

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

**Bericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz für den
Berichtszeitraum 2021 bis 2024**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Inhaltsverzeichnis

I.	Einführung	10
II.	Evaluation zum Bundesgleichstellungsgesetz im Berichtszeitraum 2021 bis 2024.....	11
1	Einleitung	11
1.1	Einführung in das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG).....	11
1.2	Berichtspflicht der Bundesregierung	12
2	Methodisches Vorgehen	13
2.1	Statistische Grundlagen: Gleichstellungsstatistik, Gleichstellungsindex	13
2.2	Onlinebefragungen	13
2.3	Qualitative Erhebungen	14
3	Ergebnisse	15
3.1	Entwicklungen in den Dienststellen des Bundes	16
3.1.1	Beschäftigte in den Dienststellen insgesamt.....	16
3.1.2	Beschäftigte in Führungspositionen	21
3.2	Anwendung des BGleiG Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	28
3.2.4	Arbeitsplatzausschreibungen, Auswahlverfahren, beruflicher Aufstieg und Beförderungen.....	28
3.2.5	Regelbeurteilungen und Beurteilungskriterien	32
3.2.6	Beförderungen und Höhergruppierungen	38
3.2.7	Förderung der Teilnahme von Beschäftigten an Fortbildungen ...	40
3.2.8	Gute Praxis zur Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Gleichstellungsorientierung.....	43
3.3	Anwendung des BGleiG Abschnitt 3: Der Gleichstellungsplan... 44	
3.3.1	Erstellung des Gleichstellungsplans in den Dienststellen des Bundes (§ 12 BGleiG)	44
3.3.2	Inhalte und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans (§§ 13 und 14 BGleiG)	44
3.3.3	Gute Praxis zur Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans.....	49
3.4	Anwendung des BGleiG Abschnitt 4: Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit.....	50
3.4.1	Verbreitung von Teilzeittätigkeiten.....	50
3.4.2	Karriere und Führen in Teilzeit	57
3.4.3	Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben.....	60

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

3.4.4	Gute Praxis zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit.....	62
3.5	Anwendung des BGleiG Abschnitt 5: Die Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen	63
3.5.1	Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen.....	63
3.5.2	Aufgaben und Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen (§§ 25, 26, 28 und 29 BGleiG).....	65
3.5.3	Ausstattung und berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten	69
3.5.4	Fortbildungen und Austauschformate der Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen (§ 10 Absatz 5 BGleiG)	72
3.5.5	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Zusammenarbeit mit der Dienststelle (§§ 27, 30 und 32 BGleiG)	75
3.5.6	Einspruchsrecht und gerichtliche Verfahren (§§ 33 und 34 BGleiG)	80
3.6	Weitere gleichstellungsorientierte Maßnahmen in den Dienststellen	82
3.6.1	Geschlechterneutrale Formulierung von Dokumenten	82
3.6.2	Schulungen von Führungskräften und Personalverwaltungen.....	83
3.7	Wahrgenommene Erreichung der Ziele des BGleiG	84
3.7.1	Bekanntheit und Relevanz des BGleiG und Gleichstellung in den Dienststellen.....	84
3.7.2	Bewertung der Instrumente des BGleiG und Verbesserung der Umsetzung.....	87
4	Fazit und Empfehlungen.....	93
4.1	Fazit zur Umsetzung und Zielerreichung des BGleiG.....	93
4.1.1	Ziel „Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen“ ...	93
4.1.2	Ziel „bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, beseitigen und künftige Benachteiligungen verhindern“	94
4.1.3	Ziel „die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten verbessern“	95
4.1.4	Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis 31. Dezember 2025.....	95
4.2	Empfehlungen.....	96
4.2.1	Der Gleichstellungsplan: Vom Dokument zum Prozess.....	96
4.2.2	Gleichstellung in der Organisationskultur der Dienststellen verankern	98
4.2.3	Mehr Vereinbarkeit für alle ermöglichen: Innovative Modellmaßnahmen fördern	100

4.2.4	Ressourcen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sicherstellen und verbessern.....	102
4.2.5	Proaktive und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sicherstellen	104
4.2.6	Gesetzliche Grundlagen zur fiktiven Nachzeichnung und Weiterbildung.....	106
4.2.7	Maßnahmen zur Vernetzung und des Voneinander-Lernens fördern	106
4.2.8	Die Gleichstellungsstatistik bürokratiearm weiterentwickeln	107
4.2.9	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei nicht gesetzeskonformer Umsetzung.....	108
4.2.10	Querschnittsthemen für die zukünftige Ausgestaltung gesetzlicher und untergesetzlicher Maßnahmen.....	109
5	Vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen	111
5.1	Themenbereich Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Gleichstellungsorientierung.....	112
5.1.1	Beitritt im Bündnis gegen Sexismus.....	112
5.1.2	Beschäftigteninitiierte Netzwerke	112
5.1.3	Konzepte für den Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt.....	113
5.2	Themenbereich Dienststelleninternen Austausch und Lerngelegenheiten fördern.....	114
5.2.1	Mentoringprogramme	114
5.2.2	Veranstaltungsreihen für weibliche Beschäftigte	114
5.3	Themenbereich Gleichstellungsplan.....	115
5.3.1	Beschäftigtenbefragungen und Monitoring	115
5.3.2	Zielgruppengerechte Aufbereitung	116
5.4	Themenbereich Sichtbarkeit und Relevanz von Vereinbarkeitsthemen	116
5.4.1	Audit Beruf und Familie.....	116
5.5	Themenbereich Unterstützung bei Care-Aufgaben.....	117
5.5.1	Vorbereitung auf die Elternzeit und Wiedereinstieg	117
5.5.2	Kinder-Ferienbetreuung.....	117
5.5.3	Kurzfristige Betreuungsangebote und Beratung.....	118
5.5.4	Flexible Home-Office-Modelle	118
5.5.5	Pflegelotsinnen und -lotsen als vertrauliche Ansprechpersonen	119
III.	Stellungnahme der Bundesregierung.....	120
	Anhang.....	131
	Anhang A: Stichproben der Onlinebefragungen.....	131

Anhang B: Zusätzliche Darstellungen aus der Gleichstellungsstatistik und dem Gleichstellungsindex.....	132
Anhang C: Erhebungsinstrument Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten	134
Anhang D: Erhebungsinstrument Online-Befragung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten.....	159
Anhang E: Erhebungsinstrument Online-Befragung der Personalverwaltung	168
Anhang F: Meta-Leitfaden vertiefende Interviews mit Führungskräften / Personalverwaltung.....	191
Anhang G: Meta-Leitfaden Fokusgruppe mit Gleichstellungsbeauftragten	193
Anhang H: Meta-Leitfaden vertiefende Interviews mit Beschäftigten	195

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Abkürzungsverzeichnis**Gesetze und Verordnungen:**

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes)
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien)
BLV	Bundeslaufbahnverordnung
GleibWV	Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
FFG	Frauenförderungsgesetz
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
FüPoG II	Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionengesetz)
PersVEntV	Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder

Oberste Bundesbehörden:¹

AA	Auswärtiges Amt
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMV	Bundesministerium für Verkehr (ehemals Bundesministerium für Digitales und Verkehr)
(BMDV)	
BMDS	Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (ehemals Bundesministerium für Bildung und Forschung)
(BMBF)	
BMLEH	Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (ehemals Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft)
(BMEL)	

¹ Dargestellt sind die Abkürzungen zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts. In Klammern sind – falls abweichend – die Bezeichnungen der obersten Bundesbehörden für den Berichtszeitraum dargestellt, für die auch die im Bericht dargestellten Statistiken gemäß § 38 Absatz 1 und 2 BGleiG erhoben wurden.

BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMBFSFJ (BMFSFJ)	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern (ehemals Bundesministerium des Innern und für Heimat)
BMJV (BMJ)	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (ehemals Bundesministerium der Justiz)
BMUKN (BMU)	Bundesministerium für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit (ehemals Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz)
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWE (BMWK)	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (ehemals Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz)
BMWSB	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrates
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Bundestagsverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
UKRat	Unabhängiger Kontrollrat

Weitere Abkürzungen:

BAköV	Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
FAQ	Frequently Asked Questions
IMA-GB	Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden
KAS	Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes
PVSplus	Personalverwaltungssystem plus
StBA	Statistisches Bundesamt

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteile der Verwaltungsbereiche am Personal der Bundesverwaltung	16
Abbildung 2: Frauenanteil an den Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen.....	17
Abbildung 3: Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnis	18
Abbildung 4: Frauenanteil an den Laufbahn-/Entgeltgruppen in den Dienststellen	19
Abbildung 5: Frauenanteil an den Beschäftigten im höheren Dienst/E13 bis AT in den Verwaltungsbereichen	20
Abbildung 6: Frauenanteile an allen Führungspositionen in den Verwaltungsbereichen	22
Abbildung 7: Frauenanteil an den obersten Führungsebenen in den Verwaltungsbereichen.....	23
Abbildung 8: Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den Verwaltungsbereichen	24
Abbildung 9: Frauenanteil an den Unterabteilungsleitungen in den Verwaltungsbereichen	24
Abbildung 10: Frauenanteil an den Referats-, Dezernats-, Sachbereichs-, und Fachgebietsleitungen in den Verwaltungsbereichen	25
Abbildung 11: Veränderung des Frauenanteils nach Positionen in den Verwaltungsbereichen zwischen 2019 und 2023 in Prozentpunkten	26
Abbildung 12: Frauenanteile unter den Bewerbungen auf und Übertragung von in der Dienststelle ausgescribenen Führungspositionen.....	27
Abbildung 13: Bewertung der Arbeitsplatzausschreibungen und Auswahlverfahren.....	29
Abbildung 14: Differenz in den Frauenanteilen an den Einstellungen und Bewerbungen in Prozent nach Verwaltungsbereichen	30
Abbildung 15: Bewertung der Ausschreibungsprozesse in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind	31
Abbildung 16: Anteil der höchsten und zweithöchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen in den obersten Bundesbehörden nach Geschlecht und Führungsposition	32
Abbildung 17: Anteil der höchsten und zweithöchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen im Nachgeordneten Bereich nach Geschlecht und Führungsposition.....	33
Abbildung 18: Anteil der höchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen nach Stellenumfang, Geschlecht und Führungsposition in den obersten Bundesbehörden.....	34
Abbildung 19: Anteil der höchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen nach Stellenumfang, Geschlecht und Führungsposition im nachgeordneten Bereich	34
Abbildung 20: Anteile der Frauen und Männer mit vergebenen Höchstnoten in den Regelbeurteilen nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden	36
Abbildung 21: Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen in den Verwaltungsbereichen	38
Abbildung 22: Frauenanteil an Beförderungen/Höhergruppierungen nach Dienstgraden/ Entgeltgruppen	39
Abbildung 23: Frauenanteil unter den Übertragungen von Führungspositionen in den Verwaltungsbereichen	40
Abbildung 24: Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe an Fortbildungen	42
Abbildung 25: Inhalte der Gleichstellungspläne.....	45
Abbildung 26: Maßnahmen aus den Gleichstellungsplänen und Umsetzung	47
Abbildung 27: Informationskanäle, über die der Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt wird.....	48
Abbildung 28: Anteil Teilzeitbeschäftigter in den Verwaltungsbereichen	51
Abbildung 29: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach Verwaltungsbereichen	52
Abbildung 30: Teilzeitbeschäftigungsanteil unter Frauen nach Verwaltungsbereichen	52
Abbildung 31: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden	54
Abbildung 32: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden	55
Abbildung 33: Einschätzung zu Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeitsmaßnahmen (Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte)	56
Abbildung 34: Anteil der Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahn-/ Entgeltgruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum	57
Abbildung 35: Frauenanteil im höheren Dienst/E13 bis AT in Teilzeit nach Verwaltungsbereichen	58

Abbildung 36: Teilzeitanteil bei Frauen in Führungspositionen nach Verwaltungsbereichen.....	58
Abbildung 37: Einschätzungen der Personalverwaltung zu von Beschäftigten besonders nachgefragten Vereinbarkeitsangeboten	59
Abbildung 38: Frauenanteil an den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten nach Verwaltungsbereich	60
Abbildung 39: Maßnahmen, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten.....	61
Abbildung 40: Anzahl gewählter Stellvertreterinnen nach Größe der Dienststelle	64
Abbildung 41: Maßnahmen und Angelegenheiten, bei denen Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen im Rahmen ihrer Aufgaben beteiligt werden	66
Abbildung 42: Wahrgenommene Belastungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen	68
Abbildung 43: Anteil der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen, die sich eine Entlastung wünschen	69
Abbildung 44: Bewertung der Eignung der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.....	70
Abbildung 45: Maßnahmen der fiktiven Nachzeichnung und Erstellung eines Aufgabenkatalogs.....	71
Abbildung 46: Sorge vor Beeinträchtigung der beruflichen Entwicklung bei Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen.....	72
Abbildung 47: Einschätzung der Gelegenheit zur Fortbildung zu Beginn der Amtszeit	73
Abbildung 48: Bewertung der Fortbildungen und Austauschformate durch Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen.....	74
Abbildung 49: Bewertung der Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen (aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen)	75
Abbildung 50: Zusammenarbeit der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten (aus Sicht der Personalverwaltung)	76
Abbildung 51: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach Art der Maßnahme	77
Abbildung 52: Maßnahmen / Angelegenheiten mit der größten Unzufriedenheit (10 häufigste).....	78
Abbildung 53: Frühzeitigkeit und Entscheidung der Gleichstellungsrelevanz in der Beteiligung	79
Abbildung 54: Inanspruchnahme des Einspruchsrechts und Ausgang der Einsprüche.....	80
Abbildung 55: Geschlechterneutrale Formulierungen in Dokumenten der Dienststellen.....	82
Abbildung 56: Schulungsangebote für Führungskräfte mit Gleichstellungsbezug	83
Abbildung 57: Subjektive Bekanntheit des BGleG unter den Beschäftigten (Einschätzung der Personalverwaltung)	84
Abbildung 58: Wahrgenommener Stellenwert von Gleichstellung und Beitrag des BGleG in den Dienststellen	85
Abbildung 59: Bewertung der Gleichstellungsorientierung in den Beurteilungskriterien für Führungskompetenz.....	86
Abbildung 60: Allgemeine Einschätzung der Maßnahmen und Umsetzung des BGleG.....	87
Abbildung 61: Bewertung des Einspruchsrechts und des Klagerechts	88
Abbildung 62: Bewertung der Bedeutung des Gleichstellungsplans	90
Abbildung 63: Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, nach wahrgenommener Eignung.....	92
Abbildung 64: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen nach Verwaltungsbereichen	132
Abbildung 65: Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden nach Geschäftsbereichen	133

I. Einführung

Das geltende Bundesgleichstellungsgesetz ist vor über zehn Jahren am 1. Mai 2015 in Kraft getreten. Es löste das Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 ab, welches seinerseits das Frauenfördergesetz von 1994 ersetzte.

Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht gem. § 39 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in der Fassung des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) vom 7. August 2021 eine vierjährige Berichtspflicht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag vor.

Der vorliegende Bericht der Bundesregierung knüpft an die letzte Berichtslegung durch das Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand (Bundestagsdrucksache 19/24615) vom 19. November 2020 an.

Für den Berichtszeitraum 2021 bis 2024 hat die Bundesregierung erneut wissenschaftliche Unterstützung in Anspruch genommen. Die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes konnte nicht nur auf der Grundlage der nach § 38 Absatz 1 und 2 BGleiG erfassten Daten (§ 39 Absatz 2 BGleiG), sondern auch auf der Grundlage der breit angelegten, anonymen Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen sowie Beschäftigten der Personalverwaltungen der Dienststellen evaluiert werden. Dadurch war es möglich, tiefere Einblicke in die Anwendung des BGleiG zu erhalten und die Entwicklung anhand der statistischen Daten besser nachzuvollziehen.

Gemäß den Anforderungen des § 39 BGleiG stellt der Evaluierungsbericht im Folgenden (II). dar,

1. wie sich in den letzten vier Jahren die Situation für Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen entwickelt hat,
2. inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und
3. wie dieses Gesetz angewendet worden ist.

Zudem weist er vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus.

An der Erstellung des Berichts wurde der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden beteiligt (§ 39 Absatz 3 BGleiG).

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist auch nach fast einem Vierteljahrhundert nicht überholt. Seine Anwendung verbessert den Alltag in den Dienststellen der Bundesverwaltung im Sinne der Gleichstellung und setzt damit ganz konkret den Verfassungsauftrag nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) um. Die Dienststellen der Bundesverwaltung stehen in der Pflicht, dem Verfassungsauftrag und dem Grundrecht auf Gleichbehandlung zur Durchsetzung zu verhelfen. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf steht damit in engem Zusammenhang und bildet ein wesentliches Ziel des BGleiG.

Noch immer ist die Beseitigung und Verhinderung der (strukturellen) Benachteiligung von Frauen tagtägliche Herausforderung, der sich neben allen Verantwortlichen in den Dienststellen zuvörderst die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen stellen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

II. Evaluation zum Bundesgleichstellungsgesetz im Berichtszeitraum 2021 bis 2024

1 Einleitung

1.1 Einführung in das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)

Trotz zahlreicher gleichstellungspolitischer Maßnahmen und rechtlicher Regelungen sind Frauen in Führungspositionen insgesamt im Bundesdienst geringer vertreten als Männer. Der Bund hat sich daher mit dem zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) das Ziel gesetzt, „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen (§ 1 Absatz 2 Satz 3 BGleIG)“.² Entsprechend wurde das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleIG) geändert, um noch zielgerichteter die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Unter anderem wurden die Vorgaben für den Gleichstellungsplan konkretisiert und eine Zielgrößenregelung ergänzt. Des Weiteren wurde eingeführt, dass in großen Dienststellen bis zu drei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden (vgl. § 19 Absatz 3 BGleIG).³

Gemäß Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode ist die „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft und deren Durchsetzung [...] zentrales Anliegen“⁴ der Regierungsarbeit und berührt eine Vielzahl von Politikfeldern. Im Bereich der Bundesverwaltung wird durch das BGleIG die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ (§ 1 Absatz 2 BGleIG) unterstützt. Nach § 39 BGleIG legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht vor. Der vorliegende Bericht gem. § 39 Absatz 1 Satz 2 BGleIG (im Folgenden: Erfahrungsbericht) widmet sich entsprechend dem gesetzlichen Auftrag, den Fragen

1. wie sich in den letzten vier Jahren die Situation für Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen entwickelt hat,
2. inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und
3. wie dieses Gesetz angewendet worden ist.

Zur Beantwortung dieser Fragen ist der vorliegende Erfahrungsbericht wie folgt aufgebaut:

- Kapitel 2 beschreibt zunächst das methodische Vorgehen in Kurzform. Es werden wichtige Hinweise zur Einordnung der verwendeten Daten genannt.
- In Kapitel 3 werden die Ergebnisse aus den Erhebungen zusammengeführt und vorgestellt. Diese werden entlang der Abschnitte des BGleIG strukturiert. Diese Ergebnisse zeigen zum einen die statistischen Daten zu Entwicklungen des Personalbestandes in den Dienststellen des Bundes auf. Zum anderen werden Ergebnisse zur Anwendung des Gesetzes in der Praxis vorgestellt - auf Grundlage von drei Onlinebefragungen und qualitativen Formaten wie beispielsweise Interviews. Diese Informationen fließen anschließend in eine Einschätzung zur Zielerreichung des BGleIG ein.
- Basierend auf diesen Ergebnissen werden in Kapitel 4 Empfehlungen abgeleitet, wie die Umsetzung des BGleIG noch besser erfolgen kann.
- Im Anhang (Kapitel 6) sind zusätzliche Grafiken und weiterführende Informationen zusammengestellt.

Der Erfahrungsbericht weist zudem entsprechend § 39 Absatz 1 Satz 3 BGleIG vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen aus. Dazu wird unter den zugehörigen Gliederungspunkten der Ergebnisse (Kapitel 3) jeweils eine kurze

² BMBFSFJ (2021): Webseite. Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II. Verfügbar unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/ser-vice/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>

³ BMBFSFJ (o. J.): Webseite. Gesetze für mehr Frauen in Führungspositionen <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>

⁴ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. S. 2. Verfügbar unter: https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

übergeordnete Einführung als „Gute Praxis“ dargestellt. Die vorbildhaften Gleichstellungsmaßnahmen werden in Kapitel 5 ausführlich beschrieben.

1.2 Berichtspflicht der Bundesregierung

Der vorliegende Erfahrungsbericht schließt an eine Reihe von Berichten an, seit das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) als Artikel 1 des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist. Die Berichtspflicht gemäß § 39 Absatz 1 Satz 1 BGleiG ermöglicht dem Deutschen Bundestag, sich regelmäßig über die Entwicklung der Gleichstellung in den Dienststellen des Bundes zu informieren.

Der erste sogenannte Erfahrungsbericht wurde im Dezember 2006, rund fünfeinhalb Jahre nach Inkrafttreten des BGleiG, vorgelegt.⁵ Der Bericht wertete die Umsetzung des BGleiG für den Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2001 und dem 30. Juni 2004 aus. Damit schloss er an die Frauenförderberichte der Bundesregierung an, welche von 1986 bis 1998 zur Umsetzung der Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter informierten. Grundlage dafür war zuerst die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung, gefolgt vom Frauenfördergesetz (FFG).⁶

Der zweite Erfahrungsbericht zum BGleiG beleuchtete anschließend den Zeitraum vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2009. Dieser machte deutlich, dass die Ziele des BGleiG noch nicht erreicht wurden, insbesondere der Frauenanteil an Beschäftigten, Führungspositionen und Beförderungen. Auch die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben für alle Beschäftigten wurden noch nicht mit den gewünschten Effekten umgesetzt.⁷

Am 1. Mai 2015 trat daher das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) in Kraft. Dessen Auswirkungen wurden bereits 2017 in einem Bericht zu den Frauen- und Männeranteilen an Führungsebenen und in Gremien sowohl für die Privatwirtschaft als auch den öffentlichen Dienst vorgestellt.⁸

Das FüPoG wurde im Jahr 2020 evaluiert⁹ und zum zweiten Führungspositionen-Gesetz (Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst – FüPoG II) weiterentwickelt. Der Evaluationsbericht umfasste neben den Entwicklungen zum BGleiG auch erneut Ergebnisse zur Privatwirtschaft und dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG).

An diese Evaluation anknüpfend beleuchtet der vorliegende Erfahrungsbericht insbesondere für den Zeitraum 2021 bis 2024 die Anwendung des BGleiG in den Dienststellen des Bundes. Damit auch die Entwicklung der Daten der Gleichstellungsstatistik in der Berichterstattung kontinuierlich berücksichtigt wird, wertet der vorliegende Bericht auch Daten ab 2019 aus. So wird die Anschlussfähigkeit an den Evaluationsbericht sichergestellt. Mit der Erstellung des Berichts wurde Ramboll Management Consulting beauftragt.

⁵ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2006): Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Bundestagsdrucksache 16/3776.

⁶ Ebd. S. 5.

⁷ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2010): Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Bundestagsdrucksache 17/4307. S. 2.

⁸ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2017): Bericht der Bundesregierung über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Bundestagsdrucksache 18/13333.

⁹ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020): Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615.

2 Methodisches Vorgehen

Dem Erfahrungsbericht liegen verschiedene Daten zugrunde, die mit einem Mixed-Methods-Studiendesign erhoben wurden. Dies umfasst sowohl quantitative Daten als auch qualitative Daten. Die einzelnen Erhebungsschritte des Studiendesigns werden im folgenden Kapitel näher erläutert.

Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA-GB)¹⁰ wurde bei der Entwicklung der Erhebungen eingebunden. Er wurde insbesondere bei der Einordnung der Ergebnisse und Entwicklung von Empfehlungen sowie an der Erstellung des Berichts gemäß § 39 Absatz 3 BGleIG beteiligt (siehe Kapitel 4).

Den Erhebungsschritten ging eine Analyse bestehender Daten und Dokumente voraus (wissenschaftliche Literatur, Gesetzgebung, vorherige Erfahrungsberichte und Evaluationen, vgl. Kapitel 1.2).

2.1 Statistische Grundlagen: Gleichstellungstatistik, Gleichstellungsindex

Grundlage des Erfahrungsberichts sind gemäß § 39 Absatz 2 BGleIG die nach § 38 Absatz 1 und 2 BGleIG erfassten Daten der Gleichstellungstatistik und des Gleichstellungsindex.

Die Daten der Gleichstellungstatistik werden gemäß § 38 Absatz 1 BGleIG alle zwei Jahre zum 30. Juni erhoben und wurden für die Jahre 2019, 2021 und 2023 für diesen Erfahrungsbericht ausgewertet. Die Gleichstellungstatistik für 2019 wurde einbezogen, um eine Kontinuität der Auswertung der statistischen Daten zum Evaluierungsbericht 2020 (Bundestagsdrucksache 19/24615) zu gewährleisten. Die Daten für das Jahr 2025 lagen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht vor. In der Gleichstellungstatistik werden die Daten für die gesamte Bundesverwaltung zu verschiedenen Erhebungsmerkmalen gemeldet (vgl. § 38 Absatz 1 BGleIG in Verbindung mit § 1 GleStatV).

Zusätzlich wurden die gemäß § 38 Absatz 2 BGleIG jährlich zu meldenden Daten für den Gleichstellungsindex von 2019 bis 2024 ausgewertet. Dieser umfasst nur die Daten der obersten Bundesbehörden.

Im Vergleich der Statistiken ist folgendes zu beachten: Der Gleichstellungsindex und der Dienstbericht Gleichstellungstatistik werden jeweils vom Statistischen Bundesamt (StBA) erhoben und ausgewertet. Diese Statistiken werden zwar zum gleichem Stichtag (30. Juni) erhoben, es gibt jedoch wesentliche Unterschiede in der Erhebung, beispielsweise in der Grundgesamtheit (Gleichstellungsindex: oberste Bundesbehörden / Gleichstellungstatistik: oberste Bundesbehörden und nachgeordneter Bereich, des unmittelbaren und mittelbaren Bundesdiensts), im Erhebungsrhythmus (jährlich / zweijährlich), in der Rückmeldefrist sowie im Umfang der erfragten Merkmale. Dadurch kann es trotz intensiven Qualitätsmanagements des StBA zu Diskrepanzen in den Ergebnissen zu gleichen Sachverhalten kommen. Weiterhin gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, dass es zu Differenzen in den Geschäftsbereichen kommen kann, wenn es zum Beispiel infolge von Bundestagswahlen zu einem Neuzuschnitt der Ministerien kommt, neue Stiftungen, Körperschaften oder Anstalten gegründet und zugeordnet werden. Betrachtet man die Daten insgesamt so sind diese Schwankungen jedoch eher geringfügig.

2.2 Onlinebefragungen

Um konkrete Erkenntnisse zur Anwendung und Zielerreichung des BGleIG zu gewinnen, wurden zwischen dem 20. Mai und 30. Juni 2025 drei anonyme Onlinebefragungen durchgeführt (Befragungsdauer jeweils sechs Wochen). Diese richteten sich an:

- Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Bundes
- Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Bundes
- Die Personalverwaltungen in den Dienststellen des Bundes.

¹⁰ Der IMA-GB ist der interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (§ 36 BGleIG).

Die Einladungen zu den Befragungen wurden im „Schneeballverfahren“ über den IMA-GB und Verteiler der Abteilungs- und Referatsleitungen der Personalverwaltungen gestreut. Insgesamt lagen von 299 Gleichstellungsbeauftragten, 203 Stellvertreterinnen und 276 Beschäftigten der Personalverwaltung abgeschlossene und verwertbare Fragebögen vor.¹¹ Darüber hinaus nahmen 15 zweite Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten teil, die nach § 20 Absatz 5 BGleiG im Sinne einer Ersatzvertreterin bestellt wurden.¹²

Es handelt sich um eine anfallende Stichprobe, das heißt die Befragten wurden nicht zufällig ausgewählt, sondern alle Personen erfasst, die sich beteiligt haben. Da keine offiziellen Statistiken über die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen vorliegen, ist eine Einordnung der Stichprobe nur bedingt möglich. Aufgrund der Anonymisierung war zudem keine Überprüfung der teilnehmenden Dienststellen möglich.¹³ Der Vorstand des IMA-GB ging von ungefähr 1.000 Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitpunkt der Erhebung aus. Danach würde der Rücklauf mit abgeschlossenen Fragebögen rund 30 Prozent betragen. Zu Stellvertreterinnen lagen keine Schätzungen der Grundgesamtheit vor, es ist jedoch davon auszugehen, dass es mindestens so viele Stellvertreterinnen wie Gleichstellungsbeauftragte gab und der Rücklauf damit geringer war.

Da es gemäß § 19 Absatz 1 Satz 1 BGleiG auch Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte geben kann, ist davon auszugehen, dass die Grundgesamtheit der Personalverwaltungen höher und der Rücklauf entsprechend niedriger war. Weitere Informationen zur Stichprobe sind im Anhang A dargestellt.

Für die Befragungen wurden die Fragebögen der Evaluation des FüPoG zugrunde gelegt und weiterentwickelt. Die Inhalte der Befragung spiegelten die Abschnitte und Paragraphen des BGleiG wider. Zur Einordnung und Validierung wurden einige Fragen sowohl an die (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten als auch die Beschäftigten der Personalverwaltung gestellt.

2.3 Qualitative Erhebungen

Ergänzend zu den (überwiegend) quantitativen Erhebungen wurden qualitative Formate durchgeführt. In der Phase der Projektetablierung wurden vier leitfadengestützte explorative Interviews mit Expertinnen und Experten, mit unterschiedlichem Bezug zum BGleiG und Gleichstellung in der Bundesverwaltung, durchgeführt. Themen waren dabei unter anderem die allgemeine Bewertung und Anwendung des BGleiG, die rechtliche Einordnung, der wissenschaftliche Diskurs und Maßnahmen, um die Benachteiligung von Frauen zu reduzieren.

Zur Validierung und Anreicherung der Ergebnisse der Onlinebefragung wurden im Nachgang der Erhebung noch eine Fokusgruppe mit Gleichstellungsbeauftragten und acht Einzelinterviews mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen aus der Bundesverwaltung geführt. Schwerpunktthemen waren die Wahrnehmung des BGleiG in der Dienststelle, die Umsetzung von Maßnahmen sowie Herausforderungen, die dabei auftreten.

§ 39 Absatz 1 BGleiG sieht vor, dass der Erfahrungsbericht vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen ausweist. Darunter werden Ansätze und Instrumente verstanden, die sich in der Verwaltungspraxis bewährt haben und einen systematischen Beitrag zur Umsetzung gesetzlicher Vorgaben sowie zu einer nachhaltigen Organisationsentwicklung leisten. Die Beispiele wurden als Querschnittsthema in den explorativen Interviews, Onlinebefragungen sowie Fokusgruppen und Kurzinterviews erhoben.

¹¹ Die Daten wurden nach sozialwissenschaftlichen Standards bereinigt. So wurden beispielsweise wenige Fälle ausgeschlossen, welche angaben, nicht in einer Dienststelle des Bundes tätig zu sein.

¹² Dies betrifft den Fall, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind. Diese Stellvertreterinnen wurden aufgrund dieser Situation und auf Hinweis des IMA-GB daher nur ein reduzierter Fragebogen gestellt und die Antworten separat ausgewertet. Sie sind damit nicht in den Antworten der Onlinebefragung der Stellvertreterinnen enthalten.

¹³ Am Ende der Onlinebefragung wurde in einer separaten freiwilligen Erhebung die Zuordnung zu Geschäftsbereichen erbeten. Dies wurde jedoch von weniger als der Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten und weniger als ein Fünftel der Personalverwaltungen angegeben, sodass keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Verteilung möglich sind.

3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Erhebungen dargestellt. Dabei ist gemäß § 39 Absatz 1 Satz 2 BGleiG von besonderem Interesse, wie sich in den letzten vier Jahren die Situation für Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen entwickelt hat, inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht worden sind und wie dieses Gesetz angewendet worden ist. Ergänzend werden Grundlagen für vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen als „Gute Praxis“ dargestellt. In Kapitel 5 werden konkrete Maßnahmen ausführlicher beschrieben.

Für die Entwicklung der Chancengleichheit unter den Beschäftigten in den Dienststellen des Bundes werden insbesondere die Daten der Gleichstellungstatistik herangezogen. Die Auswertung bezieht sich auf die Erhebungen der Gleichstellungstatistik 2019, 2021 und 2023¹⁴ durch das Statistische Bundesamt. Dabei erfolgt die Unterscheidung häufig nach den Verwaltungsbereichen:

- oberste Bundesbehörden
- nachgeordnete Behörden und Bundesgerichte
- Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes (KAS).

Die obersten Bundesbehörden umfassen verschiedene Geschäftsbereiche¹⁵: die Bundesministerien, das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Bundeskanzleramt, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, den Bundesrechnungshof und den Geschäftsbereich des oder der Beauftragten für Kultur und Medien sowie die Beauftragte für Datenschutz und die Informationssicherheit. Der 2021 als oberste Bundesbehörde gegründete Unabhängige Kontrollrat war wegen der geringen Anzahl dort Beschäftigter von der Meldepflicht ausgenommen.¹⁶ Für die obersten Bundesbehörden wurden ergänzend die Daten der Gleichstellungsindices 2019 bis 2024 berücksichtigt.

Die Zentrale der Bundesbank zählt zu den obersten Bundesbehörden, wird jedoch aufgrund abweichender Strukturen in den folgenden Ergebnissen nicht mit dargestellt. Genauso verhält es sich mit den Betriebskrankenkassen, die deshalb nicht als Teil der KAS dargestellt werden. Die zentralen Entwicklungen in diesen Institutionen werden in den entsprechenden Kapiteln schriftlich zusammengefasst.

Die Gleichstellungstatistik bildet somit die Grundlage für die Beschreibung der übergeordneten Entwicklungen in den Dienststellen. Darüber hinaus werden die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Onlinebefragungen der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung sowie die qualitativen Erkenntnisse genutzt, um die Umsetzung des Gesetzes in den Dienststellen präzise darzustellen.

Zur Gleichstellungstatistik und zum Gleichstellungsindex wird auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben seit der Änderung des § 38 BGleiG durch Artikel 2 des FüPoG II vom 7. August 2021 erfasst, soweit hierüber Informationen vorlagen.

Die Auswertungen von geschlechtsspezifischen Daten in diesem Bericht beziehen sich auf Frauen und Männer, soweit nichts anderes angegeben. Dies beruht einerseits auf geringen Fallzahlen und – soweit einschlägig – auf Auswertungen bezüglich ausschließlich auf Frauen und Männer bezogener gesetzlicher Regelungen. Zudem werden Datenreihen seit 2019 ausgewertet, die hierzu keine Angaben enthalten.

¹⁴ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung war die Gleichstellungstatistik des Jahres 2023 noch nicht abschließend erstellt, sodass Abweichungen durch nachträgliche Korrekturen nicht ausgeschlossen werden können.

¹⁵ Die Bezeichnung der Geschäftsbereiche richtet sich im vorliegenden Erfahrungsbericht nach der Bezeichnung der obersten Bundesbehörden zum Zeitpunkt der Erhebung der Gleichstellungstatistik 2023.

¹⁶ Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt (2025): Gleichstellungsindex 2024. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden, S. 6.

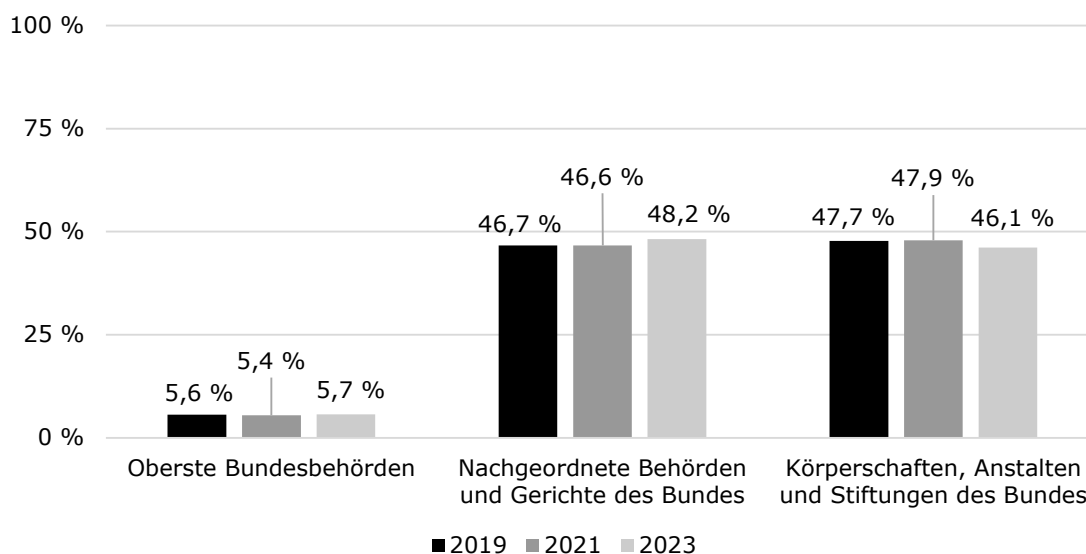
3.1 Entwicklungen in den Dienststellen des Bundes

Gemäß § 39 Absatz 1 Nummer 1 BGleIG legt der Erfahrungsbericht dar, wie sich in den letzten vier Jahren die Situation für Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen entwickelt hat.

3.1.1 Beschäftigte in den Dienststellen insgesamt

Die folgenden Darstellungen zum Bestand der Beschäftigten beziehen sich jeweils auf den Stichtag des 30. Juni des jeweiligen Jahres. 2023 waren somit gemäß Gleichstellungsstatistik 586.138 Personen in den Dienststellen des Bundes beschäftigt.¹⁷ Mit 282.447 Personen waren die meisten Beschäftigten in den nachgeordneten Behörden und Gerichten des Bundes tätig, wobei auf die Bundesgerichte lediglich 1.382 Beschäftigte entfielen. Die KAS hatten einen Personalbestand von 270.346 Personen. In den obersten Bundesbehörden waren 33.345 Personen beschäftigt. Zwischen 2019 und 2023 hat der Personalbestand in den obersten Bundesbehörden um 10,3 Prozent und den nachgeordneten Behörden und Gerichten des Bundes um 12,2 Prozent zugenommen. In den KAS ist die Anzahl der Beschäftigten zwischen 2019 und 2023 ebenfalls gestiegen (5,0 %), allerdings kam es zwischen 2021 und 2023 zu einem Rückgang von 3,3 Prozent. Wie in Abbildung 1 beschrieben ist die Verteilung des Personals über die Verwaltungsbereiche der Bundesverwaltung damit relativ konstant.

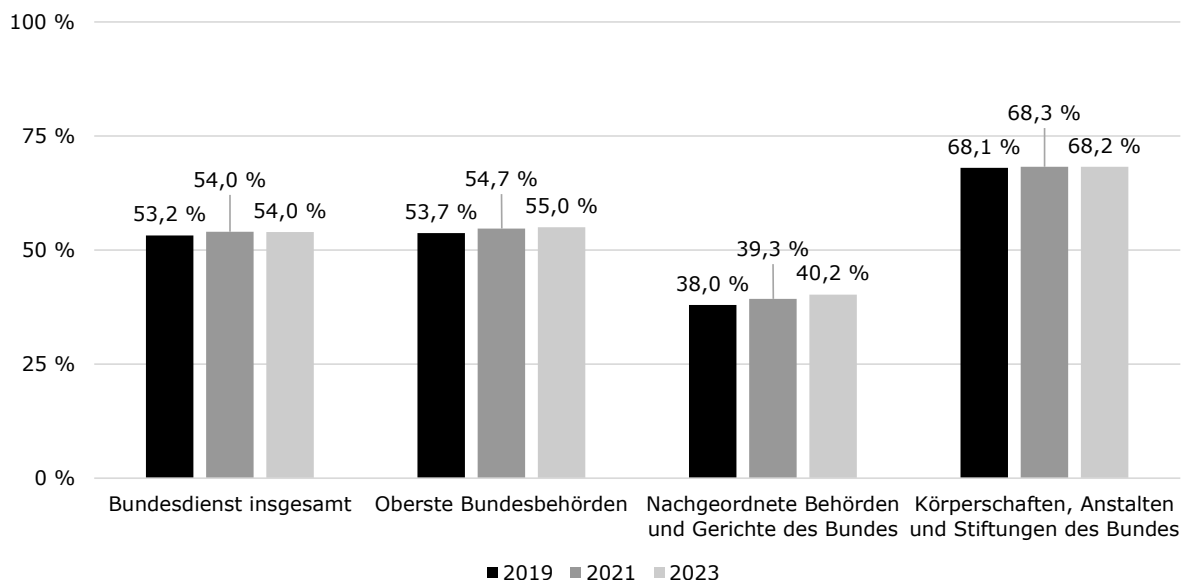
Abbildung 1: Anteile der Verwaltungsbereiche am Personal der Bundesverwaltung



Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Unter den Beschäftigten waren 2023 insgesamt 316.428 Frauen. Wie in Abbildung 2 gezeigt, entsprach dies 54,0 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst und hat sich im Vergleich zu 2021 nicht bzw. im Vergleich zu 2019 nur geringfügig verändert (53,2 %). In den obersten Bundesbehörden und den KAS bildeten demnach Frauen die Mehrheit der Beschäftigten, besonders deutlich ausgeprägt in den KAS: Hier lag der Anteil zwischen 2019 und 2023 weitestgehend konstant bei rund 68 Prozent. In den obersten Bundesbehörden und nachgeordneten Behörden und Bundesgerichten war hingegen ein Anstieg beobachten (53,7 auf 55,0 % bzw. 38,0 auf 40,2 %). Allerdings betrug der Frauenanteil in den nachgeordneten Behörden und Gerichten 2023 trotz Anstieg nur rund 40 Prozent.

¹⁷ Es handelt sich um das in der Gleichstellungsstatistik gemeldete Personal. Eine Erhebung des statistischen Bundesamts zum gleichen Stichtag ergab andere Werte: Dort waren 2023 rund 524.700 Personen im Bundesdienst beschäftigt. Diese Daten berücksichtigen aber beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit nicht. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/oeffentlicher-arbeitgeber-jahre.html>

Abbildung 2: Frauenanteil an den Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen

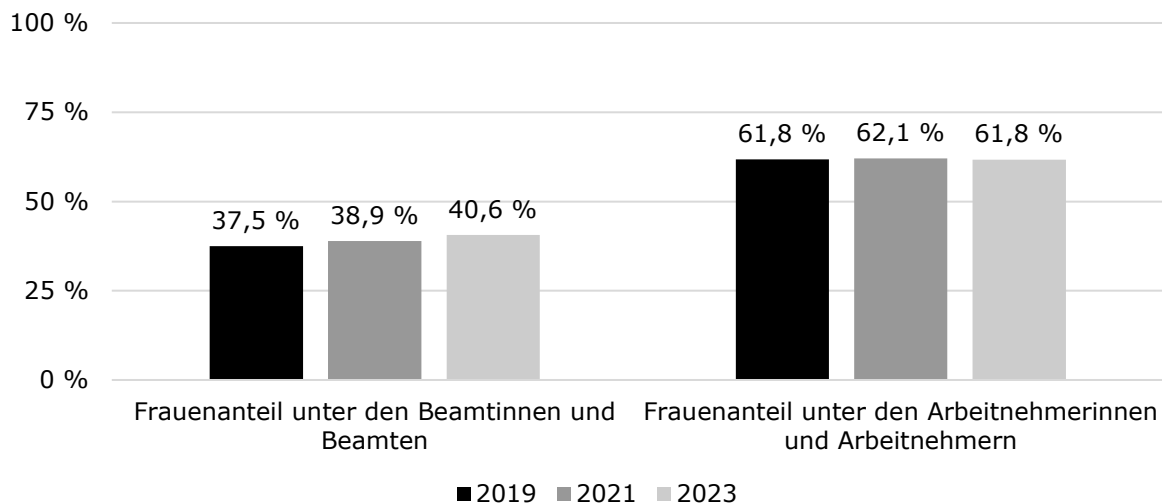
Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Die Betriebskrankenkassen hatten 2023 einen Beschäftigungsumfang von 16.715 Personen und einen Frauenanteil von 71,0 Prozent, der sich im Vergleich zu 2019 um 1,6 Prozentpunkte reduziert hat. In der Zentrale der Bundesbank waren 2023 6.595 Personen tätig, der Frauenanteil betrug 43,9 Prozent und lag im Vergleich zu 2019 um 0,5 Prozentpunkte niedriger. In der Hauptverwaltung und den Filialen der Bundesbank lag der Frauenanteil dagegen bei 47 Prozent, bei einer Gesamtbeschäftigtenanzahl von 5.427 Personen. Hier kam es zu einem Anstieg von 1,6 Prozentpunkten im Frauenanteil.

Betrachtet man die Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnis, wird deutlich, dass insbesondere unter den Beamtinnen und Beamten¹⁸ der Anteil von Frauen von 37,5 Prozent auf 40,6 Prozent stetig zugenommen hat (vgl. Abbildung 3). Dabei handelt es sich nicht nur um einen relativen, sondern auch absoluten Anstieg: 2019 gab es 71.231 Beamtinnen in den Dienststellen des Bundes, 2023 waren es 87.414.

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen stieg zwischen 2019 und 2023 von 215.586 auf 228.798 an, ihr Anteil blieb jedoch weitestgehend konstant. Das heißt, es gab einen ähnlich hohen Zuwachs von Arbeitnehmern. Dabei war der Frauenanteil unter den Arbeitnehmenden bereits 2019 deutlich höher als unter den Beamtinnen und Beamten.

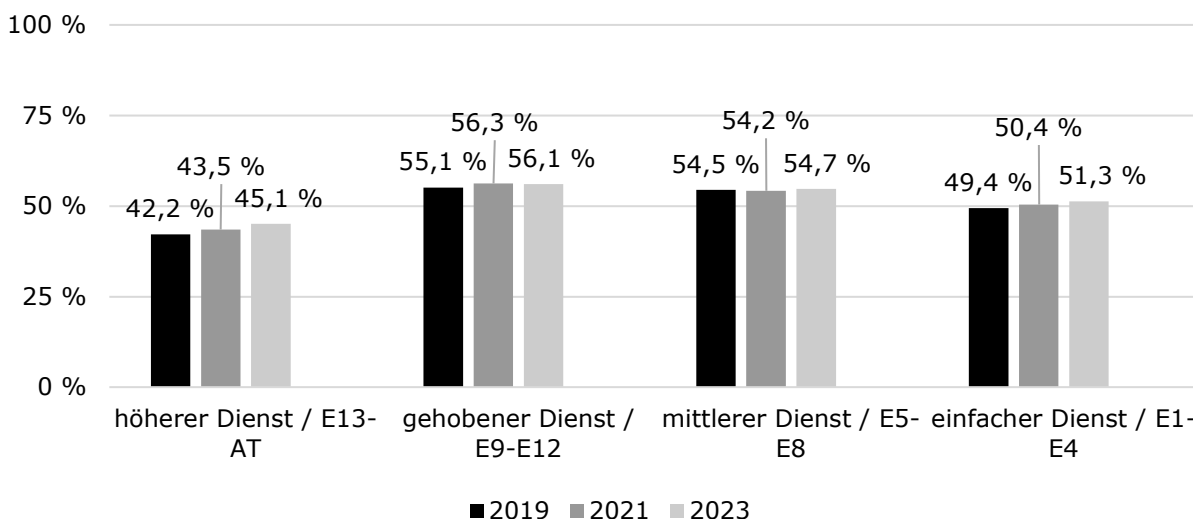
¹⁸ Die in diesem Bericht gemeinsam verwendeten geschlechtlichen Bezeichnungen (z. B. „Beamtinnen und Beamte“) verweisen auf die Summe aller Beschäftigten, einschließlich der Kategorie 'divers' und ‚ohne Angabe‘, welche seit 2023 in der Gleichstellungsstatistik erhoben wird (§ 38 Absatz 1 Satz 4 BGleG).

Abbildung 3: Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnis

Quelle: Gleichstellungstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Differenziert man die Frauenanteile nach Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen, wie in Abbildung 4 dargestellt, zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen dem höheren Dienst bzw. den Entgeltgruppen ab E13 und den anderen Gruppen. Dabei war der höhere Dienst / ab E13 die einzige Gruppe, in der Frauen mit 45,1 Prozent 2023 die Minderheit ausmachten. Allerdings war zwischen 2019 und 2023 ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils um 2,9 Prozentpunkte zu verzeichnen. Im gehobenen Dienst beziehungsweise in den Entgeltgruppen E9 bis E12 stieg der Wert zwischen 2019 und 2021 leicht an und lag 2023 nahezu unverändert bei 56,1 Prozent. Im mittleren Dienst bzw. in den Entgeltgruppen E5 bis E8 lag der Frauenanteil mit nur leichten Schwankungen über die Zeit bei 54,7 Prozent. Im einfachen Dienst bzw. bis einschließlich E4 stieg der Frauenanteil deutlich zwischen 2019 bis 2023 um 1,9 Prozentpunkte auf 51,3 Prozent.

Relativ zu einem durchschnittlichen Frauenanteil von 54,0 Prozent im Bundesdienst, waren Frauen überproportional im gehobenen Dienst beziehungsweise den respektiven Entgeltgruppen vertreten. Im einfachen Dienst waren sie leicht und im höheren Dienst deutlich unterproportional vertreten.

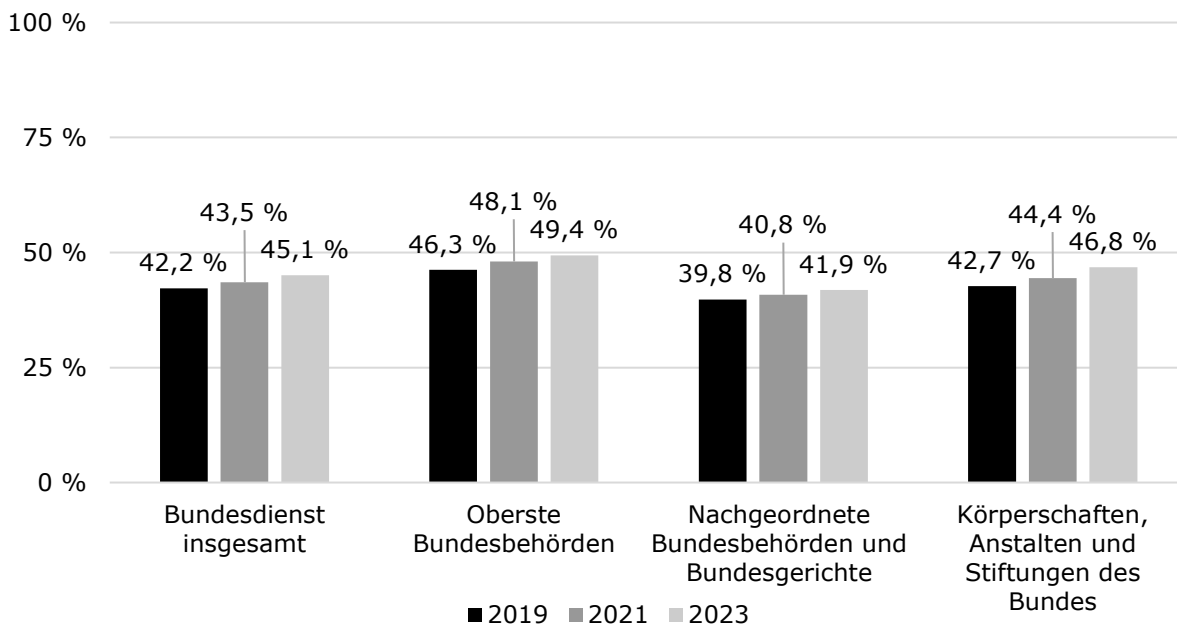
Abbildung 4: Frauenanteil an den Laufbahn-/Entgeltgruppen in den Dienststellen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Der beschriebene Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst (beziehungsweise ab E13) fand sich in allen Verwaltungsbereichen. In den obersten Bundesbehörden waren Frauen im höheren Dienst 2023 ähnlich häufig vertreten wie Männer. In den KAS war ebenfalls ein deutlicher Anstieg auf 46,8 Prozent zu verzeichnen. In den nachgeordneten Bundesbehörden und Gerichten fielen sowohl Frauenanteil als auch dessen Veränderung am geringsten aus. Dies schloss an den Trend an, der sich bereits im vorherigen Berichtszeitraum in der Evaluation des FüPoG zeigte. Dort stieg der Frauenanteil an den Beschäftigten im höheren Dienst/E13 bis AT im Bundesdienst von 39,2 Prozent (2015) auf 41,0 Prozent (2017).¹⁹

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

¹⁹ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 262.

Abbildung 5: Frauenanteil an den Beschäftigten im höheren Dienst/E13 bis AT in den Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Die Daten der Gleichstellungsstatistik lassen zusätzlich eine Differenzierung nach Befristung der Stellen zu. 2023 waren insgesamt 5,9 Prozent der Frauen im Bundesdienst auf einer befristeten Stelle beschäftigt (männliche Beschäftigte: 6,9 Prozent). Mit 9,2 Prozent war der Anteil in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten am höchsten (männliche Beschäftigte: 9,1 Prozent), in den KAS mit 4,8 Prozent dagegen am niedrigsten (männliche Beschäftigte: 4,9 Prozent). Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich dabei auch im Zeitverlauf nicht, d.h. Männer und Frauen hatten in den Verwaltungsbereichen ähnlich hohe Befristungsquoten. So betrug 2019 sowohl für Männer als auch Frauen im gesamten Bundesdienst die Befristungsquote 6,0 Prozent und 2021 für Frauen 8,2 Prozent und Männer 8,3 Prozent.

3.1.2 Beschäftigte in Führungspositionen

3.1.2.1 Führungspositionen im Bundesgleichstellungsgesetz und der Gleichstellungsstatistikverordnung

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) am 12. August 2021 beschreibt der Begriff der Führungspositionen im Bundesgleichstellungsgesetz alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 3 Nr. 10 BGleiG). In den Auswertungen dieses Berichts wird demnach ebenfalls der Begriff der Führungspositionen verwendet, auch wenn diese in den Statistiken vor 2023 noch als Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bezeichnet wurden.

Darüber hinaus präzisiert die Gleichstellungsstatistikverordnung die statistische Erfassung der Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung gem. § 38 BGleiG nach bestimmten Kategorien. Dies führte u. a. dazu, dass Führungspositionen unterschiedlich zu erfassen sind:

- „Führungspositionen im gehobenen Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 12, im Anwendungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ab Entgeltgruppe E 12, ansonsten ab entsprechenden Entgeltgruppe“ (§ 3 Nr. 1 GleStatV);
- „Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für Tarifbeschäftigte und außertariflich Beschäftigte in allen Dienststellen, die keine obersten Bundesbehörden sind, ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 15, im Anwendungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ab Entgeltgruppe E 15, ansonsten ab entsprechendem Entgelt“ (§ 3 Nr. 2 GleStatV);
- „Führungspositionen im höheren Dienst und entsprechend für außertariflich Beschäftigte in obersten Bundesbehörden ab Ebene der Referatsleitung, jedoch nur ab Besoldungsgruppe A 16 oder ab entsprechendem Entgelt“ (§ 3 Nr. 3 GleStatV).

Die Erfassung von Führungspositionen in niedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und mit Funktionen unterhalb der Referatsleitung erfolgt demnach freiwillig.

Dies ist bedeutsam, weil zu vermuten ist, dass der Frauenanteil an Führungspositionen in niedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen in der Regel höher ist als in den oberen Gruppen. Würde man die unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen ausklammern, erschiene der Frauenanteil in Führungspositionen daher vermutlich künstlich geringer. Für die zeitliche Entwicklung ergeben sich aus der geänderten Erfassung uneindeutige Effekte: Der Anteil der Führungspositionen würde durch Begrenzung der Erfassung auf die Referatsleitungsebene und bestimmte Besoldungs- und Entgeltgruppen in den obersten Bundesbehörden und den nachgeordneten Bereichen teils über- und teils unterschätzt. Zwischen 2021 und 2023 stieg der Frauenanteil auf Ebene der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden um 2,7 Prozentpunkte, wenn alle in 2021 erfassten Besoldungs- und Entgeltgruppen berücksichtigt werden. Beschränkt man die Betrachtung beispielhaft auf die Besoldungsgruppe A 16 / B3 und höher, dann ergibt sich ein Anstieg um 2,6 Prozentpunkte – der Zuwachs in den obersten Bundesbehörden wird damit leicht unterschätzt. In den nachgeordneten Bundesbehörden (ohne Gerichte und KAS) kam es im selben Zeitraum zu einem leichten Rückgang von 0,4 Prozentpunkten, wenn alle Besoldungs- und Entgeltgruppen auf Ebene der Referatsleitungen berücksichtigt werden, aber zu einem Anstieg von 0,8 Prozentpunkten, wenn die Betrachtung auf die gemäß Verordnungsänderung definierten Besoldungs- und Entgeltgruppen begrenzt wird. Hier würde der Anstieg also überschätzt. Nach diesem Vorgehen ergibt sich für beide Bereiche auf Ebene der Referatsleitungen zusammen ein Plus von 0,6 Prozentpunkten bei Berücksichtigung aller ehemals erfassten Besoldungs- und Entgeltgruppen bzw. von 1,6 Prozentpunkten, wenn in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden (ohne Gerichte und KAS) nur die Besoldungs- und Entgeltgruppen gemäß geänderter Verordnung und in den obersten Bundesbehörden nur A 16 / B 3 und höher berücksichtigt werden.

Um einen Statistikbruch bei der Darstellung von Vergleichen im Zeitverlauf zu vermeiden, wird auch für die Gleichstellungsstatistik 2023 in diesem Bericht auf die Fortführung der ursprünglichen Erhebung abgestellt.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

3.1.2.2 Entwicklung von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen

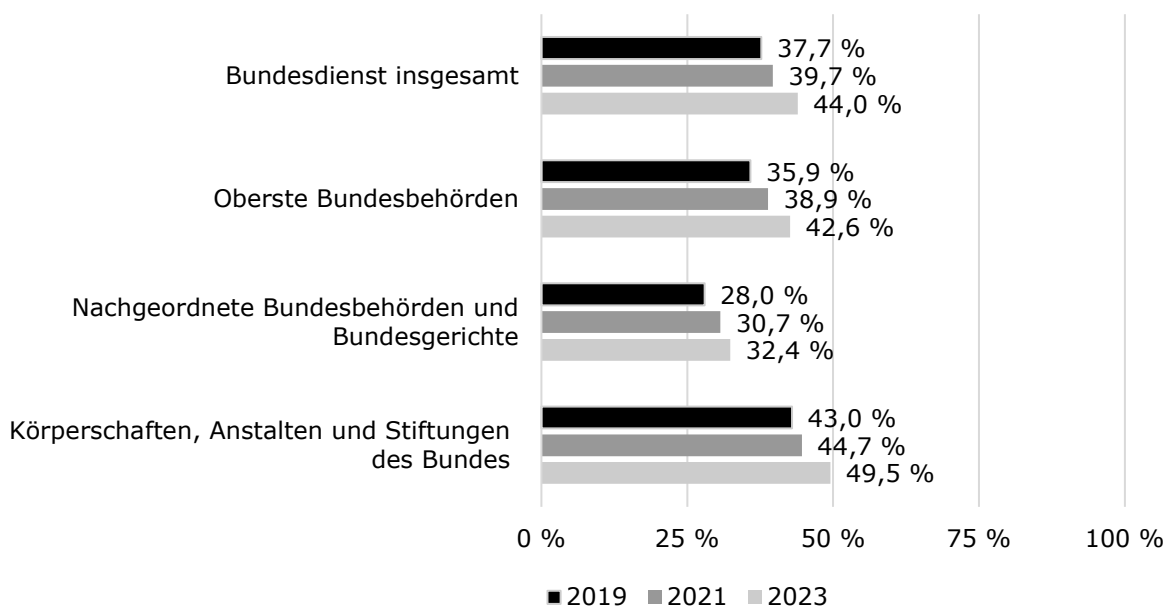
Ziel des BGleiG ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe des Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen (§ 1 Absatz 2 BGleiG). Dementsprechend liegt ein besonderer Schwerpunkt des Erfahrungsberichts auf der Entwicklung von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen. Der Bestand der Führungspositionen wurde, analog zu der Gesamtheit der Beschäftigten, für die Stichtage des 30. Juni der jeweiligen Jahre erfasst. Bewerbungen auf und Übertragungen von Führungspositionen beziehen sich auf zweijährige Zeiträume bis zum 30. Juni des entsprechenden Jahres.

Wie Abbildung 6 zeigt, stieg der Frauenanteil in den Führungspositionen in allen Verwaltungsbereichen zwischen 2019 und 2023 deutlich an und betrug im Schnitt 2023 44 Prozent. Dies schloss an den Trend an, der sich bereits im vorherigen Berichtszeitraum in der Evaluation des FüPoG zeigte. Dort stieg der Frauenanteil an allen Führungspositionen (damals: Leitungsfunktionen) im Bundesdienst von 33,5 Prozent (2015) auf 34,9 Prozent (2017).²⁰

Die deutlichsten Veränderungen über die Zeit finden sich zwischen 2021 und 2023, als in den obersten Bundesbehörden der Frauenanteil an den Führungspositionen um 3,7 Prozentpunkte auf 42,6 Prozent stieg und in den KAS um 4,8 Prozentpunkte auf 49,5 Prozent. Mit einem Frauenanteil an den Führungspositionen von rund 50 Prozent waren die KAS zudem der einzige Verwaltungsbereich, in dem die Führungspositionen 2023 gleichberechtigt mit Frauen besetzt waren.

In den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten ist der Frauenanteil an Führungspositionen am niedrigsten, dennoch gab es auch hier einen kontinuierlichen Anstieg von 28 Prozent im Jahr 2019 auf 32,4 Prozent im Jahr 2023.

Abbildung 6: Frauenanteile an allen Führungspositionen in den Verwaltungsbereichen



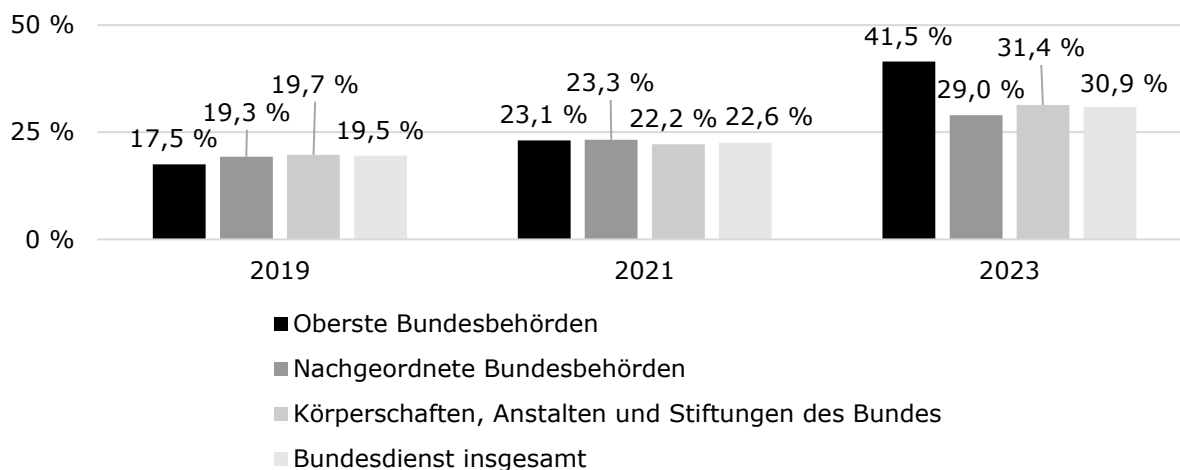
Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

²⁰ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 263.

Durch die Erhebung für den Gleichstellungsindex lagen ausschließlich für die obersten Bundesbehörden auch Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen für 2024 vor. Der Anteil lag insgesamt bei 44,3 Prozent und war damit erneut seit 2023 gestiegen. In Abbildung 65 im Anhang sind die Frauenanteile an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden nach Geschäftsbereichen für die Jahre 2019, 2021 und 2024 dargestellt.

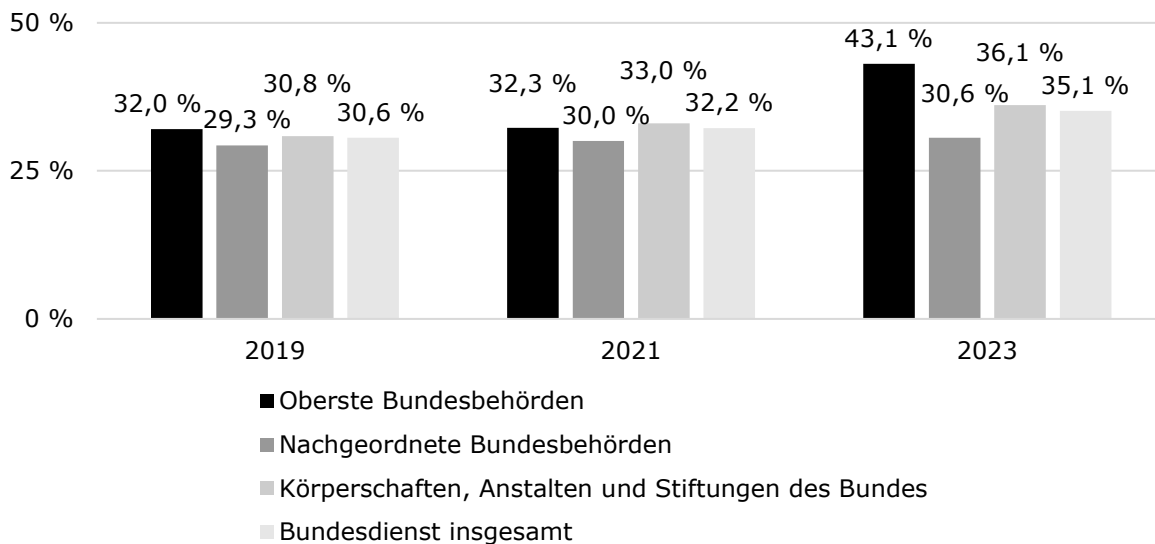
Abbildung 7 bis Abbildung 10 zeigen die Frauenanteile an den Führungspositionen in den Verwaltungsbereichen unterteilt nach den Führungsebenen der Referats-, Dezernats-, Sachbereichs-, und Fachgebietsleitungen, der Unterabteilungsleitungen, der Abteilungsleitungen sowie der obersten Führungsebenen.²¹ Dabei war der Frauenanteil an den Führungspositionen auf Ebene der Referats-, Dezernats-, Sachbereichs-, und Fachgebietsleitungen mit 38,4 Prozent im Durchschnitt des Bundesdienstes am höchsten und in den obersten Führungsebenen mit 30,9 Prozent am niedrigsten.

Abbildung 7: Frauenanteil an den obersten Führungsebenen in den Verwaltungsbereichen

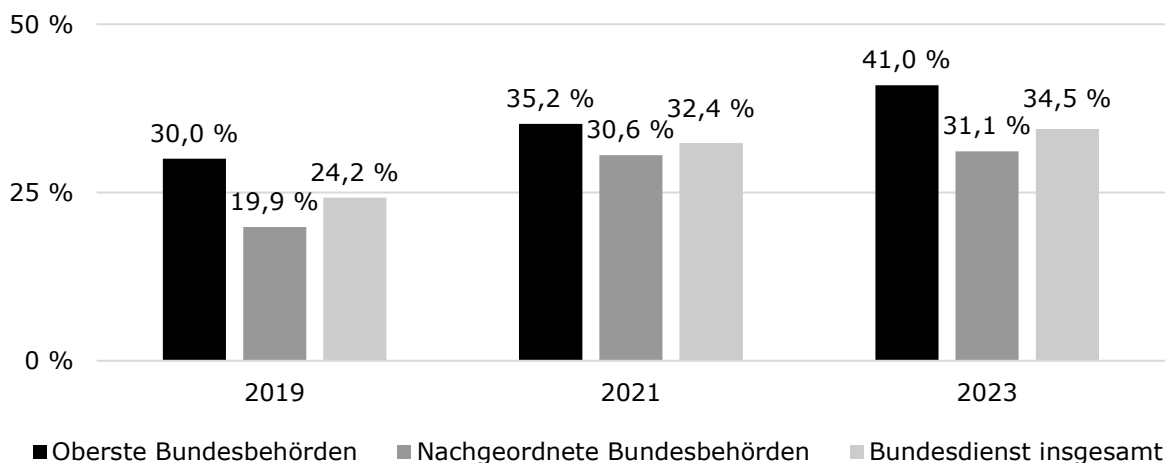


Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres. Anmerkung: Aufgrund von Strukturunterschieden ohne Gerichte.

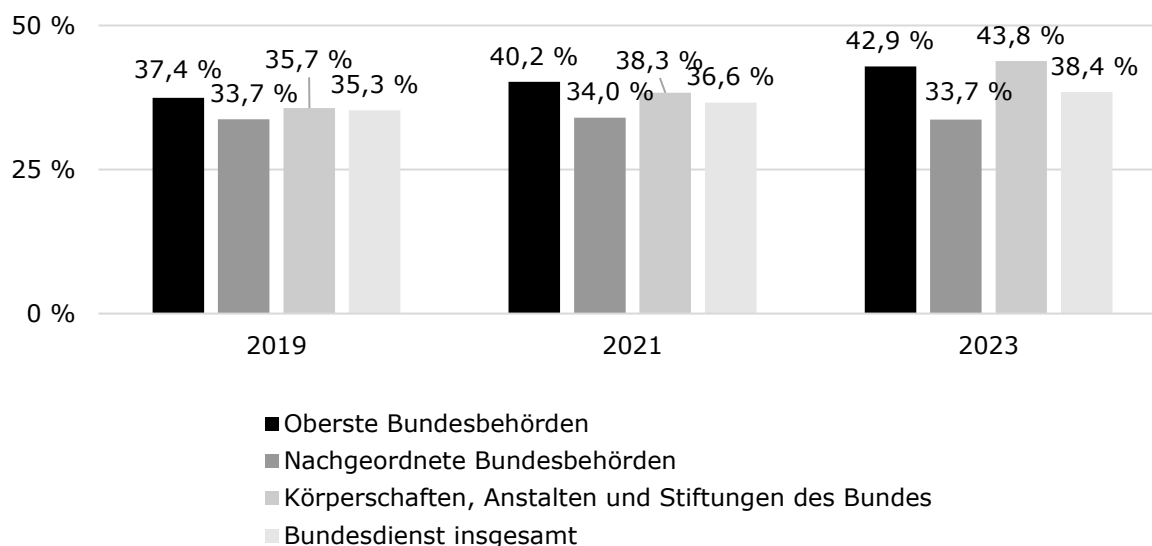
²¹ Die obersten Führungsebenen umfassen: Oberste Bundesbehörden: Staatssekretärin/Staatssekretär, Direktorin/Direktor. Nachgeordneten Bundesbehörden: Dienststellenleitung und deren Stellvertretung. KAS: Dienststellenleitung und deren Stellvertretung, Direktion (erste Direktorinnen/Direktoren).

