

Bericht der Bundesregierung über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis des Berichts der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag	5
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis zum Teil B) Öffentlicher Dienst	10
I. Abbildungen	10
II. Tabellen.....	11
Einleitung	13
Zusammenfassung	16
I. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft	16
II. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst - Bundesgleichstellungsgesetz	18
III. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes - Bundesgremienbesetzungsgesetz	20
A) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FüPoG	21
I. Struktur der privatwirtschaftlichen Unternehmen im Anwendungsbereich des FüPoG	21
1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FüPoG	22
2. Erläuterungen zu den verschiedenen Rechtsformen – Aufgaben der adressierten Organe und Unternehmensebenen	23
a) Aktiengesellschaft	23
b) KGaA.....	24
c) SE.....	24
d) GmbH	25
3. Branche.....	26
4. Unternehmensgröße nach der Zahl der Beschäftigten und Umsatzerlöse	26
II. Anwendung des FüPoG bei den Unternehmen.....	27
1. Aufsichtsrat	28
2. Vorstand.....	28
3. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	28
4. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	28
III. Aufsichtsrat.....	29
1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat	29
2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Aufsichtsräten	29
a) Grundsätzliche Angaben	29
b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats – Verteilung auf die Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank	31

c)	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Hauptbranchen.....	31
d)	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Unternehmensgröße	32
3.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat	33
4.	Beachtung des Verschlechterungsverbots.....	34
IV.	Vorstand	34
1.	Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand.....	35
2.	Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Vorständen	37
a)	Grundsätzliche Angaben	37
b)	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Hauptbranchen.....	38
c)	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Unternehmensgröße	38
3.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand.....	39
4.	Beachtung des Verschlechterungsverbots.....	40
V.	Führungsebenen unterhalb des Vorstands	40
1.	Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands	40
2.	Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands	42
3.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands	43
VI.	Vergleich der erhobenen Daten für das Geschäftsjahr 2015 mit bereits vorliegenden Daten für das Geschäftsjahr 2016.....	44
VII.	Methodische Grundlagen	48
1.	Zusammenfassung.....	48
2.	Zielsetzung.....	49
3.	Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft	50
a)	Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung	50
b)	Identifizierung börsennotierter Unternehmen	53
c)	Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen	55
d)	Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote gem. § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen	56
B)	Öffentlicher Dienst	58
I.	Bundesgleichstellungsgesetz	58
1.	Einführung.....	58
2.	Das neue Bundesgleichstellungsgesetz	59

3.	Die Bundesverwaltung	61
	a) Die Dienststellen	61
	b) Die Personalstruktur in der Bundesverwaltung	64
4.	Gleichstellung von Frauen und Männern	70
	a) Frauen in Führungspositionen.....	71
	b) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	83
	c) Besondere Betrachtung der obersten Bundesbehörden	89
	d) Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Bundesverwaltung.....	92
5.	Beseitigung von Benachteiligungen	94
6.	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer	95
	a) Rahmenbedingungen des neuen BGleiG.....	95
	b) Die bisherige Entwicklung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer.....	95
	c) Die Bundesverwaltung als familienfreundliche Anstellungsbehörde	96
7.	Gleichstellungsbeauftragte.....	100
8.	Gleichstellungsplan	101
9.	Vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen	101
10.	Methodik.....	114
	a) Umfang des Berichts	115
	b) Erhobene Daten	116
C)	Gremien des Bundes	118
I.	Einführung.....	118
II.	Das neue Bundesgremienbesetzungsgesetz.....	119
III.	Überblick	119
IV.	Aufsichtsgremien.....	120
	1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes.....	120
	2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes.....	121
	3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien	121
	4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes.....	122
V.	Wesentliche Gremien	123
	1. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann.....	124
	2. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann.....	125
	3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien	125
	4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes.....	126

VI. Alle Gremien zusammen	127
1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	127
2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	128
VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft.....	129
VIII. Methodik.....	130

Anhang: Gleichstellungsindex 2016

Abkürzungsverzeichnis des Berichts der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag

A	Besoldungsgruppe bei den Beamten
a.F.	alte Fassung
AA	Auswärtiges Amt
Abs.	Absatz
AdAR	Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V.
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAM	Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAW	Bundesanstalt für Wasserbau
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBG	Bundesbeamtenengesetzes
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes)
BGR	Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes)

BKAmt	Bundeskanzleramt
BKartA	Bundeskartellamt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BLV	Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVi	Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNetzA	Bundesnetzagentur
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPersVG	Bundespersönlichkeitsgesetz
BPjM	Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien
BPOL	Bundespolizei
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
Bspw.	beispielsweise
BT	Deutscher Bundestag
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache

BVA	Bundesverwaltungsamt
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
d.J.	des Jahres
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
DPMA	Deutsches Patent- und Markenamt
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
E	Entgeltgruppe bei den Tarifangestellten
eG	eingetragene Genossenschaft
EGAktG	Einführungsgesetz zum Aktiengesetz
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
f.	folgend
ff.	fortfolgend
FFG	Frauenförderungsgesetz
FidAR	Frauen in die Aufsichtsräte e.V.
Fn.	Fußnote
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
gem.	gemäß
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung

GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
i.A.	im Aufbau
i.d.F.	in der Fassung
i.S.	im Sinne
i.S.d.	im Sinne des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
IMA	Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden
insb.	insbesondere
KAGB	Kapitalanlagegesetzbuch
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
MgVG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
Mio.	Millionen
MitbestErgG	Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
Montan-MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
n.F.	neue Fassung
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
PCGK	Public Corporate Governance Kodex
PTB	Physikalisch – Technische Bundesanstalt
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SCE	Europäische Genossenschaft

SE	Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft)
SEAG	Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)
SE-VO	Europäische Aktiengesellschafts-Verordnung
SGleiG	Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz
sog.	sogenannt
St.	Sankt
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
VAG	Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen
vgl.	vergleiche
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis zum Teil B) Öffentlicher Dienst

I. Abbildungen

Abbildung 1:	Anteile der Verwaltungsbereiche am Personal der Bundesverwaltung mit Zahl der Beschäftigten 2015	Seite 65
Abbildung 2:	Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigten in den Verwaltungsbereichen 2015	Seite 65
Abbildung 3:	Anteile der Laufbahngruppen an der Gesamtbeschäftigung der Verwaltungsbereiche 2015	Seite 67
Abbildung 4:	Frauen- und Männeranteile an den Laufbahngruppen in den Dienststellen	Seite 67
Abbildung 5:	Anteile der Beschäftigungsverhältnisse in den Verwaltungsbereichen 2015	Seite 68
Abbildung 6:	Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigungsverhältnissen im Bundesdienst 2015	Seite 69
Abbildung 7:	Frauenanteil an den Beschäftigten in den Dienststellen	Seite 69
Abbildung 8:	Frauenanteile an allen Leitungsfunktionen in den Dienststellen	Seite 72
Abbildung 9:	Frauen- und Männeranteile an der Gesamtbeschäftigung und an allen Leitungsfunktionen in den Dienststellen 2015	Seite 73
Abbildung 10:	Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen der obersten Bundesbehörden	Seite 75
Abbildung 11:	Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden	Seite 76
Abbildung 12:	Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes	Seite 77
Abbildung 13:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und Frauen- und Männeranteile an den Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst 2015	Seite 78
Abbildung 14:	Teilzeitbeschäftigung in den Verwaltungsbereichen 2015	Seite 79
Abbildung 15:	Anteil der Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung in den Verwaltungsbereichen 2015	Seite 80

Abbildung 16:	Anteil der Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 81
Abbildung 17:	Teilzeitanteil bei Frauen im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen in den Verwaltungsbereichen 2015	Seite 82
Abbildung 18:	Durchschnittliche Frauenanteile an Beförderung und Höhergruppierungen Vergleich zu Frauenanteilen an den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum	Seite 83
Abbildung 19:	Frauen- und Männeranteile in Besoldungs-/Entgeltgruppen im Bundesdienst 2015	Seite 93
Abbildung 20:	Einstufungsdifferenzen von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf	Seite 94
Abbildung 21:	Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an allen weiblichen und männlichen Beschäftigten im Bundesdienst	Seite 98
Abbildung 22:	Verteilung der familienbedingt Beurlaubten im Bundesdienst 2015	Seite 98
Abbildung 23:	Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an den weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Laufbahngruppen des Bundesdienstes im Berichtszeitraum	Seite 99

II. Tabellen

Tabelle 1:	Vergleich der "durchschnittlichen" Frau und des "durchschnittlichen" Mannes in obersten Bundesbehörden 2015 (ohne Ausbildung).	Seite 70
Tabelle 2:	Vergleich der "durchschnittlichen" Frau und des "durchschnittlichen" Mannes in den obersten Bundesbehörden und nachgeordneten Behörden und Gerichten 2015 (ohne Ausbildung)	Seite 70
Tabelle 3:	Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien	Seite 122
Tabelle 4:	Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes	Seite 123
Tabelle 5:	Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien	Seite 125
Tabelle 6:	Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	Seite 126

Tabelle 7:	Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	Seite 127
Tabelle 8:	Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	Seite 128
Tabelle 9:	Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes	Seite 129

Einleitung

Seit vielen Jahren steigt die Erwerbsbeteiligung ebenso wie die Qualifikation der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland kontinuierlich an. Demgegenüber zeigten sich bis in die jüngste Vergangenheit sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst des Bundes nur wenige Veränderungen in Bezug auf den geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen.

Der geringe Frauenanteil widerspricht einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen in der deutschen Wirtschaft und Verwaltung und fordert damit staatliches Handeln nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG („Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“).

Der Koalitionsvertrag vom 14. Dezember 2013 beinhaltet eine Vereinbarung zur Regelung einer verbindlichen Quote und von weiteren Instrumenten zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte in Deutschland, um eine gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten.

In Umsetzung des Koalitionsvertrags ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.¹

Das Gesetz ist ein historischer Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung in Deutschland, weil erstmals eine verbindliche Geschlechterquote gesetzlich verankert wurde.

Ziel des Gesetzes ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor zu erhöhen, um damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in diesen Bereichen zu fördern.

Das Gesetz trifft Regelungen für drei unterschiedliche Bereiche, um dieses Ziel zu erreichen:

1. Für die Privatwirtschaft sieht das Gesetz vor, dass seit dem 1. Januar 2016 für Aufsichtsräte von Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, ein fester Mindestanteil an Frauen und Männern von 30 % zu erzielen ist (feste Quote).

Gesellschaften, die *entweder* börsennotiert sind *oder* die unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen und nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben, müssen Zielgrößen² für die Zusammensetzung des geschäftsführenden Organs, des Aufsichtsrats sowie der beiden obersten Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs festlegen. Zugleich sind die Unternehmen verpflichtet, sich Fristen für die Erreichung der Zielgrößen zu setzen, die bei der erstmaligen Festlegung (zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 laufen dürfen. Die darauffolgenden Fristen dürfen fünf Jahre nicht überschreiten.

¹ Siehe Bundestagsdrucksache 18/3784.

² Mit Zielgrößen ist der Frauenanteil in dem jeweiligen Gremium am Ende der festgelegten Frist gemeint. Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen besteht üblicherweise in einem Prozentsatz.

2. Zudem wurde das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG) novelliert. Die Vorgaben für den Gleichstellungsplan wurden konkretisiert und in Anlehnung an die Zielgrößenregelung in der Privatwirtschaft ausgestaltet. Zudem wurde eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten verankert, indem nun bis zu drei Stellvertreterinnen in großen Dienststellen vorgesehen sind. Wahlberechtigt und wählbar sind nur die weiblichen Beschäftigten. Außerdem wurde die Vorbildfunktion der obersten Bundesbehörden gestärkt, durch die Einführung des Gleichstellungsindex.
3. Darüber hinaus gab es auch Neuerungen im Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (BGremBG a.F.). Der Bund ist nach dem neuen Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (BGremBG n.F.) verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, seit 2016 sukzessive eine Geschlechterquote von 30 % zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Ab dem Jahr 2018 soll dieser Anteil auf 50 % erhöht werden. Bei wesentlichen Gremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, haben die Institutionen des Bundes grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Bis Ende 2017 soll jedenfalls eine 30-prozentige Beteiligung beider Geschlechter erfolgen.

Um die tatsächliche Wirkung und einen Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen auch für die breite Öffentlichkeit sichtbar zu machen, sieht das Gesetz umfangreiche Berichtspflichten vor. Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FÜPoG jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und Gremien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Die erste jährliche Information wurde am 8. März 2017 vom Bundeskabinett beschlossen.³

Der vorliegende Bericht erfolgt nach Maßgabe des Artikels 23 Absatz 2 FÜPoG und nimmt im Rahmen der Transparenz- und Berichtspflichten des Gesetzes eine Sonderstellung ein. Er unterscheidet sich von den übrigen Berichten insoweit, als er einmalig, zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 24 Absatz 2 Satz 1, vorzulegen ist und die Zahlen zur Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen in der Privatwirtschaft und die Berichtspflichten nach §7 BGremBG und §39 BGleiG zusammenführt.

Die drei Berichtsteile beruhen auf unterschiedlichen Datengrundlagen:

1. Datengrundlage des Berichts für die Situation in der Privatwirtschaft sind die von den Unternehmen nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 des Handelsgesetzbuchs (HGB)⁴ und nach § 336 Absatz 2 Satz 1 HGB veröffentlichten Daten in den Lageberichten bzw. Erklärungen zur Unternehmensführung. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit der Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung beauftragt, die vom Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V. (AdAR) unter der wissenschaftlichen Leitung von Frau Prof. Barbara Dauner-Lieb (Universität zu Köln) fachlich un-

³ Siehe BT-Drucks. 18/11500 vom 9. März 2017.

⁴ Bis zum 19. April 2017 § 289a Absatz 2 Nummer 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB (BGBl. I 2017 Nr. 20 S. 802).

terstützt wird. Während die erste jährliche Information aufgrund der gestaffelten Berichtspflicht nur 362 börsennotierte Unternehmen erfasste, umfasst der vorliegende Bericht an den Deutschen Bundestag alle unter das Gesetz fallende und zu ermittelnde Unternehmen. Dieser Berichtsteil findet sich unter A.

2. Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen auf der Gleichstellungsstatistik und dem Gleichstellungsindex nach § 38 des BGleIG⁵. Zudem wurde eine Befragung der obersten Bundesbehörden durchgeführt. Mit der erstmaligen Vorlage dieses Berichtsteils bereits nach zwei Jahren soll ein längerer Zeitraum ohne Beobachtung der Entwicklungen vermieden und gleichzeitig erste Erfolge des Artikelgesetzes zeitnah ermittelt werden. Teil der ersten jährlichen Information war der Gleichstellungsindex, der die Situation der obersten Bundesbehörden darstellt. Im vorliegenden Bericht sind erstmals alle Dienststellen erfasst. Dieser Teilbereich des Berichts findet sich unter B.
3. Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in den Gremien des Bundes sind gemäß § 7 BGremBG die nach § 6 Absatz 2 Satz 3 BGremBG gemeldeten Daten. Grundlage für die erste jährliche Information war eine Übersicht über die wesentlichen Gremien und die Aufsichtsgremien des Bundes. Die Institutionen hatten bis zum 31. März 2017 erstmals die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern an das Statistische Bundesamt zu melden (Stichtag 31. Dezember 2016). Der vorliegende Bericht gibt damit erstmals Aufschluss über die Besetzungen in den wesentlichen Gremien und den Aufsichtsgremien. Dieser Teilbereich des Berichts zur Frage der Gremienbesetzungen findet sich unter C.

Diese neue Transparenz setzt weitere Impulse für die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen. Für den privatwirtschaftlichen Bereich können sich die Unternehmen selbst, aber auch Beschäftigte und die Öffentlichkeit über die Fortschritte der Unternehmen informieren. Dies soll zu einem positiven Wettbewerb führen. Denn immer deutlicher nimmt die Öffentlichkeit wahr, ob und wie sich Unternehmen anstrengen, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den verschiedenen Führungsebenen zu erreichen.

Die Bundesregierung unterstützt dies durch ein interaktives Datentool. Es veranschaulicht, wie sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten sowie die selbst gesetzten Zielgrößen in den Unternehmen entwickelt haben, für die eine feste Quote gilt. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird dargestellt, wie sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden verändert hat.⁶

Die Veröffentlichung dieses Berichts soll Anreize für die Unternehmen schaffen, sich für die nächste Zielgrößensetzung bis zum 30. Juni 2022 noch ambitioniertere Zielgrößen zu setzen.

⁵ Erfasst werden danach Daten zu den Beschäftigten der Dienststellen im Sinne des § 3 Nummer 5 BGleIG. Die Personalstandstatistik liefert Daten über die Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) der öffentlichen Arbeitgeber, die in einem unmittelbaren Dienst- und Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung stehen, und kann daher zu anderen Ergebnissen kommen.

⁶ www.bmfsfj.de/quote

Durch diesen Bericht wird auch eine neue Transparenz für den Bereich des öffentlichen Dienstes und der Gremien des Bundes geschaffen. Diese Transparenz soll die Vorbildfunktion des Bundes erhöhen und so neue Impulse schaffen.

Zusammenfassung

Der Frauenanteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes ist seit Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) insgesamt leicht gestiegen. Eine deutliche Steigerung zeigt sich in den Aufsichtsräten. Besonders vorbildlich sind dabei die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote von 30 % erfüllen mussten. In den Vorständen der Privatwirtschaft und in Führungspositionen im Bundesdienst, insbesondere in Teilzeit, besteht deutlicher Verbesserungsbedarf. Erfreulich ist, dass die wesentlichen Gremien mittlerweile fast paritätisch besetzt sind.

Zusammenfassend lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

I. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Für den privatwirtschaftlichen Teil umfasst der vorliegende Bericht 1.747 börsennotierte und/oder mitbestimmte Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FüPoG verpflichtet sind. Die Auswertung der mitbestimmten Unternehmen ohne Börsennotierung basiert auf den Erklärungen der Gesellschaften zum Geschäftsjahr 2015. Die Auswertung der börsennotierten Unternehmen basiert zum Teil auf den Erklärungen zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2015 und zusätzlich zum Geschäftsjahr 2016.

Die Quote wirkt!

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, ist im Geschäftsjahr 2015 von 25,0 % auf 27,3 % gestiegen. In den börsennotierten Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen, stieg der Frauenanteil von 19,5 % auf 21,2 %. Damit zeigt sich in nur 1,5 Jahren nach Inkrafttreten der Regelung eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten.

Die feste Quote strahlt positiv in das Unternehmen hinein. Von den Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich der festen Quote fallen, haben sich insgesamt 92,6 % Zielgrößen für alle Ebenen gesetzt. Lediglich 57,3 % aller anderen Unternehmen kamen dieser Verpflichtung nach.

Die Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, setzten sich ambitioniertere Zielgrößen als die übrigen Unternehmen.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands haben sich 91,0 % der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen und die sich Zielgrößen gesetzt haben, eine Zielgröße größer 0 % gesetzt. Für die zweite Führungsebene waren es sogar 97 % der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße. Von allen anderen Unternehmen haben sich 80,3 % der Unternehmen

für die erste Führungsebene eine positive Zielgröße gesetzt und 91,0 % für die zweite Führungsebene. Die Quote hat einen Kulturwandel eingeleitet!

Allerdings ist zu beachten, dass die tatsächliche Steigerung nicht bewertet werden kann, da die Unternehmen keine Angaben zu den Ist-Zuständen veröffentlicht haben.

Auf der Vorstandsebene sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

In den Vorständen der untersuchten Unternehmen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in den Vorständen beträgt 6,1 %. Nur wenige Unternehmen setzten sich innerhalb der kurzen Frist bis zum 30. Juni 2017 das Ziel, überhaupt eine Frau für den Vorstand zu gewinnen. Knapp 70 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand gesetzt haben, haben von der Zielgröße Null Gebrauch gemacht. Diese restriktive Zielgrößensetzung kann jedoch verschiedene Ursachen, wie z.B. laufende, beiderseits zu erfüllende Anstellungsverträge, haben. Abzuwarten bleibt, wie sich die zweite Phase der Zielgrößensetzung, die den Unternehmen eine längerfristige Zielgrößensetzung ermöglicht, auf den Frauenanteil in den Vorständen auswirken wird.

Schon bei der Betrachtung der börsennotierten Unternehmen in der ersten jährlichen Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst⁷ war zu erkennen, dass eine überwiegende Mehrheit sich keine positiven Zielgrößen für den Vorstand setzte. Dieser Eindruck bestätigt sich nun auch bei Betrachtung der nur mitbestimmten Unternehmen.

Zu beachten ist aber auch, dass sich 15 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand gesetzt haben, eine Zielgröße von 30 % oder mehr angegeben haben, wobei nur 26,1 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen gesetzt haben, mehr als drei Vorstandsmitglieder besitzen.

Noch zu viele Unternehmen setzen sich keine Zielgrößen.

Rund 41 % (Mittelwert) der Unternehmen haben sich nicht auf allen Ebenen Zielgrößen gesetzt.⁸

Für den Vorstand haben sich 62,0 % der 1.747 betrachteten Unternehmen Zielgrößen gesetzt. Auffällig ist, dass die Unternehmen, die von der festen Quote betroffen sind, eine höhere Meldequote haben als die Unternehmen, die nicht von der festen Quote betroffen sind: 89,4 % der Unternehmen, die von der festen Quote betroffen sind, machten Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand, von den anderen Unternehmen sind es lediglich 60,3 %.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands haben sich insgesamt 60,0 % aller Unternehmen eine Zielgröße gesetzt, für die zweite Führungsebene waren es 53,7 %. Hier ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene haben.

⁷ Bundestagsdrucksache 18/11500

⁸ Unternehmen, die sich keine Zielgrößen gegeben haben, setzen sich zusammen aus „Unternehmen ohne Angaben“ und „Unternehmen ohne Festlegung“. „Unternehmen ohne Angaben“ haben bis zum Stichtag 15. Januar 2017 keinen Bericht nach § 289a HGB eingereicht, der die jeweilige Zielvorgabe umfasst. Hingegen liegt für „Unternehmen ohne Festlegung“ zwar ein entsprechender Bericht vor, jedoch ohne die Festlegung einer entsprechenden Zielvorgabe.

Hierzu wird die Entwicklung im kommenden Monitoringbericht 2018 eingehend zu beobachten sein.

II. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst - Bundesgleichstellungsgesetz

In der Bundesverwaltung sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil von Frauen lag 2015 bei 54 %.

Bei Betrachtung einer „durchschnittlichen“ Frau und eines „durchschnittlichen“ Mannes hinsichtlich Beschäftigungsverhältnis, Laufbahn und Entgeltgruppe⁹ in den obersten Bundesbehörden, nachgeordneten Behörden und Gerichten fallen jedoch große Unterschiede auf¹⁰: Der „durchschnittliche“ Mann ist im mittleren Dienst beschäftigt, verbeamtet und verdient mehr als die „durchschnittliche Frau“. Die „durchschnittliche“ Frau ist dagegen angestellt, im mittleren Dienst beschäftigt und verdient deutlich weniger.¹¹ Mit einem Anteil von 89 % aller Teilzeitbeschäftigten waren es weit überwiegend Frauen, die 2015 einer Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst nachgingen.

Frauen sind in Führungspositionen in der Bundesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert; je höher die Leitungsebene, desto weniger Frauen.

Frauen sind in Führungspositionen in den meisten Dienststellen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen¹² in der gesamten Bundesverwaltung betrug 2015 33 %. Zum Vergleich: 2009 waren es noch 30 %. Damit ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern ist jedoch noch nicht erreicht. Die relative Unterrepräsentanz der Frauen in Leitungsfunktionen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung ist in fast allen Bereichen etwa gleich hoch, d.h., sie korreliert nicht mit dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung.

In fast allen Bereichen der Bundesverwaltung gelangen nach wie vor nur wenige Frauen in die obersten Führungsebenen. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden insbesondere in den obersten Bundesbehörden vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Dies gilt insbesondere auch im Vergleich zum Anteil von Frauen im höheren Dienst.

Insgesamt ist ein leichter Anstieg der Frauen in Führungspositionen seit 2009 zu verzeichnen.

Bei den nachgeordneten Bundesbehörden ist der Frauenanteil insgesamt in fast allen Hierarchieebenen seit 2009 gestiegen. Nur der Anteil der Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst sank von 24 % auf 15 %. Der Anteil von Frauen im höheren Dienst (28 %) ist etwa

⁹ D.h. die quantitativ jeweils repräsentativste Zuordnung, jeweils bezogen auf die genannten Parameter.

¹⁰ Vgl. der "durchschnittlichen" Frau und des "durchschnittlichen" Mannes in den obersten, nachgeordneten Behörden und Gerichten 2015 (ohne Ausbildung), Tabelle S. 77. 57 % der Männer sind Beamte, 50 % im mittleren Dienst. Die häufigste Besoldungsgruppe in der Laufbahngruppe ist A 8.

¹¹ 62 % der Frauen sind als Arbeitnehmerin, 53 % der Frauen im mittleren Dienst beschäftigt. Die häufigste Entgeltgruppe in der Laufbahngruppe ist E 5.

¹² Leitungsfunktion im öffentlichen Dienst: u.a. Referatsleitungen, Unterabteilungsleitungen, Abteilungsleitungen, (beamtete) Staatssekretäre/Staatssekretärinnen.

gleich hoch wie der Anteil an Referatsleiterinnen (31 %), er ist jedoch höher als der Anteil von Frauen an Dienststellenleitungen (20 %).

Auch in den Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes ist der Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen gestiegen. In diesen Einrichtungen ist ein deutlicher Anstieg von Frauen in Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst von 38 % auf 46 % zu verzeichnen. Dies ist die einzige Ebene, auf der die Gleichstellung fast verwirklicht ist. Der Anteil von Frauen im höheren Dienst (30 %) entspricht etwa dem Anteil an Referatsleiterinnen (28 %). Auch für die Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes gilt, dass der Anteil der Frauen im höheren Dienst signifikant höher ist als der Anteil von Frauen an der Dienststellenleitung (17 %).

Bei den obersten Bundesbehörden ist der Frauenanteil in allen Hierarchieebenen gestiegen. Besonders signifikant ist der Anstieg bei den Staatssekretärinnen von 3 % 2009 auf 18 % im Jahr 2015 und bei den Referatsleiterinnen von 26 % auf 34 %. Referatsleitungen machen in den obersten Bundesbehörden den Großteil der Leitungsfunktionen aus (vgl. hierzu auch V.3. „Besondere Betrachtung der obersten Bundesbehörden“). Der Anteil von Frauen im höheren Dienst (31 %) ist in etwa gleich hoch wie der Anteil an Referatsleiterinnen (34 %), er ist jedoch signifikant höher als der Anteil von Frauen an Staatssekretärinnen (18 %). Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen betrug 22 %.

Frauen in Führungspositionen in Teilzeit noch immer die Ausnahme:

Das BGlG sieht die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung als wesentliche Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern an, um insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu erleichtern. Mit 89 % waren es jedoch überwiegend Frauen, die 2015 einer Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst nachgingen.¹³ Die Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer an allen Männern in allen Verwaltungsbereichen betragen hingegen zwischen 3 % und 8 %.

Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung stoßen folglich auch im öffentlichen Dienst immer noch an eine gläserne Decke, wenn es um die Betrauung mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen geht. Obwohl in den einzelnen Verwaltungsbereichen der Bundesverwaltung (mit Ausnahme der Bundesgerichte) im Jahr 2015 jeweils ungefähr ein Drittel Frauen im höheren Dienst in Teilzeit arbeiteten und damit für Leitungsaufgaben in Betracht kamen, sind weitaus weniger teilzeitbeschäftigte Frauen davon tatsächlich auch mit Leitungsaufgaben betraut gewesen. Im gesamten Bundesdienst arbeiteten 2015 nur sehr wenige Frauen, die eine Leitungsfunktion hatten, in Teilzeit. Bei den Bundesgerichten war mit 24 % der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen, die in Teilzeit arbeiten, am höchsten. Die nachgeordneten Bundesbehörden wiesen einen durchschnittlichen Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, in Höhe von 22,4 % aus. Von 29,5 % Frauen im höheren Dienst in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden nahmen ungefähr die Hälfte (16,3 %) Leitungsfunktionen wahr.

¹³ Der Anteil an den weiblichen Beschäftigten, die 2015 in Teilzeit arbeiteten, variierte zwischen den verschiedenen Verwaltungsbereichen. In den obersten Bundesbehörden waren mit einem Anteil von 26 % knapp ein Drittel der Frauen in Teilzeit beschäftigt. In den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes lag der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung sogar fast hälftig bei 41 %. Die Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer an allen Männern waren zwischen 3 % und 8 % hingegen verschwindend klein. Bezogen auf die Laufbahngruppen war der Anteil an den weiblichen Beschäftigten, die 2015 in Teilzeit arbeiteten, in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes mit 39 % am höchsten. Mit steigender Laufbahngruppe sanken die Anteile. Im höheren Dienst waren durchschnittlich nur noch 33 % der Frauen in Teilzeit.

Insgesamt gingen in den obersten Bundesbehörden von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion betrauten Beschäftigten lediglich 9% einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Frauen in der Bundesverwaltung verdienen weniger:

Nach den Auswertungen des Statistischen Bundesamtes beträgt die unbereinigte Entgeltlücke im öffentlichen Dienst aktuell 6 % (gegenüber 21 % in der Privatwirtschaft; Zahlen für 2016).

Der sehr geringe und mit steigender Hierarchie abnehmende Frauenanteil an Leitungsfunktionen ist eine wichtige Ursache für Entgeltunterschiede im öffentlichen Dienst. Insgesamt zeigt sich, dass der Männeranteil in den höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppen deutlich höher ist, während der Frauenanteil in den niedrigsten Besoldungs-/Entgeltgruppen deutlich höher ist. Einkommensunterschiede sind aber auch bei hierarchisch gleicher Leitungsfunktion zu beobachten. Bei den Referatsleitungen, die in den obersten Bundesbehörden den größten Teil an Führungskräften ausmachen, ist der Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftigten Referatsleitungen umso niedriger je höher die Besoldungsgruppe ist. Die Besoldungsspanne für Referatsleitungen bewegt sich zwischen A 15, A 16 und B 3. Ausweislich der Gleichstellungsstatistik des Bundes 2015 beträgt der Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftigten Referatsleitungen in der Besoldungsgruppe A 15 36,5 %, in der Besoldungsgruppe A 16 29,7 % und in der Besoldungsgruppe B 3 26,3 %. Positiv ist anzumerken, dass der Frauenanteil unter den B3-Referatsleitungen seit 2014 um 14 % gestiegen ist.

Im Übrigen wird auf den Gleichstellungsindex 2016 in Anhang 1 verwiesen.

III. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes - Bundesgremienbesetzungsgesetz

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2016 522 Gremien mit dazugehörigen vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet. In 234 (44,8 %) der Gremien kann der Bund drei oder mehr Mitglieder bestimmen. Der Frauenanteil betrug bei den Mitgliedern, die der Bund bestimmen kann, 40,9 %.

Mitglieder, die der Bund bestimmen kann, in wesentlichen Gremien fast paritätisch besetzt (mindestens drei Mitglieder, die der Bund bestimmen kann).

191 der Gremien wurden als wesentliche Gremien gemeldet (36,6 %).

Bei 134 der 191 (70,2 %) wesentlichen Gremien kann der Bund jeweils mindestens drei Mitglieder bestimmen. Die absolute Zahl beträgt 1.627 Mitglieder. In diesen Gremien haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird.

Der Frauenanteil der Mitglieder, die der Bund bestimmen kann, beträgt in diesen Gremien 41,9 % (682 Köpfe) und ist damit höher als in den Aufsichtsgremien mit 37,4 %.

In 98 der 134 wesentlichen Gremien (72,4 %) mit mindestens drei und insgesamt 1.160 Sitzen des Bundes werden jedenfalls die Mindestanteile von 30 % eingehalten.

Über ein Drittel Frauen in Aufsichtsgremien bei Mitgliedern, die der Bund bestimmen kann (mindestens drei Mitglieder, die der Bund bestimmen kann).

331 Gremien von 522 Gremien wurden als Aufsichtsgremien gemeldet (63,4 %).

Bei 100 der 331 Aufsichtsgremien (30,2 %) kann der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 505 Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien müssen nach dem BGremBG jeweils mindestens 30 % der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und Männer sein. Zum Stichtag war hier ein Frauenanteil an den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern von 37,4 % erreicht.

Bezogen auf alle 821 Mitglieder, die der Bund für Aufsichtsgremien bestimmen kann, betrug der Frauenanteil 39,7 % (326 Köpfe).

In 64 der 100 Aufsichtsgremien (64 %), bei denen der Bund drei oder mehr Mitglieder bestimmen kann, werden die Mindestanteile von 30 % eingehalten.

Ab Beginn des kommenden Jahres ist es das Ziel, den Frauen- und Männeranteil in Aufsichtsgremien auf 50 Prozent zu erhöhen. Bereits jetzt sollte auf diese ab 1. Januar 2018 geltenden Regelungen bei Neubesetzungen von Gremien ein Augenmerk gelegt werden.

Mehr als ein Drittel Frauen in Aufsichtsorganen von privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Bundesbeteiligung.

Eine besondere Bedeutung kommt den Aufsichtsorganen privatwirtschaftlicher Unternehmen zu, an denen der Bund beteiligt ist. Der durchschnittliche Anteil an Frauen in Aufsichtsgremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, hat sich im Jahr 2015 auf 36 % gesteigert. Die zum 31. August 2016 durchgeführte Zwischenabfrage bestätigte diesen prozentualen Anteil von 36 %¹⁴.

A) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FÜPoG

I. Struktur der privatwirtschaftlichen Unternehmen im Anwendungsbereich des FÜPoG

Bevor die konkreten Anteile von Frauen und Männern an Führungspositionen und deren Entwicklung in der Privatwirtschaft dargestellt werden, enthält der folgende Abschnitt zunächst Aussagen zur Struktur der vom FÜPoG erfassten Unternehmen. Es wird erläutert, welche Unternehmen bzw. Rechtsformen vom FÜPoG erfasst sind (sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des Gesetzes) und welche Aufgaben die verschiedenen Gremien und Führungsebenen haben, an die sich die FÜPoG-Regelungen richten (Erläuterungen zu den verschiedenen Rechtsformen).

¹⁴ Das Bundesministerium der Finanzen veröffentlicht jährlich einen Beteiligungsbericht, um seiner Transparenzpflicht nachzukommen. Die ausgewerteten Daten beruhen auf dem Beteiligungsbericht: http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligun_gspolitik/Beteiligun_gspolitik/Beteiligungsberichte/beteiligungsbericht-des-bundes-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=15.

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FÜPoG

Der Anwendungsbereich des FÜPoG erfasst unterschiedliche Rechtsformen von Unternehmen für die, ihren jeweiligen Organen entsprechend, verschiedene Regelungen aufgestellt wurden (vgl. dazu bereits den obigen Überblick in der Einleitung).

Die Einhaltung einer festen Geschlechterquote von mindestens 30 % für Aufsichtsräte betrifft – soweit die Voraussetzungen der Börsennotierung¹⁵ und der paritätischen Mitbestimmung¹⁶ erfüllt sind – Unternehmen in der Rechtsform der

Aktiengesellschaft (AG),

der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), und

der Europäischen Gesellschaft (SE) mit Sitz im Inland¹⁷

sowie börsennotierte Unternehmen, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind und bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht.¹⁸

Die Festlegung von Zielgrößen bezüglich des Frauenanteils in den geschäftsführenden Organen, den Aufsichtsräten und den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs betrifft – soweit diese entweder börsennotiert¹⁹ sind oder der Mitbestimmung²⁰ unterliegen – Unternehmen in der Rechtsform der

Aktiengesellschaft (AG)²¹,

der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA)²²,

die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)²³,

der Europäischen Gesellschaft (SE)²⁴, mit Sitz im Inland,

den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG)²⁵,

die eingetragene Genossenschaft (eG)²⁶

und die Europäische Genossenschaft (SCE) mit Sitz im Inland²⁷.

¹⁵ Das Kriterium der Börsennotierung richtet sich nach § 3 Abs. 2 AktG, wonach solche Gesellschaften als börsennotiert gelten, deren Aktien an einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist.

¹⁶ Nach MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

¹⁷ Vgl. § 17 Abs. 2 SEAG, § 24 Abs. 3 SEAG.

¹⁸ Vgl. § 96 Abs. 3 AktG.

¹⁹ Siehe oben unter Fn. 4.

²⁰ Nach DrittelbG, MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

²¹ § 111 Abs. 5 S. 1 AktG, § 76 Abs. 4 S. 1 AktG.

²² § 278 Abs. 3 i.V.m. § 111 Abs. 5 S. 1 AktG, § 76 Abs. 4 S. 1 AktG.

²³ §§ 36, 52 Abs. 2 GmbHG; einschließlich der UG (haftungsbeschränkt).

²⁴ Vgl. § 22 Abs. 6 SEAG i.V.m. § 111 Abs. 5 S. 1 AktG, § 76 Abs. 4 S. 1 AktG.

²⁵ §§ 34, 35 VAG.

²⁶ § 9 Abs. 3 und 4 GenG.

²⁷ Art. 8 Abs. 1 lit. c) ii) SCE-VO i.V.m § 9 Abs. 3 und 4 GenG.

2. Erläuterungen zu den verschiedenen Rechtsformen – Aufgaben der adressierten Organe und Unternehmensebenen

Im Folgenden werden die vier relevantesten Rechtsformen (AG, KGaA, SE, GmbH) und deren Organstruktur dargestellt. Insbesondere die geschäftsleitenden Organe (Vorstand/Geschäftsführung) und der Aufsichtsrat sind hier näher erläutert, da diese vom Gesetzeswortlaut direkt erfasst sind. Die Zuordnung von Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung (Vorstand/Geschäftsführung) und deren Aufgabenprofil sind, aufgrund der unterschiedlichen Unternehmensstrukturen, jeweils unternehmensindividuell und daher abstrakten Erläuterungen nicht zugänglich.²⁸ Folglich werden Ausführungen dazu in diesem Teil ausgespart.

Die folgenden Erläuterungen sollen der besseren Einordnung der Regelungen und Ergebnisse des Berichts in den Gesamtkontext dienen.

a) Aktiengesellschaft

(1) Vorstand

Der Vorstand ist das oberste geschäftsführende Organ der Aktiengesellschaft. Er besteht aus einer oder mehreren Personen, welche vom Aufsichtsrat für höchstens 5 Jahre bestellt werden (§ 84 Absatz 1 AktG). Die weitreichende Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis des Vorstands ergibt sich aus den §§ 76 Absatz 1, 77, 78, 82 Absatz 2 AktG.²⁹ Als herausgehobenem Teilbereich der Geschäftsführung (§ 77 AktG), welche jede tatsächliche oder rechtsgeschäftliche Tätigkeit für die AG umfasst,³⁰ obliegt dem Vorstand die Leitung der AG (§ 76 AktG), d. h. die Unternehmensplanung, -koordination, -kontrolle und die Besetzung der Führungsstellen.³¹ Ferner vertritt grundsätzlich der Vorstand die AG gerichtlich und außergerichtlich (§ 78 AktG). Er ist frei von Weisungen anderer Gesellschaftsorgane und der Aktionäre.³² Diese weitgehenden Kompetenzen des Vorstands garantieren die Handlungsfähigkeit der Aktiengesellschaft.

Gemäß § 93 AktG hat der Vorstand stets die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters zu beachten. Darunter wird allgemein die gesetz- und satzungsmäßige Organisation der Gesellschaft, die Pflicht zur ordnungsgemäßen Unternehmensleitung sowie die Sorge um regelkonformes Verhalten der Gesellschaft und ihrer Angestellten verstanden.³³

(2) Aufsichtsrat

Die Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere der Unternehmensleitung durch den Vorstand, erfolgt durch den Aufsichtsrat (§ 111 Absatz 1 AktG). Die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats ist nach der dualistischen Konzeption des AktG strikt von der Geschäftsführungskompetenz des Vorstands zu trennen.³⁴ Der Aufsichtsrat besteht aus mindestens

²⁸ Vgl. BT-Drucks. 18/3784, S. 119; BT-Drucks. 18/4227, S. 21; sowie Koch, in: Hüffer/ders., AktG, 12. Aufl. 2016, § 76 Rn. 68.

²⁹ Koch, in: Hüffer/ders., AktG, 12. Aufl. 2016, § 77 Rn. 5.

³⁰ Koch, in: Hüffer/ders., AktG, 12. Aufl. 2016, § 77 Rn. 3.

³¹ Koch, in: Hüffer/ders., AktG, 12. Aufl. 2016, § 76 Rn. 8 f.

³² Koch, in: Hüffer/ders., AktG, 12. Aufl. 2016, § 76 Rn. 25.

³³ Dauner-Lieb, in: Henssler/Strohn, Gesellschaftsrecht, 3. Aufl. 2016, AktG § 93 Rn. 7-7a.

³⁴ Habersack, in: Münchener Kommentar, AktG, 4. Auflage 2015, § 111, Rn. 18.

drei Mitgliedern (§§ 95, 96 AktG), welche von der Hauptversammlung gewählt werden (§ 101 AktG).

Überwachungsgegenstand ist nicht jedwedes Handeln des Vorstands, sondern in erster Linie die vom Vorstand getroffenen Leistungsmaßnahmen. Die Überwachung erstreckt sich auf Führungsentscheidungen, aber auch auf wesentliche Einzelmaßnahmen. Ferner verfügt der Aufsichtsrat über die Personalkompetenz im Sinne der Befugnis zur Bestellung und Abberufung des Vorstands mit der Kompetenz zu Abschluss und Beendigung des Anstellungsvertrages (§ 84 AktG). Der Aufsichtsrat vertritt die AG gegenüber den Vorstandsmitgliedern (§ 112 AktG) und besorgt die Prüfung von Rechnungslegung, des Gewinnverwendungsvorschlags und die Feststellung des Jahresabschlusses (§ 172 AktG).

b) KGaA

Die Kommanditgesellschaft auf Aktien ist eine Mischform von AG und KG in Gestalt einer Kapitalgesellschaft (SE, GmbH, AG) und Co. KGaA.

(1) Geschäftsführung

Die Kommanditgesellschaft auf Aktien hat keinen Vorstand. Die Geschäftsführung liegt bei den Komplementären und richtet sich gemäß § 278 Absatz 2 AktG nach den §§ 114 bis 116 HGB i. V. m. § 161 Absatz 2 HGB. Danach ist die gesetzliche Grundregel, dass alle Komplementäre einzeln zur Geschäftsführung verpflichtet und berechtigt sind. Handelt es sich um eine Kapitalgesellschaft und Co. KGaA schlüpft die Kapitalgesellschaft in die Rolle der Geschäftsführung. Da die KGaA somit nicht über ein durch den Aufsichtsrat bestelltes Geschäftsführungsgremium verfügt, gilt die Geschlechterquote für das geschäftsführende Organ der Kapitalgesellschaft.

Die Geschäftsführungsbefugnis umfasst gemäß § 116 Absatz 1 HGB alle Maßnahmen, die der gewöhnliche Handelsbetrieb der KGaA mit sich bringt.

(2) Aufsichtsrat

Gemäß §§ 278 Absatz 3, 283 Nr. 4 AktG gelten für den Aufsichtsrat der Kommanditgesellschaft auf Aktien die Vorschriften über den Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft. So steht dem Aufsichtsrat auch hier die Überwachungskompetenz der Geschäftsführung gemäß § 111 Absatz 1 AktG zu, während allerdings eine Personalkompetenz gemäß § 84 AktG zu verneinen ist.³⁵

c) SE

Die Europäische Gesellschaft (SE) ist eine supranationale Kapitalgesellschaft (Gründung erfordert einen mehrstaatlichen Sachverhalt), die im Vergleich zu den deutschen Handelsgesellschaften strukturell der deutschen AG am nächsten ist.³⁶ Die SE kann sowohl monistisch als auch dualistisch verfasst sein.

In der monistischen SE übernimmt ein zentrales Verwaltungsorgan – der Verwaltungsrat – die Aufgaben der Geschäftsleitung und Geschäftsführung. Indem in den §§ 40 ff. SEAG die Geschäftsführung sog. geschäftsführenden Direktoren und Direktorinnen innerhalb des Ver-

³⁵ Koch, in: Hüffer/ders., AktG, 12. Aufl. 2016, § 278 Rn.15.

³⁶ Vgl. zum Ganzen Habersack, in: Habersack/Drinhausen, SE-Recht, 2. Aufl. 2016, Art. 1 SE-VO.

waltungsrats zugewiesen wurde, wird das monistische System, dem in Deutschland vorherrschenden dualistischen System angenähert.

In der dualistisch verfassten SE werden die Aufgaben zwischen dem sog. Leitungsorgan und dem sog. Aufsichtsorgan aufgeteilt. Dem Leitungsorgan obliegt die Geschäftsführung und die Unternehmensplanung „in eigener Verantwortung“, Artikel 39 Absatz 1 SE-VO. Das Aufsichtsorgan berät und überwacht die Geschäftsführung und verfügt über die Personalkompetenz zur Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Leitungsorgans. Insbesondere die Regelungsstruktur der dualistischen SE kommt derjenigen des deutschen Aktienrechts nahe.³⁷

d) GmbH

(1) Geschäftsführung

Die GmbH muss zwingend einen oder mehrere Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen als Handlungsorgan haben (§ 6 Absatz 1 GmbHG). Zu den Aufgaben der Geschäftsführer zählen die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung der GmbH im Rechtsverkehr³⁸ und die Entschließung über Art und Weise der Verfolgung des Gesellschaftszwecks, d.h. die Bestimmung über den Einsatz und die Koordinierung der Unternehmensressourcen, darunter die Vorgabe von sachlichen und zeitlichen Teilzielen an die Bediensteten der Gesellschaft, soweit die Gesellschafter diese Aufgabe nicht an sich ziehen oder durch Satzung etwas anderes bestimmt ist.³⁹ Versteht man Geschäftsleitung in Parallele zur Unternehmensleitung i.S.v. § 76 AktG, umfasst sie nur einen Teilausschnitt aus der Geschäftsführung, der durchaus verdrängend allein von den Gesellschaftern wahrgenommen werden kann. D.h. die Gesellschafter können der Geschäftsführung anders als in der AG Weisungen erteilen (Allzuständigkeit der Gesellschafterversammlung).⁴⁰

(2) Aufsichtsrat

Grundsätzlich ist ein Aufsichtsrat für die GmbH kein notwendiges Organ. Die Einrichtung eines Aufsichtsrats kann einerseits fakultativ durch die Satzung vorgesehen werden, jedoch ist die Einrichtung eines Aufsichtsrats zwingend, wenn die GmbH einem der fünf Mitbestimmungsregime⁴¹ unterliegt – oder im Falle einer externen Kapitalverwaltungsgesellschaft nach § 18 Absatz 2 KAGB zur Bildung eines Aufsichtsrats verpflichtet ist.⁴² Auch wenn die Rolle des Aufsichtsrats der GmbH aufgrund der hervorgehobenen Rolle der GmbH-Gesellschafter nicht mit dem Aufsichtsrat der AG gleichzusetzen ist, ähnelt das Aufgabenprofil des GmbH-Aufsichtsrats demjenigen des AG-Aufsichtsrats: Überwachung der Geschäftsführungstätigkeit, d.h. Überprüfung der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Rechtmäßigkeit der Unternehmensleitung durch die Geschäftsführung; Beratung der Geschäftsführung in übergeordneten Fragen der Unternehmenspolitik, Prüfung des Jahresabschlusses, etc.⁴³

³⁷ Vgl. zum Ganzen *Seibt*, in: Habersack/Drinhausen, SE-Recht, 2. Aufl. 2016, Art. 39 SE-VO Rn. 1, 4 ff. und Art. 40 SE-VO Rn.1, 5 ff.

