

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulle Schauws, Kerstin Andreae, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/8453 –**

Frauen in Führungspositionen in den Bundesministerien und obersten Bundesbehörden

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Lage von Frauen und Männern ist in Deutschland unterschiedlich. Seit der Grundgesetzergänzung von Artikel 3 von 1994 ist der Staat in der klar ausgesprochenen Verantwortung, Gleichberechtigung tatsächlich durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen. Obwohl für den öffentlichen Dienst seit 1994 das Frauenfördergesetz gilt und das darauf folgende Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) zuletzt 2015 novelliert wurde, fällt die Wirkung aus Sicht der Fragesteller mäßig aus. In Führungspositionen finden sich weiterhin weniger Frauen als Männer. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD hieß es 2018: „Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu.“ Und weiter: „Wir wollen daher die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 erreichen. Dazu werden wir dieses Ziel für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben.“

1. In welchen Bundesministerien und obersten Bundesbehörden wurden seit der Bundestagswahl 2017 Stellen für
- beamtete Staatssekretärinnen bzw. Staatssekretäre,
 - Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter,
 - Pressesprecherinnen bzw. Pressesprecher,
 - Unterabteilungsleiterinnen bzw. Unterabteilungsleiter und
 - weitere Führungspositionen
- neu besetzt, und wenn ja, wie viele (bitte nach Bundesministerien und Bundesbehörden, Position und Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Bundesregierung verweist hierzu sowie zu den erbetenen Zahlenangaben in den Folgefragen auf die jeweils beigefügten Tabellen:

	Anzahl insgesamt	Anzahl Frauen	Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	4	0	Bundesministerium der Finanzen (BMF)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	4	1	BMF
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1 (ein UAL)	0	BMF
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	4 (inkl. Pressesprecher)	1	BMF
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	17	10	BMF
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	3	1	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	6	2	BMI
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	1	BMI
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	10	8	BMI
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	28	14	BMI
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	2 zum 1.4.19: 3	0 zum 1.4.19:1	Auswärtiges Amt (AA)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	7	4	AA
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	1	AA
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	19	8	AA
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	42	16	AA

	Anzahl insgesamt	Anzahl Frauen	Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	3	1	Ministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	3	1	BMWi
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BMWi
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	6	3	BMWi
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	11	4	BMWi
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	3	2	BMJV
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	0	BMJV
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	5	2	BMJV
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	20	10	BMJV
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	3	1	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	4	2	BMAS
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	1	BMAS
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	9	4	BMAS
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	16	7	BMAS
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	1	0	Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	6	1	BMVg
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BMVg
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	14	3	BMVg
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	97	20	BMVg
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)

	Anzahl insgesamt	Anzahl Frauen	Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	5	0 zum 1.4.19: 1 zum 15.4.19: 1	BMEL
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	2	1	BMEL
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	3	1	BMEL
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	16	6	BMEL
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	1	1	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	1	0	BMFSFJ
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	1	BMFSFJ
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	0	0	BMFSFJ
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	4	3	BMFSFJ
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesministerium für Gesundheit (BMG)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	5	3	BMG
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BMG
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	5	1	BMG
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	8	1	BMG
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	3	0	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	5	1	BMVI
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	4	3	BMVI
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	9	3	BMVI
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	1	1	BMVI

	Anzahl insgesamt	Anzahl Frauen	Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Nukleare Sicherheit (BMU)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	4	2	BMU
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BMU
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	6	4	BMU
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	1	0	BMU
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	1	0	Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	3	2	BMBF
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BMBF
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	1	1	BMBF
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	7	4	BMBF
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	1	0	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	3	1	BMZ
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	2	1	BMZ
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	2	1	BMZ
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	0	0	BMZ
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Der Bundesbeauftragte für den Daten- schutz und die Informationsfreiheit (BfDI)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	1	0	BfDI
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	0	BfDI
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	1	0	BfDI
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	4	2	BfDI

	Anzahl insgesamt	Anzahl Frauen	Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	0	0	BKM
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BKM
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	1	0	BKM
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	2	1	BKM
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundespräsidialamt (BPrA)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	0	0	BPrA
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BPrA
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	0	0	BPrA
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	7	4	BPrA
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	1	0	Bundeskanzleramt (BKAm)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	5	3	BKAm
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	2	1	BKAm
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	11	5	BKAm
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	33	15	BKAm
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Deutscher Bundestag (BT)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	3	0	BT
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BT
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	0	0	BT
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	14	5	BT
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesrat (BR)

	Anzahl insgesamt	Anzahl Frauen	Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	1	0	BR
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BR
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	0	0	BR
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	2	1	BR
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesverfassungsgericht (BVerfG)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	0	0	BVerfG
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	0	BVerfG
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	0	0	BVerfG
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	4	3	BVerfG
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Presse-und Informationsamt der Bundesregierung (BPA)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	2	1	BPA
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	1	1	BPA
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	1	0	BPA
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	0	0	BPA
beamtete Staatssekretärinnen/ Staatssekretäre	0	0	Bundesrechnungshof (BRH)
Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter	4	1	BRH
Pressesprecherinnen/ Pressesprecher	0	0	BRH
Unterabteilungsleiterinnen Unterabteilungsleiter	0	0	BRH
Weitere Führungspositionen der Besoldungsgruppen A16/B3	19	9	BRH

Nach § 29 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank (BBankG) hat der Vorstand mit der Zentrale am Sitz der Bank die Stellung einer obersten Bundesbehörde. Gleichwohl unterscheidet sich die Zentrale der Deutschen Bundesbank hinsichtlich ihrer Aufbauorganisation stark von den Bundesministerien und ist in Bezug auf ihre Führungspositionen nicht mit diesen vergleichbar, was

auch für die Meldepflichten zum Gleichstellungsindex und zur Gleichstellungstatistik berücksichtigt wurde. Bei der Deutschen Bundesbank sind die in der Tabelle zu Frage 1 aufgeführten Funktionen daher nicht eingerichtet.