Abbildung 8: Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres. Anmerkung: Aufgrund von Strukturunterschieden ohne Gerichte.

Abbildung 9: Frauenanteil an den Unterabteilungsleitungen in den Verwaltungsbereichen

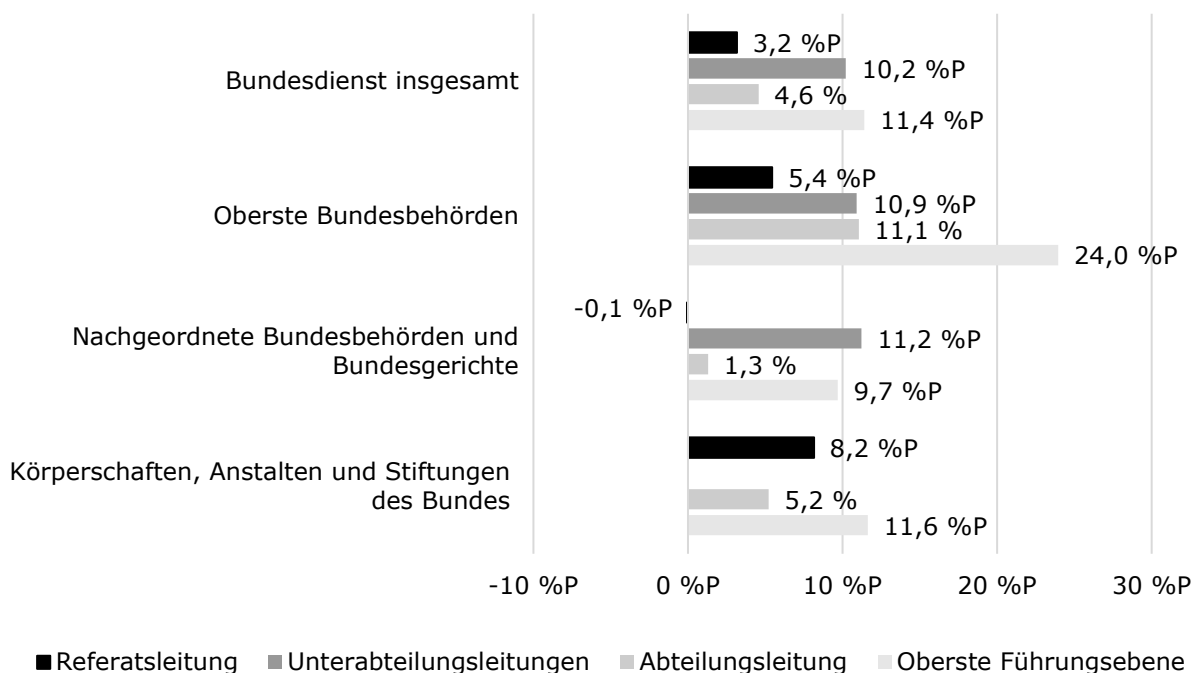
Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres. Anmerkung: Unterabteilungsleitungen werden in den KAS nicht ausgewiesen. Aufgrund von Strukturunterschieden ohne Gerichte.

Abbildung 10: Frauenanteil an den Referats-, Dezernats-, Sachbereichs-, und Fachgebietsleitungen in den Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres. Anmerkung: Aufgrund von Strukturunterschieden ohne Gerichte.

Abbildung 11 zeigt die Veränderung des Frauenanteils in den verschiedenen Führungsebenen nach Verwaltungsbereichen zwischen 2019 und 2023. Mit Ausnahme der Referats-, Dezernats-, Sachbereichs-, und Fachgebietsleitungen in den nachgeordneten Bundesbehörden kam es auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu zum Teil deutlichen Anstiegen des Frauenanteils an den Führungspositionen. Besonders augenfällig ist dabei die drastische Veränderung in der obersten Führungsebene in den obersten Bundesbehörden. Hier kam es zu einem Anstieg des Frauenanteils um 24 Prozentpunkte. Der deutliche Anstieg insbesondere in den höheren Hierarchie-Ebenen über alle Bereiche kann als Wirksamkeit des BGleG interpretiert werden, insbesondere der mit dem FöPoG II 2021 eingeföhrten gesetzlichen Vorgabe des § 1 Absatz 2 Satz 3 BGleG zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung bis 31. Dezember 2025. Dass dieser Anstieg insbesondere zwischen 2021 und 2023 stattfand (vgl. Abbildung 7), verweist auch auf einen möglichen Einfluss des Regierungswechsels im Winter 2021 der aufgrund der ohnehin geringen Fallzahl ($n < 50$) insbesondere in höchsten Positionen der obersten Bundesbehörden sichtbar geworden sein könnte.

Abbildung 11: Veränderung des Frauenanteils nach Positionen in den Verwaltungsbereichen zwischen 2019 und 2023 in Prozentpunkten



Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres. Anmerkung: Unterabteilungsleitungen in den KAS nicht ausgewiesen. Aufgrund von Strukturunterschieden ohne Gerichte. Referatsleitungen umfassen außerdem Dezernats-, Sachbereichs-, und Fachgebietsleitungen.

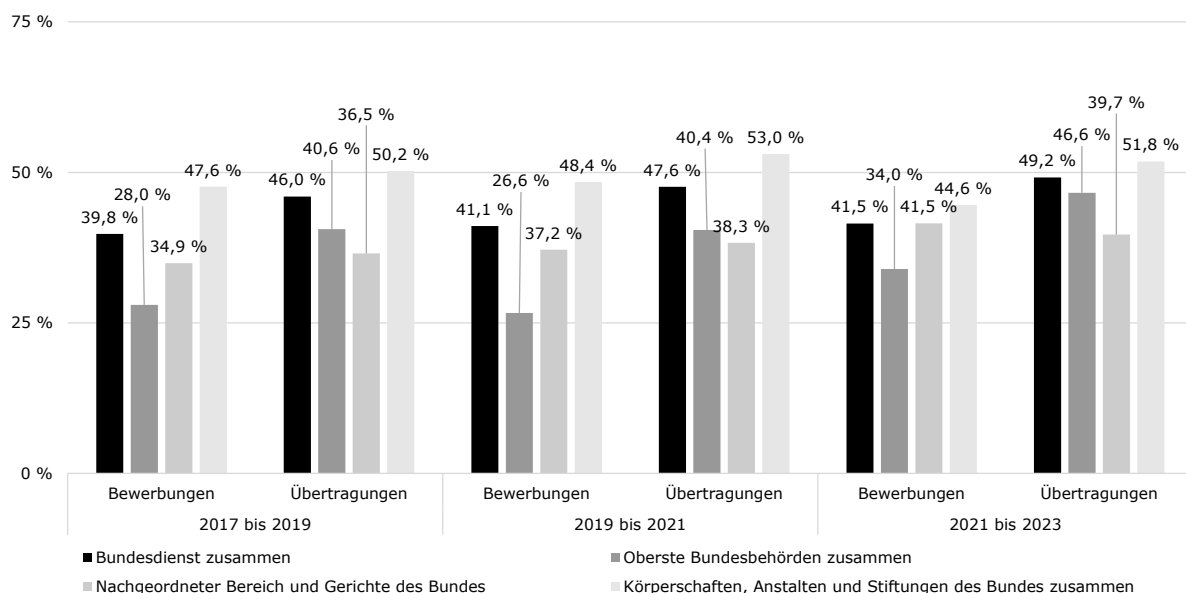
Vor allem mit Blick auf den niedrigeren Frauenanteil in den Führungspositionen in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten kann festgestellt werden, dass die Erreichung eines gleichberechtigten Frauenanteils an Führungspositionen bis 31. Dezember 2025 dennoch herausfordernd bleibt. Zur Umsetzung des Ziels hat die Bundesregierung mit dem Plan FüPo 2025 einen ressortübergreifenden Prozess angestoßen und Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Führung zu steigern. Eine zentrale Maßnahme ist die Förderung des Führens in Teilzeit. Mit dem Projekt „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden“ förderte das BMBFSFJ eine umfassende Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden. Das Projekt machte gelebte Modelle zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden und gute Praxis sichtbar sowie Chancen und Herausforderungen der Modelle. Durch das Projekt entstanden Handlungsempfehlungen.²² Diese wurden in einem Leitfaden veröffentlicht.²³

²² Unterrichtung durch die Bundesregierung (2024): Achte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Bundestagsdrucksache 20/12393. Verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/123/2012393.pdf>. S. 193.

²³ Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (2024): Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden Hintergrund und praktische Umsetzung. Verfügbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/241356/9a2a5f5a9bed25e7f9d5f6bf07895ace/handlungsleitfaden-data.pdf> S. 6

2023 betrug der Frauenanteil an den Führungspositionen in den Betriebskrankenkassen 49,7 Prozent, was einem Anstieg um 7,7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2019 entspricht. Damit waren Frauen an den Führungspositionen dort nur sehr geringfügig unterrepräsentiert im Sinne des § 3 Nummer 9 BGleG (unter 50 Prozent bzw. bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt). In der Zentrale der Bundesbank waren 2023 35,3 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt, in der Verwaltung und den Filialen waren es 38,6 Prozent. Damit waren Frauen in der Bundesbank in Führungspositionen unterrepräsentiert. Jedoch stiegen die Anteile im Vergleich zu 2019 stark. Damals waren 28,9 bzw. 28,8 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen weiblich.

Abbildung 12: Frauenanteile unter den Bewerbungen auf und Übertragung von in der Dienststelle ausgeschriebenen Führungspositionen



Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Anmerkungen: Die Bewerbungen und Übertragungen werden jeweils für den zweijährigen Zeitraum bis zum jeweiligen Stichtag (30. Juni) erfasst.

Abbildung 12 zeigt die Frauenanteile unter den Bewerbungen auf Führungspositionen im Bundesdienst sowie deren Übertragung. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 lag der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt bei 41,5 Prozent, während der Anteil an den Übertragungen 49,2 Prozent betrug. Dies deutet darauf hin, dass sich bewerbende Frauen im Durchschnitt überproportionale Chancen auf eine Übertragung haben. Auf die Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG wird im Zusammenhang hingewiesen. Eine differenzierte Betrachtung nach Verwaltungsbereichen zeigt jedoch, dass dieses Muster nur in den obersten Bundesbehörden und den KAS auftrat. In den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten lag der Frauenanteil an den Bewerbungen hingegen höher als an den Übertragungen. Im Zeitverlauf ist sowohl der Frauenanteil an den Bewerbungen als auch an den Übertragungen deutlich gestiegen – um 1,7 bzw. 3,2 Prozentpunkte.

3.2 Anwendung des BGleG Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit dem BGleG soll „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert“ werden (§ 1 Absatz 2 BGleG). Mit Maßnahmen zur Gleichstellung soll der strukturellen Benachteiligung von Frauen begegnet werden. Diese sind im Abschnitt 2 des BGleG insbesondere definiert für:

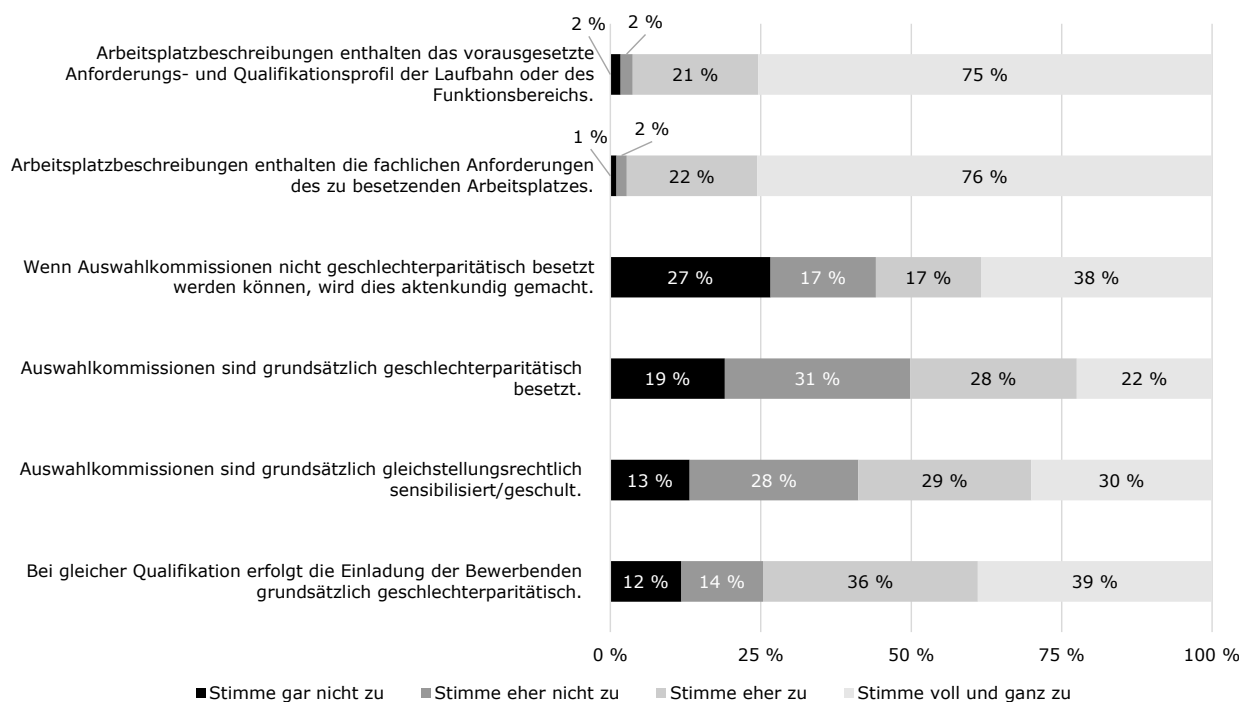
- Arbeitsplatzausschreibungen (§ 6 BGleG)
- Bewerbungsgespräche (§ 7 BGleG)
- Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 BGleG)
- Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern (§ 9 BGleG)
- Fortbildungen und Dienstreisen (§ 10 BGleG)

3.2.1 Arbeitsplatzausschreibungen, Auswahlverfahren, beruflicher Aufstieg und Beförderungen

Wie die Ergebnisse der Onlinebefragungen zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zeigen, ist die Mehrheit bei Auswahlverfahren, Einstellungen, Versetzungen sowie Abordnungen und Umsetzungen für mehr als drei Monate eingebunden oder übernimmt diese Aufgaben selbst (siehe Abbildung 41, Kapitel 3.5.2).²⁴ Dem entsprechend ist auch die Zufriedenheit mit der Umsetzung des BGleG in diesen Bereichen eher hoch, verglichen mit der Beteiligung an organisationalen Angelegenheiten. Wie Abbildung 13 zeigt, bewerteten die Gleichstellungsbeauftragten die Vorgehensweisen ihrer Dienststellen zu Arbeitsplatzausschreibungen und Auswahlverfahren entsprechend positiv.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

²⁴ 75 bis 86 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten geben an, dass sie immer an diesen Vorgehen beteiligt werden oder diese selbst übernehmen. n = 299. Zusätzlich gaben 33 bis 66 Prozent der Stellvertreterinnen an, dass ihnen diese Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen wurden. n = 203.

Abbildung 13: Bewertung der Arbeitsplatzausschreibungen und Auswahlverfahren

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

Anmerkung: Zur Übersichtlichkeit werden nur die Ergebnisse der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten ausgewiesen. Abweichungen zur Onlinebefragung der Personalverwaltung gering (zwischen zwei und zehn Prozentpunkten, wenn nicht anders im Fließtext ausgewiesen).

Nur ein geringer Teil der befragten Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen gab an, dass Arbeitsplatzbeschreibungen nicht das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil oder die notwendigen fachlichen Anforderungen enthalten (3 % der Gleichstellungsbeauftragten und 1 % der Personalverwaltungen stimmten (eher) nicht zu). Auswahlkommissionen waren in rund der Hälfte der Dienststellen der befragten Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen geschlechterparitätisch besetzt (50 % der Gleichstellungsbeauftragten und 65 % der Personalverwaltungen). Falls dies nicht der Fall war, wurde dies allerdings in ungefähr der Hälfte der Dienststellen nicht aktenkundig gemacht (54 % der Gleichstellungsbeauftragten und 51 % der Personalverwaltungen). Eine breitere Streuung zwischen den Dienststellen gab es bei der geschlechterparitätischen Einladung von Bewerbenden bei gleicher Qualifikation. Dies erfolgte bei 12 beziehungsweise 14 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gar nicht oder eher nicht.²⁵

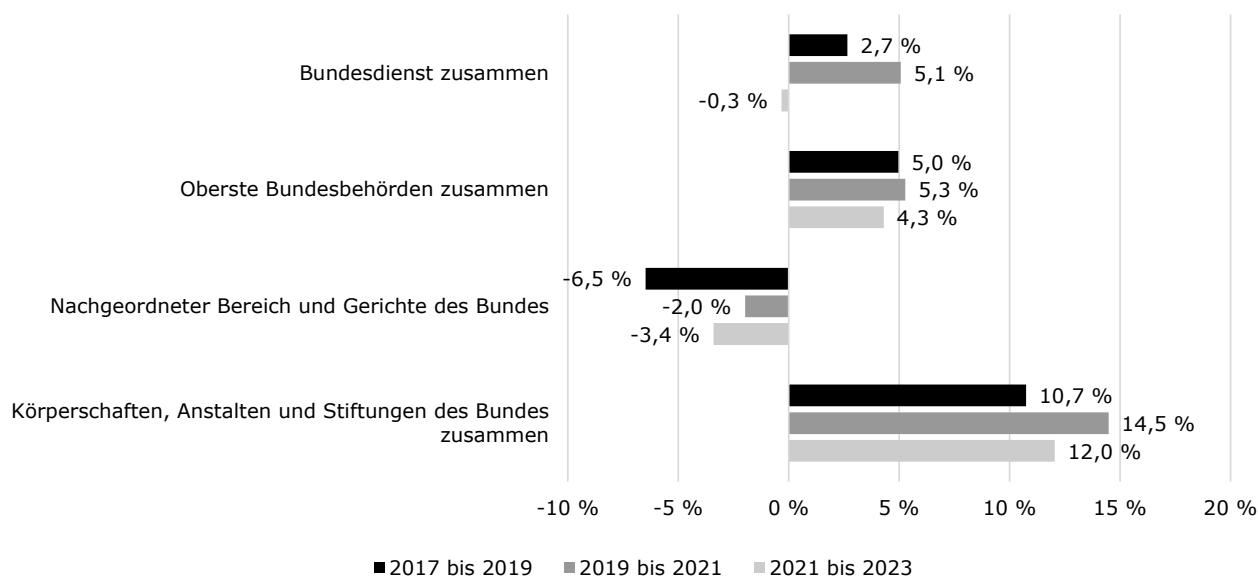
Grundsätzlich stimmten die Einschätzungen der Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten zu den Arbeitsplatzausschreibungen und Auswahlverfahren stark überein. Lediglich die Sensibilität der Auswahlkommissionen bezogen auf das Gleichstellungsrecht bewerteten die Personalverwaltungen deutlich positiver (49 % volle Zustimmung, 28 % eher Zustimmung, n = 257 gegenüber 30 % volle Zustimmung und 29 % eher Zustimmung bei den Gleichstellungsbeauftragten, n = 299).

Auswertungen der Gleichstellungsstatistik zeigen, dass sich die Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen je nach Verwaltungsbereich unterschieden. Abbildung 14 stellt die prozentualen Differenzen zwischen dem Frauenanteil an den Einstellungen und dem Frauenanteil an den Bewerbungen für die Zweijahreszeiträume dar (vgl. Abbildung 64 im Anhang für die absoluten Anteile). In den obersten Bundesbehörden und den KAS war die Differenz positiv, sodass mehr Frauen eingestellt wurden, als es ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprach. In

²⁵ Bei den Personalverwaltungen waren es 4 beziehungsweise 9 Prozent. 8 Prozent gaben jedoch an, dass sie dies nicht beurteilen könnten. n = 255.

den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten fiel die Differenz hingegen negativ aus, also wurden Frauen etwas seltener eingestellt, als ihr Bewerbungsanteil erwarten ließe. Dies deutet darauf hin, dass in Verwaltungsbereichen mit ohnehin höherem Frauenanteil Frauen leicht überproportional eingestellt wurden, während in Bereichen mit geringem Frauenanteil eine unterproportionale Einstellung erfolgte. Die Einstellungspraxis trug somit tendenziell dazu bei, bestehende Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den Verwaltungsbereichen zu verstärken; im Durchschnitt des Bundesdienstes zeigte sich 2023 jedoch kaum ein Unterschied zwischen dem Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen.

Abbildung 14: Differenz in den Frauenanteilen an den Einstellungen und Bewerbungen in Prozent nach Verwaltungsbereichen

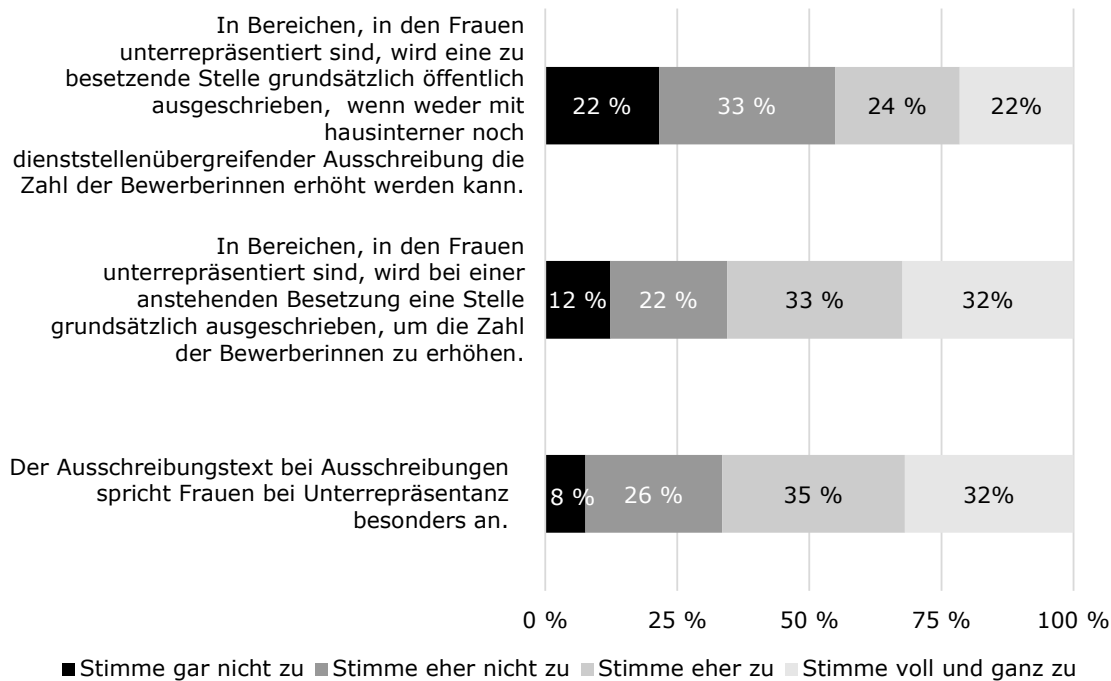


Quelle: Gleichstellungstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Die Bewerbungen und Einstellungen werden jeweils für den zweijährigen Zeitraum bis zum jeweiligen Stichtag (30. Juni) erfasst.

Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert²⁶ sind, sieht das BGleG insbesondere bei der Arbeitsplatzausschreibung, Bewerbungsgesprächen und Auswahlentscheidungen (§§ 6 bis 8 BGleG) Maßnahmen vor. Die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen der Dienststelle wurde laut 67 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten erfasst. 13 Prozent verneinten dies und rund 20 Prozent war es nicht bekannt.²⁷ Wie Abbildung 15 zeigt, gaben ebenfalls 67 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an, dass bei Unterrepräsentanz Ausschreibungstexte Frauen besonders ansprächen (35 % stimme eher und 32 % voll und ganz zu). Ähnlich häufig stimmten sie zu, dass bei Unterrepräsentanz Stellen grundsätzlich ausgeschrieben werden (33 % stimme eher und 32 % voll und ganz zu). Etwas weniger Zustimmung erhielt die Aussage, dass Stellen öffentlich ausgeschrieben werden, wenn die Zahl der Bewerberinnen mit hausinterner oder dienststellenübergreifender Ausschreibung nicht erhöht werden konnte (24 % stimme eher und 22 % voll und ganz zu).

²⁶ Unterrepräsentanz definiert das BGleG als „Status von Frauen, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt“ (§ 3 Nummer 9 BGleG).

²⁷ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

Abbildung 15: Bewertung der Ausschreibungsprozesse in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

§ 8 Absatz 1 BGleiG sieht vor, Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre Mitbewerber bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in dem Bereich unterrepräsentiert sind. Dies gilt nicht, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen (§ 8 Absatz 1 Satz 2 BGleiG). In den offenen Antworten²⁸ der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltungen wurde jedoch darauf hingewiesen, dass in der Praxis die Anwendung des § 8 BGleiG sehr erschwert sei, da in der Regel selten eine „gleiche Qualifikation“ bei den Bewerberinnen und Bewerbern durch die Dienststelle festgestellt werde und die Formulierung zu viel Spielraum bei der Definition der „Gleichheit“ einer Qualifikation lasse.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

²⁸ Sowohl in den Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen als auch der Personalverwaltungen hatten die Befragten die Möglichkeit, an verschiedenen Stellen des Fragebogens in Freitextfeldern, ihre Eingaben zu erläutern und weiter auszuführen.

3.2.2 Regelbeurteilungen und Beurteilungskriterien

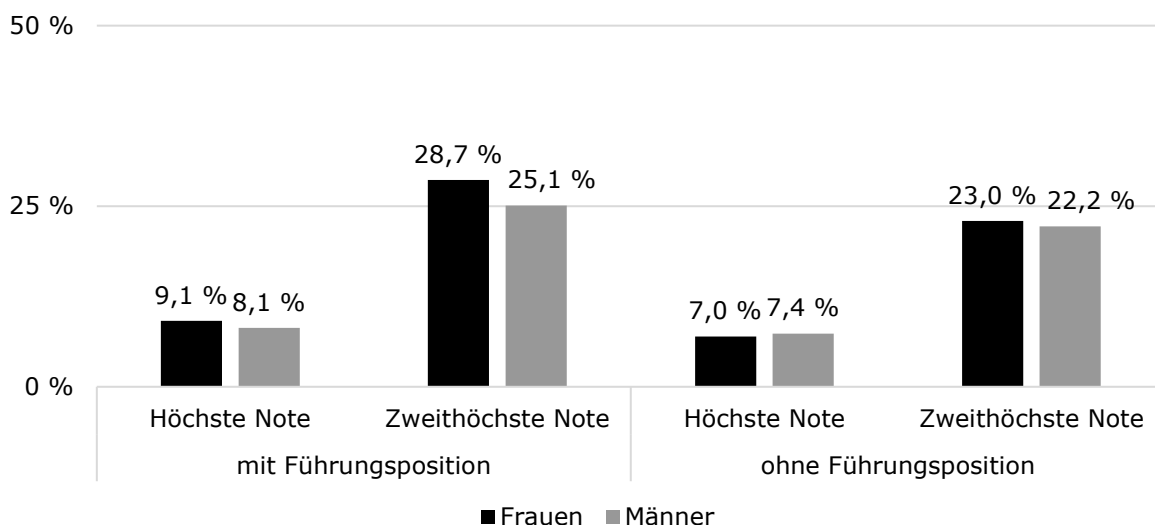
Mit der Erhebung der Gleichstellungsstatistik 2023 wurden die Regelbeurteilungen in den obersten Bundesbehörden und dem nachgeordneten Bereich im Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2023 erfasst. Da nicht alle Dienststellen jährlich Regelbeurteilungen durchführen, sind Vergleiche mit Erhebungen aus vergangenen Berichten nur eingeschränkt möglich.

3.2.2.1 Regelbeurteilungen in den Dienststellen des Bundes

Zur Gleichstellungsstatistik 2023 wurden 6.824 Regelbeurteilungen in den obersten Bundesbehörden gemeldet (Frauen: 50,9 %). Davon erhielten 508 Personen die höchste vergebene, und 1.599 Personen die zweithöchste vergebene Note. Im nachgeordneten Bereich waren es 25.742 Beurteilungen (Frauen: 37 %) mit 1.940 höchsten vergebenen und 6.124 zweithöchsten vergebenen Noten. Von allen beurteilten Frauen erhielten 8,2 Prozent die höchste Note und 17,7 Prozent die zweithöchste Note. Unter Männern waren es 7,1 bzw. 20,9 Prozent. Es wird im Zusammenhang auf die Regelungen der laufbahnrechtlichen Quotierung gemäß § 50 Absatz 2 BLV hingewiesen. Die nachfolgende Auswertung gemäß § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 BGleG in Verbindung mit § 1 Absatz 1 Satz 2 GleStatV bezieht sich auf die „Anteile an der höchsten und zweithöchsten vergebenen Note der im Erhebungszeitraum erfolgten Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes“.

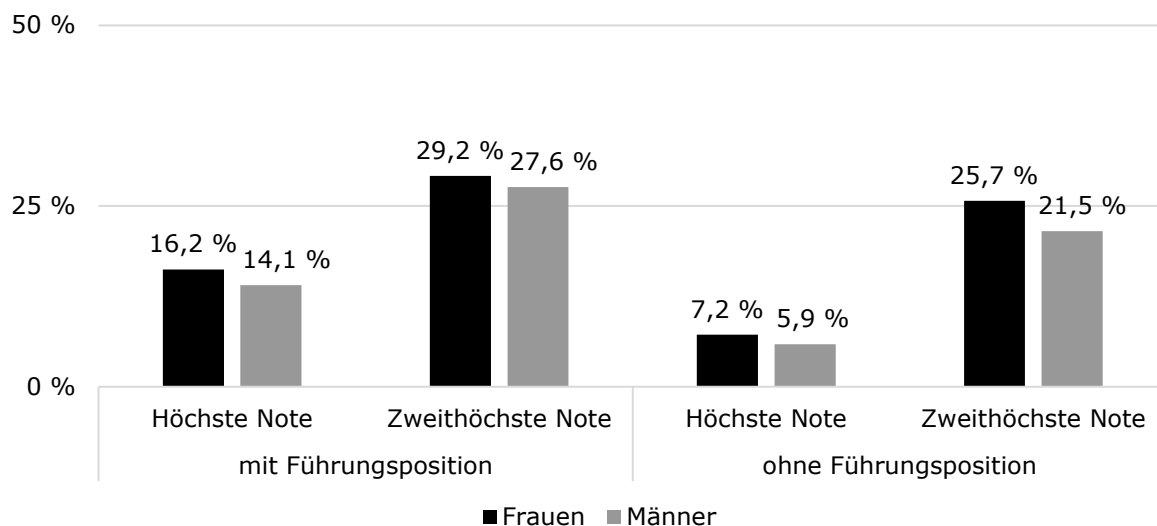
Abbildung 16 zeigt die Verteilung der höchsten und zweithöchsten vergebenen Noten für Personen mit und ohne Führungspositionen und nach Geschlecht in obersten Bundesbehörden. Abbildung 17 zeigt diese Verteilung für den nachgeordneten Bereich. Insgesamt zeigen sich ähnliche Muster in beiden Verwaltungsbereichen. Der Anteil von Frauen und Männern mit den (zweit)höchsten vergebenen Noten ist in Führungspositionen höher als außerhalb. Dieser Abstand ist allerdings im nachgeordneten Bereich deutlich ausgeprägter, wo Männer wie Frauen in Führungspositionen deutlich häufiger die höchsten Noten erhielten. Im Geschlechtervergleich erhalten Frauen etwas häufiger die höchsten und zweithöchsten Noten als Männer mit der Ausnahme von Personen ohne Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden, wo 7,0 Prozent der Frauen und 7,4 Prozent der Männer die höchsten Noten erhielten.

Abbildung 16: Anteil der höchsten und zweithöchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen in den obersten Bundesbehörden nach Geschlecht und Führungsposition



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2023, eigene Darstellung. Anmerkung: Es liegen nicht von allen OBB Meldungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 vor.

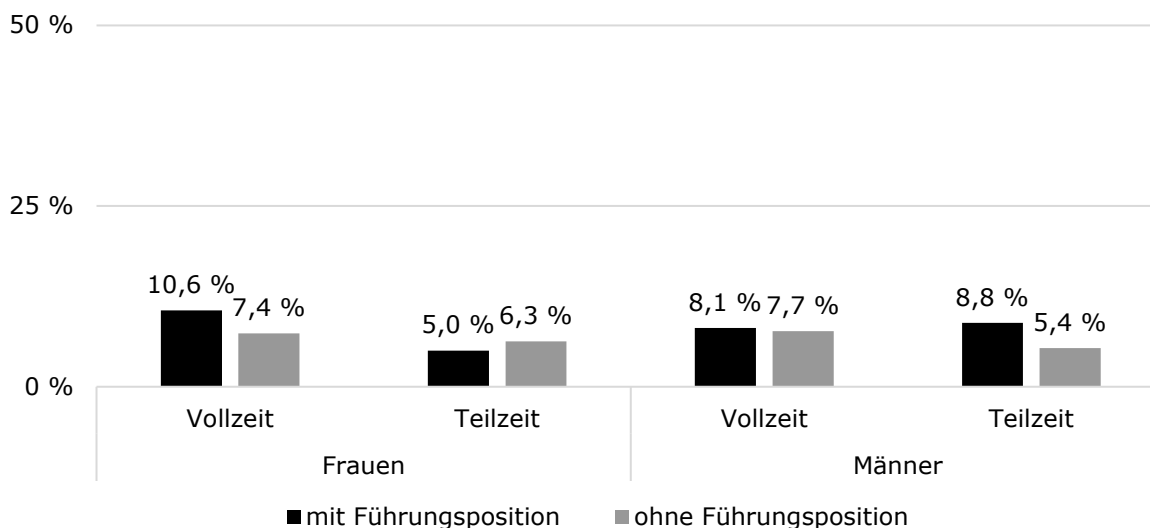
Abbildung 17: Anteil der höchsten und zweithöchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen im nachgeordneten Bereich nach Geschlecht und Führungsposition



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2023, eigene Darstellung. Anmerkung: Es liegen nicht von allen OBB Meldungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 vor.

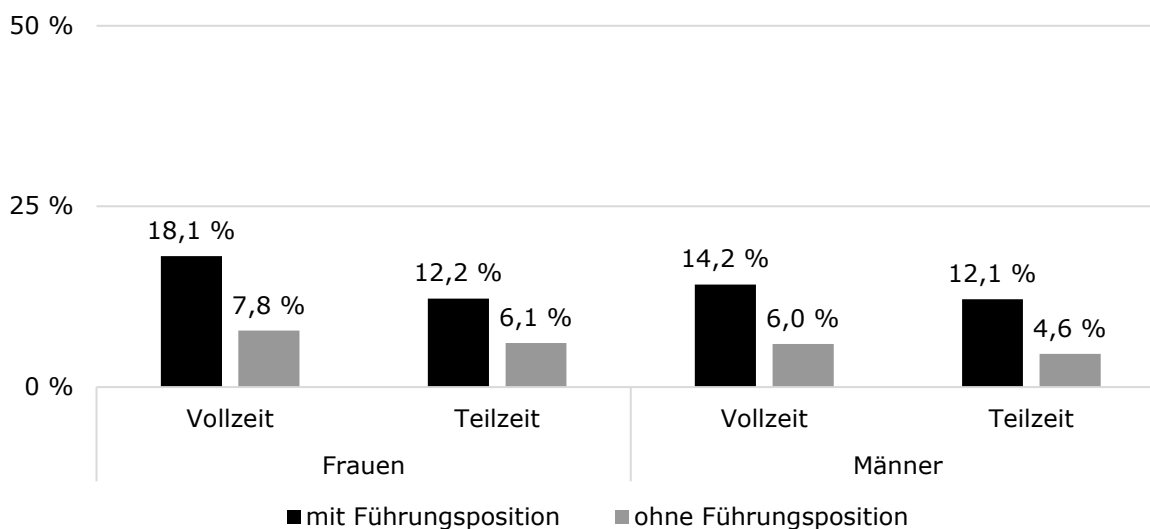
Abbildung 18 und Abbildung 19 zeigen die Verteilung der höchsten vergebenen Noten nach Beschäftigungsumfang, Geschlecht und Führungsverantwortung in den obersten Bundesbehörden bzw. im nachgeordneten Bereich. Hier zeigt sich, dass Frauen mit Führungspositionen in Vollzeit deutlich häufiger Höchstnoten erhalten als Männer mit Führungspositionen in Vollzeit. Ohne Führungspositionen sind die Unterschiede in Vollzeit dagegen weniger ausgeprägt. Auch in Teilzeit zeigen sich keine stark ausgeprägten Unterschiede, mit Ausnahme von Führungspositionen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden, in denen Frauen mit 5,0 Prozent deutlich seltener Höchstnoten erhalten als Männer, von denen 8,8 Prozent Höchstnoten erhalten. Dabei muss jedoch auf die sehr geringe Anzahl der Regelbeurteilungen von Männern in Führungspositionen mit Teilzeitstellen in den obersten Bundesbehörden hingewiesen werden ($n < 25$), die die Interpretation der Ergebnisse einschränkt.

Abbildung 18: Anteil der höchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen nach Stellenumfang, Geschlecht und Führungsposition in den obersten Bundesbehörden



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2023, eigene Darstellung. Anmerkung: Es liegen nicht von allen OBB Meldungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 vor.

Abbildung 19: Anteil der höchsten vergebenen Noten in Regelbeurteilungen nach Stellenumfang, Geschlecht und Führungsposition im nachgeordneten Bereich



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2023, eigene Darstellung. Anmerkung: Es liegen nicht von allen OBB Meldungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 vor.

Abbildung 20 beschreibt die Anteile von Frauen und Männern mit der höchsten vergebenen Note an allen Frauen bzw. Männern mit Regelbeurteilungen in den obersten Bundesbehörden unterteilt nach Geschäftsbereichen. Interessanterweise zeigt sich, dass sich die Anteile der Personen, die mit Höchstnoten bewertet werden, deutlich zwischen den Geschäftsbereichen unterscheiden. In Geschäftsbereichen, in denen häufiger Höchstnoten vergeben werden, erhalten Frauen dabei tendenziell etwas weniger häufig Bestnoten als Männer und tendenziell umgekehrt: In Geschäftsbereichen, in denen weniger häufig Höchstnoten vergeben werden, erhalten Frauen häufiger Bestnoten. Deutliche Unterschiede in den Anteilen zeigen sich vor allem beim Bundesverfassungsgericht, in dem allerdings ohnehin nur sehr wenige Regelbeurteilungen stattfanden ($n < 25$). Ebenso geringe Fallzahlen zeigen sich

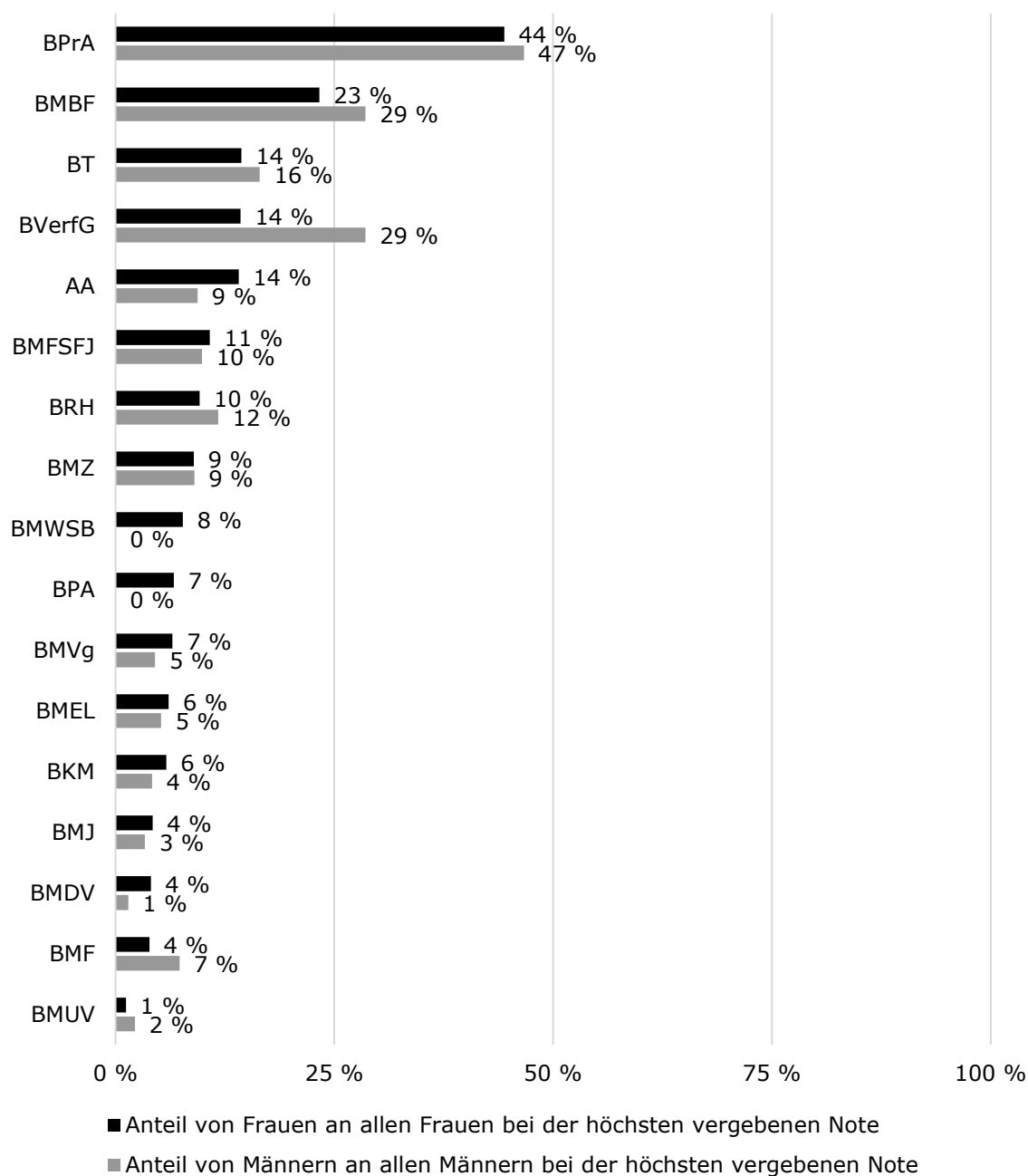
Bundespräsidialamt, dem Bundespresseamt und dem Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen ($n < 30$).

Zusammenfassend liefert die Auswertung der Regelbeurteilungen keine Hinweise darauf, dass Frauen strukturell schlechter beurteilt werden oder Beurteilungen ein strukturelles Hindernis für einen weiteren Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen darstellten. Frauen erlangten sogar häufiger Höchstnoten als Männer. Auch frühere Auswertungen von Spitzennoten für die Jahre 2003 und 2004 zeigen keine deutlichen Abweichungen des Frauenanteils an den Beurteilungen zum Frauenanteil an den Spitzennoten, mit Schwankungen je nach betrachteter Untergruppe. Eine Ausnahme bildet der Bereich von Führungspositionen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden, in denen Frauen mit 5,0 Prozent deutlich seltener Höchstnoten erhalten als Männer, von denen 8,8 Prozent Höchstnoten erhalten. Allerdings wird auch hier auf Interpretationsprobleme durch geringe Fallzahlen verwiesen.²⁹ In diesem Zusammenhang soll auch hier erneut darauf verwiesen werden, dass durch die Einschränkung auf den Zeitraum zwischen 2021 und 2023, in dem nicht für alle Ressorts und Verwaltungsbereiche Beurteilungen vorliegen, kein vollständiges Bild über die Regelbeurteilungen von Frauen und Männern gezeichnet werden kann.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

²⁹ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2006): Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz. Bundestagsdrucksache 16/3776. S. 21 ff.

Abbildung 20: Anteile der Frauen und Männer mit vergebenen Höchstnoten in den Regelbeurteilen nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2023, eigene Darstellung.

Anmerkung: Die Bezeichnung der obersten Bundesbehörden entspricht dem Zeitpunkt der Erhebung 2023. Es liegen nicht von allen OBB Meldungen für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2023 vor.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

3.2.2.2 Beurteilungspraxis in den Dienststellen

Neben der Vergabe von Noten ist für den Erfahrungsbericht auch von Interesse, wie die Beurteilungspraxis, beispielsweise gleichstellungsorientierte Kriterien, gelebt und die Gleichstellungsbeauftragten dabei eingebunden werden. § 27 Absatz 1 Nummer 3 BGleiG sieht dazu vor, dass Gleichstellungsbeauftragte bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen, frühzeitig zu beteiligen sind.

Wie bereits die Erkenntnisse aus der Erhebung der Gleichstellungssstatistik zeigen (siehe Einleitung Kapitel 3.2.1), sind die Regelbeurteilungen in den Dienststellen des Bundes und daran geknüpfte Maßnahmen eine vergleichsweise nicht häufige personelle Maßnahme, d. h. sie finden nicht jährlich statt.³⁰ Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Beurteilung waren in weniger als der Hälfte der Dienststellen der befragten Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsplan verankert und werden von 39 Prozent umgesetzt (siehe Abbildung 26, Kapitel 3.3.2).³¹

Für das Thema beruflicher Aufstieg und das Abfassen von Beurteilungsrichtlinien war die Unzufriedenheit mit der Beteiligung bei den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen hoch (siehe Kapitel 3.5.5). Dem stehen die Ergebnisse aus der Personalverwaltung gegenüber. 84 Prozent gaben an, dass die Gleichstellungsbeauftragten immer zum beruflichen Aufstieg beteiligt werden. In 55 Prozent der Fälle geschah dies bei dem Abfassen von Beurteilungsrichtlinien und in 61 Prozent bei entsprechenden Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen. Auch wenn diese Ergebnisse positiver scheinen, waren die Werte im Vergleich zu anderen Maßnahmen relativ niedrig. Dies entsteht auch dadurch, dass auf Seiten der Personalverwaltung viele Befragte angaben, dies nicht beurteilen zu können. 23 Prozent der befragten Personen der Personalverwaltung war nicht bekannt, wann die Beurteilungsrichtlinien ihrer Dienststelle zuletzt angepasst wurde. Bei den Gleichstellungsbeauftragten waren es 33 Prozent. In einem Drittel der Antworten wurde entweder die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vorgängerin bei der Erarbeitung der Beurteilungsrichtlinien beteiligt, 34 Prozent war die Beteiligung nicht bekannt und 31 Prozent gaben an, dass weder sie noch die Vorgängerin beteiligt wurde.³²

Die Beurteilungspraxis in den Dienststellen des Bundes entspricht auf Basis der vorliegenden Daten weitestgehend den Vorgaben des BGleiG. Gleichzeitig sehen die Gleichstellungsbeauftragten in der Beurteilungspraxis Chancen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen zu fördern (siehe auch Abbildung 63, Kapitel 3.7.2). So schätzen 69 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten mehr Transparenz zu Beurteilungsergebnissen, beispielsweise durch die Veröffentlichung eines Notenspiegels, als (eher) gut geeignete Maßnahme ein. In der Personalverwaltung sind es 57 Prozent.³³ Sieben Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltungen halten dies für gar nicht geeignet.³⁴ Noch stärkere Zustimmung erfährt die Entwicklung verbindlicher Anforderungsprofile für Führungspositionen. 85 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten und 74 Prozent der Personalverwaltungen halten dies für (eher) gut geeignet. 2 Prozent halten dies für gar nicht geeignet.

In den offenen Antworten der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen wurde zudem angeregt, eine bundeseinheitliche diskriminierungsfreie Beurteilungsrichtlinie zu entwickeln. Zudem solle ein Beurteilungscontrolling eingeführt werden.

³⁰ Nach § 21 Absatz 1 Satz 1 BBG müssen Beamtinnen und Beamte mindestens alle drei Jahre regelbeurteilt werden.

³¹ Bei der Personalverwaltung gaben dies 50 beziehungsweise 44 Prozent der Befragten an (n = 276).

³² Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

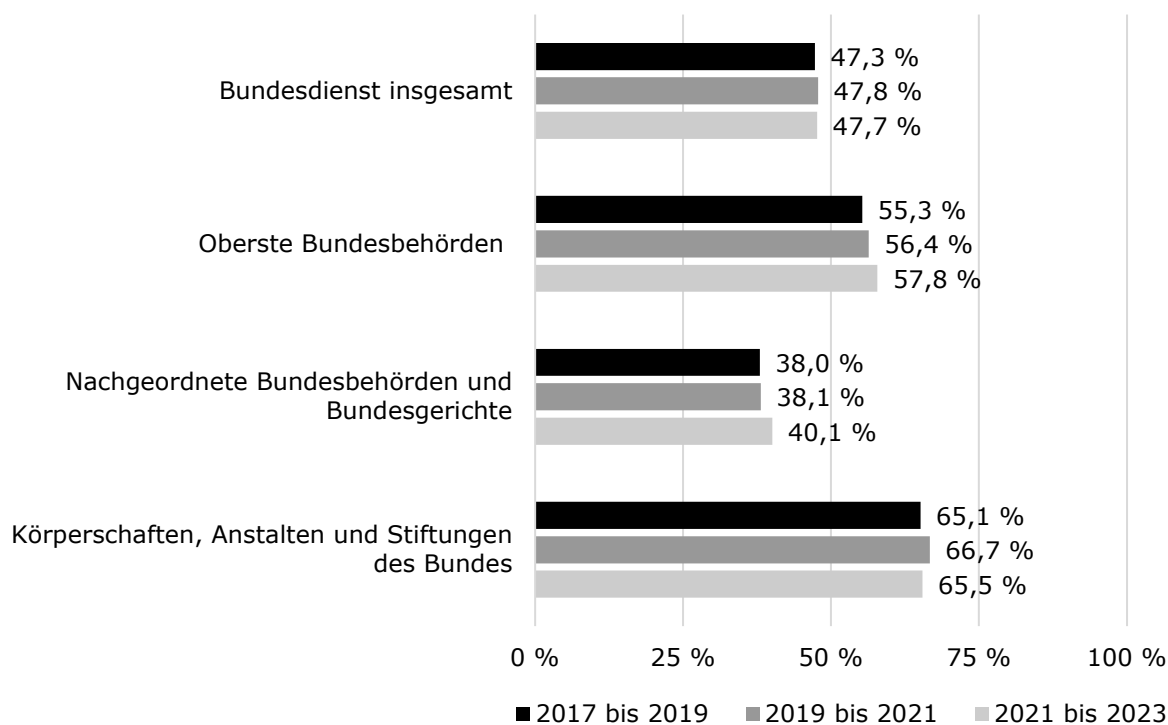
³³ Onlinebefragung der Personalverwaltungen. n = 249 Beschäftigte der Personalverwaltung. Skala von „Gar nicht geeignet“; „Eher nicht geeignet“; „Eher geeignet“; „Gut geeignet“ und „kann ich nicht beurteilen“

³⁴ Onlinebefragung der Personalverwaltungen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte. Skala von „Gar nicht geeignet“; „Eher nicht geeignet“; „Eher geeignet“; „Gut geeignet“

3.2.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Die genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen, Frauen die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu ermöglichen und Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg zu reduzieren und zu verhindern. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Gleichstellungsstatik zum beruflichen Aufstieg und den Beförderungen dargestellt. Diese werden jeweils für einen zweijährigen Zeitraum bis zum 30. Juni des entsprechenden Jahres erfasst. Wie sich bereits in der positiven Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen und im gehobenen Dienst zeigt (siehe Kapitel 3.1.1 und Kapitel 3.1.2), wurden in den Dienststellen durch Beförderungen bzw. Höhergruppierungen³⁵ und der Übertragung von Führungspositionen an Frauen der Abstand zwischen Männern und Frauen verringert.

Abbildung 21: Frauenanteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen in den Verwaltungsbereichen



Quelle: Gleichstellungstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Anmerkungen: Die Beförderungen/Höhergruppierungen werden jeweils für den zweijährigen Zeitraum bis zum jeweiligen Stichtag (30. Juni) erfasst.

Wie in Abbildung 21 gezeigt, bestanden große Unterschiede im Frauenanteil in den Beförderungen und Höhergruppierungen nach Verwaltungsbereichen: In den nachgeordneten Behörden und Bundesgerichten machten Frauen mit 40,1 Prozent 2023 den niedrigsten Anteil an den Beförderungen aus, in den KAS hatten sie mit 65,5 Prozent den höchsten Anteil. Der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft variierte stark zwischen den Verwaltungsbereichen. Legt man diesen zugrunde, wurden Frauen in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten proportional zu ihrem Anteil an der Belegschaft befördert bzw. höhergruppiert in den obersten Bundesbehörden und den KAS sogar etwas überproportional (vgl. zum Frauenanteil in der Belegschaft nach Verwaltungsbereichen Abbildung 2). Dabei muss jedoch bedacht werden, dass der Frauenanteil in der Belegschaft zum jeweiligen Stichtag erhoben wurde, während die Anzahl der Beförderungen (bzw. der dazugehörige Frauenanteil) sich auf einen Zweijahreszeitraum bezieht. Da sich die Frauenanteile in den Verwaltungsbereichen zwischen den

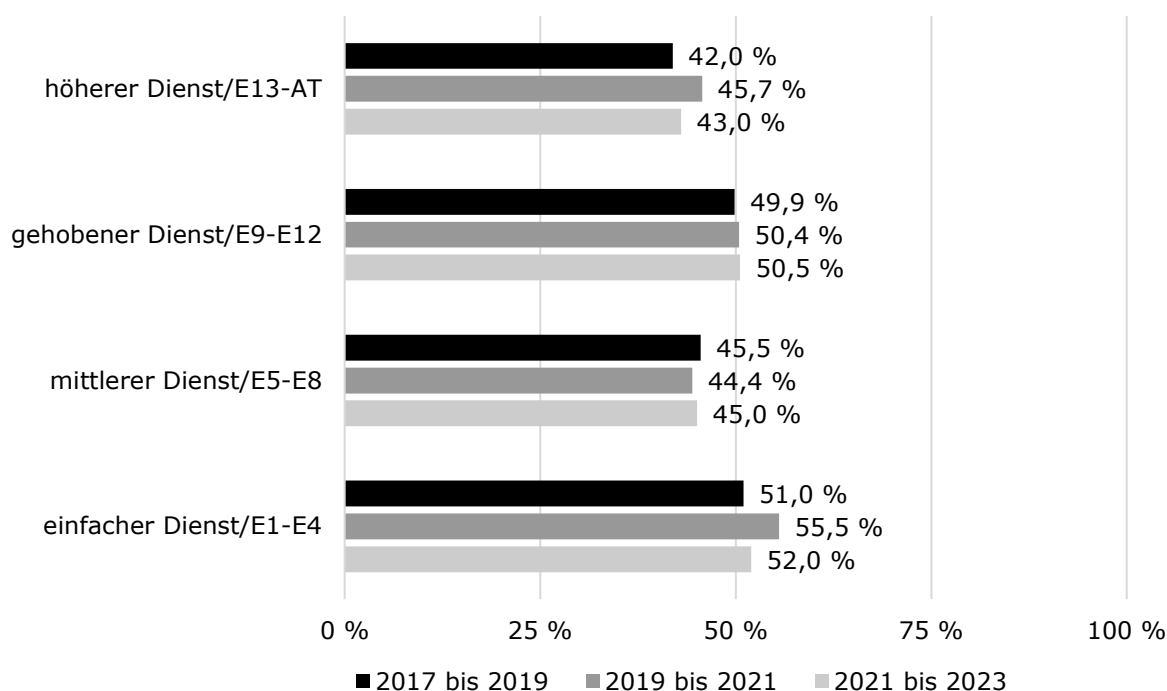
³⁵ Beförderungen beziehen sich auf den Aufstieg von Beamtinnen und Beamten in höhere Besoldungsgruppen, Höhergruppierungen auf den Aufstieg von Angestellten in höhere Entgeltgruppen.

Stichtagen 2021 und 2023 nach vorliegenden Daten nicht stark verändert haben, dürfte der durchschnittliche Frauenanteil im Zweijahreszeitraum jedoch nicht wesentlich vom Stichtagswert abweichen.

Während der Frauenanteil an den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen in den obersten Bundesbehörden zwischen 2019 und 2023 stetig zunahm, stieg er in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten insbesondere zwischen 2021 und 2023 und blieb in den KAS nach einem Anstieg im Jahr 2021 insgesamt nahezu unverändert.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Betriebskrankenkassen lag der Frauenanteil im Zeitraum zwischen 2021 und 2023 bei 73,2 Prozent und somit etwas höher als der Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt (71,0 Prozent). Im Vergleich zum Zeitraum zwischen 2017 und 2019 kam es zu einem leichten Anstieg von 2,1 Prozentpunkten. 2023 wurden in der Zentrale der Bundesbank 42,7 Prozent und in der Hauptverwaltung und den Filialen 50,4 Prozent der Fälle Frauen höhergruppiert. Zwischen 2017 und 2019 lagen die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit 45,6 bzw. 51,0 Prozent etwas höher.

Abbildung 22: Frauenanteil an Beförderungen/Höhergruppierungen nach Dienstgraden/ Entgeltgruppen

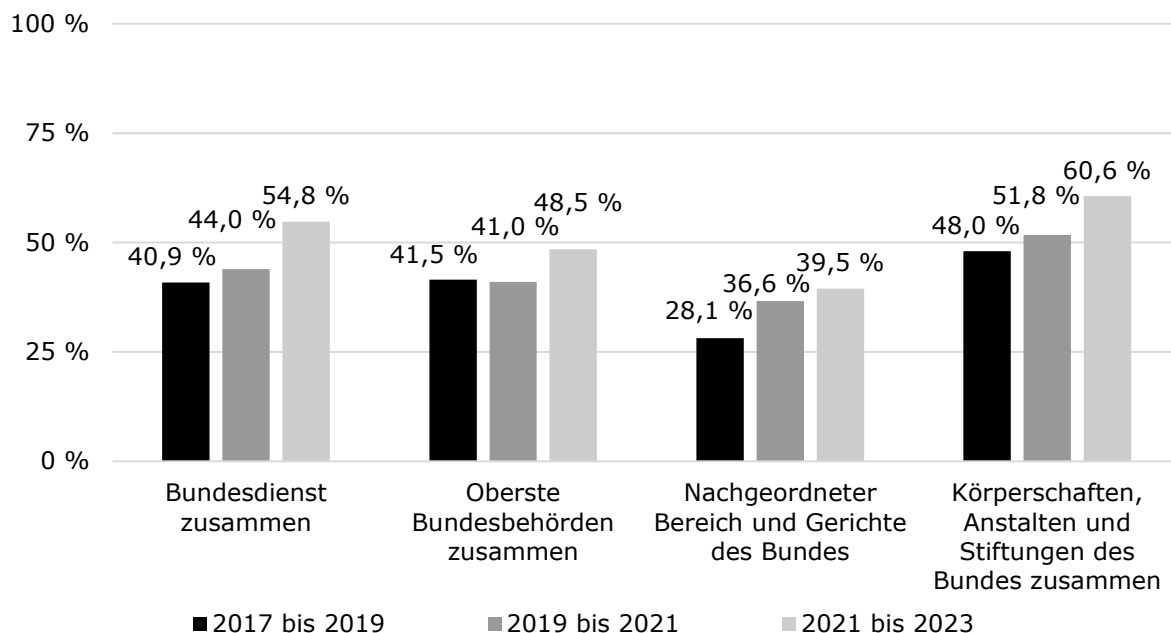


Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Anmerkungen: Die Beförderungen/Höhergruppierungen werden jeweils für den zweijährigen Zeitraum bis zum jeweiligen Stichtag (30. Juni) erfasst.

Differenziert man die Beförderungen und Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen, wie in Abbildung 22 dargestellt, zeigte sich auch hier die grundlegende Verteilung weiblicher Beschäftigter allerdings weniger eindeutig als im Vergleich der Verwaltungsbereiche. Frauen im höheren Dienst / E13-AT 2023 machten 45,1 Prozent der Beschäftigten aus, jedoch nur 43,0 Prozent der Beförderungen (vgl. Abbildung 4). Diese Differenz war im gehobenen Dienst / E9-E12 und mittleren Dienst / E5-E8 mit 56,1 vs. 50,5 Prozent und 54,7 vs. 45,0 Prozent sogar noch deutlicher ausgeprägt. Nur im einfachen Dienst / E1-E4 waren sie mit 51,3 vs. 52,0 Prozent geringfügig an den Beförderungen und Höhergruppierungen überrepräsentiert.

Abbildung 23 zeigt an den Frauenanteil unter den Übertragungen von Führungspositionen. Dabei hat der Frauenanteil unter den Übertragungen von Führungspositionen insbesondere im Zeitraum 2021 bis 2023 deutlich zugenommen. In den KAS (in denen sie 2023 68,2 Prozent der Belegschaft ausmachten) wurden im selben Zeitraum 60,6 Prozent der Führungspositionen an Frauen übertragen.

Abbildung 23: Frauenanteil unter den Übertragungen von Führungspositionen in den Verwaltungsbereichen



Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Anmerkungen: Die Beförderungen/Höhergruppierungen werden jeweils für den zweijährigen Zeitraum bis zum jeweiligen Stichtag (30. Juni) erfasst.

Zwischen 2021 und 2023 gingen in den Betriebskrankenkassen 74,1 Prozent der neu übertragenen Führungspositionen an Frauen. In der Zentrale der Bundesbank wurden im Zeitraum 2021 bis 2023 in 49,4 Prozent der Fälle Führungspositionen an Frauen übertragen, in der Hauptverwaltung und den Filialen dagegen in 42,9 Prozent der Fälle.

3.2.4 Förderung der Teilnahme von Beschäftigten an Fortbildungen

Gemäß § 10 Absatz 1 Satz 1 BGleG haben die Dienststellen des Bundes die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Dazu zählt insbesondere,

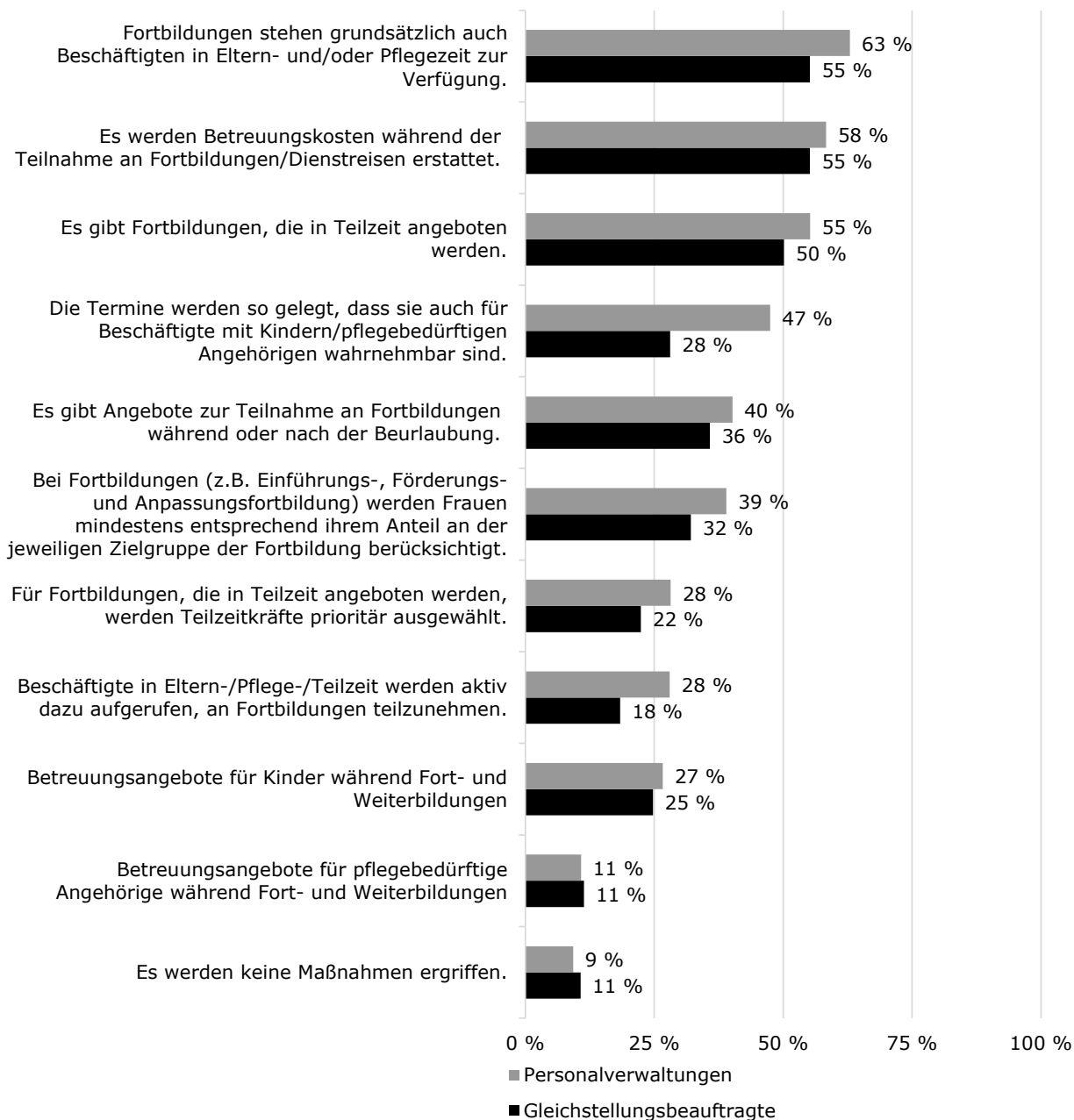
- Frauen bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen (§ 10 Absatz 1 Satz 2 BGleG)
- Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen zu ermöglichen (§ 10 Absatz 2 Satz 1 BGleG) und falls erforderlich, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen ermöglichen (§ 10 Absatz 2 Satz 2 BGleG).
- Für die Dauer der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen und Dienstreisen kann die Dienststelle im Bedarfsfall Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen anbieten (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nummer 1 BGleG).

- Für die Dauer der Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen, Dienstreisen und dienstlichen Ausbildungen können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden. (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nummer 2 BGleiG).

Darüber hinaus sieht es vor, dass Dienststellen in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten sollen, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern (§ 10 Absatz 3 BGleiG).

Um die gleichberechtigte Teilhabe an Fortbildungen für alle Beschäftigten zu ermöglichen, ergreifen die Dienststellen verschiedenen Maßnahmen (vgl. Abbildung 24). Am häufigsten werden Fortbildungen auch Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit zugänglich gemacht (63 % der Personalverwaltungen und 55 % der Gleichstellungsbeauftragten) und Betreuungskosten erstattet (58 % der Personalverwaltungen und 55 % der Gleichstellungsbeauftragten). In rund zehn Prozent der Dienststellen der Befragten werden keine dieser Maßnahmen umgesetzt (9 % der Personalverwaltungen und 11 % der Gleichstellungsbeauftragten).

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Abbildung 24: Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe an Fortbildungen

Quellen: Onlinebefragungen der Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten. n = 259 Beschäftigte der Personalverwaltungen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte.

Die Bewertungen der Personalverwaltungen waren dabei sehr ähnlich zu den Ergebnissen der Evaluation des FüPoG. Dort gaben 62 Prozent an, dass Fortbildungen auch Beschäftigten in Eltern- und/oder Pflegezeit zur Verfügung standen. Betreuungskosten wurden in 60 Prozent der Fälle erstattet. Die befragten Personalverwaltungen³⁶ in der vorliegenden Erhebung gaben deutlich häufiger an, dass Termine so gelegt werden, dass sie auch für Beschäftigte mit Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen wahrnehmbar sind (Evaluation: 37 %).³⁷ Dies

³⁶ Es handelt sich um unterschiedliche Stichproben und keinen tatsächlichen Längsschnitt.

³⁷ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 243.

könnte auf eine gestiegene Sensibilität hinweisen. Gleichzeitig ging bei diesem Aspekt auch die Bewertung der Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen stark auseinander (vgl. Abbildung 24).

3.2.5 Gute Praxis zur Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Gleichstellungsorientierung

Neben den im Gesetz definierten Vorgehensweisen setzen verschiedene Dienststellen des Bundes bereits weitere Maßnahmen um, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. In den Erhebungen wurden unter anderem Maßnahmen identifiziert, die zu der Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen und Gleichstellungsorientierung beitragen. Einige Dienststellen des Bundes machen beispielsweise ihr Engagement für Gleichstellung durch den Beitritt in Bündnisse oder Zertifikate sichtbar. Sie zeigen so sowohl nach außen (Öffentlichkeit, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber) als auch nach innen (Beschäftigte), dass sie sich für Gleichstellung einsetzen und ein gleichstellungsfreundliches Arbeitsumfeld schaffen möchten.

Ein weiterer Themenbereich ist die Förderung von dienststelleninternen Austauschformaten und Lerngelegenheiten. Dies verankert Gleichstellung auch unter den Beschäftigten und ermöglicht niedrigschwellige Information untereinander. So werden Beschäftigte sensibilisiert und leisten einen eigenen Beitrag zu mehr Gleichstellung.

In Kapitel 5 werden dazu folgende Beispiele vorgestellt:

- Beitritt im Bündnis gegen Sexismus
- Beschäftigteninitiierte Netzwerke
- Konzepte für den Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Mentoringprogramme
- Veranstaltungsreihen für weibliche Beschäftigte

3.3 Anwendung des BGleG Abschnitt 3: Der Gleichstellungsplan

Das BGleG sieht den Gleichstellungsplan als ein wesentliches Instrument der Personalplanung vor. Die „Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung“ (§ 11 BGleG). Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der für vier Jahre gültig ist. Es besteht die Möglichkeit den Plan nach zwei Jahren anzupassen (§ 12 Absatz 1 BGleG).

3.3.1 Erstellung des Gleichstellungsplans in den Dienststellen des Bundes (§ 12 BGleG)

Rund 90 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen geben an, dass ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan hat. Liegt kein Plan vor, hat dies unterschiedliche Gründe. In einigen Fällen wird der Plan gerade erstellt. Wenige Gleichstellungsbeauftragten geben jedoch auch an, dass ihre Dienststellenleitungen die Erstellung nicht unterstützen oder Freigaben fehlen.³⁸ Dies war sehr ähnlich zu der Befragung im Zuge der Evaluation des FüPoG 2020. Dort gaben 10 Prozent der Personalverwaltungen und 17 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an, dass es keinen Gleichstellungsplan in ihrer Dienststelle gab.³⁹

Die Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplanes ist eine der häufigsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (87 % der Befragten wurden immer beteiligt) und der Stellvertreterinnen (27 % der Befragten gaben dies zur Beteiligung an, vgl. Abbildung 41). Von der Möglichkeit, den Gleichstellungsplan nach zwei Jahren anzupassen, machte rund ein Viertel der Dienststellen der Befragten Gebrauch.⁴⁰

Bei den Inhalten des Gleichstellungsplans (siehe folgendes Unterkapitel) und in den qualitativen Erhebungen wurde deutlich: der Gleichstellungsplan ist häufig vor allem eine Beschreibung des Ist-Zustandes von Daten und Maßnahmen. Eine umfassende Beteiligung beispielsweise von Beschäftigten oder Führungskräften bei der Erstellung ist seltener der Fall.

