

## **Antwort der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Cornelia Möhring, Sigrid Hupach,  
Christine Buchholz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 18/9254 –**

### **Geschlechtergerechte Leistungsbeurteilung in der Bundesverwaltung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Es ist erklärtes Ziel der Bundesregierung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und dabei im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel voranzugehen. Welche Schwierigkeiten die Umsetzung dieses Ziels in der Praxis bereitet, hat die Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. zur Umsetzung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes in den obersten Bundesbehörden vom 21. Dezember 2015 gezeigt (Bundestagsdrucksache 18/7139). Trotz eines generellen Frauenüberhangs im öffentlichen Dienst ist eine deutliche Mehrheit der Führungskräfte auf allen Ebenen nach wie vor männlich, der Frauenanteil wächst ausgesprochen langsam.

Zahlreiche Studien legen nahe, dass strukturelle Gründe für die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte im öffentlichen Dienst im Beförderungswesen liegen. Für eine Beförderung einer Beamtin oder eines Beamten sind nach § 32 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ihre oder seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend. Diese werden durch die dienstliche Beurteilung festgestellt. Häufig werden Tarifbeschäftigte nach den gleichen Verfahren beurteilt.

Obwohl die Einstellungsnoten von Frauen häufig gleich gut oder sogar besser sind, werden sie in den Dienststellen insgesamt schlechter beurteilt als Männer. Nach der von der Hans Böckler Stiftung herausgegebenen Studie zur Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst von 2013 ([www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_276.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf)) erhärten die statistischen Ergebnisse „die Vermutung, dass das Geschlecht bei der Beurteilung eine Rolle spielt, und begründen die Notwendigkeit, die Beurteilungsregelungen und die Beurteilungspraxis näher zu analysieren.“

Durch die Quotierung der Noten werden die für eine Beförderung meist benötigten Spitzennoten selten und zu überwiegendem Anteil an Männer vergeben. Teilzeitbeschäftigte, die zum größten Teil weiblich sind, werden fast durchgängig schlechter bewertet als Vollzeitbeschäftigte, obwohl das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) in § 18 ausdrücklich eine Benachteiligung auch bei der dienstlichen Beurteilung durch eine Beeinträchtigung des beruflichen Aufstiegs u. a. wegen Teilzeit- oder Telearbeit oder einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben untersagt. Die darauf beruhende geringere zeitliche

Verfügbarkeit oder Präsenz am Arbeitsplatz in der Dienststelle darf also nicht in die Beurteilung einfließen.

Als subjektive Bewertung stellt die dienstliche Beurteilung ein Einfallstor für eine Beeinflussung durch Geschlechterstereotype dar, die zu einer Benachteiligung von Frauen führen. So werden vermeintlich geschlechtsneutrale Eigenschaften wie Durchsetzungsstärke, Flexibilität, Belastbarkeit, Souveränität, Dynamik und strategisches Vorgehen mit Männern und Fleiß, Freundlichkeit, Geduld und Einfühlungsvermögen mit Frauen assoziiert. Diese geschlechtsstereotypen Eigenschaften werden nicht gleich gewertet sondern hierarchisiert zugunsten der „männlichen“ Eigenschaften wahrgenommen. Gleichzeitig wird ein „Verstoß“ gegen Geschlechterstereotype überwiegend negativ gewertet. So wird dasselbe Verhalten bei einem Mann vielfach positiv als „Durchsetzungsfähigkeit“, bei einer Frau dagegen negativ als „Dominanz“ wahrgenommen.

Eine weitere Verzerrung kann durch den so genannten Hierarchieeffekt erfolgen, wonach die Ergebnisse der Leistungsbewertung immer besser werden, je höher der oder die Beurteilte in der Hierarchie angesiedelt ist.

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Fragesteller vertreten in der Vorbemerkung die Auffassung, dass Spitzennoten in dienstlichen Beurteilungen selten und zudem überwiegend an Männer vergeben werden. Des Weiteren wird unterstellt, dass Teilzeitbeschäftigte, die überwiegend weiblich seien, fast durchgängig schlechter bewertet würden als Vollzeitbeschäftigte und dass die dienstliche Beurteilung als subjektive Bewertung ein Einfallstor für eine Beeinflussung durch Geschlechterstereotype darstelle, die zu einer Benachteiligung von Frauen führe.