Im Nachfolgenden werden daher die Übertragungen von Führungspositionen in der Zentrale der Deutschen Bundesbank nach Definition der Gleichstellungstatistik im Zeitraum vom 24. September 2017 bis zum 19. März 2019 betrachtet.

Zentralbereichsleitungen und vergleichbar:

drei, darunter null Frauen und drei Männer

Ständige Vertretungen der Zentralbereichsleitungen:

eins, darunter null Frauen und ein Mann

Abteilungsleitungen und vergleichbar:

fünf, darunter drei Frauen und zwei Männer

Hauptgruppenleitungen und vergleichbar:

36, darunter 14 Frauen und 22 Männer

Gruppenleitungen:

46, darunter 18 Frauen und 28 Männer.

2. In welcher Form wurden die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten von den in der Antwort zu Frage 1 benannten Neubesetzungen unterrichtet?

Wenn nicht, warum nicht (bitte nach jeweiliger Benennung, Bundesministerium und zu besetzender Position aufschlüsseln)?

3. Wurden die Gleichstellungsbeauftragten jeweils
 - a) vor der offiziellen Benennung,
 - b) vor der Bekanntgabe an die Hausöffentlichkeit, z. B. in einer Personalversammlung, oder
 - c) vor der Mitteilung in der Pressebeteiligt, und wenn nicht, warum nicht (bitte nach jeweiliger Besetzung, Bundesministerium und zu besetzender Position aufschlüsseln)?

Die Fragen 2 und 3 werden wegen des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Bundesministerien und oberster Bundesbehörden wurden gemäß Bundesgleichstellungsgesetz und Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz frühzeitig vor den in den Buchstaben a bis c genannten Zeitpunkten beteiligt.

4. Wie häufig wurde vom 1. Januar 2017 bis zum 23. September 2017 in den Bundesministerien und in den obersten Bundesbehörden eine Beförderung nach § 27 der Bundeslaufbahnverordnung ausgesprochen (bitte nach Bundesministerien und Bundesbehörden, Position und Geschlecht aufschlüsseln)?
5. Wie häufig wurde vom 23. September 2017 bis zum 31. Dezember 2018 in den Bundesministerien und in den obersten Bundesbehörden eine Beförderung nach § 27 der Bundeslaufbahnverordnung ausgesprochen (bitte nach Bundesministerien und Bundesbehörden, Position und Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Fragen 4 und 5 werden zusammen beantwortet.

Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde	Anzahl Verfahren nach § 27 LBV im Zeitraum 1.1.2017-23.9.17	Anzahl Verfahren nach § 27 LBV im Zeitraum 23.9.17-31.12.18	Benennung Position und Geschlecht
BMF	1	2	1x Referentin, weiblich 2x Referenten, männlich
BMI	0	0	
AA	0	0	
BMWi	0	0	
BMJV	0	0	
BMAS	3	2	3x Referent, männlich 1x Sachbearbeiter EG 10 TVöD, männlich 1x Bürosachbearbeiterin A 6 m, weiblich
BMVg	1	2	1x höherer Dienst, männlich 1x höherer Dienst, männlich 1x gehobener Dienst, männlich
BMEL	0	0	
BMFSFJ	1	0	mittlerer Dienst in gehobenen Dienst, weiblich
BMG	2	1 (1 Verfahren, 3 Be- setzungen)	1x Regierungssekretär, männlich 1x Regierungsinspektor, männlich 3x Regierungsrat/rätin, davon 2 männlich
BMVI	4	2	2x höherer Dienst, weiblich 4x höherer Dienst, männlich
BMU	0	0	
BMBF	0	2	2x Dienstposten höherer Dienst, männlich
BMZ	2	0	1x A 13 h, weiblich 1x A 13 g, weiblich
BfDI	0	0	

Bundesministerium/ oberste Bundesbehörde	Anzahl Verfahren nach § 27 LBV im Zeitraum 1.1.2017-23.9.17	Anzahl Verfahren nach § 27 LBV im Zeitraum 23.9.17-31.12.18	Benennung Position und Geschlecht
BKM	0	0	
BPrA	0	0	
BKAmt	0	0	
BT	0	0	
BR	0	0	
BVerfG	0	0	
BPA	2	1	2x nach A 9g, weiblich 1x nach A 13h, weiblich
BRH	0	0	
Bundesbank	5	13	höherer Dienst, männlich
	1	2	höherer Dienst, weiblich
	5	9	gehobener Dienst, männlich
	0	1	gehobener Dienst, weiblich
		5	mittlerer Dienst, männlich
		0	mittlerer Dienst, weiblich

6. Wie ist der Stand der Erarbeitung eines Referentenentwurfs zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vereinbarten Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen (angekündigt in der Antwort auf die Schriftliche Frage 150 der Abgeordneten Kerstin Andreae auf Bundestagsdrucksache 19/6511), und wann kann mit der Einbringung eines Gesetzentwurfs gerechnet werden?