„Der Gleichstellungsplan ist das zentrale Instrument des BGleG. Aber es ist unbeliebt, da es sehr aufwändig ist. Viele Dienststellen sagen, sie haben dafür keine Zeit, aber eigentlich ist es ein sehr gutes Instrument. Der Gleichstellungsplan ist ein gutes Arbeitspapier, an dem man sich vier Jahre abarbeiten kann. Die Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten sollten aus der Analyse der Situation abgeleitet werden. Oft bleibt es aber bei der Analyse und es werden keine Verantwortlichkeiten oder Fristen definiert.“

Quelle: Exploratives Interview, redaktionell bearbeitet.

3.3.2 Inhalte und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans (§§ 13 und 14 BGleG)

Das BGleG enthält einige konkrete Vorgaben zu den Inhalten des Gleichstellungsplans. Dabei sieht es zum einen eine Bestandsaufnahme der bestehenden Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle vor. Diese wertet auch die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen für die vergangenen vier Jahre aus (§ 13 Absatz 1 BGleG). Zum anderen sollen konkrete Ziele und Maßnahmen definiert werden, die die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen und die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit verbessern

³⁸ Es handelt sich jeweils um spezifische Einzelfälle (8 Nennungen). Es kann keine Systematik abgeleitet werden, in welchen Dienststellen es keinen Gleichstellungsplan gibt. Unter den Verwaltungsbereichen zeigt sich lediglich, dass Gleichstellungspläne in den Jobcentern tendenziell seltener vorhanden sind (84 Prozent bei den Gleichstellungsbeauftragten, 91 Prozent bei den Personalverwaltungen).

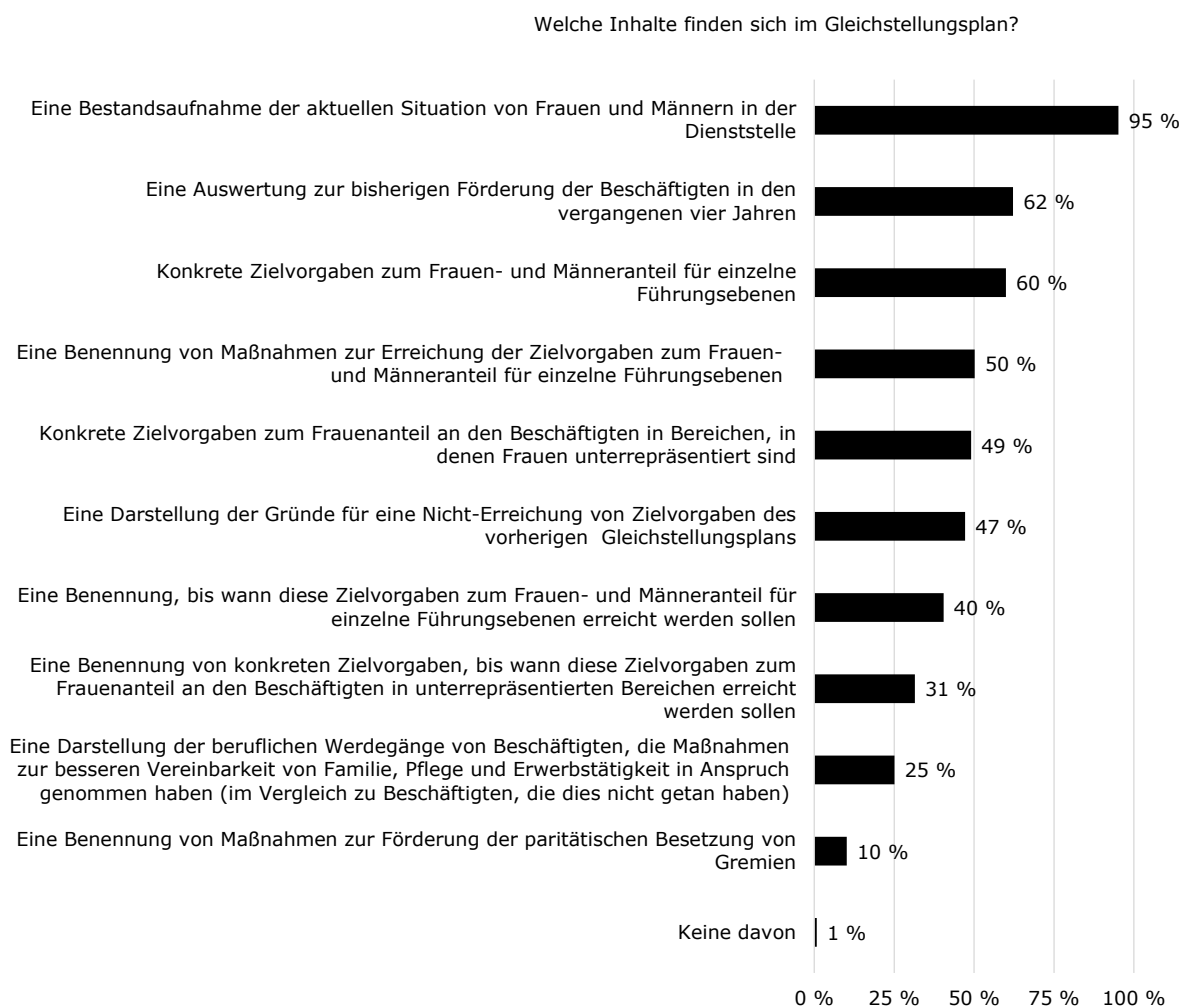
³⁹ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 182.

⁴⁰ Sowohl in der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Personalverwaltung. Hier kommt es gegebenenfalls zu einer Unterschätzung, da nicht erhoben wurde, ob einige der Gleichstellungspläne weniger als zwei Jahre bestehen und dementsprechend noch keine Anpassung erfolgen konnte. So gaben in der Evaluation des FüPoG 36 Prozent der befragten Personalverwaltungen an, von der Möglichkeit, den Gleichstellungsplan nach zwei Jahren anzupassen, Gebrauch gemacht zu haben. Quelle: Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 184.

(§ 13 Absatz 2 und 3 BGleG). Der Gleichstellungsplan legt unter anderem auch fest, wie und bis wann insbesondere Männer motiviert werden sollen, Angebote, die eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen (§ 13 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 BGleG).

Während die Bestandsaufnahme in fast allen Dienststellen der Befragten im Gleichstellungsplan enthalten war (95 % der Gleichstellungsbeauftragten, 91 % der Personalverwaltungen), waren konkreten Auswertungen, Zielvorgaben und Maßnahmen deutlich seltener, wie Abbildung 25 zeigt.

Abbildung 25: Inhalte der Gleichstellungspläne



Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 267 (Gleichstellungsbeauftragte, die angaben, dass ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan hat).

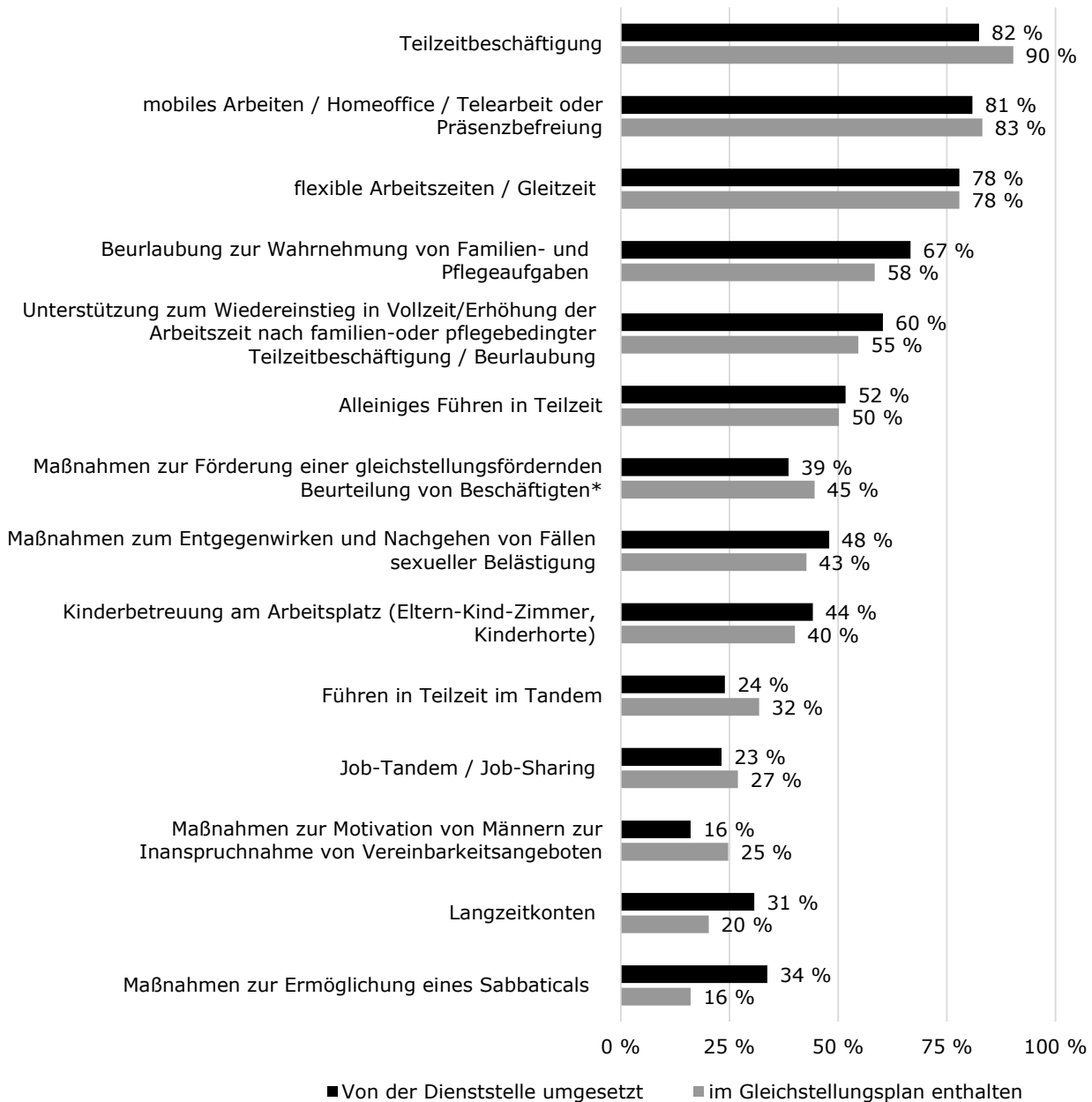
Anmerkung: Zur Übersichtlichkeit werden nur die Ergebnisse der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten ausgewiesen. Abweichungen zur Onlinebefragung der Personalverwaltung liegen zwischen 0 und 6 Prozentpunkten und werden ausgewählt im Fließtext ausgewiesen.

Eine Auswertung der Maßnahmen der vergangenen Jahre nahmen nur zwei Drittel der Dienststellen vor (62 % der Gleichstellungsbeauftragten, 65 % der Personalverwaltung). Nur in der Hälfte der Dienststellen wurde eine Auswertung vorgenommen, warum Zielvorgaben aus dem vorherigen Gleichstellungsplan nicht erreicht wurden (47 % der Gleichstellungsbeauftragten, 50 % der Personalverwaltung). Auch wenn gegebenenfalls einige Dienststellen alle Ziele erreicht haben könnten, zeigt sich, dass der Gleichstellungsplan seltener in einen Prozess einge-

bettet ist, in dem bisher Erreichtes evaluiert und basierend darauf Ziele und Maßnahme neu entwickelt oder angepasst wurde. Stattdessen, wie auch in den qualitativen Erhebungen benannt, blieb es häufig bei einer Beschreibung des Ist-Zustands. Dabei zeigte sich vergleichsweise wenig Veränderungen zu den Ergebnissen der Evaluation des FüPoG. Auch wenn es sich um unterschiedliche Stichproben handelt, blieben die Bewertungen, bei den Vorgaben, die bereits vor Inkrafttreten des FüPoG II galten, nahezu unverändert (Dort waren die Angaben: Bestandsaufnahme: 91 %, Auswertung der vergangenen vier Jahre: 61 %, Konkrete Zielvorgaben zu Führungsebenen: 61 %, Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben: 57 %, Darstellung der Gründe für Nichterreichung der vorherigen Ziele: 52 %, Keine davon: 1 %)). Positiver bewertet wurde die Darstellung der beruflichen Werdegänge von Beschäftigten, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit in Anspruch genommen haben. Dies gaben in der Evaluation 10 Prozent der befragten Personalverwaltungen an.⁴¹

Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan aufgenommen werden können, sind vielfältig (siehe Abbildung 26). Die häufigste Maßnahme in den Dienststellen der Befragten, ist die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten (90 % der Gleichstellungsbeauftragten, 86 % der Personalverwaltung). Auch zeitlich und räumlich flexible Arbeitszeitmodelle sind häufig vertreten.

⁴¹ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 207.

Abbildung 26: Maßnahmen aus den Gleichstellungsplänen und Umsetzung

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 267 Gleichstellungsbeauftragte, die angaben, dass ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan hat.

Anmerkung: Zur Übersichtlichkeit werden nur die Ergebnisse der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten ausgewiesen. Abweichungen zur Onlinebefragung der Personalverwaltung liegen zwischen 0 und 6 Prozentpunkten und werden ausgewählt im Fließtext ausgewiesen.

* = Wortlaut der Antwort war ergänzt um „z.B. gendgerechte Beurteilungskriterien, ausdrücklicher Hinweis auf Benachteiligungsverbote des BGleG“

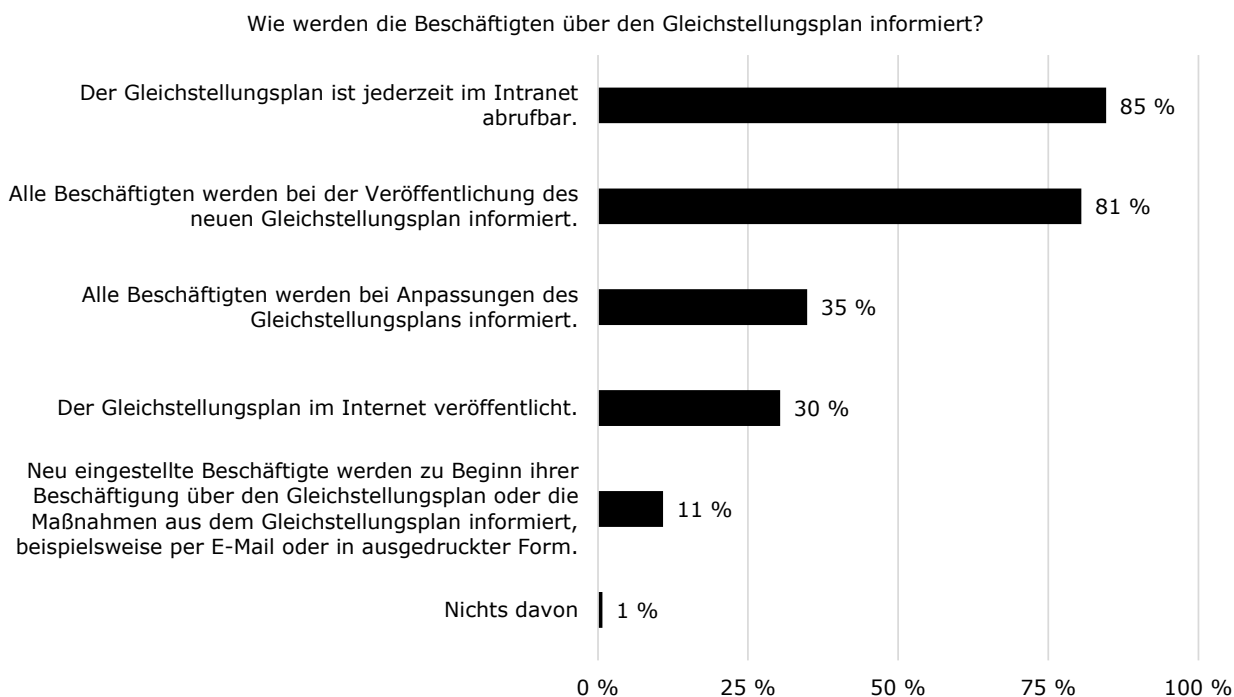
Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass die enthaltenen Maßnahmen auch in der Regel von den Dienststellen umgesetzt werden. Leichte Abweichungen vom Gleichstellungsplan zur Umsetzungspraxis zeigten sich bei der Teilzeitbeschäftigung, der gleichstellungsfördernden Beurteilung, Führen in Teilzeit und Job-Tandem / Job-Sharing (siehe Abbildung 26). Diese Maßnahmen waren etwas häufiger in Gleichstellungsplänen enthalten, als sie tatsächlich umgesetzt wurden.

In einigen Fällen wurden auch Maßnahmen umgesetzt, die (noch) nicht im Gleichstellungsplan enthalten sind. Dies betraf insbesondere Langzeitkonten und Maßnahmen zur Ermöglichung eines Sabbaticals. Diese waren in jeweils rund einem Drittel der Dienststellen möglich, aber deutlich seltener bereits im Gleichstellungsplan festgeschrieben.

Als einen wichtigen Punkt hoben die Gleichstellungsbeauftragten in der Fokusgruppe hervor, dass das BGleG bisher vor allem auf die Erreichung von gleichberechtigter Teilhabe abziele. Bereits jetzt oder in der Zukunft werde für einige Dienststellen aber auch relevant, wie die Gleichstellung aufrechterhalten werden kann, wenn sie bereits erreicht ist. Der Gleichstellungsplan würde an dieser Stelle eine bewahrende Rolle übernehmen, welche so in der Form noch nicht ausdrücklich im BGleG definiert sei.

Mit Änderungen durch das FöPoG II gibt das BGleG vor, dass der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten in Textform zur Kenntnis zu geben ist, und nicht nur Beschäftigten mit Führungspositionen. Dies wird in fast allen Dienststellen der Befragten umgesetzt. Nur ein Prozent der Dienststellen (zwei Prozent bei den Personalverwaltungen) gab an, die Beschäftigten mit keiner spezifischen Maßnahme zu informieren (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Informationskanäle, über die der Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt wird



Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 267. (Gleichstellungsbeauftragte, die angaben, dass ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan hat).

Anmerkung: Zur Übersichtlichkeit werden nur die Ergebnisse der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten ausgewiesen. Abweichungen zur Onlinebefragung der Personalverwaltung liegen zwischen 1 und 6 Prozentpunkten.⁴²

Am häufigsten war die in § 14 BGleiG vorgegebene Veröffentlichung im Intranet (85 % der Gleichstellungsbeauftragten). Dies liegt über den Ergebnissen der Evaluation des FüPoG, wo dies 72 Prozent der Personalverwaltungen angaben, und könnte ein Hinweis auf die Wirksamkeit der oben genannten Anpassung zur Bekanntgabe unter den Beschäftigten sein. Allerdings handelt es sich nicht um ein längsschnittliches Erhebungsdesign, sondern zwei voneinander unabhängige Stichproben, die nicht direkt miteinander vergleichbar sind.⁴³

30 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass der Plan im Internet veröffentlicht werde. Dieses Vorgehen wurde in einem explorativen Interview als gute Praxis hervorgehoben: Dies stellt maximale Transparenz her und bestärkt die Relevanz des Plans. Zudem ermöglicht es anderen Dienststellen, geeignete Maßnahmen zu identifizieren.

3.3.3 Gute Praxis zur Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan soll die Dienststellen dabei unterstützen, langfristig Maßnahmen zu planen. Diese sollen im Einklang mit konkreten Zielen und den Bedürfnissen der Beschäftigten stehen. Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung des Planes sind daher vielfältig und der Plan kann individuell auf die Ausgangssituation der Dienststelle angepasst werden. Bezogen auf vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen ist der Plan eher Mittel zum Zweck: Ob ein Gleichstellungsplan „vorbildhaft“ ist, hängt vor allem davon ab, welche Maßnahmen erarbeitet wurden und ob diese umgesetzt werden. Jedoch gibt es einige Beispiele guter Praxis aus den Dienststellen, die hilfreich bei der Erstellung eines Planes und der Überprüfung der Zielerreichung sein können. In Kapitel 5 werden daher folgende Impulse zur Ausgestaltung und Umsetzung des Gleichstellungsplans dargestellt:

- Beschäftigtenbefragungen und Monitoring
- Zielgruppengerechte Aufbereitung

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

⁴² Eine größere Abweichung zwischen den befragten Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltungen gab es dabei, ob Beschäftigte bei Anpassungen informiert werden. Dies gaben 35 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und 48 Prozent der Personalverwaltungen an. Da diese Abweichung nur an dieser Stelle so deutlich wird, ist davon auszugehen, dass es nicht ausschließlich auf eine generell negativere oder positivere Bewertung der befragten Gruppen zurückzuführen ist. Eine mögliche Erklärung ist, dass in der Mehrheit der Dienststellen keine Anpassungen vorgenommen wurden und damit das Item einer stärkeren Schwankung unterliegt als die anderen Items, welche sich auf feste Zeitpunkte oder unbefristete Maßnahmen beziehen.

⁴³ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 186.

3.4 Anwendung des BGleIG Abschnitt 4: Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit

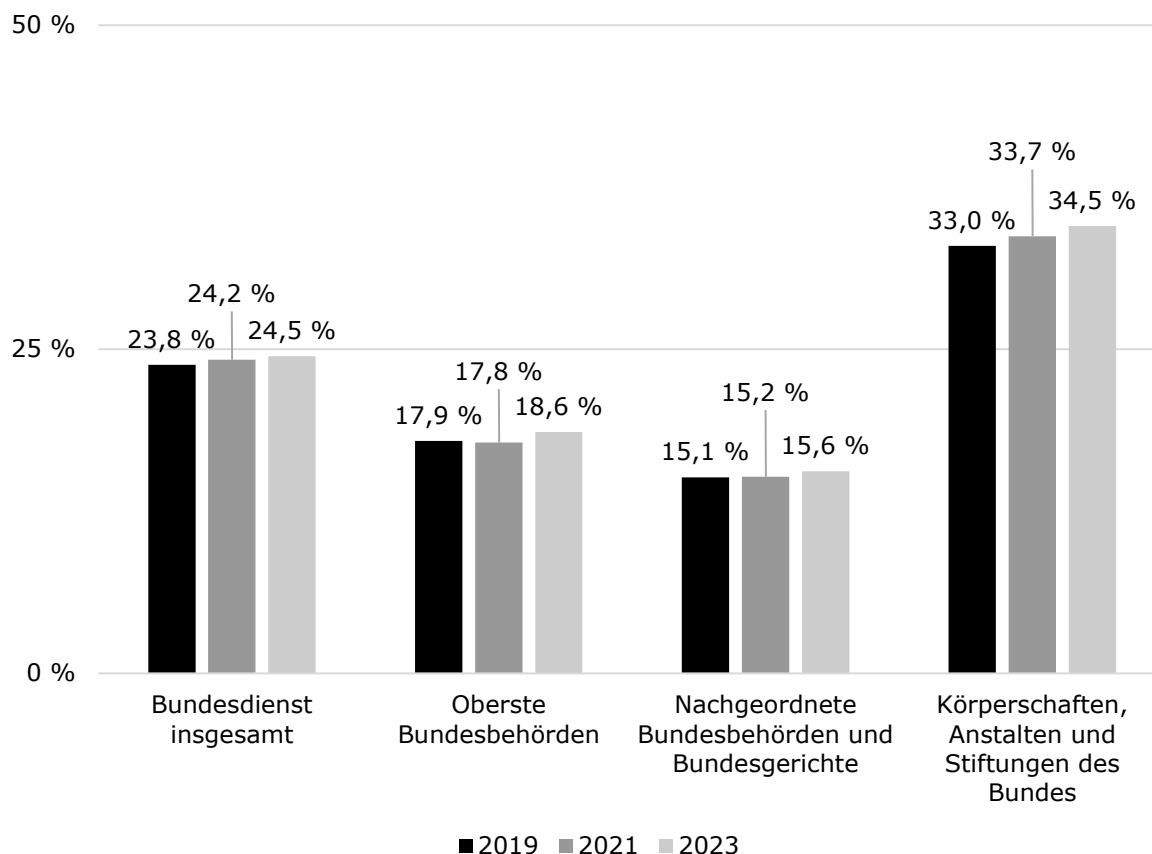
Die Erfassung von Teilzeitquoten, Führungspositionen in Teilzeit sowie Beurlaubungen für Pflege- und Familienaufgaben ist nicht nur ein Indikator für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch ein zentrales Kriterium für die Bewertung von Gleichstellung. Da familiäre Sorgearbeit in der Praxis nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen wird, beeinflussen fehlende oder unzureichende Teilzeit- und Freistellungsoptionen ihre beruflichen Entwicklungschancen und den Zugang zu Führungspositionen erheblich. Eine höhere Verfügbarkeit solcher Modelle beziehungsweise bessere Bekanntmachung der bestehenden Freistellungsoptionen kann dazu beitragen, strukturelle Benachteiligungen abzubauen, beruflichen Aufstieg unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen und damit gleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Deshalb regelt das BGleIG explizit in Abschnitt 4, insbesondere in den §§ 15, 16 und 17, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Dort ist festgelegt, dass Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung sowie Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ermöglicht werden müssen, sofern dem nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Zudem haben die Dienststellen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben unter anderem mobile Arbeit oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Diese gesetzlichen Vorgaben sorgen dafür, dass Gleichstellung bei der beruflichen Teilhabe sowie die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen verbindlich abgesichert sind. Zudem kann die allgemeine Akzeptanz und Verfügbarkeit von Modellen auch dazu führen, dass mehr Männer familiäre Sorgearbeit oder Pflege mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren wollen. Gleichzeitig leisten die Vorgaben durch die stärkere Verankerung und erhöhte Akzeptanz einen Beitrag zur Verhinderung von Benachteiligungen gemäß § 18 Absatz 1 BGleIG.

3.4.1 Verbreitung von Teilzeittätigkeiten

Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der Gleichstellungsstatistik zu Teilzeitbeschäftigung vor. Es beleuchtet sowohl, wie verbreitet Teilzeit in den Dienststellen generell ist als auch das Führen in Teilzeit. Abschließend werden Daten zu Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben aufgeführt. Die Daten werden mit Ergebnissen aus den Onlinebefragungen zur Umsetzung in der Praxis ergänzt.

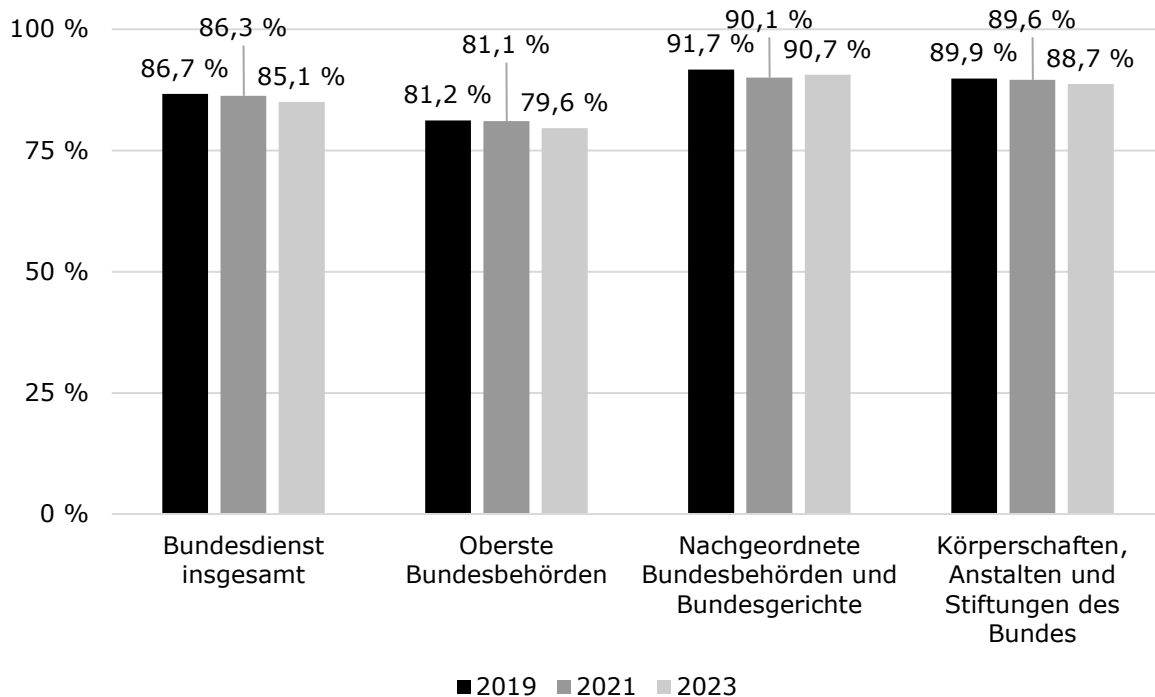
Wie Abbildung 28 beschreibt, arbeitete 2023 rund ein Viertel aller Beschäftigten im Bundesdienst in Teilzeit. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Verwaltungsbereich und dem entsprechenden Teilzeitanteil: In den KAS, in denen der Frauenanteil am höchsten ist, war auch der Teilzeitanteil mit 34,5 Prozent am höchsten, in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten, in denen der Frauenanteil am niedrigsten ist, mit 15,6 Prozent am niedrigsten. Seit 2019 kam es zu einem leichten Anstieg des Teilzeitanteils der Beschäftigten in allen Verwaltungsbereichen.

Abbildung 28: Anteil Teilzeitbeschäftigter in den Verwaltungsbereichen

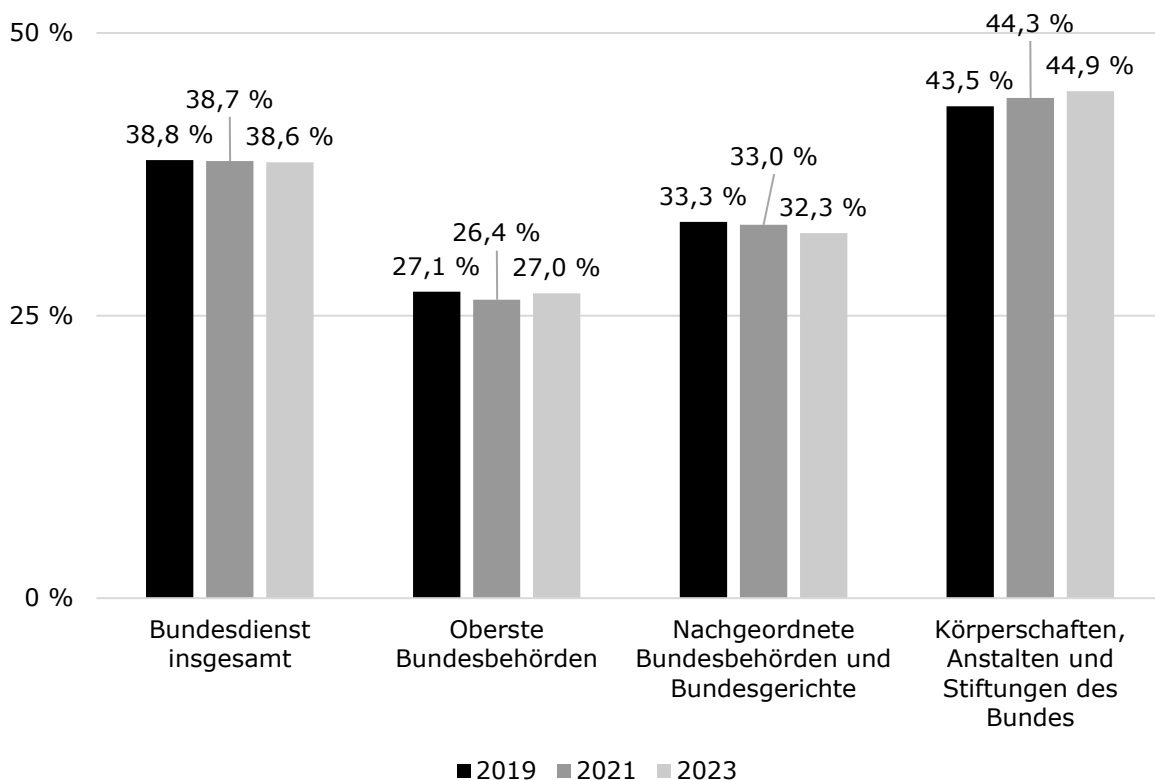
Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Dass insbesondere der Frauenanteil ausschlaggebend für den Teilzeitanteil in den Verwaltungsbereichen war, bestätigt Abbildung 29. Hier zeigt sich, dass 2023 im Durchschnitt des Bundesdienstes Frauen mit rund 85,1 Prozent die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachten. Dieses Muster ist in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten sowie KAS noch deutlich ausgeprägter, wo 2023 der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten 90,7 bzw. 88,7 Prozent betrug. In den obersten Bundesbehörden waren es mit 79,6 Prozent deutlich weniger und der Anteil der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten entsprechend höher. Seit 2019 kam es im Durchschnitt über alle Verwaltungsbereiche zu einem leichten Rückgang des Frauenanteils unter den Teilzeitbeschäftigten von 86,7 auf 85,1 Prozent.

2023 waren 27 Prozent der Frauen in den obersten Bundesbehörden in Teilzeit beschäftigt, in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten 32,3 Prozent und in den KAS 44,9 Prozent (vgl. Abbildung 30). Diese deutlichen Unterschiede zwischen den Verwaltungsbereichen könnten auf Unterschiede in den Vereinbarkeitsoptionen verweisen. Allerdings sind auch Unterschiede in den durchschnittlichen Eigenschaften der in den Dienststellen beschäftigten Frauen, bspw. in Hinblick auf durchschnittliches Alter oder Karriereorientierung, möglich. Während im Bundesdienst insgesamt und den obersten Bundesbehörden der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nahezu konstant geblieben ist, kam es seit 2019 in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten zu einem leichten Rückgang, in den KAS hingegen zu einem leichten Anstieg.

Abbildung 29: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Abbildung 30: Teilzeitbeschäftigungsanteil unter Frauen nach Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Abbildung 31 und Abbildung 32 beschreiben den Anteil der Teilzeitbeschäftigten bzw. den Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden. Vergleicht man die Anteile der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2024, ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschäftsbereichen.⁴⁴ So waren im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundestagsverwaltung (BT), dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) jeweils mindestens ein Viertel der Beschäftigten in Teilzeit tätig.

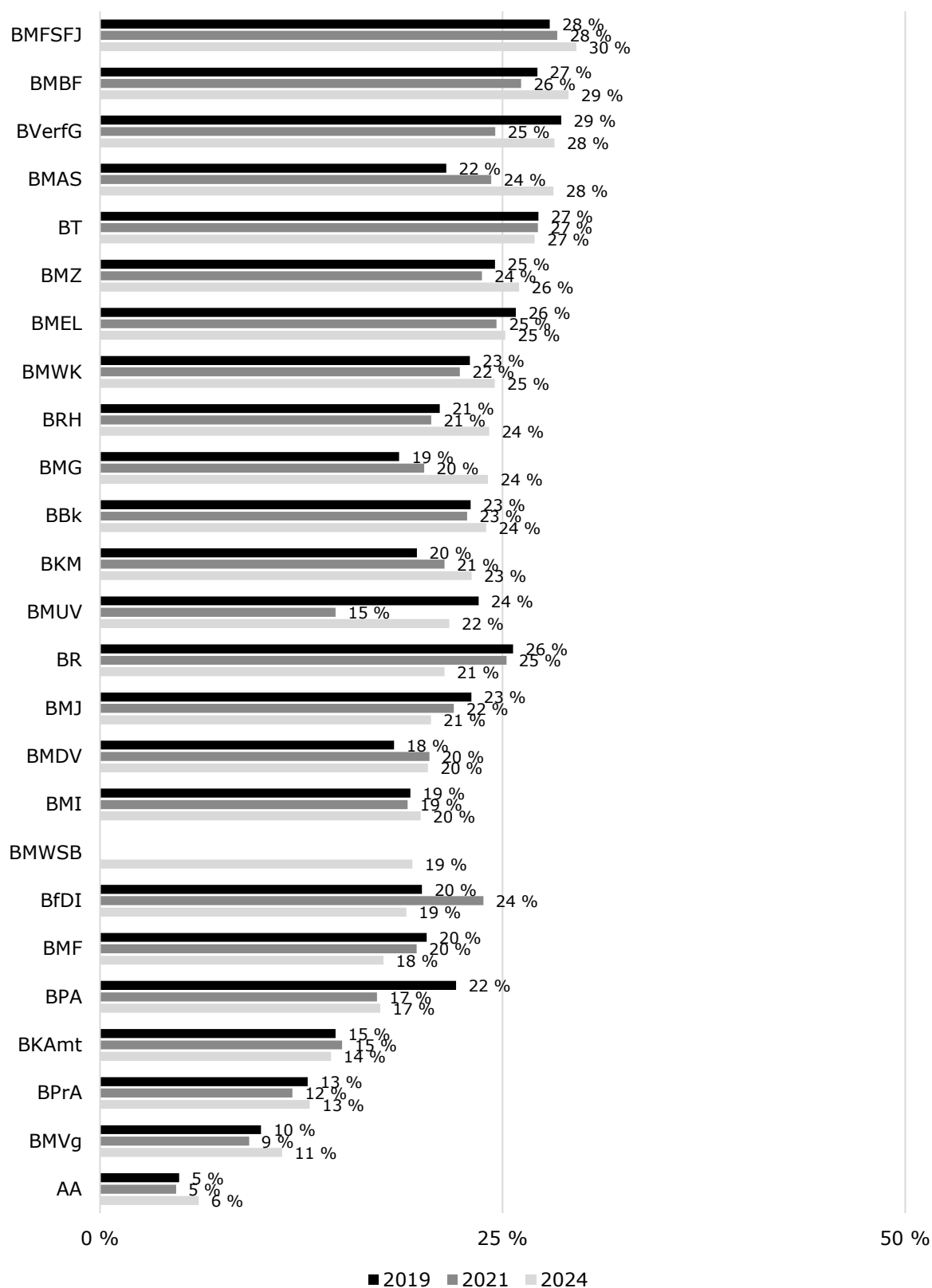
Im Bundeskanzleramt (BKAm), dem Bundespräsidialamt (BPrA), dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und dem Auswärtigen Amt (AA) waren es dagegen nur 15 Prozent und weniger. Betrachtet man den Anteil der Frauen an den Teilzeittätigen (vgl. Abbildung 32), zeigt sich, dass mit Bezug auf 2024, im Bundesverfassungsgericht (BVerfG) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit über 90 Prozent fast alle Teilzeittätigen Frauen waren. Im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), der Bundestagsverwaltung (BT) und dem Bundesrechnungshof (BRH) waren es mit einem Frauenanteil von knapp drei Vierteln zwar noch immer der Großteil, allerdings war der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten hier entsprechend ausgeprägter.

In den Betriebskrankenkassen waren 2023 34,6 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Von den Teilzeitbeschäftigten waren 88 Prozent Frauen. 2019 lag dieser Anteil noch bei 92,7 Prozent. In der Zentrale der Bundesbank waren 24,0 Prozent der Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte, von denen 72,7 Prozent Frauen waren (2019: 75,0 %). In der Hauptverwaltung und den Filialen waren dagegen 30,1 Prozent der Belegschaft in Teilzeit tätig, mit einem Frauenanteil von 76,0 Prozent (2019: 77,3 %).⁴⁵

⁴⁴ Bezeichnung der Ressorts entspricht dem Zeitpunkt der Datenerhebung

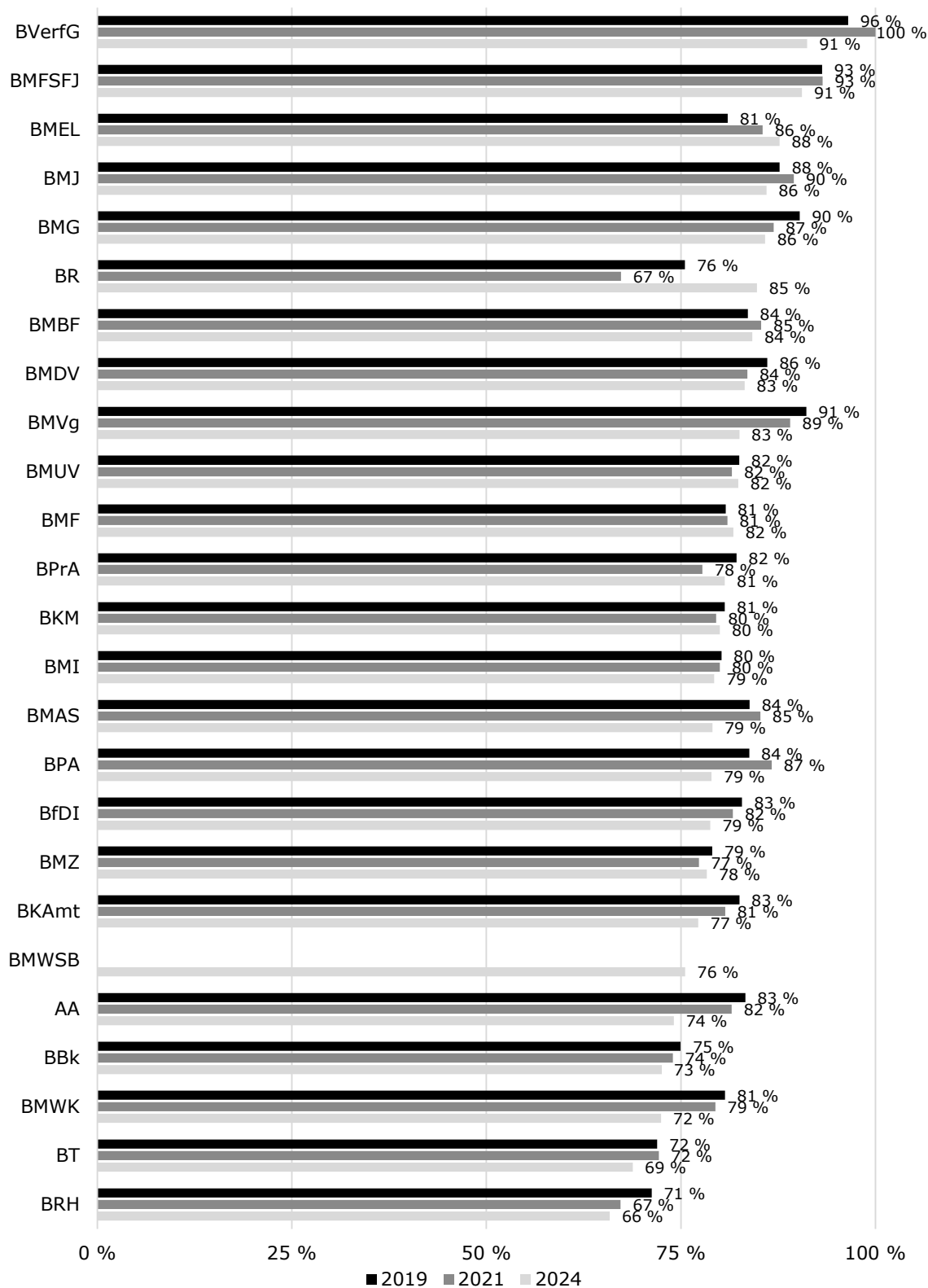
⁴⁵ Im Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der Zentrale der Bundesbank jährlich nachrichtlich veröffentlicht und daher in

Abbildung 31: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden



Quelle: Gleichstellungsindex der Jahre 2019, 2021 und 2024, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.
Anmerkung: Die Bezeichnung der obersten Bundesbehörden entspricht dem Zeitpunkt der Erhebung 2024.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Abbildung 32: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen in den obersten Bundesbehörden

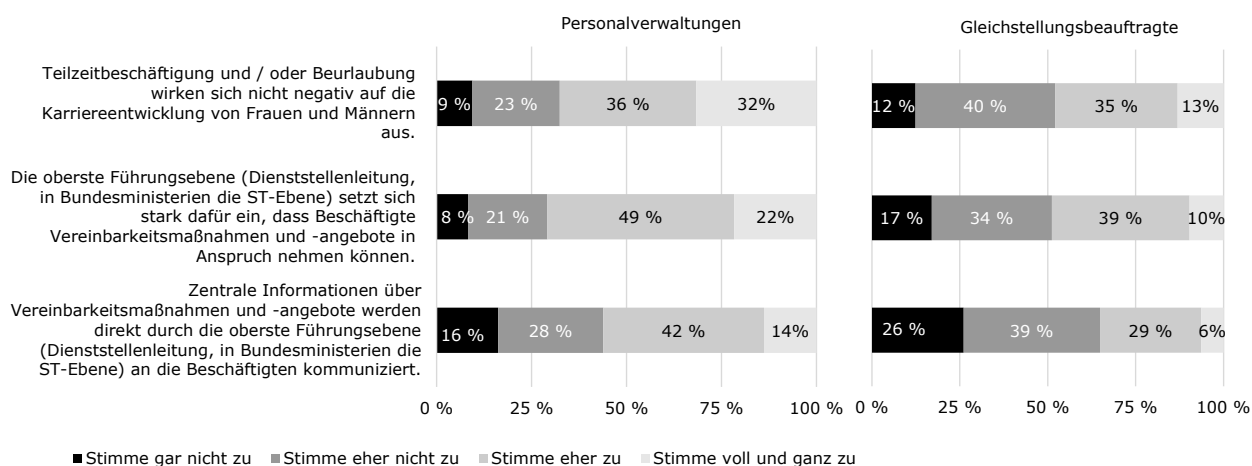
Quelle: Gleichstellungsindex der Jahre 2019, 2021 und 2024, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.
 Anmerkung: Die Bezeichnung der obersten Bundesbehörden entspricht dem Zeitpunkt der Erhebung 2024.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Wie die Daten zeigen, sind Teilzeitbeschäftigungen in den Dienststellen des Bundes weit verbreitet, insbesondere unter weiblichen Beschäftigten. Das bestätigen auch die Ergebnisse der Onlinebefragung der Personalverwaltungen. Nur in einem Fall wurde genannt, dass eine Stelle bewusst nicht in Teilzeit angeboten worden sei, da die zeitlichen Anforderungen der Stelle und Dienstreisen dem entgegenstünden.

Abbildung 33 zeigt die Einschätzungen der Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten zum Umgang mit Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Dienststellen. Die Gleichstellungsbeauftragten bewerteten dies insgesamt etwas kritischer als die Beschäftigten der Personalverwaltung. So gab rund die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten an, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht negativ auf die Karriere der Beschäftigten auswirke (35 % stimme eher und 13 % stimme voll und ganz zu). Bei der Personalverwaltung waren es rund zwei Drittel (36 % stimme eher und 32 % stimme voll und ganz zu).

Abbildung 33: Einschätzung zu Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeitsmaßnahmen (Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte)



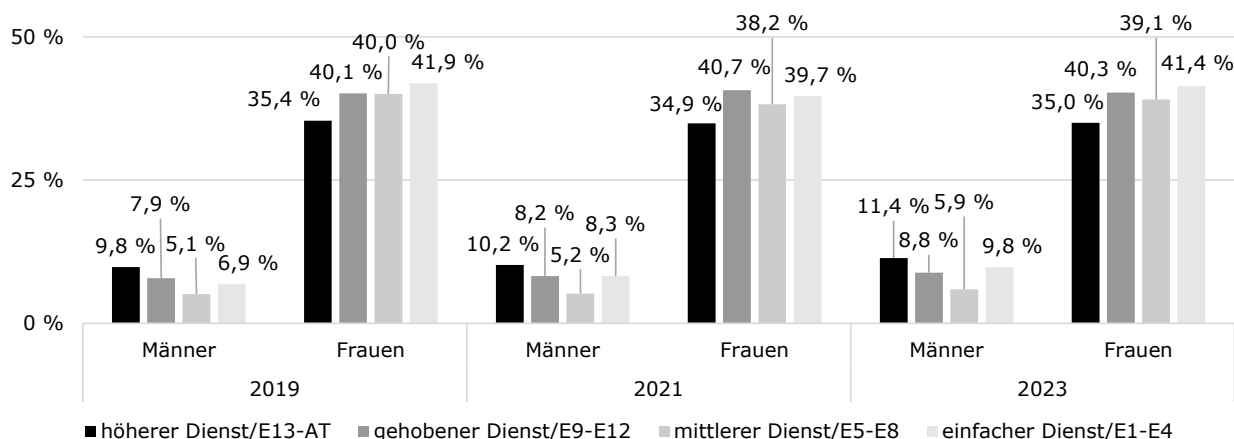
Quelle: Onlinebefragungen und der Personalverwaltungen und der Gleichstellungsbeauftragten. n = 253 bis 256 Beschäftigte der Personalverwaltung. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte.

Sehr ähnlich waren die Einschätzungen zu dem Einsatz der obersten Führungsebene (das heißt Dienststellenleitung oder Staatssekretärinnen und Staatssekretären) für die Vereinbarkeitsmaßnahmen und Angebote. 49 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten stimmten (eher) zu, dass diese sich für die Inanspruchnahme der Maßnahmen und Angebote einsetzen. Bei der Personalverwaltung waren es 71 Prozent (vgl. Abbildung 33). Sowohl bei Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten stimmten etwas weniger Befragte zu, dass zentrale Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit direkt durch die oberste Führungsebene kommuniziert wird (56 % der Personalverwaltungen und 35 % der Gleichstellungsbeauftragten stimmten (eher) zu).

3.4.2 Karriere und Führen in Teilzeit

Vergleicht man die Teilzeitanteile von Männern und Frauen nach Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen, wie in Abbildung 34 dargestellt, zeigte sich, dass insbesondere der höhere Dienst bzw. die Entgeltgruppen E13 bis AT deutlich von den anderen Gruppen abwichen. Hier ergibt sich durchgehend der höchste Männeranteil in Teilzeit, mit rund 11,4 Prozent (2023), und der niedrigste Frauenanteil, mit 35,0 %.

Abbildung 34: Anteil der Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahn-/ Entgeltgruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum

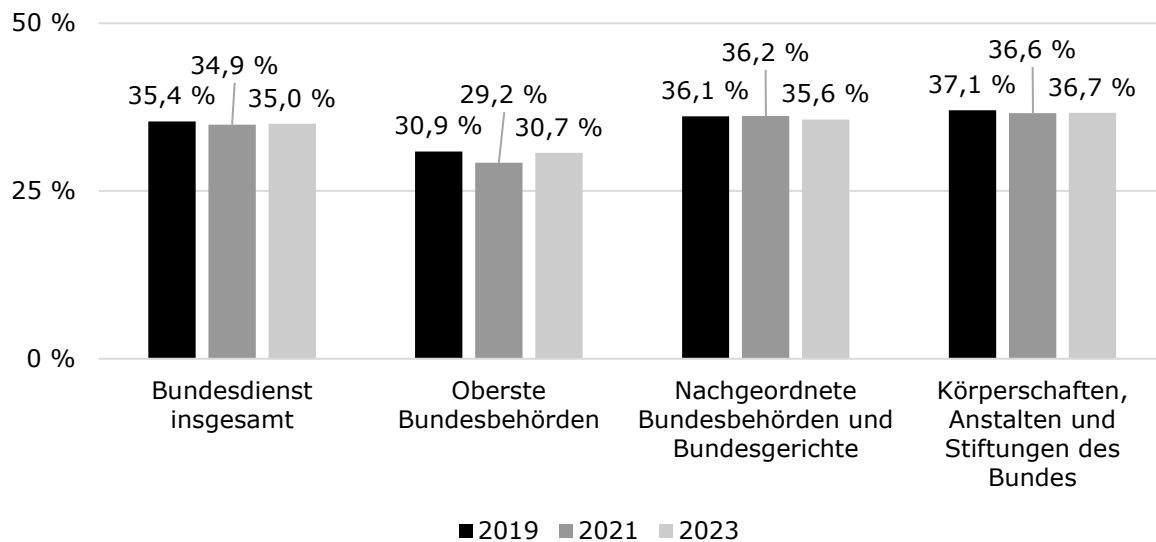


Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

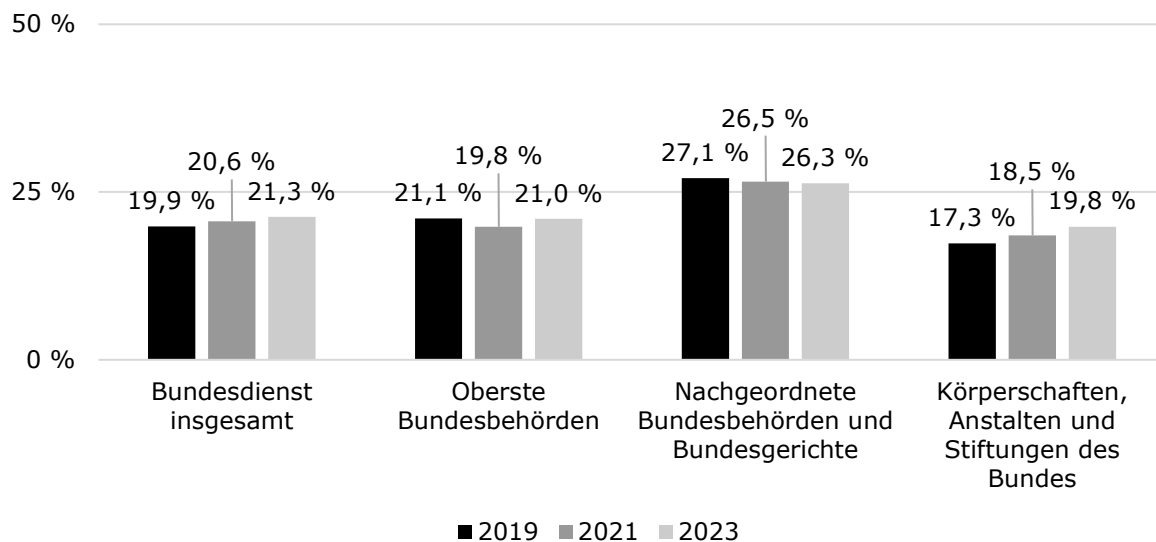
Während die Frauenanteile seit 2019 in allen Gruppen mit leichten Schwankungen eher konstant lagen, kam es bei den Männeranteilen überall zu einem Anstieg. Abbildung 35 zeigt die Frauenanteile im höheren Dienst / den Entgeltgruppen E13 bis AT in den Verwaltungsbereichen. In den obersten Bundesbehörden sind mit 30,7 Prozent deutlich weniger Frauen in dieser Gruppe in Teilzeit beschäftigt als in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten (25,6 %) und den KAS (36,7 %). Diese Werte sind über den Zeitverlauf eher konstant.

Der Anteil der Frauen, die einer Führungsposition in Teilzeit nachgehen, ist im Bundesdienst zwischen 2019 und 2023 um 1,3 Prozentpunkte gestiegen und lag 2023 bei 21,2 Prozent (vgl. Abbildung 36). Mit Blick auf die Unterschiede zwischen den Verwaltungsbereichen, zeigt sich, dass dieser Anstieg auf die KAS zurückzuführen ist, in denen der Anteil im entsprechenden Zeitraum um 2,5 Prozentpunkte stieg, während er in den obersten Bundesbehörden in etwa gleich blieb und den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten um 0,8 Prozentpunkte sank. Dabei zeigt sich in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten ein höherer Anteil an Frauen, die in Teilzeit führen: hier lag der Anteil mit 26,3 Prozent bei über einem Viertel, während er in den obersten Bundesbehörden und KAS bei etwa einem Fünftel lag (21,0 bzw. 19,8 %).

In den Betriebskrankenkassen wurden im Jahr 2023 13,2 Prozent der Führungspositionen mit Teilzeitbeschäftigten besetzt, 2019 waren es noch 11,3 Prozent. Der Frauenanteil an den Führungspositionen in Teilzeit lag 2023 bei 81,4 Prozent (2019: 79,6 Prozent). Auch in der Bundesbank machen Frauen den Großteil der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen aus. 2023 waren in der Zentrale der Bundesbank 35,7 Prozent, in der Hauptverwaltung und den Filialen 38,7 Prozent, der Führungspositionen Teilzeitstellen. 2019 waren es noch 15,9 Prozent bzw. 19,4 Prozent. Der Frauenanteil an den Teilzeit-Führungspositionen lag 2023 in der Zentrale der Bundesbank bei 67,9 Prozent und in der Hauptverwaltung und den Filialen bei 72,8 Prozent. 2019 waren dies 64,1 Prozent bzw. 63,4 Prozent.

Abbildung 35: Frauenanteil im höheren Dienst/E13 bis AT in Teilzeit nach Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Abbildung 36: Teilzeitanteil bei Frauen in Führungspositionen nach Verwaltungsbereichen

Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Das Führen in Teilzeit wird in den Dienststellen auch teilweise bewusst als Vereinbarkeitsmaßnahme eingesetzt (vgl. Kapitel 3.3.2, Abbildung 26). 52 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass in ihrer Dienststelle alleiniges Führen in Teilzeit umgesetzt wurde. Etwas seltener waren Tandemmodelle vertreten. 32 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass Führen in Teilzeit im Tandem in ihrem Gleichstellungsplan enthalten war, jedoch gaben nur 24 Prozent an, dass es in der Dienststelle umgesetzt wurde.⁴⁶

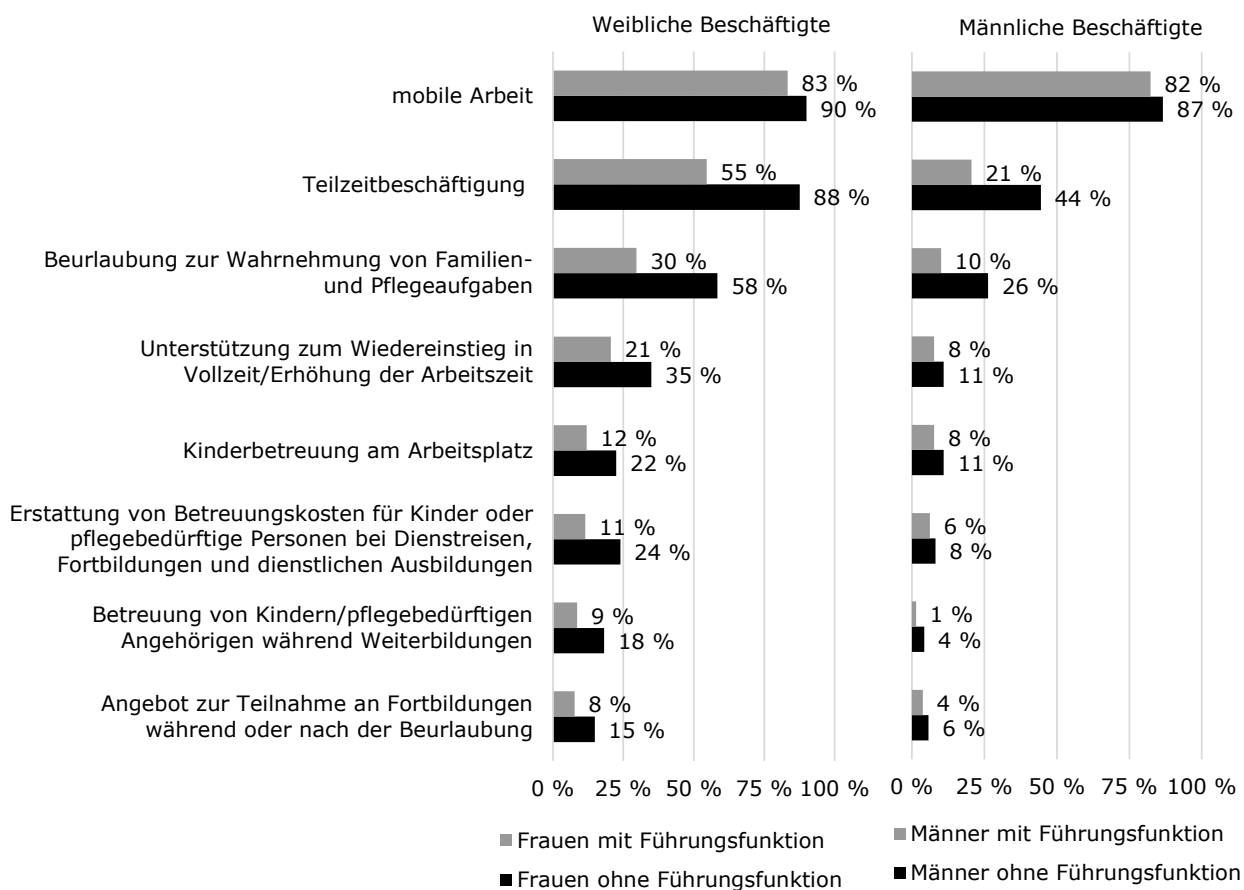
⁴⁶ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten n = 299. Es liegen keine Erkenntnisse dazu vor, aus welchen Gründen die Umsetzung in diesen Dienststellen nicht erfolgt, beispielsweise keine Nachfrage besteht oder dem andere Belange entgegenstehen.

Gleichzeitig zählte die Teilzeitbeschäftigung neben der Möglichkeit, mobil zu arbeiten, zu einer der am stärksten nachgefragten Vereinbarkeitsmaßnahmen von Beschäftigten mit und auch ohne Führungsfunktion: Abbildung 37 zeigt wie die Personalverwaltungen die Nachfrage von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit und ohne Führungsfunktion einschätzten.

Insbesondere wurde laut Personalverwaltungen die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ohne Führungsfunktion nachgefragt (88 %), am wenigsten von Männern mit Führungsfunktionen (21 %). Sowohl bei den weiblichen als auch männlichen Beschäftigten schätzten die Beschäftigten der Personalverwaltung die Nachfrage von Teilzeit unter den Personen ohne Führungsfunktion deutlich höher ein (33 Prozentpunkte mehr bei Frauen und 21 Prozentpunkte mehr bei Männern).

Die Nachfrage für weitere Vereinbarkeitsangebote schätzten die Personalverwaltungen deutlich geringer ein. Dabei beurteilten sie in der Regel die Nachfrage von Frauen ohne Führungsfunktion am höchsten, gefolgt von Frauen mit Führungsfunktion und Männern ohne Führungsfunktion. Die geringste Nachfrage an Vereinbarkeitsangeboten gaben sie für Männer mit Führungsfunktion an. Die Daten spiegeln die Einschätzung der Personalverwaltungen und nicht die direkte Einschätzung der Beschäftigten selbst. Es kann daher nicht beurteilt werden, ob der Bedarf und die Nachfrage der Beschäftigten mit Führungsfunktionen tatsächlich geringer sind.

Abbildung 37: Einschätzungen der Personalverwaltung zu von Beschäftigten besonders nachgefragten Vereinbarkeitsangeboten



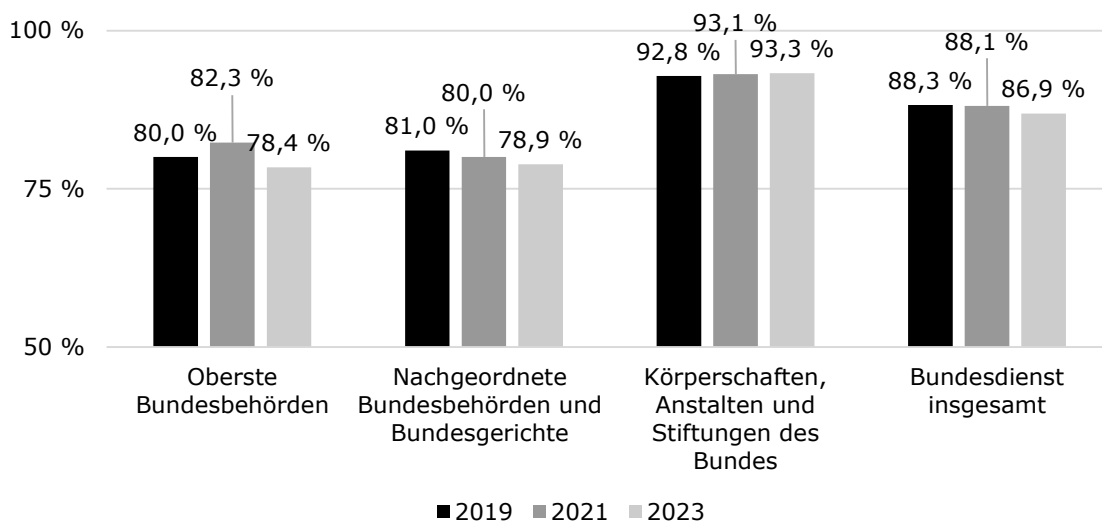
Quelle: Onlinebefragung der Personalverwaltungen. n = 209.

In den offenen Antworten der befragten Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen wurden darüber hinaus noch der allgemeine Ausbau von Betreuungsangeboten in Kita und Grundschule als wichtige Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf genannt. Beispielsweise könnten Dienststellen bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder Pflegebedürftigen unterstützen. Insbesondere Alleinerziehende sollten laut Befragten noch mehr Angebote erhalten.

3.4.3 Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben

Abbildung 38 bildet den Frauenanteil an den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten ab. 2023 waren im Durchschnitt des Bundesdiensts 86,9 Prozent der freigestellten Beschäftigten Frauen. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Verwaltungsbereichen. Lag der Anteil 2023 in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten mit 78,4 bzw. 78,9 Prozent auf einem ähnlichen Niveau, war er in den KAS mit 93,3 Prozent deutlich höher. Waren es also größtenteils Frauen, die auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt waren, zeigen zusätzliche Auswertungen der Gleichstellungstatistik, dass der Anteil aller beurlaubter Frauen 2023 bei 3,7 Prozent lag. Dieser Anteil variierte dabei kaum über die Verwaltungsbereiche und im Zeitverlauf. In den Betriebskrankenkassen waren 92,6 Prozent der aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten Frauen. 2019 waren es 95,5 Prozent. In der Zentrale der Bundesbank lag der Anteil 2023 bei 75,8 Prozent und in der Hauptverwaltung und den Filialen bei 81,0 Prozent. 2019 lagen die Anteile bei 84,0 bzw. 80 Prozent.

Abbildung 38: Frauenanteil an den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten nach Verwaltungsbereich



Quelle: Gleichstellungstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Zwischen 2021 und 2023 wurden 2,1 Prozent der übertragenen Führungspositionen an wegen Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte übertragen. 4,3 Prozent der Beförderung bzw. Höhergruppierungen gingen an Beurlaubte. Mit Anteilen von 2,3 bzw. 5,8 Prozent unter weiblichen Beschäftigten waren Frauen unter diesen Übertragungen und Beförderungen / Höhergruppierungen relativ überrepräsentiert. Im Vergleich zum Zeitraum zwischen 2017 und 2019 kam es zu einem Anstieg der Übertragungen von Führungspositionen an Beurlaubte von 2 Prozentpunkten, die Beförderungen und Höhergruppierungen gingen um 0,4 Prozentpunkte leicht zurück.

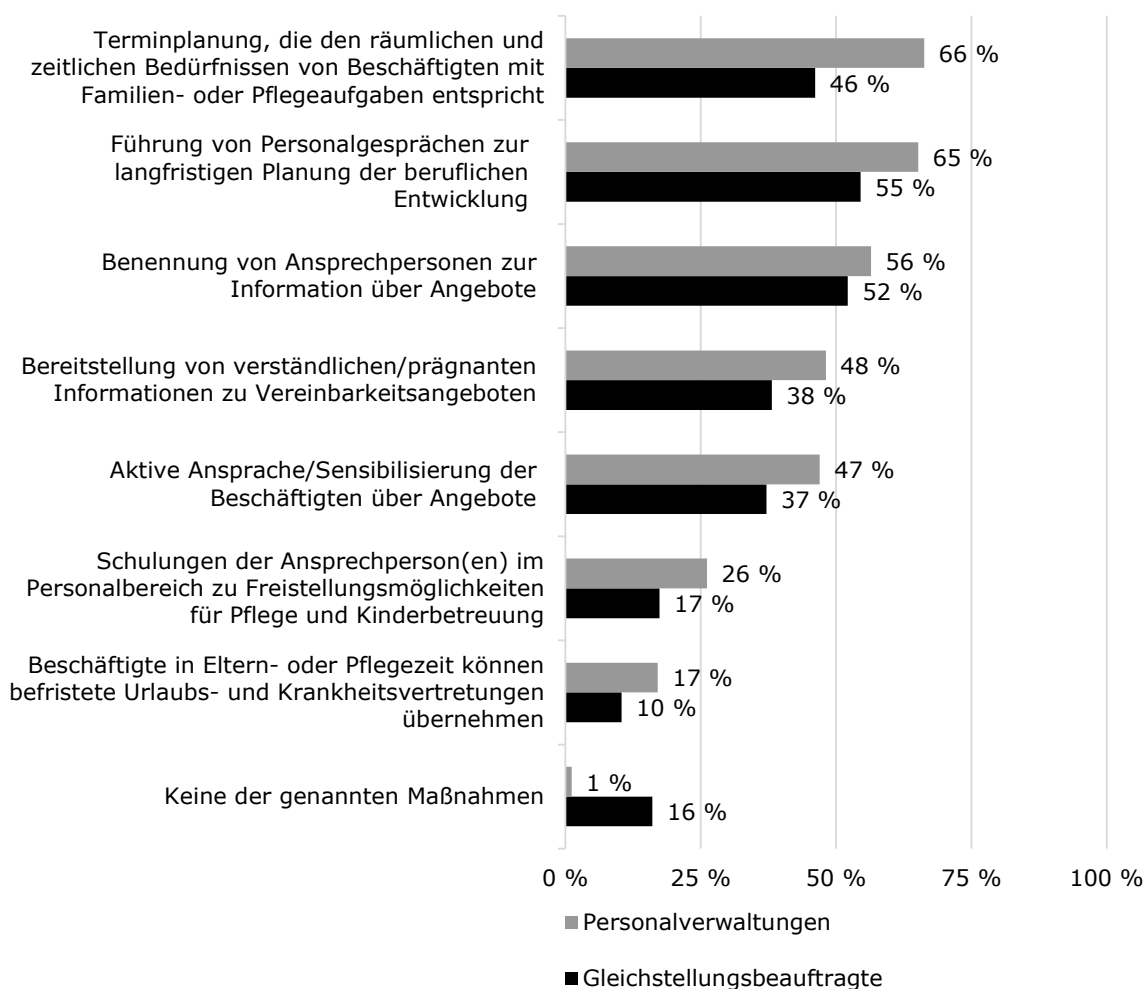
Diese Ergebnisse decken sich mit den Einschätzungen der Personalverwaltung, dass die Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben vor allem von Frauen und insgesamt weniger nachgefragt wurde als Teilzeitbeschäftigung und mobiles Arbeiten (vgl. Abbildung 37). Immerhin zehn Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass ihnen Fälle bekannt seien, in denen Anträgen von Beschäftigten auf familien- oder

pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung nicht stattgegeben wurde, obwohl dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstanden (n = 299). 80 Prozent war dies nicht bekannt und 10 Prozent gaben an, dies nicht beurteilen zu können. In 27 Prozent dieser Fälle wurden die Beschäftigten darüber schriftlich informiert, bei 57 Prozent wurde die Begründung mündlich mitgeteilt.⁴⁷

Um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten, ergreifen die Dienststellen verschiedene Maßnahmen (vgl. Abbildung 39). Die Personalverwaltungen gaben dabei deutlich häufiger Maßnahmen an. Nur ein Prozent gab an, dass keine der vorgegebenen Maßnahmen umgesetzt wurde. Von den Gleichstellungsbeauftragten waren es 16 Prozent.

