

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Mariana Iris Harder-Kühnel,
Martin Reichardt, Johannes Huber und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/32417 –**

Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes

Vorbemerkung der Fragesteller

Gleichstellungsbeauftragte haben gemäß § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) in Verbindung mit § 1 BGleiG die sogenannte Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Beseitigung von Benachteiligungen insbesondere von Frauen zu fördern und zu überwachen. Darüber hinaus haben sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststellen mitzuwirken, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit betreffen, § 25 Absatz 2 Nummer 2 BGleiG.

Gemäß § 19 Absatz 1 Satz 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes müssen in jeder Dienststelle mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt werden. Dienststellen sind gemäß § 3 Nummer 5 BGleiG Bundesgerichte, Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes.

1. Bei welchen personellen Maßnahmen ihrer Dienststellen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit erhöht haben, haben Gleichstellungsbeauftragte (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) mitgewirkt (bitte nach Dienststellen, personeller Maßnahme, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und konkretem Erfolg der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit aufliedern)?
3. Bei welchen personellen Maßnahmen ihrer Dienststellen, welche die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit erhöht haben, haben Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (bitte nach Dienststellen, personeller Maßnahme, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und konkretem Erfolg der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit aufliedern)?

5. Bei welchen organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststellen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit erhöht haben, haben Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (bitte nach Dienststellen, organisatorischer Maßnahme, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und konkretem Erfolg der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auflgliedern)?
7. Bei welchen organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststellen, welche die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit erhöht haben, haben Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (bitte nach Dienststellen, organisatorischer Maßnahme, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und konkretem Erfolg der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit auflgliedern)?
9. Bei welchen sozialen Maßnahmen ihrer Dienststellen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit erhöht haben, haben Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (bitte nach Dienststellen, sozialer Maßnahme, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und konkretem Erfolg der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auflgliedern)?
11. Bei welchen sozialen Maßnahmen ihrer Dienststellen, welche die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit erhöht haben, haben Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (bitte nach Dienststellen, sozialer Maßnahme, Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und konkretem Erfolg der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit auflgliedern)?

Die Fragen 1, 3, 5, 7, 9, und 11 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die parlamentarische Kontrolle von Regierung und Verwaltung verwirklicht den Grundsatz der Gewaltenteilung. Die Gewaltenteilung stellt nicht nur den Grund, sondern auch die Grenze der parlamentarischen Kontrolle dar. Parlamentarische Kontrolle ist politische Kontrolle, nicht administrative Überkontrolle (BVerfGE 67,100, 140). Parlamentarische Kontrolle bedarf daher der Begrenzung auf ein funktionsverträgliches Maß (vgl. BVerfGE 110, 199 (219; 124, 78 (122); 137, 185, (250)). Aus Sicht der Bundesregierung ist die Grenze zur administrativen Überkontrolle angesichts des Umfangs und der Detailtiefe der hier gestellten Fragen nach Einzelmaßnahmen erreicht.

Die erfragten Informationen sind nicht statistisch oder elektronisch erfasst. Es müssten umfangreiche Erhebungen bei allen etwa 700 Dienststellen im Sinne des § 3 Nummer 5 Buchstabe a bis c des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) vorgenommen und zusammengefasst werden. Beides wäre nur mit unverhältnismäßigem Aufwand umsetzbar. Die Erhebung wäre auch für die einzelnen Dienststellen mit sehr großem Aufwand verbunden. In den Dienststellen liegen keine abschließenden Listen solcher Maßnahmen vor. Unter anderem gibt es Maßnahmen, die nur in Einzelentscheidungen zu Anträgen einzelner Beschäftigter getroffen wurden und deshalb nur über die Sichtung der Personalakten aller Beschäftigten aller Dienststellen der Bundesverwaltung vollständig erhoben werden könnten. Es ist weder rechtlich geboten, noch im Sinne einer ressourcenschonenden öffentlichen Verwaltung leistbar, entsprechende Informationen und Daten vollständig zu erfassen oder entsprechende Dokumentationen darüber nachträglich zu erstellen oder zu pflegen. Die Antwort der Bundesregierung beschränkt sich daher auf die der Bundesregierung vorliegenden Informationen.

