



BUNDESAMT FÜR  
SEESCHIFFFAHRT  
UND  
HYDROGRAPHIE

# Gleichstellungsplan

2024  
2027

**Volle Gleichstellung voraus!**



**Kurs Chancengleichheit und  
Work-Life-Balance**

Bundesamt für Seeschifffahrt  
und Hydrographie

© Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH)  
Hamburg und Rostock 2024  
[www.bsh.de](http://www.bsh.de)

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des BSH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

## Vorwort des Präsidenten

---

Liebe Mitarbeiterinnen und liebe Mitarbeiter,

ich freue mich, Ihnen den aktuellen Gleichstellungsplan präsentieren zu können. Die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte haben ihn gemeinsam erstellt. Er beinhaltet sowohl einen Rückblick auf die Jahre 2020 bis 2023 als auch einen zielgerichteten Ausblick auf die nächsten vier Jahre.

Essentielle Themen der Gleichstellung beziehen sich schon lange nicht mehr nur allein auf die Belange von Frauen, sondern stellen neben der reinen Frauenförderung auch die Interessen von Männern in den Fokus. So betrifft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf alle Geschlechter und wird somit auch weiterhin im Gleichstellungsplan eine große Bedeutung behalten.

Ein weiterer Schwerpunkt des neuen Gleichstellungsplanes ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Hier haben wir in den letzten vier Jahren, insbesondere im Bereich der Referatsleitungen, bereits viel erreichen können, können aber noch besser werden. Insbesondere in den höheren Führungsebenen wie zum Beispiel den Abteilungsleitungen. Auch in der Informationstechnik oder den anderen technischen Berufen haben wir noch Verbesserungsbedarf.

Sie können im vorliegenden Gleichstellungsplan nachvollziehen, in welchen Bereichen wir unsere bisherigen Ziele besonders gut erreicht haben. Sie können aber auch die Bereiche identifizieren, in denen nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter zu fördern, haben wir insbesondere für diese Bereiche für die nächsten vier Jahre erneut Ziele festgelegt und daraus Maßnahmen abgeleitet.

Die Jahre 2020 bis 2023 waren geprägt durch die Corona-Pandemie. Die Pandemie zwang die Dienststelle, von heute auf morgen ein belastbares Arbeitsmodell zu entwickeln und zu etablieren, das der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gleichzeitig den dienstlichen Belangen

gerecht wurde. Die Einführung eines umfassenden Home-Office-Modells hat sich in dieser nicht einfachen Zeit hervorragend bewährt. Meiner Meinung nach ist es richtungsweisend für die Zukunft. Flexible Arbeitsmodelle sind wichtig, um individuellen Wünschen nach mehr Freiraum bei Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort gerecht zu werden und somit weiterhin eine hohe Motivation und Zufriedenheit aller Beschäftigten zu gewährleisten. Ich bin fest davon überzeugt, dass Zeitsouveränität und Flexibilität sich noch weiter zu einem bedeutsamen Instrument und zu einem Wettbewerbsvorteil im hart umkämpften Arbeitsmarkt entwickeln werden.

Der Gleichstellungsplan unterstützt Personalplanung und Personalentwicklung. Seine Umsetzung liegt insbesondere in der Verantwortung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Führungskräfte. Gleichstellung geht uns aber auch im täglichen Leben an. Mir ist es wichtig, dass sie mehr und mehr selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltagshandelns wird. Daher sind neben den Führungskräften alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuwirken.

Ich freue mich, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan gleich in meinem ersten Jahr nach Amtsantritt im BSH vorlegen zu können. Gleichzeitig bin ich davon überzeugt, dass es uns weiterhin gelingen wird, miteinander für alle gewinnbringend Chancengleichheit umzusetzen. Ich bitte Sie, an der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplanes intensiv mitzuwirken.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



Helge Heegewaldt  
Präsident

## Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

---

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser Gleichstellungsplan trägt das Motto „Volle Gleichstellung voraus!“ und der Kurs ist gesetzt. Wenn wir von voller Gleichstellung reden, sprechen wir euch alle an. Neben der Gleichstellung von Kolleginnen in Beruf und Karriere, beinhaltet dieser Gleichstellungsplan auch einen Strauß von Maßnahmen, die Kollegen dabei unterstützen sollen, ihre Teilhabe im familiären Bereich zu stärken. Dies wollen wir mit weiteren Angeboten zur Verbesserung der Work-Life-Balance und der Gleichstellung von Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Lebens- und Berufsphasen erreichen.

Lasst uns das bitte gemeinsam angehen. Lasst uns diesen Plan leben und den Kurs nicht aus den Augen verlieren. Natürlich sind immer wieder auch

Kurskorrekturen nötig, die dann innerhalb der nächsten vier Jahre vorgenommen werden müssen. Dieser Plan gelingt, wenn es uns allen ein echtes Anliegen ist, als Menschen mit gleichen Chancen und Perspektiven zusammen zu arbeiten und zu leben. Dazu möchte ich uns alle ermutigen!



Katja Broeg  
Gleichstellungsbeauftragte



# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Grundlagen für die Erstellung</b> .....	9
<b>2 Personalstruktur und Rahmenbedingungen</b> .....	11
2.1 Gesamtbestand .....	11
2.2 Frauenanteil nach Laufbahnen .....	11
2.3 Frauenanteil in Führungs-/Leitungsfunktionen .....	12
2.4 Frauenanteil in Vertretungsfunktionen .....	14
2.5 Bewerbungen und Einstellungen .....	15
2.5.1 Entwicklung der Bewerbungen .....	15
2.5.2 Entwicklung der Einstellungen .....	16
2.5.3 Zeitverträge .....	17
2.5.4 Übergänge in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....	18
2.6 Auszubildende .....	18
2.7 Aufstiegsfortbildungen .....	20
2.8 Leistungsprämien und Leistungsstufen .....	21
2.9 Beurteilungen und Beförderungen .....	22
2.9.1 Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten .....	22
2.9.2 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten .....	22
2.10 Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten .....	23
2.11 Fort- und Weiterbildung .....	23
2.12 Teilzeitbeschäftigung .....	28
2.13 Telearbeit .....	28
2.14 Mobiles Arbeiten im BSH .....	29
2.15 Projekte .....	30
2.16 Inanspruchnahme von Elternzeit .....	31
2.17 Freistellung, Beurlaubungen und Sonderurlaub .....	31
2.18 Geschlechtergerechte Sprache .....	32
2.19 Sexuelle Belästigung .....	32
2.20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	32
<b>3 Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2020–2023</b> .....	35
3.1 Abbau von Unterrepräsentanzen – insbesondere in Führungs- positionen .....	35
3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit .....	39
<b>4 Neue Ziele und Maßnahmen</b> .....	43
4.1 Abbau von Unterrepräsentanzen – gerade in Führungs- und Leitungspositionen .....	43
4.1.1 Förderung der internen Kolleginnen .....	43
4.1.2 Akquise externer Bewerberinnen .....	47

4.2	Work-Life-Balance .....	49
4.2.1	Vereinbarkeit .....	49
4.2.2	Sexuelle Belästigung und Diskriminierung .....	50
4.3	Stärkung der Gleichstellungsarbeit .....	51
4.4	Sonstige Maßnahmen .....	51
4.5	Zusammenfassung .....	52
<b>5</b>	<b>Veröffentlichung und Aktualisierung .....</b>	<b>55</b>

## Einleitung

Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG) schreibt in § 12 die Erstellung eines Gleichstellungsplans für jeweils vier Jahre vor.

Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument zur Erreichung der Ziele des BGleiG, indem er die Situation der jeweiligen Institution in das Zentrum stellt und somit die Umsetzung des Gesetzes durch die Festlegung eigener Ziele und Maßnahmen unterstützt und konkretisiert. Er ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung und -förderung. Als Instrument zur Steuerung und Kontrolle trägt er damit maßgeblich zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit bei.

Das BGleiG dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das sich im Westlichen aus dem Grundgesetz ergibt. Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen<sup>1</sup> oder zu bevorzugen und beschreibt den verfassungsrechtlichen Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Somit gehört es zu den grundlegenden Aufgaben des BSH, nicht nur für die rechtliche, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen. Ziel ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung bestehender Benachteiligungen sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, darüber hinaus die gezielte Behebung der strukturellen Benachteiligung von Frauen<sup>2</sup> durch deren gezielte Förderung.

Eine weitere gesetzliche Grundlage ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das das BSH dazu verpflichtet, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts (u. a.) zu verhindern oder zu beseitigen. Gleichzeitig bestimmt das AGG eine deutliche Schutzpflicht, indem es grundsätzlich sexuelle Belästigung verbietet, insbesondere in beruflichen Zusammenhängen.

---

<sup>1</sup> Das Benachteiligungsverbot umfasst sowohl die unmittelbare wie auch die mittelbare Diskriminierung

<sup>2</sup> Ist die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Gesellschaft, begründet über die gewachsene Art des Zusammenlebens (Arbeitsteilung, Verteilung der Entscheidungsbefugnisse etc.). Diese gehen in der Regel mit patriarchalen, homophoben, religiösen und begründeten Konventionen, Gebräuchen und Traditionen einher, welche die Privilegierung einzelner Gruppen bzw. die Schlechterstellung anderer Gruppen als »normal« und vorgegeben erscheinen lassen.



# 1 Grundlagen für die Erstellung

Der Gleichstellungsplan wurde vom Sachgebiet Personal und der Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum von vier Jahren erstellt, durch die Interessensvertretungen mitbestimmt und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Im Rahmen einer Bestandsaufnahme der vergangenen vier Jahre muss der Gleichstellungsplan des BSH darstellen, wie Frauen und Männer in der Dienststelle die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben. Zusätzlich ist darzulegen, wie sich der berufliche Aufstieg der Beschäftigten im Vergleich von Frauen und Männern darstellt. Die Ausgangslage bildet hierzu die entsprechende Datenerhebung zum 30.06.2023.

Das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit gilt geschlechterübergreifend für alle Beschäftigten. Im BGleiG erfolgt der Schutz von Beschäftigten, die weder Frauen noch Männer sind, geschlechterunabhängig über die geltenden Vorschriften wie die des Abschnitts 4 sowie im Übrigen nach den Regelungen des AGG. Die Datenerhebung, die diesem Gleichstellungsplan zugrunde liegt, erfolgt nach Vorgabe des BGleiG allerdings binär (Frauen/Männer). Dies schließt im BSH zurzeit keine Personen aus, die sich keinem der beiden Geschlechter zugeordnet fühlen.

Der Dienststelle ist die Diskrepanz der binären Datenerhebung und der Anerkennung von Personen, die sich nicht der binären Geschlechterordnung zuordnen können und wollen, durchaus bewusst. Die Wertschätzung von Diversität und die Anerkennung aller Geschlechter ist dem BSH ein großes Anliegen.

Für die Auswertungen dieses Gleichstellungsplans wurde den Vorgaben der § 12 und 13 BGleiG Rechnung getragen. Für die Erhebung wurden die Gleichstellungsstatistiken aus den Jahren 2020 bis 2023 herangezogen. Die Analyse erfolgt jeweils für die Jahre, zu denen inhaltliche Aussagen und Schlussfolgerungen getroffen werden können. Ein Vergleich mit den Daten des Gleichstellungsplans 2016 bis 2019 wird insoweit gezogen, wie eine Vergleichbarkeit möglich ist.



