

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Achelwilm, Cornelia Möhring,
Dr. Petra Sitte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/2713 –**

Vorbildfunktion der Bundesregierung bei der Gleichstellung von Frauen und Männern

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 1. Juli 2018 wird das bundesdeutsche Gleichstellungsrecht 60 Jahre alt. Mit über fünf Jahren Verspätung und nach zähen Kämpfen im Deutschen Bundestag trat 1958 das „Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts“ in Kraft. Damit wurde das Letztentscheidungsrecht des Ehemanns in allen Eheangelegenheiten gestrichen. Frauen bekamen das Recht, auch ohne Genehmigung ihres Ehemanns erwerbstätig zu sein, „so weit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar“ war, so der damalige § 1356 Absatz 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Es folgten weitere Gesetzesänderungen, um die Forderung des Grundgesetzes in Artikel 3 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ umzusetzen. So wurde unter anderem 1977 die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe durch das Partnerschaftsprinzip ersetzt. Weitere 20 Jahre später beschloss endlich eine Bundestagsmehrheit, Vergewaltigungen in der Ehe unter Strafe zu stellen.

Inzwischen ist zumindest die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern weitestgehend erreicht und auch gesellschaftlich nicht mehr wegzudenken.

Seit 1994 fordert das Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 aber auch die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und die Beseitigung bestehender Nachteile. Bei der faktischen Gleichstellung hinkt Deutschland sowohl dem Grundgesetz als auch dem Umsetzungstand vieler europäischen Nachbarn hinterher. Noch immer werden Frauen deutlich schlechter bezahlt, noch immer bedeutet die Gründung einer Familie für Frauen oft Einbußen bei der beruflichen Entwicklung. Die durchschnittliche Altersrente von Frauen liegt derzeit 43 Prozent unter der von Männern und insbesondere alleinstehende Frauen sind besonders von (Alters-)Armut betroffen.

Der tatsächlichen Gleichstellung sollte auch das 1994 in Kraft getretene Frauenfördergesetz dienen, das zwischenzeitlich durch das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) abgelöst wurde. Dieses wurde zuletzt 2015 novelliert, um anlässlich der hart umkämpften (und letztlich sehr wenige Frauen betreffenden)

Geschlechterquote für Führungspositionen in der Privatwirtschaft zu signalisieren, dass die Gleichstellung auch im öffentlichen Dienst vorangebracht werden sollte. Anstatt aber den damals fälligen Evaluierungsbericht fertigzustellen und das Bundesgleichstellungsgesetz mit Hilfe einer Wirksamkeitsanalyse systematisch zu verbessern, wurde die darin vorgesehene Frauenförderung durch eine aus Sicht der Fragesteller verfassungsrechtlich fragwürdige Geschlechterförderung ersetzt. Denn eine Bevorzugung aufgrund des Geschlechts kann nur dann zulässig sein, wenn damit eine bestehende strukturelle Benachteiligung ausgeglichen werden soll.

Um die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes zu erfüllen, haben die Koalitionsfraktionen im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 14. März 2018 das Ziel vereinbart, „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 (zu) erreichen.“ Doch nicht nur die angestrebte paritätische Besetzung der Bundesregierung wurde verfehlt, auch die Handhabung des Bundesgleichstellungsgesetzes in den Bundesministerien lässt an der Wahrnehmung der genannten Vorbildfunktion der Bundesregierung zweifeln. Trotz der erheblichen Proteste gegen die rein männliche Führung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat wurde anschließend wiederum ein Mann zum Leiter der neu geschaffenen Abteilung Heimat benannt. Auch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie haben keine Frau unter den Staatssekretärinnen und Staatssekretären, weder parlamentarisch noch beamtet, und sind bei den Abteilungsleitungen noch weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern entfernt.

1. Wie viele beamtete Staatssekretärinnen und Staatssekretäre gibt es in den Bundesministerien und im Kanzleramt?
 - a) Wie hoch ist der aktuelle Frauenanteil?
 - b) Wie hoch war der Frauenanteil zum 1. Juli 2017?

Es gibt 30 beamtete Staatssekretärinnen und Staatssekretäre¹. Davon sind 5 Frauen. Ihr Anteil beträgt 16,7 Prozent. Am 1. Juli 2017 gab es 5 beamtete Staatssekretärinnen. Der Frauenanteil betrug am 1. Juli 2017 16,7 Prozent.

2. Wie viele Abteilungen gibt es aktuell in den Bundesministerien und im Kanzleramt zusammen?
 - a) Wie hoch ist der aktuelle Frauenanteil unter den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern?
 - b) Wie hoch war der Frauenanteil zum 1. Juli 2017?

Es gibt aktuell 128 Abteilungen. 39 werden von Frauen geleitet². Ihr Anteil beträgt 30,5 Prozent. Zum 1. Juli 2017 gab es 32 Abteilungsleiterinnen. Der Frauenanteil betrug am 1. Juli 2017 26,9 Prozent.

¹ Die Angabe umfasst die zwei außertariflich angestellten Staatssekretäre im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und den Angestellten in der Funktion eines Staatssekretärs im Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL).

² Darüber hinaus gibt es eine für die Tätigkeit in einer internationalen Organisation beurlaubte Abteilungsleiterin, die laut Vorgaben der Statistikverordnung zum Bundesgleichstellungsgesetz mit erhoben wird. In die Zahl eingeschlossen ist eine Frau in einer vergleichbaren Funktion.

3. Wie viele Unterabteilungen gibt es aktuell in den Bundesministerien und im Kanzleramt zusammen?
- a) Wie hoch ist der aktuelle Frauenanteil unter den Unterabteilungsleiterinnen und Unterabteilungsleitern?
- b) Wie hoch war der Frauenanteil zum 1. Juli 2017?

Es gibt aktuell 288 Unterabteilungen³. 80 werden von Frauen geleitet⁴. Ihr Anteil beträgt 27,8 Prozent⁵. Zum 1. Juli 2017 gab es 81 Unterabteilungsleiterinnen. Der Frauenanteil betrug am 1. Juli 2017 26,6 Prozent.

4. Wann wurde in den einzelnen Bundesministerien und im Kanzleramt jeweils der nach § 12 BGG vorgeschriebene aktuell gültige Gleichstellungsplan beschlossen, und bis wann ist er gültig (bitte nach Ministerien aufschlüsseln)?
- a) Enthalten diese Gleichstellungspläne in einzelnen Bereichen Ziele zur Erhöhung des Männeranteils?
- Wenn ja, bitte Nennung der Bereiche und Angabe, inwiefern Männer dort strukturell benachteiligt werden (bitte nach Ministerien aufschlüsseln)?
- b) Enthalten die Gleichstellungspläne Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen, und wer ist dafür zuständig, auf deren Einhaltung zu achten (bitte nach Ministerien aufschlüsseln)?
- c) Enthalten die Gleichstellungspläne Vorgaben, um Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen (bitte nach Ministerien aufschlüsseln)?

Im Bundeskanzleramt (BKAm) wurde der Erstellungstichtag nach § 12 Absatz 2 Satz 2 BGG verschoben. Der Gleichstellungsplan befindet sich in Erstellung.

Im Bundesministerium der Finanzen (BMF) wurde der bis zum 31. Dezember 2019 geltende Gleichstellungsplan im Mai 2016 beschlossen.

- a) Im Bereich Ausbildung (Auszubildende) soll weiterhin verstärkt um qualifizierte junge Männer geworben werden. Frauenanteil bei Auszubildenden stets um 85 bis 90 Prozent.
- b) Im Gleichstellungsplan direkt: nein.
- c) Gemäß Gleichstellungsplan sollen Personalverwaltung und Vorgesetzte die Beschäftigten aktiv bei der Auswahl und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen unterstützen; dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten.

Im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) wurde der bis zum 31. Dezember 2019 geltende Gleichstellungsplan rückwirkend zum 1. Januar 2016 beschlossen. Er wurde Anfang 2018 entsprechend § 12 BGG aktualisiert.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält keine Ziele zur Erhöhung des Männeranteils in einzelnen Bereichen.
- b) Ja. Zuständig sind die Führungskräfte.
- c) Ja, Vorgaben sind enthalten.

³ Einschließlich vergleichbarer Funktionen und aktuell drei unbesetzten Unterabteilungen.

⁴ Einschließlich vergleichbarer Funktionen.

⁵ Der Prozentzahl liegt die Zahl von aktuell 285 besetzten Unterabteilungen zugrunde.

Im Auswärtigen Amt (AA) wurde der bis zum 31. Dezember 2020 geltende Gleichstellungsplan im Mai 2018 beschlossen.

- a) Es gibt keine Bereiche, in denen Männer strukturell benachteiligt sind.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält keine Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen und wer für die Einhaltung zuständig ist.
- c) Der Gleichstellungsplan weist auf die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben hin, an besonderen Fortbildungen teilzunehmen.

Im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) wurde der bis zum 31. Dezember 2018 geltende Gleichstellungsplan im November 2015 beschlossen.

