

Gleichstellungsplan

des

Bundespräsidialamtes

1. Januar 2016 – 31. Dezember 2019



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Vorwort | 2 |
| 2. Einleitung | 3 |
| 3. Bestandsaufnahme..... | 5 |
| 3.1 Gesamtpersonal | 5 |
| 3.2 Personalentwicklung von 2012 – 2017 | 6 |
| 3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen..... | 6 |
| 3.4 Entwicklung auf Leitungsebene | 7 |
| 3.5 Bewerbungen und Einstellungen..... | 8 |
| 3.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen | 9 |
| 3.7 Vergabe von Leistungsprämien..... | 9 |
| 3.8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf | 9 |
| 3.8.1 Arbeitszeitmodelle | 10 |
| 3.8.2 Telearbeit..... | 10 |
| 3.8.3 Mobile Arbeit | 10 |
| 3.8.4 Einfluss auf den beruflichen Aufstieg | 11 |
| 4. Zielerreichung seit 2012..... | 12 |
| 5. Ziele bis 2020 | 13 |
| 6. Konkrete Maßnahmen | 14 |
| 6.1 Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen | 14 |
| 6.2 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf | 15 |
| 6.3 Neufassung der Beurteilungsrichtlinie | 16 |
| 7. Fazit..... | 16 |
| 8. Anlage | 18 |

1. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

dieser Gleichstellungsplan ist der erste in der Amtszeit von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier. Der Plan umfasst den Zeitraum von 2016 bis 2019. Für die Bestandsaufnahme, mit der in den Worten des Bundesgleichstellungsgesetzes „die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle“ beschrieben wird, sind die Zahlen bis zum 30. Juni 2017 berücksichtigt. Sie zeigen die hohe Repräsentanz von Frauen in nahezu allen Arbeitsbereichen.

Die Ermöglichung gleicher Verwirklichungschancen für Frauen und Männer ist allerdings auch hier bei uns im Bundespräsidialamt eine Daueraufgabe. Es gibt keinen Grund, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Konkret darf ich Sie alle, Frauen und Männer gleichermaßen, ermutigen, die Hilfen und Unterstützungen, die das Amt anbieten kann, anzunehmen und die Rahmenbedingungen gemeinsam so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von familiärer Inanspruchnahme und beruflicher Verpflichtung auch in schwierigen Situationen gelingt.

Gleichstellung ist immer auch eine Führungsaufgabe, wie die für den Plan formulierten Ziele zeigen. Ich bitte daher alle Führungskräfte, diesem Anspruch in allen Bereichen gerecht zu werden, etwa bei tariflichen Leistungsbewertungen oder dienstlichen Beurteilungen.

Unter den bis 2019 geplanten Maßnahmen möchte ich die zum Thema Pflege vorgesehenen Informationsveranstaltungen hervorheben, die sich nicht nur an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden, die bereits jetzt von Pflege- bzw. Pflegeorganisationsaufgaben betroffen sind.

Ich freue mich, wenn wir zu diesen und zu anderen wichtigen Vereinbarkeitsfragen auch im nächsten Gleichstellungsplan eine gute Bilanz vorlegen können.

Chef des Bundespräsidialamtes

2. Einleitung

Dieser Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Er ist ein wichtiges Instrument, um moderne, familienfreundliche Personalpolitik zu verfestigen und bereits bestehende Maßnahmen auszubauen. Seine Umsetzung ist nicht nur besondere Verpflichtung der Dienststelle, sondern bietet auch die Chance, Benachteiligungen zu beseitigen und den kontinuierlichen Prozess der Gleichstellung voranzutreiben.

Mit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes vom Mai 2015 werden neue, konkretere Anforderungen an die Zielsetzung der Behörden gestellt. Durch personalplanerische Maßnahmen soll ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von mindestens 50 Prozent in jedem einzelnen Bereich, also jeder Laufbahngruppe sowie in den ihnen entsprechenden Entgeltgruppen, erreicht werden. Das Bundespräsidialamt startet von einer guten Grundposition aus, da insgesamt bereits deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind bereits implementiert und werden rege genutzt.

Um die Effektivität der ergriffenen und in Zukunft noch in Betracht kommenden personalplanerischen Maßnahmen zur Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses richtig einschätzen zu können, sind einige Besonderheiten des Bundespräsidialamtes zu beachten. Das Amt ist eine relativ kleine Behörde mit weniger als 200 Beschäftigten. Bei einer isolierten Betrachtung der unterschiedlichen Bereiche und ihrer Geschlechteranteile kann sich daher bei der Übersetzung der einzelnen Zahlen in Prozentanteile ein verzerrtes Bild ergeben. Schon wenige Einzelentscheidungen können Anteile stark verändern. Dies erschwert die Analyse von Entwicklungstendenzen.

In einem besonderen Fokus steht – auch für das Bundespräsidialamt – der Frauenanteil im höheren Dienst. Insbesondere bei der Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen sollen gezielt Frauen gefördert werden. Abgesehen davon, dass Auswahlentscheidungen stets nach Eignung, Befähigung und Leistung zu treffen sind, ist für das Bundespräsidialamt eine besondere Struktur des höheren Dienstes kennzeichnend. Organisatorisch besteht im Vergleich zu den Ressorts der Bundesregierung zunächst die Besonderheit, dass die Hierarchieebene der Unterabteilung nicht existiert. Das Bundespräsidialamt ist zudem keine

typische Laufbahnbehörde. Aufgrund der an die Referatsleiter- und Referentenebene gestellten Anforderungen, die sich aus der hohen Spezialisierung der verschiedenen Arbeitsbereiche ergeben und die für Referatsleitungen grundsätzlich eine in Führungsfunktionen erworbene Berufserfahrung voraussetzen, erfolgt in der Regel die Rekrutierung oder Entwicklung für die entsprechenden Funktionen aus anderen obersten Bundesbehörden im Wege der Abordnung oder aufgrund einer zeitlich begrenzten Versetzung. Von auf die Amtszeit des Bundespräsidenten befristeten Beschäftigungen abgesehen, etwa bei Redenschreibern, ist das Bundespräsidialamt für den höheren Dienst keine Einstellungsbehörde.

Mit den Beschäftigten aus dem Kreis oberster Bundesbehörden, die wesentliche Personalquelle des Amtes für den höheren Dienst sind, wird regelmäßig eine Rückkehr in die abgebende Behörde nach einem Zeitraum von idealerweise drei bis fünf Jahren vereinbart. Dies ermöglicht es, kurzfristig auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen zu reagieren, wie sie sich infolge von Wechseln im Amt des Staatsoberhauptes ergeben. Die Personalgewinnung folgt hier, auch soweit ihr eine Ausschreibung vorausgeht, naturgemäß den „Angeboten“ der Ausgangsbehörden. Ausschlaggebend für diese Angebote ist der dortige Anteil weiblicher Beschäftigter der entsprechenden Funktionsebenen (erfahrene Referentin, Referatsleiterin), der von außen nicht beeinflusst werden kann. Eine Karriereentwicklung von der Referenten- auf die Referatsleitungsebene ist im Bundespräsidialamt nur in Ausnahmefällen realisierbar. Ein Aufstieg von der Referatsleitungsebene auf die Ebene einer Unterabteilungsleitung ist sogar ausgeschlossen (siehe oben). Diese Faktoren begrenzen die Möglichkeiten einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik bei der Besetzung von Führungsfunktionen.