Die Bundesregierung teilt diese Annahmen nicht, zumal sie nicht belegt werden. Aus den Abfragen innerhalb der Bundesverwaltung ergibt sich jedenfalls kein solches Bild einer feststehenden und durchgängigen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern oder Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten.

Insbesondere im Hinblick auf die Vergabe der Spitzennote in dienstlichen Beurteilungen entspricht der Anteil der Frauen, an die die Spitzennote vergeben wurde, in vielen obersten Bundesbehörden etwa dem Anteil der Frauen an den beurteilten Beamten insgesamt oder überragt diesen sogar – teilweise in signifikanter Weise (siehe hierzu Antwort zu Frage 23). Die Tatsache, dass zugleich in anderen obersten Bundesbehörden der Anteil an Männern, an die die Spitzennote vergeben wurde, in Relation zum Männeranteil an den beurteilten Beamten höher liegt, ist Ausdruck eines ausgewogenen Beurteilungswesens in der obersten Bundesverwaltung, das – unabhängig vom Geschlecht oder Arbeitszeitmodell – leistungsorientiert und aufgabenbezogen wirkt.

Generellen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen wird in den obersten Bundesbehörden durch verschiedene Maßnahmen entgegengetreten, z. B. durch Sensibilisierung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Beurteilungskonferenzen der beurteilenden Führungskräfte und Schulungen. Insoweit wird auf die Beantwortung der Einzelfragen verwiesen.

1. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass das System der dienstlichen Beurteilung im öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung im Wesentlichen sachdienlich ist (bitte begründen)?

Die Bundesregierung hält das System der dienstlichen Beurteilung für sachdienlich. Dienstlichen Beurteilungen kommt regelmäßig eine hohe Belastbarkeit und

Aussagekraft zu. Sie sind nicht – wie in der Vorbemerkung der Fragesteller angenommen – als rein subjektive Bewertung zu verstehen. Als strukturierte Langzeitbeobachtung und Instrument der Personalentwicklung liefern sie anhand eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs ein aussagefähiges Bild über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Auf diese Weise wird eine Objektivierung ermöglicht, die Grundlage für Beförderungsentscheidungen, die Besetzung höherwertiger Funktionen und weitere Personalmaßnahmen sein kann. Diese Vorgabe resultiert nicht zuletzt aus der Rechtsprechung, die anknüpfend an Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) verlangt, dass Auswahlentscheidungen in der Regel anhand dienstlicher Beurteilungen zu treffen sind.

2. Besteht nach Ansicht der Bundesregierung im System der dienstlichen Beurteilung die Gefahr einer Benachteiligung von weiblichen sowie Teilzeitbeschäftigten (bitte begründen)?

Nein. Nach derzeitiger Praxis wird in der Umsetzung darauf hingewirkt, dass entsprechend § 25 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) und § 18 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) keine Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten oder Teilzeitbeschäftigten eintritt. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 3, 17, 19 und 20 verwiesen.

3. Welche Maßnahmen sind der Bundesregierung bekannt, um die Gefahr der Benachteiligung von weiblichen sowie Teilzeitbeschäftigten auszuschließen oder sie zumindest zu reduzieren?

Als wirksame Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung wird z. B. in den Beurteilungsrichtlinien geregelt, dass die Vorgesetzten die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu fördern und Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu verhindern haben. Es wird zudem darauf hingewiesen, dass Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten, die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten, eine bestehende Schwangerschaft, schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen.

Vor Beurteilungsdurchgängen werden die an der Beurteilung mitwirkenden Führungskräfte (z. B. Erst-, Zwischen- und Zweitbeurteilende) ausdrücklich auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Verhinderung von Benachteiligungen hingewiesen. In diese Besprechungen sind die Hausleitung, die Gleichstellungsbeauftragte (§ 27 Absatz 1 Nummer 3 BGleG), der Personalrat und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen eingebunden.