Die Beschäftigten der Personalverwaltungen gaben dabei am häufigsten an, dass Termine entsprechend der räumlichen und zeitlichen Bedürfnisse der Beschäftigten geplant werden (66 %). Bei den Gleichstellungsbeauftragten gaben dies 46 Prozent an. Am zweithäufigsten wurden Personalgespräche genutzt, um die berufliche Entwicklung langfristig zu planen (65 % der Personalverwaltungen und 55 % Gleichstellungsbeauftragte), gefolgt von der Benennung von Ansprechpersonen zu bestimmten Angeboten (56 % der Personalverwaltungen und 52 % Gleichstellungsbeauftragte).

Abbildung 39: Maßnahmen, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten



Quellen: Onlinebefragungen der Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten. n = 264 Beschäftigte der Personalverwaltungen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte.

⁴⁷ 10 Prozent gaben an, dass keine Begründung erfolgte. 7 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten konnten dies nicht beurteilen.

3.4.4 Gute Praxis zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit

Die Lebensrealitäten von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben (Care-Aufgaben) sind vielfältig. Entsprechend unterschiedlich können auch ihre Unterstützungsbedarfe sein und wie Dienststellen darauf reagieren und das BGleG dahingehend umsetzen. Auch hier ist, wie bei den Maßnahmen zur Sichtbarkeit und Förderung der Gleichstellungsorientierung (vgl. Kapitel 3.2.5), ein relevanter Themenbereich die Sichtbarmachung von Vereinbarkeitsthemen und deren Relevanz. Durch standardisierte Prozesse, beispielsweise durch die Teilnahme an einem Audit, kann die Bedeutung von Vereinbarkeitsthemen gestärkt und als fester Bestandteil der Organisationskultur und Unterstützungsangebote etabliert werden. Dies kann auch die Attraktivität der Dienststellen als Arbeitgeber stärken.

Weiterhin kann die Übernahme von Care-Aufgaben Beschäftigte vor Herausforderungen stellen und zu psychischen Belastungen führen. Die Dienststellen des Bundes haben hierfür vielfältige Angebote etabliert, auch je nach Bedürfnissen der Beschäftigten oder Spezifika der Standorte. Diese unterstützen teilweise konkret durch Bereitstellung oder Vermittlung von Betreuungsangeboten. Andere Angebote beraten und bieten Unterstützung in der Ausgestaltung und Planung von Arbeitszeiten und Betreuung.

In Kapitel 5 werden dazu folgende Beispiele vorgestellt:

- Audit Beruf und Familie
- Vorbereitung auf die Elternzeit und Wiedereinstieg
- Kinder-Ferienbetreuung
- Kurzfristige Betreuungsangebote und Beratung
- Flexible Home-Office-Modelle
- Pflegelotsinnen und -lotsen als vertrauliche Ansprechpersonen

3.5 Anwendung des BGleIG Abschnitt 5: Die Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen

Jede Dienststelle des Bundes mit mehr als 100 Beschäftigten hat grundsätzlich eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.⁴⁸ Die Gleichstellungsbeauftragte wird gewählt und ist keine Interessensvertretung, sondern gehört der Personalverwaltung an (§ 24 Absatz 1 BGleIG). Die Gleichstellungsbeauftragten haben den Auftrag, den Vollzug des BGleIG sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) „im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen“ (§ 25 Absatz 1 BGleIG). Dafür definiert das BGleIG bestimmte Aufgaben und Pflichten sowie Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Je nach Anzahl der Beschäftigten einer Dienststelle werden bis zu drei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten gewählt (§ 19 BGleIG). In Dienststellen, in denen keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird oder inländischen Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle, die räumlich weit von dem Dienst- oder Arbeitsort der Gleichstellungsbeauftragten liegen, muss auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellt werden. In weiteren Fällen kann die Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellen (§ 20 Absatz 4 BGleIG). Das Verfahren für die Wahlen ist gemäß § 19 Absatz 5 BGleIG in einer Rechtsverordnung geregelt, der Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung (GleibWV).

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Anwendung der Regelungen aus dem BGleIG, die Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen zu ihren Ressourcen und die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in der Zusammenarbeit mit der Dienststelle dargestellt.

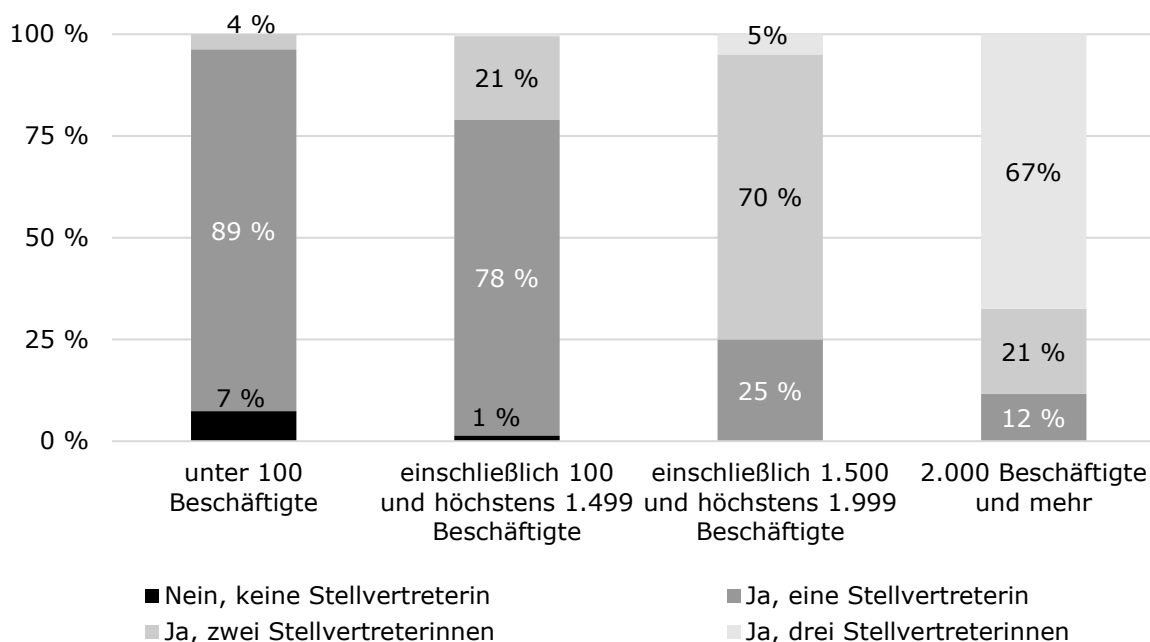
3.5.1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen

Es gibt keine statistische Erfassung von Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen über alle Dienststellen des Bundes hinweg. Daher kann nur auf die Stichprobe der Onlinebefragungen zurückgegriffen werden.

Bei allen Befragten der Personalverwaltung mit mehr als 600 Beschäftigten gab es zum Zeitpunkt der Befragung eine Gleichstellungsbeauftragte (n = 160). In Dienststellen mit einschließlich 100 bis unter 600 Beschäftigten (n = 116) wurde in drei Fällen die Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle übernommen. In einem Fall wurde die Stelle nachbesetzt. Sechs Befragte gaben an, dass es für ihre Dienststelle keine Gleichstellungsbeauftragte gab und die Aufgaben auch nicht durch eine andere Gleichstellungsbeauftragte übernommen werden. Diese Dienststellen hatten alle unter 100 Beschäftigte. Damit entspricht die Stichprobe grundsätzlich den Vorgaben des BGleIG.

Die Wahl und Bestellung der Stellvertreterinnen werden ebenfalls weitestgehend umgesetzt. Die Anzahl der Stellvertreterinnen entsprach sowohl in der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Personalverwaltung in den meisten Fällen den Vorgaben des BGleIG (vgl. Abbildung 40).

⁴⁸ Eine Ausnahme besteht gemäß § 19 Absatz 2 BGleIG für Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich. Diese können weniger Gleichstellungsbeauftragte wählen lassen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten des gesamten Geschäftsbereichs angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Zudem ist gemäß § 19 Absatz 1 Satz 2 BGleIG in den obersten Bundesbehörden auch unterhalb der Schwelle von 100 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Abbildung 40: Anzahl gewählter Stellvertreterinnen nach Größe der Dienststelle

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299. Davon: unter 100 = 27; einschließlich 100 und höchstens 1.499 Beschäftigte = 209; einschließlich 1.500 und höchstens 1.999 Beschäftigte = 20; 2.000 Beschäftigte und mehr = 43.

In 22 von 299 Fällen lag die Anzahl der Stellvertreterinnen unter den Vorgaben des BGleiG (7 %). Gründe dafür waren unter anderem, dass es in manchen Dienststellen schwierig sei, interessierte Beschäftigte für das Amt zu gewinnen oder – obwohl dies bei Ausscheiden der Stellvertreterin geregelt ist (§ 22 BGleiG) – das Amt nicht zeitnah nachbesetzt wird. Gleichzeitig wurde in den Erhebungen deutlich, dass die Vorgaben zur Anzahl von Stellvertreterinnen des BGleiG für große Dienststellen zu kurz greife. So wäre aus Sicht der Befragten eine weitere Ausdifferenzierung ab 2.000 Beschäftigten notwendig (siehe auch Kapitel 3.5.3).

In 45 Prozent der Dienststellen der befragten Personalverwaltungen gab es eine oder mehrere Vertrauensfrauen. Insbesondere in Dienststellen mit mehr als 2.500 Beschäftigten wurden mehrere Vertrauensfrauen bestellt. Doch auch in Dienststellen mit weniger Beschäftigten wurden eine oder mehrere Vertrauensfrauen bestellt. 9 Prozent der Befragten gaben an, nicht zu wissen ob für ihre Dienststelle Vertrauensfrauen bestellt wurden.

Querschnittsthema: Verantwortlichkeiten für mehrere Dienststellen

Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten waren 31 Prozent für mehrere Dienststellen zuständig. Von diesen erlebten 30 Prozent keine Unterschiede in der Ausübung ihres Amts in Bezug auf die verschiedenen Dienststellen. 29 Prozent erlebten wenige Unterschiede und 41 Prozent deutliche Unterschiede zwischen den Dienststellen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Diese bezogen sich vor allem auf die Akzeptanz und Wahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten und dementsprechend auch die Frühzeitigkeit und Qualität der Beteiligung, beispielsweise Kommunikation und Einbindung.

Auch organisationale Unterschiede zwischen den Dienststellen wurden benannt, wie beispielsweise die Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Organisationsstrukturen (Aufgaben der Beschäftigten, Dienstvereinbarungen, Geschäftsordnungen). Ebenso gaben einige Gleichstellungsbeauftragte an, dass sie unterschiedliche Führungsstile zwischen den Dienststellen bemerken. Eine entscheidende Rolle für die Ausübung ihres Amts ist zudem die Nähe und der Kontakt zur Belegschaft. Dies sei bei räumlich stark entfernten Dienststellen und der daraus resultierenden Autonomie besonders erschwert.

3.5.2 Aufgaben und Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen (§§ 25, 26, 28 und 29 BGleG)

Das BGleG definiert verschiedene Aufgaben und Schutzrechte für die Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen.

Nach § 25 Absatz 2 BGleG zählen zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere:

- die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele des BGleG zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 BGleG zu fördern,
- bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,
- einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen, und
- die Fortbildungsangebote wahrzunehmen.⁴⁹

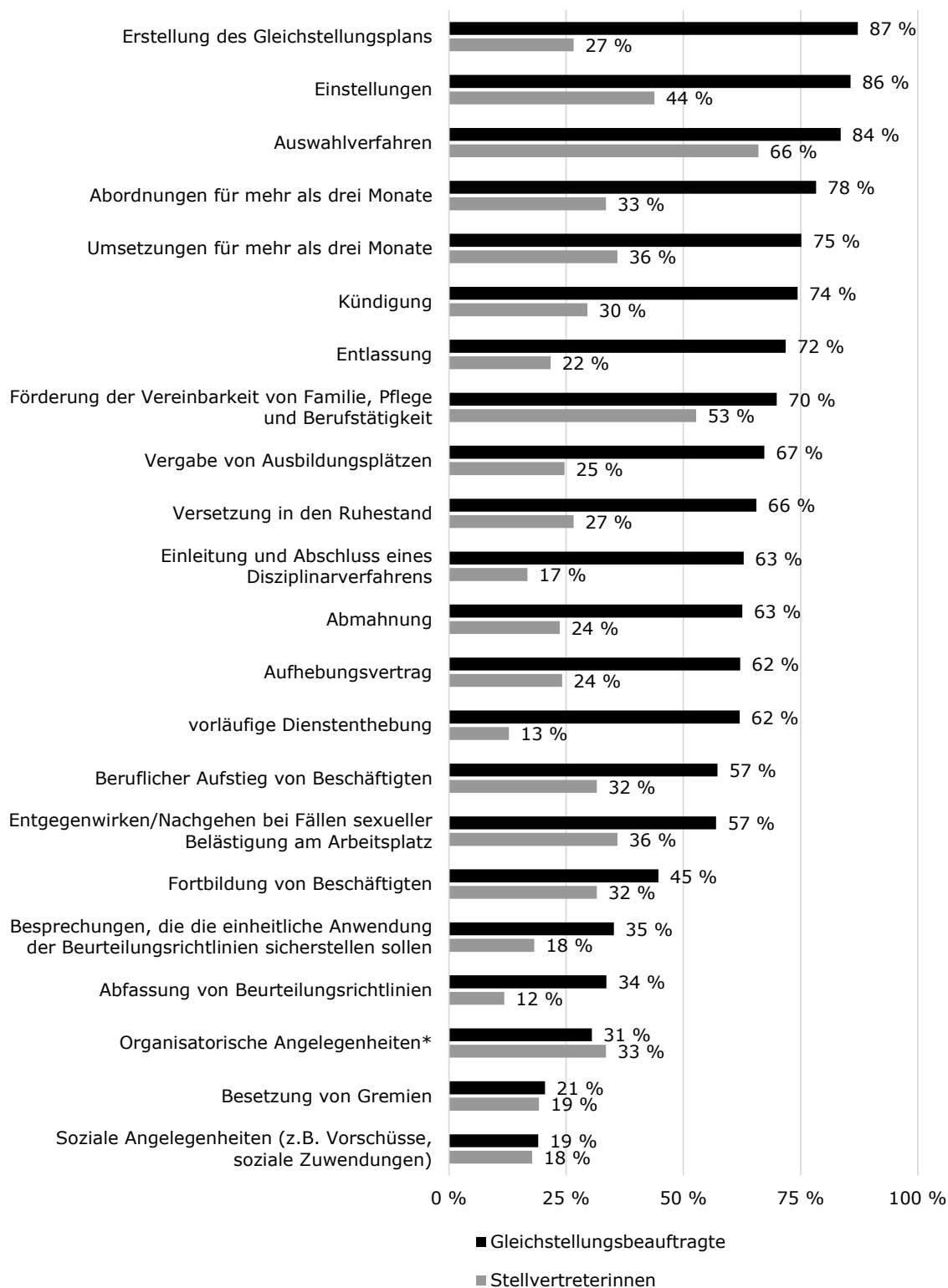
Die Stellvertreterinnen werden gemäß § 26 Absatz 1 BGleG grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jedoch auch der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen Aufgaben nach § 25 BGleG zur eigenständigen Erledigung übertragen (§ 26 Absatz 2 Satz 1 BGleG).

Die Vertrauensfrauen sind Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle, Nebenstelle oder des jeweiligen Dienststellenteils sowie für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen verhindert, kann die Vertrauensfrau im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen, besonderen Auswahlverfahren, an Sitzungen von Auswahlkommissionen oder an Personalgesprächen teilnehmen (§ 26 Absatz 5 BGleG). Aufgaben zur eigenständigen Erledigung erhalten die Vertrauensfrauen nur, falls die Dienststelle von der Möglichkeit in § 19 Absatz 2 BGleG Gebrauch macht und die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle überträgt (§ 26 Absatz 5 Satz 4 BGleG). Daher werden sie in diesem Kapitel nicht vertiefend betrachtet.

Wie vorgesehen übernehmen die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen zahlreiche Aufgaben in den Dienststellen. Abbildung 41 zeigt diese nach Häufigkeit.

⁴⁹ Es handelt sich um Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 BGleG. Dies sind Fortbildungen, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts und des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts. (§ 10 Absatz 5 BGleG).

Abbildung 41: Maßnahmen und Angelegenheiten, bei denen Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen im Rahmen ihrer Aufgaben beteiligt werden



Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte und n = 203 Stellvertreterinnen. [Anmerkungen auf Folgeseite]

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anmerkungen: * Antwortmöglichkeit lautete vollständig „Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukturierungen, Auslagerung von Aufgaben in andere Behörden oder Ämter, Umbaumaßnahmen, Einführung von Desk-Sharing, Änderungen der Geschäftsverteilung)“.

Es werden die Ergebnisse aus den beiden Onlinebefragungen dargestellt. Bei den Stellvertreterinnen lautete die Frage: „Bitte geben Sie an, aus welchen Bereichen Ihnen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen wurden (über die Vertretungsaufgaben hinaus)“. Bei den Gleichstellungsbeauftragten „Bitte schätzen Sie ein, wie häufig Sie bei den folgenden Maßnahmen/Angelegenheiten beteiligt werden.“. Dargestellt sind die Aufgaben für die die Antwort „Immer/Meine Zuständigkeit“ ausgewählt wurde.

Damit die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen die für sie vorgesehenen Aufgaben übernehmen können, sieht das BGleG konkrete Regelungen zur Wahl und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen vor. Diese Entlastung ist eines der gemäß § 28 BGleG definierten Schutzrechte für Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen. So sieht § 28 Absatz 2 Satz 1 BGleG vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß zu entlasten ist, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten beträgt diese Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft (§ 28 Absatz 2 Satz 2 BGleG). Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 600 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet (§ 28 Absatz 2 Satz 3 BGleG).

Diese Entlastung richtet sich auch nach dem Stellenumfang. Ist die Gleichstellungsbeauftragte in Teilzeit tätig, so ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin(nen) gemäß § 28 Absatz 2 Satz 4 zu erhöhen. 68 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten sind in Vollzeit tätig. Von den Stellvertreterinnen sind es 59 Prozent.

Bei den Gleichstellungsbeauftragten gaben 92 Prozent an, dass sie entlastet werden.⁵⁰ Der Großteil der befragten Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen ab 600 Beschäftigten wird im vollen Umfang ihrer Stelle entlastet (93 %).

§ 28 Absatz 5 BGleG definiert zudem die Entlastung der Stellvertreterinnen. Stellvertreterinnen, die im Vertretungsfall tätig werden, sind mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten zu entlasten (§ 28 Absatz 5 Satz 1 BGleG). Üben Stellvertreterinnen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung aus, so sieht das BGleG eine gestaffelte Entlastung nach der Anzahl der Stellvertreterinnen und Anzahl der Beschäftigten der Dienststelle vor (vgl. § 28 Absatz 5 BGleG).

Von den befragten Stellvertreterinnen wurden 65 Prozent entlastet, davon auch ein Großteil unabhängig vom Vertretungsfall (92 Prozent).⁵¹ 35 Prozent der befragten Stellvertreterinnen haben keine Entlastungsregelung.

Die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sind überwiegend zufrieden mit der Entlastung. 74 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass die Entlastung (eher) ausreichend ist, um die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Bei den Stellvertreterinnen waren es 60 Prozent. Gar nicht ausreichend ist die Entlastung für 4 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und 8 Prozent der Stellvertreterinnen.⁵²

„Ohne Entlastung (die hat auch die Gleichstellungsbeauftragte bei uns nicht) ist die konsequente Wahrnehmung der vom Gesetz vorgesehenen Aufgaben schlicht unmöglich.“

Quelle: Onlinebefragung der Stellvertreterinnen, redaktionell bearbeitet.

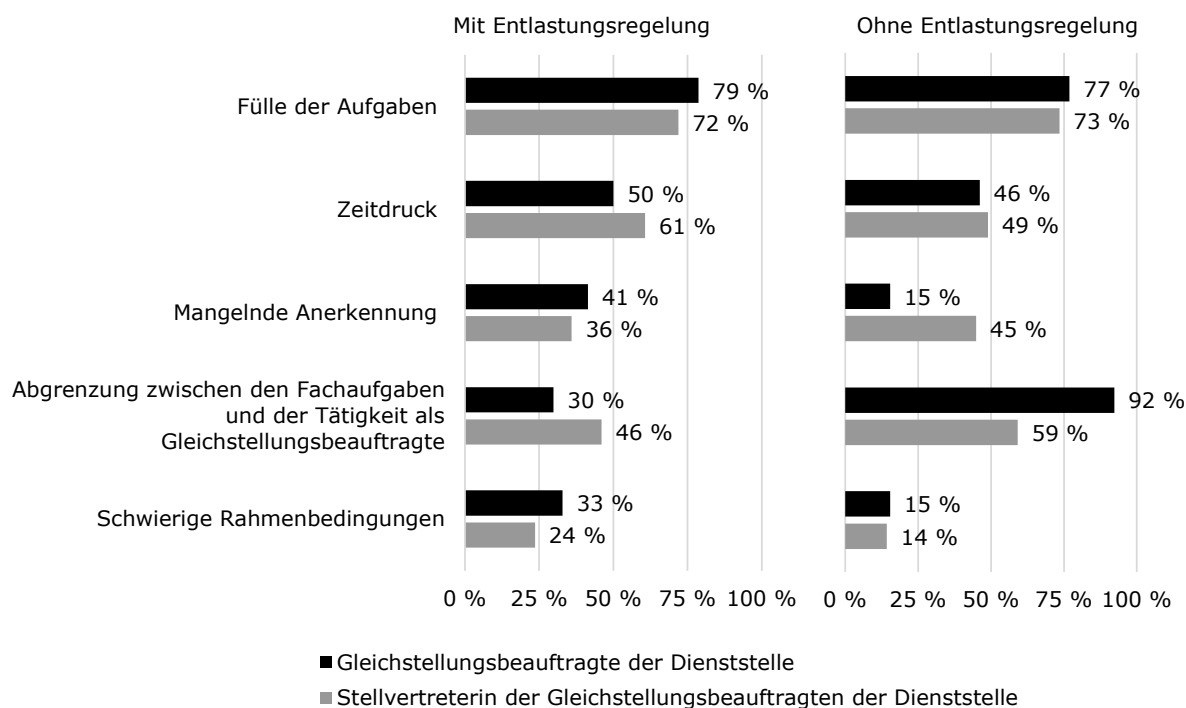
⁵⁰ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

⁵¹ Onlinebefragung der Stellvertreterinnen. n = 203 Stellvertreterinnen insgesamt, n = 131 Stellvertreterin mit einer Entlastungsregelung.

⁵² Onlinebefragung der Stellvertreterinnen n = 203 und Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten n = 299.

Wie Abbildung 42 zeigt, sind die Belastungen des Amtes gleichzeitig hoch, teilweise unabhängig von der Entlastung.

Abbildung 42: Wahrgenommene Belastungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen



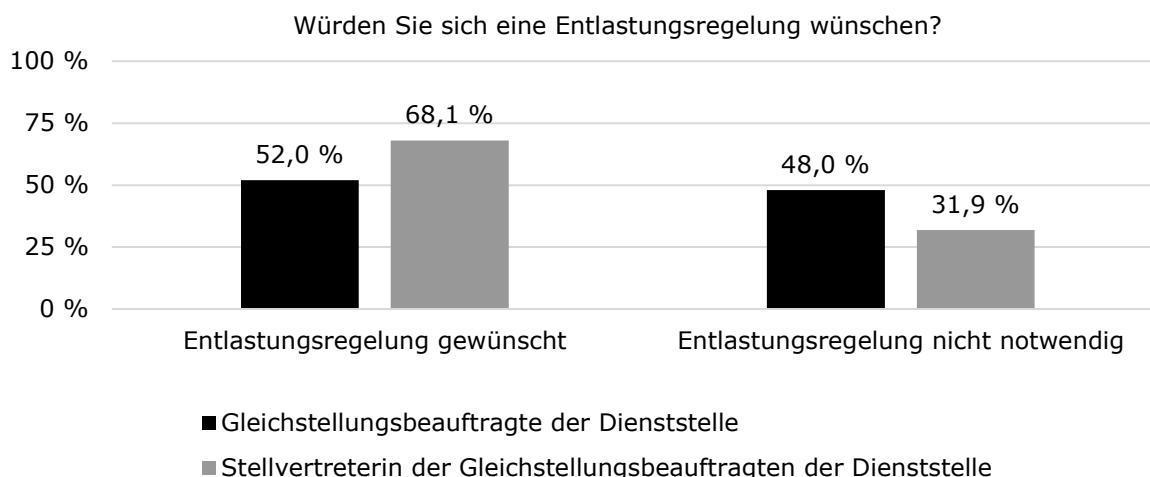
Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Gleichstellungsbeauftragte mit Entlastungsregelung n = 274; Stellvertreterinnen mit Entlastungsregelung n = 72; Gleichstellungsbeauftragte ohne Entlastungsregelung n = 25; Stellvertreterinnen ohne Entlastungsregelung n = 72.

Insbesondere die Fülle der Aufgaben erleben die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen als Belastung (zwischen 72 und 79 %). Aber auch Zeitdruck (46 bis 50 %) und mangelnde Anerkennung (15 bis 41 %) stellen häufig eine Belastung dar. Auffällig ist die Belastung durch Abgrenzungsprobleme von Fachaufgaben: Für Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, die keine Regelung für ihre Entlastung haben beziehungsweise keine vollständige Entlastung, spielt die Abgrenzung der Tätigkeit von den Fachaufgaben eine besonders wichtige Rolle (59 bis 92 %). Bei den Gleichstellungsbeauftragten mit Entlastungsregelung waren es 30 und bei den Stellvertreterinnen 46 Prozent.

Bei Gleichstellungsbeauftragten, die nicht im vollen Umfang ihrer Stelle entlastet werden, erlebten 18 Prozent, dass sie (cher) nicht entsprechend der Regelung durch ihre oder ihren Fachvorgesetzte beziehungsweise Fachvorgesetzten entlastet wurden. 43 Prozent stimmten voll und ganz zu, dass sie von der oder dem Fachvorgesetzten entsprechend der Regelung entlastet werde.⁵³

Sowohl unter den Gleichstellungsbeauftragten als auch Stellvertreterinnen ohne Entlastungsregelungen gibt es den Wunsch nach Entlastung (vgl. Abbildung 43). Bei den Gleichstellungsbeauftragten wünschten sich 52 Prozent eine Entlastungsregelung, die bisher noch keine hatten. Bei den Stellvertreterinnen, die insgesamt seltener eine Entlastungsregelung hatten, wünschten sich rund 68 Prozent eine Regelung zu ihrer Entlastung.

⁵³ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 89 mit Entlastung, aber nicht im vollen Umfang ihrer Stelle.

Abbildung 43: Anteil der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen, die sich eine Entlastung wünschen

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Gleichstellungsbeauftragte ohne Entlastungsregelung n = 25; Stellvertreterinnen ohne Entlastungsregelung n = 72.

Wichtige Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind zudem, dass sie nicht bei der Erfüllung ihrer Pflichten behindert und nicht in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt oder begünstigt werden darf (§ 28 Absatz 1 Satz 1 BGleiG). Dafür ist gemäß § 28 Absatz 3 BGleiG die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen durch die Dienststellen fiktiv nachzuzeichnen. Die Ergebnisse der Befragung dazu sowie zur Ausstattung gemäß § 29 Absatz 1 BGleiG sind im folgenden Kapitel dargestellt.

3.5.3 Ausstattung und berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten

Neben der Entlastung ist laut BGleiG den Gleichstellungsbeauftragten „die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen“ (§ 29 Absatz 1 BGleiG). Mit der räumlichen und sachlichen Ausstattung sind die Gleichstellungsbeauftragten überwiegend zufrieden (siehe Abbildung 44). Dazu zählen beispielsweise, dass eigene Räumlichkeiten zur Verfügung stehen oder ausreichende technische Geräte aber auch eine eigene E-Mail-Adresse. In einzelnen Fällen wurde dies allerdings nicht bereitgestellt.

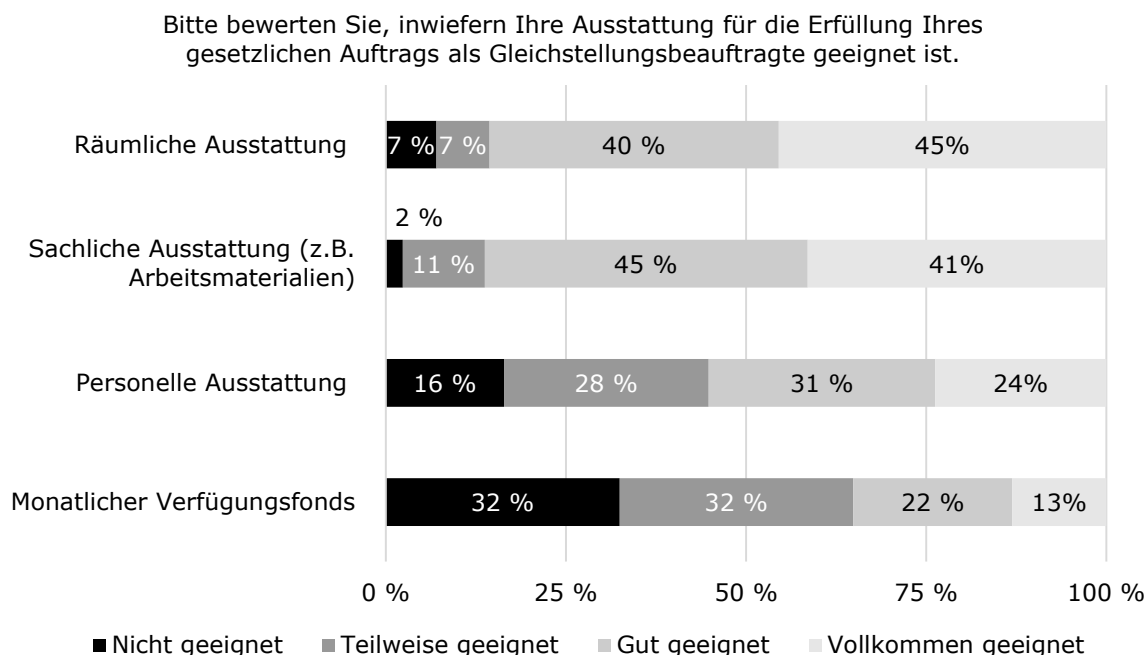
Größere Unterschiede gibt es zwischen den Dienststellen bezüglich der personellen Ausstattung. Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten haben 36 Prozent eine Bürokraft zugeordnet bekommen. 16 Prozent haben weitere Mitarbeitende zugeordnet bekommen, in der Regel Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter oder Bürosachbearbeiterinnen und Bürosachbearbeiter.⁵⁴ 44 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten fanden ihre personelle Ausstattung nicht geeignet und wünschten sich insbesondere administrative Unterstützung durch eine oder einen (Büro)-sachbearbeiterin oder -sachbearbeiter. Insbesondere mit steigender Anzahl der Beschäftigten äußerten mehr Befragte den Wunsch nach personeller Unterstützung, wenn ihnen weder eine Bürokraft oder Mitarbeitende zugeteilt wurden. So gaben 37 Prozent der Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit unter 100 Beschäftigten und 29 Prozent in Dienststellen mit 100 bis unter 250 Beschäftigten ohne Bürokraft oder Mitarbeitende an, dass ihre personelle Ausstattung teilweise oder nicht geeignet war. In Dienststellen mit 250 bis unter 600 und 600 bis unter 1.000 Beschäftigten waren es 59 beziehungsweise 53 Prozent.⁵⁵

⁵⁴ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

⁵⁵ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 27 bei unter 100 Beschäftigten, n = 58 bei 100 bis unter 250 Beschäftigten, n = 56 bei 250 bis unter 600 Beschäftigten, n = 32 bei 600 bis unter 1.000 Beschäftigten. In den Dienststellen mit mehr Beschäftigten, gab es nur zwischen 0 und 5 Gleichstellungsbeauftragte, die angaben, keine personelle Unterstützung zu erhalten.

In den offenen Antworten wurde zudem benannt, dass einige Gleichstellungsbeauftragte auch fachkundiges, qualifiziertes Personal benötigen (Fachreferentinnen und -referenten).

Abbildung 44: Bewertung der Eignung der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten



Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

An der Ausstattung wurde der monatliche Verfügungsfonds, das heißt die finanzielle Ausstattung, am häufigsten kritisiert. Das BGleIG sieht vor, dass jede Gleichstellungsbeauftragte solche finanzielle Mittel erhält. Diese entsprechen der Höhe der Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten (§ 29 Absatz 4 BGleIG). Diese wird in der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder festgelegt und beträgt entsprechend 26 Euro monatlich für eine in Vollzeit tätige Gleichstellungsbeauftragte. Der Verfügungsfonds wurde laut Befragten aber nicht allen zur Verfügung gestellt und die Höhe sei insgesamt deutlich zu niedrig, um die anfallenden Kosten zu decken. Dementsprechend bewerteten 64 Prozent der Befragten ihre finanzielle Ausstattung für nicht oder nur teilweise geeignet.⁵⁶ Als gute Praxis wurde genannt, dass für die Gleichstellungsbeauftragte ein festes Budget als Kostenstelle in der Haushaltsplanung vorgesehen war.

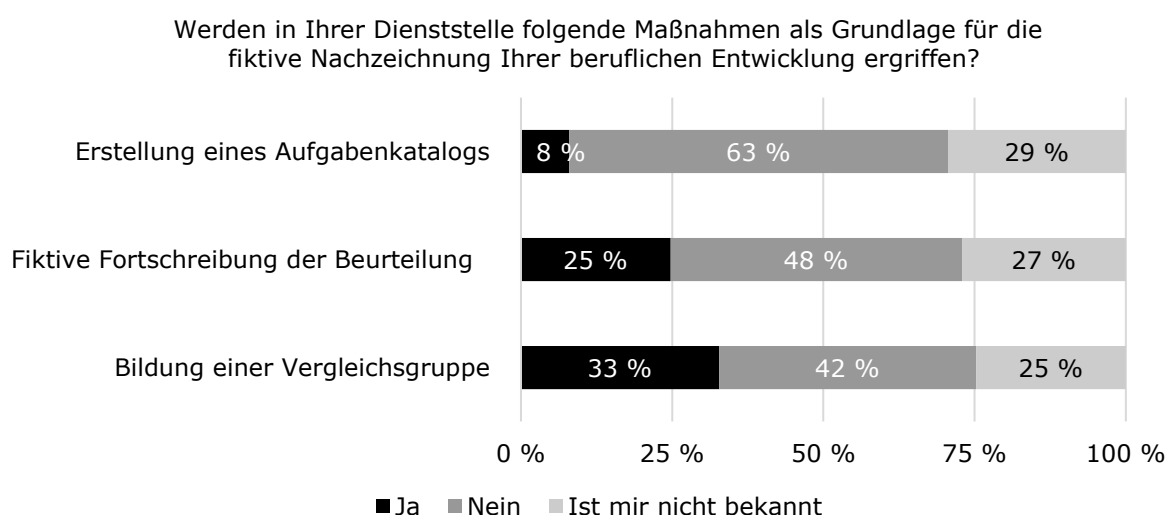
Neben der Ausstattung sieht das BGleIG noch weitere Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten vor, um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Dafür haben die Dienststellen gemäß § 28 Absatz 3 BGleIG die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen.⁵⁷ Dies wird allerdings nach Angaben in der Befragung nicht flächendeckend umgesetzt.

⁵⁶ Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Onlinebefragung der Personalverwaltungen. Dort gaben 52 Prozent an, dass die Gleichstellungsbeauftragte keinen monatlichen Verfügungsfond erhalte (n = 250).

⁵⁷ Die fiktive Nachzeichnung dient als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen § 28 Absatz 3 BGleIG und soll Entwicklungsperspektiven der Gleichstellungsbeauftragten aufzeigen. Dafür wird die tatsächliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter zugrunde gelegt. Das heißt, es werden Beschäftigte ausgewählt, die sich in einer ähnlichen beruflichen Situation befinden wie die Gleichstellungsbeauftragte zu ihrem Amtsantritt. Die vergleichenden Beschäftigten sollten zum Zeitpunkt der Bestellung ausgewählt und aktenkundig gemacht werden. Quelle: BMBFSFJ (2024): Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung

Laut 35 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten wurde keine Maßnahme zur fiktiven Nachzeichnung ergriffen. Insgesamt ist rund einem Viertel der Befragten der Status der fiktiven Nachzeichnung nicht bekannt (vgl. Abbildung 45). Wenn Maßnahmen getroffen wurden, erfolgte am häufigsten die Bildung einer Vergleichsgruppe. Dies wurde für ein Drittel der befragten Gleichstellungsbeauftragten gemacht. Wenn eine Vergleichsgruppe gebildet wurde, dann geschah dies häufig zu Beginn der Amtszeit oder kurz danach. In einigen Fällen initiierte die Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme. Die Erstellung eines Aufgabenkatalogs – im Sinne einer Aufgabenbeschreibung als Nachweis über die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte gem. § 28 Absatz 3 Satz 5 BGleG – erfolgte nur sehr selten (8 % der befragten Gleichstellungsbeauftragten). Hierzu ist anzumerken, dass eine solche Aufgabenbeschreibung gemäß § 28 Absatz 3 Satz 5 BGleG auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten hin zu erstellen ist. Die geringe Anzahl kann daher gegebenenfalls darauf zurückzuführen zu sein, dass wenige der befragten Gleichstellungsbeauftragten einen entsprechenden Antrag gestellt haben.

Abbildung 45: Maßnahmen der fiktiven Nachzeichnung und Erstellung eines Aufgabenkatalogs



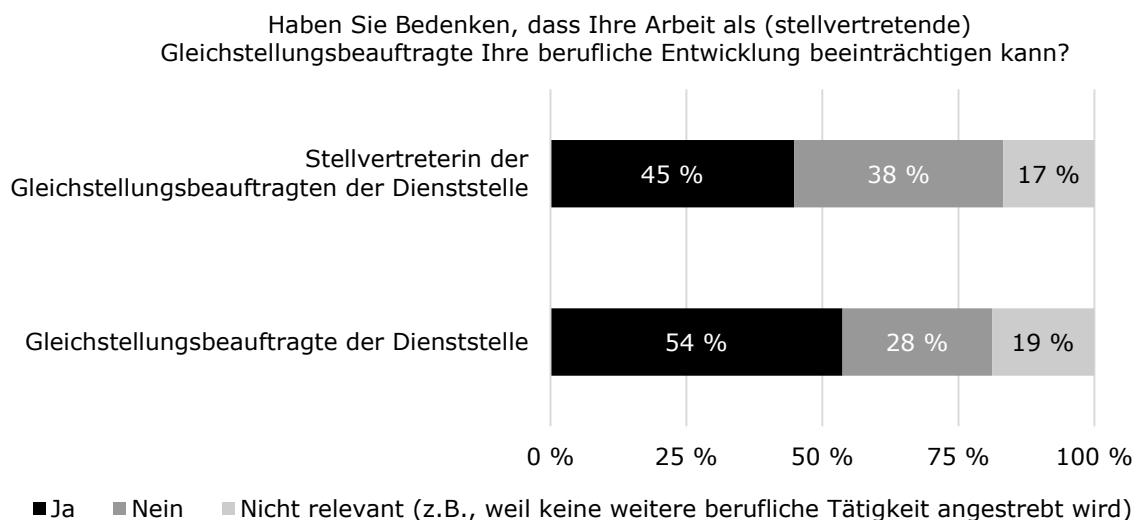
Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

„Natürlich sollen und können die Gleichstellungsbeauftragten nicht bevorzugt werden, aber es sollte eine Verbindlichkeit für die Nachzeichnung geben.“

Quelle: Exploratives Interview, redaktionell bearbeitet.

Die Relevanz der fiktiven Nachzeichnung wird noch einmal an den Ergebnissen der Onlinebefragung zur Wahrnehmung der beruflichen Entwicklung deutlich (siehe Abbildung 46). Zwar kann mit der Onlinebefragung nicht erhoben werden, ob den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen tatsächliche Nachteile durch die Ausübung des Amtes entstehen. Jedoch zeigen die Ergebnisse deutlich, dass die (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten eine hohe Unsicherheit erleben. 54 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten können sich vorstellen, dass ihre Arbeit ihre berufliche Entwicklung beeinträchtigen kann. Unter den Stellvertreterinnen sind es 45 Prozent.

Abbildung 46: Sorge vor Beeinträchtigung der beruflichen Entwicklung bei Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen

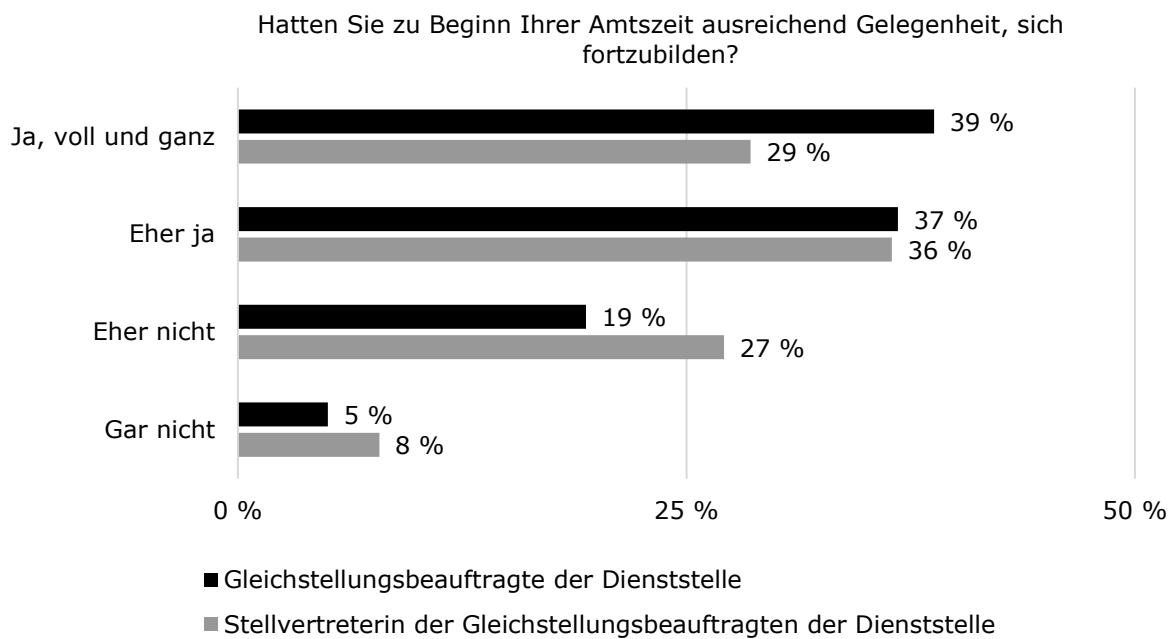


Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte und n = 203 Stellvertreterinnen.

3.5.4 Fortbildungen und Austauschformate der Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen (§ 10 Absatz 5 BGleIG)

Nach § 10 Absatz 5 BGleIG sind den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen Gelegenheiten zu geben, in denen Sie sich fortbilden können. Dies betrifft sowohl den Beginn als auch während der Amtszeit. Dies ist besonders relevant, da Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen in der Regel vor ihrem Amt keiner gleichstellungsbezogenen Tätigkeit nachgehen und entsprechende Grundlagen benötigen. Dies betrifft gemäß § 10 Absatz 5 BGleIG insbesondere das Gleichstellungsrecht und Recht des öffentlichen Dienstes, das Arbeitsrecht sowie das Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrecht.

Die Onlinebefragungen zeigen, dass die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in ihr Amt starten (vgl. Abbildung 47). Bei den Gleichstellungsbeauftragten bewertet ein Großteil die Gelegenheiten zur Fortbildung als ausreichend (39 % voll und ganz, 37 % eher). Rund ein Viertel empfand diese als (eher) nicht ausreichend. Bei den Stellvertreterinnen sind es 35 Prozent (27 % eher und 8 % gar nicht ausreichend). Auch der Anteil der Stellvertreterinnen, die voll und ganz zustimmen, sich ausreichend fortgebildet zu haben, liegt mit 29 Prozent unter dem der Gleichstellungsbeauftragten (39 %).

Abbildung 47: Einschätzung der Gelegenheit zur Fortbildung zu Beginn der Amtszeit

Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte und n = 203 Stellvertreterinnen.

Anmerkung: Die vollständige Frage lautete: Hatten Sie zu Beginn Ihrer Amtszeit ausreichend Gelegenheit, sich fortzubilden (beispielsweise auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts)?

Als besonders hilfreich benannten die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen zu Beginn ihrer Amtszeit grundlegende Einführungsveranstaltungen in das BGleIG beispielsweise durch die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) oder freiberufliche Seminarleitungen und die Gleichstellungstage in Boppard. Ein wichtiger Bestandteil waren, wie im BGleIG auch definiert, Seminare zu den weiteren rechtlichen Grundlagen (insbesondere Gleichstellungsrecht, Beamten- und Tarifrecht, Haushaltsrecht, Verwaltungsrecht). Ebenfalls genannt wurden Trainings, die für die Ausübung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten nützlich sind, wie beispielsweise eine Rollenwerkstatt und Schulungen zu Rhetorik und Verhandlungsstrategien.

Unabhängig von den Inhalten merkten einige Gleichstellungsbeauftragte an, dass teilweise die Gelegenheiten erst zeitlich versetzt gegeben waren und nicht direkt zu Beginn der Amtszeit. Zudem gab es eine Vielzahl von Themen, die sich die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen noch (stärker) für Fortbildungen gewünscht hätten. Darunter wurden insbesondere genannt:

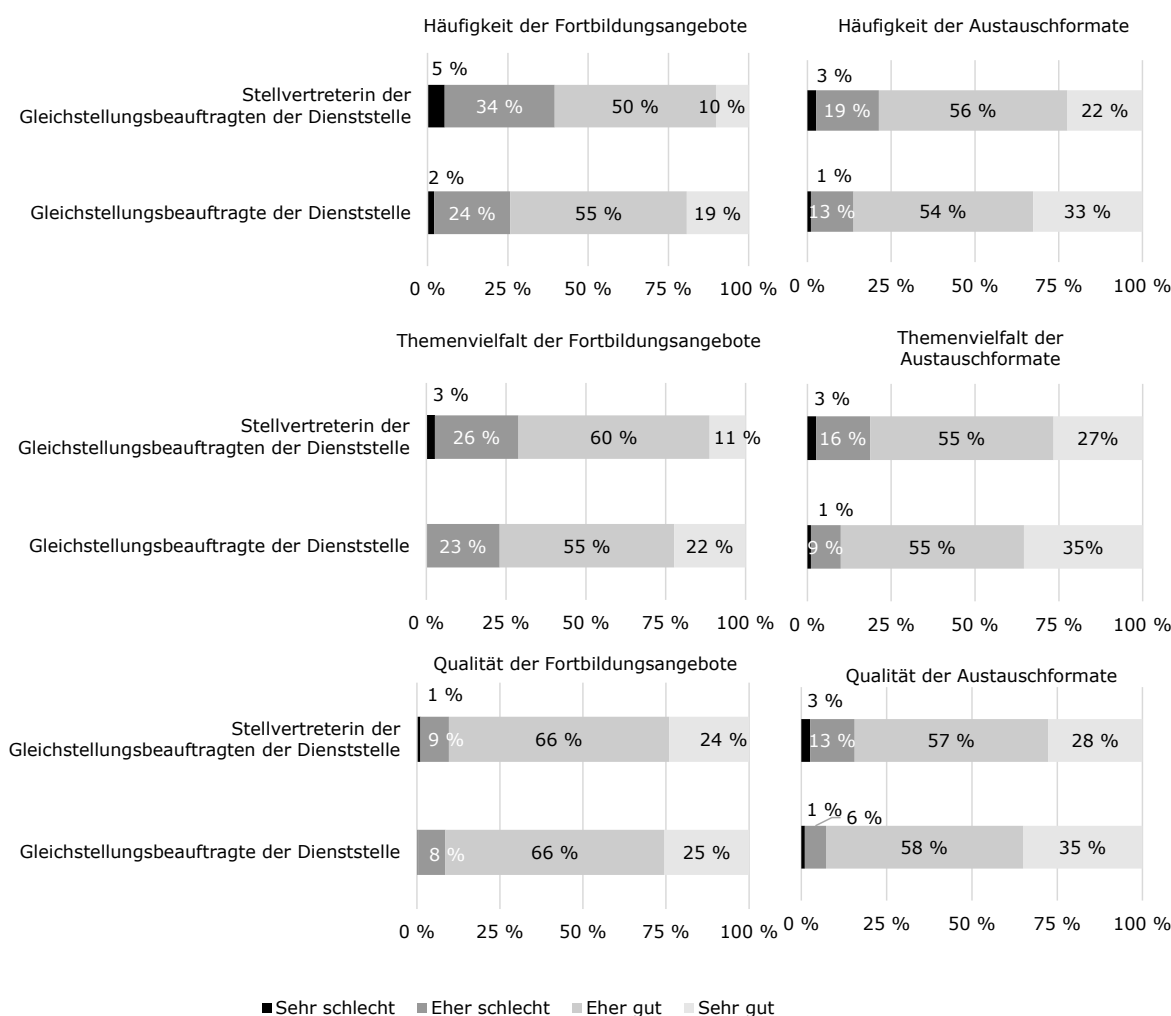
- rechtliche Beratung und Unterstützung bei konkreten rechtlichen Fragen beispielsweise zur fiktiven Nachzeichnung
- Rollenklärung, Rechte der Gleichstellungsbeauftragten mit praxisnahen Tipps, die für die jeweilige Dienststelle zutreffen
- Schulungen zum Umgang mit sensiblen Themen wie Mobbing, sexueller Belästigung, Machtstrukturen und Diskriminierungsformen
- Vertiefungen zum BGleIG
- Führung in der Rolle als Gleichstellungsbeauftragte
- Auswahlverfahren
- Trainings zu Rhetorik, Kommunikations- und Durchsetzungsstrategien
- Resilienz und Umgang mit Belastungen
- Mediation und Konfliktmanagement

- Gleichstellungsplan
- Coaching, Mentoring und Supervision

Allgemein wurde dabei betont, dass es mehr kostengünstige Angebote geben müsse. Diese sollen mit Teilzeittätigkeit vereinbar sein. Gleichzeitig merkten einige Gleichstellungsbeauftragte an, dass die Fortbildungen in Präsenz und nicht digital stattfinden sollten.

Für Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen gibt es auch über den Beginn der Amtszeit hinaus einige Austauschformate und Fortbildungen. So organisiert beispielsweise der Vorstand des IMA-GB Austauschtreffen mit Netzwerksprecherinnen. Die Fortbildungen und Austauschformate werden insgesamt positiv von den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bewertet (siehe Abbildung 48).

Abbildung 48: Bewertung der Fortbildungen und Austauschformate durch Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen



Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte und n = 203 Stellvertreterinnen.

Mehr als drei Viertel der Gleichstellungsbeauftragten fanden die Fortbildungsangebote eher bis sehr gut. Vor allem die Qualität (91 % eher oder sehr gut) und die Themenvielfalt wurden hier positiv bewertet (77 %). Bei der Häufigkeit fiel die Bewertung etwas schlechter aus. Die Austauschformate wurden positiver bewertet als die Fortbildungsangebote. Auch hier wurden die Qualität (92 %) und Themenvielfalt (90 %) leicht etwas besser bewertet als die Häufigkeit (87 %).

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

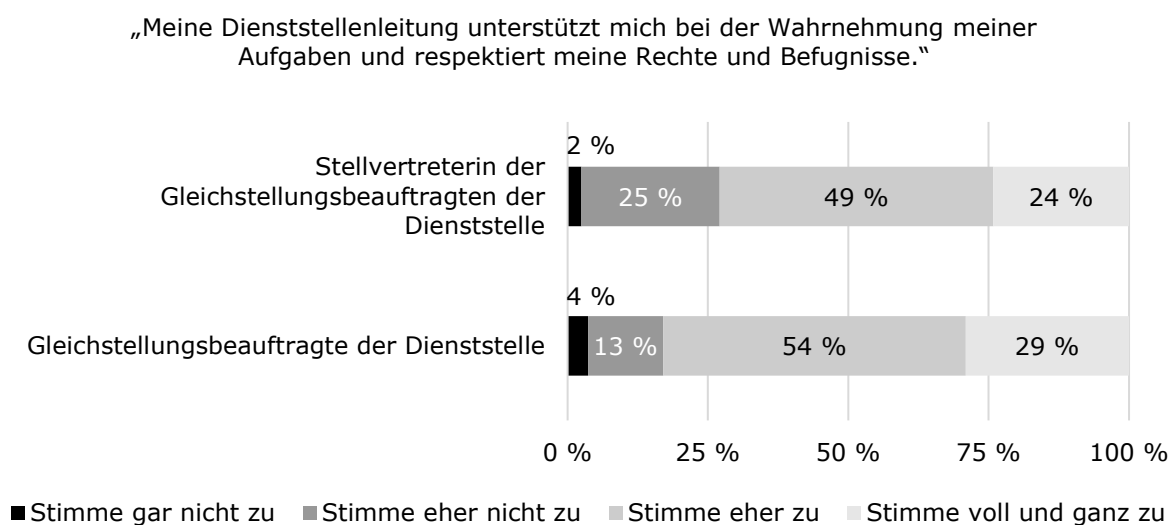
Insgesamt bewerteten die Stellvertreterinnen das verfügbare Angebot etwas schlechter als die Gleichstellungsbeauftragten. Als Gründe wurden hierfür genannt, dass die Fortbildungsangebote zu allgemein seien. Bei den Austauschformaten gaben einige Stellvertreterinnen an, diese seien nur von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werde und es damit kein Angebot für die Stellvertreterinnen gebe. Jedoch gaben 82 beziehungsweise 86 Prozent der Stellvertreterinnen an, dass die dienststellenübergreifenden Austauschmöglichkeiten und Fortbildungsangebote für sie in ihrer Rolle geeignet seien.

3.5.5 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Zusammenarbeit mit der Dienststelle (§§ 27, 30 und 32 BGleG)

Gemäß § 27 Absatz 1 ist die Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle frühzeitig zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltunfähig ist. (§ 27 Absatz 2 BGleG). Zudem regelt das BGleG, dass Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragte zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der in § 1 BGleG genannten Ziele eng zusammenarbeiten sollen (§ 30 Absatz 1 BGleG). Dazu gehört neben der unverzüglichen und umfassenden Information unter anderem, dass die Dienststellenleitung der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geben soll (§ 30 Absatz 2 Satz 3 BGleG). Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 30 Absatz 1 BGleG zudem in allen Angelegenheiten, die nach § 25 Absatz 1 und § 27 Absatz 1 ihrer Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht.

Die Zusammenarbeit zwischen Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten gestaltete sich nach den Befragungsergebnissen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sehr unterschiedlich. Während in einigen Dienststellen Gleichstellung „zur DNA des Hauses“ geworden ist (Exploratives Interview), nehmen sich Gleichstellungsbeauftragte an anderen Stellen als sogenannte Einzelkämpferinnen wahr. Dies zeigt sich in den Ergebnissen der Onlinebefragung:

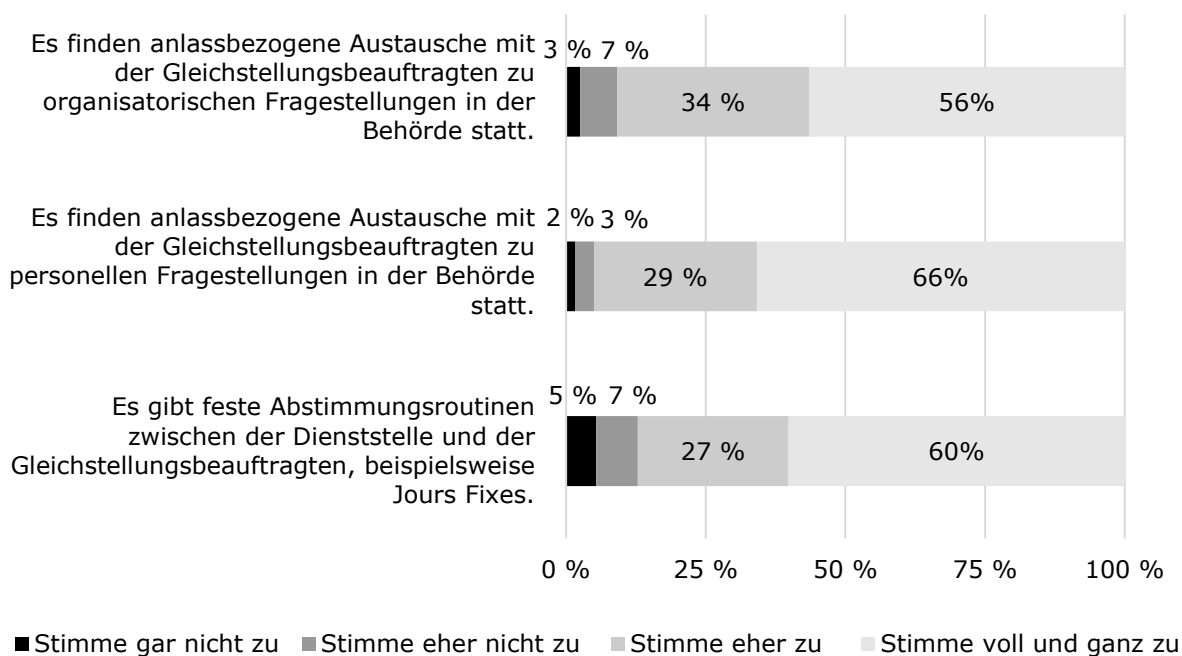
Abbildung 49: Bewertung der Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen (aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen)



Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte und n = 203 Stellvertreterinnen.

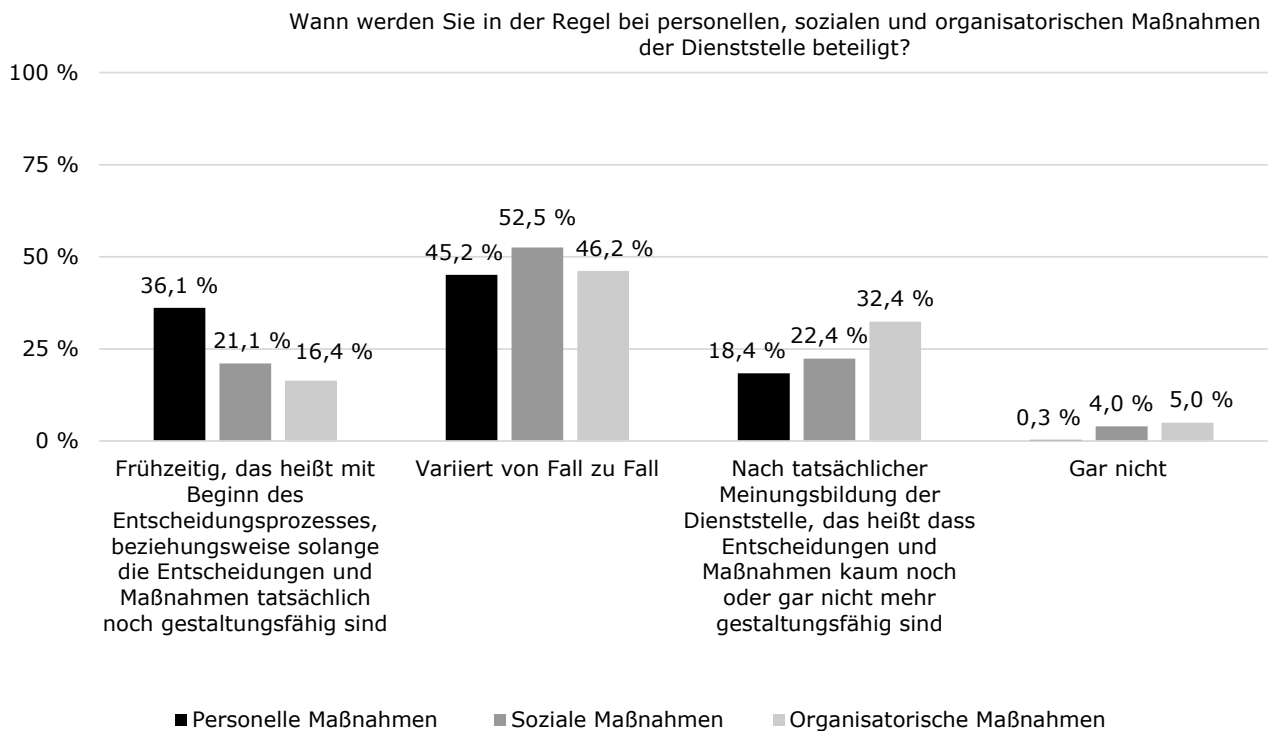
Neben der Akzeptanz der Rolle wurde die Zusammenarbeit unterschiedlich stark institutionalisiert. Die Mehrheit der befragten Personalverwaltungen gab an, dass es feste Abstimmungsroutinen gibt (60 Prozent volle Zustimmung). Dazu fanden anlassbezogene Austausche zu personellen Angelegenheiten statt (66 Prozent volle Zustimmung). Bei organisatorischen Fragestellungen waren es 56 Prozent (volle Zustimmung).

Abbildung 50: Zusammenarbeit der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten (aus Sicht der Personalverwaltung)



Quelle: Onlinebefragung der Personalverwaltungen. n = 239 bis 241.

Kontrastiert wird dieses Ergebnis damit, dass 76 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten angaben, dass es Maßnahmen und Angelegenheiten gab, bei denen sie nicht ausreichend beteiligt wurden. Insbesondere das Kriterium der Frühzeitigkeit wird häufig nicht eingehalten. Dazu führten teils dienstliche Belange und beispielsweise Kündigungsfristen. Doch viele Gleichstellungsbeauftragte berichteten auch von verspäteter Beteiligung (an dieser Stelle dann nur noch Information), nachdem Entscheidungen bereits getroffen wurden.

Abbildung 51: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach Art der Maßnahme

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

Die Ergebnisse zeigten, dass – auch wenn die Beteiligung noch nicht in allen Angelegenheiten ausreichend erfolgt – die Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Angelegenheiten bereits stärker in der Praxis verankert ist. Bei sozialen Maßnahmen variiert die Beteiligung am stärksten. Bei organisatorischen Maßnahmen hatten die Gleichstellungsbeauftragten die wenigsten Gestaltungsmöglichkeiten. Dies spiegelt sich auch in den Antworten zur Unzufriedenheit mit der Beteiligung wider. Hier lagen organisatorische Angelegenheiten und entsprechende Maßnahmen deutlich vor personellen Angelegenheiten (siehe Abbildung 52). Die personellen Angelegenheiten lagen auch häufiger in der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten (siehe Abbildung 41).

Abbildung 52: Maßnahmen / Angelegenheiten mit der größten Unzufriedenheit (10 häufigste)

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

Anmerkungen: * Antwortmöglichkeit lautete vollständig Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukturierungen, Auslagerung von Aufgaben in andere Behörden oder Ämter, Umbaumaßnahmen, Einführung von Desk-Sharing, Änderungen der Geschäftsverteilung).

Die befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass die Beteiligung bei diesen Maßnahmen und Angelegenheiten – wenn überhaupt – dann erfolge, wenn diese nicht mehr gestaltungsfähig seien und sich auf die bloße Kenntnisnahme beschränke. Zudem erfolge die Beteiligung häufig nur auf Drängen der Gleichstellungsbeauftragten hin und nicht proaktiv. Die Befragten wünschten sich zudem noch mehr Transparenz und Einbindung in Vorgänge, beispielsweise nicht aus Leitungsklausuren ausgeschlossen zu werden oder Termine ohne ihre Kenntnis vereinbart werden.

„Ich wünsche mir richtige Beteiligung, nicht nur in Kenntnis setzen, in allen Bereichen! Ich möchte als positiv Mitwirkende gesehen werden.“

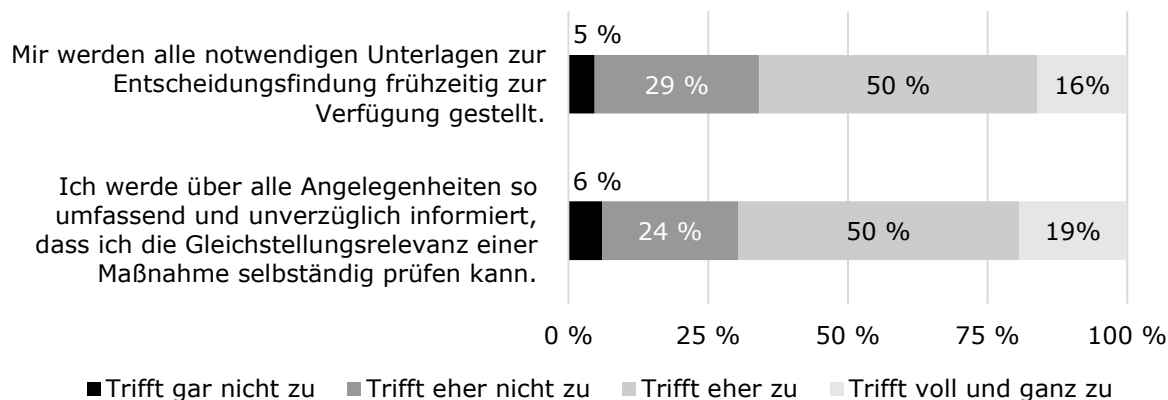
Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten, redaktionell bearbeitet.

Die Varianz in der Zusammenarbeit mit der Dienststelle zeigt sich auch in der Kommunikation. 27 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, nie über die Gründe der verspäteten Beteiligung informiert zu werden. Bei 56 Prozent sei dies manchmal, bei 17 Prozent immer erfolgt.⁵⁸

⁵⁸ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299. Wortlaut der Frage: „Wurden Sie von der Dienststelle über die Gründe der verspäteten oder parallel zur nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) erfolgenden Beteiligung informiert?“

Neben dem Zeitpunkt der Beteiligung stellen 30 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten fest, dass sie (eher) nicht so umfassend und rechtzeitig informiert werden, dass sie die Gelegenheit haben, die Gleichstellungsrelevanz selbstständig zu prüfen (vgl. Abbildung 53). 34 Prozent gaben an, dass sie die notwendigen Unterlagen (eher) nicht frühzeitig erhalten haben.

Abbildung 53: Frühzeitigkeit und Entscheidung der Gleichstellungsrelevanz in der Beteiligung



Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299.

Ein Beispiel für Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsrelevanz nicht immer bedacht wurde, ist die Implementierung von IT-Programmen, die in einigen Dienststellen überproportional Arbeitsplätze von Frauen betreffen (Hinweise aus qualitativer Erhebung). An anderer Stelle konnten die Gleichstellungsbeauftragten nur vermuten, ob eine Maßnahme gleichstellungsrelevant ist, beispielsweise ob Frauen bei Personalgewinnungs- und -halteprämien benachteiligt werden. Hier wurden beispielsweise den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen Informationen mit Verweis auf den Datenschutz nicht zur Verfügung gestellt (Hinweise aus qualitativer Erhebung).

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch ein Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Das Votum ist innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Zugang einer Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung in Textform abzugeben; von dieser Frist kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden und nur in besonders dringenden Fällen darf diese Frist auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Hat die Gleichstellungsbeauftragte kein Votum abgegeben, gilt die Maßnahme oder Entscheidung als gebilligt (§ 32 Absatz 2 BGleG).

Die Frist von mindestens zehn Tagen zur Einreichung des Votums wurde von den meisten Dienststellen laut Gleichstellungsbeauftragten in der Regel eingehalten (78 Prozent stimme (eher) zu). 21 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass dies (eher) nicht zutreffe. Bei 44 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten hatte die Dienststelle bereits Gebrauch davon gemacht, die Frist auf drei Arbeitstage herunterzusetzen.⁵⁹ In 85 Prozent der Fälle hat die Dienststelle die Heruntersetzung der Frist begründet. Der häufigste Grund war die Notwendigkeit einer kurzfristigen dringlichen Entscheidung wie Kündigungsfristen oder Terminbindungen beispielsweise Sitzungen des Personalrates.

Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, schließt sich das Verfahren nach § 32 Absatz 3 BGleG an.

Der Umgang von Dienststellen mit den Voten der Gleichstellungsbeauftragten gestaltete sich sehr unterschiedlich: 28 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass sich die Dienststelle bisher immer ihrem Votum angeschlossen habe. Von den übrigen erhielten 18 Prozent keine Gründe für die Nicht-Befolgung des

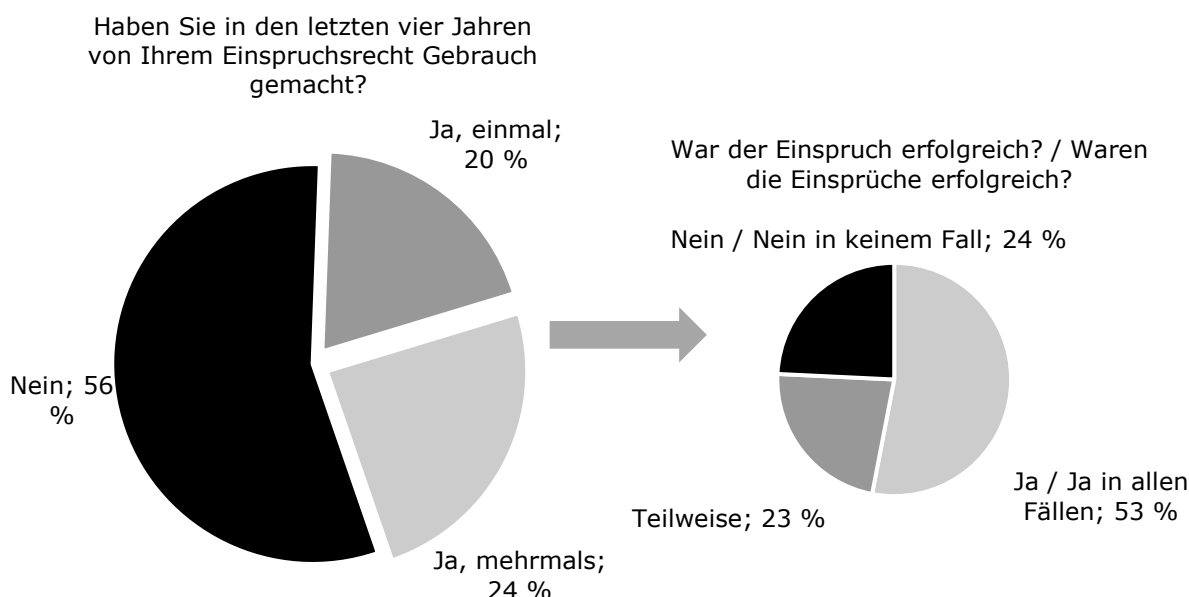
⁵⁹ Dies entsprach 92 Gleichstellungsbeauftragten. Davon machten 45 konkrete Angaben, wie oft dies der Fall gewesen sei. In elf Fällen geschah dies weniger als fünf Mal, in 14 Fällen fünf bis unter zehn Mal und in 20 Fällen zehn Mal und mehr.