- a) In Laufbahnbereichen mit unterrepräsentiertem männlichem Mitarbeiteranteil werden diese bei Neueinstellungen verstärkt gesucht. Im BMWi trifft dies auf den mittleren Dienst zu.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält keine Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen und wer für die Einhaltung zuständig ist. Zur Beachtung dieser Thematik gibt es im BMWi neben dem Gleichstellungsplan den Leitfaden für Führungskräfte. Unter „II. Familienbewusstes Führungsverhalten“ (S. 3) wird sich dieses Punktes angenommen.
- c) Bei der Teilnahme an Fortbildungen kann ein Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten oder zu den Betreuungskosten für pflegebedürftige Angehörige gewährt werden. Dies gilt u. a. dann, wenn Kinder unter 14 Jahren betreut werden müssen und unter bestimmten weiteren Voraussetzungen, die in einer Hausmitteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie geregelt sind.

Im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) wurde der aktuelle Gleichstellungsplan nach Zustimmung des Personalrats vom 3. August 2016 am 9. August 2016 veröffentlicht. Er ist bis 31. Dezember 2019 gültig.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält folgende Vorgaben:
Im Bereich des mittleren Dienstes soll der Männeranteil langfristig gesteigert werden und es sollen deutlich mehr Männer motiviert werden, Vereinbarkeitsangebote in Anspruch zu nehmen.
In beiden Bereichen bestehen keine strukturellen Benachteiligungen von Männern. Die Unterrepräsentanz von Männern dürfte vielmehr auf mangelnde Attraktivität/Motivation zurückzuführen sein.
- b) Nach dem aktuellen Gleichstellungsplan sind Besprechungen und dienstliche Termine regelmäßig so zu planen, dass Teilzeitkräfte und Vollzeitkräfte mit familiären Verpflichtungen an diesen gleichermaßen teilnehmen können. Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgabe liegt bei den Führungskräften.
- c) Nach dem aktuellen Gleichstellungsplan setzt sich das BMJV gegenüber der BAKöV dafür ein, mehr Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die sich besser in den Tagesablauf von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitkräften mit Familienpflichten integrieren lassen. Außerdem wird versucht, zukünftig mehr halbtägige Inhouse-Schulungen ggf. in Kooperationen mit anderen obersten Bundesbehörden durchzuführen. Teilzeitbeschäftigte werden auf solche Fortbildungsangebote gezielt hingewiesen. Auch auf die zunehmend angebotenen Online-Fortbildungen soll im Intranet des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz stärker hingewiesen und der Zugang erleichtert werden. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zusätzliche

Kosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, werden sie den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Maßgabe der ressortweiten Empfehlungen durch die Verwaltung erstattet. Hierauf wird regelmäßig in geeigneter Form, z. B. durch wiederkehrende Mitteilung in den Hausnachrichten, hingewiesen.

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist aktuell der noch gültige Gleichstellungsplan nach dem alten BGleG in Kraft. Dieser wurde am 1. Oktober 2014 veröffentlicht und hat eine Laufzeit von grundsätzlich 4 Jahren. Aktuell wird der nächste Gleichstellungsplan erarbeitet.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält keine Ziele zur Erhöhung des Männeranteils in einzelnen Bereichen.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält weder Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen noch eine Zuständigkeitsregelung, wer auf deren Einhaltung zu achten hat.
- c) Der aktuelle Gleichstellungsplan sieht vor, dass an Fortbildungen auch beurlaubte Beschäftigte teilnehmen können. Das nach der Novellierung des BGleG erarbeitete Rundschreiben zu den Erstattungsmöglichkeiten von Betreuungskosten für Kinder und Pflegebedürftige bei Dienstreisen und Fortbildungsmaßnahmen (§ 13 Absatz 2 Satz 4 Nummer 2 BGleG) findet Anwendung.

Im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) wurde der bis zum 31. Dezember 2019 geltende Gleichstellungsplan am 1. Januar 2016 beschlossen.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält keine Ziele zur Erhöhung des Männeranteils in einzelnen Bereichen.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält weder Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen noch eine Zuständigkeitsregelung, wer auf deren Einhaltung zu achten hat.
- c) Der Gleichstellungsplan enthält keine Vorgaben, um Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen.

Im Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) wurde der geltende Gleichstellungsplan Anfang 2015 beschlossen. Eine Aktualisierung wird voraussichtlich im Juli 2018 erfolgen. Der nächste Gleichstellungsplan soll auf Grundlage der Gleichstellungsstatistik 2019 voraussichtlich Ende 2019/Anfang 2020 in Kraft treten.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält keine Ziele zur Erhöhung des Männeranteils in einzelnen Bereichen.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält weder Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen noch eine Zuständigkeitsregelung, wer auf deren Einhaltung zu achten hat. Jedoch sind die Führungskräfte des BMEL dazu angehalten, Dienstbesprechungen zeitlich so einzuplanen, dass eine Teilnahme allen Beschäftigten der Organisationseinheit möglich ist.
- c) Der Gleichstellungsplan weist auf die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben hin, an besonderen Fortbildungen teilzunehmen.

Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wird derzeit der 4. Gleichstellungsplan erarbeitet und tritt alsbald in Kraft.

- a) Der 3. Gleichstellungsplan enthält keine Ziele zur Erhöhung des Männeranteils in einzelnen Bereichen.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält weder Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen noch eine Zuständigkeitsregelung, wer auf deren Einhaltung zu achten hat. Jedoch regelt die im Jahr 2017 abgeschlossene Dienstvereinbarung über mobile und flexible Arbeit, dass Besprechungen in der Dienststelle möglichst in der Funktionsarbeitszeit durchzuführen sind.
- c) Der Gleichstellungsplan weist auf die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben hin, an besonderen Fortbildungen teilzunehmen. Es wurden zudem verstärkt hausinterne Fortbildungsveranstaltungen für die verschiedenen Laufbahngruppen angeboten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Um Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu erleichtern, findet die Empfehlung zur Auslegung und Anwendung des § 10 BGlG zur Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungsveranstaltungen Anwendung. Demnach können Beschäftigten des Bundes auf der Grundlage von § 10 Absatz 2 BGlG bei Teilnahme an Fortbildungen, Kosten für die Betreuung von Kindern erstattet werden. Die Dienststelle bietet Beschäftigten, die aus einer familienbedingten oder sonstigen Beurlaubung zurückkehren, Fortbildungen an, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern.

Im Bundesministerium für Gesundheit (BMG) wurde der bis 2019 geltende Gleichstellungsplan 2016 beschlossen. Im Januar 2018 erfolgte eine Aktualisierung des Gleichstellungsplans für 2018 bis 2019.

- a) Im Gleichstellungsplan des BMG werden die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Männern besteht, benannt. Da für eine strukturelle Benachteiligung von Männern keine Anhaltspunkte bestehen, wurden in den Gleichstellungsplan aber keine konkreten Maßnahmen und Ziele zur Beseitigung der Unterrepräsentanz aufgenommen. Anders ist es bei dem Ziel der Förderung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“: hier wurden im Gleichstellungsplan ausdrücklich Maßnahmen zur „Motivierung von Männern zur Übernahme von Familienaufgaben“ aufgenommen.
- b) Die familienbewusste Terminierung von Dienstbesprechungen ist Teil der Zielvereinbarung „audit berufundfamilie“. Die Erreichung der Ziele des Audits wiederum ist Teil des Gleichstellungsplans. Zuständig ist die Führungskraft. Zudem gibt es im Gleichstellungsplan des BMG als Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Schulung „Familienbewusstes Führen“. Die Führungskräfte sind zur Teilnahme verpflichtet.
- c) Der Gleichstellungsplan weist auf die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben hin, an besonderen Fortbildungen teilzunehmen, da dies ebenfalls Teil des Audits berufundfamilie sowie der Fortbildung „Familienbewusstes Führen“ ist. Zudem ist dieser Punkt im BMG ausdrücklich im Personalentwicklungsmodul „Fortbildung“ geregelt.

Im Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) wurde der Gleichstellungsplan am 24. Juni 2016 durch den Bundesminister gebilligt und gilt bis 31. Dezember 2019.

- a) Im Gleichstellungsplan des BMVI ist im mittleren Dienst ein Ziel zur Erhöhung des Männeranteils enthalten.
- b) Dieses Ziel entspricht § 13 Absatz 2 Nummer 1 BGleiG, wonach im Gleichstellungsplan festzulegen ist, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 möglichst abgebaut werden soll. Allein die Unterrepräsentanz ist mithin tatbestandsmäßige Voraussetzung, eine strukturelle Benachteiligung muss nicht vorliegen.
- c) Der Gleichstellungsplan des BMVI enthält eine Vorgabe hinsichtlich der zeitlichen Lage von Besprechungen. Zuständig für die Einhaltung sind die Abteilungen.
- d) Der Gleichstellungsplan enthält verschiedene Maßnahmen, um Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen.

Im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) wurde der Gleichstellungsplan im August 2016 beschlossen. Er gilt bis zum 31. Dezember 2019.

- a) Bereiche mit strukturellen Benachteiligungen von Männern im Sinne des BGleiG sind im BMU nicht vorhanden.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält keine Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen. Die Dienstvereinbarung zur Regelung von Arbeitszeit und Arbeitsort regelt, dass die Führungskräfte sicherstellen, dass die Belange aller Beschäftigten, insbesondere auch der Teilzeitbeschäftigten gewahrt werden.
- c) Der Gleichstellungsplan enthält keine Vorgaben, um Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen, da grundsätzlich allen Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht wird. Dieser Aspekt ist jedoch im Fortbildungskonzept des BMU verankert.