Die Dienststellen haben nach Abschnitt 4 BGlG sowie aufgrund weiterer Vorschriften des BGlG und anderer Gesetze die gesetzliche Pflicht, Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit anzubieten. Vereinbarkeit ist eine der Voraussetzungen, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen ansteigen kann. Insgesamt trägt eine höhere Erwerbstätigenquote von Frauen zur Finanzierung unserer Sozialversicherungssysteme und dem wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands bei. Die verschiedenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit nach dem Bundesgleichstellungsgesetz, die maßgeblich von den Gleichstellungsbeauftragten mitentwickelt werden, sind eine wichtige Grundbedingung für die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber. Außerdem ermöglichen sie Frauen und Männern Beruf und Familien- sowie Pflegeaufgaben so miteinander zu vereinbaren, dass qualifizierte und erfahrene Beschäftigte ihre Tätigkeit weiter ausüben können. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und den Herausforderungen bei der Gewinnung von Personal ist Vereinbarkeit und das Wirken der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich sehr wertvoll.

Dienststellen des Bundes im Sinne des BGlG bieten unter anderem nachstehende Kategorien von Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben an. Innerhalb dieser Kategorien gibt es eine große Bandbreite unterschiedlicher Maßnahmen in den Dienststellen. Bereits diese nicht abschließende Liste der Kategorien von Maßnahmen zeigt, dass die Erhebung in allen Dienststellen der Bundesverwaltung einen erheblichen Aufwand begründen würde. Eine pauschale Zuordnung der Kategorien von Maßnahmen zu den Begriffen „personelle“, „organisatorische“ und „soziale“ Maßnahmen ist in der Regel nicht möglich, da die meisten dieser Kategorien von Maßnahmen allen drei Begriffen zugeordnet werden können, bei unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, je nach konkreter Ausgestaltung der vor Ort in den Dienststellen getroffenen Maßnahmen. Die Frage nach dem konkreten Erfolg von Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben wird aufgrund der der Bundesregierung vorliegenden Erkenntnisse über die Natur der Maßnahmen innerhalb der folgenden Auflistung jeweils zu den einzelnen Punkten beantwortet, ohne dass eine sehr aufwändige Untersuchung in allen Dienststellen der Bundesverwaltung hierzu erforderlich wäre. Die nicht abschließenden Kategorien von Maßnahmen sind:

- Ausschreibung von Arbeitsplätzen auch in Teilzeit (§ 6 Absatz 1 Satz 5 BGlG)
Wirkung: Benachteiligungsfreie berufliche Beteiligung von Beschäftigten auch mit Familien- und Pflegeaufgaben,
- In Bewerbungsgesprächen Vermeidung des Stellens unzulässiger Fragen nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 7 Absatz 2 BGlG)
Wirkung: Benachteiligungsfreie Auswahlverfahren von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben,
- Berücksichtigung spezifischer, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbener Erfahrungen und Fähigkeiten, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind (§ 9 Absatz 1 Satz 3 BGlG)
Wirkung: über benachteiligungsfreie berufliche Beteiligung von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben Berücksichtigung der spezifischen Erfahrungen und Stärken aus den Sorgearbeiten,

- Die Nichtberücksichtigung folgender durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingten Umstände bei der vergleichenden Bewertung im Rahmen der Qualifikationsfeststellung (§ 9 Absatz 2 Nummer 1 BGlG):

- Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
- geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
- Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
- zeitliche Belastungen,

Wirkung: keine Benachteiligung bei der beruflichen Beteiligung und Entwicklung durch die genannten Umstände von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben,