Zudem nimmt diese Thematik besonderen Raum in Schulungen für Beurteilende im Vorfeld von Beurteilungsdurchgängen ein.

Ferner finden in einzelnen Ressorts auch für weibliche Beschäftigte interne Schulungen statt, um eigene Positionen (auch im Beurteilungsverfahren) besser durchsetzen zu können. In den Personalleitungstagungen der Ressorts wird zudem regelmäßig die Leistungsbeurteilung erörtert. Dabei wird auch die Geschlechtergerechtigkeit erörtert.

Ziel all dieser Maßnahmen ist es, gleichberechtigte Chancen für Frauen und Teilzeitbeschäftigte zu erhalten bzw. noch weiter auszubauen.

4. Welche Untersuchungen sind der Bundesregierung zur Beurteilungs- und Beförderungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst mit welchen Ergebnissen bekannt?

Literatur und Rechtsprechung werden regelmäßig – auch im Erfahrungsaustausch innerhalb der Bundesregierung – ausgewertet. Dabei findet auch eine Sichtung von Untersuchungen und Gutachten, wie z. B. dem „Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung“ von Prof. em. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier vom 20. Mai 2014, auf welches unter Frage 7 Bezug genommen wird, statt.

5. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über den Einfluss von Geschlechterstereotypen sowie Teilzeit-, Hierarchie- und Homosozialitätseffekten im Beurteilungs- und Beförderungswesen des öffentlichen Dienstes im öffentlichen Dienst, und welche Untersuchungen hat sie in den letzten zehn Jahren hierzu in den Bundesbehörden vorgenommen?

Der Bundesregierung sind diese Effekte bekannt. Um zu verhindern, dass diese Effekte Einfluss auf Beurteilende und Beurteilungsverfahren haben, werden Schulungen angeboten und im Zusammenhang mit Beurteilungsverfahren Hinweise gegeben. Auf die Antworten zu Frage 3 sowie zu den Fragen 21 und 22 wird verwiesen.

6. Wie wirkt es sich auf die Untersuchbarkeit der geschlechtergerechten Beurteilung aus, dass seit der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2015 die Spitzennoten bei den dienstlichen Beurteilungen von den Dienststellen in der ressortübergreifenden Gleichstellungsstatistik nicht mehr erfasst werden müssen?

Wie bewertet die Bundesregierung diesen Umstand?

Der Umstand, dass die Erfassung der Spitzennoten bei den dienstlichen Beurteilungen von den Dienststellen in der ressortübergreifenden Gleichstellungsstatistik nicht mehr erfasst werden müssen, wirkt sich auf die Untersuchbarkeit der geschlechtergerechten Beurteilung nicht signifikant aus, da die geschlechtergerechte Beurteilung nicht vom Frauen- und Männeranteil an Spitzenbeurteilungen abhängt. Gerade die individuellen Besonderheiten von Spitzenleistungen erschweren Rückschlüsse auf ein geschlechtergerechtes Beurteilungsverhalten und können zu Fehleinschätzungen führen. Da Beurteilungen die Grundlage für den beruflichen Aufstieg bilden, ist die Entwicklung bei Beförderungen und die Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ein wesentlich aussagekräftiger Indikator für die geschlechtergerechte Beurteilung.

7. Teilt die Bundesregierung die Auffassung des ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Hans-Jürgen Papier, wonach die hochgradig ausdifferenzierte Beurteilungspraxis und die Verwaltungsrechtsprechung zum Tatbestandsmerkmal „gleiche Qualifikation“ den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 konterkarieren (bitte begründen)?

Zu wissenschaftlichen Gutachten nimmt die Bundesregierung im Rahmen parlamentarischer Anfragen grundsätzlich keine Stellung.

8. Verfügen alle obersten Bundesbehörden über eigene Beurteilungsrichtlinien (bitte die Beurteilungsrichtlinien aller obersten Bundesbehörden beifügen)?

Wenn nicht, welche Behörden sind diese, und weshalb fehlt eine Beurteilungsrichtlinie?

