

## Unterrichtung durch die Bundesregierung

### Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ — Berichtszeitraum 1989 bis 1991 —

Gliederung	Seite
<b>Einleitung</b> .....	4
<b>1. Handhabung der Richtlinie</b> .....	5
1.1 Bekanntmachung .....	5
1.2 Durchführungsanweisungen .....	5
1.3 Zuständigkeit für die Durchführung .....	6
1.4 Information neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	6
<b>2. Gesamtüberblick über die Situation der Frauen</b> .....	6
<b>3. Analyse der Frauenanteile</b> .....	9
3.1 nach einzelnen Bereichen .....	9
Bundesbehörden und -gerichte .....	9
Bundesbahn .....	13
Bundespost .....	14
3.2 nach Gruppen .....	16
Laufbahngruppen .....	16
Besoldungs-, Vergütungs-, Lohngruppen .....	16
3.3 Gründe für die Steigerung des Frauenanteiles .....	16
3.4 Frauen als Beamtinnen und Angestellte .....	20
<b>4. Einstellungspraxis</b> .....	20
4.1 Stellenausschreibungen .....	21
A. Oberste Bundesbehörden .....	21
Sprachliche Gestaltung .....	21
Gezielte Aufforderung von Frauen .....	21
Ausschreibung nur für Männer/Frauen .....	21
Hinweise auf Möglichkeit der Teilzeitarbeit .....	21

	Seite
B. Nachgeordneter Bereich .....	22
Sprachliche Gestaltung .....	22
Gezielte Aufforderung von Frauen .....	22
Ausschreibungen nur für Frauen/Männer .....	22
Hinweise auf Möglichkeit der Teilzeitarbeit .....	23
4.2 Bewerbungen und Einstellungen .....	23
A. Oberste Bundesbehörden .....	23
Bewerbungsstatistik .....	23
Frauenanteil an den Bewerbungen .....	23
Frauenanteil an Einstellungen .....	26
Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen .....	26
B. Nachgeordneter Bereich .....	26
Frauenanteil an den Bewerbungen .....	26
Frauenanteil an den Einstellungen .....	26
Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen .....	26
4.3 Auswahlverfahren .....	29
A. Oberste Bundesbehörden .....	29
B. Nachgeordneter Bereich .....	30
4.4 Gründe für die Diskrepanz zwischen Bewerbungs- und Einstellungs- zahlen der Frauen .....	31
<b>5. Beruflicher Aufstieg .....</b>	<b>32</b>
A. Oberste Bundesbehörden .....	32
Beförderungen und Höhergruppierungen .....	32
Übertragung von Leitungsfunktionen .....	33
B. Nachgeordneter Bereich .....	36
<b>6. Fortbildung .....</b>	<b>37</b>
Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen .....	37
Träger von Fortbildungsmaßnahmen .....	37
Zugang von Frauen zu Fortbildungsmaßnahmen .....	39
Behandlung der Gleichberechtigungsthematik .....	40
Familiengerechte Gestaltung .....	41
Führungsseminar für Frauen .....	41
<b>7. Teilzeit und andere familienfreundliche Maßnahmen .....</b>	<b>42</b>
7.1 Teilzeit .....	42
A. Oberste Bundesbehörden .....	42
Umfang und Entwicklung der Teilzeitarbeit .....	42
Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen .....	48
Zeitliche Gestaltung .....	48
B. Nachgeordneter Bereich .....	49
Umfang, Entwicklung und Gestaltung der Teilzeitarbeit .....	49
Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen .....	50
7.2 Die Teilzeit flankierende Maßnahmen .....	51
A. Oberste Bundesbehörden .....	51
B. Nachgeordneter Bereich .....	51
7.3 Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit .....	51

	Seite	
7.4	Teilzeit und Karriereverläufe . . . . .	52
7.5	Kinderbetreuungseinrichtungen . . . . .	52
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	52
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	53
7.6	Gleitzeit . . . . .	53
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	53
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	54
<b>8.</b>	<b>Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit . . . . .</b>	<b>54</b>
8.1	Umfang der Beurlaubung . . . . .	54
8.2	Information über Fortbildungsveranstaltungen und eventuelle Vertretungsmöglichkeiten . . . . .	55
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	55
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	56
8.3	Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung .	57
	Fortbildungsangebote . . . . .	57
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	57
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	57
	Fortbildungsnachfrage . . . . .	57
8.4	Vertretungen während der Beurlaubung . . . . .	57
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	57
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	57
8.5	Dauer der Beurlaubung . . . . .	58
<b>9.</b>	<b>Frauenbeauftragte . . . . .</b>	<b>58</b>
9.1	Bestellung der Frauenbeauftragten . . . . .	58
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	58
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	59
9.2	Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten . . . . .	59
	A. Oberste Bundesbehörden . . . . .	59
	B. Nachgeordneter Bereich . . . . .	60
9.3	Aus der Arbeit der Frauenbeauftragten . . . . .	61
<b>10.</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerungen . . . . .</b>	<b>62</b>
10.1	Einstellungspraxis . . . . .	62
10.2	Beförderungen und Übertragung höherwertiger Dienste . . . . .	63
10.3	Fortbildung . . . . .	63
10.4	Teilzeit und andere familienfreundliche Maßnahmen . . . . .	63
10.5	Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit . . . . .	64
10.6	Frauenbeauftragte . . . . .	64
10.7	Rechtliche Weiterentwicklung durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz . . . . .	64
	<b>Anhang . . . . .</b>	<b>66</b>
	1. Text der Richtlinie . . . . .	66
	2. Text des Fragebogens . . . . .	68
	3. Erläuterungen . . . . .	76
	4. Abkürzungen . . . . .	76

## Einleitung

Mit dem Ziel, den Anteil der Frauen in der Bundesverwaltung zu erhöhen, insbesondere in den Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hatte die Bundesregierung mit Kabinettsbeschluss vom 19. Februar 1986 die „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ verabschiedet und zum 1. März 1986 in Kraft gesetzt. Nach Ziffer 7. der Richtlinie sollte dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden. Der erste ausführliche Bericht wurde für den Zeitraum 1986 bis 1988 in gemeinsamer Federführung des Bundesministers des Innern und des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erarbeitet. Die Bundesregierung legte diesen Bericht dem Deutschen Bundestag vor (BT-Drucksache 11/8129). Damit wurden die Ergebnisse zugleich einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Die Schlußfolgerungen, die aus dem ersten Bericht gezogen wurden, führten zu einer Neufassung der Richtlinie durch Kabinettsbeschluss vom 25. September 1990 (Anhang).

Kernpunkte der Neufassung waren

1. Verbesserte Informationen für die Leitungen der Dienststellen durch Erweiterung der Personalstatistiken und Berichtspflicht der Personalverwaltungen (Nummer 4 der neuen Richtlinie);
2. Verbesserte Förderung der Teilzeitbeschäftigung (Nummer 6 der neuen Richtlinie);
3. Verpflichtung zur Bestellung von Frauenbeauftragten (Nummer 8 der neuen Richtlinie);
4. Erweiterung der Berichtspflicht der Bundesregierung (Nummer 9 der neuen Richtlinie).

Die Neufassung der Richtlinie wurde am 15. Oktober 1990 bekannt gemacht (GMBI 1990, S. 830).

Die Bundesregierung legt nunmehr den Zweiten Bericht zur Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung der Frauen in der Bundesverwaltung vor. Er umfaßt den Berichtszeitraum 1989 bis 1991. In diesen Berichtszeitraum fällt das Inkrafttreten der neuen Frauenförderungs-Richtlinie.

Der Bericht hat die Funktion, die Frauenförderung in der Bundesverwaltung im einzelnen darzustellen, Lücken aufzuzeigen und weitere Handlungsvorschläge zu entwickeln.

Dem Bericht liegen die Ergebnisse der Personalstandsstatistik 1989 bis 1991 zugrunde, die auf Grund des Gesetzes über die Finanzstatistik erstellt wird.

Weitere Grundlage ist die Geschäftsstatistik „Frauen im unmittelbaren Bundesdienst“, die vom Statistischen Bundesamt seit 1987 jährlich erhoben wird. Außerdem werden jährlich die Angaben der Ressorts über Bewerbungen und Einstellungen erfaßt.

In der zweiten Jahreshälfte 1992 wurde anhand der Richtlinie eine spezielle Erhebung durchgeführt, in deren Rahmen alle Bundesministerien ausführlich zu der Handhabung der einzelnen Bestimmungen der Richtlinie befragt wurden (Anhang). An dieser Erhebung, die sich auf die Ressorts und auf den jeweiligen nachgeordneten Bereich bezog, beteiligten sich nicht nur die Ministerien, sondern auch die Verwaltungen des Bundestages und des Bundesrates sowie der Bundesrechnungshof.

Entsprechend der Zielsetzung der Richtlinie wird der Entwicklung der Anteile der Frauen an den Beschäftigten im höheren und gehobenen Dienst besondere Aufmerksamkeit gewidmet, ohne daß deswegen die Situation der Mehrzahl der Frauen in der Bundesverwaltung verkannt würde, die als Angestellte im mittleren Dienst, zumeist als Schreibkräfte, tätig sind.

Der Bericht gliedert sich wie folgt:

- Handhabung der Richtlinie,
- Entwicklung der Anteile der Frauen an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung,
- Einstellungspraxis,
- Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Kinderbetreuungsangebot und die Möglichkeit gleitender Arbeitszeit,
- Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit,
- Bestellung von Frauenbeauftragten,
- Schlußfolgerungen.

Die Darstellung der Beschäftigungsstruktur und -entwicklung erstreckt sich wegen der fehlenden Vergleichszahlen für die neuen Bundesländer nur auf den unmittelbaren Bundesdienst in den alten Bundesländern. Bei der Interpretation der Zeitreihenentwicklung ist zu berücksichtigen, daß BMP 1990 durch Umstrukturierung zum BMPT wurde. Außerdem wurden 1991 BMB aufgelöst, BMJFFG zu BMFJ und BMG und BMFuS errichtet. Schließlich ergaben sich im Rahmen der Einigung Deutschlands personelle Veränderungen in der Bundesverwaltung.

## 1. Handhabung der Richtlinie

Die Frauenförderungs-Richtlinie wurde, wie bereits erwähnt, im Berichtszeitraum erweitert. Die neugefaßte Richtlinie ist bisher das wichtigste Instrument zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung. Eine möglichst breite Bekanntmachung der Richtlinie trägt dazu bei, ihre Effektivität zu erhöhen. In der Ressorterhebung wurde deshalb die Art der Bekanntmachung erfaßt.

### 1.1 Bekanntmachung

#### A. Oberste Bundesbehörden

Die meisten Ressorts gaben die Neufassung der Richtlinie ergänzend zur Veröffentlichung in den jeweiligen Ministerialblättern in ihren Hausmitteilungen bekannt. Im BPA wurde die Richtlinie ausgehängt. BMFuS und BRH verschickten die Richtlinie im Zusammenhang mit der Mitteilung über die Bestellung der Frauenbeauftragten an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im BMI liegt sie bei den Fortbildungsbeauftragten in den Abteilungen aus. Im BMA wurde die Frauenförderungsrichtlinie zusammen mit den Wahlunterlagen für die Wahl der Frauenbeauftragten an die wahlberechtigten Beschäftigten versandt. BMPT hat neben der Veröffentlichung im Amtsblatt des Bundesministers für Post und Telekommunikation im Dezember 1990, welches zugleich für den gesamten Bereich Postdienst und Postbank und für das Direktorium der Deutschen Bundespost herausgegeben wurde, außerdem anlässlich von Publikationen, Vorträgen und Dienstbesprechungen auf die Existenz und das Gebot der Einhaltung der Richtlinie hingewiesen. Informationsveranstaltungen, zu denen die Frauenbeauftragte alle Frauen des Ministeriums einlädt (z. B. BMF, BMFT), dienen ebenfalls der Bekanntmachung der Frauenförderungsrichtlinie. Im BMWi wird in Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter auf die Frauenförderungsrichtlinie hingewiesen. BMF, BML, BMVg und BMFJ informierten ihren nachgeordneten Bereich per Erlaß über die Richtlinie.

#### B. Nachgeordneter Bereich

Aus dem nachgeordneten Bereich werden als Bekanntmachungsformen allgemeiner Umlauf (BMF, BMBW, BMFT), Übersendung an diejenigen, die dienstlich damit befaßt sind (BMJ) oder Aushändigung bzw. Umlauf bei allen weiblichen Beschäftigten (BMJ, BMF, BMI, BML, BMU) berichtet. Daneben gibt es die Veröffentlichung in den Hausmitteilungen und im Amtsblatt (BMF, des Unternehmens der DBP TELEKOM), die Aufnahme in die Geschäftsordnung (BMBau, BMU), den Aushang (BMI, BMF, BMWi,

BML, BMFT), Hinweise in Arbeitsbesprechungen (BMWi) und in Einzelgesprächen (BMFJ).

Die Handhabung ist offensichtlich sehr verschieden und beschränkt sich in vielen Behörden auf eine einmalige, oft auch nur für einen eingeschränkten Personenkreis erfolgte Veröffentlichung.

### 1.2 Durchführungsanweisungen

Neben der Bekanntmachung ist von Bedeutung, ob in Konsequenz aus der Richtlinie ressortbezogene Durchführungshinweise gegeben wurden.

#### A. Oberste Bundesbehörden

Im BMVg wurden interne Durchführungshinweise und im BMJ eine konkretisierende Hausverfügung zu der Frauenförderungs-Richtlinie entwickelt. BMPT, damals noch BMP, hat seit 1986 zu den einzelnen Vorschriften der Richtlinie Verfügungen herausgegeben. BMF hat mit dem „Frauenförderungserlaß“ vom 15. Mai 1991 die Richtlinie in der Bundesfinanzverwaltung umgesetzt. BMWi hatte schon vor der Neufassung eine hausinterne Richtlinie zur Frauen- und Familienförderung herausgegeben und an alle Beschäftigten verteilt. Vier Ressorts (BMBau, BMU, BMZ, BT) schlossen Dienstvereinbarungen zur Frauenförderung mit ihren Personalräten bzw. Vereinbarungen mit ihren Hauptpersonalräten ab. BMI hat die Frauenförderungsrichtlinie mit Erlaß vom 3. Juni 1991 im nachgeordneten Bereich eingeführt.

Im BML wurden die Angehörigen des Personalreferates des Ministeriums angewiesen, der Frauenbeauftragten Unterlagen über frauenrelevante Personalvorgänge (Stellenausschreibungen, Einladungen zu Bewerbungsgesprächen, statistische Erhebungen, die Angaben über Mitarbeiterinnen enthalten) rechtzeitig vollständig zu übersenden.

#### B. Nachgeordneter Bereich

Das BiBB (BMBW) erließ 1989 eine Institutsanweisung, die bereits die später in der Neufassung der Richtlinie enthaltenen Gesichtspunkte berücksichtigte. Im Bereich des BMPT-Unternehmens TELEKOM wurde ein Frauenförderungskonzept erarbeitet und seine Umsetzung eingeleitet. In einer Dienststelle im nachgeordneten Bereich des BMI wurde eine Dienstvereinbarung über die Bestellung einer Frauenbeauftragten geschlossen. Beim Bundessozialgericht gibt es für die Personalverwaltung eine Dienst-anweisung zur Frauenförderung.

### 1.3 Zuständigkeiten für die Durchführung

Die Zuständigkeit für die Durchführung der Richtlinie ist unterschiedlich geregelt.

#### A. Oberste Bundesbehörden

Im BT liegt die Zuständigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten. Beim BR ist es die „Unterabteilungsleiterin Verwaltung“. In sechs Ressorts ist das Personalreferat zuständig, im BMJ zusammen mit dem Organisationsreferat, im BMA zusammen mit dem Referat für Ausbildung und Fortbildung, Schulung. In BMWi, BMFJ, BMFuS, BMPT, BMV, BML, BMZ, BMBau, BMFT und BPA sind das Personalreferat bzw. alle mit der Personalentscheidung Befassten und die Frauenbeauftragte verantwortlich. Das frühere BMP hatte bereits nach Inkrafttreten der Richtlinie ein Referat „Frauenbeauftragte“ eingerichtet, das neben den für Personal Verantwortlichen für die Durchführung der Richtlinie zuständig war. Auch nach der Neuorganisation besteht im BMPT ein Referat „Frauenbeauftragte“, das diese Aufgaben wahrnimmt. BMF behandelt in einem Personalreferat u. a. den Arbeitsbereich „Angelegenheiten der beruflichen Gleichstellung von Frauen in der BFV“, in dem eine Referentin zur Frauenbeauftragten bestellt wurde. Das BMVg hat ein Referat „Angelegenheiten des weiblichen Personals“, das gemeinsam mit der Frauenbeauftragten die Richtlinie durchführt.

#### B. Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich gibt es entsprechend seiner Vielfalt auch vielfältige Lösungen.

Bei den nachgeordneten Behörden von BMWi, BMA und BMU werden Verwaltungs- bzw. Personalreferate, aber auch Fortbildungsbeauftragte genannt. Bei BMI, BMBW, BMPT und BML sind alle mit Personalentscheidungen Befassten zuständig und wirken dabei — sofern es die Funktion gibt — mit der Frauenbeauftragten zusammen. In anderen Behörden führt die

Abteilungs- und/oder Behördenleitung oder Geschäftsführung die Richtlinie durch. Daneben gibt es auch die unmittelbare Zuständigkeit von Fachreferatsleitern, soweit ihnen Personalführungsaufgaben obliegen. Im Bereich des BMFT sind die Verwaltungsleiter bzw. Verwaltungsleiterinnen zuständig. Beim Bundesarbeitsgericht wird auch die Zuständigkeit des Personal- und Richterrates erwähnt. Im Bereich des BMF wirken die Mitglieder eines Arbeitskreises „Frauen im Dienst der Bundesfinanzverwaltung“ an der Einhaltung der Frauenförderungsrichtlinie mit. Die Gleichstellungsaufgaben obliegen den Personalstellen.

### 1.4 Information neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Insbesondere für neue Mitarbeiterinnen ist es wichtig, von der Existenz der Frauenförderungsrichtlinie zu erfahren.

Soweit die Richtlinie in Dienstvereinbarungen, Geschäftsordnungen, Vorschriftenammlungen oder Informationsmappen aufgenommen wurde oder permanent aushängt, ist eine Grundinformation vorhanden. Vielfach wird zusätzlich bei der Einstellung, später durch die Vorgesetzten, die Frauenbeauftragte oder durch gesonderte Einführungsveranstaltungen (Oberste Bundesbehörden: BMF, BMI, BMWi, BMPT, BMFT; nachgeordneter Bereich: BMWi, BMBau) auf die Richtlinie hingewiesen. Bei einigen Ressorts bzw. Behörden des nachgeordneten Bereichs wird die Richtlinie neu eingestellten Mitarbeiterinnen ausgehändigt.

Es wird aber auch berichtet, daß eine Information nur von Fall zu Fall, z. B. im Zusammenhang mit Fortbildungsveranstaltungen oder in Zusammenhang mit einer Beurlaubung erfolgt.

Aufgrund des sehr unterschiedlichen Grades der Bekanntmachung der Richtlinie und der Information neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfte der Kenntnisstand über die bestehenden Frauenförderungsgrundsätze bei den Beteiligten recht verschieden sein.

## 2. Gesamtüberblick über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung

Die nachstehende Darstellung der Beschäftigungsstruktur und -entwicklung erstreckt sich — wegen der fehlenden Vergleichszahlen für die neuen Bundesländer — nur auf den unmittelbaren Bundesdienst in den alten Bundesländern.

Im unmittelbaren Bundesdienst (Bundesbehörden, Bundesgerichte, rechtlich unselbständige Unternehmen des Bundes, Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost) waren am 30. Juli 1991 1,11 Mill. Beamte,

Richter, Angestellte und Arbeiter beschäftigt; davon rd. 311 000 Frauen (28,0 %).

Die nachstehende Tabelle 1 zeigt, daß die Gesamtzahl der Beschäftigten seit 1988 um rd. 15 000 zurückgegangen ist; die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sank um knapp 30 000, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um rd. 14 000 gestiegen ist. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Mitarbeiter (ohne Soldaten) im unmittelbaren Bundesdienst liegt nunmehr bei 11,4 % (1988: 10,0 %).

Tabelle 1

Voll- und Teilzeitbeschäftigte im unmittelbaren Bundesdienst<sup>1)</sup>

Dienstverhältnis		1988	1989	1990	1991
Beschäftigte insgesamt	I	1 129 108	1 121 148	1 119 267	1 113 686
	W	289 339	296 937	306 164	311 337
	%	25,6	26,5	27,4	28,0
Beamte und Richter	I	589 619	582 593	575 937	568 774
	W	91 360	93 946	96 846	99 600
	%	15,5	16,1	16,8	17,5
Angestellte	I	160 774	162 509	165 896	166 935
	W	102 576	104 613	107 907	109 069
	%	63,8	64,4	65,0	65,3
Arbeiter	I	378 715	376 046	377 434	377 977
	W	95 403	98 378	101 411	102 668
	%	25,2	26,2	26,9	27,2

<sup>1)</sup> ohne Soldaten (gilt für alle Tabellen)

Die Anzahl der Männer ist innerhalb von drei Jahren um 37 400 (4,5 %) auf 802 300 gesunken; die Anzahl der Frauen hat sich dagegen gleichzeitig um 22 000 (7,6 %) auf 311 300 erhöht.

Der Anteil der Frauen im unmittelbaren Bundesdienst ist von 25,6 % im Jahr 1988 auf 28,0 % im Jahr 1991 gestiegen. Die zunehmenden Anteile der Frauen bei den Einstellungen führen dazu, daß sich auch der Anteil der Frauen im Bundesdienst insgesamt weiter erhöhen wird. Bei den Vollzeitbeschäftigten stieg der Anteil von 18,0 % auf 19,6 % während er bei den Teilzeitbeschäftigten, wo er traditionell hoch

liegt, geringfügig von 94,2 % auf 93,3 % gesunken ist.

In den nachfolgenden Tabellen 2, 3a und 3b wird die Entwicklung der Beschäftigung von Beamten und Angestellten im unmittelbaren Bundesdienst gegliedert nach Laufbahngruppen dargestellt. Die Tabellen zeigen, daß der Anteil der Frauen in den drei Jahren seit 1988 in allen Laufbahngruppen gestiegen ist. Der Anteil der Frauen ist allerdings bei den Beamten des höheren Dienstes mit 8,1 % noch immer gering; im gehobenen Dienst ist der Anteil von 12,1 auf 14,1 % gestiegen.

Tabelle 2

## Beamte, Richter und Angestellte im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte, Richter und Angestellte insgesamt	I	750 393	745 102	741 833	735 709
	W	193 936	198 559	204 753	208 669
	%	25,8	26,7	27,6	28,4
Höherer Dienst	I	25 897	26 179	26 839	27 474
	W	2 275	2 470	2 806	3 118
	%	8,8	9,4	10,5	11,4
Gehobener Dienst	I	116 574	118 693	119 751	120 044
	W	16 225	17 666	18 886	19 616
	%	13,9	14,9	15,8	16,3
Mittlerer Dienst	I	464 949	460 295	460 599	459 454
	W	158 269	160 025	163 997	167 350
	%	34,0	34,8	35,6	36,4
Einfacher Dienst	I	142 973	139 935	134 644	128 737
	W	17 167	18 398	19 064	18 585
	%	12,0	13,2	14,2	14,4

Tabelle 3a

**Beamte und Richter im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	589 619	582 593	575 937	568 774
	W	91 360	93 946	96 846	99 600
	%	15,5	16,1	16,8	17,5
Höherer Dienst	I	21 102	21 257	21 466	21 778
	W	1 312	1 412	1 572	1 758
	%	6,2	6,6	7,3	8,1
Gehobener Dienst	I	100 794	102 238	102 813	102 529
	W	12 179	13 220	14 023	14 418
	%	12,1	12,9	13,6	14,1
Mittlerer Dienst	I	329 999	325 749	324 430	322 537
	W	64 379	65 628	67 713	69 848
	%	19,5	20,1	20,9	21,7
Einfacher Dienst	I	137 724	133 349	127 228	121 930
	W	13 490	13 686	13 538	13 576
	%	9,8	10,3	10,6	11,1

Tabelle 3b

**Angestellte im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	160 774	162 509	165 896	166 935
	W	102 576	104 613	107 907	109 069
	%	63,9	64,4	65,0	65,3
Höherer Dienst	I	4 795	4 922	5 373	5 696
	W	963	1 058	1 234	1 360
	%	20,1	21,5	23,0	23,9
Gehobener Dienst	I	15 780	16 455	16 938	17 515
	W	4 046	4 446	4 863	5 198
	%	25,6	27,0	28,7	29,7
Mittlerer Dienst	I	134 950	134 546	136 169	136 917
	W	93 890	94 397	96 284	97 502
	%	69,6	70,2	70,7	71,2
Einfacher Dienst	I	5 249	6 586	7 416	6 807
	W	3 677	4 712	5 526	5 009
	%	70,1	71,5	74,5	73,6

Diese noch geringen Anteilswerte dürfen jedoch nicht über die absoluten Steigerungen hinwegtäuschen. So hat sich die Zahl der Beamtinnen des höheren Dienstes innerhalb von drei Jahren von 1 312 um 446 auf 1 758 erhöht; dies ist eine Steigerung um 34,0 %. Im gehobenen Dienst stieg die entsprechende Zahl von 12 179 um 2 239 auf 14 418; die Steigerung beträgt hier 18,4 %. Beide Steigerungsraten sind allerdings vor dem Hintergrund einer vergleichsweise niedrigen Ausgangsbasis zu sehen. Bei den Mitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis lagen die Zuwachsraten noch deutlich darüber (höherer Dienst:

41,2 %; gehobener Dienst: 28,5 %). Dies dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, daß Neueinstellungen teilweise zunächst im Angestelltenverhältnis erfolgen. Die Tabellen in Abschnitt 4 dieses Berichtes verdeutlichen den hohen Anteil der Frauen an den Einstellungen.

Infolge des gestiegenen Anteils der Frauen an den Neueinstellungen dürfte sich der Anteil in den einzelnen Laufbahngruppen auch in den nächsten Jahren weiter erhöhen.

### 3. Analyse der Frauenanteile

Die Zahl der Frauen und ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind in den einzelnen Bereichen der Bundesverwaltung unterschiedlich hoch.

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes waren zum 3. Juni 1991 bei den Bundesbehörden und Bundesgerichten 92 792 (28,3 %), bei der Deutschen Bundesbahn 16 385 (6,7 %) und bei der Deutschen Bundespost 202 160 (37,3 %) Frauen beschäftigt; in allen Bereichen hat der Frauenanteil im Berichtszeitraum 1989 — 1991 zugenommen.

Die Deutsche Bundespost beschäftigt besonders viele Frauen sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitkräften. Am 30. Juni 1991 betrug die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen 108 105 und die der teilzeitbeschäftigten Frauen 94 055.

Die Gliederung der weiblichen Beschäftigten nach dem Dienstverhältnis ergibt, daß am 30. Juni 1991 99 600 Frauen in einem Beamtenverhältnis standen; 109 069 waren Angestellte und 102 668 waren Arbeiterinnen. Bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl war der Frauenanteil bei den Angestellten mit 65,3 % gegenüber 27,2 % bei den Arbeitern und 17,5 % bei den Beamten besonders hoch. 1988 lagen die Anteile jeweils niedriger (Beamte: 15,5 %; Angestellte: 63,8 %; Arbeiter: 25,2 %).

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Beschäftigungsbereichen einerseits und in den Status- und Laufbahngruppen andererseits ist sehr unterschiedlich. 1991 lag er zwischen 0,5 % bei den Beamten des einfachen Dienstes der Deutschen Bundesbahn und 85,2 % bei den Angestellten des mittleren Dienstes der Deutschen Bundespost.

Diese Spannweite läßt es erforderlich erscheinen, diese Bereiche getrennt darzustellen und zu erläutern.

#### 3.1 Analyse nach einzelnen Bereichen

##### Bundesbehörden und Bundesgerichte

Die Tabellen 4 a und 4 b zeigen die Entwicklung der Zahl der Beamten und Angestellten bei Bundesbehörden und Gerichten gegliedert nach Laufbahngruppen.

Die Daten zeigen, daß der Frauenanteil bei den Beamten relativ niedrig (10,5 %) und bei den Angestellten relativ hoch (57,8 %) ist. Dieser strukturelle Unterschied wirkt sich naturgemäß auch auf die Laufbahngliederung aus. Generell ist festzustellen, daß der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen im Zeitraum 1988 bis 1991 gestiegen ist. Die hohen Anteile der Frauen bei den Einstellungen (vgl. Kapitel 4) werden sich hier auch in Zukunft voraussichtlich weiter positiv auswirken.

Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst ist inzwischen auf 8,5 % gestiegen, liegt aber immer noch unter dem ohnehin niedrigen Durchschnittsatz von 10,5 %. Im gehobenen Dienst ist der Anteil von 14,4 % auf 16,3 % gestiegen. In dieser Laufbahngruppe hat sich die Zahl der Frauen trotz stagnierender Gesamtzahlen um über 700 erhöht. Daraus geht hervor, daß Frauen bei der Besetzung freigewordener Stellen überproportional berücksichtigt wurden.

Das Haupteinsatzgebiet der Frauen im Angestelltenverhältnis liegt bei Tätigkeiten des mittleren Dienstes. 1991 waren 87,5 % der weiblichen Angestellten in Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes eingestuft; der Frauenanteil liegt hier bei 63,6 %. Im Bereich des höheren (25,5 %) und des gehobenen Dienstes (28,6 %) liegen die Frauenanteile bei den Beschäftigten im Angestelltenverhältnis deutlich über denen im Beamtenverhältnis.

Tabelle 4a

**Beamte und Richter bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	115 661	116 019	116 367	115 267
	W	9 788	10 588	11 482	12 087
	%	8,5	9,1	9,9	10,5
Höherer Dienst	I	16 247	16 335	16 660	16 999
	W	1 087	1 166	1 296	1 450
	%	6,7	7,1	7,8	8,5
Gehobener Dienst	I	36 623	36 772	36 976	36 663
	W	5 259	5 613	5 887	5 985
	%	14,4	15,3	15,9	16,3
Mittlerer Dienst	I	59 339	59 479	59 280	58 186
	W	3 375	3 716	4 173	4 506
	%	5,7	6,2	7,0	7,7
Einfacher Dienst	I	3 452	3 433	3 451	3 419
	W	67	93	126	146
	%	1,9	2,7	3,7	4,3

Tabelle 4b

**Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	102 388	102 642	103 554	103 402
	W	57 106	57 850	59 156	59 771
	%	55,8	56,4	57,1	57,8
Höherer Dienst	I	4 052	4 186	4 503	4 683
	W	875	967	1 099	1 194
	%	21,6	23,1	24,4	25,5
Gehobener Dienst	I	12 091	12 105	12 284	12 490
	W	3 086	3 147	3 410	3 578
	%	25,5	26,0	27,8	28,6
Mittlerer Dienst	I	82 360	82 278	82 589	82 329
	W	50 605	51 038	51 777	52 321
	%	61,4	62,0	62,7	63,6
Einfacher Dienst	I	3 885	4 071	4 178	3 900
	W	2 540	2 698	2 870	2 678
	%	65,4	66,3	68,7	68,7

Die Tabellen 5a und 5b zeigen die Entwicklung gesondert für die obersten Bundesbehörden. Bei den obersten Bundesbehörden stellt sich die Situation ähnlich dar. Die Zahl der Beamtinnen im höheren Dienst ist innerhalb von drei Jahren von 381 um 189

auf 570 gestiegen; dies ist eine Steigerung um 49,6 %, die allerdings vor dem Hintergrund der vergleichsweise niedrigen Ausgangsbasis zu sehen sind. Im gehobenen Dienst stieg die Zahl von 490 um 121 auf 611; hier betrug die Steigerung 24,7 %.