- Die Nichtberücksichtigung der Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen, bei der vergleichenden Bewertung im Rahmen der Qualifikationsfeststellung (§ 9 Absatz 2 Nummer 3 BGlG)

Wirkung: Benachteiligungsfreie berufliche Beteiligung von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben,

- Das Anbieten zusätzlicher Veranstaltungen oder alternativer Dienstreisezeiträume, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen (§ 10 Absatz 2 Satz 2 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das Anbieten der Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 10 Absatz 2 Satz 3 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das Angebot der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen für die Dauer der Teilnahme von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nummer 1 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das Erstatten zusätzlich anfallender, unabwendbarer Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen für die Dauer der Teilnahme von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben an dienstlichen Fortbildungen, Dienstreisen oder dienstlichen Ausbildungen (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nummer 2 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen, an Dienstreisen oder dienstlichen Ausbildungen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das bedarfsgerechte Anbieten von Fortbildungen, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern (§ 10 Absatz 3 BGlG)

Wirkung: Erleichterung des beruflichen Aufstiegs und des beruflichen Wiedereinstiegs von Beschäftigten nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Verpflichtendes aktives Informieren von Beschäftigten der Personalverwaltung und der Beschäftigten in Führungspositionen über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (§ 10 Absatz 4 Satz 1 BGlG)

Wirkung: Verständnis und Sicherstellung oder Erleichterung des Anbietens oder Gewährs von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern,

- Die Teilnahme von Beschäftigten der Personalverwaltung und der Beschäftigten in Führungspositionen an Fortbildungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (§ 10 Absatz 4 Satz 2 BGlG)

Wirkung: Sicherstellung oder Erleichterung des Anbietens oder Gewährs von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern,

- Die Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen an Fortbildungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (§ 10 Absatz 5 BGlG)

Wirkung: Sicherstellung oder Erleichterung des Anbietens oder Gewährs von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern und Notwendigkeit diese Kenntnis aktuell zu halten,

- Das Festlegen im Gleichstellungsplan, wie und bis wann die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, Angebote, die eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen (§ 13 Absatz 2 Nummer 3 BGlG)

Wirkung: Flexiblere Handhabung beim Umfang von Wochenarbeitszeit, u. a. beim Aufstocken des Umfangs der Wochenarbeitszeit von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie eine benachteiligungsfreie berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das Festlegen von Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Gleichstellungsplan als Maßnahme zur Erreichung von Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen (§ 10 Absatz 3 BGlG)

Wirkung: Benachteiligungsfreie berufliche Beteiligung von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben, gerade auch bei der Besetzung von Führungspositionen,

- Veröffentlichung des Gleichstellungsplans im Intranet und Kenntnissgabe desselben an jede einzelne und jeden einzelnen Beschäftigten in Textform (§ 14 BGlG)

Wirkung: Sicherstellung eines gleichen umfassenden Kenntnisstands für Beschäftigte, die an Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- oder Pflegeaufgaben teilnehmen und dadurch über alle Maßnahmen informiert werden,

- Das Anbieten von Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen (§ 15 Satz 2 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung beruflicher Aktivität oder des Aufstockens des Umfangs der Wochenarbeitszeit von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben neben diesen Aufgaben,

- Das Gewähren familien- oder pflegebedingter Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, inklusive der Beschäftigten in Führungspositionen (§ 16 Absatz 1 Satz 1 und 2 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung beruflicher Aktivität oder des Aufrechterhaltens des Arbeitsverhältnisses von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, inklusive der Beschäftigten in Führungspositionen,

- Das Anbieten von Telearbeitsplätzen, mobiler Arbeit oder familien- oder pflegefreundlicher Arbeitszeit- und Präsenzzeitmodelle für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 16 Absatz 2 BGlG)

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung beruflicher Aktivität oder des Aufstockens des Umfangs der Wochenarbeitszeit von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das Informieren von Beschäftigten, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, (§ 16 Absatz 4 Nummer 1 und 2 BGlG) über:

- die Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, sowie
- die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerungsoption und deren Folgen

Wirkung: Befähigung der Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben zu einer bewussteren, informierten Interessenabwägung und Grundlage für die Entscheidung,

- Entlastung von Teilzeitbeschäftigten von dienstlichen Aufgaben in einem ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechenden Umfang (§ 16 Absatz 5 Nummer 1 BGlG)

Wirkung: Schutz von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben vor Überlastung und vor indirekten Benachteiligungen bei dienstlichen Beurteilungen,

- Vorrangige Berücksichtigung von

- Teilzeitbeschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie
- beurlaubten Beschäftigten, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen,

bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bei Vorliegen der gleichen Qualifikation

Wirkung: Ausgleich der strukturellen Nachteile Teilzeitbeschäftigter und Beschäftigter, die familien- oder pflegebedingte Beurlaubungen wahrgenommen haben, in der beruflichen Entwicklung,

- Das Anbieten oder Gewähren folgender Maßnahmen für Beschäftigte, die familien- oder pflegebedingt beurlaubt sind (§ 17 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 5 BGleiG):
 - Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
 - Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz,
 - die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote,
 - das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung sowie
 - das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen

Wirkung: Erleichterte Verbindung zu Beruf und beruflichem Wiedereinstieg für auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubte Beschäftigte halten,

- Ermöglichung und Anerkennung der Teilnahme an Fortbildungen während der familien- oder pflegebedingten Beurlaubung als Entsprechung zur Arbeitszeit (§ 17 Absatz 3 BGleiG)

Wirkung: Erleichterung der Verbindung zum Beruf und des beruflichen Wiedereinstiegs für auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubte Beschäftigte,

- Die Durchführung von Personalgesprächen mit den betroffenen Beschäftigten zur Erörterung der beruflichen Entwicklung vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 17 Absatz 4 BGleiG)

Wirkung: Frühzeitige Vorbereitung und Erleichterung des Wiedereinstiegs und Vermeidung von Nachteilen in der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten nach Ende der Elternzeit, Pflegezeit oder einer sonstigen familien- oder pflegebedingten Beurlaubung,

- Ausschluss einer nachteiligen Berücksichtigung folgender Umstände bei der Beurteilung der dienstlichen Leistung (§ 18 Absatz 1 Nummer 1 bis 5 BGleiG):
 - Teilzeitbeschäftigung
 - Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten
 - eine bestehende Schwangerschaft
 - schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote
 - Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben

Wirkung: Vermeidung von Nachteilen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben in der beruflichen Entwicklung,

- Die Berücksichtigung schwangerschafts- und mutterschaftsbedingter Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie von Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes (§ 18 Absatz 3 BGleiG)

Wirkung: Vermeidung von Nachteilen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben in der beruflichen Entwicklung,

- Das Gewähren von Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung beruflicher Aktivität von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben,

- Das Gewähren von Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Wirkung: Ermöglichung oder Erleichterung beruflicher Aktivität von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben.

Diese Maßnahmen stellen auf die individuelle Situation der Beschäftigten und der Bedürfnisse vor Ort ab. Es ist davon auszugehen und hat sich auch schon gezeigt, dass eine Vielzahl von Maßnahmen, zum Beispiel die Genehmigung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wegen Vereinbarkeitsbelangen oder die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, dauerhaft und regelmäßig wiederkehrend anfallen.

Bei allen Arten von Maßnahmen werden die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt.

Sie haben die ihnen nach § 25 BGleG übertragenen Aufgaben sowie Rechte und Pflichten und wirken nach Absatz 2 Nummer 2 der Vorschrift bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mit, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit betreffen. Die Dienststelle beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 27 Absatz 1 und 2 BGleG). Sie sind sowohl bei Grundsatzentscheidungen der Dienststelle zu beteiligen, bestimmte Arten von Maßnahmen in einer allgemein bestimmten Form anzubieten, wie auch bei Einzelfallentscheidungen der Dienststelle, einzelnen Beschäftigten bestimmte Maßnahmen in einer konkret bestimmten Form und einem konkret bestimmten zeitlichen und inhaltlichen Umfang zu gewähren.

