

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Caren Marks, Christel Humme, Petra Crone, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
– Drucksache 17/7703 –**

Effiziente Durchsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes – Umsetzung entsprechender Maßnahmen als Ergebnis des zweiten Erfahrungsberichts zum Bundesgleichstellungsgesetz

Vorbemerkung der Fragesteller

Der Staat hat die Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Damit erhält auch die Bundesverwaltung einen klaren Auftrag.

Mit Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) am 5. Dezember 2001, welches das Frauenfördergesetz von 1994 fortschreibt, ist das Ziel festgeschrieben, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlich-rechtlich organisierten Bundesverwaltung, in den Gerichten des Bundes und in den privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Bundesverwaltung durchzusetzen. Bestehende Diskriminierung soll beseitigt bzw. künftige Diskriminierung wegen des Geschlechts verhindert und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessert werden.

Nach 10 Jahren BGleiG lässt sich aber feststellen, dass die Gesetzesziele nicht erreicht wurden. Dazu lässt sich im Erfahrungsbericht lesen: „In Bezug auf die echte Teilhabegerechtigkeit von Frauen kann bis auf Weiteres nicht davon gesprochen werden, dass dieses Ziel erreicht sei.“

Zwar sind heute Frauen insgesamt zu 51 Prozent im Bundesdienst beschäftigt, aber die Evaluation des zweiten Erfahrungsberichts von 12/2010 zeigt, dass in allen untersuchten Bereichen nach wie vor große Defizite bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben bestehen.

So sind Frauen unter Verbeamteten unter- und bei den Tarifbeschäftigten überrepräsentiert. Ebenfalls zeigt sich eine Unterrepräsentanz bei den Vollzeitbeschäftigten und im höheren Dienst. Weibliche Beschäftigte konzentrieren sich in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen. Auch bei der Übertragung von Leitungsfunktionen sind Frauen erheblich benachteiligt. So liegt ihr Anteil an allen Leitungsfunktionen im gesamten Bundesdienst bei 30 Prozent.

In den obersten Bundesbehörden wird die schleppende Entwicklung besonders deutlich: Auch wenn der Frauenanteil insgesamt auf 49 Prozent angestiegen ist (1988 – 35 Prozent), so hat er sich in den Leitungsfunktionen auf allen Ebenen nur parallel erhöht (23 Prozent). Hierbei gilt: Umso höher die Leitungsfunktion umso geringer der Frauenanteil. So finden sich Staatssekretärinnen nur zu 3 Prozent, Abteilungsleiterinnen sind mit 14 Prozent vertreten.

Im Bundesdienst arbeiten ein Fünftel der Beschäftigten in Teilzeitstellen. Dies sind zum überwiegenden Teil weibliche Beschäftigte. Die Statistiken weisen aus, dass Beschäftigte in Teilzeit wiederum nur minimal auf Führungspositionen zu finden sind. Seit 1999 hat sich daran nichts verbessert. Richten sich Vereinbarkeitsmaßnahmen wie etwa Teilzeitangebote an Frauen und Männer gleichermaßen, so werden sie jedoch fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen.

Gleichstellungspläne, das zentrale Instrument, um die Steuerung und Kontrolle des Umsetzungsstandes in den jeweiligen Dienststellen zu unterstützen, werden zu ein Drittel von den Stellen gar nicht erstellt, bzw. sie sind nur selten mit spezifischen Zielvorgaben versehen.

Weiter fehlen entsprechende Sanktionsmechanismen, um das Gesetz effektiver zu vollziehen.

Der zweite Erfahrungsbericht der Bundesregierung stellt die Umsetzung des BGleiG im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2004 und dem 30. Juni 2009 dar und benennt gleichzeitig die zukünftigen Herausforderungen für die öffentliche Verwaltung. Diese werden in der Haushaltskrise, der demografischen Entwicklung und der Innovationsfähigkeit der Verwaltung gesehen. Dabei wird es jedoch zu keinem Abbau der Aufgaben der Bundesverwaltung kommen, sondern die Anforderungen an Kompetenz und Effizienz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden bei sinkenden Mitteln und abnehmenden Stellenzahlen zunehmen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Sofern sich die Kleine Anfrage auf Fragen der Organisation und Personalentwicklung bezieht, macht die Bundesregierung darauf aufmerksam, dass diese Gebiete in die ausschließliche interne Zuständigkeit der Bundesregierung fallen und grundsätzlich nicht dem parlamentarischen Fragewesen unterliegen. Die Bundesregierung unterrichtet den Bundestag in Gleichstellungsfragen durch den in § 25 BGleiG vorgesehenen Bericht. Sofern ausschließliche Zuständigkeiten der Bundesregierung in Personal- und Organisationsfragen berührt sind, erfolgt die Beantwortung daher ohne Anerkennung einer entsprechenden Rechtspflicht.