³⁸ *Zöllner/Noack*, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 21. Aufl. 2017, §35 Rn. 78a.

³⁹ *Zöllner/Noack*, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 21. Aufl. 2017, §35 Rn. 29 ff.

⁴⁰ *Zöllner/Noack*, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 21. Aufl. 2017, §37 Rn. 20 f.

⁴¹ Bezugnehmen auf die Mitbestimmungsregime in der Methodik

⁴² Vgl. zum Ganzen *Zöllner/Noack*, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 21. Aufl. 2017, §52 Rn. 1 ff.

⁴³ *Zöllner/Noack*, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 21. Aufl. 2017, §52 Rn. 100 ff.

3. Branche

Im Interesse einer besseren Les- und Vergleichbarkeit wurden die in der Datenbank erfassten Branchenklassen (WZ-Code 2008 des Statistischen Bundesamtes) zu 19 übergeordneten Hauptbranchen zusammengefasst. Die Branche einer als Holding tätigen Konzernobergesellschaft wurde derjenigen Hauptbranche zugeordnet, die am ehesten dem operativen Geschäft des Konzerns entspricht.

Die meisten erfassten Unternehmen kommen neben der Branche „verarbeitendes Gewerbe“ (407) aus den Branchen „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (332), „freiberufliche, wissenschaftliche, technischen Dienstleistung“ (275) sowie „Handel“ (126).

Erfasste Unternehmen nach Hauptbranchen

	Anzahl der Unternehmen	in %	Anzahl der mitbestimmten Unternehmen	in %	Anzahl der börsennotierten Unternehmen	in %
Land- und Forstwirtschaft	4	0,2%	3,00	75,0%	1,00	25,0%
Bergbau	16	0,9%	15,00	93,8%	2,00	12,5%
Verarbeitendes Gewerbe	407	23,3%	345,00	84,8%	82,00	20,2%
Energieversorgung	88	5,0%	82,00	93,2%	11,00	12,5%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	18	1,0%	16,00	88,9%	1,00	5,6%
Baugewerbe	37	2,1%	32,00	86,5%	6,00	16,2%
Handel	126	7,2%	89,00	70,6%	35,00	27,8%
Verkehr und Lagerei	91	5,2%	85,00	93,4%	10,00	11,0%
Gastgewerbe	8	0,5%	7,00	87,5%	2,00	25,0%
Information und Kommunikation	85	4,9%	44,00	51,8%	44,00	51,8%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	332	19,0%	264,00	79,5%	71,00	21,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	51	2,9%	29,00	56,9%	27,00	52,9%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	275	15,7%	198,00	72,0%	76,00	27,6%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	91	5,2%	69,00	75,8%	17,00	18,7%
öffentliche Verwaltung	1	0,1%	1,00	100,0%	0,00	0,0%
Erziehung und Unterricht	7	0,4%	7,00	100,0%	0,00	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	50	2,9%	40,00	80,0%	1,00	2,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	4	0,2%	0,00	0,0%	1,00	25,0%
Sonstige Dienstleistungen	56	3,2%	40,00	71,4%	18,00	32,1%
	1.747	100,0% *	1.366,00	78,2% *	405,00	23,2% *

* jeweils als Prozentsatz in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Unternehmen

4. Unternehmensgröße nach der Zahl der Beschäftigten und Umsatzerlöse

Zur besseren Einordnung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Relevanz der erfassten Unternehmen wurden diese in Größenklassen hinsichtlich der Beschäftigten und der Umsatzerlöse eingeteilt.

Anders als bei der Frage der Mitbestimmung wurde für die Einteilung in Größenklassen nicht zwischen inländischen- und ausländischen Beschäftigten differenziert. Eine solche Differenzierung ist für die Einordnung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Relevanz der erfassten Unternehmen nicht dienlich, da die Evaluierung der Lageberichte gezeigt hat, dass lediglich die globale Unternehmensgröße ein geeignetes Kriterium ist, um Rückschlüsse auf die Unternehmenskultur zu ziehen.

Insgesamt zeigt sich, dass das Gesetz mittelbar auf eine sehr große Zahl an Beschäftigten wirkt.

Erfasste Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten im Konzernabschluss⁴⁴

Zahl der Unternehmen nach Größenklassen der Mitarbeiter	absolut	in %
ohne Angabe	6	0,8%
bis zu 500 Mitarbeitern	130	16,8%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	274	35,4%
mehr als 2000 Mitarbeiter	364	47,0%
	774	100,0%

Erfasste Unternehmen nach Umsatzklassen im Konzernabschluss⁴⁵

Zahl der Unternehmen nach Größenklassen der Umsätze	absolut	in %
ohne Angabe	93	12,0%
bis 12 Mio. €	42	5,4%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	26	3,4%
mehr als 40 Mio. €	613	79,2%
	774	100,0%

Darüber hinaus wirkt das Gesetz auf viele Unternehmen in Deutschland mit einer hohen Bilanzsumme. 79,2 % der hier betrachteten Unternehmen hatten Umsatzerlöse von mehr als 40 Millionen Euro.

II. Anwendung des FÜPoG bei den Unternehmen

Ein Großteil der Unternehmen wendet das FÜPoG an. Insgesamt setzen sich rund drei Fünftel der hier betrachteten Unternehmen Zielgrößen⁴⁶ für die verschiedenen Ebenen. Dies zeigt, dass sich die Unternehmen durch konkrete Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen einsetzen und in diesen Unternehmen eine deutlich höhere Akzeptanz des FÜPoG besteht.

Zielgrößensetzung und Akzeptanz des FÜPoG	Zahl Unternehmen	Aufsichtsrat	Vorstand ⁴⁷	Erste Ebene unter dem Vorstand	Zweite Ebene unter dem Vorstand	Mittelwert
Unternehmen, insgesamt	1.747	(59,7%)	62,0%	60,0%	53,7%	58,9%
mitbestimmte Unternehmen	1.366	57,7%	59,8%	57,9%	53,5%	57,2%
mitbestimmte Unternehmen ohne feste Quote	1.262	59,6%	57,4%	54,8%	50,3%	55,5%
börsennotierte Unternehmen	405	63,7%	76,3%	69,4%	55,8%	66,3%

⁴⁴ Die beiden abgebildeten Grafiken geben die Zahlen zu Beschäftigten und Umsatzerlösen in Konzernen wieder. Von den 1.747 ausgewerteten Unternehmen sind nur 775 Konzernmuttergesellschaften. Hier sind die Konzernumsätze der Konzernmutter zugerechnet worden.

⁴⁵ Siehe Fußnote 8.

⁴⁶ Zum Begriff der Zielgröße vgl. die Erläuterung in der Einleitung.

⁴⁷ Der Begriff „Vorstand“ dient der vereinfachten Darstellung und erfasst die organschaftliche Leitungsebene der jeweils erfassten Gesellschaftsformen, wie etwa auch die Geschäftsführung nach § 6 Absatz 1 GmbHG und den Verwaltungsrat nach § 22 Absatz 1 SEAG.

börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote	301	73,8%	71,8%	60,1%	43,2%	62,2%
Unternehmen mit fester Quote	104	n.a.	89,4%	96,2%	92,3%	92,6%
Unternehmen ohne feste Quote	1.643	59,7%	60,3%	57,8%	51,3%	57,3%

1. Aufsichtsrat

Die Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des FÜPoG fallen und die nicht bereits die feste Quote im Aufsichtsrat zu erfüllen haben, mussten gemäß § 111 Absatz 5 Satz 1 AktG Zielgrößen für den Aufsichtsrat festlegen. Von den 1.747 ausgewerteten Unternehmen unterliegen 1.643 nicht der festen Quote. Von den 1.643 ausgewerteten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, haben 135 Unternehmen (8,2 %) keinen Aufsichtsrat und konnten keine diesbezügliche Zielgröße festlegen. Von den 1.508 Unternehmen mit einem Aufsichtsrat haben sich 981 Unternehmen – davon allerdings 8 Unternehmen ohne Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrates – Zielgrößen gesetzt; das sind 59,7 % der erfassten Unternehmen. Von 535 Unternehmen, die einen Aufsichtsrat installiert haben, wurden jedoch keine Zielgrößen definiert.

2. Vorstand

Für den Vorstand haben sich 62,0 % der 1.747 betrachteten Unternehmen Zielgrößen gesetzt. Von den börsennotierten Unternehmen haben 76,3 % Zielgrößen gemeldet. Von den mitbestimmten Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, haben 59,8 % eine Zielgröße angegeben.

Auffällig ist, dass die Unternehmen, die von der festen Quote betroffen sind, eine höhere Meldequote haben, als die Unternehmen, die nicht von der festen Quote betroffen sind: 89,4 % der Unternehmen, die von der festen Quote betroffen sind, machten Angaben zu den Zielgrößen.

Von den anderen Unternehmen machten 60,3 % Angaben zu Zielgrößen im Vorstand.

3. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für die erste Führungsebene setzten sich insgesamt 60,0 % der Unternehmen Zielgrößen. Die von der festen Quote betroffenen Unternehmen haben mit 96,2 % eine deutlich höhere Meldequote als die anderen Unternehmen (57,8). Von den börsennotierten Unternehmen haben 69,4 % Zielgrößen gemeldet. Von den mitbestimmten Unternehmen insgesamt 57,9 %.

4. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für die zweite Führungsebene haben sich insgesamt 53,7 % der Unternehmen Zielgrößen gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen melden 55,8 % bzw. 53,5 % eine Zielgröße. Es ist nicht auszuschließen, dass einige Unternehmen über keine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands verfügen bzw. Unsicherheiten bezüglich der Definition der „zweiten Führungsebene“ bestehen. Abschließende Angaben finden sich hierzu in den ausgewerteten Daten allerdings nicht.

Festzuhalten ist, dass die Meldequote der von der festen Quote betroffenen Unternehmen insgesamt signifikant höher liegt (92,3 %) als bei den übrigen Unternehmen (51,3 %).

III. Aufsichtsrat

1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, müssen Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festlegen.

Mehr als drei Viertel der Unternehmen (76,0 %), die sich Zielgrößen gesetzt haben, haben sich Zielgrößen größer 0 % gesetzt. Das sind insgesamt 780 Unternehmen. 24,0 % haben sich demzufolge die Zielgröße 0 % gegeben. Für die börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen haben sich 58,6 % der Unternehmen eine Zielgröße größer 0 % gesetzt; 41,4 % haben folglich die Zielgröße 0 angegeben. Für die mitbestimmten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, haben sich 81,5 % der Unternehmen eine Zielgröße größer 0 % gesetzt; 18,5 % haben entsprechend die Zielgröße 0 angegeben.

Soweit Ziele über 0 % gesetzt wurden, fielen diese ambitioniert aus. So haben 27,5 % der Unternehmen (börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen: 23,4 % bzw. 28,7 %), eine Zielgröße von 30 % und mehr festgeschrieben. Weitere 33,7 % der Unternehmen (börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen 31,5 % bzw. 35,6 %) setzen sich Zielgrößen von mehr als 15 % bis 30 %.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	Unternehmen		Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%	ohne feste Quote		ohne feste Quote		ohne feste Quote	
Unternehmen	1.747		1.643		301		1.262	
davon Unternehmen ohne Angaben	504	28,8%	438	26,7%	28	9,3%	332	26,3%
davon Unternehmen ohne Festlegung	226	12,9%	224	13,6%	51	16,9%	178	14,1%
davon Unternehmen mit Angaben	1.017	58,2%	981	59,7%	222	73,8%	752	59,6%
Unternehmen	1.747	100,0%	1.643	100,0%	301	100,0%	1.262	100,0%
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	237	23,3%	235	24,0%	92	41,4%	139	18,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	780	76,7%	746	76,0%	130	58,6%	613	81,5%
Unternehmen mit Zielen	1.017	100,0%	981	100,0%	222	100,0%	752	100,0%
davon Ziel bis 15 % incl.	146	14,4%	145	14,8%	8	3,6%	129	17,2%
davon Ziel bis 20 % incl.	226	22,2%	225	22,9%	57	25,7%	181	24,1%
davon Ziel bis 25 % incl.	97	9,5%	96	9,8%	12	5,4%	80	10,6%
davon Ziel bis 30 %	10	1,0%	10	1,0%	1	0,5%	7	0,9%
davon Ziel 30 % oder mehr	301	29,6%	270	27,5%	52	23,4%	216	28,7%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	780	76,7%	746	76,0%	130	58,6%	613	81,5%

„Unternehmen ohne Angaben“ haben keine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289 f HGB eingereicht, der die jeweilige Zielvorgabe umfasst. Hingegen liegt für „Unternehmen ohne Festlegung“ zwar ein entsprechender Bericht vor, jedoch ohne die Festlegung einer entsprechenden Zielvorgabe.

2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Aufsichtsräten

a) Grundsätzliche Angaben

Wichtige Ausgangsbasis, um die künftige Entwicklung von Frauenanteilen in den Aufsichtsräten einordnen zu können, ist der gegenwärtige Stand der Besetzung der hier betrachteten Aufsichtsräte. Angaben zur konkreten Ist-Zusammensetzung des Aufsichtsrats konnten von 1.592 der erfassten Unternehmen (91,1 %) ausgewertet werden.

Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	Unternehmen				
	insgesamt	Börsen- notiert	mitbestimmt	mit fester Quote	ohne feste Quote
Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen	1.747	405	1.366	104	1.643
keine Angaben	155	5	78	0	155
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	483	160	317	1	482
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Istquote < 30 %	724	143	645	67	657
Unternehmen mit Quote von 30 % oder mehr	385	97	326	36	349
	1.747	405	1.366	104	1.643
keine Angaben	8,9%	1,2%	5,7%	0,0%	9,4%
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	27,6%	39,5%	23,2%	1,0%	29,3%
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Istquote < 30 %	41,4%	35,3%	47,2%	64,4%	40,0%
Unternehmen mit einer Quote >= 30 % und < 40 %	16,4%	21,2%	17,6%	29,8%	15,6%
Unternehmen mit einer Quote >= 40 % und < 50 %	2,6%	1,5%	3,1%	4,8%	2,4%
Unternehmen mit einer Quote >= 50 %	3,0%	1,2%	3,2%	0,0%	3,2%
Unternehmen mit einer Quote < 30 %	78,0%	76,0%	76,1%	65,4%	78,8%
Unternehmen mit einer Quote >= 30 %	22,0%	24,0%	23,9%	34,6%	21,2%
Zahl der Unternehmen mit Angaben	1.592	400	1.288	104	1.488
davon in % aller Unternehmen	91,1%	98,8%	94,3%	100,0%	90,6%
Unternehmen mit einer Quote > 30 % oder mehr und die Angaben gemacht haben	24,2%	24,3%	25,3%	34,6%	23,5%

Innerhalb dieser Gruppe liegt bei 385 Unternehmen (24,2 %) der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat laut den Angaben der berücksichtigten Erklärung zur Unternehmensführung bei 30 % oder mehr (Stand 31. Dezember 2015). Insgesamt haben 36 (34,6 %) der unter die feste Quote fallenden Unternehmen zum Stichtag 31. Dezember 2015 einen mindestens dreißigprozentigen Anteil von Frauen im Aufsichtsrat; im Vergleich zu 23,5 % der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen (349 Unternehmen).

Bei börsennotierten Unternehmen liegt bei 97 Unternehmen der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat zu 24,3 % bei mindestens 30 %. Bei mitbestimmten Unternehmen liegt bei 326 Unternehmen der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat zu 25,3 % bei mindestens 30 %.

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten ist in Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, signifikant höher als bei den übrigen erfassten Unternehmen. Bei Unternehmen im Anwendungsbereich der festen Quote sind im Durchschnitt insgesamt 25,0 % der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt (Stand 31. Dezember 2015; dies entspricht einer Besetzung von 388 weiblich besetzten Posten von insgesamt 1.553 Aufsichtsratsposten). Hingegen liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, bei 17,9 %; dies entspricht einer Besetzung von 2.420 weiblich besetzten Posten von insgesamt 13.534 Aufsichtsratsposten.

Durchschnittlich beträgt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten aller hier betrachteten Unternehmen 18,6 %.

b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats – Verteilung auf die Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank

Da das FÜPoG in Bezug auf die gesetzlichen Ziele einen wichtigen Schwerpunkt auf solche Unternehmen legt, auf die die unternehmerische Mitbestimmung Anwendung findet, ist es von besonderem Interesse, die dort näher geregelte Unterscheidung nach der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite bei der Besetzung der Aufsichtsratsmandate, die sogenannte Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank, näher zu betrachten. Für die Auswertung wurden die Aufsichtsräte aller hier betrachteten Unternehmen herangezogen.

Für die nachfolgende Darstellung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerbanken ist zu berücksichtigen, dass die Unternehmen teilweise keine Zuordnung der Aufsichtsräte zu einem Geschlecht *und* zu einer Bankzugehörigkeit vorgenommen haben.

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Anteilseignerbank	6.609	4.770	886	953	72,2%	13,4%	14,4%
Arbeitnehmerbank	5.044	3.094	1.048	902	61,3%	20,8%	17,9%
ohne Angabe einer Bank	3.434	0	0	3.434	0,0%	0,0%	100,0%
	15.087	7.864	1.934	5.289	52,1%	12,8%	35,1%

In den Arbeitnehmerbanken ist danach der gegenwärtige Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 20,8 % deutlich höher als in den Anteilseignerbanken (13,4 %).

c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Hauptbranchen

Auch eine nähere Untersuchung der Frauenanteile nach Branchen ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der aktuellen Situation in den Unternehmen. Im Interesse einer besseren Les- und Vergleichbarkeit wurden die in der Datenbank erfassten Branchenklassen (WZ-Code 2008 des Statistischen Bundesamtes) zu 19 übergeordneten Hauptbranchen zusammengefasst. Die Branche einer als Holding tätigen Konzernobergesellschaft wurde derjenigen Hauptbranche zugeordnet, die am ehesten dem operativen Geschäft des Konzerns entspricht.

Betrachtet man die Teilhabe von Männern und Frauen im Aufsichtsrat nach Branchen, so ist der Anteil weiblicher Aufsichtsräte vor allem in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Gesundheit und Sozialwesen, Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie den sonstigen Dienstleistungen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen zwischen 20,4 % und 29,5 % vergleichsweise hoch. Schlusslicht sind die Branchen Gastgewerbe (13,5 %), Bergbau (10,7 %) und öffentliche Verwaltung (10,0 %).

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass je nach Branche nur eine relativ geringe Anzahl auswertbarer Datensätze zur Verfügung stand.

Branchenverteilung: Aufsichtsrat, insgesamt

Aufsichtsrat	insgesamt	männliche Aufsichtsräte	in %	weibliche Aufsichtsräte	in %	ohne Angabe	in %
--------------	-----------	-------------------------	------	-------------------------	------	-------------	------

Land- und Forstwirtschaft	43	35	81,4%	8	18,6%	0	0,0%
Bergbau	169	137	81,1%	18	10,7%	14	8,3%
Verarbeitendes Gewerbe	2.974	2.483	83,5%	435	14,6%	56	1,9%
Energieversorgung	1.301	1.033	79,4%	232	17,8%	36	2,8%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	240	194	80,8%	46	19,2%	0	0,0%
Baugewerbe	269	216	80,3%	53	19,7%	0	0,0%
Handel	892	730	81,8%	150	16,8%	12	1,3%
Verkehr und Lagerei	968	733	75,7%	203	21,0%	32	3,3%
Gastgewerbe	37	32	86,5%	5	13,5%	0	0,0%
Information und Kommunikation	566	454	80,2%	112	19,8%	0	0,0%
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	3.320	2.631	79,2%	677	20,4%	12	0,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	406	326	80,3%	80	19,7%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	2.128	1.696	79,7%	368	17,3%	64	3,0%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	802	620	77,3%	182	22,7%	0	0,0%
öffentliche Verwaltung	20	18	90,0%	2	10,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	78	55	70,5%	23	29,5%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	384	281	73,2%	103	26,8%	0	0,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	18	13	72,2%	5	27,8%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	472	350	74,2%	106	22,5%	16	3,4%
	15.087	12.037	79,8% *	2.808	18,6% *	242	1,6% *

* jeweils in als Prozentsatz in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Aufsichtsräte

d) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Unternehmensgröße

Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung im Aufsichtsrat gestaffelt nach Mitarbeiterzahlen (ohne Differenzierung zwischen inländischen und ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) zeigt, dass der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat steigt, je größer die Anzahl der in einem Unternehmen Beschäftigten ist.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den ausgewerteten Einzelabschlüssen der Unternehmen:

Aufsichtsratsmitglieder insgesamt nach Mitarbeiterklassen

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %	weibliche Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen	in %	weibliche Aufsichtsräte mitbestimmte Unternehmen	in %
Mitarbeiterzahl							
ohne Angabe	2.029	375	18,5%	44	2,2%	350	17,2%
bis zu 500 Mitarbeitern	3.491	616	17,6%	213	6,1%	521	14,9%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	6.133	1.056	17,2%	120	2,0%	989	16,1%
mehr 2000 Mitarbeiter	3.434	761	22,2%	201	5,9%	744	21,7%
	15.087	2.808	18,6%	578	3,8%	2.604	17,3%

So liegt der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder bei Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 17,6 % und steigt auf 22,2 % bei Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; bei börsennotierten Unternehmen vermindert sich in den Mitarbeiterklassen der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder (jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der Aufsichtsräte) nur leicht von 6,1 % auf 5,9 %, während bei mitbestimmten Unternehmen der Anteil von 14,9 % auf 21,7 % zunimmt.

Aufsichtsratsmitglieder insgesamt nach Umsatzklassen

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %	weibliche Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen	in %	weibliche Aufsichtsräte mitbestimmte Unternehmen	in %
Umsatzklassen							
ohne Angabe	5.678	1.116	19,7%	191	3,4%	1.036	18,2%
bis 12 Mio. €	915	145	15,8%	82	9,0%	110	12,0%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	694	122	17,6%	23	3,3%	108	15,6%
mehr als 40 Mio. €	7.800	1.425	18,3%	282	3,6%	1.350	17,3%
	15.087	2.808	18,6%	578	3,8%	2.604	17,3%

In Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 40 Mio. Euro pro Jahr beträgt der Frauenanteil in Aufsichtsräten 18,3 %. In mitbestimmten Unternehmen steigt der Anteil von 12,0 % auf 17,3 % mit aufsteigender Umsatzklasse.

Dies gilt jedoch nicht für börsennotierte Unternehmen; der Anteil der weiblichen Aufsichtsräte beträgt in der kleinsten Umsatzklasse 9,0 % und sinkt mit steigender Umsatzklasse auf nur 3,6 % ab.

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Unternehmen im Anwendungsbereich des FÜPoG, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, sind zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet. Die erste Frist zur Erreichung des Frauenanteils für den Aufsichtsrat durfte nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen dürfen nicht länger als fünf Jahre sein.

80,53 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Aufsichtsrat gesetzt haben, halten sich an diese gesetzliche Frist; bei börsennotierten sowie mitbestimmten Unternehmen zu

jeweils 76,36 % bzw. 80,33 %. Dies spricht für eine grundsätzlich hohe Anwendungsquote des FÜPoG.

Etwa 17 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen gesetzt haben, versäumen es, eine Frist festzulegen, bei den börsennotierten sowie mitbestimmten Unternehmen etwa 23 % bzw. etwa 17 % der Unternehmen.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist hat sich lediglich knapp 3 % der Unternehmen gesetzt; bei börsennotierten waren es etwa 1 % und bei mitbestimmten Unternehmen etwa 3 %.

Fristen und Zielsetzungen für den Aufsichtsrat	insgesamt	davon für börsennotierte Unternehmen	davon für mitbestimmte Unternehmen
Unternehmen ohne Fristen	16,91%	22,87%	17,01%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	6,49%	8,14%	6,85%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	74,04%	68,22%	73,48%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	2,56%	0,78%	2,66%
davon Unternehmen mit gesetzten Fristen	83,09%	77,13%	82,99%
davon Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	80,53%	76,36%	80,33%

4. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Soweit Unternehmen zur Angabe von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet sind, ist eine Mindestzielgröße in Höhe einer bestimmten Prozentsatzangabe nicht vorgesehen. Die Unternehmen können die Zielgrößen selbst festlegen und an ihren Strukturen ausrichten. Sie haben dabei jedoch folgende Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene unter 30 %, so dürfen die künftigen Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben.

91,78 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Aufsichtsrat gesetzt haben, halten sich an diese Vorgabe. 8,22 % der Unternehmen haben das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

IV. Vorstand⁴⁸

Besonderes Augenmerk bei der Auswertung der Zielgrößen liegt auf dem Vorstand. Ihm kommt im Unternehmen eine herausragende Rolle zu, da er das operative Leitungsorgan in Unternehmen ist.

Anders als die Ergebnisse des Monitorings im Übrigen, d.h. bezogen auf Aufsichtsrat und die weiteren Managementebenen (vgl. i.A. die Angaben unter Punkt III. und V.), ist für den Bereich der Vorstände festzustellen, dass sich auf dieser Ebene noch wenig bewegt.

⁴⁸ Erfasst sämtliche Leitungsorgane vgl. Fn. 38.

1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Rund 62 % der erfassten Unternehmen setzen sich Zielgrößen für den Vorstand. Von diesen setzen sich 69,9 % die Zielgröße von 0 % für eine Erhöhung des Frauenanteils auf der Vorstandsebene.

Von den insgesamt betrachteten 1.747 Unternehmen haben 1.083 Unternehmen Zielgrößen definiert und 757 Unternehmen eine Zielgröße von 0 %. Von den 757 Unternehmen, die sich die Zielgröße 0 gesetzt haben, haben 559 Unternehmen max. 3 Vorstandsmitglieder.

Anzahl der Vorstandsmitglieder	Anzahl der betreffenden Unternehmen
1 Vorstandsposten	112 Unternehmen
2 Vorstandsposten	255 Unternehmen
3 Vorstandsposten	184 Unternehmen
Ohne Angabe	8 Unternehmen

Betrachtet man dagegen die börsennotierten, so setzten sich diese zu 76,3 % Zielgrößen für den Vorstand. Bei den mitbestimmten Unternehmen sind es 59,8 %.

Bei der Betrachtung dieser Zahlen sind jedoch einige Spezifika dieser Ebene zu beachten. Zum einen ist die Zahl an Vorstandsmitgliedern gegenüber der Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern häufig deutlich geringer. Zum anderen ist die Zielsetzung mit 0 % teilweise damit zu begründen, dass bei einem Teil der Unternehmen die Vorstandsbestellungen bereits erfolgt sind und keine weiteren Bestellungen bis zur ersten Erreichungsfrist am 30. Juni 2017 erfolgen werden.

Beachtenswert ist, dass diejenigen Unternehmen, die sich überhaupt eine Zielgröße für den Vorstand gesetzt haben, mehrheitlich ambitionierte Ziele gesetzt haben. 153 der 326 Unternehmen haben sich eine Zielgröße für den Vorstand in dem Bereich 15% bis 30 % gesetzt. Weitere 118 Unternehmen haben sich sogar eine Zielgröße von 30 % oder mehr gesetzt.

Gegenüber dem Status quo der weiblichen Vorstände mit 6,1 % zum 31. Dezember 2015 sind bei der Zielsetzung von 30 % oder mehr die Ambitionen der entsprechenden Unternehmen besonders bemerkenswert.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Vorstand	Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%	Unternehmen		Unternehmen	
Unternehmen	1.747		405		1.366	
davon Unternehmen ohne Angaben	438	25,1%	43	10,6%	369	27,0%
davon Unternehmen ohne Festlegung	226	12,9%	53	13,1%	180	13,2%
davon Unternehmen mit Angaben	1.083	62,0%	309	76,3%	817	59,8%
Unternehmen	1.747	100,0%	405	100,0%	1.366	100,0%
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	757	69,9%	231	74,8%	538	65,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	326	30,1%	78	25,2%	279	34,1%
Unternehmen mit Zielen	1.083	100,0%	309	100,0%	817	100,0%
davon Ziel bis 15 % incl.	53	4,9%	12	3,9%	48	5,9%
davon Ziel bis 20 % incl.	88	8,1%	23	7,4%	78	9,5%
davon Ziel bis 25 % incl.	65	6,0%	14	4,5%	54	6,6%
davon Ziel bis 30 %	2	0,2%	2	0,6%	2	0,2%
davon Ziel 30 % oder mehr	118	10,9%	27	8,7%	97	11,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	326	30,1%	78	25,2%	279	34,1%

„Unternehmen ohne Angaben“ haben keine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB abgegeben, der die jeweilige Zielvorgabe umfasst. Hingegen liegt für „Unternehmen ohne Festlegung“ zwar ein entsprechender Bericht vor, die Festlegung der entsprechenden Zielvorgabe ist aber kommentiert unterblieben.

Auffällig ist, dass die Zielgrößensetzung in den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen und sich Zielgrößen für den Vorstand setzen, insgesamt deutlich ambitionierter ist. 37,6 % dieser Unternehmen haben sich Zielgrößen größer 0 % gesetzt, im Vergleich zu 29,4 % der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen. Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen mit einer positiven Zielgröße für den Vorstand (18 Unternehmen insgesamt), haben sich sogar das Ziel gesetzt, mehr als 20 % Frauen im Vorstand zu etablieren. Das zeigt, dass eine verbindliche Regelung für eine Ebene im Unternehmen dazu führt, dass ein Unternehmen insgesamt mehr Anstrengungen für mehr Frauen in Führungspositionen unternimmt.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Vorstand	Unternehmen		Unternehmen		Unternehmen	
	Anzahl	%	mit einer Quote	festen	ohne feste Quote	
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	757	69,9%	58	62,4%	699	70,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	326	30,1%	35	37,6%	291	29,4%
Unternehmen mit Zielen	1.083	100,0%	93	100,0%	990	100,0%

2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Vorständen

a) Grundsätzliche Angaben

Im Durchschnitt sind ca. 6,1 % der Vorstandsposten mit Frauen besetzt. Bezogen auf die Vorstandsmandate ergibt sich für Unternehmen, die im Anwendungsbereich der festen Quote liegen, ein Frauenanteil von 5,4 %. Verglichen mit einem Frauenanteil von 6,2 % in Unternehmen, die der festen Quote nicht unterfallen, mitbestimmt (6,5 %) oder börsennotiert (5,0 %) sind, ist dieser Unterschied gering.

Vorstände	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
insgesamt	5.102	4.767	313	22	93,4%	6,1%	0,4%
davon in börsennotierten Unternehmen	1.189	1.129	60	0	95,0%	5,0%	0,0%
davon in mitbestimmten Unternehmen	4.145	3.864	269	12	93,2%	6,5%	0,3%

Vorstand	Mitglieder gesamt	einer festen Quote unterliegend			
		Mitglieder gesamt	weibliche Mitglieder	in %	ohne Angabe
insgesamt	5.102	463	25	5,4%	0
davon in Ostdeutschland	507	3	0	0,0%	0
davon in Westdeutschland	4.595	460	25	5,4%	0

Vorstand	Mitglieder gesamt	einer festen Quote <u>nicht</u> unterliegend			
		Mitglieder gesamt	weibliche Mitglieder	in %	ohne Angabe
insgesamt	5.102	4.639	288	6,2%	22
davon börsennotierte Unternehmen	1.189	726	35	4,8%	0
davon mitbestimmte Unternehmen	4.145	3.682	244	6,6%	12
davon in Ostdeutschland	507	504	42	8,3%	0
davon in Westdeutschland	4.595	4.135	246	6,0%	22

b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Hauptbranchen⁴⁹

Der Anteil weiblicher Vorstände ist anders als bei den Aufsichtsräten im Bereich Erziehung und Unterricht mit 25,0 % am höchsten, gefolgt von Gesundheit und Sozialwesen (16,8 %) und dem Gastgewerbe (14,3 %). Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, dass je nach Branche die zur Verfügung stehenden Datensätze äußerst gering sind.

Vorstand	insgesamt	männliche Vorstände	in %	weibliche Vorstände	in %	ohne Angabe	in %
Land- und Forstwirtschaft	10	9	90,0%	1	10,0%	0	0,0%
Bergbau	45	43	95,6%	2	4,4%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	1.231	1.159	94,2%	58	4,7%	14	1,1%
Energieversorgung	238	223	93,7%	13	5,5%	2	0,8%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	39	39	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Baugewerbe	101	97	96,0%	4	4,0%	0	0,0%
Handel	370	347	93,8%	23	6,2%	0	0,0%
Verkehr und Lagerei	220	202	91,8%	18	8,2%	0	0,0%
Gastgewerbe	14	12	85,7%	2	14,3%	0	0,0%
Information und Kommunikation	231	221	95,7%	10	4,3%	0	0,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.219	1.135	93,1%	81	6,6%	3	0,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	123	114	92,7%	9	7,3%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	744	697	93,7%	47	6,3%	0	0,0%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	244	227	93,0%	14	5,7%	3	1,2%
öffentliche Verwaltung	3	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	12	9	75,0%	3	25,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	101	84	83,2%	17	16,8%	0	0,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	8	8	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	149	138	92,6%	11	7,4%	0	0,0%
	5.102	4.767	93,4% *	313	6,1% *	22	0,4% *

* jeweils in als Prozentsatz in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Vorstände

c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Unternehmensgröße

Ähnlich wie bei den oben gemachten Angaben zum Aufsichtsrat ist auch bei der Zusammensetzung des Vorstands eine Tendenz zu erkennen, wonach die Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder – wenn auch in deutlich geringem Umfang – mit der an der gesamten Mitarbeiterzahl orientierten Größe des Unternehmens zunimmt.

So erhöht sich der prozentuale Anteil von Frauen in Vorstandspositionen um das 1,5fache, wenn auch auf niedrigem Niveau, von der kleinsten Mitarbeiter-Größenklasse (bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) zur größten (mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) von 5,0 % auf 8,0 %; bei den börsennotierten Unternehmen sinkt der prozentuale Anteil von Frauen in Vorstandspositionen von 2,2 % auf 1,8 % von der kleinsten Mitarbeiter-Größenklasse (bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) zur größten (mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), während dieser von 3,0 % auf 7,4 % bei mitbestimmten Unternehmen steigt (die Prozentangaben jeweils in Bezug auf die Gesamtzahl der Vorstände).

⁴⁹ Zur Systematik der Hauptbranchen gelten die oben in Bezug auf die Aufsichtsräte gemachten Angaben analog.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder im Verhältnis zu der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens entsprechend den ausgewerteten Einzelabschlüssen der Unternehmen:

Vorstandsmitglieder	insgesamt	weibliche Vorstände	in %	weibliche Vorstände börsennotierte Unternehmen	weibliche Vorstände in mitbestimmten Unternehmen
Mitarbeiterzahl					
ohne Angabe	579	50	8,6%	5	45
bis zu 500 Mitarbeitern	1.111	55	5,0%	24	33
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	2.335	122	5,2%	12	111
mehr 2000 Mitarbeiter	1.077	86	8,0%	19	80
	5.102	313	6,1%	60	269

Anders sieht die Verteilung weiblicher Vorstandsmitglieder in den nach Umsatz geordneten Größenklassen aus. Hier weisen die unterschiedlichen Umsatzklassen einen Mittelwert von 5,1 % bei einer Schwankungsbreite von 4,1 % bis 5,8 % auf. Bei den börsennotierten Unternehmen sinkt allerdings der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 3,5 % auf 1,0 % mit steigender Umsatzhöhe, während bei mitbestimmten Unternehmen der Anteil von 2,3 % auf 5,3 % mit zunehmendem Umsatz wächst.

Vorstandsmitglieder	insgesamt	weibliche Vorstände	in %	weibliche Vorstände börsennotierte Unternehmen	weibliche Vorstände in mitbestimmten Unternehmen
Umsatzklassen					
ohne Angabe	1.852	130	7,0%	19	113
bis 12 Mio. €	344	18	5,2%	12	8
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	218	9	4,1%	3	6
mehr als 40 Mio. €	2.688	156	5,8%	26	142
	5.102	313	6,1%	60	269

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand

Auch für den Vorstand darf die erste Frist zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen dürfen nicht länger als fünf Jahre betragen.

Fristen und Zielsetzungen für Vorstände	insgesamt	davon für börsennotierte Unternehmen	davon für mitbestimmte Unternehmen
Unternehmen ohne Fristen	14,59%	13,59%	14,44%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	6,19%	8,41%	6,61%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	76,36%	76,38%	76,13%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	2,86%	1,62%	2,82%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	85,41%	86,41%	85,56%
davon Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	82,55%	84,79%	82,74%

Der weit überwiegende Teil der Unternehmen (82,55 %), die sich Zielgrößen für den Vorstand gesetzt haben, hält sich an diese gesetzliche Frist; bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zu jeweils 84,79 % bzw. 82,74 %. Dies spricht dafür, dass sich eine erhebliche Zahl an Unternehmen intensiv mit den gesetzlichen Vorgaben auseinandergesetzt hat. 14,59 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen gesetzt haben, haben sich keine Frist gesetzt; bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zu jeweils 13,59 % bzw. 14,44 %.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist haben sich lediglich 2,86 % der Unternehmen und bei börsennotierten sowie mitbestimmten Unternehmen jeweils 1,62 % bzw. 2,82 % gesetzt.

4. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Eine Mindestzielgröße im Sinne einer bestimmten Prozentangabe ist auch hinsichtlich der Vorstandszusammensetzung nicht vorgesehen. Die Unternehmen können sich selbst eine geeignete Zielquote setzen und diese an ihren Strukturen ausrichten. Dabei ist folgende Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene unter 30 %, so dürfen die Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben (sog. Verschlechterungsverbot).

Nur 1,83 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand gesetzt haben, verstoßen gegen das Verschlechterungsverbot.

V. Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Für eine mittel- und längerfristig angelegte Veränderung im Sinne eines unternehmerischen Kulturwandels ist der Blick auf die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands wesentlich. Um den Frauenanteil auf der Vorstandsebene perspektivisch deutlich zu erhöhen, ist auch eine wesentliche Steigerung des Frauenanteils auf diesen obersten Managementebenen von großer Bedeutung. Denn aus diesen Führungsebenen werden vorrangig Mitglieder für die Unternehmensleitung berufen. Dem trägt das FÜPoG Rechnung, indem es die Unternehmen auffordert, auch für diesen Bereich Zielgrößen zu definieren.

1. Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Zielvorgaben für die Zusammensetzung der ersten und zweiten Führungsebene werden von insgesamt 60,0 % (erste Führungsebene) bzw. 53,7 % (zweite Führungsebene) der erfassten Unternehmen veröffentlicht. Bei den börsennotierten Unternehmen haben 69,4 % der Unternehmen Zielgrößen für die erste Führungsebene von 69,4 % (57,9 %) und 55,8 % für die zweite Führungsebene veröffentlicht. Bei den mitbestimmten Unternehmen haben 57,9 % für die erste Führungsebene und 53,5 % für die zweite Führungsebene Zielgrößen veröffentlicht.

Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass sich fast alle Unternehmen, die sich Zielgrößen gesetzt haben, Zielgrößen über 0 % gesetzt haben. 81,3 % der Unternehmen für die erste Führungsebene und 91,7 % für die zweite Führungs-

ebene. Bei börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen 81,5 % (84,1 %) für die erste Führungsebene und für die zweite Führungsebene 92,5 % (92,9 %).

In der zweiten Führungsebene wird die Zielgröße von 30 % und mehr häufiger definiert (23,7 %) als in der ersten Führungsebene (15,2 %).

Bei börsennotierten Unternehmen werden in der ersten Führungsebene von 14,6 % und in der zweiten Führungsebene von 27,4 % der Unternehmen Zielgrößen von 30 % oder festgelegt. Die mitbestimmten Unternehmen geben sich in der ersten Führungsebene mit 13,3 % bzw. mit 21,5 % in der zweiten Führungsebene Zielgrößen von 30 % oder mehr.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%				
Unternehmen	1.747		405		1.366	
davon Unternehmen ohne Angaben	472	27,0%	71	17,5%	395	28,9%
davon Unternehmen ohne Festlegung	226	12,9%	53	13,1%	180	13,2%
davon Unternehmen mit Angaben	1.049	60,0%	281	69,4%	791	57,9%
Unternehmen	1.747	100,0%	405	100,0%	1.366	100,0%
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	196	18,7%	52	18,5%	126	15,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	853	81,3%	229	81,5%	665	84,1%
Unternehmen mit Zielen	1.049	100,0%	281	100,0%	791	100,0%
davon Ziel bis 15 % incl.	368	35,1%	91	32,4%	309	39,1%
davon Ziel bis 20 % incl.	170	16,2%	56	19,9%	128	16,2%
davon Ziel bis 25 % incl.	130	12,4%	34	12,1%	104	13,1%
davon Ziel bis 30 %	26	2,5%	7	2,5%	19	2,4%
davon Ziel 30 % oder mehr	159	15,2%	41	14,6%	105	13,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	853	81,3%	229	81,5%	665	84,1%

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%				
Unternehmen	1.747		405		1.366	
davon Unternehmen ohne Angaben	582	33,3%	126	31,1%	455	33,3%
davon Unternehmen ohne Festlegung	226	12,9%	53	13,1%	180	13,2%
davon Unternehmen mit Angaben	939	53,7%	226	55,8%	731	53,5%
Unternehmen	1.747	100,0%	405	100,0%	1.366	100,0%
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	78	8,3%	17	7,5%	52	7,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	861	91,7%	209	92,5%	679	92,9%
Unternehmen mit Zielen	939	100,0%	226	100,0%	731	100,0%
davon Ziel bis 15 % incl.	328	34,9%	72	31,9%	266	36,4%
davon Ziel bis 20 % incl.	153	16,3%	39	17,3%	122	16,7%
davon Ziel bis 25 % incl.	117	12,5%	24	10,6%	100	13,7%
davon Ziel bis 30 %	40	4,3%	12	5,3%	34	4,7%
davon Ziel 30 % oder mehr	223	23,7%	62	27,4%	157	21,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	861	91,7%	209	92,5%	679	92,9%

„Unternehmen ohne Angaben“ haben keine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB eingereicht, der die jeweilige Zielvorgabe umfasst. Hingegen liegt für „Unternehmen ohne Festlegung“ zwar ein entsprechender Bericht vor, die Festlegung der entsprechenden Zielvorgabe ist aber kommentiert unterblieben.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands haben sich 91,0 % der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen und entsprechende Zielgrößen definieren, Ziele größer 0 % gesetzt (im Vergleich zu 80,3 % der sonstigen Unternehmen).

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen		Unternehmen mit einer festen Quote		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%				
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	196	18,7%	9	9,0%	187	19,7%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	853	81,3%	91	91,0%	762	80,3%
Unternehmen mit Zielen	1.049	100,0%	100	100,0%	949	100,0%

Auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands setzen sich Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, häufiger positive Ziele als die sonstigen Unternehmen. So haben sich sogar 97,9 % der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, Ziele größer 0 % gesetzt, im Vergleich 91,0 % der Unternehmen ohne fest Quote.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen		Unternehmen mit einer festen Quote		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%				
Unternehmen mit einem Ziel = 0 %	78	8,3%	2	2,1%	76	9,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	861	91,7%	94	97,9%	767	91,0%
Unternehmen mit Zielen	939	100,0%	96	100,0%	843	100,0%

Das zeigt deutlich, dass eine verbindliche Regelung für eine Ebene im Unternehmen dazu führt, dass ein Unternehmen insgesamt mehr Anstrengungen für mehr Frauen in Führungspositionen zeigt.

2. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Von den 1.747 erfassten Unternehmen haben lediglich 39 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht (von diesen 39 Unternehmen wurden insgesamt 6.672 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet).

Nur 29 Unternehmen haben Angaben zur Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht (von diesen 29 Unternehmen wurden insgesamt 8.404 Führungspositionen auf dieser zweiten Führungsebene gemeldet).

Vor diesem Hintergrund sind belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der ersten und zweiten Führungsebene nicht vorhanden. Daher ist insoweit auch keine Aussage über das Verschlechterungsverbot möglich.

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht.

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Auch für die Zielgrößen der ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands dürfen die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die danach festzulegenden Fristen dürfen nicht länger als fünf Jahre sein.

Fast alle Unternehmen, die sich Zielgrößen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gesetzt haben, halten sich an diese gesetzliche Fristenregelung. Dies spricht für eine hohe Akzeptanz des FÜPoG.

Für die erste Ebene haben sich 84,94 % aller betrachteten Unternehmen, die sich eine Frist gesetzt haben auch an die gesetzliche Höchstfrist gehalten. Bei den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten Unternehmen wird die Frist sogar von 86,83 % bzw. 86,47 % der jeweiligen Unternehmen eingehalten. 12,77 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für die erste Führungsebene gesetzt haben, haben sich keine Frist gesetzt. Die börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen setzen sich zu 11,39 % bzw. 11,88 % der jeweiligen Unternehmen keine Frist.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist haben sich lediglich 2,29 % für die erste Führungsebene der Unternehmen gesetzt. Bei den börsennotierten Unternehmen waren es 1,78 % und bei den mitbestimmten Unternehmen 1,64 % der jeweiligen Unternehmen.