Die für die statistische Auswertung relevante Ausgangsmenge unterliegt angesichts der geringen Größe des Amtes auch gewissen, zufälligen Schwankungen. Denn die Rekrutierung erfolgt für einen nicht unerheblichen Teil der Personalbewegungen im Wege von Abordnungen. Die für die Gleichstellungstatistik maßgebliche Behördenabgrenzung klammert die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber aus, so dass sie zu den jeweiligen Stichtagen für die Zahlen des Bundespräsidialamtes nicht berücksichtigt werden können.

Unter diesen Rahmenbedingungen nutzt das Bundespräsidialamt bestehende Spielräume zur gezielten Förderung von Frauen. Die vorliegende Bestandsaufnahme enthält eine Darstellung

und Auswertung der Entwicklung während der Laufzeit des vorherigen Gleichstellungsplans bis Dezember 2015 sowie der weiteren Entwicklung bis Juni 2017.

3. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme gibt einen Überblick über das Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten. Dabei werden verschiedene Aspekte untersucht, beginnend mit der Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2017. Da sich das angestrebte ausgeglichene Geschlechterverhältnis auf Laufbahngruppen bezieht, werden anschließend Beamte und Tarifbeschäftigte zusammengefasst und in ihrer Verteilung auf den einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst bzw. in der entsprechenden tariflichen Unterscheidung betrachtet. Zusätzlich soll der Gleichstellungsplan darüber Aufschluss geben, wie sich die Förderung von Männern und Frauen darstellt (sowohl in Form des beruflichen Aufstiegs als auch bei Elementen wie Fortbildungsveranstaltungen und Leistungsprämien), welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Anspruch genommen werden und ob die Wahrnehmung dieser Angebote einen Einfluss auf die berufliche Förderung hat.

Die Entwicklung der letzten sechs Jahre bezieht sich auf die Stichtage des 30. Juni eines jeden Jahres von 2012 bis 2017. Lediglich für 2016 liegen zum Teil keine Zahlen vor, da die entsprechende Gleichstellungstatistik, deren Zahlen als Grundlage für den Gleichstellungsplan dienen, seit 2015 nur noch im zweijährlichen Rhythmus erhoben wird.

3.1 Gesamtpersonal

Im Bundespräsidialamt sind insgesamt 190 Beschäftigte tätig (Stichtag 30. Juni 2017). Davon sind 115 weiblich und 75 männlich, was einem Frauenanteil von 61 % entspricht. Ein knappes Drittel der Beschäftigten ist verbeamtet und verteilt sich auf Besoldungsgruppen von A 8 bis B 11, wobei die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen zum Teil stark variieren (siehe Nr. 1 der Anlage). Bei den Tarifbeschäftigten (zwei Drittel des Gesamtpersonals) ist auch der einfache Dienst mit den Entgeltgruppen E 2-4 vertreten (siehe Nr. 2 der Anlage). Werden Beamte und Tarifbeschäftigte zusammengefasst, ergeben sich in den einzelnen Laufbahngruppen Frauenanteile von 49 % im höheren, 58 % im gehobenen, 75

% im mittleren und 33 % im einfachen Dienst. Somit besteht lediglich im einfachen Dienst, der ein Zehntel des Gesamtpersonals stellt, eine Unterrepräsentanz von Frauen (siehe Nr. 3 der Anlage).

3.2 Personalentwicklung von 2012 – 2017

Insgesamt ist das Bundespräsidialamt in den letzten 6 Jahren nur um 10 Beschäftigte gewachsen. Dabei erhöhte sich der Frauenanteil der Beschäftigten von 55 % auf 61 %, was hauptsächlich auf Personalfluktuaton und Neueinstellungen im gehobenen und höheren Dienst zurückzuführen ist. So konnte seit 2012 der Frauenanteil im höheren Dienst von 39 % auf 49 % gesteigert werden. Im gehobenen Dienst hat die Überrepräsentanz der Frauen noch weiter zugenommen, im ohnehin von Frauen dominierten mittleren Dienst ist das Verhältnis annähernd gleichgeblieben. Im einfachen Dienst ist ein Drittel der Beschäftigten weiblich – hier ist auch im mehrjährigen Kontext nur eine minimale Steigerung um zwei Prozentpunkte zu verzeichnen (siehe Nr. 4 der Anlage).

Für die Erhöhung des Frauenanteils im einfachen Dienst ist von Bedeutung, dass es sich hier meist um Tätigkeiten handelt, die einen technischen oder handwerklichen Berufsabschluss erfordern. Daher ist auch der Bewerbermarkt überwiegend männlich geprägt. Ziel kann es also lediglich sein, Frauen in Berufen des einfachen Dienstes verstärkt zur Bewerbung zu ermuntern, um dadurch ein breiteres Spektrum für Auswahlentscheidungen zu erreichen. Die Einflussmöglichkeiten sind hier begrenzt.

3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Abgesehen von der rein zahlenmäßigen Repräsentation der Geschlechter in den einzelnen Laufbahngruppen zeigt sich die Chancengleichheit von Männern und Frauen auch bei Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs. Dabei ist grundsätzlich zu differenzieren zwischen Beförderungen von Beamten und Höhergruppierungen bei Tarifbeschäftigten. Die Beförderung von Beamten erfolgt im Gleichklang mit den laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und nach Maßgabe verfügbarer Planstellen. Tarifbeschäftigte hingegen können nur höher eingruppiert werden, wenn sich die Wertigkeit ihrer Tätigkeit entsprechend ändert. Nur wenn also beispielsweise neue Aufgaben übertragen werden oder wenn sich etwa

aufgrund einer geänderten Rechtslage der Schweregrad von Aufgaben ändert, kann eine Höhergruppierung erfolgen.

Aufgrund der eingangs erwähnten, vergleichsweise geringen Personalstärke des Bundespräsidialamtes ist die absolute Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen pro Jahr und Laufbahngruppe relativ gering, sodass prozentuale Anteile ein verzerrtes Bild ergeben können. Daher bietet es sich an, Beamte und Tarifbeschäftigte zusammengefasst zu betrachten, um so längerfristige Tendenzen bei der Förderung von Männern und Frauen erkennbarer zu machen.

Die Zahlen zu den insgesamt geförderten Beschäftigten variieren zwischen 14 und 17 Beförderungen und Höhergruppierungen jährlich (mit einer Ausnahme von 8 Maßnahmen im Jahr 2015). Dabei liegen die Anteile geförderter Frauen mit Ausnahme des Jahres 2016 (36 %) stets bei 50 % und mehr (siehe Nr. 5 der Anlage).

Auch differenziert nach Laufbahngruppen ergeben sich für den gesamten Zeitraum von 2012 bis 2017 Frauenanteile von 42 % im höheren, 57 % im gehobenen, 80 % im mittleren und 33 % im einfachen Dienst. Dies spiegelt die durchschnittlichen Gesamtanteile der beschäftigten Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen wider, was die langfristig gleichmäßige Förderung von Frauen und Männern in allen Bereichen zeigt (siehe Nr. 6 der Anlage).