Im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wurde der Gleichstellungsplan am 1. November 2016 beschlossen und gilt bis zum 31. Oktober 2020.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält keine Ziele zur Erhöhung des Männeranteils in einzelnen Bereichen. Allerdings ist generelles Ziel der Personalplanung im BMBF eine möglichst paritätische Besetzung des Personalkörpers.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält weder Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen noch eine Zuständigkeitsregelung, wer auf deren Einhaltung zu achten hat. Die Führungskräfte werden jedoch regelmäßig beraten, wie die Arbeitsabläufe und Teamprozesse so umgestaltet werden können, dass den Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Voll- und Teilzeitbeschäftigung Rechnung getragen werden kann. Des Weiteren werden verpflichtende Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion durchgeführt, mit Hilfe derer Füh-

rungskräfte u. a. für das Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“ sensibilisiert werden. Ein separates Aufgreifen im Gleichstellungsplan ist daher nicht erfolgt.

- c) Der Gleichstellungsplan enthält hierzu keine Vorgaben. Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben wird eine Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht. Zudem werden die hierdurch entstehenden Betreuungskosten nach den gesetzlichen Vorgaben erstattet. Ein separates Aufgreifen im Gleichstellungsplan ist daher nicht erfolgt.

Im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) wurde der Gleichstellungsplan am 19. Dezember 2014 beschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

- a) Der Gleichstellungsplan enthält das Ziel, den Männeranteil im mittleren Dienst zu erhöhen.
- b) Der Gleichstellungsplan enthält weder Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Lage von Dienstbesprechungen noch eine Zuständigkeitsregelung, wer auf deren Einhaltung zu achten hat. Jedoch sind diese Vorgaben durch die Ziele zur Weiterentwicklung von Führungskompetenzen zu vereinbarkeitsbezogenen Fragestellungen sowie Sensibilisierung für Koordination von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt.
- c) Zur Erleichterung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen werden zusätzlich anfallende Betreuungskosten anteilig übernommen und beurlaubte Beschäftigte erhalten auf Wunsch Informationen über Fortbildungsangebote.

5. Wie hoch ist aktuell die Zahl der in den Bundesministerien und im Kanzleramt Beschäftigten insgesamt (bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Frage 5 wird tabellarisch beantwortet.

BK Amt/Ressort	Aktuelle Anzahl an Beschäftigten	Davon weiblich	Davon männlich
	Anzahl	Anzahl	Anzahl
BKAmt	655 ⁶	355	300
BMF	1950	1021	929
BMI ⁷	1.538 ⁸	783	755
AA	6.350 ⁹	3.137	3.213
BMWi	1.731	879	852
BMJV	765	471	294
BMAS	1159	664	495
BMVg	1.249	603	646
BMEL	981	554	427
BMFSFJ	793	565	228
BMG	729	468	261
BMVI	1385	719	666
BMU ¹⁰	1.319	741	578
BMBF	1106	650	456
BMZ	1.119	615	504

⁶ Erhoben nach den Vorgaben zur Gleichstellungsstatistik, d. h. ohne Soldaten, ohne Abgeordnete ins Haus, einschließlich auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubter oder Freigestellter in Altersteilzeit und Auszubildender.

⁷ Die Personalveränderungen, die sich durch die Veränderung des Ressortzuschnitts in der neuen Legislaturperiode ergeben (insbes. der Wechsel von Beschäftigten des BMU/BMVI zum BMI), konnten in den Zahlenwerten dieser Antwort und der folgenden Antworten überwiegend nicht berücksichtigt werden, da die Umsetzung dieser Personalveränderungen noch nicht abgeschlossen ist.

⁸ Es wurden sämtliche Beschäftigte gemäß Gleichstellungsvorgaben zum Stichtag 01. Juni 2018 gezählt. Führungsaufgabe liegt vor bei Funktion „Referatsleitung“, „Unterabteilungsleitung“, „Abteilungsleitung“, „Staatssekretär/in“.

⁹ Nicht erfasst sind die lokal Beschäftigten an den deutschen Auslandsvertretungen, da diese keine Beschäftigten im Sinne des § 4 Bundespersonalvertretungsgesetz sind.

¹⁰ Die Personalveränderungen, die sich durch die Veränderung des Ressortzuschnitts in der neuen Legislaturperiode ergeben (insbes. der Wechsel von Beschäftigten des BMU/BMVI zum BMI), konnten in den Zahlenwerten dieser Antwort und der folgenden Antworten überwiegend nicht berücksichtigt werden, da die Umsetzung dieser Personalveränderungen noch nicht abgeschlossen ist.

a) Wie hoch ist jeweils der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

BKAm/ Ressort	Aktueller Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Beschäftigten		Aktueller Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten		Aktueller Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAm	16 ¹¹	107	85	91	15	16
BMF	18,51	361	81,16	293	18,84	68
BMI	18,34	282	80,85	228	19,15	54
AA	5	328	84	275	16	53
BMWi	22,9	396	81,3	322	18,7	74
BMJV	23,5	180	80,3	159	11,7	21
BMAS	21,7	251	86,1	216	13,9	35
BMVg	9,6	120	90,8	109	9,2	11
BMEL	25	241	83	201	17	40
BMFSFJ	28,12	223	91,48	204	8,52	19
BMG	20	146	93	136	7	10
BMVI	18	249	89,2	222	10,8	27
BMU	23	303	84,5	256	15,5	47
BMBF	27,31	302	86,24	261	13,58	41
BMZ	24,4	273	80,6	220	19,4	53

¹¹ Einschließlich der Beschäftigten in Altersteilzeit.

- b) Wie hoch ist jeweils der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Führungskräften (bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

BKAm/ Ressort	Aktueller Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Führungskräften		Aktueller Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten unter den FK		Aktueller Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten unter den FK	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAm	12 ¹²	11	73	8	27	3
BMF	5,26	11	63,64	7	36,36	4
BMI	10,98	18	83,33	15	16,67	3
AA	1,3 ¹³	2	100	2	0	0
BMWi	14,0	31	64,5	20	35,5	11
BMJV	21	32	75	24	25	8
BMAS	11,6	16	68,8	11	31,3	5
BMVg	3,4	4	75	3	25	1
BMEL	8	19	58	11	42	8
BMFSFJ	19,44	21	90,48	19	9,52	2
BMG	7	7	86	6	14	1
BMVI	3,6	5	40	2	60	3
BMU	9,9	17	76,5	13	23,5	4
BMBF	16,03	21	76,19	16	23,81	5
BMZ	18,6	26	76,9	20	23,1	6

¹² Im Sinne der Gleichstellungsstatistik.

¹³ Zum Stichtag 30. Juni 2017.

- c) Wie hoch ist jeweils der Anteil der Beschäftigten, die Telearbeit nutzen
(bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

BK Amt/ Ressort	Aktueller Anteil der Beschäftigten in Telearbeit		Aktueller Frauenanteil unter den Beschäftigten in Telearbeit		Aktueller Männeranteil unter den Beschäftigten in Telearbeit	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAmt	5	31	68	21	32	10
BMF	17,03	332	63,26	210	36,75	122
BMI	29,39 (Tele und mobil) ¹⁴	452	57	257	43	195
AA	8	506	63	318	37	188
BMWi	18,5	320	67,2	215	32,8	105
BMJV	26,54 (Tele und mobil)	203	57,6	117	42,4	86
BMAS	13,2 (Tele)	153	70,6	108	29,4	45
	48,4 (mobil)	560 ¹⁵	58,6	328	41,4	232
BMVg	10,2	127	43,3	55	56,7	72
BMEL	17	162	70	113	30	49
BMFSFJ	Seit Mai 2017 gibt es keine Telearbeit mehr, sondern mobile Arbeit.					
BMG	Die telearbeitenden Mitarbeiter sind alle mit mobilen Endgeräten ausgestattet, so dass wir in diesem Sinne keine Telearbeiter mehr haben, sondern nur noch mobil arbeitende Mitarbeiter.					
BMVI	24,5	340	61,8	210	38,2	130
BMU	10,5	138	71	98	29	40
BMBF ¹⁶	17,72	196 ¹⁷	62,76	123 ¹⁸	37,24	73 ¹⁹
BMZ	4,9	55	61,8	34	38,2	21

¹⁴ Die Telearbeit wurde durch das (langfristige) mobile Arbeiten ersetzt (Inkrafttreten 1. Januar 2017). In der Tabelle werden sowohl die noch bestehenden Altfälle der Telearbeit (Übergangsregelung) als auch die neuen TN-Zahlen am (langfristigen) mobilen Arbeiten berücksichtigt.

¹⁵ Über die 560 regelmäßig mobil Arbeitenden hinaus haben insgesamt 757 Beschäftigte die Möglichkeit, mobil zu arbeiten.

¹⁶ In der Tabelle werden Telearbeit und regelmäßige mobile Arbeit dargestellt.

¹⁷ Davon Telearbeit: 115; Regelmäßige mobile Arbeit: 81.

¹⁸ Davon Telearbeit: 89; Regelmäßige mobile Arbeit: 34.

¹⁹ Davon Telearbeit: 26; Regelmäßige mobile Arbeit: 47.

6. In welchen Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts bestehen Dienstvereinbarungen über Telearbeit oder mobiles Arbeiten?
- a) Ist die Gewährung von Telearbeit oder mobilem Arbeiten an Voraussetzungen gebunden?