Fristen und Zielsetzungen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	insgesamt	davon für börsennotierte Unternehmen	davon für mitbestimmte Unternehmen
Unternehmen ohne Fristen	12,77%	11,39%	11,88%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	7,44%	9,96%	8,22%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	77,50%	76,87%	78,26%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	2,29%	1,78%	1,64%
davon Unternehmen mit gesetzten Fristen	87,23%	88,61%	88,12%
davon Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	84,94%	86,83%	86,47%

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes halten sich 84,13 % aller betrachteten Unternehmen an die gesetzliche Frist. Bei den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten Unternehmen wird die Frist von 85,40 % bzw. 85,64 % der jeweiligen Unternehmen eingehalten. 12,89 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für die zweite Führungsebene gesetzt haben, haben sich keine Frist gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen haben sich 12,39 % bzw. 12,04 % keine Frist gesetzt.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist haben sich lediglich 2,98 % für die zweite Führungsebene der Unternehmen gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen 2,21 % bzw. 2,33 % der jeweiligen Unternehmen.

Fristen und Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	insgesamt	davon für börsennotierte Unternehmen	davon für mitbestimmte Unternehmen
Unternehmen ohne Fristen	12,89%	12,39%	12,04%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	8,20%	11,06%	9,03%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	75,93%	74,34%	76,61%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	2,98%	2,21%	2,33%
davon Unternehmen mit gesetzten Fristen	87,11%	87,61%	87,96%
davon Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	84,13%	85,40%	85,64%

VI. Vergleich der erhobenen Daten für das Geschäftsjahr 2015 mit bereits vorliegenden Daten für das Geschäftsjahr 2016

Für börsennotierte Unternehmen (Abschlussstichtag in der Regel 30. Dezember 2016 für das Geschäftsjahr 2016) konnten bereits Angaben zum Geschäftsjahr 2016 ausgewertet werden. Diese werden im Folgenden einem Vergleich mit den Angaben zum Geschäftsjahr 2015 unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen. Die Zahl der zu vergleichenden börsennotierten Unternehmen verminderte sich im Vergleichsgeschäftsjahr 2016 um zwei Unternehmen, die sich im Geschäftsjahr 2016 in Liquidation oder in einem Insolvenzverfahren befinden.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016	
betrachtete Unternehmen	405		403	
davon börsennotiert	405		403	
davon mitbestimmt	176	43,5%	183	45,4%
davon der festen Quote unterliegend	104	25,7%	104	25,8%
davon nicht der festen Quote unterliegend	301	74,3%	299	74,2%
davon ostdeutsche Unternehmen	45	11,1%	45	11,2%
davon westdeutsche Unternehmen	360	88,9%	358	88,8%

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte** der betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 19,5 % auf 21,2 % (= Steigerung um 8,0 % oder 46 Personen).

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Unternehmen	2.965		2.952		-13	-0,4%
davon männliche Mitglieder	2.387	80,5%	2.328	78,9%	-59	-2,5%
davon weibliche Mitglieder	578	19,5%	624	21,1%	46	8,0%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	206		204		-2	-1,0%
davon männliche Mitglieder	172	83,5%	168	82,4%	-4	-2,3%
davon weibliche Mitglieder	34	16,5%	36	17,6%	2	5,9%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

	2.759		2.748		-11	-0,4%
davon männliche Mitglieder	2.215	80,3%	2.160	78,6%	-55	-2,5%
davon weibliche Mitglieder	544	19,7%	588	21,4%	44	8,1%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Bei Unternehmen, die der **festen Quote** unterliegen, ist ein Anstieg der Quote der weiblichen Aufsichtsräte im Geschäftsjahr 2016 auf 27,3 % zu verzeichnen. Bereits im Geschäftsjahr 2015 war eine Quote von 25,0 % erreicht worden (Steigerung um 9 %).⁵⁰

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	1.553		1.556		3	0,2%
davon männliche Mitglieder	1.165	75,0%	1.133	72,8%	-32	-2,7%
davon weibliche Mitglieder	388	25,0%	423	27,2%	35	9,0%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Ein ähnliches gutes Bild der Wirkungsweise des FüPoG zeigt sich im Hinblick auf börsennotierte Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen. Die weibliche Besetzung der Aufsichtsräte stieg von 23,0 % auf 24,6 % (Steigerung um 9,5 %).

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten, börsennotierten Unternehmen	2.006		2.054		48	2,4%
davon männliche Mitglieder	1.545	77,0%	1.549	75,4%	4	0,3%
davon weibliche Mitglieder	461	23,0%	505	24,6%	44	9,5%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Bei der Besetzung der **Vorstände** der betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 5,0 % auf 5,5 % (Steigerung um 8,3 %).

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in börsennotierten Unternehmen	1.189		1.187		-2	-0,2%
davon männliche Mitglieder	1.129	95,0%	1.122	94,5%	-7	-0,6%
davon weibliche Mitglieder	60	5,0%	65	5,5%	5	8,3%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Unter dem Aspekt des **Ost-West-Vergleiches** ist in westdeutschen Unternehmen der Anteil an weiblichen Vorständen von 4,9 % auf 5,6 % gestiegen. Der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten ist mit 5,6 % allerdings nur leicht über den Bundesdurchschnitt. Bei ostdeutschen Unternehmen ist ein Rückschritt auf insgesamt 4,2 % zu verzeichnen.

⁵⁰ Diese Angaben unterscheiden sich von den Ergebnissen der Women on Board Studie 185, März 2017, FidAR e.V., da die Daten durch FidAR e.V. nach anderen Methoden erhoben werden als die des hiesigen Berichts.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	97		95		-2	-2,1%
davon männliche Mitglieder	91	93,8%	91	95,8%	0	0,0%
davon weibliche Mitglieder	6	6,2%	4	4,2%	-2	33,3%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	1.092		1.092		0	0,0%
davon männliche Mitglieder	1.038	95,1%	1.031	94,4%	-7	-0,7%
davon weibliche Mitglieder	54	4,9%	61	5,6%	7	13,0%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Unternehmen, die der **festen Quote** unterliegen konnten die Quote der weiblichen Vorstände zum Vorjahr von Geschäftsjahr 2015 von 5,4 % auf 6,3 % im Geschäftsjahr 2016 steigern. .

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	463		463		0	0,0%
davon männliche Mitglieder	438	94,6%	434	93,7%	-4	-0,9%
davon weibliche Mitglieder	25	5,4%	29	6,3%	4	16,0%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

In ähnlicher Weise stieg der Frauenanteil in den börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen. Die weibliche Besetzung der Vorstände konnte von 5,5 % auf 6,3 % gesteigert werden (Steigerung um 20,0 %).

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in mitbestimmten, börsennotierten Unternehmen	641		662		21	3,3%
davon männliche Mitglieder	606	94,5%	620	93,7%	14	2,3%
davon weibliche Mitglieder	35	5,5%	42	6,3%	7	20,0%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Die Wirkung **des FÜPoG** äußert sich auch in der allgemeinen Steigerung der gesetzten Ziele für die Aufsichtsräte und Vorstände:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat der Unternehmen, die nicht der feste Quote unterliegen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
gesamt	301		299		-2	-0,7%
davon keine Zielsetzung	28	9,3%	27	9,0%	-1	-3,6%
davon ohne Konkretisierung der Ziele	51	16,9%	33	11,0%	-18	35,3%
davon Ziel = 0 %	92	30,6%	100	33,4%	8	8,7%
davon mit einem Ziel > 0 %	130	43,2%	139	46,5%	9	6,9%
Anwendungsquote des FÜPoG	222	73,8%	239	79,9%	17	7,7%

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
gesamt	405		403		-2	-0,5%
davon keine Zielsetzung	43	10,6%	38	9,4%	-5	11,6%
davon ohne Konkretisierung der Ziele	53	13,1%	35	8,7%	-18	34,0%
davon Ziel = 0 %	231	57,0%	249	61,8%	18	7,8%
davon mit einem Ziel > 0 %	78	19,3%	81	20,1%	3	3,8%
Anwendungsquote des FüPoG	309	76,3%	330	81,9%	21	6,8%

Die börsennotierten Unternehmen mussten erstmals für das Geschäftsjahr 2015 Zielgrößen definieren. Knapp 70 % der untersuchten Unternehmen sind dieser Verpflichtung nachgekommen. Für das Geschäftsjahr 2015 haben somit ungefähr 30 % der untersuchten Unternehmen entweder keine Angaben gemacht oder keine Konkretisierung vorgenommen. Im Geschäftsjahr 2016 haben nun im Durchschnitt 7 % der Unternehmen diese Verpflichtung nachgeholt.

VII. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden insgesamt 1.747 börsennotierte und/oder mitbestimmte Unternehmen in Bezug auf das Geschäftsjahr 2015 ausgewertet.

Davon sind 405 Unternehmen börsennotiert. 1.366 Unternehmen konnten als eindeutig mitbestimmt nach einem der fünf relevanten Mitbestimmungsregime identifiziert werden. Dabei ist zu beachten, dass die Gruppen der börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen in diesem Bericht nicht getrennt dargestellt werden. D.h., die Bezeichnung als „börsennotiertes Unternehmen“ schließt ebenso wenig aus, dass dieses Unternehmen mitbestimmt ist, wie die Bezeichnung als „mitbestimmtes Unternehmen“ ausschließt, dass das Unternehmen börsennotiert ist⁵¹. Demnach sind 176 Unternehmen sowohl als börsennotiert als auch als mitbestimmungspflichtig identifiziert worden.

Darüber hinaus wurden 152 Unternehmen in die Auswertung miteinbezogen, bei denen zwar keine eindeutige Angabe zur Mitbestimmung vorlag, aber andere Angaben den Schluss zuließen, dass die Unternehmen mitbestimmt sind und damit der Geltung des FÜPoG unterliegen (z.B. Angaben zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats mit Differenzierung zwischen Arbeitnehmer und Anteilseignervertretern; Meldung von Zielgrößen i.S. des FÜPoG).

104 der 1.747 Unternehmen fallen als paritätisch mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen unter die Regelung der festen Quote.

Betrachtete Unternehmen	Anzahl
<u>Börsennotiert</u>	405
Eindeutig als <u>mitbestimmt</u> identifiziert	1.366
davon schon bei Börsennotiert berücksichtigt	- 176
Angaben ließen Schluss auf <u>Mitbestimmung</u> zu	152
Gesamt	1.747

Eine detaillierte Beschreibung der Datenerhebung und Methodik zur Auswahl der in die Bewertung eingehenden Unternehmen erfolgt unten unter A) VII. 3.

In den Vergleich Geschäftsjahr 2015 und 2016 (siehe oben unter A) VII.) konnten aufgrund des frühen Berichtstermins lediglich börsennotierte Unternehmen einbezogen werden. In den Vergleich wurden dann lediglich die Unternehmen mit einbezogen, von denen Daten sowohl für das Geschäftsjahr 2015 als auch für das Geschäftsjahr 2016 vorlagen. Dabei handelt es sich um 403 börsennotierte Unternehmen. Die geringfügige

⁵¹ Es sei denn, es ist im Bericht ausdrücklich anders bestimmt. Zu Veranschaulichung: vgl. Schema unter A) VII 3 a).

Abweichung zu den 405 in 2015 ausgewerteten Unternehmen ist der Tatsache geschuldet, dass die Zahl der börsennotierten Unternehmen aufgrund von Insolvenzen, Börsengängen und -rückzügen zeitlich dynamisch ist. Hier sind zwei Unternehmen aufgrund von Insolvenz ausgeschieden.

2. Zielsetzung

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zwei Jahre nach Inkrafttreten des FÜPoG einen Bericht über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes gemäß Artikel 23 Absatz 2 FÜPoG vor. Die Erfassung der Daten erfolgte auf Grundlage der in § 289 f Absatz 2 Nummer 4, Absatz 3 und 4 HGB und § 336 Absatz 2 Satz 1 HGB, § 6 Absatz 1 BGremBG und § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Nummer 2 BGleiG geregelten Berichtspflichten.

Der Bericht umfasst die unternehmerischen Zielgrößen und die Fristen zu deren Erreichung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen für die börsennotierten sowie der Geltung der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegenden Gesellschaften. Die Auswertung liefert zudem eine Beschreibung der Ist-Zusammensetzung der einzelnen Führungsebenen auf Basis der Erklärung zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2015.

Der Bericht baut auf der Ersten jährliche Information der Bundesregierung auf und erfasst neben börsennotierten Unternehmen erstmals auch mitbestimmte Unternehmen,⁵² die nicht börsennotiert sind. Hierdurch kann erstmals eine umfassende Auswertung der unter den Anwendungsbereich des FÜPoG fallenden Unternehmen erfolgen. Damit gibt der Bericht neben den börsennotierten auch für mitbestimmte und nicht börsennotierte Unternehmen darüber Aufschluss, in welchem Umfang und in welcher Höhe diese gemäß den gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen festgelegt haben.

Zur Wirkung der zum 1. Januar 2016 gesetzlich vorgeschriebenen festen Quote kann noch keine abschließende und im Sinne der gesetzlichen Grundlage vollständige Aussage getroffen werden, sondern lediglich ein erster Vergleich der Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten im Hinblick auf die Geschäftsjahre 2015 und 2016 und damit eine erste Darstellung der Entwicklung über einen kurzen Zeitraum erfolgen.

Die Regelung zur festen Quote ist gem. § 96 Absatz 2 AktG ist gem. § 25 Absatz 2 Satz 1 EGAktG bei erforderlichen Neuwahlen und Entsendungen seit dem 1. Januar 2016 zu beachten. Die Berichtspflicht über die Einhaltung der festen Quote im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung gem. § 289 f Absatz 2 Nummer 5 und Absatz 3 HGB war gem. Artikel 73 Satz 2 EGHGB erstmals auf Lageberichte, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen, anzuwenden. Erklärungen zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2015, die Angaben von börsennotierten und vollmitbestimmten Unternehmen zur aktuellen Besetzung der Aufsichtsräte veröffentlichen, wurden für die Auswertung der Ist-

⁵² MitbestG, Montan-MitbestG, DrittelbG, MitbestErgG, MgVG.

Zusammensetzung herangezogen. Die Ist-Zusammensetzung aus 2015 wurde mit der Ist-Zusammensetzung aus 2016 in diesem Bericht verglichen.

3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft

a) Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung

Das Monitoring erfolgt über die Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung der Unternehmen durch die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit Unterstützung des Arbeitskreises deutscher Aufsichtsrat e.V. (AdAR). Die Zahlen umfassen sowohl börsennotierte, als auch mitbestimmungspflichtige Unternehmen. Neben börsennotierten Gesellschaften, die bis zum 30. April 2016 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2015 für das Geschäftsjahr 2015 FüPoG-relevante Angaben nach dem FüPoG veröffentlichen mussten, konnten auch Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen und nicht börsennotiert sind, in die Auswertung mit einbezogen werden, die grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2016 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2015 ihrer Berichtspflicht für das Geschäftsjahr 2015 nachkommen mussten.

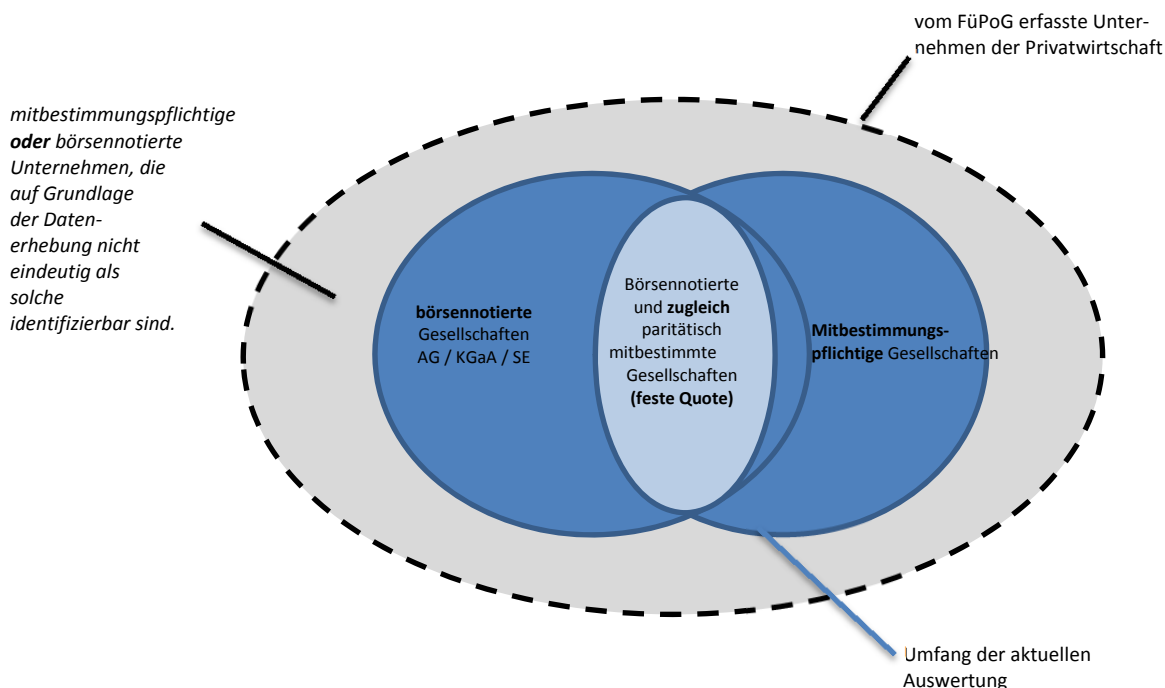


Abb. 1:

Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften

Maßgeblich für die Auswertung sind die Daten, die die Unternehmen nach dem FüPoG und nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) melden müssen.

Nach den insoweit relevanten Vorgaben des § 289f Absatz 2 Nr. 4 und Nr. 5 sowie Absatz 3 HGB sind folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter sowie mitbestimmter⁵³ Unternehmen aufzunehmen:

- Die Festlegung der Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nach § 76 Absatz 4 Aktiengesetz (AktG) und die Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand bzw. nur für den Vorstand, soweit es sich um börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen handelt, nach § 111 Absatz 5 AktG.
- Die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.
- Bei Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.

Die ausgewerteten Erklärungen zur Unternehmensführung bzw. Lageberichte beziehen sich auf Unternehmen, deren Abschlussstichtag für das Geschäftsjahr 2015 nach dem 30. September 2015 lag. Unternehmen, deren Geschäftsjahr 2015 am 30. September 2015 oder davor endete, fallen gemäß Artikel 73 Satz 1 EGHGB noch nicht unter das Gesetz. Diese Unternehmen wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt, da eine Verpflichtung zur Angabe von Zielgrößen nach geltendem Recht zum Auswertungszeitpunkt nicht bestand. Die mit Wirkung zum 1. Januar 2016 geltende Regelung zur festen Quote ist von den betroffenen Unternehmen ab diesem Zeitpunkt (Inkrafttreten) anzuwenden.

Der Stichtag der Datenerhebung für den Bericht war der 15. Januar 2017. Alle bis dahin mit den Rechnungslegungsunterlagen eingereichten Lageberichte und Erklärungen zur Unternehmensführung konnten ausgewertet werden. Die gesetzlich relevanten Angaben in den Erklärungen zur Unternehmensführung hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH erfasst und, soweit vorhanden, ergänzend mit den Angaben der Gesellschaften auf deren Internetpräsenz abgeglichen. Insbesondere in den Fällen, in denen FüPoG relevante Angaben ausschließlich auf der Internetpräsenz und nicht in den Rechnungslegungsunterlagen nach HGB veröffentlicht wurden, konnten über die zusätzliche Internetrecherche relevante Daten erhoben werden. Der zusätzliche Abgleich, der auf der Internetpräsenz des jeweiligen Unternehmens veröffentlichten Daten, fand immer zum Zeitpunkt der Einreichung der Rechnungsunterlagen durch das jeweilige Unternehmen statt. Laufende Veröffentlichungen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu späteren Zeitpunkten werden nach diesem Vorgehen erst im Rahmen zukünftiger Berichte im Rahmen der Einreichung der Rechnungslegungsunterlagen erfasst.. Abweichungen zu der vorliegenden Datenerfassung durch nachträgliche Angaben der Unternehmen auf der Internetpräsenz sind daher möglich.

⁵³ Für Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, folgt die Veröffentlichungspflicht aus § 289a Abs. 4 Satz 1 und Satz 3 HGB.

Für kapitalmarktorientierte Unternehmen gem. § 325 Absatz 4 Satz 1 HGB (insbesondere börsennotierte Unternehmen) beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung der Unternehmensführung vier Monate. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist für den hier zu betrachtenden Zeitraum auf den 30. April 2016. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag zum 31. Oktober 2015, 30. November 2015, 31. Januar 2016, 29. Februar 2016, 31. März 2016, 30. April 2016, 31. Mai 2016, 30. Juni 2016, 31. Juli 2016, 31. August 2016 berücksichtigt werden, soweit Unternehmen mit derartig abweichenden Geschäftsjahren überhaupt von der Datenerhebung betroffen waren. Sofern Einreichungen der Erklärung zur Unternehmensführung von Unternehmen mit späteren Abschlussstichtagen bereits vorlagen, wurden diese in die Auswertung ebenfalls mit einbezogen.⁵⁴

Für Unternehmen, die nicht kapitalmarktorientiert sind (darunter fallen im Rahmen dieses Berichts die Unternehmen, die aufgrund einer Mitbestimmungspflicht unter den Anwendungsbereich des FÜPoG fallen), beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung der Unternehmensführung gem. § 325 Absatz 1a Satz 1 HGB maximal ein Jahr. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist für den hier zu betrachtenden Zeitraum auf den 31. Dezember 2016. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag zum 31. Oktober 2015 und 30. November 2015 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Einreichungen von Unternehmen mit Abschlussstichtagen nach dem 31. Dezember 2015 in die Auswertung mit einbezogen.

Da sowohl die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen als auch die Anwendbarkeit der festen Quote bei der Besetzung des Aufsichtsrats gesellschafts- und nicht konzernbezogen (vgl. BT-Drs. 18/4227, S. 21 f.) sind, hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die auf die einzelne juristische Person bezogenen Angaben im Lagebericht bzw. die Veröffentlichung auf der Internetpräsenz für die deskriptive Auswertung herangezogen. Teilweise zeigt sich in der Berichtspraxis der Unternehmen, dass die gesetzlich relevanten Angaben einer Konzernmuttergesellschaft in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Konzernebene, aber nicht in der separat erstatteten Erklärung zur Unternehmensführung der einzelnen Muttergesellschaft angegeben werden. In solchen Fällen hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung mit denen auf Konzernebene, soweit sie sich auf die Muttergesellschaft beziehen, ergänzt.

Zur Erhebung der für die Auswertung erforderlichen über 160 Einzeldaten pro Unternehmen wurden projektspezifische IT-Systeme aufgesetzt und mit der vorhandenen Systemarchitektur der Bundesanzeiger Verlag GmbH verknüpft.

⁵⁴ Bspw. sind Unternehmen mit Abschlussstichtag 30. September 2016 enthalten.

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 3.435 Unternehmen erhoben, die als potenziell unter den Anwendungsbereich des FÜPoG fallend identifiziert worden sind. Als möglicherweise FÜPoG-relevant wurden die Unternehmen in die Datenerhebung mit einbezogen, die entweder als börsennotiert (dazu sogleich) oder als potenziell mitbestimmungspflichtig identifiziert worden sind, i.e. Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass anhand der offen zu legenden Daten oft nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um eines der jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch nach der mit dem BMFSFJ und dem BMJV abgestimmten Rechtsauffassung die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend. Auch die Recherche auf den Internetpräsenzen der Unternehmen konnte in vielen Fällen keine verlässliche Information zur Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Tage fördern. Aus diesem Grund musste die Datenauswertung auf diejenigen Unternehmen beschränkt werden, bei denen entweder eine zuverlässige Angabe vorlag (101 Unternehmen) oder aufgrund der zusätzlich erhobenen Daten, etwa im Bundesanzeiger (insb. Gesellschaftsbekanntmachungen) oder dem Handelsregister (bspw. Satzungen), auf die Mitbestimmung geschlossen werden konnte. Bei denjenigen Unternehmen, die eine Gesamtmitarbeiterzahl größer als 500 bzw. 2.000 sowie eine der Mitbestimmungspflicht entsprechende Besetzung des Aufsichtsrats aufwiesen, wurde auf die Geltung eines Mitbestimmungsregimes geschlossen. Einbezogen wurden auch solche potenziell als mitbestimmte klassifizierte Unternehmen im Wege des Rückschlusses, die gemäß den Vorgaben des FÜPoG Zielgrößen veröffentlicht haben. Im letzteren Fall wurde den betreffenden Unternehmen gesetzestreu Verhalten unterstellt.

Die Unternehmen, zu denen keine verlässliche Aussage zur Geltung eines der Mitbestimmungsregime getroffen werden (und die auch nicht als börsennotiert identifiziert werden konnten) und bei denen auch keine Zielgrößenfestsetzung festgestellt werden konnte, wurden bei der Datenauswertung nicht berücksichtigt. Schließlich lässt sich hinsichtlich dieser Unternehmen in keiner Weise eine verlässliche Aussagen darüber treffen, ob der Anwendungsbereich des FÜPoG eröffnet ist oder nicht. Nach welchen Kriterien die Bereinigung der Daten erfolgte, wird sogleich im Detail beschrieben.

b) Identifizierung börsennotierter Unternehmen

Von den insgesamt 3.435 Unternehmen, über die Daten erhoben wurden, konnten 455 als börsennotiert identifiziert werden.

Da es keine amtliche Liste aller börsennotierten Unternehmen gibt, kann das Kriterium der Börsennotierung nur mittelbar anhand der zur Verfügung stehenden Quellen analysiert werden. Bereits im Vorfeld der Datenerfassung hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH auf Basis der Offenlegungen zum Geschäftsjahr 2013 eine Monitoring-Liste der potentiell von den Regelungen des FÜPoG erfassten Unternehmen angelegt. Diese Monitoring-Liste wurde anhand der Enforcement-Liste der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 1. Juli 2016, die eine Liste kapitalmarktorientierter Unternehmen enthält, sowie ergänzender Recherchen laufend aktualisiert und bereinigt. Um aus der Menge der kapitalmarktorientierten Unternehmen diejenigen zu identi-

fizieren, die börsennotiert sind, hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH zunächst diejenigen Unternehmen herausgefiltert, die den Rechtsformen der Aktiengesellschaft (AG), der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) sowie der Societas Europaea (SE) angehören. Über weitere Recherchen bei den Börsen (Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart) sowie über www.boerse.de wurde die Liste weiter bereinigt. So wurden einerseits die kapitalmarktorientierten Unternehmen, deren Aktien nicht an einem regulierten Markt gehandelt werden, aussortiert und andererseits weitere Unternehmen in die Liste aufgenommen, die nach der Recherche zum Stichtag an den Börsen als börsennotiert im geregelten Markt identifiziert werden konnten. Letztlich verbleibt eine nicht zu vermeidende Restunschärfe für das Kriterium der Börsennotierung, die durch das mehrstufige Verfahren der Bundesanzeiger Verlag GmbH auf ein Minimum reduziert wurde.

Auf diese Weise hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH zum Stichtag am 15. Januar 2017 insgesamt 455 Unternehmen identifiziert, die börsennotiert und grundsätzlich jedenfalls zur Angabe von Zielgrößen verpflichtet sind.

Hierbei wurden auch solche Gesellschaften mit einbezogen, die zwar einen Rückzug von der Börse eingeleitet, aber noch nicht abgeschlossen haben (De-Listing), da das relevante Merkmal der Börsennotierung erst mit vollständigem Rückzug von der Börse entfällt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten und der stetigen Änderungen der Unternehmenslandschaft, ist die Zahl der 455 identifizierten Unternehmen stichtagbezogen und nicht abschließend.

Von den 455 als börsennotiert identifizierten Unternehmen konnten 45 mangels Einreichung der relevanten Unterlagen keine Berücksichtigung finden. Grund für die Nichteinreichung kann ggf. ein laufendes Liquidations-/Insolvenzverfahren sein. Über die Unternehmen Uniper SE und innogy SE wurden Daten erhoben, aber diese Unternehmen wurden bei der Datenauswertung aufgrund des erst in 2016 erfolgten Börsengangs (keine Anwendbarkeit des FÜPoG im Geschäftsjahr 2015) nicht berücksichtigt. Ein Unternehmen war aufgrund einer Doppelnennung abzuziehen. Anhand der Analyse der Angaben zum Geschäftszweck der Unternehmen und der damit einhergehenden Einsortierung in den Branchencode WZ08 des Statistischen Bundesamts, wurden 2 Unternehmen als Tendenzbetriebe⁵⁵ identifiziert.⁵⁶

Insgesamt konnte die Bundesanzeiger Verlag GmbH daher von den als börsennotiert identifizierten Unternehmen 405 Unternehmen in die Auswertung mit einbeziehen, da diese ihre Unterlagen bis zum Stichtag der Datenerhebung zum 15. Januar 2017 eingereicht hatten.

Von den 3.435 Unternehmen aus der Datenerhebung fallen demnach 405 Unternehmen als börsennotierte Unternehmen unter die Geltung des FÜPoG und sind zur Angabe von Zielgrößen verpflichtet. Folglich wurden diese 405 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt.

⁵⁵ Axel Springer SE und ProSiebenSat.1 Media SE

⁵⁶ Diese beiden Tendenzbetriebe wurden vorläufig nicht in die Auswertung mit einbezogen, obwohl zur Zielgrößensetzung verpflichtet sind.

Für diese Unternehmen konnte auf Grundlage der Datenerhebung mit Stichtag zum 3. Mai 2017 die Geschäftsjahre 2015 und 2016 verglichen werden. Um einen aussagekräftigen Vergleich zu gewährleisten wurden nur die börsennotierten Unternehmen in den Vergleich mit einbezogen, bei denen sowohl für das Geschäftsjahr 2015 als auch für das Geschäftsjahr 2016 Angaben vorlagen. Dadurch fielen 2 Unternehmen aus der Vergleichsgruppe heraus, über die aufgrund von Insolvenzverfahren für das Geschäftsjahr 2016 keine Daten mehr erhoben werden konnten.

c) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

Von den ursprünglichen 3.435 Unternehmen konnten zudem 1.366 eindeutig als mitbestimmt (MitbestG, Montan-MitbestG, DrittelbG, MitbestErgG, MgVG) identifiziert werden. Damit ist auch auf diese Unternehmen das FÜPoG anwendbar, sodass diese Unternehmen in die Auswertung einbezogen worden sind. In den 1.366 als mitbestimmungspflichtig identifizierten Unternehmen sind 176 der bereits als börsennotiert identifizierten Unternehmen enthalten, sodass es diesbezüglich eine Überschneidung gibt. Die Anzahl der nach diesen beiden Kriterien in die Auswertung einbezogenen Unternehmen beträgt also mit den börsennotierten Unternehmen zusammengenommen 1.595 Unternehmen.

Im Umkehrschluss verbleiben 1.840 Unternehmen, die zunächst als potentiell FÜPoG-relevant eingestuft worden sind und die daher in die Datenerhebung der insgesamt 3.435 Unternehmen Eingang gefunden haben. Bei 2 dieser Unternehmen konnte anhand von Angaben über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinsichtlich der Sitzverteilung zwischen Arbeitnehmer und Anteilseignervertretern auf die Geltung eines Mitbestimmungsgesetzes geschlossen werden. Diese zwei Unternehmen wurden also ebenfalls in die Datenauswertung mit einbezogen, da diese Unternehmen mit hoher Wahrscheinlichkeit dem Anwendungsbereich des FÜPoG unterfallen.

Bei den verbliebenen 1.838 Unternehmen konnte anhand der erhobenen Daten keine verlässliche Aussage getroffen werden, ob diese der Geltung eines der Mitbestimmungsregime unterliegen oder börsennotiert sind. In diesen Teilbereich der Datenauswertung fallen 1.753 Unternehmen, bei denen die erhobenen/verfügbaren Daten keinen Aufschluss über das Bestehen eines Aufsichtsrats oder keinen Aufschluss über die Zusammensetzung eines bestehenden Aufsichtsrats gegeben haben. Da somit kein eindeutiges Zeichen für die Geltung eines der Mitbestimmungsgesetze vorlag, konnte keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden, ob diese Unternehmen dem Anwendungsbereich des FÜPoG unterfallen. Allein die die Datenerhebung auslösende Tatsache, dass die Unternehmen über 500 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigten, lässt allein keinen Rückschluss auf eine tatsächliche Mitbestimmung zu. Von diesen 1.753 Unternehmen haben allerdings 150 Unternehmen Zielgrößen im Sinne des FÜPoG veröffentlicht. Dies lässt – rechtstreues oder genauer: durch eine bestehende Rechtspflicht motiviertes Verhalten unterstellt – den Schluss zu, dass diese 150 Unternehmen dem Anwendungsbereich des FÜPoG unterfallen. Daher wurden diese 150 Unternehmen in die Datenauswertung mit einbezogen; die verbliebenen 1.603 wurden bei der Auswertung aus den genannten Gründen nicht berücksichtigt.

Nachdem von den 1.838 Unternehmen 150 Unternehmen in die Auswertung einbezogen und 1.603 Unternehmen als nicht aussagekräftig ausgesondert wurden, verbleiben 85 Unternehmen, bei denen die erhobenen Daten ebenfalls keine Informationen zur Geltung eines Mitbestimmungsregimes (oder einer Börsennotierung) enthielten.

Hierbei handelt es sich um Unternehmen, die gem. § 264 Absatz 3 HGB als Tochterunternehmen innerhalb eines Konzerns von der Pflicht zur Aufstellung und Offenlegung eines Jahresabschlusses sowie des Lageberichts mit der Erklärung zur Unternehmensführung (§§ 289, 289f Absatz 2 Nr. 4 und Nr. 5 sowie Absatz 3 HGB) befreit sind. Unternehmen im Sinne des § 264 Absatz 3 HGB sind nach einer Auffassung in der Rechtswissenschaft von der Offenlegungspflicht hinsichtlich der Zielgrößen nach dem FüPoG gem. § 289a Absatz 4 Satz 2 HGB befreit, weil sich der Ausschluss des § 264 Absatz 3 HGB auf den gesamten Sechsten Titel des Ersten Unterabschnitts betreffend des Jahresabschlusses bei Kapitalgesellschaften des HGB bezieht.⁵⁷ Da diese 85 Unternehmen auch keine Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben und aus der Auswertung der Konzernabschlüsse keine weiteren Angaben der befreiten Tochterunternehmen in der Erklärung zur Unternehmensführung als Teil des Konzernlageberichts (§ 315 Absatz 5 HGB) enthalten waren, wurden diese kleine Gruppe von Unternehmen in der deskriptiven Auswertung aus den gleichen Gründen wie die Gruppe der 1.603 Unternehmen aus dem vorstehenden Absatz nicht berücksichtigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Datensatz, der zunächst 3.435 Unternehmen umfasste, um insgesamt 1.688 Unternehmen bereinigt wurde, deren Daten aus den genannten Gründen nicht aussagekräftig sind. Damit sind insgesamt 1.747 Unternehmen als unter das FüPoG fallende Unternehmen zum Stichtag 15. Januar 2017 identifiziert worden und damit Gegenstand der vorliegenden Datenauswertung.

d) Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote gem. § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen

Zur Identifizierung der Unternehmen, die unter die feste Quote gem. § 96 Absatz 2 und 3 AktG fallen (börsennotiert sowie paritätisch mitbestimmt):

Das Kriterium der paritätischen Mitbestimmung zur Ermittlung des Anwendungsbereichs der festen 30-Prozent-Quote (§ 96 Absatz 2 und 3 AktG) wurde anhand der gemeldeten Beschäftigtenzahl sowie der Branche der Gesellschaft ermittelt. Hierbei ist wiederum zu berücksichtigen, dass aufgrund des Inhalts der Berichtspflicht nach § 285 Nummer 7 HGB nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um ein paritätisch mitbestimmtes Unternehmen handelt, ist jedoch nach Auffassung von BMFSFJ und BMJV die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend. Die Bundesanzeiger Verlag GmbH hat deshalb in der vorliegenden Auswertung auf die Angaben der Unternehmen zur Zahl der Beschäftigten im Jahresabschluss nur insoweit abgestellt, als hier verwertbare Angaben zu inländischen Mitarbeitern gemacht wurden. Von den 1.747 ausgewerteten Unternehmen haben 101 Unternehmen (5,78 %) Angaben zu inländischen Beschäftigten gemacht.

⁵⁷ Grottel/Röhm-Kottmann, in: Beck'scher Bilanzkommentar, 10. Aufl. 2016, § 289a HGB Rn. 16.

Bei den Unternehmen, die keine Angabe zu der inländischen Beschäftigtenzahl im Vergleich zur weltweiten Gesamtmitarbeiterzahl gemacht haben, wurden neben den Rechnungslegungsunterlagen zusätzliche Quellen zur Überprüfung des Kriteriums der paritätischen Mitbestimmung herangezogen, um den Anwendungsbereich der festen 30-Prozent-Mindestquote so weit wie möglich zu bestimmen. Dabei handelte es sich um die zum Stichtag der Datenerhebung vorliegenden Ergebnisse von Recherchen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen sowie der aktuellen Auswertungen relevanter Meldungen im Bundesanzeiger, dem Handelsregister sowie aktuellen Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Unterscheidung, ob eine Societas Europaea (SE) monistisch sowie eine paritätische Verwaltungsratsbesetzung aufweist oder dualistisch und somit einer paritätischen Aufsichtsratsbesetzung unterliegt, wurde zunächst anhand der Mitarbeiteranzahl sowie den Angaben zum Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat in den Rechnungslegungsunterlagen getroffen. In einem zweiten Schritt wurden dann die Beteiligungsordnungen der jeweiligen SEs recherchiert, um Beschlüsse identifizieren zu können, nach denen von der paritätischen Besetzung abgewichen wird. Diese Beschlüsse wurden bei der aktuellen Auswertung berücksichtigt.

Ferner wurde berücksichtigt, wenn ein Unternehmen trotz inländischer Mitarbeiteranzahl von über 2.000 und der Börsennotierung faktisch von der legalen Vorgabe eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates abweicht. Nach aktueller Rechtsauffassung fallen solche Unternehmen aufgrund eines faktisch nicht mitbestimmten Aufsichtsrats nicht unter die Quotenpflicht und bleiben daher unberücksichtigt.

Somit konnten von den insgesamt 455 börsennotierten Unternehmen zum Stichtag der Datenerhebung 106 Unternehmen als paritätisch mitbestimmt identifiziert werden, von denen 104 Unternehmen in die Auswertung aufgenommen worden sind.⁵⁸ Von den 104 in die Auswertung aufgenommenen Unternehmen haben 38 Angaben zu inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht (entspricht 36,54 %) und konnten so aufgrund der originären Daten als paritätisch mitbestimmt identifiziert werden. Die verbleibenden 66 Unternehmen wurden anhand der oben bereits genannten Quellen ermittelt.

⁵⁸ Die Unternehmen Uniper SE, Innogy SE und Ströer SE & Co. KGaA sind erst im Laufe des Jahres 2016 unter den Anwendungsbereich der festen Quote gefallen. Siehe schon oben zur Uniper SE und zur Innogy SE.

B) Öffentlicher Dienst

I. Bundesgleichstellungsgesetz

1. Einführung

Trotz steigender Frauenerwerbsbeteiligung und Qualifikation der Frauen zeigten sich über Jahre hinweg ebenso wie in der Privatwirtschaft auch im öffentlichen Dienst nur wenige Veränderungen in Bezug auf den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen im gesamten Bundesdienst lag 2012 bei 30 %.

Zwar lag dieser Anteil leicht über dem der Privatwirtschaft – 2012 gab es dort 28 % Frauen in Führungspositionen – allerdings konnte kaum ein Anstieg des Frauenanteils an leitenden Funktionen im gesamten Bundesdienst verzeichnet werden.⁵⁹

Und auch im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft galt: Je höher die Führungsebene, desto weniger Frauen. So betrug der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden im Jahr 2012 beispielsweise nur 27 %. In den nachgeordneten Bundesbehörden fiel der Frauenanteil in leitenden Funktionen sogar von 23 auf 21 %.⁶⁰

Trotz des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG) – in Kraft getreten im Jahr 1994 – sowie des Nachfolgegesetzes des Frauenfördergesetzes, dem Bundesgleichstellungsgesetz – BGleGG) von 2001, traten für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes nicht die gewünschten Wirkungen ein. Führungspositionen im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes waren nach wie vor von Männern dominiert.

In den vergangenen Jahren zeigte sich deshalb an verschiedenen Stellen Änderungsbedarf am BGleGG i.d.F. von 2001.

So gelangt die Bundesregierung in ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 zu dem Schluss, dass sich die Entwicklungen im Bundesdienst in den gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern im Berichtszeitraum 2004 bis 2009 ambivalent darstellen.

Der verbesserte Zugang von Frauen zum Bundesdienst und die verbesserten Voraussetzungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzten sich nicht im Zugang zu Leitungsfunktionen fort. Die „gläserne Decke“ existierte weiterhin (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 95 f.).

Das Gesetz vom 24. April 2015 für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und das reformierte Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundes-

⁵⁹ Betrachtungszeitraum: 2009 bis 2015.

⁶⁰ Kienbaum Management Consultants GmbH 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, basierend auf der Gleichstellungsstatistik 2012).

verwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) regeln deshalb bedeutende Bereiche neu, um die Entwicklung hin zu einer Gleichstellung im Bund nachhaltig zu fördern.

Der nun folgende Bericht legt dar, inwieweit die Ziele des BGleiG erreicht worden sind und die Anwendung dieses Gesetzes erfolgt ist. Abschnitt 2 stellt zunächst die zentralen Ergebnisse der Gleichstellungspolitik zwischen 2013 und 2017 vor. Der anschließende Abschnitt stellt die wesentlichen Zielstellungen und die Änderungen des neuen BGleiG aus dem Jahr 2015 dar. Der darauffolgende Teil zeigt den Anwendungsrahmen des Gesetzes auf und erläutert die Dienststellen und die Personalstruktur der Bundesverwaltung. Die dann folgenden Abschnitte legen im Einzelnen dar, inwieweit die Ziele des Gesetzes erreicht wurden und das Gesetz angewendet worden ist. Dazu gehört insbesondere die Untersuchung, in welchem Umfang die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert, Benachteiligungen von Frauen beseitigt beziehungsweise verhindert und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert wurden. Der Bericht weist zudem vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus. Abschließend folgen Erläuterungen zur Methodik dieses Berichtsteils.

2. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz

Die zentralen Änderungen des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes erstrecken sich im Wesentlichen auf sechs Bereiche:

(1) Geschlechteransprache

Das neue BGleiG ist – in Anlehnung an die privatrechtlichen Regelungen – nunmehr weitestgehend geschlechtsneutral formuliert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass je nach Stand der Gleichstellung in den einzelnen Behörden und Unternehmen des Bundes stets das Geschlecht gefördert wird, das in den jeweiligen Bereichen unterrepräsentiert ist. Einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik folgend, zielt das novellierte Gesetz auf eine paritätische Vertretung beider Geschlechter ab. Gleichwohl fordert der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates, Frauen aufgrund der in bestimmten Bereichen des Bundesdienstes nach wie vor deutlich vorhandenen strukturellen Benachteiligungen verstärkt zu fördern. Aus diesem Grunde ist der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben weiterhin zentrale Zielbestimmung des novellierten BGleiG. Das bedeutet, dass Frauen, die in bestimmten Bereichen strukturell benachteiligt sind, besonders zu fördern sind. Das Ziel ist es Frauen zu fördern und dies verpflichtet die Behörden zu gezielten Fördermaßnahmen. Frauen sind auf allen Ebenen zu fördern, sodass ihre strukturelle Unterrepräsentanz insbesondere in Leitungspositionen beseitigt wird. Zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen kann deshalb in einzelnen Bereichen von dem Gesetzesziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern (siehe auch § 3 Nummer 10 BGleiG) abgewichen werden. Das Gesetzesziel der paritätischen Vertretung beider Geschlechter bedeutet andererseits jedoch auch, dass Männer künftig in Bereichen, in denen sie strukturell benachteiligt und unterrepräsentiert sind, ausdrücklich gefördert werden müssen, vgl. § 8 Absatz 1 Satz 5 BGleiG. Ob eine Benachteiligung vorliegt, ist – wie nach bisheriger Rechtslage – anhand der Repräsentanz von Frauen und Männern in den Bereichen zu ermitteln.

(2) Geltungsbereich

Das BGleiG unterscheidet nicht mehr danach, ob eine Dienststelle oder ein Unternehmen öffentliche Aufgaben wahrnimmt, sondern nur nach der Rechtsform der betreffenden Einrichtung oder Institution. Das Gesetz gilt für die Bundesgerichte, die unmittelbare Bundesverwaltung sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes weiterhin direkt, während Unternehmen des Bundes auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken sollen. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich unten im Abschnitt IV.1. Für Unternehmen, die sowohl börsennotiert und voll mitbestimmt oder aber nur börsennotiert oder mitbestimmt sind, gelten darüber hinaus die neuen gesetzlichen Vorgaben im Gesellschaftsrecht (Quoten- und verbindliche Zielvorgaben). Diese betreffen sämtliche Unternehmen in diesen Bereichen; die Vorgaben finden sich daher in Bestimmungen außerhalb des BGleiG.

(3) Vereinbarkeit

Mit der Novellierung des BGleiG wurden für den Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit neue Schwerpunkte gesetzt. Im Unterschied zur früheren Rechtslage richten sich die Gesetzesziele nicht mehr überwiegend an Frauen, sondern an Frauen und Männer gleichermaßen. Das frühere Bundesgleichstellungsgesetz schrieb zwar nicht in allen Bereichen das Frauenfördergesetz von 1994 fort, war insgesamt jedoch noch immer stark frauenspezifisch ausgerichtet. Das neue Gleichstellungsrecht adressiert nunmehr beide Geschlechter. Insbesondere die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sollen sich auch verstärkt an Männer richten.