3.4 Entwicklung auf Leitungsebene

Die Führung im Bundespräsidialamt gliedert sich in drei Ebenen: Amtsleitung, Abteilungs- und Referatsleitung. Auf der Ebene Amts- und Abteilungsleitung stellt sich zum Stichtag 30. Juni 2017 das Verhältnis folgendermaßen dar:

| | Frauen | Männer |
|-------------------|--------|--------|
| Staatssekretär/in | - | 1 |
| Abteilungsleitung | 1 | 2 |

Von August 2015 bis März 2017 war die Ebene der Abteilungsleitung mit zwei Frauen und einem Mann besetzt, im restlichen Zeitraum seit 2012 entspricht die Verteilung der oben dargestellten. Über die Besetzung der obersten Leitungsebene entscheidet der Bundespräsident bzw. der Staatssekretär. Trotz der o.g. Veränderung auf Ebene der Abteilungsleitung ist das Geschlechterverhältnis im Sinne des BGleiG noch als ausgeglichen zu bewerten, da bei einer ungeraden Stellenanzahl (wenn die Marke von 50 % also faktisch nicht zu erreichen ist) zur Feststellung von Ungleichheit auf eine zahlenmäßige Abweichung in der Differenz der Geschlechter von über eins abgestellt wird (die hier nicht besteht).

Auf der Ebene der Referatsleitung ist der Frauenanteil in den letzten Jahren nahezu konstant. Bis 2016 lag er stets bei etwa einem Drittel, 2017 ist allerdings ein Anstieg auf 44 % zu verzeichnen (siehe Nr. 7 der Anlage). Da jedoch ein Teil der Referatsleiterinnen und Referatsleiter zum Bundespräsidialamt abgeordnet sind und somit entsprechend der vorzunehmenden Behördenabgrenzung nicht erfasst werden, sind diese Werte nur eingeschränkt aussagekräftig.

3.5 Bewerbungen und Einstellungen

Im Zusammenhang mit der Personalplanung und der Besetzung freier Stellen hängt die Auswahl der Dienststelle maßgeblich vom Bewerberpotential ab. Für die Berichtsjahre 2012 bis 2015 wurden Gesamtbewerberzahlen erhoben, ohne eine Differenzierung nach dem Vorliegen oder Nichtvorliegen formeller Eignung. Diese Zahlen haben daher nur eine eingeschränkte Aussagekraft zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei Auswahlverfahren. Seit 2015 wird auch die Zahl formell geeigneter Bewerber in jedem Verfahren festgehalten (siehe Nr. 8 der Anlage). Auffallend ist: Obwohl sich in den letzten zwei Jahren mehr Männer als Frauen auf freie Stellen im Bundespräsidialamt bewarben, war der Anteil eingestellter Frauen mit 64 % deutlich höher. Die insgesamt leichte Erhöhung des Frauenanteils spiegelt diese Entwicklung wider. Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und Leistung. Eine Benachteiligung eines Geschlechts ist nicht festzustellen.

3.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Eine Option zur Förderung von Beschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Von den Mitarbeitern des Bundespräsidialamtes werden die entsprechenden Möglichkeiten rege genutzt. Dem Wunsch nach einer Fortbildungsteilnahme wird in aller Regel entsprochen. Wichtig ist, dass Fortbildungen zwar als Förderungsmaßnahme anzusehen sind, nicht aber ein grundsätzliches Qualifikations-Instrument beispielsweise für einen Laufbahnaufstieg sind. Sie haben also nur begrenzte personalplanerische Auswirkungen. Insgesamt ist die Anzahl der Mitarbeiter, die von Fortbildungen profitieren konnten, in den letzten Jahren stark angestiegen (siehe Nr. 9 der Anlage). Der Anteil der Männer lag dabei in den Jahren 2012 bis 2014 stets über dem der Frauen. Das liegt vor allem daran, dass Kraftfahrer (in der Regel Männer) jährlich an speziellen Fahrlehrgängen teilnehmen müssen, um ihre Fahrberechtigungen, insbesondere für sondergeschützte Fahrzeuge, auf aktuellem Stand zu erhalten. Im Jahr 2015 haben erfreulicherweise zum ersten Mal mehr Frauen als Männer die Fortbildungsangebote genutzt, was vor allem auf Fortbildungen mit thematischen Schwerpunkten im Bereich der Telefonzentrale zurückzuführen ist.

3.7 Vergabe von Leistungsprämien

Im Bundespräsidialamt werden jährlich 15 % der verbeamteten Beschäftigten mit einer Prämie für herausragende Leistungen ausgezeichnet. Trotz der zum Teil starken Varianz des Geschlechterverhältnisses von Jahr zu Jahr zeigt sich in der langfristigen Darstellung, dass der Anteil der Frauen mit einer Leistungsprämie bei 55 % liegt (siehe Nr. 10 der Anlage). Auch in Bezug auf den Gesamtanteil weiblicher Beamter ist hier keine Benachteiligung von Frauen feststellbar. Für Tarifbeschäftigte werden seit 2007 keine Einzelprämien mehr vergeben. Die Anerkennung besonderer Leistungen wird seit 2007 gemäß dem Leistungs-Tarifvertrag in Form der leistungsorientierten Bezahlung umgesetzt.

3.8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist ein entscheidendes Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Familiäre Pflichten dürfen kein

Grund für berufliche Nachteile sein. Das Bundespräsidialamt bietet über die gesetzlich geregelte Elternzeit hinaus verschiedene Maßnahmen und Modelle an, um eine und familiengerechte und mitarbeiterfreundliche Personalpolitik zu fördern.

3.8.1 Arbeitszeitmodelle

Im Bundespräsidialamt besteht kein System starrer Arbeitszeiten. Die Beschäftigten können in Absprache mit ihren Vorgesetzten im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse flexibel über die Anfangs- und Endzeiten sowie die Verteilung ihrer Arbeit bestimmen. Dies kommt auch familiären Belangen wie Abholzeiten oder kurzfristigen Betreuungseingängen entgegen. Anträge auf eine familienbedingte Teilzeitbeschäftigung werden positiv beschieden, wenn zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

3.8.2 Telearbeit

Die Telearbeit wurde im Bundespräsidialamt 2004 eingeführt. Das im Bundespräsidialamt mit dem Personalrat vereinbarte Modell der alternierenden Telearbeit schafft zum einen familiengerechte Arbeitsbedingungen und vereinfacht die Betreuung von Kindern oder Angehörigen. Zum anderen gewährleistet es die auch für die Arbeitszufriedenheit wichtige, fortlaufende Einbindung in die Abläufe der Arbeitseinheiten.

3.8.3 Mobile Arbeit

Anders als die Telearbeit ist die Genehmigung mobiler Arbeit nicht an die familiäre oder gesundheitliche Situation der Beschäftigten geknüpft. Auch bezieht sich mobiles Arbeiten nicht notwendigerweise auf einen Heimarbeitsplatz, sondern schließt die Möglichkeit ein, ortsungebunden auch außerhalb der Dienststelle zu arbeiten. Insbesondere das mobile Arbeiten trägt zur Flexibilität der Mitarbeiter bei und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2017 hatten insgesamt 86 Beschäftigte die Möglichkeit, an einem Laptop mobil zu arbeiten, darunter 32 Männer und 54 Frauen.

Bei der Inanspruchnahme der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (siehe Nr. 11 der Anlage) ist auffällig, dass nach wie vor hauptsächlich Frauen diese

Angebote wahrnehmen. Der Anteil an Beschäftigten mit einem Telearbeitsplatz ist seit 2012 von 4,5 % auf 10 % gestiegen, die Inanspruchnahme der verschiedenen Teilzeitmodelle ist nahezu unverändert geblieben.

