Interministerieller Arbeitskreis
der Gleichstellungsbeauftragten
der obersten Bundesbehörden

Positionspapier zur Gleichstellung für die 18. Legislatur

Forderungen des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden für die Gleichstellungspolitik der neuen Legislatur

- Klares Bekenntnis der gesamten Bundesregierung zu einer pro-aktiven Politik des Gender Mainstreaming, der Gleichstellung von Frauen mit Männern sowie der Frauenförderung, was bereits im Koalitionsvertrag verankert wird; dies beinhaltet auch eine Kampagne mit dem Ziel, tradierte Geschlechterrollen aufzubrechen, um anstelle einer gesonderten und diskriminierungsfördernden Jungen- und Männerpolitik den gesellschaftlichen Dialog zu stärken.

- Kabinettbeschluss zum „*Modell Gleichstellung in der Bundesverwaltung*" mit den Schwerpunkten:
  - Mehr Frauen in Führungspositionen - auch in Teilzeit - sowohl bei der Regierungsbildung als auch während der gesamten Legislaturperiode
  - Lebensphasenorientierte Personalpolitik u.a. durch interne Kinderbetreuung in den Dienststellen und weiteren Ausbau des flexiblen Arbeitens durch Langzeitkonten, mobiles Arbeiten und Abschaffung der Kernarbeitszeit
  - jährliche Evaluation der Einhaltung dieses Beschlusses durch das Bundeskabinett in Form eines Gleichstellungsrankings der Bundesministerien (Gleichstellungsindex „GLIX")

- Klares Bekenntnis zu den Zielen des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes in der gesamten Bundesverwaltung und den Bundesgerichten
  - Reform dieser Gesetze mit dem Ziel einer stringenten und bei Nichteinhaltung sanktionierten Anwendung seiner Bestimmungen
  - Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und von Instrumenten wie Gleichstellungsplänen und Klagemöglichkeiten
  - gesetzeskonforme Vorlage der geforderten Berichte alle vier Jahre sowie die zeitnahe Umsetzung ihrer Ergebnisse (derzeit Fünfter Gremienbericht und Zweiter Erfahrungsberichts zum BGleiG, Dritter Erfahrungsbericht Ende 2013)

- Einführung einer geschlechtersensiblen Haushaltspolitik/Gender Budgeting sowie deren Verankerung im Grundgesetz

Interministerieller Arbeitskreis
der Gleichstellungsbeauftragten
der obersten Bundesbehörden

Entgeltungleichheit in der Bundesverwaltung

Quelle: Zweiter Erfahrungsbericht zum BGleiG Bundesgleichstellungsgesetz BT-Drs. 4307/17 vom 16.12.2010, S. 34 bis 40

Das Dienst- und Besoldungsrecht des Bundesdienstes engt infolge formaler Kriterien der Stellenbewertung und des Stellenzugangs den Raum für Entgeltdifferenzen deutlich ein.

Entgeltunterschied im öffentlichen Dienst: 7 % (Statistisches Bundesamt)

Männer erzielen in öffentlichen Dienst tendenziell mehr Einkommen als Frauen. Entscheidend sind Status (verbeamtet), Einstufung in der jeweiligen Laufbahn und Vollzeitbeschäftigung.

Im Einzelnen sind folgende Kriterien entscheidend:

1. Beschäftigungsverhältnis

Unterrepräsentanz bei Verbeamtungen, Überrepräsentanz bei Tarifbeschäftigten

Tarifbeschäftige: 58 % Frauen, Beamte: 72 % Männer

2. Beschäftigungsumfang

Unterrepräsentanz bei Vollbeschäftigung; fast ausschließliche Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung durch Frauen

3. Laufbahn

Unterrepräsentanz im höheren Dienst (Tätigkeiten mit akademischer Qualifikation)

Überrepräsentanz im mittleren Dienst (Tätigkeiten als Schreibkraft, Registratorin, Bürosachbearbeiterin)

In den erfassten Behörden sind 41 % der Frauen im mittleren Dienst, während 38 % der Männer dem höheren Dienst angehören.

4. Eingruppierung/Besoldung in der Laufbahn

Konzentration in den tieferen Besoldungs-/Entgeltgruppen – s.o./Punkte 1. und 3.

Häufigste Entgeltgruppe in der Laufbahngruppe:

Frauen: E 9 – Tarifbeschäftigte (damit per se geringeres Netto-Einkommen als im Beamt/inn/enstatus) und mittlerer Dienst -s.o.

Männer: A 15 – Beamte im höheren Dienst

5. Leitungsfunktion

Unterrepräsentanz bei Übertragungen von Leitungsfunktionen. Allein der sehr geringe und mit steigender Hierarchie abnehmende Frauenanteil an Leitungsfunktionen hat einen statistischen Effekt auf die Entgeltunterschiede.

6. Einstufung von Leitungsfunktionen

Überrepräsentanz in den niedrigeren Besoldungsgruppen der Referatsleitungen; Einstufungsdifferenz zwischen Frauen in Referatsleitungen insgesamt (34 %) und Frauen in der höchsten Besoldungsgruppe für Referatsleitungen B 3 (20 %) = 14 %