

Projektnummer 92952

Entwicklung eines Vorschlags zur elektronischen Erfassung und Verarbeitung von Personaldaten, die eine Auswertung entsprechend der gesetzlichen Anforderungen des in 2015 novellierten BGlG ermöglichen soll, angesichts der IT-Konsolidierung

Um UBA interne Daten gekürzte Fassung

von

Dr. Verena Tobsch

INES Berlin

Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung

Anklamer Straße 38

10115 Berlin

und

Dr. Andrea Jochmann-Döll

GEFA Forschung + Beratung

Am Gerichtshaus 73

45257 Essen

Im Auftrag des Umweltbundesamtes

Abschlussdatum November 2017

Kurzbeschreibung

Der vorliegende Abschlussbericht stellt die Projektergebnisse zur Entwicklung eines Vorschlags zur elektronischen Erfassung und Auswertung von Personaldaten angesichts der IT-Konsolidierung des Bundes dar. Ziel des Projektes war die Erstellung eines Inputkatalogs und erforderlicher Outputformate (Statistiken), die entsprechend der gesetzlich verankerten gleichstellungsrechtlichen Berichtspflichten maßgeblich sind. Dazu wurde das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG), das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) systematisch analysiert. Zusätzlich wurden etablierte gleichstellungsrelevante Prüfinstrumentarien wie gb-check und eg-check.de entsprechend herangezogen. Im Ergebnis liegt mit diesem Bericht ein umfassender Katalog notwendiger Inputdaten und erforderlicher Outputformate für ein Personaldatenmanagementsystem vor, das als Muster für alle Dienststellen und Behörden des Bundes genutzt werden kann, da sie gleichermaßen der gleichstellungsrechtlichen Berichtspflicht unterliegen. Das Projekt wurde vom Umweltbundesamt (UBA) beauftragt. Die vorliegende Fassung wurde um UBA interne Daten gekürzt.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis	5
1 Hintergrund und Ziel des Projektes	6
2 Vorgehensweise und Überblick	7
2.1 Vorgehensweise und Projektschritte	7
2.2 Überblick und allgemeine Hinweise	8
3 Beschreibung der Inputvariablen und Outputformate.....	10
3.1 Explizite gesetzliche Berichtspflichten (BGremBG und BGleiG)	10
3.1.1 Geforderte Statistiken (Output).....	10
3.1.2 Notwendige Inputdaten	17
3.2 Implizite gesetzliche Berichtspflichten und daraus abgeleitete Inputdaten.....	19
3.2.1 BGremBG	19
3.2.2 BGleiG	19
3.2.3 AGG.....	20
3.3 Inputdaten und Output-Formate aus Prüfinstrumentarien.....	21
3.3.1 gb-check	21
3.3.2 eg-check.de	25
4 Fazit	29
5 Quellen.....	30
6 Anhang: Input-Katalog.....	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung der Projektergebnisse	8
Abbildung 2: Beispiel Statistik Beurteilung aus gb-check	22
Abbildung 3: Anwendungsbeispiel Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt.....	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispielhafte Auswertung gemäß §6 Abs.2 BGremBG	11
Tabelle 2: Beispielhafte Auswertung gemäß §38 Abs.1 BGleiG (1)	13
Tabelle 3: Beispielhafte Auswertung gemäß §38 Abs.1 BGleiG (2)	14
Tabelle 4: Beispielhafte Auswertung gemäß §38 Abs.2 BGleiG	15
Tabelle 5: Beispielhafte Auswertung gemäß §13 Abs.1 BGleiG (1)	16
Tabelle 6: Beispielhafte Auswertung gemäß §13 Abs.1 BGleiG (2)	16
Tabelle 7: Erforderliche Personaldaten zur Auswertung gemäß gesetzlicher Berichtspflichten (BGremBG und BGleiG).....	17
Tabelle 8: Erforderliche Bewerbungsdaten zur Auswertung gemäß gesetzlicher Berichtspflichten (BGleiG).....	19
Tabelle 9: Mehrfach benötigte Personaldaten gemäß gesetzlicher Berichtspflichten (AGG)	21
Tabelle 10: Erforderliche Personaldaten zur Auswertung gemäß gb-check.....	24
Tabelle 11: Erforderliche Personaldaten zur Auswertung gemäß eg-check.de	27
Tabelle 12: Vollständige Inputdaten für das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG).....	31
Tabelle 13: Vollständige Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG).....	32
Tabelle 14: Vollständige Inputdaten für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gb-check, Prüfbereiche Einstellung, beruflicher Aufstieg, betriebliche Weiterbildung	37
Tabelle 15: Vollständige Inputdaten für gb-check, Prüfbereiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Beurteilungen, Arbeitszeit.....	41
Tabelle 16: Vollständige Inputdaten für eg-check.de	44

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
ca.	circa
d.h.	das heißt
eD	einfacher Dienst
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
etc.	et cetera
FamilienpflegeZG	Familienpflegezeitgesetz
gem.	gemäß
gD	gehobener Dienst
hD	höherer Dienst
mD	mittlerer Dienst
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
UBA	Umweltbundesamt
z. B.	zum Beispiel

1 Hintergrund und Ziel des Projektes

Im Rahmen der IT-Konsolidierung des Bundes (Beschluss des Bundeskabinetts vom 20.05.2015), hier insbesondere das Programm „Gemeinsame IT des Bundes“, werden für alle öffentlichen Behörden und Dienststellen die Personalverwaltungssysteme konsolidiert. Die bisher genutzten Datenerfassungssysteme werden demnach in einem für den gesamten Bund einheitlichen System übertragen, welches möglichst alle Bedarfe der Dienststellen und Behörden abdecken soll.

Um den Bedarf der Datenerfassung und möglicher Auswertungen von Personaldaten einzuschätzen, ist es notwendig gesetzliche Grundlagen in Bezug auf gleichstellungsrelevante und gesetzlich geforderte Statistiken systematisch zu analysieren. Ziel des Projektes ist die Erstellung eines Katalogs notwendiger Inputdaten und erforderlicher Output-Formate (Statistiken) für eine gesetzeskonforme Erhebung und Auswertung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben. Dabei werden gleichstellungsrelevante Gesetze wie das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG), das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ebenso in den Blick genommen wie etablierte Prüfinstrumentarien zur Gleichbehandlung und Entgeltgleichheit. Die Anwendung der Prüfergebnisse auf das UBA wurde in der vorliegenden Berichtsfassung aus Datenschutzgründen gekürzt.

Das Umweltbundesamt (UBA) hat dieses Projekt beauftragt. Der hier dargestellte und aus Gesetzen abgeleitete Bedarf der Datenerfassung und Auswertung von Personaldaten ist jedoch für alle Dienststellen und Behörden des Bundes einheitlich. Der im Rahmen des Projektes entwickelte Vorschlag zur elektronischen Erfassung und Auswertung von Personaldaten entsprechend der gesetzlichen gleichstellungsrelevanten Anforderungen ist diesbezüglich als ein „Muster“ zu verstehen.

2 Vorgehensweise und Überblick

2.1 Vorgehensweise und Projektschritte

Für die Entwicklung eines Vorschlags zur elektronischen Erfassung und Verarbeitung von Personaldaten, die eine Auswertung entsprechend der gesetzlichen Anforderungen ermöglichen soll, wurden im Rahmen des Projektes das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG), das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) systematisch analysiert. In diesen Gesetzen sind explizit Statistiken gefordert und berichtspflichtig, für die in diesem Projekt beispielhaft Auswertungsformate entwickelt wurden (Abschnitt 3.1). Darüber hinaus ist eine Vielzahl von impliziten Statistiken gesetzlich verankert, die mit Referenz auf den jeweiligen Gesetzestext in diesem Bericht aufgezeigt werden (Abschnitt 3.2). Ausgehend von den zu erstellenden Statistiken wurden im Rahmen des Projektes die notwendigen Inputdaten sowie deren Merkmalsausprägungen abgeleitet und zusammenfassend dargestellt.

Neben den gesetzlichen Anforderungen an Daten und ihre Auswertungen werden in diesem Bericht auch Datenanforderungen aus den beiden gleichstellungsorientierten Prüfinstrumentarien Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) und Gleichbehandlungs-Check (gb-check) berücksichtigt (Abschnitt 3.3).

Das Instrumentarium eg-check.de wurde mit finanzieller Unterstützung der Hans Böckler Stiftung im Jahr 2010 entwickelt und ermöglicht eine Prüfung der Entgeltgleichheit auf der Basis des rechtlichen Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit, wie es im internationalen Recht, im Unionsrecht und auch in deutschen Rechtsvorschriften verankert ist. Mit dem Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) im Jahr 2017 hat die Prüfung der Entgeltgleichheit in Deutschland an Aktualität und Aufmerksamkeit gewonnen. Mit eg-check.de lassen sich die fünf Entgeltbestandteile Grundentgelt, erfahrungsbezogene Stufensteigerung, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge daraufhin überprüfen, ob das Entgeltgleichheitsprinzip auf Ebene der Entgeltregelungen und der Entgeltpraxis gewährleistet wird. Für jeden dieser Entgeltbestandteile stehen eine Statistik (für Hinweise auf mögliche unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen), ein Regelungs-Check (zur Prüfung der Regelungen zur Entgeltfindung) sowie ein bis zwei Paarvergleiche (für Vergleiche auf der individuellen Ebene) zur Verfügung. Alle Instrumente stehen zum kostenlosen Download auf der Internetseite www.eg-check.de bereit. Für dieses Projekt werden ausschließlich die Statistiken ausgewertet; die qualitativen Instrumentenarten Regelungs-Check und Paarvergleich bleiben unberücksichtigt.

Das Instrumentarium gb-check entstand im Rahmen eines von der Europäischen Union geförderten Projektes in Kooperation zwischen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Es dient der Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen des Erwerbslebens: Stellenausschreibungen, Personalauswahl (Einstellung und Aufstieg), Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeit, Beurteilungen, Weiterbildung. Grundlage der Prüfung sind rechtliche Vorgaben, insbesondere des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und entsprechender unionsrechtlicher Regelungen. Darüber weist gb-check auch auf weitere gleichstellungsförderliche Maßnahmen und Verfahren hin, die nicht gesetzlich gefordert sind. Analog zu eg-check.de bietet gb-check für jeden der genannten Prüfbereiche drei verschiedene Instrumentenarten an: Statistiken für Hinweise auf mögliche Benachteiligungen, Verfahrensanalysen zur Prüfung der Diskriminierungsfreiheit und Gleichstellungsförderlichkeit betrieblicher Regelungen und Praxis sowie Paarvergleiche. Auch die Instrumente des gb-check können kostenlos im Internet heruntergeladen werden. In diesem Projekt wurden ausschließlich die Statistiken berücksichtigt.

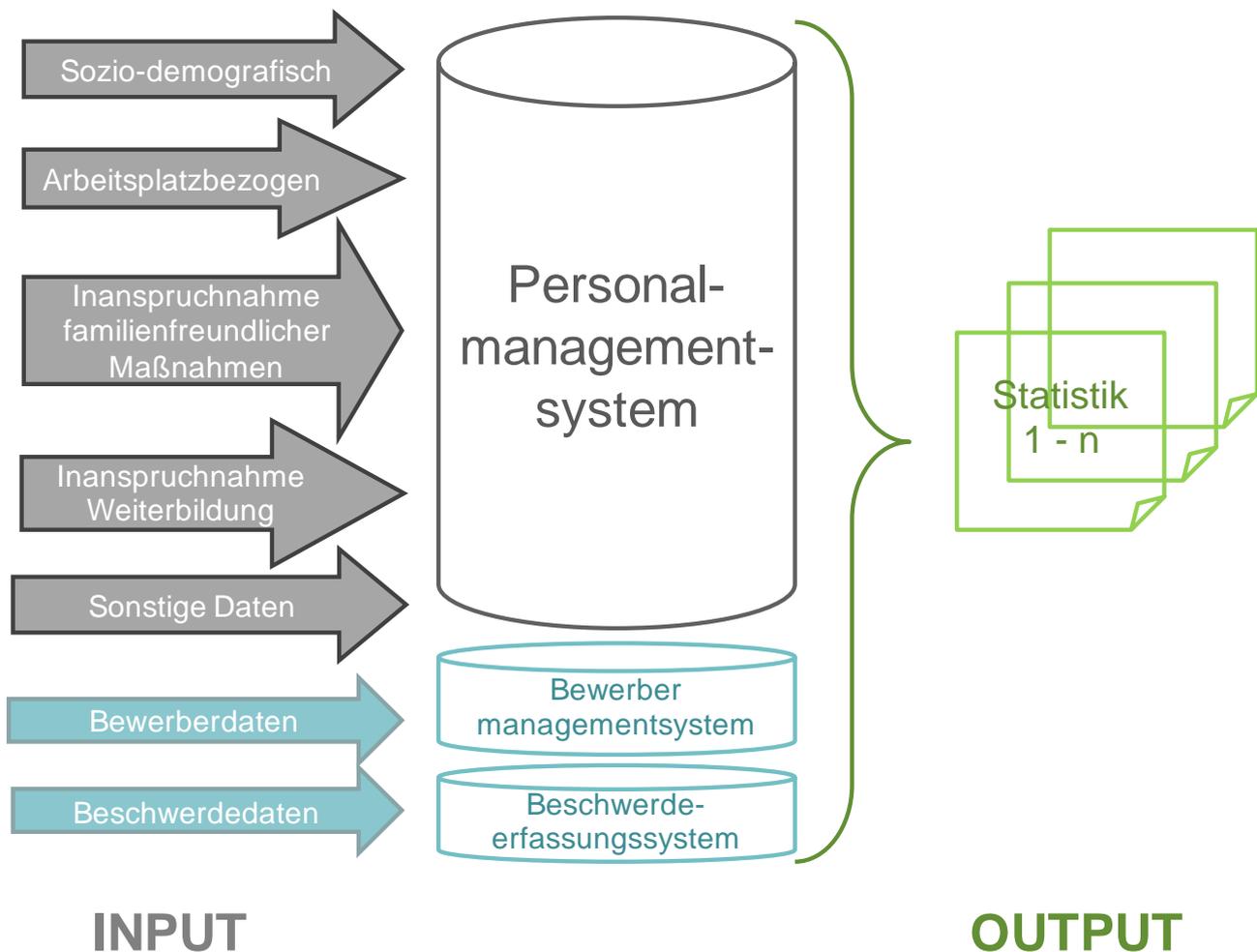
Folgende Schritte wurden im Rahmen dieses Projektes durchgeführt:

- Analyse der für die Gleichstellung relevanten Gesetzesvorlagen: BGremBG, BGleiG und AGG und der
- Prüfinstrumentarien (gb-check und eg-check.de) in Bezug auf Inputvariablen,
- Entwicklung bzw. Erweiterung von erforderlichen Statistiken (Output),

2.2 Überblick und allgemeine Hinweise

Die Ergebnisse der einzelnen Projectschritte wurden systematisch zusammengeführt. Abbildung 1 stellt dies im Überblick dar.