Tabelle 5a

**Beamte und Richter bei obersten Bundesbehörden<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	11 737	11 753	12 347	12 623
	W	1 150	1 191	1 453	1 591
	%	9,8	10,1	11,8	12,6
Höherer Dienst	I	4 939	4 993	5 213	5 389
	W	381	417	490	570
	%	7,7	8,4	9,4	10,6
Gehobener Dienst	I	3 899	3 892	4 077	4 109
	W	490	496	581	611
	%	12,6	12,7	14,3	14,9
Mittlerer Dienst	I	1 833	1 810	1 980	2 060
	W	248	240	330	344
	%	13,5	13,3	16,7	16,7
Einfacher Dienst	I	1 066	1 058	1 077	1 065
	W	31	38	52	66
	%	2,9	3,6	4,8	6,2

<sup>1)</sup> ab 1990 einschließlich BMPT

Tabelle 5b

**Angestellte bei obersten Bundesbehörden<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	7 864	7 994	8 269	8 565
	W	5 444	5 532	5 763	5 964
	%	69,2	69,2	69,7	69,6
Höherer Dienst	I	623	676	760	837
	W	214	233	279	303
	%	34,3	34,5	36,7	36,2
Gehobener Dienst	I	1 301	1 313	1 356	1 452
	W	713	734	747	811
	%	54,8	55,9	55,1	55,9
Mittlerer Dienst	I	5 624	5 677	5 834	5 968
	W	4 396	4 435	4 594	4 724
	%	78,2	78,1	78,7	79,2
Einfacher Dienst	I	316	328	319	308
	W	121	130	143	126
	%	38,3	39,6	44,8	40,9

<sup>1)</sup> ab 1990 einschließlich BMPT

Wegen der nachgeordneten Bundesbehörden und der Bundesgerichte wird auf die nachfolgenden Tabellen 5c und 5d verwiesen.

Tabelle 5c

**Beamte und Richter bei nachgeordneten Bundesbehörden<sup>1)</sup> und Bundesgerichten**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	103 924	104 266	104 020	102 644
	W	8 638	9 397	10 029	10 496
	%	8,3	9,0	9,6	10,2
Höherer Dienst	I	11 308	11 342	11 447	11 610
	W	706	749	806	880
	%	6,2	6,6	7,0	7,6
Gehobener Dienst	I	32 724	32 880	32 899	32 554
	W	4 769	5 117	5 306	5 373
	%	14,6	15,6	16,1	16,5
Mittlerer Dienst	I	57 506	57 669	57 300	56 126
	W	3 127	3 476	3 843	4 162
	%	5,4	6,0	6,7	7,4
Einfacher Dienst	I	2 386	2 375	2 374	2 354
	W	36	55	74	80
	%	1,5	2,5	3,1	3,4

<sup>1)</sup> ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 5d

**Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	94 524	94 648	95 285	94 837
	W	51 662	52 318	53 393	53 807
	%	54,7	55,3	56,0	56,7
Höherer Dienst	I	3 429	3 512	3 743	3 846
	W	661	734	820	891
	%	19,3	20,9	21,9	23,2
Gehobener Dienst	I	10 790	10 792	10 928	11 038
	W	2 373	2 413	2 663	2 767
	%	22,0	22,4	24,4	25,1
Mittlerer Dienst	I	76 736	76 601	76 755	76 361
	W	46 209	46 603	47 183	47 597
	%	60,2	60,8	61,5	62,3
Einfacher Dienst	I	3 569	3 743	3 859	3 592
	W	2 419	2 568	2 727	2 552
	%	67,8	68,6	70,7	71,0

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

## Deutsche Bundesbahn

Die beiden nachstehenden Tabellen 6 a und 6 b zeigen die Entwicklung bei der Deutschen Bundesbahn.

Der Anteil der Frauen im Bereich der Deutschen Bundesbahn ist seit jeher gering. So waren 1991 6 691 Frauen (3,9%) Beamtinnen, 4 010 (58,4%) Angestellte und 5 684 (5,8%) Arbeiterinnen. Lediglich im Bereich der Angestellten des mittleren und

einfachen Dienstes liegt der Frauenanteil jeweils über 50%.

Trotz des generellen Personalabbaus und geringer Einstellungszahlen hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen im Beamten- und Angestelltenverhältnis leicht erhöht. Dieser Personalanstieg wirkte sich insbesondere bei den Beamtinnen im gehobenen und mittleren Dienst und bei den Angestellten im höheren und gehobenen Dienst aus. Im Bereich des mittleren und einfachen Dienstes der Angestellten sind leichte Rückgänge des Frauenanteils zu verzeichnen.

Tabelle 6 a

## Beamte bei der Deutschen Bundesbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte insgesamt	I	154 983	148 799	143 441	138 738
	W	6 110	6 358	6 512	6 691
	%	3,9	4,3	4,5	4,8
Höherer Dienst	I	1 856	1 804	1 735	1 728
	W	50	51	51	54
	%	2,7	2,8	2,9	3,1
Gehobener Dienst	I	21 090	20 561	20 084	19 510
	W	1 025	1 043	1 082	1 099
	%	4,9	5,1	5,4	5,6
Mittlerer Dienst	I	112 813	109 240	106 273	104 755
	W	4 939	5 179	5 305	5 471
	%	4,4	4,7	5,0	5,2
Einfacher Dienst	I	19 224	17 194	15 349	12 745
	W	96	85	74	67
	%	0,5	0,5	0,5	0,5

Tabelle 6b

## Angestellte bei der Deutschen Bundesbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	6 453	6 219	6 407	6 863
	W	3 946	3 799	3 839	4 010
	%	61,1	61,1	59,9	58,4
Höherer Dienst	I	99	101	203	280
	W	6	7	35	54
	%	6,1	6,9	17,2	19,3
Gehobener Dienst	I	597	611	668	778
	W	190	199	218	258
	%	31,8	32,6	32,6	33,2
Mittlerer Dienst	I	5 560	5 308	5 365	5 626
	W	3 589	3 434	3 451	3 560
	%	64,6	64,7	64,3	63,3
Einfacher Dienst	I	197	199	171	179
	W	161	159	135	138
	%	81,7	79,9	78,9	77,1

## Deutsche Bundespost

Die beiden nachstehenden Tabellen 7 a und 7 b zeigen die Entwicklung bei der Deutschen Bundespost. Die Zahl der bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Frauen war schon immer beachtlich. Sie ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. 1991 waren 202 160 Frauen bei der Deutschen Bundespost beschäftigt; das entspricht einem Anteil von rd. 37 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei diesem Sondervermögen des Bundes und einem Anteil von 65 % aller Frauen im Bundesdienst.

Der überwiegende Teil der Frauen arbeitet im Beamtenverhältnis (rd. 40 %), es folgen anteilmäßig die

Arbeiterinnen (rd. 38 %) und die Angestellten (rd. 22 %).

Die Zahl der Beamtinnen ist seit 1988 beständig angestiegen, und zwar in allen Laufbahngruppen. Besonders zu erwähnen sind der Anstieg im Zeitraum 1988 bis 1991 bei den Beamtinnen des höheren (+46 %) und gehobenen Dienstes (+24 %) sowie bei den Angestellten des höheren (+37 %) und des gehobenen Dienstes (+77 %). Die größten absoluten Zunahmen bei der Beschäftigung von Frauen im Bereich der Deutschen Bundespost waren bei den Beamtinnen des mittleren (+3 800) und des gehobenen Dienstes (+1 400) sowie bei den Angestellten des mittleren Dienstes (+1 900) festzustellen.

Tabelle 7a

**Beamte bei der Deutschen Bundespost<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte insgesamt	I	318 922	317 722	316 077	314 716
	W	75 459	76 998	78 850	80 817
	%	23,7	24,2	24,9	25,7
Höherer Dienst	I	2 977	3 098	3 060	3 040
	W	174	195	225	254
	%	5,8	6,3	7,4	8,4
Gehobener Dienst	I	43 051	44 873	45 715	46 315
	W	5 893	6 562	7 052	7 329
	%	13,7	14,6	15,4	15,8
Mittlerer Dienst	I	157 846	157 029	158 874	159 595
	W	56 065	56 733	58 235	59 871
	%	35,5	36,1	36,7	37,5
Einfacher Dienst	I	115 048	112 722	108 428	105 766
	W	13 327	13 508	13 338	13 363
	%	11,6	12,0	12,3	12,6

1) bis 1989 einschließlich BMP

Tabelle 7b

**Angestellte bei der Deutschen Bundespost<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	51 152	52 828	55 109	55 826
	W	41 186	42 607	44 558	44 926
	%	80,5	80,7	80,9	80,5
Höherer Dienst	I	641	625	657	723
	W	82	84	100	112
	%	12,8	13,4	15,2	15,5
Gehobener Dienst	I	2 751	3 379	3 621	3 865
	W	742	1 063	1 196	1 312
	%	27,0	31,5	33,0	33,9
Mittlerer Dienst	I	46 615	46 531	47 780	48 519
	W	39 404	39 621	40 757	41 318
	%	84,5	85,1	85,3	85,2
Einfacher Dienst	I	1 145	2 293	3 051	2 719
	W	958	1 839	2 505	2 184
	%	83,7	80,2	82,1	80,3

1) bis 1989 einschließlich BMP

### 3.2 nach Gruppen

#### Laufbahngruppen

Von den 208 669 Beamtinnen, Richterinnen und weiblichen Angestellten im unmittelbaren Bundesdienst für die Laufbahngliederung vorliegt, gehörten 1991 1,5% dem höheren, 9,4% dem gehobenen, 80,2% dem mittleren und 8,9% dem einfachen Dienst an. Bei den männlichen Kollegen lautet die entsprechende Verteilung 4,6%, 19,1%, 55,4% und 20,9%.

Es ist festzustellen, daß die Frauen im Bundesdienst schwerpunktmäßig im mittleren Dienst eingesetzt werden. In dieser Laufbahngruppe liegt der Frauenanteil erheblich über dem Gesamtdurchschnitt. Im Durchschnitt erhält nur eine von zehn Frauen Bezüge, die sich nach einer Besoldungs- oder Vergütungsgruppe des höheren und gehobenen Dienstes richtet. Bei den männlichen Kollegen ist diese Relation merklich günstiger. Aufgrund der geschilderten Personalentwicklung hat sich der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen gegenüber dem Berichtszeitraum 1986—1988 erhöht. Vergleicht man die Besetzung der einzelnen Laufbahngruppen mit Frauen bei Beamten und Angestellten, so wird ein deutlich höherer Frauenanteil bei den Angestellten in allen Laufbahngruppen, insbesondere auch im höheren und gehobenen Dienst sichtbar (siehe Tabellen 3a und 3b).

#### Besoldungs-, Vergütungs-, Lohngruppen

Weiter Aufschluß über die Beschäftigungssituation von Frauen im Bundesdienst, insbesondere über die berufliche Karriere gibt die Gliederung nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Sie zeigt, daß vollzeitbeschäftigte Frauen in den unteren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen (den sogenannten Eingangssämtern) stärker und in den Beförderungssämtern, insbesondere in Spitzenämtern, schwächer vertreten sind. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen.

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in der Bundesverwaltung betrug 1991	
im höheren Dienst durchschnittlich	7,3 %
im Eingangssamt A 13	19,7 %
in A 16 und in den B-Gruppen	3,1 %
im gehobenen Dienst durchschnittlich	12,8 %
im Eingangssamt A 9 bei	39,0 %
im Spitzenamt A 13 „S“	3,1 %

Ähnliche Strukturen sind auch bei den Angestellten und Arbeitern festzustellen.

Hieraus könnte der Schluß gezogen werden, daß Frauen in ihrem beruflichen Werdegang gegenüber Männern benachteiligt werden. Es muß jedoch berücksichtigt werden, daß Spitzenfunktionen in der Regel nicht von Berufsanfängern, sondern von berufserfahrenen Beamtinnen und Beamten wahrgenommen und daher erst im höheren Lebensalter erreicht werden, insofern hat die Altersstruktur der Beamtin-

nen im Bundesdienst Einfluß auf die Zahl der Beamtinnen in Spitzenfunktionen.

Über die Hälfte der Frauen (56%) gehören den Geburtsjahrgängen 1956 und jünger an. Bei den Männern ist nur ein Drittel in dieser Altersgruppe. Bei den Beamten ist dieser Unterschied noch ausgeprägter. Hier sind 64% der Frauen und nur 28% der Männer in der o. g. Altersgruppe vertreten.

Die Altersgruppen der vollzeitbeschäftigten Frauen weisen bei den Geburtsjahrgängen 1966 und jünger die höchsten Besetzungszahlen auf. In dieser Altersgruppe ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 38% beinahe doppelt so hoch wie der Gesamtdurchschnitt (19,6%). In der Altersgruppe der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1965 liegt er mit 24,1% noch über dem Durchschnitt und geht dann bis auf 8,3% beim Geburtsjahrgang 1927 zurück.

Bei den Beamten des höheren Dienstes der Bundesbehörden waren beispielsweise in den Geburtsjahrgängen 1927 bis 1945 jeweils nur 2,9% bis 5,2% Frauen vertreten. In den folgenden Jahrgängen steigen die Anteile auf höhere Werte und erreichen beim Geburtsjahrgang 1953 mit 12,3% erstmals einen Wert über 10%, beim Geburtsjahrgang 1957 mit 23,3% erstmals einen Wert über 20%, beim Geburtsjahrgang 1961 mit 34% einen Wert über 30% und beim Geburtsjahrgang 1962 mit 43% einen Wert über 40%.

Es ist auch zu berücksichtigen, daß Frauen häufig andere Berufsverläufe aufweisen als Männer. Noch immer liegt die Hauptverantwortung für die familiären Aufgaben insbesondere für die Kindererziehung und -betreuung aber auch für die Hausarbeit überwiegend bei den Frauen. Wegen der familiären Aufgaben geben viele Frauen die Berufstätigkeit auf bzw. unterbrechen diese oder nehmen eine Teilzeitbeschäftigung auf. Dies führt dann dazu, daß Frauen im Vergleich zu Männern über ein entsprechend niedrigeres Dienstaltes verfügen, das bei der Besetzung von Beförderungssämtern als Kriterium mit herangezogen wird.

Der mit höherem Lebensalter abnehmende Anteil der Frauen bei den Vollzeitbeschäftigten dürfte damit im wesentlichen zwei Ursachen haben. Einmal sind in früheren Jahren weniger Frauen in den Bundesdienst eingetreten, so daß zwangsläufig in den oberen Altersgruppen weniger Frauen zu finden sind. Auf der anderen Seite nimmt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in den Altersgruppen ab, in denen viele Frauen aus familiären Gründen ihre Berufstätigkeit zeitlich einschränken oder unterbrechen. Dies wird auch an den starken Besetzungszahlen der entsprechenden Altersgruppen bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich. Beides wirkt sich auf die berufliche Karriere von Frauen im Bundesdienst aus.

### 3.3 Gründe für die Steigerung des Frauenanteiles

Die bisherigen Ausführungen und die Tabellen 1 bis 7b zeigen, daß der z. T. deutliche Anstieg des Anteil-

der Frauen in der Bundesverwaltung insbesondere eine Folge der vermehrten Einstellung von Frauen ist.

Damit ist eine Entwicklung eingeleitet, die erwarten läßt, daß der Frauenanteil weiter steigen wird. Ein Indiz dafür ist z. B. der hohe Anteil der Frauen an den in Ausbildung befindlichen Beamten und Angestellten, der sich aus den nachstehenden Tabellen 8 a und 8 b ergibt. Diese zeigen zum Teil deutliche Steigerun-

gen des Frauenanteils im Bereich der Ausbildung. So hat sich z. B. die Zahl der Assistentenwärterinnen innerhalb von drei Jahren von 2 835 um 2 626 auf 5 461 beinahe verdoppelt. Bei den männlichen Anwärtern ergab sich dagegen ein Rückgang von 22,4 %. Im gehobenen Dienst ist die Zahl der Inspektorenanwärterinnen um 1,8 % gestiegen, während die Zahl der männlichen Anwärter um 5,4 % zurückgegangen ist.

Tabelle 8a

**Beamte in der Ausbildung im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte insgesamt	I	17 487	18 158	18 790	18 404
	W	5 578	6 931	7 900	8 290
	%	31,9	38,2	42,0	45,0
Höherer Dienst	I	315	310	403	424
	W	47	51	74	80
	%	14,9	16,5	18,4	18,9
Gehobener Dienst	I	7 085	7 481	7 446	6 896
	W	2 694	2 965	2 951	2 743
	%	38,0	39,6	39,6	39,8
Mittlerer Dienst	I	10 053	10 345	10 902	11 060
	W	2 835	3 912	4 868	5 461
	%	28,2	37,8	44,7	49,4
Einfacher Dienst	I	34	22	39	24
	W	2	3	7	6
	%	5,9	13,6	18,0	25,0

Tabelle 8b

**Angestellte in der Ausbildung im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	3 482	3 244	2 687	2 260
	W	2 713	2 519	2 101	1 778
	%	77,9	77,7	78,2	78,7
Höherer Dienst	I	—	—	4	5
	W	—	—	1	4
	%	—	—	25,0	80,0
Gehobener Dienst	I	2	—	1	—
	W	1	—	1	—
	%	50,0	—	100,0	—
Mittlerer Dienst	I	3 472	3 233	2 676	2 251
	W	2 708	2 515	2 093	1 770
	%	78,0	77,8	78,2	78,6
Einfacher Dienst	I	8	11	6	4
	W	4	4	6	4
	%	50,0	36,4	100,0	100,0

Die Zahl der Zugänge von Frauen bei den Beamten und Angestellten, die erheblich über der bei den Abgängen liegt, trägt ebenfalls zu einer Zunahme des Frauenanteils bei. Die nachstehenden Tabellen 9a und 9b belegen dies für den Bereich der Beamten bei den obersten Bundesbehörden.

Tabelle 9a

**Zugänge von vollzeitbeschäftigten Beamten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Zugänge insgesamt	I	1 034	906	806	1 054
	W	266	198	171	239
	%	25,7	21,9	21,2	22,7
Höherer Dienst	I	402	434	315	460
	W	72	71	58	90
	%	17,9	16,4	18,4	19,6
Gehobener Dienst	I	371	302	276	377
	W	118	97	69	83
	%	31,8	32,1	25,0	22,0
Mittlerer und Einfacher Dienst	I	261	170	215	217
	W	76	30	44	66
	%	29,1	17,7	20,5	30,4

Tabelle 9b

**Abgänge von vollzeitbeschäftigten Beamten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Abgänge insgesamt	I	571	591	590	763
	W	42	69	59	77
	%	7,4	11,7	10,0	10,1
Höherer Dienst	I	271	267	278	360
	W	20	29	14	39
	%	7,4	10,9	5,0	10,8
Gehobener Dienst	I	193	178	193	241
	W	14	17	21	25
	%	7,3	9,6	10,9	10,4
Mittlerer und Einfacher Dienst	I	107	146	119	162
	W	8	23	24	13
	%	7,5	15,8	20,2	8,0

Tabelle 10a

**Zugänge von vollzeitbeschäftigten Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Zugänge insgesamt	I	607	653	685	992
	W	406	441	422	527
	%	66,9	67,5	61,6	53,1
Höherer Dienst	I	146	156	211	326
	W	53	50	58	80
	%	36,3	32,1	27,5	24,5
Gehobener Dienst	I	75	71	106	122
	W	44	43	45	65
	%	58,7	60,6	42,5	53,3
Mittlerer und Einfacher Dienst	I	386	426	368	544
	W	309	348	319	382
	%	80,1	81,7	86,7	70,2

Tabelle 10b

**Abgänge von vollzeitbeschäftigten Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Zugänge insgesamt	I	427	402	490	472
	W	263	253	295	281
	%	61,6	62,9	60,2	59,5
Höherer Dienst	I	75	78	87	67
	W	16	28	24	24
	%	21,3	35,9	27,6	35,8
Gehobener Dienst	I	70	78	106	68
	W	45	45	54	41
	%	64,3	57,7	50,9	60,3
Mittlerer und Einfacher Dienst	I	282	246	297	337
	W	202	180	217	216
	%	71,6	73,2	73,1	64,1

**3.4 Frauen als Beamtinnen und Angestellte**

Die in der Bundesverwaltung — mit Ausnahme der Deutschen Bundespost — beschäftigten Frauen sind seit Jahren bei den Beamten geringer und bei den Angestellten stärker vertreten. Auch im höheren Dienst werden im Verhältnis zu ihrer Gesamtzahl seit jeher mehr Frauen im Angestelltenverhältnis beschäftigt, als dies bei den Männern der Fall ist. Dieser Trend hält an, wie die Angaben der Tabellen 9a und 10a

beweisen. Die Zahl der Zugänge ist insgesamt höher in der Gruppe der Beamten. Aber dort sind die Frauen nur mit geringen Anteilen vertreten (25,7 % in 1987/88, 22,7 % in 1990/91). Von der an sich geringen Zahl der Zugänge in der Gruppe der Angestellten entfallen aber überwiegende Anteile auf Frauen (66,9 % in 1987/88, 53,1 % in 1990/91).

Generell ist festzustellen, daß der Anteil der Frauen bei den Beamten und Angestellten während des Berichtszeitraums erneut zugenommen hat.

**4. Einstellungspraxis**

Um den Anteil der Frauen insbesondere in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind, kommt der Einstellungspraxis eine Schlüsselfunktion zu. Dies gilt vorrangig für die Nachwuchsgewinnung im gehobenen und höheren Dienst der Bundesverwaltung. Die Einstellungspraxis — Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren — ist deshalb so zu gestalten, daß Frauen angesprochen und ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben, und daß sie unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleiche Chancen zur Einstellung ebenso wie zum Aufstieg in Leitungs-

funktionen haben. Die statistische Erfassung der Bewerbungen und Einstellungen soll Hinweise darauf geben, in welchem Verhältnis zu ihren Bewerbungen Frauen eingestellt werden.

Erfreulicherweise wurden auch weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes für Frauen geöffnet, die ihnen bisher verschlossen waren. Schon seit dem 1. Oktober 1987 werden Frauen in den Bundesgrenzschutz eingestellt. Seit dem 1. Juli 1989 ist die Laufbahn der Sanitätsoffizier-Anwärter, seit dem 1. Januar 1991

auch die der Mannschaften und Unteroffiziere für Frauen geöffnet.

#### 4.1 Stellenausschreibungen

*„Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.“ (Nummer 1 der Richtlinie)*

Grundsätzlich sind freie Stellen für Männer und Frauen auszuschreiben, sofern dem keine sachlichen Gründe im Sinne des § 611a BGB entgegenstehen. Darüber hinaus sollen die Stellenausschreibungen so formuliert sein, daß Frauen motiviert werden, sich insbesondere für Bereiche zu bewerben, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

#### A. Oberste Bundesbehörden

##### Sprachliche Gestaltung

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen achten alle Ressorts — wie bereits im vorhergegangenen Berichtszeitraum — darauf, daß Männer und Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die vorgeschriebene geschlechtsneutrale Ausschreibung wurde allerdings unterschiedlich praktiziert. Die Verwendung der weiblichen und männlichen Berufsbezeichnung — z. B. „Referentinnen/Referenten“ — war ebenso üblich wie die auch noch gebräuchlichen Arten der Klammer- und Bindestrichlösungen („qualifizierte(n) Volkswirt(in)“, „Informationsvermittlers/in“). Unter frauenpolitischem Aspekt ist aber der Verwendung der vollständigen eindeutig weiblichen und männlichen Berufsbezeichnung der Vorzug zu geben, da so die tatsächlich gleiche Ansprache von Männern und Frauen am deutlichsten wird.

Dieser Anforderung soll der gesamte Ausschreibungstext — auch das Kleingedruckte — genügen, was bei einigen Ressorts noch nicht der Fall ist. Darüber hinaus wurde die geschlechtsneutrale Ausschreibung von einzelnen Ressorts (z. B. BMBW) auch durch Verwendung einer neutralen Formulierung („Aus Hilfskräfte“) praktiziert.

##### Gezielte Aufforderung von Frauen

In Bereichen, in denen Frauen gegenwärtig gering vertreten sind, bringen manche Ressorts in ihren Stellenausschreibungen explizit zum Ausdruck, daß sie Bewerbungen von Frauen besonders begrüßen würden. Solche Ausschreibungstexte enthielten im Berichtszeitraum z. B. folgende Formulierungen: „Frauen sollen sich von dieser Anzeige besonders angesprochen fühlen“ (BMBau), oder auch: „Bewerbungen von Frauen werden begrüßt“ (BMU). BMV

verwendet den Zusatz: „Das Bundesverkehrsministerium strebt eine Erhöhung des Frauenanteils am Personal an und begrüßt deshalb Bewerbungen von Frauen.“ BMF verwendet den Zusatz: „Im Rahmen der Frauenförderungsrichtlinie der Bundesregierung strebt die Bundesfinanzverwaltung eine Erhöhung des Frauenanteils an. Sie ist daher an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert“.

Die meisten Ressorts sind aber der Meinung, daß Frauen bereits durch die Verwendung der weiblichen Form ausreichend angesprochen werden. Sie sehen keinen signifikanten Erfolg zusätzlicher gezielter Aufforderungen. Dies kann darauf zurück zu führen sein, daß die Bewerbungsstatistiken nicht getrennt nach bestimmten Ausschreibungen geführt werden.

Positive Resonanz meldet das AA, wo sich der Frauenanteil unter den Bewerbern für den höheren Auswärtigen Dienst ständig vergrößert (1989: 32,6%; 1990: 35,9%; 1991: 37,2%), während sich im Fernmeldebereich des AA ausschließlich Männer beworben haben.

##### Ausschreibung nur für Frauen/Männer

Es gab auch im Berichtszeitraum noch bewußte Abweichungen vom Gebot der Richtlinie zur geschlechtsneutralen Ausschreibung. Begründet wurde das hinsichtlich der Verwendung der männlichen Form mit Gefährlichkeit und Schwere der körperlichen Arbeit, besonderen körperlichen Anforderungen insbesondere bei Haus-, Hof- und Lagerarbeitern, Einsatz in islamischen Ländern und Bindung der Funktionsbezeichnung an die männliche Form (Feuerwehrmann). Die Fälle der Verwendung der nur weiblichen Form wurden damit begründet, daß für den Schreibdienst, EDV aber auch bei Arzthelferinnen auf dem Arbeitsmarkt für diese Tätigkeit kaum oder keine Männer zur Verfügung stehen, und daß eine Bindung der Funktionsbezeichnung an die weibliche Form bestehe (Krankenschwester).

##### Hinweise auf Möglichkeiten der Teilzeitarbeit

Die Bundesregierung ist bestrebt, die Teilzeitarbeit nach Möglichkeit zu fördern. So weisen BMFJ und BMFuS bei allen Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hin, daß auch Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Dabei geht es vor allem darum, für den gehobenen und den höheren Dienst vermehrte Bereitschaft zur Teilzeitbeschäftigung zu signalisieren und so Männern und Frauen mit Familienpflichten entgegenzukommen. Im BMA wurden alle Dienstposten (außer Referatsleitungsdienstposten) mit dem Hinweis einer möglichen Besetzung durch Teilzeitbeschäftigte ausgeschrieben.

Bei anderen Ressorts waren solche Hinweise in Stellenausschreibungen für den gehobenen und höheren Dienst auch im vorliegenden Berichtszeitraum allenfalls in Ausnahmefällen üblich. Die Gründe für den

weitgehenden Verzicht auf einen solchen Hinweis sind unterschiedlich. Einerseits werden arbeitsorganisatorische personalwirtschaftliche und Kostengründe genannt. Andererseits wird angeführt, daß bei höherwertigen Aufgaben keine oder nur eine geringe Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen geltend gemacht wurde (BMFT, BMPT, bei dem bisher jeder Wunsch nach Teilzeit entsprechend realisiert werden konnte), bzw. die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst ohnehin bekannt seien (BMWi, BMVg, BMBau). Häufig erfolgt die Überprüfung der Geeignetheit eines Arbeitsplatzes für Teilzeitkräfte erst bei konkreter Nachfrage im Einzelfall (BMI, BML, BMVg, BMV). Ein solcher Hinweis in der Stellenausschreibung geschah daher in der Regel nur dann, wenn von vornherein lediglich ein Stellenanteil verfügbar war.

Doch selbst die Ausschreibungen bei Stellen für den Schreibdienst und andere sog. typische Frauenbeschäftigungsbereiche (Vorzimmerdienst, Datenerfassung) bleiben immer öfter ohne Hinweis. Für den Berichtszeitraum geben nur noch drei Ressorts (BML, BMFT, BRH) an, (nur) in diesen Bereichen auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hingewiesen zu haben. Im Berichtszeitraum davor waren es noch etwa die Hälfte der Ressorts. Zwei Ressorts (BMU, AA) stellen jedoch auch in diesen Bereichen bevorzugt Vollzeitkräfte ein, da die Besetzung der Schichtdienste und der Nachmittagsdienste sonst nicht mehr gewährleistet sei.

Aus frauenpolitischer Sicht ist es auf jeden Fall unverändert sinnvoll, den Hinweis auf eine mögliche Teilzeitarbeit in die Stellenausschreibung aufzunehmen. Und zwar nicht nur bei den bisher Frauen vorbehaltenen Beschäftigungsbereichen, sondern gerade auch bei Ausschreibungen für gehobene und höhere Positionen. Die in den Ressorts gegebene Bereitschaft, auch in höherwertigen Funktionen Teilzeitarbeit zuzulassen, sollte jedenfalls mehr als bisher schon in den Ausschreibungen zum Ausdruck kommen.

## B. Nachgeordneter Bereich

### Sprachliche Gestaltung

Bei den nachgeordneten Behörden werden Stellenausschreibungen „geschlechtsneutral“ formuliert, womit ganz überwiegend die Verwendung der sowohl männlichen als auch weiblichen Form gemeint ist. In den angegebenen Beispielen aus dem Berichtszeitraum findet sich auch die Schrägstrichlösung („Volljuristen/-innen“). Ebenso wurde bei einer Behörde (Bundespatentgericht, BMJ) eine „neutrale Formulierung“ („Schreibkräfte“) gewählt.

### Gezielte Aufforderung von Frauen

Durch diese formale Gestaltung sehen die meisten Behörden im nachgeordneten Bereich hinreichend

gewährleistet, daß auch Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden, weswegen eine gezielte Ansprache von Frauen nicht mehr erfolgt. Im Bereich der Schreibkräfte ist dies allerdings auch nicht nötig.

Einzigste Ausnahme machte hier im vorliegenden Berichtszeitraum das BiBB (BMBW), das bei allen Ausschreibungen die Formulierung „die Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht, weil der Anteil der Frauen in leitenden Positionen erhöht werden soll“ verwendete.

Einzelne Behörden wählten Formulierungen wie: „Interessierte Damen und Herren richten ihre Bewerbung an ...“ (BMWi, BMFT), „Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...“ (BMFT). Nachgeordnete Behörden von BMU und BMV verweisen auf entsprechende Anzeigen ihrer Ministerien, die mit Zusatz erfolgten, jedoch ohne eigene Beispiele anzugeben.