(4) Gleichstellungsplan

Der für alle vom Gesetz erfassten Institutionen verbindliche Gleichstellungsplan ist weiterhin alle vier Jahre zu erstellen. Er soll dabei stärker als bisher als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument genutzt werden. Dazu gehört, dass er auch konkrete Ziele zum Frauenanteil, insbesondere für jede einzelne Vorgesetzten- oder Führungsebene, sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung der einzelnen Ziele vorzusehen hat. Damit wird eine wesentliche Empfehlung des zweiten Erfahrungsberichtes vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105) umgesetzt.

(5) Gleichstellungsbeauftragte

Die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden gestärkt, insbesondere in Bezug auf die Erstellung, Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans. Außerdem sieht das neue BGleiG – in Anlehnung an das Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG) – vor, dass in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen mehrere Stellvertreterinnen zu wählen und zu bestellen sind, um der Fülle an Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung zu tragen und die Gleichstellungsbeauftragte stärker zu entlasten. Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA), der 1991 als Arbeitskreis der Frauenbeauftragten der obersten Bundesbehörden eingerichtet wurde, erhält erstmals eine gesetzliche Grundlage für seine Arbeit. Damit ist eine weitere wesentliche Empfehlung des zweiten Erfahrungsberichtes

zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105) umgesetzt.

(6) Statistikpflichten und Bericht an den Deutschen Bundestag

Die Gleichstellungsstatistik wird künftig nur noch alle zwei Jahre erstellt. Die Neuregelung soll zu einer Verschlankung von Berichtspflichten und somit zu einer Entbürokratisierung und Kostenminimierung führen. Die Bundesregierung kommt auch hiermit zugleich einer wesentlichen Empfehlung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 nach. Wie nach früherer Rechtslage handelt es sich bei der Gleichstellungsstatistik weiterhin um eine bundesinterne Statistik, die im Gegensatz zum Gleichstellungsindex nicht veröffentlicht wird. Zusätzlich wird ein Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden eingeführt, der die wichtigsten Gleichstellungsindikatoren der obersten Bundesbehörden abbildet und jährlich veröffentlicht wird. Er sorgt in kürzeren Zeiträumen als bisher für Transparenz und Kontrolle der Entwicklungen in den obersten Bundesbehörden. Sinn ist es, dass die Entwicklung der Gleichstellung im Bereich der obersten Bundesbehörden differenzierter betrachtet und messbar gemacht werden soll als für die übrigen Behörden der Bundesverwaltung. Im zweiten Erfahrungsbericht von 2010 kam die Bundesregierung zu dem Ergebnis, dass die jährliche statistische Abfrage nach dem früheren § 24 BGleiG zum Teil nur wenige aussagekräftige Erhebungsmerkmale aufwies und darüber hinaus einen hohen bürokratischen Aufwand verursachte. Der Bericht empfahl daher eine „Kurz- auswertung anhand ausgewählter, für besonders wichtig“ erachteter „Kernindikatoren aus der Gleichstellungsstatistik“ für ein „regelmäßiges Monitoring“, die jetzt in der Form des Gleichstellungsindex vorliegt. Mit der Veröffentlichung der Indikatoren setzt der Gesetzgeber zugleich die Empfehlung um, die Entwicklungen auf Bundesebene anhand dieser Indikatoren auch für die Öffentlichkeit transparenter zu machen (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105). Im Vergleich zu den bisherigen Berichten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den 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.

3. Die Bundesverwaltung

a) Die Dienststellen

Der nachfolgende Abschnitt beschreibt die Struktur der Dienststellen des Bundes, um den Anwendungsbereich des BGleiG genauer zu umreißen.⁶¹

Hinsichtlich des Geltungsbereichs des aktuellen BGleiG gibt es eine wesentliche Neuerung. Das neue BGleiG unterscheidet nicht mehr danach, ob eine Dienststelle oder ein Unternehmen öffentliche Aufgaben wahrnimmt, sondern nur nach der Rechtsform der betreffenden Einrichtung oder Institution. Das Gesetz gilt für die Bundesgerichte, die

⁶¹ Die Deutsche Bundesbank ist aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, und der damit einhergehenden mangelnden Vergleichbarkeit - soweit nicht ausdrücklich erwähnt - nicht Teil dieser Betrachtung.

unmittelbare Bundesverwaltung sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes weiterhin direkt, während Unternehmen des Bundes auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken sollen. Von den Regelungen des BGleIG direkt umfasst sind demnach alle Dienststellen.⁶² Die Dienststellen stehen im Fokus der folgenden Betrachtungen.⁶³ Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind Bundesgerichte, Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. Maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Gem. § 6 Abs. 1 BPersVG zählen zu den Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ausdrücklich auch „die Gerichte“. Allerdings gehören die dort beschäftigten Richter und Richterinnen grundsätzlich nicht zum persönlichen Geltungsbereich des BPersVG.

In den Dienststellen waren im Jahr 2015 rund 436.000 Personen, davon 237.356 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil lag in 2015 über 54 %.⁶⁴

(1) Bundesgerichte

Zu den Bundesgerichten zählen das Bundespatentgericht sowie die obersten Bundesgerichte, das heißt der Bundesgerichtshof, das Bundesarbeits-, das Bundessozial- und das Bundesverwaltungsgericht sowie der Bundesfinanzhof.

Die Gerichte gehören zum Geschäftsbereich zweier Ministerien, sie sind jedoch unabhängig von der Bundesverwaltung. Das BGleIG erfasst die Bundesgerichte als eigenen Anstrich in der Definition der Dienststellen.

Erfasst werden jedoch nicht die Richter und Richterinnen an den Bundesgerichten. Ausgenommen hiervon sind Richter und Richterinnen, wenn sie an eine der in § 1 BPersVG genannten Verwaltungen des Bundes oder der bundesunmittelbaren juristischen Person des ö. R. abgeordnet sind oder wenn sie zur Wahrnehmung einer nicht-richterlichen Tätigkeit an ein Gericht des Bundes (z. B. als wissenschaftlicher Mitarbeiter/wissenschaftliche Mitarbeiterin ans BVerfG) abgeordnet sind.

Dem Bundesverfassungsgericht kommt als Verfassungsorgan eine Doppelrolle zu. Es ist ein Bundesgericht und zugleich eine oberste Bundesbehörde. In dem vorliegenden Bericht wird das Bundesverfassungsgericht lediglich als oberste Bundesbehörde erfasst.

⁶² Im Gegensatz zur vorigen Rechtslage spricht das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz nicht mehr die „Beschäftigten in den Dienststellen“, sondern die „Dienststellen“ an. Das Gesetz gilt nunmehr auch für jene Personen in der jeweiligen Dienststelle, die nicht „Beschäftigte“ im Sinne von § 3 Nummer 4 BGleIG sind. Hierzu zählen beispielsweise die Dienststellenleitungen (in Bundesministerien sind dies die Ministerinnen und Minister sowie die beamteten und parlamentarischen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre). Auch beziehungsweise gerade diese Personen haben eine besondere Verpflichtung, das Gesetz anzuwenden und von oben nach unten („top down“) umzusetzen.

⁶³ Die mittelbare Bundesverwaltung umfasst neben den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen, die privatrechtlich organisierten Verwaltungsträger des Bundes, die Beliehenen des Bundes sowie die Sondervermögen des Bundes. Sie sind nicht Teil der Betrachtung.

⁶⁴ Das BAMF als nachgeordneter Bereich des BMI und der nachgeordnete Bereich der BMF sind aufgrund fehlender Meldungen nicht erfasst.

(2) Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung

Zu den Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung zählen die obersten Bundesbehörden, die Bundesoberbehörden, die mittleren Bundesbehörden sowie die örtlichen Bundesbehörden. Im Unterschied zur vorherigen Rechtslage bezieht Buchstabe § 3 Nummer 5 b) BGG nunmehr ausdrücklich auch solche Behörden und Verwaltungsstellen ein, die dem Bereich der Streitkräfte angehören. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass in den militärischen Dienststellen zahlreiche Zivilbeschäftigte tätig sind, die andernfalls nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst wären.⁶⁵

Die obersten Bundesbehörden sind keiner weiteren Behörde unterstellt und sind für das gesamte Bundesgebiet zuständig. Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Seit dem 1. Januar 2016 wird die zuvor beim Bundesministerium des Innern eingerichtete Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit ebenfalls als eigenständige oberste Bundesbehörde geführt. Für das Auswärtige Amt wird lediglich die Zentrale des Auswärtigen Amtes ohne Auslandsvertretungen als oberste Bundesbehörde betrachtet.

Ebenfalls die Stellung einer obersten Bundesbehörde hat die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich im Gleichstellungsindex angeführt wird.

Nachgeordnete Bundesbehörden unterstehen einer obersten Bundesbehörde. Sie sind Bundesoberbehörden, mittlere Bundesbehörden oder örtliche Bundesbehörden. Sie sind Teil des Geschäftsbereichs einer obersten Bundesbehörde. Bundesoberbehörden können zugleich Aufsichtsbehörde sein.

(3) Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes

Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gehören zur mittelbaren Bundesverwaltung. Bei der mittelbaren Bundesverwaltung handelt es sich um von dem Rechtsträger Bund getrennte, rechtlich selbstständige juristische Personen des öffentlichen Rechts, denen sich der Bund zur Erledigung seiner Aufgaben bedient. Sie umfasst auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen, die privatrechtlich organisierten Verwaltungsträger des Bundes, die Beliehenen des Bundes sowie die Sondervermögen des Bundes. Diese sind jedoch nicht Gegenstand des Berichts.

⁶⁵ Ergänzend stellt § 2 Satz 1 klar, dass das novellierte Bundesgleichstellungsgesetz nur für die hier eingesetzten zivilen Beschäftigten, nicht aber für Soldatinnen und Soldaten gilt, da für diese ausschließlich das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz als Spezialgesetz gilt.

Die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes unterstehen gemäß Artikel 86 Grundgesetz (GG) der Rechtsaufsicht des Bundes. Kennzeichnend ist ihre rechtliche Selbständigkeit: Verwaltungsträger ist nicht der Bund, sondern die rechtlich selbstständige Verwaltungseinheit, das heißt eine juristische Person des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Die betreffenden Einrichtungen und Institutionen müssen jedoch der Aufsicht des Bundes unterliegen. Unterstehen bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen der Aufsicht eines Bundeslandes oder mehrerer Bundesländer, gilt für sie das BGleG nicht. Gemäß Artikel 87 Absatz 2 GG gilt daher beispielsweise für die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung (wie die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg) ausschließlich das jeweilige Landesrecht.

Bei den Körperschaften des öffentlichen Rechts handelt es sich um durch einen staatlichen Hoheitsakt geschaffene, rechtsfähige, mitgliedschaftlich verfasste, vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Rechtsträger, die hoheitliche Aufgaben unter staatlicher Aufsicht erfüllen, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesrechtsanwaltskammer oder die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts sind mit Personal- und Sachmitteln ausgestattete Organisationen, die keine Mitglieder, sondern Benutzer haben und hoheitliche Aufgaben erfüllen. Beispiele für bundesunmittelbare Anstalten sind das Bundesinstitut für Berufsbildung oder die Deutsche Welle.

Stiftungen des öffentlichen Rechts sind dagegen durch Hoheitsakt errichtete und mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattete rechtsfähige Organisationen des öffentlichen Rechts, die unter staatlicher Aufsicht einen zweckgebundenen bereitgestellten Bestand an Vermögenswerten zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben verwalten. Hierzu zählen zum Beispiel die Stiftung Preußischer Kulturbesitz, die Bundesstiftung Mutter und Kind oder die Museumsstiftung Post und Telekommunikation.

Die Formulierung „Körperschaften, Anstalten und Stiftungen“ meint nicht nur die jeweilige Körperschaft (beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit), sondern erfasst wie nach früherer Rechtslage auch die ihr zugehörigen Behörden und Verwaltungsstellen.

b) Die Personalstruktur in der Bundesverwaltung

Die zuvor benannten drei Verwaltungsbereiche sind sehr unterschiedlich in ihren Beschäftigtenzahlen, Aufgaben und Strukturen. Die in den folgenden Kapiteln dargestellten Entwicklungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern müssen vor diesem Hintergrund entsprechend differenziert beurteilt werden. Daher folgt an dieser Stelle zunächst ein Überblick über die Personalstruktur der Bundesverwaltung. Der personelle Umfang der einzelnen obersten Bundesbehörden und ihrer Geschäftsbereiche variieren deutlich. So führt die Zentrale des Auswärtigen Amtes (AA) als größte oberste Bundesbehörde 3.311 Beschäftigte, die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und Informationssicherheit mit 90 Beschäftigten die kleinste Behörde.

Die Beschäftigten der obersten Bundesbehörden machen nur einen geringen Anteil an sämtlichen Beschäftigten der Bundesverwaltung aus. Das hängt damit zusammen, dass den obersten Bundesbehörden insbesondere eine Verwaltungsinnenrecht setzende und politisch-programmatische Funktion zukommt. Den geringsten Anteil

machen die Bundesgerichte mit 0,3 % aus. Den größten Teil der Beschäftigten prägen die ausführenden nachgeordneten Bundesbehörden und die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes.

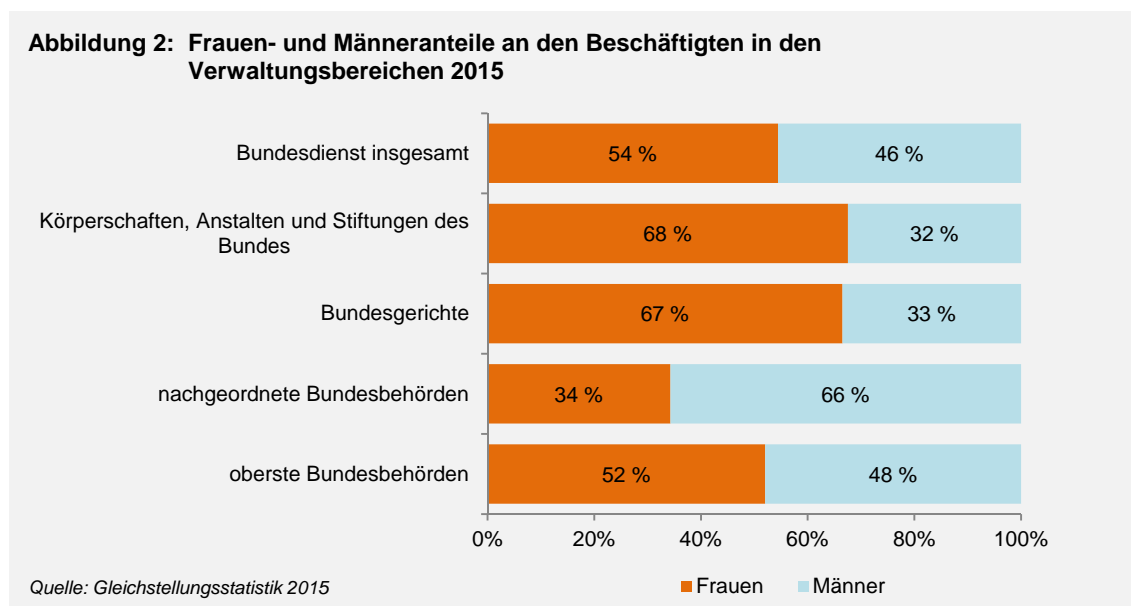
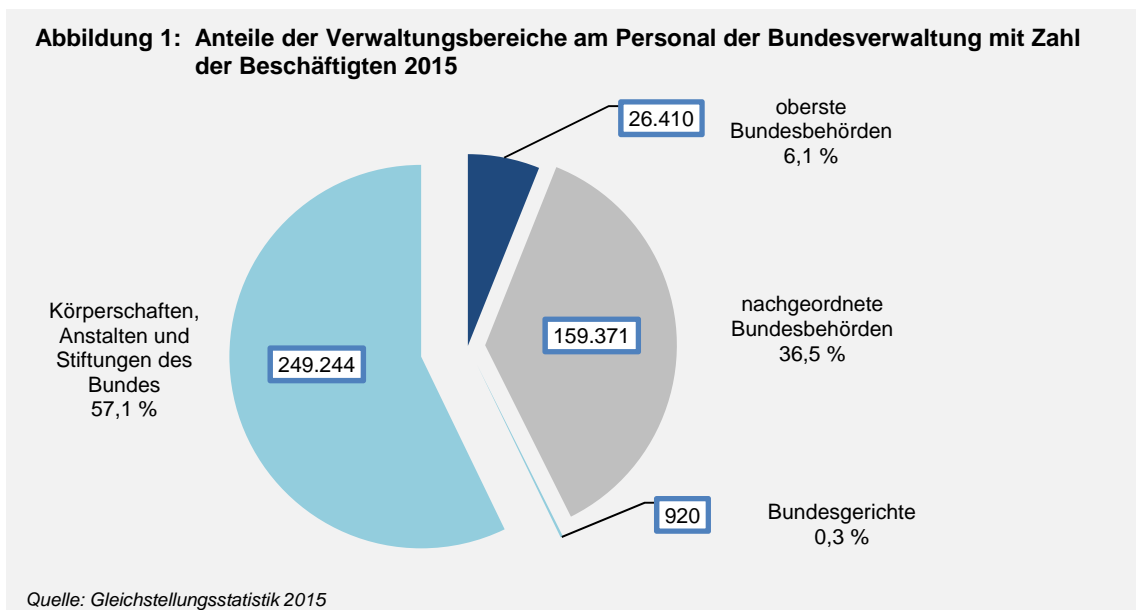


Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Frauenanteile in den Verwaltungsbereichen auf. Die Verwaltungsbereiche der Bundesverwaltung weisen hinsichtlich der Gewichtung der Laufbahngruppen, der Beschäftigungsverhältnisse und nicht zuletzt der Frauenanteile erhebliche Unterschiede auf.

In Bezug auf den Frauenanteil ist bemerkenswert, dass in den Dienststellen insgesamt mittlerweile mehr Frauen als Männer arbeiten. Gleiches gilt für die obersten Bundesbehörden, die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bun-

des und die Bundesgerichte.⁶⁶ Es bedarf jedoch einer deutlich differenzierteren Betrachtung zur Beurteilung der Gleichstellungsentwicklung, insbesondere in Bezug auf den Bereich der Führungskräfte. Der erste Schritt hierzu ist eine Differenzierung nach Laufbahngruppen.

Seit 1986 stieg die Zahl der in der Bundesverwaltung tätigen Frauen kontinuierlich an. 1986 waren noch 32 % weiblich, 2009 waren es bereits 49 %.⁶⁷ In den nachgeordneten Behörden sind 34 % der Beschäftigten weiblich.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind je nach Qualifikationshintergrund vier verschiedenen Laufbahngruppen zugeordnet.⁶⁸

Für den direkten Zugang zum höheren Dienst ist in der Regel ein Master oder ein gleichwertiger Abschluss in Verbindung mit einem Vorbereitungsdienst oder einer hauptberuflichen Tätigkeit von zwei Jahren und sechs Monaten erforderlich. Die Befähigung zum Richteramt ermöglicht ebenfalls den direkten Zugang zur Laufbahn des höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Der gehobene Dienst besteht aus Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen oder Verwaltungsakademien. Die Beschäftigten des mittleren Dienstes verfügen über eine der Qualifikation des mittleren Dienstes entsprechende Berufsausbildung. Zugangsvoraussetzung für den einfachen Dienst ist eine der Qualifikation des einfachen Dienstes entsprechende Berufsausbildung.

Betrachtet man die Anteile der vier Laufbahngruppen in den einzelnen Verwaltungsbereichen, so fällt auf, dass in den obersten Bundesbehörden der Anteil an Beschäftigten des höheren Dienstes mit Abstand am höchsten ist. 35 % der Beschäftigten sind im höheren Dienst tätig. Dies lässt sich mit der Funktion der verschiedenen Verwaltungsbereiche erklären. Die (Verwaltungs-)Recht setzende und politisch-programmatische Tätigkeit dominiert in den obersten Bundesbehörden. In den nachgeordneten Behörden und in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes ist vor allem der mittlere Dienst stark vertreten. Die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes weisen aber auch einen hohen Anteil von Beschäftigten im gehobenen Dienst aus.

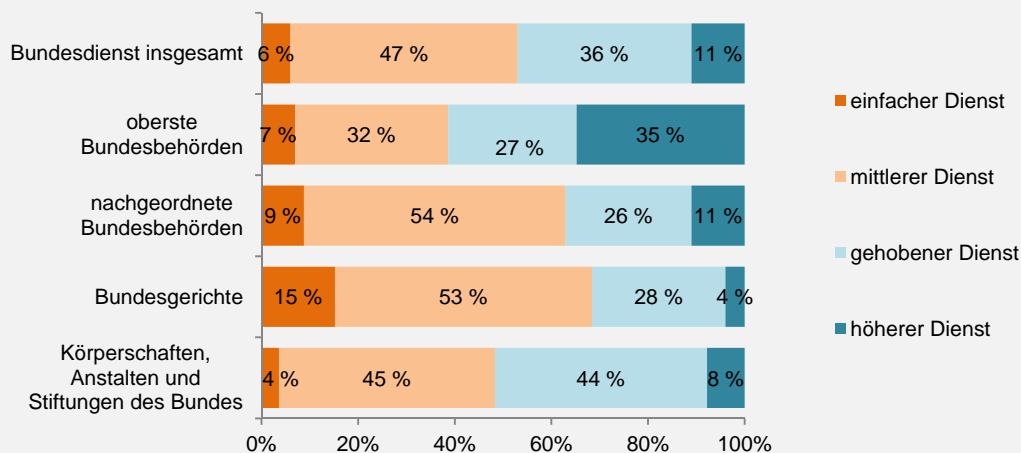
Die Karriereoptionen hinsichtlich Leitungsfunktionen der Beschäftigten des gehobenen und höheren Dienstes sind infolge ihres divergierenden Umfangs und daraus gegebenen Funktionen in den Verwaltungsbereichen unterschiedlich. In den nachgeordneten Behörden und den Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes gibt es bereits im gehobenen Dienst in erheblichem Umfang Leitungsfunktionen, während in den obersten Bundesbehörden diese in der Regel ausschließlich dem höheren Dienst zugeordnet sind.

⁶⁶ Zu den Bundesgerichten zählen das Bundesverwaltungsgericht, das Bundespatentgericht, der Bundesgerichtshof, der Bundesfinanzhof, das Bundessozial- und das Bundesarbeitsgericht. Die Verwaltung des Bundesverfassungsgerichts zählt als Verfassungsorgan zu den obersten Bundesbehörden.

⁶⁷ Gleichstellung in der Bundesverwaltung: Erfahrungs- und Gremienbericht 2010.

⁶⁸ Für Beamte vgl. §§ 18-21 Bundeslaufbahnverordnung. Für Tarifbeschäftigte des Bundes gelten dagegen die Eingruppierungsregelungen des § 12 TVöD i. V. m. dem TV EntgO Bund. Notwendige Qualifikationen und Abschlüsse für Tarifbeschäftigte sind dort geregelt; die Ausbildungsniveaus sind jedoch in etwa vergleichbar mit denen der Beamten.

Abbildung 3: Anteile der Laufbahngruppen an der Gesamtbeschäftigung der Verwaltungsbereiche 2015

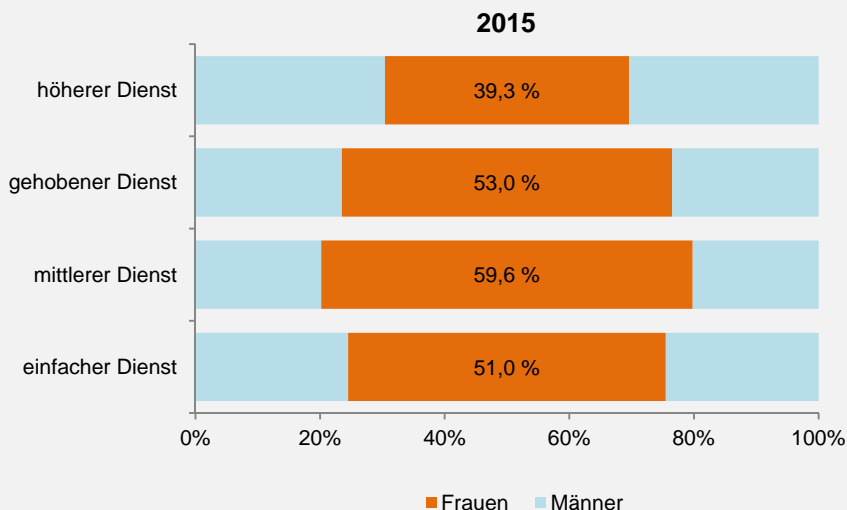


Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

69

Der Anteil von Frauen in den Dienststellen variiert je nach Laufbahngruppe. Im gehobenen Dienst, mittleren und einfachen Dienst sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Allein im höheren Dienst sind mehr Männer als Frauen beschäftigt. Das ist deshalb signifikant, weil der höhere Dienst meistens Voraussetzung für die Übernahme einer Leitungsfunktion ist.

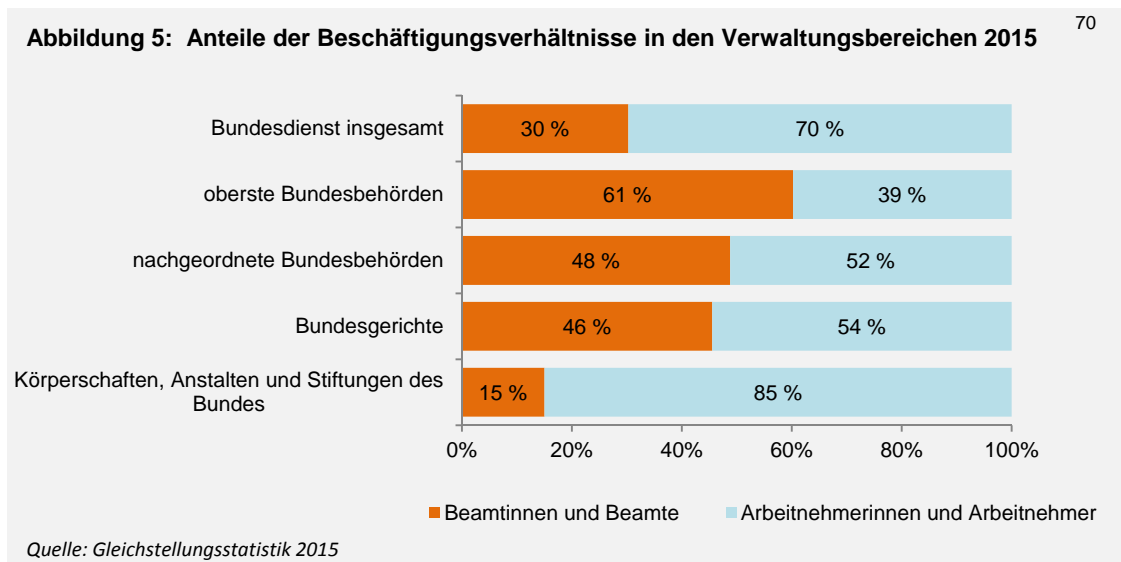
Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile an den Laufbahngruppen in den Dienststellen



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

⁶⁹ In den Datenangaben bezüglich der Laufbahnen sind die Auszubildenden nach TVÖD nicht berücksichtigt, da sie nicht zugeordnet werden können. Demnach wurden bei der Berechnung auch die Auszubildenden im Beamtenverhältnis außen vorgelassen.

Die Beschäftigung in der Bundesverwaltung kann regelmäßig auf Grundlage des Bundesbeamtengesetzes (BBG) oder des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) erfolgen. Hinsichtlich dieses Merkmals, also der Form des Beschäftigungsverhältnisses, unterscheiden sich die Bereiche der Bundesverwaltung deutlich. So sind bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes sehr viel weniger Beschäftigte verbeamtet als in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden. In den obersten Bundesbehörden sind mit 61 % die meisten Beamten tätig.

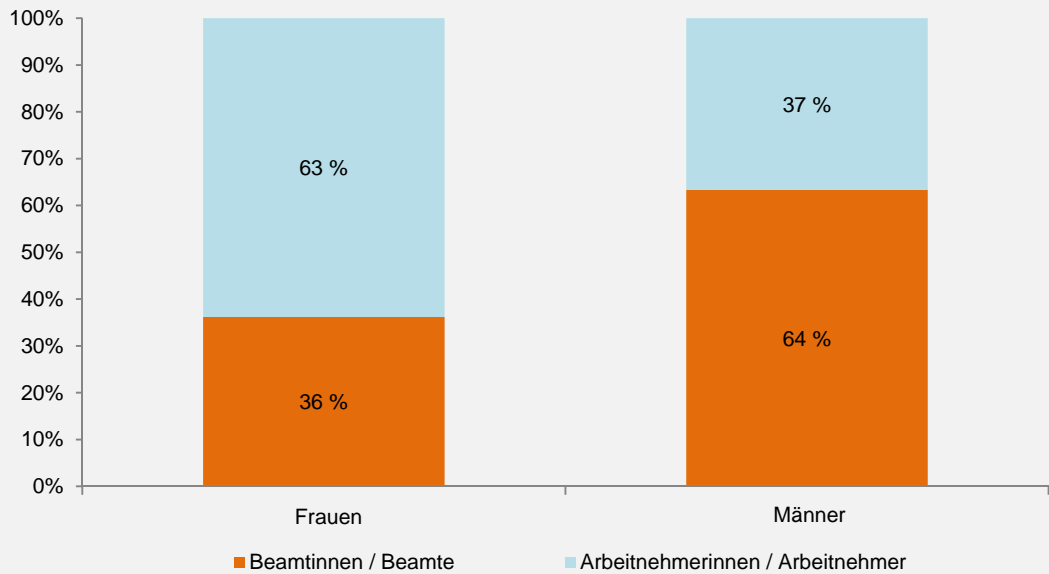


Es zeigt sich, dass – bezogen auf alle Beschäftigten – Männer ungefähr doppelt so häufig verbeamtet werden (vgl. Abbildung 6). Ungefähr ein Drittel der Frauen sind verbeamtet, im Vergleich dazu sind zwei Drittel der Männer in den Dienststellen verbeamtet.⁷¹ Diese Tatsache ist auf die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf Laufbahngruppen zurückzuführen. Frauen sind im mittleren Dienst überrepräsentiert. Hier sind Verbeamtungen weniger üblich als im höheren Dienst, in dem Männer überrepräsentiert sind.

⁷⁰ Die Zahlenerhebung erfolgte ohne Richter/Innen und Auszubildende.

⁷¹ Im Vergleich zu 2009 ist der Anteil an Beamten insgesamt gestiegen. 2009 waren noch 20 % Frauen und 45 % Männer.

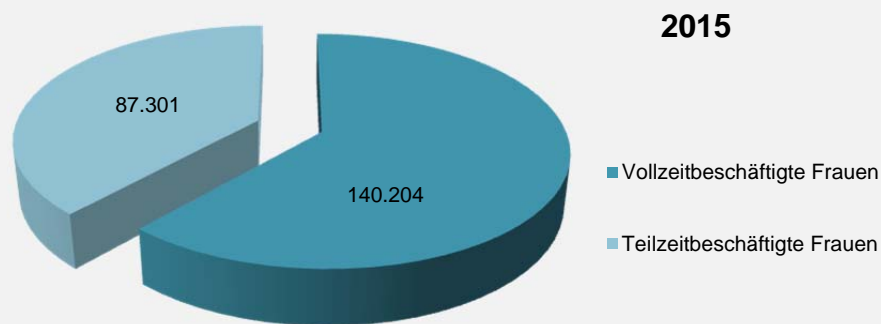
Abbildung 6: Frauen- und Männeranteile an den Beschäftigungsverhältnissen im Bundesdienst 2015



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigung, ist auffällig dass insgesamt 37 % der beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiten, im Vergleich zu 5 % der Männer.⁷²

Abbildung 7: Frauenanteil an den Beschäftigten in den Dienststellen



Die folgende Tabelle zeigt die „durchschnittliche“ weibliche Beschäftigte und den „durchschnittlichen“ männlichen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden, bezogen auf die Präsenz in den Parametern Beschäftigungsverhältnis, Laufbahn und Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe.

Diese unterscheiden sich deutlich. Während mehr als zwei Drittel der Männer Beamte sind, sind Frauen zu gleichen Teilen angestellt oder verbeamtet (50 %). 42 % der Männer sind im höheren Dienst, während 41 % der Frauen im mittleren Dienst beschäftigt

⁷² Die Berechnung erfolgte ohne die in bundeseigener Verwaltung aufgeführten öffentlichen Unternehmen. Da die Beurlaubten/Freigestellten nicht zu den Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten zugeordnet werden konnten, wurden diese bei der Berechnung der Zahlen der Vollzeitbeschäftigten Frauen und Teilzeitbeschäftigten Frauen nicht berücksichtigt.

sind. Die häufigste Entgeltgruppe der Frauen ist E 9b, während Männer am häufigsten nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet werden.

Tabelle 1: Vergleich der "durchschnittlichen" Frau und des "durchschnittlichen" Mannes in den obersten Bundesbehörden 2015 (ohne Ausbildung).

	Frau	Mann
Beschäftigungsverhältnis	Arbeitnehmerin (50 % der Frauen)	Beamter (72 % der Männer)
Laufbahngruppe	Mittlerer Dienst (41 % der Frauen)	Höherer Dienst (42 % der Männer)
Häufigste Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe in der Laufbahngruppe	E 9b	A 15

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

Tabelle 2: Vergleich der "durchschnittlichen" Frau und des "durchschnittlichen" Mannes in den obersten Bundesbehörden und nachgeordneten Behörden und Gerichten 2015 (ohne Ausbildung)

	Frau	Mann
Beschäftigungsverhältnis	Arbeitnehmerin (62 % der Frauen)	Beamter (57 % der Männer)
Laufbahngruppe	Mittlerer Dienst (53 % der Frauen)	Mittlerer Dienst (50 % der Männer)
Häufigste Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe in der Laufbahngruppe	E 5	A 8

Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

4. Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziel des Gesetzes ist es, erstens die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, zweitens bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen, und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie drittens die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit von Männern und Frauen zu verbessern (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 – 3 BGlG). Die Ziele des Gesetzes sind an die früheren angelehnt. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz richtet sich allerdings nicht mehr überwiegend an Frauen, sondern an Frauen und Männer gleichermaßen. § 1 Absatz 1 Nummer 2 BGlG benennt dementsprechend auch die Zielstellung, generell bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen sowie künftige Benachteiligungen zu verhindern. Aufgrund der in der Gesamtschau nach wie vor bestehenden Diskrepanz zwischen den Geschlechtern im Umfang der Benachteiligungen wird das Ziel Benach-

teiligungen von Frauen zu beseitigen in § 1 Absatz 1 Nummer 2 BGleiG noch einmal besonders hervorgehoben.⁷³

§ 1 Absatz 2 BGleiG bestimmt, dass nach Maßgabe dieses Gesetzes die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert wird. Auch diese Regelung folgt ebenso wie der Absatz 1 einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik und zielt dementsprechend auf eine paritätische Vertretung beider Geschlechter in allen Bereichen. Wie bereits nach früherer Rechtslage ist für eine Förderung maßgeblich, welches Geschlecht unterrepräsentiert ist. Das neue Bundesgleichstellungsgesetz stellt klar, dass eine Unterrepräsentanz weiterhin bei einer Unterschreitung der 50-Prozent-Grenze vorliegt.⁷⁴ Grundlage für die Ermittlung ist stets der einzelne Bereich, zum Beispiel die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes oder die Führungsebene der Referatsleitungen. An dieser Regelung ändert sich im Vergleich zum früheren Recht nichts. Welches Geschlecht in dem betreffenden einzelnen Bereich unterrepräsentiert ist, muss stets neu ermittelt werden. Auch diesbezüglich wird von der früheren Rechtslage nicht abgewichen.

Gleichwohl fordert der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates, Frauen aufgrund der immer noch vorhandenen strukturellen Benachteiligungen verstärkt zu fördern. Satz 2 der neuen Vorschrift hebt daher hervor, dass Frauen in strukturell benachteiligten Bereichen besonders zu fördern sind. Mit dieser Zielbestimmung wird die Anstellungsbehörde verpflichtet, strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch gezielte Fördermaßnahmen abzubauen. Frauen sind auf allen Ebenen zu fördern, so dass ihre strukturelle Unterrepräsentanz insbesondere in Leitungspositionen beseitigt wird.

Zentraler Indikator für die Umsetzung der Ziele ist daher die Frage, wie viele Frauen in Führungspositionen sind und wie die Besetzung mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen erfolgt ist.

a) Frauen in Führungspositionen

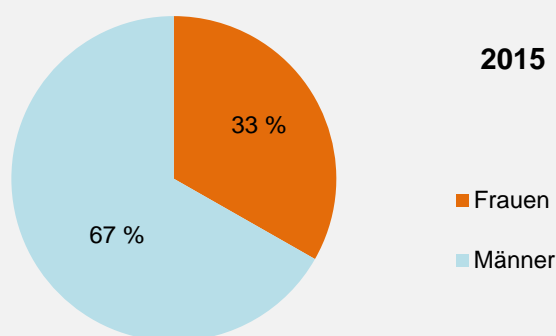
Frauen sind in Führungspositionen in allen Dienststellen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im gesamten Bundesdienst betrug 2015 33 %. Zum Vergleich: 2009 waren es noch 30 %.⁷⁵ Damit ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern ist jedoch noch nicht erreicht.

⁷³ Der früher verwendete Begriff der „Diskriminierungen“ wird in Anlehnung an die Bestimmungen des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch den Begriff der „Benachteiligungen“ ersetzt. Hinsichtlich des Begriffs der „Benachteiligung“ und dessen Unterscheidung in unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen wird auf die Begriffsbestimmungen in § 3 AGG verwiesen.

⁷⁴ Der Begriff wird nunmehr in § 3 Nummer 10 BGleiG legal definiert.

⁷⁵ Gleichstellungsstatistik 2009.

Abbildung 8: Frauenanteile an allen Leitungsfunktionen in den Dienststellen



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

Für die Bewertung zudem relevant ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an Leitungsfunktionen und denen an der Gesamtbeschäftigung.

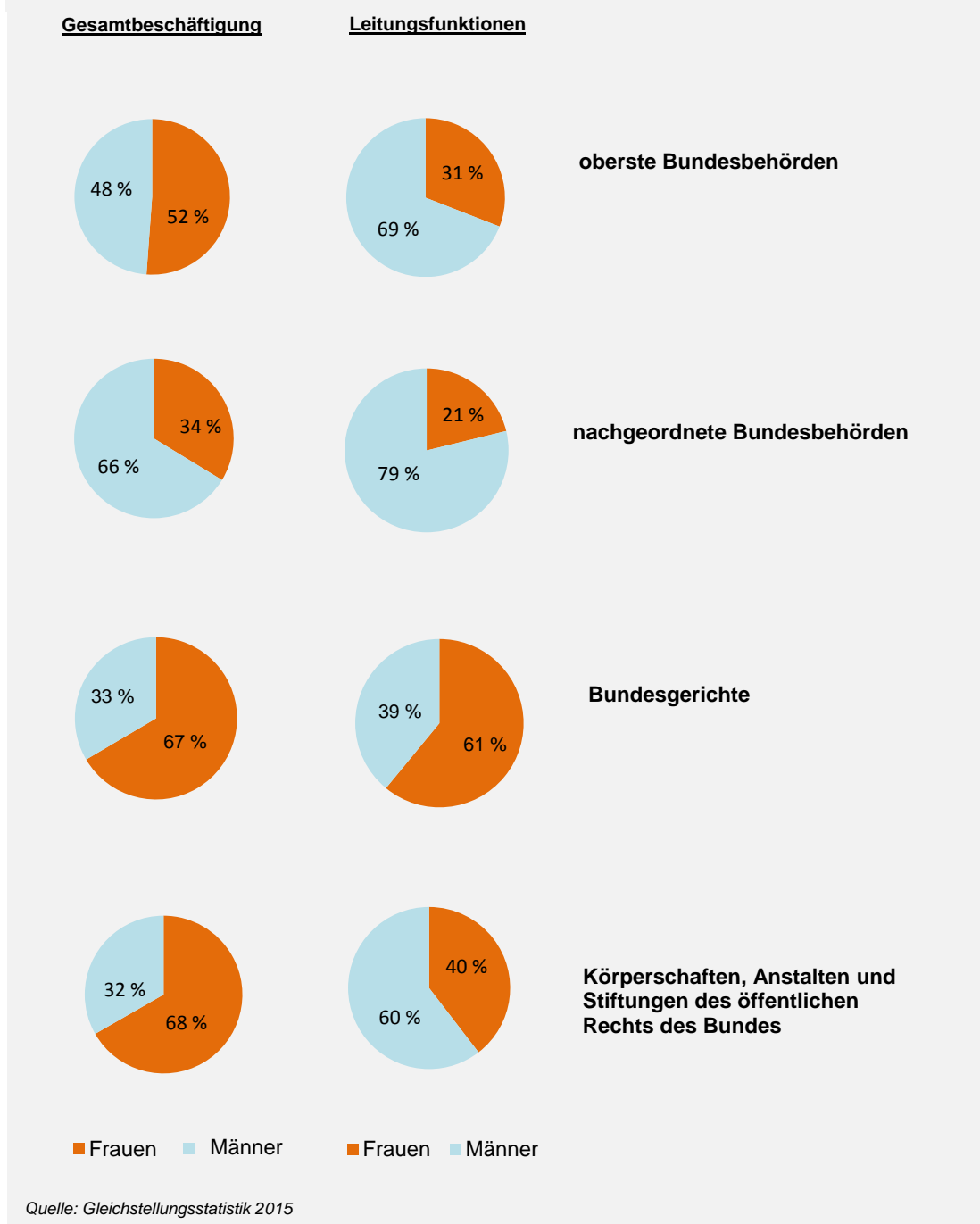
An der Differenz lässt sich ablesen, in welchem Maße sich die Beschäftigungsstruktur in der Leitungsstruktur widerspiegelt. Zudem lässt die Differenz einen Schluss darüber zu, wie die konkreten Chancen von Frauen in einem Bereich sind, in eine Führungsposition zu gelangen.

Den höchsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung haben Frauen in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes (68 %), den geringsten in den nachgeordneten Bundesbehörden mit 34 %. In den obersten Bundesbehörden beträgt der Frauenanteil 52 %.

Den höchsten Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen haben Frauen in den Bundesgerichten (61 %). In den obersten Bundesbehörden sind durchschnittlich 31 % der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. In den nachgeordneten Bundesbehörden lediglich 21 %.

Die relative Unterrepräsentanz der Frauen in Leitungsfunktionen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung ist in den Bereichen oberste Bundesbehörden, nachgeordnete Bundesbehörden und Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes ungefähr gleich hoch, d.h., sie korreliert mit dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl ($31/52 = 0,59$, in den obersten Bundesbehörden, $21/34 = 0,62$ in den nachgeordneten Bundesbehörden, $61/67 = 0,91$ in den Bundesgerichten und $40/68 = 0,58$ in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes). Die noch immer bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Bezug auf die Leitungsebenen bewegt sich daher für diese Bereiche auf einem vergleichbaren Niveau. Allein bei den Bundesgerichten ist kaum eine relative Unterrepräsentanz der Frauen in Leitungsfunktionen vorhanden.

Abbildung 9: Frauen- und Männeranteile an der Gesamtbeschäftigung und an allen Leitungsfunktionen in den Dienststellen 2015



76

⁷⁶ Die Zahlen zur Gesamtbeschäftigung in den Verwaltungsbereichen beinhalten jeweils die Beamtinnen/Beamte, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Vollzeit und Teilzeit, die Auszubildenden und die Beurlaubten/Freigestellten.

Bei den obersten Bundesbehörden ist der Frauenanteil in allen Hierarchieebenen gestiegen. Besonders signifikant ist der Anstieg bei den Staatssekretärinnen von 3 % 2009 auf 18 % im Jahr 2015 und bei den Referatsleiterinnen von 26 % auf 34 %. Referatsleitungen machen in den obersten Bundesbehörden den Großteil der Leitungsfunktionen aus (vgl. hierzu auch V.3. „Besondere Betrachtung der obersten Bundesbehörden“). Der Anteil von Frauen im höheren Dienst (31 %) ist in etwa gleich hoch wie der Anteil an Referatsleiterinnen (34 %), er ist jedoch signifikant höher als der Anteil von Frauen an Staatssekretärinnen (18 %).

Bei den nachgeordneten Bundesbehörden ist der Frauenanteil insgesamt in fast allen Hierarchieebenen gestiegen. Besonders fällt der Anstieg der Sachgebietsleiterinnen auf 39 % auf. Zugleich sank der Anteil der Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst von 24 % auf 15 %. Der Anteil von Frauen im höheren Dienst (28 %) ist etwa gleich hoch wie der Anteil an Referatsleiterinnen (31 %), er ist jedoch höher als der Anteil von Frauen an Dienststellenleitungen⁷⁷ (20 %).

