

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Cornelia Möhring, Eva Bulling-Schröter, Annette Groth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/6924 –**

Umsetzung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes in den obersten Bundesbehörden

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Koalitionsvertrag von 2013 haben die CDU, CSU und SPD vereinbart, „im Einflussbereich des Bundes eine gezielte Gleichstellungspolitik voran(zu)treiben, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gremien zu erhöhen und Entgeltungleichheit abzubauen“. Hierzu sollten die proaktive Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie die Entwicklung eines Gleichstellungsindezes gehören.

Im Zuge der Einführung einer Geschlechterquote für die Aufsichtsräte bestimmter Unternehmen haben die Koalitionsfraktionen das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert. In seiner neuen Fassung ist es seit dem 1. Mai 2015 in Kraft.

Die Unternehmens- und Personalberatung Kienbaum hat im Oktober 2014 eine Studie über Frauen in Führungspositionen der Bundesregierung mit dem Titel „FRAUEN – MACHT – REGIERUNG“ veröffentlicht. Darin hat sie auch den Frauen-Führungs-Quotienten (FFQ) entwickelt. Entspricht der Anteil der Frauen in Führungspositionen genau ihrem Anteil an der Beschäftigtenzahl in einer Behörde, beträgt der Quotient 1.

1. Wie hoch war der Frauenanteil an den Leitungspositionen in den Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen sowie unter den beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretären in den obersten Bundesbehörden mit Stand zum 31. Oktober 2014 (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?
2. Wie hoch war der Frauenanteil an den Leitungspositionen in den Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen sowie unter den beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretären in den obersten Bundesbehörden mit Stand zum 30. April 2015 (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?
3. Wie hoch war der Frauenanteil an den Leitungspositionen in den Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen sowie unter den beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretären in den obersten Bundesbehörden mit Stand zum 31. Oktober 2015 (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?

4. Wie hoch war der FFQ in den obersten Bundesbehörden mit Stand zum 31. Oktober 2014 (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?
5. Wie hoch war der FFQ in den obersten Bundesbehörden mit Stand zum 30. April 2015 (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?
6. Wie hoch war der FFQ in den obersten Bundesbehörden mit Stand zum 31. Oktober 2015 (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?

Die Fragen 1 bis 6 werden gemeinsam beantwortet. Zum Stichtag 31. Dezember 2014 liegen folgende Daten über Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden vor:

Anteil von Frauen und Männern in leitenden Positionen				
zum 31.12.2014				
Oberste Bundesbehörden	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
BK				
BK'in	1	0	1	100 %
Chef BK	1	1	0	0,00 %
Staatsminister/-in	2	1	1	50,00 %
Staatssekretär/-in	1	1	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	7	6	1	14,29 %
Unterabteilungsleiter/-in	21	16	5	23,81 %
Referatsleiter/-in	57	38	19	33,33 %
Gesamt (ohne BK'in / Min. / Staatsmin.)	86	61	25	29,07 %
Gesamt (mit BK'in / Min. / Staatsmin.)	90	63	26	28,89 %
AA				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Staatsminister/-in	2	1	1	50,00 %
Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	10	8	2	20,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	29	25	4	13,79 %
Referatsleiter/-in	106	73	33	31,13 %
Gesamt (ohne Min. / Staatsmin.)	147	108	39	26,53 %
Gesamt (mit Min. / Staatsmin.)	150	110	40	26,67 %

BMI				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Staatssekretär/-in	2	0	2	100,00 %
Abteilungsleiter/-in	12	11	1	8,33 %
Unterabteilungsleiter/-in	20	18	2	10,00 %
Referatsleiter/-in	127	87	40	31,50 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	161	116	45	27,95 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	164	119	45	27,44 %

BMJV				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Staatssekretär/-in	2	1	1	50,00 %
Abteilungsleiter/-in	7	4	3	42,86 %
Unterabteilungsleiter/-in	15	13	2	13,33 %
Referatsleiter/-in	110	65	45	40,91 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	134	83	51	38,06 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	137	86	51	37,23 %