Alle obersten Bundesbehörden verfügen über eigene Beurteilungsrichtlinien. Von einer Beifügung der Beurteilungsrichtlinien wird abgesehen, da das parlamentarische Fragerecht die Überlassung von Unterlagen nicht einschließt.

9. Wann wurden die aktuellen Fassungen der Beurteilungsrichtlinien der obersten Bundesbehörden jeweils verabschiedet?

Die aktuellen Fassungen der Beurteilungsrichtlinien der obersten Bundesbehörden sind der folgenden Tabelle zu entnehmen. Aufgrund von Vorgaben aus der Rechtsprechung erfolgt eine regelmäßige Aktualisierung.

<i>oberste Bundesbehörde</i>	<i>Stand der Beurteilungsrichtlinie</i>
BK	11. März 2010
AA	19. Mai 2016
BMAS	2. Juni 2014
BMBF	26. April 2012
BMEL	1. Oktober 2012
BMF	1. März 2014
BMFSFJ	15. August 2014
BMG	28. Juli 2016
BMI	24. Mai 2012
BMJV	1. Mai 2015
BMUB	2. März 2016
BMVg	17. Dezember 2014 (Zivilpersonal) 14. Dezember 2015 (Soldatinnen und Soldaten)
BMVI	1. Januar 2011
BMWi	27. Januar 2015
BMZ	26. Juni 2015
BKM	1. Juni 2014
BPA	14. Dezember 2010

10. Bestehen für die Beurteilungsrichtlinien der obersten Bundesbehörden gemeinsame Richtlinien, Leitfäden, Muster oder ähnliches?

Wenn ja, wo sind diese veröffentlicht (falls sie nicht veröffentlicht sind, bitte beifügen)?

Wenn nein, warum nicht?

Vorgaben für Beurteilungsrichtlinien enthalten § 21 BBG und §§ 48 bis 50 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (BLV). Zudem lassen sich der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Bundeslaufbahnverordnung vom 19. Juli 2013 (GMBI. 2013, S. 848 ff.) einige Hinweise zu dienstlichen Beurteilungen entnehmen.

Letztere ist auch auf der Homepage des Bundesministeriums des Innern (BMI) zu finden. Von einer Beifügung wird abgesehen, da diese allgemein zugänglich sind und das parlamentarische Fragerecht die Überlassung von Unterlagen nicht einschließt.

11. Waren die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden an der Erstellung der aktuell geltenden Beurteilungsrichtlinien beteiligt?

Wenn nein, warum nicht?

12. Waren die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen obersten Bundesbehörden oder ihre Vertreterinnen an den letzten Beurteilungskonferenzen oder vergleichbaren Besprechungen, die die einheitliche Anwendung der Beurteilungsrichtlinien zum Inhalt hatten, beteiligt?

Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 11 und 12 werden im Zusammenhang beantwortet.

Gemäß der gesetzlichen Vorgabe in § 27 Absatz 1 Nummer 3 BGlG werden die Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen, beteiligt. Anhaltspunkte, dass dieser Vorgabe in den obersten Bundesbehörden nicht entsprochen wird, liegen der Bundesregierung nicht vor.

13. Welche Haltung hat die Bundesregierung zu der Forderung des Deutschen Juristinnenbundes e. V., in Beurteilungsrichtlinien auf eigenschaftsbezogene Kriterien zu verzichten und ausschließlich ergebnis- und tätigkeitsbezogene Beurteilungskriterien zur Anwendung zu bringen?
14. Enthalten einzelne Beurteilungsrichtlinien eigenschaftsbezogene Kriterien, die stereotypisierende Interpretationsspielräume eröffnen (wie z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit)?
- Um die Beurteilungsrichtlinien welcher obersten Bundesbehörden handelt es sich?
  - Wie lauten die eigenschaftsbezogenen Kriterien?
  - Wie wird jeweils versucht eine geschlechterdiskriminierende Anwendung solcher Kriterien zu verhindern?

Die Fragen 13 und 14 werden im Zusammenhang beantwortet.