Das BMFSFJ und das BMJV erarbeiten derzeit einen gemeinsamen Referentenentwurf zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Datum für die Einbringung eines Gesetzentwurfs kann im jetzigen Verfahrensstadium noch nicht genannt werden.

7. Wann ist mit dem nächsten Gleichstellungsbericht zu rechnen, der nach § 39 BGleG alle vier Jahre von der Bundesregierung dem Deutschen Bundestag vorzulegen ist, und inwiefern ist der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA-GB) an der Erstellung des Berichts beteiligt?

Warum ist seit dem letzten Bericht von 2010 keiner mehr erstellt worden?

Der Bericht nach § 39 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) soll im ersten Quartal 2020 fertiggestellt werden. An seiner Erstellung wird der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden gemäß § 39 Absatz 3 BGleG beteiligt.

Angesichts der Erarbeitung des Regierungsentwurfs zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist auf die parallele Erarbeitung eines weiteren Erfahrungsberichts verzichtet worden. Er hätte u. a. Regelungen im

früheren BGLeiG betreffen können, die geändert wurden und wäre damit von Anfang an nicht aktuell gewesen. Stattdessen wurde ein Datenreport „Durchführung von vorbereitenden statistischen Analysen und Auswertungen zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes“ erarbeitet.

8. Teilt die Bundesregierung die Ansicht, dass ein gemeinsamer Stichtag für die Erstellung von Gleichstellungsplänen der Bundesministerien eine bessere Vergleichbarkeit herstellen würde?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum gibt es einen solchen gemeinsamen Stichtag nicht?

Gemäß § 40 Absatz 1 BGLeiG 2015 war der Gleichstellungsplan erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen, es sei denn, dass die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans am 1. Mai 2015 noch mehr als zwei Jahre betrug.

9. Jeweils wie viele Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden erhielten in der letzten Beurteilungsrunde die Bestnote, und wie hoch war in diesen Behörden der Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst?

Behörde und Zeitpunkt	Anzahl Bestnoten	Frauenanteil höherer Dienst
BMF 2017/2018	90 insgesamt, davon 47 Prozent Beamtinnen	39 Prozent
BMI 2017	3 Beamtinnen 9 Beamte	43,36 Prozent
AA	26 Beamte 25 Beamtinnen	36 Prozent
BMWi	5 Beamtinnen 2 Beamte	55,4 Prozent
BMJV 2017	1 Beamter	49,58 Prozent
BMAS 2017	23 Beamtinnen/Tarifbeschäftigte 30 Beamte/Tarifbeschäftigte	49,21 Prozent
BMVg 2017	45 Männer 20 Frauen	33,1 Prozent
BMEL	8 Beamtinnen 12 Beamte	51,6 Prozent
BMFSFJ	22 Beamtinnen 7 Beamte	73,7 Prozent
BMG	6 Beamtinnen	58,13 Prozent
BMVI	2 Beamtinnen 5 Beamte	37 Prozent
BMU	5 Beamtinnen 5 Beamte	48,7 Prozent
BMBF 2018	32 Beamtinnen/Tarifbeschäftigte 32 Beamte/Tarifbeschäftigte	53,05 Prozent
BMZ	8 Beamtinnen 17 Beamte	54,15 Prozent

Behörde und Zeitpunkt	Anzahl Bestnoten	Frauenanteil höherer Dienst
BfDI	0	36,17 Prozent
BKM 2017	0	49,3 Prozent
BPrA	siehe unten	51,67 Prozent
BKAmt	siehe unten	43 Prozent
BT	31 Männer 14 Frauen	39,75 Prozent
BR	0	57,69 Prozent
BVerfG	0	44,44 Prozent
BPA 2017	3 Beamtinnen 5 Beamte	40,30 Prozent
BRH	14 Frauen 22 Männer	38 Prozent
Bundesbank 2018	10,53 Prozent der beurteilten Beamten 10,60 Prozent der beurteilten Beamtinnen	36,54 Prozent

BPrA: Die letzte Beurteilungsrunde ist nicht beendet worden. Die nach Umstellung des Verfahrens erstmalige Regelbeurteilung hat den Beurteilungsstichtag 30. April 2019. Entsprechend liegen noch keine Ergebnisse vor.

BKAmt: Wegen des regelmäßigen Personalaustausches zwischen dem Bundesministerium und dem Bundeskanzleramt (Rotationsbeschluss der Bundesregierung) sind regelmäßige dienstliche Beurteilungen nicht zweckmäßig. Beurteilungen werden erstellt, wenn dienstliche oder persönliche Verhältnisse dies erfordern.

10. Wie viele Führungskräfte in obersten Bundesbehörden, die Beurteilungen erstellen, haben seit 2017 an Schulungen, die Genderaspekte enthalten, teilgenommen, und lässt sich seitdem eine Veränderung in den Beurteilungen für Frauen und Männer verzeichnen?