Im Bereich des BMP und auch nach der Neuorganisation der DBP im Bereich der Unternehmen erhielten Stellenausschreibungen in einigen Fällen Zusätze wie: „Frauen sind in diesem Bereich bisher kaum tätig. Wir freuen uns deshalb besonders über die Bewerbung von Frauen.“

### Ausschreibungen nur für Frauen/Männer

Die Einschränkung der Richtlinie, daß in sachlich begründbaren Fällen auch eine geschlechtsspezifische Ausschreibung erfolgen könne, korrelierte — wie bereits im Berichtszeitraum zuvor — vielfach mit traditionellen Vorstellungen über angemessene weibliche Betätigungsbereiche und widersprach damit der Richtlinie. So wick die Bundesknappschaft Bochum (BMA) dann von der geschlechtsneutralen Ausschreibung ab, wenn „die Art oder das Arbeitsumfeld den speziellen Einsatz (...) einer Frau (z. B. Angestellte im ärztlichen Schreibdienst) erfordern“. Im nachgeordneten Bereich von BMI und BMJ (Generalbundesanwalt beim Bundesgerichtshof) wurden Stellen im Schreibdienst bzw. Stellen für Datenerfasserinnen und Arzthelferinnen speziell für Frauen ausgeschrieben, obwohl hier keine sachlichen Gründe für eine Ausgrenzung von Männern sprechen.

Im nachgeordneten Bereich des BMWi wird eine unterschiedliche Resonanz auf gezielte Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben, beobachtet, die davon abzuhängen scheint, aus welcher Fachrichtung Bewerbungen erwartet werden. Während bei Verwaltungsdienstposten die Bewerbungen von Frauen überwiegen oder sich doch mit denen von Männern die Waage halten, überwiegen bei technisch-wissenschaftlichen Berufs- und Studienfachrichtungen (handwerklich-technische Berufe, Ingenieurberufe, Elektro-/Maschinenbau, Physik, Chemie) die der Männer.

Als ein möglicher sachlicher Grund für fehlende Bewerbungen von Frauen wird im nachgeordneten Bereich des BMF genannt, daß z. B. erforderliche Dienstreisetätigkeit den Bedürfnissen der zumeist

verheirateten Frauen im allgemeinen entgegenstehen.

#### Hinweise auf Möglichkeit der Teilzeitarbeit

Hinweise darauf, daß eine Stelle auch durch Teilzeitkräfte besetzt werden könne, fanden sich auch im Berichtszeitraum wieder, vor allem dann, wenn freie Stellenanteile nachzubeseetzen waren, und bezogen sich schwerpunktmäßig auf Tätigkeitsbereiche, in denen Frauen überrepräsentiert sind: den Schreib- und Bürodienst sowie die Datenerfassung. Ausnahmen hier:

- die nachgeordneten Behörden des BMFJ, wo seit 1990 grundsätzlich in allen Stellenausschreibungen auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen wird.
- das Bundesdisziplinargericht und eingeschränkt das Deutsche Patentamt (BMJ).
- die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BMA), die sowohl bei externen als auch bei internen Stellenausschreibungen grundsätzlich die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung erwähnt.

Die angegebenen Gründe für den unterbliebenen Hinweis sind weitgehend dieselben wie bei den obersten Bundesbehörden. Einzelne Behörden führen darüber hinaus an, daß ihre Raumsituation eine Ausweitung der Teilzeitarbeit nicht zuließe (nachgeordneter Bereich BMA und BMJ) bzw. daß ihr Personalkörper insgesamt zu klein sei.

## 4.2 Bewerbungen und Einstellungen

*„Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und an den Neueinstellungen andererseits ist.“ (Nummer 4.1 der Richtlinie)*

Diese Bewerbungsstatistiken weisen die Gesamtzahl von Bewerbungen um Einstellung als Beamte, Angestellte oder Arbeiter in den verschiedenen Laufbahngruppen und aufgeteilt nach Frauen und Männern aus. In der Gegenüberstellung zu den Neueinstellungen in derselben Aufgliederung geben sie Aufschluß, in welchem Umfang der Frauenanteil an den Einstellungen von dem an den Bewerbungen abweicht.

### A. Oberste Bundesbehörden

#### Bewerbungsstatistik

Die Bewerbungsstatistik umfaßt alle Bewerbungen eines Kalenderjahres, wobei erstmals im Berichtszeit-

raum 1989/91 auch Initiativbewerbungen ohne vorherige Ausschreibung mit einbezogen sind. Die Aufgliederung erfolgt nach Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sowie nach höherem, gehobenem, mittlerem und einfachem Dienst.

Hausinterne Bewerbungen waren nicht zu berücksichtigen, ebensowenig wie Bewerbungen von Beamtenanwärtern, Beamtenanwärterinnen und Auszubildenden, welche der jeweiligen Laufbahn zuzurechnen waren. Aussagen über den Frauenanteil in dieser — bei den obersten Bundesbehörden insgesamt kleinen — Gruppe können also nicht gemacht werden.

Insgesamt ist bei der Auswertung der Bewerbungsstatistik zu berücksichtigen, daß die Ausschreibungen je nach Bedarf, d. h. unregelmäßig erfolgen. Die jährlichen Bewerbungszahlen für ein Ressort können daher stark schwanken.

#### Frauenanteil an Bewerbungen

Insgesamt hat die Zahl der Bewerbungen von Frauen zwischen 1989 und 1991 absolut und relativ zugenommen (vgl. Tabelle 11).

So bewarben sich 1991 11 789 Frauen (45 %) bei den obersten Bundesbehörden, was gegenüber 1989 einer Zunahme um rd. 3 Prozentpunkte (= 3 821 Bewerbungen) entspricht. Dies stellt eine positive Entwicklung im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum (1986/88) dar, innerhalb dessen die Gesamtzahl der Bewerbungen von Frauen um fast 10 Prozentpunkte abgenommen hatte. Der prozentuale Anteil der Frauen an allen Bewerbungen von 1988 (46,3 %) wurde jedoch auch 1991 noch nicht wieder erreicht.

Zugenommen haben zwischen 1989 und 1991 die Bewerbungen von Frauen für den höheren (+1 132/+1,1 %), den mittleren (+2 349/+7,8 %) und einfachen Dienst (+451/+16,5 %).

Weiterhin rückläufig sind die Bewerbungen für den gehobenen Dienst (-111/-5,5 %), wo der Frauenanteil von 38,2 % (1989) auf 32,7 % (1991) gesunken ist (vgl. Tabelle 11). Gegenüber 1988 entspricht das sogar einer Abnahme um 9,1 Prozentpunkte.

Ebenfalls verändert hat sich — im Vergleich zum Berichtszeitraum 1986/88 — auch die Struktur der Bewerbungen von Frauen. Zwar bewarben sich 1991 in absoluten Zahlen mehr Frauen für Stellen des höheren Dienstes als 1989 und 1988. Der relative Anteil an allen Bewerbungen von Frauen betrug aber nur noch 30,6 %, gegenüber 31,1 % 1988, was einen leichten Rückgang bedeutet. Der Anteil der Bewerberinnen für den gehobenen Dienst ist von 1988 auf 1989 um 3,1 Prozentpunkte angestiegen, seitdem aber stark zurückgegangen: von 29,1 % 1989 auf 18,7 % 1991 (Anteil an allen Bewerbungen von Frauen). Für den mittleren Dienst gilt das genaue Gegenteil: 1991 bewarben sich 45,9 % aller Frauen bei obersten Bundesbehörden für diese Laufbahn. Das sind 7,5 Prozentpunkte mehr als 1989 und 5,8 Prozentpunkte mehr als 1988.

Tabelle 11

**Bewerbungen um Einstellungen als Beamte oder Angestellte bei obersten Bundesbehörden  
nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1989	1990	1991
Höherer Dienst insgesamt	I	7 772	10 140	10 978
	W	2 478	3 090	3 610
	%	31,8	30,5	32,9
Beamte	I	3 550	4 322	4 185
	W	923	1 226	1 307
	%	26,0	28,4	31,2
Angestellte	I	4 222	5 818	6 793
	W	1 555	1 864	2 303
	%	36,8	32,0	33,9
Gehobener Dienst insgesamt	I	6 083	6 148	6 753
	W	2 321	2 442	2 210
	%	38,2	39,7	32,7
Beamte	I	4 395	4 526	4 544
	W	1 667	1 630	1 304
	%	37,9	36,0	28,7
Angestellte	I	1 688	1 622	2 209
	W	654	812	906
	%	38,7	50,0	41,0
Mittlerer Dienst insgesamt	I	4 855	6 124	7 632
	W	3 062	4 304	5 411
	%	63,1	70,3	70,9
Beamte	I	1 633	2 168	1 854
	W	532	1 072	833
	%	32,0	49,4	44,9
Angestellte	I	3 222	3 956	5 778
	W	2 539	3 232	4 578
	%	78,8	81,7	79,2
Einfacher Dienst insgesamt	I	209	622	824
	W	107	338	558
	%	51,2	54,3	67,7
Beamte	I	36	113	75
	W	5	17	54
	%	13,9	15,9	41,9
Angestellte	I	173	509	695
	W	102	321	504
	%	59,0	63,1	72,5
Bewerbungen insgesamt	I	18 919	23 034	26 187
	W	7 968	10 174	11 789
	%	42,1	44,2	45,0

**Einstellung von Beamten und Angestellten bei obersten Bundesbehörden  
nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1989	1990	1991
Höherer Dienst insgesamt	I	404	600	774
	W	99	167	239
	%	24,5	27,8	30,9
Beamte	I	227	366	453
	W	54	86	107
	%	23,8	23,5	23,6
Angestellte	I	177	234	321
	W	45	81	132
	%	25,4	34,6	41,1
Gehobener Dienst insgesamt	I	342	401	595
	W	136	149	231
	%	39,8	37,2	38,8
Beamte	I	272	340	464
	W	102	113	167
	%	37,5	33,2	36,0
Angestellte	I	70	61	131
	W	34	36	64
	%	48,6	59,0	48,9
Mittlerer Dienst insgesamt	I	416	505	756
	W	268	367	580
	%	64,4	72,7	76,7
Beamte	I	156	175	186
	W	40	65	65
	%	25,6	37,1	34,9
Angestellte	I	260	330	570
	W	228	302	515
	%	87,7	91,5	90,4
Einfacher Dienst insgesamt	I	36	99	86
	W	31	54	66
	%	86,1	54,5	76,7
Beamte	I	4	6	19
	W	0	1	12
	%	0	16,7	63,2
Angestellte	I	32	93	67
	W	31	53	54
	%	96,9	57,0	80,6
Einstellungen insgesamt	I	1 198	1 605	2 211
	W	534	737	1 116
	%	44,6	45,9	50,5

### Frauenanteil an Einstellungen

In den Berichtsjahren 1989 bis 1991 wurden insgesamt jeweils 534, 737 und 1 116 Frauen eingestellt, was einem Anteil von 44,6 % bzw. 45,9 % bzw. 50,5 % an allen Einstellungen entspricht (vgl. Tabelle 12). Ebenso wie bei den Bewerbungen ist also auch hier eine positive Entwicklung gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum zu konstatieren. Nahm zwischen 1986 und 1988 der Anteil der Frauen an allen Neueinstellungen insgesamt gesehen um rund 10 Prozentpunkte ab, steigerte er sich zwischen 1989 und 1991 wieder um fast 6 Prozentpunkte. Der Spitzenwert von 55,4 % Anteil an allen Neueinstellungen aus dem Jahr 1986 wurde allerdings bisher nicht wieder erreicht.

Erhöht hat sich von 1989 auf 1991 sowohl der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen im höheren Dienst (+6,4 Prozentpunkte), als auch im mittleren Dienst (+12,3 Prozentpunkte). Die Einstellung von Frauen im gehobenen Dienst ist leicht rückläufig (-1 Prozentpunkt).

Auch bezüglich der Verteilung aller eingestellten Frauen auf die einzelnen Laufbahngruppen haben sich die Anteile im höheren Dienst (von 18,5 % auf 21,4 %) und im mittleren Dienst (von 50,2 % auf 52 %) erhöht. Der Anteil der neu eingestellten Frauen für den gehobenen Dienst sank von 25,5 % 1989 auf 20,7 % 1991. Damit sind im letzten Jahr des Berichtszeitraums nur noch 42,1 % aller Neueinstellungen von Frauen für den höheren plus dem gehobenen Dienst erfolgt, was gegenüber 1988 einer Abnahme um rund 10 Prozentpunkte entspricht. Die Einstellungen für den mittleren Dienst überwiegen erneut mit 52 % (1986: 54,7 %). Diese Entwicklung entspricht nicht voll der Richtlinie, denn eine Erhöhung des Frauenanteils ist insbesondere für den höheren und gehobenen Dienst anzustreben, wo Frauen bisher in vielen Ressorts noch geringer vertreten sind als Männer.

### Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen

Das Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen — die Einstellungsquote — betrug bei den Frauen 1989 6,7 %, 1990: 7,2 % und 1991: 9,5 %, d. h. etwa jede zehnte Bewerbung führte 1991 zu einer Einstellung; die Einstellungsquote der Männer war im Berichtszeitraum deutlich geringer (6,1 %, 6,7 %, 7,6 %).

Dieses günstige Bild relativiert sich etwas, betrachtet man das Verhältnis von Einstellungen und Bewerbungen bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen. Denn nach wie vor liegt der Frauenanteil bei den Einstellungen für den höheren Dienst unter dem an den Bewerbungen (1991: 30,9 % zu 32,9 %), auch wenn die Entwicklung seit 1989 (24,5 % zu 31,8 %) insgesamt positiv ist (vgl. Tabellen 11 und 12). Beim gehobenen Dienst lag der Frauenanteil an den Einstellungen 1989 und 1991 über, 1990 unter dem Anteil an den Bewerbungen.

Günstig ist das Verhältnis der Bewerbungen von Frauen zu ihren Einstellungen bei den obersten Bundesbehörden vor allem im mittleren Dienst. Für eine dauerhafte und nachhaltige Erhöhung des Anteils der

Frauen im höheren und gehobenen Dienst ist eine konsequentere Beachtung der Frauenförderungs-Richtlinie nötig.

### B. Nachgeordneter Bereich

#### Frauenanteil an den Bewerbungen

1991 bewarben sich insgesamt 72 749 Frauen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten. Das sind 15 607 (17,7 %) weniger als 1989, aber 34 445 (fast 90 %) mehr als 1988.

Der Frauenanteil an den Bewerbungen erhöhte sich insgesamt von 46,3 % 1989 auf 52 % 1991 (vgl. Tabelle 13), was einer Zunahme um 5,7 Prozentpunkte entspricht.

Wie bereits im Berichtszeitraum 1986/88 waren auch diesmal die Bewerbungen von Frauen für den gehobenen Dienst rückläufig, und zwar wiederum sowohl in absoluten Zahlen (-8 791), als auch anteilmäßig (-3,8 %). Die Zahl der Bewerbungen für den mittleren Dienst reduzierte sich gleichfalls um 8 122, der Frauenanteil sank dabei zwischen 1989 und 1991 von 63,7 % auf 61 %. Erneut gestiegen ist die Zahl der Bewerberinnen für den höheren Dienst. 1991 waren es 3 104 (+60,3 %) mehr als 1989 und 4 329 (+110 %) mehr als 1988. Im Berichtszeitraum stieg der Frauenanteil an den Bewerbungen für den höheren Dienst von 27,6 % auf 31 %.

Strebt demnach 1989 nur etwa jede 17. Bewerberin eine Stelle im höheren Dienst an, so war es 1991 bereits jede 9., während es 1988 jede 10. war.

#### Frauenanteil an den Einstellungen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 8 683 (1989), 4 086 (1990) und 9 983 (1991) Frauen bei Behörden des nachgeordneten Bereichs eingestellt (vgl. Tabelle 14). Der Anteil der Frauen an allen Einstellungen erhöhte sich gleichzeitig von 41,3 % 1989 auf 63,8 % 1991. Dieser starke Anstieg (+22,5 Prozentpunkte) ist auf Erhöhungen der Frauenanteile an den Einstellungen im gehobenen (+13,3 Prozentpunkte), mittleren (+5,2 Prozentpunkte) und einfachen Dienst (+49,6 Prozentpunkte) zurückzuführen (vgl. Tabelle 14). Im höheren Dienst hat sich demgegenüber der Einstellungsanteil der Frauen reduziert: von 25,1 % 1989 auf 21,2 % 1991. Er liegt damit nur noch geringfügig über dem Wert von 1988 (21,1 %).

#### Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen

In zwei Berichtsjahren lag die Einstellungsquote von Frauen bei nachgeordneten Behörden deutlich über der der Männer: 1990 führten 8 % der Bewerbungen von Frauen zu einer Einstellung (Männer: 6,7 %), 1991 waren es sogar 13,7 % (Männer: 8,5 %). 1989 lag sie deutlich darunter: 9,8 % im Vergleich zu 12,0 % bei den Männern.

Tabelle 13

**Bewerbungen um Einstellung als Beamte oder Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden  
und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1989	1990	1991
Höherer Dienst insgesamt	I	18 667	20 363	26 577
	W	5 147	6 091	8 251
	%	27,6	29,9	31,0
Beamte	I	8 654	7 724	6 356
	W	2 336	2 410	2 131
	%	27,0	31,2	33,5
Angestellte	I	10 013	12 639	20 221
	W	2 811	3 681	6 120
	%	28,1	29,1	30,3
Gehobener Dienst insgesamt	I	59 575	43 174	44 431
	W	27 957	18 495	19 166
	%	46,9	42,8	43,1
Beamte	I	50 947	32 025	24 684
	W	24 925	14 492	11 558
	%	48,9	45,3	46,8
Angestellte	I	8 628	11 149	19 747
	W	3 032	4 003	7 608
	%	35,1	35,9	38,5
Mittlerer Dienst insgesamt	I	64 377	34 012	53 887
	W	40 998	20 338	32 876
	%	63,7	59,8	61,0
Beamte	I	44 917	10 314	11 373
	W	28 448	5 050	5 379
	%	63,3	49,0	47,3
Angestellte	I	19 460	23 698	42 514
	W	12 550	15 288	27 497
	%	64,5	64,5	64,7
Einfacher Dienst insgesamt	I	48 414	8 704	14 920
	W	14 254	6 309	12 456
	%	29,4	72,5	83,5
Beamte	I	41 968	459	396
	W	9 449	80	89
	%	22,5	17,4	22,5
Angestellte	I	6 446	8 245	14 524
	W	4 805	6 229	12 367
	%	74,5	75,5	85,1
Bewerbungen insgesamt	I	191 033	106 253	139 815
	W	88 356	51 233	72 749
	%	46,3	48,2	52,0

Tabelle 14

**Einstellung von Beamten und Angestellten bei nachgeordneten Bundesbehörden  
und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1989	1990	1991
Höherer Dienst insgesamt	I	945	960	1 522
	W	237	202	322
	%	25,1	21,0	21,2
Beamte	I	470	395	277
	W	98	61	89
	%	20,9	15,4	32,1
Angestellte	I	475	565	1 245
	W	139	141	233
	%	29,3	25,0	18,7
Gehobener Dienst insgesamt	I	4 860	2 097	3 825
	W	1 755	862	1 891
	%	36,1	41,1	49,4
Beamte	I	4 063	1 378	1 797
	W	1 413	578	841
	%	34,8	41,9	46,8
Angestellte	I	797	719	2 028
	W	342	284	1 050
	%	42,9	39,5	51,8
Mittlerer Dienst insgesamt	I	5 961	3 332	5 019
	W	3 952	2 062	3 587
	%	66,3	61,9	71,5
Beamte	I	3 848	1 030	1 127
	W	2 394	441	608
	%	62,2	42,8	53,9
Angestellte	I	2 113	2 302	3 892
	W	1 558	1 621	2 979
	%	73,3	70,4	76,5
Einfacher Dienst insgesamt	I	9 277	1 360	5 290
	W	2 739	960	4 183
	%	29,5	70,6	79,1
Beamte	I	8 358	62	56
	W	2 070	11	12
	%	24,8	17,7	21,4
Angestellte	I	919	1 298	5 234
	W	669	949	4 171
	%	72,8	73,1	79,7
Einstellungen insgesamt	I	21 043	7 749	15 656
	W	8 683	4 086	9 983
	%	41,3	52,7	63,8

Die Differenz der Einstellungsquoten von Männern und Frauen war also sehr unterschiedlich. Während sie noch im Berichtszeitraum zuvor maximal zwischen 0,3 und 1,5 Prozentpunkten ausmachte, betragen die Unterschiede diesmal 1,3, 5,2 bzw. -2,2 Prozentpunkte.

Die für die Jahre 1986 bis 1988 festgestellte Annäherung der männlichen und weiblichen Einstellungsquoten scheint für den jetzigen Berichtszeitraum wieder aufgehoben — überwiegend zugunsten der Frauen.

Gleichzeitig verbesserte sich im ganzen gesehen das Verhältnis des Frauenanteils an den Einstellungen zu dem an den Bewerbungen. 1989 entfielen insgesamt 46,3% der Bewerbungen auf Frauen, aber nur 41,3% der Einstellungen. 1990 und 1991 betrug der Anteil an den Bewerbungen 48,2% bzw. 52%, an den Einstellungen 52,7% bzw. 63,8% (vgl. Tabellen 13 und 14).

In der Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen relativiert sich jedoch diese positive Bilanz. Während im mittleren (+10,5 Prozentpunkte) und gehobenen Dienst (+6,3 Prozentpunkte) 1991 die Frauenanteile an den Einstellungen größer waren als an den Bewerbungen, war dies beim einfachen und höheren Dienst umgekehrt. Der Frauenanteil an den Einstellungen lag 1991 im einfachen Dienst um 4,4 Prozentpunkte unter dem an den Bewerbungen, im höheren Dienst betrug die Differenz fast 10 Prozentpunkte.

Vergleicht man Bewerbungs- und Einstellungsanteile der Frauen bei den obersten Bundesbehörden mit denen im nachgeordneten Bereich im Jahr 1991, so sind bei den obersten Bundesbehörden die Frauenanteile an den Einstellungen im höheren und mittleren Dienst höher als im nachgeordneten Bereich, im gehobenen und einfachen Dienst sind sie niedriger. Für die Frauenanteile an den Bewerbungen gilt dasselbe: Im gehobenen und einfachen Dienst sind 1991 — ebenso wie schon 1988 — die Frauenanteile an den Bewerbungen im nachgeordneten Bereich größer als bei den obersten Bundesbehörden, im höheren und mittleren Dienst sind sie kleiner.

Insgesamt ergibt die Analyse der Bewerbungsstatistik und der Einstellungen im nachgeordneten Bereich, daß positive Entwicklungen vorwiegend auf die Frauenanteile an den Einstellungen im gehobenen und mittleren Dienst zurückzuführen sind. Im höheren Dienst in diesem Bereich ist zwar wie im Berichtszeitraum zuvor ein steigendes Interesse der Frauen aus den Bewerberzahlen zu erkennen, das aber bei den Einstellungen immer noch keine entsprechende Berücksichtigung findet.

### 4.3 Auswahlverfahren

*„Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die*

*Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.“ (Nummer 2 der Richtlinie)*

Um dieses Ziel zu erreichen, kommt dem Auswahlverfahren entscheidende Bedeutung zu, zumal die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen die der zu besetzenden Stellen um ein Vielfaches übersteigt. So bewarben sich 1991 allein für den höheren Dienst bei den obersten Bundesbehörden 10 978 Personen, von denen nur 774 eingestellt werden konnten; darunter waren 3 610 Bewerberinnen (32,9%), von denen 239 (30,9%) eingestellt wurden; im nachgeordneten Bereich bewarben sich 26 577 Personen, davon 8 251 Frauen (31%), eingestellt wurden 1 522, davon 322 Frauen (21,2%).

#### A. Oberste Bundesbehörden

Grundsätzlich gleichen sich die Auswahlverfahren in den Ressorts. Die Vorauswahl erfolgt aufgrund der vorgelegten schriftlichen Bewerbungsunterlagen, gegebenenfalls der Personalakten, nach dem Prinzip der „Bestenauslese“. Als Kriterien für die Auswahl werden Zeugnisse, Prüfungsergebnisse und Berufserfahrung genannt. Die Ausgewählten werden dann zu persönlichen Vorstellungsgesprächen eingeladen, welche die Grundlage für die Endauswahl bilden (BMJ, BMF, BMA, BMV, BMFJ, BMPT). Diese erfolgt in manchen Fällen durch eine Auswahlkommission bzw. ein Gremium (BMA, BMWi, AA). Bei mehreren Ressorts (BMFT, BMBW, BML, AA) müssen die Bewerber und Bewerberinnen — insbesondere für den höheren Dienst — zusätzlich zum Vorstellungsgespräch ein formalisiertes Auswahlverfahren, bestehend aus Diskussionsrunden, schriftlichen Ausarbeitungen, Übersetzungen/Sprachprüfungen, Kurzreferaten und Einzelgesprächen durchlaufen. Ausnahmslos alle Ressorts weisen dabei darauf hin, daß die Auswahl ausschließlich nach den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG, § 8 BGG (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) erfolgt, d. h. vollkommen unabhängig vom Geschlecht. Dementsprechend liegen Angaben über das Geschlechterverhältnis der in die engere Wahl Einbezogenen nicht vor. Das Achten auf einen ausgewogenen Frauenanteil bei der Auswahl sichert jedoch deren angemessene Berücksichtigung bei der Stellenbesetzung und liegt daher im Sinne der Richtlinie.

In fast allen Ressorts hängt die Mitwirkung von Frauen am Auswahlverfahren in erster Linie davon ab, ob bestimmte Funktionen in den Personalreferaten, Fachabteilungen oder in Auswahlkommissionen von Frauen wahrgenommen werden.

Im Berichtszeitraum waren in einigen Ressorts bereits Frauenbeauftragte bestellt. Sie sind bei der Bewerbungsvorauswahl und Bewerbungsauswahl in unterschiedlicher Form beteiligt. Ausdrücklich erwähnt wird ihre Teilnahme am Auswahlverfahren bei zehn Ressorts (AA, BMWi, BML, BMFuS, BMV, BMBau, BMBW, BMFT, BMZ, BPA), wobei AA im Berichtszeitraum die Leiterin des Referates Frau und Familie die

Funktion ausübte. Einzig im BMWi und im AA ist die Frauenbeauftragte in jeder Phase des Auswahlverfahrens beteiligt. In einem Haus wird sie über die eingegangenen Bewerbungen nur informiert. In zwei Ressorts (BMFuS und BMFT) erhält sie Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und kann eigene Vorschläge zur Vorauswahl/Auswahl machen. Im BMBW nimmt sie stets an den Bewerbungsgesprächen bzw. den Vorstellungsverfahren teil, im BML hat sie dazu Gelegenheit. Im BMJ und BMFT nimmt sie an Auswahlgesprächen in der Regel nicht teil, im BMV ist sie am Auswahlverfahren wie der Personalrat eingebunden. Im AA ist die Frauenbeauftragte ständiges Mitglied des Auswahlausschusses für den höheren Auswärtigen Dienst, dem außer ihr noch sieben Frauen in Vertretungsfunktion angehören, so daß im laufenden Verfahren stets mindestens eine Frau als stimmberechtigtes Mitglied beteiligt ist.

In den Personalreferaten von BMJ, BMF, BMWi, BMA und BMFJ wirken jeweils zwei bis vier (Büro-)Sachbearbeiterinnen bei der Bewerberauswahl mit. Darüber hinaus sind in vielen Ressorts Frauen als Personalrätinnen Mitglieder der Auswahlkommissionen.

Im BMJ war im Berichtszeitraum eine Ministerialdirigentin Leiterin der Unterabteilung Z B — Verwaltung — und somit Vertreterin des für Personalsachen zuständigen Unterabteilungsleiters Z A — Verwaltung — und des Leiters der Verwaltungsabteilung, wenn dieser und der Unterabteilungsleiter Z A abwesend waren.

Im BR und im BML ist ebenfalls eine Unterabteilungsleiterin für das Personal zuständig.

In den Personalreferaten von BK, BMJ, BMF, BMA, BMVg, BMPT, BPA und BT sind (z. T. neben Sachbearbeiterinnen) auch jeweils ein bis zwei Referentinnen am Auswahlverfahren beteiligt.

Bei drei Ressorts (BMPT, BMBau, BRH) wird das Personalreferat von einer Frau geleitet.

Des Weiteren wirken Frauen des höheren Dienstes in mehreren Ressorts (BMJ, BMF, BMA, BMFJ, BMFuS, BMU, BMBau, BMFT, BT) dann am Auswahlverfahren mit, wenn sie als Fachvorgesetzte (Referatsleiterinnen, Unterabteilungsleiterinnen) betroffen sind.

## B. Nachgeordneter Bereich

Ebenso wie in den Ressorts gleichen sich auch im nachgeordneten Bereich die Auswahlverfahren mehr oder weniger (Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch, Beachtung des Leistungsprinzips). Die am häufigsten genannten Auswahlkriterien sind fachliche Qualifikation und Berufserfahrung. Beim BMVg und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BMA) werden bei Auszubildenden zusätzlich Tests veranstaltet. Im nachgeordneten

Bereich des BMWi wird im höheren Dienst verschiedentlich zusätzlich ein besonderes Auswahlgremium eingeschaltet; in einer Behörde wurden bis 1991 Assessment-Center-Verfahren durchgeführt. Beim BiBB (BMBW) erfolgt die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach einer hausinternen Institutsanweisung „Regelung des Einstellungsverfahrens“. Im nachgeordneten Bereich des BMF werden im Tarifbereich auch soziale Gesichtspunkte wie Arbeitslosigkeit und Familienstand mitberücksichtigt.

Anforderungen der Richtlinie werden ausdrücklich nur in zwei Bereichen (BML, BMU) zugrunde gelegt: In der Bundesforschungsanstalt für Naturschutz und Landschaftsökologie (BMU) werden Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger generell zur Vorstellung eingeladen. Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt eingestellt. Im nachgeordneten Bereich des BML wird bei gleicher Eignung auf eine Gleichgewichtigkeit hingewirkt.

Die ganz überwiegende Mehrheit der Behörden legt großen Wert auf die Feststellung, daß die Auswahl „völlig geschlechtsneutral“ erfolge, ebenso wie bei den obersten Bundesbehörden.

Überwiegend ist die Mitwirkung von Frauen an der Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen abhängig von ihrer fachlichen Zuständigkeit, so daß eine Beteiligung von Frauen am Auswahlverfahren nicht immer gegeben ist. Allerdings nehmen auch im nachgeordneten Bereich immer mehr Frauen Funktionen wahr, in denen sie zugleich an der Auswahl beteiligt sind: Präsidentin (Bundespatentgericht, BMJ), Vizepräsidentin (Bundesarbeitsgericht, BMA), Abteilungsleiterin (Bundesanstalt für Arbeitsmedizin, BMA), Dezerntin (Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung, BMA), Leiterin des wissenschaftlichen Dienstes/Leiterin der Bibliothek (Bundesverwaltungsgericht, BMJ), Referatsleiterin, Gruppenleiterin, Sachbearbeiterin. Beim Bundesamt für Ernährung und Forstwirtschaft (BML) und beim Deutschen Patentamt (BMJ) wird das Personalreferat von einer Frau geleitet. Oftmals wird die Mitwirkung von Frauen durch die weiblichen Personalratsmitglieder sichergestellt. Ausnahmen von der lediglich funktionsbedingten Mitwirkung von Frauen bilden hier:

- In Behörden, in denen bereits eine Frauenbeauftragte bestellt oder gewählt wurde, wird diese ebenso wie der Personalrat, bei abschließender Auswahl beteiligt. Beim BiBB wird zusätzlich darauf geachtet, daß neben der Frauenbeauftragten möglichst mehrere Frauen an der Bewerbungsvorauswahl und der abschließenden Auswahl beteiligt sind.
- Bei Unternehmen der Deutschen Bundespost (BMPT) wird die Teilnahme einer Beobachterin grundsätzlich in denjenigen Fällen sichergestellt, in denen Bewerberinnen das Assessment-Center-Verfahren durchlaufen.
- Beim Generalbundesanwalt beim Bundesgerichtshof (BMJ) sind bei der Dienststelle Karlsruhe/

Berlin regelmäßig Frauen bei der Bewerbungsauswahl und abschließenden Auswahl beteiligt und bei der Dienststelle Bundeszentralregister nimmt regelmäßig mindestens ein weibliches Mitglied des Personalrats teil.

