

ANTRAG AN DEN dbb bundesfrauenkongress 2020

Antragsteller: Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung

Betrifft: **Zukunftsorientiertes und diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst**

Antrag: **Der 12. dbb bundesfrauenkongress möge beschließen:**

Die dbb bundesfrauenvertretung wird beauftragt, sich für eine zukunftsorientierte und diskriminierungsfreie Personalentwicklung einzusetzen, die dem Wandel der Behördenkultur entspricht und Rechnung trägt. Hierfür sind insbesondere die Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen, die Beförderungs- und Beurteilungsverfahren in allen Verwaltungsbereichen zukunftsgerecht, diskriminierungsfrei und gendergerecht zu gestalten. Die tatsächlich erbrachte Leistung ist ergebnisorientiert in den Fokus der Fortkommenskriterien zu stellen.

- Diskriminierend wirkende Faktoren, wie zum Beispiel Hilfskriterien, die Rollenstereotype und tradierte Rollenmuster hervorrufen, bewirken keine sichere Rechtsanwendung und sind deshalb aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung unzulässig.
- Familienbedingte Unterbrechungen sowie eine Teilzeittätigkeit, eine Tätigkeit in Homeoffice, die Telearbeit, Topsharing und mobile Arbeit dürfen sich als Mechanismen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht negativ auf die Besetzung von Führungspositionen, die Beförderungen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Führungspositionen sind grundsätzlich auch in Form von Teilzeit beziehungsweise Topsharing auszuschreiben. Eine Einbringung der Arbeitszeiten in Telearbeit oder per Homeoffice ist ebenfalls grundsätzlich organisatorisch zu ermöglichen.
- Der durch Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung erforderliche neue Diskurs über eine gendergerechte Leistungskultur ist rechtzeitig einzufordern, einzuleiten und zu führen.
- Rahmenbedingungen, die die Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter direkt oder indirekt mitprägen, müssen bei der Behördenkultur gendergerecht ausgestaltet werden. Die notwendigen Rahmenbedingungen für die reale Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere sind den digitalen Möglichkeiten anzupassen. Dies gilt insbesondere auch für die Flexibilisierung der Arbeitszeit und für die digitale Gestaltung der Arbeitsformen (Telearbeit, Homeoffice, mobiles Arbeiten).

Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming müssen in der öffentlichen Verwaltung als grundlegende Prinzipien der Behördenkultur und für

jegliche Rechtsanwendung anerkannt angewendet beziehungsweise umgesetzt werden.

Begründung:

Der öffentliche Dienst gilt als attraktiver Beschäftigungsgeber vor allem für Frauen. Er hat Vorbildfunktion hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter. Diskriminierungen jeglicher Art passen nicht in das den öffentlichen Dienst tragende Rechtsgebilde. Das Grundgesetz und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums sowie der Gender-Mainstreaming-Prozess sind stringente Rechtsgrundlagen.

Aufschlussreiche Zahlen zur Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Führungsebenen liefert der Gleichstellungsindex, der im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Destatis erstellt und jedes Jahr vorgelegt wird.

Aktuell sind 56 Prozent der Beschäftigten im gesamten öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen) weiblich.

In den obersten Bundesbehörden liegt der Frauenanteil aktuell bei 53 Prozent.

Mehr als 50 Prozent weibliche Führungskräfte arbeiten lediglich im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (59 Prozent) und dem Bundesverfassungsgericht (54,5 Prozent), oberste Bundesbehörden, in denen der Frauenanteil deutlich über 60 Prozent liegt und der Frauenanteil im höheren Dienst ebenfalls die 50 Prozent Marke überschreitet.

Einen ebenfalls sehr hohen Frauenanteil weisen das Bundesministerium für Gesundheit (64,3 Prozent) und das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (62,3 Prozent) auf, hier liegt der Anteil an weiblichen Führungskräften knapp um 40 Prozent.