Nach Auffassung der Bundesregierung ist unklar, was unter „eigenschaftsbezogenen“ Beurteilungskriterien (in Abgrenzung zu ergebnis- und tätigkeitsbezogenen Beurteilungskriterien) verstanden werden soll, zumal der Begriff seitens der Fragesteller nicht definiert wird.

Die in der Fragestellung als „eigenschaftsbezogene“ Kriterien beispielhaft aufgezählten Kriterien der Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit sind alle drei oder einzelne davon in den Beurteilungsrichtlinien folgender oberster Bundesbehörden enthalten: BK, AA, BMAS, BMBF, BMEL, BMF, BMFSFJ, BMG, BMI, BMVI, BKM, BMVg, BMWi. Diese Kriterien sollen insbesondere auch das in Artikel 33 Absatz 2 GG vorgeschriebene Merkmal „Befähigung“ als Kriterium für den Zugang zu öffentlichen Ämtern erfassen. Nach Auffassung der Bundesregierung werden diese Kriterien in dienstlichen Beurteilungen aber anhand von ergebnis- und tätigkeitsbezogenen Beobachtungen und Feststellungen begründet. Etwaigen „stereotypisierenden Interpretationsspielräumen“ wird durch die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen entgegengewirkt, so dass geschlechterspezifische Rollenerwartungen und Wahrnehmungen die Beurteilungen nicht beeinflussen. Der Bundesregierung liegen auch keine Erkenntnisse dazu vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden Bedenken gegen die Erfassung dieser Kriterien in Beurteilungen geäußert haben.

Sofern Beurteilungsrichtlinien entsprechende Kriterien enthalten, wird auf eine diskriminierungsfreie Gestaltung und Durchführung des Beurteilungsverfahrens mittels folgender beispielhaft genannter Maßnahmen hingewirkt. Hierzu sind alle am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen im Rahmen der von den Beurteilungsrichtlinien vorgesehenen Besprechungen gehalten fortwährend zu prüfen, ob und wie Beurteilungsfehler vermieden werden können. Führungskräfte werden im Vorfeld von Beurteilungen gezielt auf mögliche Beurteilungsfehler (z. B. Frau/Mann, Teilzeit/Vollzeit, „Präsenzkultur“) hingewiesen. Ergänzend wird auf die Antworten zu den Fragen 3, 17 und 19 verwiesen.

Nach Abschluss des Beurteilungsverfahrens werden die Beurteilungsergebnisse ausgewertet, als Notenspiegel hausintern veröffentlicht und – falls sich daraus Handlungsbedarf ergibt – prüfen Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung welche Maßnahmen zukünftig zu treffen sind.

15. Inwiefern werden die Ergebnisse der Beurteilungsrunden in den gemäß § 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleiG zu erstellenden Gleichstellungsindizes berücksichtigt?

Sollten sie nicht berücksichtigt werden, warum nicht?

§ 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleiG i. V. m. § 38 Absatz 2 sieht keine Angaben im Gleichstellungsindex zu Ergebnissen der Beurteilungsrunden vor. Die Ergebnisse der Beurteilungsrunden sind allerdings Grundlage für den beruflichen Aufstieg, der Gegenstand des Gleichstellungsindex ist und dementsprechend im ersten Gleichstellungsindex, erschienen am 7. Juli 2016, behandelt wird.

16. Werden die Ergebnisse der Beurteilungsrunden Eingang in den Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz nach § 39 BGleiG finden?

Wenn nicht, warum nicht?

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen nach § 3 Nummer 5 BGleiG vor. Grundlage des Berichts werden die nach § 38 Absatz 1 und 2 BGleiG erhobenen Daten sein. Die Darstellung von Ergebnissen der Beurteilungsrunden sieht der § 38 Absatz 1 und 2 BGleiG nicht vor.

Der Bericht wird darlegen, inwieweit die in § 1 BGleiG genannten Ziele erreicht sind und das Gesetz angewandt worden ist. Dazu wird insbesondere die Untersuchung gehören, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert, Benachteiligungen von Frauen verhindert beziehungsweise beseitigt und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert wurden. Der Bericht wird zudem vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen ausweisen.