Abbildung 1: Darstellung der Projektergebnisse



Einerseits münden die explizit in Gesetzen geforderten Auswertungen der Personaldaten sowie die implizit geforderten und aus Prüfinstrumentarien entwickelte Auswertungen in Statistiken, für die im Rahmen des Projektes **Outputformate** erstellt wurden. Diese Statistiken könnten bereits durch ein IT-System aus den gespeicherten Daten des Personalmanagementsystems und weiterer Datenquellen (bspw. für Bewerbungen oder Beschwerden) erstellt werden. Für die per Gesetz explizit geforderten Statistiken wurden in diesem Projekt Beispiele entwickelt (Tabelle 1 bis Tabelle 6) und farblich gekennzeichnet, welche Bereiche:

- grundsätzlich gesetzlich zu berichten sind (dunkelgrau),
- nur für den Fall, dass es relevant ist, zu berichten sind (hellgrau),

- sich durch Summierung automatisch ermitteln lassen (hellgrün),
- sich durch automatisierte Berechnung (z.B. Prozentuierung, aber auch Prüfung von Bedingungen etc.) ermitteln lassen (dunkelgrün).

Für die Prüfinstrumentarien gb-check und eg-check.de liegen bereits Outputformate mit festem Design vor, die hier beispielhaft erläutert werden und ggf. erweiterbar sind. Es ist darauf zu verweisen, dass die gesetzliche Berichtspflicht sich mehrheitlich auf die Ausweisung von absoluten Zahlen, also bspw. die Anzahl von Frauen und die Anzahl von Männern, bezieht. Die Ermittlung von Anteilswerten ist für die Interpretation der Statistiken jedoch meist viel einfacher und automatisierbar.

Voraussetzung für die Erstellung dieser Statistiken ist andererseits, dass entsprechende Inputdaten dort abrufbar sind. Welche **Inputdaten** zur Erstellung der Statistiken jeweils notwendig sind, wird in den folgenden Abschnitten ausführlich dargelegt. Grundsätzlich lassen sich diese Inputdaten in die Kategorien: sozio-demografische Merkmale, arbeitsplatzbezogene Merkmale, Daten zur Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen, Daten zur Inanspruchnahme von Weiterbildung, sonstige Personaldaten, Bewerbungsdaten und Beschwerdedaten zusammenfassen. Für die notwendigen Inputdaten wurden ebenfalls die erforderlichen Merkmalsausprägungen im Rahmen des Projektes ermittelt. Der vollständige Inputkatalog inklusive dieser Ausprägungen findet sich im Anhang.

Wir möchten an dieser Stelle auf das aktuelle Bundesverfassungsgerichtsurteil (Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16) verweisen. Die Richter und Richterinnen hatten eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts beanstandet, wenn in behördlichen Registereinträgen, die Angabe des Geschlechts nur männlich oder weiblich zulässt. Niemand darf verpflichtet sein, sich einer dieser beiden Kategorien zuzuordnen, wenn dies nicht gewollt ist, sondern es muss eine dritte Möglichkeit für eine gültige Geschlechtsangabe geben. Für das vorliegende Gutachten wurde eine mögliche dritte Kategorie für das Geschlecht („andere“) bei den Inputdaten bereits berücksichtigt. Bei den zu erstellenden gesetzlich vorgeschriebenen Auswertungen muss dies dementsprechend berücksichtigt werden bzw. jeweils auch eine Auswertung für die dritte Kategorie erfolgen. Beispiele dafür, wie dies möglich ist, bieten die Abbildungen 4 und 5. Bis zum 31.12.2018 wurde der Gesetzgeber nun vom Bundesverfassungsgericht verpflichtet, eine verfassungsgemäße Regelung herbeizuführen. Aufgrund der zeitlichen Überschneidung dieser Frist mit der Erstellung dieses Gutachtens, konnte die dritte Kategorie bisher bei den Output-Formaten noch keine Berücksichtigung finden. Für eine Umsetzung der zu erwartenden gesetzlichen Vorgaben dürfte es allerdings sehr leicht möglich sein, neben Auswertungen für Frauen und Männer auch entsprechende Auswertungen für eine oder mehrere weitere Kategorien zu erstellen.

3 Beschreibung der Inputvariablen und Outputformate

3.1 Explizite gesetzliche Berichtspflichten (BGremBG und BGleiG)

3.1.1 Geforderte Statistiken (Output)

Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)

Das BGremBG fordert die paritätische Besetzung von Frauen und Männern in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien in denen der Bund Mitglieder entsendet. Grundsätzlich gilt es, zunächst eine Quote von 30% (sowohl für Männer als auch für Frauen) nicht zu unterschreiten. Ab dem 01.01.2018 wird per Gesetz das Ziel von jeweils 50% formuliert. Werden diese Quoten unterschritten liegt eine Unterrepräsentanz vor, die bei Verwaltungs- und Aufsichtsräten beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) meldepflichtig sind. Ist die Summe der entsandten Mitglieder ungerade so darf bei der 50%-Quote der Unterschied in der Anzahl von Männern und Frauen maximal 1 Person betragen.

Wenn die Gesamtzahl der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder unter drei ist, dann gilt keine Quote. Bei Besetzung durch mehrere Einrichtungen des Bundes gilt jeweils die Summe aller durch den Bund bestimmten Mitglieder, daher sind auch Gremien mit weniger als drei Mitgliedern einer Einrichtung anzugeben. Es ist daher empfehlenswert alle Mitgliedschaften in Gremien elektronisch zu erfassen. Ein wesentliches Gremium liegt vor, sofern mindestens ein Mitglied von der Bundesregierung zu bestimmen oder zur Kenntnis zu nehmen ist; oder dieses Gremium als wesentlich bestimmt worden sind (z.B. tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung besitzt).

Die Berichtspflicht umfasst die Anzahl Frauen und Männer pro Gremium und ist jährlich zum 31.12. zu erfassen und bis zum 31.3. des Folgejahres zu veröffentlichen bzw. an das Statistische Bundesamt weiterzuleiten. Da neu gegründete und aufgelöste Gremien enthalten sein müssen, ist es ratsam, eine Gremienliste in der Datenbank zu halten, auf der neben der Bezeichnung auch Errichtung und Auflösung des Gremiums mit Datum vermerkt werden, da ein Gremium auch ohne Mitglieder der jeweiligen Institution fortbestehen oder gegründet werden kann.

Hinweise zur Berichtspflicht/ Statistik:

- 1) Gemäß §6 Abs. 1 BGremBG sind Institutionen des Bundes (§3 Abs. 3 BGremBG) verpflichtet, eine Aufstellung über ihre Aufsichts- und wesentlichen Gremien auf den Internetseiten der Institution zu veröffentlichen (erstmalig zum 30. Juni 2015) und regelmäßig zu aktualisieren.
- 2) Es ist gem. §6 Abs. 2 BGremBG jährlich zum 31.12. unter Beachtung des Datenschutzes von den Institutionen des Bundes die Besetzung dieser Gremien mit Männern und Frauen zu erfassen (einschließlich neuer und entfernter Gremien), bis zum 31.3. des Folgejahres auf den Internetseiten der Institution zu veröffentlichen und dem Statistischen Bundesamt zu melden (erstmalig zum 31.3.2017).
- 3) Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des BMFSFJ alle zwei Jahre eine Statistik der gemeldeten Daten; diese ist Bestandteil der Gleichstellungsstatistik gem. §38 Abs.3 Nr. 1 des BGleiG.

Eine beispielhafte Auswertung gem. BGremBG zeigt Tabelle 1. Berichtspflichtig sind hier die grau unterlegten Bereiche. Die hellgrünen Bereiche symbolisieren die automatisierte Summenbildung. In diesem Beispiel sind insgesamt 31 Mitglieder in Gremien tätig, dabei kann eine Person auch in verschiedenen Gremien gleichzeitig tätig sein.

Tabelle 1: Beispielhafte Auswertung gemäß §6 Abs.2 BGremBG

Stand zum 31.12. (Aktuelle Gremien)															
Bezeichnung des Gremiums	Anzahl der durch den Bund (hier eine Einrichtung des Bundes) zu bestimmenden Mitglieder (insgesamt zum 31.12.)							Auswertungen gemäß BGremBG							
	Insgesamt	DARUNTER: Anzahl der durch Vorschlagsrecht Dritter tatsächlich bestimmter Mitglieder			DARUNTER: Anzahl der durch den Bund (hier eine Einrichtung des Bundes) tatsächlich bestimmten Mitglieder			Anteil Frauen	Anteil Männer	Differenz Frauen-Männer	Gilt BGremBG (Insgesamt mind. Mitglieder)	Unterrepräsentanz (30%)		Unterrepräsentanz (50%, max. Differenz=1)	
		Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungsrat	8	1	1		7	3	4	43%	57%	1	JA	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
Aufsichtsrat	6	0			6	4	2	67%	33%	2	JA	NEIN	NEIN	NEIN	JA
Wesentliche Gremien															
Gremium A	15	0			15	3	12	20%	80%	9	JA	JA	NEIN	JA	NEIN
Gremium B	4	1		1	3	2	1	67%	33%	1	JA	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
SUMME	33	2	1	1	31	12	19	39%	61%	7		NEIN	NEIN	JA	NEIN

Stand zum 31.12. (Neuaufgenommene Gremien)															
Bezeichnung des Gremiums	Anzahl der durch den Bund (hier eine Einrichtung des Bundes) zu bestimmenden Mitglieder (insgesamt zum 31.12.)							Auswertungen gemäß BGremBG							
	Insgesamt	DARUNTER: Anzahl der durch Vorschlagsrecht Dritter tatsächlich bestimmter Mitglieder			DARUNTER: Anzahl der durch den Bund (hier eine Einrichtung des Bundes) tatsächlich bestimmten Mitglieder			Anteil Frauen	Anteil Männer	Differenz Frauen-Männer	Gilt BGremBG (Insgesamt mind. Mitglieder)	Unterrepräsentanz (30%)		Unterrepräsentanz (50%, max. Differenz=1)	
		Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gremium C	4	1		1	3	2	1	67%	33%	1	JA	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
SUMME	4	1	0	1	3	2	1	67%	33%	1		NEIN	NEIN	NEIN	NEIN

Stand zum 31.12. (Aufgelöste Gremien)															
Bezeichnung des Gremiums	Anzahl der durch den Bund (hier eine Einrichtung des Bundes) zu bestimmenden Mitglieder (insgesamt zum 31.12.)							Auswertungen gemäß BGremBG							
	Insgesamt	DARUNTER: Anzahl der durch Vorschlagsrecht Dritter tatsächlich bestimmter Mitglieder			DARUNTER: Anzahl der durch den Bund (hier eine Einrichtung des Bundes) tatsächlich bestimmten Mitglieder			Anteil Frauen	Anteil Männer	Differenz Frauen-Männer	Gilt BGremBG (Insgesamt mind. Mitglieder)	Unterrepräsentanz (30%)		Unterrepräsentanz (50%, max. Differenz=1)	
		Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gremium D	2	0			2	0	2	0%	100%	2	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN
SUMME	2	0	0	0	2	0	2	0%	100%	2		JA	NEIN	JA	NEIN

Es ist also denkbar, dass es sich faktisch um weniger als 31 Personen dieser Institution handelt. Gremium 2 wurde im Laufe des Berichtsjahres aufgelöst, während Gremium 3 neu gegründet wurde. Die dunkelgrünen Bereiche stehen für Auswertungen, die automatisiert anhand der in den grauen Feldern eingetragenen Werte errechnet bzw. geprüft werden. In diesem Beispiel wird ersichtlich, dass eine Unterrepräsentanz bei einer Quote von Frauen lediglich in Gremium 3 vorliegt; bei Anwendung der 50%-Quote auch beim Aufsichtsrat. Letzteres müsste in diesem Beispiel dem BMFSFJ mitgeteilt werden. Das aufgelöste Gremium 2 erfüllte ebenfalls beide Quoten nicht. Sofern es keine anderen vom Bund bestimmten Mitglieder (aus anderen Institutionen) in diesem Gremium gab, galt die Quote aufgrund der Tatsache, dass es weniger als drei Mitglieder waren, jedoch nicht. Das neu gegründete Gremium 3 wird hier nochmal extra ausgewiesen, was eine Vergleichbarkeit mit aufgelösten Gremien erleichtert und in diesem Beispiel auch zeigt, dass bei der Benennung von Mitgliedern in neuen Gremien auf eine stärkere Repräsentanz von Frauen geachtet wurde.