BMF				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Staatssekretär/-in	3	3	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	10	9	1	10,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	24	19	5	20,83 %
Referatsleiter/-in	165	130	35	21,21 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	202	161	41	20,30 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	205	164	41	20,00 %

BMWi				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	3	1	2	66,67 %
Staatssekretär/-in	3	3	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	10	8	2	20,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	27	21	6	22,22 %
Referatsleiter/-in	165	113	52	31,52 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	205	145	60	29,27 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	209	147	62	29,67 %

BMAS				
Minister/-in	1	0	1	100,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	0	2	100,00 %
Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	7	5	2	28,57 %
Unterabteilungsleiter/-in	19	13	6	31,58 %
Referatsleiter/-in	104	69	35	33,65 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	132	89	43	32,58 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	135	89	46	34,07 %

BMEL				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	1	1	50,00 %
Staatssekretär/-in	1	1	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	6	6	0	0,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	15	13	2	13,33 %
Referatsleiter/-in	93	65	28	30,11 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	115	85	30	26,09 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	118	87	31	26,27 %

BMVg				
Minister/-in	1	0	1	100,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Staatssekretär/-in	2	1	1	50,00 %
Abteilungsleiter/-in	5	4	1	20,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	22	18	4	18,18 %
Referatsleiter/-in	76	58	18	23,68 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	105	81	24	22,86 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	108	83	25	23,15 %

BMFSFJ				
Minister/-in	1	0	1	100,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	0	2	100,00 %
Staatssekretär/-in	1	1	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	5	2	3	60,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	15	9	6	40,00 %
Referatsleiter/-in	72	30	42	58,33 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	93	42	51	54,84 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	96	42	54	56,25 %

BMG				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	0	2	100,00 %
Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	6	4	2	33,33 %
Unterabteilungsleiter/-in	11	8	3	27,27 %
Referatsleiter/-in	76	44	32	42,11 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	95	58	37	38,95 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	98	59	39	39,80 %

BMVI				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	3	2	1	33,33 %
Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00%
Abteilungsleiter/-in	9	7	2	22,22 %
Unterabteilungsleiter/-in	13	10	3	23,08 %
Referatsleiter/-in	103	75	28	27,18 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	127	94	33	25,98 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	131	97	34	25,95 %

BMUB				
Minister/-in	1	0	1	100,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	1	1	50,00 %
Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	9	6	3	33,33 %
Unterabteilungsleiter/-in	22	17	5	22,73 %
Referatsleiter/-in	135	86	49	36,30 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	168	111	57	33,93 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	171	112	59	34,50 %

BMBF				
Minister/-in	1	0	1	100,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Staatssekretär/-in	2	1	1	50,00 %
Abteilungsleiter/-in	8	6	2	25,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	16	11	5	31,25 %
Referatsleiter/-in	92	49	43	46,74 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	118	67	51	43,22 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	121	69	52	42,98 %

BMZ				
Minister/-in	1	1	0	0,00 %
Parl. Staatssekretär/-in	2	2	0	0,00 %
Staatssekretär/-in	1	1	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in	5	3	2	40,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	16	10	6	37,50 %
Referatsleiter/-in	78	40	38	48,72 %
Gesamt (ohne Min. / PSts)	100	54	46	46,00 %
Gesamt (mit Min. / PSts)	103	57	46	44,66 %

BPA				
Staatssekretär/-in	1	1	0	0,00 %
Direktor/in	1	1	0	0,00 %
Abteilungsleiter/-in*	5	3	2	40,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	9	8	1	11,11 %
Referatsleiter/-in	29	17	12	41,38 %
gesamt	45	30	15	33,33 %

BKM				
Staatsminister/-in	1	0	1	100,00 %
Abteilungsleiter/-in	1	1	0	0,00 %
Unterabteilungsleiter/-in	4	3	1	25,00 %
Referatsleiter/-in	27	16	11	40,74 %
gesamt (ohne Staatsmin.)	32	20	12	37,50 %
gesamt (mit Staatsmin.)	33	20	13	39,39 %

BPrA				
Staatssekretär/-in	1	1	0	0 %
Abteilungsleiter/-in	3	2	1	33,33 %
Unterabteilungsleiter/-in	2	1	1	50 %
Referatsleiter/-in	19	14	5	26,32 %
gesamt	25	18	7	28 %