17. Wie haben alle obersten Bundesbehörden nach ihren letzten Beurteilungsrunden die Notenspiegel auf Geschlechtergerechtigkeit untersucht?

19. Was waren die Ergebnisse und Konsequenzen dieser Untersuchungen?

Die Fragen 17 und 19 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Notenspiegel werden hinsichtlich der in § 50 Absatz 4 BLV vorgegebenen Anforderungen erstellt. Sie dienen unter anderem der Überprüfung der Einhaltung der in § 25 BBG und § 18 BGleiG geregelten Benachteiligungsverbote.

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor, dass die vorgeschriebenen Benachteiligungsverbote missachtet werden. Die seit Jahren stattfindende Sensibilisierung der Beurteilenden (durch Hausleitung, Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte sowie Fortbildungen) wird fortgeführt, um Benachteiligungen in der Bewertung von weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie Teilzeit- und Vollzeitkräften zu verhindern.

18. Werden in allen obersten Bundesbehörden Notenspiegel mit einer gesonderten Ausweisung des Anteils an Frauen, Männern, Teilzeit- und Telearbeitskräften und schwerbehinderten Menschen erstellt und bekannt gegeben (bitte beifügen)?

Wenn nicht, welche sind diese Behörden, und weshalb wird kein Notenspiegel bekannt gegeben?

Entsprechend der Vorgabe in § 50 Absatz 4 BLV und § 2 Absatz 10 der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) geben die obersten Dienstbehörden das Ergebnis eines Beurteilungsdurchgangs den Beurteilten in Form eines Notenspiegels in geeigneter Weise bekannt. Dabei wird regelmäßig auch der Anteil an Frauen, Männern, Teilzeit- und Telearbeitskräften und schwerbehinderten Menschen jeweils gesondert ausgewiesen, wenn die Anonymität der Beurteilungen gewahrt bleibt.

Von der Beifügung der Notenspiegel wird aus dem in der Antwort zu Frage 8 genannten Grund abgesehen.

20. Wie wird in den genannten Bundesministerien gewährleistet, dass jede Beurteilerin und jeder Beurteiler bei der Erstellung der Beurteilung im Rahmen einer selbstkritischen Reflexion überprüft, ob die vorgenommene Bewertung den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Beurteilung entspricht und insbesondere bezogen auf Frauen und Teilzeitbeschäftigte keine Beurteilungsmängel vorliegen?

Gemäß § 50 Absatz 1 Satz 1 BLV und § 2 Absatz 3 SLV erfolgen dienstliche Beurteilungen in der Regel von mindestens zwei Personen. Diese Vorgabe hat den Sinn, einerseits durch die Beteiligung von Fachvorgesetzten ein Höchstmaß an Erkenntnissen zur tatsächlich gezeigten Leistung und Befähigung zu gewinnen und andererseits durch die abschließende Beurteilung höherer Vorgesetzter einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab und die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Im Übrigen wird auf die in den Antworten zu den Fragen 3, 17 und 19 dargestellten Maßnahmen verwiesen.

21. Welche obersten Bundesbehörden bieten für die beurteilenden Führungskräfte Schulungen für die Sensibilisierung in Gender-Aspekten an?

Ist die Teilnahme daran obligatorisch?

22. Wie viele Führungskräfte sind in den obersten Bundesbehörden jeweils mit Beurteilungen betraut, und wie viele davon haben an Schulungen zu Geschlechtersensibilität oder Diversity Management teilgenommen?

Die Fragen 21 und 22 werden im Zusammenhang beantwortet.