1. Welche der aus den Schlussfolgerungen des Erfahrungsberichts für erforderlich gehaltenen Maßnahmen wurden bereits eingeleitet, und welche wurden durchgeführt (bitte einzeln darlegen)?
2. Welche dieser Maßnahmen trägt nach Auffassung der Bundesregierung besonders dazu bei, die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für die Gleichstellung im Erwerbsleben zu bekräftigen, und wird die öffentliche Verwaltung dieser Vorbildfunktion überhaupt gerecht?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung hält angesichts der notwendigen Neuregelung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) und der geplanten Integration des BGremBG in das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) auch eine umfassende Anpassung des BGleiG für erforderlich. Die Novellierung soll – wie im Fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz (Bundestagsdruck-

sache 17/4308 neu, S. 38) angekündigt – in Form einer Zusammenlegung der novellierten BGremBG-Vorschriften mit den novellierten BGleiG-Vorschriften erfolgen. In diese gesetzliche Neuregelung werden die Schlussfolgerungen aus dem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 einbezogen. Ein entsprechender Gesetzentwurf soll in Kürze vorgelegt werden. Wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz zeigt, sind die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes – die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts – trotz der bestehenden gesetzlichen Regelungen (Frauenfördergesetz/Bundesgleichstellungsgesetz seit 1994/2001 und Bundesgremienbesetzungsgesetz seit 1994) noch nicht erreicht (Bundestagsdrucksache 17/4407, S. 102).

Gerade auch im öffentlichen Dienst sind daher in verstärktem Maße Anstrengungen notwendig, um zu mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben beizutragen. Der im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP verabredete Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bezieht konsequenterweise den öffentlichen Dienst bereits explizit ein.

3. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der überdurchschnittlich hohen Altersstruktur der Bundesverwaltung (Ausscheiden von ca. einem Viertel der Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren) für die Umsetzung des BGleiG, und welche konkreten Maßnahmen sollen daraus erfolgen?

Die Bundesregierung sieht die im Zuge der demografischen Entwicklung sich vollziehende Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung als eine besondere Herausforderung an, die für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele Chancen aber auch neue Aufgaben mit sich bringt. Der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz hält dazu fest: „Diese Herausforderung trifft die Bundesverwaltung als einen Sektor mit bereits heute überdurchschnittlich hoher Altersstruktur und mittelfristig hohem Einstellungsbedarf besonders stark. So scheidet aus den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden in den kommenden zehn Jahren ungefähr ein Viertel der Beschäftigten altersbedingt aus. Um diese fiskalisch und demografisch ausgelösten Veränderungsprozesse zu bewältigen und den Ansprüchen an eine leistungsfähige moderne Verwaltung gerecht zu werden, muss die Bundesverwaltung ihre Innovationsfähigkeit steigern. Die Steigerung der Innovationsfähigkeit findet sich auch im Regierungsprogramm der Verwaltungsmodernisierung des Bundes. Der zentrale Ansatzpunkt der Bundesverwaltung, diesen Herausforderungen zu begegnen, liegt in einer konsequenten, leistungsorientierten und geschlechtergerechten Personalentwicklung. (...) Mit innovativen personalpolitischen Lösungsansätzen können Chancengleichheit, Motivation, Leistungsorientierung, die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit des Personals sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Gleichzeitig sind die genannten Aufgaben von jeher zentrale Ansatzpunkte der Gleichstellungspolitik.

Beide Aufgaben, Gleichstellung und Personalentwicklung, gehören eng zusammen und bieten über Synergien ein hohes Innovationspotenzial für die Bundesverwaltung. (...) Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung ist daher integratives Element der Modernisierungsbestrebungen der Bundesverwaltung. Die Bundesregierung setzt sich dabei zum Ziel, die Innovationsfähigkeit zu steigern, die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern, lebenslanges Lernen zu ermöglichen, die Führungsfähigkeit zu stärken und Gleichstellung zu beachten.“ (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 7 f.).