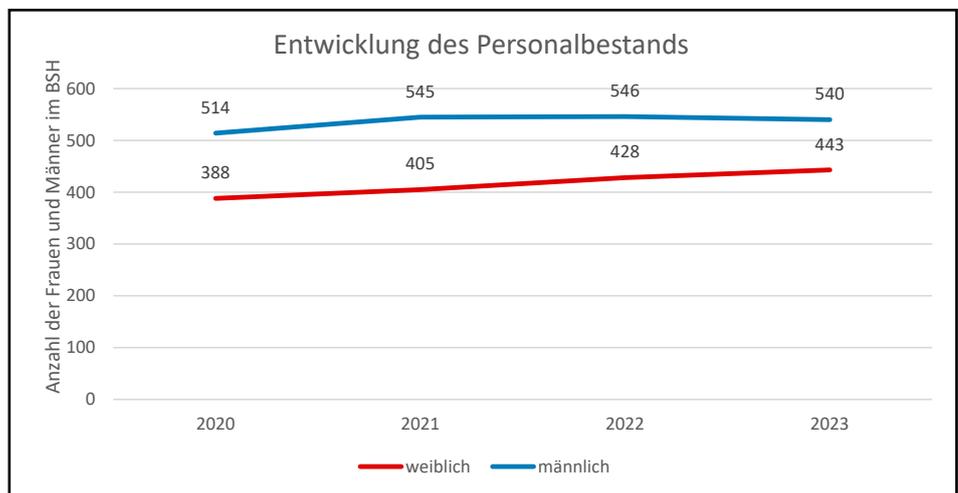
## 2 Personalstruktur und Rahmenbedingungen

### 2.1 Gesamtbestand

Im Betrachtungszeitraum 2020 bis 2023 ist die Anzahl der Beschäftigten im BSH im Vergleich zu den Vorjahren weiter stetig gestiegen. Waren im Berichtsjahr 2020 noch 902 Personen im BSH beschäftigt, erfolgte bis zum Erhebungsstichtag 2023 eine Steigerung um 8,24 Prozent auf 983 Personen. Ursache für den deutlichen Anstieg der Beschäftigtenzahl war hauptsächlich die Gründung der neuen Abteilung „Ordnung des Meeres“ (O) und die Novellierung des Wind-See-Gesetzes.

Der Anteil der beschäftigten Frauen stieg ebenfalls stetig an, so dass sich im Betrachtungszeitraum der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten um 2 Prozentpunkte auf gut 45 Prozent erhöhte.

Berichtsjahr	Beschäftigte insgesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	%	Anzahl	%
2020	902	388	43,02	514	56,98
2021	950	405	42,63	545	57,37
2022	974	428	43,94	546	56,06
2023	983	443	45,07	540	54,93



### 2.2 Frauenanteil nach Laufbahnen

Ein Anstieg des Frauenanteils ist nicht in allen Laufbahngruppen festzustellen.

Im einfachen Dienst blieb die Anzahl der weiblichen Beschäftigten bei gleichzeitigem Rückgang der männlichen Beschäftigten gleich. Dadurch erhöhte sich der Frauenanteil. Im mittleren und im gehobenen Dienst ist der Anteil fast unverändert.

Im höheren Dienst hat sich das Verhältnis von Frauen und Männern kontinuierlich zugunsten der Frauen entwickelt. Hier sind Frauen mittlerweile zu knapp 57 Prozent vertreten. Insgesamt betrachtet nähert sich die Verteilung stetig weiter der geschlechterparitätischen Besetzung.

	2020			2021		
	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Gesamt	Frauen	Anteil in %
eD	17	5	29,41	17	5	29,41
mD	362	153	42,27	378	150	39,68
gD	347	139	40,06	358	143	39,94
hD	176	91	51,70	197	91	46,19

	2022			2023		
	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Gesamt	Frauen	Anteil in %
eD	15	5	33,33	12	5	41,67
mD	372	150	40,32	358	145	40,50
gD	353	140	39,66	358	148	41,34
hD	234	133	56,84	255	145	56,86

### 2.3 Frauenanteil in Führungs-/ Leitungs- funktionen

Aufgrund der Organisationsstruktur lässt sich das BSH in vier Leitungsebenen einteilen.

Oberste Leitungsebene:	Leitung des BSH, Präsidentin/Präsident
Obere Leitungsebene:	Abteilungsleitungen
Mittlere Leitungsebene:	Referats- und Stabstellenleitungen
Untere Leitungsebene:	Sachgebietsleitungen und Schiffsführungen

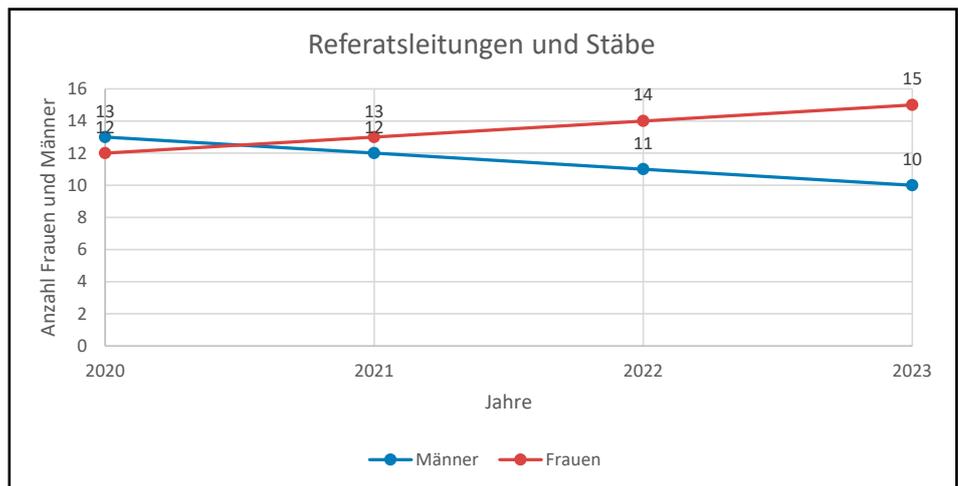
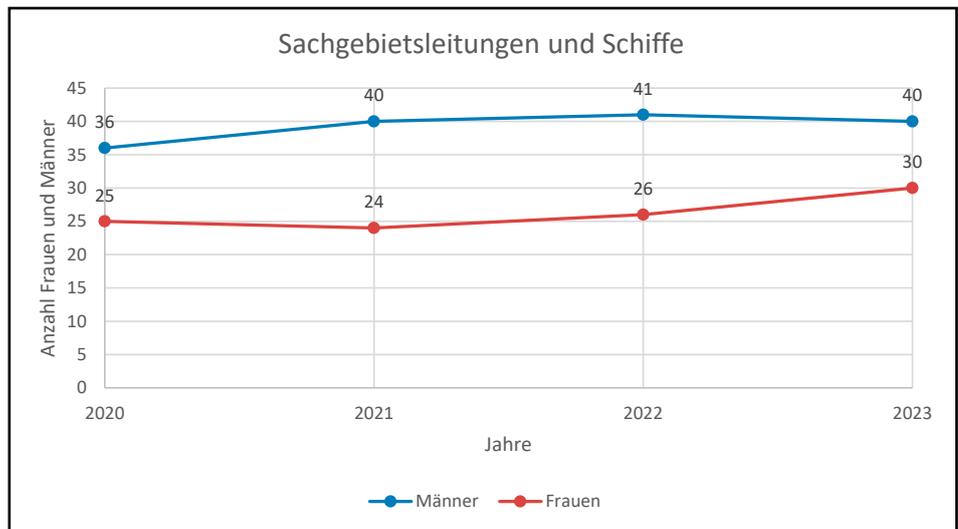
Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan sind innerhalb der Führungs- und Leitungsfunktionen einige Änderungen zu verzeichnen. Die oberste Leitungsebene ist seit dem 01.03.2023 mit Herrn Präsidenten Helge Heegewaldt besetzt. Zeitgleich wurde auch die Position des Vizepräsidenten neu mit Herrn Rainer Fröhlich besetzt.

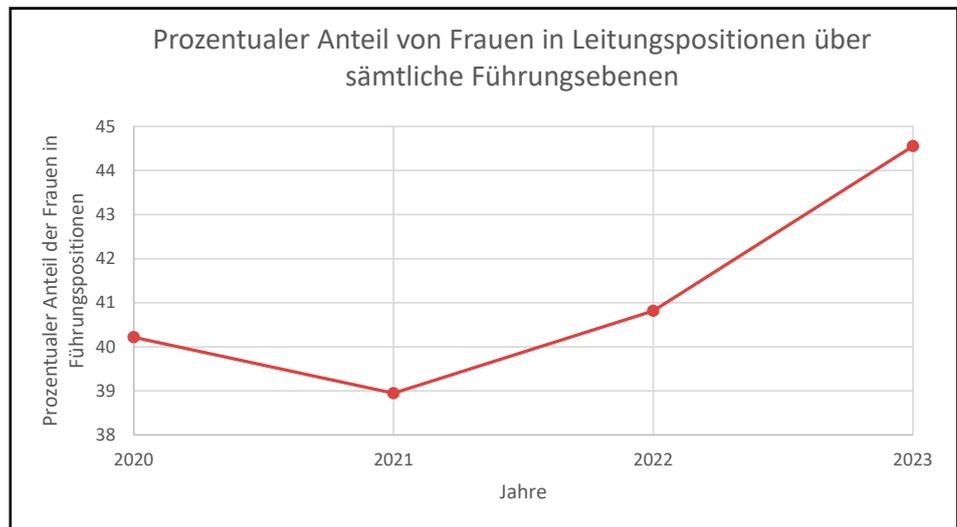
In der Oberen Leitungsebene ist die Abteilungsleitung Meereskunde (M) durch den Eintritt von Herrn Bernd Brügge in den Ruhestand vakant geworden und bis zum Stichtag nicht nachbesetzt. Somit ist innerhalb der Abteilungsleitungen weiterhin keine Frau vertreten.

Der größte Zuwachs des Anteils von Frauen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum erfolgte in der mittleren Leitungsebene. Es ist ein Anstieg von 48 Pro

zent (2020) auf 60 Prozent (2023) bei Frauen in Führungsfunktionen im Bereich der Referatsleitungen und Stäbe zu verzeichnen.

Bezogen auf die verschiedenen Leitungsebenen zeigt sich folgende Entwicklung:





Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen in Leitungspositionen im Jahr 2023 über alle Ebenen betrachtet knapp 45 Prozent. Legt man für den direkten Vergleich mit dem vorigen Gleichstellungsplan die Ebenen bis einschließlich der Referatsleitungen und Stäbe zugrunde, so ergibt sich eine Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte von 44 Prozent auf gut 47 Prozent.

## 2.4 Frauenanteil in Vertretungs- funktionen

Die Vertretungsfunktion dient auch der Vorbereitung auf eine Führungsrolle und ist somit ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung. Ihr wird grundsätzlich mindestens eine Person namentlich fest zugeordnet.<sup>3</sup>

Die oberste Leitungsebene wird von einem Mann vertreten. In der oberen Leitungsebene (Abteilungen) sind zwei Frauen mit der Vertretung beauftragt und stellen somit einen Anteil von 40 Prozent.

In der mittleren Leitungsebene (Referate und Stäbe) sind 14 Frauen mit der Vertretung betraut und stellen somit einen Anteil von 56 Prozent.

In der unteren Leitungsebene (Sachgebiete, Stäbe & Schiffe) sind 31 Frauen mit der Vertretung betraut und stellen somit einen Anteil von gut 44 Prozent.