3.8.4 Einfluss auf den beruflichen Aufstieg

Gemäß § 13 Abs. 1 BGlG ist zu analysieren, ob die Wahrnehmung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einen Einfluss auf den beruflichen Aufstieg hat. Hierzu wird die Anzahl Voll- und Teilzeitbeschäftigter im Hinblick auf die Berücksichtigung bei Beförderungen und Höhergruppierungen, bei der Ausübung von Leitungstätigkeiten sowie im Hinblick auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verglichen.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2013 war von 3 beförderten Beamten und 2 Beamtinnen eine Frau (20 %) teilzeitbeschäftigt. 2014 waren von 5 beförderten Beamten und 10 Beamtinnen 2 Frauen (13 %) teilzeitbeschäftigt. Im Berichtsjahr 2012 (9 Beförderungen) und 2015 (4 Beförderungen) wurde hingegen niemand in Teilzeit berücksichtigt.

Bei den Tarifbeschäftigten konnten lediglich im Berichtsjahr 2013 von 3 Männern und 7 Frauen 2 teilzeitbeschäftigte Frauen (20 %) höhergruppiert werden. In den übrigen Jahren bis 2015 wurden durchschnittlich jeweils 3 Tarifbeschäftigte höhergruppiert, von denen keiner in Teilzeit arbeitete.

Im Zeitraum von 2015 bis 2017 waren unter 30 Beförderungen/Höhergruppierungen 7 Teilzeitbeschäftigte (23 %). Bei einem Teilzeitbeschäftigungs-Anteil von insgesamt 13 % im Jahr 2017 ist diese Förderungsquote grundsätzlich positiv zu bewerten, allerdings ist die statistische Aussagekraft im Hinblick auf die kleinen Vergleichsgruppen gering. Aufgrund der oben bereits genannten Voraussetzungen für Höhergruppierungen und der insgesamt geringen Größe des Hauses können die Prozentzahlen von Jahr zu Jahr stark differieren. Das trifft auch für den Anteil geförderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit zu. Eine grundlegende Tendenz lässt sich also nicht ableiten.

Entscheidender ist, dass Teilzeitbeschäftigte bei der Bewertung von Eignung, Befähigung und Leistung, auf deren Grundlage eine Beförderungentscheidung getroffen wird, nicht benachteiligt werden. Die Chancengleichheit muss also viel früher ansetzen als bei der Beförderungsmaßnahme als solcher. Hier gilt es, die Führungskräfte direkt bei der Erstellung der Beurteilungen dafür zu sensibilisieren, dass Teilzeitkräfte, die möglicherweise weniger „präsent“ sind, nicht subjektiv schlechter beurteilt werden dürfen.

Teilzeitbeschäftigung in der Leitungsebene

Von 2013 bis 2016 war im Bundespräsidialamt eine Referatsleiterin in Teilzeit beschäftigt, die übrigen Führungskräfte arbeiteten in Vollzeit. Weitere Anträge auf Teilzeit wurden nicht gestellt, sie wären positiv zu bescheiden, wenn die volle Besetzung des Dienstpostens bzw. eine Vertretung gewährleistet werden kann.

Teilzeitbeschäftigte in Fortbildungsmaßnahmen

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter, die Fortbildungsangebote wahrnehmen, ist bis 2015 kontinuierlich gestiegen (siehe Nr. 12 der Anlage). Waren es 2012 noch 0 %, so ist dieser Anteil in den nächsten Jahren auf 4 %, 9,6 % und im Jahr 2015 sogar auf 14,5 % gestiegen. Im Berichtsjahr 2016 erreichte die Teilnahme an Fortbildungen ein Rekord-Hoch von 64 Fortbildungsveranstaltungen. 2017 sank die Anzahl wieder auf 30 Veranstaltungen. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter betrug dabei 8 % in 2016 und 10 % in 2017. Benachteiligungen sind aufgrund der regelmäßigen Bewilligung von Fortbildungen nicht erkennbar.

4. Zielerreichung seit 2012

Im letzten Gleichstellungsplan hat sich das Bundespräsidialamt die Erhöhung des Frauenanteils im einfachen und höheren Dienst zum Ziel gesetzt. Frauen sollten verstärkt zur Teilnahme an Fortbildungen motiviert werden und der hohe Maßstab bei individuellen Betreuungsangeboten sowie Arbeitszeitmodellen sollte erhalten bleiben.

Die vereinbarten Maßnahmen zur Einstellung und Neubesetzung von Dienstposten wurden – auch nach den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes – im Bundespräsidialamt umgesetzt.

Im höheren Dienst ist entsprechend der Zielvorgabe der Frauenanteil auf 49 % gestiegen und auch die Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst sowie im Gesamtpersonal ist positiv zu bewerten. Der Anteil im einfachen Dienst konnte hingegen aufgrund der Bewerberlage und geringer Personalfuktuation nicht signifikant gesteigert werden. Gleichzeitig ist auf dem erreichten Niveau erkennbar, dass einer weiteren Anteilserhöhung Grenzen gesetzt sind.

Seit 2015 nehmen mehr Frauen als Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil, was vor allem auf die thematischen Schwerpunkte der Veranstaltungen zurückzuführen ist. Alle Maßnahmen zur Betreuung während einer Beurlaubung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind erhalten geblieben oder ausgebaut worden.

Der mit dem letzten Gleichstellungsplan angestoßene Prozess hat insgesamt bereits Wirkung gezeigt. Die Zielerreichung zeigt sich in den Zahlen der weiblichen Beschäftigten sowie in der geförderten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, aber auch in der zunehmenden Akzeptanz von Maßnahmen, die auf die Verbesserung bzw. die Verstetigung der Vereinbarkeit zielen. Die angestrebte Re-Auditierung durch die Hertie-Stiftung konnte verwirklicht werden. In ihr verpflichtet sich das Bundespräsidialamt zur Fortführung der familienfreundlichen Personalpolitik.

5. Ziele bis 2020

Auf Basis der ausgewerteten Daten und der in den Berichtszeiträumen gewonnen Erfahrungen setzt sich das Bundespräsidialamt folgende Ziele:

- Die erreichte hohe Repräsentanz von Frauen im Bundespräsidialamt soll aufrechterhalten werden.
- Um auf allen Ebenen berufliche Chancengleichheit für Männer und Frauen zu gewährleisten, ist die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein wichtiger Aspekt. Die vorhandenen Rahmenbedingungen sind zu sichern und wenn möglich weiter auszubauen. Das Bundespräsidialamt möchte erreichen, dass auch männliche Beschäftigte diese Angebote verstärkt in Anspruch nehmen.

- Im Zuge der Chancengleichheit bei Beförderungen sollen die Führungskräfte sensibilisiert werden für eine faire und gerechte Beurteilung von Teilzeit- und telearbeitenden Beschäftigten mit geringeren Präsenzzeiten.

6. Konkrete Maßnahmen

Grundsätzlich obliegt es allen Führungskräften, diese Zielvorgaben im Rahmen der Personal- und Organisationsplanung umzusetzen.

6.1 Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen

- Im einfachen und höheren Dienst werden Frauen bei der Bewerbung besonders berücksichtigt. Eine Auswahlentscheidung muss jedoch immer unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese erfolgen. Nur bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung kann unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung eine Frau bevorzugt berücksichtigt werden, um die Unterrepräsentanz in diesem Bereich zu verringern.
- Bei Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird folgender Hinweis aufgenommen (vgl. § 6 Abs. 1 BGleG):

Das Bundespräsidialamt gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Bundespräsidialamt strebt aufgrund seines Gleichstellungsplans die Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Bereichen an. Frauen werden ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben.