Behörde	Anzahl geschulte Führungskräfte
BMF	-
BMI	76
AA	Alle durch verbindliche Online-Schulung
BMWi	27
BMJV	Alle
BMAS	Alle
BMVg	Die Anzahl ist nicht konkret ermittelbar.*
BMEL	Alle
BMFSFJ	Alle
BMG	46
BMVI	Alle
BMU	Alle
BMBF	Alle
BMZ	102
BfDI	Alle
BKM	29
BPrA	-
BKAmt	16
BT	Alle
BR	-
BVerfG	-
BPA	10
BRH	-
Bundesbank	238 in 2017/2018

* Anmerkung BMVg:

Im BMVg werden Gender-Aspekte in zahlreichen Lehrgängen/Schulungen für Führungskräfte ausgebildet.

Eine verlässliche Aussage zu Veränderungen in den Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte durch die Teilnahme an Schulungen mit Gender-Aspekten kann in generalisierender Form nicht getroffen werden.

Ein explizit für das Beurteilungswesen von Beamtinnen und Beamten ressortintern eingerichteter Lehrgang wird fortlaufend mehrmals jährlich bereits seit Ende der 1990er Jahre durchgeführt und beinhaltet auch Aspekte der Gleichstellung. Diese Aspekte werden im Hinblick auf die Gewährleistung eines chancengerechten Beurteilungsverfahrens seit 2015 verstärkt in den Fokus genommen. Eine Vielzahl der aktuellen Beurteilerinnen und Beurteiler sowie Berichterstatterinnen und Berichterstatter haben die Fortbildung daher bereits vor 2017 absolviert.

11. Inwieweit wurden die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages zwischen CDU, CSU und SPD zum mobilen Arbeiten („Die Digitalisierung hilft Eltern, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Diese Chance für mobiles Arbeiten wollen wir nutzen“, S. 20; [...] „Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen“, S. 41) in den Bundesministerien und obersten Bundesbehörden seit März 2018 gefördert (bitte nach Bundesministerien und Bundesbehörden aufschlüsseln)?

BMF: Ortsflexibles Arbeiten im Sinne von Telearbeit und mobiler Arbeit ist im BMF seit Jahren etabliert. Die Einzelheiten sind in einer Dienstvereinbarung geregelt. Seit März 2018 wurde das Zeiterfassungsverfahren für das mobile Arbeiten noch weiter vereinfacht.

BMI: Bis zu 50 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit können im BMI mobil gearbeitet werden. Mobiles Arbeiten wird als Arbeiten außerhalb der Dienststelle definiert. Das heißt mobiles Arbeiten kann sowohl im Privatbereich als auch von unterwegs aus, z. B. im Rahmen einer Dienstreise geschehen. Den Beschäftigten wird die notwendige IT- und Büroausstattung zur Verfügung gestellt. Allen Beschäftigten stehen jährlich 24 Tage mobiles Arbeiten zu, ohne spezielle persönliche Voraussetzungen erfüllen zu müssen. Zusätzlich werden im BMI vorübergehendes mobiles Arbeiten (bis zu drei Monaten) und langfristiges mobiles Arbeiten (bis zu drei Jahren) angeboten. Eine Begrenzung auf 24 Tage besteht nicht. Beide Formen erfordern das Vorliegen individueller persönlicher oder dienstlicher Gründe.

Zu den persönlichen Gründen gehören u. a. die Betreuung von Kindern, nahen Angehörigen, gesundheitliche Gründe oder das Erreichen des 60. Lebensjahres (nur beim langfristigen mobilen Arbeiten).

Als dienstlicher Grund werden u. a. häufige Dienstreisen oder besondere Belastungsspitzen anerkannt.

AA: Auf Grundlage zweier Dienstvereinbarungen zwischen dem Auswärtige Amt und seinem Personalrat werden die Teleheimarbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das mobile Arbeiten aus dienstlichen Gründen ermöglicht. Der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung mit weitergehenden Regelungen wird für 2019 angestrebt.

BMW: Im BMWi wurde mit der zum 1. Juni 2017 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit stark ausgeweitet und erstmalig auch mobiles Arbeiten aus persönlichen Gründen eingeführt. Die Zahl der Telearbeiter/innen ist seither stark gestiegen; derzeit nehmen rd. 23 Prozent der im BMWi Beschäftigten Telearbeit in Anspruch. Für alle anderen Beschäftigten mit dafür geeigneten Tätigkeiten besteht neben dem aus dienstlichen Gründen notwendigen mobilen Arbeiten seit dem 1. Juni 2017 auch die Möglichkeit, an zwölf bzw. (nach Vollendung des 60. Lebensjahres) 24 Arbeitstagen im Jahr aus persönlichen Gründen mobil zu arbeiten.

Nach Ablauf von zwei Jahren seit Inkrafttreten ist eine Evaluierung o. g. Dienstvereinbarung vorgesehen mit dem Ziel, bestehenden Anpassungsbedarf zu identifizieren und die Dienstvereinbarung ggf. entsprechend anzupassen.

