Weise?
- 1.7 Inwieweit konnten die Ziele des Planes umgesetzt werden?
- 1.8 Falls die Umsetzung der Ziele nicht möglich war, welche Gründe gab es hierfür? Wurden diese im nächsten Plan oder bei der Anpassung dargelegt?
- 1.9 Bei nachgeordneten Dienststellen: Erfolgte die Mitteilung der Gründe für die Nichtumsetzung des Planes an die höhere Dienststelle?
- 1.10 Wie wird der Nutzen des Frauenförderplans als Instrument
 - a) der Personalplanung

b) der Frauenförderung
bewertet?

2. Stellenausschreibungen

- 2.1 Wurde in allen Stellenausschreibungen sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwandt – im ganzen Text der Anzeige?
- 2.2 Gab es in Stellenausschreibungen spezielle Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben – extern/intern?
- 2.3 Gab es bei Stellenausschreibungen Hinweise darauf, dass auch Teilzeitarbeit möglich ist?
Wenn ja, bei welchen Stellen? – auch bei Stellen für Vorgesetzten– und Leitungsaufgaben?

3. Einstellungen, Beförderung, Übertragung höherbewerteter Dienstposten

(hier: Auswertung der Frauenförderstatistik durch BMFSFJ)

Ergänzend wird um folgende Angaben gebeten:

- 3.1 Nach welchen Verfahren wurden Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt?
- 3.2 In welchem Umfang und in welchen Funktionen wirkten Frauen an der Bewerber/innenauswahl mit?
- 3.3 Gab es erhebliche Unterschiede (über 10 Prozentpunkte) zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer?
Mögliche Gründe für diese Diskrepanz?
- 3.4 Inwieweit wurden bei Einstellungen und Beförderungen die Maßgaben des Frauenförderplans beachtet?
- 3.5 Nach welchen Kriterien werden
 - Eignung
 - Befähigung
 - Leistungbei
 - a) Einstellungen
 - b) Beförderungenfestgestellt?
- 3.6 Welche Gründe könnten vorliegen, dass Frauen in Referats-, Unterabteilungs-, Abteilungsleitungen und sonstigen Führungspositionen (für nachgeordneten Bereich auch Angaben zum gehobenen Dienst für Positionen mit Führungsaufgaben) weiterhin unterrepräsentiert sind?
- 3.7 Wurden Frauen gezielt aufgefordert, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst zu beteiligen?
- 3.8 Welche Gründe könnten vorliegen, dass relativ viele Frauen des höheren Dienstes im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind?
- 3.9 Gibt es Überlegungen oder Maßnahmen, wie in Zeiten von Stellenkürzungen Frauenförderung erreicht werden kann?

4. Fortbildung

- 4.1 Gab es spezifische Fortbildungsangebote Ihres Hauses, die über die Angebote der BAKöV und der anderen Akademien hinausgingen?
Wenn ja, in welchem Umfang waren daran Frauen beteiligt? (Bitte die prozentuale Beteiligung angeben.)
- 4.2 Wie hoch war die Zahl der Teilnehmer an Fortbildungskursen für den beruflichen Aufstieg? Wie hoch war daran der Frauenanteil?

- 4.3 Gab es Angebote an Führungsseminaren für Frauen? Wenn ja, wie war Angebot und Nachfrage?
- 4.4 Wurden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung angeboten, die die Gleichberechtigungsthematik behandelt haben?
- 4.5 Wurden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, an denen auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich war? Wie waren diese Veranstaltungen ausgestaltet?
- 4.6 Wurden Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen Ihres Hauses eingesetzt? (Bitte prozentuale Angabe.)

5. Teilzeitbeschäftigung

- 5.1 Wie viele der beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden genehmigt (absolut/prozentual und nach Frauen/Männern)?
- 5.2 Welche Formen der Teilzeitarbeit gab es?
- 5.3 Wurde Teilzeitarbeit
- im gehobenen Dienst
 - im höheren Dienst und
 - bei Leitungsfunktionen
- angeboten und ausgeübt?
- 5.4 Welche organisatorischen Schritte wurden unternommen, um die durch die Genehmigung von Teilzeitarbeit freigewordenen Stellenanteile wieder zu besetzen?
- Wie viel Prozent der Stellen wurden wieder besetzt?
- 5.5 Welche organisatorischen und/oder personellen Maßnahmen wurden getroffen, um sicherzustellen, dass mit der Reduzierung der Arbeitszeit auch eine Reduzierung des Arbeitsumfangs verbunden war?
- 5.6 War im Tarifbereich die Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit in relativ kurzer Zeit möglich?
- Wie lange dauerte die durchschnittliche Wartezeit?

6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

- 6.1 Wie viele Bedienstete waren zur Betreuung von Kindern und Angehörigen beurlaubt (absolut/prozentual und nach Frauen/Männern)? (Anlage 2)
- 6.2 Durch welche Maßnahmen wurden den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert?
- Information über das Fortbildungsangebot
 - Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- 6.3 In wie viel Fällen haben nach Ziffer 6.1 längerfristig Beurlaubte während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?
- 6.4 In welchem Umfang wurde Erziehungsurlauber/innen eine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung in Form von Teilzeittätigkeit angeboten?
- 6.5 In wie viel Fällen wurden längerfristig beurlaubten Bediensteten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten und in wie viel Fällen wurden diese Angebote wahrgenommen?
- 6.6 Werden die Beschäftigten frühzeitig vor Ablauf der Beurlaubung über ihre künftige Verwendung informiert? Zu welchem Zeitpunkt vor ihrer Rückkehr besteht für die Beurlaubten Planungssicherheit?