Wenn ja, an welche (bitte für die genannten Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

In allen Bundesministerien und im BKAm bestehen Dienstvereinbarungen über Telearbeit oder mobiles Arbeiten.

Die Gewährung von Telearbeit oder mobilem Arbeiten ist im BMVg und im BMFSFJ nicht an Voraussetzungen gebunden. Im BMFSFJ erfolgt auf Basis einer Dienstvereinbarung die Festlegung von Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit, orientiert an den konkreten Aufgaben und Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes und im Konsens aller Beschäftigten einer Arbeitseinheit.

Dabei werden gesundheitliche Einschränkungen und Betreuungsverpflichtungen der Beschäftigten gesondert berücksichtigt. Die Funktionsfähigkeit jeder Arbeitseinheit muss dabei uneingeschränkt gewährleistet sein.

Im BKAm ist Telearbeit und mobiles Arbeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter und Gleichgestellter möglich.

Im BMF ist die Gewährung von Telearbeit oder mobilem Arbeiten an Voraussetzungen gebunden. Somit richtet sich Telearbeit an Beschäftigte mit sozialen und persönlichen Gründen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger). Mobil soll vorwiegend aus dienstlichen Gründen, kann aber auch aus persönlichen Gründen gearbeitet werden.

Im BMI ist die Gewährung von Telearbeit oder mobilem Arbeiten an die Voraussetzungen gebunden, dass eine besondere persönliche oder familiäre Situation (z. B. Kinder- oder Enkelkinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger, gesundheitliche Gründe) vorliegt oder dienstliche Gründe gegeben sind.

Im AA ist die Gewährung von Telearbeit insbesondere an die Voraussetzung gebunden, dass eine besondere familiäre Situation, z. B. Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger besteht. Die Gewährung von mobilem Arbeiten ist an die Voraussetzung gebunden, dass ein dienstliches Interesse (bestätigt durch personalführendes Referat) vorhanden ist.

Im BMWi ist die Gewährung von Telearbeit an Voraussetzungen gebunden. Telearbeit wird zur Betreuung von Kindern bis 18 Jahre, bei Schwerbehinderung, zur Betreuung pflegbedürftiger Angehöriger oder aus besonderen gesundheitlichen und sozialen Gründen gewährt.

Mobiles Arbeiten kann aus persönlichen Gründen für zwölf bzw. ab dem 60. Lebensjahr für 24 Tage pro Jahr ohne Begründung beantragt werden. Mobiles Arbeiten aus dienstlichen Gründen erfolgt in Absprache mit den Vorgesetzten.

Im BMJV ist die Gewährung von Telearbeit und mobiler Arbeit, die beide auch schwerbehinderten Beschäftigten offen stehen, an Voraussetzungen gebunden. Telearbeit setzt eine besondere persönliche Situation voraus, zum Beispiel die Betreuung minderjähriger Kinder oder die Pflege naher Angehöriger. Mobile Arbeit kann aus bestimmten persönlichen und dienstlichen Gründen bewilligt werden. Sowohl Telearbeit als auch langfristige mobile Arbeit setzen ferner eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 19 Wochenstunden, eine in der Regel sechsmonatige Zugehörigkeit zum Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und eine ausreichende Einarbeitung auf dem Dienstposten voraus.

Im BMAS gibt es gemäß Dienstvereinbarung über zeit- und ortsflexibles Arbeiten seit dem 1. Januar 2018 ausschließlich aufgabenbezogene Voraussetzungen. Die Gewährung von Telearbeit und mobilem Arbeiten ist an die Voraussetzungen gebunden, dass Beschäftigte, die in Telearbeit oder mobil arbeiten, mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft erfüllen. Der Anteil der Telearbeitszeit soll mindestens 30 und höchstens 50 Prozent der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit betragen. Der Anteil der mobilen Arbeit soll 30 Prozent der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit nicht überschreiten. Zudem ist Telearbeit und mobile Arbeit bei Aufgaben ausgeschlossen, die eine (umfassende) persönliche Anwesenheit in der Dienststelle erfordern. Telearbeitszeiten und Zeiten regelmäßiger mobiler Arbeit sind im Rahmen von Teamvereinbarungen abzustimmen und festzulegen. Darüber hinaus legt die Dienstvereinbarung keine Kontingente für Telearbeit und mobile Arbeit fest.

Im BMEL ist die Gewährung von Telearbeit bzw. mobilem Arbeiten an die Voraussetzungen gebunden, dass ein Antrag über die/den unmittelbare(n) Vorgesetzte(n) gestellt wird. Darüber hinaus müssen bei Telearbeit Familienpflichten oder gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen. Mobiles Arbeiten setzt die Zustimmung der bzw. des unmittelbaren Vorgesetzten sowie die Verfügbarkeit der IT-Ausstattung voraus. Ferner müssen die Arbeitsplätze sowohl für Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten geeignet sein.

Grundsätzlich sind im BMG keine besonderen Voraussetzungen für die Gewährung von Telearbeit und mobilem Arbeiten erforderlich, lediglich allgemeine wie, dass Beschäftigte eingearbeitet sein müssen, wie auch flexibel und eigenverantwortlich arbeiten können. Zudem müssen die Dienstposten geeignet sein, eine dauerhafte Anwesenheit in der Dienststelle darf nicht notwendig sein und datenschutzrechtliche Bestimmungen dürfen nicht dagegen sprechen.

Im BMVI ist die Gewährung von Telearbeit und mobilem Arbeiten an die dienstlichen Voraussetzungen gebunden, dass insbes. Eignung des DP, keine Präsenzpflicht und eine IT-gestützte Aufgabenerledigung vorliegt, Arbeitsergebnisse ergebnisorientiert kontrollierbar und Arbeitsaufträge vorhersehbar und gut planbar sind. Persönliche Voraussetzungen umfassen eine mindestens einjährige Zugehörigkeit, mindestens sechsmonatige Tätigkeit auf dem Dienstposten; Ableistung von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit, erforderliche IT-Kenntnisse, Eignung zum selbständigen und eigenverantwortlichen Arbeiten nach Zielvorgaben.

Im BMU ist die Gewährung von langfristigen mobilen Arbeiten an die Voraussetzungen gebunden, dass Beschäftigte betreuungsbedürftige Kinder, pflegebedürftige Angehörige, oder Schwerbehinderung grundsätzlich ab 50 Prozent, haben.

Im BMBF ist die Gewährung von Telearbeit und mobilem Arbeiten neben der grundsätzlichen Voraussetzung der dienstlichen Vereinbarkeit und persönlichen Geeignetheit – geschlechtsunabhängig – an persönliche Voraussetzungen gebunden. Diese sind bei Telearbeit z. B. Kinderbetreuung, Pflege eines Angehörigen oder Schwerbehinderung/gleichgestellte Behinderteneigenschaft, bei mobiler Arbeit insbesondere eine private oder dienstliche Sondersituation.

Im BMWi ist die Gewährung von Telearbeit an die persönlichen Voraussetzungen gebunden, dass die Betreuung von Kindern unter 18, und/oder Pflege naher Angehöriger erforderlich ist, oder ein Nachweis einer Schwerbehinderung vorliegt. Technische Voraussetzungen sind T-DSL Anschluss, Wohnort in Deutschland, Einrichtung des Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsschutzgesetz und Bildschirmverordnung. Die Gewährung für das Mobile Arbeiten ist an keine persönlichen Voraussetzungen gebunden, sondern ist in Absprache mit der Führungskraft möglich.

- b) Wie viele Beschäftigte haben einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht (bitte für die genannten Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

BKAm/ Ressort	Anzahl an Beschäftigten, die einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht haben		Frauenanteil an Beschäftigten, die einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht haben		Männeranteil an Beschäftigten, die einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht haben	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAm	6 (Tele) ²⁰	41	68	29	32	12
BMF	28	550	62	340	38	210
BMI	siehe Tabelle zu Frage 6 c)					
AA	8	506	63	318	37	188
BMWi	19,3 (Tele) ²¹	334 (Tele) ²²	12,8 (Tele)	222 (Tele)	6,5 (Tele)	112 (Tele)
BMJV	28,88 ²³	221	59,73	132	40,27	89
BMAS	44	512 ²⁴	68	346	32	166
BMVg	49,5	618	31,7	196	68,3	422
BMEL	45	439	64	282	36	157
BMFSFJ	96 ²⁵	718	73	523	27	195
BMG	65	475	66	313	34	162
BMVI	0 ²⁶	0	0	0	0	0
BMU	10,5	138	71	98	29	40
BMBF ²⁷	17,72	196	62,76	123	37,24	73
BMZ	1,4 (Tele) ¹³	16	68,7	11	31,3	5

²⁰ Noch in Bearbeitung; Anträge auf mobiles Arbeiten: nicht erfasst.

²¹ Mobiles Arbeiten: Keine Daten verfügbar.

²² Persönliches mobiles Arbeiten beantragt und genehmigt: 1685 Tage (Bis Ende Mai 2018).

²³ Bewilligt und genutzt zum Stichtag 15. Juni 2018.

²⁴ Erhebungszeitraum: 1. Januar 2017-31. Mai 2018.

²⁵ Von den anspruchsberechtigten Beschäftigten.

²⁶ Anzahl offener Anträge; Anträge in aktueller Bearbeitung: nicht genannt.

²⁷ Bewilligt und genutzt zum Stichtag 19. Juni 2018.