4. Welche konkreten Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, damit Frauen verstärkt in Führungspositionen gelangen?

Wie in der Privatwirtschaft so nimmt der Anteil von Frauen auch im öffentlichen Dienst mit steigender Hierarchieebene ab. So lag der durchschnittliche Anteil von Frauen an Leitungsfunktionen im Bundesdienst 2009 unter einem Drittel, die Steigerung dieses Anteils seit Inkrafttreten der gesetzlichen Regelungen zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst 1994 kann insoweit noch nicht zufriedenstellen. Eine bisher einmalige Situation zeigt sich allerdings bei den beamteten Staatssekretären: Während 2008 keine einzige Frau das Amt einer beamteten Staatssekretärin bekleidete, setzte Ende der letzten Legislaturperiode mit der Ernennung von Cornelia Quennet-Thielen im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein nachhaltiger Wandel ein. Mittlerweile gibt es fünf beamtete Staatssekretärinnen (dies entspricht einem Frauenanteil von 16,7 Prozent).

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst maßgeblich zu erhöhen, sieht der Koalitionsvertrag für die 17. Legislaturperiode vor, die Ziele des Bundesgleichstellungs- und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes mit Nachdruck zu verfolgen und zu prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen.

Mit Vorlage des Zweiten Erfahrungsberichts zum BGleG und des Fünften Gremienberichts zum Bundesgremienbesetzungsgesetz gegenüber dem Deutschen Bundestag wurde die erste Stufe für den öffentlichen Dienst bereits erfüllt. Die Bundesregierung plant zur weiteren Umsetzung ein Gesetzgebungsverfahren, wie in der Antwort zu Frage 1 ausgeführt.

5. In welchen Bundesbehörden existieren Personalentwicklungskonzepte, und in welchen fehlen diese, und warum fehlen sie?

Zur Erreichung der Ziele des BGleG trägt eine konsequente, leistungsorientierte und geschlechtergerechte Personalentwicklung bedeutend bei (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 7). Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, die lebensverlaufsorientiertes Personalmanagement voraussetzt, nimmt bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen einen hohen Stellenwert ein. Konkreter Maßstab hierfür sind die jeweiligen Gleichstellungspläne. Im Rahmen des von der Bundesregierung beschlossenen Modernisierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ erarbeitet eine ressortübergreifende Projektgruppe „Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung“ unter Federführung vom Bundesministerium des Innern (BMI) derzeit einen „Leitfaden zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in der Bundesverwaltung“. Dieser wird die Bundesbehörden auch in der Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung unterstützen.

Innerhalb der Bundesregierung verfügen alle Ressorts sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung über Personalentwicklungskonzepte. Bis auf wenige Ausnahmen wurden auch im nachgeordneten Bereich der Bundesregierung entsprechende Personalentwicklungskonzepte erstellt, in einigen wenigen Bundesbehörden werden derzeit Personalentwicklungskonzepte erstellt.

6. Welche Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um eine geschlechtergerechte Personalentwicklung sicherzustellen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

7. Durch welche Maßnahmen will die Bundesregierung sicherstellen, dass die zum Teil festgestellten überkommenen Vorstellungen von Gleichstellungspolitik als reiner Frauenförderpolitik abgebaut werden?
8. Wie verhält sich zu dieser Feststellung die Tatsache, dass die Bundesregierung verstärkt eine Jungen- und Männerpolitik fördert?

Die Fragen 7 und 8 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Im Verlauf der vergangenen 25 Jahre hat sich die Frauenpolitik über die Gleichstellungspolitik zur Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer im Lebenslauf entwickelt, dabei hat sich ihr gesellschaftlicher Stellenwert erheblich verändert.