Soweit die gesetzlichen Vorgaben ein Ermessen eröffnen, wird dieses in den Dienststellen innerhalb des rechtlich vorgegebenen Rahmens ausgeübt. Auch mit Blick darauf, dass der Bundesregierung keine Erkenntnisse darüber vorliegen, dass die Vorschriften des BGleG in diesem Bereich in den Dienststellen nicht rechtskonform und im Sinne der Beschäftigten umgesetzt werden, sieht die Bundesregierung keine Notwendigkeit, die Maßnahmen in der Tiefe und Breite der gestellten Fragen zu erfassen. Der Aufwand und der Erkenntnisgewinn überschreiten aus Sicht der Bundesregierung das funktionsverträgliche Maß, der Aufwand hierfür wäre unverhältnismäßig.

2. Welche Mitwirkungen der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Maßnahmen der Dienststellen sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu fördern?
4. Welche Mitwirkungen der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Maßnahmen der Dienststellen sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten, um die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit zu fördern?
6. Welche Mitwirkungen der Gleichstellungsbeauftragten bei organisatorischen Maßnahmen der Dienststellen sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu fördern?

8. Welche Mitwirkungen der Gleichstellungsbeauftragten bei organisatorischen Maßnahmen der Dienststellen sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten, um die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit zu fördern?
10. Welche Mitwirkungen der Gleichstellungsbeauftragten bei sozialen Maßnahmen der Dienststellen sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu fördern?
12. Welche Mitwirkungen der Gleichstellungsbeauftragten bei sozialen Maßnahmen der Dienststellen sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten, um die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit zu fördern?

Die Fragen Nr. 2, 4, 6, 8, 10 und 12 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Es ist zwischen der formlosen frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 27 Absatz 1 und 2 BGleIG) und dem formellen Mitwirkungsakt (§ 32 Absatz 2 Satz 1 und 2 BGleIG) zu unterscheiden. Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist (§ 27 Absatz 2 BGleIG). Die frühzeitige Beteiligung kann zum Beispiel durch bilaterale Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen, durch Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen, durch frühzeitiges zur Verfügungstellen von Sachinformationen oder Planungsentwürfen, etwa einer Darstellung von erwogenen Zielen einer anvisierten Maßnahme oder einer Darstellung von Regelungsalternativen. Die Beteiligung kann sowohl mündliche wie schriftliche Elemente enthalten.

Die formelle Mitwirkung erfolgt meist durch ein Votum in Textform (§ 32 Absatz 2 Satz 1 und 2 BGleIG). Das Votum enthält die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu einem von der Dienststelle in der Regel vollständig konkretisiert vorgelegten Entscheidungsvorschlag. Deshalb stellt der Mitwirkungsakt, abgesehen von den möglichen anschließenden Rechtsmitteln, in der Regel den Abschluss des Beteiligungsprozesses dar.

Neben dem Votum gibt es als alternative Form eines Mitwirkungsaktes die Möglichkeit eines Initiativantrags der Gleichstellungsbeauftragten (§ 32 Absatz 1 Satz 2 BGleIG). In diesem Fall stellt ein Mitwirkungsakt den Beginn des Beteiligungsprozesses dar. Wenn die Dienststelle die Entscheidung vorbereitet, den Initiativantrag abzulehnen oder mit Änderungen anzunehmen, ist die Gleichstellungsbeauftragte erneut zu beteiligen und es ist ihr die Gelegenheit zu geben, zu dem vom Initiativantrag abweichenden Entscheidungsentwurf der Dienststelle durch Votum Stellung zu nehmen. In diesem Fall stehen zwei formelle Mitwirkungsakte jeweils am Anfang und am Ende des Beteiligungsverfahrens.