Bundestag				
Staatssekretär/-in	1	1	0	0 %
Abteilungsleiter/-in	4	2	2	50 %
Unterabteilungsleiter/-in	14	11	3	21,43 %
Referatsleiter/-in	105	65	40	38,1 %
gesamt	124	79	45	36,29 %

Bundesrat				
Staatssekretär/-in	1	1	0	0 %
Abteilungsleiter/-in	4	2	2	50 %
Referatsleiter/-in	15	7	8	53,33 %
gesamt	20	10	10	50 %

BRH				
Staatssekretär/-in	2	2	0	0 %
Abteilungsleiter/-in	10	7	3	30 %
Referatsleiter/-in	62	51	11	17,74 %
gesamt	74	60	14	18,92 %

BVerfG				
Abteilungsleiter/-in*	1	1	0	0 %
Unterabteilungsleiter/-in	2	2	0	0 %
Referatsleiter/-in	7	2	5	71,43 %
gesamt	10	5	5	50 %

Deutsche Bundesbank				
Abteilungsleiter/-in	33	31	2	6,06 %
Referatsleiter/-in	149	121	28	18,79 %
gesamt	182	152	30	16,48 %

* Inklusive Direktor/in im BVerfG sowie stellvertretende/r Regierungssprecher/in und Stellvertretende/r Chef/in im BPA

Zusammenfassende Darstellung zum Stichtag 31.12.2014

	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Bundesregierung (BK und Bundesministerien)				
ST	28	23	5	17,86 %
AL	116	89	27	23,28 %
UAL	285	221	64	22,46 %
RL	1559	1022	537	34,45 %
gesamt	1988	1355	633	31,84 %

Bundesregierung, BKM und BPA				
ST	29	24	5	17,24 %
AL*	122	94	29	23,77 %
UAL	298	232	66	22,15 %
RL	1615	1055	560	34,67 %
gesamt	2064	1405	660	31,98 %

Sonstige oberste Bundesbehörden				
ST	5	5	0	0,00 %
AL**	55	45	10	18,18 %
UAL	18	14	4	22,22 %
RL	357	260	97	27,17 %
gesamt	435	324	111	25,52 %

Oberste Bundesbehörden insgesamt				
ST	34	29	5	14,71 %
AL*. **	177	139	39	22,03 %
UAL	316	246	70	22,15 %
RL	1972	1315	657	33,32 %
gesamt	2499	1729	771	30,85 %

* Inklusive stellvertretende/r Regierungssprecher/in und Stellvertretende/r Chef/in im BPA

** Inklusive Direktor/in im BVerfG

Der Bundesregierung liegen darüber hinaus keine weiteren Zahlen vor.

Mit dem am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen novellierten Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) wurde ein Gleichstellungsindex für die Bundesverwaltung eingeführt.

Er erfasst jährlich die Zahl aller in den obersten Bundesbehörden beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach weiteren gleichstellungsrelevanten Kriterien. Der Gleichstellungsindex wird jährlich auf der Internetseite des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht. Die Veröffentlichung des ersten Gleichstellungsindex ist für Mitte 2016 geplant. Im Unterschied zu den bisher veröffentlichten Kernindikatoren der obersten Bundesbehörden wird künftig auch die Geschlechtersituation im höheren Dienst erfasst, da in den obersten Bundesbehörden in der Regel aus diesem Bereich die Führungskräfte rekrutiert werden und der höhere Dienst somit ein wichtiger Vergleichsindikator ist.

7. Welche Erklärung hat die Bundesregierung für die Unterschiede bei den FFQ unter den obersten Bundesbehörden?

Den Fragen 4 bis 6 liegt ein Frauenführungsquotient (FFQ) zugrunde, der sich bei Division des Prozentsatzes des Anteils von Frauen an Führungspositionen einer obersten Bundesbehörde durch den Prozentsatz des Frauenanteils an den Beschäftigten einer obersten Bundesbehörde ergibt. Unterschiede zwischen den Frauenführungsquotienten verschiedener oberster Bundesbehörden ergeben sich in der Regel, wenn die Frauenanteile an den Führungspositionen und an den Beschäftigten voneinander abweichen.