Frauenpolitik war in den 80er- und 90er-Jahren aus Sicht der Bevölkerung eher von Interesse für spezifische Bevölkerungsgruppen. Sie hatte den Auftrag, ungerechte Strukturen und offen oder latent diskriminierende Regeln und Institutionen zu korrigieren. Heute jedoch steht Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer aus Sicht der Bevölkerung ganz selbstverständlich im Zentrum einer modernen Gesellschaftspolitik und hat als Politik für Geschlechtergerechtigkeit eine elementare Bedeutung für den sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Die Bevölkerung erwartet dabei, dass die Bundesregierung dort aktiv wird, wo Frauen und Mädchen und ebenso Jungen und Männern im Lebenslauf an weichenstellenden Übergängen geschlechtsspezifische Benachteiligungen drohen. Um die überkommenen Vorstellungen von Gleichstellungspolitik als reiner Frauenförderpolitik abzubauen, setzt die Bundesregierung auf Maßnahmen, die die Signale früherer Entscheidungen fortsetzen. Die Umbenennung des im Frauenfördergesetz verankerten Amtes der Frauenbeauftragten zur Gleichstellungsbeauftragten und die Abschaffung der Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplans mit einhergehender Einführung der Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans seien hier erwähnt, ebenso die Einführung der Partnermonate beim Elterngeld. Zudem hat die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode ein beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angesiedeltes Referat „Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer“ geschaffen, um die Jungen- und Männerpolitik als einen eigenständigen Bereich der Gleichstellungspolitik zu unterstützen.

9. Welche konkreten Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um das im Bericht festgestellte weitere Ausbaupotenzial bei den Kinderbetreuungsangeboten und den Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes auszuschöpfen?

Zahlreiche Ressorts und Bundesbehörden des Geschäftsbereichs halten für ihre Beschäftigten das Angebot eines Familienservices vor. Weitere Ressorts und Bundesbehörden planen, für ihre Beschäftigten einen Familienservice anzubieten. Das Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern bereitet derzeit ein entsprechendes Vergabeverfahren vor. Die Vergabe zielt auf Abschluss eines Rahmenvertrages mit einem Anbieter eines solchen Familienservice. Die obersten Bundesbehörden können dann die in dem angestrebten Rahmenvertrag enthaltenen Leistungen u. a. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen abrufen.

10. Durch welche konkreten Maßnahmen soll eine stärkere und verantwortliche Beteiligung der Führungskräfte erfolgen?

Führungskräfte tragen entscheidend zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter bei. Als Vorgesetzte nehmen sie auf die Erreichung von Gleichstellungszielen (insbesondere auch durch die Beurteilung der Beschäftigten) direkt Einfluss. Zudem wirken ihre Entscheidungen vorbildhaft auf die Beschäftigten der Organisation (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 77). Wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz zeigt, nehmen nicht alle Führungskräfte im Bundesdienst diese Aufgabe gleichermaßen ernst. Die Bundesregierung empfiehlt, Gleichstellungsanliegen von den oberen Ebenen ausgehend zu kommunizieren und zu verankern. Da Führungskräfte bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans eine überaus wichtige Rolle innehaben, wird vom Erfahrungsbericht empfohlen, Schulungen zur Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen für Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, aber auch Führungskräfte durchzuführen (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 106).

11. Durch welche Maßnahmen sollen Führungskräfte befähigt werden, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

12. Durch welche Maßnahmen will die Bundesregierung darauf hinwirken, dass bestehende Entgeltunterschiede im Bundesdienst zwischen Männern und Frauen beseitigt werden?

Im Bundesdienst lag der Entgeltunterschied beim Bruttostundenlohn 2009 bei 1 Prozent, im öffentlichen Dienst insgesamt bei 7 Prozent, so das Ergebnis des Zweiten Erfahrungsberichtes zum Bundesgleichstellungsgesetz (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 35). Damit ist die Entgeltlücke im öffentlichen Dienst – speziell im Bundesdienst – deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. Um auch für Personalverantwortliche im Bundesdienst die Möglichkeiten einer Analyse bestehender Entgeltungleichheit zu verbessern und Maßnahmen eines gleichstellungsfreundlichen Personalmanagements zu initiieren, empfiehlt es sich, das vom BMFSFJ bereitgestellte, anonyme und kostenlose Programm Logib-D zu nutzen, mit dem Personalentscheider interessierter Unternehmen und Behörden schnell und anonym die Entgeltstruktur in ihren Organisationen analysieren können. Logib-D zeigt den Personalabteilungsleitern einer Behörde die konkreten Schwachstellen ihrer Personalentwicklung auf. Auf diese Weise erhalten Behördenleitungen neuartige strukturierte Informationen über die geschlechtsspezifische Entgeltstruktur und können Ansatzpunkte zur Beseitigung einer festgestellten Entgelt Differenz identifizieren.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Laufbahnen, in niedriger bewerteten Funktionen innerhalb dieser Laufbahnen sowie generell in Führungspositionen, aber auch Unterschiede beim Beschäftigungsumfang sind – soweit möglich – durch personalwirtschaftliche Maßnahmen im Rahmen der Einstellung sowie bei der Personalförderung aufzufangen. Die Verantwortung dafür liegt in den Ressorts.