<sup>3</sup> Vgl. Vertretungsregelung für Führungskräfte im BSH Stand 1.3.2023

## 2.5 Bewerbungen und Einstellungen

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren ist über den Betrachtungszeitraum nach einem Anstieg in 2021 konstant hoch. Gründe hierfür sind einerseits die neu zugewiesenen Stellen für die Abteilung „Ordnung des Meeres“, eine erhöhte Fluktuation von Beschäftigten, aber auch die Notwendigkeit wiederholter Stellenausschreibungen in Folge schlechter Bewerbungslagen.

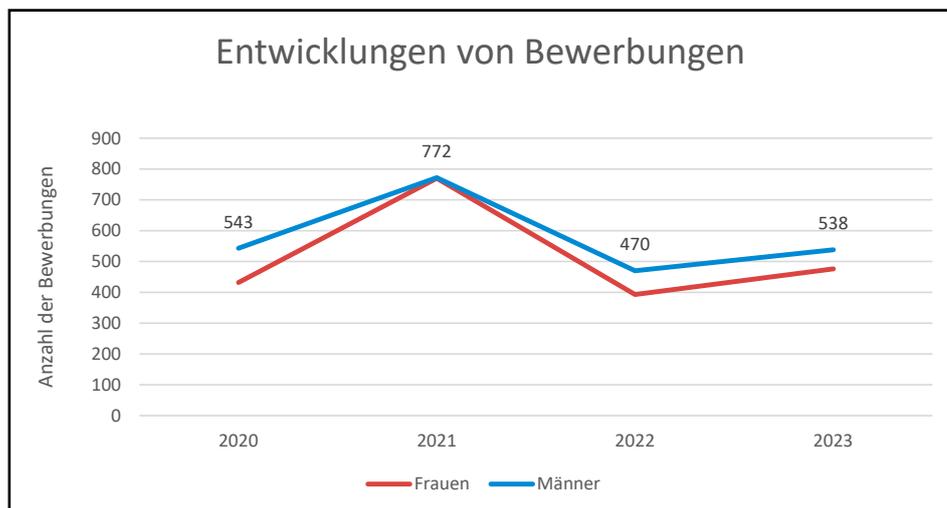
Im Schnitt gehen in den einzelnen Jahren des Betrachtungszeitraums (2020–2023) zwischen 4 und 10 Bewerbungen pro Stellenbesetzungsverfahren ein. Die absolute Zahl der Bewerbungen im dargestellten Zeitraum schwankt, zum Teil kann dies zu Spitzenzeiten mit der Corona-bedingten Unsicherheit in der Privatwirtschaft und der damit verbundenen Orientierung der Bewerberinnen und Bewerber hin zum öffentlichen Dienst begründet werden. Der Anteil von Frauen und Männern unterliegt ebenfalls Schwankungen, was mutmaßlich auch in den jeweiligen Bereichen begründet ist, in denen Stellen verfügbar sind und ausgeschrieben werden. Durch die Breite der Aufgaben des BSH gibt es weiterhin Bereiche wie IT und Technik, in denen sich regelmäßig weniger Frauen als Männer bewerben. In anderen Bereichen (z. B. Jura), bewerben sich in der Regel mehr Frauen als Männer.

In den letzten Jahren lagen die Bewerbungen von Männern und Frauen auf einem ähnlichen Niveau mit leicht höheren Anteilen bei den Männern. Bei den Einstellungen schwanken sowohl die absoluten Zahlen als auch die Verteilung nach Geschlechtern. In den letzten beiden Jahren lag die Geschlechterverteilung eng beieinander bei einem gering höheren Anteil von Frauen.

### 2.5.1 Entwicklung der Bewerbungen

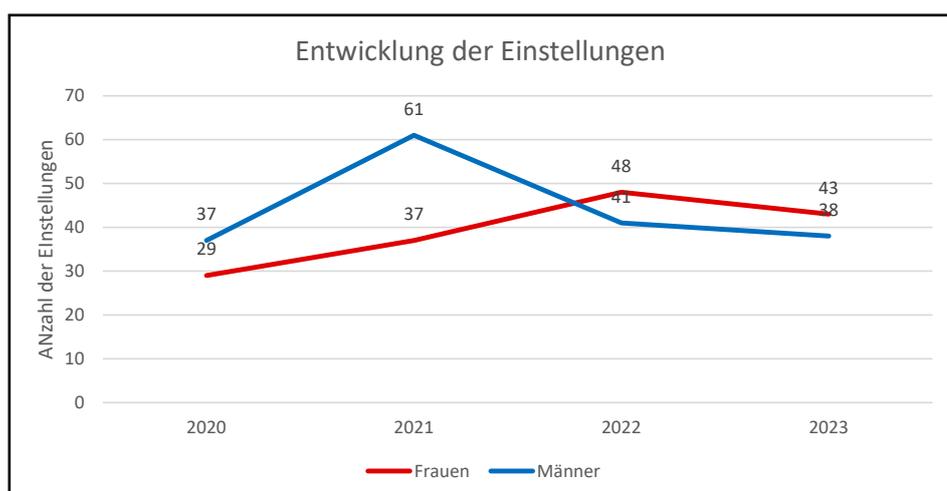
In Bezug auf die Gesamtzahl der Bewerbungen ist nach dem deutlichen Anstieg in 2021 nach einem kurzen Rückgang im Jahr 2022 eine Anpassung an das vorherige Niveau wie im Jahr 2020 zu verzeichnen. Bezogen auf die Anzahl der Verfahren liegen die Bewerbungen, mit Ausnahme einer Steigerung in 2021, einheitlich im Mittel bei 4 Bewerbungen pro Verfahren bei einer Betrachtung über den gesamten Vierjahreszeitraum.

Neben dem allgemein präsenten demographischen Wandel und dem dadurch entstandenen „Arbeitsnehmermarkt“ sind in erster Linie die attraktiven Angebote in der Wirtschaft eine deutliche Konkurrenz zum öffentlichen Dienst. Nach einer deutlichen Spitze während der Hochzeit der Pandemie und einer Vielzahl an vakanten Stellen ist nun eine konstante Lage eingetreten.



### 2.5.2 Entwicklung der Einstellungen

Analog zu den Zahlen im Bereich der Bewerbungen hat sich auch die Zahl der Einstellungen nach dem Peak in 2021 angeglichen, liegt aber dennoch über dem Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie. Nach dem Höhepunkt der Besetzungen neu zugewiesener Stellen in der Abteilung „Ordnung des Meeres“ in 2021 pendeln sich die Zahlen mit leichten Schwankungen auf einem mittleren Niveau ein. In den vergangenen zwei Jahren wurden mehr Frauen als Männer eingestellt.

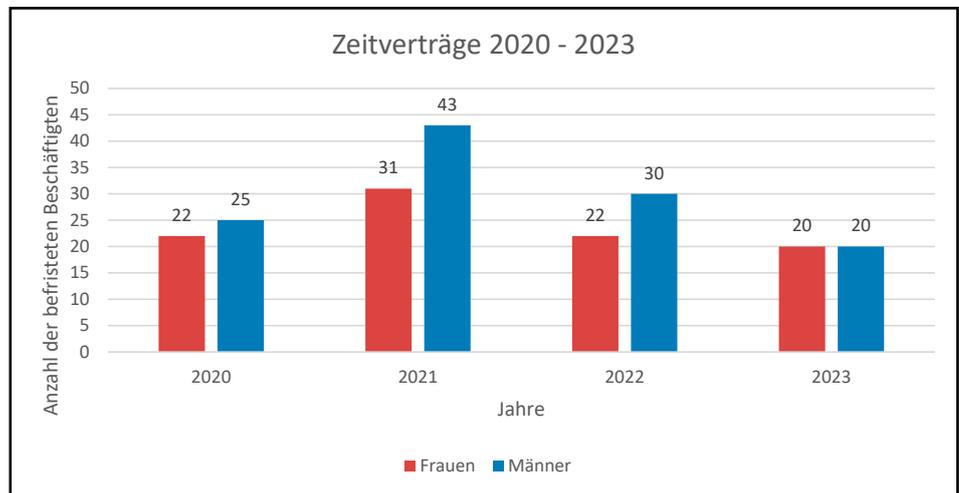


Einhergehend mit der gestiegenen und konstant hohen Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren ist auch die Anzahl der Frauen und Männer, die ausgewählt wurden, in den vergangenen Jahren gestiegen. Neben der üblichen Fluktuation des BSH haben auch die Entwicklungsperspektiven durch die neu zugewiesenen Stellen zum Anstieg geführt.

### 2.5.3 Zeitverträge

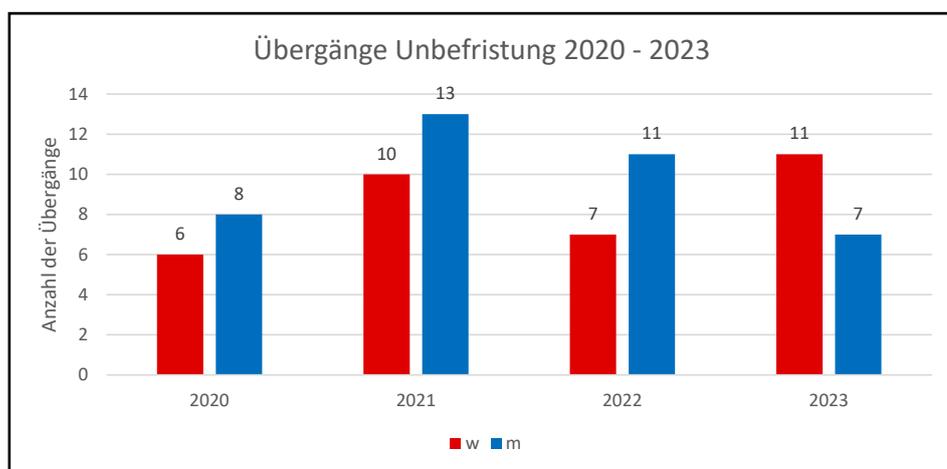
Aufgrund fehlender Stellenzuweisungen, dem stetigen Zuwachs an Aufgaben und befristeten Besetzungen von Projektdienstposten sowie Vertretungen aufgrund von Abwesenheiten (Elternzeitvertretungen, Krankenvertretungen etc.), waren im Mittel des Betrachtungszeitraumes rund 8 Prozent der BSH-Tarifbeschäftigten im Rahmen von Zeitverträgen tätig. Zeitverträge sind Verträge nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit sowie befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). In den Jahren 2020–2022 war der Anteil von Männern höher als der Anteil der Frauen. 2023 ist der Anteil der Geschlechter ausgeglichen bei jeweils rund 3 Prozent.

Verteilung der Zeitverträge					
Jahr	Anzahl der Tarifbeschäftigten	Frauen	in %	Männer	in %
2020	677	22	3,25	25	3,69
2021	677	31	4,58	43	6,35
2022	703	22	3,13	30	4,27
2023	679	20	2,95	20	2,95



### 2.5.4 Übergänge in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Auch im vergangenen Betrachtungszeitraum konnten zahlreiche befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eintreten.



Im Jahr 2022/2023 waren dies erstmals seit 2017 mehr Frauen als Männer. Die Möglichkeit des Übergangs von einer Befristung in eine Entfristung hängt häufig von Faktoren ab, die die Dienststelle nur sehr bedingt beeinflussen kann, z. B. ob und welche Haushaltstellen durch den BMF zur Entfristung frei gegeben werden, ob eine als Vertretung eingestellte Person dauerhaft übernommen werden kann usw. Das Hauptaugenmerk in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sollte daher nicht auf die Entfristung, sondern bereits auf die befristete Einstellung gelegt werden.