Votums. 38 Prozent erhielten verzögert eine Begründung (teils innerhalb der Frist, teils erst nach Ablauf der Frist von 15 Arbeitstagen, nachdem sie es verlangt habe).⁶⁰ 44 Prozent erhielten unverzüglich, nachdem sie es verlangten, eine Rückmeldung.

3.5.6 Einspruchsrecht und gerichtliche Verfahren (§§ 33 und 34 BGleG)

Um gegen Verstöße gegen das BGleG vorgehen zu können, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststellenleitung (§ 33 BGleG). Von diesem Recht haben 44 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten für den Berichtszeitraum der letzten vier Jahre ein- oder mehrmals Gebrauch gemacht.

Abbildung 54: Inanspruchnahme des Einspruchsrechts und Ausgang der Einsprüche



Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. Frage 1 n = 299. Frage 2 n = 132.

Von den Einsprüchen war die Mehrheit erfolgreich. Ein Viertel der Befragten gab an, dass keiner ihrer Einsprüche erfolgreich gewesen war. In diesem Fall können die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle einen außergerichtlichen Einigungsversuch unternehmen (§ 34 BGleG). Wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle dessen Scheitern in Textform festgestellt haben oder beide Akteure in Textform ihren Verzicht darauf erklären, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen. Ein gerichtliches Verfahren ist nur möglich (§ 34 Absatz 2 BGleG):

- wenn die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
- wenn die Dienststelle einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben der §§ 12 bis 14 BGleG entspricht.

Selten kam es vor, dass die befragten Gleichstellungsbeauftragten nach erfolglosem Einspruch ein Klageverfahren angestrebt haben (insgesamt sieben Befragte). In allen Fällen handelte es sich um eine Verletzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und um ein einmaliges Vorgehen. Zum Zeitpunkt der Befragung standen in drei Fällen die Entscheidung noch aus. In einem Fall wurde dem Antrag vollständig oder überwiegend stattgegeben. In

⁶⁰ Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 216, bei denen es Fälle gab, wo sich die Dienststelle dem Votum nicht angeschlossen hat.

drei Fällen hatten die Gleichstellungsbeauftragten den Antrag oder die Klage wegen mangelnder Erfolgsaussichten zurückgezogen.

Die Bewertung des Einspruchsrechts und der Möglichkeit ein gerichtliches Verfahren anzustreben, wird im Kapitel 3.7 zur Zielerreichung dargestellt.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

3.6 Weitere gleichstellungsorientierte Maßnahmen in den Dienststellen

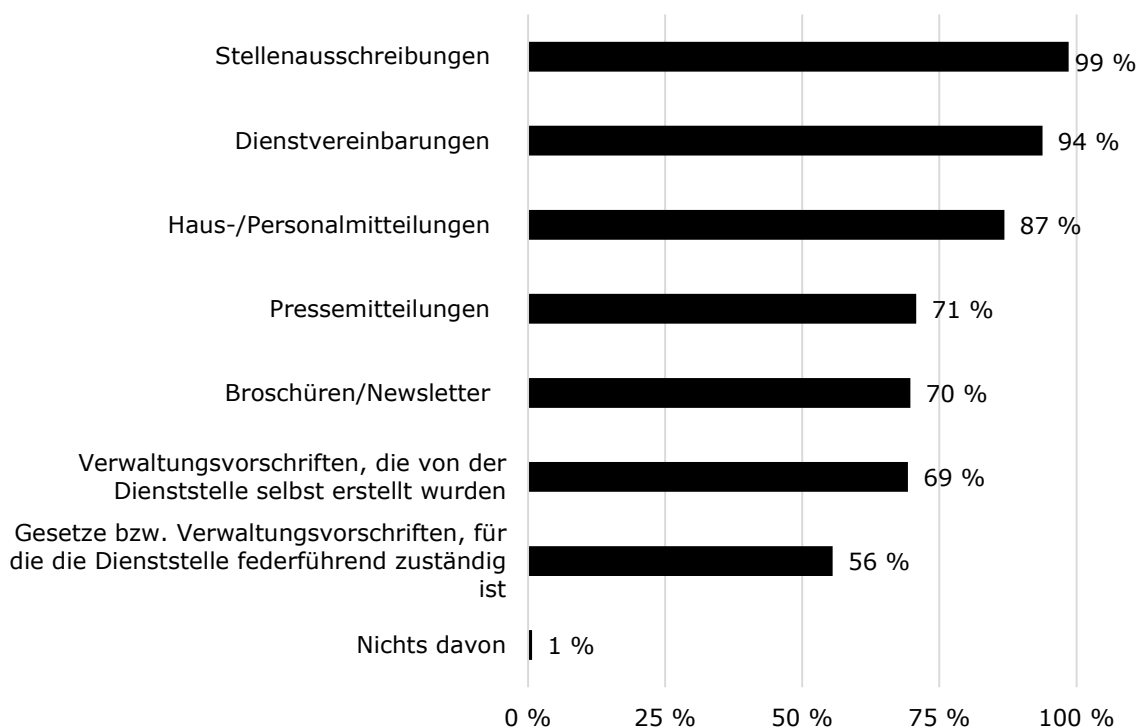
3.6.1 Geschlechterneutrale Formulierung von Dokumenten

Das BGleG definiert in den Allgemeinen Pflichten, dass „Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes, die Dienstvereinbarungen der Dienststellen sowie die Satzungen, Verträge und Vertragsformulare der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen [...] die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen [sollen]“ (§ 4 Absatz 3 BGleG).

Die Ergebnisse der Befragung der Personalverwaltungen zeigen, dass die explizite Ansprache von Männern und Frauen weitestgehend angewendet wird. Insbesondere Stellenausschreibungen und Dienstvereinbarungen sind laut den Befragten in der Regel geschlechterneutral formuliert. In der internen und öffentlichen Kommunikation durch Haus- oder Pressemitteilungen und Broschüren, ist dies in mehr als einem Viertel der Dienststellen der Befragten noch nicht immer gegeben. Auch Verwaltungsvorschriften und Gesetze sind nach den Befragungsergebnissen noch nicht immer geschlechterneutral formuliert. Hier ist zu berücksichtigen, dass diese gegebenenfalls schon lange in Kraft sind und in den letzten Jahren nicht novelliert wurden.

Abbildung 55: Geschlechterneutrale Formulierungen in Dokumenten der Dienststellen

Bitte geben Sie an, welche der nachfolgenden Dokumente in Ihrer Dienststelle geschlechterneutral formuliert sind, also sowohl Frauen als auch Männer ansprechen:



Quelle: Onlinebefragung der Personalverwaltungen. n = 276.

Anmerkung: Das Item „Gesetze bzw. Verwaltungsvorschriften, für die die Dienststelle federführend zuständig ist“ wurde nur Personalverwaltungen aus den obersten Bundesbehörden angezeigt. Das Item „Verwaltungsvorschriften, die von der Dienststelle selbst erstellt wurden“ nur den nachgeordneten Behörden. Die Prozentsätze dieser beiden Items wurden entsprechend der jeweiligen Grundgesamtheit berechnet und dargestellt (Bei Gesetzen nur oberste Bundesbehörden n = 36, Verwaltungsvorschriften nachgeordnete Behörden n = 153).

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

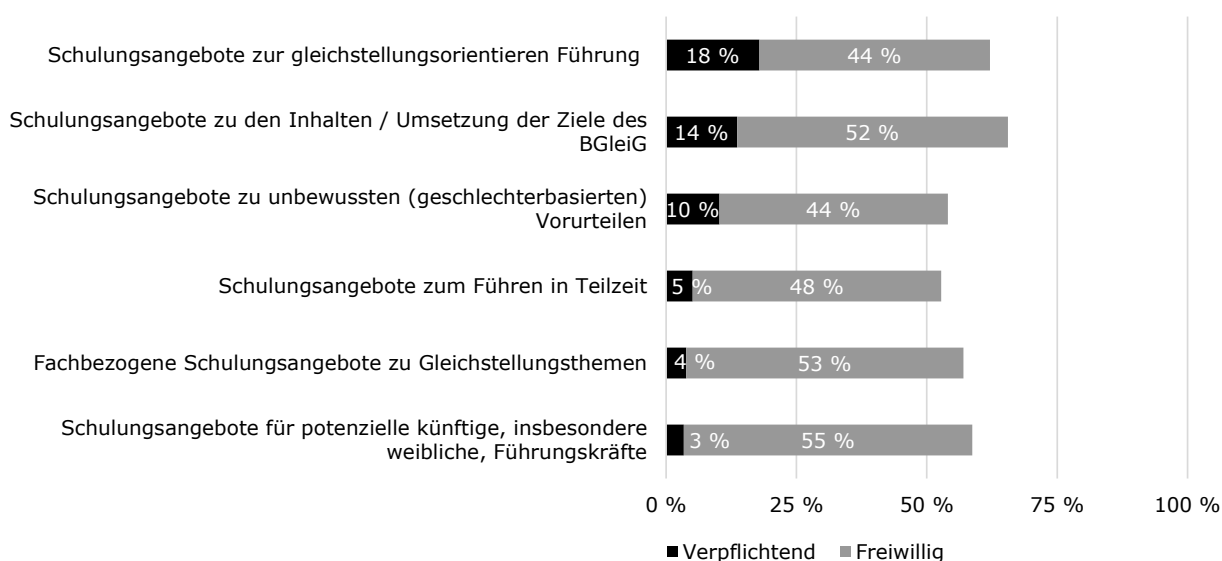
3.6.2 Schulungen von Führungskräften und Personalverwaltungen

Nach § 10 Absatz 4 Satz 1 BGleG sind die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Dazu sollen sie Fortbildungen besuchen (§ 10 Absatz 4 Satz 2 BGleG).

Dies entspricht auch den Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen: Um Gleichstellung in den Dienststellen zu fördern, eignen sich laut den Befragten Schulungen von Führungskräften und Personalverwaltungen (vgl. Abbildung 63 in Kapitel 3.7.2).

15 Prozent der befragten Personalverwaltungen gaben an, dass es in ihrer Dienststelle keine Führungskräfte-schulungen zum Thema Gleichstellung gibt. Wenn Schulungen angeboten werden, sind diese größtenteils freiwillig und nur selten verpflichtend (vgl. Abbildung 56). Am häufigsten verpflichtend waren Schulungen zur gleichstellungsorientierten Führung (18 %). Weitere 44 Prozent boten diese zur freiwilligen Teilnahme an. Danach folgten Schulungsangebote zum BGleG (14 % verpflichtend und 52 % freiwillig) und zu unbewussten Vorurteilen (10 % verpflichtend und 44 % freiwillig) und zu unbewussten Vorurteilen (10 % verpflichtend und 44 % freiwillig).

Abbildung 56: Schulungsangebote für Führungskräfte mit Gleichstellungsbezug



Quelle: Onlinebefragung der Personalverwaltungen. n = 235 (Beschäftigte, die angaben, dass es Schulungsangebote gab)

In den offenen Antwortformaten der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten wurde angeregt, dass neben den Führungskräften auch die Justiziarate der Personalverwaltungen zum BGleG, insbesondere der frühzeitigen Beteiligung, geschult werden sollten. 21 Prozent der Befragten gab an, dass es für die Beschäftigten der Personalverwaltungen keine verpflichtenden Schulungen gibt. In 58 Prozent der Dienststellen gab es Schulungsangebote zum BGleG, beispielsweise Inhalte und Umsetzung der Ziele. In 45 Prozent wurden fachbezogene Schulungsangebote zu Gleichstellungsthemen angeboten. 6 Prozent der Befragten gab an, dass es sonstige Schulungen gibt. Dabei handelte sich insbesondere um Schulungen zum AGG, aus dem Angebot der BAKöV oder unconscious-bias-Trainings.⁶¹

⁶¹ Unconscious Bias bezeichnet stereotypische Assoziationen zu bestimmten Merkmalen. Diese beeinflussen die Wahrnehmung von Personen und kann beispielsweise beeinflussen, wie eine Bewerbungskandidatin bewertet wird. Quelle: Universität Hamburg (2021) „Unconscious Bias/unbewusste Verzerrung/implizite Vorurteile“ in Berufungen/Personalauswahl. Verfügbar unter: <https://www.min.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung/pdf/unconscious-bias-min.pdf> S. 1

3.7 Wahrgenommene Erreichung der Ziele des BGleIG

Nach § 1 BGleIG sind folgende Ziele definiert:⁶²

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.

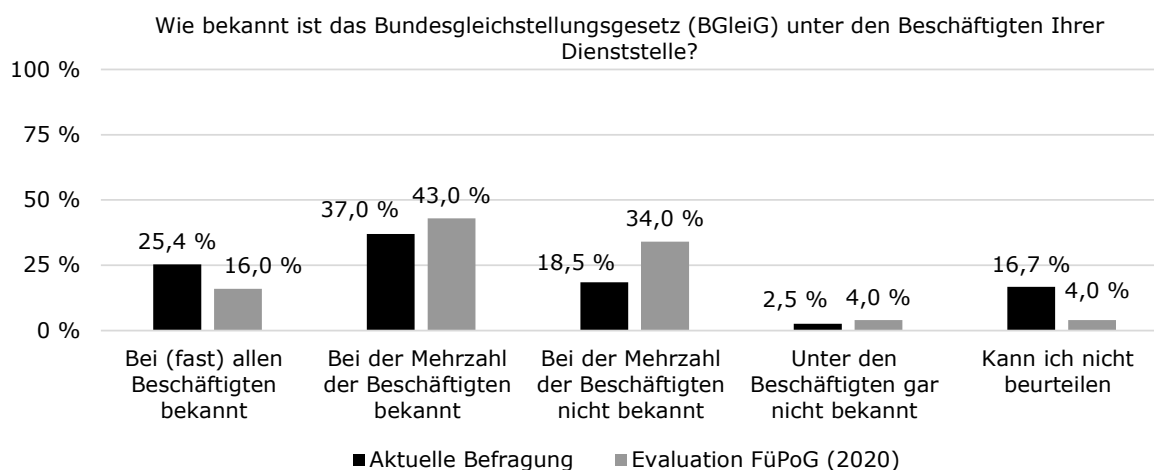
Da diese auf sehr umfassende und langfristige Wirkungen abzielen, kann die Beschreibung der Zielerreichung nur mit davon abgeleiteten messbaren Kennzahlen erfolgen. Dafür wurden in den vorausgegangenen Kapiteln 3.1 bis 3.6 die statistischen Daten und Ergebnisse der Onlinebefragung beschrieben, inwiefern die Vorgaben des BGleIG in den Dienststellen umgesetzt werden. Ein übergreifendes Fazit wird zu Beginn von Kapitel 4 gezogen.

Zudem wurden in den Onlinebefragungen Einschätzungen zur Zielerreichung und der Wirksamkeit und Passgenauigkeit der Instrumente des BGleIG vorgenommen, die im folgenden Kapitel dargestellt werden.

3.7.1 Bekanntheit und Relevanz des BGleIG und Gleichstellung in den Dienststellen

Verglichen mit der Evaluation des FÜPoG 2020 gaben mehr Personalverantwortliche an, dass ihrer Einschätzung nach (fast) allen Beschäftigten das BGleIG bekannt ist (siehe Abbildung 57). Gleichzeitig gaben deutlich mehr an, dass sie dies nicht beurteilen könnten. Da es sich um unterschiedliche Stichproben und um eine Fremdeinschätzung durch die Personalverwaltung handelt, kann aus den Ergebnissen nicht direkt abgeleitet werden, dass die Bekanntheit des BGleIG gestiegen ist. In Verbindung mit den qualitativen Erhebungen zeichnet sich jedoch ab, dass das BGleIG bekannter und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten sichtbarer werden. So gibt es beispielsweise vermehrt Aktionen rund um den Internationalen Frauentag am 8. März, die Beschäftigte wahrnehmen, auch wenn sie sich sonst noch nicht mit dem BGleIG auseinandergesetzt haben.

Abbildung 57: Subjektive Bekanntheit des BGleIG unter den Beschäftigten (Einschätzung der Personalverwaltung)



Quelle: Onlinebefragung der Personalverwaltungen. N = 276; Evaluation des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FÜPoG) (2020). Abbildung 63. S. 180. n = 173. [Anmerkung auf Folgeseite]

⁶² Die Einschätzung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach § 1 Absatz 2 BGleIG wird in Kapitel 3.1.2 eingegangen.

Anmerkung: Zur Veranschaulichung wurden die Ergebnisse der beiden Querschnitterhebungen gegenübergestellt. Es handelt sich nicht um einen Längsschnitt der Befragten.

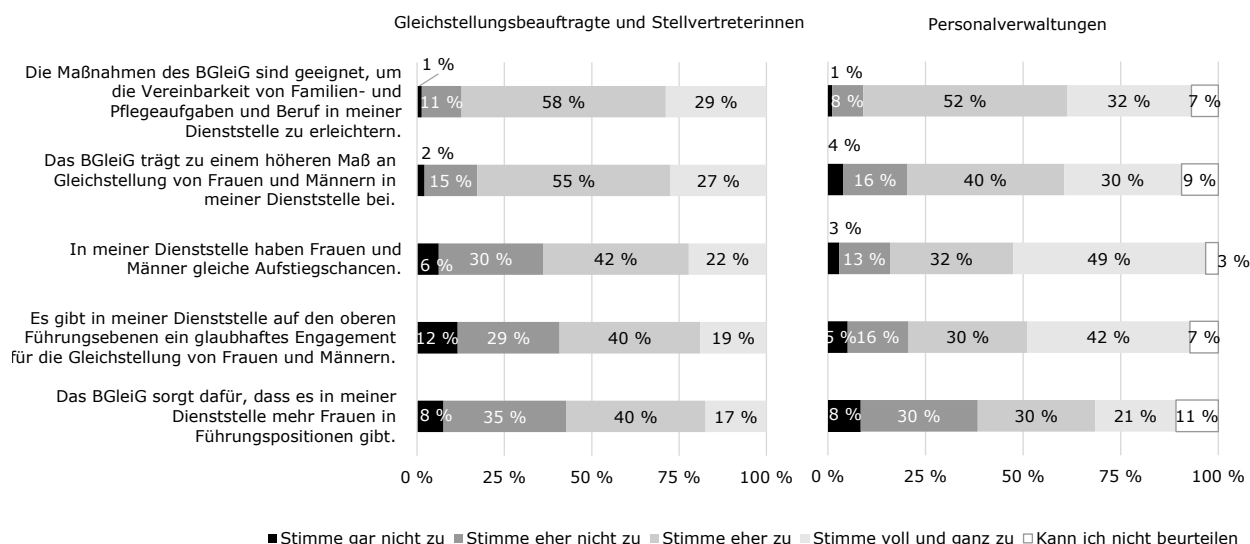
Insgesamt ging aber weiterhin auch rund ein Fünftel der befragten Personalverwaltungen davon aus, dass vielen Beschäftigten das BGleIG nicht bekannt ist. Dies bedeutet nicht, dass Beschäftigte die Gleichstellungsbeauftragte, den Gleichstellungsplan oder weitere Maßnahmen des BGleIG nicht dennoch kennen. Aber spiegelt es wider, dass in einigen Dienststellen das Wissen um Gleichstellung und die damit verbundenen rechtlichen Grundlagen bereits tief verankert sind, während sie in anderen Dienststellen seltener eine Rolle spielen. Insbesondere die oberen Führungsebenen müssten laut Gleichstellungsbeauftragten noch stärker eingebunden werden und für die Vorteile des Gesetzes sensibilisiert werden:

„Mehr Werbung für dieses Gesetz! Die Dienststellenleitungen müssten positiv hinter dem Gesetz stehen und hinter ihrer Gleichstellungsbeauftragten.“

Zitat Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten, redaktionell bearbeitet.

Wie in Abbildung 58 deutlich wird, stimmten die Bewertungen der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Beschäftigten der Personalverwaltungen zur wahrgenommenen Gleichstellung und Umsetzung des BGleIG in den Dienststellen weitestgehend überein. Insbesondere zu den Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf wird der Beitrag des BGleIG positiv bewertet. Dies bewerteten 87 Prozent der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten und 84 Prozent der Beschäftigten der Personalverwaltungen als zutreffend. Ebenfalls bewerteten die (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten den Einfluss des BGleIG auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen positiv (82 Prozent stimmen eher oder voll und ganz zu). Die Beschäftigten der Personalverwaltung schätzten dies etwas niedriger ein (70 Prozent stimmen eher oder voll und ganz zu), jedoch gaben auch 9 Prozent an, dies nicht beurteilen zu können.

Abbildung 58: Wahrgenommener Stellenwert von Gleichstellung und Beitrag des BGleIG in den Dienststellen



Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Personalverwaltungen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte. n = 203 Stellvertreterinnen. n = 276 Beschäftigte der Personalverwaltung.

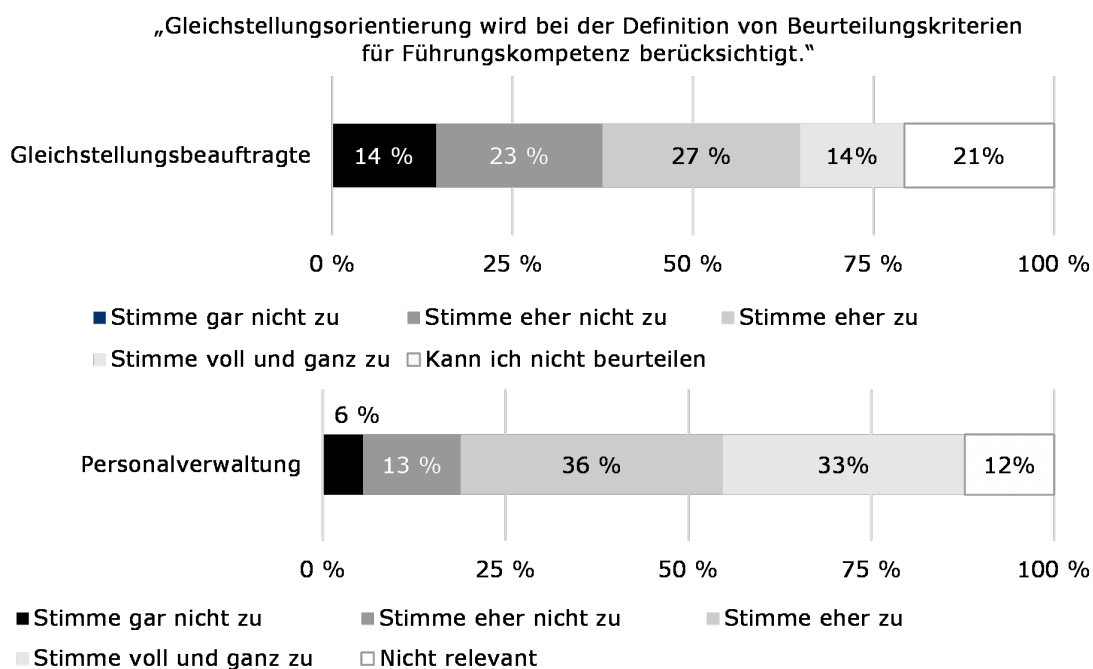
Anmerkung: Antwortkategorie „Kann ich nicht beurteilen“ nur bei den Personalverwaltungen vorgegeben.

Etwas weniger Zustimmung erfuhren die Aussagen zu gleichberechtigten Aufstiegschancen und der Auswirkung des BGleIG zur Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Dem stimmten 64 und 57 Prozent der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten (eher) zu (siehe Abbildung 58). Während die Personalverwaltungen die Aufstiegschancen höher bewerteten (81 % stimmen (eher) zu), wurde der Beitrag des BGleIG zum Anteil der Frauen in Führungspositionen mit 51 Prozent Zustimmung ähnlich und sogar etwas geringer bewertet.

Ebenfalls geringere Zustimmungswerte erhielt die Aussage, dass es in den Dienststellen auf der oberen Führungsebene ein glaubhaftes Engagement für die Gleichstellung von Männern und Frauen gibt. Dieser Aussage stimmten 49 Prozent der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten und 72 Prozent der Beschäftigten der Personalverwaltung eher oder voll und ganz zu.

Ähnliche Ergebnisse zeigte auch die Bewertung der Gleichstellungsorientierung in der Beurteilung von Führungskompetenz (siehe Abbildung 59), das heißt inwiefern Führungskräfte in ihren Entscheidungen Gleichstellung berücksichtigen und Maßnahmen zur Gleichstellung fördern. Dies kann beispielsweise sein, Besprechungen so anzusetzen, dass die Teilnahme für Mitarbeitende in Teilzeit und mit Pflege- und Familienaufgaben geeignet sind. Gleichstellungsorientierung war bereits in einigen Dienststellen Bestandteil der Beurteilungskriterien: Die befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben dies mit 41 Prozent seltener an als die Personalverwaltungen mit 69 Prozent (stimme eher oder voll und ganz zu). Ebenso gaben die Gleichstellungsbeauftragten deutlich häufiger an, dass ihnen die Informationen nicht vorliegen (21 % kann ich nicht beurteilen). Darüber hinaus gaben die Gleichstellungsbeauftragten an, seltener in die Entwicklung von Beurteilungsrichtlinien eingebunden zu werden und sich hier stärkere Beteiligung zu wünschen (siehe Kapitel 3.5.5). Die Handlungsempfehlung im Kapitel 4.2.2 widmet sich der Frage, wie die Organisationskultur in den Dienststellen zukünftig noch gleichstellungsorientierter werden kann.

Abbildung 59: Bewertung der Gleichstellungsorientierung in den Beurteilungskriterien für Führungskompetenz



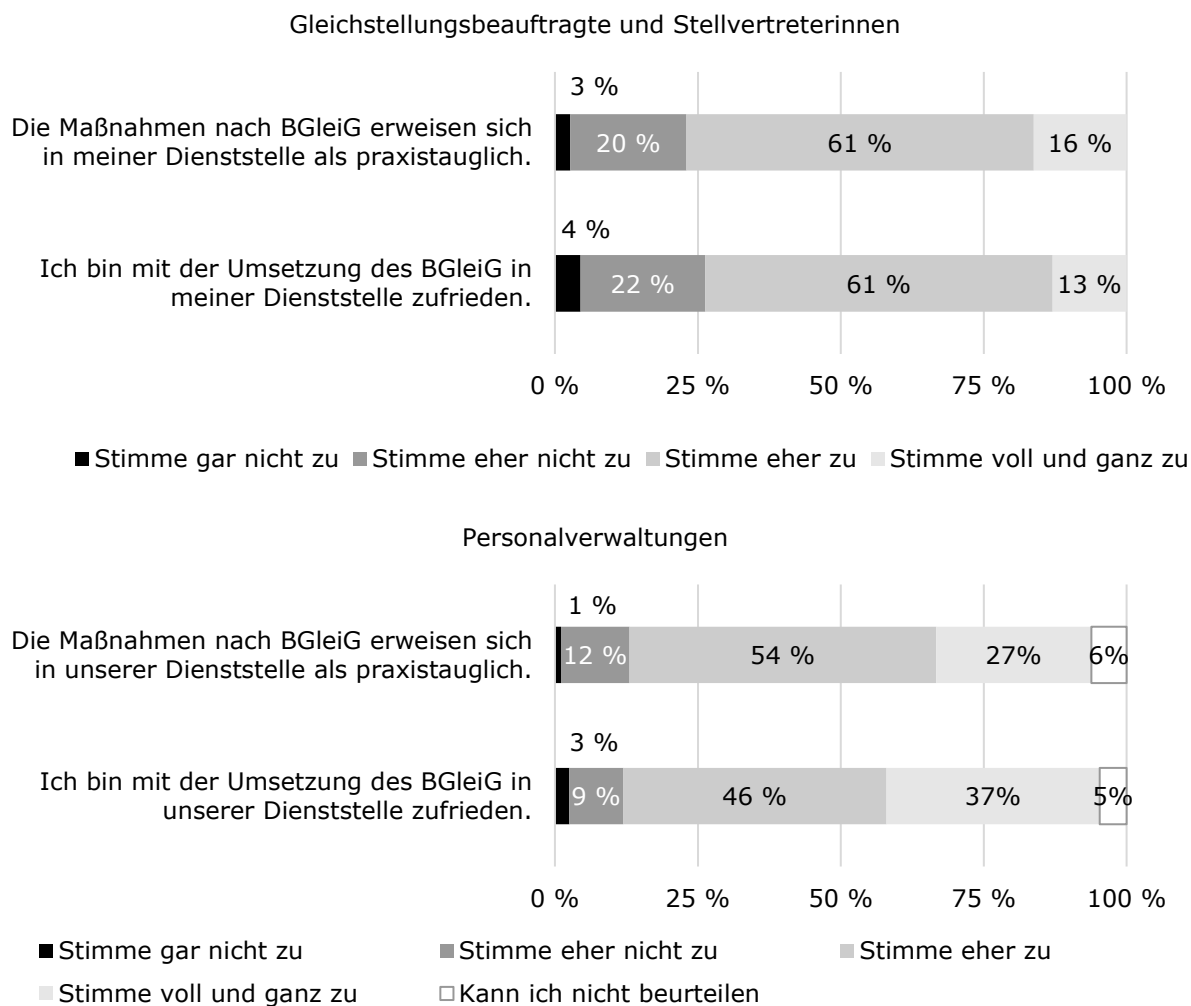
Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte. n = 254 Beschäftigte der Personalverwaltung.

Anmerkung: Antwortkategorien variierten zwischen den Befragungen und sind in der jeweiligen Legende dargestellt.

3.7.2 Bewertung der Instrumente des BGleIG und Verbesserung der Umsetzung

Die Mehrheit der Befragten war mit der Umsetzung des BGleIG in ihrer Dienststelle zufrieden (siehe Abbildung 60). 83 Prozent der Personalverwaltungen stimmten dieser Aussage eher oder voll und ganz zu, bei den (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten waren es 74 Prozent. Nur 4 beziehungsweise 3 Prozent der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung stimmten dem gar nicht zu.

Abbildung 60: Allgemeine Einschätzung der Maßnahmen und Umsetzung des BGleIG



Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und der Personalverwaltung. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte. n = 203 Stellvertreterinnen. n = 276 Beschäftigte der Personalverwaltung.

Anmerkung: Antwortkategorien variierten zwischen den Befragungen und sind in der jeweiligen Legende dargestellt.

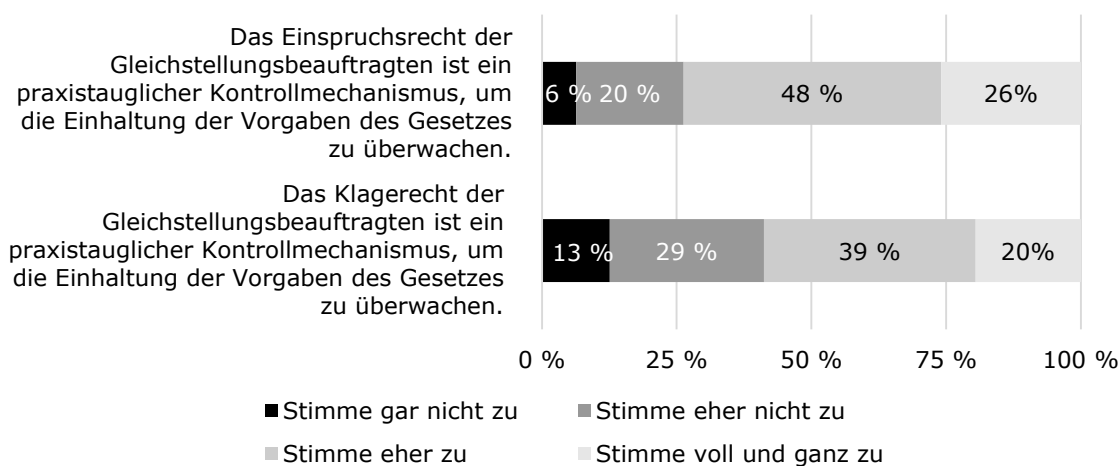
Die Maßnahmen nach BGleIG wurden ebenfalls mehrheitlich als praxistauglich wahrgenommen. Dieser Aussage stimmten 81 Prozent der Personalverwaltungen und 77 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen eher oder voll und ganz zu. Betrachtet man jedoch nur die volle Zustimmung, bewerteten lediglich 16 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen beziehungsweise 27 Prozent der Personalverwaltungen die Maßnahmen als praxistauglich. Im Folgenden werden daher einzelne Instrumente des BGleIG und deren Wirkung vertiefend betrachtet.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

3.7.2.1 Einspruchsrecht und Klagerecht

Zwei Instrumente, um die Einhaltung der Vorgaben des BGleIG sicherzustellen, sind neben dem wichtigen Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten das Einspruchsrecht und die Möglichkeit, das Gericht anzurufen. Die Ergebnisse zur Inanspruchnahme werden in Kapitel 3.5.6 „Einspruchsrecht und gerichtliche Verfahren (§§ 33 und 34 BGleIG)“ vorgestellt. Bei der Bewertung der Praxistauglichkeit gab es eine breite Streuung unter den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. 74 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen gaben an, dass das Einspruchsrecht (eher) geeignet sei, um die Einhaltung des BGleIG sicherzustellen. 6 Prozent gaben an, dass das Einspruchsrecht nicht praxistauglich sei. Die Möglichkeit, ein Gericht anzurufen, wurde als etwas weniger praxistauglich bewertet. 59 Prozent gaben an, dass sie das Klagerecht (eher) für einen praxistauglichen Kontrollmechanismus halten. 13 Prozent stimmten dem gar nicht zu.

Abbildung 61: Bewertung des Einspruchsrechts und des Klagerechts



Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte. n = 203 Stellvertreterinnen.

Da nur ein sehr geringer Teil der befragten Gleichstellungsbeauftragten in den letzten vier Jahren ein gerichtliches Verfahren angestrebt hatte (siehe Kapitel 3.5.6), kann nicht abschließend beurteilt werden, inwiefern die Notwendigkeit lediglich sehr selten gegeben ist oder die Klagemöglichkeiten im BGleIG zu eingeschränkt und nicht praxistauglich gefasst sind. Dennoch geben 62 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten an, dass die Erweiterung der Klagerechte eine (eher) geeignete Maßnahme zur besseren Umsetzung des BGleIG sei (siehe Abbildung 63). In den offenen Antworten der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten wurden hierzu folgende Angaben gemacht:

- Es sollte bereits bei einem nicht berücksichtigten Votum der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit geben, eine Mediation zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle einzuschalten.
- Die Anrufung des Verwaltungsgerichts müsste aufschiebende Wirkung haben.
- Maßnahmen ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sollten automatisch unwirksam sein.
- Wenn gegen das BGleIG verstoßen wird, sollten Sanktionen folgen.
- Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten sollte erweitert werden, damit sie Maßnahmen auch in der Sache anfechten können, nicht nur bei Verletzung ihrer Rechte. Und die Gleichstellungsbeauftragte sollte ein Vetorecht gegen Maßnahmen der Dienststelle haben.
- Es sollte eine unabhängige Instanz eingeführt werden, die zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle vermitteln kann, wenn Einsprüchen nicht entsprochen wird.
- Es sollte eine Liste von Fachanwältinnen und Fachanwälten, die sich im BGleIG auskennen, zugänglich gemacht werden.

Die Herausforderungen, die mit diesen Forderungen einhergehen, werden in Kapitel 4.2.10 diskutiert. Alternative ergänzende Unterstützungsmöglichkeiten werden in der Empfehlung in Kapitel 4.2.9 vorgestellt.

3.7.2.2 Der Gleichstellungsplan: Ein zentrales Steuerungsinstrument?

Die Schwankung bei der Bewertung der Instrumente des BGleG zwischen den Befragten zeigt sich auch bei der Bewertung des Gleichstellungsplans (vgl. Abbildung 62). Insbesondere bei der Überprüfung der Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans waren die Antwortoptionen nahezu gleich verteilt. Dies verdeutlicht, dass sich die Dienststellen hinsichtlich der Nutzung des Gleichstellungsplans deutlich unterscheiden. Die Beschäftigten der Personalverwaltung gaben etwas häufiger an, dass die Ziele innerhalb der Geltungsdauer überprüft wurden, jedoch zeigt sich ein ähnliches Muster.⁶³

31 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass der Gleichstellungsplan (eher) dazu beiträgt, neue Maßnahmen zu entwickeln. Bei den Beschäftigten der Personalverwaltung waren es 36 Prozent.⁶⁴ Etwas besser wird die informative Wirkung des Gleichstellungsplans bewertet. 41 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und 52 Prozent der Personalverwaltungen gaben an, dass die Beschäftigten durch den Gleichstellungsplan über Angebote und Maßnahmen informiert werden.⁶⁵ 51 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und 65 Prozent der Personalverwaltungen stimmten (eher zu), dass die Veröffentlichung des Plans dazu beiträgt, Beschäftigte besser zu informieren.⁶⁶

Auch die Auswirkungen des Gleichstellungsplans auf die Sensibilisierung der Beschäftigten wurden gemischt eingeschätzt. 35 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten und 57 Prozent der Personalverwaltungen gaben an, dass der Gleichstellungsplan die Beschäftigten für Gleichstellungsthemen sensibilisiert.⁶⁷ Dies muss in Bezug zu den Ergebnissen gesetzt werden, dass der Gleichstellungsplan vor allem im Intranet hinterlegt ist und nicht in allen Dienststellen regelmäßig darauf hingewiesen wurde.

⁶³ Onlinebefragung der Personalverwaltung n = 219. Stimme gar nicht zu: 12 %; Stimme eher nicht zu: 23 %; Stimme eher zu: 34 %. Stimme voll und ganz zu: 31 %. 57 Beschäftigte machen dazu keine Angaben.

⁶⁴ Onlinebefragung der Personalverwaltung n = 151.

⁶⁵ Onlinebefragung der Personalverwaltung n = 230.

⁶⁶ Onlinebefragung der Personalverwaltung n = 230.

⁶⁷ Onlinebefragung der Personalverwaltung n = 228.

Abbildung 62: Bewertung der Bedeutung des Gleichstellungsplans



Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte.

Die geringste Zustimmung erhielt die Aussage, dass der Plan als zentrales Kontroll- und Steuerungsinstrument eingesetzt wird (23 % der Gleichstellungsbeauftragten stimmten eher oder voll und ganz zu). Dies bewerteten auch die Beschäftigten der Personalverwaltung vergleichsweise geringer. 9 Prozent stimmten der Aussage voll und ganz zu, 35 Prozent stimmten eher zu.⁶⁸ Daher wird in Kapitel 4.2.1 eine Empfehlung für einen zielgerichteteren Einsatz des Gleichstellungsplans vorgestellt.

3.7.2.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Umsetzung

Die Bewertung der Erreichung der Ziele des BGleIG macht die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Dienststellen deutlich, die sich bereits in Beschreibung des Personalbestands anhand der Gleichstellungsstatistik zeigt (siehe 3.1). Während daher einige Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Personalverwaltungen zufrieden mit der Umsetzung des BGleIG sind, äußern andere – insbesondere auch in den qualitativen Formaten – deutliche Verbesserungsbedarfe.

Zudem wurden in den offenen Antworten der Onlinebefragungen noch weitere Themen genannt, die bisher laut den Befragten noch nicht (ausreichend) durch das BGleIG adressiert werden. Zu den Aspekten wird an verschiedenen Stellen in Kapitel 4 eine Einordnung vorgenommen. Folgende Themenkomplexe wurden von mehreren Befragten⁶⁹ in den Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen genannt:

- Diversität und Nicht-Binarität besser im BGleIG abbilden, Intersektionalität aufnehmen, bewusster alle Geschlechter in die Gleichstellungsarbeit einbeziehen (auch Männer) *
- Rechtliche oder finanzielle Konsequenzen bei Verstößen gegen das BGleIG für die Dienststellen oder Führungskräfte *
- Klärung der Position der Gleichstellungsbeauftragten im Verhältnis zum/r Datenschutz(-beauftragten).

⁶⁸ Onlinebefragung der Personalverwaltung n = 230.

⁶⁹ Es wurden noch weitere Änderungsvorschläge und Ideen in den Onlinebefragungen benannt. Dabei handelte es sich um Einzelnennungen, die entweder keine konkreten Änderungsvorschläge enthielten oder teils sehr spezifische Änderungen fordern beziehungsweise sich sogar widersprechen. Diese Einzelnennungen sind nicht im Bericht nicht aufgegriffen, da sie auch in den qualitativen Formaten nicht in dem erforderlichen Maß präzisiert werden konnten.

- Konkretere Benennung von sensiblen Themen wie Umgang mit Mobbing und Fällen sexueller Belästigung. Beteiligungszwang für die Gleichstellungsbeauftragte bei solchen Fällen sowie bessere Rollenklärung mit dem Personalrat, um für Betroffene klare Strukturen und Ansprechpersonen zu schaffen
- Digitalisierung⁷⁰
- Monitoring und Benchmarking, mehr Gewichtung der obersten Bundesbehörden beispielsweise durch Berichtspflicht des nachgeordneten Bereichs und Förderung der Vorbildfunktion der obersten Bundesbehörden
- Bereitstellung von zweckgebundenen Fördermitteln, beispielsweise für Dienststellen, die verpflichtende Schulungen zum BGleG für Führungskräfte und Personalverwaltung anbieten, oder für Aktionen für Gleichstellung
- unterstützende Regelungen für den Fall, dass Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterinnen wegen Elternzeit beurlaubt sind

Themenkomplexe, die auch von den Personalverwaltungen genannt werden sind mit „*“ markiert. Weitere Themen, die von den Personalverwaltungen benannt wurden:

- Bürokratieabbau und Wunsch nach Vereinfachung des Bundesgleichstellungsgesetzes (weniger starre Vorgaben)
- Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten
- Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als beratend und nicht entscheidend definieren

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu fördern, gibt es bereits einige Ansätze. Diese wurden von den Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen in den Onlinebefragungen eingeschätzt (vgl. Abbildung 63). Besonders geeignet bewerteten sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die Personalverwaltungen verpflichtende Schulungen von Führungskräften (80 % der Gleichstellungsbeauftragten und 59 % der Personalverwaltungen). Die Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden der Personalverwaltung und Mentoringprogramme eignen sich laut Befragten ebenfalls gut.

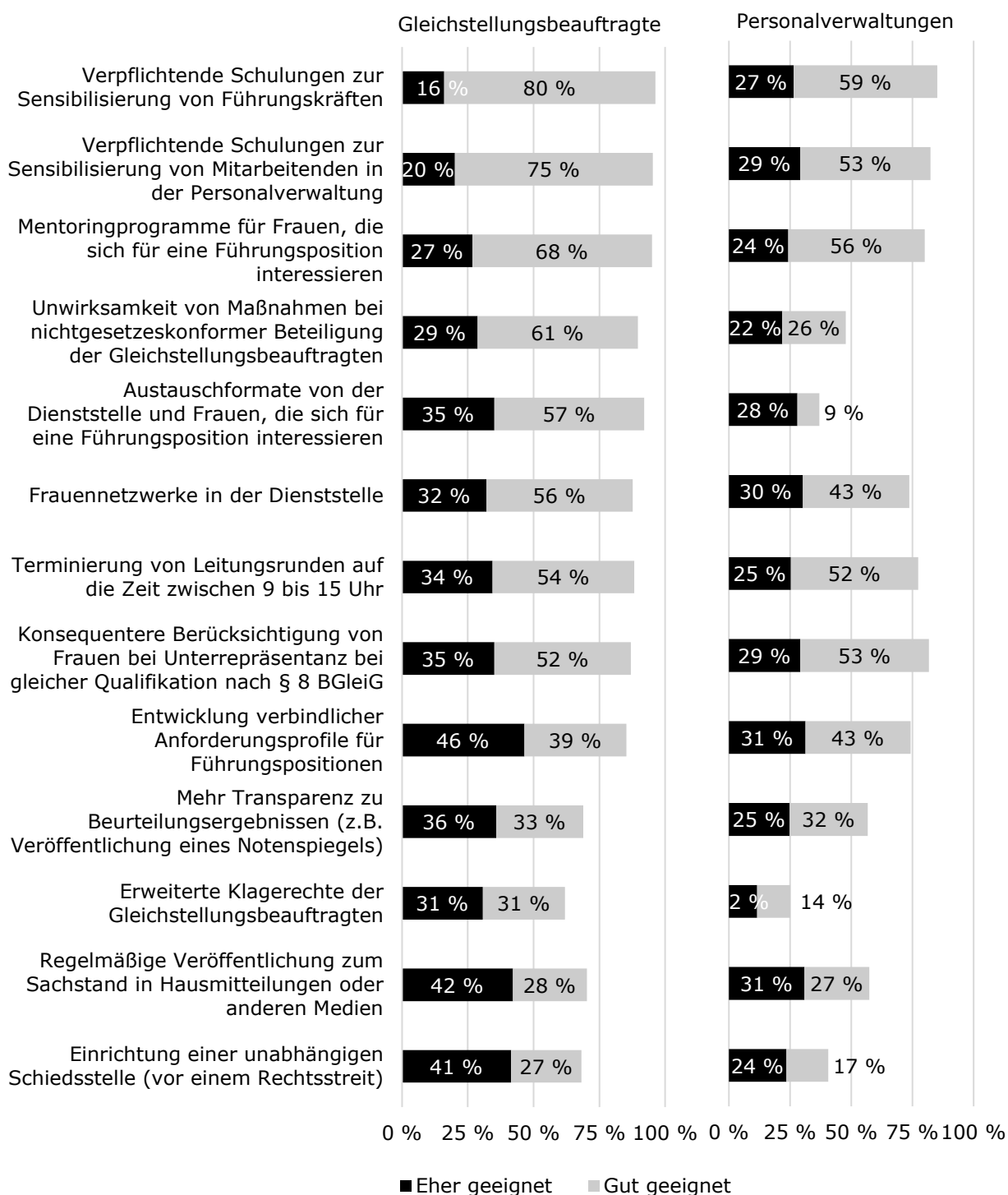
„Auch verpflichtende laufende Fortbildungen der Führungskräfte und Personalverwaltung zu diesem Thema würde dazu beitragen, die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Die Notwendigkeit der Kulturveränderung und der damit verbundene Win-Win für alle Beteiligten muss endlich klar herausgestellt werden.“

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten.

Von weniger – aber immer noch der Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten – als geeignet bewertet wurde die Erweiterung der Klagerechte (31 % gut und 31 % eher geeignet). Diese Maßnahme erhielt unter den Beschäftigten der Personalverwaltung die geringste Zustimmung (14 % gut und 2 % eher geeignet). Den Vorschlag, Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht gesetzeskonform beteiligt wurde, für unwirksam zu erklären, bewerteten die Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls deutlich positiver als die Personalverwaltungen (61 % vs. 26 % gut geeignet). Ebenfalls große Abweichungen gab es bei Austauschformaten für Frauen, die sich für Führungspositionen interessieren. Die Gleichstellungsbeauftragten bewerteten dies mit 57 Prozent als gut und 35 Prozent als eher geeignet. Bei den Personalverwaltungen wählten nur 9 Prozent gut und 28 Prozent eher geeignet.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

⁷⁰ Dies wurde nicht weiter beschrieben.

Abbildung 63: Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, nach wahrgenommener Eignung

Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen. n = 299 Gleichstellungsbeauftragte. n = 246 bis 253 Beschäftigte der Personalverwaltung.

Anmerkung: Die Frage lautete: Wie geeignet erscheinen Ihnen die folgenden Maßnahmen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu fördern?

Es sind zwei der fünf Antwortkategorien dargestellt. Darüber hinaus gab es folgende Antwortoptionen: „Eher nicht geeignet“, „Gar nicht geeignet“ und „Kann ich nicht beurteilen“

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

4 Fazit und Empfehlungen

Im folgenden Unterkapitel 4.1 werden zentrale Befunde zusammengefasst und wie diese auf die jeweiligen Ziele des BGleG einzahlen. Im Unterkapitel 4.2 werden Empfehlungen vorgestellt, wie die Ziele in der praktischen Umsetzung der Dienststellen noch besser erreicht werden können.

4.1 Fazit zur Umsetzung und Zielerreichung des BGleG

Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass die praktische Umsetzung des BGleG in den einzelnen Dienststellen zum Teil deutlich variiert. Während einige Behörden bereits ein hohes Maß an Gleichstellungsorientierung etabliert haben, bestehen in anderen Bereichen noch erhebliche Unterschiede in der Umsetzung der Vorgaben. Da der Wirkungsbereich des BGleG jedoch den gesamten Bundesdienst umfasst, können die Ziele auch nur als erreicht gelten, wenn die Vorgaben flächendeckend umgesetzt werden. Im Folgenden werden die Befunde aus Kapitel 3 den Zielen zugeordnet und zusammenfassend vorgestellt.

4.1.1 Ziel „Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen“

Insgesamt zeigten die Daten der Gleichstellungsstatistik bis 2023 einen kontinuierlichen Trend zu mehr Gleichstellung im Bundesdienst, im Sinne einer gleich verteilten Teilhabe von Frauen und Männern an den verschiedenen Positionen. Im höheren Dienst (beziehungsweise ab Entgeltgruppe 13) waren Frauen zum Stichtag der Erhebung allerdings mit insgesamt 45,1 Prozent im Sinne des § 3 Nummer 9 BGleG unterrepräsentiert. Gleichzeitig war hier zwischen 2019 und 2023 der größte Anstieg zu verzeichnen. Dieser Anstieg war in allen Verwaltungsbereichen sichtbar (vgl. Kapitel 3.1.1).

Der Frauenanteil in den Führungspositionen in allen Verwaltungsbereichen stieg zwischen 2019 und 2023 deutlich an. Die deutlichsten Veränderungen über die Zeit fanden sich zwischen 2021 und 2023 in den obersten Bundesbehörden und in den KAS. Mit einem Frauenanteil an den Führungspositionen von rund 50 Prozent waren in den KAS Führungspositionen bereits 2023 gleichberechtigt mit Frauen besetzt (vgl. Kapitel 3.1.2). Bei einzelner Betrachtung nach Geschäftsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede: 7 von 24 obersten Bundesbehörden hatten mit Stand zum 30.06.2024 einen Frauenanteil an den Führungspositionen von 50 Prozent und mehr erreicht (Gleichstellungsindex 2024, vgl. Abbildung 65).

Die Entwicklungen von 2019 und 2023 zeigten damit insgesamt eine sichtbare Annäherung an das Ziel des BGleG, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen. Gleichzeitig zeigten die Daten sowie die Erhebungen für den vorliegenden Erfahrungsbericht, dass es noch deutliche Unterschiede zwischen den Verwaltungsbereichen und einzelnen Dienststellen gab.

Gleiches zeigt sich auch in der Anwendung des Abschnitt 2 des BGleG (Kapitel 3.2). Bezüglich der Arbeitsplatzausschreibungen (§ 6 BGleG) und Auswahlentscheidungen (§ 8 BGleG) bewerteten die befragten Gleichstellungsbeauftragten und Personalverwaltungen die Vorgaben des Gesetzes weitestgehend als erfüllt. Die Unterrepräsentanz, die Voraussetzung für einige der Maßnahmen ist, wurde jedoch laut den Befragten nicht in allen Dienststellen ausgewertet. Auch die Daten der Gleichstellungsstatistik deuten darauf hin, dass sich die Dienststellen hinsichtlich der Anwendung unterschieden. So wurden tendenziell in Verwaltungsbereichen mit ohnehin höherem Frauenanteil Frauen leicht überproportional eingestellt, während in Bereichen mit geringem Frauenanteil eine unterproportionale Einstellung erfolgte. Damit würden bestehende Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den Verwaltungsbereichen verstärkt werden (vgl. Kapitel 3.2.1). Ähnliche Unterschiede zeigen sich bei den Beförderungen und Höhergruppierungen. Während der Frauenanteil an den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen in den obersten Bundesbehörden zwischen 2019 und 2023 stetig zunahm, stieg er in den nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten insbesondere zwischen 2021 und 2023 und blieb in den KAS nach einem Anstieg im Jahr 2021 insgesamt nahezu unverändert (vgl. Kapitel 3.2.3).

Hinsichtlich der Beurteilungspraxis liefert die Auswertung der statistischen Daten nach § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 BGleG keine Hinweise darauf, dass Frauen strukturell schlechter beurteilt werden oder Beurteilungen ein strukturelles Hindernis für einen weiteren Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen darstellten (vgl.

Kapitel 3.2.1).⁷¹ Es ist anzumerken, dass nach § 38 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 BGleiG nur Regelbeurteilungen im höheren Dienst berücksichtigt wurden. .

Um Frauen und Männern die gleichberechtigte Teilhabe an Fortbildungen und Dienstreisen zu ermöglichen, ergriff ein Großteil der Dienststellen Maßnahmen, die im BGleiG vorgesehen sind (§ 10 BGleiG). In rund jeder zehnten Dienststelle der Befragten wurden diese nicht vorgenommen (vgl. Kapitel 3.2.4).

Zusammenfassend sprechen die Ergebnisse dafür, dass das BGleiG einen Beitrag dazu leistet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Diese ist bisher aber gemessen an den statistischen Kennwerten und den im BGleiG definierten Maßnahmen noch nicht in allen Dienststellen des Bundes verwirklicht.

4.1.2 Ziel „bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, beseitigen und künftige Benachteiligungen verhindern“

Die Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, sind bereits ein wichtiger Beitrag, um Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern. Um die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben des Gesetzes sicherzustellen, sieht das BGleiG den Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument und die Gleichstellungsbeauftragte neben der Leitung und allen Führungskräften als zentrale Akteurin vor.

Die Vorgaben zur Erstellung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans wurden weitestgehend in den Dienststellen des Bundes umgesetzt (vgl. Kapitel 3.3). Bei den vorgegebenen Inhalten gaben nahezu alle Befragten an, dass die Bestandsaufnahme der aktuellen Situation von Frauen und Männern aufgegriffen wurde. Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen waren weniger verbreitet. Dem Gleichstellungsplan kam damit überwiegend eine deskriptive und keine steuernde Rolle zu (vgl. Kapitel 3.7.2).

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten wurde auf Basis der vorliegenden Erhebungen umgesetzt. Die Wahl der Stellvertreterinnen wurde ebenfalls weitestgehend umgesetzt. Einige Befragte gaben jedoch an, dass in ihren Dienststellen weniger Stellvertreterinnen bestellt wurden, als das BGleiG vorsieht (Kapitel 3.5.3). In den Befragungen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen gaben diese an, dass die Regelungen des BGleiG noch nicht vollständig umgesetzt werden. Dies betraf vor allem die Entlastung sowie die personelle und finanzielle Ausstattung. Ebenfalls gaben die Gleichstellungsbeauftragten häufig an, dass die Beteiligung nicht frühzeitig erfolge. Insbesondere bei organisatorischen Angelegenheiten sei die Maßnahme häufig nicht mehr gestaltunfähig gewesen. Die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten wurde danach ebenfalls nicht von allen Dienststellen der Befragten vorgenommen (vgl. 3.5.5).

Die Befragten bewerteten die Instrumente des BGleiG größtenteils als (eher) praxistauglich und geeignet, um die Ziele zu erreichen. Bei der Bewertung der Praxistauglichkeit des Einspruchsrechts und der Möglichkeit ein gerichtliches Verfahren anzustreben, gab es eine breite Streuung unter den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Um die Ziele des BGleiG noch besser zu erreichen, bewerteten sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die Personalverwaltungen verpflichtende Schulungen von Führungskräften und Personalverwaltungen als geeignet (vgl. Kapitel 3.7.2).

Zusammengenommen mit den Ergebnissen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Dienststellen sprechen die Ergebnisse dafür, dass das BGleiG zur Reduktion und Verhinderung von Benachteiligungen beiträgt. Gleichzeitig gaben einige der Befragten an, dass das Gesetz noch nicht in allen Dienststellen entsprechend den Vorgaben umgesetzt wird. Auch unterschieden sich die Dienststellen des Bundes nach den Befragungsergebnissen noch deutlich darin, wie umfassend Gleichstellungsorientierung in der Organisationskultur verankert ist.

⁷¹ Dabei muss jedoch erneut darauf verwiesen werden, dass durch die Einschränkung auf den Zeitraum zwischen 2021 und 2023, in dem nicht für alle Ressorts und Verwaltungsbereiche Beurteilungen vorliegen, kein vollständiges Bild über die Regelbeurteilungen von Frauen und Männern gezeichnet werden kann.

4.1.3 Ziel „die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten verbessern“

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde bereits in vielen Dienststellen gefördert. Insbesondere die Beschäftigung in Teilzeit war weit verbreitet. Vor allem Frauen waren in Teilzeit beschäftigt, jedoch ist der Anteil an Männern zwischen 2019 und 2023 leicht gestiegen. Die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung variierte stark zwischen den Verwaltungs- und Geschäftsbereichen (vgl. Kapitel 3.4.1). Um zu beurteilen, ob die Dienststellen damit auch unterschiedlich das Ziel des BGleIG erreichen, müsste unter anderem ein Abgleich mit den Bedarfen der Beschäftigten nach Teilzeitangeboten erfolgen. Solche Daten wurden nicht erhoben. Die Personalverwaltungen schätzten die Nachfrage jedoch hoch ein (vgl. Kapitel 3.4).

Ein Großteil der befragten Beschäftigten der Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten gab an, dass in ihrer Dienststelle Maßnahmen umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf zu verbessern (vgl. Kapitel 3.4.3). Ebenso bewerteten sie die Maßnahmen des BGleIG dafür als geeignet (vgl. Kapitel 3.7.1).

Insgesamt sprechen die Befunde dafür, dass das Ziel der besseren Vereinbarkeit bereits in einigen Dienststellen erfolgreich umgesetzt wird und Maßnahmen implementiert sind, um bei zusätzlichen Bedarfen der Beschäftigten nachzusteuern. Betrachtet man jedoch alle Dienststellen des Bundes, werden die Potenziale des BGleIG, die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit zu verbessern, noch nicht vollständig ausgeschöpft. Beispielsweise ist eine Teilzeit bei einer Tätigkeit im Ausland in der Regel nicht möglich.

4.1.4 Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis 31. Dezember 2025

Neben den bereits genannten Zielen soll nach § 1 Absatz 2 BGleIG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert werden und „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025“ erreicht werden. Im vorliegenden Erfahrungsbericht kann die Erreichung dieses Zieles aufgrund der Frist und anhand der bislang vorliegenden Daten noch nicht überprüft werden. In den qualitativen Erhebungen kam wiederholt der Hinweis, dass eine gesetzliche Sanktion fehle, falls das Ziel nicht erreicht werde. Aus dem IMA-GB wurde darauf hingewiesen, dass auch das Monitoring zum Frauenanteil an Führungspositionen in der gesamten Bundesverwaltung zur Überprüfung der Zielerreichung gesetzlich verankert werden sollte (Monitoring zum Ziel FüPo 2025 als Teil des Plans FüPo 2025⁷²).

Perspektivisch könnte unter Umständen für die Ausgestaltung des BGleIG zudem relevanter werden, wie gleichberechtigte Teilhabe nach ihrer Erreichung weiter aufrechterhalten werden kann. So wurde im Workshop mit dem IMA-GB darauf hingewiesen, dass in den kommenden Jahren aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten und einer hohen Rate an anstehenden Pensionierungen mit umfassenden Änderungen in der Personalstruktur zu rechnen sei. Dies gelte es in einer Novellierung des BGleIG zu bedenken.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

⁷²Unterrichtung durch die Bundesregierung (2024): Achte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Bundestagsdrucksache 20/12393. Verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/123/2012393.pdf>. S. 184.

4.2 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen wurden auf Basis der Ergebnisse aus den quantitativen und qualitativen Erhebungen entwickelt. In einem Workshop und Beteiligungsprozess bei der Berichterstellung wurde der IMA-GB zur Validierung und Ergänzung der Empfehlungen eingebunden. Die Empfehlungen adressieren sowohl den Gesetzgeber als auch die Dienststellenleitungen und Personalverwaltungen, Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen.

4.2.1 Der Gleichstellungsplan: Vom Dokument zum Prozess

Mit dem Gleichstellungsplan gibt das BGleG ein zentrales Instrument zur Übersicht und Steuerung der gleichstellungsbezogenen Daten und Maßnahmen in den Dienststellen des Bundes vor. Die Erstellung und zum Teil auch Nutzung des Instruments hat sich weitestgehend etabliert: Rund 90 Prozent der Dienststellen haben einen Gleichstellungsplan. Das bedeutet, dass 10 Prozent der Dienststellen trotz der klaren Gesetzeslage keinen Gleichstellungsplan haben. Das BGleG definiert detailliert, welche Inhalte, Zielvorgaben und Maßnahmen im Gleichstellungsplan enthalten sein sollen (§ 13 BGleG). Die Ergebnisse aus den Erhebungen zeigen, dass der Plan in den Dienststellen des Bundes bisher häufiger als eine reine Bestandsaufnahme und seltener für die kontinuierliche und umfassende Steuerung der gleichstellungsbezogenen Daten und Maßnahmen genutzt wird (vgl. Kapitel 3.3.2). Zudem unterscheidet sich die Bekanntmachung und Kommunikation des Gleichstellungsplans deutlich zwischen den Dienststellen. Gleichzeitig betonen Gleichstellungsbeauftragte und Expertinnen und Experten, dass viel Potenzial in der aktiven Nutzung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans liegt und die Beschäftigten durch diesen besser über Gleichstellungsmaßnahmen und das Engagement der Dienststelle informiert werden können. Somit kommt dem Gleichstellungsplan eine zentrale Rolle in der Umsetzung des BGleG zu.

Da die gesetzliche Grundlage umfassend formuliert ist, richtet sich diese Empfehlung vor allem an die Dienststellen, insbesondere die für die Erstellung und Kommunikation des Gleichstellungsplans Verantwortlichen, aber auch die Dienststellenleitungen und Führungskräfte. Es wird empfohlen den Gleichstellungsplan in den Dienststellen prozessorientierter zu denken und umzusetzen. Das bedeutet, dass die Erstellung und Nutzung des Gleichstellungsplans in einen Prozess eingebettet wird, an dem die verschiedenen Akteurinnen und Akteure beteiligt werden. Der Prozess umfasst Erstellung, Monitoring und Weiterentwicklung, Evaluation und Kommunikation des Gleichstellungsplans und kann je nach Dienststelle individuell ausgestaltet werden.

Erstellung des Gleichstellungsplans

Im Vorfeld der Erstellung sollte eine Bedarfserhebung unter den Beschäftigten erfolgen. Dies kann eine Onlinebefragung sein, aber auch niedrigschwelliger in Beratungsgesprächen, Leitungsrunden oder anderen bestehenden Formaten erfolgen. Im Anschluss gilt es, konkrete Ziele und Maßnahmen zu definieren, die auch von der Dienststellenleitung und den Personalverantwortlichen mitgetragen und unterstützt werden. Hierfür kann beispielsweise eine Arbeitsgruppe mit den Zuständigen einberufen oder ein Workshop mit Führungskräften und Beschäftigten der Personalverwaltung durchgeführt und Zielvorgaben sowie Maßnahmen entwickelt werden. Dieser Personenkreis könnte in jährlichen Treffen die Zielerreichung überprüfen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen entwickeln, um die Zielerreichung sicherzustellen. Hierfür sieht das BGleG die Option vor, den Gleichstellungsplan nach zwei Jahren anzupassen. Dies kann bereits bei der Erstellung des Planes, im Sinne einer Zwischenevaluation, mitgedacht werden.

Beispielhafte Fragen denen eine solche Zwischenevaluation folgen könnte, wären:

- Wie wurde der Gleichstellungsplan bisher in unserer Dienststelle umgesetzt?
- Welche Fortschritte konnten bei der Gleichstellung der Geschlechter erzielt werden?
- Welche Ursachen gibt es für Stagnation und Rückschritte?
- Anhand welcher Kennwerte sollte nachgesteuert werden?
- Können bereits Maßnahmen als erfolgreich oder nicht erfolgreich eingestuft werden? Wie können Maßnahmen angepasst werden, damit sie noch besser genutzt werden können?

- Gibt es spezielle Bereiche oder Abteilungen, die besonders und besser als bisher von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren konnten?
- Gibt es strukturelle, personelle oder organisatorische Änderungen, die eine Anpassung des Plans notwendig machen?

Bei der Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans kann auf diesen Fragen aufgebaut werden und diese direkt in die Bestandsaufnahme einfließen. Zudem kann die Analyse der Zielerreichung oder -verfehlung dabei helfen, neue Maßnahmen zu planen oder bestehende Maßnahmen neu auszurichten.

Kommunikation des Gleichstellungsplans

Nach Erstellung des Gleichstellungsplans ist es wichtig, diesen breit an die Beschäftigten der Dienststelle zu kommunizieren. Denn: Der Gleichstellungsplan richtet sich auch explizit an alle Beschäftigten. Gerade für die Bekanntmachung und Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen kann der Gleichstellungsplan als zentrale Quelle angegeben werden und sollte beim Einstieg in den Dienst und in regelmäßigen Abständen für die Beschäftigten sichtbar gemacht werden. Hier können auch Potenziale der Digitalisierung greifen. Neben einer zentralen Verortung des Plans als Dokument im Intranet sind auch anschaulichere Darstellungen der Daten auf einem Dashboard oder einer interaktiven Intranetseite möglich. Hier können gleichstellungsbezogene Daten, Entwicklungstendenzen und gerade auch Erfolge der Dienststelle eingespeist werden, beispielsweise in einem jährlichen Rhythmus. Anhand dieser Daten werden die Maßnahmen abgeleitet, zu denen sich Beschäftigte niedrigschwellig informieren können. Entsprechende Verweise können auch in Informationsveranstaltungen und Rundbriefen eingebunden werden – unabhängig davon, ob die Veranstaltungen und Rundbriefe einen expliziten Gleichstellungsbezug haben. Es wird empfohlen zu prüfen, ob der Abruf anonymisierter und aggregierter Daten über die gängigen elektronischen Personalverwaltungssysteme, beispielsweise PVSplus (Personalverwaltungssystem plus⁷³), möglich ist und die Einbindung in eine Dashboardlösung (zum Teil) automatisiert werden kann. Weitere Vorschläge für die Weiterentwicklung der elektronischen Personalverwaltungssysteme werden in der Empfehlung 4.2.5 zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aufgegriffen.

Unterstützungsmaßnahmen für die Erstellung und Kommunikation des Gleichstellungsplanes

Wird ein Gleichstellungsplan zielgerichtet entwickelt, ist dieser für einen Zeitraum von vier Jahren ein zentraler Handlungsplan für die gleichstellungsbezogenen Maßnahmen und Prozesse in der Dienststelle. Diese Vorteile gilt es für die Dienststellen noch besser als bisher sichtbar zu machen. Dies können zum einen die Dienststellenleitungen, Führungskräfte und Personalverwaltungen übernehmen, in dem sie den Gleichstellungsplan kontinuierlich und sichtbar in ihre Arbeit einbinden. Zum anderen braucht es konkrete Unterstützungsinstrumente wie Handlungsleitfäden, in denen Schritt für Schritt der Prozess beispielhaft beschrieben wird. Diese könnten durch das BMBFSFJ zur Verfügung gestellt werden. Zum Beispiel könnten in einem Handlungsleitfaden des BMBFSFJ Beispiele guter Praxis und konkrete Hinweise zur Erstellung eines Planes vorgestellt werden. Dabei sollten neben den wichtigen Inhalten des Gleichstellungsplans insbesondere prozessorientierte Hilfen zur Erstellung des Planes gegeben werden. Zudem können Dienststellen für ihre Führungskräfte oder Personalverwaltungen und auch für ihre Gleichstellungsbeauftragten Schulungen mit externen Referierenden organisieren oder die Teilnahme an bestehenden Angeboten ermöglichen. Beispielhafte Themen dafür wären:

- Wie kann datenbasierte Steuerung in der öffentlichen Verwaltung aussehen? Wie setzt man ein Monitoring auf?
- Wer muss und kann zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form eingebunden werden?
- Wie konzipiere ich eine Bedarfserhebung?
- Wie definiere ich messbare Ziele?

⁷³ PVSplus ist das einheitliche digitale Personalverwaltungssystem der Bundesverwaltung welches sämtliche Personalprozesse auf einer Plattform integriert – von der Stammdatenpflege über Recruiting, Stellenverwaltung, Zeitwirtschaft, Personalentwicklung bis hin zur Personalabrechnung. Webseite des Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund). Verfügbar unter: <https://www.itzbund.de/DE/itloesungen/egovernment/pvsplus/pvsplus.html>

- Wie überprüfe ich die Zielerreichung? Was sind geeignete Kennzahlen und wie kann ich diese erheben?

Der Gleichstellungsplan kann in dieser Funktion auch maßgeblich dazu beitragen, dass neue Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden können (siehe auch Empfehlung 4.2.3). Wie in Kapitel 3.3.2 benannt, wird zukünftig ebenfalls für einige Dienststellen relevant werden, wie der Gleichstellungsplan eingesetzt werden kann, um bereits erreichte Gleichstellung zu erhalten.

Die Empfehlung setzt voraus, dass sich auch weitere Akteurinnen und Akteure der Dienststelle mit den Zielen und Maßnahmen für gleichstellungsorientierte Personalpolitik auseinandersetzen. Ist dies nicht gegeben, können die für den Gleichstellungsplan Zuständigen in der Dienststelle nur bedingt den für die Entwicklung eines Gleichstellungsplans notwendigen Prozess aufsetzen. Zwar sieht das BGleG mit dem Einspruchsrecht und dem gerichtlichen Verfahren nach § 34 Absatz 2 Nummer 2 Möglichkeiten vor, die Erstellung sicherzustellen. Jedoch erscheinen diese nicht geeignet, um eine hohe Akzeptanz des Planes zu fördern. Hier gilt es, auch die Gleichstellungsbeauftragten mit Fortbildung, Mentoring oder Supervision zu unterstützen, um auf Augenhöhe in den Austausch mit der Dienststelle zu treten und die Vorteile des Planes gut präsentieren zu können.