- Es wird angestrebt, dass Gremien, die für Stellenbesetzungen gebildet werden, paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (vgl. § 7 Abs. 3 BGleG). Insbesondere bei Positionen, die sehr spezifisches Fachwissen erfordern und die somit auch besondere Anforderungen an die Besetzung der Auswahlkommission stellen, kann es dabei zu Abweichungen kommen. Gründe für eine Abweichung können auch in der relativ geringen Größe von Auswahlkommissionen im Bundespräsidialamt liegen.

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern sie die notwendigen Qualifikationen für die Stelle besitzen (vgl. § 7 Abs. 1 BGleG).

6.2 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hat das Bundespräsidialamt einen Rahmenvertrag mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) abgeschlossen. Zur verstärkten Nutzung der vielfältigen Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege müssen diese bekannter gemacht werden. Es ist geplant, die Angebote regelmäßig im Intranet vorzustellen (beispielsweise per Erinnerungsmeldung).
- Gerade neue Beschäftigte kennen die bereits bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bundespräsidialamt noch nicht. Auch der Aspekt der Pflege von Angehörigen gewinnt aufgrund der schweren Planbarkeit und der oft plötzlichen, starken Belastung zunehmend an Bedeutung und Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Hier sollen in regelmäßigen Abständen spezielle Informationsveranstaltungen stattfinden.
- Bei der Geburt eines Kindes soll dem Glückwunschsreiben des Staatssekretärs an Väter ein von Referat Z 1 gestalteter Informationsflyer beigelegt werden, der den Vätern die Möglichkeiten zur Nutzung von Elternzeit, Teilzeit, mobilem Arbeiten und Telearbeit vorstellt.
- Das Bundespräsidialamt ist als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem *audit berufundfamilie* zertifiziert und re-auditiert. Im Rahmen einer weiteren Re-Auditierung sollen unter anderem die technischen Möglichkeiten für mobiles Arbeiten ausgebaut und Führungskräfte gezielt für eine familienorientierte Personalpolitik sensibilisiert werden.

6.3 Neufassung der Beurteilungsrichtlinie

- 2018 wird im Bundespräsidialamt eine neue Richtlinie zur Beurteilung von Beamtinnen und Beamten eingeführt. In ihr wird der Grundsatz verankert (und durch Schulungsveranstaltungen praktisch anwendbar gemacht), wonach die Wahrnehmung von Teilzeit, Telearbeit oder anderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nicht zu einer Benachteiligung bei der Beurteilung der Leistungen führen darf. Dies sichert gleichstellungsbewusste Beurteilungen.

7. Fazit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind Kernanliegen der Personalwirtschaft des Bundespräsidialamtes. Die Bedeutung der Gleichstellung geht über individuelle Bedürfnisse von Frauen und Männern hinaus. Sie sorgt insgesamt für ein allgemein positives Arbeitsklima, an dem auch der Arbeitgeber ein starkes Interesse hat. Flankiert durch die bisherigen Gleichstellungspläne ist für das Bundespräsidialamt ein kontinuierlicher Gleichstellungsprozess zu konstatieren.

Der vorliegende, laufende Gleichstellungsplan beschreibt bis 2019 Ziele und Maßnahmen. Sie verpflichten das Bundespräsidialamt, die Gleichstellung und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege auf hohem Niveau beizubehalten und an geeigneter Stelle voranzutreiben.

Alle Regelungen, Vorgaben und Ankündigungen bleiben jedoch wirkungslos, wenn die Beschäftigten nicht das Gefühl haben, dass das Bundespräsidialamt ein aktives Interesse an einer familien- und frauenfreundlichen Atmosphäre hat.

Dieser Gleichstellungsplan soll daher dazu beitragen, diese Atmosphäre dauerhaft als gelebte Personalpraxis in die tägliche Arbeit zu implementieren und zu bewahren. Dieser Prozess setzt kontinuierliche Anstrengungen voraus.

Gemäß § 19 Bundesgleichstellungsgesetz hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.

8. Anlage

Anlagenverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Beamtinnen und Beamte | 19 |
| 2. Tarifbeschäftigte..... | 20 |
| 3. Beamte und Tarifbeschäftigte nach Laufbahngruppen | 20 |
| 4. Entwicklung des Frauenanteils in den Laufbahngruppen | 21 |
| 5. Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen nach Jahren..... | 21 |
| 6. Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen..... | 22 |
| 7. Frauenanteil auf der Ebene der Referatsleitung | 22 |
| 8. Bewerbungen und Einstellungen..... | 23 |
| 9. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen | 23 |
| 10. Vergabe von Leistungsprämien..... | 24 |
| 11. Inanspruchnahme der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 24 |
| 12. Anzahl Teilzeitbeschäftigter in Fortbildungsmaßnahmen | 25 |

1. Beamtinnen und Beamte

Stichtag 30. Juni 2017

| Besoldungsgruppe | insgesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil (in %) |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| B 11 | 1 | 0 | 1 | 0% |
| B 9 | 3 | 1 | 2 | 33% |
| B 3 | 11 | 3 | 8 | 27% |
| A 16 | 1 | 1 | 0 | 100% |
| A 15 | 8 | 4 | 4 | 50% |
| A 14 | 1 | 1 | 0 | 100% |
| A 13 h | 1 | 0 | 1 | 0% |
| höherer Dienst | 26 | 10 | 16 | 38% |
| A 13 g + Z | 1 | 0 | 1 | 0% |
| A 13 g | 21 | 11 | 10 | 52% |
| A 12 | 3 | 1 | 2 | 33% |
| A 11 | 1 | 0 | 1 | 0% |
| A 10 | 0 | 0 | 0 | - |
| gehobener Dienst | 26 | 12 | 14 | 46% |
| A 9 + Z. | 4 | 3 | 1 | 75% |
| A 9 | 5 | 4 | 1 | 80% |
| A8 | 2 | 1 | 1 | 50% |
| A7 | 0 | 0 | 0 | - |
| A 6 m. D. | 0 | 0 | 0 | - |
| mittlerer Dienst | 11 | 8 | 3 | 73% |
| A 6 e. D | 0 | 0 | 0 | - |
| einfacher Dienst | 0 | 0 | 0 | - |
| Beamte | 63 | 30 | 33 | 48% |

2. Tarifbeschäftigte

Stichtag 30. Juni 2017

| Entgeltgruppe | insgesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil (in %) |
|-------------------------|------------|-----------|-----------|---------------------|
| ÜT/ AT | 5 | 4 | 1 | 80% |
| E 15 | 5 | 3 | 2 | 60% |
| E 14 | 7 | 4 | 3 | 57% |
| E 13 | 0 | 0 | 0 | - |
| höherer Dienst | 17 | 11 | 6 | 65% |
| E 12 | 4 | 3 | 1 | 75% |
| E 11 | 9 | 7 | 2 | 78% |
| E 10 | 2 | 2 | 0 | 100% |
| E 9 b | 4 | 2 | 2 | 50% |
| gehobener Dienst | 19 | 14 | 5 | 74% |
| E 9 a | 10 | 7 | 3 | 70% |
| E 8 | 15 | 15 | 0 | 100% |
| E 7 | 6 | 5 | 1 | 83% |
| E 6 | 31 | 22 | 9 | 71% |
| E 5 | 8 | 4 | 4 | 50% |
| mittlerer Dienst | 70 | 53 | 17 | 76% |
| E 4 | 10 | 2 | 8 | 20% |
| E 3 | 9 | 5 | 4 | 56% |
| E 2 | 2 | 0 | 2 | 0% |
| einfacher Dienst | 21 | 7 | 14 | 33% |
| Angestellte | 127 | 85 | 42 | 67% |
| in Ausbildung | 0 | 0 | 0 | - |