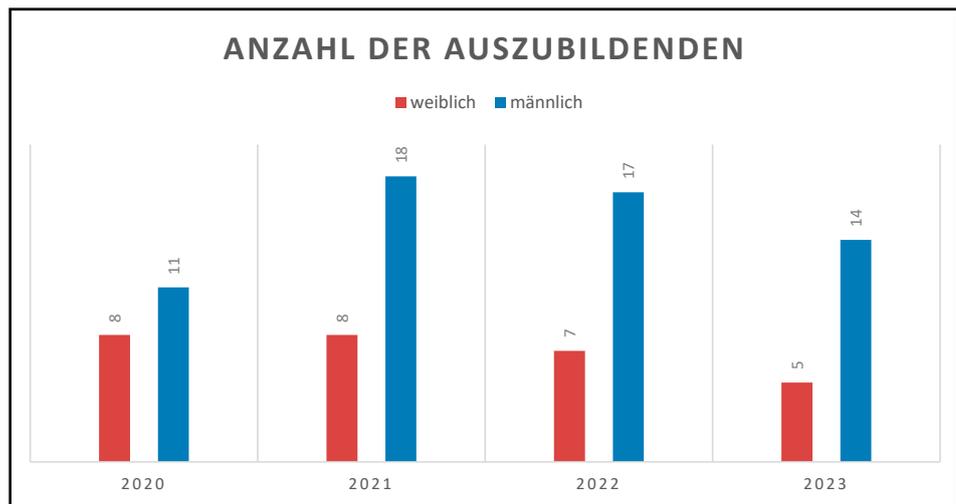
## 2.6 Auszubildende

Im letzten Berichtsjahr 2023 werden im BSH insgesamt 19 junge Menschen, davon 5 Frauen und 14 Männer, in sechs verschiedenen Berufsbildern ausgebildet und verteilen sich wie folgt:

Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten:	2 Auszubildende (w) und 1 Auszubildender (m)
Ausbildung zum/zur Schiffsmechaniker/in:	1 Auszubildende (w) und 6 Auszubildende (m)
Ausbildung zum/zur Feinwerkmechaniker/in:	1 Auszubildende (w) und 3 Auszubildende (m)
Ausbildung zum/zur Geomatiker/in:	3 Auszubildende (m)

Ausbildung zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste:	1 Auszubildende (w)
Ausbildung zum/zur Köchin/Koch:	1 Auszubildender (m)
Duales Studium Informatik:	1 duale Studentin (w), 2 duale Studenten (m)
Duales Studium Technische Informatik:	1 dualer Student (m)

Das unausgewogene Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist hier auf die Ausbildungsberufe am BSH zurückzuführen, die eher von Männern ausgewählt werden.



Im BSH, mit Ausnahme der Versuchswerkstatt, wird vorrangig bedarfsorientiert ausgebildet. Der Ausbildungsbedarf steigt insbesondere im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst sowie im gehobenen Dienst der Informationstechnik stetig an. Dies lässt sich nicht nur mit den Altersabgängen begründen, sondern mit der zunehmend steigenden Fluktuation des jungen Nachwuchses sowie der zunehmend schlechten Bewerbungslage, insbesondere im mittleren Dienst. Zum Stichtag 30.06.2023 sind die Ausbildungszahlen rückläufig, da zum Ausbildungsbeginn 2022 keine Auszubildenden in der Geomatik eingestellt wurden und gleich mehrere Auszubildende ihre Ausbildung in 2023 verkürzt haben und somit nicht in die Statistik fallen.

## 2.7 Aufstiegs- fortbildungen

Um den eigenen Personalbedarf zu decken und Personalentwicklung zu betreiben, wurden in den vergangenen Jahren vermehrt Beschäftigte zu Aufstiegsfortbildungen ermutigt.

Hierbei wurden zwischen 2020 und 2023 folgende Aufstiegsfortbildungen/Aufstiegsstudiengänge und Entwicklungsstellen vom BSH ermöglicht und unterstützt:

### **Aufstiegsfortbildungen zur Technikerin/zum Techniker (7 Männer)**

- Staatlich geprüfte Technikerin/Staatlich geprüfter Techniker, Fachrichtung Elektrotechnik: Zwei Männer
- Seevermessungstechnikerin/Seevermessungstechniker: Vier Männer

### **Bachelor- und Masterstudiengänge (6 Männer, 7 Frauen)**

- Bachelor Studium der (angewandten) Geodäsie/Geoinformatik/Messtechnik
- Bachelor Studium Technische Informatik
- Bachelor Studium Verwaltungsmanagement
- Bachelor Studium Maritime Technologien
- Masterstudium Master of Public Administration
- Master Studium Data Science

Von den insgesamt 20 Aufstiegsfortbildungen, wurden vier Fortbildungen mit einer konkreten Stellenbesetzung ausgeschrieben und erfolgreich mit eigenem Personal (2 Männer und 2 Frauen) besetzt (Entwicklungsstellen).

Die Dienststelle fördert auch eigeninitiierte Fortbildungsanstrengungen von Beschäftigten, wenn die Teilnahme an dienstlich angebotenen Maßnahmen aus familiären oder anderen Gründen nicht möglich ist und die Qualifizierung zu einer verbesserten Bewerbungsfähigkeit im BSH beziehungsweise im Geschäftsbereich des BMDV führt. Hierzu wurde am 20.07.2023 die neue „Dienstvereinbarung Qualifizierung“<sup>4</sup> geschlossen. Diese sieht unter anderem eine Unterstützung in Form von Dienstbefreiung in Höhe von bis zu 40 Arbeitsstunden vor.

---

<sup>4</sup> [https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Zentrale-Aufgaben/Zentrale-Dokumente/Zentrale-Dokumente\\_Navigation/Dienstvereinbarungen/dienstvereinbarungen.html](https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Zentrale-Aufgaben/Zentrale-Dokumente/Zentrale-Dokumente_Navigation/Dienstvereinbarungen/dienstvereinbarungen.html)

**2.8  
Leistungs-  
prämien und  
Leistungsstufen**

Das BSH hat jedes Jahr die Möglichkeit, für besondere Leistungen der Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten Leistungsprämien zu vergeben, beziehungsweise für verbeamtete Kolleginnen und Kollegen den Aufstieg in eine höhere Leistungsstufe zu ermöglichen. Die Besonderheit hierbei ist, dass eine Leistungsprämie für eine einmalige besondere Leistung und eine Leistungsstufe bei einer dauerhaft herausragenden Leistung zu vergeben ist.

Leistungsprämien können an alle Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte vergeben werden. Leistungsstufen werden nur für diejenigen Beamtinnen und Beamten vergeben, die sich noch nicht in der Endstufe befinden.

In der Anzahl der vergebenen Leistungsprämien sind auch die Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten enthalten, die eine Teamprämie erhalten haben.

Leistungsprämien (LP) der Beamtinnen und Beamten					
Jahr	Anzahl der Beamtinnen/ Beamte	davon Frauen (%)	vergebene LP	m	w
2020	181	88 (49 %)	43	22	21 (49 %)
2021	194	92 (47 %)	43	19	24 (56 %)
2022	214	105 (49 %)	63	31	32 (51 %)
2023	241	124 (51 %)	67	32	35 (52 %)

Leistungsstufen der Beamtinnen und Beamten					
Jahr	Anzahl der Beamtinnen/ Beamte, die noch nicht die Endstufe erreicht haben	davon Frauen (%)	vergebene Stufen	m	w
2020	121	66 (55 %)	4	1	3 ( 75 %)
2021	134	72 (54 %)	1	0	1 (100 %)
2022	150	82 (55 %)	2	2	0 ( 0 %)
2023	175	101 (58 %)	1	0	1 (100 %)

Leistungsprämien (LP) der Tarifbeschäftigten					
Jahr	Anzahl der Tarifbeschäftigten	davon Frauen (%)	vergebene LP	m	w
2020	677	284 (42 %)	152	88	65 (43 %)
2021	677	282 (42 %)	111	59	52 (47 %)
2022	703	301 (43 %)	133	66	67 (51 %)
2023	686	299 (44 %)	135	73	62 (46 %)

## 2.9 Beurteilungen und Beförderungen

Im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungsplanes (2020–2023) fanden zwei Beurteilungsrunden statt, eine im Jahr 2020 und eine im Jahr 2022. Die Beurteilungstichtage waren der 01.01.2020 und der 01.01.2022.

Gegenstand der dienstlichen Beurteilung sind die im Beurteilungszeitraum auf der Grundlage der übertragenen dienstlichen Aufgaben gezeigten fachlichen Leistungen sowie die Befähigung und Eignung der zu beurteilenden Person. Die im gesamten Beurteilungszeitraum gezeigten fachlichen Leistungen der zu beurteilenden Person sind nach den Vorgaben der Rechtsprechung ausschließlich an den Anforderungen des Statusamtes zu messen, das die zu beurteilende Person zum Beurteilungszeitpunkt innehat. Für jedes Statusamt gibt es daher individuelle Statusamtsprofile. Die Statusamtsprofile legen Ausprägungsgrade für die Einzelkriterien fest, die die Grundlage für die Gewichtung der Einzelbewertungen bilden. Ergänzende Ausführungen und Bestimmungen für das BSH finden sich in der Anlage 5 zur Beurteilungsrichtlinie des BMDV wieder.

Zur Gewährleistung der Anforderungen des Datenschutzes müssen Vergleichsgruppen zusammengefasst werden.

### 2.9.1 Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten

Note	Gesamtanzahl		Frauen		Männer		% - Anteil Frauen an der Gesamtzahl		Teilzeit		Telearbeit	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
AA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	20	27	13	16	7	11	65	59	6	4	7	9
AB	79	118	41	61	38	57	52	52	29	42	20	48
B	44	31	14	11	30	20	32	35	8	6	11	12
BC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	143	176	68	88	75	88			43	52	38	69

### 2.9.2 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Die Beförderungen erfolgen im BSH nach Eignung, Befähigung und der Leistung der Beamten und Beamtinnen. Die Übertragung einer höherwertigen Stelle und die statusrechtliche Beförderung treffen nicht immer zusammen, da eine Beförderung nur vollzogen werden kann, wenn eine freie Planstelle zur Verfügung steht.

Im Betrachtungszeitraum wurden im höheren und gehobenen Dienst 61 Frauen und 62 Männer befördert.

Um einen gerechten Anteil von Frauen bei Beförderungen zu gewährleisten, sollten Führungskräfte bei Beurteilungen weiterhin besonderes Augenmerk auf die gerechte Verteilung der Spitzennoten legen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Qualität erbrachter Leistungen nicht geschlechtsspezifisch ist und die Arbeit in Teilzeit und/oder in Telearbeit keinerlei negativen Einfluss auf die Beurteilung nehmen darf.

Auf eine Darstellung für den mittleren Dienst wird aus Datenschutzgründen verzichtet. Im BSH sind nur drei Beschäftigte im mittleren Dienst verbeamtet. Aufgrund der geringen Anzahl an Beförderungen ist auch eine weitere Trennung nach gehobenem und höherem Dienst aus Datenschutzgründen nicht möglich.

**2.10  
Höhergruppierungen von  
Tarifbeschäftigten**

Während die Geschlechterverteilung der beförderten Beamtinnen und Beamten im Betrachtungszeitraum ausgewogen ist, ist bei den Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten eine größere Variabilität festzustellen.

Mit der Gründung der Abteilung O wurde auch für die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen eine weitere Entwicklungsperspektive geschaffen. Zugleich haben Stellenaktualisierungen und Höhergruppierungsanträge unregelmäßig zu Stellenhebungen geführt.

Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten					
	w	davon in Teilzeit	m	davon in Teilzeit	insgesamt
2020	9	4	9	0	13
2021	16	8	15	1	31
2022	7	3	15	2	22
2023	12	4	10	0	22

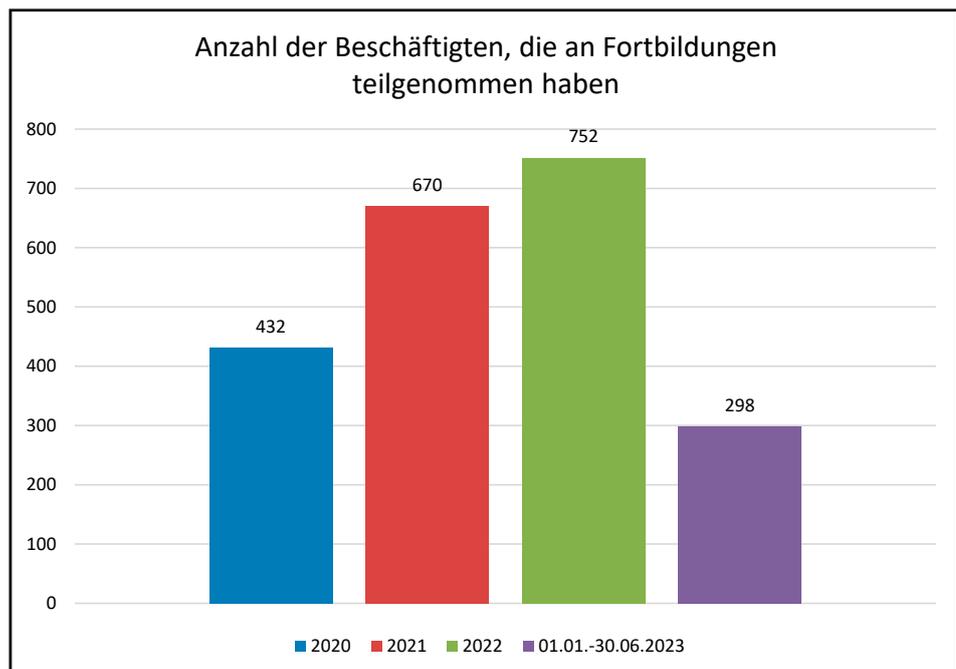
**2.11  
Fort- und  
Weiterbildung**

Die Beschäftigten können aus einer Vielzahl von Angeboten der Fort- und Weiterbildung auswählen. Vorrangig sind die Programme des Aus- und Fortbildungszentrums der WSV (AFZ Hannover) sowie der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) zu nutzen. Am Dienort Hamburg stehen auch die Angebote der ZAF Hamburg zur Verfügung. Haben diese Anbieter die beantragte und erforderliche Fortbildung nicht im Angebot, können Beschäftigte einen Fortbildungsbedarf auch bei anderen Anbietern realisieren. Entweder benennen sie selber einen Anbieter oder lassen die Bildungsstelle einen pas

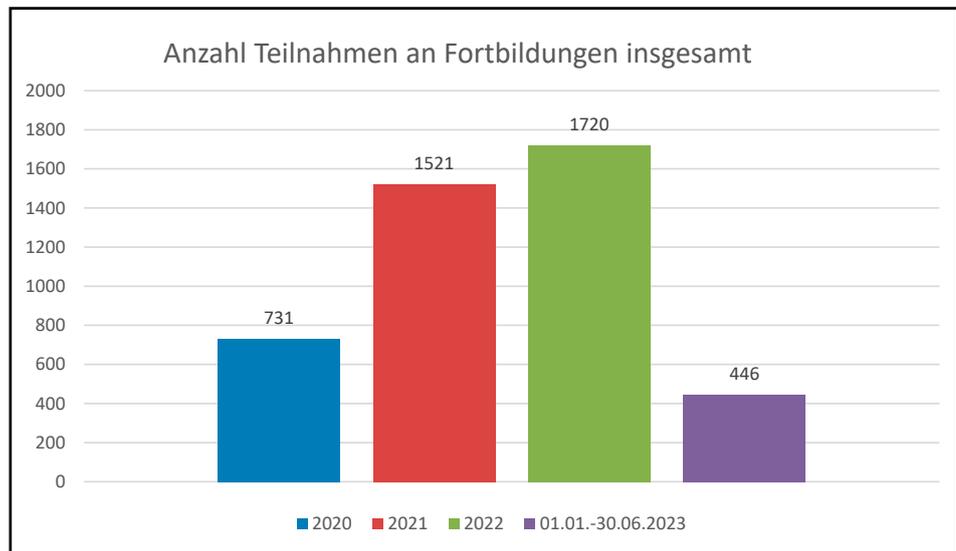
senden Veranstalter ermitteln. Nach einer Wirtschaftlichkeitsprüfung meldet die Bildungsstelle die Beschäftigte beziehungsweise den Beschäftigten zur Fortbildung an.

Fortbildungen werden nach Möglichkeit auch in Teilzeit angeboten. Teilzeitfortbildungen sind zum Beispiel bei der ZAF Hamburg und bei der BAKöV (Webinare) möglich. Auch Inhouse-Schulungen wurden bereits in Teilzeit realisiert. Allerdings gestaltet sich dies aufgrund der mannigfaltigen Teilzeitkonstellationen im BSH in manchen Fällen als schwierig.

Die folgenden Grafiken geben Aufschluss über die Fortbildungen im Berichtszeitraum vom 01.01.2020 bis 30.06.2023.



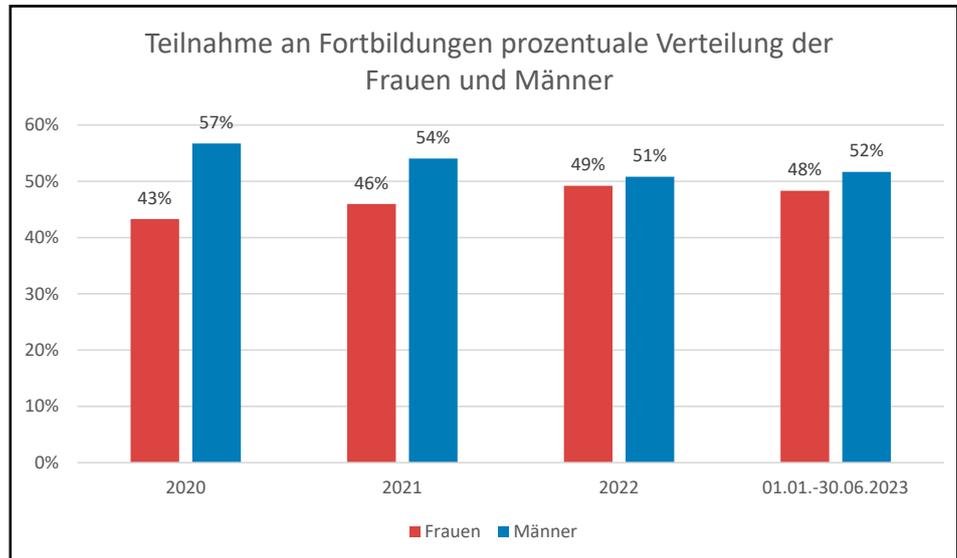
Im Berichtszeitraum 01.01.2020 bis 30.06.2023 nahmen die einzelnen Beschäftigten überwiegend mehrfach an verschiedenen Fortbildungen teil. Daraus ergibt sich die vergleichsweise hohe Zahl an Teilnahmen im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten, die eine Fortbildung besucht haben.



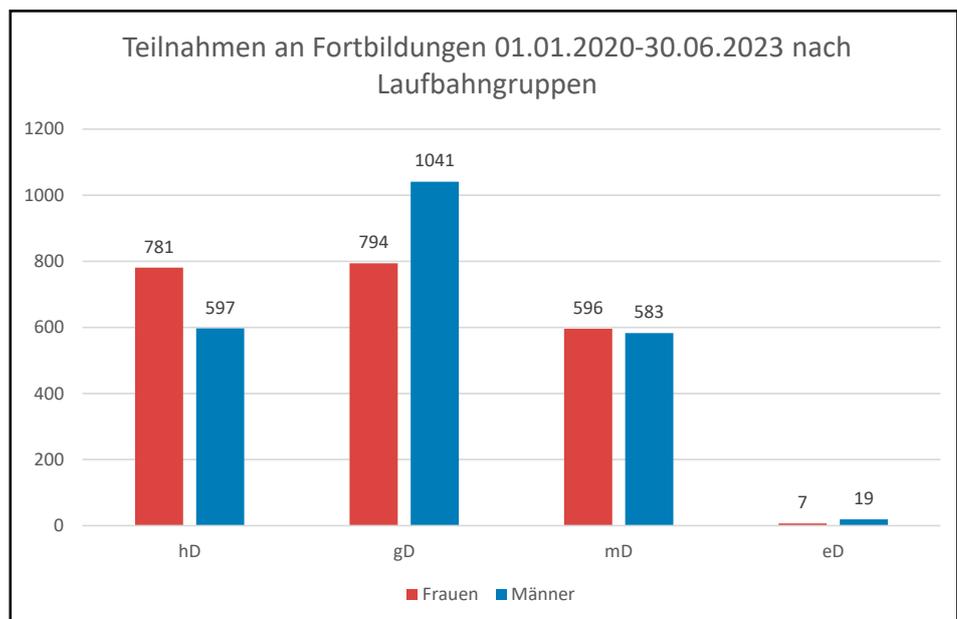
Die Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen im Berichtszeitraum ist bis Ende 2022 stark ansteigend. Zwar nahmen aufgrund der vorläufigen Haushaltsführung und pandemiebedingt die Präsenzs Schulungen in den Jahren 2020/2021 ab, dafür wurden jedoch in diesem Zeitraum vermehrt Online-S Schulungen durchgeführt. Diese ermöglichten es den Beschäftigten, ohne Ortswechsel eine Fortbildung zu besuchen. Online-S Schulungen wurden sowohl für Einzelbedarfe, als auch als Schulungen für Gruppen von Beschäftigten durchgeführt. Dabei wurde sowohl auf externes Personal, als auch auf Dozierende des BSH zurückgegriffen.

In den Jahren 2021 und 2022 gibt es verglichen mit den Vorjahren einen signifikanten Anstieg der Fortbildungen. Dieser kann unter anderem auf die IT-S Schulungen „eLearning E-Akte Bund“ zurückgeführt werden, welche von allen am E-Akte-Prozess beteiligten Beschäftigten verpflichtend zu absolvieren ist.