Beispiel: Liegt der Frauenanteil bei den Führungspositionen und bei den Beschäftigten jeweils bei 10 Prozent, ergibt der Frauenführungsquotient einen Wert von 1. Liegt er jeweils bei 50 Prozent, ergibt der Frauenführungsquotient ebenfalls 1. Steigt der Frauenanteil an den Beschäftigten in den Beispielen über 10 Prozent oder über 50 Prozent, würde der Frauenführungsquotient unter 1 sinken. Der FFQ informiert insoweit nicht über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an den Beschäftigten und an den Führungspositionen einer obersten Bundesbehörde. Liegt beispielsweise der Frauenanteil an den Beschäftigten bei 50 Prozent und an den Führungspositionen bei 40 Prozent, so ist der FFQ niedriger als bei einem Frauenanteil von 10 Prozent – sowohl an den Führungspositionen als auch an den Beschäftigten.

8. Was unternimmt die Bundesregierung weiter, um die Ursachen für die Unterschiede zwischen den obersten Bundesbehörden festzustellen?

Auf die Antwort zu Frage 7 wird verwiesen.

9. Welche Ansätze sieht die Bundesregierung, um Modelle und Beispiele von obersten Bundesbehörden mit guten FFQ auf die zu übertragen, die einen schlechten FFQ aufweisen?
10. Welche dieser Ansätze werden von der Bundesregierung aktiv verfolgt?
Wenn keine, warum nicht?

Die Fragen 9 und 10 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Zahl der Frauen in Führungspositionen signifikant zu steigern. Dieses Ziel wird insbesondere durch die Änderung der Regelungen zum Gleichstellungsplan im neuen BGleG unterstützt. Der Gleich-

stellungsplan legt in Zukunft unter anderem fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in einzelnen Bereichen abgebaut werden soll. Dazu sind konkrete Zielvorgaben für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen. Für jede Zielvorgabe hat der Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zu benennen.

11. Welche obersten Bundesbehörden verfügen über einen Gleichstellungsplan, der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen beinhaltet?

Angesichts der Übergangsregelungen im neuen BGleIG und der Notwendigkeit, für die vorgesehene Aufstellung der Gleichstellungspläne zunächst das Inkrafttreten der Gleichstellungsstatistikverordnung abzuwarten, verfügt eine Reihe von obersten Bundesbehörden derzeit über keinen gültigen Gleichstellungsplan.

Zahlen über Gleichstellungspläne mit Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils können daher erst dann aussagekräftig erhoben werden, wenn die nach den Vorgaben des neuen Gesetzes zu erarbeitenden Gleichstellungspläne vorliegen. Im Dezember 2015 verfügen folgende oberste Bundesbehörden über einen Gleichstellungsplan, der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen beinhaltet: Bundeskanzleramt, Auswärtiges Amt, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, des Weiteren der Bundesrechnungshof sowie die Verwaltungen des Deutschen Bundesrates und des Bundesverfassungsgerichts. Die obersten Bundesbehörden, deren Gleichstellungsplan kürzlich ausgelaufen ist oder zum Jahresende auslaufen wird, werden ihren Gleichstellungsplan und die darin enthaltenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils nach Inkrafttreten der Gleichstellungsstatistikverordnung ersetzen.

12. Werden nach Kenntnis der Bundesregierung alle obersten Bundesbehörden zum 1. Januar 2016 einen neuen Gleichstellungsplan erarbeitet haben?

Nach § 40 Absatz 1 BGleIG müssen nur solche obersten Bundesbehörden zum 1. Januar 2016 einen neuen Gleichstellungsplan erarbeiten, deren Gleichstellungsplan bei Inkrafttreten des Gesetzes nur noch zwei Jahre oder weniger als zwei Jahre Gültigkeit hat, also vor dem 2. Mai 2013 in Kraft getreten ist. Deshalb und wegen des Inkrafttretens der Gleichstellungsstatistikverordnung im Dezember 2015 ist nicht damit zu rechnen, dass alle obersten Bundesbehörden zum 1. Januar 2016 einen neuen Gleichstellungsplan erarbeitet haben werden.