- Im nachgeordneten Bereich des BMF sind Frauen im Beamtenbereich aufgrund des Frauenförderungserlasses bei der abschließenden Auswahl in fast allen Fällen beteiligt.

Beim Bundesfinanzhof (BMJ) sind Frauen dagegen nur gelegentlich als Mitglieder des Personalrats beteiligt; beim Bundesdisziplinargericht (ebenfalls BMJ) ist es nach Laufbahnen unterschiedlich. Beim Bundesversicherungsamt (BMA) besteht keine Regelung.

#### 4.4 Gründe für die Diskrepanz zwischen Bewerbungs- und Einstellungszahlen bei Frauen

Auf die Frage nach erheblichen Unterschieden (über 10 Prozentpunkte) zwischen den Geschlechteranteilen an den Bewerbungen und Einstellungen in ihrem Haus geben 16 Ressorts (72,7 %) an, daß es solche Unterschiede im Berichtszeitraum gegeben habe. Sieben Ressorts davon (BMFJ, BMFuS, BMPT, BMFT, BMZ, BPA, BT) weisen dabei ausdrücklich darauf hin, daß in ihrem Falle erheblich *mehr Frauen* eingestellt worden seien. Dies gilt allerdings zum Teil nur für einzelne Laufbahngruppen.

So liegen z. B. beim AA die Unterschiede zwischen den Geschlechteranteilen an Bewerbungen und Einstellungen im *gehobenen Dienst* seit einigen Jahren über 10 % zugunsten der Frauen. Im *höheren Dienst* dagegen wurden 1991 14,9 % Frauen weniger eingestellt, als sich beworben hatten; in den Jahren 1989 und 1990 lag der Unterschied knapp unter 10 %. Auch im *mittleren Dienst* lag der Unterschied zwischen dem weiblichen Anteil an den Bewerbungen und den Einstellungen im Jahr 1989/90 bei 11,1 % zugunsten der Männer, während die Differenz im Jahr 1990/91 9,9 % betrug.

Beim BMPT gab es solche erheblichen Unterschiede zwischen den Geschlechteranteilen ebenfalls im *mittleren Dienst*: der Anteil der eingestellten Frauen war hier 1990 und 1991 wesentlich höher als deren Anteil an den Bewerbungen.

Die Gründe für diese Diskrepanzen zwischen Einstellungs- und Bewerbungsanteilen sind im wesentlichen

vier Kategorien zuzuordnen: Frauen wurden erstens entweder als besser qualifiziert angesehen als Männer (BMFuS, BMFT, BPA) — in den Fällen, in denen mehr Frauen eingestellt wurden — oder aber zweitens als schlechter qualifiziert, bzw. aufgrund ihrer Vorbildung weniger geeignet (AA für höheren Dienst und technischen Fernmeldebereich). Die dritte Kategorie umfaßt den Verweis auf die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Verteilung der entsprechenden Bildungsabschlüsse und beruflichen Interessen (BML, BMFuS, BMV, BMU, BMBau). Beim BMU gingen z. B. bis zum Bereich des gehobenen Dienstes Bewerbungen von Männern und Frauen etwa zu gleichen Teilen ein, während im *wissenschaftlichen Bereich* (hier lagen die meisten Neueinstellungen) überwiegend Bewerbungen von Männern vorlagen. Beim BMV gab es analog keine Bewerbungen von Frauen auf Dienstposten für Bauingenieure. BMV weist aber ausdrücklich darauf hin, daß Frauen bei den Einstellungen mindestens entsprechend ihrem Bewerbungsanteil vertreten waren.

Die vierte Kategorie beinhaltet Schwierigkeiten, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit miteinander zu verbinden, und die sich daraus ergebende mangelnde Versetzungsbereitschaft von Frauen sowie geringere Bereitschaft zu mehrtägigen Dienstreisen (AA, BRH für den Prüfungsdienst).

Als einziges Ressort führt BMZ an, daß der erhöhte Einstellungsanteil von Frauen auf gezielte Bemühungen zurückzuführen sei.

Im nachgeordneten Bereich finden sich vielfach die Begründungen, die auch von den Ressorts schon bekannt sind. Darüber hinaus wird aber auch darauf hingewiesen, daß es zu einer Diskrepanz zwischen Bewerbungen und tatsächlichen Einstellungen häufig auch dann kommen kann, wenn Frauen ihre Bewerbung wegen besserer Angebote zurückziehen.

Immer wieder kommt der Hinweis, daß der überproportional höhere Anteil der Frauen bei den Einstellungen darauf beruht, daß — insbesondere jüngere — Frauen die bessere Eignung hatten (BMW, BMA, BMFJ). BMPT meldet hinsichtlich des Unternehmens TELEKOM für den fernmeldetechnischen Bereich des höheren Dienstes 5,3 % zu 15,9 % und hochbautechnischen Bereich des höheren Dienstes 7,7 % zu 20 %. Auch auf die Wirksamkeit der Frauenförderung wird hingewiesen (BMBW).

## 5. Beruflicher Aufstieg

„Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen“ (Nummer 3 der Richtlinie).

„Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höherbewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichende Statistiken erstellt werden“ (Nummer 4.2 der Richtlinie).

Anhand der Laufbahn- und Vergütungsstatistiken ist festzustellen, daß Frauen sich in den einzelnen Laufbahn- und Vergütungsgruppen stark auf die unteren Stufen konzentrieren und ihr Anteil mit jeder höheren Stufe deutlich abnimmt. Der Beobachtung der Beförderungspraxis und der Auswertung der neuesten Beförderungsstatistiken kommt deshalb ein besonderer Stellenwert zu.

Für den Berichtszeitraum wurde untersucht, inwieweit Frauen höherwertige Funktionen übertragen wurden bzw. Frauen auch in leitende Positionen aufsteigen konnten (Leitung von Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen bzw. vergleichbarer Funktionen im nachgeordneten Bereich).

### A. Oberste Bundesbehörden

#### Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei den Beamten hat der Anteil der Frauen an den Beförderungen insgesamt zugenommen; bei den Angestellten ist der — allerdings hohe — Anteil an den Höhergruppierungen leicht zurückgegangen (vgl. Tabellen 15a und 15b).

Tabelle 15a

#### Beförderungen von vollzeitbeschäftigten Beamten und Richtern bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Beamte und Richter insgesamt	I	1 855	2 329	2 393	2 819
	W	296	291	454	486
	%	16,0	12,5	19,0	17,2
Höherer Dienst	I	732	912	903	1 201
	W	64	77	92	148
	%	8,9	8,4	10,2	12,3
Gehobener Dienst	I	573	687	853	793
	W	110	123	228	167
	%	19,2	17,9	26,7	21,1
Mittlerer Dienst	I	429	322	384	630
	W	116	72	96	146
	%	27,0	22,4	25,0	23,2
Einfacher Dienst	I	130	408	253	195
	W	6	19	38	25
	%	4,6	4,7	15,0	12,8

Tabelle 15b

**Höhergruppierungen von vollzeitbeschäftigten Angestellten bei obersten Bundesbehörden**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Angestellte insgesamt	I	790	779	844	870
	W	513	514	545	557
	%	64,9	66,0	64,6	64,0
Höherer Dienst	I	78	74	110	101
	W	21	21	37	50
	%	26,9	28,4	33,6	49,5
Gehobener Dienst	I	151	144	168	203
	W	70	88	92	103
	%	46,4	61,1	54,8	50,7
Mittlerer Dienst	I	537	529	524	531
	W	405	396	392	399
	%	75,4	74,9	74,8	75,1
Einfacher Dienst	I	24	32	42	35
	W	17	9	24	5
	%	70,8	28,1	57,1	14,3

Bei den Beamten zeigt der Vergleich zwischen den Beförderungen (1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991) und dem Personalbestand (30. Juni 1991), daß der Anteil der Frauen an den Beförderungen (vgl. Tabellen 15a und 15b) in den einzelnen Laufbahngruppen sogar deutlich über den jeweiligen Bestandsanteilen (vgl. Tabelle 5a) liegt.

Den unterschiedlichen Anteil von Männern und Frauen an den einzelnen Funktionen veranschaulichen folgende Zahlen:

In der Funktion Referent/Referentin (A 13 bis 15) werden von den 718 A-13-Stellen 206 von Frauen eingenommen, während von den insgesamt 1 697 A-15-Stellen nur 179 mit Frauen besetzt sind (Stichtag 30. Juni 1991). In der Funktion Referatsleiter/Referatsleiterin (A 15 bis B 3) werden von den 340 A-15-Stellen 30 von Frauen eingenommen, während von den insgesamt 1 056 B-3-Stellen nur 37 mit Frauen besetzt sind (Stichtag 30. Juni 1991).

Der Hauptgrund für diese Situation dürfte in der Altersstruktur liegen. Wie in Kapitel 2 dargestellt, steigt der Frauenanteil um so mehr, je jünger der Einstellungsjahrgang ist. Die Mehrzahl der Beamtinnen des höheren Dienstes wächst erst in Jahrgänge hinein, die zur Übertragung von höherwertigen und Leitungsfunktionen anstehen. Daneben spielen aber auch andere Gründe, wie z. B. die geringeren Dienst-

zeiten von Frauen oder Unterbrechungen durch längere Beurlaubung, eine Rolle.

Die Tabellen 15a und 15b geben die Personalbestände wieder. Sie zeigen jedoch nicht, wie sich die Übertragung von höherbewerteten Dienstposten und Beförderungen im einzelnen darstellt, da sie Abgänge aus derartigen Positionen außer Acht lassen. Es wurde daher auch abgefragt, wieviele Übertragungen von Leitungspositionen im Berichtszeitraum stattgefunden haben und wie der Anteil von Frauen hieran war.

Außerdem wurde die Verweildauer als möglicher Indikator für eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter untersucht.

**Übertragung von Leitungsfunktionen**

Die Gesamtentwicklung der Leitungsfunktionen und die Beteiligung von Frauen daran geht aus den Tabellen 16a und 16b hervor.

Eine Aufstellung darüber, wie sich die Verteilung der Leitungsfunktionen in den Häusern im einzelnen darstellte, findet sich in der Tabelle 17.

Tabelle 16a

**Beamte und Angestellte in Leitungsfunktionen als Abteilungs- bzw. Unterabteilungsleiter  
bei obersten Bundesbehörden**

Abteilungsleiter		1988	1989	1990	1991
Beamte	I	130	128	129	128
	W	2	3	3	3
	%	1,5	2,3	2,3	2,3
Angestellte	I	3	5	6	7
	W	1	1	1	1
	%	33,3	20,0	16,7	14,3
Insgesamt	I	133	133	135	135
	W	3	4	4	4
	%	2,3	3,0	3,0	3,0
Unterabteilungsleiter		1988	1989	1990	1991
Beamte	I	266	266	261	280
	W	4	6	6	7
	%	1,5	2,3	2,3	2,5
Angestellte	I	10	7	8	9
	W	—	—	—	1
	%	0,0	0,0	0,0	11,1
Insgesamt	I	276	273	269	289
	W	4	6	6	8
	%	1,4	2,2	2,2	2,8

Tabelle 16b

**Beamte und Angestellte in Referatsleitungsfunktionen bei obersten Bundesbehörden**

Referatsleiter		1988	1989	1990	1991
Beamte	I	1 897	1 918	1 852	1 944
	W	77	77	86	99
	%	4,1	4,0	4,6	5,1
Angestellte	I	65	87	84	91
	W	13	15	18	24
	%	20,0	17,2	21,4	26,4
Insgesamt	I	1 962	2 005	1 936	2 035
	W	90	92	104	123
	%	4,6	4,6	5,4	6,0

## Übertragung von Leitungsfunktionen

	RL			UAL			AL		
	M	F	%	M	F	%	M	F	%
BK .....	22	4	15	9	—	0	3	—	0
AA 1) .....	49	5	9	8	—	0	4	—	0
BMI .....	53	5	9	4	0	0	3	—	0
BMJ .....	24	1	4	6	1	14	5	—	0
BMF .....	68	6	8	13	—	0	7	—	0
BMWi .....	45	1	2	7	1	13	2	—	0
BML .....	32	—	0	10	—	0	5	—	0
BMA .....	52	6	19	9	—	0	2	1	33
BMVg 2) .....	7	1	13	3	—	0	1	—	0
BMFJ 3) .....	30	22	42	7	—	0	1	—	0
BMFuS 4) .....	8	6	43	1	1	50	1	0	0
BMG 5) .....	10	3	23	4	—	0	4	—	0
BMV .....	26	3	10	10	—	0	5	—	0
BMU .....	17	4	19	4	1	20	2	—	0
BMPT 6) .....	47	5	10	10	—	0	5	—	0
BMBau .....	41	4	9	5	—	0	5	—	0
BMBW .....	14	2	12,5	2	—	0	1	—	0
BMFT .....	21	1	5	4	—	0	2	—	0
BMZ .....	7	2	22	4	—	0	—	—	0
BPA .....	12	5	29	1	—	0	2	—	0
BT .....	21	2	9	8	1	11	2	—	0
BR .....	2	1	33	—	—	0	—	—	0
BRH .....	12	—	0	—	—	—	5	—	0
zusammen .....	610	89	12,7	129	5	3,7	67	1	1,5

1) nur Inland

2) nur 1991

3) 1989/1990: BMJFFG

4) nur 1991

5) nur 1991

6) nur 1990/1991

Im Berichtszeitraum wurden 610 Referatsleitungen an Männer aber nur 89 (12,7 %) an Frauen übertragen, es wurden 129 Männer zu Unterabteilungsleitern aber nur 5 (3,7 %) Frauen zu Unterabteilungsleiterinnen bestellt, 67 männliche aber nur 1 (1,5 %) weibliche Abteilungsleitungen wurden in ihr Amt eingeführt.

Bei BMFuS, BMFJ und BR liegt der Frauenanteil bei den Übertragungen von Leitungsfunktionen über 33 %, BPA, BMZ und BT liegen zwischen 31 % und 22 %, BK, BMI, BMA, BMVg, BMG, BMV, BMU, BMPT und BMBW bewegen sich zwischen 15 % und 10 %, AA, BMJ, BMF, BMWi und BMBau konnten die 10 %-Grenze nicht überschreiten. Bei BML und BRH wurde keine einzige Frau berücksichtigt. Der 1991 erreichte Anteil der Frauen an den Referatsleitungen von 6 % kommt aufgrund der hohen Anteile in den

Ressorts BMFJ und BMFuS zustande; ohne diese beiden Ressorts läge er nur bei 5 %.

Gegenüber dem vorangehenden Berichtszeitraum stellt aber dennoch dieses Ergebnis eine gewisse Verbesserung dar. Denn der Anteil der Frauen an Übertragungen von Referatsleitungen war seinerzeit 4,6 %, (also 8,1 Prozentpunkte niedriger) an Unterabteilungsleitungen 3,6 % (0,1 Prozentpunkt weniger) allerdings an Abteilungsleitungen 2,3 % (0,8 Prozentpunkte mehr). Insofern hat sich die Prognose einiger Ressorts bestätigt, daß sich das Bild in Zukunft zugunsten der Frauen verschieben werde.

Angesichts der unterschiedlichen Beförderungszahlen stellt sich die Frage, ob sich nicht genügend Frauen um Führungspositionen bewerben oder ob sie — aus welchen Gründen auch immer — trotz Bewerbung nicht befördert werden. Da höhere Positionen

nicht mehr ausgeschrieben werden, können Antworten sich nur auf die Positionen der Referatsleitungen beziehen. Im BMF bestanden keine erheblichen Unterschiede zwischen den Geschlechteranteilen an den Bewerbungen und Übertragungen von Referatsleitungsdienstposten. Es gab relativ wenige Frauen im referablen Dienstalter im BMI und BMWi, so daß nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen eingingen und entsprechend stärker die Männer berücksichtigt wurden. Im BMBW, BML, BMFT, BMZ und BMVg war die Situation ähnlich.

Im BMA dagegen lagen in den drei Jahren des Berichtszeitraumes die Anteile der Bewerbungen von Frauen (2,9 %, 5,2 %, 9,6 %) erheblich unter denen der Zuschläge für RL-Positionen (6,25 %, 17,6 %, 20,8 %). Eine Begründung gibt das Ressort zwar hierfür nicht. Aus den Argumenten der anderen Häuser ist aber im Umkehrschluß zu folgern, daß qualifizierte Bewerberinnen durchaus vorhanden sind.

Dies wird unterstrichen durch die vorliegenden Angaben zum Lebensalter im Zeitpunkt der Übertragung der Referatsleitungen, wenn denn Frauen beteiligt waren (Tabelle 18).

Tabelle 18

**Altersdifferenz bei Funktionsübertragung**  
(soweit Angaben erfolgten)

	RL		
	M	F	Differenz
BK .....	47	39	+8
BMI .....	49	46	+3
BMJ .....	41	40	+1
BMF .....	48	45	+3
BMWi .....	47	40	+7
BMA .....	45	44	+1
BMFuS .....	45	47	-2
BMG .....	43	39	+4
BMV .....	53	48	+5
BMU .....	46	39	+7
BMBau .....	47	46	+1
BMZ .....	52	52	±0
BMBW .....	48	40	+8
BPA .....	47	48	-1
BT .....	49	45	+4

Nur in zwei Häusern (BMFuS und BPA) war das Durchschnittsalter der Frauen bei der Übertragung der RL-Funktion höher, einige Häuser melden keine Unterschiede (BMZ) oder können keine Angaben machen (AA, BML, BMVg, BMFJ, BMV, BMPT, BMFT, BR). In den anderen Häusern waren die Frauen im Zeitpunkt der Übertragung der Referatsleitung durchschnittlich 1 Jahr (BMJ, BMA, BMBau), 3 Jahre

(BMI, BMF), 4 Jahre (BMG, BT), 5 Jahre (BMV), 7 Jahre (BMWi und BMU) oder 8 Jahre (BK und BMBW) jünger als ihre Kollegen. Die Altersdifferenzen zugunsten der Frauen liegen zwischen 1 und 11 Jahren. Während in sechs Ressorts das Durchschnittsalter der Frauen 40 Jahre und jünger war (19 Übertragungen), war dies bei den Männern in keinem Ressort der Fall. Daraus kann der Schluß gezogen werden, daß es durchaus geeignete Frauen gibt, die trotz jüngerem Lebensalter den Anforderungen einer Leitungsfunktion entsprechen, d. h. es gibt ein Potential für den Abbau der starken Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen.

Zum Abbau der geringen Repräsentanz der Frauen in Führungspositionen kommt eine Personalführung und -planung in Betracht, die die Frauen stärker berücksichtigt, wie es mit der Erstellung eines Frauenförderplans im Entwurf des Gleichberechtigungsgesetzes vorgesehen ist. Ein bereits verfügbares Mittel der Personalplanung und -führung sind Personalgespräche. Diese könnten Frauen angeboten werden, um mit ihnen über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu sprechen. Die Antworten der Ressorts lassen allerdings erkennen, daß eine spezielle Beratung von Frauen nicht stattfindet, eine Notwendigkeit hierzu auch nicht gesehen wird.

Außer im AA, wo wenigstens jährlich Personalgespräche mit allen Mitarbeitern vorgeschrieben sind und als wertvolles Instrument gelten (Informationsaustausch und Transparenz über berufliche Potentiale), und im BMJ und BMVg, wo von Fall zu Fall die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mit den qualifizierten Frauen erörtert werden, stehen die übrigen Personalreferate offenbar zwar jederzeit zu Gesprächen bereit, sehen aber keine Notwendigkeit, auf Frauen zuzugehen. Vielmehr bleibt es der Eigeninitiative der Frauen (und Männer) überlassen, derartige Gespräche zu suchen.

Eine Aussage über den Einfluß eines Personalgespräches auf das Bewerbungsverhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist daher auch nicht oder kaum möglich. Der Einfluß auf das Bewerbungsverhalten der Frauen wird vom AA als gering eingestuft.

## B. Nachgeordneter Bereich

Vom nachgeordneten Bereich wurden zwar auch Angaben zum gehobenen Dienst hinsichtlich der Übertragung höherwertiger Dienstposten und Beförderungen erbeten, falls es sich um Positionen handelt, deren Inhaber oder Inhaberin mit Führungsaufgaben betraut sind. Die Angaben sind aber nicht statistisch verwendbar, da unvollständig und uneinheitlich.

Die Begründungen zu signifikanten Unterschieden entsprechen denen der Obersten Bundesbehörden:

Frauen werden erst seit einigen Jahren verstärkt in den höheren und gehobenen Dienst eingestellt und erfüllen deswegen noch nicht die Voraussetzungen für die Übertragung von Leitungsfunktionen. Verschiedentliche erhebliche Unterschiede basierten ausschließlich in Leistungsunterschieden, werden

aber gelegentlich auch als Ergebnis der Frauenförderung bewertet.

Auch aus der überwiegenden Zahl der nachgeordneten Behörden kommt die Meldung, daß das Durchschnittsalter der Frauen im Zeitpunkt der Funktionsübertragung niedriger als bei Männern lag.

Hinsichtlich der Personalgespräche ist im nachgeordneten Bereich ein ähnliches Verhalten wie bei den Obersten Bundesbehörden zu beobachten. Personalgespräche werden jederzeit auf Wunsch geführt. Sie werden jedoch — mit Ausnahme des Deutschen

Patentamtes (BMJ) — nicht an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen herangetragen.

Soweit hier eine Beurteilung des Erfolgs von Personalgesprächen überhaupt stattfinden kann, wurde aber auch angemerkt, daß ein positiver Erfolg nicht zu verzeichnen war, weil in vielen Fällen das Erreichen der Führungsposition mit einer Verwendung an einem anderen Dienstort oder mit vermehrter Dienstreisefähigkeit verbunden ist und dies von Frauen aus familiären Gründen nicht in Kauf genommen wird.

## 6. Fortbildung

*„Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.“*

*Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.*

*Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.“ (Ziffer 5 der Richtlinie)*

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist für die Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifizierung und damit auch für den beruflichen Aufstieg förderlich.

Da Frauen lange Zeit in vielen Veranstaltungen nur gering vertreten waren, fordert die Richtlinie eine gleiche Berücksichtigung von Frauen bei der Auswahl und eine räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen, die besonders Frauen mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigung eine Teilnahme ermöglicht. Außerdem sollen besonders die für die Personalverwaltung Verantwortlichen für die Gleichberechtigungsproblematik sensibilisiert werden.

### Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Die Anzahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen verdeutlichen folgende Tabellen: 19a, 19b, 19c.

Sie zeigen, daß sich der Anteil der Frauen an Fortbildungsmaßnahmen erneut deutlich erhöht hat. Im Vergleich zu den Beschäftigungsanteilen von Frauen liegen die Anteile der Frauen an Fortbildungsmaßnahmen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten überwiegend über ihrem Anteil an den jeweiligen Laufbahngruppen.

Besonders die weiblichen Angestellten nutzen die Fortbildungsangebote, im Gegensatz zu Beamtinnen und Richterinnen.

### Träger von Fortbildungsmaßnahmen

Zentrale Fortbildungseinrichtung für das Personal der Bundesverwaltung ist die BAKöV. Darüber hinaus verfügen AA, BMVg und BMPT (in seinen Unternehmen der Deutschen Bundespost, wobei insbesondere die Führungsakademie der Deutschen Bundespost TELEKOM zu nennen ist) über eigene Bildungseinrichtungen. Die Fortbildung in diesen Einrichtungen wird bedarfsbezogen durchgeführt. Das bedeutet, Frauen sind in dem Umfang daran beteiligt, in dem sie Tätigkeiten ausüben, für die fortgebildet wird.

In einem Großteil der Ressorts (15) werden außerdem eigene Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, z. B. zur Einführung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (BMJ, BMWi, BML, BMBW, BT) oder anderer Spezialthemen (BMJFFG: Haushalts- und Vergaberecht; BPA: Gleichberechtigungsthematik).

Tabelle 19a

**Fortbildungsveranstaltungen von vollzeitbeschäftigten Beamten und Richtern  
bei obersten Bundesbehörden**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Beamte und Richter insgesamt	I	4 023	3 974	4 974	4 592
	W	596	504	727	765
	%	14,8	12,7	14,6	16,7
Höherer Dienst	I	1 600	1 611	1 958	1 775
	W	163	127	202	253
	%	10,2	7,9	10,3	14,3
Gehobener Dienst	I	1 649	1 512	2 000	2 013
	W	246	240	405	417
	%	14,9	15,9	20,3	20,7
Mittlerer Dienst	I	669	777	929	741
	W	186	135	118	87
	%	27,8	17,4	12,7	11,7
Einfacher Dienst	I	105	74	87	63
	W	1	2	2	8
	%	1,0	2,7	2,3	12,7

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 19b

**Fortbildungsveranstaltungen von vollzeitbeschäftigten Angestellten bei obersten Bundesbehörden**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Angestellte insgesamt	I	1 388	1 531	3 009	2 965
	W	928	964	2 075	2 108
	%	66,9	63,0	69,0	71,1
Höherer Dienst	I	174	225	382	441
	W	74	90	119	163
	%	42,5	40,0	31,2	37,0
Gehobener Dienst	I	309	330	712	473
	W	125	137	327	185
	%	40,5	41,5	45,9	39,1
Mittlerer Dienst	I	878	950	1 887	1 898
	W	720	716	1 603	1 710
	%	82,0	75,4	85,0	90,1
Einfacher Dienst	I	27	26	28	153
	W	9	21	26	50
	%	33,3	80,8	92,9	32,7

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 19c

**Fortbildungsveranstaltungen von vollzeitbeschäftigten Beamten, Richtern und Angestellten  
bei obersten Bundesbehörden**

Laufbahngruppe		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Angestellte, Beamte und Richter insgesamt	I	5 411	5 505	7 983	7 557
	W	1 524	1 468	2 802	2 873
	%	28,17	26,7	35,1	38,0
Höherer Dienst	I	1 774	1 836	2 340	2 216
	W	237	217	321	416
	%	13,4	11,8	13,7	18,8
Gehobener Dienst	I	1 985	1 842	2 712	2 486
	W	371	377	732	602
	%	19	20,5	27	24,2
Mittlerer Dienst	I	1 547	1 727	2 816	2 639
	W	906	851	1 721	1 797
	%	58,6	49,3	61,1	68,1
Einfacher Dienst	I	132	100	115	216
	W	10	23	28	58
	%	7,6	23	24,4	26,9

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Darüber hinaus nutzen einige Ressorts auch Fortbildungsangebote anderer Bildungsträger wie der Universitäten, der Wirtschaft und anderer Institutionen, die fachspezifische Veranstaltungen anbieten (BMPT, BPA, BT).

Auch die Dienste des Bundessprachenamtes in Hürth werden von einigen Ressorts in Anspruch genommen.

#### Zugang von Frauen zu Fortbildungsmaßnahmen

Frauen haben grundsätzlich die gleiche Möglichkeit, sich für Fortbildungsveranstaltungen zu bewerben wie ihre männlichen Kollegen.

Einige Ressorts (AA, BMWi, BMBau) bieten Kurse an, die nur für Frauen in Frage kommen (Sekretärinnenseminare, Informationstechnik für Sekretärinnen, Englisch für Vorzimmerdamen, Stenographie-Kurse), die aber für Männer geöffnet werden können, wenn in

den Vorzimmern und Kanzleien Männer eingesetzt werden sollten.

Im BMWi wird das Angebot zum Besuch der Angestelltenlehrgänge I und II zu ¾ von Frauen wahrgenommen.

Erste im Wege der elektronischen Datenverarbeitung erstellte Statistiken, die Auskunft darüber geben, in welchem Umfang Frauen an Fortbildungsveranstaltungen der BAKöV teilgenommen haben, liegen für die von der BAKöV zentral in Bonn und Boppard durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen seit Frühjahr 1991 vor. Im Zeitraum vom 15. März bis 31. Dezember 1991 waren von den insgesamt 4 970 Teilnehmenden 1 498 weiblich (30,1 %).

Damit lag der Anteil der Frauen an den genannten Fortbildungsveranstaltungen knapp 2 Prozentpunkte über ihrem Beschäftigungsanteil im unmittelbaren Bundesdienst (1991: 28,0 %).

Für die *dezentrale* Fortbildung, die von den 3 Leitbehörden in Hannover (Oberfinanzdirektion), Wiesba-

den (Statistisches Bundesamt) und München (Deutsches Patentamt) sowie in Berlin von der Lehrgruppe V der BAKöV durchgeführt wird, gibt es bislang wegen des damit verbundenen Verwaltungsaufwands keine statistische Zahlen.

Für die Meldung von Teilnehmerinnen zu den Seminaren der BAKöV sind die obersten Bundesbehörden bzw. die Behörden der jeweiligen nachgeordneten Bereiche verantwortlich. Die BAKöV hat auf die Teilnehmermeldungen nur indirekten Einfluß; sie weist aber bei allen sich bietenden Gelegenheiten darauf hin, Teilnahmewünsche von weiblichen Bediensteten soweit wie möglich zu berücksichtigen.

Im nachgeordneten Bereich des BMW wurden spezifische Fortbildungsveranstaltungen für Schreibkräfte und Sachbearbeiterinnen in Berlin und Bonn in der Reihe „Meine berufliche Zukunft“ angeboten.

Im Zusammenhang mit der Deutschen Einheit entwickelten viele Ressorts Aktivitäten. So hat beispielsweise im Jahre 1991 das BMBau für die Verwaltungsangestellten der neuen Länder eine interne Fortbildung organisiert. Die Teilnahme an den einzelnen Themen ist in der nebenstehenden Übersicht dargestellt:

Thema der Fortbildung	Anzahl der Teilnehmer	darunter Frauen
Einführung in:		
— Grundlagen der Organisation . . . . .	32	12
— Verwaltungsrecht . . . . .	32	13
— Haushaltsrecht . . . . .	33	13
— Dienstrecht . . . . .	36	15
— Baurecht . . . . .	7	4
— Bauleitplanung . . . . .	8	5
— Städtebauförderung . . . . .	24	12
— Bauordnungsrecht . . . . .	11	6
— Baugenehmigungsverfahren . . . . .	14	6
— Ressortforschung . . . . .	11	5
— Raumordnung und Landesplanung . . . . .	11	6

Die Teilnahme an den Lehrgängen der BAKöV und an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung im Jahre 1991, speziell an den fachübergreifenden Maßnahmen im Rahmen der deutschen Einheit, zeigt folgende Übersicht:

Fortbildungsmaßnahme	Anzahl der Teilnehmenden		darunter vergleichbare Funktionsebene					
			hD		gD		mD	
	ges.	Frauen	ges.	Frauen	ges.	Frauen	ges.	Frauen
Grundlehrgang . . . . .	36	14	23	7	12	6	1	1
Einführung i. d. GGO . . . . .	8	5	3	1	3	2	2	2
HKR . . . . .	2	2	—	—	2	2	—	—
Dienstrecht . . . . .	1	1	1	1	—	—	—	—
BDSG . . . . .	4	2	—	—	2	1	2	1
Technische Fortbildung . . . . .	2	1	1	—	1	1	—	—
insgesamt . . . . .	53	25	28	9	20	12	5	4

Im Bereich des BMI werden von vier Dienststellen spezifische Fortbildungslehrgänge angeboten, bei denen Frauen mit 25—40 % als Teilnehmer vertreten sind. Im nachgeordneten Bereich des BMVg finden dezentrale Lehrgänge statt.