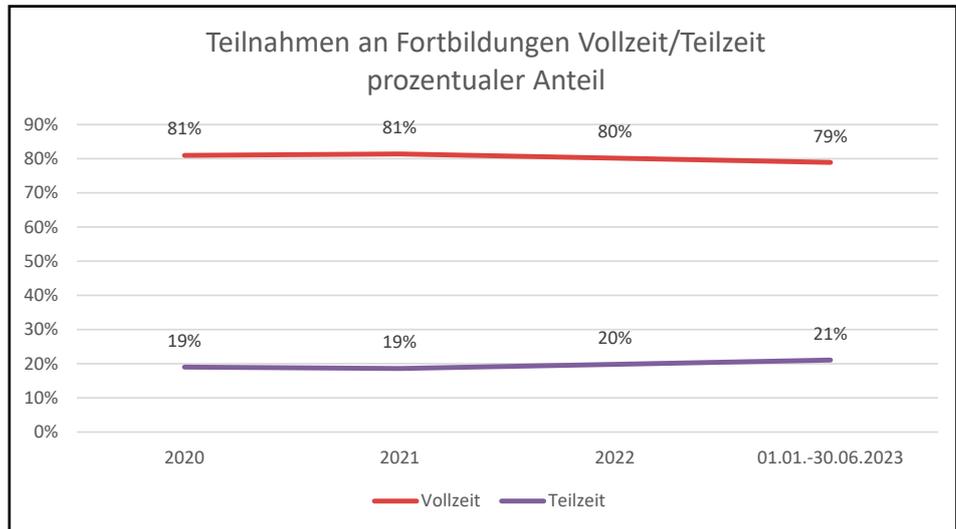
2023 sind die verpflichtenden Schulungen „eLearning E-Akte Bund“ überwiegend abgeschlossen und werden nur noch von neuen oder mit neuer Aufgabe betrauten Beschäftigten absolviert. Auch die Haushaltseinsparungsmaßnahmen 2023 führten zu einer verringerten Anmeldung zu Fortbildungen beziehungsweise Verschiebung in das Jahr 2024. Dies erklärt die vergleichsweise geringe Anzahl an Fortbildungen vom 01.01.2023 bis 30.06.2023.



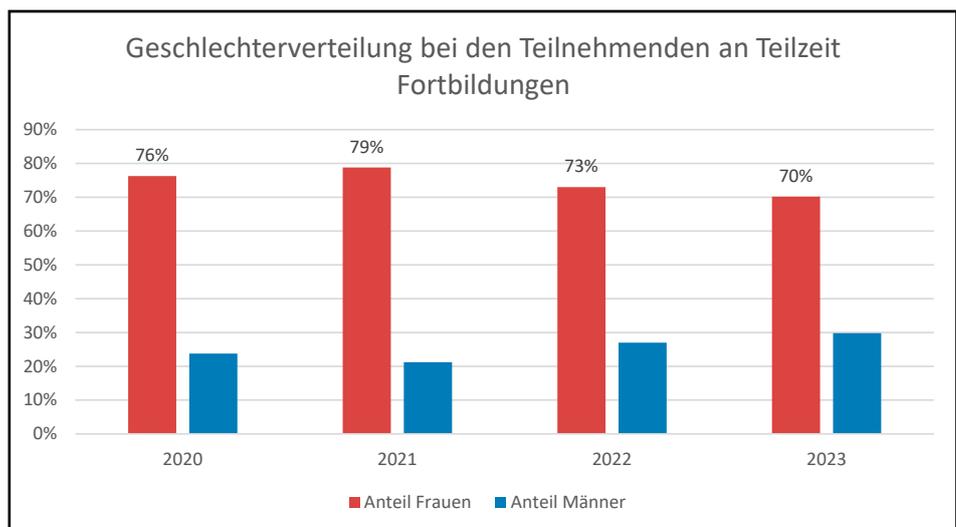
Im zurückliegenden Berichtszeitraum hat sich die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern bei der Teilnahme von Fortbildungen immer weiter angenähert. Bezogen auf den prozentualen Anteil von Frauen im BSH insgesamt (45 Prozent), nehmen diese seit 2021 überproportional häufig an Fortbildung teil.



Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum, in dem die meisten Fortbildungen von Beschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes wahrgenommen wurden, ist in diesem Berichtszeitraum eine Verschiebung in Richtung des höheren Dienstes erfolgt. Dies ist möglicherweise auf die vermehrten Einstellungen in der Abteilung O zurückzuführen, welche zu einem Großteil im höheren Dienst erfolgten.



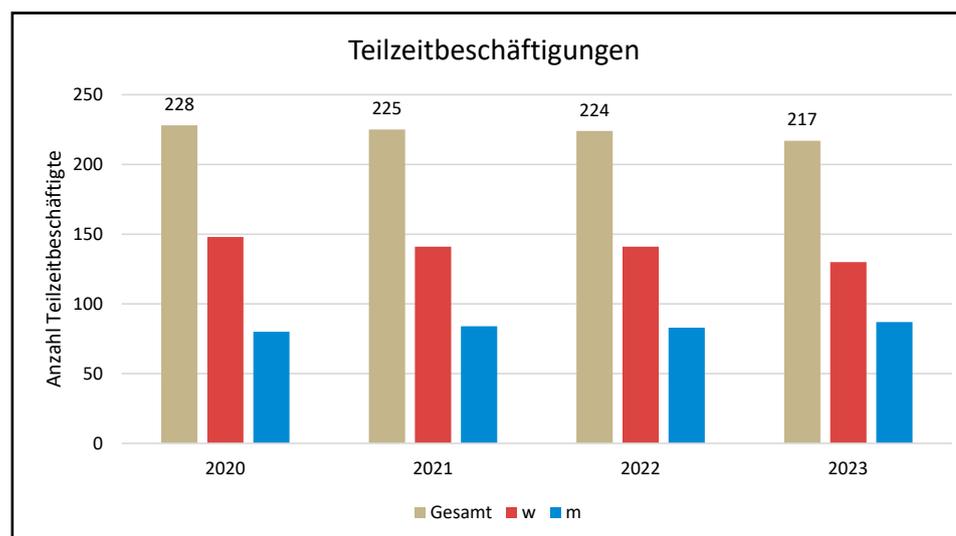
In den vergangenen vier Jahren hat sich der Anteil der Fortbildungen, die in Teilzeit absolviert wurden, leicht erhöht. Vor allem Online-Angebote ermöglichen es Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten, an einer Fortbildung teilzunehmen. Für die Interpretation dieser Entwicklung ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gleichen Zeitraum zurückgegangen ist (siehe 2.12). Teilzeitbeschäftigte nehmen somit überproportional oft an Fortbildungen teil und sind somit in diesem Bereich nicht grundsätzlich benachteiligt. Dies betrifft nach wie vor zu einem hohen Prozentsatz Frauen.



## 2.12 Teilzeit- beschäftigung

Nach wie vor nutzen mehr Frauen als Männer die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um einen Prozentpunkt auf rund 9 Prozent erhöht. Der Anteil von Frauen, die ein Teilzeitmodell nutzen, hat sich im Vergleich mit dem vorigen Berichtszeitraum halbiert und liegt derzeit bei 13,49 Prozent.<sup>5</sup>

Dies kann auf die großen Verbesserungen in Bezug auf die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit zurückgeführt werden, die gemeinsam von der Dienststelle und den Interessensvertretungen bereits vor der Corona-Pandemie initiiert worden sind und in den letzten Jahren weiter ausgebaut werden konnten. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung.



## 2.13 Telearbeit

Die „Dienstvereinbarung Telearbeit“ des BSH wurde im Betrachtungszeitraum mehrfach angepasst und besteht in der letzten Fassung seit dem 16.01.2023. Mit der Neufassung der Telearbeitsregelung wurde bereits vor der Corona-Pandemie die alternierende Telearbeit, das heißt die zeitliche Aufteilung der zu erbringende Arbeitsleistung zwischen dem Arbeitsplatz in der Dienststelle und dem häuslichen Arbeitsplatz, auf bis zu 60 Prozent der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit voraussetzungsfrei erweitert, soweit dies dienstlich möglich ist. In der pandemischen Lage führte die Notwendigkeit einer flexiblen Arbeitsortgestaltung zur Aufrechterhaltung von Gesundheit und des Dienstbetriebes über einen längeren Zeitraum für den überwiegenden Teil der Beschäftigten zur Arbeit im Homeoffice.

<sup>5</sup> Stand 30.06.2023, ohne Auszubildende

Inzwischen sind die Regelungen in Bezug auf den Arbeitsort, die zwischen festen Telearbeitszeiten an einem voll ausgestatteten Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld und dem mobilen Arbeiten mit flexiblen Tagen und Arbeitsorten unterscheiden, weiter ausgebaut worden.

Sind die Beschäftigten zu mindestens der Hälfte ihrer täglichen Arbeitszeit vor Ort im BSH tätig gewesen, besteht zusätzlich die Möglichkeit noch stundenweise von Zuhause zu arbeiten, ohne die limitierte Anzahl von mobilen Arbeitstagen in Anspruch zu nehmen.

Dies unterstützt insbesondere Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben, zum Beispiel um Arzttermine von Angehörigen wahrzunehmen und danach die Arbeit ohne Rückkehr ins Büro von zuhause aus zu Ende führen zu können.

Die Anzahl der Telearbeitsplätze im BSH ist über den Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen und erreichte im Jahr 2023 nach dem Auslaufen der flexiblen Regelung zum mobilen Arbeiten im BSH während der pandemischen Lage und den parlamentarisch angeordneten Energiesparmaßnahmen zum 01.05.2023 den bisherigen Höchststand. Inzwischen arbeiten rund 34 Prozent der Beschäftigten in unterschiedlichem Umfang in Telearbeit.

Telearbeit (TA) 2020–2023						
Zeitraum	Beschäftigte insg.	Anteil TA (%)	w	in %	m	in %
2020	894	14,66	82	9,18	49	5,48
2021	929	15,93	93	10,01	55	5,92
2022	952	27,84	150	15,76	115	12,08
2023	969	34,47	195	20,13	139	14,34

## 2.14 Mobiles Arbeiten im BSH

Bereits seit einigen Jahren bietet das BSH allen Beschäftigten die Möglichkeit der mobilen Arbeit. Dieses Instrument zur flexiblen Arbeitsortgestaltung trägt dazu bei, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der individuellen Lebensgestaltung zu verbessern, individuellen Wünschen nach mehr Flexibilität gerecht zu werden und ein hohes Maß an Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Während der Corona-Pandemie hat ein Großteil der Beschäftigten von zu Hause gearbeitet. Nach dieser Zeit verstärkte sich der Wunsch nach noch mehr Flexibilität. Der Wunsch der Beschäftigten, der Dienststelle sowie der Interessensvertretungen führte dazu, dass die bisherigen Regelungen zur mobilen Arbeit ausgeweitet und überarbeitet wurden. Die Dienstvereinbarung ermöglicht nun noch mehr Flexibilität sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Die Beschäftigten können nun bis

zu maximal 82 Arbeitstage im Abrechnungszeitraum (01.05.–30.04.) von der Pflicht zur persönlichen Anwesenheit in der Dienststelle entbunden werden und so zeitlich und örtlich flexibel tätig sein. Viele Beschäftigte nutzen neben diesem Instrument die Telearbeit. Telearbeitende haben entsprechend der Anzahl ihrer Telearbeitstage einen anteiligen Anspruch auf mobile Arbeit, um hier eine Gleichbehandlung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass neben der Arbeit von zu Hause oder ortsunabhängig die Anwesenheit in der Dienststelle sichergestellt wird, um die soziale Verbundenheit zu den Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren.

In der Zeit vor der Corona-Pandemie haben 362 Beschäftigte an 2.247 Tagen mobil gearbeitet. Das waren durchschnittlich 6,21 Tage pro Person. Während der Coronazeit waren die Regelungen ausgesetzt, sodass keine Zahlen ermittelt werden konnten. In der Zeit vom 01.07.2022 bis zum 30.06.2023 haben 628 Beschäftigte an 12.821 Tagen das mobile Arbeiten genutzt, das sind durchschnittlich 20,41 Tage pro Person. Die Zahl der Beschäftigten, die das mobile Arbeiten nutzen, hat sich somit im Vergleich zu der Zeit vor Corona nahezu verdoppelt. Die Anzahl der mobilen Tage ist sogar um mehr als das Fünffache gestiegen.

## 2.15 Projekte

Neben den Führungspositionen innerhalb der Hierarchie der Organisationsstrukturen des BSH definiert das BGleIG in § 3 (10) auch Leitungen von Arbeitsgruppen oder Projektleitungen als Führungsposition.