Die Frage wird seitens der Bundesregierung so interpretiert, dass nach einer Gewichtung gefragt wird, welche der formlosen Beteiligungsarten und formellen Mitwirkungsakte am effektivsten und zugleich am effizientesten sind, um in Dienststellen Maßnahmen grundsätzlich zu etablieren oder Maßnahmen im Einzelfall zu gewähren, welche die Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben erleichtern.

Diese Frage ist nicht pauschal zu beantworten. Es liegt ganz entscheidend an den Besonderheiten der Situation der Dienststelle, welche Beteiligungsarten und Mitwirkungsakte besonders effektiv und effizient sind, um Maßnahmen,

welche die Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben erleichtern, grundsätzlich zu etablieren oder im Einzelfall zu gewähren.

Die Beteiligungsarten und Mitwirkungsformen wirken in einem bestimmten Kontext formeller und informeller betrieblicher Übungen und Regularien der Zusammenarbeit sowie in einer bestimmten Organisation der Dienststelle und ihrer Arbeitsabläufe. Die Beteiligungsarten und Mitwirkungsformen haben ihre Wirkung zudem in der persönlichen Zusammenarbeit zwischen Menschen, die bestimmte Arbeitsweisen und Kommunikationsformen schätzen und diese im Verlaufe ihrer Zusammenarbeit oftmals anpassen, um die Zusammenarbeit insbesondere wirkungsvoller (effektiver) und zeitsparender (effizienter) zu gestalten. Die Vielfalt an Kombinationen dieser Elemente führt angesichts der Verschiedenheit der Dienststellen und Situationen auch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Tendenziell erscheint eine Beteiligung bei der Etablierung neuer Maßnahmen oder neuer Regularien zu bestehenden Maßnahmen mit komplexen Sachzusammenhängen und vielen Entscheidungsalternativen dann besonders effektiv, wenn sie möglichst frühzeitig und besonders umfassend erfolgt. Tendenziell erscheint eine Beteiligung bei der Entscheidung über die Gewährung einer standardisierten Maßnahme in Einzelfällen, die nicht vom Standardfall abweichen, dann besonders effizient, wenn sie durch Vorlage eines ausformulierten Entscheidungsentwurfs zur Ermöglichung des Votums sowie einem ausführlichen inhaltlichen Austausch erfolgt.

13. Welchen Umfang ihrer Tätigkeit nimmt der Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege und Berufstätigkeit im Vergleich zu ihren anderen Tätigkeiten nach Einschätzung der Bundesregierung ein (Angaben bitte in Prozent)?

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben eigenverantwortlich auf der Grundlage des BGleIG wahr. Die Bundesregierung kann deshalb grundsätzlich keine Einschätzung abgeben, wie viel Prozent ihrer Tätigkeit auf einzelne Aufgabenbereiche entfallen. Zudem kann die Frage auch in der Sache nicht beantwortet werden:

Das BGleIG folgt einem gleichstellungsorientierten Konzept von Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben. Maßnahmen nach dem BGleIG, die die Vereinbarkeit erleichtern, dienen grundsätzlich auch der Gleichstellung der Geschlechter und sind deshalb von Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter nicht zu trennen.

Gleichstellung der Geschlechter bedeutet die tatsächliche Verwirklichung der rechtlichen Gleichheit der Geschlechter. Da Frauen statistisch in größerem Umfang Familien- und Pflegeaufgaben wahrnehmen als Männer, dienen die Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- und Pflegeaufgaben nicht nur dazu, überhaupt existenzsichernde Berufstätigkeit und Wahrnehmung erforderlicher Familien- und Pflegeaufgaben zu ermöglichen, sondern zugleich dazu, eine partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und berufliche Nachteile für Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben zu verhindern.