4.2.2 Gleichstellung in der Organisationskultur der Dienststellen verankern

Die befragten Gleichstellungsbeauftragten geben häufig an, dass Gleichstellung in den Dienststellen noch nicht ganzheitlich gedacht und umgesetzt wird, das heißt, es bisher keine gleichstellungsorientierte Kultur gibt. Die Organisationskultur der Dienststellen wird zudem durch eine Vielzahl von äußeren Faktoren bedingt, die das BGleG nur bedingt beeinflussen kann. Dazu zählen beispielsweise der Ausbau von Ganztagsplätzen in Kita und Schule für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Rahmenbedingungen der Tätigkeiten der Beschäftigten im Arbeitsalltag, die zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung erschweren. Jedoch kann die Bekanntheit des BGleG und die Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen dazu beitragen, dass Führungskräfte und Beschäftigte für Gleichstellungsthemen sensibilisiert und die Inanspruchnahme und Nutzung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen gestärkt werden.

Schulungsangebot und Teilnahmeverpflichtung

Die Gleichstellungsbeauftragten sehen großes Potenzial zur besseren Umsetzung des BGleG in der Sensibilisierung und Aufklärung von Führungskräften, um Gleichstellung durch Top down-Ansätze besser zu verankern. Dafür eignen sich – sowohl laut den Gleichstellungsbeauftragten als auch laut der Personalverwaltung – verpflichtende wiederkehrende Schulungen zu gleichstellungsrelevanten Themen für Führungskräfte und für Beschäftigte in der Personalverwaltung besonders gut, anstatt diese auf freiwilliger Basis anzubieten.

Neben einem grundlegenden Verständnis für das Bundesgleichstellungsgesetz müssen insbesondere der Dienststellenleitung und den Führungskräften in der Verwaltung Kenntnisse zur Rolle und den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten vermittelt werden. Wichtig sind dabei die Bedeutung der Frühzeitigkeit einer Beteiligung und die Bereiche (personelle, organisatorische und soziale) der Maßnahmen, die zu einer Beteiligungspflicht führen.

Die Bedeutung von Schulungen für einen Kulturwandel der Dienststellen wird auch in der Diversitätsstrategie der Bundesregierung betont: „Schulungen sind ein entscheidender Schlüssel, um das Verständnis und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden, insbesondere der Führungskräfte, für die Notwendigkeit und Vorteile von Vielfalt zu fördern. Sie können für Mitarbeitende ein geeigneter Schritt sein, unbewusste Vorurteile zu erkennen und möglichst zu verringern, ihr Verhalten zu reflektieren und ggf. anzupassen.“⁷⁴

Es wird daher empfohlen, das Angebot an Schulungen zu Gleichstellungsthemen, die sich an Führungskräfte sowie an Beschäftigte in der Personalverwaltung richten, auszubauen. Diese sollten verpflichtend sein, also die

⁷⁴ Die Bundesregierung (2025). Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung. Ganzheitliche Diversitätsstrategie der Bundesregierung. Verfügbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/re-source/blob/1872554/2332996/13ee9122c176436922880c8405d929db/gemeinsam-vielfalt-bundesverwaltung-diversitaetsstrategie-data.pdf?download=1> S. 12.

Teilnahme durch die Dienststellen vorgegeben werden. Zentraler Anbieter für Fortbildungen in den Dienststellen ist die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV). Diese bietet bereits Schulungen zum BGleiG an. Notwendig ist auch, das BGleiG als Querschnittsthema in allen Schulungen zu Personalentwicklungsthemen aufzunehmen. So werden Führungskräfte regelmäßig darauf aufmerksam gemacht und die Querschnittsbezüge des BGleiG deutlicher verankert. Sollten entsprechende Angebote der BAKöV nicht ausreichend verfügbar sein oder nicht die nötige Detailtiefe haben, besteht auch die Möglichkeit, dass Dienststellen selbständig Fortbildungen mit Expertinnen und Experten organisieren. Diese können durch Personalverwaltungen die Gleichstellungsbeauftragten oder auch Personalräte initiiert werden. So können Inhalte der Schulungen zudem auf die Bedarfe der jeweiligen Dienststellen und Zielgruppen, beispielsweise Führungskräfte, angepasst werden. Ebenso könnten die Dienststellen im Zusammenwirken mit den Gleichstellungsbeauftragten die Anliegen und Themen eines Jahres oder Halbjahres sammeln und im Gleichstellungsplan (Plananpassung nach zwei Jahren) festschreiben und danach zu diesen Themen eine Fortbildung/Schulung initiieren.

Daneben braucht es weitere Bottom-up-Ansätze, die Beschäftigte aktiv einbinden und Gleichstellung in ihrem Arbeitsalltag verankern. Dies kann gelingen, indem

- **Wissen und Bewusstsein gefördert wird**, zum Beispiel durch Erfahrungsberichte von anderen Kolleginnen und Kollegen, die Gleichstellungsthemen persönlich erlebt haben, oder durch Mikro-Lernimpulse, wie ein monatlicher Gleichstellungs-Newsletter o.ä.
- **Partizipation ermöglicht wird**, indem zum Beispiel Beschäftigte eigene Themen, Probleme und Lösungsideen in Arbeitsgruppen einbringen, durch digitale Tools, auf denen Beschäftigte Vorschläge einreichen, bewerten und umsetzen können oder durch Peer-Netzwerke in denen sich Kolleginnen und Kollegen zu spezifischen Themen wie Vereinbarkeit von Familie & Beruf, Mentoring für Frauen in Führungspositionen austauschen können.
- **eine niedrigschwellige Umsetzung durch kleine Veränderungen im Arbeitsalltag vorangebracht wird**, wie zum Beispiel rotierende Moderation in Meetings oder durch die Sichtbarmachung von Beschäftigten, die aktiv Gleichstellung leben und als Beispiele guter Praxis vorgestellt werden.

Ein Kulturwandel durch gemeinsames Handeln kann auch dadurch entstehen, indem Führungskräfte als Teil des Bottom-up-Prozesses Beschäftigte bei eigenen Initiativen begleiten und unterstützen, statt nur Vorgaben umzusetzen.

Gleichstellungsorientierung im Führungsverständnis

Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass Gleichstellung häufig noch nicht Teil des Führungsverständnisses von Dienststellenleitungen und Personalverantwortlichen ist. Damit Gleichstellungsorientierung in der Führungsebene dauerhaft verankert wird, wurde bereits in der Evaluation zum FüPoG empfohlen, Gleichstellungsorientierung als Teil der Beurteilungskriterien für Führungskräfte oder in ihrem Leistungsmanagement- und Anerkennungssystem zu verankern.⁷⁵ Mit einer dauerhaften Verknüpfung von Führungsaufgaben und Gleichstellungsorientierung, insbesondere auch auf der obersten Führungsebene, wird die Relevanz der Maßnahmen deutlich und die Umsetzung des BGleiG gefördert. Die vorliegenden Ergebnisse bekräftigen die Empfehlung aus der Evaluation.

Damit Gleichstellung im Leistungs-/Anerkennungsmanagement verankert werden kann und Führungskräfte konkrete Ziele bekommen, muss das Thema operationalisiert werden. Dies können beispielsweise wie folgt aufgebaut werden: Mit Blick auf die Modelle nach § 16 BGleiG (unter anderem Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und mobiles Arbeiten) kann als Ziel gelten, die gleichstellungsorientierte Umsetzung von neuen flexiblen Arbeitszeitmodellen einzuführen oder bestehende zu fördern und auszuweiten. Der Erfolg wird an der Anzahl der gleichstellungsorientierten umgesetzten Modelle sowie an der Zufriedenheit der betroffenen Mitarbeitenden gemessen –

⁷⁵ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 343 ff.

ermittelt durch 360 Grad Befragungen,⁷⁶ Führungskräfte-Feedbacks und Daten der Personalverwaltung. Anerkennung kann z.B. durch Würdigung in Leitungsklausuren erfolgen.

§ 27 Absatz 1 Nummer 3 BGleiG gibt vor, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien, sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien sicherstellen sollen, zu beteiligen. Mit der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten wird sichergestellt, dass Gleichstellungsorientierung konkret und passend zur Ausgangssituation der Dienststelle operationalisiert wird. Für den Fall der Vereinheitlichung des Beurteilungsrechts im Bund müssen nicht nur die Dienststellen ihr Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig beteiligen, sondern sollte auch der IMA-GB frühzeitig und direkt eingebunden werden.

Damit Gleichstellungsorientierung besser in die „Organisationskultur“ der Dienststellen aufgenommen wird, sollte zudem deutlicher werden, dass das BGleiG sich an alle Beschäftigten einer Dienststelle richtet und nicht nur Rechte für weibliche Beschäftigte definiert. Tatsächlich richtet sich das BGleiG an alle Beschäftigten einer Dienststelle – und zwar in mehrfacher Hinsicht: Das BGleiG gilt für alle Beschäftigten in Dienststellen des Bundes – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Identität oder Behinderung. Der gesetzliche Auftrag lautet, Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen (§ 1 BGleiG). Dies bedeutet: Auch männliche Beschäftigte können von den Regelungen profitieren – etwa beim Zugang zu Teilzeit, mobilem und flexiblem Arbeiten, Telearbeit, Elternzeit. Es schafft damit eine gemeinsame Verantwortungskultur. Dies sollte in Zukunft noch stärker verdeutlicht werden.

Die Vielfalt der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan und der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sollte für die Beschäftigten noch sichtbarer gemacht werden. Dies könnte beispielsweise auch durch Sprechstunden und weitere Veranstaltungsformate unterstützt werden, in denen Gleichstellungsbeauftragte gezielt auch männliche Beschäftigte adressieren, um über Maßnahmen zu informieren, ihre Bedarfe zu erfragen und ins Gespräch zu kommen. Diese Austauschmöglichkeiten bieten bereits einige Gleichstellungsbeauftragten an und nennen diese als ein Beispiel guter Praxis, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Diese Runden und Austauschformate, welche gezielt Männer ansprechen, sollten gesetzlich ausdrücklich abgesichert sein.⁷⁷

4.2.3 Mehr Vereinbarkeit für alle ermöglichen: Innovative Modellmaßnahmen fördern

Die Dienststellen des Bundes unterscheiden sich stark hinsichtlich ihrer Beschäftigten- und Aufgabenstruktur. Dementsprechend sind auch die Bedürfnisse und die Nachfrage von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verschieden. Insbesondere die Nachfrage an Vereinbarkeitsangeboten von Beschäftigten ohne Führungspositionen schätzten die Personalverwaltungen als hoch. Besonders nachgefragt bewerteten sie die Möglichkeiten, mobil und in Teilzeit zu arbeiten. Gleichzeitig spiegelt dies nur die von der Personalverwaltung wahrgenommene Nachfrage und nicht zwingend die tatsächlichen Bedarfe wider. So wies der IMA-GB darauf hin, dass insbesondere pflegende Angehörige wenig sichtbar seien und deren Bedürfnisse damit teilweise schwer erfassbar bleiben.

Daher kann es nicht die eine Lösung geben, die den Bedürfnissen aller Beschäftigten im Dienst der obersten Bundesbehörden entspricht. Es wird daher empfohlen, einen verpflichtenden Rahmen zu setzen und innovative Maßnahmen in den Dienststellen zu fördern, diese regelmäßig zu evaluieren und andere Dienststellen über erfolgreiche Maßnahmen zu informieren. Modellmaßnahmen bezeichnen Maßnahmen, die für einen vorher festgelegten Zeitraum versuchsweise getestet werden. Je nach Maßnahme kann es sich auch um einen eingeschränkten Personenkreis handeln. Wenn die Modellmaßnahmen sich bewähren, können sie verstetigt werden und gegebenenfalls dienststellenweit oder sogar dienststellenübergreifend eingesetzt werden.

⁷⁶ Eine 360-Grad-Befragung meint, dass vielfältige Perspektiven auf eine Person zur Einschätzung von Leistung einbezogen werden, beispielsweise die von Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte. Frey, D. (o. J.) Braucht die öffentliche Verwaltung eine neue Führungskultur? Verfügbar unter: https://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/LG_1/PG_BC/Vortrag_Frey.pdf?__blob=publicationFile&v=1 S. 57.

⁷⁷ Bisher wird im § 25 Absatz 3 BGleiG nur definiert, dass die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden durchführen und jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen kann.

Zielgruppenorientierte Maßnahmenentwicklung

Die Entwicklung einer neuen Maßnahme sollte stets unter Beteiligung der Zielgruppen, beispielsweise Teilzeitbeschäftigte oder Führungskräfte, erfolgen. Ebenso sollten die Maßnahmen evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Dafür kann eine einmalige oder wiederholte Abfrage durchgeführt werden, die Bedarfe, Bekanntheit und Zufriedenheit mit den bestehenden Maßnahmen erhebt. Damit kann auch geprüft werden, ob es sich um eine Maßnahme handelt, die ausgerollt oder verstetigt werden sollte. Dieses Vorgehen kann bereits in einem prozessorientierten Gleichstellungsplan geplant und festgelegt werden (siehe Empfehlung 4.2.1). Um einen umfassenden bundesweiten Überblick über die Bedarfe der Beschäftigten zu erhalten (z.B. fehlende Themen in bisher angebotenen Schulungen, Schulungen für spezifische Zielgruppen oder flexible Unterstützungsangebote für Betreuungslücken in der Kindestagesbetreuung), könnte eine entsprechende Bedarfsabfrage in den Dienststellen des Bundes erfolgen. Beispielsweise wäre eine Studie, ein Fachgespräch oder ein Austausch zwischen/von Dienststellen des Bundes denkbar, mit welchen konkreten Maßnahmen die Übernahme von Care-Arbeit durch Männer gefördert werden kann.

Da nicht alle Dienststellen die Kapazitäten für umfassende eigene Bedarfserhebungen haben, sollten Beispiele guter Praxis zur Adaption veröffentlicht und breit kommuniziert werden. Das BMBFSFJ hat bereits eine Unterseite eingerichtet, auf der Beispiele guter Praxis rund um das BGleG vorgestellt werden. Es wird empfohlen, dieses Angebot auszubauen und um verschiedene Themenbereiche zu ergänzen, beispielsweise Unterstützung pflegender Angehöriger oder bessere Vereinbarkeit durch Jobsharing-Modelle. Längerfristig könnte gegebenenfalls eine Datenbank aufgebaut werden, die anhand bestimmter Merkmale durchsucht werden kann, beispielsweise nach Zielgruppen, Eignung nach Größe der Dienststelle und entstehenden Kosten. Diese könnten sowohl Dienststellen als auch ihre Gleichstellungsbeauftragte nutzen, insbesondere bei der Erstellung des Gleichstellungsplans. So veröffentlicht das BMBFSFJ beispielsweise bereits aktuelle Daten und Angebote rund um das Thema Führung in Teilzeit.⁷⁸ Zugrunde liegt die umfassende Untersuchung des Harriet Taylor Mill-Instituts zu „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden – Hintergrund und praktische Umsetzung“.⁷⁹ Dabei sind sowohl Modelle des alleinigen Führen in Teilzeit als auch Jobsharing Modelle berücksichtigt.

Praxisbeispiele mit besonders guter Übertragbarkeit und – laut den befragten Personalverwaltungen – hoher Nachfrage unter Beschäftigten mit und ohne Führungsposition sind:

- **Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeitregelungen:** In einigen Dienststellen wurden flexible Arbeitszeitregelungen eingeführt, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeitszeiten individuell zu gestalten. Beispiel: Eine Dienststelle bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Kernarbeitszeiten festzulegen und die restlichen Arbeitsstunden frei zu verteilen. Dies hilft besonders Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen oder Verantwortung für Kinderbetreuung.
- **Jobsharing-Modelle:** In bestimmten Dienststellen wurden Jobsharing-Modelle erfolgreich implementiert, bei denen sich zwei Mitarbeitende eine Position im Umfang von mindestens einer Vollzeitstelle teilen. Dies ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispiel: Ein Jobsharing-Modell in einer Behörde erlaubt es zwei Teilzeitbeschäftigten, gemeinsam die Verantwortung für eine Führungsposition zu übernehmen.
- **Homeoffice und mobile Arbeit:** Die Einführung von Homeoffice und mobilen Arbeitsmöglichkeiten hat in vielen Dienststellen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf häufig erheblich verbessert. Beispiel: Mitarbeitende können in einer Dienststelle bis zu drei Tage pro Woche von zu Hause arbeiten, was insbesondere Eltern und pflegenden Angehörigen zugutekommt.

Innovative Maßnahmen, die die Vereinbarkeit verbessern, können auch die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen dabei unterstützen, ihre Rolle als Ansprechpartnerinnen aller Beschäftigten zu stärken. Sie werden so sichtbarer. An dieser Stelle ist es jedoch wichtig zu betonen, dass viele Einzelfallberatungen nicht

⁷⁸ Verfügbar unter: bmbfsfj.bund.de/fitz

⁷⁹ Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (2024): Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden Hintergrund und praktische Umsetzung. Verfügbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/241356/9a2a5f5a9bed25e7f9d5f6bf07895ace/handlungsleitfaden-data.pdf>

durch die Gleichstellungsbeauftragten zu leisten sind, sondern diese zunächst durch die Personalverwaltung erfolgen müssen. Diese sollten dementsprechend ausreichenden Zugang zu Schulungsangeboten der notwendigen rechtlichen Grundlagen (insbesondere Elternzeit und Pflege-/Familienpflegezeit) und Soft Skills (beispielsweise Mediation, Beratung zu sensiblen Themen) erhalten, in denen der Gleichstellungsbezug deutlich gemacht wird. So kann für das Verwaltungshandeln in der Praxis die Basis für eine vereinbarkeitsfreundliche und rasche Entscheidungsfindung für die Personalsachbearbeitenden geschaffen werden. Dies betrifft beispielsweise Hinweise zu den langfristigen Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf die Bezüge. Hierfür gibt es bereits Tools und Handreichungen, beispielsweise den Online-Bezügerechner des Bundesverwaltungsamts. Diese gilt es bekannter zu machen, sowohl unter den Beschäftigten als auch Führungskräften und Personalverwaltungen.

4.2.4 Ressourcen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sicherstellen und verbessern

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen sind zentrale Gleichstellungsakteurinnen in der Personalverwaltung und unterstützen die Führungskräfte der Dienststelle und die Leitung der Personalverwaltung dabei, ihrer Verpflichtung nachzukommen, die Erreichung der Ziele des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und des BGleiG zu fördern und dass die Förderung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststelle sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen berücksichtigt wird. Entsprechend vielfältig und zahlreich sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, die in ihren Aktionsbereich fallen. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen gaben häufig an, dass ihnen dafür noch nicht die Ressourcen zur Verfügung stehen, die das Gesetz vorgibt. Dies betrifft vor allem die Entlastung sowie die personelle und finanzielle Ausstattung.

Entlastung

Ein Teil der befragten Gleichstellungsbeauftragten gab an, bisher nicht so entlastet zu werden, wie es ihnen nach § 28 Absatz 2 BGleiG zusteht. Dies muss unabhängig von weiteren Anpassungen der Entlastungsregelungen umgesetzt werden (siehe auch Empfehlung 4.2.9). Dazu zählt auch die Wahl der in § 28 Absatz 5 BGleiG gesetzlich vorgesehen Anzahl an Stellvertreterinnen und, falls zutreffend, deren Entlastung. Die Umsetzung des BGleiG bezüglich der Wahl der Stellvertreterinnen und der Entlastung sollte durch die Gleichstellungsbeauftragte einlagbar sein.

Auch Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, welche bereits entlastet werden, gaben zum Teil an, dass diese Entlastungen nicht ausreichen. So wurde darauf hingewiesen, dass für die Regelungen nicht nur die Dienststelle, sondern die Größe des Geschäftsbereiches zugrunde gelegt werden solle. Zudem sollte berücksichtigt werden, dass Gleichstellungsbeauftragte auch unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten Aufgaben übernehmen, sie beispielsweise in Netzwerken aktiv sind. Dies betrifft insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden, welche als Mitglieder des IMA-GB zusätzliche Aufgaben sowie nach § 25 Absatz 5 BGleiG den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich übernehmen.

Es wird daher empfohlen, die Entlastungsumfänge anzupassen, insbesondere für die Dienststellen mit besonders großem Zuständigkeitsbereich oder komplexen Aufgabenbereich und mit besonders vielen Beschäftigten, beispielsweise mit mehr als 3.000 Beschäftigten.⁸⁰ Alternativ ist zu prüfen, inwiefern mit der personellen Ausstattung die benannten Mehraufwände besser berücksichtigt werden können (siehe auch Abschnitt „personelle Ressourcen“).

Ein weiterer Ansatzpunkt, um Gleichstellungsbeauftragte in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, ist die eigenständige Erledigung von Aufgaben durch die Stellvertreterin(nen). Stellvertreterinnen können im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten dauerhaft eigenständig Aufgaben übernehmen (§ 26 Absatz 2 Satz 1 BGleiG). In diesem Fall werden sie auch dauerhaft von ihren anderen Tätigkeiten entlastet (§ 28 Absatz 5

⁸⁰ Diese Grenze und Anregung wurde in Zuarbeiten während des Erhebungszeitraums vorgeschlagen.

BGleiG). Ebenfalls muss in der Entlastung auch Zeit für den Wissenstransfer zwischen Stellvertreterin und der Gleichstellungsbeauftragten (und gegebenenfalls weitere Stellvertreterinnen) sichergestellt werden. Für Stellvertreterinnen für Dienststellen mit höchstens 1.999 Beschäftigten, insofern sie keinen großen Zuständigkeitsbereich oder einen komplexen Aufgabenbereich haben, sind je nach Anzahl der Beschäftigten bisher Entlastungen möglich von bis zu einem Viertel (§ 28 Absatz 5 Nummer 1 BGleiG) beziehungsweise bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft (§ 28 Absatz 5 Nummer 2 BGleiG). Für Dienststellen mit mehr Beschäftigten beziehungsweise solchen mit einem großen Zuständigkeitsbereich oder komplexen Aufgabenbereich, sieht das BGleiG konkrete Entlastungen anstelle von Unter- oder Obergrenzen vor. Für diese Dienststellen wäre laut der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen jedoch eine Mindestregelung sinnvoller, da diese den Dienststellen auch eine höhere Entlastung der Stellvertreterinnen ermöglichen würden. Dies wäre ähnlich zu der Regelung für Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit in der Regel weniger als 600 Beschäftigten, deren Entlastung „mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft“ beträgt (§ 28 Absatz 2 Satz 2 BGleiG). Diese Ermessensausübung der Dienststellen sieht das Gesetz beispielsweise auch bei der Wahl von Stellvertreterinnen in Dienststellen vor, die einen großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereich und mindestens 100 sowie höchstens 1.999 Beschäftigte haben (§ 28 Absatz 5 Nummer 5).

Die Untersuchungen zeigen, dass es signifikante Unterschiede in der Erfahrung und dem Wissenstand unter den Gleichstellungsbeauftragten gibt. Besonders diejenigen, die schon lange im Amt sind und über umfangreiche Erfahrung verfügen, sind gut vernetzt. Diese erfahrenen Beauftragten haben sich durch ihr fundiertes Fachwissen und ihre Bekanntheit in der Dienststelle effektive Arbeitsroutinen und Anerkennung erarbeitet. Dies ermöglicht ihnen, ihre Aufgaben gezielt auszuwählen und eigenständig zu gestalten.

Im Gegensatz dazu benötigen Gleichstellungsbeauftragte, die neu im Amt sind, umfassende Begleitung und Unterstützung. Es ist besonders wichtig, dass diese durch geeignete Unterstützungsstrukturen und begleitende Maßnahmen (siehe Empfehlungen 4.2.7) darin gefördert und befähigt werden, ihre Aufgaben erfolgreich wahrzunehmen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass entsprechend der geltenden Rechtslage alle Prozesse und Entscheidungen der Dienststelle gut dokumentiert werden. Dies ist notwendig, um sicherzustellen, dass selbst wenn die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihrer anderen Aufgaben verhindert ist, persönlich an Auswahlrunden teilzunehmen, die Kontinuität und Nachvollziehbarkeit gewahrt bleibt.

Personelle Ressourcen

Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich über die gesamte Dienststelle sowie unter Umständen über nachgeordnete Dienststellen (§ 32 Absatz 4 BGleiG) und umfasst vielfältige Aufgaben. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehen über das Mitwirken und die Beteiligung bei Personalmaßnahmen (z. B. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Beförderungen, Versetzungen, Fortbildungen), bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans, bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung der besseren Vereinbarkeit, bei der Kontroll- und Berichtspflicht zur Einhaltung des BGleiG bis dahin, dass sie zentrale Informations- und Beratungsstelle für alle Beschäftigten zur Aufklärung über Rechte und Fördermöglichkeiten ist. Das nötige Wissen, um ihre Rechte und Pflichten sollte die Gleichstellungsbeauftragte mit Amtsantritt in bedarfsgerechten Schulungen erhalten, die in ausreichendem Maße und angemessener Form, beispielsweise von der BAKöV angeboten und durchgeführt werden sollten.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass Gleichstellungsbeauftragte unterschiedliche Wünsche an ihre personelle Unterstützung haben, auch unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Manche Gleichstellungsbeauftragte finden eine (stärkere) Entlastung der Stellvertreterinnen sinnvoll, andere argumentieren, dass eine (Büro-)Sachbearbeiterin oder -sachbearbeiter die bessere Unterstützung sei. Insbesondere bei den Befragten aus Dienststellen ab 250 Beschäftigten steigt die Unzufriedenheit mit der personellen Ausstattung, wenn keine Bürokraft zugeordnet ist. Gleichzeitig ist die Personal- und Haushaltssituation in den Dienststellen häufig angespannt. Es wird daher keine explizite Empfehlung ausgesprochen, die personellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit weniger als 1.000 Beschäftigten nach § 29 Abs. 2 BGleiG (Mitarbeiterin oder Mitarbeiter) neben einer Bürokraft zu erhöhen oder von der bestehenden Kann-Bestimmung abzuweichen. Jedoch ist in allen

Dienststellen eine angemessene personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall sicherzustellen. Wird für die entsprechenden Aufgaben ein personeller Mehrbedarf festgestellt, sollte die Gleichstellungsbeauftragte neben der Bürokräft, die vor allem administrativ entlastet, eine Mitarbeiterin oder eine weitere Mitarbeiterin oder einen weiteren Mitarbeiter zugeordnet bekommen. Davon unberührt bleibt der bereits bestehende gesetzliche Anspruch für Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

Durch die Zuordnung der Bürokräft und gegebenenfalls von Mitarbeitenden darüber hinaus übernehmen Gleichstellungsbeauftragte entsprechende Personalverantwortung. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen deshalb in ihrer Führungsrolle gestärkt werden. Sie sollten Zugang zu Schulungsangeboten für Führungskräfte und gegebenenfalls ein Coaching oder Mentoring erhalten, um die notwendigen Fähigkeiten und Sicherheit in dieser Rolle zu erlangen.

Monatlicher Verfügungsfonds

Das BGleG sieht bereits einen monatlichen Verfügungsfonds als finanzielle Ausstattung für die Gleichstellungsbeauftragte vor. Grundlage dafür ist die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder (PersVEntV). Die Erhebungen zeigen, dass einige Gleichstellungsbeauftragte keine Aufwandsentschädigungen erhalten. Doch auch wenn Gleichstellungsbeauftragte eine Aufwandsentschädigung erhalten, wird die finanzielle Ausstattung als zu gering bewertet. Es ist nachvollziehbar, dass die Höhe des Verfügungsfonds an eine Verordnung angelehnt ist und keinen eigenen pauschalen Betrag definiert, jedoch berücksichtigt diese weder die Anzahl der Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten noch der Beschäftigten in der Dienststelle. Es wird empfohlen zu prüfen, inwiefern eine Anpassung der Regelung möglich ist, ohne dass Gleichstellungsbeauftragte weniger finanzielle Mittel erhalten als bisher. Eine Möglichkeit wäre, die 26 Euro (beziehungsweise jeweils aktueller Betrag gemäß § 1 PersVEntV) als einen Sockelbetrag für alle Gleichstellungsbeauftragten festzuhalten, unabhängig davon, ob sie anteilig oder im Umfang einer Vollzeitstelle entlastet wird. Zusätzlich zu diesem Sockelbetrag könnten Gleichstellungsbeauftragte einen Betrag in Abhängigkeit der Beschäftigtenzahl erhalten. Dieser Betrag könnte als pauschaler Betrag in einem Stufensystem analog zu den Entlastungsregelungen der Stellvertreterinnen (§ 28 BGleG) angelegt sein.

4.2.5 Proaktive und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sicherstellen

Das BGleG definiert bereits, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen ist, das heißt, wenn eine Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist (§ 27 Absatz 1 und 2 BGleG). Die Ergebnisse der Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass dies bisher bei rund drei Viertel der Befragten noch nicht dauerhaft passiert. Insbesondere in organisationalen Angelegenheiten gaben die Gleichstellungsbeauftragten an erst nach tatsächlicher Meinungsbildung der Dienststelle eingebunden worden zu sein (vgl. Kapitel 3.5.5). Solange jedoch Gleichstellungsorientierung noch nicht in der gesamten Organisationskultur verankert ist, liegt in der intensiveren und frühzeitigeren Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ein großes Potential zur besseren Umsetzung des BGleG. Folgende Mechanismen, die die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherstellen, können als Unterstützung dienen.

Frühzeitigkeit und Konkretisierung der Beteiligung

Neben vielfältigem Kontakt mit den Beschäftigten ist ein enger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Dienststelle (insbesondere Leitung, Verantwortliche der Personalverwaltung, Führungskräfte) entscheidend. Der Austausch sollte regelmäßig und institutionalisiert, das heißt nicht ausschließlich anlassbezogen, erfolgen. Ziel muss es sein, dass zum einen die frühzeitige umfassende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt wird, zum anderen diese die Gelegenheit erhält, die Gleichstellungsrelevanz von Prozessen frühzeitig und auch selbständig zu beurteilen. Dies knüpft außerdem an die Empfehlung an, bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans möglichst viele Akteurinnen und Akteure einzubinden und in die Verantwortung zu nehmen (siehe Empfehlung 4.2.1). In allen Dienststellen sollten oberste Führungsebenen regelmäßig mit der Gleichstellungsbeauftragten in den Austausch kommen

und sie zu Leitungsklausuren einladen, um eine ordnungsgemäße Beteiligung sicherzustellen und frühzeitig Gleichstellungsaspekte mitzudenken.

Die in § 27 BGleIG festgeschriebene Beteiligung, nach der die Gleichstellungsbeauftragte möglichst frühzeitig in relevante Entscheidungen eingebunden wird, wird für die personellen Angelegenheiten (§ 27 Absatz 1 Nummer 1 BGleIG) spezifiziert und damit präziser beschrieben, wann die Gleichstellungsbeauftragte genau eingebunden werden sollte. Die organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 27 Absatz 1 Nummer 2 BGleIG) werden jedoch nicht weiter spezifiziert. Hier können Beispiele dazu, in welchen Fragen die Gleichstellungsbeauftragten zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten eingebunden werden sollen, für mehr Klarheit sorgen. Dabei gilt es sicherzustellen, dass solche Beispiele nicht als abschließende Aufzählung missverstanden werden. Eine Spezifizierung der Gleichstellungsrelevanz der organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle in den FAQ des BMBFSFJ könnte hierzu hilfreich sein. Dazu zählen etwa Fragen der Arbeitsstruktur, der Implementierung von IT-Programmen, der Vergabe von PKW-Stellplätzen, der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, der Arbeitszeitmodelle oder auch der Terminierung wichtiger personalübergreifender Veranstaltungen.

Potenziale und Risiken von Digitalisierung

Es gilt zu prüfen, inwiefern die Beteiligung in personellen Angelegenheiten digitalisiert und damit gegebenenfalls automatisiert werden kann. Es bietet sich an, den Gleichstellungsbeauftragten den digitalisierten Datenabruf datenschutzkonform über elektronische Personalverwaltungssysteme, beispielsweise PVSplus, zu ermöglichen. Die schafft eine gute Grundlage für eine ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Gleichstellungsbeauftragte könnte diesen Datenabruf datenschutzkonform nutzen, um schnell und systematisch an die für ihre Aufgaben relevanten Personal- und Organisationsdaten zu gelangen, die sie für ihre Aufgaben nach dem BGleIG braucht – ohne auf zeitaufwendige Einzelanfragen an die Personalstelle angewiesen zu sein.

Konkrete Anwendungsmöglichkeiten können sein:

- Zur Kontrolle der Umsetzung und Beteiligung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans (§ 12 BGleIG) können automatisch abrufbare aggregierte Daten wie Geschlechterverteilung, Teilzeitquoten, Elternzeitnutzungen, Altersstruktur, Beförderungsstatistiken genutzt werden. Zudem könnte sie so eine direkte Auswertung nach Organisationseinheiten, Besoldungsgruppen, und Funktionsstufen vornehmen.⁸¹
- Für das Monitoring von Arbeitsplatzausschreibungen und Auswahlverfahren (§§ 6 bis 8 BGleIG) können die Bewerbenden- und Einstellungszahlen nach Geschlecht abgerufen werden und Muster analysiert werden, z. B. inwiefern und ggf. wo Frauen oder Männer systematisch seltener eingestellt werden.
- Zur Kontrolle von Fortbildungen und Personalentwicklung (§ 10 BGleIG) geben die Daten einen schnellen Überblick über Teilnahmequoten an Fortbildungen nach Geschlecht und Statusgruppe. Sie unterstützen die Analyse, ob Entwicklungsmaßnahmen geschlechtergerecht verteilt sind und bei der Identifikation von Bereichen mit geringer Beteiligung bestimmter Gruppen.
- Zur Prüfung von Vereinbarkeitsthemen (§§ 15 bis 18 BGleIG), indem der automatisierte Abruf der Daten zu Teilzeit, mobilem Arbeiten, Elternzeit, Pflegezeit besser erkennen lässt, ob flexible Arbeitsmodelle geschlechtergerecht genutzt werden. Daraus können noch effizienter Empfehlungen für zusätzliche Maßnahmen abgeleitet werden.
- Und auch die regelmäßige Beteiligung bei Personalmaßnahmen wird durch den digitalen Zugriff erleichtert.

Mit dem digitalisierten und gegebenenfalls automatisierten Datenabruf hat die Gleichstellungsbeauftragte direkten Zugriff auf aktuelle und valide Daten, ohne diese jedes Mal über die Personalverwaltung anfordern zu müssen. Das erhöht ihre Unabhängigkeit, Reaktionsgeschwindigkeit und Datenbasis für Beratung, Kontrolle und Initiativen.

⁸¹ Dabei muss berücksichtigt werden, dass der Gleichstellungsplan gemäß § 13 Absatz 5 BGleIG keine personenbezogenen Daten enthalten darf.

Gleichzeitig müssen die Rechte der Betroffenen gewahrt werden und der Zugriff datenschutzrechtlich abgesichert sein. Die BfDI sollte an dieser Stelle eingebunden. Es sollten alle Dienststellen, die PVSplus oder andere Systeme nutzen oder damit beginnen, einheitliche Informationen über die Möglichkeiten der Nutzung und deren datenschutzrechtliche Grenzen erhalten.⁸²

4.2.6 Gesetzliche Grundlagen zur fiktiven Nachzeichnung und Weiterbildung

Das BGleiG regelt klar einen gesetzlichen Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung (§ 28 Absatz 3 BGleiG, siehe Kapitel 3.5.3). Dieser Anspruch wird bisher nicht überall umgesetzt. Gleichzeitig herrscht bei den Gleichstellungsbeauftragten eine große Unsicherheit über die berufliche Entwicklung und zum Teil Sorgen vor möglichen Nachteilen aufgrund ihres Amts. In den qualitativen Erhebungen wurde zudem deutlich, dass die Praxis der fiktiven Nachzeichnung stark variiert und es Unklarheiten darüber gibt, wie diese konkret vorzunehmen ist.

Die Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass es eine verbindliche und konkrete rechtliche Grundlage brauche, um die fiktive Nachzeichnung sicherstellen zu können. Dazu gehören unter anderem eindeutige Definitionen und Vorgehensweisen, beispielsweise wie und in welchem Umfang eine Vergleichsgruppe zu bilden ist. Die Fortschreibung der Beurteilung hat regelmäßig zum Stichtag der Regelbeurteilung stattzufinden.

Zusätzlich wird empfohlen, die Verpflichtung zur fiktiven Nachzeichnung in der Dienststelle bei den Personalverwaltungen mehr in den Fokus zu rücken und dazu eine klare praxistaugliche Hilfestellung für die fiktive Nachzeichnung für Dienststellen zu erstellen. Diese soll basierend auf der rechtlichen Grundlage zeigen, wie die fiktive Nachzeichnung zu erfolgen hat und helfen, Unsicherheiten zu begegnen. Diese Hilfestellung kann beispielsweise in Form einer Handreichung oder durch verpflichtende Schulungen erfolgen. An dieser Stelle wird auch auf die bereits bestehenden Ausführungen in den FAQ zum BGleiG verwiesen.⁸³ Diese könnten gegebenenfalls entsprechend erweitert werden.

Gleichzeitig sollte der Anspruch auf die fiktive Nachzeichnung unter den Gleichstellungsbeauftragten bekannter gemacht werden und in Schulungen zu Beginn der Amtszeit stets enthalten sein, aber auch bei Auffrischungsschulungen darauf aufmerksam gemacht werden. In Fällen, wo Gleichstellungsbeauftragte Schwierigkeiten haben, ihr Recht auf die fiktive Nachzeichnung einzufordern, braucht es zudem rechtliche Hilfestellungen (siehe Empfehlung 4.2.9).

4.2.7 Maßnahmen zur Vernetzung und des Voneinander-Lernens fördern

Dienststellenübergreifende Austauschformate

In den qualitativen Erhebungen wird die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten wiederholt als „Einzelkämpferin“ beschrieben und der Wunsch nach Austausch und Vernetzung genannt. Die dienststellenübergreifenden Austauschformate und Fortbildungen werden sowohl von den Gleichstellungsbeauftragten als auch den Stellvertreterinnen rege in Anspruch genommen und gut bewertet. Es wird daher empfohlen, dass die Möglichkeiten sich mit anderen Gleichstellungsbeauftragten dienststellenübergreifend auszutauschen, ausgebaut werden. Diese Formate sollten auch von Stellvertreterinnen in Anspruch genommen werden können. Dies ermöglicht einen niedrigschwelligen Erfahrungsaustausch. Als gute Praxis wurden die Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten und die Vernetzungstreffen genannt, die durch den Vorstand des IMA-GB organisiert werden, sowie die Bopparder / Brühler Gleichstellungstage, die die BAKöV organisiert. Diese Formate sollten erhalten und gestärkt werden.

⁸² Die BfDI stellt bereits fest, dass es zur Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz grundsätzlich auch erforderlich sein kann, dieser einen eingeschränkten Lesezugriff auf den Stammdatensatz in einem Personalverwaltungs-/ Personalinformationssystem einzuräumen. Dies setzt jedoch eine konkrete Festlegung der einzelnen Datenfelder und entsprechende Dokumentation voraus. Vgl. Webseite der BfDI (o.J.): FAQ Beschäftigtendatenschutz. Verfügbar unter: https://www.bfdi.bund.de/DE/Buerger/Inhalte/Arbeit-Besch%C3%A4ftigung/Besch%C3%A4ftigtendatenschutz/FAQ_Besch%C3%A4ftigtendatenschutz.html

⁸³ Verfügbar unter: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/o-effentlicher-dienst/bundesgleichstellungsgesetz/faq-fragen-und-antworten-zum-bundesgleichstellungsgesetz#js-jump-link_4

Spezifischere Fortbildungsformate

Für Fortbildungen sollte berücksichtigt werden, dass insbesondere erfahrene Gleichstellungsbeauftragte bereits einen großen Wissensschatz haben und es Angebote braucht, die darauf aufbauen. Gleichzeitig wurde im Workshop mit dem IMA-GB auch betont, dass Wissen immer wieder aufgefrischt werden müsse. Zudem müssen die Angebote für die Spezifika der unterschiedlichen Verwaltungsbereiche passend sein, beispielsweise spezifisch für oberste Bundesbehörden in denen andere Fragen relevant werden verglichen mit den Jobcentern, bei denen wiederum durch die regionale Anbindung andere Themen behandelt werden müssen.

Austausch- und Lernformate innerhalb der Dienststelle

Zudem sollen auch die Möglichkeiten zur Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch innerhalb der Dienststelle ausgebaut werden. Für die Erreichung des Ziels gleichberechtigter Teilhabe an Führung, sollten weibliche Beschäftigte Gelegenheiten haben, voneinander zu lernen. Ein gutes Beispiel sind Mentoringprogramme für Frauen, die sich für Führungspositionen interessieren. Die Rolle der Mentorinnen können sowohl Führungskräfte in der Dienststelle als auch externe übernehmen.

Insgesamt können Beschäftigte aller Geschlechter von Austauschformaten profitieren. Im Wirkungskreis des BGleG wären dies insbesondere Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit oder Informationen zu den Inhalten des Gleichstellungsplans. Diese tragen auch zur Bekanntheit des BGleG bei und stärken die Rolle der Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin.

4.2.8 Die Gleichstellungstatistik bürokratiearm weiterentwickeln

Die Gleichstellungstatistik ist die Grundlage des Erfahrungsberichts zum BGleG (§ 39 BGleG) und soll einen umfassenden Einblick in die Situation von Personen der einzelnen Geschlechter in den Dienststellen geben. Rücksprachen mit dem statistischen Bundesamt ergaben, dass die Datenerhebung und -aufbereitung mit erheblichen Aufwänden verbunden ist.⁸⁴ Zudem findet keine automatisierte Überprüfung des Rücklaufs und der Plausibilität der Meldungen statt.

Es wird empfohlen zu prüfen, wie die Erfassung der Daten in den Dienststellen ggf. effizienter werden kann, beispielsweise durch eine Software mit Schnittstellen zu PVSplus und anderen derzeit genutzten Personalverwaltungsdatenbanken. Die Automatisierung der Datenerhebung ist der wichtigste Hebel, um die Aufwände bei den meldenden sowie zusammenführenden Stellen zu reduzieren. Zusätzlich legt die Standardisierung der Prozesse die Grundlage für eine dauerhaft hohe Datenqualität und -konsistenz.

Weiterhin ist zu prüfen, inwiefern die bisher in der GleStatV definierten Erhebungsmerkmale für den zweijährigen Erhebungssturnus geeignet sind und welcher Mehrwert durch ihre Erhebung entsteht. Dazu zählt auch, welches Erkenntnisinteresse zu den Erhebungsmerkmalen vorliegt und inwiefern der bürokratische Aufwand durch die seltenere Erhebung bestimmter Merkmale reduziert werden könnte. Auf Basis der Qualität der aus vorliegenden Daten gewonnenen Ergebnissen wird dies insbesondere empfohlen mit Blick auf die:

- Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, getrennt nach a) unbefristeter Beschäftigung, b) befristeter Beschäftigung, (§ 1 Absatz 1 Nummer 3 GleStatV) und
- Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes.

Die Analyse der befristeten Stellen zeigt nahezu keine Geschlechterunterschiede. Falls diese auch für die Zukunft nicht zu erwarten sind, wird empfohlen, dieses Merkmal der Befristung nicht weiter zu erheben. Für die Analyse der Regelbeurteilungen scheint sich dagegen die standardisierte Erhebung im Zwei-Jahres-Turnus nicht zu eignen, auch soweit die Regelbeurteilungen mindestens alle drei Jahre erfolgen (§ 21 Absatz 1 Bundesbeamtengesetz

⁸⁴ An dieser Stelle ist anzumerken, dass keine Befragung der meldenden Institutionen zum Thema der Datenerhebung stattfand. Daher liegen keine Erkenntnisse dazu vor, wie diese Stellen den Prozess insgesamt und die Arbeitsaufwände je Erhebungsmerkmal bewerten.

(BBG)). Folglich kommt es zu einer starken Varianz der meldenden Institutionen zwischen den Berichtszeiträumen, welche die Zeitreiheninterpretation verzerrt. Es wird daher empfohlen, in zukünftigen Berichten auf eine Interpretation des Zeitverlaufs zu verzichten. Auch bei der Analyse der Beförderung/Höhergruppierung und der Vergabe von Führungspositionen an Personen, die aufgrund von Pflege- oder Familienaufgaben beurlaubt waren oder sind, ergibt sich ein Problem durch den Erhebungszeitpunkt bzw. -zeitraum. Da der berufliche Aufstieg im Zweijahreszeitraum erhoben wird, die Anzahl der beurlaubten Personen jedoch zum Stichtag, lässt sich nicht genau ermitteln, wie viele beurlaubte Personen einen beruflichen Aufstieg erfuhren. Wenn dies von Interesse ist, sollte zusätzlich erhoben werden, wie viele Personen im Zweijahreszeitraum zu einem Zeitpunkt aufgrund von Pflege- oder Familienaufgaben beurlaubt waren, insofern der Mehrwert dieser Analyse den bürokratischen Mehraufwand rechtfertigt. Allgemein wird empfohlen, bei einer Anpassung der GleiStatV davon betroffene Akteurinnen und Akteure frühzeitig an dem Prozess zu beteiligen.

Die Beschränkung der Erfassung von Führungspositionen bzw. die statistische Ausnahme der Erhebung von Führungspositionen unterhalb der Referatsleitungsebene bzw. von bestimmten Entgelt- oder Besoldungsgruppen durch das FüPoG II (siehe Kapitel 3.1.2) ist in verschiedenen Aspekten problematisch. Erstens sorgt sie zu einer mangelhaften Vergleichbarkeit mit früheren Erhebungen. Zweitens ergeben sich keine inhaltlichen Gründe für einen Ausschluss bestimmter Führungspositionen von der allgemeinen Betrachtung. Drittens könnte insbesondere der Ausschluss niedrigerer Entgelt- und Besoldungsgruppen dazu führen, dass die Statistik einen niedrigeren Frauenanteil in Führungspositionen ausweist, als er tatsächlich gegeben ist, wenn Frauen häufiger in Führungspositionen in niedrigeren Entgelt- und Besoldungsgruppen vertreten sind. Viertens könnte diese Begrenzung zu einem höheren Erhebungsaufwand führen, wenn die auszuklammernden Gruppen zunächst identifiziert werden müssen. Es wird deshalb vorgeschlagen, alle Führungspositionen aller Ebenen und ohne Beschränkung auf bestimmte Entgelt- und Besoldungsgruppen differenziert zu erheben.

4.2.9 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei nicht gesetzeskonformer Umsetzung

Das BGleiG wird noch nicht von allen Dienststellen vollständig gemäß den Vorgaben umgesetzt, beispielsweise bei den Entlastungsregelungen der Gleichstellungsbeauftragten, der frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Erstellung des Gleichstellungsplans. Das Einspruchsrecht nach § 33 BGleiG bietet den Gleichstellungsbeauftragten bereits eine Möglichkeit, um den Rechtsverletzungen zu begegnen. Dieses wird auch bereits genutzt. Gerichtliche Verfahren nach § 34 BGleiG wurden von den befragten Gleichstellungsbeauftragten nur in Einzelfällen genutzt. Es kann nicht beurteilt werden, inwiefern die Notwendigkeit eines Verfahrens lediglich selten gegeben ist oder diesem andere Hürden entgegenstehen. Die Erhebungen zeigen jedoch, dass die befragten Gleichstellungsbeauftragten ihre Möglichkeiten eher begrenzt und weniger praxistauglich wahrnehmen als andere Maßnahmen aus dem BGleiG.

Daher wird empfohlen, die Gleichstellungsbeauftragte noch stärker über ihre Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere das Fragerecht nach § 35 BGleiG und die Arbeit des IMA-GB § 36 BGleiG, zu informieren. Um mehr Transparenz und eine gleiche Informationsgrundlage für Gleichstellungsbeauftragte und Dienststellen zu schaffen, wurde von Gleichstellungsbeauftragten gefordert, dass die Gleichstellungsbeauftragte über etwaige Anfragen ihrer Dienststelle zur Auslegung des BGleiG informiert werden sollen.

Auch wenn § 35 BGleiG den direkten Kontakt zum BMBFSFJ vorsieht, kann es ggf. sinnvoll sein, das Justizariat der eigenen Dienststelle vorher einzubinden, um die Anfrage juristisch klar zu formulieren bzw. um sicherzustellen, dass keine personenbezogenen Daten ohne Einwilligung übermittelt werden.

Die Einbindung des Justiziariats erfordert, dass die dortigen Beschäftigten zum BGleiG geschult werden. Über diese interne Möglichkeit der Unterstützung hinaus, wurde sich wiederholt ein Verzeichnis von Anwältinnen und Anwälten gewünscht, die Fachexpertise zum BGleiG haben und konsultiert werden können. Es ist zu prüfen, inwiefern und durch wen dies zur Verfügung gestellt werden kann. Diese könnte die Gleichstellungsbeauftragten informieren, beraten oder gegebenenfalls rechtliche Unterstützung vermitteln. Insgesamt wurde der Wunsch nach einer eigenen Rechtsberatungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte für Einzelfallberatungen geäußert. Zudem

sollten danach Gleichstellungsbeauftragte mit mehr Fortbildungsangeboten zu juristischen Grundlagen sowie aktueller Rechtsprechung zu gleichstellungsrelevanten Streitfragen unterstützt werden.

4.2.10 Querschnittsthemen für die zukünftige Ausgestaltung gesetzlicher und untergesetzlicher Maßnahmen

In den Erhebungen wurden wiederkehrend einige Querschnittsthemen benannt, zu denen keine isolierte Empfehlung ausgesprochen werden kann. Sie sollten jedoch stets bei der Entwicklung neuer Maßnahmen und insbesondere Gesetzesänderungen berücksichtigt werden und sind bei einzelnen Empfehlungen bereits aufgegriffen worden.

Die Vielfalt der Dienststellen berücksichtigen

Die Größe der Dienststellen anhand der Anzahl der Beschäftigten wird bereits an unterschiedlichen Stellen im BGleG berücksichtigt. In den Erhebungen wurde jedoch deutlich, dass, insbesondere in den größeren Dienststellen mit komplexen Strukturen, die Regelungen noch nicht ausreichend passgenau gestaltet sind. Dies betrifft besonders die personelle Ausstattung und Entlastungsregelungen, aber auch die Zuständigkeitsverteilung der Gleichstellungsbeauftragten zwischen oberster Bundesbehörde und nachgeordneten Bereichen (ähnlich wie im § 37 Nummer 7 definierten Ausnahmeregelung).⁸⁵ Gleichzeitig muss bedacht werden, dass solche Ausnahmeregelungen nicht zu Nachteilen für Dienststellen mit weniger Beschäftigten werden.

Nichtbinäre Personen im BGleG

Das BGleG hat das Ziel, sowohl die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und zu bewahren, als auch bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzuschaffen und künftig zu verhindern. An vielen Stellen der Erhebung wurde thematisiert, dass sich das BGleG dahingehend noch weiter öffnen müsse und nichtbinäre Personen explizit benannt werden sollten. Diese Möglichkeit ist beispielsweise bei der Erhebung der Gleichstellungsstatistik bereits gegeben. Bei Gesetzesänderungen sollte stets beachtet werden, dass die Ziele des BGleG die Gleichstellung und Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind. Zudem gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gemäß BGleG auch, den Vollzug des BGleG und des AGG im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Da es keine explizite Erhebung unter den Beschäftigten mit dieser Geschlechtskategorie gab und der Anteil der gemeldeten Personen in der Gleichstellungsstatistik sehr gering ist, kann auf Basis der vorliegenden Daten keine Empfehlung ausgesprochen werden.

Begrenzte Sanktionsmöglichkeiten

Wie unter 4.2.9 bereits beschrieben, sind die Möglichkeiten bisher begrenzt, die Nichteinhaltung des Gesetzes zu sanktionieren. Dies liegt vor allem an der rechtlichen Stellung der öffentlichen Verwaltung, für die es im Gegensatz zur Privatwirtschaft keine Mechanismen wie finanzielle Strafen gibt. Im Zuge der Berichterstellung wurden einige Ideen diskutiert. 31 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten wählten die Erweiterung der Klagerechte als eine gut geeignete Maßnahme aus. Hierzu wurde ergänzend gefordert, dass die Gleichstellungsbeauftragten dadurch auch Maßnahmen in der Sache anfechten können sollten und nicht nur bei der Verletzung ihrer eigenen Rechte. 61 Prozent gaben an, dass es gut geeignet sei, Maßnahmen ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten automatisch unwirksam zu erklären. Solche Regelungen hätten jedoch weitrei-

⁸⁵ Dies wurde insbesondere durch das Bundespolizeipräsidium angeregt. Dieses regte an, dass im BGleG eine Sonderregelung für die Bundespolizei aufgenommen wird, welche vergleichbar mit der Regelung für den Bundesnachrichtendienst § 37 BGleG ist. Demnach sollte unter anderem konkret eine Regelung aufgenommen werden, wonach die Aufgaben der Gleichstellung durch die Gleichstellungsbeauftragte des Bundespolizeipräsidiums wahrgenommen werden, soweit in der Abteilung B des BMI eine Entscheidung allein für die Bundespolizei getroffen wird. Alternativ wäre die Implementierung einer Gleichstellungsbeauftragten für die Bundespolizei in der Abteilung B des BMI, entsprechend der Stufenvertretung bei der Personalvertretung sowie der Bundespolizeihauptschwerbehinderndenvertretung, vorzusehen.

chende Konsequenzen und sollten nicht pauschal festgelegt werden. Dennoch ist das Fehlen von Sanktionsmöglichkeiten eine der am häufigsten benannten Probleme und Hindernisse, die die Durchsetzung und Akzeptanz des BGleiG erschweren.

Folgende weitere Maßnahmen wurden dazu im Prozess von Gleichstellungsbeauftragten erwähnt:

- Es sollte bereits bei einem nicht berücksichtigten Votum der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit geben, eine Mediation zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle einzuschalten.
- Die Anrufung des Verwaltungsgerichts müsste aufschiebende Wirkung haben.
- Die Gleichstellungsbeauftragte sollte ein Vetorecht gegen Maßnahmen der Dienststelle haben.
- Es sollte eine unabhängige Instanz eingeführt werden, die zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle vermitteln kann, wenn Einsprüchen nicht entsprochen wird.

Daneben ist ergebnisoffen zu prüfen, inwiefern anstelle von Sanktionen Anreize gesetzt werden können, die die Relevanz des BGleiG verdeutlichen. Darüber hinaus sollen die Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden, welche sich häufig im andauernden Konflikt zwischen dem Alltag in den Dienststellen und den Vorgaben des BGleiG befinden. Dem wird in mehreren Empfehlungen zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen (insbesondere Empfehlungen 4.2.4 bis 4.2.7 und 4.2.9).

5 Vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen

Im folgenden Kapitel werden gesondert vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen vorgestellt. Diese sollen Impulse und Anregungen für die Dienststellen bieten, wie Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben noch besser gefördert werden können.

Tabelle 1 zeigt die vorbildhaften Gleichstellungsmaßnahmen nach Themenbereichen. Die Maßnahmen werden anschließend kurz vorgestellt und die Voraussetzungen und Chancen bei der Umsetzung erläutert.

Tabelle 1: Beispielhafte vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen

Themenbereich Gleichstellungsthemen und Gleichstellungsorientierung der Dienststellen sichtbar machen	Beitritt im Bündnis gegen Sexismus
	Beschäftigteninitiierte Netzwerke
	Konzepte für den Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt
Themenbereich Dienststelleninternen Austausch und Lerngelegenheiten fördern	Mentoringprogramme
	Veranstaltungsreihen für weibliche Beschäftigte
Themenbereich Gleichstellungsplan	Beschäftigtenbefragungen und Monitoring
	Zielgruppengerechte Aufbereitung
Themenbereich Sichtbarkeit und Relevanz von Vereinbarkeitsthemen	Audit Beruf und Familie
Themenbereich Unterstützung bei Care-Aufgaben	Vorbereitung auf die Elternzeit und Wiedereinstieg
	Kinder-Ferienbetreuung
	Kurzfristige Betreuungsangebote und Beratung
	Flexible Home-Office-Modelle
	Pflegelotsinnen und -lotsen als vertrauliche Ansprechpersonen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

5.1 Themenbereich Sichtbarkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Gleichstellungsorientierung

5.1.1 Beitritt im Bündnis gegen Sexismus

Das „Bündnis gegen Sexismus“ ist ein bundesweites Netzwerk aus Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen und wird durch das BMBFSFJ gefördert. Alle Bündnispartnerinnen und -partner haben die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ unterzeichnet.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Es sind bereits zahlreiche Dienststellen des Bundes dem Netzwerk beigetreten.
- Die Dienststelle muss der Erklärung zustimmen und wird im Registrierungsprozess überprüft.

Chancen:

- In Netzwerktreffen und Fachforen können sich Bündnispartnerinnen und -partner austauschen. Die Dienststelle kann dadurch neue Impulse erhalten.
- Der Bündnisbeitritt richtet mehr Aufmerksamkeit für das Thema innerhalb der Dienststelle. Beispielsweise werden Fortbildungen angeboten oder Dienstvereinbarungen erstellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und Personalverwaltung werden von Betroffenen als Anlaufstelle wahrgenommen.

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. Webseite des „Bündnis gegen Sexismus“. Verfügbar unter: <https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/ueber-das-buendnis/das-buendnis/>

5.1.2 Beschäftigteninitiierte Netzwerke

Während der Beitritt in ein Bündnis oder der Erwerb eines Zertifikats vor allem durch die Dienststellenleitung und Personalverwaltung verwaltet werden, gibt es auch Initiativen, die durch Beschäftigte initiiert werden.

Im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) wurde vor einigen Jahren ein Frauennetzwerk gegründet. Die Gründung wurde von den Beschäftigten initiiert, um sich gegenseitig auszutauschen. Dabei werden Themen von den Netzwerkmitgliedern selbst eingebracht. Das Netzwerk organisierte eigenständig Fortbildungen und lädt dafür Expertinnen und Experten ein, die häufig kostenlos Vorträge hielten. Eine weitere Aktivität war die zufällige Zuteilung von Netzwerkmitgliedern für selbst organisierte Treffen. So erhielt beispielsweise eine Mitarbeiterin die Möglichkeit in den Austausch mit einer Referatsleiterin zu kommen.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Diese Maßnahme kann grundsätzlich in allen Dienststellen erfolgen, in denen weibliche Beschäftigte Interesse daran haben, sich in ein Netzwerk einzubringen, unabhängig von der Größe der Dienststelle oder den Tätigkeiten.
- Auch anderen Netzwerke können sich auf diese Weise gründen, beispielsweise aus Beschäftigten, die Inklusion oder Familienfreundlichkeit fördern wollen.

Chancen:

- Beschäftigtennetzwerke ermöglichen grundsätzlich eine kostenschonende Austauschplattform, die sich flexibel nach den Interessen der Mitglieder ausgestalten lässt.
- Aus den Netzwerken können sich gegebenenfalls weitere gleichstellungsfördernde Initiativen bilden, beispielsweise ein Austauschangebot für Berufseinsteigerinnen, mit erfahrenen Beschäftigten (ggf. mit Führungsposition). So entstehen Lerngelegenheiten und die Beschäftigte erhält einen niedrigschwelligen Einblick in die Tätigkeiten der erfahrenen Kollegin (siehe dazu auch Themenbereich „Dienststelleninternen Austausch und Lerngelegenheiten fördern“).

Quelle: Validierungsworkshop mit dem IMA-GB.

5.1.3 Konzepte für den Umgang mit Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt

Im Umweltbundesamt wird ein Fürsorgekonzept zum Vorgehen bei sexualisierter Belästigung und Gewalt erarbeitet. Während der Erarbeitungsphase gilt bereits ein Interimskonzept. Dieses ermöglicht es, auch während der Erstellung des Fürsorgekonzepts bereits in der Vergangenheit gemeldete Fälle aufzuarbeiten und Maßnahmen für akute Fälle zu ergreifen. Der gesamte Prozess wird von der Dienststellenleitung gesteuert und extern begleitet.

Beschäftigte der Dienststelle wurden als „Fachkraft für Prävention und Intervention bei sexualisierter Belästigung und Gewalt im Arbeitsleben“ ausgebildet und werden als Ansprechpersonen kommuniziert. Damit sind sie potenziell Betroffenen bereits bekannt. Sobald ein Fall gemeldet wird, kommt innerhalb von weniger als fünf Arbeitstagen ein Interventionsteam zusammen. Zusammen mit der Dienststellenleitung berät dieses den Fall und zu ergreifende Maßnahmen.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Die Maßnahme kann grundsätzlich auf alle Dienststellen des Bundes übertragen werden.
- Es braucht dafür eine Haltung, dass sexualisierte Belästigung und Gewalt überall vorkommen kann und dass diese in der jeweiligen Dienststelle nicht toleriert wird.⁸⁶
- Damit der Prozess glaubwürdig wirkt, müssen schnell und kurzfristig Schutzmaßnahmen für betroffene Personen und Sanktionen für unerwünschte Verhaltensweise garantiert werden.

Chancen:

- Die Festschreibung konkreter Schritte gibt den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren in der Dienststelle Handlungssicherheit im Umgang mit den Fällen und ermöglicht kurzfristig Schutzmaßnahmen für Betroffene.
- Durch die Aufarbeitung vergangener Fälle können Unklarheiten und Fehler in das Fürsorgekonzept einfließen und durch Konkretisierung und Handlungsanweisungen vermieden werden. So trägt das Konzept langfristig zu einem Kulturwandel in der Dienststelle bei.
- Beschäftigte können in verschiedenen Punkten eingebunden werden, beispielsweise indem ihnen die punktuelle Teilnahme an Sitzungen der Steuerungsgruppe ermöglicht wird und sie so aktiv in den Prozess eingebunden werden.

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

⁸⁶ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt auf ihrer Webseite weitere Beispiele Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor. Diese sind zu finden unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/praxisbeispiele/praxisbeispiele-node.html>

5.2 Themenbereich Dienststelleninternen Austausch und Lerngelegenheiten fördern

5.2.1 Mentoringprogramme

Mentoring für Frauen und Führungskräftenachwuchsprogramme sollen weibliche Beschäftigte unterstützen, sich auf Positionen mit Führungsverantwortung innerhalb der Dienststelle zu bewerben und die dafür notwendigen Voraussetzungen zu erlangen. Solche Programme werden bereits in einigen Dienststellen des Bundes umgesetzt. Die Mentorinnen können dabei sowohl Beschäftigte der Dienststelle als auch Extern sein.

Beispielsweise wird im Bundesministerium für Verkehr das Mentorinnen-Programm „Führungsfrauen für zukünftige Führungsfrauen“ durchgeführt. Eine Frau, die eine Führungsposition innehat (derzeit Abteilungs- und Unterabteilungsleiterinnen) betreut über einen Zeitraum von circa sechs Monaten in einer „Eins-zu-Eins-Beziehung“ eine Referentin, die eine Führungsposition anstrebt.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Die Maßnahme ist auf alle Dienststellen übertragbar, in denen weibliche Beschäftigte bereit sind die Rolle einer Mentorin zu übernehmen. Bestenfalls ist eine geringfügige Freistellung für diese Aufgabe möglich.
- Besonders geeignet ist die Maßnahme für Dienststellen, in denen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Chancen:

- Frauen werden durch Vorbilder ermutigt, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Dies kann langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. Zudem können diese später selbst die Rolle der Mentorin übernehmen.
- Beteiligte werden für das Thema Gleichstellung sensibilisiert, was ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten schafft und generell die Gleichstellungsorientierung der Dienststelle verbessern kann.
- Zudem wird das Frauennetzwerk innerhalb der Behörde aufgebaut und ausgebaut.

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. Validierungsworkshop mit dem IMA-GB.

5.2.2 Veranstaltungsreihen für weibliche Beschäftigte

In einem Gemeinschaftsprojekt aller Gleichstellungsbeauftragten der Bundesagentur für Arbeit im Bezirk der Regionaldirektion Nord laden die Gleichstellungsbeauftragten Frauen zu Veranstaltungsreihen ein. Die Beauftragte organisiert und moderiert die Treffen, die zu verschiedenen Themen informieren, um die Frauen für ihre Tätigkeit und ihre Karrieremöglichkeiten zu ermutigen und zu unterstützen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und beruflicher Entwicklung. Die Frauen werden durch ihre Führungskräfte für die Teilnahme an der Veranstaltung freigestellt.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Die Maßnahme eignet sich für Dienststellen, die eine eigene Gleichstellungsbeauftragte haben.
- Weibliche Beschäftigte müssen für die Dauer der Veranstaltung freigestellt und gegebenenfalls vertreten werden.
- Wenn externe Referierende eingebunden werden, werden gegebenenfalls Finanzmittel für das Honorar benötigt.

Chancen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte und die Vereinbarkeitsmaßnahmen der Dienststelle werden sichtbar.
- Weibliche Beschäftigte können sich miteinander vernetzen und erhalten Impulse.

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten.

5.3 Themenbereich Gleichstellungsplan

In den Erhebungen wurden keine expliziten Maßnahmen in Bezug auf den Gleichstellungsplan genannt, mit denen in den Dienststellen bereits gute Erfahrungen gemacht wurden. Da es sich aber um einen zentralen Aspekt in der Umsetzung des BGleG handelt, werden im Folgenden dennoch einige Impulse vorgestellt, die sich aus veröffentlichten Gleichstellungsplänen ableiten. Die Struktur des vorliegenden Unterkapitels weicht daher leicht von den anderen vorbildhaften Gleichstellungsmaßnahmen ab.

5.3.1 Beschäftigtenbefragungen und Monitoring

Ein bereits im Evaluationsgutachten präsentiertes Beispiel ist der Gleichstellungsplan des Umweltbundesamts (UBA). Dort wurde insbesondere die Erstellung durch eine Redaktionsgruppe und die Bewerbung des Plans unter den Beschäftigten hervorgehoben.⁸⁷ Mit Blick auf die Rolle des Gleichstellungsplans als Steuerungsinstrument gibt der aktuelle Plan für die Jahre 2024 bis 2027 Impulse. Beispielsweise stellt der Plan fest, dass die bisherigen Auswertungen Anforderungen, die in verschiedenen Regierungsstrategien verankert sind, nicht ausreichend bedienen (Gender-Pay-Gap, Karrieremonitoring, Beurteilungsbiases). Darauf aufsetzend definiert der Plan folgende Maßnahmen:

- Befragungsdaten zur Identifikation von gleichstellungsrelevanten Themen/ Problemen unterstützend nutzen und intersektionale Aspekte sowie diversitätsorientierte Strukturmerkmale in die Auswertungen einbeziehen
- Analyse der Standorte auf gleichstellungsrelevante Aspekte durchführen, um standortspezifische Gleichstellungsbedarfe zu identifizieren
- Bewerbendensituation für Ausbildungen auf Geschlechterbias prüfen
- Gender-Pay-Gap Analyseverfahren bis 2027 entwickeln und erproben
- Verfahren entwickeln, um Drittmittelstellen auf Geschlechterbias zu prüfen⁸⁸

Dies sind sehr umfassende datenbasierte Verfahren, die aus dem Gleichstellungsplan heraus entwickelt werden. Doch auch niedrigschwellige einmalige Erhebungen können Anregungen für Maßnahmen liefern. Beispielsweise wurde im Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) auf Basis einer Umfrage unter den weiblichen Beschäftigten festgestellt, dass Frauen ihre Chancen im beruflichen Aufstieg als gering einschätzen.⁸⁹ Um sicherzustellen, dass Frauen in keinem Bereich des BSH unterrepräsentiert sind, wurden daher verschiedene Ziele abgeleitet, um Frauen bei der Übernahme von Leitungspositionen zu fördern. Beispielsweise wurden verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zu Gleichstellungsthemen definiert.

⁸⁷ Unterrichtung durch die Bundesregierung (2020). Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie über den Erfüllungsaufwand. Bundestagsdrucksache 19/24615. S. 393 und 394.

⁸⁸ Umweltbundesamt (2024). Gleichstellungsplan 2024-2027 Verfügbar unter: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/dokumente/gleichstellungsplan_umweltbundesamt_2024-2027_stand_2024_07_01.pdf S. 30.

⁸⁹ Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (2024): Gleichstellungsplan 2024 bis 2027. Verfügbar unter: https://www.bsh.de/DE/Das_BSH/BSH_als_Arbeitgeber/Das-bieten-wir/Familiengerechter_Arbeitgeber/_Anlagen/Downloads/Gleichstellungsplan.pdf?__blob=publicationFile&v=2 S. 43.

5.3.2 Zielgruppengerechte Aufbereitung

Manche Dienststellen, in denen Gleichstellung bereits seit vielen Jahren prioritär behandelt wird und die Ziele und der Maßnahmenkatalog entsprechend gewachsen sind, haben sehr umfassende Gleichstellungspläne. Dies ist nicht für alle Dienststellen zu leisten. Entscheidend ist jedoch nicht die Menge an Maßnahmen, sondern die Herleitung von Maßnahmen aus den Zielen und der Bestandsaufnahme. So hat die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) ihren Gleichstellungsplan in einer Broschüre zusammengefasst, in der zentrale Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten auf einen Blick erfassbar sind.⁹⁰ Dies ist auch eine gute Grundlage für die Verbreitung des Gleichstellungsplans, beispielsweise wenn dieser in einem Newsletter oder Informationsveranstaltungen beworben wird.

5.4 Themenbereich Sichtbarkeit und Relevanz von Vereinbarkeitsthemen

5.4.1 Audit Beruf und Familie

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das von der berufundfamilie Service GmbH durchgeführt wird und eine systematische, zertifizierte Förderung familien- und lebensphasenbewusster Personalpolitik ermöglicht. Durchläuft eine Dienststelle des Bundes dieses Audit, wird zunächst der aktuelle Stand familienfreundlicher Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Kinderbetreuungsangebote) analysiert. Anschließend werden passgenaue Verbesserungsmaßnahmen entwickelt und in einer Zielvereinbarung festgelegt, die verbindlich wirkt. Ebenso wird die Umsetzung über einen definierten Zeitraum regelmäßig überprüft.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Einige Dienststellen des Bundes haben bereits das Zertifikat zum audit berufundfamilie erhalten und werden entsprechend regelmäßig überprüft.
- Grundsätzlich kann jede Dienststelle des Bundes das audit durchlaufen, es kann ein durchaus aufwändiger Prozess sein.

Chancen:

- Die Teilnahme am audit stärkt ebenfalls die Sichtbarkeit von Vereinbarkeitsthemen innerhalb der Dienststelle und auch nach außen. Das Zertifikat kann auch die Attraktivität der Dienststelle als Arbeitgeber fördern.
- Das audit trägt zur langfristigen und strategischen Ausrichtung der Vereinbarkeitsmaßnahmen bei. Die Zielvorgaben und deren unabhängige Überprüfung liefern Impulse für die Weiterentwicklung. Dies bietet auch Anknüpfungspunkte an die Ausgestaltung des Gleichstellungsplans der Dienststelle.
- Ebenso kann das audit zu einem Kulturwandel in der Dienststelle beitragen, beispielsweise durch entsprechende Führungskräftebildungen und hausinterne Angebote, die die Vereinbarkeit fördern, wie beispielsweise flexible Betreuungsangebote.