13. Welche Bundesbehörden führen bereits ein Monitoring der Entgeltunterschiede durch (bitte benennen)?

Ein Monitoring zu etwaigen Entgeltunterschieden wird von einzelnen Bundesministerien durchgeführt. Soweit es darum geht, Entgeltunterschiede in Bezug

auf unterschiedliche Ämter (z. B. hinsichtlich der Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen) festzustellen, wird in der Bundesregierung zum Teil auch im jeweiligen Gleichstellungsplan mittels der statistischen Auswertung der Verteilung von Frauen und Männern auf Laufbahnen, auf die verschiedenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sowie der systematischen Erfassung und entsprechenden Protokollierung der leistungsorientierten Bezahlung eine Betrachtung vorgenommen.

14. Wann rechnet die Bundesregierung mit entsprechenden Erfahrungen und statistischen Erhebungen über die Auswirkungen der Einführung von Elementen leistungsgerechter Entlohnung im Dienstrecht der Beamten und im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)?

Für die Tarifbeschäftigten des Bundes sind die Regeln für die Gewährung des Leistungsentgelts mit den Gewerkschaften im Tarifvertrag über das Leistungsentgelt (LeistungsTV-Bund) vereinbart worden. Diese Regelungen sind wiederum durch einvernehmliche Dienst- oder Betriebsvereinbarung mit den jeweiligen Personalvertretungen in den Dienststellen zu konkretisieren. Im LeistungsTV-Bund ist geregelt, dass bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und -bewertungen dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen ist. Es ist ausdrücklich vorgeschrieben, dass sich die Leistungsanforderungen bei Teilzeitbeschäftigten auf die individuell vereinbarte Arbeitszeit beziehen. Der LeistungsTV-Bund sieht daneben für Konfliktfälle vor, dass eine Paritätische Kommission angerufen werden kann und enthält das Recht der Gleichstellungsbeauftragten an den Beratungen der Paritätischen Kommission teilzunehmen. Die Regelungen des LeistungsTV-Bund bieten eine gute Grundlage für eine diskriminierungsfreie Einführung des Leistungsentgelts. Folglich sind Veränderungen im Tarifrecht oder spezifische, das Tarifrecht betreffende Erhebungen zu den Auswirkungen der Einführung von Elementen leistungsgerechter Entlohnung nicht geplant.

Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie die Soldatinnen und Soldaten bestimmt § 9 Absatz 3 Satz 2 der Bundesleistungsbesoldungsverordnung (BLBV), dass die Entscheidungsberechtigten bei der Vergabe der leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente das zahlenmäßige Verhältnis von Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfängern berücksichtigen sollen. Entsprechend der Durchführungshinweise des Bundesministeriums des Innern zur BLBV findet die Vergabe der leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten statt, die auf die rechtmäßige Vergabe der leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente achten.

Im Übrigen hat der Ordnungsgeber bei der Überarbeitung der BLBV im Jahr 2009 eine frühere Vorschrift gestrichen, nach der die leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente im Verhältnis zu einer etwaigen Teilzeitquote zu bemessen waren. Seither können die leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente auch Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe gewährt werden.

15. Welche Dienststellen wenden Logib-D zur Ermittlung von Entgeltunterschieden an (bitte einzeln benennen), und welche Erfahrungen liegen mit der Anwendung vor?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 12 und 13 verwiesen.

16. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung darüber, warum andere Dienststellen das Angebot des Logib-D nicht nutzen (bitte begründen)?

Der Bundesregierung liegen dazu keine Erkenntnisse vor.

17. Sieht die Bundesregierung aufgrund der Ergebnisse der Evaluation des BGleiG gesetzlichen Änderungsbedarf, wenn ja, in welchen Bereichen, wenn nein, warum nicht?