Im BSH gibt es eine Vielzahl von Forschungs- und Entwicklungsprojekten, die von internen Beschäftigten unterstützt und geleitet werden. Diese Projekte sind unterschiedlicher Natur: BSH-intern, ressortgebunden, ressortübergreifend, oder gefördert von nationalen, europäischen oder internationalen Trägern. Die Projekte umfassen folgende Bereiche: Forschung und Entwicklung (F&E), Informationstechnik (IT) und Verwaltung.

Jahr	Projekte gesamt	Projektleitungen (Anzahl)		prozentualer Anteil	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich
2020	33	12	21	36	64
2021	32	15	17	47	53
2022	36	14	22	39	61
2023	32	13	19	41	59

Die Zielvorgabe zur geschlechtergerechten Besetzung von Projektleitungen wurde auch in diesem Berichtszeitraum nicht erreicht. Da Projektleitungen zur

Vorbereitung auf eine künftige Leitungs-/Führungsfunktion im BSH genutzt werden können, ist bei der Besetzung/Benennung der Projektleitungen zukünftig verstärkt auf eine geschlechtergerechte Besetzung zu achten. Maßnahmen hierzu finden sich in Kapitel 5.

## 2.16 Inanspruchnahme von Elternzeit

Jeder Elternteil hat Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit<sup>6</sup> zur Betreuung und Erziehung seines Kindes, bis dieses sein achttes Lebensjahr vollendet hat. Die Elternzeit ist ein Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen, und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit lediglich ruht und mit dem Ende der Elternzeit wieder vollständig auflebt, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer danach gemäß der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen zu beschäftigen. Gleiches gilt für die Beamtinnen und Beamten.

Während der Elternzeit ist eine Teilzeiterwerbstätigkeit von bis zu 32 Wochenstunden zulässig. Bei gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern somit insgesamt 64 Wochenstunden (32 + 32) erwerbstätig sein.

Im BSH wurde im Berichtszeitraum von 80 Beschäftigten Elternzeit beantragt. Davon waren 48 Frauen für im Durchschnitt 70 Wochen sowie 32 Männer für durchschnittlich 12 Wochen in Elternzeit. Die durchschnittlich wahrgenommene Elternzeit stieg damit bei den Kolleginnen, während sie bei den Kollegen niedriger war, verglichen mit dem vorigen Berichtszeitraum. Eine Motivation der männlichen Kollegen, diese Möglichkeit des Wahrnehmens von Zeit für ihre junge Familie wird als eine Maßnahme in diesen Gleichstellungsplan in Kapitel 5 aufgenommen.

## 2.17 Freistellung, Beurlaubungen und Sonderurlaub

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf können die Beschäftigten des BSH unter anderem familienbedingten Sonderurlaub, unbezahlte vollständige oder teilweise Freistellung für einen familiären Pflegefall in Anspruch nehmen.

Im Abrechnungszeitraum haben neun Beschäftigte familienbedingten Sonderurlaub bzw. die Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch genommen, im Vergleichszeitraum zuvor (2016–2019) waren es zehn Beschäftigte.

<sup>6</sup> Näheres dazu wird im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) geregelt.

## 2.18 Geschlechter- gerechte Sprache

Insgesamt zeigte sich im Berichtszeitraum ein großer Bedarf an Information zu diesem Thema (geäußert im Rahmen des BSH-Frauentreffs und in Kommunikation mit der GleIB). Mit Hilfe eines Rundschreibens, mit dem den Kolleginnen und Kollegen Material zu geschlechtergerechter Sprache zur Verfügung gestellt wurde und mit konkreter Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte, wurde auf diesen Bedarf reagiert. Um die Informationen noch direkter zu vermitteln, ist das Angebot von Seminaren zu diesem Thema in Planung, Maßnahmen hierzu finden sich in Kapitel 5.

## 2.19 Sexuelle Belästigung

Das allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) regelt im § 12 die Pflichten des Arbeitgebers und zeigt auf, dass es zur Organisationspflicht des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigungen auszuschließen. Im Rahmen der Dienstvereinbarung über den fairen Umgang im BSH<sup>7</sup> wurde auf die nach § 13 AGG geforderte Beschwerdestelle im Sachgebiet „Personal“ aufmerksam gemacht. Im Rahmen des vierteljährlich durchgeführten Frauen-Treffs wurde zu sexueller Belästigung und den Möglichkeiten im BSH zur Unterstützung informiert. Zusätzlich wurde ein Papier zur klaren Positionierung des BSH gegen Sexismus, sexuelle Belästigung und -Gewalt und zu Prävention und Kontaktstellen von der Dienststellenleitung und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und Material der Antidiskriminierungsstelle zur Verfügung gestellt, um alle Beschäftigten für dieses Thema zu sensibilisieren und ihnen Sicherheit zu geben.<sup>8</sup> Prävention steht generell im Vordergrund. Für die Führungskräfte werden verpflichtende Schulungen durchgeführt und ab 2024 werden allen Beschäftigten Seminare zu diesem Thema angeboten.

Da dieses Thema der Dienststellenleitung und der Gleichstellungsbeauftragten besonders wichtig ist, werden weitere Maßnahmen ergriffen, die in Kapitel 5 näher beschrieben sind.

## 2.20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Ziel des Gleichstellungsplanes. Dieses Ziel kann durch organisatorische und strategische Instrumente wie gleitende Arbeitszeit, Funktionsarbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle, Telearbeit, Eltern-Kind-Büro, geteilte Führungspositionen und dem mobilen Arbeiten unterstützt und gestaltet werden.

<sup>7</sup> [https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Zentrale-Aufgaben/Zentrale-Dokumente/Zentrale-Dokumente\\_Navigation/Dienstvereinbarungen/dienstvereinbarungen.html](https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Zentrale-Aufgaben/Zentrale-Dokumente/Zentrale-Dokumente_Navigation/Dienstvereinbarungen/dienstvereinbarungen.html)

<sup>8</sup> [https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Navigation/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/gegen\\_sex\\_belaestigung\\_node.html](https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Navigation/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/gegen_sex_belaestigung_node.html)

Neben der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hilft sie, die Motivation zu fördern und die Leistungsfähigkeit zu steigern. Diese Ziele können durch eine familienbewusste Personalpolitik erreicht werden und stellen somit einen Gewinn für das BSH dar.

Um die erreichten Ziele auch für Außenwerbung (Personalgewinnung sowie langfristige Bindung an das Haus und Image des BSH) zu nutzen und die Vereinbarkeit stetig weiter zu verbessern, ist im Jahr 2018 das Audit „berufundfamilie“ als Managementinstrument für eine familienbewusste Personalpolitik eingeführt worden. Am 31. Mai 2021 erfolgte die Re-Zertifizierung und Auditierung der Stufe „Optimierung“, in welcher neben der Aktualisierung des Status quo die Umsetzung und Optimierung der bisherigen Maßnahmen jährlich geprüft und die Stabilisierung der Strukturen und Inhalte bescheinigt wurden.

In bis zu acht Handlungsfeldern, wie Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation sowie Führung, werden Zielvereinbarungen mit einem individuellen Erreichungsgrad festgelegt und durch den Auditor betreut und überprüft. Praktische Anstöße und Ideen wurden bei der Re-Auditierung auch in einem Workshop erarbeitet, in welchem Kolleginnen und Kollegen aus allen Abteilungen, Altersstufen und mit unterschiedlichen Lebensmodellen gemeinsam die individuellen Bedarfe zusammentrugen.

Zum Erhalt des Zertifikates wird in einem jährlichen Zwischenbericht der Stand der Zielvereinbarungen ermittelt. Die Darstellung der Meilensteine und Highlights führt die Entwicklung der Vereinbarkeitsthemen im BSH vor Augen und zeigt die großen, strategischen Optimierungen aber auch die kleinen Zugewinne für einzelne Bereiche oder Beschäftigtengruppen auf.

Mit den in Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen erarbeiteten Dienstvereinbarungen, die im BSH zu diversen Bereichen wie Qualifizierung, Gesundheitsmanagement, Arbeitszeit und -ort, dem Bereich der Schiffe und Informationstechnologie bereits vielseitig und umfassend geschlossen wurden, setzt das BSH im Vergleich zur Wirtschaft bereits sehr hohe Standards in der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Einzelheiten zu den durchgeführten Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie können dem Zwischenbericht für das Audit berufundfamilie® entnommen werden, der im Sommer dieses Jahres erstellt und auditiert wurde.

Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Möglichkeiten, die das BSH in Bezug auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet, ist nachweislich hoch. Dies zeigten nahezu alle Äußerungen von Beschäftigten in den offenen Gesprächen mit der Präsidentin und in den Rückmeldungen an die Gleichstellungsbeauftragte. Das BSH wird in dieser Hinsicht als unterstützender Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt. Auch im Rahmen von Vor

stellungsgesprächen wird dies regelmäßig als ein Grund genannt, warum sich Bewerberinnen und Bewerber für eine Tätigkeit im BSH entscheiden.

Für Bereiche, in denen diese Vereinbarkeit schwierig ist, wie zum Beispiel auf den Schiffen, wurden Vorschläge entwickelt, wie es hier Fortschritte geben kann (Initiativantrag der Gleichstellungsbeauftragten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf den BSH-Schiffen). Da hier konkrete Umsetzungen noch nicht erfolgt sind, und auch weitere Bereiche innerhalb des BSH existieren, für die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin schwierig ist, werden weitere Maßnahmen in Kapitel 5 beschrieben.

Es ist geplant, für die anstehende Re-Auditierung erneut Workshops zu organisieren, in denen die Beschäftigten des BSH zu den Inhalten der oben genannten Handlungsfelder Vorschläge für weitere Ziele beitragen können.

#### **Rahmenvertrag mit der „awo lifebalance GmbH“**

Weiterhin können Beschäftigte die Leistungen der „awo lifebalance“ GmbH in Anspruch nehmen. Innerhalb des Rahmenvertrags des Bundes erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich des individuellen Betreuungsbedarfs von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Unterstützungsleistungen bei der Suche nach kurz- und langfristigen Angeboten, die der individuellen Situation gerecht werden. Die dabei entstehenden Beratungs- und Vermittlungsgebühren trägt das BSH und unterstützt die Beschäftigten mit diesem Kooperationspartner in allen Lebenslagen. Aufgrund der nachgewiesenen Einzelfälle im ersten Abrechnungszeitraum ist ein Anstieg der Angebotsannahme zu verzeichnen.

### 3 Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2020–2023

Das generelle Ziel des Gleichstellungsplans 2020–2023 war die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die strukturellen Benachteiligungen von Frauen gezielt zu beheben.

Im Speziellen wurden folgende Ziele verfolgt:

- Abbau von Unterrepräsentanzen – insbesondere in Führungspositionen
  - Führungskräfteentwicklung
  - Faire Beurteilungen und Zeugnisse
  - Fort- und Weiterbildung als Motor für berufliche Weiterentwicklung nutzen
  - Mehr junge Frauen für eine Ausbildung beim BSH zu gewinnen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- Sonstige Maßnahmen

#### 3.1 Abbau von Unterrepräsentanzen – insbesondere in Führungspositionen

Die Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der geschlechterparitätischen Besetzung von Führungspositionen sind weitestgehend umgesetzt worden. Der Weg des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen wurde konsequent weiterverfolgt. Der Frauenanteil im BSH insgesamt stieg von knapp 43 Prozent am Ende des vorigen Berichtszeitraumes auf gut 45 Prozent in 2023. Der Anteil von Frauen in Führungsposition stieg im selben Zeitraum von 44 Prozent auf 47 Prozent. Dennoch wurde die Zielvorgabe der Geschlechterparität noch nicht erreicht.