- c) Wie viele Beschäftigte haben einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht, diesen aber (noch) nicht gewährt bekommen?

Wird eine Warteliste geführt (bitte für die genannten Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Die erfragten Angaben werden tabellarisch dargestellt.

BKAm/ Ressort	Anzahl an Beschäftigten, die einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht, diesen aber (noch) nicht gewährt bekommen haben	Frauenanteil an Beschäftigten, die einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht, diesen aber (noch) nicht gewährt bekommen haben		Männeranteil an Beschäftigten, die einen Wunsch nach Telearbeit oder mobilem Arbeiten geltend gemacht, diesen aber (noch) nicht gewährt bekommen haben		Wird eine Warteliste geführt?
	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Ja oder Nein
BKAm	10	80	8	20	2	Nein
BMF	0 ²⁸	0	0	0	0	Nein
BMI	27 ²⁹	59	16	41	11	Nein ³⁰
AA	Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird jeder Antrag genehmigt.					Nein
BMWi	8 ³¹	62,5	5	37,5	3	Nein
BMJV	0	0	0	0	0	Nein
BMAS	1	100	1	0	0	Nein
BMVg	14 (Tele) 12 (mobil) ³²	38,5	7 (Tele) 3 (mobil)	61,5	7 (Tele) 9 (mobil)	nein
BMEL	0	0	0	0	0	Nein
BMFSFJ	0	0	0	0	0	Nein
BMG	21 ³³	62	13	38	8	Nein ³⁴
BMVI	0	0	0	0	0	Nein
BMU	0	0	0	0	0	Nein
BMBF	0	0	0	0	0	Nein
BMZ	0	0	0	0	0	Nein

²⁸ Angabe nur für Telearbeit möglich. Ablehnung eines Antrags auf mobile Arbeit kann direkt durch Vorgesetzten erfolgen.

²⁹ Noch nicht abschließend geprüfte bzw. abgelehnte (seit 1. Januar 2017) Anträge.

³⁰ Über Anträge wird anhand der Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten unmittelbar entschieden.

³¹ Telearbeitsanträge in der Bearbeitung. Die Bewilligung steht an.

³² Die Anträge befinden sich noch in der Genehmigungs- bzw. technischen Realisierungsphase. Bislang wurde kein Antrag auf Telearbeit abgelehnt.

³³ Der Bestand an mobilen Geräten ist zum Zeitpunkt der Abfrage erschöpft, so dass kurze Wartezeiten entstehen.

³⁴ Keine „Wartelisten“ im Sinne längerer Wartezeiten, lediglich Eingangsliste bis zur Abarbeitung.

7. Wie hoch war in der letzten Beurteilungsrunde der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) (bitte nach Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts sowie jeweils nach Geschlecht und Teilzeitbeschäftigten differenzieren)?
- a) Waren bei der jeweils letzten Beurteilungsrunde die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beteiligt, insbesondere bei der Definition der Beurteilungskriterien und bei Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern?
- Wenn nein, warum nicht?
- b) Beabsichtigen die Bundesministerien einschließlich des Kanzleramtes jeweils die künftige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats, insbesondere bei der Definition der Beurteilungskriterien und bei Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern?
- Wenn nein, warum nicht?
- c) Nehmen die Beurteilungskriterien der Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts jeweils explizit Bezug auf § 18 BGlG, wonach sich unter anderem Teilzeitarbeit, Telearbeit, mobiles Arbeiten und die Wahrnehmung von Eltern- oder Pflegezeit nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen?
- Wenn nein, warum nicht, und soll dies in der Zukunft geändert werden?

Aus dem BKAm liegen keine Angaben zum Anteil der Spitzenbeurteilungen vor. Wegen des regelmäßigen Personalaustausches zwischen den Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt (Rotationsbeschluss der Bundesregierung) sind regelmäßige dienstliche Beurteilungen nicht zweckmäßig. Beurteilungen werden erstellt, wenn dienstliche oder persönliche Verhältnisse es erfordern.

- a) Entfällt (s. Antwort zu Frage 7).
- b) Entfällt (s. Antwort zu Frage 7).
- c) Die Beurteilungskriterien nehmen nicht ausdrücklich Bezug auf § 18 BGlG, jedoch wird in der Praxis darauf hingewirkt, dass die Vorgaben des § 25 BBG und § 18 BGlG eingehalten werden.

Im BMF lag der Anteil an Spitzenbeurteilungen (A/B) insgesamt bei 46,67 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 49,45 Prozent und der Männeranteil bei 50,55 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 19,78 Prozent.

Der Frauenanteil lag bei 86,11 Prozent und der Männeranteil bei 13,89 Prozent.

- a) Die Beurteilungskriterien wurden bei der Fortentwicklung der Beurteilungsrichtlinie definiert. Dabei waren die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beteiligt. Dienstlichen Beurteilungen ist ein einheitlicher Maßstab, der die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes berücksichtigt, zugrunde zu legen. Hierzu wird vor den Beurteilungsbesprechungen eine Maßstäbekonferenz mit den Beurteilerinnen und Beurteilern durchgeführt, zu der die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat ebenfalls eingeladen werden. Gemäß der Beurteilungsrichtlinie hat die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, ohne Stimmrecht an der Beurteilungsbesprechung teilzunehmen (§ 27 Absatz 1 Nummer 3 BGlG). Für den Personalrat gilt dies nicht.

- b) Das BMF beabsichtigt weiterhin gemäß der geltenden Beurteilungsrichtlinie vorzugehen. Das bisherige Vorgehen hat sich bewährt.
- c) In der Beurteilungsrichtlinie wird ausdrücklich und unter Nennung von § 25 BBG auf Benachteiligungsverbote hingewiesen (Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit, familienbedingte Beurlaubungen). Daher wird kein Erfordernis gesehen, auch auf § 18 BGleGG Bezug zu nehmen.

Im BMI lag der Anteil an Spitzenbeurteilungen (A/B) insgesamt bei 22,7 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 42,8 Prozent und der Männeranteil bei 57,2 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 18,8 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 92,6 Prozent und der Männeranteil bei 7,4 Prozent.

- a) Bei der jeweils letzten Beurteilungsrunde waren die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beteiligt.
- b) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats, insbesondere bei der Definition der Beurteilungskriterien und bei Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern ist auch künftig beabsichtigt.
- c) Die Beurteilungskriterien nehmen explizit Bezug auf § 18 BGleGG.

Im AA lag der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) bei 37,13 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 35,5 Prozent und der Männeranteil bei 64,5 Prozent. Teilzeitbeschäftigte haben in der letzten Beurteilungsrunde keine Spitzenbeurteilungen (A/B) erhalten.

- a) und b) Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat sind bei der Definition der Beurteilungskriterien beteiligt. Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern gibt es im Auswärtigen Amt nicht, da es eine Person als zentrale Beurteilungsinstanz gibt. Die zugrundeliegende Dienstvereinbarung sieht vor, dass auf Antrag der Dienststelle (einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten) bzw. des Personalrats im Vorfeld einer Beurteilungsrunde ein Konsultationskreis gebildet werden kann. In diesem Gremium werden u. a. auch Gleichbehandlungsfragen erörtert.
- c) Die Beurteilungsrichtlinie des AA stellt klar, dass die Beurteilung diskriminierungsfrei zu erfolgen hat. Ausdrücklich erwähnt wird u. a., dass Differenzierungen aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben durch Teilzeitbeschäftigung sachlich nicht gerechtfertigt und deswegen zu unterbleiben sind.

Im BMWi betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 32,5 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 51,4 Prozent und der Männeranteil bei 48,6 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 19,8 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 84,2 Prozent und der Männeranteil bei 15,8 Prozent.

Die Unterfragen a) bis c) werden bejaht.

Im BMJV betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 14 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 49 Prozent und der Männeranteil bei 51 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 2,3 Prozent.

Der Frauenanteil lag bei 100 Prozent und der Männeranteil bei 0 Prozent.

- a) und b) Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat werden im BMJV bei Änderungen der Beurteilungsrichtlinie, die eine Definition der Beurteilungskriterien enthält, beteiligt. Bei der Durchführung von Beurteilungsrunden erfolgt eine Beteiligung, indem Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat zur Maßstabkonferenz eingeladen werden, in der neben allgemeinen Verfahrensfragen auch der anzuwendende einheitliche Beurteilungsmaßstab und die zu beachtenden Benachteiligungsverbote erörtert werden. Eine entsprechende Beteiligung ist zuletzt im Rahmen der Stichtagsbeurteilung 2017 erfolgt.
- c) In der Beurteilungsrichtlinie des BMJV wird Bezug genommen auf den Wortlaut des § 18 BGlG und das darin geregelte Benachteiligungsverbot. Es wird ausdrücklich klargestellt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit sowie berufliche Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken dürfen.

Im BMAS betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 35,8 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 57,3 Prozent und der Männeranteil bei 42,7 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 18,1 Prozent.

Der Frauenanteil lag bei 86,9 Prozent und der Männeranteil bei 13,1 Prozent.

- a) Bei der letzten Beurteilungsrunde im BMAS im Jahr 2017 wurden Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Eine Neudefinition der Beurteilungskriterien erfolgte zur letzten Beurteilungsrunde nicht.

Die Unterfragen b) und c) werden bejaht.