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. Webseite des audit berufundfamilie. Verfügbar unter: <https://www.berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-bf>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

⁹⁰ KfW (2024): Gleichstellungsplan der KfW 2024 – 2027 Ausbalanciert – Gleichstellung im Fokus. https://www.kfw.de/PDF/Karriere/Gleichstellungsplan_Broschuere_2024-2027_Deutsch_barrierefrei.pdf

5.5 Themenbereich Unterstützung bei Care-Aufgaben

5.5.1 Vorbereitung auf die Elternzeit und Wiedereinstieg

Die Geburt eines Kindes und die Elternzeit sind ein Einschnitt sowohl in das Privat- als auch in das Erwerbsleben. Die Elternzeit wird im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) im Zuge der Personalentwicklung systematisch begleitet, damit die individuelle Erwerbsbiografie durch Familienphasen nicht beeinträchtigt und ein reibungsloser Wiedereinstieg in den Beruf gewährleistet werden können. Um auch die partnerschaftliche Aufteilung von Familienaufgaben zu fördern und auch Väter zu stärken, sollen Führungskräfte explizit darauf achten, verstärkt die werdenden Väter im BBR zu unterstützen, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen. Zudem wird entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Des Weiteren sollen Führungskräfte für den Arbeitsschutz schwangerer Frauen sensibilisiert werden und Schwangere zu dienstlichen Belangen beraten können. Hierfür soll den Führungskräften Informationsmaterial im Intranet zur Verfügung gestellt werden. Unterstützend dazu werden bedarfsorientierte Fortbildungen angeboten – auch als Halbtagsveranstaltungen. Zum Selbstverständnis familienbewusster Führung gehören Information und Kommunikation auch in den Gesprächen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Schulungen für Führungskräfte müssen der Maßnahme vorgelagert angeboten werden.
- Die Maßnahme kann je nach Bedingungen der Dienststelle und den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst werden.

Chancen:

- Sensibilität und weitergehende Informationen, die durch Führungskräfte aufgewendet werden, schaffen eine positive Arbeitsatmosphäre.
- Beschäftigte, die Eltern werden, fühlen sich wertgeschätzt und können das Beispiel partnerschaftlicher Vereinbarkeit weitertragen.

Quellen: Webseite des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung (BBR). Verfügbar unter:

https://www.bbr.bund.de/BBR/DE/karriere/wir-als-arbeitgeber/vereinbarkeit-beruf-familie/_node.html Gleichstellungsplan des BBR: https://www.bbr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BBR/gleichstellungsplan_2024-2027.pdf?__blob=publication-File&v=4)

5.5.2 Kinder-Ferienbetreuung

Für viele Beschäftigte ist es aufgrund ihrer dienstlichen Verpflichtungen eine Herausforderung, die Betreuung ihrer Kinder über die gesamte Schulferienzeit sicherzustellen. Daher gibt es in verschiedenen Behörden bereits Betreuungsangebote für die Schulferien. Zudem erschwert für Bundeswehrangehörige eine wohnortferne Stationierung in strukturschwachen Regionen die Situation zusätzlich, da zivile Betreuungsangebote nur begrenzt verfügbar sind. Um diese Familien gezielt zu entlasten, bietet die EAS (Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung e.V.) in Zusammenarbeit mit der Bundeswehr an ausgewählten Standorten eine abwechslungsreiche Tagesbetreuung für schulpflichtige Kinder im Alter von 6 bis 13 Jahren an. Im Jahr 2025 wird dieses Betreuungsangebot im Rahmen eines vom Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) geförderten Pilotprojekts an verschiedenen Bundeswehrstandorten realisiert.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Das Betreuungsangebot ist auf alle Dienststellen übertragbar, die entweder durch ihre Beschäftigtenzahl oder durch eine konkrete Bedarfsabfrage einen ausreichenden Bedarf feststellen können.
- Die Betreuungsangebote lassen sich besonders gut mit externen Kooperationspartnern und mit unterschiedlich hohen Kosten umsetzen. Wenn diese nicht vorhanden sind, kann die Umsetzung herausfordernd sein.

Chancen:

- Beschäftigte mit Familienverantwortung können besonders in strukturschwachen Regionen Angebote auswählen, die zu ihren Bedürfnissen passen.
- Beschäftigte erhalten somit eine zusätzliche Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Quellen: Fokusgruppe mit Gleichstellungsbeauftragten. Webseite des EAS, verfügbar unter: <https://www.eas-berlin.de/familie/ferien/>

5.5.3 Kurzfristige Betreuungsangebote und Beratung

Kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder Pflegebedürftige zu finden, kann für Beschäftigte eine große Herausforderung sein, insbesondere für Alleinerziehende. Daher gibt es bereits zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen zu diesem Themenfeld in den Dienststellen des Bundes.

Beispielsweise hat das statistische Bundesamt verschiedene Angebote, um Erziehungsberechtigten die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufen zu erleichtern. Dazu zählen unter anderem ein Eltern-Kind-Zimmer in den beiden Standorten sowie Vereinbarungen in Kindertagesstätten, wo Kinder tageweise betreut werden können. Weiterhin gibt es verschiedene Beratungsangebote für Eltern und Pflegende. Die Beratung übernehmen qualifizierte „Elternguides“ bzw. „Pflegeguides“. Diese Guides sind Mitarbeitende der Dienststelle und informieren zu Vereinbarkeitsthemen und Unterstützungsmöglichkeiten. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einen externen Dienstleister in Anspruch zu nehmen, der bei der Vermittlung von Kinder- und Ferienbetreuung unterstützen oder zu Pflege Themen informieren kann.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Das Betreuungsangebot ist auf alle Dienststellen übertragbar, die entweder durch ihre Beschäftigtenzahl oder durch eine konkrete Bedarfsabfrage einen ausreichenden Bedarf feststellen können.
- Die einzelnen Maßnahmen lassen sich unterschiedlich schnell und mit unterschiedlich hohen Kosten umsetzen. Die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern kann einmalig erfolgen.

Chancen:

- Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeverantwortung können Angebote auswählen, die zu ihren Bedürfnissen passen.
- Beschäftigte erhalten Zugang zu wichtigen Informationen und qualifizierte Beratung und Unterstützung.

Quelle: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. Webseite des Statistischen Bundesamts (o. J.) Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/UEber-uns/Karriere/vereinbarkeit-job-privatleben.html?nn=674956>

5.5.4 Flexible Home-Office-Modelle

Einige Dienststellen des Bundes bieten ihren Beschäftigten bis zu 100 Prozent mobiles Arbeiten. Auch Dienststellen, in denen dies aufgrund der Tätigkeit nicht möglich ist, können in einer Dienstvereinbarung regeln, dass innerhalb eines Monats eine bestimmte Anzahl von Tagen mobil gearbeitet werden kann (vgl. auch § 16 Absatz 2 Satz 1 BGlG). Dieser Monatsbezug ermöglicht eine größere Flexibilität gegenüber einem Wochenbezug, beispielsweise wenn Sorgeberechtigte aufgrund von Kinderbetreuung in Ferienzeiten mehrere Tage am Stück von zuhause aus arbeiten möchten.

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Solange keine dienstlichen Belange dem mobilen Arbeiten entgegenstehen, kann die Maßnahme angewendet werden.

Chancen:

- Beschäftigte benötigen keine Zeit für Arbeitswege und können ihren Arbeitstag flexibler gestalten.
- Teilzeitbeschäftigte können gegebenenfalls aufgrund der Flexibilität ihre Arbeitszeit erhöhen und in eine vollzeitnahe Beschäftigung zu kommen.

Quellen: Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauftragten. Fokusgruppe der Gleichstellungsbeauftragten. Kurzinterviews Beschäftigte und Personalverantwortliche.

5.5.5 Pflegelotsinnen und -lotsen als vertrauliche Ansprechpersonen

Im Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR)⁹¹ wurden Pflegelotsende als Ansprechpersonen zu Pflege Themen für die Beschäftigten eingeführt. In jedem Standort der Dienststelle gibt es jeweils zwei Pflegelotsenden. Alle Lotsinnen und Lotsen sind selbst Beschäftigte der Dienststelle und werden für die Tätigkeit um fünf Wochenstunden von ihren eigentlichen Aufgaben entlastet.

Alle Beschäftigten können sich an die Pflegelotsenden wenden. Die Lotsenden stellen in der Beratung erste Informationen zu Pflegegraden und Förderungen bereit und können an weitere Hilfsangebote vermitteln. Die Personalverwaltung unterstützt die Lotsenden bei rechtlichen Fragen ohne, dass die Identität der Beschäftigten preisgegeben wird. Die Beratungsgespräche in Präsenz können die Lotsenden in einer geeigneten Räumlichkeit durchführen, die den notwendigen Schutz sicherstellt.

Die Maßnahme ermöglicht Beschäftigten mit Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einen niedrigschwelligen und geschützten Zugang zu Informationen und Beratung. Für die Etablierung von betrieblichen Pflegelotsenden gibt es auch bereits Handreichungen, wie beispielsweise den Praxisleitfaden „Betriebliche Pflegelotsende erfolgreich einsetzen“.⁹²

Übertragbarkeit und Voraussetzungen:

- Die Maßnahme lässt sich grundsätzlich in allen Dienststellen umsetzen, in denen Beschäftigte bereit sind, die Rolle der Pflegelotsenden zu übernehmen.
- Die Lotsenden müssen entsprechend geschult und weitergebildet werden, insbesondere zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen sowie den Umgang mit sensiblen Themen. Zudem sollten geeignete Räumlichkeiten für die Beratung zur Verfügung stehen.

Chancen:

- Beschäftigte mit Pflegeaufgaben erhalten eine niedrigschwellige Unterstützung sowohl präventiv als auch in Notsituationen. Dies erhöht die Handlungssicherheit der pflegenden Angehörigen.
- Da das Amt durch Beschäftigte ausgeübt wird, wird die Verantwortung für Gleichstellungsmaßnahmen und Vereinbarkeitsthemen breit gestreut und als Teil der Organisationskultur verankert.

Quellen: Kurzinterviews / Schriftliche Zuarbeiten. Leitfaden zum Einsatz für betriebliche Pflegelotsende des BMBFSFJ: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/betriebliche-pflegelotsende-erfolgreich-einsetzen-247588>

⁹¹ Die Maßnahme wurde 2025 eingeführt. Daher wird in Abweichung zur Darstellung der Gleichstellungsstatistik die Bezeichnung zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verwendet.

⁹² BMFSFJ (2024): Betriebliche Pflegelotsende erfolgreich einsetzen. Verfügbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/re-source/blob/247586/e52347de9ba49b461f65065d785b1788/betrieblich-pflegelotsende-erfolgreich-einsetzen-data.pdf>

III. Stellungnahme der Bundesregierung

Nachfolgend werden auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme (A) und des Überblicks der Empfehlungen (B) sowie des Koalitionsvertrags für die 21. Legislaturperiode (C) die Schlussfolgerungen der Bundesregierung zur Evaluierung (D) dargestellt.

A. Bestandsaufnahme des Berichtszeitraums

Der Berichtszeitraum ist durch die nachfolgend beschriebenen Tendenzen geprägt.

Die Evaluation zu dem Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) für den Berichtszeitraum 2021 bis 2024 zeigt, dass die Ziele des BGleiG noch nicht erreicht sind.

Das BGleiG zielt darauf, 1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, 2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern und 3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.

I. Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die dargestellten Ergebnisse der Evaluierung sprechen insgesamt dafür, dass das BGleiG einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, die **Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen**.

Das **gesetzliche Ziel der gleichberechtigten Teilhabe** von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung nach Maßgabe des Gesetzes bis zum 31.12.2025 (§ 1 Absatz 2 Satz 3 BGleiG) kann im Berichtszeitraum 2021 bis 2024 noch nicht abschließend ausgewertet werden.

Die Entwicklungen von 2019 bis 2023 zeigten nach den Daten der Gleichstellungsstatistiken und der Gleichstellungsindices im Durchschnitt einen kontinuierlichen Trend zu mehr Gleichstellung im gesamten Bundesdienst. Zum 30.06.2024 war für die obersten Bundesbehörden nach dem Gleichstellungsindex 2024 ein Frauenanteil an Führungspositionen von 44,3 Prozent und zum 30.06.2023 in den zur Gleichstellungsstatistik 2023 vorliegenden Daten aus der gesamten Bundesverwaltung (oberste Bundesbehörden und nachgeordneter Bereich) ein Frauenanteil an Führungspositionen von 44 Prozent zu konstatieren.

Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils nach 2021 zeigt jedoch bereits jetzt, dass die **gesetzliche Verankerung** des Ziels mit einem konkreten Datum die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen deutlich voranbringen konnte.

Der „**Plan FüPo 2025**“ wird seit 2022 vom BMBFSFJ zur Erreichung des gesetzlichen Ziels der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung bis zum 31.12.2025 gemeinsam mit den Ressorts umgesetzt. Die Maßnahmen konnten zu den seither erreichten Fortschritten beitragen. Maßgebliche Punkte des Plans FüPo 2025 waren:

- ein kontinuierliches (halbjährliches) Daten- Monitoring der Zielerreichung über die gesamte Bundesverwaltung
- der Austausch der Ressorts in halbjährlichen Runden der Abteilungsleitungen Z und der Staatssekretärscherebene und die Einbeziehung des IMA-GB zum Entwicklungsstand und weitergehenden Fördermaßnahmen
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, bspw. durch die neuen FAQs und die neue Broschüre zum BGleiG
- Förderung des Führens in Teilzeit mit einem Handlungsleitfaden aufgrund eines Projekts zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden
- Maßnahmen der Vernetzung durch Förderung des Mentorings und von Netzwerken
- Bund-Länder- Austausch zu Führen in Teilzeit und den Gleichstellungsgesetzen

II. Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Das BGleG trägt zur **Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen**, bei. Die zur Evaluierung Befragten bewerteten die Instrumente des BGleG größtenteils als (eher) praxistauglich und geeignet, um die Ziele zu erreichen. Die gesetzlichen Regelungen haben sich danach im Grundsatz bewährt. Um die Anwendung des Gesetzes zu fördern und die Ziele besser zu erreichen, sind vor allem praktische Handlungsempfehlungen und die Kenntnis vorbildhafter Gleichstellungsmaßnahmen und guter Praxis-Beispiele aus den Dienststellen in den Blick zu nehmen. Die gesetzliche Verpflichtung der Dienststellen, einen **Gleichstellungsplan** zu erstellen, wird weit überwiegend (ca. 90 Prozent) umgesetzt. Der Plan wird jedoch nach den Befragungsergebnissen häufiger als reine Bestandsaufnahme und seltener für die kontinuierliche und umfassende Steuerung der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen genutzt. Die Vorteile des Gleichstellungsplans als Personalentwicklungsinstrument sind für die Dienststellen noch nicht genug erkennbar.

III. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und Familienfreundlichkeit** wurde in Umsetzung der Vorgaben des BGleG im Berichtszeitraum **gefördert**. Ein Großteil der befragten Beschäftigten der Personalverwaltungen und der Gleichstellungsbeauftragten gab an, dass in ihrer Dienststelle entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden und bewerteten die Maßnahmen des BGleG dafür als geeignet. Insbesondere die Beschäftigung in Teilzeit war jedoch unterschiedlich verbreitet und wurde weiterhin - mit ca. 85 Prozent in 2023 über die Bundesverwaltung hinweg - weit überwiegend von Frauen wahrgenommen. Führungspositionen sind nur zu einem relativ geringen Teil von Teilzeitbeschäftigten besetzt. Die **Potenziale des BGleG**, um die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit zu verbessern, wurden im Berichtszeitraum noch nicht vollständig ausgeschöpft. Dies muss maßgeblich befördert werden. Der Bund steht in der Verantwortung, mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft voranzugehen, um Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen.

IV. Gleichstellung in der Behördenkultur

Die **Gleichstellungsorientierung ist in der Behördenkultur noch nicht ausreichend** verankert.

Die Auswertung der Daten und die Erhebungen durch Befragung der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Personalverantwortlichen für die Evaluierung zeigen im Hinblick auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und der erreichten Erfolge einige **deutliche Unterschiede** zwischen den in der Evaluierung unterschiedenen Verwaltungsbereichen und den Geschäftsbereichen der obersten Bundesbehörden. Auch die Umsetzungserfolge in den einzelnen Dienststellen variieren danach. Einige Befragte gaben an, dass das Gesetz noch nicht in allen Dienststellen entsprechend der Vorgaben umgesetzt wird. Im Allgemeinen sind die gesetzlich geregelte Ausstattung, die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit im Ergebnis zwar angemessen. Die Gleichstellungsbeauftragten äußern jedoch auch Bedarfe für bessere Ausstattung und Unterstützung sowie Ausweitung ihrer Rechte. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten sehr großer Dienststellen berichten von einer übermäßigen Belastung, der durch bessere Rahmenbedingungen entgegengewirkt werden könnte.

V. Einfluss allgemeiner Rahmenbedingungen auf Gleichstellung

Die Ziele des BGleG wurden im Berichtszeitraum neben den gesetzlichen Vorgaben des BGleG durch zahlreiche **weitere gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen** zur Umsetzung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gefördert. Im Berichtszeitraum 2021 bis 2024 lassen sich zudem in der Gleichstellungspolitik einige gesellschaftliche und gesetzgeberische Entwicklungen beobachten, die auch den öffentlichen Dienst prägen.

So haben die **Gleichstellungsstrategie** der Bundesregierung⁹³ und die **Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie**⁹⁴ die Gleichstellung in der Gesellschaft vorangebracht.

Gesellschaftliche Entwicklungen wie die Digitalisierung und die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle hatten Einfluss auf die Gleichstellung. So können flexible und mobile Arbeitsformen dabei helfen, Beruf, Familie und Pflege besser zu vereinbaren. Dies erfolgt durch den Ausbau von Home-Office, digitaler Ausstattung, Anpassungen von Arbeitszeiten und Kernzeitregelungen.

Gleichzeitig haben **staatliche Maßnahmen** zur Verbesserung der Kindertagesbetreuungs- und Ganztageseschulangebote, sowie Pflegezeitregelungen wie die Pflegezeit und Familienpflegezeit die gesellschaftliche Infrastruktur für Care-Arbeit gestärkt, wovon die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf insgesamt profitiert. So wurde der Ausbau der Kinderbetreuung in den Kitas, der Kindertagespflege und den Schulen, durch Umsetzung des gesetzlich verankerten Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz der Kindertagesbetreuung für Kinder mit Vollendung des ersten Lebensjahres sowie das Ganztageseschulprogramm fortwährend während des Berichtszeitraums verbessert. Dies hat auch die Lage in den Dienststellen positiv beeinflusst.

Die in den Berichtszeitraum fallende **Corona-Pandemie** hat die Möglichkeiten, wie z.B. den Ausbau flexibler Arbeitsmodelle beschleunigt. Dabei hat sich aber auch gezeigt, dass die Care-Arbeit noch immer überproportional von Frauen getragen wird. Der Gender Care Gap zeigt, dass Frauen im Jahr 2022 im Durchschnitt 44,3⁹⁵ Prozent mehr Zeit pro Tag für unbezahlte Sorgearbeit, wie die Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit und Ehrenämter aufbrachten.

Gegenläufige Tendenzen, die die Erfolge der Gleichstellung gefährden, sind durch das Auftreten antidemokratischer, antifeministischer und menschenfeindlicher Einstellungen in Teilen der Bevölkerung zu verzeichnen und stellen eine gewichtige und bleibende Herausforderung für die Gleichstellungspolitik dar.

B. Empfehlungen der Evaluierung

Die Evaluierung enthält Empfehlungen zu den nachfolgend aufgezählten Bereichen und Themen. Zu den näheren Einzelheiten wird auf die Ausführungen der Evaluierung unter **Gliederungspunkt II.4.2** verwiesen.

- Der Gleichstellungsplan: Vom Dokument zum Prozess
- Gleichstellung in der Organisationskultur der Dienststellen verankern
- Mehr Vereinbarkeit für alle ermöglichen: Innovative Modellmaßnahmen fördern
- Ressourcen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sicherstellen und verbessern
- Proaktive und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sicherstellen
- Gesetzliche Grundlagen zur fiktiven Nachzeichnung und Weiterbildung
- Maßnahmen zur Vernetzung und des Voneinander-Lernens fördern
- Die Gleichstellungstatistik bürokratiearm weiterentwickeln
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei nicht gesetzeskonformer Umsetzung

⁹³ In 2020 hat die Bundesregierung eine gemeinsame Strategie für mehr Gleichstellung beschlossen, die Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensbereichen festlegt. Nähere Informationen unter:

<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung>

⁹⁴ 2015 haben die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen in ihrer Agenda 2030 17 globale Nachhaltigkeitsziele (SDGs), definiert. Zur Umsetzung der Ziele in Deutschland wurde im Jahr 2021 die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Ziel 5 (SDG 5) betrifft die Geschlechtergleichstellung. Nähere Informationen unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/nachhaltigkeitspolitik/deutsche-nachhaltigkeitsstrategie-318846>

⁹⁵ Statistisches Bundesamt (2025): Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3% (alt 43,8%) mehr unbezahlte Arbeit als Männer Verfügbar unter: (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html#:~:text=WIESBA-DEN%20%E2%80%93%20Frauen%20in%20Deutschland%20haben,alt:%2043%2C8%20%25))

C. Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode

Der **Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode**⁹⁶ enthält ein Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter:

„Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft und deren Durchsetzung ist zentrales Anliegen unserer gesamten Regierungsarbeit.... Wir wollen strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Alltag beseitigen und dafür sorgen, dass unbezahlte Arbeit, wie Kinderbetreuung und Pflege, fairer verteilt wird. Unser Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien, in Politik und Parlamenten. ... Unser Ziel ist eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer gleichberechtigt und respektvoll miteinander leben – im Beruf, in der Familie und in der Politik.“

Die Verwaltungsmodernisierung in der Bundesverwaltung wird dabei wie folgt charakterisiert: „Wir sichern durch eine Fachkräfteoffensive die Qualität und Verlässlichkeit im öffentlichen Dienst. Dazu gehören für uns: mehr Frauen in Führungspositionen, flexiblere Arbeitszeitmodelle, bessere Möglichkeiten für Führen in Teilzeit und eine bessere Abbildung der Vielfalt unserer Gesellschaft in der öffentlichen Verwaltung.“

Zum Thema Führungspositionen-Gesetz führt der Koalitionsvertrag aus: „Das Gesetz hat zu messbaren Verbesserungen geführt. An diese Entwicklung knüpfen wir an. Der Bund muss weiter mit gutem Beispiel voran gehen. Dort wo Unterrepräsentanz herrscht, bessern wir nach. Dazu soll Führung in Teilzeit in der Bundesverwaltung weiter ausgebaut werden.“

D. Schlussfolgerungen der Bundesregierung

Für die Bundesregierung ergeben sich aus der Bestandsaufnahme auf der Grundlage des Koalitionsvertrags und auf Grundlage der Empfehlungen der Evaluierung die nachfolgenden Schlussfolgerungen. Dabei gilt für alle Maßnahmen, die ggf. auf Basis dieses Berichts ergriffen werden sollen, der Finanzierungsvorbehalt gemäß Koalitionsvertrag.

Die Bundesregierung bekennt sich zu dem übergeordneten Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus Artikel 3 Absatz 2 GG. Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das der Förderung dieses Ziels und Umsetzung dieser staatlichen Verpflichtung dienende Bundesgleichstellungsgesetz hat sich grundsätzlich bewährt und Fortschritte erzielt.

Zugleich ist jedoch festzustellen, dass die **strukturelle Benachteiligung von Frauen auch im Jahre 2025 weiterhin ein relevantes gesellschaftliches Problem** darstellt und die Gleichstellung der Geschlechter selbst in der Bundesverwaltung noch nicht erreicht ist.

Die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern** an Führungspositionen ist und **bleibt gesetzliches Ziel** (§ 1 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz). Die Bundesregierung nimmt die in der Evaluierung zum BGleIG entwickelten Empfehlungen und Ansätze zur besseren Umsetzung des BGleIG sowie zur Prüfung des Novellierungsbedarfs des BGleIG als Handlungs- bzw. Prüfaufträge an.

Darüber hinaus werden - ausgehend von den Empfehlungen - weitergehende Schlussfolgerungen getroffen.

Im Berichtszeitraum sind weitere Umsetzungserfolge des BGleIG zu verzeichnen, die Ziele des Gesetzes sind jedoch nicht erreicht. Daher ist zum einen die Umsetzung des BGleIG in den Dienststellen weiter zu befördern

⁹⁶verfügbar unter: https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

(nachfolgend Maßnahmen unter I.) und zum anderen die Weiterentwicklung des BGleiG in den Blick zu nehmen (nachfolgend unter II.).

I. Bessere Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes

1. Stärkung und Verankerung der Gleichstellung in der Behördenkultur

Moderne Verwaltung ist gleichstellungsorientiert.

Gender Mainstreaming im Sinne des § 4 Absatz 1 BGleiG, § 2 GGO ist aktueller denn je. Die demokratische, moderne Verwaltung fördert die Gleichstellung und stärkt individuelle Freiheit und Menschenrechte. Die Gleichbehandlung aller Menschen ist Garant einer resilienten Verwaltung. Für die fortwährende Umstrukturierung und Anpassung der Verwaltung an die veränderten Anforderungen sowohl der Beschäftigten als auch der Bevölkerung an Verwaltung und Staat sind die Maßstäbe der freiheitlich demokratischen Grundordnung und mithin auch die Gleichstellung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz handlungsleitend.

Es gilt, erreichte Erfolge der Gleichstellung zu erhalten und wo nötig nachzubessern.

Die Bundesregierung verfolgt ihre **Gleichstellungsstrategie** zielgerichtet weiter.

Die Bundesregierung hat im Rahmen der am 1. Oktober 2025 beschlossenen **Modernisierungsagenda – für Staat und Verwaltung (Bund)** ⁹⁷ die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Bundesverwaltung als wichtiges Thema mit Maßnahmen und Zielwerten hinterlegt. Die diesbezüglichen **Maßnahmen der Modernisierungsagenda** sind an den „Plan FüPo 2025“ anknüpfend wie folgt definiert und werden in der 21. Legislaturperiode umgesetzt:

➤ **Fortführung und Ausbau Monitoring sowie ressortübergreifender Austausch zum Ziel gleichberechtigte Teilhabe**

- Eine regelmäßige Erhebung der aktuellen Zahlen zu gleichberechtigter Teilhabe an Führungspositionen in den Ressorts auch für den nachgeordneten Bereich wird durchgeführt; dies wird ergänzt um eine Auswertung zu Führen in Teilzeit aus bestehenden Daten
- Auch die Auswertung und Erörterung der erhobenen Zahlen zu gleichberechtigter Teilhabe an Führungspositionen in den halbjährlichen Austauschrunden auf Abteilungsleitung Z- und Staatssekretärs-Ebene zum Stand der Gleichstellung wird fortgeführt
- Die aktuellen Zahlen werden im Internet veröffentlicht (vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- Regelmäßige Beteiligung des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten (IMA-GB)

➤ **Ausbau von Führungsmodellen in Teilzeit (alleiniges Führen in Teilzeit und Jobsharing/Tandem)**

- Tandemmodelle werden in allen Ressorts ermöglicht
- Eine Behördenkultur wird geschaffen, die Offenheit und Akzeptanz für Führungsmodelle in Teilzeit/geteilte Führung schafft

➤ **Gleichstellung in Behördenkultur stärken**

⁹⁷ https://bmds.bund.de/fileadmin/BMDS/Dokumente/Modernisierungsagenda_barrierefrei.pdf

- Gelungene Rahmenbedingungen für Gleichstellung werden systematisch in Schulungen und Fortbildungen integriert
- Führungskräfte nehmen Schulungen zur Gleichstellung wahr
- Erfolgreiche Pilotprojekte sollen innerhalb der Bundesverwaltung geteilt werden
- Gleichstellungsbeauftragte sollen gestärkt werden
 - **Vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen ausbauen (Familien- und Pflegeverantwortung)**
- Angebote insbesondere für angehende Führungskräfte
- Ressortübergreifender Austausch zu guter Praxis
- Zentrale Anlaufstellen für Beschäftigte mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben werden benannt und vernetzen sich innerhalb der Bundesverwaltung
 - **Ressortübergreifendes Mentoring etablieren und Frauennetzwerke stärken**
- Mindestens 6 Ressorts nehmen an einem ressortübergreifenden Pilotprojekt „Ressortübergreifendes Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte in den obersten Bundesbehörden“ teil
- Das ressortübergreifende Projekt wird auf der Grundlage der Erfahrungen im Pilotprojekt weiterentwickelt
- Ressortübergreifende Möglichkeiten zum Austausch und zum Aufbau von Frauen-Netzwerken werden geschaffen

Führen in Teilzeit, mobile und flexible Arbeitsgestaltung und ressortübergreifende Ansätze in der Personalentwicklung werden von der Bundesregierung damit zielgerichtet gefördert.

Das **Führen in Teilzeit** ist ein wichtiges Instrument der Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen. Der Koalitionsvertrag hebt die Bedeutung des Führens in Teilzeit für die Modernisierung der Bundesverwaltung hervor. Das BMBFSFJ hat bereits auf der Grundlage des Plans FüPo 2025 eine Handlungsempfehlung im Jahr 2024 erstellt mit praxisnahen Hinweisen dazu, wie das Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden erfolgreich umgesetzt werden kann. Die Handlungsempfehlung des BMBFSFJ zum Führen in Teilzeit www.bmbfsfj.bund.de/fitz gibt den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren praxisnahe Hinweise. Für die bislang eher weniger verbreitete Form der Tandemführung ist es zum Beispiel förderlich zusätzliche Personalstellen bereitzustellen. Die Schulung und Information der Akteurinnen und Akteure durch die Dienststellen sowie die Vernetzung der Ressorts ist ein Baustein zur weiteren Verbreitung des Führens in Teilzeit. Die (angehenden) Teilzeitführungskräfte zu vernetzen und auf ihrem Weg und in ihrer Tätigkeit durch agile Methoden und Schulungen zu unterstützen, trägt zur Akzeptanz des Führungsmodells in den Dienststellen bei.

Die Bundesverwaltung ist aufgefordert, Vernetzungsangebote einzurichten und zu ermöglichen, um Beschäftigtengruppen mit vergleichbaren Bedarfen und Interessen zu bündeln und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

2. Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Bundesregierung wird auf die bessere Umsetzung der Vorgaben des BGleG in den Dienststellen hinwirken und ergänzend die Änderung der gesetzlichen Grundlage prüfen (dazu nachfolgend unter II).

Die Empfehlung, die Gleichstellungsbeauftragten noch stärker über ihre Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere das Fragerecht nach § 35 BGleG und die Arbeit des IMA-GB nach § 36 BGleG, zu informieren, wird die Bundesregierung aufgreifen. Dies kann u.a. durch den Ausbau der Informationen auf der Webseite des BMBFSFJ sowie die Berücksichtigung der Bedarfe in den Schulungen der BAKöV geschehen.

In der Praxis ergibt sich nach den Empfehlungen der Unterstützungsbefürworter durch rechtliche Informationen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte juristische Unterstützung benötigt. Soweit die rechtliche Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die für die rechtliche Beratung zuständigen zentralen Arbeitseinheiten in den (ggf. nachgeordneten) Dienststellen erfolgt, muss die Schulung der dortigen Beschäftigten zum Gleichstellungsrecht von den Dienststellen sichergestellt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten könnten sich ggf. im Rahmen der Vernetzungsarbeit zu den Anwältinnen und Anwälten mit Spezialisierung auf Gleichstellungsrecht austauschen. Die in den Empfehlungen angesprochene Erstellung einer Übersicht sieht die Bundesregierung nicht in ihrem Verantwortungsbereich.

Um die umfassende frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sicherzustellen, sollen beispielhaft klarstellende Erläuterungen unter Einbindung des IMA-GB erarbeitet und in Form von FAQs zur Verfügung gestellt werden, wie es die Empfehlungen vorsehen.

Es ist darüber hinaus zu prüfen, inwieweit die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Zuge der Digitalisierung von Prozessen datenschutzkonform (weiter) automatisiert werden kann.

Die Bundesregierung wird im Austausch mit dem IMA-GB prüfen, inwiefern ggf. Anreize zur besseren Umsetzung des BGleG gesetzt werden können, die die Relevanz des BGleG verdeutlichen.

Die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung stellt eine Herausforderung für die Dienststellen dar und ist nach den Ergebnissen der Evaluierung nicht für alle Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt. Es bedarf daher jenseits der Prüfung gesetzgeberischen Änderungsbedarfs (hierzu siehe nachfolgend unter II.) einer Präzisierung und einer näheren Erläuterung für die Durchführung der fiktiven Nachzeichnung. Das BMBFSFJ stellt auf seiner Webseite (www.bmbfsfj.bund.de/faq-bgleig) bereits FAQs zum BGleG zur Verfügung, in denen das Instrument der fiktiven Nachzeichnung näher erläutert wird. Das BMBFSFJ wird die Erläuterungen prüfen und ggf. ergänzen, um etwaige Informationsdefizite auszugleichen und den Dienststellen unterstützend zur Seite zu stehen.

Es wird den Dienststellen empfohlen, die Möglichkeiten sich mit anderen Gleichstellungsbeauftragten dienststellenübergreifend auszutauschen, auszubauen. Diese Formate sollten auch von Stellvertreterinnen in Anspruch genommen werden können.

Dienststellenübergreifende Austausch- und Schulungsformate sollten ermöglicht werden.

3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessern

Die vorhandenen Potenziale für mehr Gleichberechtigung im Dienstalltag durch bessere Vereinbarkeit zu heben, wirkt sich nicht nur auf Frauen, sondern auf alle Beschäftigten und die Funktionsfähigkeit der Dienststellen positiv aus und trägt zu einer vereinbarkeitsfreundlichen und gleichstellungsorientierten Behördenkultur bei.

Wie in der Modernisierungsagenda beschlossen, ist es wichtig, Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu benennen und deren Vernetzung und Austausch sicherzustellen. So können Pflegelotsinnen und Pflegelotsen, wie im Evaluierungsgutachten als vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahme vorgestellt, in den Dienststellen eingesetzt werden. Wichtig für die Ausarbeitung und Inanspruchnahme von Maßnahmen der Dienststellen zur Förderung der Vereinbarkeit ist die umfassende, leicht zugängliche Information. Pilotmaßnahmen von Dienststellen sollen evaluiert und bei erfolgreicher Umsetzung auch

innerhalb der Bundesverwaltung geteilt werden. Ein Baustein hierfür kann die Veröffentlichung auf der Webseite des BMBFSFJ sein.

Um in den Dienststellen den aktuellen Stand familien- bzw. vereinbarkeitsfreundlicher Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit/mobile Arbeit, Kinderbetreuungsangebote, Angebote für Notsituationen in der Pflege) zu analysieren und passgenaue Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln, sowie Ziele verbindlich festzulegen, ist neben dem Gleichstellungsplan ein regelmäßiges Audit sinnvoll. Durch standardisierte Prozesse wie beispielsweise durch die Teilnahme an einem Audit kann die Bedeutung von Vereinbarkeitsthemen gestärkt und als fester Bestandteil der Organisationskultur und Unterstützungsangebote etabliert werden. Das Audit Beruf und Familie wird in der Evaluierung als eine vorbildhafte Maßnahme in diesem Sinne näher erläutert.

4. Frauenförderung durch strukturelle Maßnahmen für Männer

Männer sind gleichsam wichtige Adressaten der Gleichstellungspolitik. Die in den Dienststellen bestehenden Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, sollten allen Beschäftigten leicht und zentral zugänglich gemacht werden. Zielführend sind Netzwerke und Schulungen sowie ein breites Informationsangebot der Dienststellen. Die Dienststellenleitung sollte sich in geeigneter Weise ausdrücklich zu dem Leitbild der vereinbarkeits- und familienfreundlichen Dienststelle bekennen, um Beschäftigte zu unterstützen. Gleichstellungsbeauftragte können durch geeignete Maßnahmen wie Beratung und Information ihrerseits die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen durch Männer unterstützen. Es ist auch sicherzustellen, dass Benachteiligungen aufgrund der Inanspruchnahme ausgeschlossen werden, etwa in den Beurteilungsrichtlinien.

Die Berücksichtigung besonderer Ansprache und Informationsbedarfe sowie die Vernetzung von männlichen Beschäftigten, um etwaige Spezifika im Hinblick auf die Ausgestaltung von Arbeitsprozessen und Vereinbarkeitsangeboten im Blick zu behalten, ist ein wichtiger Ansatzpunkt. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen kann nicht allein mit Fördermaßnahmen beseitigt werden, soweit dabei die gesellschaftliche Norm der Aufteilung von Sorgearbeit nicht verändert wird. Die Sorgearbeit gerecht zu verteilen beinhaltet auch die Übernahme durch Männer. Diesen Prozess zu unterstützen, ist Teil des Instrumentariums der Dienststellen.

5. Verbesserung der Zielgenauigkeit und Steuerungsfunktion von Gleichstellungsplänen

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele des BGleG und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung.

Wie die Evaluierung aufzeigt, ist der Gleichstellungsplan noch viel mehr als Instrument der Personalplanung und -entwicklung auszugestalten. Um dies zu erreichen, schlägt die Evaluierung einen partizipativen Prozess der Akteurinnen und Akteure in den Dienststellen vor. Hierzu sollen u.a. Befragungen der Beschäftigten und Führungskräfte durchgeführt werden, um Adressatinnen und Adressaten der Gleichstellungspolitik zielgenau mit Maßnahmen zu begleiten. Zielgenaue Maßnahmen erfordern eine zielgenaue Bestandsanalyse. Zudem sollen für die Erhebung und Auswertung der dem Gleichstellungsplan zugrundeliegenden Daten die Potenziale der Digitalisierung genutzt werden.

Das BMBFSFJ wird die Erstellung der Gleichstellungspläne durch die Dienststellen zukünftig noch besser unterstützen. Es wird eine aktuelle Handreichung bzw. einen Handlungsleitfaden mit allgemeinen Hinweisen zur Erstellung von Gleichstellungsplänen in einem partizipativen Prozess erarbeiten und bereitstellen. Die in der Evaluation dargestellten Empfehlungen sollen dabei berücksichtigt werden. Der Handlungsleitfaden mit allgemeinen Hinweisen soll um Best-Practice-Beispiele ergänzt werden, die etwa auf der Webseite des BMBFSFJ zur Verfügung gestellt werden können.

Die Dienststellen sollen auch zu den Möglichkeiten der Nutzung digitaler Daten und den Möglichkeiten der übersichtlichen Aufbereitung durch Dashboards informiert werden. Des Weiteren wird geprüft, wie die Vernetzung und der Austausch von Dienststellen diesbezüglich gefördert werden können. Die Chancen der Digitalisierung

sind für die Instrumente und Maßnahmen nach dem BGleiG umfassend zu nutzen. Die Erhebung von Daten zum Stand der Gleichstellung und deren Auswertung muss auf der Höhe der Zeit digital erfolgen. Die Bundesregierung wird schnellstmöglich die erforderlichen Anpassungen vorantreiben.

6. Gleichstellungsstatistik bürokratiearm weiterentwickeln

Die Gleichstellungsstatistik gem. § 38 Absatz 1 BGleiG dient als Grundlage der alle vier Jahre erfolgenden Berichterstattung (§ 39 Absatz 2 BGleiG). Die Daten werden nur intern als Dienstbericht vorgelegt, der nach bisherigen Erkenntnissen nicht stark für weitere Zwecke in den Dienststellen verwendet wird. Wegen des hohen Aufwands der Erhebung der Daten für die Dienststellen ist eine kritische Prüfung der Erforderlichkeit der erhobenen Indikatoren und des derzeitigen zweijährlichen Erhebungs-Turnus verbunden mit der Erstellung des Dienstberichts angezeigt. Es ist zu prüfen, welche Daten an anderer Stelle bereits erhoben werden und welche Daten sich im Hinblick auf Hinweise für Benachteiligung von Frauen als entbehrlich erwiesen haben.

Die Bundesregierung wird einen Anpassungsbedarf der Erhebungskriterien der Gleichstellungsstatistik prüfen und dabei insbesondere folgende Änderungen in den Blick nehmen:

- Erhebung der Führungspositionen ohne die Begrenzung auf die Ebene der Referatsleitung und auf die in § 3 GleiStatV genannten Besoldungs- und Entgeltgruppen, denn die mit dem FÜPoG II eingeführte Begrenzung der statistischen Erfassung der Führungspositionen führt entgegen der Erwartungen zu bürokratischem Mehraufwand wegen der Filterung der Führungspositionen, sie führt zu einem Statistikbruch und die begrenzte Statistik zeichnet ein unvollständiges Bild, wie viele Führungspositionen in den Dienststellen tatsächlich vorhanden sind
- Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, getrennt nach unbefristeter und befristeter Beschäftigung, (§ 1 Absatz 1 Nummer 3 GleiStatV), da seit 2019 keine relevante Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes erkennbar ist und sofern sich dies nach der Prüfung auch prognostisch zukünftig so darstellt
- Beurteilungsergebnisse von Regelbeurteilungen der Beschäftigten des höheren Dienstes

Darüber hinaus ist, wie die Evaluierung zutreffend darstellt, die Digitalisierung der Erhebung der Daten und die bessere digitale Auswertung der Daten zielführend.

BMBSFJ soll die vorgenannte bürokratiearme Weiterentwicklung der Statistik gemeinsam mit dem Statistischen Bundesamt prüfen und im Ressortkreis hierfür Vorschläge unterbreiten.

Auch die Aufbereitung von erhobenen Daten für den Gleichstellungsplan kann anwendungsfreundlich mit digitalen Tools durchgeführt werden, um eine bessere Verwertbarkeit von Daten in den Dienststellen zu erreichen. Hierfür wird das BMBSFJ gemeinsam mit dem Statistischem Bundesamt Hinweise geben.

7. Umsetzung des BGleiG in den Dienststellen praxisnah begleiten

Es ist und bleibt das gesetzliche Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung zu erreichen und diese nach Erreichung zu erhalten. Wo Unterrepräsentanz besteht und insoweit strukturelle Benachteiligung von Frauen weiterhin vorliegt, ist eine gemeinsame kraftvolle Anstrengung der obersten Bundesbehörden und der Dienststellen ihrer nachgeordneten Bereiche erforderlich.

Das BMBSFJ wird die Maßnahmen der **Modernisierungsagenda Bund** gemeinsam im Ressortkreis umsetzen und weitere Maßnahmen entwickeln, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Insbesondere zum Thema Teilzeitführung stellt das BMBSFJ mit seinen Informationsangeboten (www.bmbfsfj.bund.de/fitz) und der Ansprechstelle Teilzeitfuehrung@bmbfsfj.bund.de weitergehende Unterstützung zur Verfügung.

Die Rolle des BMBFSFJ als Wissensvermittler und Unterstützer der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellen soll weiter gefestigt und ausgebaut werden. Neben dem bestehenden Auskunftsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 35 BGleIG soll das BMBFSFJ durch die praxisnahe Aufbereitung die zielgenaue und bessere Umsetzung des BGleIG in den Dienststellen fördern. Antworten auf häufig gestellte Fragen hat das BMBFSFJ übersichtlich auf seiner Webseite in den FAQs zum BGleIG bereitgestellt und wird diese bedarfsgerecht ergänzen www.bmbfsfj.bund.de/faq-bgleig.

Das Angebot auf der Webseite des BMBFSFJ zum **Thema Frauen in Führungspositionen** enthält wegweisende Informationen zum BGleIG (www.bmbfsfj.bund.de/bgleig) wie etwa eine Übersicht zu den Gesetzesmaterialien des Bundesgleichstellungsgesetzes, die bisherigen Berichte der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz sowie Daten und Fakten zur Gleichstellung im Bereich des öffentlichen Dienstes (www.bmbfsfj.bund.de/frauen-in-fuehrungspositionen/bundesverwaltung).

Das BMBFSFJ wird darüber hinaus einen aktuellen Handlungsleitfaden zur Erstellung von Gleichstellungsplänen erarbeiten und auch weitere praxisrelevante Informationen, wie Beispiele für Gleichstellungspläne, auf seiner Webseite zur Verfügung stellen.

Das Webseitenangebot des BMBFSFJ soll entsprechend der Empfehlungen der Evaluierung auch mit Best-Practice-Beispielen aus den Dienststellen und weiteren Beispielen zu einzelnen besonders nachgefragten Themen weiter ausgebaut werden.

Zur Durchführung der Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen wurde bereits eine Arbeitshilfe erstellt. Um auch die Durchführung von elektronischen Wahlen optimal zu unterstützen, sind hierzu weitergehende Informationen auf der Webseite des BMBFSFJ bereitgestellt worden. Dieses Angebot soll fortlaufend aktualisiert werden.

Gleiches gilt etwa auch für Informationen zu den Empfehlungen für die Erstattung von Betreuungskosten nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nummer 2 BGleIG sowie zur Erstattung nach dem neuen Tatbestand des § 15 Absatz 2 BGleIG.

II. Gesetzlicher Novellierungsbedarf des Bundesgleichstellungsgesetzes

Die Bundesregierung wird auf der Grundlage der Empfehlungen aus der Evaluierung die Änderungsbedarfe des Bundesgleichstellungsgesetzes prüfen.

Die Ressourcen und die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten sind sicherzustellen und wo nötig maßvoll zu verbessern. Die von einigen Gleichstellungsbeauftragten zur Evaluierung geäußerten Bedarfe, etwa zur Erhöhung des monatlichen Verfügungsfonds oder ggf. die Ermöglichung anlassbezogener Erstattung aus dem Haushalt werden geprüft.

Es wird insoweit auch geprüft, inwieweit dem Bedürfnis nach Mindestvorgaben anstelle von festen Vorgaben für die Entlastungsregelung für die Stellvertreterinnen mit Aufgaben zur eigenständigen Erledigung (§ 28 Absatz 5 Satz 2 Nummer 3 bis 6 BGleIG) gefolgt werden kann.

In Dienststellen mit besonders großem Zuständigkeitsbereich bzw. besonders hoher Beschäftigtenanzahl wird entsprechend der Empfehlung der Evaluierung geprüft, inwieweit eine maßvolle Verbesserung der Situation der Gleichstellungsbeauftragten erreicht werden kann. In Betracht kommt hierbei grundsätzlich mehr Stellvertreterinnen zu bestellen bzw. die personelle Ausstattung zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltssituation wird die Bundesregierung die erzielbaren Entlastungseffekte prüfen und abwägen. Es können ggf. auch nachhaltige Entlastungswirkungen durch die derzeitigen Bestrebungen im Rahmen der Digitalisierung von Prozessen und die Verbesserung der Zusammenarbeit der Dienststellen mit Gleichstellungsbeauftragten erzielt werden.

Es wird weiterhin geprüft, wie die Situation von Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen in Elternzeit bzw. Pflegezeit oder Familienpflegezeit verbessert werden kann und inwieweit hierzu ggf. gesetzlicher Novellierungsbedarf besteht. Die Herausforderung ist in mehreren Anfragen an das BMBFSFJ in Anfragen gem. § 35 BGleiG herangetragen worden.

Die Bundesregierung wird prüfen, inwiefern eine gesetzliche Klarstellung bzw. Ergänzung erfolgen sollte, um den frühzeitigen und umfassenden datenschutzkonformen Informationszugang der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen auf Daten aus elektronischen Personalverwaltungssystemen sicherzustellen, die für die Erledigung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich sind.

Die Bundesregierung wird die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstatistik prüfen. Die Bundesregierung strebt hierbei insbesondere an, die Empfehlung umzusetzen, die Begrenzung der Erfassung von Führungspositionen zu statistischen Zwecken, die mit dem FüPoG II geregelt worden ist, wieder zu streichen (s. Erläuterungen zur Statistik unter 6).

Die Bundesregierung beobachtet intensiv die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Hinblick auf den gesetzlichen Novellierungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf die Regelungen zur **Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung**. Nach dem Beschluss des BVerwG vom 3. März 2025 - BVerwG 2 VR 4.24 - bedarf die fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung einer hinreichenden gesetzlichen Grundlage. Die Novelle der Bundeslaufbahnverordnung soll Änderungsbedarf im Hinblick auf die bei verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten bei entsprechendem Entlastungsumfang erfolgende fiktive Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung berücksichtigen. Die Ausführungen des BVerwG zur fiktiven Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung werden zudem bezüglich der gesetzlichen Grundlage der fiktiven Nachzeichnung in § 28 Absatz 3 BGleiG unter Beachtung der Regelung des § 27b des Soldatengesetzes in der Fassung vom 20. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 392 vom 22. Dezember 2023) geprüft.

Die **geschlechtergerechte Beurteilung** spielt eine nicht zu unterschätzende Bedeutung bei der Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen, bei der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und dem beruflichen Aufstieg. Damit Gleichstellungsorientierung in der Führungsebene der Dienststellen dauerhaft verankert wird, wurde bereits in der Evaluation zum FüPoG empfohlen, Gleichstellungsorientierung als Teil der Beurteilungskriterien für Führungskräfte oder in ihrem Leistungsmanagement- und Anerkennungssystem zu verankern. Mit einer dauerhaften Verknüpfung von Führungsaufgaben und Gleichstellungsorientierung, insbesondere auch auf der obersten Führungsebene, wird die Relevanz der Maßnahmen deutlich und die Umsetzung des BGleiG gefördert. Die vorliegenden Ergebnisse bekräftigen die Empfehlung aus der Evaluation. Die Bundesregierung prüft, inwieweit untergesetzlich und/oder gesetzlich weitergehende Vorgaben die Umsetzung geschlechtergerechter Beurteilung in den Dienststellen verbessern.

Die Rechtsprechung zur Regelung der gesetzlichen Beschränkung des Wahlrechts zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin auf weibliche Beschäftigte gem. § 19 Absatz 4 Satz 2 BGleiG wird fortlaufend beobachtet und geprüft. Solange die der jetzigen Regelung zugrunde liegenden Annahmen weiter vorliegen und die Regelung verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Vorgaben genügt, wird eine Änderung der bewährten Regelung weiblicher Gleichstellungsbeauftragter derzeit nicht angestrebt. Die Entwicklungen werden jedoch beobachtet.

Anhang**Anhang A: Stichproben der Onlinebefragungen**

Die folgende Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Teilnehmenden nach Verwaltungsbereich.

Tabelle 2: Stichproben der drei Onlinebefragungen

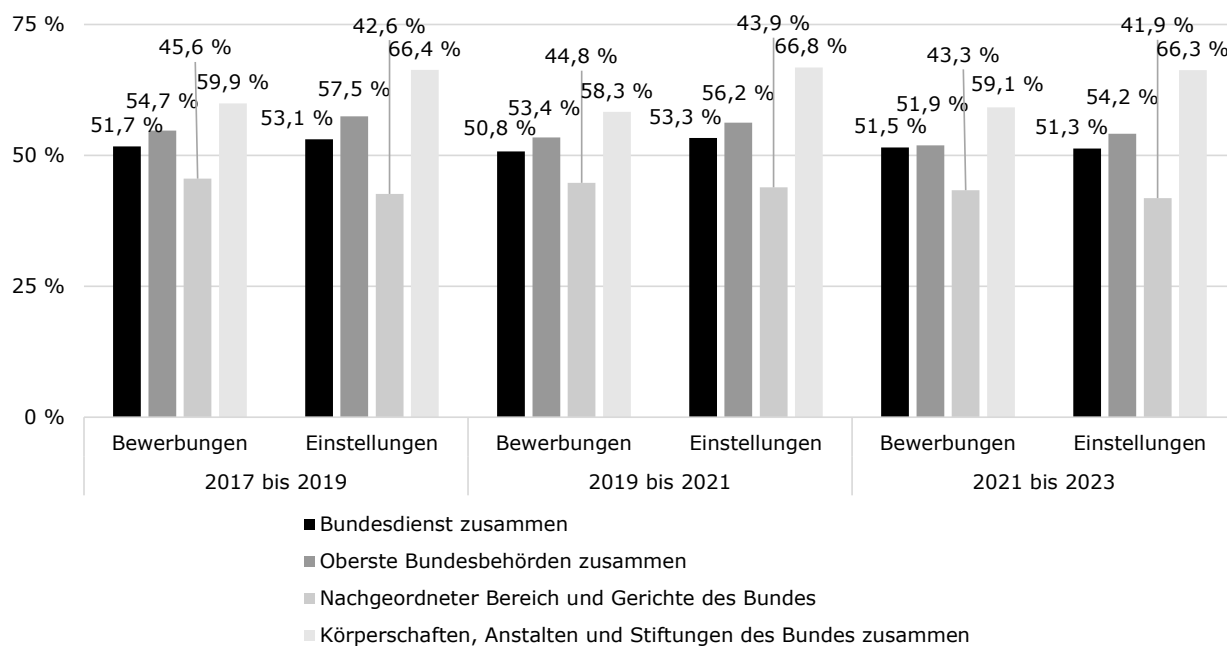
	Gleichstellungsbeauftragte	Stellvertreterinnen	Personalverwaltungen
Gesamt	299	203	276
Oberste Bundesbehörde (nicht eingeschlossen Bundesgerichte)	30	32	36
Bundesgerichte	6	3	7
Nachgeordnete Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte	109	76	153
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes	72	60	46
Jobcenter	82	32	34

Quellen: Onlinebefragungen der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Personalverwaltungen.

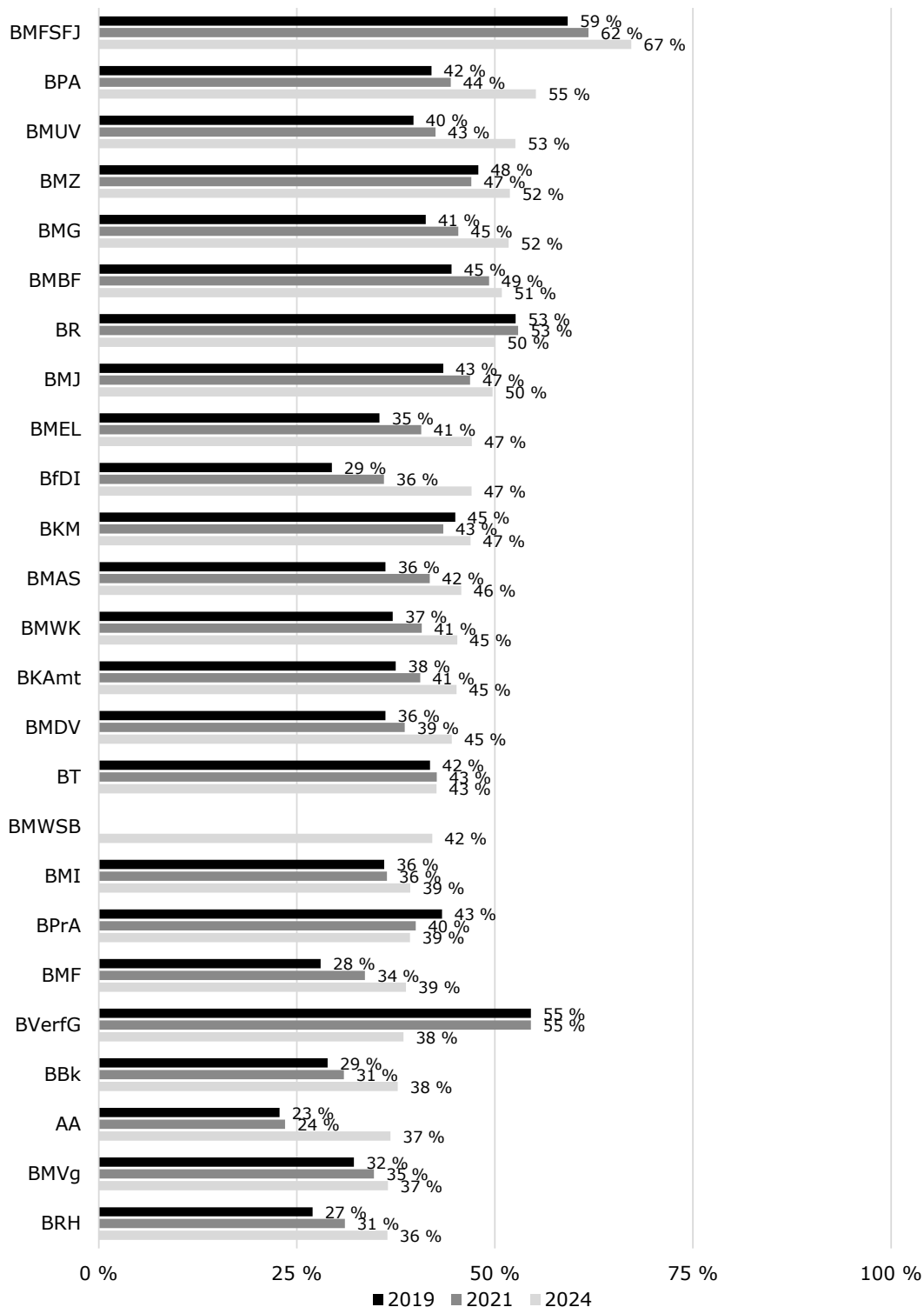
Anmerkungen: Aufgrund der Anonymisierung erfolgte die Zuordnung nach Verwaltungsbereichen zu Beginn des Fragebogens auf Basis der Selbstauskünfte der Befragten zu Beginn der jeweiligen Befragung (Einfachauswahl).

Anhang B: Zusätzliche Darstellungen aus der Gleichstellungsstatistik und dem Gleichstellungsindex

Abbildung 64: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen nach Verwaltungsbereichen



Quelle: Gleichstellungsstatistik der Jahre 2019, 2021 und 2023, eigene Darstellung. Die Bewerbungen und Einstellungen werden jeweils für den zweijährigen Zeitraum bis zum jeweiligen Stichtag (30. Juni) erfasst.

Abbildung 65: Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden nach Geschäftsbereichen

Quelle: Gleichstellungsindex der Jahre 2019, 2021 und 2024, eigene Darstellung. Stichtag: 30. Juni des jeweiligen Jahres.
Anmerkung: Die Bezeichnung der obersten Bundesbehörden entspricht dem Zeitpunkt der Erhebung 2024.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhang C: Erhebungsinstrument Online-Befragung der Gleichstellungsbeauftragten**Einordnung****1. Bitte wählen Sie Ihre Position:**

Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle	<input type="radio"/>
Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle	<input type="radio"/>
Zweite Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, die nach § 20 Absatz 5 BGleG im Sinne einer Ersatzvertreterin bestellt wurde für den Fall, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind.	<input type="radio"/>

2. Welcher Kategorie gehört Ihre Institution an?

Bundesgerichte	<input type="radio"/>
Oberste Bundesbehörde (nicht eingeschlossen Bundesgerichte)	<input type="radio"/>
Nachgeordnete Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte	<input type="radio"/>
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes	<input type="radio"/>
Jobcenter	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar: _____ [Freitext]	<input type="radio"/>

3. Auf wie viele Dienststellen und Standorte erstreckt sich Ihr Zuständigkeitsbereich?

_____ Dienststellen [Freitext, nur Zahlen eintragbar]

_____ Standorte/Liegenschaften [Freitext, nur Zahlen eintragbar]

4. Wie viele Beschäftigte arbeiten aktuell in Ihrer Dienststelle bzw. in Ihrem Zuständigkeitsbereich?

Hinweis: Bitte beziehen sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten aus Ihrem Zuständigkeitsbereich, also ggf. auch inklusive der Dienststellen, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte haben.

unter 100	<input type="radio"/>
von einschließlich 100 bis einschließlich 249	<input type="radio"/>
von einschließlich 250 bis einschließlich 599	<input type="radio"/>
von einschließlich 600 bis einschließlich 999	<input type="radio"/>
von einschließlich 1.000 bis einschließlich 1.499	<input type="radio"/>
von einschließlich 1.500 bis einschließlich 1.999	<input type="radio"/>
Von einschließlich 2.000 bis einschließlich 2.499	<input type="radio"/>
2.500 und mehr	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 3. mehr als eine Dienststelle angegeben wurde:

Sie haben angegeben, dass Sie für mehrere Dienststellen die zuständige Gleichstellungsbeauftragte sind. Erleben Sie zwischen den Dienststellen Unterschiede, die Ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte betreffen?

Hinweis: Hier können Sie Unterschiede und ggf. Herausforderungen in einzelnen Dienststellen benennen.

Nein	<input type="radio"/>
Wenige Unterschiede, und zwar: _____ [Freitext]	<input type="radio"/>
Deutliche Unterschiede, und zwar: _____ [Freitext]	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn deutliche Unterschiede angegeben werden:

Sie haben angegeben, dass es zwischen den Dienststellen, für die Sie zuständig sind, deutliche Unterschiede gibt. Wir würden Sie bitten, sich mit der Beantwortung des Fragebogens dennoch auf Ihren gesamten Zuständigkeitsbereich zu beziehen.

5. Wann wurden Sie erstmals als Gleichstellungsbeauftragte bestellt?

Hinweis: Am 1. Mai 2015 ist das Führungspositionen-Gesetz mit dem novellierten BGleiG (BGBl I, S. 642 und 643) und am 12. August 2021 das zweite Führungspositionen-Gesetz mit Änderungen des BGleiG (BGBl I S. 3311) in Kraft getreten.

Sollten Sie das Amt mit einer Unterbrechung ausgeführt haben, beziehen sich bitte auf den ersten Amtsantritt.

Vor dem 1. Mai 2015	<input type="radio"/>
Zwischen dem 1. Mai 2015 und dem 12. August 2021	<input type="radio"/>
nach dem 12. August 2021	<input type="radio"/>

Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte

6. Gibt es für Ihre Funktion eine oder mehrere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?

*Hinweis: Bitte geben Sie nur die Zahl der Stellvertreterinnen an, die **nicht** als zweite Stellvertreterin nach § 20 Absatz 5 BGleiG, im Sinne einer Ersatzvertreterin für den Fall, dass Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind, bestellt wurden.*

Ja, eine Stellvertreterin	<input type="radio"/>
Ja, zwei Stellvertreterinnen	<input type="radio"/>
Ja, drei Stellvertreterinnen	<input type="radio"/>
Nein, keine Stellvertreterin	<input type="radio"/>

7. Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich eine oder mehrere Vertrauensfrauen?

Ja, eine Vertrauensfrau	<input type="radio"/>
Ja, mehrere Vertrauensfrauen, und zwar ____ [Freitext]	<input type="radio"/>
Nein, keine Vertrauensfrau	<input type="radio"/>

[Frage 8 wird nur den Stellvertreterinnen gestellt, daher eine Unterbrechung in der Nummerierung]

Entlastung und Ressourcen**9. Sind Sie in Teilzeit oder Vollzeit tätig?**

Vollzeit	<input type="radio"/>
Teilzeit	<input type="radio"/>

10. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Regelung für Ihre zeitliche Entlastung?

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird

11. Wie sieht diese Entlastungsregelung aus?

Hinweis Teilzeit: Bitte beziehen Sie sich mit Ihrer Angabe auf den Anteil der Entlastung an einer vollen Stelle, auch wenn Sie in Teilzeit tätig sind.

Entlastung zu 25% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 50% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 75% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 100% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar: ____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird

12. Ist diese Entlastung ausreichend, um die Ihnen übertragenen Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte zu erfüllen?

Gar nicht	Eher nicht	Eher ja	Ja, voll und ganz
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 12. „Ja, voll und ganz“ ausgewählt wird.

13. Sie haben angegeben, dass die Entlastungsregelung nicht (vollständig) ausreicht. Welche Art der Belastung erleben Sie?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Fülle der Aufgaben
<input type="checkbox"/>	Zeitdruck
<input type="checkbox"/>	Mangelnde Anerkennung
<input type="checkbox"/>	Abgrenzung zwischen den Fachaufgaben und der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte
<input type="checkbox"/>	Schwierige Rahmenbedingungen, und zwar: _____

<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____
--------------------------	---------------------------

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 11. 100 Prozent ausgewählt wird.

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 12. „Ja, voll und ganz“ ausgewählt wird.

14. Werden Sie von Ihrer/Ihrem bzw. Ihren Fachvorgesetzten entsprechend der Regelung zeitlich entlastet?

Gar nicht	Eher nicht	Eher ja	Ja, voll und ganz
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Nein, es gibt keine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

15. Würden Sie sich eine Entlastungsregelung wünschen?

Hinweis: Bitte beziehen Sie sich mit Ihrer Angabe auf den Anteil der Entlastung an einer vollen Stelle, auch wenn Sie in Teilzeit tätig sind.

Ja, und zwar zu _____ (Prozent einer vollen Stelle)	<input type="radio"/>
Nein.	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Nein, es gibt keine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 15. „Ja“ ausgewählt wird.

16. Sie haben angegeben, dass Sie sich eine Entlastungsregelung wünschen. Welche Art der Belastung erleben Sie?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Fülle der Aufgaben
<input type="checkbox"/>	Zeitdruck
<input type="checkbox"/>	Mangelnde Anerkennung
<input type="checkbox"/>	Abgrenzung zwischen den Fachaufgaben und der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte
<input type="checkbox"/>	Schwierige Rahmenbedingungen, und zwar: _____ [Freitext]
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____

17. Wurde zu Ihrer Unterstützung als Gleichstellungsbeauftragte eine Geschäftsstelle eingerichtet (Zuordnung einer Bürokraft)?

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Haben Sie als Unterstützung als Gleichstellungsbeauftragte [neben der Geschäftsstellenbürokräft] mindestens eine*n Mitarbeiter*in zugeordnet bekommen?

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 18. „Ja“ ausgewählt wird.

19. Wie viele Mitarbeiter*innen sind Ihnen [neben der Geschäftsstellenbürokräft] zugeordnet?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen. Bitte geben Sie die jeweiligen Stellenanteile in Vollzeitäquivalenten an.

<input type="checkbox"/>	Referent*innen, und zwar: _____ Stellenanteile)
<input type="checkbox"/>	Sachbearbeiter*innen, und zwar: _____ (Stellenanteile)
<input type="checkbox"/>	Bürosachbearbeiter*innen, und zwar: _____ Stellenanteile
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____ und davon _____ Stellenanteile)

20. Bitte bewerten Sie, inwiefern Ihre Ausstattung für die Erfüllung Ihres gesetzlichen Auftrags als Gleichstellungsbeauftragte geeignet ist.

Hinweis: Zu Fortbildungen, die Sie in Anspruch nehmen, folgt noch ein weiterer Frageblock, weswegen diese hier nicht aufgeführt sind.

	Nicht geeignet	Teilweise geeignet	Gut geeignet	Vollkommen geeignet
Zeitliche Entlastung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Räumliche Ausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personelle Ausstattung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sachliche Ausstattung (z. B. Arbeitsmaterialien)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monatlicher Verfügungsfonds	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 20. dafür „Nicht geeignet“ ausgewählt wird.

21. Sie haben angegeben, dass Ihre Ausstattung nicht geeignet ist. Was würden Sie sich stattdessen wünschen?

Zeitliche Entlastung	Offenes Textfeld, mehrzeilig
Räumliche Ausstattung	Offenes Textfeld, mehrzeilig
Personelle Ausstattung	Offenes Textfeld, mehrzeilig
Sachliche Ausstattung	Offenes Textfeld, mehrzeilig
Monatlicher Verfügungsfonds	Offenes Textfeld, mehrzeilig

22. Hatten Sie zu Beginn Ihrer Amtszeit ausreichend Gelegenheit, sich fortzubilden (beispielsweise auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts)?

Gar nicht	Eher nicht	Eher ja	Ja, voll und ganz
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 0, „Eher Ja“ oder „Ja, voll und ganz“ ausgewählt wird.

23. Welche Fortbildungsangebote fanden Sie besonders gut?

Hinweis: Sie können die Frage auch überspringen.

[keine Pflichtangabe]

Offenes Textfeld, mehrzeilig

24. Welche Fortbildungsangebote und -themen hätten Sie sich gewünscht?

Hinweis: Sie können die Frage auch überspringen.

[keine Pflichtangabe]

Offenes Textfeld, mehrzeilig

Berufliche Weiterentwicklung

25. Werden in Ihrer Dienststelle folgende Maßnahmen als Grundlage für die fiktive Nachzeichnung Ihrer beruflichen Entwicklung ergriffen?

	Ja	Nein	Ist mir nicht bekannt
Bildung einer Vergleichsgruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiktive Fortschreibung der Beurteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstellung eines Aufgabenkatalogs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstiges, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 25. „Ja“ für die Bildung einer Vergleichsgruppe ausgewählt wird.

26. Zu welchem Zeitpunkt wurde die Vergleichsgruppe gebildet?

Zu Beginn meiner Amtszeit	<input type="radio"/>
Aufgrund eines Antrags von mir	<input type="radio"/>
Aufgrund einer Bewerbung	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

27. Haben Sie Bedenken, dass Ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte Ihre berufliche Entwicklung beeinträchtigen kann?

Hinweis: Bitte begründen Sie Ihre Antwort kurz, beispielsweise ob (keine) Maßnahmen implementiert sind, die eine Benachteiligung verhindern würden.

Ja, weil: _____	Nein, weil: _____	Nicht relevant (z. B., weil keine weitere berufliche Tätigkeit angestrebt wird), weil: _____
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beteiligung

28. Bitte schätzen Sie ein, wie häufig Sie bei den folgenden Maßnahmen/Angelegenheiten beteiligt werden.

	Nie	Selten	Meistens	Immer/ meine Zuständigkeit	Nicht relevant
Vergabe von Ausbildungsplätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahlverfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstellungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abordnungen für mehr als drei Monate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umsetzungen für mehr als drei Monate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortbildung von Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruflicher Aufstieg von Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abmahnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einleitung und Abschluss eines Disziplinarverfahrens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorläufige Dienstenthebung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Kündigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufhebungsvertrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entlassung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versetzung in den Ruhestand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leitungsklausuren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukturierungen, Auslagerung von Aufgaben in andere Behörden oder Ämter, Umbaumaßnahmen, Einführung von Desk-Sharing, Änderungen der Geschäftsverteilung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Angelegenheiten (z. B. Vorschüsse, soziale Zuwendungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abfassung von Beurteilungsrichtlinien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besprechungen, die die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besetzung von Gremien <i>Hinweis: Falls in Ihrer Dienststelle eine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist, wählen Sie bitte „nicht relevant“</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienstvereinbarungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (z.B. bei Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen (z. B. Besetzung von Positionen oder Erstellung von Rahmendienstvereinbarungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Wann werden Sie in der Regel bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt?

	Personelle Maßnahmen	Soziale Maßnahmen	Organisatorische Maßnahmen
Gar nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach tatsächlicher Meinungsbildung der Dienststelle, das heißt, dass Entscheidungen und Maßnahmen kaum noch oder gar nicht mehr gestaltunfähig sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variiert von Fall zu Fall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frühzeitig, das heißt mit Beginn des Entscheidungsprozesses, beziehungsweise solange die Entscheidungen und Maßnahmen tatsächlich noch gestaltunfähig sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Gibt es Maßnahmen/Angelegenheiten, bei denen Sie mit der Beteiligung unzufrieden sind, beispielsweise Sie nicht umfassend informiert wurden?

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 30. „Ja“ ausgewählt wird.