An der Erstellung von Beurteilungen wirken regelmäßig alle Beschäftigten mit Vorgesetztereigenschaft mit. Wie viele Beschäftigte mit Vorgesetztereigenschaft es in einer Behörde gibt, hängt maßgeblich auch von der Größe der Behörde ab. Hinsichtlich der Zahl der Führungskräfte in den jeweiligen obersten Bundesbehörden wird auf den Haushaltsplan verwiesen, dem sich in der Regel



die Zahl der entsprechenden Stellen für Referatsleitungen, Unterabteilungsleitungen, Abteilungsleitungen etc. entnehmen lassen.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (Lehrgruppe 4) bietet regelmäßig Seminare an, mit denen Führungskräften eine höhere Kompetenz zur Erstellung von Beurteilungen vermittelt werden soll. Diese Seminare richten sich insbesondere an Führungskräfte, die zum ersten Mal in Beurteilungsverfahren mitwirken. In diesen Seminaren wird auch für Gender-Aspekte sensibilisiert. Dieses Schulungsangebot wird regelmäßig ressortübergreifend wahrgenommen. Außerdem sehen Beurteilungsrichtlinien mehrerer Ressorts vor, dass Führungskräfte vor Beurteilungsdurchgängen zu den Beurteilungsrichtlinien geschult werden. Diese Schulungen schließen neben der Vermeidung von Beurteilungsfehlern auch die Sensibilisierung für Gender-Aspekte mit ein.

23. Jeweils wie viele Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden erhielten in der jeweils letzten Beurteilungsrunde die Bestnote, und wie hoch war gleichzeitig der Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst der jeweiligen Behörde (bitte nach Geschlecht, Teilzeit- und Telearbeit aufschlüsseln)?

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht keine regelmäßige Beurteilung von Tarifbeschäftigten nach einem besonderen System vor. Zumeist werden Tarifbeschäftigte daher nur anlassbezogen (z. B. zur Prüfung einer Weiterbeschäftigung) beurteilt. Eine gesonderte Auswertung ist daher nicht möglich.

Zur Wahrung der Anonymität der Beurteilungen wird die Vergabe der Noten entsprechend der Vorgabe in § 50 Absatz 4 BLV mehrheitlich nur laufbahngruppenübergreifend ausgewiesen, ohne weitere Aufschlüsselung auf einzelne Laufbahngruppen. Aufgrund der teils geringen Fallzahlen von vergebenen Bestnoten in den einzelnen obersten Bundesbehörden könnten bei einer weiteren Aufschlüsselung nach Teilzeit- und Telearbeit Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezogen und so deren Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG verletzt werden. Da das aus Artikel 38 Absatz 1 Satz 2 i. V. m. Artikel 20 Absatz 2 Satz 2 GG abgeleitete parlamentarische Fragerecht durch andere Rechtsgüter von Verfassungsrang begrenzt ist, wurde nach einer Abwägung der betroffenen Verfassungsrechtsgüter von einer Aufschlüsselung nach Teilzeit- und Telearbeit in den einzelnen Behörden abgesehen.

Vor diesem Hintergrund wird in der folgenden Tabelle die Verteilung der Spitzennote überwiegend laufbahngruppenübergreifend für alle Beamtinnen und Beamten und aufgeschlüsselt nach Geschlecht sowie der Frauen- und Männeranteil der beurteilten Beamten in der Behörde insgesamt dargestellt. Abweichende Angaben sind mittels Fußnote kenntlich gemacht.

<i>oberste Bundesbehörde</i>	<i>Beamtinnen &amp; Beamte mit Bestnote (aufgeschlüsselt nach Geschlecht)</i>	<i>Frauen- und Männeranteil (beurteilte Beamtinnen &amp; Beamte) in der Behörde insgesamt</i>
BK <sup>1</sup>	keine Angabe	keine Angabe
AA <sup>2</sup>	7,6 %, davon: 44,68 % Frauen und 55,32 % Männer	29,15 % Frauen und 70,85 % Männer

<sup>1</sup> Wegen des regelmäßigen Personalaustausches zwischen den Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt (Rotationsbeschluss der Bundesregierung) sind regelmäßige dienstliche Beurteilungen nicht zweckmäßig. Beurteilungen werden erstellt, wenn dienstliche oder persönliche Verhältnisse es erfordern.

<sup>2</sup> Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes.