BMJV: Im BMJV und im Geschäftsbereich des BMJV wird flächendeckend Telearbeit und teilweise zusätzlich mobile Arbeit angeboten. Die Anzahl der Beschäftigten des BMJV, die Telearbeit und mobile Arbeit ausüben, steigt seit Jahren stetig an. Insbesondere nach der letzten Änderung der Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit im Jahre 2016 war aufgrund der Ausweitung der Sachgründe ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Inzwischen nutzt ca. ein Viertel der Beschäftigten des BMJV Telearbeit oder langfristig mobile Arbeit. Hinzukommen zahlreiche Beschäftigte, die kurzfristig mobile Arbeit in Anspruch nehmen. Ein Pilotprojekt zum Ausbau der mobilen Arbeit im BMJV wurde im Jahre 2018 erfolgreich abgeschlossen. Gestützt auf die positiven Ergebnisse soll das Pilotprojekt verstetigt werden, um zukünftig deutlich mehr Beschäftigten in einem begrenzten Rahmen mobile Arbeit auch ohne das Vorliegen persönlicher oder dienstlicher Gründe zu ermöglichen. Der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung wird für 2019 angestrebt.

BMAS: Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Basis der Dienstvereinbarung zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten im BMAS eine Teilnahme am ortsflexiblen Arbeiten bei entsprechender Eignung und Zulässigkeit der wahrgenommenen Aufgaben ermöglicht. Die Verteilung der ortsflexiblen Arbeit und der Anwesenheit in der Dienststelle erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen in den Teams.

Bei kurzfristigem ortsflexiblem Arbeiten in geringem Umfang (mobile Arbeit) nutzen die Beschäftigten vorrangig private Endgeräte (Bring-Your-Own-Device). Bei einem höheren Anteil ortsflexibler Arbeit (Telearbeit) werden den Arbeitsschutzvorschriften entsprechende Telearbeitsplätze eingerichtet. Fragen der Haftung und der Ergonomie sind in der DV geregelt.

BMVg: Im Bundesministerium der Verteidigung werden in geeigneten Aufgabengebieten Telearbeit und mobiles Arbeiten praktiziert. Verfügen die Beschäftigten am dienstlichen Arbeitsplatz bereits über eine mobil einsetzbare IT-Ausstattung, können sie ohne besondere Antragsgründe tage- oder stundenweise die Möglichkeit für ein flexibles Homeoffice nutzen. Zur Bewältigung von familiären Notsituationen (z. B. kurzfristige Familien- oder Pflegeaufgaben) steht Beschäftigten ohne mobil einsetzbare IT-Ausstattung am Arbeitsplatz ein Pool zur Verfügung, aus dem schnell und unbürokratisch ein Laptop bereitgestellt werden kann. Ohne besondere Antragsgründe können die Beschäftigten Telearbeit beantragen. Insgesamt gilt, dass im Fall einer Ablehnung den Beschäftigten die jeweiligen Gründe mitzuteilen sind. Die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen sind hierbei zu beachten. Die private Nutzung dienstlich bereitgestellter IT ist nicht zulässig. Hierüber werden die Beschäftigten nachweislich beraten und belehrt.

BMEL: Im BMEL gibt es seit dem 1. Oktober 2016 eine Dienstvereinbarung für ein Pilotprojekt „Mobiles Arbeiten“. Nach der Evaluierung des Pilotprojektes im Laufe des Jahres 2019 soll Ende 2019 eine neue Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort abgeschlossen werden, in der das mobile Arbeiten ein wesentlicher Bestandteil sein wird.

BMFSFJ: Das BMFSFJ hat bereits im Mai 2017 neue Dienstvereinbarungen über die mobile und flexible Arbeit geschlossen. Mit der Öffnung der mobilen und flexiblen Arbeit für nahezu alle Beschäftigten sollen optimale Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege geschaffen werden.

Um flexibel auf die konkreten Bedarfe der Beschäftigten einzugehen, dabei aber zugleich die Arbeitsanforderungen im Blick zu behalten, werden sowohl der Arbeitsort als auch die Arbeitszeit seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarungen direkt in den Arbeitseinheiten im Rahmen einer sog. Teamvereinbarung ausgehandelt und festgelegt. Mit Stand März 2019 arbeiten über 90 Prozent der BMFSFJ-Beschäftigten mobil und/oder flexibel. Auch in den Geschäftsbereichsbehörden wurden Regelwerke zur mobilen Arbeit etabliert, die sich in der Umsetzung befinden.

BMG: Im BMG ist die mobile Arbeit in 2017 flächendeckend eingeführt worden, was zu einer erheblichen Flexibilisierung der Arbeit geführt hat.

BMVI: Im BMVI besteht die Möglichkeit, in begründeten Ausnahmefällen seine Tätigkeit flexibel in Form des mobilen Arbeitens auszuführen.

BMU: Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) nutzt die Möglichkeiten der Digitalisierung, um insbesondere durch mobiles Arbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – aber z. B. auch die Unterstützung und Pflege von Angehörigen – zu fördern. Durch eine neue Dienstvereinbarung wurden zusätzlich zu der seit langem praktizierten Gleitzeit und den vielgestaltigen Teilzeitmöglichkeiten 2016 zahlreiche weitere flexible Instrumente geschaffen, die z. B. bereits heute fast allen Beschäftigten des BMU unbürokratisch ermöglichen, regelmäßig ortsunabhängig bzw. mobil zu arbeiten. Dazu stehen verschiedene, bedarfsgerechte Modelle des mobilen Arbeitens zur Verfügung. Diese Instrumente wurden seither kontinuierlich ausgebaut. Im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung der Verwaltung wird derzeit gemeinsam mit den Personalvertretungen über einen zeitnahen weiteren Ausbau flexibler Instrumente zu Arbeitszeit und Arbeitsort diskutiert.