Im Bundesministerium des Innern hingegen zeigt sich ein anderes Bild: Hier liegt der Beschäftigtenanteil an weiblichen Beschäftigten bei über 50 Prozent, im höheren Dienst deutlich über 40 Prozent. In der Leitungsebene dominieren jedoch weiterhin männliche Führungskräfte (69,3 Prozent).

In den obersten Bundesbehörden nimmt der Frauenanteil nicht weiter kontinuierlich zu, in einigen Behörden/Ministerien nimmt er sogar ab. Insgesamt sinkt der Anteil an Frauen in Führungs- und Leitungspositionen in den obersten Bundesbehörden seit 2018 wieder und stagniert auf dem Niveau von 2016 (34 Prozent). Der Frauenanteil im höheren Dienst und deren Anteil in den Bundesbehörden sinkt ebenfalls (45 Prozent).

Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2018 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4980 Personen beziehungsweise 17 Prozent der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 82 Prozent.

Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 17 Prozent in Teilzeit. Mit einem Anteil von 80 Prozent haben hier erheblich mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung gewählt.

Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 31 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 6 Prozent. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren 5 Prozent der Frauen im höheren Dienst und nur 1 Prozent der Männer im höheren Dienst.

Lediglich 10 Prozent der mit einer Leitungsfunktion betrauten Beschäftigten im höheren Dienst sind in Teilzeit tätig. Die Mehrheit von ihnen (75 Prozent) ist weiblich.

Zukunftsorientierte Behördenkultur

Der Gleichstellungsindex 2018 stellt fest: „Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Freistellung und Beurlaubung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen.“

Deshalb bedarf es dringend einer zukunftsorientierten Behördenkultur. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Leitungsebenen der Behörden zu fördern, hat die dbb bundesfrauenvertretung sechs Komponenten ausgemacht, die dazu beitragen können:

1. Arbeitszeitmodelle, die allen Beschäftigten flexibles und mobiles Arbeiten ermöglichen,
2. eigenverantwortliche Organisation der Arbeit im Team mit verbindlichen Teamvereinbarungen,
3. gendersensibles Beurteilungs- und Beförderungsverfahren,
4. ergebnisorientierte Leistungsbewertung,
5. genderneutrale/anonymisierte Einstellungsverfahren,
6. eine Quote als Gleichstellungsbeschleuniger.

Diskriminierende Rollenstereotypen aufbrechen

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ist es wichtig, diskriminierende Rollenstereotype aufzubrechen, damit mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Dies setzt voraus, dass Führungspositionen grundsätzlich teilzeitfähig und auch in Telearbeit und per Homeoffice gestaltet werden. Führung in Teilzeit und aus der Ferne ist zukunftsweisend.

Männer machen Karriere, während Frauen familienbedingt pausieren

In den Beurteilungsprozessen pflanzen sich die Rollenstereotypen von „typisch weiblich“ beziehungsweise „typisch männlich“ fort. Die Lebensverlaufsperspektive und die Lebensphasenorientierung weiblicher Erwerbsverläufe muss in Personalentwicklungskonzepte konstruktiv einbezogen werden. Unterbrechungen der Berufstätigkeit treten vornehmlich bei Frauen im Hinblick auf die Übernahme familiärer Pflichten auf („Rushhour des Lebens“). In der Zeit von Unterbrechungen unterbleibt häufig auch die fachlich-berufliche Weiterqualifikation, was anschließend zu Nachteilen bei der Beförderung, bei der Besetzung von Führungspositionen und bei

der dienstlichen Beurteilung führt. Männer machen Karriere, während Frauen familienbedingt beruflich pausieren. Familienbedingte Berufsunterbrechungen wirken damit indirekt oder mittelbar diskriminierend. § 9 BGlG wird verletzt.

Auf das Forderungskonzept der dbb bundesfrauenvertretung „Zukunftsorientiertes und diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst“ wird verwiesen.

Empfehlung der Geschäftsführung:

Beschluss:

Annahme/Annahme im Grundsatz/Ablehnung/Arbeitsmaterial