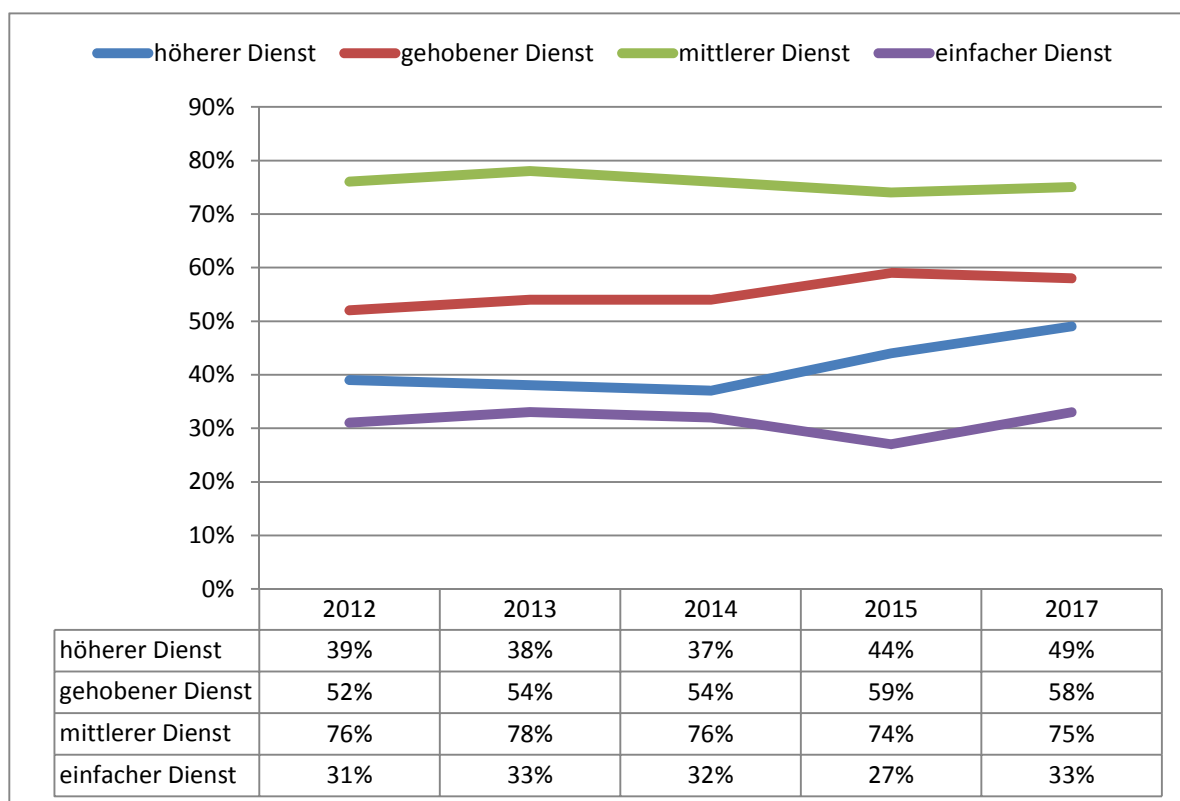
3. Beamte und Tarifbeschäftigte nach Laufbahngruppen

Stichtag 30. Juni 2017

| | insgesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|------------------|-----------|--------|--------|--------------|
| höherer Dienst | 43 | 21 | 22 | 49% |
| gehobener Dienst | 45 | 26 | 19 | 58% |
| mittlerer Dienst | 81 | 61 | 20 | 75% |
| einfacher Dienst | 21 | 7 | 14 | 33% |
| gesamt | 190 | 115 | 75 | 61% |

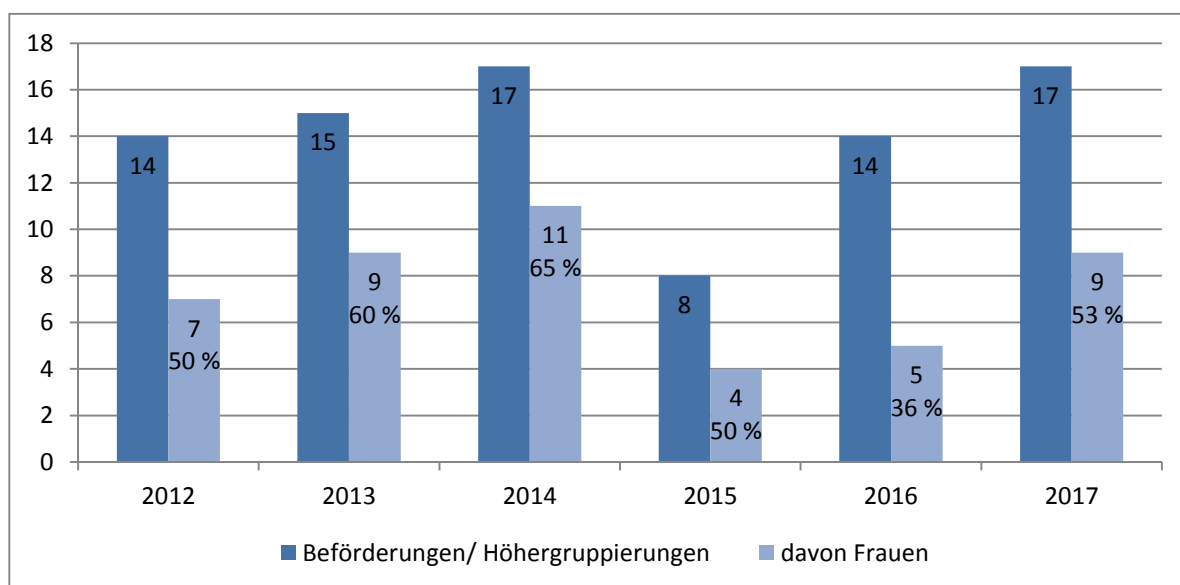
4. Entwicklung des Frauenanteils in den Laufbahngruppen