BMBF: Das BMBF bietet allen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, bei Vorliegen bestimmter dienstlicher oder persönlicher Voraussetzungen an ortsflexiblen Arbeitsmodellen (Telearbeit, mobile Arbeit) teilzunehmen. Derzeit findet ein Pilotprojekt statt, wonach allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch ohne Vorliegen dienstlicher oder persönlicher Gründe der Zugang zur mobilen Arbeit eröffnet werden soll.

BMZ: Das BMZ bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – neben der Telearbeit – seit 2012 die Möglichkeit der mobilen Arbeit. Der aktuelle Gleichstellungsplan sieht eine Evaluierung der Instrumente des Mobilen Arbeitens und der Telearbeit und ggf. einen weiteren Ausbau bzw. eine Weiterentwicklung vor.

BfDI: Derzeit gilt beim BfDI noch eine vom BMI übernommene Vereinbarung zur Telearbeit. Die Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten mit den Interessenvertretungen befinden sich in der Schlussphase.

BKM: Vor dem Hintergrund der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert die BKM mobile Arbeitsformen. Aktuell üben rund 35 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Form des dienststellenunabhängigen Arbeitens aus (Telearbeit oder mobiles Arbeiten). Darüber hinaus plant die BKM den Abschluss einer Dienstvereinbarung, nach der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraussetzungslos vier Tage im Monat mobil arbeiten können.

BPrA: Das BPrA ermöglicht im Rahmen der dienstlichen Anforderungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mobiles Arbeiten. Dies wird durch eine Umstellung der IT-Ausstattung flankiert.

BKAmt: Auf Grundlage der Regelungen in einer Dienstvereinbarung wird mobile Arbeit im BKAmt ermöglicht. Der Bestand an mobiler Informations- und Telekommunikationstechnik wird kontinuierlich weiter ausgebaut.

BT: Seit März 2018 wurde die Anzahl der zur Verfügung stehenden mobilen Arbeitsplätze um 25 Prozent (von 100 auf 125 Plätze) erhöht. Bei diesen mobilen Arbeitsplätzen können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen zwei Jahre auch außerhalb der Liegenschaften des Deutschen Bundestages arbeiten. In diesem Zusammenhang wurde weiter vereinbart, mobile Arbeitsplätze in kurzfristig auftretenden Notsituationen, die für maximal drei Monate gewährt werden, nicht mehr auf das vorstehende Kontingent anzurechnen.

Darüber hinaus wird derzeit eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Flexibilisierungstagen vorbereitet, die sehr kurzfristig mobiles Arbeiten an einzelnen Tagen ermöglichen wird. Des Weiteren wurden im genannten Zeitraum weitere Arbeitszeitflexibilisierungen für die Beschäftigten der Bundestagsverwaltung vereinbart.

BR: Das Sekretariat des Bundesrates hat im Jahr 2018 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eröffnet.

BVerfG: Derzeit liegt der Entwurf einer Dienstvereinbarung über mobile Arbeit für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Bundesverfassungsgericht dem Personalrat zur Zustimmung vor.

Für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll mobile Arbeit ermöglicht werden, wenn die Akten in elektronischer Form zur Verfügung stehen. Ein entsprechendes Projekt zur Einführung der EAkte läuft derzeit.

BPA: Nachdem ein mobiles Arbeiten im BPA bereits seit vielen Jahren dienstlich bedingt möglich war, wurde bereits am 30. Juli 2015 – und damit lange vor Inkrafttreten des aktuellen Koalitionsvertrages – wurde im BPA eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten auch aus privaten Gründen eingeführt. Danach ist das mobile Arbeiten auf freiwilliger Basis anlassbezogen aus dienstlichen oder privaten Gründen an bis zu 46 Arbeitstagen im Jahr möglich.

Das mobile Arbeiten hat sich im BPA hervorragend etabliert und befindet seit seiner Einführung im August 2015 in Bezug auf Nutzungszahlen und technische Voraussetzungen auf einem konstant hohen Niveau.

Im Ergebnis unterfällt nur ein geringer Prozentsatz der Beschäftigten des BPA nicht der neuen Regelung. Das betrifft lediglich die Bereiche, in denen ein mobiles Arbeiten aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist.

BRH: Im Falle der Ablehnung von Telearbeit werden die Beschäftigten über die Gründe informiert. Es besteht Rechtsicherheit im Umgang mit privat genutzter Technik.

Bundesbank: Die Deutsche Bundesbank hatte im Zuge der Novellierung ihrer Dienstvereinbarung Telearbeit (TeleDV) im August 2014 faktisch bereits vorweg genommen, dass gesetzliche Regelungen einen möglichen „Anspruch“ auf Telearbeit vorsehen könnten. Auch wenn die TeleDV keinen „Anspruch“ auf Telearbeit vorsieht, müssen beabsichtigte Ablehnungen durch die Vorgesetzten nachvollziehbar begründet werden.