13. Gibt es hierfür – zumindest für die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt – einen Muster-Gleichstellungsplan?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, bitte beifügen.

Ein Mustergleichstellungsplan liegt nicht vor und ist gesetzlich nicht vorgesehen. Gleichstellungspläne müssen den Anforderungen des BGleIG entsprechen, das klare Vorgaben enthält und gleichzeitig den Dienststellen die Möglichkeit belässt, Regelungen vor dem speziellen Hintergrund ihrer jeweiligen Personalsituation zu

treffen. Einzelheiten der inneren Planung und Organisation der Bundesministerien unterliegen grundsätzlich dem Ressortprinzip.

14. Welche Ansätze bestehen in den obersten Bundesbehörden, um die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu erhöhen und die Anwesenheitskultur zu beschränken (bitte nach Ressorts aufschlüsseln)?

In den obersten Bundesbehörden tragen verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle dazu bei, die persönliche Zeitsouveränität der Beschäftigten zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege für die Beschäftigten zu verbessern. So stehen mit den Formen der gleitenden Arbeitszeit und der damit verbundenen Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Gleittagen sowie den verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung Instrumente zur Verfügung, die eine flexible und individuell bedarfsgerechte Gestaltung der Wochenarbeitszeit ermöglichen. Darüber hinaus bieten vielfach unterschiedliche Möglichkeiten der Beurlaubung sowie auch in Teilzeit angesparter Freistellungsphasen individuelle Lösungen, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Im August 2010 hat das Bundeskabinett außerdem ein Projekt zur Erprobung von Langzeitkonten eingeführt, das zunächst im BMAS und BMFSFJ als Pilotbehörden bis zum 31. Dezember 2016 durchgeführt wird (erste Pilotphase). Seit Anfang 2015 ist es für alle Ressorts mit flexiblen Entnahmephasen geöffnet (zweite Pilotphase).

Um auch das „Führen in Teilzeit“ in den Verwaltungen zu fördern, hat die im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung ins Leben gerufene Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ im Sommer 2015 eine Handlungsempfehlung vorgelegt.

Hierin werden die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen festgehalten, die unterschiedlichen Modelle beschrieben, personalorganisatorische Fragestellungen aufgezeigt und Praxiserfahrungen bilanziert (veröffentlicht unter: www.demografie-portal.de).

Ebenso erhöhen zahlreiche, mit steigender Tendenz eingerichtete mobile und Tele-Arbeitsplätze die Zeitsouveränität. Mobile Arbeitsplätze und zahlreiche andere individuelle Lösungen können oftmals auch kurzfristig für besondere Situationen und Lebenslagen geschaffen werden. Diese Maßnahmen führen dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht vollständig in der Dienststelle erledigen und auch individuell entscheiden können, zu welchem Zeitpunkt sie ihre Arbeit beginnen und beenden bzw. ggf. unterbrechen. Daher hat die oben genannte Demografie Arbeitsgruppe für den öffentlichen Dienst im Mai 2013 den Ausbau der mobilen Arbeit in den Bundesverwaltungen empfohlen. Eine (vom Bundesministerium des Innern veranlasste) Ressortabfrage im dritten Quartal 2014 ergab, dass mobiles Arbeiten in allen Ressorts mittlerweile praktiziert wird.

15. Finden hierüber – zumindest für die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt – ein Austausch und eine Evaluation innerhalb der Bundesregierung statt?

Wenn nein, warum nicht?

Um den Bund – wie in der Demografiestrategie der Bundesregierung beschlossen – als familienfreundlichen Arbeitgeber weiter zu stärken, sollen flexible Arbeitsbedingungen flächendeckend ausgebaut werden. Gerade flexible Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten verbunden mit regelmäßigen Präsenzzeiten haben sich über Jahre als praxistauglich erwiesen. Durch mehr Zeitsouveränität fördern sie

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Daher befürwortet die Bundesregierung den Austausch von bereits bestehenden Dienstvereinbarungen innerhalb des Ressortkreises hierzu.