jeweils zum Stichtag 30. Juni



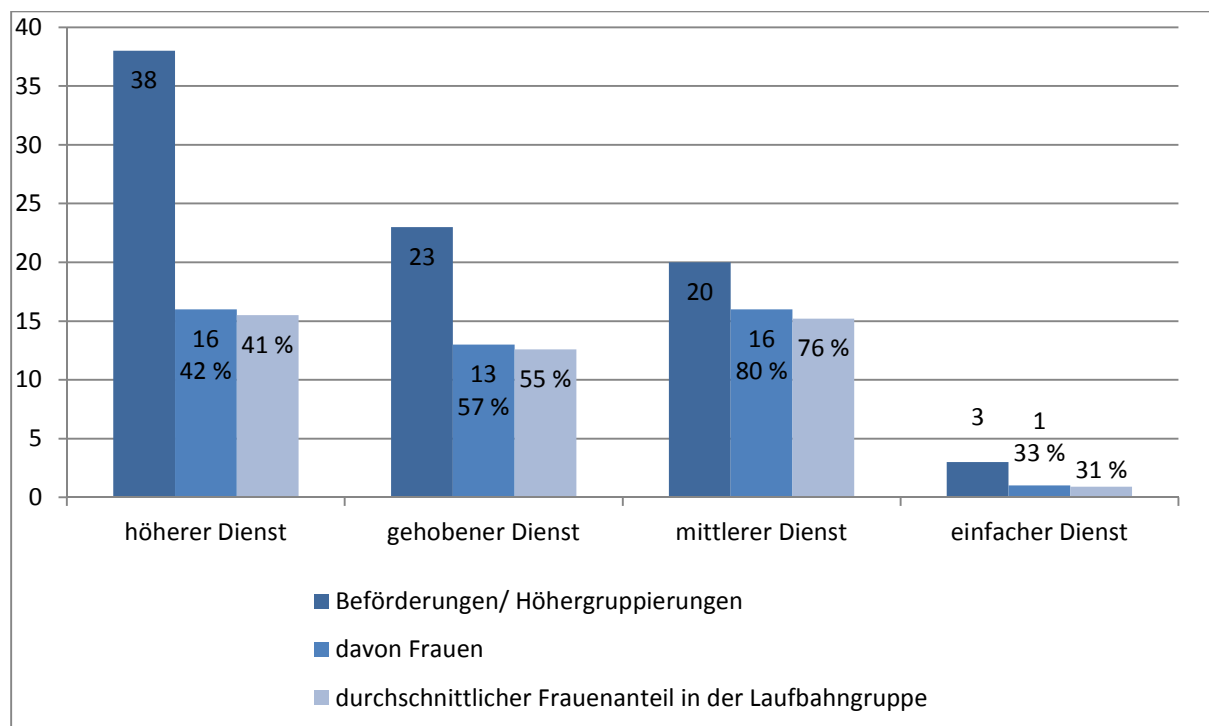
5. Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen nach Jahren

1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres



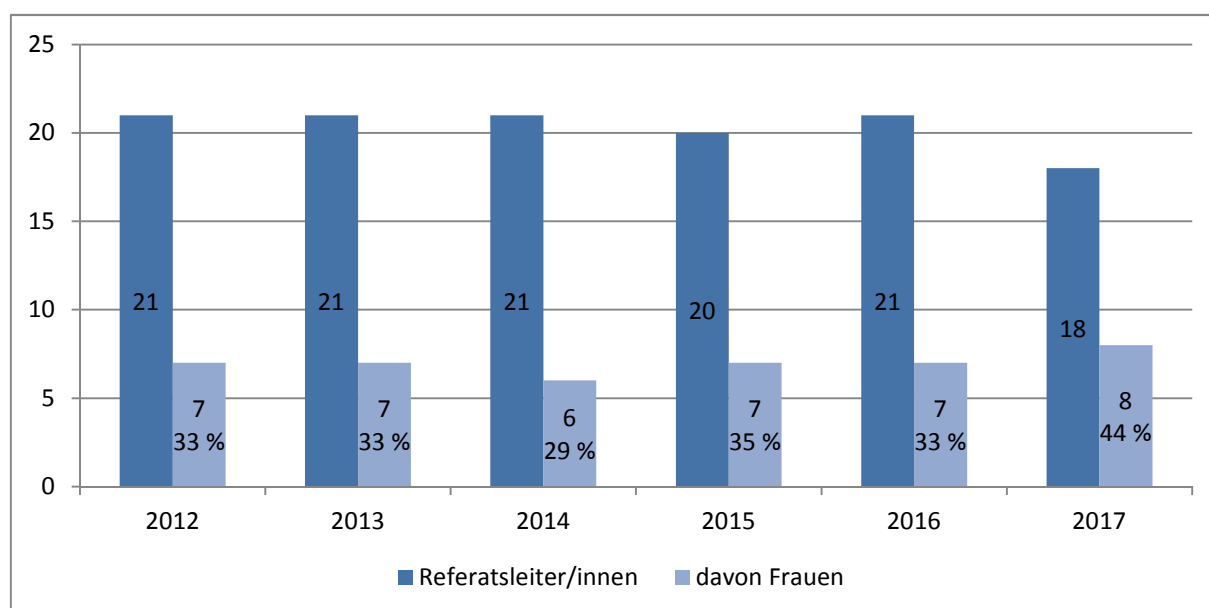
6. Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen

von 2012 -2017 (1. Juli 2011 – 30. Juni 2017)