Für lediglich kurzzeitiges, nicht regelmäßiges Arbeiten von zu Hause aus hat die Deutsche Bundesbank bereits seit 2010 einen Rahmen geschaffen, der anlassbezogen bis zu 20 Stunden Mobiles Arbeiten im Kalendermonat grundsätzlich zulässt, in begründeten Ausnahmefällen kann diese Zeitspanne überschritten werden.

12. Inwieweit wurden die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags zwischen CDU, CSU und SPD, die Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen zu berücksichtigen („Bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege zu berücksichtigen“, S. 24) umgesetzt (bitte nach Bundesministerien und Bundesbehörden aufschlüsseln)?

BMF/BMI: Kompetenzen der Beamtin bzw. des Beamten finden Berücksichtigung in dienstlichen Beurteilungen, soweit sie sich auf die dienstliche Eignung, Leistung und Befähigung auswirken. Dazu gehören auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege, soweit sich diese in der dienstlichen Verwendung konkret niederschlagen.

AA: Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege werden in der Beurteilungsrichtlinie des Auswärtigen Amts nicht ausdrücklich genannt. Die gewonnenen Erfahrungen und Fähigkeiten können sich aber auf das Vorliegen bestehender Beurteilungskriterien auswirken, wie etwa „Verantwortungsbereitschaft“, „Engagement“, „Soziale Kompetenz“, so dass sie auf diese Weise gewürdigt werden.

BMWi: Im Rahmen der aktuell anstehenden Anpassung der Rahmendienstvereinbarung soll das Thema aufgerufen werden.

BMJV: Soweit sich Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege im Rahmen der Leistungserbringung bemerkbar machen oder bei der Befähigungseinschätzung zu beobachten sind, werden diese im Rahmen der Beurteilung berücksichtigt.

BMAS: Für die nächste Beurteilungsrunde im BMAS zum Stichtag 1. März 2020 ist geplant, die Beurteilerinnen und Beurteiler gesondert dafür zu sensibilisieren, einen etwaigen Kompetenzerwerb aus Erziehungs- und Pflegeerfahrungen in der Beurteilung positiv zu würdigen. Weiterhin wird durch geeignete Maßnahmen daran gearbeitet, etwaige Benachteiligungen aus familienbedingten Freistellungen zu verhindern.

BMVg: Die Zuständigkeit für eine eventuelle Änderung der rechtlichen Vorgaben (z. B. der Bundeslaufbahnverordnung) zur Berücksichtigung von Erfahrungen aus Erziehung und Pflege bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen ziviler dienstlicher Beurteilungen liegt beim BMI. BMVg hat insoweit keine fachliche Zuständigkeit. Ungeachtet dessen erfolgt die Bewertung von Kompetenzen im Rahmen ziviler dienstlicher Beurteilungen unabhängig von der Art und Weise

wie diese Kompetenzen erworben bzw. geschärft wurden. Erfahrungen aus Erziehung und Pflege finden daher (mittelbare) Berücksichtigung bei der dienstlichen Beurteilung, da sie regelmäßig einen positiven Einfluss auf die im Rahmen der dienstlichen Beurteilung zu bewertenden Kompetenzen haben.

Das aktuelle militärische Beurteilungssystem ist bereits jetzt am Kompetenzmodell der Bundeswehr orientiert. Sofern Soldatinnen und Soldaten ihre im Rahmen von Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege Kompetenzen erworben haben, die ihnen bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zugutekommen, werden diese im Rahmen der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt. Derzeit werden die militärischen Beurteilungsbestimmungen überarbeitet. Im neuen Beurteilungssystem, dessen Einführung für Juli 2021 vorgesehen ist, ist eine noch stärkere Orientierung am Kompetenzmodell der Bundeswehr vorgesehen. Im Vergleich zu heute sind dann durch die beurteilenden Vorgesetzten noch mehr Kompetenzen zu bewerten, so dass in diese Bewertung im Rahmen von Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege erworbene Kompetenzen mit dienstlichem Bezug dann noch besser einfließen werden.

BMEL: Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft werden weit überwiegend Kompetenzen in den Blick genommen, bei denen sich Erfahrungen aus Erziehung und Pflege positiv niederschlagen können und somit auch gewürdigt werden. Hierzu zählt nicht nur die Sozialkompetenz, sondern u. a. auch Kompetenzen wie Organisationsverhalten, Verantwortungsbereitschaft, Verhalten unter Belastung, Flexibilität und nicht zuletzt auch Führungskompetenzen.

BMFSFJ: Die Dienstvereinbarung über Beurteilungsrichtlinien im BMFSFJ regelt, dass durch Familien-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten in der Beurteilung insoweit zu berücksichtigen sind, als sich die daraus erwachsenen besonderen Qualifikationen auf die dienstliche Leistung auswirken. Um hier eine breite Informationsbasis zu erhalten, sind im Rahmen des Beurteilungsvorgesprächs zwischen Beurteiler/-in und Mitarbeiter/-in auch Besonderheiten im Beurteilungszeitraum und die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu thematisieren.

BMG: Das BMG hat die Regelung, wonach Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen zu berücksichtigen sind, explizit in seine Beurteilungsrichtlinien aufgenommen.

BMVI: Nach der Beurteilungsrichtlinie des BMVI dürfen sich Schwerbehinderung, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit sowie berufliche Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken und nicht zu Benachteiligungen gegenüber nicht Betroffenen führen.