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)

Das Bundesgleichstellungsgesetz regelt die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes. Darin enthalten sind auch explizit geforderte Berichtspflichten, die im Folgenden kurz dargestellt werden. Insbesondere legt das BGleG fest, welche Auswertungen hinsichtlich des zu erstellenden Gleichstellungsplans und für die Übermittlung von Daten an die obersten Bundesbehörden und letztlich an das Statistische Bundesamt zu erstellen sind.

Hinweise zur Berichtspflicht/ Statistik gemäß BGleG:

- 1) Gemäß §12 BGleG ist alle vier Jahre zum 31.12. ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der am 1.1 des Folgejahres in Kraft tritt und nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann.
- 2) Gemäß §13 Abs.1 BGleG muss der Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme zur bestehenden Situation von Frauen und Männern in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres der Erstellung enthalten. Des Weiteren muss die bisherige Förderung der Beschäftigten in einzelnen Bereichen nach §3 Nr. 2 für die vergangenen vier Jahre ausgewertet werden. Zur Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, wie Frauen und Männer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben, darstellt.
- 3) Gemäß § 38 Abs.1 BGleG erfasst jede Dienststelle alle zwei Jahre zum Stichtag 30.6. die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer wobei deren Zahl gem. §3 Nr.2 BGleG nach den Kriterien Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben, Übernahme von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung zu differenzieren ist. Für den Zeitraum vom 1.7. des vorletzten Jahres bis zum 30.06. des aktuellen Jahres ist die Anzahl von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einstellungen sowie beruflichen Aufstiegen anzugeben, sowie die Zahl beruflicher Aufstiege von Beschäftigten, die eine Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben, und von solchen, die diese Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Die Daten nachgeordneter Bundesbehörden sind zum 30.9. der obersten Bundesbehörde zu melden, diese übermitteln zum 31.12. die gesammelten und ihre eigenen Daten an das Statistische Bundesamt.
- 4) Für oberste Bundesbehörden ist gemäß §38 Abs.2 jährlich zum Stichtag 30.6. die Anzahl von Frauen und Männern, sowie deren Anzahl in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, in einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion einschließlich der politischen Leitungssämter, in Voll- und Teilzeitbeschäftigung (auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder

Leitungsfunktion) und die Inanspruchnahme einer Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben anzugeben. Der berufliche Aufstieg ist für den Zeitraum vom 1.7. des Vorjahres bis zum 30.6. des aktuellen Jahres zu erfassen.

Zunächst werden die Berichtspflichten gemäß §38 BGlG näher beleuchtet und die, im Rahmen dieses Gutachten erstellten, Output-Formate anhand eines fiktiven Beispiels beschrieben. Die entsprechend der explizit im Gesetz geforderte Berichtspflicht für Dienststellen gemäß §38 Abs.1 BGlG sind beispielhaft in Tabelle 2 und Tabelle 3 dargestellt.

In diesem Beispiel sind die explizit geforderten Auswertungen (Anzahl) grau unterlegt. Die daraus automatisch ermittelbaren Auswertungen (Prozente oder Summen) sind grün unterlegt und erlauben eine schnelle Interpretation. Der Frauenanteil aller Beschäftigten (insgesamt 107 Personen) beträgt in diesem Beispiel 47%, in der unteren Besoldungsgruppe (E8) ist damit der Anteil von 90% deutlich über- und in der oberen Besoldungsgruppe mit 20% unterrepräsentiert.

Tabelle 2: Beispielhafte Auswertung gemäß §38 Abs.1 BGlG (1)

Stand zum 30.06. (alle Jahre)					
Beschäftigte	Anzahl			Auswertungen gemäß §38 BGlG	
	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Besoldungs-/Entgeltgruppen					
E8	20	18	2	90%	10%
...					
E15	15	3	12	20%	80%
Laufbahngruppen					
einfacher Dienst	31	25	6	81%	19%
..					
höherer Dienst	19	5	14	26%	74%
Fachrichtungen					
Fachrichtung X	5	2	3	40%	60%
..					
Fachrichtung Z	10	4	6	40%	60%
Berufsausbildung (einschließlich Vorbereitungsdienst)	6	3	3	50%	50%
Arbeitszeit					
Teilzeit	42	30	12	71%	29%
Vollzeit	65	20	45	31%	69%
Beurlaubungen auf Grund von Pflege- oder Familienaufgaben	2	2	0	100%	0%
Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion	8	4	4	50%	50%
darunter:					
Teilzeit	3	2	1	67%	33%
Vollzeit	10	4	6	40%	60%
darunter:					
1. Ebene	1	0	1	0%	100%
2. Ebene	4	2	2	50%	50%
3. Ebene	4	2	2	50%	50%
4. Ebene	4	2	2	50%	50%
GESAMT	107	50	57	47%	53%

Bei Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion sind Frauen und Männern nicht nur paritätisch verteilt sondern diese Verteilung entspricht näherungsweise der Gesamtverteilung von Frauen und Männern in dieser Organisation. In ähnlicher Weise lassen sich alle weiteren Werte der Tabelle 2 interpretieren.

Für die Interpretation der Tabelle 3 sind neben den prozentualen Anteilen auf der rechten Seite (zeilenbezogen) auch die prozentualen Anteile auf Spalten bezogen dargestellt. Hier handelt es sich im

oberen Teil um Daten aus einer Bewerbungsdatenbank. Der Frauenanteil bei allen Bewerbungen betrug 40%, bei den Einstellungen 48%. D.h., Frauen hatten eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden. Dies zeigt sich auch bei den auf Spalten bezogenen Anteilen: von allen Frauen die sich beworben hatten wurden 60% eingestellt, bei den Männern betrug dieser Anteil lediglich 43%. Der zweite Teil dieser Tabelle bezieht sich nur auf Personen, die einen beruflichen Aufstieg hatten und lässt sich ebenso interpretieren. In diesem Beispiel sind von allen Beschäftigten 18 Personen beruflich aufgestiegen, der Frauenanteil betrug lediglich 28%. Von allen Frauen, die beruflich aufsteigen konnten, hatten 60% familienfreundliche Maßnahmen wahrgenommen. Dieser Anteil lag bei den Männern mit 92% deutlich höher. Dies ist ein fiktives Beispiel, das zeigt: die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen ist kein Hindernis für einen beruflichen Aufstieg in dieser Organisation. Es wäre allerdings interessant zu wissen, ob in dieser Organisation Männer generell überdurchschnittlich häufig familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen oder nicht, was diese Statistik nicht zeigt, aber anhand der Daten einfach auszuwerten wäre.

Tabelle 3: Beispielhafte Auswertung gemäß §38 Abs.1 BGlG (2)

Innerhalb der letzten 2 Jahre (1.7. bis 30.6.)					
	Anzahl			Auswertungen gemäß §38 BGlG	
	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Bewerbungen	50	20	30	40%	60%
Einstellungen	25	12	13	48%	52%
Anteil der Einstellungen an Bewerbungen	50%	60%	43%		
Beruflicher Aufstieg (Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung, Übertragung höherwertiger Dienstposten)	18	5	13	28%	72%
dar. Beschäftigte, die familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch genommen haben	15	3	12	20%	80%
dar. Beschäftigte, die keine familienfreundlichen Maßnahmen in Anspruch genommen haben	3	2	1	67%	33%
Anteil der Beschäftigten mit Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen an allen mit beruflichem Aufstieg	83%	60%	92%		

Für oberste Bundesbehörden gilt die Sammlung der Statistiken aller nachgeordneten Dienststellen wie oben dargestellt und für die oberste Behörde selbst sind Auswertungen gemäß §38 Abs. 2 zu erstellen, die in Tabelle 4 beispielhaft aufgezeigt werden. Diese Auswertungen können wie die bisher dargestellten Statistiken gemäß BGlG interpretiert werden.

Tabelle 4: Beispielhafte Auswertung gemäß §38 Abs.2 BGlG

Stand zum 30.06. (jährlich)					
Beschäftigte	Anzahl			Auswertungen gemäß §38 BGlG	
	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Laufbahngruppen					
höherer Dienst	63	23	40	37%	63%
Arbeitszeit					
Teilzeit	109	86	23	79%	21%
Vollzeit	227	82	145	36%	64%
Beurlaubungen auf Grund von Pflege- oder Familienaufgaben					
Familienaufgaben	2	2	0	100%	0%
Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion	45	24	21	53%	47%
darunter:					
1. Ebene	5	3	2	60%	40%
2. Ebene	11	5	6	45%	55%
3. Ebene	18	9	9	50%	50%
4. Ebene	27	15	12	56%	44%
GESAMT	336	168	168	50%	50%

Innerhalb des letzten Jahres (1.7. bis 30.6.)					
	Anzahl			Auswertungen gemäß §38 BGlG	
	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Beruflicher Aufstieg, Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung, Übertragung höherwertiger Dienstposten)	23	12	11	52%	48%

Für die Erstellung eines Gleichstellungsplans sind folgende detaillierte Hinweise zur Berichtspflicht/ Statistik gemäß §13 BGlG zu beachten:

- ➔ §13 Abs.1 S.1: Gesetzlich gefordert ist eine Darstellung der Situation (Bestandsaufnahme) von Frauen und Männern in den Bereichen nach §3 Nr.2 (Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Fachrichtungen; Berufsausbildung inkl. Vorbereitungsdienst, Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion inkl. Stellen und Planstellen vorgesetzter Richterinnen und Richter) sowie eine Beschreibung der Förderung in diesen Bereichen in den letzten vier Jahren (gemessen am 30.6. des Berichtsjahres).
- ➔ §13 Abs.1 S.2: Zur Bestandsaufnahme zählt auch die Darstellung des beruflichen Aufstiegs (gem. §3 Nr. 3: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze) von Frauen und Männern mit Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen im Vergleich zu denen, die diese Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben.
- ➔ Unter Familienaufgaben ist gem. §3 Nr.6 die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte zu verstehen; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein.

➔ Als Pflegeaufgaben gilt gem. §3 Nr. 7 die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne des Siebten Kapitels des Zwölften Buches Sozialgesetzbuchs pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein.

In Tabelle 5 und Tabelle 6 sind beispielhaft Auswertungen gemäß §13 BGleIG darstellt, wiederum grau unterlegt die zu berichtenden Wert und grün unterlegt mögliche automatisierte Auswertungen aus diesen Werten. Da es jeweils um einen zeitlichen Vergleich geht, sind neben den Anteilen von Frauen und Männern derzeit in der letzten Spalte die Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten dargestellt. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe E8 beträgt gemäß Tabelle 5 aktuell 90%, im 4-Jahresvergleich ist dieser Anteil um 5 Prozentpunkte gesunken (er betrug vorher also 95%). In der Besoldungsgruppe E15 ist er hingegen um 12 Prozentpunkte gestiegen auf derzeit 20%. Die Interpretation von Tabelle 6 ist äquivalent. Eine detaillierte Auswertung gemäß §13 BGleIG wurde bereits in einem vorangegangenen Projekt entwickelt (Jochmann-Döll/Tobsch 2016, Jochmann-Döll/Tobsch 2015).

Tabelle 5: Beispielhafte Auswertung gemäß §13 Abs.1 BGleIG (1)

Innerhalb der letzten 3 Jahre (1.7. bis 30.6.)									
Beschäftigte	Anzahl (1.07. (vor 3 Jahren))			Anzahl (30.06. (aktuelles Jahr))			Auswertungen (aktuell)		Auswertungen gemäß §13 BGleIG
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen aktuell	Anteil Männer aktuell	Veränderung des Frauenanteils (in Prozentpunkten)
Besoldungs-/Entgeltgruppen									
E8	19	18	1	20	18	2	90%	10%	-5%
...									
E15	13	1	12	15	3	12	20%	80%	12%
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	31	25	6	31	25	6	81%	19%	0%
..									
höherer Dienst	19	3	16	19	5	14	26%	74%	11%
Fachrichtungen									
Fachrichtung X	4	2	2	5	2	3	40%	60%	-10%
..									
Fachrichtung Z	8	3	5	10	4	6	40%	60%	3%
Berufsausbildung (einschließlich Vorbereitungsdienst)	3	2	1	6	3	3	50%	50%	-17%
Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion	8	1	7	8	4	4	50%	50%	38%
darunter:									
1. Ebene	1	0	1	1	0	1	0%	100%	0%
2. Ebene	4	1	3	4	2	2	50%	50%	25%
3. Ebene	4	0	4	4	2	2	50%	50%	50%
4. Ebene	4	1	3	4	2	2	50%	50%	25%
GESAMT	98	45	53	107	50	57	47%	53%	1%

Tabelle 6: Beispielhafte Auswertung gemäß §13 Abs.1 BGleIG (2)

Innerhalb der letzten 3 Jahre (1.7. bis 30.6.)									
	Anzahl (innerhalb der letzten 3 Jahre)			Anzahl (innerhalb der letzten 3 Jahre)			Auswertungen (aktuell)		Auswertungen gemäß §13 BGleIG
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer	Veränderung des Frauenanteils (in Prozentpunkten)
Beruflicher Aufstieg (Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung, Übertragung höherwertiger Dienstposten)	19	4	15	18	5	13	28%	72%	7%
dar. Beschäftigte, die familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch genommen haben	7	2	5	15	3	12	20%	80%	-9%
dar. Beschäftigte, die keine familienfreundlichen Maßnahmen in Anspruch genommen haben	12	2	10	3	2	1	67%	33%	50%
Anteil der Beschäftigten mit Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen in allen mit beruflichem Aufstieg	37%	50%	33%	83%	60%	92%			
Veränderung des Anteils der Beschäftigten mit Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen in allen mit beruflichem Aufstieg (in Prozentpunkten)				46%	10%	59%			

3.1.2 Notwendige Inputdaten

Um die per Gesetz explizit geforderten Auswertungen vornehmen zu können, müssen auf Individual-ebene Personaldaten der Beschäftigten vorliegen. Dazu zählen neben sozio-demografischen Merkmalen wie Geschlecht, Familienstand etc. vor allem arbeitsplatzbezogene Merkmale wie vereinbarte Arbeitszeit, Entgeltgruppe, Laufbahn, Fachbereich, Beschäftigtengruppe. Darüber hinaus sind Informationen über die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen zu erfassen (Tabelle 7).

Die Mehrheit der hier insgesamt aufgeführten Variablen ist zeitlich veränderbar bzw. veränderlich. Es ist daher zu überlegen, inwieweit eine Erfassung und damit Nachvollziehbarkeit von zeitlichen Veränderungen sinnvoll und notwendig ist. Zumindest hinsichtlich der Entgelt- und Laufbahngruppen sowie der Führungspositionen muss ein zeitlicher Vergleich ermöglicht werden, um berufliche Aufstiege zu ermitteln, die gemäß der explizit geforderten Berichtspflichten nach BGleiG getrennt für Frauen und Männer darzustellen sind. Hierfür würde es ggf. ausreichen, jeweils im aktuellen Jahr die Werte des Vorjahres (zu einem bestimmten Stichtag) zu speichern. Zusätzlich sind Informationen zur Tätigkeit in wesentlichen Gremien in den Personaldaten zu erfassen. Da eine Person in mehreren Gremien und nur für eine begrenzte Zeit in einem Gremium tätig sein kann, sollte dies entsprechend berücksichtigt werden (z.B. durch Beginn- und Enddaten der Gremientätigkeit und durch mehrere Variablen – jeweils für jedes Gremium).

Tabelle 7: Erforderliche Personaldaten zur Auswertung gemäß gesetzlicher Berichtspflichten (BGremBG und BGleiG)

Variablenname	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Soziodemografische Merkmale		
Geschlecht	§1 BGremBG; §13, §38 BGleiG	Alle
Familienstand	§13 BGleiG	Statistik zum beruflichen Aufstieg gemäß §13 BGleiG
Anzahl Kinder unter 18 Jahren (ggf. Alter des jüngsten Kindes)		
Tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren		
Tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 SBG VII pflegebedürftigen Person		
Arbeitsplatzbezogene Merkmale		
Vereinbarte Arbeitszeit (mindestens: Teilzeit/ Vollzeit)	§38	Statistik gemäß §38 BGleiG
Tatsächliche aktuelle Eingruppierung (Entgeltgruppe, Besoldungsgruppe)	§3 Nr. 2; §13 BGleiG	Statistik zur Bestandsaufnahme und zum beruflichen Aufstieg gemäß §13 BGleiG sowie §38
Laufbahngruppen (eD, mD, gD, hD)		
Führungskraft (Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion), ggf. Führungsebene		
Beschäftigungsbereich (Abteilung, Fachbereich)	§3 Nr. 2 BGleiG	Statistik zur Bestandsaufnahme gemäß §13 BGleiG
Beschäftigtengruppe (Tarif, Beamte, Azubi, Vorbereitungsdienst)		
Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze	§3 Nr.3; §13 BGleiG	Statistik zum beruflichen Aufstieg gemäß §13 und §38 BGleiG
Beförderung*		
Höhergruppierung oder Höherreihung*		
Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen		

Inanspruchnahme von Elternzeit nach BEEG	§13; §38 BGlG	Statistik zum beruflichen Aufstieg gemäß §13 und §38 BGlG
Inanspruchnahme von Pflegezeit nach PflegeZG		
Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach FamilienpflegeZG		
Inanspruchnahme von betrieblichen Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen	§ 13 BGlG	Statistik zum beruflichen Aufstieg gemäß §13 BGlG
Inanspruchnahme von Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Bereich Betreuung und Pflege		
Inanspruchnahme von Telearbeit		
Inanspruchnahme mobiler Arbeitsmöglichkeiten		
Inanspruchnahme familien- und pflegefreundlicher Arbeits- und Präsenzzeitmodelle, einschl. Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben, Sabbatical, Sonderurlaub ...		
Sonstige Variablen - Gremienmitgliedschaft		
Mitgliedschaft in Aufsichtsgremien (ggf. mehrere Variablen nach Bezeichnung: Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, vergleichbare Aufsicht führende Organe)	§3, §4 BGremBG	Statistik zur paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in Gremien sowie Gremienliste
Mitgliedschaft in wesentlichen Gremien (ggf. mehrere Variablen nach Bezeichnung des Gremiums)	§3, §5 BGremBG	

*. Ggf. zu errechnen aus Laufbahnänderung oder Entgeltgruppenänderung über die Zeit.

Darüber hinaus sind Individualdaten von Bewerberinnen und Bewerbern pro ausgeschriebener Position zu erfassen (Bewerbungsdaten). Personen, die sich auf mehrere Positionen bewerben, würden mehrfach in den Bewerbungsdaten gespeichert werden. Damit Berichtszeiträume und stichtagsgenaue Statistiken möglich sind, sollten zumindest das Datum der Bewerbung und das Datum der Einstellung erfasst werden. Wünschenswert wären darüber hinaus auch Daten über weitere Auswahlstufen (Anforderungen formal erfüllt, fachliche Tests, Arbeitsproben, zweites Vorstellungsgespräch etc.) sowie die Information darüber, ob es sich um eine interne oder externe Bewerbung handelt.

Diese Daten können ggf. in einem anderen System verwaltet werden, sinnvoll erscheint jedoch eine (zumindest zeitweise) Verknüpfung von Personalstammdaten der Beschäftigten mit den Bewerbungsdaten, da davon auszugehen ist, dass interne Bewerbungen im öffentlichen Dienst vielfach üblich sind und gewissen Personengruppen per Gesetz explizit ein Vorzugsrecht zu gewähren ist. Daten der Stammebelegschaft könnten somit direkt in die Bewerberdatenbank eingespeist werden ohne erneute Dateneingabe, was nicht nur den Zeitaufwand minimieren, sondern auch für eine Kongruenz der Daten sorgen kann. Bei der Löschung von Bewerbungsdaten sowohl interner als auch externer Bewerberinnen und Bewerber müssen die gesetzlichen Fristen beachtet werden. Eine regelmäßige (Zwischen-)Auswertung der Daten (z. B. in Form der hier vorgeschlagenen Formate) sollte daher innerhalb dieser Fristen erfolgen, um den gesetzlichen Berichtspflichten gerecht werden zu können. Diese Zwischenauswertungen beinhalten keine persönlichen Daten, sondern aggregierte Informationen, die einen Zeitraum von einem Jahr oder mehr abdecken. Die Merkmale der Bewerberdaten, die per Gesetz berichtspflichtig sind, sind in Tabelle 8 dargestellt. Optional sind weitere Merkmale durchaus sinnvoll, z. B. ob es sich um interne oder externe Bewerbungen handelt, ob die in der Ausschreibung geforderten Voraussetzungen erfüllt waren (denn nur dann kann eine Auswahl für ein Bewerbungsgespräch erfolgen), ob die eingeladene Person am Bewerbungsgespräch teilgenommen hat (denn nur dann kann eine Einstellung angeboten werden) etc. Darüber hinaus gibt es weitere Merkmale, die auch die Anwendung von Prüfinstrumentarien wie gb-check erlauben würden (siehe Abschnitt 3.3.1 und Anhang: Input-Katalog).

Tabelle 8: Erforderliche Bewerbungsdaten zur Auswertung gemäß gesetzlicher Berichtspflichten (BGleiG)

Variablenname	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Geschlecht	§38 Abs.1 BGleiG	Statistik zu Bewerbungen und Einstellungen gemäß §38 BGleiG
Beworbene Position/Ausschreibung* (Bewerbungsdatum)		
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und anderen Auswahlverfahren*		
Eingestellt auf die beworbene Position (Einstellungsdatum)		

* Eine Aufschlüsselung nach Art der Position sowie Teilnahme an Vorstellungsgesprächen ist lt. Gesetz nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll, insbesondere hinsichtlich verschiedener Fachrichtungen.

3.2 Implizite gesetzliche Berichtspflichten und daraus abgeleitete Inputdaten

3.2.1 BGremBG

Für das im BGremBG formulierte Ziel, eine paritätische Gremienbesetzung von Frauen und Männern zu erreichen, ist eine Statistik neu berufender/entsandter Mitglieder sinnvoll, da sie aufzeigen kann, ob in bestehenden Gremien durch die Neubesetzung eine ausgewogene Verteilung erreicht werden konnte bzw. sich dem angenähert werden konnte. Die Auswertung sähe in diesem Fall genauso aus wie die explizit geforderte Berichtspflicht, allerdings nur für neu besetzte Gremiumsplätze innerhalb des letzten Kalenderjahres. Diese implizit geforderte Auswertung erfordert die Erfassung des Beginn- und Enddatums der Besetzung/ Entsendung auf individueller Ebene.

Eine Statistik aller neubesetzten Gremiumsplätze (unabhängig davon, ob das Gremium selbst neu gegründet worden ist) bietet den Vorteil, dass von der entsendenden Organisation geprüft werden kann, inwieweit die Neubesetzung einem bestehenden Ungleichgewicht der paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien entgegengewirkt hat, vor allem im Vergleich zur Bestandsliste des Vorjahres. Diese Statistik kann im laufenden Besetzungsprozess als Orientierung für zukünftige Besetzungen/ Berufungen genutzt werden, insbesondere dort, wo Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind

3.2.2 BGleiG

Neben den explizit geforderten Statistiken nach §13 und §38 BGleiG, enthält das Gesetz implizite Berichtspflichten, die sich aus der Forderung der Gleichbehandlung ergeben und sinnvoll sind, wenn es darum geht geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

Implizite Statistiken gemäß BGleiG:

- §6 Abs. 2 : Statistik zur Feststellung der Bereiche in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind (für Dienststellen ggf. aus expliziter Berichtsdarstellung gem. 38 Abs.1 erkennbar),
- §7 Abs.1/ §8: Statistik zu Einstellungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, beruflichem Aufstieg in denen Unterrepräsentanz von Frauen und Männern vorliegt,
- §7 Abs.3: Statistik zu geschlechterausgewogenen Besetzung von Auswahlkommissionen,

- §10 Abs.1: Statistik zu Weiterbildungsteilnahme/-vergabe,
- §10 Abs.4 Statistik zur Fortbildung von Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion zu Gleichstellung,
- §10 Abs. 5 Statistik zur Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer gesetzlichen Vertreterinnen,
- §16: Statistik zu Bewilligungsquoten bei Anträgen auf Beurlaubung, mobilen Arbeitsplätzen, familien- und pflegefreundlichen Arbeitszeit- und Präsenzmodellen etc. (ggf. getrennt für Beschäftigte mit und ohne Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion),
- §17: Statistik zu Stellenbesetzung (vorrangige Behandlung von Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung und von Beurlaubten mit Wunsch nach vorzeitiger Rückkehr).

3.2.3 AGG

Das AGG selbst fordert nicht explizit, dass Statistiken hinsichtlich der Gleichbehandlung zu erstellen sind. Vielmehr beinhaltet es Vorgaben, wer in welchen Bereichen nicht diskriminiert werden darf. Aus diesen gesetzlichen Regelungen lassen sich jedoch Statistiken ableiten, die implizit per Gesetz gefordert sind. Die Auswertungen und möglichen Outputformate lassen sich mehrheitlich in dem Prüfinstrumentarium gb-check erkennen, hier vor allem für die Bereiche Personalauswahl (Einstellungen), beruflicher Aufstieg und Weiterbildung (siehe Abschnitt 3.3.1).

Empfohlenen Erweiterungen von gb-check gemäß AGG:

- Personalauswahl: verschiedene Auswahlstufen (z.B. Formale Anforderungen erfüllt, Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. anderer Auswahlstufen), interne und externe Bewerbungen markieren und bei internen Bewerbungen derzeitige Arbeitszeit (BGleIG Förderung von Teilzeitkräften in unterrepräsentierten Bereichen) sowie Inanspruchnahme von Elternzeit in den letzten 4 oder 5 Jahren (§3 AGG)
- beruflicher Aufstieg: Zeitraum 1 Jahr, Unterteilung verschiedener „Aufstiege“ (befristete Abordnung, Entfristung, Laufbahngruppenaufstieg, Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung, Verbeamtung), Information ob Elternzeit innerhalb der letzten 4 oder 5 Jahre in Anspruch genommen wurde (§3 AGG keine Benachteiligung wg. Schwangerschaft oder Mutterschaft)
- Weiterbildung: Weiterbildung während der Elternzeit, Verpflichtende Weiterbildung (z.B. Arbeitsschutz), Art der Finanzierung (ganz oder teilweise vom AG)

Darüber hinaus sind für weitere Bereiche in denen Diskriminierung vermieden werden soll, Statistiken zu erstellen, die nicht Teil des gb-check sind:

- Mitgliedschaft in Arbeitnehmervereinigungen – im übertragenen Sinne Mitgliedschaft im Betriebs- oder Personalrat (§18 AGG) nach Geschlecht, Alter, Grad der Behinderung;
- Belästigung (§3 AGG) – zumindest aus anderen Datenquellen (nicht auf Individualebene) zu beziehen und zu dokumentieren (z.B. für einen Zeitraum von 1 Jahr): Anzahl gemeldeter Belästigungen (Beschwerden) aus Beschwerde- oder Clearingstelle, Anzahl gerichtlicher Verfahren ggf. nach Ergebnis. Ein Zeitvergleich ist hier sehr sinnvoll mit dem Ziel notwendige Maßnahmen zu erkennen.
- Schwangerschaft und Mutterschaft (§3 AGG) – integrierbar bei beruflichem Aufstieg, internen Bewerbungen, Weiterbildung.

Gemäß AGG sind zusätzlich zu den Auswertungen nach Geschlecht auch äquivalente Statistiken nach Altersgruppen, Grad der Behinderung und ggf. weiterer Merkmale, die im Sinne des AGG diskriminierend sein können (siehe Tabelle 9), sofern sie vom Arbeitgeber erfassbar und aus datenschutzrechtlichen Gründen auf individueller Ebene speicherbar sind, zu erstellen.

Tabelle 9: Mehrfach benötigte Personaldaten gemäß gesetzlicher Berichtspflichten (AGG)

Variablenname	Skalierung	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Geschlecht	Männlich Weiblich Andere Angabe	§1 AGG, gb-check	Alle
Alter (zu erfassen: Geburtsjahr)	Geeignete Kategorien (Altersgruppen)	§1, §10 AGG	Alle
Behinderung (zu erfassen: % der Behinderung, sofern für Arbeitgeber möglich)	Geeignete Kategorien (zumindest Schwerbehindert: Ja/Nein)	§1 AGG	Alle
Religion (zu erfassen: nur approximativ über Steuerkarte möglich)	Katholisch Evangelisch Sonstige (inkl. keine)	§1 AGG	Alle
Ethnische Herkunft (nur approximativ, ggf. für Arbeitgeber nicht erfassbar)	In Deutschland geboren (ja/nein) Staatsbürgerschaft (deutsch/andere)	§1 AGG	(Alle)
Weltanschauung (nicht erfassbar für Arbeitgeber)	--	§1 AGG	(Alle)
Sexuelle Identität (nicht erfassbar für Arbeitgeber)	--	§1 AGG	(Alle)

3.3 Inputdaten und Output-Formate aus Prüfinstrumentarien

3.3.1 gb-check

Das Prüfinstrumentarium gb-check stellt Statistiken zur Überprüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Bereichen Beurteilungen, Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeit und Betriebliche Weiterbildung zur Verfügung. Sie können kostenlos im Internet (www.gb-check.de) heruntergeladen werden.

Als Beispiel zeigt Abbildung 2 die Statistik zu Beurteilungen aus gb-check. Mit ihr können erste Hinweise auf mögliche Benachteiligungen nach Geschlecht bei Beurteilungen gewonnen werden. Eine zusätzliche Differenzierung nach Vollzeit/Teilzeit ist bereits vorgesehen. Möglich sind weitere Ergänzungen, beispielsweise nach dem Alter oder dem Grad der Behinderung.

Abbildung 2: Beispiel Statistik Beurteilung aus gb-check

GLEICH
BEHANDLUNGS-CHECK
Statistik zu Beurteilungen - Beispiel

für das Unternehmen: xyz
Beispiel: Verteilung der Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit in % (Auszug)
Beurteilungszeitraum: 2015

bearbeitet von: abc

Datum: tt.mm.jjjj

Beurteilungsergebnis	Gesamt				Vollzeit				Teilzeit			
	Insg. in %	Männer in %	Frauen in %	Andere* in %	Insg. in %	Männer in %	Frauen in %	Andere* in %	Insg. in %	Männer in %	Frauen in %	Andere* in %
5 (Bestnote)	3,89 %	4,11 %	3,09 %	0,00 %	4,13 %	4,14 %	4,07 %	0,00 %	1,66 %	3,13 %	1,27 %	0,00 %
4	21,79 %	22,56 %	19,00 %	0,00 %	22,69 %	22,91 %	21,49 %	0,00 %	13,29 %	9,38 %	14,35 %	0,00 %
3
2
1
Anzahl der Beurteilten insgesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Zum Beispiel transsexuell, -gender, -geschlechtlich, intersexuell, -gender, -geschlechtlich oder keine Angaben.

Aus der Statistik lässt sich ablesen, zu welchem Anteil an allen Beurteilten die jeweilige Beschäftigtengruppe die Bestnote, die zweitbeste Beurteilungsnote und so weiter erhalten hat. Daraus lässt sich eine Hypothese darüber ableiten, wie die Chancen auf beruflichen Aufstieg oder andere positive Konsequenzen aus der Beurteilung zwischen den Beschäftigten verteilt sind. Im Beispiel wären folgende Aussagen ableitbar:

- Der Anteil Beurteilter, die die Bestnote erhielten, lag insgesamt bei 3,89 Prozent. Von allen beurteilten männlichen Beschäftigten hat ein etwas größerer Anteil, nämlich 4,11 Prozent, die Bestnote erhalten. Von allen weiblichen Beurteilten erhielten nur 3,09 Prozent die Bestnote.
- Der Anteil Beurteilter, die die zweitbeste Beurteilung erhielten, lag insgesamt bei 21,79 Prozent. Frauen erhielten die zweitbeste Beurteilung zu einem niedrigeren Anteil als Männer, nämlich 19,00 zu 22,56 Prozent.
- Betrachtet man nur die beurteilten Vollzeitbeschäftigten, so ist der Anteil der mit der besten und zweitbesten Note Beurteilten insgesamt, bei Männern und bei Frauen etwas höher als bei der Gesamtbetrachtung aller Beurteilten. Die Unterschiede in den Anteilen von weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten, die die beste und zweitbeste Beurteilung erhielten, sind gering (4,14 zu 4,07 Prozent bzw. 22,91 zu 21,49 Prozent).
- Werden nur die Teilzeitbeschäftigten betrachtet, so zeigt sich ihr deutlich geringerer Anteil an den besten Beurteilungen: Nur 3,13 Prozent aller beurteilten männlichen Teilzeitbeschäftigten und nur 1,27 Prozent aller beurteilten weiblichen Teilzeitbeschäftigten erhielten die beste Beurteilung. Bei der zweitbesten Beurteilung sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten auf 9,38 Prozent bei den männlichen Beurteilten (also um mehr als die Hälfte), auf 14,35 Prozent bei den weiblichen Beurteilten (also um ein Drittel).

Auf der Basis dieser Analyseergebnisse kann im Unternehmen entschieden werden, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um ausgewogenere Beurteilungsergebnisse zwischen den Beschäftigten zu erzielen.

Das Instrumentarium gb-check sieht sechs weitere Statistiken vor (siehe Anhang), die mit Hilfe der unter Abschnitt 3 beschriebenen Daten befüllt werden können. Mit diesen Statistiken können die folgenden Hinweise gewonnen werden:

- *Statistik zur Personalauswahl – Einstellung:*
Sie gibt einen Überblick über das Potential an Bewerberinnen und Bewerbern für einzelne Stellen und bildet die jeweils getroffenen Personalauswahlentscheidungen nach Geschlecht

ab. Sie zeigt, um welchen prozentualen Anteil die zu besetzende(n) Stelle(n) mit Bewerberinnen und Bewerbern besetzt wurden. Die Statistik kann um weitere Diskriminierungsmerkmale ergänzt werden.

- *Statistik zur Personalauswahl – beruflicher Aufstieg:*
Sie erfasst Beschäftigte mit Aufstiegspotential nach Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit, die an einem Auswahlverfahren beteiligt waren, sowie die beruflichen Aufstiege, die Bewerberinnen und Bewerber sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigte erfuhren. Sie berechnet eine Aufstiegsquote, die Hinweise darauf gibt, zu welchem Anteil potentiell geeignete Bewerberinnen und Bewerber sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigte tatsächlich aufgestiegen sind.
- *Statistik zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Beschäftigtenstruktur:*
Sie gibt einen ersten Überblick über die betriebliche Demografie nach Geschlecht, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie über die vertraglichen Beschäftigungsbedingungen einschließlich der Führungskräfte. Sie zeigt, auf welchen Hierarchieebenen und in welchen Bereichen bzw. Abteilungen männliche und weibliche Beschäftigte arbeiten, und inwieweit sie von unsicheren Beschäftigungsbedingungen betroffen sind. Die Daten geben Hinweise zum Grad der horizontalen und vertikalen betrieblichen Segregation nach Geschlecht, also zum Grad der (Ungleich-)Verteilung nach Geschlecht, bezogen auf die Hierarchieebenen und die Abteilungen bzw. die Unternehmensbereiche.
- *Statistik zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Gesundheitsschutz*
Sie erfasst Daten zu meldepflichtigen und tödlichen Arbeitsunfällen, Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheitsfällen, Arbeitsunfähigkeitsfällen und deren Dauer sowie verminderter Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten. Darüber hinaus werden Fälle von sexueller Belästigung erfasst sowie weitere geschlechterdifferenzierte Daten, die das betriebliche Eingliederungsmanagement und weitere betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung betreffen, wie z.B. sportliche Maßnahmen.
- *Statistik zu Arbeitszeit*
Mit dieser Statistik können Hinweise für eine familienfreundliche und gleichstellungsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit gewonnen werden, mit der Benachteiligungen vorgebeugt werden kann. Sie liefert geschlechterdifferenzierte Informationen über die tatsächliche Arbeitszeit-Situation im Unternehmen hinsichtlich Länge, Lage und Dauer. Auch die Verbreitung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle und die Inanspruchnahme von Telearbeit oder Homeoffice werden dargestellt.
- *Statistik zur betrieblichen Weiterbildung*
Mit ihr können erste Hinweise auf mögliche Benachteiligungen bei der betrieblichen Weiterbildung gewonnen werden. Das Ziel ist eine Überprüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter und ihrer Chancengleichheit bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Ausgewiesen wird der Anteil von Frauen und Männern in Teilzeit und in Vollzeit an thematisch gruppierten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Möglich ist es auch, mit Merkmalskombinationen zu arbeiten, wie z.B. Geschlecht und Alter, um Mehrfachdiskriminierungen erkennen zu können. Es sollten alle beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, die durch Unternehmen bzw. Organisationen ausdrücklich als solche gestaltet, initiiert oder zumindest teilweise (finanziell oder organisatorisch) unterstützt werden, z.B. Seminare, Inhouse-Schulungen. Nicht dazu zählen implizite Qualifizierungsvorgänge, wie z.B. Lernen und Erfahrungserwerb durch Ausübung der Tätigkeit, (unsystematische) Einarbeitungsprozesse oder Wissensvermittlung durch Kolleginnen oder durch Vorgesetzte.

Um die beschriebenen Statistiken des Prüfinstrumentariums gb-check zu erstellen, sind die in Tabelle 10 zusammengefassten Input-Daten notwendig. Eine detailliertere Aufstellung mit Vorschlägen zur Skalierung der Variablen findet sich im Anhang.

Tabelle 10: Erforderliche Personaldaten zur Auswertung gemäß gb-check

Variablenname	Genutzt in Statistik ...
Geschlecht	Personalauswahl: Einstellungen, Personalauswahl: Aufstieg, Betriebliche Weiterbildung, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Beschäftigtenstruktur, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Gesundheitsschutz, Beurteilungen, Arbeitszeit
Eingestellt	Personalauswahl: Einstellungen, Personalauswahl: Aufstieg
Vereinbarte Arbeitszeit	Betriebliche Weiterbildung, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Beschäftigtenstruktur, Beurteilungen, Arbeitszeit
Führungskraft	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Beschäftigtenstruktur, Arbeitszeit
Arbeitszeitumfang der Position/Ausschreibung	Personalauswahl: Einstellungen
Geschlecht der/des vorherigen Stelleninhabers	
Beworbene Position/Ausschreibung	
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und anderen Auswahlverfahren (gesamter Prozess)	
Optional: Status der Bewerberin/des Bewerbers (interne oder externe Bewerbung)	
Entgeltbereich der beworbenen Stelle (Gruppierung aus Entgeltstufen)*	
Arbeitszeit vor Bewerbung (zu ermitteln aus Personalstatistik)	
Entgeltgruppenaufstieg durch Neubesetzung (nur interne Bewerbungen, zu ermitteln aus Entgeltgruppe vorher und nachher)	
Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (ggf. mehrere)	Betriebliche Weiterbildung
Art der Weiterbildung	
Teilnahme während der Elternzeit	
Geringfügige Beschäftigung	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Beschäftigtenstruktur
Elternzeit	
Pflegezeit	
In einem anderen ruhenden Arbeitsverhältnis	
Art der Beschäftigung	
Leiharbeitsverhältnis**	
Meldepflichtiger Arbeitsunfall	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – Gesundheitsschutz
Ursache des Arbeitsunfalls	
Verdacht auf Berufskrankheit angezeigt	
Berufskrankheit anerkannt	
Arbeitsunfähigkeit 1	
Arbeitsunfähigkeit 2	

Arbeitsunfähigkeit 3	
Verminderte Erwerbsfähigkeit	
Beschwerde wegen sexueller Belästigung***	
Teilnahme an Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements	
Teilnahme an Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz gesamt	
Allgemeine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ohne Dokumentation der Teilnehmenden**	
Gesamtnote der Beurteilung	Beurteilungen
Optional: Noten der einzelnen Beurteilungskriterien	
Optional: Abteilung oder Fachbereiche	
Optional: Art des Beschäftigungsverhältnisses	
Optional: Alter	
Optional: Behinderung	Arbeitszeit
Tatsächlich geleistete Arbeitszeit****	
Arbeitszeitlage	
Arbeitsort	
Praktiziertes Arbeitszeitmodell	

* Es könnten z.B. folgende Entgeltbereiche definiert werden: Unterer Entgeltbereich: Grundvergütung von Tätigkeiten, die keine abgeschlossene 3-jährige Berufsausbildung erfordern; mittlerer Entgeltbereich: Grundvergütung von Tätigkeiten, die eine abgeschlossene 3-jährige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern; oberer Entgeltbereich: Grundvergütung von Tätigkeiten, die mindestens ein Studium erfordern, auch außertariflicher Bereich.

** Daten müssten aus einer anderen Quelle kommen

*** Beschwerden einzelner Beschäftigter wegen sexueller Belästigung sind ggf. aus Datenschutzgründen nicht in Personaldaten zu speichern und müssten deshalb aus einer anderen Datenquelle bezogen werden, wie z.B. der Beschwerdestelle.

**** für die Berechnung der Überstunden (= über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus) und optional der Mehrarbeit (= über die tarifliche Vollarbeitszeit hinaus)

3.3.2 eg-check.de

Vorbemerkung: Das Instrumentarium eg-check.de wurde im UBA bereits zwischen Oktober 2013 und Juli 2014 im Rahmen eines Projektes zur Prüfung der Entgeltgleichheit angewendet. Geprüft wurden die Entgeltbestandteile Grundentgelt (Statistik, Regelungs-Check und Paarvergleich), Stufensteigerungen (Statistik, Regelungs-Check und Paarvergleich) und Leistungsentgelt (Statistik und Regelungs-Check). Die Ergebnisse wurden in einem Abschlussbericht dokumentiert und der UBA-internen Öffentlichkeit im September 2014 präsentiert.

Die Statistiken des Prüfinstrumentariums eg-check.de zur Prüfung der Entgeltgleichheit stehen kostenlos im Internet (www.eg-check.de) zur Verfügung.

Als Beispiel zeigt Abbildung 3 die Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt. Mit ihr können Hinweise auf mögliche Diskriminierungen durch die Verletzung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit gewonnen werden. Die in der Statistik aufbereiteten Daten lassen erkennen, wenn Frauen und Männer mit gleichen Tätigkeiten (gleiche Arbeit) in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert sind oder wenn Angehörige eines Geschlechts persönliche Zulagen erhalten, deren Grundlage überprüft werden müsste. Dabei ist zu beachten, dass es für eine ungleiche Bezahlung gleicher Arbeit keine sachliche Rechtfertigung geben kann. Des Weiteren gibt die Statistik Hinweise auf möglicherweise gleichwertige Tätigkeiten, die zurzeit unterschiedlich vergütet

werden. Diesen Hinweisen kann mit dem Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nachgegangen werden. Der Paarvergleich basiert auf geschlechtsneutralen analytischen Arbeitsbewertungsverfahren und gibt an, ob Tätigkeiten gleichwertig sind oder nicht. Gleichwertige Tätigkeiten müssen gleich vergütet werden, für ungleichwertige Tätigkeiten sollte ein entsprechender Entgeltunterschied vorhanden sein.

Abbildung 3: Anwendungsbeispiel Statistik zum anforderungsbezogenen Grundentgelt



Statistik anforderungsbezogenes Grundentgelt

Bitte listen Sie hier alle Tätigkeiten auf, die in Ihrem Unternehmen vorkommen, die in die Prüfung der Entgeltgleichheit einbezogen werden. Unter Tätigkeiten werden Stellen mit vergleichbarem Aufgabenprofil verstanden.

Falls eine Tätigkeit mit derselben Bezeichnung mehreren Entgeltgruppen zugeordnet ist, nutzen Sie hierfür bitte jeweils eine gesonderte Zeile. Die unterschiedliche Wertigkeit der Tätigkeiten kennzeichnen Sie bitte durch eine ergänzende Angabe, wie z.B. Sachbearbeitung Typ I, Typ II

Tätigkeit	Anzahl Stelleninhaber_innen		Frauenanteil in %	Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigter mit persönlicher Zulage	
	Männer	Frauen			Männer	Frauen
Kaufmännische Assistenz	2	5	71%	IV	2	0
...						
...						
Leitung Küche		1	100%	VIII		0
Leitung Werkstatt	1		10%	IX	0	

Quelle: eigene Zusammenstellung nach www.eg-check.de

Aus der beispielhaft ausgefüllten Statistik zum Grundentgelt (Abbildung 3) lässt sich erkennen, dass zwar alle kaufmännischen Assistenten und Assistentinnen in die Entgeltgruppe IV eingruppiert sind, dass aber beide männlichen kaufmännischen Assistenten eine persönliche (außertarifliche) Zulage erhalten, während keine der fünf weiblichen kaufmännischen Assistentinnen eine solche Zulage erhält. Es wäre zu prüfen, wofür diese persönlichen Zulagen gezahlt werden und ob darin eine Verletzung des Prinzips des gleichen Entgelts gleicher Arbeit liegt. Außerdem weist die Statistik (Abbildung 3) aus, dass die Leitung Küche in Entgeltgruppe VIII und die Leitung Werkstatt in Entgeltgruppe IX eingruppiert sind. Da beide Tätigkeiten vermutlich ein Studium erfordern, mit ähnlich hoher Führungsverantwortung verbunden sind und soziale Kompetenzen erfordern, könnte es auf Grundlage dieser ersten Anschauung für sinnvoll erachtet werden, die Wertigkeit dieser beiden Tätigkeiten mit Hilfe des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit zu überprüfen.

Das Prüfinstrumentarium eg-check.de bietet vier weitere Statistiken an, mit denen folgende Hinweise gewonnen werden können:

- *Statistik zu Stufensteigerungen beim Grundentgelt*
Sie zeigt an, bei welchen Beschäftigten eine Abweichung der aktuellen Ist-Einstufung von der

nach Tarifvertrag (oder anderer Regelung) vorgesehenen Soll-Einstufung vorliegt. Die Gründe für diese Abweichungen müssen dokumentiert werden; sie dürfen nicht diskriminieren.

- Statistik zur Leistungsvergütung**
 Sie gibt die Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten, die Anzahl der Empfänger und Empfängerinnen von Leistungsvergütung (in absoluten Zahlen und in Prozent der Beschäftigten) sowie die durchschnittliche Höhe der Leistungsvergütung von Frauen und Männern an. Zusätzliche Differenzierungen nach Arbeitszeit, Entgeltgruppenbereichen und Fachbereichen liefern Anhaltspunkte dafür, ob beispielsweise Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen oder Beschäftigte in bestimmten Fachbereichen benachteiligt bzw. begünstigt wurden.
- Statistik zur Überstundenvergütung**
 Sie zeigt, ob die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden von teilzeitbeschäftigten Frauen und vollzeitbeschäftigten Männern mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleich vergütet wird.
- Statistik zu Erschwerniszuschlägen**
 Sie gibt die Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten, die Anzahl der Empfänger und Empfängerinnen von Erschwerniszuschlägen (in absoluten Zahlen und in Prozent der Beschäftigten) sowie die durchschnittliche Höhe der Erschwerniszuschläge von Frauen und Männern an. Zusätzliche Differenzierungen nach Fachbereichen, Entgeltgruppenbereichen und Arbeitszeit liefern Anhaltspunkte dafür, ob beispielsweise Beschäftigte in bestimmten Fachbereichen, Beschäftigte in bestimmten Entgeltgruppen oder Teilzeitbeschäftigte benachteiligt bzw. begünstigt wurden.

Um die beschriebenen Statistiken des Prüfinstrumentariums eg-check.de zu erstellen, sind die in der Tabelle 11 zusammengefassten Input-Daten notwendig. Eine detailliertere Aufstellung mit Vorschlägen zur Skalierung der Variablen findet sich im Anhang.

Tabelle 11: Erforderliche Personaldaten zur Auswertung gemäß eg-check.de

Variablenname	Genutzt in Statistik ...
Geschlecht	Grundentgelt, Stufensteigerung, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge
Vereinbarte Arbeitszeit	Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge
Tatsächliche aktuelle Eingruppierung	Grundentgelt, Stufensteigerung, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge
Beschäftigungsbereich (Abteilung, Fachbereich)	Leistungsvergütung, Erschwerniszuschläge
Tätigkeitsbezeichnung	Grundentgelt
Vorgesehene Entgeltgruppe lt. TV, Besoldungsgruppe	
Persönliche Zulage (= übertarifliche Zahlung, die nicht bei einem der anderen Entgeltbestandteile erfasst wird)	
Eintrittsdatum	Stufensteigerungen
Tatsächliche aktuelle Einstufung	
Erfahrungszeiten in der Tätigkeit im Betrieb	
Erfahrungszeiten in der Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern	
Eingruppierung und Einstufung bei Eintritt	
Gezahlte Leistungsvergütung (Prämie)	Leistungsvergütung

Gezahlte Leistungsvergütung (Zulage)	
Gezahlte Leistungsvergütung (Erfolgszulage)	
Stundenvergütung in der Entgeltgruppe	Überstundenvergütung
Überstundenzuschlag in der Entgeltgruppe	
Geleistete Arbeitsstunden/Woche innerhalb der regulären Vollarbeitszeit	
Geleistete Arbeitsstunden/Woche über die Vollarbeitszeit hinaus	
Vergütung insgesamt für die geleisteten Arbeitsstunden innerhalb der regulären Vollarbeitszeit	
Vergütung insgesamt für die geleisteten Arbeitsstunden über die Vollarbeitszeit hinaus	
Gezahlter Erschwerniszuschlag 1	Erschwerniszuschläge
Gezahlter Erschwerniszuschlag 2	
Gezahlter Erschwerniszuschlag 3	
Gezahlter Erschwerniszuschlag 4	

4 Fazit

Als Fazit lässt sich feststellen, dass die expliziten gesetzlichen Berichtspflichten aus dem BGremBG und dem BGleiG in den beispielhaft vorgeschlagenen sechs Tabellen erfüllen lassen und dass die Zahl der hierfür erforderlichen Variablen überschaubar erscheint. Ob sie auch auf einfache Weise zu gewinnen sind, müsste, insbesondere beim BGremBG, für jede Behörde gesondert eingeschätzt werden. Dabei sind manche Variablen, wie z.B. Geschlecht, vereinbarte Arbeitszeit oder Eingruppierung, sicherlich unproblematisch, da sie zum Standard personalwirtschaftlicher Daten gehören, andere Variablen hingegen dürften für viele Behörden schwierig zu erheben sein, wie z. B. die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder die Inanspruchnahme mobiler Arbeitsmöglichkeiten.

Aus dem BGremBG, dem BGleiG und dem AGG sind darüber hinaus auch implizite Berichtspflichten ableitbar, die für eine Prüfung und Steuerung der Gleichstellung in den Behörden im Sinne eines Gleichstellungscontrollings ebenfalls unerlässlich erscheinen. Sie erfordern weitaus umfangreichere Daten und Auswertungen, ebenso wie eine Anwendung der Prüfinstrumentarien gb-check und eg-check.de.

5 Quellen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191) geändert worden ist

Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

Bundesverfassungsgericht (BVerfG 2017), Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 - Rn. (1-69), (http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html)

Jochmann-Döll, A./ Tobsch, V. (2016): Wie wirken sich Vereinbarkeitsmaßnahmen auf den beruflichen Aufstieg aus? Neue Anforderungen nach § 13 Bundesgleichstellungsgesetz, Gleichstellung in der Praxis (GiP) 12(3), S. 20-27

Jochmann-Döll, A./ Tobsch, V. (2015): Entwicklung einer Methode und Kennzahl zur Vereinbarkeit für den Gleichstellungsbericht nach §13 Bundesgleichstellungsgesetz, Gefa Forschung + Beratung, INES Berlin: Düsseldorf, Berlin (unveröffentlichter Abschlussbericht)

www.gb-check.de

www.eg-check.de

6 Anhang: Input-Katalog

Tabelle

Tabelle 12: Vollständige Inputdaten für das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)

Variablenname	Skalierung	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Geschlecht	Männlich Weiblich Andere Angabe	§ 1	Statistik zur paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in Gremien
Mitgliedschaft in Aufsichtsgremien (ggf. mehrere Variablen nach Bezeichnung: Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, vergleichbare Aufsicht führende Organe)	Ja (Beginn; Ende) Nein	§3, §4	Statistik zur paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in Gremien sowie Gremienliste
Mitgliedschaft in wesentlichen Gremien (ggf. mehrere Variablen nach Bezeichnung des Gremiums)	Ja (Beginn; Ende) Nein	§3, § 5	

Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)

Tabelle

Tabelle 13: Vollständige Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)

Variablenname	Skalierung	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Beschäftigungsbereich (Abteilung, Fachbereich)	A - n	§ 6 Abs. 2: Feststellung der Unterrepräsentanz § 8: bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz bei Einstellung	Statistik zu Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind
Geschlecht	Männlich Weiblich Andere Angabe		
Geschlecht*	Männlich Weiblich Andere Angabe	§ 7 Abs. 1: ausgewogene Einladung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Einstellungsverfahren	Statistik zu Einladungen von Frauen und Männern in Auswahlverfahren zu Positionen, in deren Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind oder erweiterte gb-check-Statistik Personalauswahl Einstellung
Beworbene Position/Ausschreibung*	Bezeichnung der Stelle		
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und anderen Auswahlverfahren*	Ja/nein		
Mitglied in einer Auswahlkommission	Ja/nein, Angabe der Position	§ 7 Abs. 3: geschlechterparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen	Statistik zur geschlechterausgewogenen Besetzung von Auswahlkommissionen
Eingestellt auf die beworbene Stelle*	Ja/nein	§ 8: bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz bei Einstellung und beruflichem Aufstieg Abordnung, Versetzung, Umsetzung auch § 13	Statistik zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen oder Männern bei Einstellung oder beruflichem Aufstieg in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
Abordnung für mehr als drei Monate	Ja/nein		
Versetzung für mehr als drei Monate	Ja/nein		
Umsetzung für mehr als drei Monate	Ja/nein		

* Diese Daten müssen aus einer Bewerberdatenbank kommen, Personen die sich auf verschiedene Stellen bewerben, tauchen dort mehrfach auf, inkl. interner Bewerbungen

Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)

Zugehörig zur Zielgruppe x <i>(Festlegung der Zielgruppe einer Weiterbildungsmaßnahme ist möglicherweise nicht bzw. kaum erfassbar)</i>	Angabe der Zielgruppe	§ 10 Abs. 1: Berücksichtigung von Frauen (und Männern bei Unterrepräsentanz) bei der Teilnahme an Fortbildungen entsprechend ihres Anteils an der Zielgruppe Auch relevant für § 10 Abs. 2	gb-check Weiterbildung (Aber ohne Zielgruppe!)
Seminarteilnahme 1	Angabe des Seminars		
Seminarteilnahme 2 Usw.	Angabe des Seminars		
Dienstreise	Ja Nein wenn Ja: Häufigkeit	§ 10 Abs. 2: Ermöglichen von Fortbildungen (s. § 10 Abs. 1) und Dienstreisen für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben (s. § 13)	Statistik zu Fortbildungen und Dienstreisen
Beschäftigt in der Personalverwaltung	Ja Nein	§ 10 Abs. 4: Verpflichtung von Beschäftigten der Personalverwaltung und mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zum Besuch von Fortbildungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Führungskraft auch § 13	Statistik zur Teilnahme von Beschäftigten der Personalverwaltung und mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben an Fortbildungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
Führungskraft	Ja (Beginn; Ende) Nein wenn ja, dann Angabe: 1. Führungsebene 2. Führungsebene 3. Führungsebene Evtl. 4. Führungsebene		
Funktion Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin	Ja Nein	§ 10 Abs. 5: Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts	Statistik über die Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
Teilnahme an speziellen Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen	Ja Nein Wenn ja: Häufigkeit		

Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)

Tatsächliche aktuelle Eingruppierung	Entgeltgruppe Besoldungsgruppe	<p>§ 13: Bestandsaufnahme, d.h. bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 für die vergangenen 4 Jahre</p> <p><i>Variablen nach § 3 Nummer 2:</i> <i>Besoldungs- und Entgeltgruppe,</i> <i>oder Laufbahngruppen,</i> <i>Laufbahnen und Fachrichtungen,</i> <i>Berufsausbildungen einschl. des Vorbereitungsdienstes,</i> <i>Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</i></p>	<p>Statistik zur Bestandsaufnahme</p>
Laufbahngruppen	Laufbahngruppe (eD, mD, gD, hD)		
Beschäftigungsbereich (Abteilung, Fachbereich)	A – n		
Beschäftigtengruppe	Tarifbeschäftigte Beamte/Beamtinnen Auszubildende Beschäftigte im Vorbereitungsdienst		
Führungskraft	Ja/nein, Beginn (tt.mm.jj), Ende (tt.mm.jj) wenn ja, dann Angabe: 1. Führungsebene 2. Führungsebene 3. Führungsebene Evtl. 4. Führungsebene		

Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)

Tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren	Familienstand (1, 2, 3), Anzahl Kinder unter 18 im Haushalt (0 – x), Geburtsjahr jüngstes Kind (19xx, 20xx)	§ 13: Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben für die vergangenen vier Jahre	Siehe Vorschlag in UBA Gutachten zur Vereinbarkeitskennzahl von Jochmann-Döll/Tobsch (2016)
Inanspruchnahme von Elternzeit nach BEEG	Ja (Beginn; Ende) Nein		
Tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 SGB VII pflegebedürftigen Person	Tatsächliche Pflege oder Betreuung (ja/nein)		
Inanspruchnahme von Pflegezeit nach PflegeZG	Ja (Beginn; Ende) Nein		
Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach FamilienpflegeZG	Ja (Beginn; Ende) Nein		
Inanspruchnahme von betrieblichen Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen	<i>Auflistung der angebotenen Möglichkeiten</i> , I Ja (Beginn; Ende) Nein Wenn ja: Häufigkeit (1 – x)		
Inanspruchnahme von Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Bereich Betreuung und Pflege	Ja (Beginn; Ende) Nein Wenn ja: Häufigkeit (1 – x)		
Inanspruchnahme von Telearbeit	Ja (Beginn; Ende) Nein Wenn ja: Häufigkeit (1 – x)		
Inanspruchnahme mobiler Arbeitsmöglichkeiten	Ja (Beginn; Ende) Nein Wenn ja: Häufigkeit (1 – x)		
Inanspruchnahme familien- und pflegefreundlicher Arbeits- und Präsenzzeitmodelle, einschl. Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben, Sabbatical, Sonderurlaub ...	<i>Auflistung der angebotenen Möglichkeiten</i> , I Ja (Beginn; Ende) Nein Wenn ja: Häufigkeit (1 – x)		
Beförderung*	Laufbahngruppenaufstieg (ja/nein) (Laufbahngruppe t > t-1) * ggf. ermittelbar aus t/t-1		
Höhergruppierung oder Höherreihung*	Höhergruppierung (ja/nein) (Entgelt-/Besoldungsgruppe t > t-1)		
Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze	Übertragung (ja, unbefristet, und zwar seit ___ / ja, befristet, und zwar von ___ bis ___ / nein)		

Inputdaten für das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG)

Antrag auf Familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung	Ja, bewilligt ja, abgelehnt nein	§ 16: Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben (auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen)	Bewilligungsquoten nach Geschlecht
Antrag auf familien- oder pflegebedingte Beurlaubung	Ja, bewilligt ja, abgelehnt nein		
Antrag auf Telearbeit	Ja, bewilligt ja, abgelehnt nein		
Antrag auf mobilen Arbeitsplatz	Ja, bewilligt ja, abgelehnt nein		
Antrag auf familien- oder pflegefreundliche Arbeits- und Präsenzzeitmodelle, einschl. Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben, Sabbatical, Sonderurlaub ...	Ja, bewilligt ja, abgelehnt nein		
Führungskraft	Ja/nein wenn ja, dann Angabe: 1. Führungsebene 2. Führungsebene 3. Führungsebene Evtl. 4. Führungsebene		

Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Ja, bewilligt Ja, abgelehnt Nein	§ 17 Abs. 1: Vorrangige Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation von Teilzeitbeschäftigten, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen und von wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten, die eine vorzeitige Rückkehr beantragen	Stellenbesetzung nach Antrag auf Aufstockung und vorzeitige Rückkehr
Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wegen der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben	Ja, bewilligt Ja, abgelehnt Nein		
<i>Das Vorliegen der gleichen Qualifikation kann nicht erfasst werden..</i> <i>Zusätzlich: Bewerbungen, Einladungen, Einstellung aus dem Bewerbermanagementsystem (s. § 7 Abs. 1)</i>			

Inputdaten für Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gb-check, Prüfbereiche Einstellungen, beruflicher Aufstieg, betriebliche Weiterbildung

Tabelle 14: Vollständige Inputdaten für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gb-check, Prüfbereiche Einstellung, beruflicher Aufstieg, betriebliche Weiterbildung

Variablenname	Skalierung	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Mehrfach benötigte Variablen			
Geschlecht	Männlich Weiblich Andere Angabe	§1 AGG, gb-check	Alle
Alter (zu erfassen: Geburtsjahr)	Geeignete Kategorien (Altersgruppen)	§1, §10 AGG	Alle
Behinderung (zu erfassen: % der Behinderung sofern für Arbeitgeber möglich)	Geeignete Kategorien (zumindest Schwerbehindert: Ja/Nein)	§1 AGG	Alle
Religion (zu erfassen: nur approximativ über Steuerkarte möglich)	Katholisch Evangelisch Sonstige (inkl. keine)	§1 AGG	Alle
Ethnische Herkunft (nur approximativ, ggf. für Arbeitgeber nicht erfassbar)	In Deutschland geboren (ja/nein) Staatsbürgerschaft (deutsch/andere)	§1 AGG	(Alle)
Weltanschauung (nicht erfassbar für Arbeitgeber)	--	§1 AGG	(Alle)
Sexuelle Identität (nicht erfassbar für Arbeitgeber)	--	§1 AGG	(Alle)

**Inputdaten für Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gb-check,
Prüfbereiche Einstellungen, beruflicher Aufstieg, betriebliche Weiterbildung**

Zusätzlich zum Prüfbereich Statistik zur Personalauswahl*			
Arbeitszeitumfang der Position/Ausschreibung	Stunden pro Woche oder Vollzeit/ Teilzeit	gb-check	gb-check (Statistik zur Personalauswahl: Einstellungen); AGG Statistik zur Personalauswahl: Einstellungen
Geschlecht der/des vorherigen Stelleninhabers	Männlich Weiblich sonstiges trifft nicht zu (neue Stelle)	gb-check	
Beworbene Position/Ausschreibung	Bezeichnung der Stelle (ggf. Ausschreibungs- oder Kennnummer)	§2 Abs.1 Nr.2 AGG, gb-check	
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und anderen Auswahlverfahren (gesamter Prozess)	Ja Nein	§2 Abs.1 Nr.2 AGG, gb-check	
Eingestellt	Ja (Datum) Nein	§2 Abs.1 Nr.2 AGG, gb-check	
Optional: Formale Voraussetzungen gemäß Stellenausschreibung erfüllt	Ja Nein (ggf. Welche sind nicht erfüllt)	(§2 Abs.1 Nr.2 AGG)	AGG Statistik zur Personalauswahl: Einstellungen
Optional: Einladung zum Vorstellungsgespräch	Ja Nein (ggf. Grund)		
Optional: Teilnahme am Vorstellungsgespräch	Ja Nein (ggf. Grund)		
Optional: Einladung zu weiteren Auswahlstufen	Ja Nein (ggf. Grund)		
Optional: Teilnahme an weiteren Auswahlstufen	Ja Nein (ggf. Grund)		
Optional: Status der Bewerberin/ des Bewerbers	Intern Extern	(§2 Abs.1 Nr.2 AGG) auch gb-check (beruflicher Aufstieg)	

* Diese Daten müssen aus einer Bewerberdatenbank kommen, Personen die sich auf verschiedene Stellen bewerben, tauchen dort mehrfach auf, inkl. interner Bewerbungen.

**Inputdaten für Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gb-check,
Prüfbereiche Einstellungen, beruflicher Aufstieg, betriebliche Weiterbildung**

Zusätzlich zum Prüfbereich beruflicher Aufstieg			
Entgeltbereich der beworbenen Stelle (Gruppierung aus Entgeltstufe)*	Untere Mittlere Obere	gb-check	GB-Check, Statistik zur Personal- auswahl: be- ruflicher Auf- stieg
Eingestellt**	Ja Nein	gb-check	
Arbeitszeit vor Bewerbung (zu ermitteln aus Personalstatistik)	Teilzeit Vollzeit	gb-check	
Status der Bewerbung**	Intern Extern	gb-check	
Entgeltgruppenaufstieg durch Neubesetzung (nur interne Bewerbungen, zu ermitteln aus Entgeltgruppe vorher und nachher)	Ja Nein	gb-check	
Befristete Abordnung	Ja (Beginn; Ende) Nein	§2 Abs.1 Nr.1 und Nr.2 AGG	AGG Statis- tik zum be- ruflichen Aufstieg
Optional: Entfristung (zu ermitteln aus Befristung t und t-1)	Ja (Datum) Nein		
Optional: Verbeamtung (zu ermitteln aus Beschäftigtenstatus t und t-1)	Ja (Datum) Nein		
Entgeltgruppensaufstieg (zu ermitteln aus Entgeltstufe t und t-1)	Ja (ggf. Anzahl Stufen) Nein		
Laufbahngruppenaufstieg (zu ermitteln aus Laufbahngruppe t und t-1)	Ja Nein		
Aufstieg in Führungsposition – ggf. in höhere Führungsposition (zu ermitteln aus Führungsebene t und t-1)	Ja Nein		

*derzeitige Entgeltstufe, nur für Einstellungen/Neubesetzungen im Zeitraum XXXX-YYYY

**zu ermitteln aus Bewerberstatistik nur für Einstellungen/Neubesetzungen im Zeitraum XXXX-YYYY

**Inputdaten für Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gb-check,
Prüfbereiche Einstellungen, beruflicher Aufstieg, betriebliche Weiterbildung**

Zusätzlich zum Prüfbereich betriebliche Weiterbildung			
Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (ggf. mehrere)	Ja (Beginn; Ende) Nein	§2 Abs.1 Nr. 3 AGG, gb-check	gb-check, Statistik zu betrieblicher Weiterbildung; AGG Statistik zu betrieblicher Weiterbildung
Art der Weiterbildung	(geeignete Kategorien)		
Optional: Verpflichtende oder freiwillige Teilnahme	Ja Nein	(§2 Abs.1 Nr.3 AGG)	AGG Statistik zu betrieblicher Weiterbildung
Optional: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung vom Arbeitgeber	Ganz Teilweise		
Teilnahme während der Elternzeit	Ja Nein	gb-check	gb-check, Statistik zu betrieblicher Weiterbildung
Arbeitszeit	Teilzeit Vollzeit		

Schwangerschaft/Mutterschaft			
Schwangerschafts-/Mutterschutzurlaub (ggf. mehrfach möglich)	Ja (Beginn; Ende) Nein	§3 Abs.1 AGG	Ggf. bei Statistik zu betrieblicher Weiterbildung und beruflichen Aufstieg denkbar
Inanspruchnahme Elternzeit (ggf. mehrfach möglich)	Ja (Beginn; Ende) Nein		Ggf. bei Statistik zu Einstellungen, betriebliche Weiterbildung und beruflichen Aufstieg denkbar

Mitgliedschaft in AN-Vereinigungen (nur im übertragenen Sinne, da Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen Vereinigungen für Arbeitgeber nicht erfassbar)			
Mitglied in Arbeitnehmervertretung (wie Betriebs- oder Personalrat)	Ja Nein	(§2 Abs.2 Nr.4 AGG)	AGG Statistik Mitgliedschaften in AN-Vereinigungen

**Inputdaten für gb-check,
Prüfbereiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Beurteilungen und Arbeitszeit**

Tabelle 15: Vollständige Inputdaten für gb-check, Prüfbereiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Beurteilungen, Arbeitszeit

Variablenname	Skalierung	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Zusätzlich zum Prüfbereich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Statistik Beschäftigtenstruktur			
Vereinbarte Arbeitszeit	Stunden/Woche (aggregiert: Vollzeit/Teilzeit)	gb-check	gb-check, Statistik Beschäftigtenstruktur
Geringfügige Beschäftigung	Ja Nein		
Führungskraft	Ja Nein wenn ja, dann Angabe: 1. Führungsebene 2. Führungsebene 3. Führungsebene Evtl. 4. Führungsebene		
Elternzeit	Am Stichtag ja/nein? <i>Oder:</i> Im betrachteten Zeitraum ja/nein, wenn ja, dann Angabe der Monate		
Pflegezeit	Familienpflegezeit Pflegezeit Kurzzeitige Arbeitsverhinderung Pflegezeit auf Basis individueller Vereinbarung <i>Auch hier: Stichtag oder Zeitraum?</i>		
In einem anderen ruhenden Arbeitsverhältnis	Dauerhaft krank Unbezahlte Freistellung Anderes		
Art der Beschäftigung	Unbefristet Befristet		
Leiharbeitsverhältnis (<i>Daten müssten aus einer anderen Quelle kommen</i>)			

Zusätzlich zum Prüfbereich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Statistik Gesundheit			
Meldepflichtiger Arbeitsunfall	Ja Ja, tödlich Nein	gb-check	gb-check, Statistik betrieblicher Gesundheitsschutz
Ursache des Arbeitsunfalls	- Ausgleiten/Stolpern mit Sturz/Absturz		

**Inputdaten für gb-check,
Prüfbereiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Beurteilungen und Arbeitszeit**

	- Verlust der Kontrolle über Maschinen/Transportmittel - Bewegungen des Körpers ohne Belastungen - andere ...	gb-check	gb-check, Statistik betrieblicher Gesundheitsschutz
Verdacht auf Berufskrankheit angezeigt	Ja Nein		
Berufskrankheit anerkannt	Ja Nein		
Arbeitsunfähigkeit 1	(Beginn; Ende)		
Arbeitsunfähigkeit 2	(Beginn; Ende)		
Arbeitsunfähigkeit 3	(Beginn; Ende)		
Verminderte Erwerbsfähigkeit	Ja Nein Wenn ja, Angabe des Grundes: - psychische und Verhaltensstörungen - Erkrankungen des Kreislaufsystems - andere Gründe		
Beschwerde wegen sexueller Belästigung*	Ja Nein Wenn ja: Gerichtliches Verfahren anhängig? Ja Nein		
Teilnahme an Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements	Ja Nein		
Teilnahme an Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz gesamt	Ja Nein Wenn ja, Angabe der Maßnahme, z.B. - sportliche Maßnahmen - andere gesundheitsfördernde Veranstaltungen - besondere gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung		
Allgemeine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ohne Dokumentation der Teilnehmenden**			

* Beschwerden einzelner Beschäftigter wegen sexueller Belästigung sind ggf. aus Datenschutzgründen nicht in Personaldaten zu speichern und müssten deshalb aus einer anderen Datenquelle bezogen werden, wie z. B. der Beschwerdestelle, im Sinne des §3 Abs.3 AGG ebenfalls relevant.

**Inputdaten für gb-check,
Prüfbereiche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Beurteilungen und Arbeitszeit**

** Daten müssten aus einer anderen Quelle kommen

Zusätzlich zum Prüfbereich Beurteilungen			
Gesamtnote der Beurteilung	1 – x oder a – n oder andere Leistungsstufen	gb-check	gb-check, Statistik Beurteilungen
Vereinbarte Arbeitszeit	Stunden/Woche (aggregiert: Vollzeit/Teilzeit)		
Optional: Noten der einzelnen Beurteilungskriterien	1 – x oder a – n oder andere Leistungsstufen		
Optional: Abteilung oder Fachbereiche	Bezeichnung der Abteilung oder des Fachbereichs		
Optional: Art des Beschäftigungsverhältnisses	Unbefristet Befristet		
Optional: Behinderung	Grad der Behinderung in %		
Optional: Alter	Geburtsjahr		

Zusätzlich zum Prüfbereich Arbeitszeit			
Vereinbarte Arbeitszeit	Stunden/Woche (aggregiert: Vollzeit/Teilzeit)	gb-check	gb-check, Statistik Arbeitszeit
Führungskraft	Ja Nein		
Tatsächlich geleistete Arbeitszeit*	X Stunden		
Arbeitszeitalage	Montags bis freitags, Samstagsarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, Bereitschaftsdienst, andere Lagen		
Arbeitsort	Fester Ort, Homeoffice/Telearbeit, regelmäßige Arbeit an unterschiedlichen Standorten, anderer variabler Ort		
Praktiziertes Arbeitszeitmodell	Feste Arbeitszeit, Gleitzeit, Arbeit auf Abruf, Vertrauensarbeitszeit, Langzeitkonto, individuelle Gestaltung, andere Modelle		

* für die Berechnung der Überstunden (= über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus) und optional der Mehrarbeit (= über die tarifliche Vollarbeitszeit hinaus)

Tabelle 16: Vollständige Inputdaten für eg-check.de

Variablenname	Skalierung	Relevant für ...	Genutzt in Statistik ...
Mehrfach benötigte Variablen			
Geschlecht	Männlich Weiblich Andere Angabe	eg-check.de	Grundentgelt, Stufensteigerung, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge
Vereinbarte Arbeitszeit	Stunden/Woche	eg-check.de	Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge
Tatsächliche aktuelle Eingruppierung	Entgeltgruppe Besoldungsgruppe	eg-check.de	Grundentgelt, Stufensteigerung, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschwerniszuschläge
Beschäftigungsbereich (Abteilung, Fachbereich)	A - n	eg-check.de	Leistungsvergütung, Erschwerniszuschläge

Zusätzlich zum Entgeltbestandteil Grundentgelt			
Tätigkeitsbezeichnung	Tätigkeit 1 – n	eg-check.de	Grundentgelt
Vorgesehene Entgeltgruppe lt. TV, Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe 1 – x Besoldungsgruppe 1 – x		
Persönliche Zulage (= über tarifliche Zahlung, die nicht bei einem der anderen Entgeltbestandteile erfasst wird)	X €		

Zusätzlich zum Entgeltbestandteil Stufensteigerungen			
Eintrittsdatum	tt.mm.jj	eg-check.de	Stufensteigerung
Tatsächliche aktuelle Einstufung	Stufe		
Erfahrungszeiten in der Tätigkeit im Betrieb	Jahre, Monate und Jahre seit Übernahme der Tätigkeit bis heute		
Erfahrungszeiten in der Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern (Daten aus Bewerbungsunterlagen)	X Jahre, y Monate, z Tage		
Eingruppierung und Einstufung bei Eintritt	EG/Stufe Besoldungsgruppe/Stufe		

Zusätzlich zum Entgeltbestandteil Leistungsvergütung			
Gezahlte Leistungsvergütung (Prämie)	X €	eg-check.de	Leistungsvergütung
Gezahlte Leistungsvergütung (Zulage)	X €		
Gezahlte Leistungsvergütung (Erfolgszulage)	X €		

Inputdaten für eg-check.de

Zusätzlich zum Entgeltbestandteil Überstundenvergütung (nur für Teilzeitkräfte)			
Stundenvergütung in der Entgeltgruppe	X €	eg-check.de	Überstundenvergütung
Überstundenzuschlag in der Entgeltgruppe	X €		
Geleistete Arbeitsstunden/Woche innerhalb der regulären Vollarbeitszeit	1 – x Stunden		
Geleistete Arbeitsstunden/Woche über die Vollarbeitszeit hinaus	1 – x Stunden		
Vergütung insgesamt für die geleisteten Arbeitsstunden innerhalb der regulären Vollarbeitszeit	X €		
Vergütung insgesamt für die geleisteten Arbeitsstunden über die Vollarbeitszeit hinaus	X €		

Zusätzlich zum Entgeltbestandteil Erschwerniszuschläge			
Gezahlter Erschwerniszuschlag 1	X €	eg-check.de	Erschwerniszuschläge
Gezahlter Erschwerniszuschlag 2	X €		
Gezahlter Erschwerniszuschlag 3	X €		
Gezahlter Erschwerniszuschlag 4	X €		