31. Sie haben angegeben, dass Sie mit der Beteiligung unzufrieden sind. Welche Maßnahmen/Angelegenheiten betrifft das?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen. Maßnahmen/Angelegenheiten, bei denen Sie mit der Beteiligung zufrieden sind, können Sie freilassen.

Vergabe von Ausbildungsplätzen	<input type="checkbox"/>
Auswahlverfahren	<input type="checkbox"/>
Einstellungen	<input type="checkbox"/>
Abordnungen für mehr als drei Monate	<input type="checkbox"/>
Versetzungen	<input type="checkbox"/>
Umsetzungen für mehr als drei Monate	<input type="checkbox"/>
Fortbildung von Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
Beruflicher Aufstieg von Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
Abmahnung	<input type="checkbox"/>
Einleitung und Abschluss eines Disziplinarverfahrens	<input type="checkbox"/>
Vorläufige Dienstenthebung	<input type="checkbox"/>
Kündigung	<input type="checkbox"/>
Aufhebungsvertrag	<input type="checkbox"/>
Entlassung	<input type="checkbox"/>

Versetzung in den Ruhestand	<input type="checkbox"/>
Leitungsklausuren	<input type="checkbox"/>
Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukturierungen, Auslagerung von Aufgaben in andere Behörden oder Ämter, Umbaumaßnahmen, Einführung von Desk-Sharing, Änderungen der Geschäftsverteilung)	<input type="checkbox"/>
Soziale Angelegenheiten (z. B. Kinderbetreuung, Vorschüsse, soziale Zuwendungen)	<input type="checkbox"/>
Abfassung von Beurteilungsrichtlinien	<input type="checkbox"/>
Besprechungen, die die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>
Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="checkbox"/>
Dienstvereinbarungen	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (z.B. bei Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten)	<input type="checkbox"/>
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>
Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen (z. B. Besetzung von Positionen oder Erstellung von Rahmendienstvereinbarungen)	<input type="checkbox"/>
Optional: Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 30. „Ja“ ausgewählt wird.

32. Sie haben angegeben, dass Sie mit der Beteiligung unzufrieden waren. Wie sollte die Beteiligung aus Ihrer Sicht aussehen?

[Keine Pflichtangabe]

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 29. „Ja“ „Frühzeitig“ wird.

33. Bei welchen Maßnahmen wurden Sie nicht (rechtzeitig) beteiligt?

Hinweis: Hier können Sie Maßnahmen angeben, die bisher noch nicht im Fragebogen benannt wurden.

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 29. „Ja“ „Frühzeitig“ wird.

34. Wurden Sie von der Dienststelle über die Gründe der verspäteten oder parallel zur nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) erfolgenden Beteiligung informiert?

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Nie	<input type="radio"/>
Manchmal	<input type="radio"/>
Immer	<input type="radio"/>

35. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Nicht relevant
Ich werde über alle Angelegenheiten so umfassend und unverzüglich informiert, dass ich die Gleichstellungsrelevanz einer Maßnahme selbständig prüfen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir werden alle notwendigen Unterlagen zur Entscheidungsfindung frühzeitig zur Verfügung gestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Dienststelle räumt mir für die Einreichung meines Votums eine Frist von mindestens 10 Tagen ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über einen Initiativantrag von mir wird grundsätzlich innerhalb eines Monats entschieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte Entscheidungen über Initiativanträge in Textform.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann die gesetzliche Pflicht von 10 Tagen zur Einreichung des Votums über eine beabsichtigte Maßnahme üblicherweise einhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 35 „Trifft voll und ganz zu“ bei der 4. Aussage ausgewählt wird.

36. Hat Ihre Dienststelle in den letzten vier Jahren von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht, die Frist für die Abgabe des Votums auf drei Arbeitstage zu setzen?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 36. „Ja“ ausgewählt wird.

37. Wie häufig hat Ihre Dienststelle schätzungsweise von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht?

[Keine Pflichtangabe]

Hinweis: Falls Sie die Anzahl nicht wissen, können Sie diese Frage überspringen.

_____ Fälle seit 2021

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 36. „Ja“ ausgewählt wird.

38. Aus welchen Gründen hat Ihre Dienststelle von dieser Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht?

[Keine Pflichtangabe]

Begründung: _____	<input type="radio"/>
Wurde von der Dienststelle nicht begründet	<input type="radio"/>

39. Teilt Ihnen Ihre Dienststelle die Gründe für eine mögliche Nicht-Befolgung ihres Votums mit?

Ja, unverzüglich nachdem ich es verlangt habe.	<input type="radio"/>
Ja, teils innerhalb der Frist, teils erst nach Ablauf der Frist von 15 Arbeitstagen, nachdem ich es verlangt habe.	<input type="radio"/>
Ja, aber in der Regel erst nach Ablauf der Frist von 15 Arbeitstagen, nachdem ich es verlangt habe.	<input type="radio"/>
Nicht relevant, meine Dienststelle hat sich in der Entscheidung bisher immer dem Votum angeschlossen.	<input type="radio"/>
Meine Dienststelle hat bisher keine Gründe für eine Nicht-Befolgung des Votums mitgeteilt.	<input type="radio"/>

Einspruchsverfahren und Gerichtliche Verfahren

40. Haben Sie in den letzten vier Jahren von Ihrem Einspruchsrecht Gebrauch gemacht?

Nein	<input type="radio"/>
Ja, einmal	<input type="radio"/>
Ja, mehrmals, und zwar _____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 40. „Nein“ ausgewählt wird.

41. Was war Anlass für Ihren Einspruch/Ihre Einsprüche?

[Keine Pflichtangabe]

Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 40. „Einmal“ ausgewählt wird.

42. War der Einspruch erfolgreich?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 40. „Mehrals“ ausgewählt wird.

43. Waren die Einsprüche erfolgreich?

Nein, in keinem Fall	<input type="radio"/>
Teilweise, und zwar: ____ (Anzahl)	<input type="radio"/>
Ja, in allen Fällen	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 40. „Einmal“ oder „Mehrals“ ausgewählt wird.

44. Bitte bewerten Sie folgende Aussage:

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Die Frist zur Einlegung des Einspruchs von einer Woche ab Zugang der Begründung erweist sich als praxistauglich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 42. „Nein“ unter 43. „Nein“ oder „Teilweise“ ausgewählt wird.

45. Haben Sie in den letzten vier Jahren nach erfolglosem Einspruch ein Klageverfahren angestrebt?

Nein	<input type="radio"/>
Ja, einmal	<input type="radio"/>
Ja, mehrmals, und zwar ____ [Freitext, Zahlenfeld]	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 45. „Ja“ ausgewählt wird.

46. Aus welchen Gründen haben Sie ein Klageverfahren angestrebt?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Meine Dienststelle hat die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt.
<input type="checkbox"/>	Meine Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den gesetzlichen Vorgaben der §§ 12 bis 14 BGleG entspricht.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 45. „Ja“ ausgewählt wird.

47. Bitte geben Sie an, wie das Verfahren geendet hat bzw. die Verfahren geendet haben.

Hinweis: Bei mehreren Verfahren, können Sie mehrere Antworten auswählen. Bitte geben Sie die Anzahl der Fälle an, falls diese häufiger als einmal vorgekommen sind.

<input type="checkbox"/>	Die Entscheidung steht noch aus. Anzahl der Fälle: ____
--------------------------	---

<input type="checkbox"/>	Dem Antrag wurde vollständig oder überwiegend stattgegeben. Anzahl der Fälle: _____
<input type="checkbox"/>	Dem Antrag wurde nicht oder überwiegend nicht stattgegeben. Anzahl der Fälle: _____
<input type="checkbox"/>	Das gerichtliche Verfahren führte zu einem Vergleich. Anzahl der Fälle: _____
<input type="checkbox"/>	Ich habe den Antrag oder die Klage wegen einer außergerichtlichen Einigung mit der Dienststelle zurückgezogen. Anzahl der Fälle: _____
<input type="checkbox"/>	Ich habe den Antrag oder die Klage wegen mangelnder Erfolgsaussichten zurückgezogen. Anzahl der Fälle: _____

Zusammenarbeit mit der Dienststelle

48. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zu Ihrer Zusammenarbeit mit der Dienststelle?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Meine Dienststellenleitung unterstützt mich bei der Wahrnehmung meiner Aufgaben und respektiert meine Rechte und Befugnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt feste Abstimmungsroutinen zwischen der Dienststellenleitung und der Gleichstellungsbeauftragten, beispielsweise Jours Fixes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es finden anlassbezogene Austausche mit der Gleichstellungsbeauftragten zu personellen Fragestellungen in der Dienststelle statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es finden anlassbezogene Austausche mit der Gleichstellungsbeauftragten zu organisatorischen Fragestellungen in der Dienststelle statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fortbildung und Austauschformate

49. Bitte geben Sie an, ob Sie Fortbildungsangebote und/oder dienststellenübergreifende Austauschmöglichkeiten in den letzten vier Jahren in Anspruch genommen haben.

Hinweis: Bitte wählen Sie „Nicht in Anspruch genommen“ nur, wenn es das Angebot gibt und Sie dieses nicht genutzt haben. Wählen Sie sonst „wird nicht angeboten“.

	In Anspruch genommen	Nicht in Anspruch genommen	Wird nicht angeboten
Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienststellenübergreifende Austauschmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Die Fragen 50 bis 53 werden nur den Stellvertreterinnen gestellt. Dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.]

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „wird nicht angeboten“ ausgewählt wurde.

54. Wie bewerten Sie die Fortbildungsangebote?

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut
Häufigkeit der Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Themenvielfalt der Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „wird nicht angeboten“ ausgewählt wurde.

55. Wie bewerten Sie die Austauschformate?

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut
Häufigkeit der Austauschformate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Themenvielfalt der Austauschformate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Austauschformate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gleichstellungsplan

56. Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan? Bzw. Haben die Dienststellen in Ihrem Zuständigkeitsbereich einen Gleichstellungsplan?

Antwortmöglichkeiten bei einer Dienststelle:

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Antwortmöglichkeiten bei mehreren Dienststellen:

Ja, alle Dienststellen in meinem Zuständigkeitsbereich	Teils, Teils	Nein keine Dienststelle in meinem Zuständigkeitsbereich
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Nein“ ausgewählt wird.

57. Warum gibt es keinen Gleichstellungsplan?

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ oder „Teils, Teils“ ausgewählt wird.

58. Wann wurde der letzte Gleichstellungsplan erstellt?

Vor mehr als vier Jahren (bis Juli 2021 und eher)	<input type="radio"/>
Innerhalb der letzten vier Jahre	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ oder „Teils, Teils“ ausgewählt wird.

59. Wurde in den letzten vier Jahren von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Gleichstellungsplan nach zwei Jahren anzupassen?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

[Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ oder „Teils, Teils“ ausgewählt wird.]

60. Welche der folgenden Maßnahmen sind in Ihrem Gleichstellungsplan enthalten und welche werden von der Dienststelle umgesetzt?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

[keine Pflichtangabe]

	In Gleichstellungsplan enthalten	Werden von der Dienststelle umgesetzt
Teilzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langzeitkonten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobiles Arbeiten / Homeoffice / Telearbeit oder Präsenzbefreiung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeiten / Gleitzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job-Tandem / Job-Sharing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alleiniges Führen in Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führen in Teilzeit im Tandem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung zum Wiedereinstieg in Vollzeit/Erhöhung der Arbeitszeit nach familien-/pflegebedingter Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (Eltern-Kind-Zimmer, Kinderhorte, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Ermöglichung eines Sabbaticals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Förderung einer gleichstellungsfördernden Beurteilung von Beschäftigten (z. B. gendergerechte Beurteilungskriterien, ausdrücklicher Hinweis auf Benachteiligungsverbote des BGleG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Motivation von Männern zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Maßnahmen: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ oder „Teils, Teils“ ausgewählt wird.

61. Welche weiteren Inhalte finden sich im Gleichstellungsplan?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation von Frauen und Männern in der Dienststelle
<input type="checkbox"/>	Eine Darstellung der Gründe für eine Nicht-Erreichung von Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans
<input type="checkbox"/>	Eine Auswertung zur bisherigen Förderung der Beschäftigten in den vergangenen vier Jahren
<input type="checkbox"/>	Eine Darstellung der beruflichen Werdegänge von Beschäftigten, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit in Anspruch genommen haben (im Vergleich zu Beschäftigten, die dies nicht getan haben)
<input type="checkbox"/>	Konkrete Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung, bis wann diese Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen erreicht werden sollen.
<input type="checkbox"/>	Konkrete Zielvorgaben zum Frauenanteil an den Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung von konkreten Zielvorgaben, bis wann diese Zielvorgaben zum Frauenanteil an den Beschäftigten in unterrepräsentierten Bereichen erreicht werden sollen.
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung von Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung von Maßnahmen zur Förderung der paritätischen Besetzung von Gremien
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____
<input type="checkbox"/>	Keine davon

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ oder „Teils, Teils“ ausgewählt wird.

62. Wie werden die Beschäftigten über den Gleichstellungsplan informiert?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Der Gleichstellungsplan wird im Internet veröffentlicht.
<input type="checkbox"/>	Der Gleichstellungsplan ist jederzeit im Intranet abrufbar.
<input type="checkbox"/>	Neu eingestellte Beschäftigte werden zu Beginn ihrer Beschäftigung über den Gleichstellungsplan oder die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan informiert, beispielsweise per E-Mail oder in ausgedruckter Form.
<input type="checkbox"/>	Alle Beschäftigten werden bei Anpassungen des Gleichstellungsplans informiert, beispielsweise per E-Mail oder in ausgedruckter Form.
<input type="checkbox"/>	Alle Beschäftigten werden bei der Veröffentlichung des neuen Gleichstellungsplans informiert, beispielsweise per E-Mail oder in ausgedruckter Form.
<input type="checkbox"/>	Nichts davon
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, und zwar: _____

Beurteilung von Beschäftigten und Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens**63. Wann wurden die von Ihrer Dienststelle genutzten Beurteilungsrichtlinien zuletzt angepasst?**

Vor weniger als vier Jahren (nach Juli 2021)	<input type="radio"/>
Vor vier bis 10 Jahren	<input type="radio"/>
Vor mehr als 10 Jahren	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

64. Wurden Sie oder Ihre Vorgängerin von der Dienststelle bei der Erarbeitung der Beurteilungsrichtlinien beteiligt?

Ja, ich selbst	<input type="radio"/>
Ja, meine Vorgängerin	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

65. Wie bewerten Sie die folgende Aussage zu dem Beurteilungsprozess in Ihrer Dienststelle?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen
Gleichstellungsorientierung wird bei der Definition von Beurteilungskriterien für Führungskompetenz berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

66. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Nicht relevant
Stellen ohne Führungsfunktion werden grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellen mit Führungsfunktion werden grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellen mit Führungsfunktion werden grundsätzlich auch im Tandem / Jobsharing angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei gleicher Qualifikation erfolgt die Einladung der Bewerbenden grundsätzlich geschlechterparitätisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahlkommissionen sind grundsätzlich gleichstellungsgerecht sensibilisiert/geschult.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Auswahlkommissionen sind grundsätzlich geschlechterparitätisch besetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Auswahlkommissionen nicht geschlechterparitätisch besetzt werden können, wird dies aktenkundig gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatzbeschreibungen enthalten die fachlichen Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatzbeschreibungen enthalten das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

67. Wird eine Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen Ihrer Dienststelle nachgehalten/ erfasst?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

68. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Nicht relevant
Der Ausschreibungstext bei Ausschreibungen spricht Frauen bei Unterrepräsentanz besonders an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei einer anstehenden Besetzung eine Stelle grundsätzlich ausgeschrieben, um die Zahl der Bewerberinnen zu erhöhen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, wird eine zu besetzende Stelle grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben, wenn weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung die Zahl der Bewerberinnen erhöht werden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Unterstützung der Fortbildung der Beschäftigten**69. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern an Fortbildungen zu fördern?***Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.*

<input type="checkbox"/>	Bei Fortbildungen (z.B. Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung) werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt.
<input type="checkbox"/>	Fortbildungen stehen grundsätzlich auch Beschäftigten in Eltern- und/oder Pflegezeit zur Verfügung.
<input type="checkbox"/>	Beschäftigte in Eltern-/Pflege-/Teilzeit werden aktiv dazu aufgerufen, an Fortbildungen teilzunehmen.
<input type="checkbox"/>	Es gibt Fortbildungen, die in Teilzeit angeboten werden.
<input type="checkbox"/>	Für Fortbildungen, die in Teilzeit angeboten werden, werden Teilzeitkräfte prioritär ausgewählt.
<input type="checkbox"/>	Es gibt Angebote zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung.
<input type="checkbox"/>	Es werden Betreuungskosten während der Teilnahme an Fortbildungen/Dienstreisen erstattet.
<input type="checkbox"/>	Die Termine werden so gelegt, dass sie auch für Beschäftigte mit Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen wahrnehmbar sind.
<input type="checkbox"/>	Betreuungsangebote für Kinder während Fort- und Weiterbildungen
<input type="checkbox"/>	Betreuungsangebote für pflegebedürftige Angehörige während Fort- und Weiterbildungen
<input type="checkbox"/>	Sonstige Maßnahmen: _____
<input type="checkbox"/>	Es werden keine Maßnahmen ergriffen.

70. Welche Schulungen werden Beschäftigten in Führungspositionen in Ihrer Dienststelle mit Blick auf das Thema Gleichstellung angeboten?*Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.*

Freiwillige Schulung	Verpflichtende Schulung	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zur gleichstellungsorientierten Führung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zum Führen in Teilzeit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zu den Inhalten / Umsetzung der Ziele des BGleG
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zu unbewussten (geschlechterbasierten) Vorurteilen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote für potenzielle künftige, insbesondere weibliche Führungskräfte
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fachbezogene Schulungsangebote zu Gleichstellungsthemen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige Schulungen: _____
<input type="checkbox"/>		Es werden keine Schulungen angeboten.

Maßnahmen und Angebote zur Förderung von Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

71. Welche Maßnahmen werden über die Maßnahmen zur Fortbildung hinaus getroffen, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Terminplanung, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entspricht
<input type="checkbox"/>	Möglichkeit des mobilen Arbeitens
<input type="checkbox"/>	Aktive Ansprache/Sensibilisierung der Beschäftigten über Angebote
<input type="checkbox"/>	Bereitstellung von verständlichen/prägnanten Informationen zu Vereinbarkeitsangeboten
<input type="checkbox"/>	Benennung von Ansprechpersonen zur Information über Angebote
<input type="checkbox"/>	Führung von Personalgesprächen zur langfristigen Planung der beruflichen Entwicklung
<input type="checkbox"/>	Schulungen der Ansprechperson(en) im Personalbereich zu Freistellungsmöglichkeiten für Pflege und Kinderbetreuung
<input type="checkbox"/>	Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit können befristete Urlaubs- und Krankheitsvertretungen übernehmen
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____
<input type="checkbox"/>	Keine der genannten Maßnahmen

72. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Zentrale Informationen über Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote werden direkt durch die oberste Führungsebene (Dienststellenleitung, in Bundesministerien die ST-Ebene) an die Beschäftigten kommuniziert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die oberste Führungsebene (Dienststellenleitung, in Bundesministerien die ST-Ebene) setzt sich stark dafür ein, dass Beschäftigte Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote in Anspruch nehmen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilzeitbeschäftigung und / oder Beurlaubung wirken sich nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Frauen und Männern aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

73. Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung nicht stattgegeben wurden, obwohl dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstanden?

Ja, ist mir bekannt	Nein, ist mir nicht bekannt	Kann ich nicht beurteilen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 73. „Ja“ ausgewählt wird.

74. Wurden die Beschäftigten in diesen Fällen schriftlich über die Gründe informiert?

Ja	<input type="radio"/>
Nein, aber es wurde mündlich begründet.	<input type="radio"/>
Nein, es wurde nicht begründet.	<input type="radio"/>
Kann ich nicht beurteilen	<input type="radio"/>

Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es einen Gleichstellungsplan gibt.

75. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Wirkungskraft des Gleichstellungsplans in Ihrer Dienststelle.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Der Gleichstellungsplan trägt in meiner Dienststelle wesentlich dazu bei, die Beschäftigten über Angebote und Maßnahmen zur Gleichstellung zu informieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Gleichstellungsplan trägt in meiner Dienststelle wesentlich dazu bei, die Beschäftigten über Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans werden die Beschäftigten meiner Dienststelle besser über die Maßnahmen informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans ist die Bekanntheit des BGleG unter den Mitarbeitenden meiner Dienststelle und die Sensibilität für gleichstellungsrelevante Themen gestiegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Gleichstellungsplan wird von meiner Dienststelle als zentrales Kontroll- und Steuerungsinstrument in der Personalarbeit eingesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Entwicklung des Gleichstellungsplans werden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die es bisher in meiner Dienststelle nicht gab, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans wird mindestens einmal innerhalb seiner Geltungsdauer überprüft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

76. Wie geeignet erscheinen Ihnen die folgenden Maßnahmen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu fördern?

	Gar nicht geeignet	Eher nicht geeignet	Eher geeignet	Gut geeignet
Konsequenterer Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation nach § 8 BGlG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entwicklung verbindlicher Anforderungsprofile für Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erweiterte Klagerechte der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmäßige Veröffentlichung zum Sachstand in Hausmitteilungen oder anderen Medien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Transparenz zu Beurteilungsergebnissen (z.B. Veröffentlichung eines Notenspiegels)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung einer unabhängigen Schiedsstelle (vor einem Rechtsstreit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unwirksamkeit von Maßnahmen bei nichtgesetzeskonformer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terminierung von Leitungsrunden auf die Zeit zwischen 9 bis 15 Uhr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflichtende Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflichtende Schulungen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden in der Personalverwaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoringprogramme für Frauen, die sich für eine Führungsposition interessieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauennetzwerke in der Dienststelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austauschformate von der Dienststelle und Frauen, die sich für eine Führungsposition interessieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

77. Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Ihre Dienststelle zutreffen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme e- her nicht zu	Stimme e- her zu	Stimme voll und ganz zu
Ich bin mit der Umsetzung des BGleiG in meiner Dienststelle zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Maßnahmen nach BGleiG erweisen sich in meiner Dienststelle als praxistauglich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ist ein praxistauglicher Kontrollmechanismus, um die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes zu überwachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten ist ein praxistauglicher Kontrollmechanismus, um die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes zu überwachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das BGleiG trägt zu einem höheren Maß an Gleichstellung von Frauen und Männern in meiner Dienststelle bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Maßnahmen des BGleiG sind geeignet, um die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf in meiner Dienststelle zu erleichtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das BGleiG sorgt dafür, dass es in meiner Dienststelle mehr Frauen in Führungspositionen gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Dienststelle haben Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt in meiner Dienststelle auf den oberen Führungsebenen ein glaubhaftes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weitere Hinweise**78. Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, um die Ziele des Gesetzes besser zu erreichen?**

Hinweis: Wenn es keine weiteren Hinweise gibt, können Sie diese Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

79. Gibt es Themen und Bedarfe aus Ihrem Alltag als Gleichstellungsbeauftragte, die bisher nicht durch das BGleG adressiert werden?

Hinweis: Wenn es keine Themen gibt, können Sie diese Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

Thema 1: _____

Thema 2: _____

Thema 3: _____

Abschluss

80. Haben Sie weitere Anmerkungen zum BGleG und zu dessen Umsetzung?

Hinweis: Wenn es keine Anmerkungen gibt, können Sie diese Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

_____ *Offenes Textfeld, mehrzeilig*

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhang D: Erhebungsinstrument Online-Befragung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten**Einordnung****1. Bitte wählen Sie Ihre Position:**

Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle	<input type="radio"/>
Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle	<input type="radio"/>
Zweite Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, die nach § 20 Absatz 5 BGleG im Sinne einer Ersatzvertreterin bestellt wurde für den Fall, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind.	<input type="radio"/>

2. Welcher Kategorie gehört Ihre Institution an?

Bundesgerichte	<input type="radio"/>
Oberste Bundesbehörde (nicht eingeschlossen Bundesgerichte)	<input type="radio"/>
Nachgeordnete Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte	<input type="radio"/>
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes	<input type="radio"/>
Jobcenter	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>

Die Fragen 3 und 4 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

5. Wann wurden Sie erstmals als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt?

Hinweis: Am 1. Mai 2015 ist das Führungspositionen-Gesetz mit dem novellierten BGleG (BGBl I, S. 642 und 643) und am 12. August 2021 das zweite Führungspositionen-Gesetz mit Änderungen des BGleG (BGBl I S. 3311) in Kraft getreten.

Sollten Sie das Amt mit einer Unterbrechung ausgeführt haben, beziehen sich bitte auf den ersten Amtsantritt.

Vor dem 1. Mai 2015	<input type="radio"/>
Zwischen dem 1. Mai 2015 und dem 12. August 2021	<input type="radio"/>
nach dem 12. August 2021	<input type="radio"/>

Arbeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Die Fragen 6 und 7 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

8. Bitte geben Sie an, aus welchen Bereichen Ihnen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen wurden (über die Vertretungsaufgaben hinaus).

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Vergabe von Ausbildungsplätzen
<input type="checkbox"/>	Auswahlverfahren
<input type="checkbox"/>	Einstellungen
<input type="checkbox"/>	Abordnungen für mehr als drei Monate
<input type="checkbox"/>	Versetzungen
<input type="checkbox"/>	Umsetzungen für mehr als drei Monate
<input type="checkbox"/>	Fortbildung von Beschäftigten
<input type="checkbox"/>	Beruflicher Aufstieg von Beschäftigten
<input type="checkbox"/>	Abmahnung
<input type="checkbox"/>	Einleitung und Abschluss eines Disziplinarverfahrens
<input type="checkbox"/>	vorläufige Dienstenthebung
<input type="checkbox"/>	Kündigung
<input type="checkbox"/>	Aufhebungsvertrag
<input type="checkbox"/>	Entlassung
<input type="checkbox"/>	Versetzung in den Ruhestand
<input type="checkbox"/>	Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukturierungen, Änderungen der Geschäftsverteilung)
<input type="checkbox"/>	Soziale Angelegenheiten (z. B. Vorschüsse, soziale Zuwendungen)
<input type="checkbox"/>	Abfassung von Beurteilungsrichtlinien
<input type="checkbox"/>	Besprechungen, die die einheitliche Anwendung der Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen
<input type="checkbox"/>	Besetzung von Gremien
<input type="checkbox"/>	Erstellung des Gleichstellungsplans
<input type="checkbox"/>	Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
<input type="checkbox"/>	Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____

Entlastung und Ressourcen**9. Sind Sie in Teilzeit oder Vollzeit tätig?**

Vollzeit	<input type="radio"/>
Teilzeit	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

10. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Regelung für Ihre zeitliche Entlastung?

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

11. Wie sieht diese Entlastungsregelung aus?

Hinweis Teilzeit: Bitte beziehen Sie sich mit Ihrer Angabe auf den Anteil der Entlastung an einer vollen Stelle, auch wenn Sie in Teilzeit tätig sind.

Entlastung zu 25% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 50% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 75% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 100% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Ich werde nur im Vertretungsfall von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.]	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar: ____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

12. Ist diese Entlastung ausreichend, um die Ihnen übertragenen Aufgaben als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte zu erfüllen?

Gar nicht	Eher nicht	Eher ja	Ja, voll und ganz
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird. Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 12. „Ja, voll und ganz“ ausgewählt wird.

13. Sie haben angegeben, dass die Entlastungsregelung nicht (vollständig) ausreicht. Welche Art der Belastung erleben Sie?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Fülle der Aufgaben
<input type="checkbox"/>	Zeitdruck
<input type="checkbox"/>	Mangelnde Anerkennung
<input type="checkbox"/>	Abgrenzung zwischen den Fachaufgaben und der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte
<input type="checkbox"/>	Schwierige Rahmenbedingungen, und zwar: _____

<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____
--------------------------	---------------------------

Die Frage 14 wird nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

15. Würden Sie sich eine Entlastungsregelung wünschen?

Hinweis Teilzeit: Bitte beziehen Sie sich mit Ihrer Angabe auf den Anteil der Entlastung an einer vollen Stelle, auch wenn Sie in Teilzeit tätig sind.

Ja, und zwar zu _____ (Prozent einer vollen Stelle)	<input type="radio"/>
Nein.	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 10. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 15. „Ja“ ausgewählt wird.

16. Sie haben angegeben, dass Sie sich eine Entlastungsregelung wünschen. Welche Art der Belastung erleben Sie?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Fülle der Aufgaben
<input type="checkbox"/>	Zeitdruck
<input type="checkbox"/>	Mangelnde Anerkennung
<input type="checkbox"/>	Abgrenzung zwischen den Fachaufgaben und der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte
<input type="checkbox"/>	Schwierige Rahmenbedingungen, und zwar: _____
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____

Die Fragen 15 bis 21 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

22. Hatten Sie zu Beginn Ihrer Amtszeit ausreichend Gelegenheit, sich fortzubilden (beispielsweise auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes, des Arbeitsrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts)?

Gar nicht	Eher nicht	Eher ja	Ja, voll und ganz
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 22. „Eher Ja“ oder „Ja, voll und ganz“ ausgewählt wird.

23. Welche Fortbildungsangebote fanden Sie besonders gut?

Hinweis: Sie können die Frage auch überspringen.

[keine Pflichtangabe]

Offenes Textfeld, mehrzeilig

24. Welche Fortbildungsangebote und -themen hätten Sie sich gewünscht?

Hinweis: Sie können die Frage auch überspringen.

[keine Pflichtangabe]

Offenes Textfeld, mehrzeilig

Die Fragen 25 und 26 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

Berufliche Weiterentwicklung

27. Haben Sie Bedenken, dass Ihre Arbeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Ihre berufliche Entwicklung beeinträchtigen kann?

Hinweis: Bitte begründen Sie Ihre Antwort kurz, beispielsweise ob (keine) Maßnahmen implementiert sind, die eine Benachteiligung verhindern würden.

Ja, weil: _____	Nein, weil: _____	Nicht relevant (z. B., weil keine weitere berufliche Tätigkeit angestrebt wird), weil: _____
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beteiligung

Die Fragen 28 bis 34 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

35. Wie bewerten Sie folgende Aussage?

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Nicht relevant
Mir werden alle notwendigen Unterlagen zur Entscheidungsfindung frühzeitig zur Verfügung gestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Fragen 36 bis 47 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

Zusammenarbeit mit der Dienststelle**48. Wie bewerten Sie die folgende Aussage zu Ihrer Zusammenarbeit mit der Dienststelle?**

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Meine Dienststellenleitung unterstützt mich bei der Wahrnehmung meiner Aufgaben und respektiert meine Rechte und Befugnisse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fortbildung und Austauschformate**49. Bitte geben Sie an, ob Sie Fortbildungsangebote und/oder dienststellenübergreifende Austauschmöglichkeiten in den letzten vier Jahren in Anspruch genommen haben.**

Hinweis: Bitte wählen Sie „Nicht in Anspruch genommen“ nur, wenn es das Angebot gibt und Sie dieses nicht genutzt haben. Wählen Sie sonst „wird nicht angeboten“.

	In Anspruch genommen	Nicht in An- spruch ge- nommen	Wird nicht angeboten
Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienststellenübergreifende Austauschmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „wird nicht angeboten“ ausgewählt wird.

50. Sind die angebotenen Fortbildungen für Sie als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte geeignet?

Ja	<input type="radio"/>
Nein,	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „wird nicht angeboten“ ausgewählt wird.

51. Sind die angebotenen Austauschmöglichkeiten für Sie als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte geeignet?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 50. „Nein“ ausgewählt wird.

52. Warum waren die angebotenen Fortbildungen für Sie als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte nicht geeignet?

Hinweis: Wenn Sie keine Gründe benennen können, können Sie die Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 51. „Nein“ ausgewählt wird.

53. Warum waren die angebotenen Austauschmöglichkeiten für Sie als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte nicht geeignet?

Hinweis: Wenn Sie keine Gründe benennen können, können Sie die Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „wird nicht angeboten“ ausgewählt wird.

54. Wie bewerten Sie die Fortbildungsangebote?

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut
Häufigkeit der Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Themenvielfalt der Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Fortbildungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „wird nicht angeboten“ ausgewählt wird.

55. Wie bewerten Sie die Austauschformate?

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Eher gut	Sehr gut
Häufigkeit der Austauschformate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Themenvielfalt der Austauschformate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Austauschformate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Fragen 56 bis 76 werden nur Gleichstellungsbeauftragten gestellt, dadurch ist die Nummerierung nicht fortlaufend.

77. Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Ihre Dienststelle zutreffen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Ich bin mit der Umsetzung des BGleiG in meiner Dienststelle zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Maßnahmen nach BGleiG erweisen sich in meiner Dienststelle als praxistauglich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ist ein praxistauglicher Kontrollmechanismus, um die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes zu überwachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten ist ein praxistauglicher Kontrollmechanismus, um die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes zu überwachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das BGleiG trägt zu einem höheren Maß an Gleichstellung von Frauen und Männern in meiner Dienststelle bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Maßnahmen des BGleiG sind geeignet, um die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf in meiner Dienststelle zu erleichtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das BGleiG sorgt dafür, dass es in meiner Dienststelle mehr Frauen in Führungspositionen gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Dienststelle haben Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt in meiner Dienststelle auf den oberen Führungsebenen ein glaubhaftes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weitere Hinweise

78. Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, um die Ziele des Gesetzes besser zu erreichen?

Hinweis: Wenn es keine weiteren Hinweise gibt, können Sie diese Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

79. Gibt es Themen und Bedarfe aus Ihrem Alltag als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, die bisher nicht durch das BGleiG adressiert werden?

Hinweis: Wenn es keine Themen gibt, können Sie diese Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

Thema 1: _____

Thema 2: _____

Thema 3: _____

Abschluss**80. Haben Sie weitere Anmerkungen zum BGleiG und zu dessen Umsetzung?**

Hinweis: Wenn es keine Anmerkungen gibt, können Sie diese Frage überspringen.

[keine Pflichtangabe]

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Anhang E: Erhebungsinstrument Online-Befragung der Personalverwaltung**Einordnung****1. Welcher Kategorie gehört Ihre Institution an? (Pflichtangabe)**

Bundesgerichte	<input type="radio"/>
Oberste Bundesbehörde (nicht eingeschlossen Bundesgerichte)	<input type="radio"/>
Nachgeordnete Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte	<input type="radio"/>
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes	<input type="radio"/>
Jobcenter	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>

2. Wie viele Beschäftigte arbeiten aktuell in Ihrer Dienststelle? (Pflichtangabe)

unter 100	<input type="radio"/>
von einschließlich 100 bis einschließlich 249	<input type="radio"/>
von einschließlich 250 bis einschließlich 599	<input type="radio"/>
von einschließlich 600 bis einschließlich 999	<input type="radio"/>
von einschließlich 1.000 bis einschließlich 1.499	<input type="radio"/>
von einschließlich 1.500 bis einschließlich 1.999	<input type="radio"/>
Von einschließlich 2.000 bis einschließlich 2.499	<input type="radio"/>
2.500 und mehr	<input type="radio"/>

3. Wie hoch ist in Ihrer Dienststelle insgesamt der Anteil von Mitarbeiterinnen?

Hinweis: Falls Sie den exakten Wert nicht wissen, können Sie eine Schätzung angeben.

Der Anteil der Frauen beträgt circa ____ Prozent	<input type="radio"/>
Kann ich nicht beurteilen	<input type="radio"/>

4. Wie hoch ist in Ihrer Dienststelle in etwa der Anteil von Frauen in Führungspositionen?

Hinweis: Falls Sie den exakten Wert nicht wissen, können Sie eine Schätzung angeben.

Der Anteil der Frauen beträgt circa ____ Prozent	<input type="radio"/>
Kann ich nicht beurteilen	<input type="radio"/>

Bekanntheit des Gesetzes**5. Wie bekannt ist das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) unter den Beschäftigten Ihrer Dienststelle?**

Unter den Beschäftigten gar nicht bekannt	<input type="radio"/>
Bei der Mehrzahl der Beschäftigten nicht bekannt	<input type="radio"/>
Bei der Mehrzahl der Beschäftigten bekannt	<input type="radio"/>
Bei (fast) allen Beschäftigten bekannt	<input type="radio"/>
Kann ich nicht beurteilen	<input type="radio"/>

Geschlechtergerechte Sprache**6. Bitte geben Sie an, welche der nachfolgenden Dokumente in Ihrer Dienststelle geschlechterneutral formuliert sind, also sowohl Frauen als auch Männer ansprechen:**

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Bei „obersten Bundesbehörde“] Gesetze bzw. Verwaltungsvorschriften, für die die Dienststelle federführend zuständig ist Bei „nachgeordneten Dienststellen“ Verwaltungsvorschriften, die von der Dienststelle selbst erstellt wurden
<input type="checkbox"/>	Stellenausschreibungen
<input type="checkbox"/>	Dienstvereinbarungen
<input type="checkbox"/>	Haus-/Personalmitteilungen
<input type="checkbox"/>	Pressemitteilungen
<input type="checkbox"/>	Broschüren/Newsletter
<input type="checkbox"/>	Nichts davon

(Stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte**7. Gibt es in Ihrer Dienststelle derzeit eine Gleichstellungsbeauftragte? (Pflichtangabe)**

Ja	<input type="radio"/>
Nein, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden von der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle übernommen.	<input type="radio"/>
Nein, die Stelle wird derzeit nachbesetzt.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Gleichstellungsbeauftragte und die Aufgaben werden nicht durch eine andere Gleichstellungsbeauftragte übernommen.	<input type="radio"/>

8. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine oder mehrere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte? (Pflichtangabe)

*Hinweis: Bitte geben Sie nur die Zahl der Stellvertreterinnen an, die **nicht** als zweite Stellvertreterin nach § 20 Absatz 5 BGleG, im Sinne einer Ersatzvertreterin für den Fall, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind, bestellt wurden.*

Ja, eine Stellvertreterin	<input type="radio"/>
Ja, zwei Stellvertreterinnen	<input type="radio"/>
Ja, drei Stellvertreterinnen	<input type="radio"/>
Nein, keine Stellvertreterin	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

9. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine oder mehrere Vertrauensfrauen? (Pflichtangabe)

Ja, eine Vertrauensfrau	<input type="radio"/>
Ja, mehrere Vertrauensfrauen, und zwar: ____	<input type="radio"/>
Nein, keine Vertrauensfrau	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Entlastung und Ressourcen der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

10. Bitte geben Sie an, welche der folgenden Ressourcen die Gleichstellungsbeauftragte für die Ausübung ihres Amtes von der Dienststelle erhält:

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Räumliche Ausstattung
<input type="checkbox"/>	Personelle Ausstattung
<input type="checkbox"/>	Sachliche Ausstattung (z. B. Arbeitsmaterialien)
<input type="checkbox"/>	Monatlicher Verfügungsfonds
<input type="checkbox"/>	Nichts davon

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

11. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Regelung für die zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten?

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>

Diese Fragen werden nur gestellt, wenn es mind. eine stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte gibt.

12. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Regelung für die zeitliche Entlastung der Stellvertreterin(nen), die nicht nach § 20 Absatz 5 BGleG bestellt wurde(n)?

Hinweis: Bitte beziehen Sie sich nur auf Regelungen, die die Stellvertreterin(nen) bei der Ausübung von Aufgaben zur eigenständigen Erledigung entlasten.

Die Anzahl der Stellvertreterinnen wird in Abhängigkeit davon angezeigt, wie viele unter 8. ausgewählt wurden.

Stellvertreterin 1:

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>

Stellvertreterin 2:

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>

Stellvertreterin 3:

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es mind. eine Vertrauensfrau gibt.

13. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Regelung für die zeitliche Entlastung der Vertrauensfrau(en)?

Ja, es gibt eine Entlastungsregelung von ____ Prozent einer vollen Stelle.	<input type="radio"/>
Nein, es gibt keine Entlastungsregelung.	<input type="radio"/>
Es gibt unterschiedliche Regelungen, und zwar: _____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 11. „Ja, es gibt eine Entlastungsregelung“ ausgewählt wird.

14. Wie sieht die Entlastungsregelung für die Gleichstellungsbeauftragte aus?

Entlastung zu 25% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 50% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 75% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 100% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: ____ [Freitext]	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 12. „Ja“ bei mindestens einer Stellvertreterin ausgewählt wird.

- 15. Wie sieht die Entlastungsregelung der Stellvertreterin aus, die nicht nach § 20 Absatz 5 BGleG bestellt wurde bzw. Wie sehen die Entlastungsregelungen der Stellvertreterinnen aus, die nicht nach § 20 Absatz 5 BGleG bestellt wurden?**

Die Anzahl der Stellvertreterinnen wird in Abhängigkeit davon angezeigt, wie viele unter 12. ausgewählt wurden.

Stellvertreterin 1:

Entlastung bis zu 25% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung bis zu 50% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 75% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 100% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung nur im Vertretungsfall	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: ____	<input type="radio"/>

Stellvertreterin 2:

Entlastung bis zu 25% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung bis zu 50% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 75% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 100% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung nur im Vertretungsfall	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: ____	<input type="radio"/>

Stellvertreterin 3:

Entlastung bis zu 25% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung bis zu 50% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 75% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung zu 100% einer vollen Stelle	<input type="radio"/>
Entlastung nur im Vertretungsfall	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: ____	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

- 16. Wurde zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten eine Geschäftsstelle eingerichtet (Zuordnung einer Bürokraft)?**

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Hat die Gleichstellungsbeauftragte mindestens eine*n Mitarbeiter*in zugeordnet bekommen?

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn 18. „Ja“ ausgewählt wird.

18. Wie viele Mitarbeiter*innen sind der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen. Bitte geben Sie die jeweiligen Stellenanteile in Vollzeitäquivalenten an.

<input type="checkbox"/>	Referent*innen, und zwar: _____ (Stellenanteile)
<input type="checkbox"/>	Sachbearbeiter*innen, und zwar: _____ (Stellenanteile)
<input type="checkbox"/>	Bürosachbearbeiter*innen, und zwar: _____ Stellenanteile
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____ und davon _____ ((Stellenanteile)

Berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

19. Werden in Ihrer Dienststelle folgende Maßnahmen als Grundlage für die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten ergriffen?

	Ja	Nein	Ist mir nicht bekannt
Bildung einer Vergleichsgruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiktive Fortschreibung der Beurteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstellung eines Aufgabenkatalogs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstiges, und zwar: _____ [Freitext]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 19. „Ja“ für mindestens eine Maßnahme ausgewählt wird.

20. Wie sieht diese fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten aus?

Hinweis: Wenn Ihnen das Vorgehen nicht bekannt ist, können Sie die Frage überspringen.

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 19. „Ja“ für die Bildung einer Vergleichsgruppe ausgewählt wird.

21. Zu welchem Zeitpunkt wurde die Vergleichsgruppe gebildet?

Zu Beginn der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="radio"/>
Aufgrund eines Antrags der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="radio"/>
Aufgrund einer Bewerbung	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Beteiligung

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

22. Wie häufig wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden Maßnahmen / Angelegenheiten beteiligt?

	Nie	Selten	Meistens	Immer	Nicht relevant
Vergabe von Ausbildungsplätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahlverfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstellung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abordnungen für mehr als drei Monate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versetzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umsetzungen für mehr als drei Monate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortbildung von Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruflicher Aufstieg von Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abmahnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einleitung und Abschluss eines Disziplinarverfahrens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorläufige Dienstenthebung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kündigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufhebungsvertrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entlassung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versetzung in den Ruhestand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leitungsklausuren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisatorische Angelegenheiten (z.B.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Umstrukturierungen, Auslagerung von Aufgaben in andere Behörden oder Ämter, Umbaumaßnahmen, Einführung von Desk-Sharing, Änderungen der Geschäftsverteilung)					
Soziale Angelegenheiten (z.B. Vorschüsse, soziale Zuwendungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abfassung von Beurteilungsrichtlinien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besprechungen, die die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besetzung von Gremien <i>Hinweis: Falls in Ihrer Dienststelle eine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist, wählen Sie bitte „nicht relevant“</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstellung des Gleichstellungsplans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dienstvereinbarungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (z.B. bei Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen (z. B. Besetzung von Positionen oder Erstellung von Rahmendienstvereinbarungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

23. Wann wird die Gleichstellungsbeauftragte in der Regel bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt?

	Personelle Maßnahmen	Soziale Maßnahmen	Organisatorische Maßnahmen
Gar nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach tatsächlicher Meinungsbildung der Dienststelle, das heißt dass Entscheidungen und Maßnahmen kaum noch oder gar nicht mehr gestaltunfähig sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variiert von Fall zu Fall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frühzeitig, das heißt mit Beginn des Entscheidungsprozesses, beziehungsweise solange die Entscheidungen und Maßnahmen tatsächlich noch gestaltunfähig sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 23. „Gar nicht“ ausgewählt wird.

24. Erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten normalerweise vor oder nach Beteiligung der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung?

Variiert von Fall zu Fall	<input type="radio"/>
Nach den Interessenvertretungen	<input type="radio"/>
Zeitgleich mit den Interessenvertretungen	<input type="radio"/>
Vor den Interessenvertretungen	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 24. „Vor den Interessenvertretungen“ ausgewählt wird.

25. Warum wurde die Gleichstellungsbeauftragte nicht bzw. nicht vor dem Verfahren nach Bundespersonalvertretungsgesetz und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch beteiligt?

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

26. Hat Ihre Dienststelle in den letzten vier Jahren von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht, die Frist zur Abgabe des Votums auf drei Arbeitstage zu setzen?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es unter 36 „Ja“ ausgewählt wird.

27. Wie häufig hat Ihre Dienststelle schätzungsweise von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht?

Hinweis: Falls Sie die Anzahl nicht schätzen können, können Sie diese Frage überspringen.

_____ Fälle seit 2021

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es unter 36 „Ja“ ausgewählt wird.

28. Aus welchen Gründen hat Ihre Dienststelle von dieser Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht?

Offenes Textfeld, einzeilig	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt.

29. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Es gibt feste Abstimmungsroutinen zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten, beispielsweise Jours Fixes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es finden anlassbezogene Austausche mit der Gleichstellungsbeauftragten zu personellen Fragestellungen in der Behörde statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es finden anlassbezogene Austausche mit der Gleichstellungsbeauftragten zu organisatorischen Fragestellungen in der Behörde statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gleichstellungsplan**30. Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan? (Pflichtangabe)**

Ja	Nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Nein“ ausgewählt wird.

31. Warum gibt es keinen Gleichstellungsplan?

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ ausgewählt wird.

32. Wann wurde der letzte Gleichstellungsplan erstellt?

Vor mehr als vier Jahren (Bis Juli 2021 und eher)	<input type="radio"/>
Innerhalb der letzten vier Jahre	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ ausgewählt wird.

33. Wurde seit der Novellierung von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Gleichstellungsplan nach zwei Jahren anzupassen?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ ausgewählt wird.

34. Welche der folgenden Maßnahmen sind in Ihrem Gleichstellungsplan enthalten und welche werden von Ihrer Dienststelle umgesetzt?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

	In Gleichstellungsplan enthalten	Werden von der Dienststelle umgesetzt
Teilzeitbeschäftigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langzeitkonten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mobiles Arbeiten/Homeoffice/Telearbeit oder Präsenzbe- freiung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
flexible Arbeitszeiten/Gleitzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job-Tandem/Jobsharing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alleiniges Führen in Teilzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führen in Teilzeit im Tandem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pfl- geaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung zum Wiedereinstieg in Vollzeit/Erhöhung der Arbeitszeit nach familien-/pflegebedingter Teilzeitbe- schäftigung/Beurlaubung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (Eltern-Kind-Zimmer, Kinderhorte, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Ermöglichung eines Sabbaticals	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Förderung einer gleichstellungsfördernden Beurteilung von Beschäftigten (z.B. gendergerechte Beurteilungskriterien, ausdrücklicher Hinweis auf Benachteiligungsverbote des BGleG)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Motivation von Männern zur Inan- spruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Maßnahmen: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ ausgewählt wird.

35. Welche weiteren Inhalte finden sich im Gleichstellungsplan?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation von Frauen und Männern in der Dienststelle
<input type="checkbox"/>	Eine Darstellung der Gründe für eine Nicht-Erreichung von Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans
<input type="checkbox"/>	Eine Auswertung zur bisherigen Förderung der Beschäftigten in den vergangenen vier Jahren
<input type="checkbox"/>	Eine Darstellung der beruflichen Werdegänge von Beschäftigten, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit in Anspruch genommen haben (im Vergleich zu Beschäftigten, die dies nicht getan haben)
<input type="checkbox"/>	Konkrete Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung, bis wann diese Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen erreicht werden sollen
<input type="checkbox"/>	Konkrete Zielvorgaben zum Frauenanteil an den Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung, bis wann diese Zielvorgaben zum Frauenanteil an den Beschäftigten in unterrepräsentierten Bereichen erreicht werden sollen
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung von Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für einzelne Führungsebenen
<input type="checkbox"/>	Eine Benennung von Maßnahmen zur Förderung der paritätischen Besetzung von Gremien
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____
<input type="checkbox"/>	Keine davon

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 56. „Ja“ ausgewählt wird

36. Wie werden die Beschäftigten über den Gleichstellungsplan informiert?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Der Gleichstellungsplan im Internet veröffentlicht.
<input type="checkbox"/>	Der Gleichstellungsplan ist jederzeit im Intranet abrufbar.
<input type="checkbox"/>	Neu eingestellte Beschäftigte werden zu Beginn ihrer Beschäftigung über den Gleichstellungsplan oder die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan informiert, beispielsweise per E-Mail oder in ausgedruckter Form.
<input type="checkbox"/>	Alle Beschäftigten werden bei Anpassungen des Gleichstellungsplan informiert.
<input type="checkbox"/>	Alle Beschäftigten werden bei der Veröffentlichung des neuen Gleichstellungsplan informiert.
<input type="checkbox"/>	Nichts davon
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, und zwar: _____

Beurteilung von Beschäftigten und Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens

37. Wann wurden die von Ihrer Dienststelle genutzten Beurteilungsrichtlinien zuletzt angepasst?

Vor weniger als vier Jahren (nach Juli 2021)	<input type="radio"/>
Vor vier bis 10 Jahren	<input type="radio"/>
Vor mehr als 10 Jahren	<input type="radio"/>
Ist mir nicht bekannt	<input type="radio"/>

38. Wie bewerten Sie die folgende Aussage zu dem Beurteilungsprozess in Ihrer Dienststelle?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Gleichstellungsorientierung wird bei der Definition von Beurteilungskriterien für Führungskompetenz berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle?

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Nicht relevant	Kann ich nicht beurteilen
Stellen ohne Führungsfunktion werden grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellen mit Führungsfunktion werden grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellen mit Führungsfunktion werden grundsätzlich auch im Tandem / Jobsharing angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei gleicher Qualifikation erfolgt die Einladung der Bewerbenden grundsätzlich geschlechterparitätisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahlkommissionen sind grundsätzlich gleichstellungsrechtlich sensibilisiert/geschult.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahlkommissionen sind grundsätzlich geschlechterparitätisch besetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[illegible]

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

40. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind?

[illegible]

Beim beruflichen Aufstieg werden Frauen bei gleicher Qualifikation wie die Mitbewerber bevorzugt berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen für mehr als drei Monate werden Frauen bei gleicher Qualifikation wie die Mitbewerber bevorzugt berücksichtigt (wenn ein Ausschreibungsverfahren vorausging).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 39. bei Frage 1 oder 2 „stimme gar nicht zu“ oder „stimme eher nicht zu“ ausgewählt wird.

41. In welchen Fällen und aus welchen Gründen wurde in den letzten Jahren davon abgesehen, eine Stelle in Teilzeit anzubieten?

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 40. bei Frage 2 oder 3 „stimme gar nicht zu“ oder „stimme eher nicht zu“ ausgewählt wird.

42. In welchen Fällen und aus welchen Gründen wurde in den letzten Jahren von folgenden Maßnahmen abgesehen?

Hinweis: Bitte schildern Sie kurz die Fälle und die Gründe, warum von der Maßnahme abgesehen wurde.

<i>Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 40. bei Frage 2 „stimme gar nicht zu“ oder „stimme eher nicht zu“ ausgewählt wird.</i> Ausschreibung einer Stelle, um die Anzahl der Bewerbungen zu erhöhen	Offenes Textfeld, mehrzeilig
<i>Diese Frage wird nur gestellt, wenn unter 40. bei Frage 3 „stimme gar nicht zu“ oder „stimme eher nicht zu“ ausgewählt wird.</i> <u>Öffentliche</u> Ausschreibung einer Stelle, um die Anzahl der Bewerbungen zu erhöhen (wenn weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung die Zahl der Bewerberinnen erhöht werden konnte)	Offenes Textfeld, mehrzeilig

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Fortbildung**43. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern an Fortbildungen zu fördern?**

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Bei Fortbildungen (z.B. Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung) werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt.
<input type="checkbox"/>	Fortbildungen stehen grundsätzlich auch Beschäftigten in Eltern- und/oder Pflegezeit zur Verfügung.
<input type="checkbox"/>	Beschäftigte in Eltern-/Pflege-/Teilzeit werden aktiv dazu aufgerufen, an Fortbildungen teilzunehmen.
<input type="checkbox"/>	Es gibt Fortbildungen, die in Teilzeit angeboten werden.
<input type="checkbox"/>	Für Fortbildungen, die in Teilzeit angeboten werden, werden Teilzeitkräfte prioritär ausgewählt.
<input type="checkbox"/>	Es gibt Angebote zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung.
<input type="checkbox"/>	Es werden Betreuungskosten während der Teilnahme an Fortbildungen/Dienstreisen erstattet.
<input type="checkbox"/>	Die Termine werden so gelegt, dass sie auch für Beschäftigte mit Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen wahrnehmbar sind.
<input type="checkbox"/>	Betreuungsangebote für Kinder während Fort- und Weiterbildungen
<input type="checkbox"/>	Betreuungsangebote für pflegebedürftige Angehörige während Fort- und Weiterbildungen
<input type="checkbox"/>	Sonstige Maßnahmen: _____
<input type="checkbox"/>	Es werden keine Maßnahmen ergriffen.

44. Welche Schulungen werden Beschäftigten in Führungspositionen in Ihrer Dienststelle mit Blick auf das Thema Gleichstellung angeboten?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

Freiwillige Schulung	Verpflichtende Schulung	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zur gleichstellungsorientierten Führung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zum Führen in Teilzeit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zu den Inhalten / Umsetzung der Ziele des BGleG
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zu unbewussten (geschlechterbasierten) Vorurteilen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote für potenzielle künftige, insbesondere weibliche, Führungskräfte
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fachbezogene Schulungsangebote zu Gleichstellungsthemen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige Schulungen: _____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Es werden keine Schulungen zum Thema Gleichstellung angeboten.

45. Welche Schulungen werden Beschäftigten in der Personalverwaltung in Ihrer Dienststelle mit Blick auf das Thema Gleichstellung angeboten?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Schulungsangebote zum BGlG, beispielsweise Inhalte und Umsetzung der Ziele
<input type="checkbox"/>	Fachbezogene Schulungsangebote zu Gleichstellungsthemen
<input type="checkbox"/>	Sonstige Schulungen: _____
<input type="checkbox"/>	Es werden keine Schulungen angeboten.

46. Welche Themen für Schulungen mit Bezug zum BGlG werden von den unterschiedlichen Personengruppen in Ihrer Dienststelle stark nachgefragt?

Hinweis: Wenn Ihnen keine Themen bekannt sind, können Sie die Frage überspringen.

Themen für Schulungen von Führungskräften	<i>Offenes Textfeld</i>
Themen für Schulungen von Beschäftigten in der Personalverwaltung	<i>Offenes Textfeld</i>
Themen für Schulungen von Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen	<i>Offenes Textfeld</i>
Sonstige:	<i>Offenes Textfeld</i>

Maßnahmen und Angebote zur Förderung von Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

47. Welche weiteren Maßnahmen werden getroffen, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

<input type="checkbox"/>	Terminplanung, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entspricht
<input type="checkbox"/>	Möglichkeit des mobilen Arbeitens
<input type="checkbox"/>	Aktive Ansprache/Sensibilisierung der Beschäftigten über Angebote
<input type="checkbox"/>	Bereitstellung von verständlichen/prägnanten Informationen zu Vereinbarkeitsangeboten
<input type="checkbox"/>	Benennung von Ansprechpersonen zur Information über Angebote
<input type="checkbox"/>	Führung von Personalgesprächen zur langfristigen Planung der beruflichen Entwicklung
<input type="checkbox"/>	Schulungen der Ansprechperson(en) im Personalbereich zu Freistellungsmöglichkeiten für Pflege und Kinderbetreuung
<input type="checkbox"/>	Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit können befristete Urlaubs- und Krankheitsvertretungen übernehmen
<input type="checkbox"/>	Sonstige, und zwar: _____
<input type="checkbox"/>	Keine der genannten Maßnahmen

48. Welche Vereinbarkeitsangebote werden von Frauen und Männern mit und ohne Führungsfunktion stark nachgefragt?

Falls Sie die Nachfrage nicht beurteilen können, wählen Sie bitte die Antwort unterhalb der Tabelle aus.

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

Starke Nachfrage von	Frauen <u>ohne</u> Führungsfunktion	Frauen <u>mit</u> Führungsfunktion	Männern <u>ohne</u> Führungsfunktion	Männern <u>mit</u> Führungsfunktion
Teilzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobile Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung zum Wiedereinstieg in Vollzeit/Erhöhung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen während Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen bei Dienstreisen, Fortbildungen und dienstlichen Ausbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich kann die Nachfrage nicht beurteilen.

☐

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

49. Werden Beschäftigte regelmäßig ausdrücklich zu ihrer Zufriedenheit mit Maßnahmen und Angeboten zur Förderung von Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit befragt?

Nein	<input type="radio"/>
Ja, etwa alle zwei Jahre oder seltener	<input type="radio"/>
Ja, etwa jährlich	<input type="radio"/>
Ja, mehrmals im Jahr	<input type="radio"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „Nein“ ausgewählt wird.

50. Welche Themen sind in der Zufriedenheitsbefragung enthalten?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

Verfügbarkeit von Vereinbarkeitsangeboten	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungsorientierte Führung in der Dienststelle	<input type="checkbox"/>
Dienstliche Beurteilung	<input type="checkbox"/>
Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Anträgen zu Vereinbarkeitsangeboten (z. Beantragung auf bezahlte Freistellung bei Akutpflegesituation von Angehörigen)	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>
Nichts davon	<input type="checkbox"/>

Diese Frage wird nicht gestellt, wenn unter 49. „Nein“ ausgewählt wird.

51. Wie werden die Ergebnisse der Befragung genutzt?

Hinweis: Sie können mehrere Antworten auswählen.

zur Weiterentwicklung der Maßnahmen und Angebote	<input type="checkbox"/>
zur Kontrolle der Wirksamkeit der Maßnahmen und Angebote	<input type="checkbox"/>
zur Veröffentlichung und Information der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>
Nichts davon	<input type="checkbox"/>

52. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme e- her zu	Stimme voll und ganz zu
Zentrale Informationen über Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote werden direkt durch die oberste Führungsebene (Dienststellenleitung, in Bundesministerien die ST-Ebene) an die Beschäftigten kommuniziert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die oberste Führungsebene (Dienststellenleitung, in Bundesministerien die ST-Ebene) setzt sich stark dafür ein, dass Beschäftigte Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote in Anspruch nehmen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilzeitbeschäftigung und / oder Beurlaubung wirken sich nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Frauen und Männern aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Erreichung der Ziele des BGleIG**Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen**

Diese Frage wird nur gestellt, wenn es einen Gleichstellungsplan gibt.

53. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Wirkungskraft des Gleichstellungsplans in Ihrer Dienststelle.

	Stimme gar nicht zu	Stimme e- her nicht zu	Stimme e- her zu	Stimme voll und ganz zu
Der Gleichstellungsplan trägt in meiner Dienststelle wesentlich dazu bei, die Beschäftigten über Angebote und Maßnahmen zur Gleichstellung zu informieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Gleichstellungsplan trägt in meiner Dienststelle wesentlich dazu bei, die Beschäftigten über Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans werden die Beschäftigten meiner Dienststelle besser über die Maßnahmen informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans ist die Bekanntheit des BGleIG unter den Mitarbeitenden meiner Dienststelle und die Sensibilität für gleichstellungsrelevante Themen gestiegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Der Gleichstellungsplan wird von meiner Dienststelle als zentrales Kontroll- und Steuerungsinstrument in der Personalarbeit eingesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Entwicklung des Gleichstellungsplans werden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die es bisher in meiner Dienststelle nicht gab, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans wird mindestens einmal innerhalb seiner Geltungsdauer überprüft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

54. Wie geeignet erscheinen Ihnen die folgenden Maßnahmen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu fördern?

	Gar nicht geeignet	Eher nicht geeignet	Eher geeignet	Gut geeignet	Kann ich nicht beurteilen
Konsequenterer Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation nach § 8 BGleG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entwicklung verbindlicher Anforderungsprofile für Führungspositionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erweiterte Klagerechte der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmäßige Veröffentlichung zum Sachstand in Hausmitteilungen oder anderen Medien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Transparenz zu Beurteilungsergebnissen (z.B. Veröffentlichung eines Notenspiegels)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einrichtung einer unabhängigen Schiedsstelle (vor einem Rechtsstreit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unwirksamkeit von Maßnahmen bei nichtgesetzeskonformer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terminierung von Leitungsrunden auf die Zeit zwischen 9 bis 15 Uhr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflichtende Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verpflichtende Schulungen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden in der Personalverwaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoringprogramme für Frauen, die sich für eine Führungsposition interessieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauennetzwerke in der Dienststelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Austauschformate von der Dienststelle und Frauen, die sich für eine Führungsposition interessieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optional: Sonstige, und zwar: _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55. Bitte bewerten Sie, inwiefern die folgenden Aussagen für Ihre Dienststelle zutreffen. (Pflichtangabe)

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Kann ich nicht beurteilen
Ich bin mit der Umsetzung des BGleG in unserer Dienststelle zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Maßnahmen nach BGleG erweisen sich in unserer Dienststelle als praxistauglich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das BGleG trägt zu einem höheren Maß an Gleichstellung von Frauen und Männern in meiner Dienststelle bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Maßnahmen des BGleG sind geeignet, um die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf zu erleichtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das BGleG sorgt dafür, dass es in meiner Dienststelle mehr Frauen in Führungspositionen gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Dienststelle haben Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt in meiner Dienststelle auf den oberen Führungsebenen ein glaubhaftes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Weitere Hinweise**56. Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, um die Ziele des Gesetzes besser zu erreichen?**

Hinweis: Wenn es keine weiteren Hinweise gibt, können Sie diese Frage überspringen.

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

57. Gibt es Themen und Bedarfe, die noch nicht durch das BGleiG adressiert werden?

Hinweis: Wenn es keine Themen gibt, können Sie diese Frage überspringen.

Thema 1: _____ Offenes Textfeld, einzeilig

Thema 2: _____ Offenes Textfeld, einzeilig

Thema 3: _____ Offenes Textfeld, einzeilig

Abschluss**58. Haben Sie weitere Anmerkungen zum BGleiG und zu dessen Umsetzung?**

Hinweis: Wenn es keine Anmerkungen gibt, können Sie diese Frage überspringen.

_____ Offenes Textfeld, mehrzeilig

Anhang F: Meta-Leitfaden vertiefende Interviews mit Führungskräften / Personalverwaltung**1. Einstiegsfrage**

Was verbinden Sie persönlich mit dem Begriff Gleichstellung im Kontext Ihrer Führungsrolle/Rolle?

2. Allgemeine Wahrnehmung des BGleG

Leitfragen:

- Wie vertraut sind Sie mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)?
- Welche Rolle spielt das BGleG in Ihrer täglichen Führungspraxis?
- Wie empfinden Sie den Stellenwert von Gleichstellung in Ihrer Dienststelle allgemein?

Vertiefung:

- Würden Sie sagen, dass das BGleG eher als Pflicht oder als Chance gesehen wird? Warum?
- Wie transparent und bekannt sind die rechtlichen Anforderungen des BGleG in Ihrer Organisation?
- Erleben Sie das Gesetz eher als Unterstützung oder als bürokratische Hürde?

3. Umsetzung und Maßnahmen

Leitfragen:

- Welche konkreten Maßnahmen zur Gleichstellung sind Ihnen in Ihrer Dienststelle bekannt? In welchen Prozessen (z. B. Einstellung, Beförderung, Fortbildung) spielt Gleichstellung eine Rolle?
- Kennen Sie Beispiele guter Praxis in Ihrer oder anderen Dienststellen?
- In welchen Situationen Ihrer Arbeit kommt das BGleG aktiv zur Anwendung? (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Berichte, Widersprüche)
- Wie bewerten Sie die Praktikabilität und Umsetzbarkeit der gesetzlichen Vorgaben im Alltag?

Vertiefung:

- Welche Unterstützung hätten Sie sich ggf. gewünscht – rechtlich, personell oder organisatorisch?

4. Herausforderungen und Hemmnisse

Leitfragen:

- Wo sehen Sie konkrete Herausforderungen bei der Umsetzung des BGleG?
- Welche strukturellen oder organisationskulturellen Hindernisse gibt es aus Ihrer Sicht?
- Wie wird Gleichstellung unter Kolleginnen und Kollegen oder in der Leitungsebene diskutiert – offen, zurückhaltend, gar nicht?
- Gibt es Zielkonflikte mit anderen Anforderungen (z. B. Fachkräftemangel, Leistungsvorgaben)?
- Wie ist die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten strukturiert – funktioniert das aus Ihrer Sicht gut?

Vertiefung:

- Welche Schulungs- oder Informationsbedarfe zum BGleG gibt es?

5. Verbesserungspotenzial

Leitfragen:

- Was müsste sich aus Ihrer Sicht ändern, damit Gleichstellung nach dem BGleG noch wirksamer gefördert wird?
- Was würden Sie sich konkret für Ihre Führungspraxis wünschen, um Gleichstellung aktiver leben zu können?
- Welche Form der Begleitung oder Unterstützung durch Verwaltungsspitze oder Politik wünschen Sie sich?

6. Abschlussrunde

Leitfragen:

- Was nehmen Sie aus der heutigen Runde mit?
- Gibt es etwas, das Sie uns noch mitgeben möchten?
- Welche Themen rund um Gleichstellung sollten zukünftig verstärkt adressiert werden?

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhang G: Meta-Leitfaden Fokusgruppe mit Gleichstellungsbeauftragten**1. Einstiegsfrage**

- Was bedeutet Gleichstellung für Sie persönlich in Ihrem beruflichen Alltag als Gleichstellungsbeauftragte?

2. Erfahrungen in der Umsetzung des BGleG

Leitfragen:

- Wie erleben Sie die Umsetzung des BGleG in Ihrer Dienststelle?
- In welchen Verwaltungsprozessen (z. B. Stellenbesetzungen, Fortbildungen, Strukturentscheidungen) nehmen Sie (besonders) Einfluss?
- Wo sehen Sie positive Entwicklungen – was funktioniert gut?
- Kennen Sie Beispiele guter Praxis in Ihrer oder anderen Dienststellen?

Vertiefung:

- Welche Bedeutung hat Ihre Stellung nach dem Gesetz in der Praxis?
- Wird Ihre frühzeitige Beteiligung gemäß § 27 BGleG regelmäßig gewährleistet?
- Inwiefern streben Sie an, strategisch mitzuwirken oder eher reaktiv/ oder auch proaktiv?

3. Herausforderungen und Hemmnisse

Leitfragen:

- Wo stoßen Sie in der praktischen Umsetzung des BGleG auf Grenzen?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung und den Führungskräften? Wie arbeiten Sie mit den Beschäftigten zusammen?
- Welche Themen lösen besonders häufig Konflikte aus?

Vertiefung:

- Wie wird Ihre Unabhängigkeit wahrgenommen und gewahrt?
- Gibt es ausreichend Ressourcen (Zeit, Personal, Schulung), um Ihre Aufgaben wirksam wahrzunehmen?
- Welche Rolle spielt das Personalmanagement bei gleichstellungsrelevanten Fragen?

4. Verbesserungswünsche

Leitfragen:

- Was müsste sich aus Ihrer Sicht ändern, damit Gleichstellung nach dem BGleG wirksamer gefördert wird?
- Welche Veränderungen wären notwendig, um Ihre Arbeit zu stärken?
- Was wünschen Sie sich vom Gesetzgeber, von der Dienststellenleitung oder von der Fachöffentlichkeit?
- Welche Formate der Vernetzung oder Qualifizierung wären hilfreich?
- Wenn Sie eine konkrete Forderung zur Weiterentwicklung des BGleG äußern könnten – welche wäre das?

5. Abschlussrunde

Leitfragen:

- Was nehmen Sie aus der heutigen Runde mit?
- Gibt es etwas, das Sie uns noch mitgeben möchten?
- Welche Themen rund um Gleichstellung sollten zukünftig verstärkt adressiert werden?

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhang H: Meta-Leitfaden vertiefende Interviews mit Beschäftigten**1. Einstiegsfrage**

- Was bedeutet für Sie Gleichstellung am Arbeitsplatz – was fällt Ihnen dazu spontan ein?

2. Wahrnehmung von Gleichstellung in der eigenen Dienststelle

Leitfragen:

- Wie erleben Sie Gleichstellung in Ihrem Arbeitsumfeld?
- Haben Sie das Gefühl, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben – z. B. bei Beförderungen, Aufgabenverteilung, Entwicklungsmöglichkeiten?
- Gibt es Ihrer Meinung nach geschlechterbezogene Benachteiligung oder Ungleichbehandlung?

Vertiefungsfragen:

- Werden Maßnahmen oder Initiativen zur Gleichstellung bei Ihnen kommuniziert?
- Kennen Sie die Gleichstellungsbeauftragte Ihrer Dienststelle – wissen Sie, welche Aufgaben sie hat?

3. Wissen & Kontakt zum BGleiG

Leitfragen:

- Haben Sie schon vom BGleiG gehört? Wissen Sie, worum es darin geht?
- Haben Sie selbst schon einmal Gleichstellungsrechte wahrgenommen oder Unterstützung eingefordert (z. B. über eine Gleichstellungsbeauftragte, bei Personalentscheidungen)?
- Glauben Sie, dass das BGleiG Sie persönlich betrifft?
- Kennen Sie Beispiele guter praktischer Maßnahmen in Ihrer oder anderen Dienststellen, z.B. um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern?

4. Herausforderungen und Verbesserungswünsche

Leitfragen:

- Wo erleben Sie Hürden oder Defizite in Bezug auf Gleichstellung?
- Was müsste sich in Ihrer Organisation ändern, damit Gleichstellung besser gelebt wird?
- Gibt es konkrete Situationen, in denen Sie sich mehr Unterstützung, Transparenz oder Beteiligung gewünscht hätten?

5. Abschlussrunde

- Wenn Sie einen Wunsch frei hätten: Was sollte Ihre Dienststelle tun, um Gleichstellung für alle Beschäftigten spürbarer zu machen?