Wie in der Antwort zu Frage 1 dargelegt, sieht die Bundesregierung auch beim Bundesgleichstellungsgesetz gesetzlichen Änderungsbedarf.

Dazu soll z. B. – wie im Ersten und Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz angemahnt – geprüft werden, ob eine Ausdehnung des aktiven und/oder passiven Rechts zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nicht nur sinnvoll, sondern auch notwendig ist. Das Gesetzgebungsvorhaben wird das Ergebnis der Prüfung berücksichtigen und weitere Regelungen zur effektiveren und nachhaltigeren Gesetzesumsetzung vorsehen, sofern die Bundesregierung dies im Rahmen weiterer Prüfungen für erforderlich hält.

18. Ist mit der Vorlage des Entwurfs eines Änderungsgesetzes – hier speziell des § 24 BGleiG – im Bundestag zu rechnen, und wenn ja, wann?

Es ist vorgesehen, den von der Bundesregierung geplanten Gesetzentwurf in dieser Legislaturperiode in den Deutschen Bundestag einzubringen (vgl. Antwort zu Frage 1). Es sind – wie im Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105) und im Fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz (Bundestagsdrucksache 17/4308 neu, S. 38) empfohlen bzw. angekündigt – Änderungen hinsichtlich der statistischen Angaben, die bislang in § 24 BGleiG geregelt sind, vorzusehen.

19. Hält die Bundesregierung gesetzliche Sanktionen zur Durchsetzung des BGleiG für erforderlich, wenn ja, warum, und wie müssten diese ausgestaltet sein, wenn nein, warum nicht?
20. Könnte nach Auffassung der Bundesregierung die Verankerung einer gesetzlichen Quote im BGleiG zu einer schnelleren Zielerreichung und damit zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesdienst führen?

Die Fragen 19 und 20 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Fragen werden im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu beantworten sein.

21. Hält die Bundesregierung es für ausreichend, dass die Berücksichtigung der Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen im Bundesdienst insbesondere vom politischen Willen, der Sensibilität der Akteurinnen und Akteure sowie des eigenverantwortlichen Engagements der Betroffenen abhängt, ihren Bedarf geltend zu machen, und wie will sie zukünftig gewährleisten, dass dieser Zielgruppe bei der Weiterentwicklung der Personalpolitik gezielte Maßnahmen und entsprechende Angebote unterbreitet werden?

Das Bundesgleichstellungsgesetz betont die besondere Fürsorgepflicht öffentlicher Arbeitgeber für Frauen mit Behinderung. Da der Behinderungsausgleich

eine individuelle Befassung mit der Situation jeder und jedes einzelnen Betroffenen erfordert, gehen die Personalverwaltungen auf die Belange behinderter Beschäftigter ein, indem sie ihnen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs aufzeigen. Zusätzlich unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung. Frauen, die eine Behinderung nachweisen, werden von den Personalverwaltungen über ihre besonderen Rechte im Einzelfall informiert, um diese geltend machen zu können.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung geht in Seminaren auf die besonderen Belange behinderter Frauen im Bundesdienst ein. In Fortbildungsmaßnahmen werden die Teilnehmerinnen auch zur Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sowie zwischen behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten geschult. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen mit Behinderung ist ein wesentliches Anliegen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

22. Hat die Bundesregierung in diesem Zusammenhang eine Anpassung der Gleichstellungsstatistik geprüft, und wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Die Klärung der Frage, ob eine Anpassung der Gleichstellungsstatistik in Bezug auf behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen angezeigt ist, ist im Gesetzgebungsverfahren zu klären.

23. Welche konkreten Maßnahmen sind vorgesehen, damit die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben von mehr Männern genutzt werden, um auch mehr Partnerschaftlichkeit zu erreichen?

Die Bundesregierung empfiehlt in ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz, dass sich Gleichstellungsbeauftragte künftig stärker als bisher auch als Ansprechpartnerinnen für Männer zur Verfügung stellen und im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben auch auf deren spezifische Bedürfnisse und Probleme eingehen (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 104). Das BMFSFJ plant – wie im Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz angekündigt – nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes (siehe Antwort zu Frage 1) ein Rundschreiben zur besseren Zusammenarbeit der Gesetzesakteurinnen und -akteure zu veröffentlichen. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hat mit seinen Partnermonaten zu Veränderungen bei der Teilhabe junger Väter an der Erziehung ihrer Kinder geführt, die von den Dienststellen aktiv unterstützt werden.