BMU: Sofern Erkenntnisse bezüglich Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege bekannt sind, die für die dienstliche Verwendung relevant sind, kann dies bei den Merkmalen, die Aspekte der sozialen Kompetenz beinhalten, in Beurteilungen einfließen.

BMBF: Persönliche Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege fließen in die in den Beurteilungen abgefragten methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen, wie z. B. in die Bewertungskriterien Verantwortungsbewusstsein, Organisationsfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Belastbarkeit, Flexibilität etc., mit ein.

BMZ: Im BMZ spiegelt sich diese Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag in mehreren Einzelkriterien wider.

BfDI: In der Beurteilungsrichtlinie des BfDI wird das Kriterium der Führungskompetenz u. a. durch die Genderkompetenz konkretisiert, die auch die Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege umfasst.

BKM: Da seit der Vereinbarung des Koalitionsvertrages die Beurteilungsrichtlinie der BKM noch nicht angepasst wurde, wird dieser Aspekt noch nicht berücksichtigt. Eine Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinie der BKM ist vor dem nächsten Regelbeurteilungsdurchgang im Jahr 2020 vorgesehen.

BPrA: Die Beurteilungen im BPrA beruhen auf den gesetzlichen Regelungen im BBG und in der BLV. Dementsprechend sieht die Beurteilungsrichtlinie BPrA vor, dass u. a. Elternzeit sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken darf.

BKAmt: Es werden die Benachteiligungsverbote des § 13 BGlG beachtet.

BT: Die Beurteilungsrichtlinien bzw. die Beurteilungsformulare der Bundestagsverwaltung sind aus dem Jahr 2017. Die Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag hat daher bislang keinen Niederschlag in die Richtlinie gefunden. Allerdings enthält das Beurteilungsformular der Bundestagsverwaltung bereits jetzt Einzelmerkmale (insbesondere der Sozialkompetenz) und Befähigungsmerkmale, in denen Erfahrungen und Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit der Erziehung und Pflege gewonnen wurden, einfließen können, sofern diese auf dem ausgeübten Dienstposten wahrgenommen werden.

BR: Die Kompetenzen werden in der geltenden Beurteilungsrichtlinie für das Sekretariat des Bundesrates nicht explizit genannt. Sie können sich allerdings auf einzelne Leistungsmerkmale auswirken.

BVerfG: Das Bundesverfassungsgericht als Verfassungsorgan ist nicht Teil der Bundesregierung. Die in der Fragestellung angesprochenen Kompetenzen werden beim Bundesverfassungsgericht nicht explizit festgestellt.

Sie finden allerdings insoweit Berücksichtigung, als sie sich bei den einzelnen Leistungsmerkmalen auswirken.

BPA: Die letzte Regelbeurteilungsrunde im BPA fand zum 31. März 2017 statt. Die damals bereits geltende Beurteilungs-Dienstvereinbarung aus dem Jahr 2010 sieht eine Berücksichtigung derartiger Kompetenzen nicht ausdrücklich vor. Derzeit wird jedoch eine neue Beurteilungs-Dienstvereinbarung erarbeitet.

BRH: Die Beurteilungen im BPrA beruhen auf den gesetzlichen Regelungen im BBG und in der BLV. Dementsprechend sieht die Beurteilungsrichtlinie BPrA vor, dass u. a. Elternzeit sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken darf.

Bundesbank: Das Beurteilungssystem der Deutschen Bundesbank ist zuletzt im Jahr 2016 umfassend überarbeitet und zum 31. Mai 2017, also vor Abschluss des Koalitionsvertrags, in Kraft gesetzt worden.

13. Inwieweit sieht die Bundesregierung Möglichkeiten, die Wochenarbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte von 41 Stunden aus familiären Gründen (Kinder über zwölf Jahre, Betreuung von Angehörigen) zu reduzieren?

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes beträgt 41 Stunden. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte können eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden beantragen, ebenso wie Beamtinnen und Beamte, die für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten oder zu deren Haushalt ein Elternteil, eine Ehegattin, ein Ehegatte, eine Lebenspartnerin, ein Lebenspartner oder ein Kind gehört, bei dem oder bei der Pflegebedürftigkeit nach der Bundesbeihilfeverordnung, nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden ist, ohne dass dies Auswirkungen auf die Höhe der Besoldung hat. Eine Ausweitung dieses Personenkreises ist zurzeit nicht geplant.

14. Inwieweit plant die Bundesregierung Möglichkeiten, Konzepte zur Förderung von Doppelkarrierepaaren (Job-Sharing, Top-Sharing) auch im öffentlichen Dienst zu etablieren?

Wenn nein, warum nicht?

Nach dem Koalitionsvertrag soll die Teilzeittätigkeit in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes künftig stärker als bisher ermöglicht werden. Das BMFSFJ hat im Jahr 2018 eine Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden durchgeführt. Die Verbreitung und praktische Umsetzung von Jobsharing war Bestandteil der Untersuchung. Die Ergebnisse werden derzeit ausgewertet. Anschließend sollen konkrete Maßnahmen zur Förderung des Führens in Teilzeit abgeleitet werden.

Unabhängig von der konkreten Auswertung wird von einer Vielzahl der Ministerien und Behörden angegeben, dass von Jobsharing (auf der Führungsebene) bereits Gebrauch gemacht wird.