Im BMVg betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 44 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 36,8 Prozent und der Männeranteil bei 63,2 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 8,8 Prozent.

Der Frauenanteil lag bei 86,7 Prozent und der Männeranteil bei 13,3 Prozent.

- a) Die zivile Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig sowohl an Beurteilungskonferenzen als auch an Besprechungen der Beurteilerinnen und Beurteiler zur Maßstabswahrung teil. Darüber hinaus wird sie sowohl im Vorfeld des jeweiligen Beurteilungsdurchganges als auch vor dessen Abschluss beteiligt. Eine Beteiligung des Personalrates an Beurteilungskonferenzen bzw. Besprechungen der Beurteilerinnen und Beurteiler mit dem Ziel der Maßstabswahrung ist hingegen nicht vorgesehen, da es sich hierbei nicht um eine mitbestimmungspflichtige Personalangelegenheit i. S. d. BPersVG handelt.
- b) Da die Erörterung personenbezogener Daten im Rahmen von Beurteilungskonferenzen grundsätzlich auf den unbedingt erforderlichen Umfang (bezogen auf die Daten und den Teilnehmerkreis) zu begrenzen ist, ist auch eine zukünftige Teilnahme des Personalrates derzeit nicht beabsichtigt.
- c) Die Beurteilungsbestimmungen des Ministeriums und des nachgeordneten Bereichs werden derzeit überarbeitet. Die Entwürfe beider Bestimmungen sehen einen expliziten Bezug auf die Benachteiligungsverbote des § 18 BGlG vor. Zwar verpflichten die derzeit noch gültigen Bestimmungen bereits jetzt die Beurteilerin bzw. den Beurteiler insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Männer sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach den gleichen Maßstäben beurteilt werden. Ein expliziter Bezug auf das Benachteiligungsverbot gemäß § 18 BGlG fehlte jedoch bislang.

Im BMEL betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 23 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 48 Prozent und der Männeranteil bei 52 Prozent.

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 7 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 81 Prozent und der Männeranteil bei 19 Prozent.

a) und b) Zur Vorbereitung einer Regelbeurteilung werden entsprechend den Vorgaben der im BMEL geltenden Beurteilungsrichtlinie u. a. der Vorsitzende des Personalrates und die Gleichstellungsbeauftragte (GB) zu einem Vorgespräch eingeladen. In dem Gespräch werden allgemeine Verfahrensfragen, der anzuwendende Beurteilungsmaßstab sowie die Anwendung der Beurteilungsrichtlinie allgemein erörtert. An den abteilungsinternen Beurteilungsbesprechungen und an der abschließenden Beurteilungskonferenz beim Staatssekretär kann die GB teilnehmen. Eine Teilnahme des Personalrates ist nach dem BPersVG nicht vorgesehen.

b) In der Beurteilungsrichtlinie des BMEL sind entsprechende Benachteiligungsverbote geregelt.

Im BMFSFJ betrug der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen (A/B) 66,7 Prozent und der Männeranteil bei 33,3 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 33,3 Prozent.

a) Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat waren bei der letzten Beurteilungsrunde beteiligt und haben an der Beurteilungsmaßstabskonferenz der Beurteilenden teilgenommen. Die Beurteilungskriterien sind in der Dienstvereinbarung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über Beurteilungsrichtlinien definiert. Daran haben Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat mitgewirkt.

b) Auch künftig werden Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat zu den Beurteilungsverfahren des BMFSFJ beteiligt werden.

c) Die genannten Benachteiligungsverbote sind bereits in den Beurteilungsrichtlinien des BMFSFJ aufgeführt.

Im BMG betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 21 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 62 Prozent und der Männeranteil bei 38 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 20 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 100 Prozent und der Männeranteil bei 0 Prozent.

a) und b) Die Definition der Beurteilungskriterien erfolgte im Zusammenhang mit der Erarbeitung der Beurteilungsrichtlinie, die mit dem Personalrat (PR) verhandelt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) war beteiligt.

Bei der letzten Beurteilungsrunde waren PR und GB bei den Abteilungsvorkonferenzen und bei der Maßstabskonferenz beteiligt. Dies entspricht den Regelungen unserer Beurteilungsrichtlinie.

c) Dies ist in der Beurteilungsrichtlinie ausdrücklich geregelt.

Im BMVI betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 28,2 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 45,3 Prozent und der Männeranteil bei 54,7 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 31,1 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 78,8 Prozent und der Männeranteil bei 21,2 Prozent.

- a) Die Beurteilungskriterien wurden für die letzte Beurteilungsrunde nicht neu definiert. Grundlage war die geltende Beurteilungsrichtlinie, bei deren Erarbeitung die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beteiligt wurden. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei der Durchführung der Beurteilungsrunde und insbesondere bei den Besprechungen der Richtwertverantwortlichen beteiligt. Die Beteiligung des Personalrates bei Besprechungen von Beurteilenden sieht die Beurteilungsrichtlinie nicht vor.
- b) Gleichstellungsbeauftragte und Hauptpersonalrat werden auch künftig bei der Definition der Beurteilungskriterien beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zudem auch an Besprechungen von Beurteilenden teilnehmen können.
- c) Die Beurteilungsrichtlinie des BMVI enthält schon seit vielen Jahren unter Ziffer III. „Welche Rahmenbedingungen sind zu beachten?“ folgende Regelung: „Schwerbehinderung, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit sowie berufliche Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken und nicht zu Benachteiligungen gegenüber nicht Betroffenen führen (§§ 81,83,95 SGB IX, §§ 9, 15 BGGleG sowie §§ 91 und 92 BBG³⁵).“

Diese Regelung wird flankiert von der Definition des Leistungsmerkmals Führungsverhalten, die folgendermaßen lautet:

„Führungsverhalten = erkennt Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, setzt diese entsprechend ein und fördert sie, setzt Ziele, lenkt, delegiert und kontrolliert, kooperiert und informiert, motiviert, fördert ein positives Arbeitsklima, ist innovationsbereit, beurteilt verantwortungsvoll, achtet auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bezieht Sozialverträglichkeit in Entscheidungen mit ein.“

Im BMU betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 9 Prozent³⁶. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 59,8 Prozent und der Männeranteil bei 40,2 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 15,8 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 95 Prozent und der Männeranteil bei 5 Prozent.

- a) Sowohl der Personalrat, als auch die Gleichstellungsbeauftragte wurden bei der Erarbeitung der Dienstvereinbarung zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMU eng eingebunden. Dies gilt auch für die Festlegung der Beurteilungskriterien. Sie nahmen auch an den Schulungen der Beurteilerinnen und Beurteiler teil.

Die Unterfragen b) und c) werden bejaht.

Im BMBF betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 24,5 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 60,6 Prozent und der Männeranteil bei 39,4 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 21,1 Prozent. Statistische Daten zur Gliederung der Teilzeitkräfte nach Geschlecht liegen nicht vor.

- a) und b) Die Grundlage für die Durchführung des Regelbeurteilungsverfahrens bildet die gemeinsam von Dienststelle und Personalrat erarbeitete Dienstvereinbarung (DV) Beurteilung. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei der Erstellung der DV Beurteilung beteiligt (§ 27 Absatz 1 Ziffer 3 BGGleG). Sowohl

³⁵ Die Angaben der Paragraphen werden in der derzeit in Vorbereitung befindlichen Aktualisierung der RL ebenfalls aktualisiert und werden dann wie folgt lauten: „(§§ 164, 166, 178 SGB IX, §§ 9, 18 BGGleG sowie §§ 91 und 92 BBG)“.

³⁶ Im BMU werden andere Bewertungsstufen für Spitzenbeurteilungen zugrunde gelegt.

das Beteiligungsverfahren an den Beurteilungsverfahren als auch die Beurteilungskriterien sind explizit in der DV Beurteilung geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat können zu den Beurteilungsvorschlägen der Zweitbeurteiler/innen Stellung nehmen; die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht zur Teilnahme an der Beurteilungskonferenz.

c) Auf § 18 BGleiG wird Bezug genommen.

Im BMZ betrug der Anteil der Spitzenbeurteilungen (A/B) 38 Prozent. Der Frauenanteil bei den Spitzenbeurteilungen lag bei 54 Prozent und der Männeranteil bei 46 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den gesamten Spitzenbeurteilungen (A/B) lag bei 15 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 84,8 Prozent und der Männeranteil bei 15,2 Prozent.

a) Beurteilungen im BMZ erfolgen auf Basis von Beurteilungsbestimmungen, die als Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen wurden. Insoweit war der Personalrat bei der Definition der Beurteilungskriterien beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte war bei der Erarbeitung der Dienstvereinbarung ebenfalls eingebunden. Im Beurteilungsverfahren selbst wird die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend dem BGleiG beteiligt. Das BPersVG (Bundespersönalvertretungsgesetz) sieht keine Beteiligung des Personalrates im Beurteilungsverfahren vor.

b) Das BMZ beabsichtigt keine Änderung der oben dargestellten Beteiligung, die im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Vorgaben erfolgt.

c) Die Beurteilungsbestimmungen des BMZ enthalten einen Passus zu den Benachteiligungs-verböten des § 18 BGleiG.

8. Wie viele Beschäftigte der Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts haben seit dem 1. Januar 2017 an Fortbildungen teilgenommen?

Wie hoch war der Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten (bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht und Teilzeit aufschlüsseln)?