#### Behandlung der Gleichberechtigungsthematik

Frauenförderung ist ein Aspekt der Gleichberechtigung. Die Gleichberechtigungsthematik sollte daher in Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter der Personalverwaltung und für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte behandelt werden.

Die Behandlung der Gleichberechtigungsthematik ist Bestandteil des Grundlehrgangs Personal (JAP P 1.01) und des Lehrgangs zur Fortbildung von Führungskräften (JAP F 1.01). Außerdem stehen die zu diesem Thema gehörenden Fragen im Rahmen der Erörterung der Vorschriften des zu erwartenden zweiten

Gleichberechtigungsgesetzes im Themenkatalog beim Erfahrungsaustausch der Personalreferatsleiter (JAP P 2.11).

Eigene, spezifische Fortbildungsangebote für Mitarbeiter der Personalverwaltung, in denen u. a. auch die Gleichberechtigungsthematik behandelt wird, hat BMF (Personalgruppenleiter-Seminare).

Für das BMWi hat die BAKöV mehrere Sonderseminare zu Fragen der Führung und Leitung für Referatsleiter/-innen, Unter- und Abteilungsleiter/-innen durchgeführt, in denen auch die Gleichberechtigungsthematik behandelt wurde. Alle interessierten Damen und Herren haben teilgenommen. Weitere Seminare sind geplant.

Im Rahmen der Führungslehrgänge für den höheren und gehobenen Dienst des BMVg wird die Gleichberechtigungsthematik in Form eines vierstündigen Seminars „Die Situation der Frau in Beruf und Gesellschaft“ angeboten.

Im Angebot externer Fortbildungsveranstaltungen des BPA für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Personalverwaltung sind zwar auch Veranstaltungen zur Gleichberechtigungsthematik enthalten, dieses Angebot wird aber im Verhältnis zu anderen Veranstaltungen gering wahrgenommen.

Aus dem nachgeordneten Bereich liegt lediglich eine Rückmeldung vor: die Führungsakademie der Deutschen Bundespost TELEKOM hat 1990 ein Symposium „Frauenförderung zur Gewinnung qualifizierten Führungsnachwuchses“ für die Personalchefs der Mittelbehörden durchgeführt.

### Familiengerechte Gestaltung

Die BAKöV hat sich weiterhin mit der Problematik befaßt, Seminare in teilzeitgerechter Form anzubieten. Eine Realisierung der Vorstellungen ist bisher nur in Einzelfällen möglich gewesen. Sie hängt weitgehend davon ab, daß genügend Teilnehmende vorhanden sind.

So hat die Bundesakademie in jedem Jahr ein Seminar für Teilzeitkräfte im Bonner Raum zum Thema „Grundkenntnisse der Informationstechnik“ angeboten. Das Seminar läuft über sieben Vormittage. Obwohl die Bundesakademie ihr Angebot „Grundkenntnisse der Informationstechnik“ insgesamt einschränken mußte und obwohl die gebotene Teilnehmerzahl im Teilzeitkräfteseminar nicht immer erreicht werden konnte, wird dieses von den Teilzeitkräften, in der Regel Frauen, sehr positiv aufgenommene Angebot aufrechterhalten.

Einige Ressorts (z. B. AA, BMFJ, BMBau, BPA) nehmen nach Möglichkeit bei der Gestaltung von eigenen Fortbildungsmaßnahmen auf die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten Rücksicht, z. B. durch differenzierende zeitliche Gestaltung von Kursangeboten.

Im BMWi werden Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sprachkurse und Steno-Unterricht generell vormittags durchgeführt. Andere Veranstaltungen (z. B. Nachwuchskreise) werden abwechselnd vor- und nachmittags abgehalten. Die Resonanz auf vergleichbare Kurse der BAKöV ist im BMWi gering.

Einige Ressorts nehmen hausinterne IT-Schulungen während der Arbeitszeit vor. Soweit Teilzeitkräfte daran teilnehmen, erhalten sie im BMI Freizeitausgleich für die über ihre Arbeitszeit hinausgehenden Schulungsstunden. BML nimmt Teilzeitbeschäftigte erst nach vorheriger Absprache auf. Ähnlich auch BMVg, das bei dezentralen Fortbildungsangeboten für spezifische Berufsgruppen (Küchen-, Fernmelde-, DV-Personal) in der Regel die Arbeitszeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt.

BML hat darüber hinaus die BAKöV um Prüfung gebeten, ob und inwieweit ein spezielles Angebot von Seminaren zur Schul- und Kindergartenzeit in das Programm aufgenommen werden kann.

Wenn allerdings Fortbildungsveranstaltungen ganztätig, extern und nicht im näheren Umkreis des Amtssitzes stattfinden, kann auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten bzw. Teilzeitbeschäftigten keine Rücksicht genommen werden. Hier bleibt es den jeweiligen Arbeitseinheiten überlassen, die durch die Teilnahme an ganztägigen Veranstaltungen angefallenen Mehrarbeitsstunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

BMBW und BML bieten auch im nachgeordneten Bereich interne Fortbildungsveranstaltungen in den meisten Fällen zeitlich und örtlich so an, daß auch der angesprochene Personenkreis teilnehmen kann.

Den Belangen von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten wird im nachgeordneten Bereich des BMF — soweit möglich — durch die Einrichtung regionaler Fortbildungsveranstaltungen Rechnung getragen, wobei dieser Personenkreis bevorzugt berücksichtigt wird.

Die Unternehmen der Deutschen Bundespost geben in Einzelfällen Unterstützung, um die Teilnahme an Veranstaltungen besser mit familiären Aufgaben vereinbaren zu können.

Von einer Dienststelle im nachgeordneten Bereich des BMI werden Lehrgänge angeboten, die gegen 13.00 Uhr enden.

### Führungsseminar für Frauen

Die Bundesakademie hat neben ausschließlich für Teilnehmerinnen bestimmten Seminaren, die nach wie vor gefragt sind, 1990 und 1991 im Bereich Führung, Kommunikation und Kooperation auch paritätisch mit weiblichen und männlichen Teilnehmern besetzte Seminare durchgeführt. Diese Seminare lassen die Behandlung spezifischer Probleme und Fragen in getrennter Gruppenarbeit und eine Aufarbeitung im paritätisch besetzten Plenum zu, was sich im Hinblick auf den Arbeitsalltag als besonders vorteilhaft erweist. Beide Seminartypen werden auch in den kommenden Jahren auf dem Programm der Bundesakademie stehen.

Die Resonanz auf die „reinen“ Frauenseminare der BAKöV ist bei den Ressorts sehr unterschiedlich: Keine Nachfrage oder kein besonders großes Interesse an diesem Seminar verzeichneten BMF, BMWi, BMBW, BMU und BPA. Rege Nachfrage meldet BT und BMZ; BMFT verzeichnet sogar mehr Nachfrage als dem Ressort Plätze zur Verfügung gestellt werden.

Zusätzlich zum Angebot der BAKöV will das BMI ab 1993 spezielle Führungsseminare für Frauen anbieten. Im AA findet bereits jährlich ein Führungsseminar für Frauen statt, in dem 14 Plätze zur Verfügung stehen und für das regelmäßig ca. 20 Bewerbungen eingehen.

Ein eigenes Seminar „Führungstraining für Frauen“ veranstaltet die Führungsakademie der Deutschen Bundespost TELEKOM. Dort übersteigt die Nachfrage gewöhnlich das Angebot.

Auch bei dem vom BMVg seit 1991 angebotenen einwöchigen Lehrgang „Kommunikation für Frauen in Führungsfunktionen der Bundeswehrverwaltung“ werden die Plätze voll in Anspruch genommen. Auch bei sonstigen Führungsseminaren der BAKöV ist die Beteiligung der Frauen aus den einzelnen Ressorts sehr verschieden. Das Spektrum reicht — sich steigend — von keine Teilnahme (BT, BML) über geringe

(BMU), 11,1 % (BMA), 15 % (BMI 1991), 20 % (AA), 26,1 % (BMF), 40 % (BMFuS), 50 % (BPA, BMZ und BMFT 1991). Beim BML haben sich weibliche Dienstangehörige für diese Seminare nicht beworben. BMPT, BMV, BMVg, BMWi, BRH, geben an, daß der Frauenanteil dem Anteil der Frauen in Führungspositionen entspricht, so auch im nachgeordneten Bereich.

## 7. Teilzeit und andere familienfreundliche Maßnahmen

### 7.1 Teilzeit

*„Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Voll- und Teilzeitform erfolgen.“ (Ziffer 6 der Richtlinie).*

Die Aufforderung der Richtlinie, das Angebot an Teilzeitarbeit zu erweitern, geht davon aus, daß bei vielen Beschäftigten mit Kindern der Wunsch und die Notwendigkeit besteht, mehr Zeit für die Betreuung und Erziehung zu haben. Dabei geht es nicht nur um eine quantitative Erweiterung, sondern vor allem um die Bereitstellung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen. Nur wenn Teilzeitarbeit verstärkt auch im gehobenen und vor allem im höheren Dienst angeboten wird, wird diese Arbeitsform als vollwertige Möglichkeit der Erledigung übertragener Aufgaben anerkannt werden. Außerdem kann durch die Bereitstellung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen und der damit verbundenen Aufwertung von Teilzeitarbeit die Bereitschaft von Männern, diese Arbeitsform zu wählen und sich mehr der Familie zu widmen, gestärkt werden.

Teilzeitbeschäftigung als arbeitsmarkt- und familienpolitisches Ziel ist anzustreben und möglich, solange ein geordnetes Funktionieren der öffentlichen Verwaltung gewährleistet ist. Verfehlt wäre es, die Teilzeitbeschäftigung als Idealform der Beschäftigung, insbesondere von Frauen anzusehen.

Teilzeitarbeit ist in allen Funktionsbereichen möglich, in denen Arbeit teilbar bzw. thematisch eingrenzbar ist. Dies gilt auch für die meisten Funktionen des gehobenen und des höheren Dienstes. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen erfordert neben einer allgemeinen Aufgeschlossenheit besonderes personalwirtschaftliches und organisatorisches Geschick der Verwaltung.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat im unmittelbaren Bundesdienst von 1988 bis 1991 insgesamt erneut zugenommen (vgl. Tabellen 20a, 20b, 21a, 21b, 22a, 22b). Die Steigerungszahlen sind dabei höher als im vorangegangenen Berichtszeitraum; Bundesbehörden und Bundesgerichte: Beamte +42,45 %, Angestellte +11,4 %; Deutsche Bundesbahn: Beamte +42,18 %, Angestellte +14,41 %; Deutsche Bundespost: Beamte +24,3 %, Angestellte +10,93 %.

#### A. Oberste Bundesbehörden

##### Umfang und Entwicklung der Teilzeitarbeit

Aus den Tabellen 20a und 20b geht hervor, daß die Ressorts im Berichtszeitraum die Zahl ihrer Teilzeitarbeitsplätze erhöht haben. Der Anteil der Frauen an den Zuwächsen an Teilzeitarbeitsplätzen entspricht dabei weitgehend dem Anteil von Frauen an den Teilzeitarbeitenden überhaupt. Der Schwerpunkt liegt bei den Beamtinnen im gehobenen Dienst und bei den weiblichen Angestellten im mittleren Dienst, dabei entfallen auf die weiblichen Angestellten des mittleren Dienstes 67,4 % aller seit 1988 zusätzlich genehmigten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

Tabelle 20a

**Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter bei Bundesbehörden und Bundesgerichten  
nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	1 145	1 282	1 477	1 631
	W	987	1 112	1 274	1 400
	%	86,2	86,7	86,3	85,8
Höherer Dienst	I	171	189	206	209
	W	126	143	156	156
	%	73,7	75,7	75,7	74,6
Gehobener Dienst	I	632	705	790	882
	W	584	646	712	790
	%	92,4	91,6	90,1	89,6
Mittlerer Dienst	I	335	381	472	532
	W	277	321	402	451
	%	82,7	84,3	85,2	84,8
Einfacher Dienst	I	7	7	9	8
	W	—	2	4	3
	%	—	28,6	44,4	37,5

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 20b

**Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten  
nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	14 153	14 646	15 383	15 771
	W	13 662	14 112	14 859	15 267
	%	96,5	96,4	96,6	96,8
Höherer Dienst	I	344	375	378	403
	W	181	191	208	216
	%	52,6	50,9	55,0	53,6
Gehobener Dienst	I	536	547	595	616
	W	426	441	447	506
	%	79,5	80,6	80,2	82,1
Mittlerer Dienst	I	12 324	12 760	13 368	13 744
	W	12 159	12 575	13 181	13 577
	%	98,7	98,6	98,6	98,6
Einfacher Dienst	I	949	964	1 042	1 008
	W	896	905	993	968
	%	94,4	93,9	95,3	96,0

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Bei der Ressortumfrage gaben fast alle Ressorts an, in allen Fällen, in denen Bedienstete um Teilzeitbeschäftigung nachgesucht haben, sei diesem Antrag entsprochen worden. Bei zwei Ressorts ist dies in aller Regel der Fall, in einem Ressort konnte in einem Fall dem Antrag nicht entsprochen werden und in einem anderen wurde von keinem Bediensteten um Teilzeit nachgesucht.

Unterschiedlich waren die Antworten auf die Frage, ob Bewerber und Bewerberinnen von außen von sich aus den Wunsch nach Teilzeit geäußert haben. Die Antworten reichten von: ja, aber nur Frauen; entsprechende Bewerbungen kamen nur, wenn Teilzeit ausgeschrieben worden war; bis zu: auch Männer bewarben sich für Teilzeitbeschäftigung.

Aus den Antworten läßt sich insgesamt ablesen, daß Initiativen zur Verbreitung der Teilzeitarbeit weitgehend von den Bediensteten selbst ausgehen. Es zeigt sich, daß die Ressorts auf Nachfrage weitestgehend bereit sind, Teilzeitarbeit anzubieten. Einige Ressorts tun sich aber immer noch schwer damit, qualifizierte Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

Am Ende des Berichtszeitraumes gab es (Tabellen 20a und 20b) bei den Bundesbehörden (ohne Bahn und Post) 17 402 Teilzeitbeschäftigte (90,6 % Angestellte, 9,4 % Beamte). Der Anteil der Frauen an diesen Teilzeitbeschäftigten errechnet sich in absoluten Zahlen, getrennt nach Laufbahnen und als Beamtinnen und Angestellte wie folgt, geordnet nach sinkenden Fallzahlen und in Prozenten aller Teilzeitbediensteten:

17 402	Teilzeitbedienstete insgesamt
davon 16 667	Frauen = 95,8 %
15 267	weibliche Angestellte = 87,7 %
13 577	weibliche Angestellte im mittleren Dienst = 78 %
1 400	Beamtinnen = 8,1 %
968	weibliche Angestellte im einfachen Dienst = 5,6 %
790	Beamtinnen im gehobenen Dienst = 4,5 %
506	weibliche Angestellte im gehobenen Dienst = 2,9 %
451	Beamtinnen im mittleren Dienst = 2,6 %
216	weibliche Angestellte im höheren Dienst = 1,24 %
156	Beamtinnen im höheren Dienst = 0,9 %
3	Beamtinnen im einfachen Dienst = 0,017 %

Der Schwerpunkt der Teilzeitbeschäftigung bei den Bundesbehörden ohne Bahn und Post liegt also eindeutig bei den Angestellten und dort speziell bei den weiblichen Angestellten im mittleren Dienst mit 78 % aller Teilzeitbediensteten. Erst mit weitem Abstand folgen ihnen die weiblichen Angestellten im einfachen Dienst mit 5,6 %.

Die entsprechenden Zahlenreihen bei der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost lesen sich wie folgt:

Tabelle 21a

#### Teilzeitbeschäftigte Beamte bei der Deutschen Bundesbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte insgesamt	I	818	963	1 076	1 163
	W	750	846	959	1 029
	%	91,7	87,9	89,1	88,5
Höherer Dienst	I	8	9	10	11
	W	7	8	9	10
	%	87,5	88,9	90,0	90,0
Gehobener Dienst	I	129	161	173	187
	W	107	130	147	157
	%	82,9	80,7	85,0	84,0
Mittlerer Dienst	I	675	787	887	958
	W	632	704	799	857
	%	93,6	89,5	90,1	89,5
Einfacher Dienst	I	6	6	6	7
	W	4	4	4	5
	%	66,7	66,7	66,7	71,4

Tabelle 21b

## Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei der Deutschen Bundesbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	708	725	778	810
	W	706	720	772	799
	%	99,7	99,3	99,2	98,6
Höherer Dienst	I	—	—	1	4
	W	—	—	1	3
	%	—	—	100,0	75,0
Gehobener Dienst	I	17	17	20	24
	W	17	17	20	23
	%	100,0	100,0	100,0	95,8
Mittlerer Dienst	I	666	681	730	755
	W	664	676	724	746
	%	99,7	99,3	99,2	98,8
Einfacher Dienst	I	25	27	27	27
	W	25	27	27	27
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

## Deutsche Bundesbahn (Tabellen 21a und 21b):

- 1 973 Teilzeitbedienstete (59 % Beamte, 41 % Angestellte)
- 1 828 von ihnen waren Frauen = 92,7 %
- 1 029 Beamtinnen insgesamt = 52,2 %
- 857 Beamtinnen im mittleren Dienst = 43,4 %
- 799 weibliche Angestellte insgesamt = 40,5 %
- 746 weibliche Angestellte im mittleren Dienst = 37,81 %
- 157 Beamtinnen im gehobenen Dienst = 8 %
- 27 weibliche Angestellte im einfachen Dienst = 1,4 %
- 23 weibliche Angestellte im gehobenen Dienst = 1,17 %
- 10 Beamtinnen im höheren Dienst = 0,5 %
- 5 Beamtinnen im einfachen Dienst = 0,25 %
- 3 weibliche Angestellte im höheren Dienst = 0,15 %

## Deutsche Bundespost (Tabellen 22a und 22b):

- 38 166 Teilzeitbedienstete (61,3 % Angestellte, 38,7 % Beamte)
- 36 768 von ihnen waren Frauen = 96,3 %
- 22 355 weibliche Angestellte insgesamt = 58,6 %
- 21 576 weibliche Angestellte im mittleren Dienst = 56,5 %
- 14 413 Beamtinnen insgesamt = 37,8 %
- 13 104 Beamtinnen im mittleren Dienst = 34,3 %
- 675 Beamtinnen im einfachen Dienst = 1,8 %

- 621 Beamtinnen im gehobenen Dienst = 1,6 %
- 619 weibliche Angestellte im einfachen Dienst = 1,6 %
- 153 weibliche Angestellte im gehobenen Dienst = 0,4 %
- 13 Beamtinnen im höheren Dienst = 0,03 %
- 7 weibliche Angestellte im höheren Dienst = 0,02 %

Bei Post und Bahn ist die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung auf die Gruppen der Beamten und Angestellten nicht so extrem ungleichgewichtig wie bei den übrigen Bundesbehörden. Bei der Bahn haben die Beamten (59 %) und bei der Post die Angestellten (61,3 %) einen geringen zahlenmäßigen Vorsprung.

Bei der Bahn haben die Beamtinnen (43,4 %) und Angestellten (37,8 %) im mittleren Dienst die größten Anteile an den Teilzeitbediensteten, gefolgt von den Beamtinnen im gehobenen Dienst mit nur 8 %, woran sich sodann die Angestellten im einfachen (1,4 %) und im gehobenen (1,17 %) Dienst anschließen.

Bei der Post zeigt sich das Bild entsprechend umgekehrt: die Angestellten (56,5 %) und Beamtinnen (34,3 %) des mittleren Dienstes stellen die größten Gruppen die Teilzeitbediensteten. Mit etwa gleich großen Anteilen folgen hier die Beamtinnen im einfachen Dienst (1,8 %) und die Beamtinnen im gehobenen Dienst (1,6 %) gleichauf mit den Angestellten im einfachen Dienst.

Tabelle 22a

**Teilzeitbeschäftigte Beamte bei der Deutschen Bundespost<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte insgesamt	I	11 904	13 006	14 228	14 764
	W	11 658	12 727	13 897	14 413
	%	97,8	97,9	97,7	97,6
Höherer Dienst	I	11	15	12	16
	W	8	10	10	13
	%	72,7	66,7	83,3	81,3
Gehobener Dienst	I	509	556	652	718
	W	439	477	562	621
	%	86,2	85,8	86,2	86,5
Mittlerer Dienst	I	10 958	11 911	12 917	13 292
	W	10 834	11 767	12 737	13 104
	%	98,9	98,8	98,6	98,6
Einfacher Dienst	I	426	524	647	738
	W	377	473	588	675
	%	88,5	90,3	90,9	91,5

1) bis 1989 einschließlich BMP

Tabelle 22b

**Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei der Deutschen Bundespost<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	21 096	22 332	23 136	23 402
	W	20 196	21 386	22 102	22 355
	%	95,7	95,8	95,5	95,5
Höherer Dienst	I	8	7	8	8
	W	8	7	8	7
	%	100,0	100,0	100,0	87,5
Gehobener Dienst	I	105	134	149	169
	W	101	126	134	153
	%	96,2	94,0	89,9	90,5
Mittlerer Dienst	I	20 584	21 449	22 155	22 541
	W	19 716	20 587	21 226	21 576
	%	95,8	96,0	95,8	95,7
Einfacher Dienst	I	399	742	824	684
	W	371	666	734	619
	%	93,0	89,8	89,1	90,5

1) bis 1989 einschließlich BMP

Bei den obersten Bundesbehörden (Tabellen 23 a und 23 b) waren beschäftigt:

- 1 540 Teilzeitbedienstete (87,5% Angestellte, 12,5% Beamte),
- 1 469 von ihnen waren Frauen = 95,4 %
- 1 302 weibliche Angestellte = 84,6 %
- 1 146 weibliche Angestellte im mittleren Dienst = 74,4 %
- 167 Beamtinnen = 10,8 %
- 77 weibliche Angestellte im gehobenen Dienst = 5 %
- 70 Beamtinnen im höheren Dienst = 4,6 %
- 61 Beamtinnen im gehobenen Dienst = 4 %

47 weibliche Angestellte im höheren Dienst = 3,1 %

34 Beamtinnen mittlerer Dienst = 2,2 %

32 weibliche Angestellte einfacher Dienst = 2,1 %

2 Beamtinnen einfacher Dienst = 0,13 %

Bei den obersten Bundesbehörden fällt wieder die Ungleichgewichtigkeit der Verteilung der Teilzeitbediensteten auf die Gruppen der Angestellten und Beamten auf. Die Angestellten des mittleren Dienstes stellen nahezu  $\frac{3}{4}$  aller Teilzeitbeschäftigten. Nahezu gleichauf folgen dann weit abgeschlagen die Angestellten im gehobenen Dienst (5%), die Beamtinnen im höheren Dienst (4,6%), die Beamtinnen im gehobenen Dienst (4%) und die Angestellten im höheren Dienst (3,1%).

Tabelle 23a

**Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter bei obersten Bundesbehörden<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	129	147	187	193
	W	108	126	164	167
	%	83,7	85,7	87,7	86,5
Höherer Dienst	I	69	76	79	83
	W	53	61	65	70
	%	76,8	80,3	82,3	84,3
Gehobener Dienst	I	45	52	73	70
	W	41	48	66	61
	%	91,1	92,3	90,4	87,1
Mittlerer Dienst	I	15	18	33	38
	W	14	17	31	34
	%	93,3	94,4	93,9	89,5
Einfacher Dienst	I	—	1	2	2
	W	—	—	2	2
	%	—	—	100,0	100,0

<sup>1)</sup> ab 1990 einschließlich BMPT

Tabelle 23b

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei obersten Bundesbehörden<sup>1)</sup> nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	1 122	1 176	1 260	1 347
	W	1 075	1 118	1 207	1 302
	%	95,8	95,1	95,8	96,7
Höherer Dienst	I	34	45	54	56
	W	32	38	48	47
	%	94,1	84,4	88,9	83,9
Gehobener Dienst	I	79	80	89	96
	W	61	62	68	77
	%	77,2	77,5	76,4	80,2
Mittlerer Dienst	I	973	1 008	1 082	1 156
	W	964	992	1 063	1 146
	%	99,1	98,4	98,2	99,1
Einfacher Dienst	I	36	43	35	39
	W	18	26	28	32
	%	50,0	60,5	80,0	82,1

<sup>1)</sup> ab 1990 einschließlich BMPT

## Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Bei der Beantwortung der Frage, ob Teilzeitarbeit auch bei Führungspositionen angeboten wird, antworten einige Ressorts ganz klar, daß Teilzeitarbeit nur bis zur Referentenebene möglich sei. Einige Häuser sagen „generell ja“, verweisen aber darauf, daß sich die Frage bisher noch nicht gestellt habe, was wiederum darauf schließen läßt, daß ein „Angebot“ bisher nicht geprüft wurde. Etwas weicher fallen Antworten aus wie: danach habe bisher noch niemand gefragt, Anträge würden jedoch nicht abgelehnt werden. Erfreulicherweise gibt es aber auch ein klares ja auf die Frage nach dem Angebot und den Hinweisen, daß es teilzeitarbeitende Referatsleitungen gibt (BMI, BMJ, BMWi, BMA, BMFJ, BMFuS, BMBau, BMBW). Insgesamt waren 12 Referatsleiterinnen in Teilzeitform beschäftigt, wobei nur 3 Frauen 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit wahrnahmen, 2 davon teilten sich eine Referatsleitung. Die übrigen hatten ihre Arbeitszeit um 25 % oder weniger reduziert. Im höheren Dienst der obersten Bundesbehörden waren insgesamt 197 Frauen teilzeitbeschäftigt, d. h. die weit überwiegende Zahl dieser Frauen waren als Referentinnen beschäftigt.

## Zeitliche Gestaltung

Daß eine breite Akzeptanz für Teilzeitarbeit in den Bundesressorts vorhanden ist, zeigt sich an der vielfältigen Ausformung der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten.

Im BMI, BML, BMBW und BT wird Teilzeitbeschäftigung in den unterschiedlichsten Stundenzahlen und Ausgestaltungen praktiziert, wobei es bei letzterem zunehmend schwieriger wird, den Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung lediglich an Vormittagen zu entsprechen. Jede beliebige Gestaltung ist in Abstimmung möglich (BMPT, BMF). Im BMU wird die Form der Teilzeitarbeit bezogen auf den Einzelfall festgelegt.

Im BMA dagegen kann die Teilzeit grundsätzlich nur auf die Hälfte oder auf  $\frac{3}{4}$  der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden, aber bei der Verteilung auf die einzelnen Wochentage wird in der Regel den Wünschen der Beschäftigten entsprochen. Das AA bietet für den höheren Dienst nur  $\frac{1}{2}$ - bzw. 20-Wochenstunden-Beschäftigung, aber in den übrigen Diensten eine größere Variationsbreite.

Es wurden folgende praktizierte Teilzeitmodelle genannt:

- stufenlos von 19 bis 38,5 Stunden an 5 oder weniger Tagen (BMI)
- $\frac{9}{10}$ -Beschäftigung (AA, BMA)
- $\frac{3}{4}$ -Beschäftigung (BK, AA, BMJ, BMF, BMWi, BMVg, BMFJ, BMFuS, BMV, BMBau, BPA, BRH)
- $\frac{2}{3}$ -Beschäftigung (AA, BMA, BMFJ, BMFuS, BMV, BRH)
- $\frac{1}{2}$ -Beschäftigung vormittags oder nachmittags (BK, AA, BMJ, BMF, BMWi, BMVg, BMFJ, BMFuS, BMV, BMBau, BMZ, BPA, BR, BRH)

- ¼-Beschäftigung (AA, BMA)
- 4 Stunden vormittags an jedem Arbeitstag (BMF)
- 4 Stunden vormittags an zwei Tagen (BMF)
- 3¾ Stunden vormittags an drei Tagen (BMF, BMA)
- im Schreibdienst 16.00 bis 20.00 Uhr an jedem Arbeitstag (BMF, BMA)
- 19 Wochenstunden (erziehungsgeldunschädlich) (BMWi, BMA)
- 2½-Tage-Woche (BMJ, BMF, BMBau)
- 3-Tage-Woche (BMA, BMFJ, BMFuS, BMPT, BMBau, BRH)
- 4-Tage-Woche (BMJ, BMA, BMFJ, BMPT, BRH)
- 5-Tage-Woche (BMFJ, BMPT, BMZ, BRH)
- eine Woche Dienst/eine Woche frei im Wechsel (BMA, BMPT)
- Beginn und Ende der Arbeitszeit nach individuellen Wünschen (BMI, BMFJ)
- alle Formen der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (BMI, BMFT, BMPT)
- tages- und stundenweise Festlegung (BMZ)

- 9 Wochenstunden Spätdienst (BMJ)
- Job-Sharing (AA, BMFJ)

Diese Formen werden aber keineswegs uneingeschränkt in allen Laufbahngruppen praktiziert. Im BK, BMVg, BMV, BMU, BMZ und BR wird Teilzeitarbeit nicht im höheren Dienst praktiziert, was u. a. damit begründet wird, daß es an entsprechenden Anträgen fehle. Bei BML, BMU, BMZ gilt das Angebot nur bis zur Referentenebene. Bei BMF und BPA wurde Teilzeit auf Referentenebene praktiziert; auf Referatsleitungsebene wurde bisher Teilzeitarbeit nicht nachgefragt. Im BRH gibt es eine teilzeitarbeitende Prüfungsbeamtin des höheren Dienstes.

### B. Nachgeordneter Bereich

Umfang, Entwicklung und Gestaltung der Teilzeitarbeit

Auch im nachgeordneten Bereich hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in allen Laufbahngruppen kontinuierlich erhöht. Dabei ist die relative Steigerung bei den Beamten größer als bei den Angestellten (Tabellen 24 a und 24 b).