Eine Evaluierung der ersten Pilotphase zur Erprobung von Langzeitkonten zwischen BMAS, BMFSFJ und BMI hat bereits begonnen.

Zwischen den Bundesministerien und dem Bundeskanzleramt findet zudem regelmäßig ein Austausch über Fragen flexibler Arbeitsformen statt. Eine über den kontinuierlichen Erfahrungsaustausch hinausgehende Evaluation ist derzeit nicht geplant, da sie zum jetzigen Zeitpunkt keine wesentlich neuen Erkenntnisse verspricht.

Darüber hinaus sind die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt mit dem „audit berufundfamilie“ für eine familienfreundliche Personalpolitik zertifiziert. Im Zuge der Auditierungsverfahren werden auch die Handlungsfelder „Arbeitszeit“, „Arbeitsort“ und „Arbeitsorganisation“ im Hinblick auf familienfreundliche Angebote begutachtet. In diesem Zusammenhang spielen Aspekte der Zeitsouveränität und Fragen der Präsenz in der Dienststelle eine wichtige Rolle. Halbjährlich tagt zudem der interministerielle Arbeitskreis zum Audit. Die Themen „flexible Arbeitszeit“ und „flexible Arbeitsformen“ waren bereits mehrfach Gegenstand der Tagesordnung. Es findet ein interministerieller Erfahrungs- und Wissensaustausch statt, der der Fortentwicklung der Themen in den obersten Bundesbehörden dient. Es ist zu erwarten, dass sich dieser Arbeitskreis auch künftig mit diesen Aspekten befassen wird.

Zudem werden in Beschäftigtenbefragungen regelmäßig auch Fragen zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsformen gestellt. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der Angebote ein.

Im Übrigen sieht Artikel 23 des am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ein umfangreiches Berichtswesen mit jährlichen Informationspflichten gegenüber der Öffentlichkeit, einem Bericht an den Deutschen Bundestag zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes sowie einer Evaluation drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes vor. Zudem erstattet die Bundesregierung dem Bundestag alle vier Jahre Bericht nach § 39 BGleG und § 7 Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG).

16. Wie versteht die Bundesregierung darüber hinaus ihren Auftrag, das Bundesgleichstellungsgesetz proaktiv umzusetzen, und wie wird sie dem nachgehen?

Der Koalitionsvertrag vom 27. November (16. Dezember) 2013 sieht für die 18. Legislaturperiode vor, dass der Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, in der Bundesverwaltung und in den Gremien im Einflussbereich des Bundes erhöht werden soll. Für die Bundesverwaltung hat die Bundesregierung dafür im Besonderen die Einführung einer proaktiven Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes angekündigt.

Diesem Ziel ist die Bundesregierung mit dem am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst deutlich näher gekommen. Mit der im Rahmen des Gesetzes u. a. erfolgten Novellierung des Bun-

des Gleichstellungsgesetzes wurde ein Gleichstellungsindex für die Bundesverwaltung eingeführt. Informationen zum Gleichstellungsindex und dessen erster Veröffentlichung sind in der Antwort zu Frage 1 dargestellt.

Der Gleichstellungsindex wird für mehr Transparenz und Kontrolle sorgen. Damit hat die Bundesregierung eine wichtige Vorgabe aus dem Koalitionsvertrag zur Erhöhung des Anteils von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung umgesetzt.

Um die proaktive Umsetzung des BGleIG weiter zu fördern, enthalten die neuen gesetzlichen Regelungen weitere wichtige gleichstellungspolitische Instrumente: Die Situation der Gleichstellungsbeauftragten wurde verbessert und gestärkt, indem die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten klarer geregelt sind als früher und in bestimmten Dienststellen nunmehr bis zu drei Stellvertreterinnen bestellt werden können. In vielen Bereichen wurden Bürokratievereinfachungen geschaffen, etwa bei den statistischen Pflichten.

Darüber hinaus wurden die Vorschriften zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert. Männer sollen zudem verstärkt angesprochen werden, Vereinbarkeitsangebote in Anspruch zu nehmen.