Die erfragten Angaben werden tabellarisch dargestellt.

BK Amt/ Ressort	Anzahl an Beschäftigten, die seit dem 1. Juni 2017 an Fortbildungen teilge- nommen haben	Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäf- tigten		Frauenanteil an Beschäftigten, die seit dem 1. Januar 2017 an Fortbildungen teilgenommen haben		Männeranteil an Beschäftigten, die seit dem 1. Januar 2017 an Fortbildun- gen teilgenommen haben	
	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAmt	372 ³⁷	57	657	51	191	49	181
BMF	2963 ³⁸	-	-	59,7	1765	40,3	1198
BMI	1389 ³⁹	92,72	1498	50,47	701	49,53	688
AA	7282 ⁴⁰	/	/	61,9	4505	38,1	2777
BMWi	588	34,3	1.713	53,1	357	46,9	306
BMJV	353	46,1	353	56,1	198	43,9	155
BMAS	902	79	1142	60	541	40	361
BMVg	304	24,3	304	42,4	129	57,6	175
BMEL	358	38	951	62	223	38	135
BMFSFJ	424	54,2	783	73,8	313	26,2	111
BMG	541	77	703	64	348	36	193
BMVI	746	54,1	1380	49,7	371	50,3	375
BMU	711 ⁴¹	53,9	711	56,8	404	43,2	307
BMBF	2773 ⁴²	/	/	58,75	1629	41,25	1144
BMZ	649	59,8	1085	55,2	358	44,8	291

³⁷ Beschäftigte entsprechend den Vorgaben der Gleichstellungsstatistik; zugrunde gelegt wurde hier ebenfalls der in der nachfolgenden Tabelle genannte Zeitraum bis 31. Mai 2018.

³⁸ Absolute Zahl entspricht den besuchten Fortbildungen von 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016, nicht der Anzahl der Beschäftigten, die eine Fortbildung besucht haben. Mithin Mehrfachzählungen je Beschäftigten enthalten.

³⁹ Personen, die an mehreren Fortbildungen teilgenommen haben, wurden einfach gezählt.

⁴⁰ Erfasst ist die Anzahl der Teilnahmen, z. T. haben Beschäftigte an mehreren Fortbildungen teilgenommen.

⁴¹ Lediglich die Anzahl an Beschäftigten ermittelt, die an mindestens einer Fortbildung teilgenommen haben. Somit sind weitere absolvierte Fortbildungsmaßnahmen nicht erfasst.

⁴² Absolute Zahl entspricht den besuchten Fortbildungen, nicht der Anzahl der Beschäftigten, die eine Fortbildung besucht haben. Mithin sind Mehrfachzählungen je Beschäftigten enthalten.

BKAm/ Ressort	Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die seit dem 1. Januar 2017 an Fortbildungen teilgenommen haben (bis zum Stichtag 31. Mai 2018)		Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten, die seit dem 1. Januar 2017 an Fortbildungen teilgenommen haben (bis zum Stichtag 31. Mai 2018)		Männeranteil an Teilzeitbeschäftigten, die seit dem 1. Januar 2017 an Fortbildungen teilgenommen haben (bis zum Stichtag 31. Mai 2018)	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAmt	16	59	83	49	17	10
BMF	15,8	467 ⁴³	87,6	409	12,4	58
BMI	16,76	251	80,88	203	19,12	48
AA	Bei der Erfassung der Teilnahmen wird nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten unterschieden.					
BMWi	21,8	128	81,3	104	18,7	24
BMJV	22,1	78	92,3	78	7,7	6
BMAS	22,3	201	18,9	170	3,4	31
BMVg	8,6	26	84,6	22	15,4	4
BMEL	22	78	92	72	8	6
BMFSFJ	26,2	111	92,8	103	7,2	8
BMG	21	113	94	106	6	7
BMVI	15,8	118	87,3	103	12,7	15
BMU	17,9	127	88,2	112	11,8	15
BMBF	Bei der Erfassung der Teilnahmen wird nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten unterschieden.					
BMZ	9,7	63	77,8	49	22,2	14

⁴³ Absolute Zahl entspricht den besuchten Fortbildungen von 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016, nicht der Anzahl der Beschäftigten, die eine Fortbildung besucht haben. Mithin Mehrfachzählungen je Beschäftigten enthalten.

9. Wie viele Beschäftigte der Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts erhielten im Jahr 2017 Leistungsprämien?

Wie hoch war der Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten (bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht und Teilzeit aufschlüsseln)?

Die erfragten Angaben werden tabellarisch dargestellt.

BKAm/ Ressort	Anzahl an Beschäftigten, die im Jahr 2017 Leistungsprämien erhielten	Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten		Frauenanteil an Beschäftigten, die im Jahr 2017 Leistungsprämien erhielten		Männeranteil an Beschäftigten, die im Jahr 2017 Leistungsprämien erhielten	
		Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Absolute Zahl
BKAm	66 ⁴⁴	22	294	44	29	56	37
BMF	254 ⁴⁵	15,34 ⁴⁶	254	49,2	125	50,8	129
BMI	317	23,3	1.361	47,0	149	53,0	168
AA ⁴⁷	856/2411 ⁴⁸	19,8/99,1	4330/2433	44,9 /63,4	385/1528	55,1/36,6	471/883
BMWi	408	42	971	47,86	195	52,2	213
BMJV	58	19,2	58	56,9	33	43,1	25
BMAS	300	29,1	1.031	59,0	177	41,0	123
BMVg	193	15,3	193	50,8	98	49,2	95
BMEL	128	27	471	44	56	56	72
BMFSFJ	220	32,02	687 ⁴⁹	75,45	166	24,55	54
BMG	223 ⁵⁰	31,7	623	69,1	154	30,9	69
BMVI	407	30	1.374	57	232	43	175
BMU	147 ⁵¹	10,3	147	51,7	76	48,3	71
BMBF	461 ⁵²	54,95 ⁵³	839	59,22 ⁵⁴	273	40,78	188
BMZ	178	19,8 ⁵⁵	901	50	89	50	89

⁴⁴ Im Bundeskanzleramt werden Leistungsprämien nur an A-besoldete Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten vergeben. Daneben gibt es eine Dienstvereinbarung über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung in Anwendung des „Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund)“. Demnach müssen die Leistungen aller Tarifbeschäftigten jährlich bewertet werden, damit anschließend Leistungsprämien gewährt werden können. Für das Kalenderjahr 2017 erhalten 334 Tarifbeschäftigte (davon 217 weiblich, 117 männlich) ein Leistungsentgelt. Von den Prämierten befanden sich zum Stichtag 31. Dezember 2017 285 Personen in Vollzeit und 49 Personen in Teilzeit. Aussagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern können daraus nicht gezogen werden. Jede/r Tarifbeschäftigte erhält ein Leistungsentgelt in Abhängigkeit vom Prämienwert der Leistungsbewertung. Nur bei Unterschreiten eines Mindestwertes bleibt das Leistungsentgelt aus. Hierbei handelt es sich jedoch um seltene Ausnahmefälle.

⁴⁵ Einschließlich Teamprämien.

⁴⁶ Anteil an Prämienberechtigten zum 1. Januar 2017.

⁴⁷ Die zweitgenannte Zahl gibt den Bereich LOB wieder.

⁴⁸ Darunter fallen 326 lokal Beschäftigte an den Auslandsvertretungen.

⁴⁹ Beschäftigte, die zum Stichtag prämienberechtigt waren.

⁵⁰ Darunter sowohl Beamte als auch Tarifbeschäftigte; enthalten sind auch alle Empfänger einer Teamprämie.

⁵¹ Berechnungsgrundlage: alle Beamtinnen und Beamten (Tarifbeschäftigte erhalten im BMU keine Leistungsprämien).

⁵² Leistungsprämien werden an Beamte/innen und Tarifbeschäftigte vergeben. Die Angaben in der Tabelle beziehen sich somit zusammengefasst auf beide Personengruppen. Es werden fast ausschließlich Teamprämien vergeben.

⁵³ Für die Ermittlung der Zahl der potenziell für eine Leistungsprämie in Frage kommenden berechtigten Personen wurde in 2017 der Stichtag 29. Juni 17 zugrunde gelegt.

⁵⁴ Die Zahl der an die jeweilige Personengruppe vergebenen Leistungsprämien wurde in Relation zur Zahl der Personen gesetzt, die eine Leistungsprämie bekommen haben.

⁵⁵ Zum Stichtag der Leistungsprämienvergabe 1. Juli 2017 waren im BMZ 1 079 Personen beschäftigt.

BKAm/ Ressort	Anteil an Teilzeitbeschäftigten, die im Jahr 2017 Leistungsprämien erhielten		Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten, die im Jahr 2017 Leistungsprämien erhielten		Männeranteil an Teilzeitbeschäftigten, die im Jahr 2017 Leistungsprämien erhielten	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAm	17	11	64	7	36	4
BMF	16,14	41	82,93	34	17,07	7
BMI	14,5	36	72,2	26	27,8	10
AA	21,5/99,45	184/181	56,5/87,3	104/158	43,5/12,7	80/23
BMWi	24	98	77,6	76	21,4	21
BMJV	6,3	19	94,7	18	5,3	1
BMAS	20,0	60	81,7	49	18,3	11
BMVg	10,9	21	90,5	19	9,5	2
BMEL	32	41	68	28	32	13
BMFSFJ	35,64	67	95,5	64	5,5	3
BMG	20,6	46	93,5	43	6,5	3
BMVI	19	76	95	72	5	4
BMU	27,9	41	87,8	36	12,2	5
BMBF	27,11	125	Statistische Daten zur Gliederung der Teilzeitkräfte, die eine Leistungsprämie erhalten haben, nach Geschlecht liegen nicht vor			
BMZ	25,8	46	73,9	34	26,1	12

10. Wie hoch war seit dem 1. Januar 2017 der Anteil der Beschäftigten in den Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts, die beruflich aufgestiegen sind (d. h. Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben; bitte nach Ministerien sowie jeweils nach Geschlecht und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten in Prozentangaben und absoluten Zahlen aufschlüsseln)?

Die erfragten Angaben werden tabellarisch dargestellt.

BKAm/ Ressort	Anteil der Beschäftigten, die beruflich aufgestiegen sind (seit dem 1. Januar 2017 ⁵⁶)		Frauenanteil unter den beruflich aufgestiegenen Beschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)		Männeranteil unter den beruflich aufgestiegenen Beschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAm	15	101	50	50	50	51
BMF	22,75 ⁵⁷	439	52,85 ⁴⁷	232	47,15 ⁴⁷	207
	11,50 ⁵⁸	222	53,60 ⁴⁸	119	46,40 ⁴⁸	103
BMI	5,81 ⁵⁹	87	42,53	37	57,47	50
AA	8,9	577	42,8	247	57,2	330
BMWi	22,6	391	55,5	217	44,5	174
BMJV	22,1	181	61,3	111	38,7	70
BMAS	29,9	342 ⁶⁰	61,1	209	38,9	133
BMVg	8,8	110	49	54	51	56
BMEL	10	98	58	57	42	41
BMFSFJ	27,98	204	74,51	152	25,49	52
BMG	43 ⁶¹	304	65	199	35	105
BMVI	17,8	245	55	134	45	111
BMU	29,72	392	57,7	226	42,3	166
BMBF	6,42 ⁶²	70	64,29	45 ⁶³	35,71	25
BMZ	31,8	345	55,9	193	44,1	152

⁵⁶ In der Abfrage des BMFSFJ innerhalb der Bundesregierung wurde angeregt, auf die Gleichstellungsstatistik (Zweijahreszeitraum) zu abzustellen.

⁵⁷ Beruflicher Aufstieg Erhebungsvordruck E1 der Gleichstellungsstatistik 2017: Zeitraum 01. Juli 2015 bis 30. Juni 2017.

⁵⁸ D. h. Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

⁵⁹ Beruflicher Aufstieg im Zeitraum vom 01. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 gemäß Angaben im Gleichstellungsindex, der nach BGleIG zu erheben ist.

⁶⁰ Inklusive 8 familienbedingt Beurlaubter.

⁶¹ D. h. Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

⁶² Beruflicher Aufstieg im Zeitraum vom 01. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 aus dem Gleichstellungsindex.

⁶³ Hiervon sind 7 Beschäftigte beurlaubt gewesen.

BKAm/ Ressort	Vollzeitbeschäftigte unter den beruflich aufgestiegenen Beschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)		Frauenanteil unter den beruflich aufgestiegenen Vollzeitbeschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)		Männeranteil unter den beruflich aufgestiegenen Vollzeitbeschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAmt	85	86	44	38	56	48
BMF	87,7 ⁴⁷	385	48,05 ⁴⁷	185	51,95 ⁴⁷	200
	87,84 ⁴⁸	195	50,26 ⁴⁸	98	49,74 ⁴⁸	97
BMI	81,61	71	32,39	23	67,61	48
AA	97,2	561	41,5	233	58,5	328
BMWi	80,6	315	48,9	154	51,1	161
BMJV	72,9	132	50	66	50	66
BMAS	74,3	254	51,2	130	48,8	124
BMVg	80	88	40,9	36	59,1	52
BMEL	73	72	43	31	57	41
BMFSFJ	70,10	143	66,43	95	33,57	48
BMG	82	250	60	149	40	101
BMVI	89,8	220	50,9	112	49,1	108
BMU	75,8	297	50,2	149	49,8	148
BMBF	74,6	47 ⁶⁴	51,06	24	48,94	23
BMZ	77,4	267	47,6	127	52,4	140

⁶⁴ Nicht enthalten sind die beurlaubten Beschäftigten.

BKAm/ Ressort	Teilzeitbeschäftigte unter den beruflich aufgestiegenen Beschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)		Frauenanteil unter den beruflich aufgestiegenen Teilzeitbeschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)		Männeranteil unter den beruflich aufgestiegenen Teilzeitbeschäftigten (seit dem 1. Januar 2017)	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAm	15	15	80	12	20	3
BMF	12,3 ⁴⁷	54	87,04 ⁴⁷	47	12,96 ⁴⁷	7
	12,16 ⁴⁸	27	77,78 ⁴⁸	21	22,22 ⁴⁸	6
BMI	13,79	12	91,67	11	8,33	1
AA	2,8	16	87,5	14	12,5	2
BMWi	19,4	76	82,9	63	17,1	13
BMJV	27,1	49	91,8	45	8,2	4
BMAS	23,4	80	90	72	10	8
BMVg	5,5	6	100	6	0	0
BMEL	22	22	100	22	0	0
BMFSFJ	29,90	61	93,44	57	6,56	4
BMG	18	54	93	50	7	4
BMVI	10,2	25	88	22	12	3
BMU	23,2	91	80,2	73	19,8	18
BMBF	25,4	16 ⁶⁵	87,5	14	12,5	2
BMZ	19,1	66	83,3	55	16,7	11

⁶⁵ Nicht enthalten sind die beurlaubten Beschäftigten.

11. Wie hoch ist in den Bundesministerien einschließlich des Kanzleramts der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen im Vergleich zu dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung (bitte nach Ministerien aufschlüsseln)?

Die erfragten Angaben werden tabellarisch dargestellt.

BK Amt/ Ressort	Frauenanteil unter den beruflich aufgestiegenen Beschäftigten		Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung	
	Prozent	Absolute Zahl	Prozent	Absolute Zahl
BKAmt	50 ⁶⁶	50	55	360
BMF	52,85	232	52,36	1021
BMI	41,40	36	51,33	769
AA	42,8	247	49	3.137
BMWi	55,5	217	50,8	879
BMJV	61,3 ⁶⁷	111	62,3	509
BMAS	61,1	209 ⁶⁸	58	662
BMVg	49	54	51	56
BMEL	58	57	56	554
BMFSFJ	74,51	152	75,45	550
BMG	65	199	65	457
BMVI	55	134	50,8	701
BMU	57,7	226	56,2	741
BMBF ⁶⁹	64,29	45	58,62 ⁷⁰	1090
BMZ	55,9	193	54,9	615

12. Beabsichtigt die Bundesregierung, für die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 14. März 2018 „für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes“ vorgesehene Festschreibung des Ziels, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 zu erreichen, das Bundesgleichstellungsgesetz zu ändern?

- a) Wenn nein, wie soll diese Festschreibung erfolgen?
b) Wie und durch wen soll ein Controlling dieses Ziels erfolgen?

Die Bundesregierung prüft derzeit, mit welchen Maßnahmen das im Koalitionsvertrag genannte Ziel erreicht werden soll. Die Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes könnte eine geeignete Maßnahme eines Maßnahmenbündels sein.

Das Monitoring des Prozesses zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Leitungsfunktionen könnte nach dem derzeitigen Stand der Prüfung dem BMFSFJ übertragen werden, das ggf. zu gegebener Zeit die Verfahrensweise zu erarbeiten hätte.

⁶⁶ Als Bezugsgröße für die Gesamtbeschäftigtenzahl wurde der Personalbestand am Stichtag 30. Juni 2017 laut Gleichstellungsindex zugrunde gelegt.

⁶⁷ Anteil bezogen auf Gesamtzahl der aufgestiegenen Beschäftigten.

⁶⁸ Inklusiv 7 familienbedingt Beurlaubter.

⁶⁹ Beruflicher Aufstieg im Zeitraum vom 01. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 aus dem Gleichstellungsindex.

⁷⁰ Die Zahl der Gesamtbeschäftigten beinhaltet hier auch die von aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten/Freigestellten.

13. Welchem Bundesministerium einschließlich des Kanzleramts obliegt bei der Erstellung der im Koalitionsvertrag vorgesehenen ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie die Federführung?
- Hat es für die Entwicklung der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie bereits erste Treffen auf Arbeitsebene gegeben?
 - Bis wann soll die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie fertiggestellt sein?

Der Vorschlag für ein Vorgehen für die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie wird zurzeit im federführenden BMFSFJ entwickelt. Ein Treffen dazu mit anderen Ressorts gab es noch nicht.

Der Zeitplan ist noch nicht abschließend abgestimmt.

14. In welcher Weise plant die Bundesregierung, auf den Brief des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden vom 26. März 2018 an Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel zu reagieren, in dem diese von den Gleichstellungsbeauftragten um Hilfe bei der Durchsetzung des geltenden Gleichstellungsrechts gebeten wurde?

Bundesminister Prof. Dr. Helge Braun hat dem Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden auch im Namen der Bundeskanzlerin auf sein Schreiben geantwortet.