Tabelle 24a

### Teilzeitbeschäftigte Beamte und Richter bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Beamte und Richter insgesamt	I	1 016	1 135	1 290	1 438
	W	879	986	1 110	1 233
	%	86,5	86,9	86,0	85,7
Höherer Dienst	I	102	113	127	126
	W	73	82	91	86
	%	71,6	72,6	71,7	68,3
Gehobener Dienst	I	587	653	717	812
	W	543	598	646	729
	%	92,5	91,6	90,1	89,8
Mittlerer Dienst	I	320	363	439	494
	W	263	303	371	417
	%	82,2	83,7	84,5	84,4
Einfacher Dienst	I	7	6	7	6
	W	—	2	2	1
	%	—	33,3	28,6	16,7

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 24b

**Teilzeitbeschäftigte Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten  
nach Laufbahngruppen**

Laufbahngruppe		1988	1989	1990	1991
Angestellte insgesamt	I	13 031	13 470	14 123	14 424
	W	12 587	12 994	13 652	13 965
	%	96,6	96,5	96,7	96,8
Höherer Dienst	I	310	330	324	347
	W	149	153	160	169
	%	48,1	46,4	49,4	48,7
Gehobener Dienst	I	457	467	506	520
	W	365	379	409	429
	%	79,9	81,2	80,8	82,5
Mittlerer Dienst	I	11 351	11 752	12 286	12 588
	W	11 195	11 583	12 118	12 431
	%	98,6	98,6	98,6	98,8
Einfacher Dienst	I	913	921	1 007	969
	W	878	879	965	936
	%	96,2	95,4	95,8	96,6

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Auch im nachgeordneten Bereich richtet sich die Praktizierung der Teilzeitarbeit im wesentlichen nach den ggf. ausdrücklich vorgebrachten Wünschen der Beschäftigten. Betont wird zugleich die jeweils angemessene Berücksichtigung dienstlicher Belange. In einem Fall im nachgeordneten Bereich des BMA wird bei Neueinstellung grundsätzlich eine Teilzeitbeschäftigung erst nach Ablauf der 6-monatigen Probezeit gewährt. Genannt werden alle Anteile der Arbeitszeitverkürzung zwischen  $\frac{1}{4}$ - und  $\frac{1}{2}$ -Beschäftigung (BMI, BMJ, BMF, BMWi, BML, BMA, BMFJ, BMU, BMPT, BMBau, BMBW) und  $\frac{1}{4}$ -Beschäftigung (BML). Die Arbeit wird in verschiedenen Formen geleistet: 5-Tage-Woche oder weniger (BMI, BMJ, BMF, BMWi, BML, BMA, BMFJ, BMPT, BMU), Job-Sharing (BMJ, BMF, BMWi, BML), nur vormittags oder nur nachmittags (BMF, BMPT) jeden 2. Arbeitstag ganztägig (BMF), 4 Tage vormittags (BMJ, BMF), 4 Tage nachmittags (BMF), eine Woche Arbeit/eine Woche frei (BMJ, BMA), wechselnder 2-Wochen-Turnus (BMF), Montag, Dienstag, Mittwoch halbtags, Freitags ganztags (BMF), im 2- oder 8-Wochenrhythmus mit zusätzlichen freien Arbeitstagen (BMBW),

variable Lage der Arbeitszeit (BMFJ) und Heimarbeit (BMJ, Bundespatentgericht).

#### Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Aus den nachgeordneten Bereichen des BMJ, BMF, BML, BMA (außer BfA), BMU, BMPT, BMBau kommt zwar die Meldung, daß Teilzeitarbeit auf allen Ebenen praktiziert werde. Der Schwerpunkt liegt jedoch bei den Beamtinnen des mittleren und gehobenen Dienstes. Für Führungsfunktionen wird keine Teilzeit angeboten. Bisher sind nur in wenigen Ausnahmefällen Führungskräfte teilzeit beschäftigt. In den Unternehmen der DBP gibt es z. B. Teilzeitarbeit auf Fachbereichsleitungsebene, im BiBB (BMBW) auf Abteilungsleitungsebene.

Beim BML sind Institutsleiter und Sachgebietsleiter in den Bundesforschungsanstalten von der Teilzeit ausgenommen, bei BMWi die Amts- und Abteilungsleiter. Von letzterem kommt zugleich die Meldung, Teilzeit bei Führungspositionen sei bislang grund-

sätzlich nicht angeboten jedoch auf Antrag genehmigt worden. Dies meldet auch der BMI. Im nachgeordneten Bereich des BMFJ wird grundsätzlich Teilzeit bei Führungspositionen angeboten.

## 7.2 Die Teilzeit flankierende Maßnahmen

Die haushaltsrechtlichen und damit personalwirtschaftlichen Möglichkeiten der Verwendung freigegebenen Stellenanteile sind durch die Vorl. VV-BHO zu § 49 BHO geregelt. Die Ressorts schöpfen diese Vorgaben aus. Teilzeitbeschäftigte werden im Stellenplan so geführt, daß Stellenanteile nur in Ausnahmefällen vorübergehend unbesetzt sind. In der Regel liegen ausreichende Bewerbungen um Teilzeitarbeitsplätze vor, um Stellenanteile nachbesetzen zu können. Sind Bruchteile von Stellen frei, auf denen keine Teilzeitkraft geführt werden kann, werden die freien Mittel zur Verstärkung des Titels „Beamtete Hilfskräfte“ verwendet, wo sie zur Finanzierung von zusätzlichen Kräften im Jahresverlauf verwendet werden. Mitunter können Stellenanteile zusammengefaßt und so für Neueinstellungen verwendet werden oder um Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Rückkehr von Teilzeit zu Vollzeit zu ermöglichen.

Für die Teilzeitarbeitenden und die Wertigkeit der Teilzeitarbeit ist es von entscheidender Bedeutung, ob organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um zu erreichen, daß nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Arbeit selbst reduziert also geteilt werden. Es sind organisatorische Schritte zu unternehmen, um sicherzustellen, daß mit der Reduzierung der Arbeitszeit für einen Bediensteten oder einen Arbeitsplatz auch eine Reduzierung des Arbeitsumfanges verbunden ist.

### A. Oberste Bundesbehörden

Aus Sicht von BMF und BMFuS ist Neuschneidung der Dienstposten eine geeignete Maßnahme, BMFJ, BMBau und BMU nennen die Verteilung auf mehrere Teilzeitbeschäftigte als eine weitere. Übertragung einer anderen, teilzeitgeeigneten Position (BMJ, BMI) oder Verbleib in der Arbeitseinheit und arbeitsmäßige Entlastung (BMJ) sind weitere praktizierte Alternativen. Die Entlastung kann aber nur gelingen, wenn die Aufgaben anderweitig zur Erledigung übertragen werden.

Das BMBW formuliert das so: Eine Reduzierung der Arbeitszeit impliziert in der Regel die Kompensation der nun fehlenden Kapazität durch Ersatzkräfte. Es wirbt, soweit möglich, Ersatzkräfte an.

BMI, BMF, BMA, BMWi, BMV, BMPT, BML, BMZ und BPA gehen das Problem durch eine Neu- oder Umverteilung der Aufgaben innerhalb der betroffenen Orga-

nisationseinheit oder auf andere Arbeitseinheiten an. Damit wird der Arbeitsumfang von Teilzeitbeschäftigten den neuen Arbeitszeiten zwar weitgehend angepaßt. Die Arbeit wird jedoch auf die vorhandenen Arbeitskräfte, wenn möglich auf der gleichen Ebene verteilt, wodurch es auch teilweise zu einer Arbeitsverdichtung nicht nur für die Teilzeitkräfte kommt.

Bei vorübergehender Reduzierung der Arbeitszeit hilft vorübergehende Zuweisung anderer Mitarbeiter zur Verstärkung (BMFT). Anlagerung der Arbeit bei Mitarbeitern, die aus der Teilzeit zur Vollzeit zurückkehren möchten (BMFT), bietet sich ebenfalls als Variante an. Im BMA müssen freigewordene Stellenanteile nachbesetzt werden, wenn eine Aufgabenverlagerung ausscheidet.

### B. Nachgeordneter Bereich

Auch im nachgeordneten Bereich wird der Arbeitsumfang weitgehend an die neue Arbeitszeit durch Verteilung der Arbeit auf die verbleibenden Arbeitskräfte angepaßt, wenn möglich auf der gleichen Ebene (BMF, BMJ, BMU). Es kommt aber auch zu Arbeitsverdichtungen für die Teilzeitkräfte (BMF). Soweit möglich werden durch Neueinstellungen, Erhöhung des Arbeitszeitanteils anderer Teilzeitbeschäftigter, Nutzung freier Spitzen, die durch Arbeitsplatzüberprüfungen ermittelt werden, Umsetzungen und Änderungen in der Geschäftsverteilung (BMJ, BMI, BMWi, BML, BMBW) Reduzierungen des Arbeitsumfangs durchgeführt. Im Bereich der Ämter der Unternehmen der Deutschen Bundespost wird auf der Grundlage der Dienstanweisung für die Bemessung der Ämter bei einer Reduzierung der Arbeitszeit und damit der Schaffung eines Teilzeiddienstpostens eine Umverteilung der entsprechenden Arbeitszeitanteile vorgenommen. Änderung des Arbeitsvolumens oder Arbeitsteilung, Job-Sharing (BMJ) aber auch Beschäftigung weiterer Teilzeitbeschäftigter (BMJ, BMFJ) sind häufig die Mittel der Wahl. Sie sind allerdings nur dort einsetzbar, wo die Arbeit meß- und teilbar ist. Auch die Umsetzung anderer Teilzeitkräfte mit deren Zustimmung wird als Möglichkeit genannt (BMA).

## 7.3 Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit

Ebenso wie der Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit kann der Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit Probleme mit sich bringen. Sind es bei der Verkürzung der Arbeitszeit die Fragen der Umschichtung von Arbeit, sind es bei der Verlängerung die Fragen nach vorhandenen Stellen/Mitteln und Aufgaben.

Einen Überblick über den tatsächlichen Umfang des Wechsels von Teil- in Vollzeit und umgekehrt gibt die nachfolgende Tabelle 25.

Tabelle 25

**Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit von Beamten, Richtern und Angestellten  
bei obersten Bundesbehörden**

		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Zugänge bei Vollzeitbeschäftigten durch Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit	I	39	65	48	51
	W	36	61	45	40
	%	92,3	93,9	93,8	78,4
Zugänge bei Teilzeitbeschäftigten durch Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit	I	49	104	78	58
	W	47	97	68	52
	%	95,9	93,3	87,2	89,9

Dabei beurteilen die Ressorts die bei ihnen und im nachgeordneten Bereich gegebenen Möglichkeiten der Rückkehr aus der Teil- in die Vollzeit durchaus positiv.

Besonders unproblematisch ist es, wenn die Teilzeitarbeit von vornherein nur für eine bestimmte Frist beantragt und bewilligt war, oder wenn gleichzeitig von Mitarbeitern der Wunsch des Wechsels von Teil- zu Vollzeit einerseits und von Voll- zu Teilzeitarbeit andererseits geäußert wird. In allen anderen Fällen ist der Wunsch in relativ kurzer Zeit zu erfüllen, allerdings unter Beachtung der BHO, daß nämlich (Plan-) Stellen vorhanden sein müssen. Wegen dieser Bedingung sind einige Ressorts aber auch der Meinung, der Rückkehrwunsch sei nicht in relativ kurzer Zeit zu erfüllen. Bedenken werden für den bisher nicht eingetretenen Fall geäußert, daß zur gleichen Zeit eine große Anzahl von Rückkehrwünschen zu erfüllen seien.

Besonders hervorhebenswert ist die Meldung der BfA (BMA), wegen der hohen Zahl der ausgewiesenen Planstellen sei u.U. aus sozialen Gesichtspunkten die Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung sofort und ohne Rücksicht auf einen unmittelbaren Personalbedarf möglich.

#### 7.4 Teilzeit und Karriereverläufe

Hinsichtlich der Verweildauer in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen gibt es zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften nahezu keine Unterschiede.

In den Angaben der Ressorts kommt einhellig zum Ausdruck, daß für Beförderungen und Höhergruppierungen ausschließlich auf die Art der Tätigkeit abgestellt wird, wobei im Rahmen des Bewährungsaufstiegs die tarifrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt werden (§ 23a Nr. 6b 2. Halbsatz BAT). Der Umstand Teil- oder Vollzeitarbeit führt nicht zu Unterschieden.

Erfahrungsgemäß ist aber die Verweildauer von BAT-Kräften bei Teilzeitbeschäftigten etwas länger (BMJ). Beim Bundeszentralregister (BMJ) liegt auch bei der Besetzung von Spitzenämtern überschlägig die Verweildauer von langjährigen Teilzeitkräften gegenüber den Vollzeitkräften eindeutig höher.

BMPT weist auf die Beförderungsgrundsätze hin, nach denen Beamte und Beamtinnen, deren Arbeitszeit gemäß §§ 79a I 1 und 72a BfA ermäßigt ist, befördert werden können, „wenn sie nach ihren Leistungen für das jeweilige Beförderungsamts in Frage kommen. Sie müssen auch während der Teilzeitbeschäftigung entsprechend verwendet werden. Dienstzeiten mit ermäßigter Arbeitszeit rechnen laufbahnrechtlich wie Dienstzeiten mit regelmäßiger Arbeitszeit.“ Es stehen in den Unternehmen der Deutschen Bundespost nicht immer in ausreichendem Umfang höherwertige freie Teildienstposten zur Verfügung.

#### 7.5 Kinderbetreuungseinrichtungen

Ausreichende Kinderbetreuungsangebote sind eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für viele erwerbstätige Mütter und Väter im öffentlichen Dienst bedeutet das Vorhandensein einer Kinderbetreuungseinrichtung im Bereich ihrer Dienststelle eine erhebliche Entlastung.

#### A. Oberste Bundesbehörden

Im Bereich der obersten Bundesbehörden gibt es nach wie vor unverändert nur 5 Kindertagesstätten.

Die Einrichtung des Bundestages wird auch durch Angehörige der Bundesratsverwaltung mitgenutzt. Sie verfügt über

3 Hortgruppen mit jeweils 20 Plätzen

3 Kindergartengruppen mit jeweils 20 Plätzen

1 altersgemischte Gruppe

mit 7 Plätzen für Kinder ab 18 Monate bis zu 3 Jahre und

mit 8 Plätzen für Kinder ab 3 bis 6 Jahre.

Das AA hat eine betriebseigene Kindertagesstätte, die seit der Eröffnung 1989 und im Berichtszeitraum über 35 Plätze verfügt (und ab 1992 auf 50 Plätze erweitert werden konnte) für Kinder unter 3 bis 6 Jahren.

Das BMVg verfügt über eine Betriebskindertagesstätte mit 106 Plätzen, an der das BMWi mit 20, das BMA mit 10 und das BML mit 5 Plätzen beteiligt sind. Es werden dort Kinder im Alter von 1 Jahr bis zum Beginn der Schulpflicht betreut.

Die Kindertagesstätte des BMFJ (bis Januar 1991 BMJFFG) bietet 100 Kindern von 3 bis 10 Jahren (bzw. Vollendung der 4. Klasse der Grundschule) Platz. An ihr partizipieren BMFJ, BMFuS, BMG, BMJ, BMBau, BMZ, BMPT, BMV, BMBW, BMFT, BMU und BK. Die Vergabe freier Plätze in den Gruppen (3 Kindergarten- und 2 Hortgruppen mit jeweils 20 Kindern) erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldungen und nach sozialen Gesichtspunkten.

Im BMF besteht eine Kinderbetreuungseinrichtung gemeinsam mit dem BMI mit insgesamt 40 Plätzen. Eine Unterbringung ist vom 3. bis 10. Lebensjahr möglich.

Zu den Öffnungszeiten wurden folgende Angaben gemacht:

BT:	Mo	7.30 Uhr—16.30 Uhr
	Di—Do	7.30 Uhr—17.30 Uhr
	Fr	7.30 Uhr—14.30 Uhr
AA:	Mo—Do	7.45 Uhr—17.00 Uhr
	Fr	7.45 Uhr—15.30 Uhr
BMVg:	Mo—Do	7.30 Uhr—16.30 Uhr
	Fr	7.30 Uhr—15.30 Uhr
BMFJ:	Mo—Do	7.30 Uhr—16.45 Uhr
	Fr	7.30 Uhr—15.30 Uhr
BMF:	Mo—Fr	7.45 Uhr—16.45 Uhr

Die vorhandene Kapazität deckt nicht die Nachfrage, weswegen bei den Kinderbetreuungseinrichtungen Wartelisten bestehen.

## B. Nachgeordneter Bereich

Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es bisher lediglich bei Unternehmen der Deutschen Bundespost:

Es besteht im Bereich der Unternehmen in den *alten Bundesländern* in Berlin und Frankfurt/Main je eine

Kindertagesstätte (Kita), die von allen drei Unternehmen gemeinsam genutzt wird. Die Kita Berlin verfügt über 40 Plätze, davon 10 für die Altersgruppe 1½ bis 3 Jahre, und 30 Plätze für die Altersgruppe 3 bis 6 Jahre. Sie ist von 6.30 Uhr—16.30 Uhr geöffnet.

Im Bereich Frankfurt/Main sind für die Altersgruppe 3 bis 6 Jahre in einem Kindergarten 30 Plätze angemietet. Die Kita ist von 6.45 Uhr—16.30 Uhr geöffnet.

In den *neuen Bundesländern* wurden die in die Trägerschaft der DBP übergegangenen Kitas der ehemaligen Deutschen Post zunächst weiterbetrieben mit der Maßgabe, sobald wie möglich an andere Träger überzugehen.

Alle übrigen Ressorts verfügten im nachgeordneten Bereich im Berichtszeitraum über keine Kinderbetreuungseinrichtungen.

## 7.6 Gleitzeit

Bereits im Zusammenhang mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen wurde das Thema Vollzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitszeiten angeschnitten. Die Frage der Gleitzeit stellt sich im Zusammenhang der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch für solche Beschäftigte, die keine Kinder (mehr) in den Altersstufen haben, die in Kinderbetreuungseinrichtungen aufgenommen werden können.

### A. Oberste Bundesbehörden

In der Mehrzahl der Ressorts — BML, BMA, BMVg, BMFJ, BMFuS, BMV, BMU, BMBW, BMFT, BMZ, BPA, BR und BRH — ist Gleitzeit uneingeschränkt, d. h. für alle Laufbahngruppen möglich. Darüber hinaus sind beim BPA und im BMU im Rahmen des Dienstbetriebes sogar Ausweitungen möglich. Im BMU kann in Einzelabsprachen eine andere familien-gerechte Arbeitszeit vereinbart werden.

Im BMI, das von der förmlichen Einführung der Gleitzeit abgesehen hat, sind nach Absprache individuelle Regelungen möglich.

Im BMBau gibt es zwar grundsätzlich eine feste Arbeitszeit und die Einführung der Gleitzeit ist derzeit nicht geplant; von den regelmäßigen Arbeitszeiten kann aber im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten bis zu ½ Stunde abgewichen werden. BMF betont, daß es auch in Zukunft die Möglichkeit der Gleitzeit für Vollzeitbeschäftigte nicht anbieten will, da dies mit erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten verbunden sei — zum einen wegen häufiger Besprechungen im Hause, zum anderen wegen der notwendigen engen Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, wobei eine abweichende Arbeitszeit oft hinderlich sein könne. Seitens der Verwaltung wurde einmal ein

Vorstoß zur Einführung der Gleitzeit unternommen, durch die Beschäftigten seinerzeit aber abgelehnt. Immerhin gibt es aber die Möglichkeit der Verlegung der regelmäßigen Arbeitszeit um ½ Stunde (GO-BMF Nr. 4.1). Für Teilzeitkräfte sind individuelle Festlegungen der Arbeitszeit möglich.

Gleitzeit nur für Teilzeitkräfte bietet das Bundeskanzleramt. Auch BMJ gestattet in Einzelfällen lediglich Teilzeitkräften eine individuelle Einteilung der Arbeitszeit.

In der Verwaltung des Deutschen Bundestages besteht aufgrund der parlamentsbezogenen Sondersituation nicht die Möglichkeit zu gleitender Arbeitszeit. Allerdings kann der Dienstbeginn auf Antrag regelmäßig um eine halbe Stunde verändert werden, in der parlamentarischen Sommerpause ist Vorverlegung um eine Stunde möglich. Bei Teilzeitkräften werden im Einzelfall individuelle Arbeitszeiten vereinbart, die sich an der „Richtlinie über Teilzeitarbeit in der Verwaltung des Deutschen Bundestages“ orientieren.

Die Umfrage zeigt, daß zumindest in einigen Ressorts mit festen Arbeitszeiten die gleitende Arbeitszeit in Zukunft ein Thema sein wird, zumal für Teilzeitkräfte schon in vielen Ressorts flexible Regelungen möglich sind.

## B. Nachgeordneter Bereich

Die Möglichkeit der Gleitzeit wird teilweise in den nachgeordneten Bereichen von BMF, BMWi, BML und BMPT (obere Bundesbehörden sowie in einzelnen Bereichen des Unternehmens der DBP TELEKOM als Piloteinführung) angeboten. Im nachgeordneten Bereich des BMVg ist sie überall und in dem des BMI überwiegend eingerichtet; darüberhinaus sind individuelle Regelungen möglich.

BMJ meldet Gleitzeitmöglichkeiten nur für einige Dienststellen, Erweiterungen sind nicht beabsichtigt. Die nachgeordneten Behörden von BMU, BMBau, BMBW, BMFJ und BMA — mit Ausnahme der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin in Berlin, wo aber die Einführung beabsichtigt ist — haben Gleitzeitregelungen. Bei der Bundesknappschaft in Bochum bestehen gewisse Einschränkungen für Ausbilder und Ausbilderinnen und Donnerstags für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Dienstleistungsabend teilnehmen.

Die Befragung zeigt, daß es auch in Teilen des nachgeordneten Bereichs Bestrebungen gibt, die Möglichkeiten der Gleitzeit einzuführen bzw. auszuweiten und damit die Arbeitszeit flexibler zu gestalten.

## 8. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

*„Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.“*

*Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.*

*Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.*

*In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.“ (Nummer 7 der Richtlinie)*

Beurlaubungsgründe sind außer dem „Erziehungsurlaub“ die Betreuungs- und Pflegebeurlaubung des § 79a BBG, die sog. arbeitsmarktpolitische Beurlaubung des § 72a BBG, der Sonderurlaub aus wichtigem Grund des § 50 Abs. 2 BAT für die Angestellten und § 54a MTB II für die Lohnempfänger.

### 8.1 Umfang der Beurlaubungen

Bei den obersten Bundesbehörden hat sich die Zahl der Beurlaubungen (Tabelle 26) im Berichtszeitraum 1989—1991 gegenüber den Vorjahren deutlich erhöht, wobei die Zahlen insgesamt sehr klein sind. Von der Möglichkeit der Beurlaubung machen ganz überwiegend Frauen Gebrauch.

Gemäß der Ressortumfrage<sup>1)</sup> liegt der Schwerpunkt der Beurlaubungen eindeutig bei den Angestellten und dort wiederum bei den Frauen. Von den im Berichtszeitraum bzw. Abschnitten desselben insgesamt 663 beurlaubten Beschäftigten sind 176 Beamte oder Beamtinnen, 407 Angestellte und 80 Arbeiterinnen. 95 % der beurlaubten Beschäftigten sind Frauen (630 von 663). 53 % der beurlaubten Frauen (332) kommen aus dem mittleren Dienst, wobei diese ganz überwiegend Angestellte (300 von den 332 Frauen) sind. Es sind nur 3 männliche Angestellte aber 30 Beamte beurlaubt. Das bedeutet, daß 91 % der beurlaubten Männer Beamte sind. 7 Väter (2 %) und 363 Mütter (98 %) befanden sich im Berichtszeitraum im Erziehungsurlaub.

<sup>1)</sup> Ohne Angaben von BMI, BML, BMG und BT.

**Beurlaubungen und Erziehungsurlaub von Beamten, Richtern und Angestellten  
bei obersten Bundesbehörden**

		1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988	1. Juli 1988 bis 30. Juni 1989	1. Juli 1989 bis 30. Juni 1990	1. Juli 1990 bis 30. Juni 1991
Abgang in Beurlaubung	I	62	96	98	120
	W	50	80	80	85
	%	80,6	83,3	81,6	70,8
Abgang in Erziehungsurlaub	I	112	144	156	185
	W	112	143	153	168
	%	100,0	99,3	98,1	90,8
Zugang nach Ablauf der Beurlaubung	I	49	40	30	54
	W	37	33	21	36
	%	75,5	82,5	70,0	66,7
Zugang nach Ablauf des Erziehungsurlaus	I	64	70	74	66
	W	62	70	73	57
	%	96,9	100,0	98,7	86,4

Bei den nachgeordneten Behörden fällt demgegenüber auf, daß der Schwerpunkt der Beurlaubungen eindeutig bei beamteten Frauen liegt: von den insgesamt 26 386 beurlaubten Beschäftigten sind 19 963 Beamte, 3 579 Angestellte und 2 844 Arbeiter. Von ihnen sind 24 682 Frauen, das sind 94 %. 64 % der beurlaubten Frauen (15 804) sind im mittleren Dienst, davon sind 13 591 Beamtinnen (86 %) und 2 213 Angestellte (14 %). Von den beurlaubten Arbeitern (2 844) sind 2 722 weiblich (96 %) und 122 männlich (4 %). Während nur 42 männliche Angestellte beurlaubt sind, sind es 122 Lohnempfänger und 1 540 Beamte. Das bedeutet, daß 90 % der beurlaubten Männer Beamte sind, 7 % Lohnempfänger und 3 % Angestellte. 10 109 Beschäftigte sind in Erziehungsurlaub. 154 Vätern im Erziehungsurlaub (2 %) stehen 9 955 Mütter gegenüber (98 %).

Angesichts der erfreulich großen Zahl der Beurlaubungen stellt sich die Frage, was die Dienststellen tun, um den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern, wie dies in der Richtlinie postuliert ist.

## 8.2 Information über Fortbildungsveranstaltungen und eventuelle Vertretungsmöglichkeiten

### A. Oberste Bundesbehörden

Im Bereich der Obersten Bundesbehörden kümmert sich BMFT besonders intensiv um die Beurlaubten. Mit den Beurlaubten wurden in der Regel bereits vor Beginn der Beurlaubung Personalgespräche geführt, in denen über ihre Pläne hinsichtlich der Dauer der

Beurlaubung und möglicher Einsatzgebiete nach Beendigung der Beurlaubung gesprochen wird. Weitere Gespräche mit Beurlaubten finden dann frühzeitig vor Beendigung der Beurlaubung statt, um etwaige Wünsche von Beurlaubten bezüglich ihrer Einsatzorte berücksichtigen zu können. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden ferner vor Beginn der Beurlaubung durch ein Merkblatt über die rechtlichen Auswirkungen der Beurlaubung informiert und auf die Möglichkeit einer späteren Teilzeitbeschäftigung hingewiesen. Darüber hinaus können beurlaubte Bedienstete auf Wunsch die Hausmitteilungen des BMFT beziehen. Ein besonderer Hinweis an die Rückkehrer auf Fortbildungsmöglichkeiten erfolgt dann allerdings nicht mehr.

Im BMF können auf Wunsch vor Beginn des Urlaubs mit den Bediensteten Personalgespräche geführt werden, in deren Verlauf sie gem. dem Frauenförderungs-erlaß auf die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungslehrgängen und die Möglichkeit der Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretung hingewiesen werden.

Im BMBW erhalten alle Beurlaubten regelmäßig die Hausmitteilungen, die Zeitschrift „Informationen-Bildung-Wissenschaft“ sowie die Fortbildungsprogramme mit den Angeboten der BAKöV. BMPT sendet regelmäßig aktuelle Informationsmaterialien an die Beurlaubten. Konkrete Maßnahmen für Rückkehrerinnen werden nach Bedarf ergriffen.

BMZ übermittelt Hausmitteilungen und sonstige Publikationen sowie Informationen über Fortbildungsangebote; nach Beendigung der Beurlaubung führt das Personalreferat Beratungsgespräche. BMFuS und BRH informieren durch Übersendung der

Hausmitteilungen an die Beurlaubten; in Einzelfällen werden Gespräche mit Beurlaubten geführt.

Im AA, BMWi, BMA und BMU werden den Beurlaubten *auf Wunsch* die Personalmitteilungen zugesandt, die auch alle Fortbildungsangebote enthalten.

Das AA sendet den Beurlaubten vor Ablauf der Beurlaubung die Fortbildungsbroschüre des AA sowie ein Schreiben mit allgemeinen Hinweisen zu und berät individuell bei Dienstantritt.

BPA weist vor der Rückkehr aus der Beurlaubung auf die Fortbildungsmöglichkeiten hin und erläutert diese in einem persönlichen Gespräch.

Einige Ressorts (BMI, BMWi, BMJ und BMFJ) weisen die Beurlaubten auf die Möglichkeit hin, Krankheits- und Urlaubsvertretungen zu übernehmen, um so in Kontakt mit der vorherigen beruflichen Tätigkeit zu bleiben.

Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubes wird von etwa der Hälfte der Ressorts angeboten, aber nur teilweise auch in Anspruch genommen.

Beurlaubte sind z. B. als Teilzeitkräfte mit geringer Stundenzahl (BMJ) oder monatsweise halbtags als Vertretung tätig (BMBW, BMFuS, BMFT, BMZ, BMA, BMI, BR). Aus Sicht von BMVg und BMBau werden derartige Maßnahmen seitens der Beschäftigten eher als unliebsame Unterbrechung der Beurlaubung betrachtet. Bei BMU besteht offenbar kein Bedarf. Läßt die persönliche Situation eine Betätigung wieder zu, kehren die Beurlaubten wieder auf den Arbeitsplatz zurück (BMWi).

Im Ergebnis zeigt die Befragung, daß die Ressorts mit Angeboten zur Krankheits- und Urlaubsvertretung sowie dem Angebot der Teilzeitarbeit während der Beurlaubung unterschiedliche Erfahrungen machen. Teilweise stoßen sie bei den Betroffenen auf Interesse, teilweise aber auch nicht. Insgesamt werden noch zu wenig geeignete Angebote gemacht.

## B. Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich des BMI steht man auf dem Standpunkt, daß die Fortbildungsangebote grundsätzlich auch für Beurlaubte gelten, weswegen keine zusätzlichen Maßnahmen getroffen wurden. Einige BMI-Dienststellen bieten eine Teilzeitbeschäftigung während der längerfristigen Beurlaubung an.

BMF bietet den Berufsrückkehrern bei Bedarf Reintegrationsseminare an, um ihnen die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Das Interesse daran wird vor Wiederaufnahme der Beschäftigung abgefragt und alsdann entsprechende Kursplätze zur Verfügung gestellt. Grundsätzlich weisen die OFD'en in Anwendung des Frauenförderungserlasses auf die Möglichkeit der Übersendung von Info-Material über Fortbildungsveranstaltungen und zum Teil auch von Material über wesentliche Änderungen hin.

Im nachgeordneten Bereich des BMWi gibt es keine besonderen Maßnahmen, da der Kreis der Betroffenen bislang solche Wünsche nicht erkennen ließ. Wer Interesse an derartigen Maßnahmen hat, kann sich anlässlich von Besuchen in der Dienststelle Informationen besorgen. Nach Urlaubsbeendigung erfolgt in Einzelfällen gezielter Hinweis durch Vorgesetzte.

Im Bereich des BML sind in der Regel keine Maßnahmen vorgesehen; aber gelegentlich kommt es zu Aushilfe und Teilzeitbeschäftigung.

Das BiBB (BMBW) bietet im Rahmen der vorhandenen Mittel den Beurlaubten die Möglichkeit, an einer Fortbildung teilzunehmen. Rückkehrerinnen werden auf Fortbildungsangebote aufmerksam gemacht.

BMFJ weist auch im nachgeordneten Bereich die Beurlaubten auf die Möglichkeit hin, Krankheits- und Urlaubsvertretungen zu übernehmen, um so in Kontakt mit der vorherigen beruflichen Tätigkeit zu bleiben.

BMJ weist auch während der Beurlaubung auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hin.

Die Generaldirektion Postbank hat die verantwortlichen Kräfte in den Personalstellen aller Niederlassungen aufgefordert, längerfristig Beurlaubte über das Fortbildungsangebot zu informieren und Interessierten die Teilnahme an für sie in Frage kommenden Maßnahmen zu ermöglichen, sowie nach Beendigung der Beurlaubung besonders auf die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen hinzuweisen.

Im Bundessozialgericht (BMA) wird nach dem Erlaß vom 4. November 1986 „Berufskontaktpflege mit aus familiären Gründen beurlaubten oder vorübergehend aus dem Beruf ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen“ verfahren. Die angebotenen Maßnahmen stießen aber bisher auf kein Interesse.

Während der nachgeordnete Bereich des BMJ fast durchweg Fehlanzeige meldet, kann das Deutsche Patentamt darauf verweisen, daß es im Schreibdienst Teilzeit zur externen Fertigung von Schriftgut ermöglicht.