7. Frauenanteil auf der Ebene der Referatsleitung

jeweils zum Stichtag 30. Juni



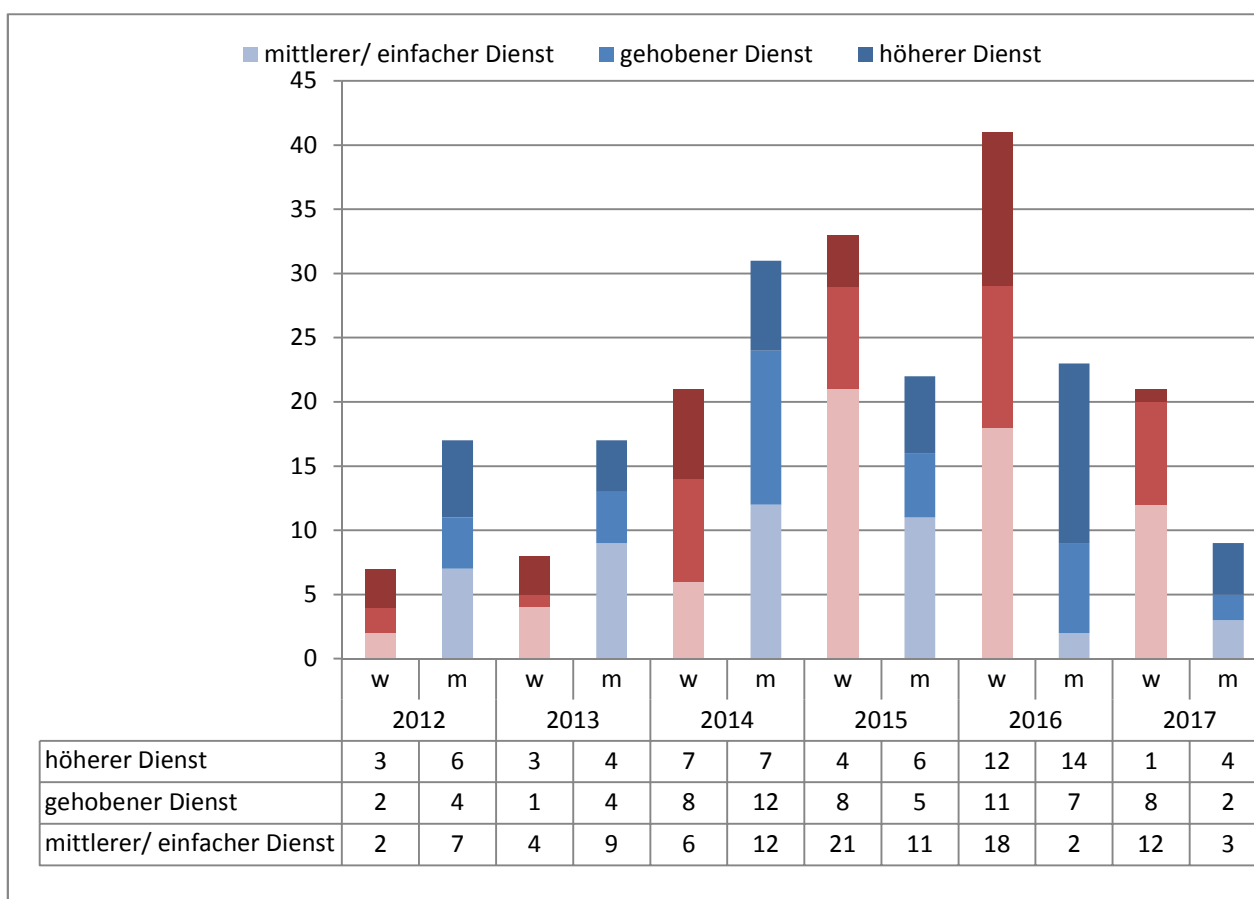
8. Bewerbungen und Einstellungen

30. Juni 2015 – 30. Juni 2017

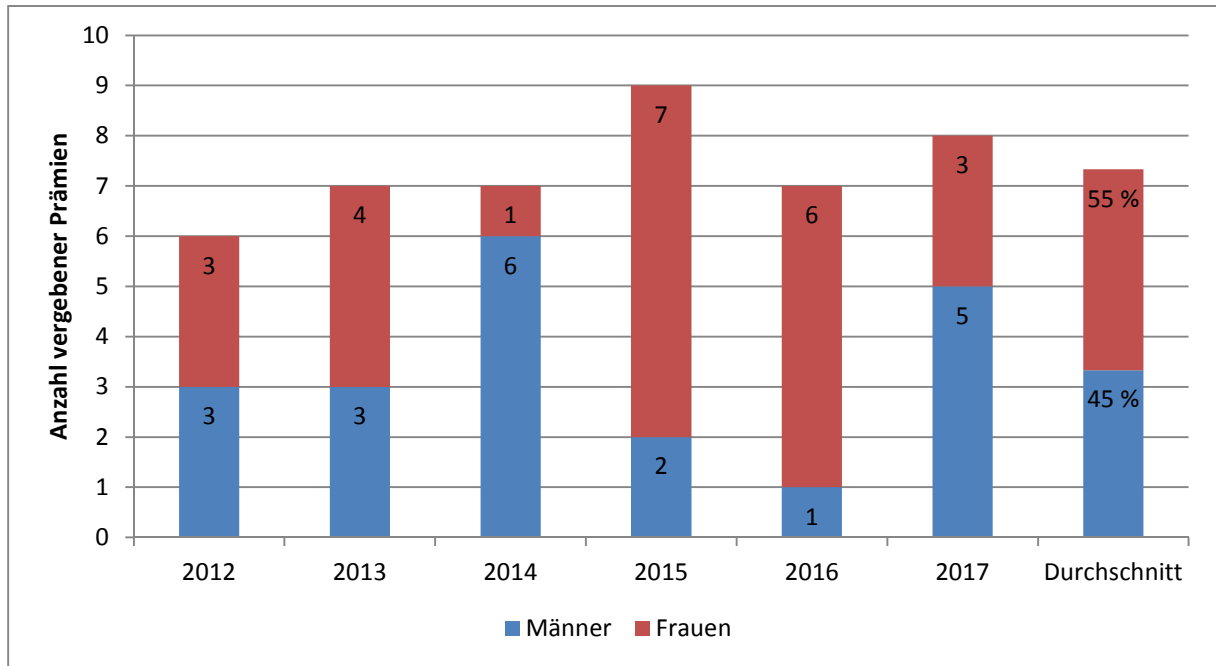
| Bewerbungen/ Wahlvorschläge | | | | Einstellungen/ Ernennungen | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------------|----------------------------|--------|--------|--------------|
| gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil | gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil |
| 1575 | 589 | 986 | 37% | 28 | 18 | 10 | 64% |

9. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres

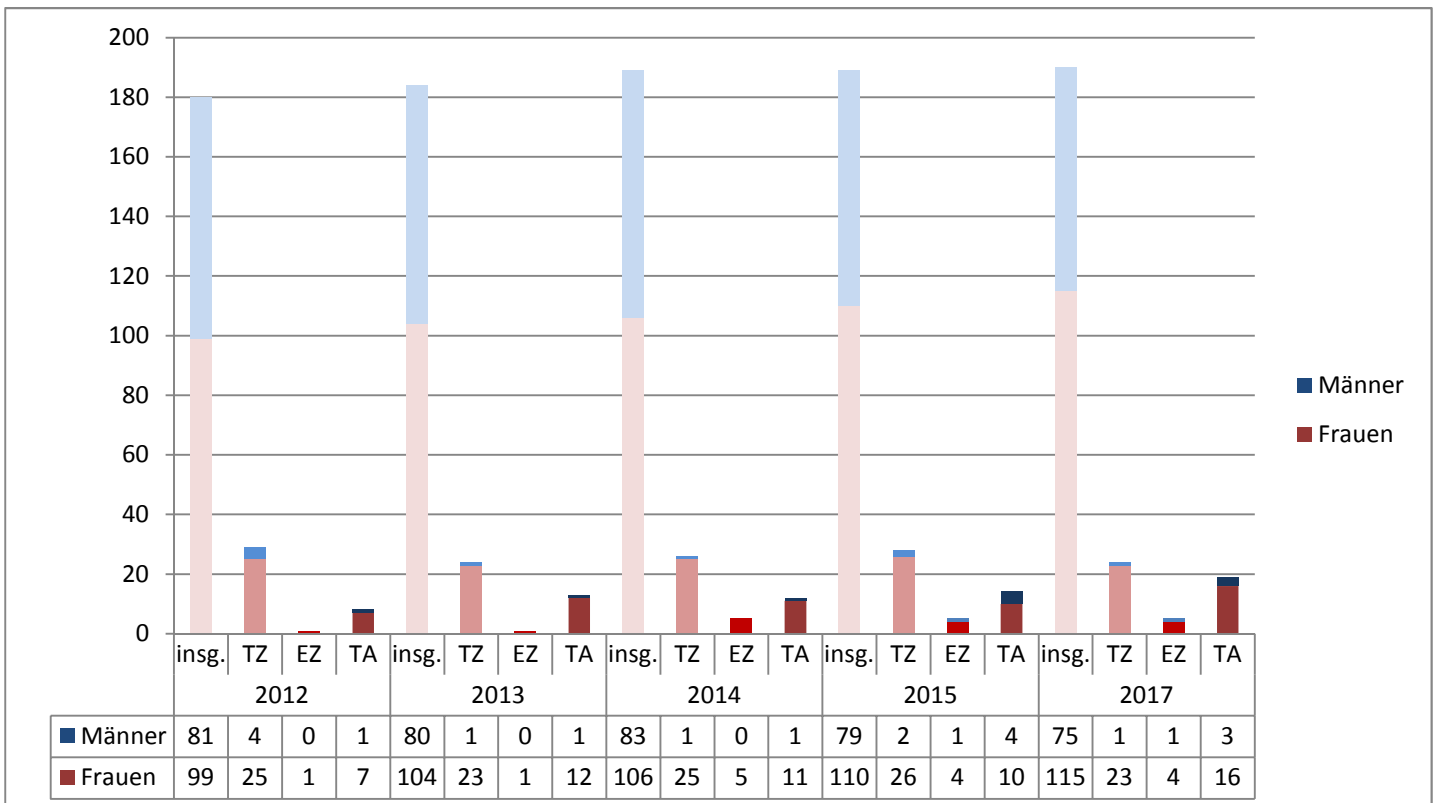


10. Vergabe von Leistungsprämien



11. Inanspruchnahme der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeit (TZ), Elternzeit (EZ), Telearbeit (TA)
jeweils zum Stichtag 30. Juni



12. Anzahl Teilzeitbeschäftigter (TZ) in Fortbildungsmaßnahmen

1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres