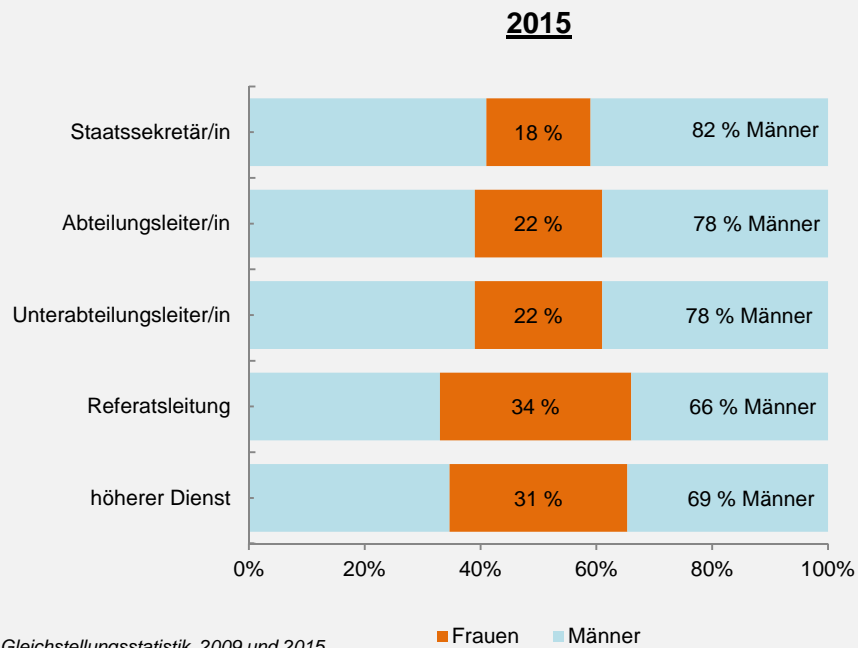
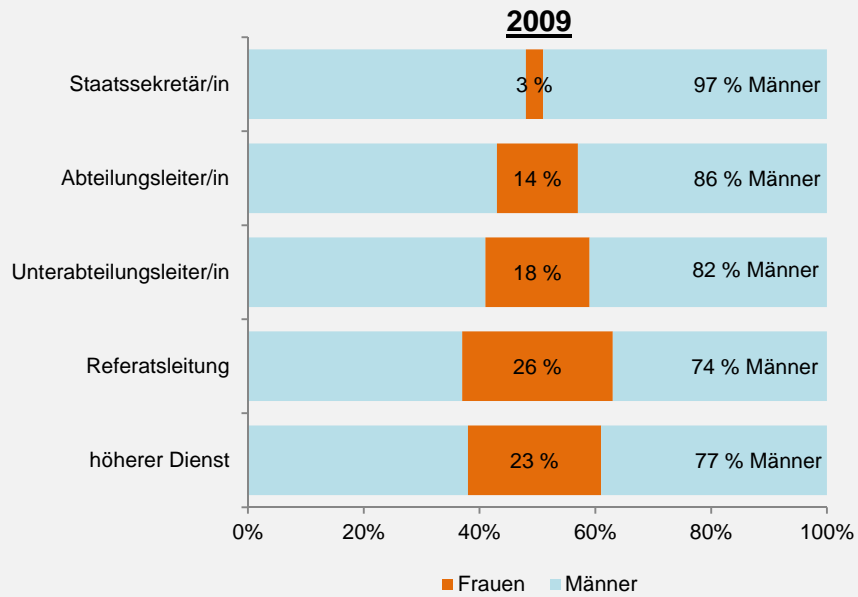
Auch in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes ist der Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen gestiegen. Sie weisen einen deutlichen Anstieg der Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst von 38 % auf 46 % auf. Dies ist die einzige Ebene, auf der die Gleichstellung fast verwirklicht ist. Der Anteil von Frauen im höheren Dienst (31 %) entspricht etwa dem Anteil von Frauen an Referatsleiterinnen (28 %). Auch hier gilt, dass der Anteil signifikant höher ist, als der Anteil von Frauen an der Dienststellenleitung (17 %).

Der Frauenanteil ist in allen Bereichen auf den höheren Hierarchieebenen geringer, am stärksten ist die Diskrepanz in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. Während 46 % Frauen eine Leitungsfunktion im gehobenen Dienst innehaben, beträgt der Frauenanteil an der Dienststellenleitung nur 17 %.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Frauen in Führungspositionen noch immer in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert sind. Besonders deutlich bildet sich die immer noch bestehende strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Tatsache ab, dass je höher die betrachtete Hierarchieebene, desto weniger Frauen präsent sind.

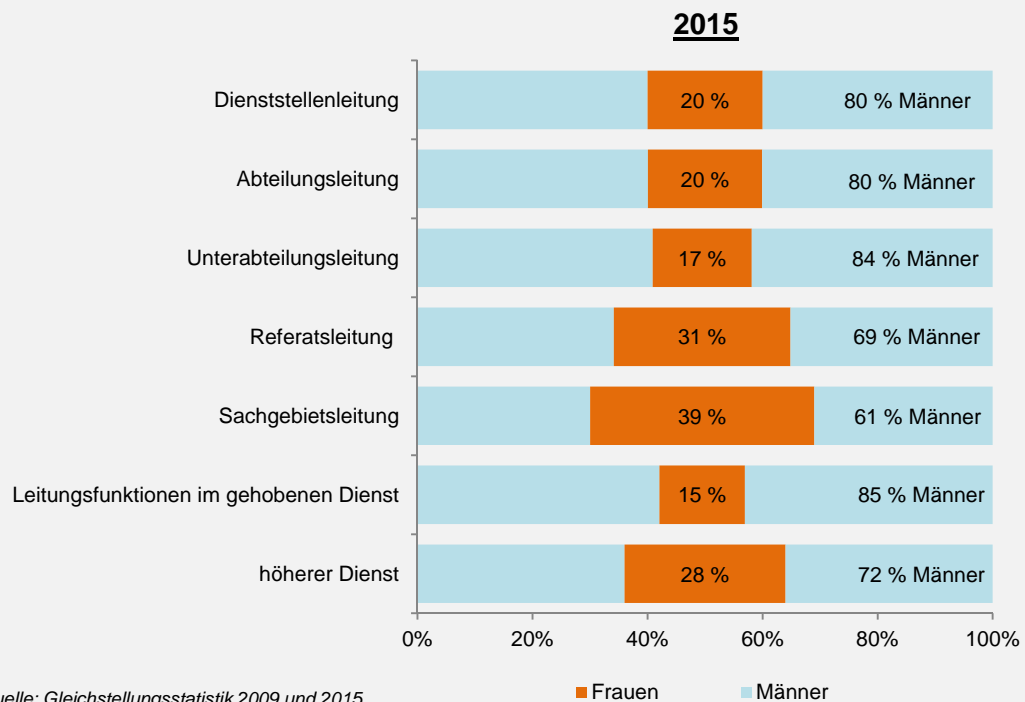
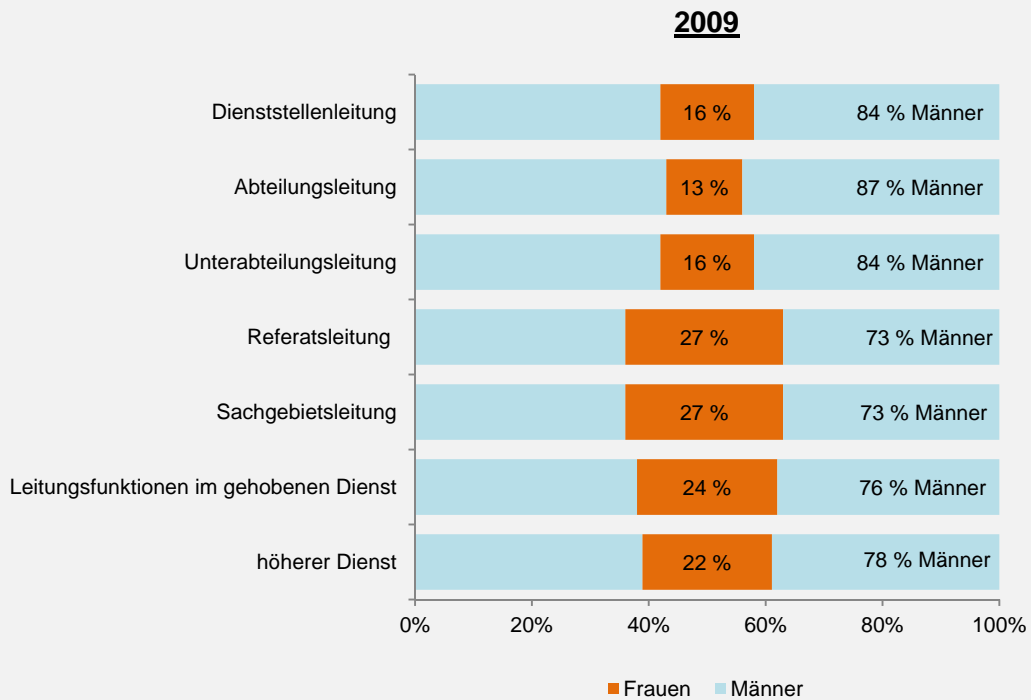
⁷⁷ Dienststellenleitung einschließlich der Stellvertretung.

Abbildung 10: Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen der obersten Bundesbehörden



⁷⁸ Die Berechnung erfolgte ohne Direktorin/Direktor. Die Datenangaben von 2009 stammen aus dem Erfahrungs- und Gremienbericht 2010.

Abbildung 11: Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in den nachgeordneten Bundesbehörden

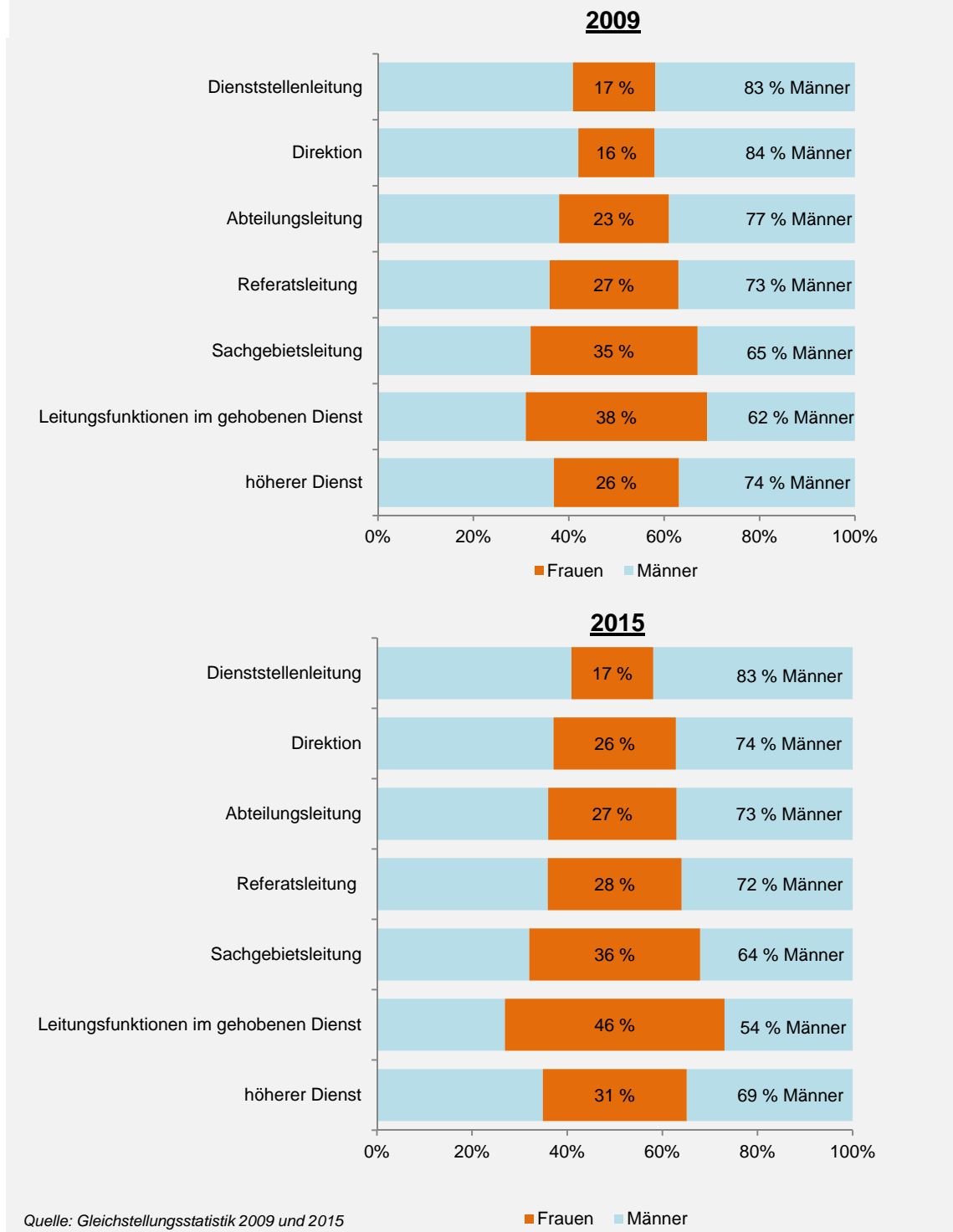


Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009 und 2015

79

⁷⁹ Bei der Zahlenerhebung der einzelnen Leitungsfunktionen, wurde der gehobene Dienst nicht mitgerechnet. Diese Daten wurden extra unter der Kategorie „Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst“ dargestellt. Die Datenangaben von 2009 stammen aus dem Erfahrungs- und Gremienbericht 2010.

Abbildung 12: Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes



80

⁸⁰ Bei der Zahlenerhebung vom höheren Dienst wurde die Gruppenleitung nicht berücksichtigt. Bei den Datenangaben der einzelnen Leitungsfunktionen wurde der gehobene Dienst nicht mit berücksichtigt. Diese Zahlen wurden extra unter der Kategorie „Leitungsfunktionen im gehobenen Dienst“ dargestellt. Die Datenangaben aus 2009 stammen aus dem Erfahrungs- und Gremienbericht 2010.

(1) Führungspositionen in Teilzeit

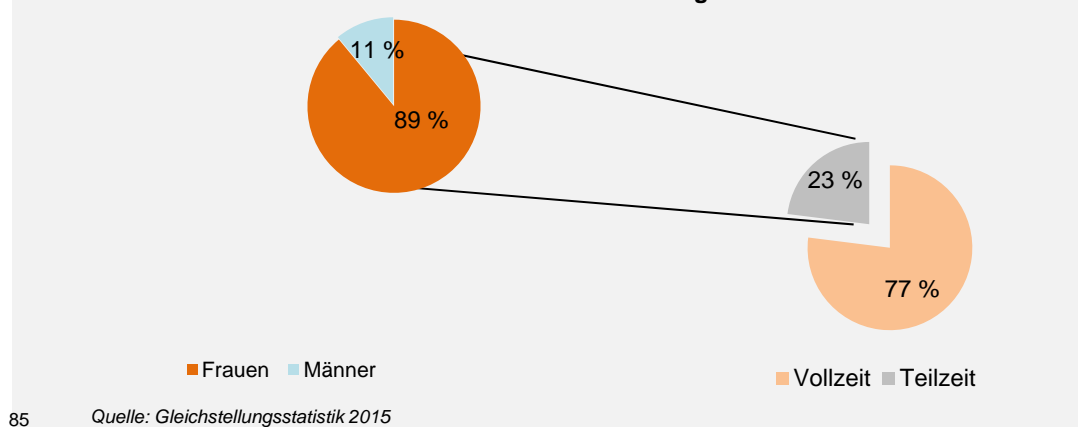
Voraussetzung für eine stärkere Teilhabe von Frauen ist deren Berücksichtigung bei der Besetzung von Leitungsfunktionen trotz Teilzeitbeschäftigung. Alle Dienststellen des Bundes sind nach dem BGleG ihren Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Dies kann z.B. eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung sein. Das BGleG sieht die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung als wesentliche Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 3 BGleG müssen Arbeitsplatzausschreibungen einen Hinweis enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen.

Die Befragung der obersten Bundesbehörden hat ergeben, dass in 19 Behörden die Anforderung zur Ausschreibung mit dem Hinweis auf eine Beschäftigung in Teilzeit in einem sehr hohen Maße erfüllt wird. Vier Behörden haben angegeben, dass dieser Hinweis in einem hohen Maße erfolgt.⁸¹

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im Bundesdienst ist im Vergleich zu 2009⁸² bis zum Jahr 2015⁸³ um fünf Prozentpunkte angestiegen. Im Jahr 2015 übten rund 23 % der Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung und 77 % eine Vollzeitbeschäftigung aus (vgl. Abbildung 13).

Die generelle Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist neben dem öffentlichen Dienst ebenso in der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu beobachten. Von 2005 bis 2014 stieg die Zahl der in Teilzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,9 Mio. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen lag 2014 bei 27 %.⁸⁴ Im Vergleich dazu bewegt sich der Bundesdienst mit einem Teilzeitanteil von 23 % im Bundestrend.

Abbildung 13: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und Frauen- und Männeranteile an den Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst 2015



85 Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

⁸¹ Quelle: Befragung der obersten Bundesbehörden 2017.

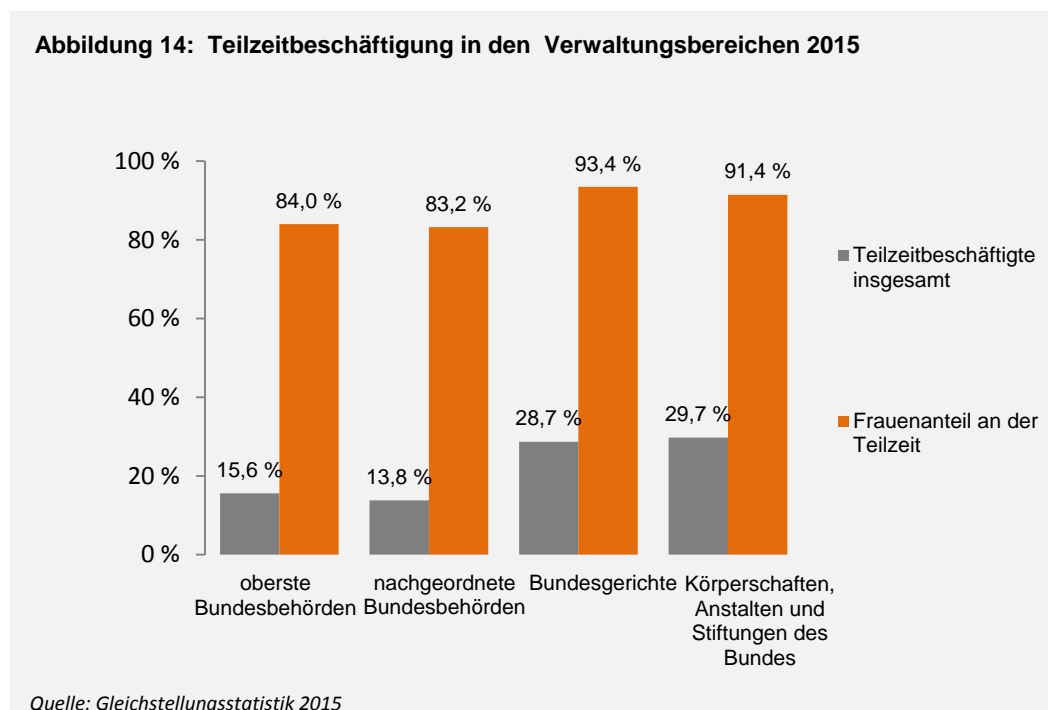
⁸² Gleichstellung in der Bundesverwaltung, Erfahrungs- und Gremienbericht 2010, Abbildung 35.

⁸³ Gleichstellungsstatistik 2015

⁸⁴ https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereArbeitsmarktBlick0010022169004.pdf?__blob=publicationFile, Seite 48.

⁸⁵ Die Zahlenerhebung erfolgte ohne die Einbeziehung der Beurlaubten/Freigestellten.

Überwiegend waren es Frauen (89 %), die 2015 einer Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst nachgingen. Betrachtet man die einzelnen Verwaltungsbereiche, ergibt sich ein ähnliches Bild. Am höchsten war der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung mit 93,4 % bei den Bundesgerichten. Am geringsten und dennoch auf hohem Niveau bewegte sich der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung bei den nachgeordneten Bundesbehörden mit 83,2 % im Jahr 2015 (vgl. Abbildung 14). Der hohe Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei den Leitungsfunktionen beigetragen haben.

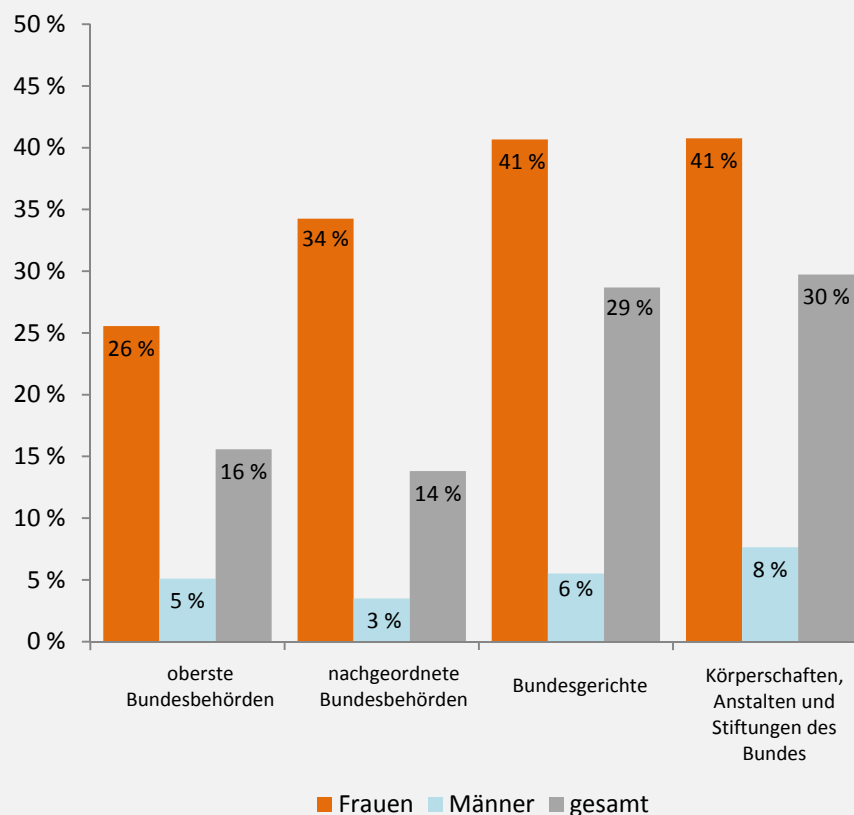


86

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an den weiblichen Beschäftigten insgesamt variierte 2015 zwischen den verschiedenen Verwaltungsbereichen des Bundesdienstes (vgl. Abbildung 15). In den obersten Bundesbehörden waren mit einem Anteil von 26 % gemessen an der Gesamtbeschäftigung der Frauen am wenigsten Frauen in Teilzeit beschäftigt. In den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes und den Bundesgerichten lag der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung hingegen bei 41 %.

⁸⁶ Die Zählenerhebung erfolgte ohne die Einbeziehung der Beurlaubten/Freigestellten, da diese nicht der Voll- oder Teilzeit zugeordnet werden kann

Abbildung 15: Anteil der Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung in den Verwaltungsbereichen 2015



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

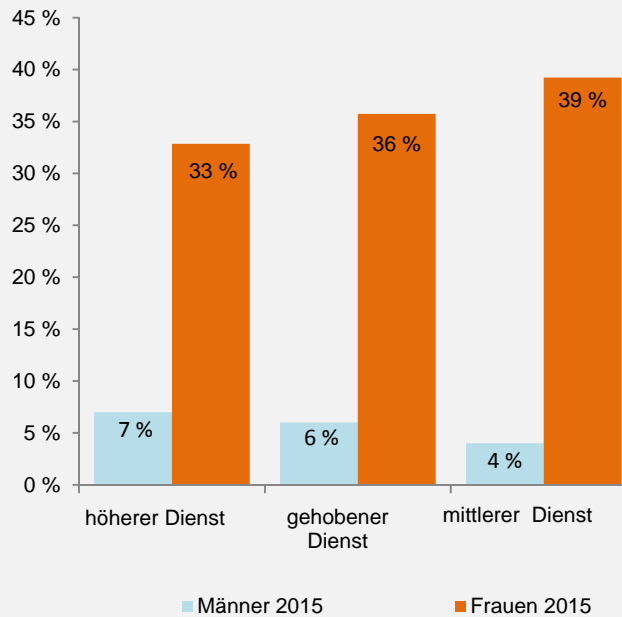
87

Bezogen auf die Laufbahngruppen war der Anteil an den weiblichen Beschäftigten, die 2015 in Teilzeit arbeiteten, in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes mit 39 % am höchsten. Zu erkennen ist deutlich, dass mit steigender Laufbahngruppe die Anteile von Frauen in Teilzeitbeschäftigung sinken (vgl. Abbildung 16). So waren es im höheren Dienst nur noch 33 % Frauen, die in Teilzeit beschäftigt waren.

Die Anteile der Männer in den einzelnen Laufbahngruppen, die 2015 in Teilzeit beschäftigt waren, sind mit 4 %, 6 % und 7 % vergleichsweise klein. Bei ihnen war verglichen mit den Frauen entgegengesetzt zu beobachten, dass mit steigender Laufbahngruppe auch der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer stieg. Jedoch bewegte sich diese leichte Steigerung nur zwischen 4 % im mittleren Dienst und 7 % im höheren Dienst (vgl. Abbildung 16).

⁸⁷ Die Zahlenerhebung erfolgte ohne die Einbeziehung der Beurlaubten/Freigestellten, da diese nicht der Voll- oder Teilzeit zugeordnet werden kann.

Abbildung 16: Anteil der Frauen und Männer in Teilzeitbeschäftigung in den Laufbahngruppen im Bundesdienst im Berichtszeitraum



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009 und 2015

88

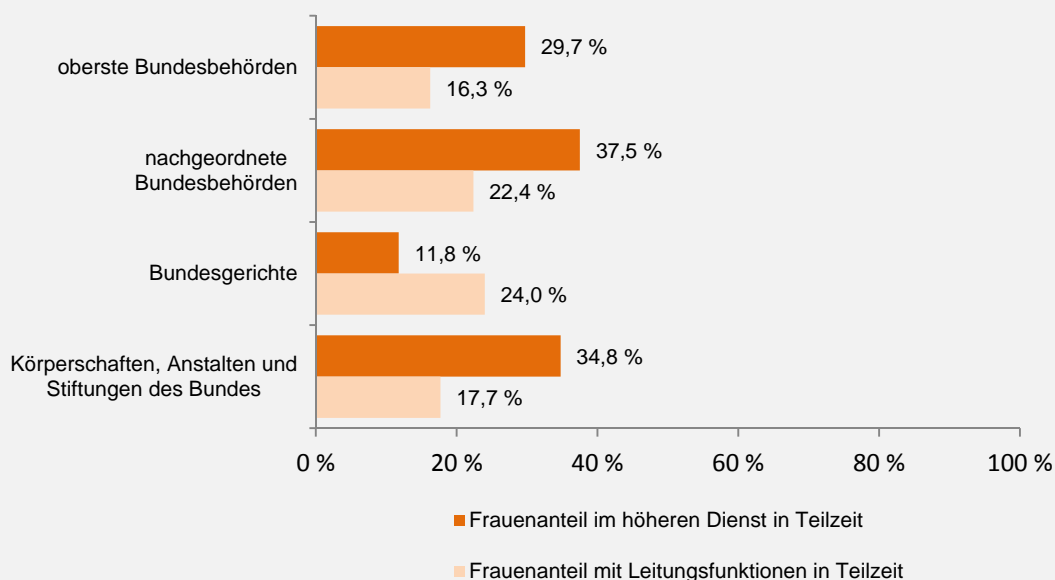
Wie eingangs vorangestellt und mit Zahlen unterlegt, müssen auch in Teilzeit beschäftigte Frauen bei der Besetzung von Leitungspositionen im öffentlichen Dienst berücksichtigt werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an den Führungspositionen tatsächlich zu gewährleisten. Denn es sind mehrheitlich Frauen, die in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Richtet man den Blick jedoch auf die Anteile der Frauen, die im Jahr 2015 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eine Leitungsfunktion⁸⁹ ausübten, so fällt auf, dass durchweg in allen Verwaltungsbereichen nur wenige Frauen, die eine Leitungsfunktion hatten, auch in Teilzeit arbeiteten. Ein Grund dafür könnte sein, dass Frauen nach der Übertragung einer Leitungsfunktion von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung zurückkehren. Es kann aber auch ein Hinweis darauf sein, dass Teilzeit mit Leitungsfunktionen noch nicht gut vereinbar ist. Am geringsten war die Prozentzahl 2015 bei den obersten Bundesbehörden mit 16,3 % Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit. Die Bundesgerichte wiesen mit 24,0 % den höchsten durchschnittlichen Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit aus (vgl. Abbildung 17).

⁸⁸ Die Zahlenerhebung erfolgte ohne Auszubildende, da sie den Laufbahnen nicht zugeordnet werden können. Die Beurlaubten/Freigestellten wurden ebenfalls nicht berücksichtigt, da diese nicht der Voll- oder Teilzeit zugeordnet werden kann. Im höheren Dienst wurden die Richter/Innen miteinbezogen.

⁸⁹ Leitungsfunktionen kommen gemäß der Gleichstellungsstatistik 2015 in den nachgeordneten Bundesbehörden und in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes vor, in den obersten Bundesbehörden nur im höheren Dienst. In den Bundesgerichten werden Leitungsfunktionen in der Laufbahn des höheren Dienstes und von Richterinnen und Richtern ausgeübt. Aus Gründen der Vergleichbarkeit zwischen den Verwaltungsbereichen sind hier nur die Leitungsfunktionen des höheren Dienstes erfasst. Die Richterinnen und Richter wurden bei der Berechnung zum höheren Dienst mit berücksichtigt.

Setzt man diesen Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Leitungsfunktionen ins Verhältnis mit den teilzeitbeschäftigten Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, die die Auswahlgrundlage für die Betrauung mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellen, wird Folgendes deutlich: Obwohl in den einzelnen Verwaltungsbereichen der Bundesverwaltung 2015 (mit Ausnahme der Bundesgerichte) jeweils ungefähr ein Drittel Frauen im höheren Dienst in Teilzeit arbeiteten und damit für Leitungsaufgaben in Betracht kamen, sind weitaus weniger teilzeitbeschäftigte Frauen davon tatsächlich auch mit Leitungsaufgaben betraut gewesen. Lediglich bei den Bundesgerichten war der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Leitungsfunktionen mit 24,0 % höher als der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im höheren Dienst mit 11,8 % (vgl. Abbildung 17). Dies ist auf die unterschiedliche Struktur der Bundesgerichte im Vergleich zur übrigen Bundesverwaltung zurückzuführen. Von 29,7 % Frauen im höheren Dienst in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden nahmen ungefähr die Hälfte (16,3 %) Leitungsfunktionen wahr.

Abbildung 17: Teilzeitanteil bei Frauen im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen in den Verwaltungsbereichen 2015



Quelle: Gleichstellungstatistik 2015

90

Im höheren Dienst der Bundesverwaltung nimmt der Frauenanteil in Teilzeit mit hierarchischem Aufstieg in eine Leitungsfunktion ab. Frauen stoßen bei einer Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst noch immer an eine „gläserne Decke“, wenn es um die Betrauung mit Leitungsfunktionen trotz Teilzeitbeschäftigung geht.

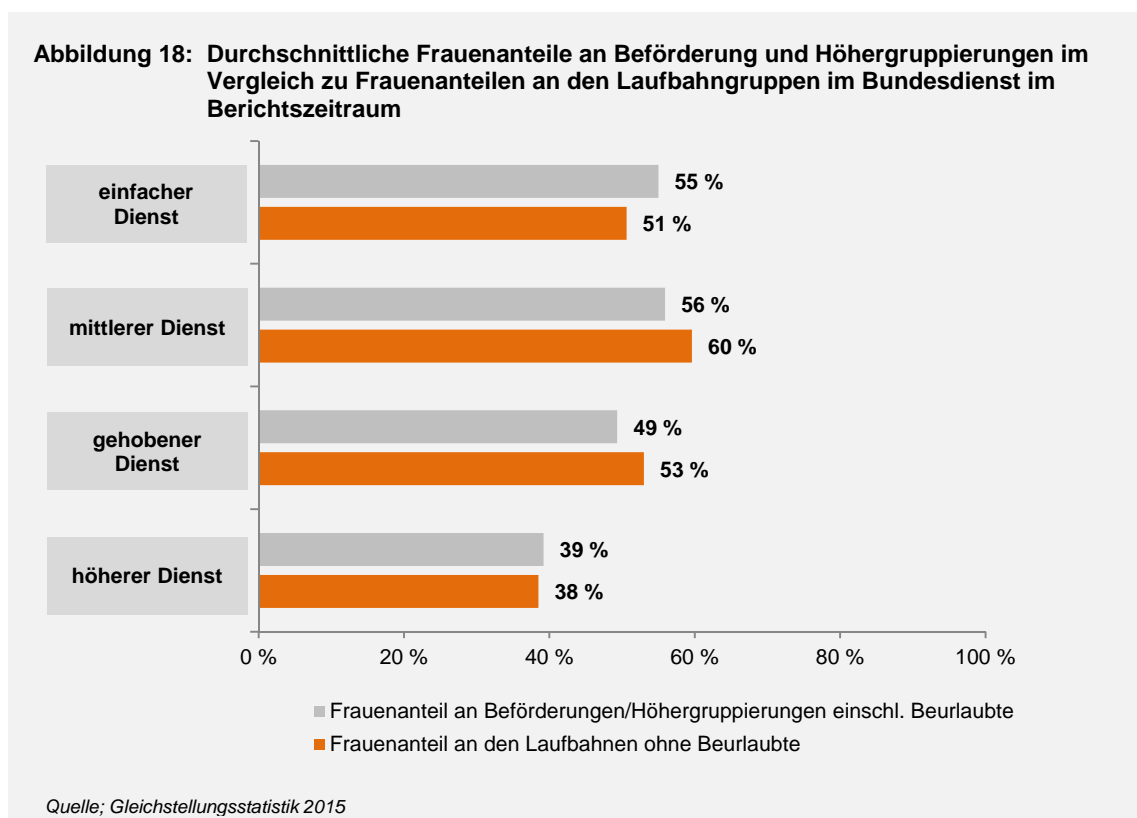
Diese Erkenntnisse zur Teilzeitbeschäftigung decken sich im Wesentlichen mit den Ergebnissen des Gleichstellungsindex 2016 für den Bereich der obersten Bundesbe-

⁹⁰ In den Datenangaben bezüglich des höheren Dienstes sind die Auszubildenden nicht berücksichtigt, da sie nicht zugeordnet werden konnten. In der Bezugssumme zu dem Frauenanteil im höheren Dienst in Teilzeit erfolgte die Zählerhebung ohne die Einbeziehung der Beurlaubten/Freigestellten, da diese nicht der Voll- oder Teilzeit zugeordnet werden kann. Bei dem Frauenanteil mit Leitungsfunktionen in Teilzeit wurden die Beurlaubten/Freigestellten in der Bezugssumme mitberücksichtigt.

hörden, der unter 5. c) „Besondere Betrachtung der obersten Bundesbehörden“ genauer beleuchtet wird und diesem Bericht als Anhang 1 beigelegt ist.

(2) Beförderung und Höhergruppierung

Mit der Beförderung bei Beamtinnen und Beamten und Höhergruppierung bei Tarifbeschäftigten ist in der Regel die Übertragung eines höherwertigen Amtes bzw. einer höherwertigen Tätigkeit und einer höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe verbunden. Die Anteile der Frauen an Beförderungen und Höhergruppierungen lagen zwischen dem 1. Juli 2013 und dem 30. Juni 2015 im mittleren und gehobenen Dienst jeweils leicht unter ihren Anteilen an den Laufbahngruppen. Im höheren Dienst entspricht der Frauenanteil dem Frauenanteil an den Beförderungen, im einfachen Dienst überwiegt der Anteil an Beförderungen und Höhergruppierungen.



b) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Abschnitt 2 des BGleG enthält konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen und bei Bewerbungsgesprächen. Geregelt werden des Weiteren Auswahlentscheidungen, Benachteiligungsverbote und das Angebot sowie die Inanspruchnahme von Fortbildungen. Diese Regelungen betreffen insbesondere Entscheidungs- und Verfahrensabläufe sowie die hierbei anzulegenden Kriterien. Die folgenden Ausführungen stellen zunächst die jeweilige gesetzliche Regelung vor. Im Anschluss findet sich eine Auswertung der Selbsteinschätzung

der obersten Bundesbehörden zu den einzelnen Punkten. Die obersten Bundesbehörden wurden befragt, inwieweit die jeweiligen Anforderungen des BGleIG

- bei der Arbeitsplatzausschreibung,
- bei den Bewerbungsverfahren und den Auswahlentscheidungen bei Einstellung,
- bei dem beruflichen Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen,
- bei der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern und
- bei Fortbildung und Dienstreisen

beachtet wurden. Die in Artikel 23 Absatz 3 FÜPoG vorgesehene Evaluation des Gesetzes drei Jahre nach Inkrafttreten wird die Wirksamkeit der Regelungen näher betrachten und bewerten. Sie sind deshalb nicht Gegenstand dieses Berichtes.

(1) Arbeitsplatzausschreibungen

§ 6 BGleIG Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuscheiden. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

Der vorliegende Bericht stellt die deskriptive Selbsteinschätzung der obersten Bundesbehörden dar:

Die Umfrage hat ergeben: Auf die Frage, ob die Arbeitsplatzausschreibungen in den obersten Bundesbehörden geschlechtsneutral formuliert sind, haben die obersten Bundesbehörden mit absolut überwiegender Mehrheit angegeben, dass diese Vorgabe erfüllt werde. Lediglich zwei Behörden machten leichte Abstriche.

Ein ähnliches Ergebnis ergab die Umfrage hinsichtlich der Arbeitsplatzausschreibungen mit dem Hinweis auf eine Teilzeitanstellung. Insgesamt gaben 19 Behörden an, die Teilzeitmöglichkeit in den Arbeitsplatzbeschreibungen in einem sehr hohen Ausmaß zu

beachten. Vier Behörden gaben an, dies in einem hohen Ausmaß in den Arbeitsplatz-ausschreibungen zu beachten.

Das Gesetz sieht vor, dass offene Stellen zunächst intern zu besetzen sind. Auf die Frage, ob dies erfüllt werde, haben 16 Behörden angegeben, dass diese Vorgabe in einem sehr hohen Ausmaß beachtet werde, bei sieben Behörden in einem hohen Ausmaß und bei zwei Behörden lediglich in einem geringen Ausmaß.

(2) Bewerbungsgespräche

§ 7 BGleG Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitatisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

Der vorliegende Bericht stellt die deskriptive Selbsteinschätzung der obersten Bundesbehörden dar:

Auf die Frage, ob ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen wurden, haben elf Behörden angegeben, dass dies in einem sehr hohen Ausmaß beachtet werde. Sechs Behörden haben angegeben, dass dies in einem hohen Ausmaß erfolge und fünf weitere Behörden haben angegeben, dass dies in einem angemessenen Ausmaß erfolge.

Die Frage, ob die Anforderung zu geschlechterparitätischen Besetzung der Auswahlkommissionen beachtet wird, wurden von vier Behörden in einem sehr hohen Ausmaß beachtet, von elf Behörden in einem hohen Ausmaß, von fünf Behörden in einem angemessenen Ausmaß, von drei Behörden in einem mittelmäßigen Ausmaß und von einer Behörde, nämlich dem Bundesverfassungsgericht, in einem geringen Ausmaß, beachtet werden.

(3) Auswahlentscheidungen

§ 8 BGleIG

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt insbesondere für

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Auszubildenden sowie von Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben;
2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

(3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

Der vorliegende Bericht stellt die deskriptive Selbsteinschätzung der obersten Bundesbehörden dar:

Die Umfrage hat ergeben, dass in Bezug auf Auswahlentscheidungen einige Unterschiede zwischen den Bundesbehörden herrschen.

Auf die Frage, ob bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen und beruflichem Aufstieg, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt werde, haben 16 Behörden angegeben, dass diese Vorgehensweise in sehr hohem Ausmaß beachtet wird. Sechs Behörden haben angegeben, dass dies in einem hohen Ausmaß stattfindet, eine Behörde beachte dieses Vorgehen in einem mittelmäßigen Ausmaß. Zwei Behörden haben jedoch angegeben, dass dieses Vorgehen in sehr geringem bzw. geringem Ausmaß nur beachtet werde. Die BKM hat diesen Prozess jedoch derart erläutert, dass es bisher noch nicht zu einer solchen Auswahl-situation gekommen sei.

Der Deutsche Bundestag hat angegeben, diese Auswahlentscheidung nicht zu beachten oder zumindest nur in einem sehr geringen Ausmaß. Erläuterungen wurden jedoch nicht hinzugefügt, so dass nicht erkennbar ist, ob sich dieses geringe Ausmaß der Beachtung der Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts bei gleicher Qualifikation auf Auszubildende, den beruflichen Einstieg oder den beruflichen Aufstieg bezieht.

(4) Qualifikation

§ 9 BGlG

Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
 - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
 - b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
 - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
 - d) zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
4. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

Der vorliegende Bericht stellt die deskriptive Selbsteinschätzung der obersten Bundesbehörden dar:

Die Umfrage hat ergeben, dass alle Bundesbehörden die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermitteln.

(5) Fortbildung, Dienstreisen

§ 10 BGleIG Fortbildung, Dienstreisen

(1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Satz 2 gilt auch für Männer, wenn diese unterrepräsentiert sind.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten.

Für die Dauer der Teilnahme an

1. Maßnahmen nach Satz 1 kann im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden,
2. Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 3 können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden.

(3) Die Dienststelle soll in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

Der vorliegende Bericht stellt die deskriptive Selbsteinschätzung der obersten Bundesbehörden dar:

Die Umfrage hat ergeben, dass zwar in allen Bundesbehörden grundsätzlich die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht und diese Möglichkeit insbesondere auch für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben geschaffen wird, jedoch große Unterschiede bei der Übernahme von Betreuung im Bedarfsfall bestehen. So haben fünf Behörden angegeben, dass diese Möglichkeit in nur sehr geringem Maße angeboten wird. Nur elf Behörden haben angegeben, dass diese Möglichkeit zur Übernahme von Be-

betreuung in sehr hohem Ausmaß angeboten werde. Auf die Frage, ob Betreuungskosten für zusätzlich anfallende und unabwendbare Fälle übernommen werden, haben die obersten Bundesbehörden in absoluter Überzahl angegeben, dass dies der Fall sei.

c) Besondere Betrachtung der obersten Bundesbehörden

Einerseits machen die obersten Bundesbehörden mit lediglich knapp 6 % aller Beschäftigten in den Dienststellen des Bundes nur einen kleinen Teil der Bundesverwaltung aus. Andererseits nehmen sie aufgrund ihrer Verwaltungsinnenrecht setzenden bzw. programmatisch politischen Funktion eine Sonderrolle ein. Deshalb ist der Anteil an den Beschäftigten im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden deutlich höher als in der übrigen Bundesverwaltung.

Der 2015 mit der Novellierung des BGleG neu eingeführte Gleichstellungsindex misst mittels aussagekräftiger Kennzahlen jährlich die Umsetzungserfolge der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern vor allem an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden und macht diese transparent. Mit diesem zusätzlichen Index für die obersten Bundesbehörden wird die Entwicklung der Gleichstellung im Bereich der obersten Bundesbehörden differenzierter als für die übrigen Dienststellen der Bundesverwaltung betrachtet und messbar gemacht. Seit Einführung des neuen BGleG wurden bereits zwei Gleichstellungsindices für 2015 bzw. 2016 veröffentlicht. Hier kann deshalb bereits eine erste Entwicklung abgelesen werden.

Wie Eingangs beschrieben ist der Gleichstellungsindex das Resultat der Empfehlungen der Bundesregierung aus ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4307). Darin war die Bundesregierung zu dem Ergebnis gekommen, dass die jährliche statistische Abfrage nach dem früheren § 24 BGleG a.F. zum Teil nur wenige aussagekräftige Erhebungsmerkmale aufwies und darüber hinaus einen hohen bürokratischen Aufwand verursachte. Der Bericht empfahl daher eine „Kurzauswertung anhand ausgewählter, für besonders wichtig“ erachteter „Kernindikatoren aus der Gleichstellungsstatistik“ für ein „regelmäßiges Monitoring“. Die Pflicht zur Veröffentlichung der Indikatoren führt dazu, die Entwicklungen auf Bundesebene über dieses Instrument auch für die Öffentlichkeit transparenter zu machen (Bundestagsdrucksache 17/4307, S. 105). Im Vergleich zu den bisherigen Berichten des BMFSFJ zu den Kernindikatoren der obersten Bundesbehörden wird mit dem Gleichstellungsindex nun auch die Geschlechtersituation im höheren Dienst erfasst, da in den obersten Bundesbehörden in der Regel aus diesem Bereich die Führungskräfte rekrutiert werden und Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen werden. Der höhere Dienst ist damit ein wichtiger Vergleichsindikator für die Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Welche Behörden zu den obersten Bundesbehörden gehören, wurde bereits unter I. 3 (vgl. S. 70) dargestellt. Nachfolgend werden lediglich Abkürzungen der obersten Bundesbehörden verwendet. Eine Übersicht gibt das obenstehende Abkürzungsverzeichnis (vgl. S. 5).

(1) Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2016 und Vergleich mit den Ergebnissen des Vorjahres

Die Ergebnisse des zweiten Gleichstellungsindex vom 30. Juni 2016 ermöglichen einen ersten Vergleich mit denen zum entsprechenden Stichtag des Vorjahres. Durch die Ausgliederung der BfDI aus dem BMI und deren Umwandlung in eine eigenständige oberste Bundesbehörde zum 1. Januar 2016 erhöht sich gegenüber dem Vorjahr die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk auf 24 Behörden. Den höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter verzeichnen das BMFSFJ mit knapp 72 % und das BVerfG mit knapp 70 %. Nur drei der obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigen weniger Frauen als Männer. Dies sind die BfDI und der BRH mit jeweils 41 % sowie das BMVg mit 48 %. Der Frauenanteil bei der BBk liegt bei 44 %. Insgesamt stieg der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 2016 um knapp einen halben Prozentpunkt auf 54 %. Das gleiche Niveau erreicht der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) bei den beruflichen Aufstiegen, sodass in einer nicht weiter ausdifferenzierten Gesamtbetrachtung zunächst keine Benachteiligung zu erkennen ist. Der Anteil weiblicher Beschäftigter bei den beruflichen Aufstiegen⁹¹ wuchs gegenüber dem Vorjahr ebenfalls um einen halben Prozentpunkt auf 54 %.

Fortschritte in der Gleichstellung zeigt der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden. Der höhere Dienst bildet eine wichtige Auswahlgrundlage für die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) um etwas über einen Prozentpunkt auf 45 %. Im Einzelnen sind es 19 von 22 obersten Bundesbehörden (ohne BfDI, da diese erst seit 2016 eine oberste Bundesbehörde ist) sowie die BBk, bei denen der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert übersteigt. Einen kräftigen Zuwachs erfährt dabei die BKM um sechs Prozentpunkte. Anders als im Vorjahr sind dort mit 53 % zum 30. Juni 2016 nun mehr Frauen als Männer beschäftigt. Ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht 2016 das BPrA mit einer Erhöhung des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte und das BVerfG mit einer Erhöhung um zwei Prozentpunkte. Das BMFSFJ verzeichnet mit 70 % den höchsten Frauenanteil im höheren Dienst. Die Anzahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, hat sich um drei auf nunmehr 15 statt 18 Behörden verringert.

Auch wenn der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im höheren Dienst 2016 um fast eineinhalb Prozentpunkte auf 34 % steigen konnte, liegt dieser dennoch deutlich unter dem Anteil von 45 % Frauen an der Laufbahngruppe des höheren Dienstes insgesamt. In dieser wichtigen Teilgruppe – den Führungskräften der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst – zeigt sich danach immer noch eine deutliche strukturelle Benachteiligung von Frauen. Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungs- über die Unterabteilungsleitungs- hin zur Abteilungsleitungsebene

⁹¹ Definition Aufstieg im Sinne des BGleIG (§3 Nr.3): Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

und beamtete Staatssekretäre / Staatsekretärinnen), desto geringer ist der Frauenanteil an Führungspositionen.

Während sich lediglich im BK Amt der Anteil an Frauen in Führungspositionen geringfügig rückläufig entwickelte, erhöhten sich die Anteile in den übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BfDI) sowie der BBk. Wie beim Frauenanteil im höheren Dienst verzeichnete die BKM hier ebenfalls den kräftigsten Anstieg um über fünf Prozentpunkte auf 44 %. Das BMFSFJ weist mit 56 % den höchsten Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen aller obersten Bundesbehörden auf. Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BfDI und BBk) auf allen Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, jedoch bestehen weiterhin Ungleichgewichte und damit nach wie vor Verbesserungsbedarf. Der Frauenanteil an Referatsleitungen stieg insgesamt um etwas über einen Prozentpunkt auf 36 %, der an Unterabteilungsleitungen um fast drei Prozentpunkte auf 26 %. Lag die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen beider Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden noch bei insgesamt elf Prozentpunkten, verringerte sie sich 2016 auf zehn Prozentpunkte.

Durch einen starken Zuwachs des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen bei der BKM und den Anstieg im BMFSFJ um drei Prozentpunkte auf 53 % verfügen nun zwei oberste Bundesbehörden über mehr Frauen als Männer in Unterabteilungsleitungen. Hinsichtlich der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren ist in den obersten Bundesbehörden insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte auf 28 % zu verzeichnen, auf Staatssekretärebene um gut zwei Prozentpunkte auf 20 %. Mit einem höheren Frauenanteil zeichnen sich auf Ebene der Abteilungsleitungen anders als im Vorjahr das BPrA und das BMJV aus: Im BPrA erhöhte sich der Anteil von Frauen an Abteilungsleitungen von einem Drittel auf zwei Drittel, im BMJV um 14 Prozentpunkte auf 57 %.

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden insgesamt verharrt auf dem Vorjahresniveau von 17 %, während der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr leicht abnahm, sich aber nach wie vor auf hohem Niveau bewegt. Ihre Quote sank um einen Prozentpunkt auf 83 %. Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung trägt zu den – wie eingangs dargestellt – nach wie vor zu niedrigen Frauenquoten bei den Leitungsfunktionen bei. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, bleibt konstant bei 29 %, bei den männlichen Beschäftigten erhöhte er sich hingegen um einen Prozentpunkt auf 6 %. Bei den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrauten Frauen erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf niedrigem Niveau um drei Prozentpunkte auf 20 %, der entsprechende Männeranteil bleibt konstant bei 3 %. Deutlich zu erkennen ist: Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen ab. Auf Ebene der Referatsleitungen sind 22 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt. Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen nur noch 13 % der Frauen. In den darüber liegenden Führungsebenen befinden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit. Teilzeit ist damit nach wie vor ein Hemmnis für die Betrauung mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zu den ausführlichen Ergebnissen des Gleichstellungsindex 2016 wird auf den Anhang 1 verwiesen.

d) Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Bundesverwaltung

Nach den Auswertungen des Statistischen Bundesamtes beträgt die unbereinigte Entgeltlücke im öffentlichen Dienst aktuell 6 % (gegenüber 21 % in der Privatwirtschaft; Zahlen für 2016).

Hinter dieser sog. „unbereinigten“ Entgeltlücke stehen im Bereich des öffentlichen Dienstes allerdings nicht Defizite unmittelbar in den Entgeltsystemen selbst, sondern strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Im öffentlichen Dienst wie auch in der Privatwirtschaft führen insbesondere eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit zu unterschiedlichen durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern. Dahinter dürften wirksame Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und Anreize sowie unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern stehen.

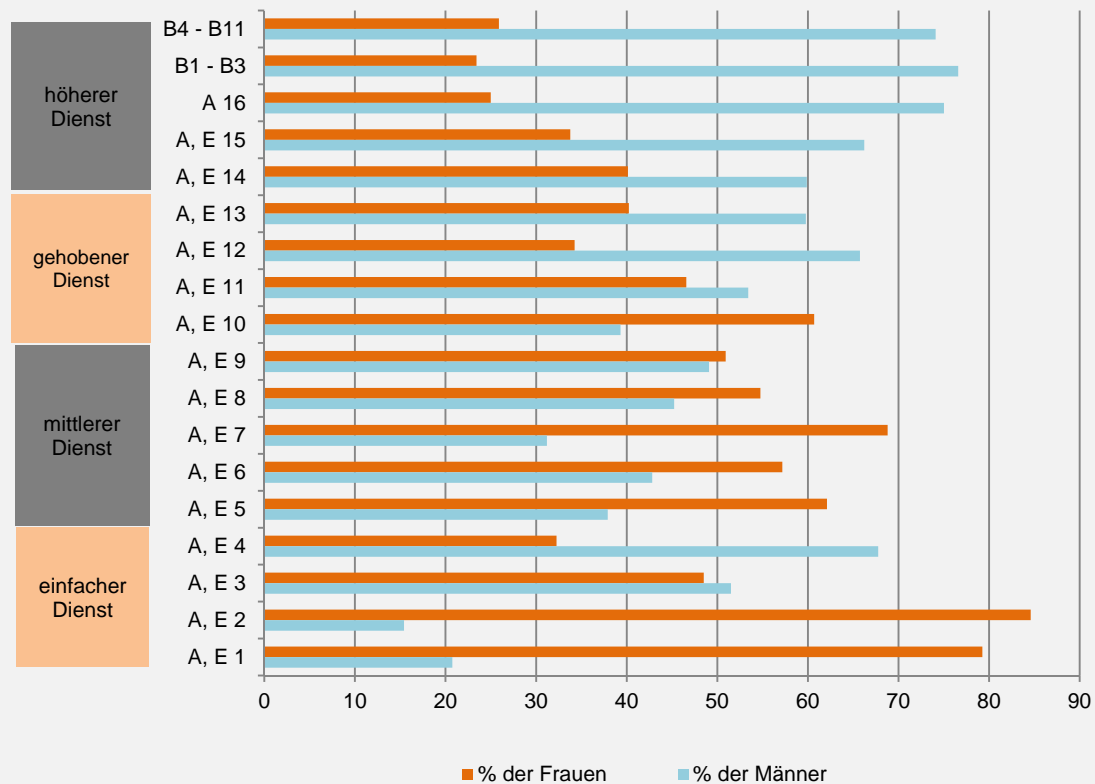
Innerhalb der Laufbahngruppen zeigt sich eine ungleiche Verteilung der Frauen. So sind Frauen sowohl im höheren als auch gehobenen Dienst nicht gleichmäßig über alle Besoldungs- / Entgeltgruppen verteilt. Ihr Anteil ist in den jeweils unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppen sehr viel höher als in den oberen. Auch hiermit gehen geringere Entgelte einher.

Abbildung 19 zeigt die Verteilung von Frauen und Männern auf die jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.⁹²

Insgesamt zeigt sich, dass in den höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppen zwar in absoluten Zahlen mehr Männer als Frauen arbeiten, in Relation zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt lassen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede bei der Übertragung höherwertiger Ämter feststellen. Ob Frauen in den Laufbahngruppen langsamer vorankommen, kann auf Grundlage der Gleichstellungsstatistik nicht beantwortet werden.

⁹² Die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten wurden mit den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst. Zum Teil gibt es Überschneidungen zwischen den Laufbahnen. So ist etwa A/E 13 Eingangsstufe des höheren Dienstes, kann aber auch Endstufe des gehobenen Dienstes sein. Ebenso verhält es sich mit der Besoldungs-/Entgeltgruppe A/E 9. Zudem wurden die Entgeltgruppen E9a und E9b zusammengefasst und gemeinsam als Entgeltgruppe E9 beurteilt.

Abbildung 19: Frauen- und Männeranteile in Besoldungs-/Entgeltgruppen im Bundesdienst 2015



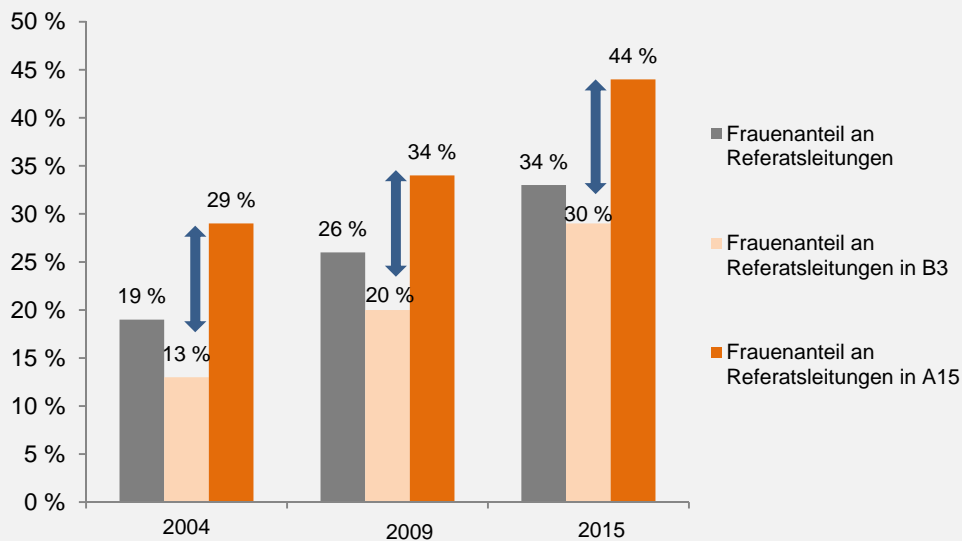
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen resultieren auch daraus, dass Frauen weniger häufig Leitungsfunktionen ausüben, die wiederum mit höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen einhergehen. Abbildung 20 stellt exemplarisch die Einstufungen von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden dar.

Bei den Referatsleitungen, die in den obersten Bundesbehörden den größten Teil an Führungskräften ausmachen, ist der Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftigten Referatsleitungen umso niedriger je höher die Besoldungsgruppe ist. Die Besoldungsspanne für Referatsleitungen bewegt sich zwischen A 15, A 16 und B 3. Ausweislich der Gleichstellungsstatistik des Bundes 2015 beträgt der Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftigten Referatsleitungen in der Besoldungsgruppe A 15 36,5 %, in der Besoldungsgruppe A 16 29,7 % und in der Besoldungsgruppe B 3 26,3 %.

Positiv ist anzumerken, dass die Frauenanteile unter den „B 3“-Referatsleitungen seit 2004 um 14 Prozentpunkte anstiegen.

Abbildung 20: Einstufungsdifferenzen von Referatsleiterinnen in den obersten Bundesbehörden im Zeitverlauf



Quelle: Gleichstellungsstatistik 2009 und 2015

5. Beseitigung von Benachteiligungen

Wie eingangs unter III. dargestellt schreibt § 1 Absatz 1 Nummer 2 BGlG vor, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Der in § 1 Absatz 1 Nummer 2 BGlG enthaltene Einschub „insbesondere Benachteiligungen von Frauen“ soll verdeutlichen, dass im Fokus des BGlG immer noch überwiegend die Verhinderung und Bekämpfung struktureller Benachteiligungen von Frauen steht. Der im alten BGlG verwendete Begriff der „Diskriminierungen“ wurde in Anlehnung an die Bestimmungen des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im neuen BGlG durch den Begriff der „Benachteiligungen“ ersetzt. Hinsichtlich des Begriffs der „Benachteiligung“ und dessen Unterscheidung in unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen ist auf die Begriffsbestimmungen in § 3 AGG abzustellen. Danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Situation – auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise nachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Die quantitative Erfassung von Benachteiligungen im Sinne des AGG ist nicht Bestandteil des gesetzlich vorgesehenen Monitorings zum BGlG. Unter II. findet sich eine Darstellung der deskriptiven Selbsteinschätzung der Ressorts zu den Maßnahmen der Gleichstellung in Abschnitt 2 des BGlG. Der Abschnitt umfasst zugleich eine Darstellung, was zur Beseitigung bestehender und zur Verhinderung künftiger Benachteiligungen in den obersten Bundesbehörden unternommen wird.

6. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

a) Rahmenbedingungen des neuen BGleig

Die zentrale Norm zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer ist der § 15 Satz 1 BGleig. Dort heißt es, dass die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten haben, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im neuen Satz 2 wird nun auch klargestellt, dass der Bundesdienst seiner Pflicht als familienfreundliche Anstellungsbehörde nicht nur durch das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten nachkommt, sondern dass dies – unter Berücksichtigung der haushaltsrechtlichen und organisatorischen Gegebenheiten – auch durch das Angebot zur Kinder- und Pflegebetreuung erfolgen kann.

Diese besondere Pflicht des Bundesdienstes kommt in unterschiedlichen Normen im Rahmen der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zum Ausdruck. Beispielsweise haben die Dienststellen gemäß § 16 Absatz 1 Satz 1 BGleig Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zudem ist gemäß § 18 Absatz 2 BGleig eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen.

Aber nicht nur die familien- und pflegebedingte flexible Arbeitszeit ist von zentraler Bedeutung für eine bessere Vereinbarkeit, sondern auch Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten. Diese flexiblen Arbeitsformen dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich gemäß § 18 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1-2 BGleig insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund von Telearbeit, mobilem Arbeiten und Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben (mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend § 18 Absatz 2 BGleig), ist zudem ausgeschlossen.

b) Die bisherige Entwicklung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer

Der Wunsch, Erwerbsleben und Familie miteinander in Einklang zu bringen, nimmt einen wachsenden Stellenwert für die Beschäftigten ein. Eine besondere Entwicklung stellt hierbei die neue Rolle der Männer dar. Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen wird immer mehr zu einer partnerschaftlichen Aufgabe. Gerade auch das im neuen BGleig statuierte Ziel, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu erleichtern, richtet sich daher ausdrücklich an Frauen und Männer gleichermaßen.

Die Bundesbehörden trifft hier eine besondere Verantwortung als Vorbilder und Vorreiter bei der Verwirklichung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbsleben. Bereits mit Kabinettsbeschluss am 20. August 2008 wurde daher verbindlich festgelegt, dass die Vorbildfunktion der Bundesbehörden für mehr Familienfreundlichkeit dadurch sicherzustellen ist, dass bis Ende 2009 alle Bundesministerien, BKAm und das BPA das audit berufundfamilie durchzuführen und sich als familienbewusste Anstellungsbehörde zertifizieren zu lassen haben.

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen und Institutionen dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Die Unternehmen und Institutionen, die sich dem audit stellen, erarbeiten gemeinsam mit der berufundfamilie Service GmbH passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen.⁹³

Alle Bundesministerien, das BKAm, das BPA und die Deutsche Bundesbank haben sich seither als familienbewusste Anstellungsbehörden zertifizieren lassen und zudem die Re-Auditierungsprozesse erfolgreich durchgeführt.

Die Rahmenbedingungen für eine verbesserte Vereinbarkeit können sehr unterschiedlich ausfallen. Das BGleig weist einen besonderen Schwerpunkt auf in den Bereichen Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitmodelle, der Erleichterung zur Übernahme von Familien- und Pflegeaufgaben, Kinderbetreuung und der mobilen Arbeit bzw. Telearbeit.

c) Die Bundesverwaltung als familienfreundliche Anstellungsbehörde

(1) Flexible Arbeitszeitgestaltung

Die individuelle Lebenszeitgestaltung hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verändert und dazu geführt, dass immer mehr Menschen die Möglichkeit nutzen, selbstbestimmt Entscheidungen zu treffen, wie und wo sie leben, welchen Beruf sie ergreifen und in welcher Lebensphase sie das Private oder das Berufliche in den Vordergrund rücken. Diese Veränderungen haben auch zunehmenden Einfluss auf die Personalpolitik, denn sie muss sich viel mehr als bislang an der beruflichen und privaten Lebenssituation der Beschäftigten orientieren, wenn sie qualifizierte Beschäftigte gewinnen und halten will. Die Anpassung der Personalpolitik bringt jedoch nicht nur Flexibilisierung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern hat auch einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsmotivation: Leistungsbereitschaft und Qualität der Arbeitsergebnisse steigen und Fehlzeiten werden reduziert.⁹⁴ Organisationen profitieren also unmittelbar von flexiblen Arbeitsformen wie z.B. Teilzeitbeschäftigung.

Schnelllebige Erwerbsbiografien, die von Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet sind, sind Teil der regulären Arbeitswelt geworden. Beschäftigte wollen sich beruflich neu orientieren, Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Flexible Arbeitszeiten als Bedingung zur Bewältigung von Familien- und Pflegeaufgaben haben sich in den vergangenen Jahrzehnten daher immer mehr etabliert und dabei immer wieder verändert. Es besteht heute ein breites Spektrum von Modellen, unter denen flexible Arbeitszeiten

⁹³ Broschüre audit berufundfamilie 2017,

http://berufundfamilie.de/images/dokumente/Broschuere_bfS_06_04_2017_Ansicht_final.pdf

⁹⁴ Handlungsprogramm audit familieundberuf BMFSFJ 2017, S. 2.

zusammengefasst werden können. Flexible Arbeit bedeutet flexible Arbeitszeit, das heißt die Erbringung dienstlicher Tätigkeit und Arbeitsleistung in Abweichung von der in der im Kabinettsbeschluss vom 23. Februar 2006 festgelegten Funktionsarbeitszeit (z.B. Montag bis Freitag 09.00 bis 15.00 Uhr). Teilzeitmodelle nehmen hierbei eine besondere Rolle ein (vgl. hierzu ausführlich Punkt I. 5. a.) (2) Führungspositionen in Teilzeit). Aber auch Zeitkonten oder Sabbatjahre stellen eine Stellschraube dar, wenn es um die Flexibilisierung von Arbeitszeiten geht. Zu Zeitkonten und Sabbatjahren liegen keine belastbaren Daten vor, so dass im Folgenden zu diesen Formen keine Aussagen getroffen werden können.

(2) Pflegebedingte Beurlaubungen

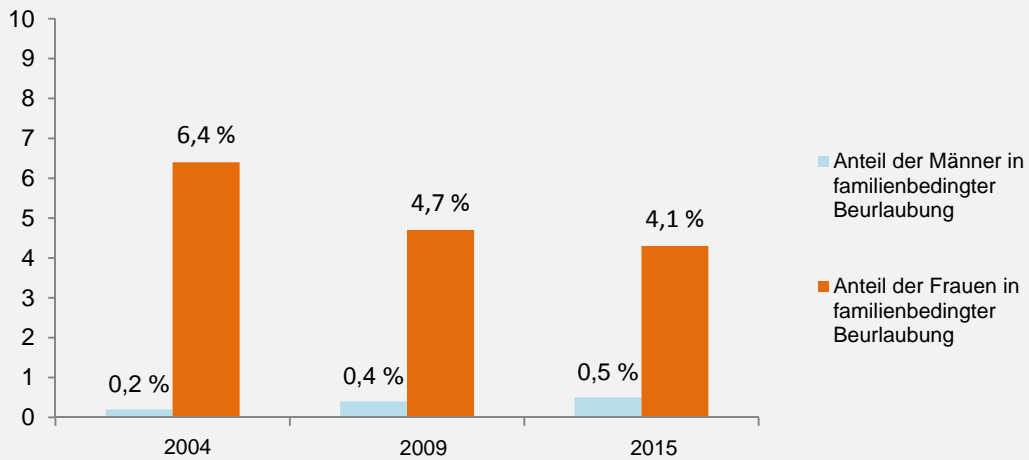
Die eigenständige Zielbestimmung des BGlG zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit dient dazu, die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter herzustellen. Dies lässt sich jedoch nicht ausschließlich mit flexiblen Arbeitszeiten wie etwa der Teilzeitbeschäftigung ermöglichen.

Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben soll über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung hinaus zur besseren Vereinbarkeit beitragen und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber erhöhen.

Aus familiären Gründen beurlaubte bzw. vollständig freigestellte Beschäftigte sind Beschäftigte, die zur Kinderbetreuung (beispielsweise Elternzeit) oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger von der Arbeit freigestellt sind. Über die Hintergründe der familienbedingten Beurlaubung und deren Dauer lässt sich anhand der Gleichstellungsstatistik keine Aussagen treffen.

Der Anteil familienbedingt beurlaubter Beschäftigter im Bundesdienst ist gesunken (vgl. Abbildung 21). Im Jahr 2009 waren im Bundesdienst lediglich 4,7 % der Frauen und 0,4 % der Männer beurlaubt. Der Anteil beläuft sich nunmehr auf 4,1 % der Frauen und 0,5 % der Männer, die eine familienbedingte Beurlaubung in Anspruch genommen haben. Trotz rückläufiger Zahlen wird infolge des demografischen Wandels, langfristig die Herausforderung der Pflege von Angehörigen auch für den Bundesdienst verstärkt in den Vordergrund rücken, sodass Fragen nach Freistellung für Pflegeaufgaben und Wiedereinstiegschancen nach einer pflegebedingten Auszeit künftig besonders relevant werden.

Abbildung 21: Anteile der familienbedingt beurlaubten Frauen und Männer an allen weiblichen und männlichen Beschäftigten im Bundesdienst



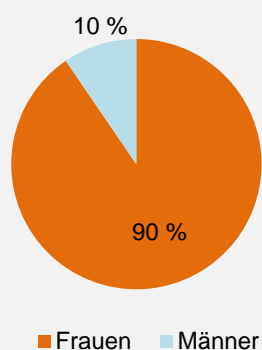
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2004–2015

95

Mit einem Anteil von 90 % sind es 2015 fast ausschließlich Frauen im Bundesdienst, die eine familienbedingte Beurlaubung wahrnehmen (vgl. Abbildung 22). Es ist daher besonders wichtig, durch aktives Wiedereinstiegsmanagement die Rückkehr so zu unterstützen, dass diese mit echten beruflichen Perspektiven verbunden wird. Das BGleIG sieht ausdrücklich vor, familienbedingt Beurlaubten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, um damit den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

Das Ergebnis der Befragung der obersten Bundesbehörden, hat gezeigt, dass alle obersten Bundesbehörden familienbedingt Beurlaubten Fortbildungen ermöglichen.⁹⁶

Abbildung 22: Verteilung der familienbedingt Beurlaubten im Bundesdienst 2015



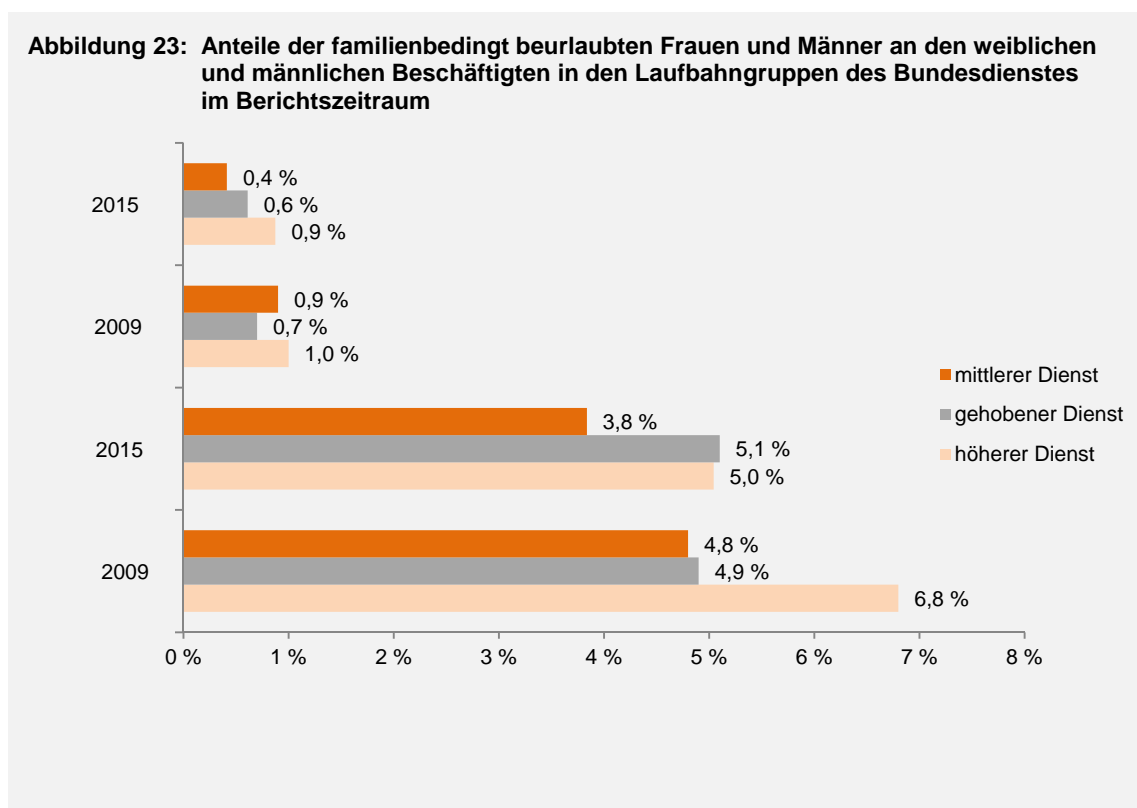
Quelle: Gleichstellungsstatistik 2015

⁹⁵ Die Zahlenerhebung erfolgte mit den Auszubildenden.

⁹⁶ Quelle: Befragung der obersten Bundesbehörden 2017.

Der Anteil familienbedingt beurlaubter Frauen ist zwischen den Laufbahngruppen ähnlich (vgl. Abbildung 23). Im Vergleich zum Jahr 2009 ist der Anteil von familienbedingt beurlaubten Frauen im höheren Dienst und im mittleren Dienst gesunken. Nur im gehobenen Dienst ist ein leichter Anstieg der familienbedingten Beurlaubung von Frauen zu erkennen.

Bei Männern sind keine wesentlichen Veränderungen zu beobachten. Insgesamt entwickeln sich die Anteile an familienbedingter Beurlaubung jedoch in allen Laufbahngruppen leicht rückläufig.



97

(3) Kinderbetreuung

Die Gleichstellungsstatistik trifft keinerlei Aussagen zur Kinderbetreuung, so dass für eine etwaige Aussage nur eine Befragung der obersten Bundesbehörden herangezogen werden konnte. Die Befragung hatte die Kinder- und Familienbetreuung aufgrund beruflicher Verpflichtungen zum Gegenstand. Die Ergebnisse sind nachzulesen unter B) I. 4. b).

⁹⁷ In den Datenangaben bezüglich der Laufbahnen sind die Auszubildenden nicht berücksichtigt, da sie nicht eindeutig zugeordnet werden können.

(4) Flexibilisierung des Arbeitsortes

Die Arbeitsformen mobiles Arbeiten und Telearbeit sollen eine Flexibilisierung des Arbeitsorts ermöglichen.

Während im zweiten Erfahrungsbericht der Bundesregierung von 2010⁹⁸ noch keine weitreichenden Aussagen zu dieser Form der Flexibilisierung der Arbeitsform getroffen werden konnten, hat sich in den vergangenen Jahren in den Bundesministerien eine dynamische Entwicklung hin zu Flexibilisierungen des Arbeitsortes eingestellt. Alle Bundesministerien haben mittlerweile Vereinbarungen zur mobilen Arbeit oder Telearbeit für ihre Beschäftigten getroffen. Die Bedingungen und Voraussetzungen variieren hinsichtlich der Antragsbedingungen, Genehmigungsvoraussetzungen, Genehmigungszeiträume usw. stark.⁹⁹

Mobile Arbeit ist die Erbringung dienstlicher Tätigkeit und Arbeitsleistung an anderen Orten als in der Dienststelle. Telearbeit wird vorwiegend in alternierender Form (Arbeiten in der Dienststelle und am häuslichen Arbeitsplatz in zeitlich festgelegtem Wechsel) wahrgenommen.

7. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen nach § 25 Absatz 1 Satz 1 BGleIG den Vollzug des BGleIG. Dabei unterstützen sie nach § 25 Absatz 2 BGleIG die Dienststelle, die Ziele des Gesetzes zu erreichen, und wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

Einige der neuen Regelungen im BGleIG 2015 haben sich als klärungsbedürftig erwiesen. Dies zeigen die Fragen, die gemäß § 35 BGleIG an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unmittelbar gerichtet werden können.

Die im BMFSFJ bisher eingegangenen Fragen der Gleichstellungsbeauftragten lassen zunächst erkennen, dass Klärungsbedarf im Bereich des Wahlverfahrens besteht. Insbesondere die Neuregelung des BGleIG, nach der in Dienststellen mit großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen sowie in Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich bis zu 3 Stellvertretungen gewählt werden können, erweisen sich als auslegungsbedürftig.

Zahlreiche Fragen gab es auch zu § 32 Absatz 2 BGleIG, nach dem die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung ihr Votum abgeben müssen. Immer wieder werden zudem Fragen gestellt, in welchen Fällen eine Beteiligung der Gleichstel-

⁹⁸ Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010.

⁹⁹ Quelle: Befragung der obersten Bundesbehörden 2017.

lungsbeauftragten erforderlich ist. Auch Fragen zur Genehmigungs- oder Anzeigepflicht von Dienstreisen gehen immer wieder ein.

Verstärkt gab es auch Fragen zur sprachlichen Gleichstellung, zur Unterrepräsentanz von Männern und Frauen sowie zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen.

8. Gleichstellungsplan

Die Regelungen in § 13 BGleiG zu Gleichstellungsplänen sind gegenüber dem früheren BGleiG verbessert und stärker fokussiert. Die Bestandsaufnahme zur Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle umfasst nunmehr auch eine Darstellung, wie männliche und weibliche Beschäftigte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben.

Weiterhin benennt der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nr. 1 BGleiG handelt. Solche Zielvorgaben sind festzulegen, um eine gleichberechtigte Teilhabe für das gesamte Personal der Dienststelle zu erreichen und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Sämtliche Zielvorgaben sind entsprechend der Gesetzesbegründung, sofern möglich in konkreten Prozent- oder Zahlenwerten anzugeben. Der Gleichstellungsplan legt außerdem fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer Unterrepräsentanzen in den einzelnen Bereichen abgebaut werden sollen.

Nach der Übergangsregelung in § 40 Absatz 1 BGleiG waren Gleichstellungspläne erstmals zum 31. Dezember 2015 zu erstellen, sofern der bisherige Gleichstellungsplan nicht noch bis über den 1. Mai 2017 hinaus gültig bzw. gewesen ist.

Es ist nicht bekannt, wie viele Gleichstellungspläne nach Inkrafttreten des neuen BGleiG aufgelegt werden mussten und aufgelegt wurden. Insoweit besteht keine Mitteilungspflicht für die Dienststellen. Da der Gleichstellungsplan nach § 14 BGleiG nur innerhalb der Dienststelle zu veröffentlichen ist, bestehen auch keine Erkenntnismöglichkeiten über die einzelnen Inhalte.

Die Umsetzung des BGleiG wurde durch die Empfehlungen zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 BGleiG und das Rundschreiben zur Neufassung des Gesetzes unterstützt.

9. Vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen

Im Folgenden werden gemäß § 39 Absatz 2, Satz 2 BGleiG vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen ausgewiesen. Diese wurden anhand eines Fragebogens an die obersten Bundesbehörden abgefragt. Es liegen nicht von allen obersten Bundesbehörden Rückmeldungen für vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen vor, was jedoch aufgrund der lediglich an § 39 BGleiG angelegten Natur dieses Berichts, unschädlich ist.

Bundeskanzleramt

BKAmt hat zahlreiche Regelungen über die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort geschaffen, umgesetzt und vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen angepasst. Gleichstellungsbelange sind inzwischen als Querschnittsthemen fest in der Kultur des Hauses verankert, was in den kürzlich erarbeiteten Führungsgrundsätzen zum Ausdruck kommt. Beispielhaft sei darüber hinaus die individuelle Vertretungs- und Rückkehrplanung bei Mutterschutz, Elternzeit und familienbedingter Beurlaubung genannt, die zu hoher Zufriedenheit bei den beteiligten Beschäftigten führt.

Auswärtiges Amt:

Mentoring-Programm und Erstleiter-Mentoring

Um die berufliche und persönliche Entwicklung dienstjüngerer Kolleginnen und Kollegen aus allen Laufbahn- und Statusgruppen aktiv zu unterstützen und ihre Vernetzung zu unterstützen, wurde im Februar 2016 unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten ein Mentoring Programm eingeführt. Das Programm, das auch zum Ziel hat, Potenziale von Frauen besser zu erschließen und sie für Führungspositionen zu gewinnen, wird in Konzeption, Planung und Durchführung von einem Beirat unterstützt.

Im August 2016 initiierte das Personalreferat für den höheren Dienst ein Erstleiter-Mentoring-Programm, um Leiterinnen und Leiter von Auslandsvertretungen einen Austausch mit erfahreneren Kollegen zu ermöglichen und sie in ihrer Arbeit und besonders in ihrer Führungsfunktion zu unterstützen.

Ziel beider Mentoring Programme ist die Gewinnung und Förderung von Führungsnachwuchs durch Weitergabe von Wissen zwischen Personen, die sich auf unterschiedlichen Hierarchie- oder Erfahrungsebenen befinden.

Bundesministerium der Finanzen:

Neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit und mobilen Arbeit im Bundesministerium der Finanzen

Im Bundesministerium der Finanzen trat am 1. Januar 2017 eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit und mobilen Arbeit in Kraft. Telearbeit und mobile Arbeit werden in dieser Dienstvereinbarung zusammengefasst und die Voraussetzungen am Arbeitsplatz einheitlich geregelt. Telearbeit ist nun noch flexibler gestaltet und auch für kürzere Zeiteinheiten und kürzere Zeiträume möglich. Das sog. kurzfristige mobile Arbeiten ist nicht nur aus dienstlichen, sondern in Ausnahmefällen auch aus persönlichen Gründen möglich und wurde weiter vereinfacht: Eine mündliche Absprache zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten und formlose Mitteilung an die Zentralabteilung genügen. Als zusätzliches Angebot wurde das mobile Arbeiten bis zu sechs Monaten aus besonderen

persönlichen Gründen eingeführt. Danach kann in besonderen Ausnahmefällen (persönliche Situationen, in denen Beschäftigte für einen längeren Zeitraum besonders gefordert sind, z.B. bei unvorhersehbarem erheblichem Betreuungsbedarf naher Angehöriger) bis zu sechs Monate höchst flexibel mobil gearbeitet werden. Mit allen genannten Modellen bietet das Bundesministerium der Finanzen sehr flexible Arbeitsformen

an. Diese modernisieren die Arbeitsorganisation, tragen zu einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und erhöhen die Attraktivität des BMF als moderne und familienfreundliche Anstellungsbehörde.

Die Zollverwaltung mit rund 40.000 Beschäftigten ist seit Dezember 2016 als familienfreundliche Anstellungsbehörde im „audit berufundfamilie“ zertifiziert.

Das im Rahmen der Auditierung bei der Generalzolldirektion (GZD) eingerichtete Auditteam wird grundsätzlich in allen Arbeitsgruppen und Bereichen eingebunden, die eine Relevanz für die Ziele und Maßnahmen aus der Zielvereinbarung zwischen der Zollverwaltung und dem audit berufundfamilie haben.

Folgende vorbildhafte Maßnahmen wurden beispielhaft benannt:

Für Familien wurde in Teilbereichen der GZD und auf z.T. Ortsebene die Notfallbetreuung für Kinder (KITA Kinderzimmer; Kindergarten-Notfallplätze für Beschäftigte) eingeführt. Auch bei den Ortbehörden wurden Eltern-Kind-Büros eingerichtet oder mobile Eltern-Kind-Büros angeschafft (sog. KidsBox; beinhaltet Kinderbettchen/Wickeltisch/Spielzeug etc.). In anderen Dienststellen wurden Vereinbarungen getroffen, dass Kinder in Notfällen auch in die Dienststelle mitgenommen werden können.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz:

Durch die große Anzahl von Doppelkopfreferaten wird vielen teilzeitbeschäftigten Kolleginnen die Besetzung von Führungspositionen ermöglicht. Dem Wunsch nach Teilzeit aufgrund familien- oder pflegebedingter Verpflichtungen wird weit überwiegend entsprochen, auch das individuelle Arbeitszeitmodell kann sehr flexibel ausgestaltet werden. Schließlich kann sog. kurzzeitige mobile Arbeit sowohl aus dienstlichen als auch aus privaten Gründen bewilligt werden, letzteres insbesondere auch, um einem unvorhersehbar gestiegenen Betreuungsbedarf flexibel Rechnung tragen zu können.

Die Leitung der Personalabteilung kommt regelmäßig mit der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Jour fixe zusammen, um gleichstellungsrelevante Themen zu erörtern.

Das BMJV bietet regelmäßig Schulungen für weibliche Nachwuchs- und Führungskräfte an, in diesem Jahr unter anderem eine zweitägige Inhouse-Schulung, in der Durchsetzungsstrategien für Frauen zur Positionierung und Weiterentwicklung im beruflichen Umfeld entwickelt werden sollen.

Deutsches Patent- und Markenamt (DPMA) als nachgeordnete Behörde:

Telearbeit: Bereits in 2016 Ziel des aktuellen Gleichstellungsplans erreicht:

Das DPMA nimmt eine Leuchtturmposition bei den Zugangsmöglichkeiten zur Telearbeit ein, um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit voranzutreiben. Zum 30. Juni 2015 hatten insgesamt 465 Beschäftigte einen Telearbeitsplatz, davon 175 Frauen und 290 Männer. Als Ziel des aktuellen Gleichstellungsplans (2016 – 2019) wurde festgelegt, bis Ende 2017 diese Anzahl kontinuierlich um mindestens 25 % im Rahmen der Dienstvereinbarung über dezentrale Arbeitsplätze in alternierender Telearbeit (DATA) zu erhöhen. Dieses Ziel wurde bis Mai dieses Jahres bereits mit 629 eingerichteten Telearbeitsplätzen erreicht und diese Zahl wird bis Ende des Jahres noch erhöht werden. Damit wird sowohl die Rückkehr aus der Elternzeit erleichtert, als auch eine Vollzeitbeschäftigung für Frauen leichter realisierbar.

Weiterer Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Familienservice:

Das DPMA bietet seit 1. Juni 2016 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DPMA die Möglichkeit, kostenfrei die Beratung und Dienstleistung im Rahmen des Familienservices in Anspruch zu nehmen.

Der Familienservice bietet Unterstützungsleistungen bei Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Der externe Vertragspartner awo lifebalance (vormals Elternservice AWO) bietet bundesweit Beratungs- und Vermittlungsleistungen unabhängig vom Wohnort oder der Dienststelle an. Diese Leistungen für Beratung und Vermittlung sind für die Beschäftigten kostenlos und werden dem DPMA in Rechnung gestellt.

Bundesministerium der Verteidigung:

Zur beschleunigten Herstellung von Chancengerechtigkeit wurde am 21. April 2015 beim BMVg das Stabselement „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des BMVg“ eingerichtet und mit Blick auf eine weitere Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr sowie die Integration und Ausschöpfung eines breiteren Spektrums an Potenzialen zum 1. Mai 2016 um die Themen „Vielfalt und Inklusion“ erweitert. Es tritt seit dem einheitlich unter der Bezeichnung „Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ auf. Im Mittelpunkt steht die Schaffung von Rahmenbedingungen, die allen Bundeswehrangehörigen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die faire Chance zur uneingeschränkten Teilhabe an Karriere und Funktionen innerhalb der Bundeswehr gewährleisten und vergleichbare Realisierungschancen in Bezug auf berufliche Verwendungen und Entwicklungen eröffnen. Gleichzeitig werden erkennbare Defizite analysiert, sichtbar gemacht und konsequent abgebaut. Ein dahingehender Wandel der Führungskultur wird u.a. durch geeignete Maßnahmen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Thematik Chancengerechtigkeit, eine höhere Potentialausschöpfung von Frauen durch eine nachhaltigere Personalbindung sowie die verbesserte Ermöglichung der Teilhabe an Karriere für Beschäftigte mit Familienpflichten unterstützt. In selbige Richtung zielen der Abschluss von Zielvereinbarungen und die Implementierung eines bundeswehrgemeinsamen Mentoring-Programms zur verstärkten beruflichen Entwicklung von Frauen in Führungspositionen.

Zudem wurde eine Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst implementiert, deren primäre Aufgabe es ist, die Rahmenbedingungen des Arbeitgebers Bundeswehr so auszurichten, dass sie geeignet sind, eine Balance von Beruf beziehungsweise Dienst und Familie zu ermöglichen und zu fördern.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst stehen den Beschäftigten im BMVg bei temporären familiären Notfällen (z.B. Betreuungsengpässe bei zu pflegenden Angehörigen) **mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen** zur Verfügung, die als Notfall-Laptops kurzfristig und unbürokratisch abgerufen werden können.

Bundesministerium des Innern:

Das BMI hat weitreichende und moderne Rahmenbedingungen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und auch für Männer sowie die Gleichstellung von Frauen weiter verbessert haben. Dazu gehören flexiblen Arbeitszeiten, die umfassende Umsetzung individueller Teilzeitwünsche und einem umfangreichen Angebot an mobiler Arbeit und Telearbeit, der Familienservice und dienstortnahe Kita-Belegplätzen in Berlin. Mit Inkrafttreten einer erweiterten Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten“ wurden diese Angebote zum 1.1.2017 noch weiter ausgebaut. Das mobile Arbeiten (einschließlich der sog. Telearbeit als Unterform) aus familiären, gesundheitlichen oder dienstlichen Gründen kann weiter bis zu 50 % der jeweiligen Wochenarbeitszeit genutzt werden, soweit dafür die Voraussetzungen vorliegen. Inzwischen gehen die Angebote über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus. So können nach der neuen Dienstvereinbarung grundsätzlich alle Beschäftigten auch ohne Bezug zu Familienaufgaben ein Kontingent von 24 Tagen im Jahr für mobiles Arbeiten nutzen. Die weitergehende Flexibilisierung der Arbeit wird die Arbeitskultur verändern und wird im BMI durch ergänzende Maßnahmen flankiert. So hat BMI für die Führungskräfte des Hauses in Zusammenarbeit mit der audit berufundfamilie GmbH einen Gesprächsleitfaden erstellt, der die Führungskräfte bei Gesprächen mit Beschäftigten bei Anträgen auf flexible Arbeitsformen unterstützen soll. Er ist auch für Teamgespräche zu diesem Thema geeignet. Das Thema „Führen über Distanz / Umgang mit den Angeboten zur Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilisierung“ wird auch Schwerpunkt der nächsten Führungskräftefortbildung für alle Führungskräfte des BMI sein.

Als weitere aktuellere Maßnahmen zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten einige Geschäftsbereichsbehörden des BMI während der Sommerferien Sommercamps für Kinder der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an (etwa die BPOL bereits seit 2015).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Die Umsetzung eines Gleichstellungsplanziels: „Gendergerechte und chancengleiche Beurteilungen“ u.a. bildet die Voraussetzung für ein ausgewogenes Verhältnis bei Beförderungen und Höhergruppierungen zwischen Männern und Frauen.

Für die aktuelle Beurteilungsrunde 2017 sind im BMAS besondere Anstrengungen unternommen worden, um das Ziel einer gender-, arbeitszeitmodell- und inklusionsgerechten Beurteilungsrunde zu erreichen. Im besten Fall werden prozentual – bezogen auf den Anteil der Beschäftigten in der jeweiligen Laufbahngruppe – annähernd gleich viele quotierte Noten an die jeweiligen „Diversitypaare“ Männer/Frauen, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte sowie Menschen mit und ohne Schwerbehinderung vergeben.

Auf Basis besonderer abteilungsspezifischer Auswertungen der Beurteilungsrunde 2014 ist seitens der Zentralabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten die nachfolgend dargestellte Sensibilisierungskampagne durchgeführt worden:

- Sondergespräche zwischen der Zentralabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten mit den einzelnen Abteilungsleitungen (im Beurteilungsverfahren sind sie die verantwortlichen Zweitbeurteiler/innen) über die abteilungsspezifischen Ergebnisse der letzten Beurteilungsrunde. Die Sonderauswertungen der Beur-

teilungsrunde 2014 zeigten nämlich, dass in den Abteilungen die chancengleiche Maßstabsberücksichtigung sehr unterschiedlich ausfiel.

- Vorstellung dieser Sonderauswertung durch die Zentralabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen von Referatsleiterrunden in den jeweiligen Abteilungen, um auch die Erstbeurteiler/Erstbeurteilerinnen für die jeweiligen abteilungsspezifischen Besonderheiten zu sensibilisieren.
- Frauenversammlung speziell zum Thema Durchsetzen der eigenen Positionen (wie etwa in den Beurteilungsgesprächen)
- Führungskräftewerkstatt zum beurteilungsrelevanten Thema „Geschlechter-Stereotypen“
- IT-technische Unterstützung bereits während der Durchführung des IT-Verfahrens Beurteilung: eine Gender-, Arbeitszeitmodell- und Inklusionsstatistik bezogen auf die beiden quotierten Noten wird für das jeweilige „Diversitypaar“ Geschlecht, Arbeitszeitmodell und Schwerbehinderung für jede Laufbahngruppe in der Abteilungsübersicht angezeigt.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als nachgeordnete Behörde:

Frauenversammlung

Bei der BAuA wird dieses Jahr eine Frauenversammlung durchgeführt, die die Gleichstellungsbeauftragte mit Unterstützung der Verwaltung konzipiert hat.

Bei dieser Veranstaltung werden verschiedene externe Referentinnen zu folgenden Themen auftreten:

- „Das neue Kleid – Das Bundesgleichstellungsgesetz“ (Ute Wellner)
- „Und dann auch noch Familie! Herausforderungen an eine gendersensible Arbeitsmarkt- und Familienpolitik in Deutschland“ (Prof. Meier-Gräwe)
- Schutz vor sexueller Belästigung (Frau Keimberg – Polizeiprävention NRW)

Bundesministerium für Bildung und Forschung:

Das BMBF versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und wurde im Juni 2016 schon zum dritten Mal mit dem Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet. Zur familienfreundlichen Personalpolitik des BMBF gehören flexible Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Möglichkeiten des Job-Sharings, der Mobilen Arbeit und der Telearbeit sowie umfangreiche Kinderbetreuungsangebote an beiden Dienstsitzen. Neben Eltern-Kind-Büros bietet das BMBF für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren Belegplätze in einer externen Tagespflegestelle in Bonn und Kitaplätze in einer eigenen Kita am Dienstsitz Berlin an. Unterstützend wird ferner das Beratungs- und Vermittlungsangebot zur Pflege und Kinderbetreuung der awo lifebalance angeboten.

Bereits seit 2012 bietet das BMBF neben der Telearbeit auch die kurzfristige und regelmäßige Mobile Arbeit bei persönlichen und dienstlichen Gründen an. Die Angebote zum flexiblen Arbeiten werden rege genutzt und verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weitere Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält der neue Gleichstellungsplan, der 2016 auf Grundlage des novellierten BGleG erstellt wurde.

Auch in der Ausbildung im BMBF wird auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf besondere Angebote für junge Mütter und Väter Wert gelegt. Seit 2015 bietet das BMBF die Möglichkeit, die Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachwirt/in in Teilzeit zu absolvieren.

Das BMBF gehört zu den Ressorts mit den höchsten Anteilen an Frauen in Führungspositionen. In den letzten Jahren waren durchweg mehr Frauen als Männer im Verfahren um die Übertragung einer Referatsleitung erfolgreich, was zu einer deutlichen Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte geführt hat.

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

BMEL setzt sich in besonderer Weise für die Förderung von Frauen ein. Allein in diesem Jahr wurden 6 von 6 Referatsleitungen an Frauen vergeben (u.a. eine Doppelspitze, zwei weitere Teilzeitbeschäftigte). Im BMEL – auch bei Führungspositionen – werden zahlreiche Arbeitszeitmodelle (Flexible Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Jobsharing, Telearbeit, Mobiles Arbeiten) praktiziert und es gibt umfangreiche Kinderbetreuungsangebote (eigene Kita am Dienstsitz Berlin, Belegplätze in externen Kitas, Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu Pflege- und Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Büro). Im Oktober 2016 hat BMEL zum dritten Mal seit 2010 das Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH für eine familienbewusste Personalpolitik erhalten.

In einer Dienststelle des nachgeordneten Bereichs: Alleinerziehende Frauen in Führungspositionen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, ist ein zentrales Anliegen des BGleG. Es wurden mit alleinerziehenden Frauen in Führungspositionen Telearbeitsvereinbarungen geschlossen, um diese sowohl bei der Wahrnehmung von dienstlichen und familiären Pflichten zu unterstützen. Weiterhin wurden die Empfehlungen zur Erstattung von notwendigen Kinderbetreuungskosten bei Dienst- und Fortbildungsreisen erfolgreich umgesetzt.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

Mobile und flexible Arbeit

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat sich zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zukunftsorientiert zu gestalten. Ein zentraler Baustein ist dabei das mobile und flexible Arbeiten.

Mit einer entsprechenden Rahmendienstvereinbarung für den gesamten Geschäftsbereich wurde am 28. September 2016 die Basis für den Auf- und Ausbau der mobilen und flexiblen Arbeit im BMFSFJ sowie seinen Geschäftsbereichsbehörden gelegt.

Mit neuen spezifisch für das BMFSFJ geltenden Dienstvereinbarungen wurde seit dem 9. Mai 2017 grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMFSFJ ein Anspruch etabliert, ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und die Angebote mobilen Arbeitens zu nutzen.

Seit dem Start im Jahr 2008 mit einem auf 50 teilnehmende Beschäftigte beschränkten Modellprojekt zur mobilen Arbeit ist die Zahl der mobil arbeitenden Beschäftigten im BMFSFJ über die Jahre stetig angewachsen. Von den aktuell (Frühjahr 2017) gut 700 Beschäftigten des BMFSFJ arbeitet gut die Hälfte bereits mobil. Mit den neuen Dienstvereinbarungen wurde ein umfassendes Regelwerk zum weiteren Ausbau des Angebotes geschaffen, mit dem nun grundsätzlich allen interessierten Beschäftigten eine Teilnahmemöglichkeit gegeben wird.

Ziel der neuen Dienstvereinbarungen ist es, die Potenziale der mobilen und flexiblen Arbeit gerade auch für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter auszubauen, aber auch die Resilienz der Beschäftigten weiter zu stärken. Notwendige Voraussetzungen dafür sind eine Vertrauenskultur, klare und transparente Rahmenbedingungen sowie die Stärkung von Führungsverantwortung und Eigenverantwortung der Beschäftigten. Dabei sollen die Möglichkeiten der mobilen und flexiblen Arbeit insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, aber auch in anderen Lebenssituationen noch besser genutzt und erweitert werden.

Das BMFSFJ kommt mit diesem Regelwerk auch seiner Verantwortung als moderne, familienfreundliche Anstellungsbehörde nach. Dem Wunsch der Beschäftigten nach flexibleren und mobilen Arbeitsmodellen zu entsprechen und sie so in bestimmten Lebensphasen zu unterstützen, ist auch ein wichtiger Baustein um als Beschäftigungsbehörde nachhaltig attraktiv zu bleiben.

Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) und die Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien (BPjM) als nachgeordnete Behörden:

BAFzA:

Eine vorbildliche Maßnahme im Bereich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zum Beispiel die Einführung der Mobilen Arbeit, die per Dienstvereinbarung mit Wirkung vom 2. Mai 2016 im Bundesamt eingeführt worden ist und ab diesem Zeitpunkt ein kurzfristiges mobiles Arbeiten ermöglichte. Hierdurch können persönliche und familiäre Belange besser berücksichtigt werden.

BPjM:

Zur Umsetzung des BGlG hat die BPjM im Berichtszeitraum folgende vorbildliche Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt:

Um den Beschäftigten bereits vor Einführung zeitlich und örtlich flexibler Arbeitsformen ein hohes Maß an Flexibilität zu ermöglichen, erfolgt zur Inanspruchnahme von Heimarbeit eine entsprechende Präsenzbefreiung und Gutschrift des Zeitkontingents. Gleichzeitig wurde die Erarbeitung einer Richtlinie zum mobilen und flexiblen Arbeiten in der BPjM gestartet.

Bundesministerium für Gesundheit:

Flexible Regelung zu Arbeitszeit und Arbeitsort

Das Bundesministerium für Gesundheit bietet mit der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort eine besondere Flexibilität in Bezug auf die Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf. Alle Beschäftigten haben so die Möglichkeit, begründungslos und nahezu ohne Einschränkungen innerhalb einer weit reichenden Rahmenarbeitszeit

von 6.00 bis 22.00 Uhr im Rahmen von Telearbeit und mobiler Arbeit außerhalb der Dienststelle zu arbeiten. Ergänzt wird der Flexibilitätsgedanke durch die Möglichkeit, bis zu 21 Zeitausgleichstage zu nehmen und weitere Arbeitszeit mittels eines Langzeitkontos anzusparen.

Gremienbesetzung

Am 6. März 2015 wurde das BGremBG von 1994 novelliert. Die Anwendung des neuen Gesetzes nebst Begriffsbestimmung zu „sonstigen“ Gremien – letztere auch mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung der Gremien, die das BGremBG nicht erfasst – wurden per Hausanordnungen für das Ministerium und den Geschäftsbereich geregelt.

Im Einvernehmen mit den Geschäftsbereichsbehörden hat das Organisationsreferat an einer für das BMG und die Geschäftsbereichsbehörden gemeinsamen Datenerhebungslösung (Ressortgremiendatenbank) zur Umsetzung des BGremBG gearbeitet. Das BMG begegnet damit dem ab 2017 zu betreibenden erheblichen Aufwand zu den besonderen Berichts- und Veröffentlichungspflichten und zu erstellenden Statistiken an das Statistische Bundesamt. Die Gremiendatenbank des BMG und seiner Geschäftsbereichsbehörden wurde beim DIMDI erstellt und wird dort gehostet. Die Datenbank übernimmt durch einen Workflow automatisiert die Beteiligung der Gleichstellungsbefragten, die Quotenberechnung für den jeweiligen Gremientyp, die gesetzlich verpflichtenden Veröffentlichungen im Internet und die Meldungen an das Statistische Bundesamt. Auch Unterbesetzungen werden automatisiert angezeigt. Im Internet und dem jeweiligen Intranet (BMG und jeweilige Geschäftsbereichsbehörden) können Gremiendaten tagesaktuell aufgerufen werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind seit mehreren Jahren im BMG wie auch in den nachgeordneten Behörden Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Im Robert-Koch-Institut übersteigen die Gegebenheiten das normalerweise zu erwartende Maß. Es handelt sich hier um ein Eltern-Kind Zimmer mit zwei voll ausgestatteten PC-Arbeitsplätzen und mit einem direkten Zugang zum angrenzenden Spiel- und Ruhezimmer (einschließlich Ruhecke mit Kinderbett). Zudem ist eine kleine KÜcheneinheit zur Essenszubereitung vorhanden. An der Liegenschaft Berlin-Nordufer besteht vom Eltern-Kind-Zimmer ein Zugang zum Innenhof, in dem ein kleiner Spielplatz mit Sandkasten und Schaukel geplant ist.

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit:

Das BMUB war eines der ersten Ressorts, das auf der Grundlage des novellierten BGleiG einen aktuellen Gleichstellungsplan 2016 bis 2019 erstellt hat. Bundesministerin Dr. Barbara Hendricks setzt hierin anspruchsvolle Ziele. Es ist ihr ein persönliches Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter aktiv zu fördern sowie den Anteil von Frauen an Führungspositionen im BMUB sichtbar zu erhöhen.

Es ist im nachgeordneten Bereich des BMUB gelungen, die Amtsleitungen zu 80 % mit Frauen nach dem Prinzip der Bestenauslese zu besetzen.

Die Vereinbarung von Beruf und Familie/Pflege spielt bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele des BMUB eine besondere Rolle. Organisatorisch ist dies durch die Arbeit einer abteilungsübergreifenden Projektgruppe unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen sichergestellt.

Ein wichtiger Meilenstein im BMUB für eine noch bessere Vereinbarkeit stellt die zum 1. Januar 2016 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zur Regelung von Arbeitszeit und Arbeitsort dar. Mit ihr wurden zahlreiche flexible Lösungsmöglichkeiten geschaffen, wie z. B. verschiedene bedarfsgerechte Modelle zum mobilen Arbeiten und individuelle Notfalllösungen, die entsprechende Verfahren deutlich erleichtert und somit eine umfassende Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung ermöglicht. Auch das Fortbildungsangebot des BMUB für seine Führungskräfte wurde mit Blick auf die Themen der Vereinbarkeit systematisch ausgebaut. Insbesondere wurden über die Standardangebote hinaus mit einem Basis- und einem Aufbaumodul "Beruf-Familie-Pflege-Karriere - Alles unter einem Hut? Führen heute zwischen Anspruch und Realität" spezielle Fortbildungen für Führungskräfte entwickelt und durchgeführt.

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur:

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“ ist im BMVI fest verankert, so dass es auch in der Referatsbezeichnung des Personalreferates mit einer eigenen Arbeitsgemeinschaft ausdrücklich festgeschrieben ist. Die „AG Vereinbarkeit“ ist institutionalisiert und trifft sich in regelmäßigen Abständen. Teilnehmer sind die betroffenen Referate der Zentralabteilung sowie das IT-Referat, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat. Zudem hat die „AG Vereinbarkeit“ eine eigene Email-Adresse, die die Beschäftigten für Fragen und Anregungen rund um das Thema nutzen können. Die „AG Vereinbarkeit“ wurde über die Hausnachrichten und die Vorstellung in der Beschäftigtenversammlung bekannt gemacht.

Die Bundesanstalt für Wasserbau (BAW) als nachgeordnete Behörde hat folgende Maßnahme erfolgreich umgesetzt:

Am 17. Mai 2010 wurde die Kindertagesstätte educcare Bildungskindertagesstätte Wasserflöhe am Standort in Karlsruhe eröffnet. Sie wird in der BAW Karlsruhe in einer Kooperation mit der Stadt Karlsruhe erfolgreich betrieben. Die mittlerweile 50 Plätze werden im Verhältnis 50:50 an Kinder aus dem Stadtteil und an Kinder von BAW-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern und von Beschäftigten der Bundesbehörden am Standort Karlsruhe vergeben. Die Einrichtung befindet sich auf dem Betriebsgelände in unmittelbarer Nachbarschaft zu den Arbeitsplätzen der Beschäftigten. Das Betreuungsangebot der Kita ermöglicht Eltern einen schnellen Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit und trägt aktiv zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie:

Das BMWi ist bereits zum fünften Mal mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie für sein Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege ausgezeichnet worden. Das Angebot umfasst aktuell u.a. individuelle Arbeitszeitregelungen, Unterstützung durch den Familienservice AWO lifebalance, Fortbildungen auch in der Elternzeit

einschließlich Erstattung ggf. anfallender Betreuungskosten, ein speziell konzipiertes Mentoringprogramm, die Bereitstellung von Eltern-Kind-Büros und Familienparkplätzen sowie Kooperationen mit Kindertagesstätten an beiden Standorten in Berlin und Bonn.

Ganz aktuell ist mit der neuen Dienstvereinbarung zu Telearbeit und mobilem Arbeiten ein weiterer Baustein zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Kraft getreten. Darin werden zum einen die Bedingungen, unter denen Telearbeit gewährt wird, deutlich erweitert. Zum anderen werden die Regelungen zum dienstlichen mobilen Arbeiten klarer gefasst und Neuregelungen zum mobilen Arbeiten aus persönlichen Gründen festgelegt. Zukünftig werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten hierfür geeignet sind, für insgesamt 12 bzw. 24 Tage (für Beschäftigte ab dem vollendeten 60. Lebensjahr) je Abrechnungszeitraum mobiles Arbeiten aus persönlichen Gründen beantragen können.

Führungsverantwortung kann im BMWi sowohl im Rahmen einer sog. „Doppelspitze“ als auch über Führen in Teilzeit wahrgenommen werden.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit:

Vorbildliche Maßnahme „Führen im Tandem“

Im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wird „Führung im Tandem“ als eine besondere Art der Führung in Teilzeit praktiziert. Zurzeit gibt es 4 Referatsleitungs tandems. „Führung im Tandem“ dient gleichermaßen Gleichstellungszielen wie auch einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch Führen in Teilzeit, insbesondere durch Tandemreferatsleitungen/ Doppelspitzen ist es auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten möglich, eine Führungsposition zu übernehmen. Dies sind im BMZ bislang meistens Frauen. Eine flexiblere Zeiteinteilung und gegenseitige Entlastung der beiden das Tandem bildenden Führungskräfte ist in dieser Lebensphase von großem Vorteil.

Als Rahmenbedingungen für „Führung im Tandem“ wurden BMZ-seitig festgelegt:

- Das Arbeitszeitmodell (60 % und 60 % bei Tandems), damit werden 1,2 Haushaltsstellen benötigt, um den erhöhten Abstimmungsaufwand abzudecken;
- Die Erwartung, dass die Kernarbeitszeiten im BMZ durch mindestens eine Referatsleitung abgedeckt sind;
- Es gibt nur eine Stellvertretung für beide Referatsleitungen.

Wichtigste Faktoren für die Funktionsfähigkeit und Akzeptanz der „Führung im Tandem“ (sowohl in der Arbeitseinheit als auch bei den Vorgesetzten der Führungskräfte) sind intensive Kommunikation auf allen Ebenen (klare Kommunikation der An- und Abwesenheitszeiten, intensiver gegenseitiger fachlicher Austausch zwischen den Tandemführungskräften, um im Fall der Abwesenheit einer Führungskraft als zweite Tandemhälfte zum jeweils anderen Arbeitsbereich sprechfähig zu sein) sowie transparente Regelungen zu fachlichen Zuständigkeiten, Vertretungsregelungen etc.

Bundespräsidialamt:

Das Bundespräsidialamt verfügt über vielfältige flexible Möglichkeiten, Länge und Lage der Arbeitszeit zu gestalten und den Arbeitsort zu bestimmen. Die Möglichkeiten werden von Beschäftigten aller Hierarchieebenen genutzt.

Bundespresse- und Informationsamt:

Mobiles Arbeiten

Das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung ist zur Erfüllung seiner Aufgaben grundsätzlich auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienststelle angewiesen.

Unabhängig davon steigt bei weiterer zukunftsorientierter dienstlicher Aufgabenerfüllung der Bedarf, Arbeitsleistungen unter Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmittel auch außerhalb der Dienststelle mittels Zugriff auf dienstliche Daten und Anwendungen zu erbringen. Zugleich erwarten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt, mobiles Arbeiten nutzen zu können.

Vor diesem Hintergrund hat das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung neben bereits bestehenden ortsunabhängigen Arbeitsweisen mobiles Arbeiten auf freiwilliger Basis als weitere, flexible Arbeitsform eingeführt. Unter vorrangiger Berücksichtigung dienstlicher Belange kann grundsätzlich unter Nutzung des neuen collaborativen Intranets nahezu an jedem Arbeitsplatz mobil gearbeitet werden. Ziel dieses mobilen Arbeitens ist es, die Arbeitsflexibilität zu erweitern und den Erwartungen verantwortungsvoll agierender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach besserer Bewältigung unterschiedlicher Arbeits- und individueller Lebenssituationen entgegenzukommen.

Individualmaßnahme

Das Presse- und Informationsamt bietet Fortbildungen aus der Elternzeit oder einem Sonderurlaub an, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit erleichtern.

Einer Mitarbeiterin wurde eine umfangreiche IT-Schulung nach einem langjährigen Sonderurlaub angeboten und durchgeführt. Außerdem absolvierte sie mehrere Hospitanzen in verschiedenen Arbeitsbereichen des Hauses. Diese Maßnahme ist vergleichbar mit dem Einführungsprogramm für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bundesrat:

Gleichstellungsbelange und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege sind integraler Bestandteil der Personalpolitik. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Entscheidungen des Personalreferats frühzeitig eingebunden, über kurz-, mittel- und langfristig geplante Maßnahmen ausführlich und regelmäßig bei einem Jour fixe informiert und angehört.

Bundesrechnungshof:

Der Anteil der Frauen und der Frauen mit Kindern in der Besoldungsgruppe A 16 BBesG hat sich seit Inkrafttreten des BGleIG deutlich erhöht. Hierbei wurden Teilzeitmodelle für Frauen mit Kindern gezielt gefördert (Verankerung als Maßnahme in der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie).

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien:

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an dem Personalplanungs-Jour-Fixe des Personalreferates und des Organisationsreferates teil. Damit ist sichergestellt, dass sie bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt bei allen personellen und organisatorischen Überlegungen eingebunden ist und entsprechend mitwirken kann. Dies geht über die Anforderung des § 27 Absatz 2 BGleIG hinaus.

In fast allen nachgeordneten Behörden und den Behörden der mittelbaren Bundesverwaltung im Geschäftsbereich der BKM wird besonders hervorgehoben, dass es ein umfangreiches Angebot an Teilzeitbeschäftigung gibt. Nahezu alle Anträge auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit können im nachgefragten Umfang bewilligt werden. Dies gilt auch für Führungspositionen. Dies führt auch zu Jobsharing-Modellen auf Referatsleitungsebene. Im Ergebnis kann dies zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen.

Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit:

Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) ist seit dem 1. Januar 2016 eine eigenständige und unabhängige oberste Bundesbehörde. Im April 2016 wurde von den wahlberechtigten Beschäftigten eine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt und von der Dienststelle bestellt. Zudem erfolgte im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eine teilweise Freistellung der gewählten Gleichstellungsbeauftragten zu 50 % von ihren Aufgaben im Fachreferat. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Rahmen der rechtlichen Vorgaben in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Deutsche Bundesbank:

Für Beschäftigte in Elternzeit und Pflegezeit wird auf deren Wunsch die Stelle innerhalb eines Zeitraums von bis zu sechs Monaten nicht fest besetzt, sodass nach Ende der Elternzeit oder Pflegezeit eine Rückkehr auf den ursprünglichen Arbeitsplatz garantiert werden kann. Von dieser Regelung kann nur aus zwingenden dienstlichen Gründen in Ausnahmefällen abgewichen werden. Darüber hinaus wird auf Wunsch der Beschäftigten in Elternzeit innerhalb weiterer sechs Monate die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz gewährleistet, soweit dienstliche Gründe nicht ausnahmsweise dagegen sprechen.

Durch diese Regelung wird den beurlaubten Beschäftigten der Wiedereinstieg deutlich erleichtert, da sie in dasselbe Arbeitsgebiet auf ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren, was den Einarbeitungsaufwand drastisch reduziert. Die Sicherheit, bereits

zu wissen wie es beruflich nach der Beurlaubung weitergeht, macht- auch in Kombination mit dem bedarfsgerechten Angebot von Belegplätzen in Kitas (sowie zusätzlich einer bankeigenen Kita am Standort Frankfurt) und weiteren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützenden Maßnahmen- Beurlaubungen von bis zu einem Jahr für die Beschäftigten sehr attraktiv. Dies ist eine Win-Win-Situation, die den Beschäftigten wie der Bundesbank als Anstellungsbehörde gleichermaßen nutzt.

Nachgeordneter Bereich:

Durch gemeinsame abstrakte Zielvorgaben und einen gesamtbankweit einheitlichen Maßnahmenkatalog, der in alle Gleichstellungspläne der Dienststellen der Deutschen Bundesbank übernommen wird, ist eine einheitliche Strategie bei der Umsetzung des BGleiG gewährleistet. Durch die jeweilige Ergänzung um eigene konkrete Zielvorgaben und ggf. regionale Maßnahmen können dabei auch die Besonderheiten der Dienststellen vor Ort berücksichtigt werden. Die oben geschilderte Maßnahme des „Freihaltens der Stelle“ gilt daher nicht nur in der Zentrale, sondern auch in allen Hauptverwaltungen und Filialen der Deutschen Bundesbank.

Deutscher Bundestag:

- Schulung sämtlicher Beurteiler/innen zum Thema „geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung“
- Erweiterung des Angebots zum Thema „Pflege“ (Informationsveranstaltungen, spezielle Angebote des psychosozialen Dienstes)

10. Methodik

Der Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz ist ein Teil des Mantelberichts an den Deutschen Bundestag gemäß Artikel 23 Absatz 2 FöPoG. Danach legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag einen Bericht über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes vor. Der Bericht für den öffentlichen Bereich führt die Berichtspflichten nach § 7 BGremBG und § 39 BGleiG zusammen (Artikel 23 Absatz 2 Satz 3). § 39 BGleiG sieht vor, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer in den Dienststellen nach § 3 Nummer 5 BGleiG vorlegt. Grundlage sind die nach § 38 Absatz 1 und Absatz 2 BGleiG erhobenen Daten, zu denen das Statistische Bundesamt nach § 38 Absatz 3 BGleiG die Gleichstellungsstatistik (Daten nach Absatz 1) und den Gleichstellungsindex (Daten nach Absatz 2) erstellt. Der Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz legt dar, inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und das Gesetz angewendet worden ist. Er weist vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen aus.

Insbesondere wurde daher auf Daten der Gleichstellungsstatistik 2015 und der neu eingeführten Gleichstellungsindices für die Jahre 2015 und 2016 zurückgegriffen. Zudem wurde eine Befragung der obersten Bundesbehörden durchgeführt.

a) Umfang des Berichts

Der Bericht nach Artikel 23 Absatz 2 FfPoG hat im Gesamtsystem der Transparenz- und Berichtsregelungen des FfPoG eine Sonderstellung. Er unterscheidet sich von den übrigen Transparenz- und Berichtsregelungen. Er ist einmalig, zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 24 Absatz 2 Satz 1 FfPoG, vorzulegen. Zudem ist es der einzige Bericht, der ausdrücklich dem Deutschen Bundestag vorgelegt wird. Sowohl die jährliche Information nach Artikel 23 Absatz 1 Satz 1 FfPoG als auch der jährliche Gleichstellungsindex nach § 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleIG als auch die im Zweijahresrhythmus zu erstellende Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 3 Nummer 1 BGleIG als auch der im Vierjahresrhythmus zu fertigende Bericht an den Deutschen Bundestag nach § 39 BGleIG sind periodische Instrumente. Auch die Zusammenstellung und Auswertung der Gremienbesetzungen durch den Bund für den Deutschen Bundestag nach § 7 Absatz 1 BGremBG erfolgt periodisch alle vier Jahre.

Aufgrund der gegenüber § 39 BGleIG und § 7 BGremBG halbierten Berichtszeit und der gesetzlichen Zielsetzung dieses Berichts, handelt es sich um einen reduzierten Bericht. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes soll der Bericht einen längeren Zeitraum

ohne Beobachtung der Entwicklungen nach dem Bundesgleichstellungsgesetz und dem Bundesgremienbesetzungsgesetz vermeiden. Denn der letzte Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag zum Bundesgleichstellungsgesetz und der letzte Bericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz an den Deutschen Bundestag wurden bereits Ende 2010 vorgelegt, so dass ohne die Vorlage des Gesamtberichts gemäß Artikel 23 Absatz 2 FfPoG zwei Jahre nach dessen Inkrafttreten auch für den Bundesdienst eine Berichtsperiode ausgelassen werden würde.

Dieser Bericht beobachtet daher erstmals die Entwicklungen nach dem neuen BGleIG und ermittelt zeitnah erste Erfolge des FfPoG. Der entscheidende Unterschied zum Bericht nach § 39 BGleIG liegt somit darin, dass nicht dargelegt wird, inwieweit die Ziele des BGleIG erreicht wurden und das Gesetz angewendet worden ist. Es handelt sich vielmehr um eine erste, zeitnahe Bestandsaufnahme zur Sichtbarkeit von etwaigen Erfolgen.

Dieser Mantelbericht unterscheidet sich von der Evaluation nach Artikel 23 Absatz 3 FfPoG dadurch, dass die Evaluation die Akzeptanz und Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen erhebt. Daher beschränkt sich der vorliegende Bericht darauf, die Entwicklungen anhand der Ziele des Gesetzes aufzuzeigen. Eine Bewertung der Wirksamkeit bleibt der Evaluation für 2018 vorbehalten.

Die nach § 39 Absatz 3 BGleIG für den Bericht nach § 39 Absatz 1 BGleIG vorgeschriebene Beteiligung des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA) ist auch für den vorliegenden Bericht erfolgt. Den Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden wurde darüber hinaus eine Befragung übermittelt, mit der Bitte zu der Anwendung der gesetzlichen Regelungen Stellung zu nehmen. Aufgrund von Bedenken des IMA hinsichtlich des Verfahrens (bspw. Anonymität und Adressatinnenkreis) ist eine Beantwortung ausgeblieben. Für die Berichterstellung in 2019 wird eine umfangreiche Befragung der Gleichstellungsbeauftragten aller Dienststellen stattfinden.

b) Erhobene Daten

Insbesondere wurde auf Daten der Gleichstellungsstatistik 2015 und der neu eingeführten Gleichstellungsindices aus den Jahren 2015 und 2016 zurückgegriffen.

(1) Gleichstellungsstatistik

Die Gleichstellungsstatistik wird alle zwei Jahre durch das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt und den obersten Bundesbehörden als interner Dienstbericht zugeleitet (§ 38 Absatz 3 Nummer 1 iVm Absatz 1 BGleiG). Die Statistik enthält nach § 38 Absatz 1 Satz 1 BGleiG für jede Dienststelle i.S.d. § 3 Nummer 5 BGleiG die Zahl aller in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach

- den Bereichen Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
- Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
- Bewerbung, Einstellung sowie beruflichem Aufstieg,
- Beruflichem Aufstieg von Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und von solchen Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben,
- der Anzahl von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung.

Die Daten der erstmalig erstellten Gleichstellungsstatistik wurden gemäß § 40 Absatz 2 BGleiG zum Stichtag 30. Juni 2015 erhoben und umfassen den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015. Diese erste nach dem neuen BGleiG erstellte Gleichstellungsstatistik wird voraussichtlich im Juni 2017 durch das Statistische Bundesamt an die Dienststellen versandt.

(2) Gleichstellungsindices

Die obersten Bundesbehörden stehen im besonderen Fokus der vorgelegten Analyse. Diese Ausrichtung ergibt sich aus der Vorbildfunktion der obersten Bundesbehörden. Zudem lässt sich für den Zeitraum seit Inkrafttreten des BGleiG im Mai 2015 bereits eine Entwicklung im Bereich der obersten Bundesbehörden aufzeigen, da seitdem zwei Gleichstellungsindices veröffentlicht wurden. Das Statistische Bundesamt erstellt den Gleichstellungsindex jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und veröffentlicht diesen jeweils bis zum 31. Dezember (§ 38 Absatz 3 Nummer 2 iVm Absatz 2 BGleiG).

Der Index erfasst gemäß § 38 Absatz 2 BGleIG die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer sowie die Zahl der Frauen und Männer nach

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben,
- Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
- beruflichem Aufstieg.

Die Daten des erstmalig erhobenen Gleichstellungsindex in 2015 wurden zum Stichtag 30. Juni 2015 erhoben und beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015. Der Gleichstellungsindex 2016 wurde zum Stichtag 30. Juni 2016 erhoben und umfasst Daten, die sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 beziehen. Diesem Bericht zu Grunde liegt ein Vergleich der wesentlichen Daten aus beiden bisher veröffentlichten Gleichstellungsindices. Außerdem ist der Gleichstellungsindex 2016 diesem Bericht als Anhang angefügt.

(3) Abfrage bei den obersten Bundesbehörden

Eine weitere Datenquelle bildet eine Abfrage bei den obersten Bundesbehörden zur Umsetzung des BGleIG, die im Mai 2017 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt wurde. Hier lag der Schwerpunkt insbesondere auf der Benennung „vorbildhafter Gleichstellungsmaßnahmen“, die den Anforderungen des § 39 BGleIG entsprechend im Bericht hervorgehoben werden sollen. Die Befragung enthielt eine Abfrage zu den Maßnahmen der Gleichstellung, ohne Bewertung der Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen. Alle befragten obersten Bundesbehörden haben an der Befragung teilgenommen und einen ausgefüllten Fragebogen zur Verfügung gestellt.

(4) Sonstige Anmerkungen

Ferner sieht § 1 Absatz 3 Satz 1 BGleIG vor, die Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bei der Erreichung der Ziele des BGleIG zu berücksichtigen. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass im Übrigen § 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes gilt, welcher regelt, dass besondere Maßnahmen zu Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig sind. Mangels statistischer Daten zur Situation behinderter Frauen können hierzu keine weiteren Ausführungen gemacht werden.

Der IMA war an der Erstellung des vorliegenden Berichts im Rahmen der Ressortabstimmung beteiligt.

C) Gremien des Bundes

I. Einführung

Der niedrige Anteil von Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen und der Bundesverwaltung – so das Ergebnis des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung – war „desaströs“. Der Frauenanteil belief sich in Gremien, die der Bund vollständig oder zumindest teilweise zu besetzen hatte, im Jahr 2013 auf nur 25,7 % und ist damit im Vergleich zu 2009 nur leicht gestiegen (24,5 %). Eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung wurde 2013 in lediglich 18 % aller gemeldeten Gremien erreicht. Im Vergleich zu den letzten Berichtsperioden hat sich der durchschnittliche jährliche Anstieg des Frauenanteils verlangsamt und immer noch ist eines von zehn Gremien ausschließlich mit Männern besetzt (Kienbaum Management Consultants GmbH 2013 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, basierend auf einer Abfrage bei den obersten Bundesbehörden im Jahr 2013). Auch im Fünften Bericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz von Dezember 2010 wird festgehalten, dass selbst 15 Jahre nach Verabschiedung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes immer noch in weiter Ferne liegt (Bundestagsdrucksache 17/4308 (neu), S. 34). Für den öffentlichen Dienst des Bundes wurde im Juni 1994 das Bundesgremienbesetzungsgesetz verabschiedet.

Mit dem neuen Bundesgremienbesetzungsgesetz soll eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen bei Gremienbesetzungen erreicht werden, so dass letztlich eine Geschlechterparität besteht. Es ist eine der beiden wesentlichen Säulen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes und strebt ein weitgehend synchrones Vorgehen zu den Regeln für die Privatwirtschaft an. Der Frauenanteil soll in denjenigen Gremien erhöht werden, bei denen der Bund an der Besetzung von mindestens drei seiner Mitglieder mitwirken darf.

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen und Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2016. Da insgesamt acht Institutionen des Bundes die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2015 gemeldet haben, kann darüber hinaus eine erste Entwicklung aufgezeigt werden.

II. Das neue Bundesgremienbesetzungsgesetz

Das novellierte Bundesgremienbesetzungsgesetz hat das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes von 1994 modernisiert und fortentwickelt. Es ist nunmehr weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet als sein Vorgängergesetz. Der Begriff der „Gremien“ ist klarer definiert, zudem wird künftig zwischen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien unterschieden. Im Unterschied zur früheren Rechtslage sind vom Gesetz nunmehr auch Aufsichtsgremien erfasst, deren Mitglieder vollständig oder zum Teil durch Wahl bestimmt werden. Für diese Gremien gilt ab dem Jahr 2016 die feste Quote in Höhe von 30 %, ebenso wie für die im Gesellschaftsrecht geregelten Aufsichtsräte. Die 30-Prozentvorgabe findet keine Anwendung, wenn der Bund für ein Gremium nur insgesamt höchstens zwei Mitglieder bestimmen kann. Welche Gremien „wesentlich“ sind, wird zum einen durch die jeweils federführenden Institutionen des Bundes – insbesondere durch die Bundesministerien – bestimmt. Zum anderen sind nach § 3 Nummer 2 BGremBG Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, qua Gesetz wesentliche Gremien. Die Institutionen haben bei diesen Gremien darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Gremien paritätisch vertreten sind.

Es ist das Ziel, die Mindestanteile von 30 % bei den Aufsichtsgremien ab dem 1. Januar 2018 gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG auf 50 % zu erhöhen. Bei einer ungeraden Zahl von Mitgliedern, die der Bund zu bestimmen hat, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 BGremBG (nur) einen Sitz betragen. Falls die Zahl zu besetzender Gremiensitze nicht ausreicht, um die 50-Prozent-Zielgröße zu erreichen, ist der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen bei der Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze sukzessive zu steigern.

Die Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gelten auch dann, wenn ein Gremium den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften (Quoten- sowie verbindliche Zielvorgaben) unterliegt. Dementsprechend hat einerseits der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft im Besitz des Bundes eine Zielgröße für seinen künftigen Frauenanteil festzulegen. Darüber hinaus hat der Bund das BGremBG zu beachten, wenn er mindestens drei Mitglieder in den Aufsichtsrat entsenden oder wählen kann.

III. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben insgesamt 522 Gremien gemeldet. Für zwei dieser Gremien wurden allerdings keine dazugehörigen Mitglieder gemeldet. Deshalb wird im Weiteren die Zahl von 520 Gremien zugrunde gelegt, wenn die Besetzung nach Köpfen beschrieben wird. Von diesen waren 331 Aufsichtsgremien und 191 wesentliche Gremien. Diese werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt.

IV. Aufsichtsgremien

Aufsichtsgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, deren Mitglieder auch durch Wahlen bestimmt werden können. Erfasst werden damit die Aufsichtsräte der juristischen Personen des Privatrechts und zwar unabhängig davon, ob sie gewählt oder von den Anteilseignern entsendet werden. Darüber hinaus erstreckt sich die Vorschrift auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben, wie etwa der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG regelt, dass in einem Aufsichtsgremium ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 % der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 % Männer sein müssen. Die Vorschrift legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen und Männern in Höhe von 30 % für Aufsichtsgremien fest. Die Mindestquote von 30 % sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Diese Regelung ist den entsprechenden Bestimmungen im Gesellschaftsrecht nachgebildet. Die 30-Prozent-Quote ist nicht auf das gesamte Aufsichtsgremium bezogen, sondern bezieht sich nur auf die Mitglieder, die der Bund bestimmen kann. Die Vorgabe gilt gemäß § 4 Absatz 1 Satz 4 BGremBG nur für Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann. Dabei gilt, dass der jeweilige Mindestanteil bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern ist. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2016 331 Aufsichtsgremien gemeldet. Dies waren 63,4 % aller gemeldeten 522 Gremien.

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes

Bei 100 der 331 Aufsichtsgremien (30,2 %) kann der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 505 Mitglieder bestimmen¹⁰⁰. Insgesamt wurden von den 505 Mandaten 189 (37,4 %) von Frauen und 316 (62,6 %) von Männern wahrgenommen. In diesen Gremien müssen gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG jeweils mindestens 30 % der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und Männer sein.

In 64 der 100 Aufsichtsgremien (64 %) mit mindestens drei und insgesamt 335 Sitzen des Bundes werden die Mindestanteile eingehalten. Hier ist das Verhältnis 143 Frauen (42,7 %) zu 192 Männer (57,3 %). In 48 der 100 Aufsichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 98 Frauen und 117 Männern.

In 36 Aufsichtsgremien (36 %) mit insgesamt 170 Sitzen des Bundes waren die Mindestanteile zum Stichtag noch nicht erreicht. In 29 Aufsichtsgremien mit insgesamt

¹⁰⁰ Die abweichenden Zahlen in im folgenden Text und in Tabelle 3 beruhen darauf, dass in einem dieser Gremien nur zwei der drei Mitglieder bestimmt wurden.

141 Sitzen des Bundes war der Anteil der Frauen mit insgesamt 22 Mandaten und in 7 Aufsichtsgremien mit insgesamt 29 Sitzen des Bundes der der Männer mit insgesamt 5 Mandaten nicht erreicht. In diesen Aufsichtsgremien sind insbesondere mit Blick auf das ab 2018 geltende Ziel von 50 % für beide Geschlechter noch besondere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes

Bei 229 der 331 Aufsichtsgremien (69,2 %) hat der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmt. Insgesamt betrifft dies 316 Mandate. Gemäß § 4 Absatz 1 Satz 4 BGremBG gilt die Pflicht zur Einhaltung der Mindestanteile in diesen Fällen nicht. Allerdings haben die Institutionen auch in diesen Fällen bei der Bestimmung der Mitglieder die neben dem BGremBG geltenden Normen zu beachten. Nach § 2 GGO ist die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip und soll u. a. bei allen verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming). Zudem gelten für den Bund die Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung. Dazu zählt u. a. der Public Corporate Governance Kodex (PCGK). Darin ist unter 5.2.1 bestimmt, dass bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Überwachungsorgans darauf geachtet werden soll, dass im Rahmen weiterer Maßgaben auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken ist.

Tatsächlich wurden von diesen 316 Mandaten 137 (43,4 %) von Frauen und 179 (56,6 %) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 39,7 % (326 Köpfe), der Männeranteil betrug 60,3 % (495 Köpfe).

Acht Institutionen des Bundes haben die Veränderungen in den Aufsichtsgremien gemeldet. Danach hat sich die Zahl der männlichen Mitglieder im Jahr 2016 um per Saldo acht verringert und die der weiblichen Mitglieder um per Saldo 34 erhöht.

Tabelle 3:

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	331	821	326	495
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	229	316	137	179
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	100	505	189	316
Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht ist	48	215	98	117
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	64	335	143	192
Gremien, bei denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht sind	36	170	46	124
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht sind	29	141	22	119
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht sind	7	29	24	5

4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes weisen große Unterschiede bei den Aufsichtsgremien auf.

Hinsichtlich der Anzahl reicht die Bandbreite von 2 Aufsichtsgremien beim BMZ bis zu 97 bei der BKM. Dieses und das BMBF mit 96 Aufsichtsgremien sind für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 193 Aufsichtsgremien verantwortlich. Das sind 58,8 % der 328 Aufsichtsgremien.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Mindestanteile gibt es Unterschiede: Während das BMG in keinem Aufsichtsgremium drei oder mehr Mitglieder bestimmen kann, ist dies bei 20 Gremien der BKM der Fall.

BMAS, BMJV, BMVg und BMZ haben in allen Aufsichtsgremien die Mindestanteile von 30 % Frauen und Männern bereits erreicht. Andere Institutionen haben hier dagegen noch Aufholbedarf.

Tabelle 4:

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit weniger als 30 % Frauen oder Männer
AA	18	2	7	9	3	6
BMAS	6	3	0	3	3	0
BMBF	98 ¹⁰¹	57	23	16	8	8
BMEL	10	2	4	4	2	2
BMF	14	1	5	8	6	2
BMFSFJ	4	0	1	3	2	1
BMG	9	5	4	0	0	0
BMI	7	3	0	4	2	2
BMJV	8	4	0	4	4	0
BMUB	5	1	0	4	3	1
BMVg	6	0	0	6	6	0
BMVI	19	3	9	7	5	2
BMWi	28	10	8	10	6	4
BMZ	2	0	0	2	2	0
BKM	97	49	28	20	12	8
insgesamt	331	140	89	100	64	36

V. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben 191 wesentliche Gremien gemeldet. Dies sind 36,6 % aller 522 gemeldeten Gremien.

Dies sind Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder solche, die als wesentlich bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In

¹⁰¹ Bei zwei Gremien war zum Stichtag kein Mitglied vom Bund bestimmt.

der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus der dahingehenden Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes.

In diesen Gremien haben die Institutionen des Bundes gemäß § 5 Absatz 2 Satz 1 BGremBG darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Eine paritätische Vertretung ist bei einer geraden Anzahl von vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern gegeben, wenn diese zu je 50 % Frauen und Männer sind. Bei einer ungeraden Anzahl von vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 BGremBG zur bestmöglichen Vertretung beider Geschlechter einen Sitz betragen. Diese Fälle werden im Folgenden ebenfalls als paritätische Vertretung bewertet. Gemäß § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG kann das Ziel der Parität stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Absatz 1 und 2 BGremBG erreicht werden.

1. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann

Bei 131 (69,7 %) der 188 wesentlichen Gremien kann der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 1.588 Mitglieder bestimmen.

Insgesamt wurden von den 1.627 Mandaten 682 (41,9 %) von Frauen und 945 (58,1 %) von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil in diesen Gremien ist mit 41,9 % höher als in den vergleichbaren Aufsichtsgremien mit 37,4 %.

In 51 der 134 wesentlichen Gremien (38,1 %) mit mindestens drei und insgesamt 409 Sitzen des Bundes war entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz – und somit bereits die zweite Stufe des § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG – zum Stichtag erreicht. 207 Mandate (50,6 %) wurden von Frauen und 202 (49,4 %) von Männern wahrgenommen.

In weiteren 46 dieser 134 Gremien (34,3 %) war die erste Stufe des § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG von 30 % erreicht. Damit waren die gesetzlichen Mindestanteile in insgesamt 97 wesentlichen Gremien (72,4 %) erreicht.

In 37 (27,6 %) der 134 wesentlichen Gremien mit mindestens drei und insgesamt 467 vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern war weder die Parität noch die 30-Prozentstufe für beide Geschlechter erreicht. Von diesen Mitgliedern waren 141 Frauen (30,2 %) und 326 Männer (69,8 %). Der prozentuale Anteil der Frauen von mehr als 30 % beruht darauf, dass es wesentliche Gremien gibt, in denen der Anteil der Männer unter 30 % liegt.

2. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann

Bei 57 (29,8 %) der 191 wesentlichen Gremien kann der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmen. Insgesamt betrifft dies 75 Mandate. Gemäß § 5 Absatz 3 in Verbindung mit § 4 Absatz 1 Satz 4 BGremBG gilt die Pflicht zum Hinwirken auf die paritätische Vertretung in diesen Fällen nicht.

Tatsächlich wurden von diesen 75 Mandaten 29 (38,7 %) von Frauen und 46 (61,3 %) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Der Frauenanteil betrug in allen wesentlichen Gremien 41,8 % (711 Köpfe), der Männeranteil betrug 58,2 % (991 Köpfe).

Acht Institutionen des Bundes haben die Veränderungen in den wesentlichen Gremien gemeldet. Danach hat sich im Jahr 2016 die Zahl der weiblichen Mitglieder um per Saldo 62 und die der männlichen Mitglieder um per Saldo 22 erhöht.

Tabelle 5:

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	191	1.702	711	991
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	57	75	29	46
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	134	1.627	682	945
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht ist	52	409	207	202
Gremien, bei denen (nur) die 30-Prozentstufe erreicht ist	46	751	334	417
Gremien, bei denen eine der Stufen des § 5 II erreicht ist	98	1.160	541	619
Gremien, bei denen keine der Stufen des § 5 II erreicht ist	39	467	141	326
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht sind	32	385	71	314
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht sind	7	82	70	12

4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes weisen große Unterschiede bei den wesentlichen Gremien auf.

Hinsichtlich der Anzahl reicht die Bandbreite von 0 wesentlichen Gremien beim BMVg bis zu 37 beim BMG.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Vorgaben des § 5 Absatz 2 BGremBG gibt es Unterschiede: Während das BMUB und das BMZ jeweils nur in zwei wesentlichen Gremien drei oder mehr Mitglieder bestimmen können, ist dies bei 19 Gremien des BMG der Fall.

BMJV und BMUB haben in allen Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, die Mindestanteile von 30 % Frauen und Männern bereits erreicht. Das BMJV hat sogar in all diesen Gremien die Parität erreicht. Andere Institutionen haben hier dagegen noch Aufholbedarf.

Tabelle 6:

Institution	wesentliche Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien, in denen die Parität erreicht ist	Gremien, in denen 30 % für beide Geschlechter erreicht sind
BKAmt	3	0	0	3	1	1
AA	5	0	0	5	4	4
BMAS	15	2	0	13	3	9
BMBF	21	1	8	12	4	8
BMEL	8	0	0	8	2	4
BMF	13	2	3	8	5	5
BMFSFJ	20	3	0	17	6	13
BMG	37	15	3	19	7	16
BMI	14	2	2	10	4	10
BMJV	6	3	0	3	3	3
BMUB	2	0	0	2	1	2
BMVg	0	0	0	0	0	0
BMVI	9	5	0	4	0	2
BMWi	20	0	2	18	3	11
BMZ	2	0	0	2	0	1
BKM	16	4	2	10	8	8
insgesamt	191	37	20	134	51	97

VI. Alle Gremien zusammen

1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes

Der Bund kann in allen Gremien insgesamt 2.523 Mitglieder bestimmen. 1.037 der Mitglieder waren Frauen (41,1 %) und 1.486 Männer (58,9 %). In den Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2.132 Mitglieder bestimmen kann, waren 871 Frauen (40,9 %) und 1.261 Männer (59,1 %) vertreten.

Acht Institutionen des Bundes haben die Veränderungen in allen Gremien gemeldet. Danach hat sich im Jahr 2016 die Zahl der weiblichen Mitglieder um per Saldo 98 und die der männlichen Mitglieder um per Saldo 14 erhöht.

Tabelle 7:

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	522 ¹⁰²	2.523	1.037	1.486
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	286	391	166	225
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	234	2.132	871	1.261
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht ist	99	624	305	319
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	161	1.495	684	811
Gremien, in denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht ist	73	637	187	450
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Frauen nicht erreicht ist	59	526	93	433
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Männer nicht erreicht ist	14	111	94	17

¹⁰² Bei zwei Gremien war zum Stichtag kein Mitglied vom Bund bestimmt.

2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

Die Unterschiede zwischen den Institutionen, die sich bei den Betrachtungen zu den verschiedenen Gremienarten gezeigt haben, treten auch bei einer Gesamtbetrachtung zu Tage.

Hinsichtlich der Anzahl reicht die Bandbreite von vier Gremien beim BMZ bis zu 117 beim BMBF. Dieses und die BKM mit 113 Gremien sind für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 230 Gremien verantwortlich. Das sind 44,2 % von allen 520 besetzten Gremien insgesamt.

Unterschiedlich ist auch die jeweilige Anzahl von Gremien, in denen die prozentualen Vorgaben des Gesetzes einzuhalten sind. Während die BKM in 30 Gremien drei oder mehr Mitglieder bestimmen kann, ist dies beim BMZ nur in vier Gremien der Fall.

Tabelle 8:

Institution	Besetzte Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BKAmt	3	0	0	3
AA	23	2	7	14
BMAS	21	5	0	16
BMBF	117	62	28	27
BMEL	18	2	4	12
BMF	27	3	8	16
BMFSFJ	24	3	1	20
BMG	46	20	7	19
BMI	21	5	2	14
BMJV	14	7	0	7
BMUB	7	1	0	6
BMVg	6	0	0	6
BMVI	28	8	9	11
BMWi	48	10	10	28
BMZ	4	0	0	4
BKM	113	53	30	30
insgesamt	520	181	106	233

Auch beim auf alle Gremien bezogenen Geschlechterverhältnis sind deutliche Unterschiede erkennbar. Das BMUB hat 22 Frauen und 23 Männer als Gremienmitglieder bestimmt. Dieses nahezu ausgeglichene Verhältnis wird in anderen Institutionen des Bundes noch nicht erreicht.

Tabelle 9:

Institution	Gremien mit 1 oder 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern		Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern		Frauen insgesamt	Männer insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BKAmt	0	0	13	26	13	26
AA	4	12	25	46	29	58
BMAS	2	3	66	119	68	122
BMBF	49	69	63	99	112	168
BMEL	3	7	52	106	55	113
BMF	5	14	27	53	32	67
BMFSFJ	3	2	196	110	199	112
BMG	21	13	113	149	134	162
BMI	2	7	39	60	41	67
BMJV	2	5	22	25	24	30
BMUB	0	1	22	22	22	23
BMVg	0	0	13	21	13	21
BMVI	12	14	38	80	50	94
BMWi	5	25	105	231	110	256
BMZ	0	0	19	35	19	35
BKM	58	55	58	77	116	132
insgesamt	166	227	871	1.259	1.037	1.486

VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft

Bei der Berechnung der Anzahl der den Geschlechtern zukommenden Mandate ist gemäß § 4 Absatz 1 Satz 6 BGremBG zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden. Das bedeutet, dass beispielsweise bei vier oder fünf Mitgliedern des Bundes jeweils mindestens zwei Frauen und zwei Männer vertreten sein müssen, was Anteile von 50 % bzw. 40 % bedeutet. Nach der für die Privatwirtschaft geltenden Regelung des § 96 Absatz 2 Satz 4 AktG ist hingegen in allen Fällen auf volle Personenzahlen auf beziehungsweise abzurunden. In einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat bedeutet dies bei der Getrennterfüllung, dass sowohl für die Anteilseignerbank als auch für die Arbeitnehmerbank die rechnerischen Mindestanteile von 2,4 auf zwei Personen abzurunden ist. Nach dem BGremBG ist hingegen auf drei Personen aufzurunden. Bedeutsam ist diese Regelung insbesondere für Aufsichtsräte der Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist und bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder für den Aufsichtsrat bestimmen kann.

Noch weitergehend ist die Vorgabe des § 5 Absatz 2 Satz 1 BGremBG für die wesentlichen Gremien, bei denen darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird.

Der Bund hat sich selbst strengere Regeln als der Privatwirtschaft gegeben.

VIII. Methodik

Das BGremBG ist ebenso wie der privatwirtschaftliche Teil des FÜPoG stufenweise in Kraft getreten.

Die Institutionen des Bundes waren zunächst gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 und 2 BGremBG verpflichtet, bis spätestens zum 30. Juni 2015 eine Aufstellung der Gremien, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann, auf ihren Internetseiten zu veröffentlichen und bei jedem Gremium anzugeben, wie viele der Mitglieder der Bund bestimmen kann. Zum 31. Dezember 2015 waren gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 BGremBG erstmals auch die tatsächlichen Besetzungen der Gremien mit Frauen und Männern zu erfassen. Sodann mussten und müssen gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG in diesen und neu hinzugekommenen Aufsichtsgremien seit dem 1. Januar 2016 bei Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze die Mindestanteile von 30 % für Frauen und Männer beachtet und (sukzessive) erreicht werden, wenn der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann. Bei wesentlichen Gremien war und ist gemäß § 5 Absatz 2 Satz 1 BGremBG auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern oder bis höchstens 2017 auf 30-prozentige Mindestanteile hinzuwirken. Schließlich mussten die Institutionen des Bundes § 6 Absatz 2 Satz 4 BGremBG bis spätestens zum 31. März 2017 die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern nach Maßgabe von § 1 Absatz 3 GleiStatV an das Statistische Bundesamt melden. Die Meldung der Veränderungen der Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Gremien ist von acht Institutionen des Bundes vorgenommen worden, weshalb die Aussagen zu den Veränderungen unvollständig ausfallen mussten.

Aufgrund des stufenweisen Inkrafttretens ergeben sich auch die Erkenntnisse zur Wirkung des BGremBG erst nach und nach. So konnte in der ersten jährlichen Information der Bundesregierung eine Aufstellung sämtlicher Gremien und die jeweilige Zahl der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder veröffentlicht werden.

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen und Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2016.

Da acht Institutionen bereits die Veränderungen in den Gremien gemeldet haben, kann der Bericht eine erste Entwicklung darstellen.

Anhang: Gleichstellungsindex 2016

GLEICHSTELLUNGSINDEX 2016

**Gleichstellung von Frauen und Männern
in den obersten Bundesbehörden**



2016

Statistisches Bundesamt

Herausgeber: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Internet: www.destatis.de

Autor: Christian Meißner

Ihr Kontakt zu uns:

www.destatis.de/kontakt

Zentraler Auskunftsdienst

Tel.: +49 (0) 611/75 24 05

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kontakt für inhaltliche Fragen:

Tel.: +49 (0) 30/20 17 91 30

www.bmfsfj.de/kontakt

Erscheinungsfolge: jährlich

Erschienen am 1. Februar 2017

Artikelnummer: 5799901-16700-4 [PDF]



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2017

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Einleitung	5
Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2016	6
Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg	6
Frauen in Führungspositionen	6
Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen	8
Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen	10
Vergleich der Ergebnisse 2016 zu denen des Vorjahres	12

Anhang

Tab 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der Obersten Bundesbehörden am 30.6.2016	13
Tab 2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.6.2016	14
Tab 3 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der Obersten Bundesbehörden am 30.6.2015 und 30.6.2016	15

Abkürzungsverzeichnis

Oberste Bundesbehörden:

AA	Zentrale des Auswärtigen Amtes
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Inneren
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrates
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Bundestagsverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

Sonstige Abkürzungen:

BGBL	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung

Zeichenerklärung

–	nichts vorhanden
/	keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
%	Prozent

Einleitung

Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) sieht neben einer Stärkung der Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten die Erstellung eines Gleichstellungsindex vor. Der Index beschränkt sich auf die obersten Bundesbehörden und misst mittels aussagekräftiger Kennzahlen regelmäßig die dortigen Umsetzungserfolge einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern vor allem an Führungspositionen. Der vorliegende Bericht macht diese transparent. Er ist jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Statistischen Bundesamt zum jeweiligen Jahresende zu erstellen und auf dessen Internetseite zu veröffentlichen.

Die Novellierung des BGleIG erfolgte mit dem Ziel einer Verschärfung der bislang bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen durch das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Artikelgesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642). Zwar gelten mit dem Frauenförderungsgesetz von 1994 und dem BGleIG von 2001 als dessen Nachfolgegesetz seit mehr als 20 Jahren gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Bundesverwaltung, dennoch sind sie dort nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere in leitenden Funktionen.

Die Erhebung der für den Gleichstellungsindex erforderlichen Daten erfolgt durch das Statistische Bundesamt auf der Grundlage des oben genannten Gesetzes in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274). Hierzu erfasst jede oberste Bundesbehörde jährlich zum Stichtag 30. Juni die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer, zusätzlich differenziert nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich ausgewählter politischer Leitungssämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Darüber hinaus ist der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben.

Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Seit dem 1. Januar 2016 wird die zuvor beim Bundesministerium des Innern eingerichtete Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit ebenfalls als eigenständige oberste Bundesbehörde geführt. Für das Auswärtige Amt wird lediglich die Zentrale als oberste Bundesbehörde ohne Auslandsvertretungen betrachtet. Ebenfalls zu den obersten Bundesbehörden zählt die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird. Nachfolgend werden lediglich die Abkürzungen der obersten Bundesbehörden verwendet. Eine Übersicht gibt das obenstehende Abkürzungsverzeichnis.

In dem vorliegenden zweiten Bericht richtet sich die Darstellung zunächst auf die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2016 und Vergleiche zwischen ihnen. Darüber hinaus erfolgt eine vergleichende Darstellung der Erhebungsergebnisse zu denen des vorherigen Berichtszeitraums. Ergebnisse der obersten Bundesbehörden im Einzelnen lassen sich den im Anhang befindlichen Tabellen 1 bis 3 entnehmen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2016

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl aller Beschäftigten in den 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2016 auf insgesamt 24 509 Personen. Sie umfasst Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind. Mit 13 198 weiblichen Beschäftigten bzw. 54 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 71 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt von dem BVerfG mit 70 % und dem BMG mit 64 %. Nur drei der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren die BfDI und der BRH mit jeweils 41 % sowie das BMVg mit 48 %. Der Frauenanteil bei der BBk lag bei 44 %.

Bei den vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2016 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil ebenfalls bei 54 %. Berufliche Aufstiege erfolgen somit entsprechend dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Dennoch lag bei der Hälfte der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk (43 %) der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch war hier die Abweichung im BR, BPrA und bei der BfDI: Im BR lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (17 %) um 40 Prozentpunkte, im BPrA (36 %) um 25 Prozentpunkte und bei der BfDI (20 %) um 21 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BMWi den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um neun Prozentpunkte, im BMG mit sechs Prozentpunkten und im BMFSFJ mit fünf Prozentpunkten. In letztgenannter oberster Bundesbehörde wurden mit einem Anteil von 76 % Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreitungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BVerfG mit 73 % und im BMG mit 70 %. Nur acht der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

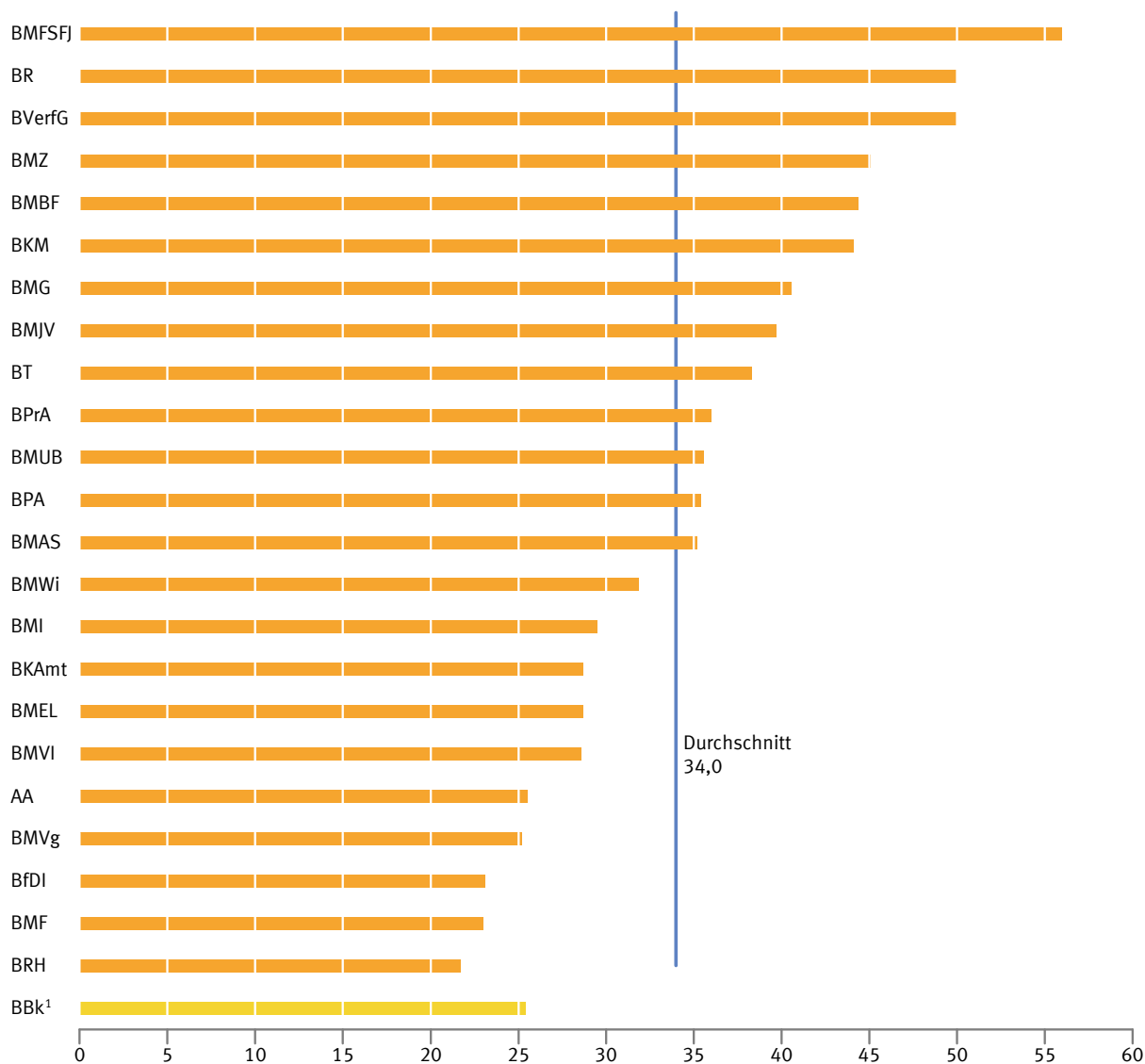
Frauen in Führungspositionen

Eine zentrale Fragestellung im Zusammenhang mit der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. In den obersten Bundesbehörden werden Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, d. h. zunächst unabhängig von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, waren in dieser Laufbahngruppe zum 30. Juni 2016 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 8 828 Personen beschäftigt, von denen 45 % weiblich waren. In jeder obersten Bundesbehörde lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller Beschäftigten. 15 der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem im BMVg mit 33 %, im BRH mit 34 % und bei der BfDI mit 35 %. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 70 % ein, gefolgt vom BMG mit 61 %. Ebenfalls mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BMBF mit einem Anteil von 55 %, das BMZ mit einem Anteil von 54 %, die BKM mit einem Anteil von 53 % und das BPA mit 51 %. Das BVerfG sowie das BPrA erreichten im höheren Dienst ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern.

In die Betrachtung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes werden auch politische Leitungsämter einbezogen, ohne das jeweils höchste politische Leitungsamt wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre, Präsidentinnen und Präsidenten oder vergleichbare Positionen. Mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben betraut waren zum 30. Juni 2016 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 2 459 Beschäftigte. Nur ein knappes Drittel davon waren Frauen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Leitungsfunktionen zehn der 23 obersten Bundesbehörden, mit deutlichem Abstand der BRH mit 22 % sowie die BfDI und das BMF mit jeweils 23 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMAS und das BPA mit jeweils 35 % sowie das BMUB mit 36 %. Eine exakt paritätische Verteilung wiesen das BVerfG und der BR auf. Ebenfalls deutlich über dem

Durchschnitt lag das BMBFSJ mit 56 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Insgesamt beschäftigten 20 der 23 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen.

Abb 1 Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2016
in %



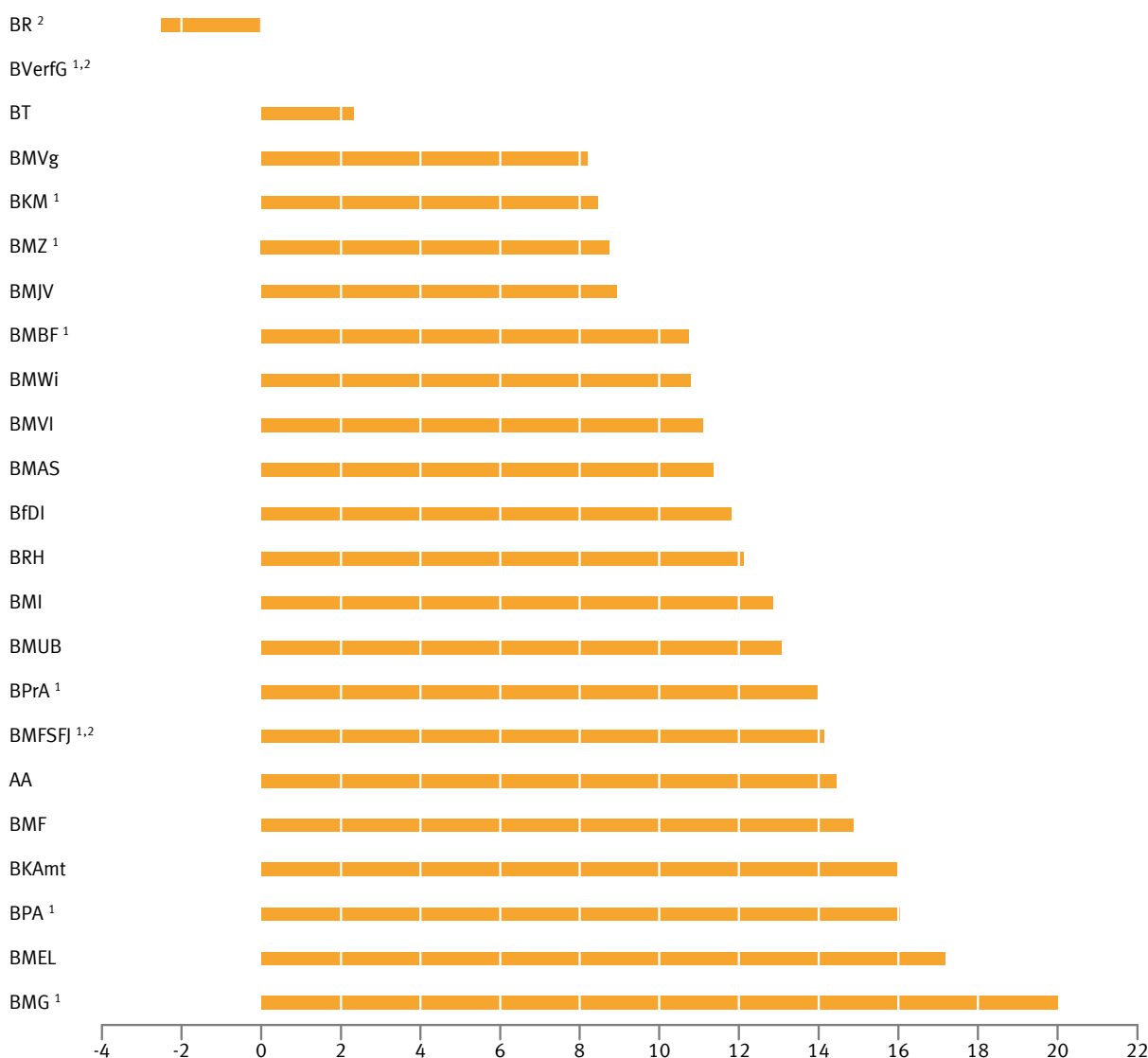
¹ Beschäftigte der Laufbahngruppen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

2016 - 08 - 0814

In der BBk werden mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen des gehobenen und mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Leitungsfunktionen 25 %.

Mehrheitlich lag in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im höheren Dienst unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. Diese Diskrepanz wird im Einzelnen in Abbildung 2 dargestellt. Ausnahmen bilden das BVerfG und der BR: Im BVerfG herrscht ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern sowohl im höheren Dienst als auch an allen Leitungsfunktionen, im BR liegt der paritätische Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen leicht über dem des höheren Dienstes. Auch die obersten Bundesbehörden mit einem größeren Anteil von Frauen im höheren Dienst haben – mit Ausnahme des BMFSFJ – noch Verbesserungsbedarf zur Erreichung einer paritätischen Besetzung der Leitungsfunktion.

Abb 2 Unterschied zwischen dem Frauenanteil im höheren Dienst und dem an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2016 in Prozentpunkten



Ohne BBk.

1 Frauenanteil im höheren Dienst 50 % und mehr.

2 Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen 50 % und mehr.

2016 - 08 - 0815

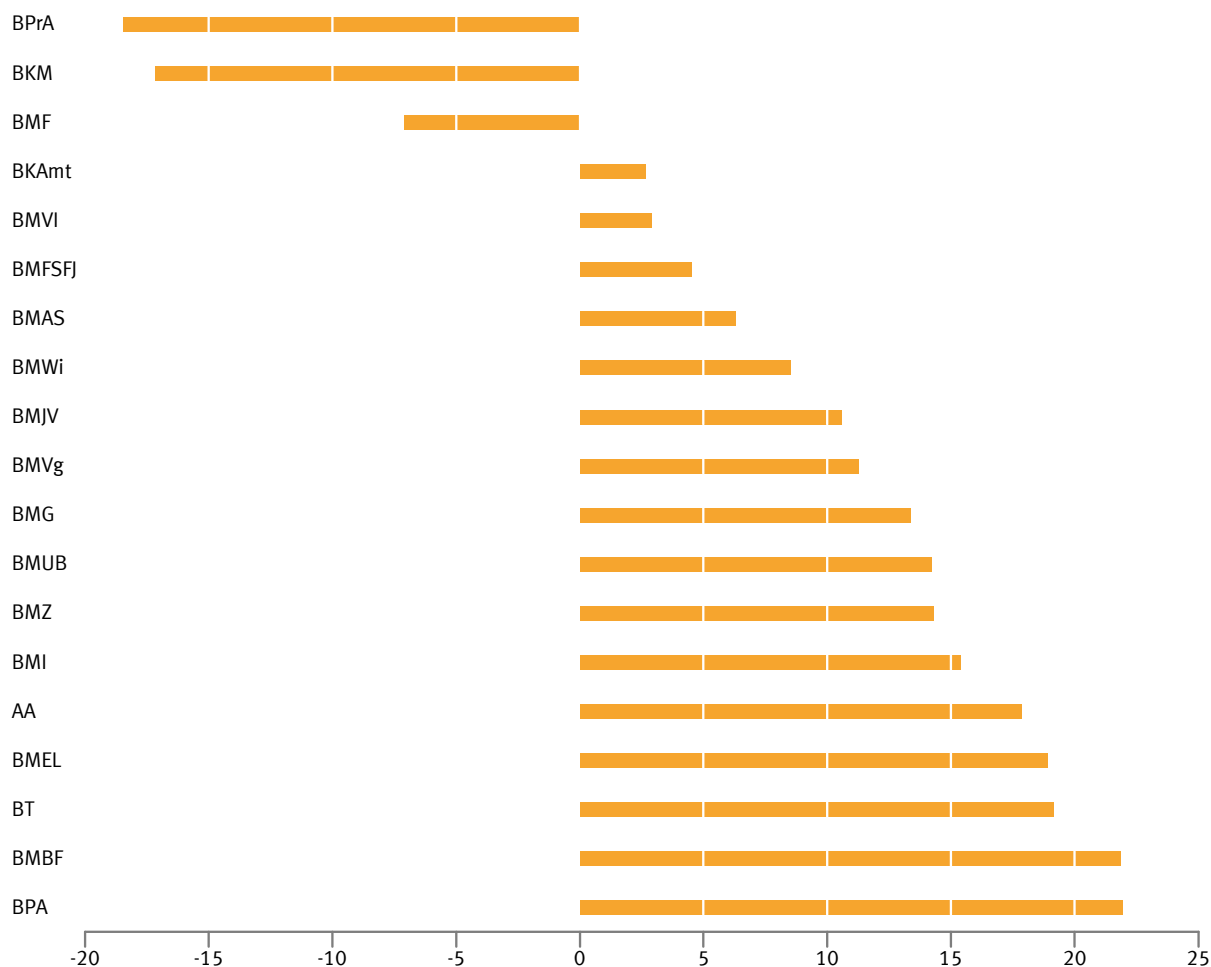
Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zusätzliche an Aussagekraft. Dann zeigt sich häufig, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt. So liegt etwa im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 36 %, der an Unterabteilungsleitungen bei nur 26 %. Für Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren wurde nur ein Frauenanteil von 28 % und für die Staatssekretärssebene von 20 % erreicht.

Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich eine Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigter im BMFSFJ mit einem Anteil von 57 %, im BVerfG mit einem Anteil von 56 % und im BR mit 53 %. Im BRH mit 21 %, bei der BfDI mit 22 % und im BMF mit 23 % waren Frauen als Referatsleitungen dagegen nur in geringem Umfang vertreten. Ein sich der paritätischen Besetzung nähernder Anteil der Frauen in dieser unteren Führungsebene kann die Voraussetzung für den Fortgang der Chancengleichheit auch in den darauffolgenden höheren Positionen schaffen. Abbildung 3 zeigt entsprechend die Diskrepanzen zwischen den Frauenanteilen von Referats- und Unterabteilungsleitungen.

Einen höheren Anteil von Frauen in der höheren Führungsebene wiesen das BPrA, die BKM sowie das BMF auf. Das BPrA erzielte ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern an Unterabteilungsleitungen. Ein höherer Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen ergab sich für die BKM mit 60 % und dem BMFSFJ mit 53 %. Verbesserungsbedarf bei der Besetzung der Unterabteilungsleitungen zeigt sich vor allem für die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Besonders groß war der Abstand beim BfDI, BPA und BMBF mit jeweils 22 Prozentpunkten, wobei bei der BfDI die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt waren.

Abb 3 Unterschied zwischen dem Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2016 in Prozentpunkten



BVerfG, BR und BRH verfügen über keine den Unterabteilungsleitungen vergleichbare Führungsebene und sind hier deshalb nicht dargestellt. Die BfDI verfügt über noch keinen entsprechenden Vorjahreswert. – Ohne BBk.

2016 - 08 - 0816

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BPrA, das BMFSFJ und das BMJV durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BPrA belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf zwei Drittel, beim BMFSFJ auf 60 % und beim BMJV auf 57 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurde im BMZ sowie im BT erreicht. Bei der BfDI, der BKM und beim BVerfG waren Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es beim BMI mit 9 %, BKAmt mit 12 % sowie beim AA und beim BMEL mit jeweils 17 %. Auf Staatssekretärsebene fanden sich lediglich in sieben der 21 möglichen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) Frauenbesetzungen. Sowohl bei der BfDI als auch im BR war die beamtete Staatssekretärsebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMAS, BMBF, BMJV sowie im BMVg zu jeweils 50 %. Im BMI betrug hier der Frauenanteil ein Drittel.

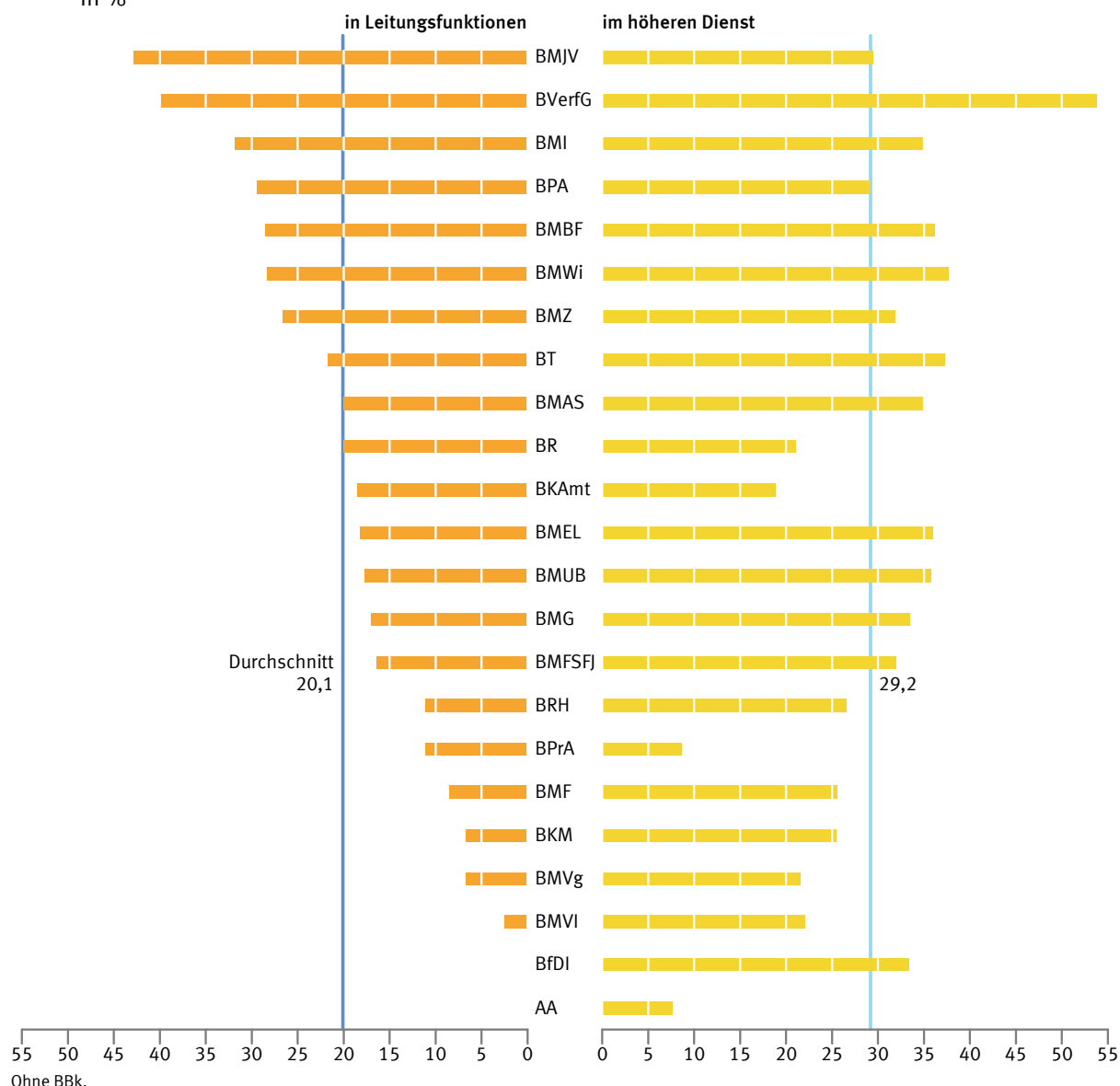
Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen

Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2016 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBK) 4 267 Personen bzw. 17 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 83 %. Bei Betrachtung der 643 aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 % der Beschäftigten insgesamt), zeigt sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 86 % sind es auch hier überwiegend Frauen, die sich vorwiegend zugunsten von Familie oder Pflege vollständig freistellen oder beurlauben lassen.

Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Freistellung oder Beurlaubung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 1 441 zum 30. Juni 2016 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBK) in Teilzeit. Das waren 16 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Mit einem Anteil von 81 % haben hier erheblich mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung gewählt. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 29 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 6 %.

Von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Beschäftigten gingen gerade einmal 215 bzw. 9 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 78 % mehrheitlich Frauen, die eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben. Während sich 20 % der Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 3 %. Wie auch mit der Gegenüberstellung in Abbildung 4 am Beispiel der Frauenanteile für die einzelnen obersten Bundesbehörden (ohne BBK) dargestellt, nimmt mehrheitlich im höheren Dienst der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren es noch 22 % der Frauen (Männer: 3 %), die eine Teilzeit wählten. Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen waren es nur noch 13 % (Männer: 3 %). In den darüber liegenden Führungsebenen befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Abb 4 Teilzeitanteil bei Frauen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2016
in %



Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch für aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubte oder freigestellte Beschäftigte ab. Aufgrund der geringen Anteile wird hier auf eine Darstellung verzichtet.

Bei der BBk befanden sich 11 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit, davon waren 68 % weiblich. Beurlaubungen oder Freistellungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Führungsfunktionen traten bei der BBk keine auf.

Vergleich der Ergebnisse 2016 zu denen des Vorjahres

Die Ergebnisse dieses zweiten Berichts zum 30. Juni 2016 ermöglichen einen ersten Vergleich mit denen zum entsprechenden Stichtag des Vorjahres. Durch die Ausgliederung der BfDI aus dem BMI und deren Umwandlung in eine eigenständige oberste Bundesbehörde zum 1. Januar 2016 erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk auf 24 Behörden. Mit einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von 41 % beschäftigt nun auch die BfDI neben dem BRH (41 %) und der BBk (44 %) weniger Frauen als Männer. Insgesamt stieg der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) um knapp einen halben Prozentpunkt auf 54 %. Das gleiche Niveau erreichte der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) bei den beruflichen Aufstiegen, sodass in der Gesamtbetrachtung weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist. Er wuchs gegenüber dem Vorjahr ebenfalls um einen halben Prozentpunkt auf 54 %.

Fortschritte in der Gleichstellung zeigt der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) um etwas über einen Prozentpunkt auf 45 %. Im Einzelnen waren es 19 der 22 obersten Bundesbehörden (ohne BfDI) sowie die BBk, in denen der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert überstieg. Einen kräftigen Zuwachs erfuhr dabei die BKM um sechs Prozentpunkte. Anders als im Vorjahr waren dort mit 53 % zum 30. Juni 2016 nun mehr Frauen als Männer beschäftigt. Ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern erzielten das BPrA mit einer Erhöhung des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte und das BVerfG mit einer Erhöhung um zwei Prozentpunkte. Damit verringerte sich die Anzahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren, um drei auf nunmehr 15 Behörden.

Nach wie vor liegt der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben des höheren Dienstes bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2016 deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe. Dieser stieg im Vergleich zum Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt um fast eineinhalb Prozentpunkte auf 34 %. Während sich lediglich im BKAmte der Anteil an Frauen in Führungspositionen um zwei Prozentpunkte auf 29 % rückläufig entwickelte, erhöhten sich die Anteile in den übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BfDI) sowie der BBk. Wie beim Frauenanteil im höheren Dienst verzeichnete die BKM hier ebenfalls den kräftigsten Anstieg um über fünf Prozentpunkte auf 44 %. Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BfDI und BBk) auf allen Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, jedoch bestehen weiterhin Ungleichgewichte. Der Frauenanteil an Referatsleitungen stieg insgesamt um etwas über einen Prozentpunkt auf 36 %, der an Unterabteilungsleitungen um fast drei Prozentpunkte auf 26 %. Lag die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen beider Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) noch bei insgesamt elf Prozentpunkten, verringerte sie sich im Berichtsjahr auf zehn Prozentpunkte. Im Vorjahr wies das BMAS zusammen mit dem BPrA und dem BMF noch einen größeren Anteil von Frauen in der höheren Führungsebene auf. Nach einem Rückgang des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen im BMAS um sieben Prozentpunkte auf 30 % sank dieser allerdings unter das Niveau des Frauenanteils an Referatsleitungen von 36 % zum 30. Juni 2016. Demgegenüber wuchs der Frauenanteil bei der BKM an Unterabteilungsleitungen um 35 Prozentpunkte auf 60 % und übertraf damit den Anteil von Frauen in der darunterliegenden Führungsebene bei der BKM (43 %) um 17 Prozentpunkte. Durch den starken Zuwachs des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen bei der BKM und den Anstieg im BMFSFJ um drei Prozentpunkte auf 53 % waren es nunmehr zwei oberste Bundesbehörden (ohne BBk), die über mehr Frauen als Männer in Unterabteilungsleitungen verfügten. Hinsichtlich der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte auf 28 % zu verzeichnen, auf Staatssekretärebene um gut zwei Prozentpunkte auf 20 %. Mit einem höheren Frauenanteil zeichneten sich auf Ebene der Abteilungsleitungen anders als im Vorjahr das BPrA und das BMJV aus: Im BPrA erhöhte sich der Anteil von Frauen an Abteilungsleitungen von einem Drittel auf zwei Drittel, im BMJV um 14 Prozentpunkte auf 57 %.

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt verharrte auf dem Vorjahresniveau von 17 %, während der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr leicht abnahm. Ihre Quote sank um einen Prozentpunkt auf 83 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, blieb ebenfalls konstant bei 29 %, bei den männlichen Beschäftigten erhöhte er sich hingegen um einen Prozentpunkt auf 6 %. Bei den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrauten Frauen erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung um drei Prozentpunkte auf 20 %, der entsprechende Männeranteil blieb konstant bei 3 %.

Tab 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der Obersten Bundesbehörden am 30.6.2016

Oberste Bundesbehörden	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil in %							
		an Beschäftigung	im höheren Dienst	am beruflichen Aufstieg ¹	an allen Leitungsfunktionen				
					insgesamt	davon			
					an Staatssekretären/-innen	an Abteilungsleitungen ²	an Unterabteilungsleitungen	an Referatsleitungen	
AA	3 311	53,5	39,9	44,2	25,5	0,0	16,7	12,9	30,8
BfDI	90	41,1	34,9	20,0	23,1	100	0,0	0,0	22,2
BKAmt	626	55,3	44,7	49,5	28,7	0,0	12,5	28,6	31,3
BKM	250	54,4	52,6	58,8	44,1	–	0,0	60,0	42,9
BMAS	1 147	56,6	46,6	59,5	35,2	50,0	28,6	30,0	36,3
BMBF	1 046	59,4	55,2	57,9	44,4	50,0	25,0	26,7	48,5
BMEL	934	53,9	45,9	56,4	28,7	0,0	16,7	13,3	32,3
BMF	1 937	52,5	37,9	50,7	23,0	0,0	20,0	29,6	22,6
BMFSFJ	657	70,6	70,1	75,9	56,0	0,0	60,0	52,6	57,1
BMG	692	64,5	60,6	70,2	40,6	0,0	33,3	30,0	43,4
BMI	1 435	50,9	42,4	52,3	29,5	33,3	9,1	17,6	33,1
BMJV	794	62,1	48,6	65,3	39,7	50,0	57,1	29,4	40,0
BMUB	1 197	55,5	48,7	58,2	35,6	0,0	33,3	23,8	38,0
BMVI	1 373	50,4	39,7	51,2	28,6	0,0	25,0	26,7	29,6
BMVg	1 474	48,1	33,4	46,7	25,2	50,0	25,0	16,0	27,3
BMWi	1 716	50,8	42,7	59,9	31,9	0,0	20,0	25,8	34,3
BMZ	1 046	54,6	53,9	53,8	45,1	0,0	50,0	33,3	47,6
BPA	496	57,3	51,4	51,9	35,4	0,0	33,3	20,0	41,9
BPrA	192	60,9	50,0	35,7	36,0	0,0	66,7	50,0	31,6
BR	194	57,2	47,5	16,7	50,0	100	25,0	–	53,3
BRH	782	41,4	33,8	34,5	21,7	0,0	25,0	–	21,4
BT	2 945	51,5	40,7	39,7	38,3	0,0	50,0	21,4	40,6
BVerfG	175	69,7	50,0	73,3	50,0	–	0,0	–	55,6
Gesamt	24 509	53,8	45,1	53,8	34,0	20,0	27,5	26,0	36,1
nachrichtlich:									
BBk	5 589	44,2	44,0 ³	42,8	25,4 ³	/	/	/	/

1 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 1.7.2015 bis 30.6.2016.

2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.

3 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen. Daher erfolgt bei den Leitungsfunktionen keine weitere Differenzierung.

Tab 2 **Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.6.2016**

Oberste Bundesbehörden	Teilzeitbeschäftigung in %				Aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte/Freigestellte in %			
	insgesamt	Anteil in %			insgesamt	Anteil in %		
		Frauen an Teilzeitbeschäftigung gesamt	Teilzeit bei Frauen im höheren Dienst	Teilzeit bei Frauen in Leitungsfunktionen		Frauen an Beurlaubung/Freistellung gesamt	Beurlaubung/Freistellung bei Frauen im höheren Dienst	Beurlaubung/Freistellung bei Frauen in Leitungsfunktionen
AA	5,6	87,7	7,7	0,0	5,4	88,8	6,1	0,0
BfDI	13,3	83,3	33,3	0,0	2,2	100,0	6,7	0,0
BKAmt	14,1	89,8	18,9	18,5	3,4	81,0	11,3	3,7
BKM	18,4	84,8	25,5	6,7	3,6	100,0	3,9	0,0
BMAS	18,9	86,2	35,0	20,0	2,2	92,0	4,1	2,0
BMBF	23,7	87,5	36,2	28,6	4,1	88,4	10,0	1,8
BMEL	20,4	83,8	36,0	18,2	1,3	91,7	5,1	0,0
BMF	15,4	82,9	25,6	8,5	2,4	84,8	4,7	0,0
BMFSFJ	24,7	93,8	32,0	16,4	3,2	90,5	6,1	4,9
BMG	20,2	89,3	33,5	17,1	2,0	92,9	2,4	0,0
BMI	17,1	82,9	35,0	31,8	2,8	85,0	5,0	0,0
BMJV	22,3	88,7	29,4	42,9	2,3	88,9	3,9	0,0
BMUB	21,9	86,3	35,8	17,7	2,3	77,8	3,1	0,0
BMVI	16,9	85,8	22,1	2,5	2,0	92,9	4,7	2,5
BMVg	9,4	92,8	21,6	6,7	1,4	90,5	6,8	0,0
BMWi	20,5	81,0	37,7	28,4	1,7	70,0	0,6	1,5
BMZ	20,4	78,9	31,9	26,7	4,0	81,0	6,8	1,7
BPA	15,3	86,8	29,2	29,4	3,8	78,9	9,0	0,0
BPrA	13,0	92,0	8,7	11,1	2,1	75,0	0,0	0,0
BR	21,6	73,8	21,1	20,0	2,1	75,0	10,5	0,0
BRH	17,1	74,6	26,6	11,1	1,7	92,3	6,4	0,0
BT	24,8	71,4	37,3	21,7	0,7	71,4	0,0	0,0
BVerfG	28,6	98,0	53,8	40,0	2,3	75,0	0,0	0,0
Gesamt	17,4	82,9	29,2	20,1	2,6	85,8	4,9	1,1
nachrichtlich: BBk	20,3	79,8	36,7 ¹	29,0 ¹	2,2	82,8	4,3 ¹	0,0 ¹

1 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.

Tab 3 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der Obersten Bundesbehörden am 30.6.2015 und 30.6.2016

Oberste Bundesbehörden	Frauenanteil in %							
	an Beschäftigung		im höheren Dienst		Leitungsfunktionen			
					insgesamt		darunter: an Unterabteilungsleitungen	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
AA	52,5	53,5	38,1	39,9	25,2	25,5	14,3	12,9
BfDI	–	41,1	–	34,9	–	23,1	–	0,0
BKAmt	55,5	55,3	45,4	44,7	30,6	28,7	30,0	28,6
BKM	51,5	54,4	46,5	52,6	38,7	44,1	25,0	60,0
BMAS	55,7	56,6	45,4	46,6	35,0	35,2	36,8	30,0
BMBF	59,2	59,4	52,8	55,2	44,0	44,4	31,3	26,7
BMEL	54,8	53,9	44,3	45,9	27,5	28,7	13,3	13,3
BMF	51,5	52,5	36,2	37,9	19,2	23,0	25,9	29,6
BMFSFJ	69,9	70,6	69,5	70,1	54,9	56,0	50,0	52,6
BMG	62,3	64,5	59,6	60,6	39,8	40,6	25,0	30,0
BMI	50,4	50,9	41,8	42,4	28,8	29,5	5,6	17,6
BMJV	60,2	62,1	46,8	48,6	38,7	39,7	7,7	29,4
BMUB	55,0	55,5	47,9	48,7	34,9	35,6	23,8	23,8
BMVI	50,6	50,4	38,9	39,7	25,6	28,6	21,4	26,7
BMVg	47,1	48,1	31,0	33,4	23,1	25,2	13,6	16,0
BMWi	51,1	50,8	43,1	42,7	30,2	31,9	24,0	25,8
BMZ	54,4	54,6	53,2	53,9	43,0	45,1	36,8	33,3
BPA	57,3	57,3	51,2	51,4	34,8	35,4	11,1	20,0
BPrA	58,2	60,9	45,2	50,0	33,3	36,0	50,0	50,0
BR	57,2	57,2	48,7	47,5	50,0	50,0	–	–
BRH	41,6	41,4	33,6	33,8	18,4	21,7	–	–
BT	51,8	51,5	40,3	40,7	37,2	38,3	21,4	21,4
BVerfG	67,6	69,7	47,8	50,0	50,0	50,0	–	–
Gesamt	53,4	53,8	44,0	45,1	32,6	34,0	23,4	26,0
nachrichtlich: BBk	44,2	44,2	43,9 ¹	44,0 ¹	22,9 ¹	25,4 ¹	/	/

1 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.