Das Bundesamt für Strahlenschutz (BMU) bietet in Ausnahmefällen eine Aushilfsbeschäftigung bei erhöhtem Arbeitsanfall in dem jeweiligen Einsatzgebiet an, was auch in Anspruch genommen wird.

Wie die obersten Bundesbehörden verhalten sich auch die Behörden des nachgeordneten Bereichs sehr unterschiedlich im Anbieten von Maßnahmen zur Erhaltung des Berufskontaktes. Dies wird wesentlich durch Erfahrungen mit einzelnen Beurlaubten beeinflusst. Da die Akzeptanz von Fall zu Fall unterschiedlich ist, sollten die Behörden zunächst jedoch auf bestehende Möglichkeiten hinweisen.

### 8.3 Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung

#### Fortbildungsangebote

##### A. Oberste Bundesbehörden

BMF verweist auf Absatz 42 seines Frauenförderungserlasses: Während der Beurlaubung können Verwaltungsangehörige zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf eigenen Antrag herangezogen werden. Die Beurlaubung wird durch die Fortbildungsmaßnahmen nicht unterbrochen. Es entsteht somit kein Anspruch auf Alimentierung bzw. Bezahlung. Für die reisekostenrechtliche Abwicklung gilt § 23 Abs. 2 BRKG. Während der Schulung und bei der An- und Abreise besteht Unfallschutz nach den Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung (§ 539 Abs. 1 Nr. 14 Buchstabe c). Auf die Möglichkeit, die Beurlaubung unter bestimmten Voraussetzungen zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung vorzeitig zu beenden, wird hingewiesen.

Bei der Mehrzahl der Ressorts besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während und kurz vor Ende der Beurlaubung.

BMJ weist auf das Problem hin, daß zur Verfügung stehende Fortbildungsplätze schon für die Beschäftigten nicht ausreichen. Auch im BMV stehen für Fortbildung längerfristig Beurlaubter nicht in erforderlichem Umfang Plätze zur Verfügung. Darüber hinaus kommt von dort auch der Hinweis auf fehlende Haushaltsmittel, um für die Dauer der Fortbildung mit den Beurlaubten Arbeitsverträge abzuschließen oder ihren Aufwand zu erstatten. Keinen aktuellen Fortbildungsbedarf während der Beurlaubung sieht der BRH, weil es sich bei den längerfristig Beurlaubten um weibliche Angestellte im Schreib-, Vorzimmer- und Bibliotheksdienst handelt.

##### B. Im nachgeordneten Bereich:

Im Bereich des BMF wird teilweise längerfristig Beurlaubten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Soweit dies nicht der Fall ist, führen die betreffenden OFD'en an, Fortbildung sei nur dann sinnvoll, wenn man das künftige Verwendungsgebiet kenne, da die Veranstaltungen sich auf eng begrenzte Spezialgebiete beschränken; zudem reiche die geringe Zahl der Teilnehmerplätze noch nicht einmal für die Nichtbeurlaubten. BMJ und BML haben keine speziellen Angebote für längerfristig Beurlaubte. Bei verschiedenen anderen Behörden des nachgeordneten Bereichs besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung.

Die Generaldirektion Postbank hat verfügt, daß längerfristig Beurlaubte über das Fortbildungsangebot informiert und Interessierten die Teilnahme an für sie in Frage kommenden Maßnahmen ermöglicht werden soll.

#### Fortbildungsnachfrage

Die Beteiligung längerfristig Beurlaubter an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung ist bisher sehr gering: Bei den obersten Bundesbehörden waren dies bei BMZ: 2 Frauen; BMA: 1 Frau, BPA: 1 Frau, AA: 1 Mann, 1 Frau.

Im nachgeordneten Bereich melden BMJ (Deutsches Patentamt): 1 Frau; BMF: 4 Meldungen, davon 1 gescheitert wegen fehlender Kinderbetreuung; BMA (LVA Oldenburg-Bremen): 15—20 Frauen. Die meisten Ressorts führen keine Statistik darüber und können deshalb keine Angaben machen.

Aus der geringen Beteiligung kann nicht ohne weiteres auf ein entsprechend geringes Interesse geschlossen werden, da etwa bei der Hälfte der Ressorts gar keine Information der Beurlaubten über bestehende Fortbildungsmöglichkeiten erfolgt.

### 8.4 Vertretungen während der Beurlaubung

Vertretungstätigkeiten werden ebenfalls nur in sehr geringem Umfang ausgeübt.

##### A. Oberste Bundesbehörden

Soweit den Ressorts überhaupt Informationen dazu vorliegen, wurden folgende Angaben gemacht:

BMJ hat 3 längerfristig beurlaubte Frauen für Vertretungen gewonnen. Das BMI hat zwei längerfristig Beurlaubte auf eigenen Wunsch zu Vertretungen eingesetzt. Im BMA und BPA wurde je eine Schreibkraft für Vertretungen gewonnen.

Beim AA wurden — außer im höheren Dienst — längerfristig Beurlaubte und zwar zu 90 % Frauen als Vertretungskräfte eingesetzt. Auch der BR hat überwiegend Frauen als Vertretungen eingesetzt. BMV meldet, daß Versuche bisher an der mangelnden Bereitschaft der Beurlaubten gescheitert seien. In einigen anderen Ressorts fehlte es an der Nachfrage.

##### B. Nachgeordneter Bereich

Bei einer Bundesvermögens-Abteilung des BMF wurden Beurlaubte (zu 50 % Frauen) zur Unterrichtsvertretung gewonnen.

Im BAZ (BMFJ) wurde mehrfach, insbesondere von den beurlaubten Mitarbeiterinnen von der Vertretungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Die Bundesknappschaft Bochum (BMA) hat im Beamtenbereich in wenigen Einzelfällen zum Ausgleich von Personalengpässen im Zusammenhang mit der zu leistenden Aufbauarbeit im Beitrittsgebiet eine kurzfristige Dienstleistung realisiert. Hieran waren ausschließlich Frauen beteiligt.

Im nachgeordneten Bereich des BML gab es nur wenig Interesse, Angebote wurden nur von Frauen wahrgenommen. Das Bundeszentralregister (BMJ)

hat mehrere Versuche unternommen und ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, daß ein entsprechender Einsatz nicht praktikabel ist. Auch im Geschäftsbereich des BMI wurde von einigen Dienststellen in Einzelfällen versucht, längerfristig Beurlaubte zu Urlaubs- oder Krankheits-Vertretungen heranzuziehen. Die Resonanz war aber gering, so daß tatsächlich nur in 12 Fällen, hiervon 11 Frauen, eine vorübergehende Reaktivierung erfolgen konnte.

### 8.5 Dauer der Beurlaubung

Eine längere Beurlaubung gilt insbesondere bei höherqualifizierten Tätigkeiten als ein besonderes Karrierehemmnis. Deshalb wurde — begrenzt auf den höheren Dienst — nach der Dauer des in Anspruch

genommenen Urlaubs gefragt. Im Ergebnis zeigt sich, daß nur selten die Höchstdauer ausgenutzt wurde.

Bei den obersten Bundesbehörden nahmen — soweit von den Ressorts Angaben vorliegen — 20 Beschäftigte Urlaub bis zu einem Jahr in Anspruch. 6 Beschäftigte waren von 13 Monaten bis zu 2 Jahren in Erziehungsurlaub und 11 zwischen 3 und 9 Jahren.

Im nachgeordneten Bereich nahmen 28 Beschäftigte Urlaub bis zu einem Jahr in Anspruch. 6 Beschäftigte schöpften den Erziehungsurlaub voll aus, 6 Beschäftigte waren von 13 bis zu 24 Monaten in Erziehungsurlaub und 87 zwischen 28 Monaten und 6 Jahren. Damit scheint im nachgeordneten Bereich die Urlaubsdauer im Schnitt etwas länger zu sein als bei den obersten Bundesbehörden.

## 9. Frauenbeauftragte

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

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

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

- Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen
- Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen
- Beratung und Unterstützung von Frauen.

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

*Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.“ (Ziffer 8 der Richtlinie)*

Die Neufassung der Frauenförderungs-Richtlinie verpflichtet die obersten Dienstbehörden zur Bestellung von Frauenbeauftragten und stellt die Bestellung im nachgeordneten Bereich frei. Daß die Frauenbeauftragte der Verwaltung angehören muß und welche Befugnisse und Aufgaben sie hat, ist in der Richtlinie festgeschrieben. Die Ausgestaltung der Einzelheiten bleibt jedoch wegen der je unterschiedlichen Ausgangslage den Dienststellen überlassen.

### 9.1 Bestellung der Frauenbeauftragten

#### A. Oberste Bundesbehörden

Bei dem früheren BMP gab es bereits seit 1979 eine Koordinierungsstelle für Frauenfragen und seit 1987 eine Frauenbeauftragte. Ein Ressort (BMWi) hat schon 1987, drei Ressorts (BMPT, BMFT, BMFJ) haben bereits 1990 Frauenbeauftragte bestellt. Beim BT wird die Funktion der Frauenbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen, welche auch 1990 benannt wurde. Ganz überwiegend erfolgte die Bestellung der Frauenbeauftragten im Verlauf des Jahres 1991 (BMVg, BMF, BMFuS, BMBau, BK, BPA, BML, BMJ, BMV, BRH, BMZ, BMBW — in dieser chronologischen Reihenfolge).

Die Bestellung der Frauenbeauftragten durch die Leitung des Hauses erfolgte überwiegend nach vorausgegangener hausinterner Ausschreibung. Nach vorausgegangener Wahl durch die (weiblichen) Beschäftigten wurde die Frauenbeauftragte nur in einem Ressort bestellt. Bei zehn Ressorts erfolgte die Bestellung der Frauenbeauftragten durch die Hausleitung „von Amts wegen“ — durch Organisationsverfügung oder Leitungsvorschlag — ohne vorausgegangene Ausschreibung oder Wahl.

Die Dauer der Amtsperiode ist in der Richtlinie nicht vorgegeben. Sie beträgt vier Jahre bei BMJ, BML, BMU, BMBau, BMBW, BPA, BRH. Für den Zeitraum von drei Jahren bestellt wurden die Frauenbeauftragten bei BMFT und BMZ. Eine unbefristete Bestellung erfolgte in neun Fällen (BT, BK, BMPT, BMFuS, BMFJ, BMWi, BMF, BMVg, BMV). Die Bestellung von Frauenbeauftragten war in einigen Häusern schwierig, weil durch die Richtlinie noch keine klare Aufgabenbeschreibung und keine zeitliche Ausgestaltung vorgegeben war und die notwendige Konkretisierung der Vorgaben der Richtlinien durch die Ressorts noch fehlte.

## B. Nachgeordneter Bereich

In den nachgeordneten Bereichen von 5 Ressorts wurden im Berichtszeitraum Frauenbeauftragte bestellt — darunter nur in einigen wenigen Behörden ansonsten großer Bereiche (BMI: in einer Behörde 1989, in einer anderen 1991; BMPT: bei Postdienst und TELEKOM seit 1990; BMBW: BiBB seit 1990; BMFJ: BAZ seit 1991; BML: seit 1991).

Im nachgeordneten Bereich des BMI wurde eine Frauenbeauftragte unbefristet und eine zunächst für ein Jahr bestellt. Die Bestellung erfolgte auf Vorschlag des Behördenleiters im Einvernehmen mit dem Personalrat und nach vorheriger Ausschreibung.

Bei 4 Bundesforschungsanstalten des BML wurden nach Ausschreibung oder auf Vorschlag des Anstaltsleiters und nach Zustimmung des Gesamtpersonalrates für die Dauer von vier Jahren Frauenbeauftragte bestellt. Ansonsten kontrollieren die Personalräte die Umsetzung der Frauenförderungs-Richtlinie. In einer Behörde werden die Aufgaben von der Vorsitzenden des Personalrates mit wahrgenommen, die von der Arbeit freigestellt ist.

Im BAZ nimmt seit April 1991 die Frauenbeauftragte des BMFJ diese Funktion wahr.

In den Generaldirektionen der Unternehmen der Deutschen Bundespost POSTDIENST und TELEKOM wurde je eine Frauenbeauftragte durch Besetzung des entsprechenden Dienstpostens bestellt. Der Dienstposten der Frauenbeauftragten bei der Generaldirektion des Unternehmens Postbank konnte im Berichtszeitraum trotz mehrfacher Ausschreibungen nicht besetzt werden. Die Tätigkeiten werden von einer Referentin des Bereichs „Grundsatz Personal / Personalentwicklung“ kommissarisch wahrgenommen. In den Mittelbehörden der Unternehmen wurde jeweils eine Frau — möglichst aus dem höheren Dienst — durch die Leitung bestellt.

Die Frauenbeauftragte des BiBB (BMBW) wurde auf Vorschlag der Frauenversammlung im Juli 1990 durch den Generalsekretär für die Dauer von drei Jahren bestellt.

Im BMF besteht seit 1979 ein Arbeitskreis „Frauen im Dienst der Bundesfinanzverwaltung“, welcher sich aus weiblichen Mitgliedern aller Verwaltungsbereiche und Beschäftigungsgruppen zusammensetzt. Die Arbeitskreismitglieder stehen im BMF, in den oberen Bundesbehörden, allen OF-Bezirken und allen Bildungszentren als Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen den Beschäftigten zur Verfügung.

### 9.2 Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten

Für die effektive Wahrnehmung der Aufgaben der Frauenbeauftragten kommt es entscheidend darauf an, welche Arbeitsbedingungen sie innerhalb der Organisation des Hauses hat und wie sie in den Informationsfluß einbezogen wird. Welche Bedeutung der Funktion zugebilligt wird, kann auch daran abgelesen werden, in welchem Umfang die Frauen-

beauftragte von anderen Aufgaben freigestellt und wie sie mit Sach- und Personalmitteln ausgestattet ist.

Die meisten Frauenbeauftragten oberster Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich üben diese Funktion zusätzlich zu ihren Fachaufgaben aus bzw. sind noch mit anderen Tätigkeiten betraut.

## A. Oberste Bundesbehörden

Von den im Berichtszeitraum eingesetzten Frauenbeauftragten gehörte eine dem mittleren Dienst an, zwei waren Angehörige des gehobenen Dienstes und alle anderen gehörten dem höheren Dienst an. Sechs Frauenbeauftragte waren in dieser Funktion Referatsleiterin.

Die einzelnen Ressorts stellen die Situation wie folgt dar:

Die Frauenbeauftragte des BMJ ist in dieser Eigenschaft einem Unterabteilungsleiter der Zentralabteilung unterstellt aber nicht weisungsgebunden. Die Referatszuständigkeiten und die personelle Ausstattung des Referates wurden im Hinblick auf die neue Aufgabe der Referatsleiterin neu bestimmt. Für die stellvertretende Frauenbeauftragte sind zunächst 2 Stunden in der Woche vorbehalten. Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten nimmt tatsächlich mehr Zeit in Anspruch, als dafür vorgesehen wurde, eine größere Entlastung erscheint aber nicht durchsetzbar. Die Frauenbeauftragte wird von den Leitern der Personalreferate über beabsichtigte Personalentscheidungen unterrichtet.

Die Frauenbeauftragte des BMVg ist Referatsleiterin in der Abteilung Soziales. Eine festgelegte Freistellung ist nicht erfolgt; sie richtet sich nach dem Arbeitsanfall für die Frauenbeauftragte. Die Einbindung in den Informationsfluß ist relativ gering. Sie ist auf informelle Informationen angewiesen.

Die Frauenbeauftragte im BMPT ist zugleich Referatsleiterin des Referates „Ressortaufgaben betr. Frauenfragen bei der DBP“, in dem eine Sachbearbeiterin und eine Teilzeitkraft als Mitarbeiterin arbeiten. Die Frauenbeauftragte nimmt an Referatsleitungsbesprechungen teil. Darüber hinaus sind stets Initiativen erforderlich, um in den Informationsfluß einbezogen zu werden.

Im BMFuS ist die Frauenbeauftragte zugleich Referentin in einem Referat in der Abteilung Z. Sie kann an den Referatsleitungsbesprechungen der Z-Abteilung teilnehmen und wird im gleichen Umfang informiert wie der Personalrat.

Im BMFT ist die Frauenbeauftragte zugleich Referatsleiterin in der Zentralabteilung und in ihrer Eigenschaft als Frauenbeauftragte dem Leiter der Zentralabteilung unmittelbar zugeordnet. Ihr werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig und umfassend zur Verfügung gestellt. Von einer vollständigen Freistellung wurde bewußt abgesehen, um die Frauenbeauftragte nicht aus der Facharbeit zu lösen. Die Möglichkeit,

von ihren sonstigen Aufgaben angemessen entlastet zu werden, reicht der Frauenbeauftragten noch aus. Unterstützt wird sie von der Bürosachbearbeiterin ihres Referates.

Die Frauenbeauftragte des BMV wurde zwar nicht freigestellt, sie erfährt jedoch durch eine bestellte stellvertretende Frauenbeauftragte und eine Sachbearbeiterin des Personalreferates Unterstützung bei ihrer Arbeit. Sie wird in grundsätzlichen Angelegenheiten unterrichtet und angehört und in Einzelfallangelegenheiten beteiligt.

Die Frauenbeauftragte des BK ist zugleich als Persönliche Referentin des Staatsministers beim Bundeskanzler tätig. Sie ist nicht freigestellt. Über Schreib- und Hilfsdienste des Hauses kann sie bei Bedarf verfügen. Die Einbindung in Personal- und Organisationsentscheidungen erfolgt nur aufgrund eigener Initiative.

In der Bundestagsverwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte als Referatsleiterin „Aus- und Fortbildung; Frauenförderung“ eingebunden in die Unterabteilung Zentrale Verwaltung. In ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte verfügt sie über ein unmittelbares Vortragsrecht beim Direktor. Sie übt beide Aufgaben nebeneinander aus. Das Referat ist mit einer Referentin, die gleichzeitig Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist, drei Sachbearbeitern, drei Bürosachbearbeitern und zwei Büro- und Schreibkräften ausgestattet. Sie erhält Kenntnis von allen Organisations- und Personalentscheidungen, soweit ihr Aufgabenbereich berührt ist.

Die Frauenbeauftragte des BMF ist zugleich als Personalreferentin in demjenigen Z-Referat tätig, dem u. a. die Angelegenheit der beruflichen Gleichstellung von Frauen, insbesondere die Verbesserung ihrer Zugangs-, Aufstiegs- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Förderung der Möglichkeit, Familienpflichten und Beruf in Einklang zu bringen, übertragen sind. In diesem Arbeitsbereich sind 2 Sachbearbeiterinnen sowie eine Mitarbeiterin — teilweise — tätig. In allen einschlägigen Angelegenheiten ist die Frauenbeauftragte zu unterrichten und rechtzeitig zu beteiligen.

Im BMWi ist der Informationsfluß dadurch gewährleistet, daß die Frauenbeauftragte als Referentin im Personalreferat tätig ist. Auch sie ist nicht freigestellt, weswegen sie kaum Zeit für Eigeninitiativen hat. Es steht ihr eine Sachbearbeiterin als Vertreterin zur Verfügung.

Im BMZ ist die Frauenbeauftragte Leiterin der Bibliothek. Sie ist dem Leiter der Zentralabteilung zugeordnet; ihre zeitweise Freistellung wird als wünschenswert bezeichnet. Sie führt ein wöchentliches Gespräch mit dem Personalreferatsleiter und wird mündlich und schriftlich über alle anstehenden Fragen im Personalbereich informiert.

Im BPA ist die Frauenbeauftragte dem Leiter der Zentralabteilung unmittelbar unterstellt und wird durch regelmäßige Teilnahme an der wöchentlichen Besprechung des Personalreferates und dem monatlichen jour fixe des Personalratsvorsitzenden in den Informationsfluß einbezogen. Soweit erforderlich, ste-

hen der Frauenbeauftragten 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit bei entsprechender Freistellung zur Verfügung. Über Personal oder eigene Sachmittel verfügt sie nicht. Dies ist aus Sicht der Frauenbeauftragten nicht ausreichend.

Beim BRH bestehen dadurch, daß die Frauenbeauftragte Referentin im Personalreferat ist, ausreichende Informationsmöglichkeiten. Sie wird nach Bedarf freigestellt, was aus Sicht der Verwaltung ausreichend, aus Sicht der Frauenbeauftragten jedoch unbefriedigend ist.

Die Frauenbeauftragte des BML gehört der Verwaltung an, ist aber in dieser Funktion keiner Organisationseinheit zugeordnet. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Frauenbeauftragte wurde sie für 4 Arbeitstage im Monat freigestellt. Diese Zeit reicht nach den Erkenntnissen der Frauenbeauftragten nicht aus, um ihren Aufgaben nachzukommen. Erforderlich wäre zumindest eine Freistellung mit der Hälfte der tariflichen Arbeitszeit. Wegen der gestiegenen Aufgaben des Ministeriums war es bislang aber nicht möglich, eine Halbtagsstelle für die Position der Frauenbeauftragten bereitzustellen. Über Personal oder eigene Sachmittel verfügt sie nicht. Es ist sichergestellt, daß sie von frauenrelevanten Unterlagen rechtzeitig und vollständig Abdruck erhält.

Die Frauenbeauftragte des BMBau ist mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit freigestellt. Sie kann auf die Schreibkraft des örtlichen Personalrates zurückgreifen und wird sowohl von der Dienststelle, insbesondere dem Personalreferat, als auch von der Personalvertretung in den Informationsfluß einbezogen.

Im BMBW ist die Frauenbeauftragte dem Leiter der Z-Abteilung direkt zugeordnet und mit der Hälfte der tariflichen Arbeitszeit freigestellt. Sie wird in allen Frauen berührenden Vorgänge der Z-Abteilung einbezogen.

Die Frauenbeauftragte des BMFJ ist mit dieser Funktion vollzeitig beauftragt. Sie ist dem Leitungsbereich zugeordnet und auch für den nachgeordneten Bereich zuständig. Daneben wird sie in begrenztem, jedoch nicht festgelegtem Umfang mit Aufgaben der Abteilung Frauenpolitik bzw. mit übergreifenden Aufgaben des Hauses befaßt. Sie erhält ihre Informationen über Personalmaßnahmen gleichzeitig mit dem Personalrat und hat die Möglichkeit, für die Arbeit erforderliche Informationen von den Personalreferenten abzurufen. Über Schreib- und Hilfsdienste kann sie bei Bedarf verfügen. Eine wichtige Aufgabe der Frauenbeauftragten des BMFJ lag im Berichtszeitraum darin, den interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten oberster Bundesbehörden aufzubauen. Das Gremium dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch; es werden gemeinsame Lösungsvorschläge und Handlungsstrategien für die Frauenförderung ausgearbeitet.

## B. Nachgeordneter Bereich

Einige der Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich sind als Personal- oder Haushaltssachbearbeiterin tätig und dadurch in den Informationsfluß

eingebunden. Ihre Freistellung ist unterschiedlich geregelt (so bei BMI und BML).

Die Frauenbeauftragte des BAZ (BMFJ) wird über Personalentscheidungen informiert, soweit sie im BMFJ erfolgen. Informationen, die das BAZ betreffen, erhält sie auf Anfrage. Hierzu wurde im BAZ eine Mitarbeiterin des Personalreferates als Ansprechpartnerin beauftragt.

Die Frauenbeauftragten in den Generaldirektionen der Unternehmen der DBP POSTDIENST und TELEKOM sind Fachbereichsleiterinnen. Sie nehmen an Fachbereichsleiterbesprechungen und an Besprechungen mit frauenspezifischen Themen teil. Sie werden darüber hinaus in die Personalarbeit eingebunden. Die personelle Ausstattung der Frauenbeauftragten TELEKOM besteht aus 2 Sachbearbeiterinnen und 1 Mitarbeiterin (halbtags). Sie wird jedoch von der Frauenbeauftragten TELEKOM als nicht ausreichend betrachtet.

Nach der Institutsanweisung des BiBB (BMBW) ist die Frauenbeauftragte unmittelbar der Leitung zugeordnet. Eine vorgesehene Freistellung wurde von ihr nicht in vollem Umfang in Anspruch genommen. Sie hat je eine Stellvertreterin in den Dienststellenteilen Berlin und Bonn. Die für ihre Aufgabenerledigung erforderlichen Unterlagen sind ihr vorzulegen, notwendige Auskünfte und Erläuterungen sind von den jeweils Zuständigen zu geben. Personalakten darf sie nur einsehen, wenn die jeweiligen Mitarbeiter ihr schriftliches Einverständnis erklärt haben.

### 9.3 Aus der Arbeit der Frauenbeauftragten

Die Richtlinie gibt für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten nur einen Rahmen. Die Ausgestaltung im einzelnen bleibt somit jeweils den Ressorts und der Initiative der Frauenbeauftragten überlassen.

Im Rahmen der Überwachung der Einhaltung der Richtlinie sind die Frauenbeauftragten an Personalentscheidungen beteiligt. Im Berichtszeitraum lag dabei ein Schwerpunkt der Tätigkeit im Hinwirken auf eine verstärkte Einstellung von Frauen. Die Mehrzahl der Frauenbeauftragten ist bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern durch Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen beteiligt und hat die Möglichkeit, Einsicht in Bewerbungsunterlagen zu nehmen. In einem Fall hat die Frauenbeauftragte explizit das Recht, weitere Bewerber und Bewerberinnen für eine Teilnahme an Auswahlrunden vorzuschlagen.

Einzelne Frauenbeauftragte nehmen an gemeinsamen Erörterungen der Dienststelle und des Personalrates teil.

Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen auf vielfältige Weise Frauen in Einzelgesprächen, Frauenversammlungen, durch Abhalten von Sprechstun-

den und Gesprächen mit neu eingestellten weiblichen Beschäftigten.

Dabei geht es unter anderem um folgende Probleme:

- Arbeitsbedingungen
- beruflicher Aufstieg
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Frauenbeauftragten berichten von steigender Inanspruchnahme.

Die Frauenbeauftragten haben unterschiedliche Initiativen ergriffen. Beispielhaft sind zu nennen:

- Entwicklung von Konzepten für hausinterne Regelungen zur Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Gewinnung von Frauen für Berufe technischer und naturwissenschaftlicher Ausrichtung,
- Förderung von Teilzeitarbeit,
- Einrichtung von Fortbildungsmaßnahmen speziell für Frauen (Führungstraining, Schulung von Vorzimmerkräften und anderes),
- Verbesserungsvorschläge zur Betreuung von Kindern der Beschäftigten (z. B. hauseigene Kindertagesstätte),
- Durchsetzung geschlechtsneutraler Sprache (in Stellenausschreibungen, Formularen, internen Regelungen usw.),
- Symposium für Personalchefs zur Frauenförderung im nachgeordneten Bereich,
- Zusammenarbeit mit Frauenbeauftragten im nachgeordneten Bereich,
- Vorschläge zu Ausgleichsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte im Zusammenhang mit der Umsetzung des Bonn-Berlin-Beschlusses,
- eigene Informationswände zu aktuellen Themen mit Frauenbezug (aus Rechtsprechung, Wirtschaft, Fortbildung, usw.).

Frauenbeauftragte haben Fragen von ressortübergreifendem Interesse im interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der Obersten Bundesbehörden (IMA) eingebracht, sie dort erörtert und durch den IMA an die jeweils zuständigen Ressorts herangetragen,

In Abhängigkeit vom Zeitpunkt ihrer Bestellung haben im Berichtszeitraum einige Frauenbeauftragte ein oder mehrmals ihrer Dienststellenleitung einen schriftlichen Jahresbericht über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit vorgelegt, die zum Teil schon Verbesserungsvorschläge enthalten und als Vorstufe zu Frauenförderungsplänen angesehen werden können.

Einige Frauenbeauftragte berichteten in regelmäßigen Abständen auf der Personalversammlung.

## 10. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Der Zweite Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ (Berichtszeitraum 1989—1991) macht deutlich, daß der Anteil von Frauen in der Bundesverwaltung insgesamt gestiegen ist. Die Zahl der beschäftigten Frauen erhöhte sich kontinuierlich um 22 000 (7,6 %) auf 311 300, obwohl die Gesamtzahl der Beschäftigten im Berichtszeitraum um mehr als 15 000 zurück ging. Entsprechend erhöhte sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 25,6 % im Jahr 1988 auf 28,0 % im Jahr 1991. Insbesondere erhöhte sich die Zahl der Beamtinnen des höheren Dienstes; hier lag die Steigerung bei 34,0 %. Die Zahl der Frauen im gehobenen Dienst stieg um 18,4 %. Diese Steigerungsraten sind allerdings vor dem Hintergrund der vergleichsweise niedrigen Ausgangsbasis zu sehen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten nahm im Berichtszeitraum erneut zu, wobei hier die Steigerungszahlen höher ausfielen als im vorangegangenen Berichtszeitraum. Diese Verbesserungen können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Anteile der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen immer noch recht niedrig sind: Im höheren Dienst beträgt 1991 der Frauenanteil 11,4 %, im gehobenen Dienst 16,3 %, im mittleren Dienst 36,4 % und im einfachen Dienst 14,4 %.

Auch die Zahl der Frauen in Führungsfunktionen des höheren Dienstes hat sich erhöht. Bei den obersten Bundesbehörden waren 1988 90 (4,6 %) Frauen in Referatsleitungsfunktion, 1991 123 Frauen (6 %). In den höheren Führungsämtern — Unterabteilungs- und Abteilungsleitung sowie Leitung von Behörden — sind Frauen jedoch weiterhin eine verschwindende Minderheit (2,8 % bzw. 3 %).

Bei den obersten Bundesbehörden und einigen nachgeordneten Behörden tragen die Frauenbeauftragten dazu bei, der Frauenförderung in der Bundesverwaltung mehr Nachdruck zu geben. Frauenförderung ist aus der Personalpolitik nicht mehr wegzudenken.

Infolge des gestiegenen Anteils der Frauen an den Neueinstellungen sind Voraussetzungen gegeben, mehr Frauen höher bewertete Dienstposten und Führungsfunktionen zu übertragen. Durch die große Fortbildungsbereitschaft von Frauen, die sich im Berichtszeitraum erneut verstärkt hat, wird ihr Wunsch deutlich, sich beruflich zu engagieren und weiterzuentwickeln.

Bei den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere den Beurlaubungsmöglichkeiten und der Teilzeitarbeit, haben die Regelungen der Bundesverwaltung weiterhin Vorbildfunktion. Flexible Arbeitszeitregelungen tragen in zunehmendem Maße dazu bei, unter Wahrung der dienstlichen Belange den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten entgegenzukommen und gleichzei-

tig den Dienststellen qualifizierte Beschäftigte zu erhalten.

Für die Zukunft wird es darauf ankommen, die Verbindlichkeit der notwendigen Frauenfördermaßnahmen zu erhöhen, damit auch in den Ressorts und Behörden größere Fortschritte zu verzeichnen sind, deren Beitrag zur Frauenförderung bisher eher unterdurchschnittlich ist. Dafür sind die Stellung der Frauenbeauftragten rechtlich zu festigen und die Voraussetzungen für eine effektive Arbeit der Frauenbeauftragten zu verbessern. Denn es liegt im Interesse einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung, das vorhandene Leistungs- und Qualifikationspotential von Frauen besser zu nutzen und zu fördern. Nur so wird es gelingen, den komplexer werdenden Anforderungen, denen auch der öffentliche Dienst gegenübersteht, weiterhin gerecht zu werden.