7. Kinderbetreuungseinrichtungen und familiengerechte Arbeitszeit

- 7.1 Gab es zum Ressort gehörende Kinderbetreuungsplätze?
- eigene Kinderbetreuungseinrichtungen/Belegrechte

- Anzahl der Plätze
 - Für welche Altersgruppen?
 - Welche Öffnungszeiten?
- 7.2 Wurde familiengerechte Arbeitszeit angeboten?
- Gleitzeit
 - sonstige geänderte Arbeitszeit
 - Telearbeit
- 8. Frauenbeauftragte**
- 8.1 Wann erfolgte erstmals die Bestellung einer Frauenbeauftragten nach § 15 FFG? (Monats- und Jahresangabe)
- 8.2 Ging der Bestellung eine Wahl der Frauenbeauftragten voraus?
- 8.3 Auf welche Weise wurde die Stellvertretung bestimmt?
- 8.4 Für welchen Bereich war die Frauenbeauftragte zuständig?
- Nur für eigene Dienststelle?
 - Auch für nachgeordnete Dienststelle?
 - Für wie viele nachgeordnete Dienststellen?
- 8.5 Für wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war die Frauenbeauftragte zuständig?
- 8.6 Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten
- Freistellung/teilweise Freistellung
(Umfang der Freistellung in %)
 - Arbeitszeit
 - personelle und sachliche Ausstattung
 - Freistellung der Stellvertretung
 - Möglichkeit der Aufgabenteilung zwischen Frauenbeauftragter und Stellvertretung
 - Sonstiges
- 8.7 Wie erfolgte die Beteiligung der Frauenbeauftragten nach §§ 17, 18 FFG?
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zur Bewerber/innenauswahl
 - bei externer Bewerbung?
 - bei interner Bewerbung?
 - Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Akten
 - Vortragsrecht
 - Einberufung von Teil- oder Personalversammlungen
 - andere Rechte:
 - Mitwirkung an organisatorischen Maßnahmen (ggf. Beispiele)
 - Mitwirkung an sozialen Maßnahmen (ggf. Beispiele)
 - Teilnahme an turnusmäßigen Dienstbesprechungen auch mit der Leitung
 - Sonstiges
- 8.8 Ablehnungsrecht der Betroffenen bzgl. der unterstützenden Beteiligung der Frauenbeauftragten

- 8.8.1 Wie wurde über das Ablehnungsrecht der Betroffenen nach § 17 FFG informiert?
- 8.8.2 In wie vielen Fällen kam es zu einer Ablehnung der Beteiligung der Frauenbeauftragten?
- 8.8.3 Welche Folgen hatte eine Ablehnung für das weitere Verfahren?
- 8.9 Beanstandungen nach § 19 FFG
- 8.9.1 Kam es zu Beanstandungen nach § 19 FFG?
Wie oft?
Welcher Art waren die Beanstandungen?
- 8.9.2 Falls es zu Beanstandungen kam, wie wurde darüber entschieden? (Verfahren und Ergebnis)
- 8.9.3 Wurde von der Möglichkeit, die Durchführung der beanstandeten Maßnahme aufzuschieben, Gebrauch gemacht?
- 8.10 Rechtsauskünfte durch die nächsthöhere Dienststelle
- 8.10.1 Kam es zu Bitten um rechtliche Stellungnahmen nach § 19 Abs. 3 FFG? Wie oft?
- 8.10.2 Falls es zu solchen Rechtsauskunftersuchen kam, wie wurde darüber entschieden? (Verfahren und Ergebnis)
- 8.11 Kam es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen der Frauenbeauftragten und der Dienststelle?
Wie oft?
Gegenstand des Verfahrens? (Stichworte)
Verfahrensausgang?
- 9. Vertrauensperson**
- 9.1 Wie viele Dienststellen mit Vertrauenspersonen gab es in Ihrem Geschäftsbereich?
- 9.2 Wie viele Dienststellen davon hatten mehr als 200 Beschäftigte?
- 9.3 Welche Aufgaben wurden von den Vertrauenspersonen wahrgenommen? (Stichworte)
- 10. Wie und durch wen erhalten neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis vom Frauenfördergesetz?**

Anhang 4: Abkürzungen

AA	Auswärtiges Amt
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAKöV	Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BK	Bundeskanzleramt
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMBau	Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMBW	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFT	Bundesministerium für Forschung und Technologie
BMG	Bundesministerium für Gesundheit

BMI	Bundesministerium des Innern
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BML	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMV	Bundesministerium für Verkehr
BMVBW	Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BND	Bundesnachrichtendienst
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPr	Bundespräsidialamt
BR	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
BSG	Bundessozialgericht
BT	Bundestag
BT	Deutscher Bundestag
BVA	Bundesversicherungsamt
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BZR	Bundeszentralregister