<i>oberste Bundesbehörde</i>	<i>Beamtinnen &amp; Beamte mit Bestnote (aufgeschlüsselt nach Geschlecht)</i>	<i>Frauen- und Männeranteil (beurteilte Beamtinnen &amp; Beamte) in der Behörde insgesamt</i>
BMAS <sup>3</sup>	10,5 %, davon: 45,75 % Frauen und 54,25 % Männer	55,9 % Frauen und 44,1 % Männer
BMBF <sup>4</sup>	0 %	64,98 % Frauen und 35,02 % Männer
BMEL	9,50 %, davon: 59,375 % Frauen und 40,625 % Männer	51,63 % Frauen und 48,37 % Männer
BMF <sup>5</sup>	19,4 %, davon: 45,6 % Frauen und 54,4 % Männer	49,6 % Frauen und 50,4 % Männer
BMFSFJ	8,1 % davon: 70,27 % Frauen und 29,73 % Männer	70,37 % Frauen und 29,63 % Männer
BMG <sup>6</sup>	2,5 %, davon: 69,2 % Frauen und 30,8 % Männer	61,9 % Frauen und 38,1 % Männer
BMI	1,36 %, davon: 36,36 % Frauen und 63,64 % Männer	40,89 % Frauen und 59,11 % Männer
BMJV	2,45 %, davon: 50,00 % Frauen und 50,00 % Männer	55,35 % Frauen und 44,65 % Männer
BMUB <sup>7</sup>	0 %	42,2 % Frauen und 57,8 % Männer
BMVg <sup>8</sup>	11,6 %; davon 17,1 % Frauen und 82,9 % Männer	31,4 % Frauen und 68,6 % Männer
BMVI	1,4 %, davon: 70 % Frauen und 30 % Männer	44,8 % Frauen und 55,2 % Männer
BMW <sup>i</sup>	1,69 %, davon: 55,6 % Frauen und 44,4 % Männer	39,5 % Frauen und 60,5 % Männer
BMZ	14 %, davon: 61,3 % Frauen und 38,7 % Männer	55,1 % Frauen und 44,9 % Männer
BKM	0 %	52,57 % Frauen und 47,43 % Männer
BPA	16,36 %, davon: 22,22 % Frauen und 77,78 % Männer	45,30 % Frauen und 54,70 % Männer

<sup>3</sup> Im BMAS werden Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gemeinsam regelbeurteilt. Die geführte statusgruppenübergreifende statistische Auswertung beinhaltet somit sowohl die Beamtinnen und Beamten als auch die Tarifbeschäftigten.

<sup>4</sup> Im BMBF werden Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gemeinsam regelbeurteilt. Die geführte statusgruppenübergreifende statistische Auswertung beinhaltet somit sowohl die Beamtinnen und Beamten als auch die Tarifbeschäftigten.

<sup>5</sup> Die angegebenen Werte schließen Beurteilungen ein, bei denen aufgrund der geringen Größe der Vergleichsgruppe Quotierungen unzulässig wären.

<sup>6</sup> Entsprechend der Beurteilungsrichtlinie des BMG werden Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gleichermaßen in Regelbeurteilungsverfahren einbezogen.

<sup>7</sup> Angaben beziehen sich auf die letzte Regelbeurteilungsrunde 2013 im BMU (vor Neuzuschnitt des Ressorts durch Übergang der Abteilungen Bauen und Stadtentwicklung aus dem BMVBS). Eine Regelbeurteilungsrunde aller Beschäftigten wird erstmals nach dem Neuzuschnitt des Ressorts in diesem Jahr erfolgen.

<sup>8</sup> Die Angaben beziehen sich auf die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes, die in den letzten Regelbeurteilungsdurchgang einbezogen waren.

24. Welche universitären Abschlussnoten hatten die in den letzten beiden Jahren bei den obersten Bundesbehörden in den höheren Dienst neu eingestellten Beschäftigten (bitte nach Geschlecht differenzieren)?

Neueinstellungen in den öffentlichen Dienst erfolgen gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG nach dem Prinzip der Bestenauslese anhand von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Vor diesem Hintergrund ist die statistische Erfassung der universitären Abschlussnoten pauschal über alle Studienabschlüsse hinweg nicht aussagekräftig und erfolgt daher nicht. Die Qualität des Abschlusses in einem Studienfach kann vielmehr nur in Relation zu den anderen Absolventen des gleichen Fachs beurteilt werden.