Der vorliegende Bericht gibt Hinweise und Anstöße für eine an dem Ziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen orientierte Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik. Zusammenfassend ergeben sich für die zukünftige Frauenförderung folgende Schlußfolgerungen:

### 10.1 Einstellungspraxis

Bei den obersten Bundesbehörden führte 1991 fast jede zehnte Bewerbung von Frauen zu einer Einstellung. Bei Männern war die Einstellungsquote dagegen geringer.

Dieses günstige Bild relativiert sich etwas, betrachtet man das Verhältnis von Einstellungen und Bewerbungen bezogen auf die verschiedenen Laufbahn- und Vergütungsgruppen. Danach liegt der Anteil der Frauen bei den Einstellungen für den höheren Dienst immer noch unter ihrem Anteil an den Bewerbungen, auch wenn die Entwicklung seit 1989 insgesamt positiv ist. Besonders im nachgeordneten Bereich findet das gestiegene Interesse der Frauen an einer Tätigkeit im höheren Dienst noch keine entsprechende Berücksichtigung. Hier lag der Frauenanteil an den Einstellungen fast zehn Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Bewerbungen. Günstig ist das Verhältnis der Bewerbungen von Frauen zu den Einstellungen weiterhin vor allem im mittleren Dienst und — allerdings weniger stark ausgeprägt — im gehobenen Dienst. Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst erfordert insbesondere auch im nachgeordneten Bereich eine noch konsequentere Beachtung der Frauenförderungsgrundsätze. Die Behörden dürfen nicht auf dem erreichten Niveau stehenbleiben, sondern müssen ihre Einstellungspraxis gerade gegenüber höherqualifizierten Frauen weiter öffnen. In der einzelnen Behörde ermittelte Zielvorgaben könnten dazu beitra-

gen, die Einstellungsquote für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schrittweise und nachvollziehbar zu erhöhen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für die Anhebung der Frauenanteile bei den Einstellungen sollte sein, darauf zu achten, daß ein ausgewogener Anteil von Bewerberinnen in die engeren Auswahlverfahren gelangt. Hier sollten die mit der Auswahl Befassten die Frauenbeauftragten frühzeitig und umfassend einbeziehen, was bisher noch nicht in ausreichendem Maße geschieht.

Obwohl das Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen weitgehend befolgt wird, entsprechen immer noch nicht alle Ausschreibungen der Anforderung, Frauen und Männer ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern. In allen Ausschreibungen — abgesehen von den sehr eng begrenzten Ausnahmen nach § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB — sollte ausdrücklich sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet werden und zwar im gesamten Text der Ausschreibung. Bei Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen gering vertreten sind, empfiehlt sich ein Hinweis, durch den Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden. Bei Ausschreibungen sollte grundsätzlich auch auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hingewiesen werden; dies gilt grundsätzlich auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. So kann eine größere Zahl qualifizierter Bewerberinnen gewonnen werden.

### 10.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Dienste

Bei den Beamten zeigt der Vergleich zwischen den Beförderungen und dem Personalbestand, daß der Anteil der Frauen an den Beförderungen in den einzelnen Laufbahngruppen zum Teil deutlich über den jeweiligen Bestandsanteilen liegt. Dennoch sind sie in den höherbewerteten Dienstposten einer Laufbahn immer noch unterrepräsentiert.

Bei der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen bedarf es gezielter Frauenförderungsmaßnahmen, damit Beurlaubungen oder Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen — auch wenn es sich nur um kurzzeitige Unterbrechungen oder geringfügige Arbeitszeitreduzierungen handelt — nicht zu Brüchen in der Karriereentwicklung führen. Deshalb sollte jede einzelne Behörde die Karriereverläufe von Männern und Frauen im Rahmen ihrer Personalplanung erfassen und auswerten. Es muß darauf geachtet werden, daß Frauen aus den Jahrgängen, in denen inzwischen verstärkt Frauen eingestellt wurden, in angemessener Zahl ein Stadium der Karriere erreichen, das üblicherweise auch von Männern erreicht wird. Die aufgrund des Gleichberechtigungsgesetzes in Zukunft zu erstellenden Frauenförderpläne können hierzu wesentlich beitragen.

Der Anteil der Frauen an der Übertragung von Referatsleitungspositionen bei den obersten Bundesbehörden fiel im Berichtszeitraum 1989—1991 mit 89 (12,7 %) bereits deutlich höher aus als im vorherigen Berichtszeitraum, in dem er nur 23 (4,6 %) betrug. Es

zeigt sich die Tendenz, daß sich der Anteil der Frauen mit Referatsleitungsfunktionen weiter erhöhen wird. Der Umfang der Übertragung von Leitungsfunktionen variiert zwischen den einzelnen Ressorts allerdings sehr stark. Gerade die Ressorts, die keine oder nur eine sehr kleine Anzahl von Frauen mit Leitungsfunktionen betraut haben, sollten ihre Anstrengungen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen verstärken. Hierzu gehören vor allem Maßnahmen der Fortbildung, die gezielte Erprobung in verschiedenen Verwendungen sowie Personalgespräche, in denen über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen wird.

### 10.3 Fortbildung

Frauen in der Bundesverwaltung zeigen weiterhin eine hohe Motivation zur Fortbildung. Im Vergleich zu den Beschäftigungsanteilen von Frauen liegen die Anteile der Frauen an den Fortbildungsmaßnahmen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten überwiegend über ihrem Anteil an der jeweiligen Laufbahn- bzw. Vergütungsgruppe (Angaben nur für oberste Bundesbehörden).

Fortbildungsangebote in Teilzeitform sind für einige Beschäftigte eine Hilfe, überhaupt an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können. Sie sollten weiterhin angeboten und entsprechend der Nachfrage fortgesetzt werden. Eine familienfreundliche Ausgestaltung von Fortbildungsangeboten kann auch darin liegen, Hilfe bei der Kinderbetreuung (z. B. die vorübergehende Betreuung eines Kindes in der betriebseigenen Kindertagesstätte) anzubieten.

Sowohl die „reinen Frauenseminare“ für weibliche Führungskräfte im gehobenen und höheren Dienst als auch die paritätisch mit Männern und Frauen besetzten Führungsseminare werden von den Beschäftigten in erheblichem Umfang nachgefragt; beide Seminarangebote sollten deshalb fortgesetzt und das Angebot erweitert werden.

### 10.4 Teilzeit und andere familienfreundliche Maßnahmen

Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze ist im Berichtszeitraum gestiegen. Der Schwerpunkt der Teilzeitbeschäftigung liegt bei den weiblichen Angestellten und Beamtinnen des mittleren Dienstes. Teilzeitarbeit nimmt jedoch auch im gehobenen und im höheren Dienst langsam zu. Allerdings gibt es in etwa der Hälfte der Ressorts im höheren Dienst bisher noch keine Teilzeitbeschäftigten.

Während Teilzeitarbeit in den unteren und mittleren Laufbahnen in einigen Ressorts in Ausschreibungen vorgesehen wird, ist dies im gehobenen und höheren Dienst in der Regel nicht der Fall. Die Initiative geht hier im allgemeinen von den Beschäftigten selbst aus.

Zur gezielten Förderung der Teilzeitarbeit im gehobenen und höheren Dienst soll das Angebot seitens der Verwaltung in Zukunft ausdrücklich erweitert wer-

den. Eine Möglichkeit dazu sind entsprechende Hinweise in den Stellenausschreibungen. Noch bestehende Vorbehalte in einzelnen Ressorts gegenüber Teilzeitarbeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sollten überprüft werden, zumal jetzt schon in sieben Bundesressorts Teilzeitarbeit auf Referatsleitungsebene praktiziert wird. Alle Dienststellen sollten in Zukunft unter Berücksichtigung einer funktionierenden Verwaltung und ihrer personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten in allen Laufbahngruppen ein ausreichendes und flexibles Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen — auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben — schaffen.

Ferner sollte verstärkt darauf geachtet werden, daß beim Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit eine angemessene Reduzierung des Arbeitsumfangs erfolgt, die zugleich nicht zu Lasten anderer Beschäftigter vorgenommen wird.

Unter frauen- und familienpolitischen Aspekten wird es auch in Zukunft besonders wichtig sein, daß den erwerbstätigen Müttern und Vätern ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Im Hinblick auf den Bonn-Berlin-Beschluß des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991 ist es notwendig, in Berlin rechtzeitig für entsprechende Kinderbetreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten oberster Bundesbehörden Sorge zu tragen.

Die weitere Einführung der gleitenden Arbeitszeit, die zur Zeit in einigen Behörden diskutiert wird, wird dazu beitragen, Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzieren. Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ist unter dem Aspekt der Frauenförderung ein wichtiges Anliegen.

### 10.5 Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Die bestehenden Beurlaubungsmöglichkeiten werden bezogen auf die Gesamtbeschäftigung zwar nur von einer kleinen, in den letzten Jahren jedoch gestiegenen Zahl von Beschäftigten in Anspruch genommen. Sowohl bei den obersten Bundesbehörden als auch im nachgeordneten Bereich sind rund 95 % der Beurlaubten Frauen.

Die tatsächlich mögliche Höchstdauer der Beurlaubung wird in der Regel jedoch nicht ausgeschöpft. Bei den obersten Bundesbehörden fällt auf, daß die Mehrzahl der Beschäftigten des höheren Dienstes nur für ein bis zwei Jahre Urlaub nimmt, während es im nachgeordneten Bereich auch eine größere Anzahl von Beurlaubungen zwischen zwei und sechs Jahren gibt. Dies entspricht dem allgemein vorherrschenden Trend der Frauenerwerbstätigkeit, wonach die Berufsverläufe kontinuierlicher werden und häufig Teilzeitarbeit als Alternative zur Berufsunterbrechung gewünscht wird.

Besonders im Hinblick auf die längerfristig Beurlaubten ist es auch in Zukunft notwendig, daß die Ressorts und nachgeordneten Behörden geeignete Kontakthaltemaßnahmen und Fortbildungsmöglichkeiten anbieten. In jedem Fall sollte es eine Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm geben und ein Angebot

zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung gemacht werden.

Beurlaubte, die nach kürzerer oder längerer Unterbrechungszeit ihren Dienst wieder aufnehmen, sollen in ihrem weiteren beruflichen Fortkommen unterstützt werden. Verzögerungen im beruflichen Werdegang, die sich aus Beurlaubungen von Beschäftigten mit Familienpflichten ergeben, sind bei Beförderungen angemessen zu berücksichtigen.

### 10.6 Frauenbeauftragte

Aufgrund der neugefaßten Frauenförderungsrichtlinie vom Oktober 1990 wurden im Jahr 1991 im größten Teil der Bundesressorts Frauenbeauftragte bestellt. Entsprechend liegen nicht in allen Ressorts für den Berichtszeitraum Erfahrungen vor.

Durch diese Tätigkeit der Frauenbeauftragten hat die Frauenförderung in den Ressorts und einzelnen nachgeordneten Behörden mehr Wirkung entfaltet. Die Ziele der Frauenförderung werden systematischer angegangen und es findet eine bessere Erfolgskontrolle statt.

Im interministeriellen Arbeitskreis der Frauenbeauftragten oberster Bundesbehörden nutzen sie die Gelegenheit zum Informations- und Erfahrungsaustausch und entwickeln gemeinsame Initiativen. Entsprechendes gilt für die Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten oberster Bundesbehörden mit denen im jeweiligen nachgeordneten Bereich.

Es ist erforderlich, die Position der Frauenbeauftragten weiter zu festigen und ihre Kompetenzen klar festzulegen. Hierbei spielt die Unterstützung durch die jeweilige Leitung der Dienststelle eine wesentliche Rolle. Frauenbeauftragte sind von anderweitigen Aufgaben soweit zu entlasten, daß ihnen eine ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben möglich ist. Bei Personal- und Organisationsangelegenheiten müssen die Frauenbeauftragten frühzeitig — d. h. schon in der Vorbereitungsphase — beteiligt werden. Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind ihnen die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und sie müssen ausreichend in den Informationsfluß der Personalverwaltung einbezogen werden. Auch in den einzelnen Behörden des nachgeordneten Bereichs sollten soweit wie möglich Frauenbeauftragte bestellt werden.

### 10.7 Rechtliche Weiterentwicklung durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz

Die neugefaßte Frauenförderungs-Richtlinie vom Oktober 1990 enthält bereits Verbesserungen bei der Förderung der Teilzeitbeschäftigung und mit der Bestellung von Frauenbeauftragten. Ihre rechtlichen Grenzen als Richtlinie sind jedoch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die im übrigen genauso Väter wie Mütter angehen muß, und ebenso in der Funktion der Frauenbeauftragten offenkundig. Ähnlich verhält es sich mit dem Instrument der Zielvorgabe. Die neue Frauenförderungs-Richtlinie hat ihre praktische Bedeutung als zügige Maßnahme einer

ersten Umsetzung des ersten Erfahrungsberichtes der Bundesregierung von 1990. Die konsequente längerfristige Weiterentwicklung der Frauenförderung in der Bundesverwaltung sowie der partnerschaftlichen Aufteilung der beruflichen und familiären Aufgaben zwischen Frauen und Männern erfordert jedoch eine gesetzliche Grundlage. Die Frauenbeauftragte braucht für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgabe klare, gesetzlich geregelte Kompetenzen. Durch verbesserte Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und den Abbau von damit verbundenen Nachteilen muß die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Männer erleichtert werden.

Diese Aufgaben erfüllt der von der Bundesregierung im Frühjahr 1993 beschlossene Gesetzentwurf zum Zweiten Gleichberechtigungsgesetz (BT-Drucksache 12/5468). Danach muß jede Dienststelle einen jeweils dreijährigen Frauenförderplan aufstellen mit verbindlichen flexiblen Zielvorgaben und zeitlichen Stufenplänen zur Verbesserung der Frauenförderung, insbesondere zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg. Auf familienbedingte Teilzeitarbeit und

Beurlaubung besteht künftig ein grundsätzlicher Rechtsanspruch. Stellenausschreibungen müssen auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ebenfalls die Teilzeitform anbieten, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es wird ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot zugunsten von Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen begründet. Jede Dienststelle muß ab einer Mindestgröße in der Regel eine Frauenbeauftragte bestellen, die die Durchführung des Frauenförderplanes überwacht. Das Gleichberechtigungsgesetz verschafft der Frauenbeauftragten eine starke Position mit festumrissenen Aufgaben und Rechten.

Die dreijährige Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag wird beibehalten. Der Bericht wird in gemeinsamer Federführung der Bundesministerien für Frauen und Jugend und des Innern erstellt. Hinweise über die Verpflichtung aller Bundesministerien zur Berichterstattung gegenüber den federführenden Ressorts und über das Verbot der Wiedergabe personenbezogener Daten dienen der Klarstellung.

## Anhang

### 1. Text der Richtlinie

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

##### — Frauenförderungs-Richtlinie —

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

#### 1. Stellenausschreibungen

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

#### 2. Einstellungen

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

#### 3. Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten

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

#### 4. Statistiken

4.1 Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und den Neueinstellungen andererseits ist.

4.2 Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höher bewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichende Statistiken erstellt werden.

4.3 Erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Anteilen von Frauen und Männern in den Fällen von Nr. 4.1 und 4.2 sind der Leitung der Dienststelle jährlich mitzuteilen und zu begründen.

#### 5. Fortbildung

5.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

5.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

5.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

#### 6. Teilzeitbeschäftigung

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

#### 7. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

7.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

7.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungs-

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

veranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

- 7.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

#### **8. Frauenbeauftragte**

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

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

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

— Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie

— Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen

— Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen

— Beratung und Unterstützung von Frauen.

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

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

#### **9. Berichte**

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

## 2. Text des Fragebogens

BMFJ  
113-8215-1/10

7. September 1992

### Fragebogen zur Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

#### Vorbemerkung

Dieser Fragebogen wird allen obersten Bundesbehörden zugesandt.

Da die Richtlinie sich auf die gesamte Bundesverwaltung bezieht, sind die abgefragten Daten und Fakten zusammenzustellen

1. für das jeweilige Haus und
2. ggf. für den nachgeordneten Bereich, zusammengefaßt für alle Behörden im Geschäftsbereich des jeweiligen Ressorts.

Der Fragebogen orientiert sich weitgehend an der „Frauenförderungs-Richtlinie“ in der Fassung der Bekanntmachung vom 15.10.1990 (Anlage).

Darüber hinaus werden einige Zusatzinformationen erbeten.

Berichtszeitraum ist — im Anschluß an den Zeitraum des 1. Berichtes — der Dreijahreszeitraum 1. Januar 1989 bis 31. Dezember 1991.

#### Fragen

##### I. Allgemeines

1. Wie wurde die Neufassung der Richtlinie bei Ihnen bekannt gemacht?
2. Wurden spezielle Durchführungsmaßnahmen zu der Richtlinie ergriffen (Durchführungsrichtlinien, Hausanordnungen o.ä.)?
3. Wer ist in Ihrem Hause für die Durchführung der Richtlinie zuständig?
4. Wie ist sichergestellt, daß neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Kenntnis von der Frauenförderungsrichtlinie und ggf. den Durchführungsmaßnahmen erhalten?

##### II. Stellenausschreibungen

„Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe das gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind“ (Ziffer 1 der Richtlinie).

- 1.1 Verwenden Sie in allen Ausschreibungen sowohl die weibliche als auch die männliche Form, und zwar im ganzen Text der Anzeige?

Oder wie praktizieren Sie die in der Richtlinie vorgeschriebene geschlechtsneutrale Stellenausschreibung?

- 1.2 Aus welchen Gründen sind Sie von dem Grundsatz der geschlechtsneutralen Ausschreibung abgewichen und welcher Prozentsatz Ihrer Ausschreibungen ist das?

- 2.1 Wurden im Berichtszeitraum Stellen in Bereichen ausgeschrieben, in denen Frauen gegenwärtig gering vertreten sind?
- 2.2 Haben Sie für diese Bereiche die Stellenausschreibungen so formuliert, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen sollten? Geben Sie bitte Beispiele hierfür an.
- 2.3 Wie war die Bewerbungsresonanz auf diese Ausschreibungen bei Frauen und Männern?
- 3.1 Haben Sie bei allen Ausschreibungen darauf hingewiesen, daß grundsätzlich die Möglichkeit der Teilzeitarbeit besteht?
- 3.2 Welche Gründe haben Sie ggf. veranlaßt, auf diesen Hinweis zu verzichten?

### III. Einstellungen

„Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich“ (Ziffer 2 der Richtlinie).

„Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und den Neueinstellungen andererseits ist“ (Ziffer 4.1 der Richtlinie).

Die Bewerbungstatistiken der Häuser und die Statistiken „Frauen bei obersten Bundesbehörden“ werden durch BMI und BMFJ ausgewertet. Ergänzend werden folgende Fragen gestellt:

- 1.1 Wieviele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden aus Ihrem nachgeordneten Bereich oder anderen obersten Bundesbehörden bzw. deren nachgeordnetem Bereich eingestellt, wie hoch war der Frauenanteil?
- 1.2 Wieviele „externe“ Bewerber und Bewerberinnen wurden eingestellt, wie hoch war der Frauenanteil?
2. Wie wird bei der Vorauswahl und Auswahl unter den Bewerbern und Bewerberinnen verfahren?
3. In welchem Umfang sind bei der Bewerbungsvorauswahl und der abschließenden Auswahl auch Frauen beteiligt?
4. Gab es erhebliche Unterschiede (über 10 Prozentpunkte) zwischen den Geschlechteranteilen an den Bewerbungen und Einstellungen in Ihrem Haus? Worauf führen Sie sie zurück?

### IV. Beförderungen, Übertragung höherbewerteter Dienstposten

„Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen“ (Ziffer 3 der Richtlinie).

„Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höherbewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichende Statistiken erstellt werden“ (Ziffer 4.2 der Richtlinie).

Die Statistiken „Frauen bei obersten Bundesbehörden“ werden von BMFJ und BMI ausgewertet. Ergänzend dazu werden folgende Angaben erbeten:

- 1.1 Wieviele Referats-, Unterabteilungs-, Abteilungsleitungen und sonstige Führungspositionen wurden im Berichtszeitraum neu übertragen? (Bitte in Anlage 1 eintragen)  
Für den nachgeordneten Bereich werden auch Angaben zum gehobenen Dienst erbeten, falls es sich um Positionen handelt, deren Inhaber oder Inhaberinnen mit Führungsaufgaben betraut sind.
- 1.2 Gab es erhebliche Unterschiede (über 10 Prozentpunkte) zwischen den Geschlechteranteilen an den Bewerbungen und den Übertragungen höherbewerteter Dienstposten? Worauf führen Sie diese zurück?
- 1.3 Wie war das Durchschnittsalter von Männern im Vergleich zu Frauen im Zeitpunkt der Übertragung einer solchen Führungsposition?
- 2.1 Wurden Frauen Personalgespräche angeboten, um mit ihnen über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu sprechen?
- 2.2 Haben Frauen von dem Angebot Gebrauch gemacht?
- 2.3 Hatte das Personalgespräch Einfluß auf das Bewerbungsverhalten der Frau um Führungspositionen?

- 3.1 Wurden Frauen gezielt aufgefordert, sich an Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst zu beteiligen?
- 3.2 In welchem Umfang waren Frauen an den Aufstiegsverfahren beteiligt?
4. Wie lange war die durchschnittliche Verweildauer der Beförderten und Höhergruppierten in den vorhergehenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen von Männern und Frauen?  
(Bitte in Anlage 2 eintragen.)

#### V. Fortbildung

„Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer. Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.“ (Ziffer 5 der Richtlinie)

Die Zahlen der Fortbildungsteilnehmer/innen ergeben sich aus der Statistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden“. Ergänzend wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Gibt es spezifische Fortbildungsangebote Ihres Hauses? Wenn ja, in welchem Umfang werden sie von Frauen in Anspruch genommen?
- 2.1 Werden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung angeboten, die die Gleichberechtigungsthematik behandeln? Wie wird das Angebot angenommen?
- 2.2 Werden Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte angeboten, die die Gleichberechtigungsthematik behandeln? Wie wird das Angebot angenommen?
3. Werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt sind?
- 4.1 Werden spezielle Führungsseminare für Frauen angeboten und wie werden sie nachgefragt?
- 4.2 Wie groß ist der Frauenanteil an sonstigen Führungsseminaren?
- 4.3. Bieten Sie paritätisch zu besetzende Führungsseminare an?

#### VI. Teilzeitbeschäftigung

„Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Voll- und Teilzeitform erfolgen“ (Ziffer 6 der Richtlinie).

1. In wievielen Fällen wurde um Teilzeitbeschäftigung nachgesucht, in wievielen Fällen wurde dem Antrag entsprochen und wie hoch war der jeweilige Frauenanteil
- 1.1 von Bediensteten?
- 1.2 von Bewerbern und Bewerberinnen?
- 2.1 Welche Formen der Teilzeitarbeit werden bei Ihnen praktiziert?
- 2.2 Auf welchen Ebenen werden diese praktiziert?
- 2.3 Bieten Sie Teilzeit bei Führungsfunktionen an?
3. Welche personalwirtschaftlichen und organisatorischen Schritte wurden unternommen, um sicher zu stellen, daß mit der Reduzierung der Arbeitszeit für einen Bediensteten oder einen Arbeitsplatz auch eine Reduzierung des Arbeitsumfanges verbunden ist?
4. Welche organisatorischen Schritte wurden unternommen, um die durch die Genehmigung von Teilzeit freigewordenen Stellenanteile wieder zu besetzen?
5. Ist bei Arbeitnehmern die Rückkehr von Teilzeit zu Vollzeit in relativ kurzer Zeit möglich?
- 5.1 Für wie lange Zeit wird Teilzeitarbeit von den Betroffenen wahrgenommen?

- 5.2 Gibt es Unterschiede in der Verweildauer in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften?  
(Bitte in Anlage 3 eintragen)
- 5.3 Wie begründen Sie signifikante Unterschiede hinsichtlich der Laufbahnentwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten?

#### VII. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

„Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.“ (Ziffer 7 der Richtlinie)

1. Wieviele Bedienstete sind zur Betreuung von Kindern und Angehörigen beurlaubt, wie hoch ist der Frauenanteil?  
(Bitte in Anlage 4 eintragen)
- 2.1 Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern?
- 2.2 Wie werden diese Maßnahmen von den Beurlaubten angenommen?
- 3.1 In welcher Form weisen Sie nach Beendigung der Beurlaubung auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hin?
- 3.2 In welchem Umfang machen Frauen und Männer von den Fortbildungsmöglichkeiten Gebrauch?
- 4.1 Ermöglichen Sie längerfristig Beurlaubten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen?
- 4.2 Wie informieren Sie längerfristig Beurlaubte über das Fortbildungsangebot?
- 4.3 Wieviel längerfristig Beurlaubte haben an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, wie hoch ist der Frauenanteil?
- 4.4 Wie ist die Bezahlung oder Kostenerstattung geregelt?
5. Haben Sie längerfristig Beurlaubte zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen, wie hoch war der Frauenanteil?
6. Wieviele Bedienstete des höheren Dienstes haben nach wie langer Zeit ihre Tätigkeit wieder aufgenommen?

#### VIII. Kinderbetreuungseinrichtungen und familiengerechte Arbeitszeit

1. Verfügt Ihr Haus über Kinderbetreuungsplätze
  - mit wieviel Plätzen,
  - für welche Altersgruppen,
  - mit welchen Öffnungszeiten,
  - wie organisiert?
- 2.1 Bieten Sie die Möglichkeit familiengerechter Arbeitszeit (z. B. Gleitzeit) an?
- 2.2 Wenn nein, beabsichtigen Sie, zukünftig solche Möglichkeiten anzubieten?

*IX. Frauenbeauftragte*

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

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

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

- Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen
- Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen
- Beratung und Unterstützung von Frauen.

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

Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.“ (Ziffer 8 der Richtlinie)

1.1 Gibt es eine Frauenbeauftragte in Ihrem Haus?

1.2 Welche anderen Regelungen wurden ggf. (im nachgeordneten Bereich) getroffen?

2. Nach welchem Verfahren wurde die Frauenbeauftragte bestellt?

3. Wann und für welche Dauer wurde die Frauenbeauftragte bestellt?

4. Wie wird die Frauenbeauftragte in den Informationsfluß einbezogen und welche Stellung hat sie innerhalb der Organisation Ihres Hauses?

5. Welche Bedingungen wurden der Frauenbeauftragten eingeräumt?

1. Arbeitszeit/Freistellung

2. Ausstattung mit Personal und Sachmitteln

Sind diese aus der Sicht der Verwaltung und der Frauenbeauftragten ausreichend?

6.1 Welche Rechte hat die Frauenbeauftragte (z. B. Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zur Bewerberauswahl, eingeschränkte/uneingeschränkte Einsicht in Bewerbungsunterlagen und -akten, Einberufung von Teil- oder Personalversammlungen, usw.)?

6.2 In welchem Umfang wird ihre Beratung und Unterstützung von Frauen in Anspruch genommen?

7.1 An welchen Frauenfördermaßnahmen ist die Frauenbeauftragte beteiligt?

7.2 Hat sie eigene Maßnahmen initiiert, Vorschläge gemacht?

8. Wie arbeitet die Frauenbeauftragte der obersten Dienstbehörde mit den Frauenbeauftragten bei den nachgeordneten Behörden zusammen?

9.1 Gibt es bereits einen Frauenförderplan?

9.2 Welche Schritte wurden ggf. bereits zu seiner Vorbereitung unternommen?

10.1 Wo liegen die Schwerpunkte der Tätigkeit der Frauenbeauftragten?

10.2 Liegen bereits Tätigkeitsberichte der Frauenbeauftragten vor? Fügen Sie diese, bitte, bei.

**Anlage zu Frage IV. 1.1 des Fragebogens**

Behörde:

**Anzahl bzw. Übertragung der Leitung von Referaten, Unterabteilungen, Abteilungen u. a.**  
 (Anzahl der Männer und Frauen bitte in absoluten Zahlen angeben)

	jeweilige Anzahl zum Stichtag				Anzahl der Übertragungen					
	31. Dezember 1988		31. Dezember 1991		im Jahre 1989		im Jahre 1990		im Jahre 1991	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Referate .....										
Unterabteilungen ..										
Abteilungen .....										

**Anlage 2****Anlage zu Frage IV. 4. des Fragebogens**

Behörde:

**Verweildauer in den Vergütungs- und Besoldungsgruppen (Durchschnitt)****hier: männliche/weibliche Beschäftigte**

Vergütungs-/Besoldungsgruppe	Beschäftigte			
	männlich		weiblich	
	Anzahl	Dauer	Anzahl	Dauer

**Anlage 3****Anlage zu Frage IV. 5.2 des Fragebogens**

Behörde:

**Verweildauer in den Vergütungs- und Besoldungsgruppen (Durchschnitt)****hier: Vollzeit-/Teilzeit-Beschäftigte**

Vergütungs-/Besoldungsgruppe	Beschäftigte			
	Vollzeit		Teilzeit	
	Anzahl	Dauer	Anzahl	Dauer

**Anlage zu Frage VII. 1 des Fragebogens**

Behörde:

**Beurlaubungen****Beamte**

Laufbahngruppe	Männer			Frauen		
	§ 79a BBG	§ 72a BBG	Erziehungsurlaub	§ 79a BBG	§ 72a BBG	Erziehungsurlaub
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						

**Angestellte**

Vergütungsgruppe (vergleichbar mit)	Männer		Frauen	
	§ 50 Abs. 2 BAT	Erziehungsurlaub	§ 50 Abs. 2 BAT	Erziehungsurlaub
BAT I bis IIb (höherer Dienst)				
BAT III bis Vb — ohne Meister — (gehobener Dienst)				
BAT Vb — Meister — bis VIII (mittlerer Dienst)				
BAT IXa bis X (einfacher Dienst)				

**Lohnempfänger**

	Männer		Frauen	
	§ 54 a MTB II	Erziehungsurlaub	§ 54 a MTB II	Erziehungsurlaub

### 3. Erläuterungen

#### — Unmittelbarer Bundesdienst

Behörden, Gerichte und Einrichtungen (einschließlich der rechtlich unselbständigen Wirtschaftsunternehmen) des Bundes sowie der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost

#### — Bundesbehörden und Bundesgerichte

Unmittelbarer Bundesdienst ohne Deutsche Bundesbahn, Deutsche Bundespost und rechtlich unselbständige Wirtschaftsunternehmen

#### — Oberste Bundesbehörden

Bundesministerien, Bundespräsidialamt, Deutscher Bundestag, Bundesrat, Bundesverfassungsgericht,

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung und Bundesrechnungshof

#### — Sondervermögen

Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

#### — Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl beträgt

#### — Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt

### 4. Abkürzungen

BK	=	Bundeskanzleramt
AA	=	Auswärtiges Amt
BMI	=	Bundesministerium des Innern
BMJ	=	Bundesministerium der Justiz
BMF	=	Bundesministerium der Finanzen
BMWi	=	Bundesministerium für Wirtschaft
BML	=	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
BMA	=	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMVg	=	Bundesministerium der Verteidigung
BMFJ	=	Bundesministerium für Frauen und Jugend
BMFuS	=	Bundesministerium für Familie und Senioren
BMG	=	Bundesministerium für Gesundheit
BMV	=	Bundesministerium für Verkehr
BMU	=	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMPT	=	Bundesministerium für Post und Telekommunikation
BMBau	=	Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau
BMBW	=	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BMFT	=	Bundesministerium für Forschung und Technologie
BMZ	=	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	=	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPr	=	Bundespräsidialamt
BT	=	Bundestag
BR	=	Bundesrat
BRH	=	Bundesrechnungshof
BAköV	=	Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
BAZ	=	Bundesamt für den Zivildienst
BiBB	=	Bundesinstitut für Berufsbildung