24. Auf welche Weise und womit soll auf die Dienststellen eingewirkt werden, ihre Organisationsstruktur hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu überprüfen und konkrete Angebote in dieser Hinsicht auch an männliche Beschäftigte zu unterbreiten?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 7, 8 und 23 verwiesen.

25. Welches sind die Benachteiligungsrisiken, die männliche Beschäftigte befürchten, wenn sie Vereinbarkeitsmaßnahmen ergreifen, und sind diese Befürchtungen in der Bundesverwaltung zutreffend?
26. Durch welche Maßnahmen könnten Benachteiligungsrisiken minimiert werden?

Die Fragen 25 und 26 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz schreibt, nehmen im Bundesdienst beschäftigte Männer Vereinbarkeitsmaßnahmen – insbesondere familienfreundliche Arbeitsformen – u. a. deshalb nicht in Anspruch, weil sie Nachteile für ihre berufliche Entwicklung fürchten (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 62). Der Bericht hält dazu fest: „Darüber hinaus erscheint eine gezielte Information über die bestehenden Vereinbarkeitsangebote in der Dienststelle für sinnvoll, verbunden mit dem Hinweis, dass diese sich an alle Beschäftigten mit Familienpflichten, Frauen wie Männer gleichermaßen, richten. Auch sollte seitens der Dienststellen überprüft werden, ob ihre Organisationskultur bereits derart ausgestaltet ist, dass hinreichend Raum für Vereinbarkeitswünsche besteht, oder ob diese noch zu sehr an dem Leitbild des vollzeitbeschäftigten, ständig verfügbaren Beschäftigten ausgerichtet ist.“ (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 104).

Als hilfreich erscheint z. B. ein Signal der Dienststellenleitungen, dass die Inanspruchnahme von Angeboten wie Teilzeit, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung durch weibliche, aber auch männliche Beschäftigte ausdrücklich akzeptiert ist. In diesem Zusammenhang erachtet es die Bundesregierung als sehr wichtig, dass sich auch die Gleichstellungsbeauftragten, die für Vereinbarkeitsfragen von Frauen und Männer zuständig sind, künftig noch stärker auch als Ansprechpartnerinnen für Männer zur Verfügung stellen und auf deren spezifischen Bedürfnisse und Problemlagen eingehen (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 104).

27. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, wie häufig Männer sich im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen an die Gleichstellungsbeauftragten in der Vergangenheit gewandt haben (bitte entsprechend darlegen)?

Die im Zuge der Erstellung des Zweiten Erfahrungsberichts durchgeführte Onlinebefragung von insgesamt 608 Gleichstellungsbeauftragten der obersten und nachgeordneten Bundesbehörden erbrachte das Ergebnis, dass Männer aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten (ebenso wie Frauen) stark bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrer Organisation (d. h. von den Akteurinnen und Akteuren der Organisation insgesamt) unterstützt werden. Weitergehende Informationen liegen der Bundesregierung hierzu nicht vor.

28. Hat die Bundesregierung bereits geprüft, ob eine Ausdehnung des aktiven und/oder passiven Wahlrechts für Männer für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten angezeigt ist, wenn ja, mit welchem Ergebnis, wenn nein, wann ist mit der Prüfung und dem Ergebnis zu rechnen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 17 verwiesen.

29. Wie, und durch wen prüft die Bundesregierung die optimale Auswahl der zu erhebenden Daten für die Gleichstellungsstatistik?

Fragen zur Auswahl der zu erhebenden Daten werden im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens geklärt.

30. In welcher Form soll die zukünftig jährliche Veröffentlichung der Daten durch das Statistische Bundesamt erfolgen?

Fragen zur Rolle des Statistischen Bundesamtes werden im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens geklärt.

31. Welche Parameter bestimmen die Definition der einheitlichen und verbindlichen Kernindikatoren für die Erhebung der Gleichstellungsstatistik?

Wie dem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz zu entnehmen ist, erachtet es die Bundesregierung als sinnvoll, zusätzlich zu den nach § 24 BGlG vorgeschriebenen Dienstberichten ein regelmäßiges Monitoring anhand einer Kurzauswertung ausgewählter, für besonders wichtig erachteter Kernindikatoren aus der Gleichstellungsstatistik zu ermöglichen. Es ist geplant, die erhobenen Merkmale auch der Öffentlichkeit zugänglich zu machen (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105).

Die Frage, welche Parameter künftig die Definition der einheitlichen und verbindlichen Kernindikatoren bestimmen, wird im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens geklärt.

32. Warum wird dem Deutschen Bundestag der Gesamtstand der Gleichstellungsentwicklung in den obersten Bundesbehörden in anonymisierter Form, den Behörden selbst in nicht anonymisierter Form zur Verfügung gestellt?
33. Wodurch gewährleisten die zur Verfügung gestellten Daten nach Auffassung der Bundesregierung die Ausübung der Kontrollfunktion durch den Deutschen Bundestag in Bezug auf die Umsetzung des BGlG?

Die Fragen 32 und 33 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Es ist geplant, jährlich die Entwicklung der Kernindikatoren in den obersten Bundesbehörden zu erfassen und abzubilden. Diese sollen sowohl den obersten Bundesbehörden als auch dem Deutschen Bundestag zur Verfügung gestellt werden, wie bereits durch Vorlage des Zweiten Erfahrungsberichtes zum Bundesgleichstellungsgesetz geschehen (siehe dazu Tabelle 14: Kernindikatoren für die obersten Bundesbehörden 2009, S. 101). Die Tabelle gibt auf einen Blick einen Überblick über den Umsetzungsstand des Gesetzes in den Ressorts. Für den Deutschen Bundestag sieht das Gesetz durch § 25 die Möglichkeit vor, die Umsetzung des BGlG durch Beratung des Berichts zum Gesetz zu kontrollieren.

34. Wie sollen die Gleichstellungsbeauftragten besser an der Umsetzung des Gesetzes beteiligt werden, bzw. wodurch soll ihre Rolle gestärkt werden?

Die im Rahmen der Erstellung des Zweiten Erfahrungsberichtes zum Bundesgleichstellungsgesetz durchgeführte Onlinebefragung der Gleichstellungsbeauf-

tragten (siehe Antwort zu Frage 27) führte zu dem Ergebnis, dass insbesondere bei den Gleichstellungsbeauftragten Rollenunsicherheiten bestehen. Sie „suchen nach einer Rolle zwischen „Motor“ und „Kontrolleurin“ und werden vor allem als Ansprechpartnerin für Frauen, weniger als Unterstützerin in Vereinbarkeitsfragen für Frauen und Männer wahrgenommen“ (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 102). Das geplante Rundschreiben des BMFSFJ zur besseren Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure soll helfen, bestehende Rollenunsicherheiten abzubauen. Zudem ist geplant, im Rahmen der Gesetzesnovellierung notwendige Anpassungen bei den bisherigen Regelungen vorzunehmen.

35. Wie will die Bundesregierung auf die Dienststellen einwirken, um die Erstellung eines Gleichstellungsplans bei allen zu erreichen?
36. Sind in diesem Zusammenhang Berichtspflichten für die Dienststellen geplant, bzw. werden quantifizierte Zielvorgaben benannt?

Die Fragen 35 und 36 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Wie der Zweite Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz zeigt, werden Gleichstellungspläne in der Praxis häufig nicht als effektives Steuerungs-, Planungs- und Kontrollinstrument genutzt (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 88 ff.). Um eine zielführende Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen in Zukunft sicherzustellen, wird der Gesetzentwurf der Bundesregierung entsprechende Regelungen vorsehen.

37. Wann legt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Leitfaden und einen „Mustergleichstellungsplan“ vor?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

38. Welche Planungen gibt es in Bezug auf die Durchführung von gemeinsamen Schulungen von Personalverantwortlichen, Gleichstellungsbeauftragten und ggf. Führungskräften zur Erstellung und Durchsetzung von Gleichstellungsplänen?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 1 und 10 verwiesen.

39. Wann werden die ersten Schulungen und durch wen durchgeführt?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 1 und 10 verwiesen.

40. Zu welchem Zweck und mit welchem Ziel werden die Gleichstellungspläne der obersten Bundesbehörden durch das BMFSFJ gesammelt?

Gleichstellungspläne der obersten Bundesbehörden liegen dem BMFSFJ nur vereinzelt vor. Das BMFSFJ sammelt derzeit keine Gleichstellungspläne.