Folgende Maßnahmen haben zu der Entwicklung beigetragen und werden weiterverfolgt:

##### **Unterrepräsentanz in Führungspositionen**

- ✓ Führungs- und Leitungsstellen wurden öffentlich ausgeschrieben, mit Ausnahmen in Fällen, in denen ausreichend interne Kolleginnen bewerbungsfähig waren. Die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen im BSH stand in diesen Fällen im Vordergrund.
- ✓ Alle Führungspositionen werden mit dem Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen.
- ✓ Es ist grundsätzlich möglich, auch in Führungspositionen Telearbeit gemäß der aktuellen Dienstvereinbarung zur Telearbeit beim BSH bis zu einer Obergrenze von 60 Prozent wahrzunehmen.
- ✓ Wenn die geeigneten Voraussetzungen vorliegen, können Führungspositionen geteilt werden. Hierauf wird dann bereits bei der Ausschreibung hingewiesen.
- ✓ Innerhalb der Stellenbesetzungsverfahren erfolgt die Gewichtung bei Führungs- und Leitungsfunktionen zugunsten der außerfachlichen Fähigkeiten (früher „Soft Skills“). Dies wurde in der hausinternen „Arbeitshilfe Personalauswahl“ niedergelegt.

- ✓ Die Frage „Welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen prädestinieren Sie für die ausgeschriebene Tätigkeit?“ bietet Bewerbenden die Möglichkeit, ihre durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten in den Bewerbungsprozess einzubringen.
- ✓ Als wichtiges Anforderungskriterium wurden zudem „Kompetenz in Genderfragen“ und die „Kompetenz in Mitarbeiter-/Beschäftigtenführung und -förderung“ aufgenommen.
- ✓ Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungsprofil erfüllen, müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
- ✓ Öffentliche Stellenausschreibungen werden gemäß der Ausschreibungsrichtlinie auf dem Serviceportal des Bundes, der Jobbörse der Arbeitsagentur und ggf. als Erweiterung bei StepStone veröffentlicht. Das BSH betreibt zudem Personalmarketing in den Sozialen Medien, insbesondere bei Facebook, Instagram und LinkedIn.

#### **Führungskräfte Entwicklungen/Projektleitungen, Fort- und Weiterbildungen**

- ✓ Übertragung von Vertretungen von Leitungspositionen an Kolleginnen, auch an solche, die in Teilzeit arbeiten oder Telearbeit nutzen. Ermöglichung der Teilnahme an Führungskräftebildungen für diese Kolleginnen: Es werden Fortbildungen für Vertretungen von Führungskräften und weiteren, an Führungsübernahme interessierten Beschäftigten regelmäßig angeboten. Die Schulung „Führung ohne Führungsverantwortung“ wurde gut nachgefragt und besucht. In den Jahren 2020–2022 nahmen 26 Frauen und 26 Männer an dieser Fortbildung teil.
- ✓ Für alle Führungskräfte findet seit September 2021 quartalsweise ein freiwilliger Austausch, das sogenannte „Führungs-Café“ statt, zunächst per Skype-Konferenz, später ab November 2022 in Präsenz an beiden Standorten. In den Treffen werden vornehmlich Themen, die von den Führungskräften selbst eingebracht werden, besprochen. Häufig werden auch aktuelle Themen aus der Zentralabteilung eingebracht, wie z. B. Zusammenarbeit im Team auf Distanz, agile Arbeits- und Führungsmethoden und Nutzung geeigneter IT-Tools, Nutzung und Bündelung von Teilzeitresten und weiteres.
- ✓ Fort- und Weiterbildung als Motor für berufliche Weiterentwicklung nutzen. Durch die Corona-Pandemie wurden Fort- und Weiterbildung generell Web-basiert durchgeführt, was zu einer signifikanten Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit für Frauen und generell Teilzeitbeschäftigte führte. Dies soll auch zukünftig ermöglicht werden durch individuelle Planung der Fortbildungen mit der Bildungsstelle.

- ✓ Zusätzliche bei Fortbildungsmaßnahmen entstehende Betreuungskosten sind erstattungsfähig. Dieser Hinweis findet sich bereits im Bildungsbedarfsbogen und in der Abordnung zur jeweiligen Maßnahme.
- ✓ Unter dem Punkt „Veranstaltungen“ informiert die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über kostenfreie Webinare zur Stärkung und Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen, die für den Karriereweg förderlich sind.
- ✓ Bei Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben werden Fortbildungsbedarfe in Absprache zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten über die Vorgesetzten an die Bildungsstelle weitergegeben.
- ✓ Bei längerer Abwesenheit als 5 Jahre erfolgt eine Einladung zur erneuten Teilnahme an der Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte.

#### **Faire Beurteilungen und Zeugnisse**

Beurteilungen und Zeugnisse sind ein zentraler Faktor für den beruflichen Aufstieg. Einzig maßgebliches Kriterium für die Beurteilung ist die Leistung der Beschäftigten. Darauf werden alle Führungskräfte ausdrücklich hingewiesen. Teilzeit oder Telearbeit, die vermehrt von Kolleginnen in Anspruch genommen werden, dürfen keine nachteiligen Auswirkungen auf die Beurteilungsnote oder das Zeugnis haben. In Fällen, in denen diesbezüglich Zweifel bestanden, wurde mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten das Gespräch mit den Führungskräften gesucht.

Die Auswertungen der Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Beurteilungsrunde 2022 (siehe 2.9.1) zeigen keine Benachteiligungen in Bezug auf das Geschlecht, Arbeit in Teilzeit, oder Telearbeit.

#### **Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen**

Um mehr junge Frauen für eine Ausbildung beim BSH zu gewinnen, wurden im letzten Gleichstellungsplan zahlreiche Maßnahmen aufgenommen. Die meisten Maßnahmen betrafen Teilnahme und Beteiligungen an Veranstaltungen wie Messen und Zukunftstagen in Präsenz. Dies war wegen der Regelungen während der Corona-Pandemie teilweise nicht, beziehungsweise nur sehr eingeschränkt möglich, wurde aber soweit wie möglich umgesetzt.

- ✓ Um den rückläufigen Bewerbungen auf angebotene Ausbildungsplätze im BSH zu begegnen, werden diese auf denjenigen externen Plattformen veröffentlicht, die am meisten genutzt werden. Aktuell sind dies [azubiyo.de](https://www.azubiyo.de) oder [ausbildung.de](https://www.ausbildung.de).
- ✓ Ein Ausbildungsmarketing wurde etabliert in Form von Postern die vor den Schiffen im Liegehafen aufgehängt werden. Der weitere Fuhrpark kann nicht zur Werbung genutzt werden. Daneben wird der Internetauftritt laufend überarbeitet und aktualisiert. Eine potentielle Gebäudenutzung wird in 2024 geklärt.

- ✓ Der direkte Kontakt mit den Schulen wird nach und nach ausgebaut. Die Kontaktaufnahme erfolgt über die Bildungsträger, die für die Berufsfrühorientierung zuständig sind, die Arbeitsagentur und Berufsinformationszentren (BIZ), beziehungsweise über Schülerprojekte. Es besteht laufender Kontakt zu zwei Schulen, jeweils einer Schule in Hamburg und Rostock. In Rostock ist das BSH seit 2022 Projektpartner im Schülerprojekt „Schüler staunen“, über das Kontakte zu Schulen und Bildungsträgern geknüpft werden.
- ✓ Weitere Kontaktaufnahme zu Schulen erfolgt über Azubimessen.
- ✓ Die Maßnahme, neue Medien für die Vermarktung des BSH als attraktiven Arbeitgeber zu nutzen, wurde durch die Verstärkung der Personalentwicklung 2023 umgesetzt. LinkedIn, Facebook und Instagram werden mindestens dreimal wöchentlich mit Werbung des BSH und/oder Stellenangeboten genutzt. Kununu als Arbeitgeberbewertungsportal wird aktiv genutzt. Das Personalmarketingkonzept inklusive der Nutzung von Social Media wird bis Ende des Berichtszeitraumes erarbeitet.

Hinzu kamen aber auch noch weitere Aktivitäten, die nicht im Gleichstellungsplan aufgeführt waren:

- Beteiligung des BSH im Ocean Gender Projekt des Ocean Technology Campus (OTC) Rostock<sup>9</sup> und dem Mentoringprogramm der Universität Rostock.

Folgende Maßnahmen wurden bisher nicht ausreichend umgesetzt und werden daher in den nächsten Berichtszeitraum übernommen und in Kapitel 5 konkretisiert:

- Gezielte Mentoringprogramme und weibliche Vorbilder, um Frauen zur Bewerbung auf Leitungs- und Führungsstellen zu motivieren.
- Im Gleichstellungsplan 2020–2023 wurden „alle Führungskräfte, ..., die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte herzlich eingeladen, Frauen aktiv auf vakante Führungs- und Leitungsfunktionen anzusprechen und bestehende Bedenken bezüglich der Fähigkeit, das jeweilige Anforderungsprofil zu erfüllen, nach Möglichkeit zu zerstreuen.“
- Unterstützung und Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten weiblicher Beschäftigter, Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten durch ihre Führungskräfte.
- Übertragung von Projektleitungen an Kolleginnen.
- Bei der Auswahl von Fortbildungsangeboten werden bei Inhouse-Schulungen hinsichtlich Lehrveranstaltungen und Seminarunterlagen Kriterien wie Gleichstellung und geschlechterneutrale Sprache einbezogen. Dieses Leistungsmerkmal wird im Nachgang der entsprechenden Veranstaltungen in den Feedbackbögen bewertbar gemacht/abgefragt.
- Fortbildungen zur Genderkompetenz und zur gendersensiblen Sprache werden allen Beschäftigten angeboten.

<sup>9</sup> <https://www.oceantechnologycampus.com/projekte/ocean-gender>

### 3.2 Verbesserung der Vereinbar- keit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Ein weiteres Ziel des GP 2020–2023 war, „...die familienfreundliche und lebensphasenbewusste Personalpolitik sowie familiengerechte Arbeitsbedingungen weiterhin nachhaltig steuern und umsetzen.“

Folgende Maßnahmen haben zur positiven Entwicklung beigetragen und werden weiterverfolgt:

- ✓ Die Re-Auditierung im Audit berufundfamilie® wurde im Jahr 2021 erfolgreich durchgeführt (siehe auch Abschnitt 2.20).
- ✓ Mit der Überarbeitung der Dienstvereinbarungen zu Telearbeit und mobilem Arbeiten wurde ein weiterer Schritt zur Verbesserung der Flexibilität des Arbeitsortes gemacht. Während der Corona-Pandemie wurde ein Großteil der Arbeiten, wo dienstlich möglich, ins Homeoffice verlegt. Die Rückkehr zur Präsenz erfolgte in kleinen Schritten, damit dies von allen Beschäftigten bewältigt werden konnte. Eine weitere Flexibilisierung erfolgt nun dahingehend, dass im Arbeitszeitrahmen zusätzlich zur Anwesenheit im BSH und den mobilen und Telearbeitstagen stundenweise auch von Zuhause gearbeitet werden kann.
- ✓ Aktive Vermarktung der familienbewussten Personalpolitik nach innen und außen. Darstellung bei sich bietenden Gelegenheiten: Marktstände bei der Veranstaltung für neue Beschäftigte, Personalversammlungen, Tag der offenen Tür, Z-Talk, Messen, etc.
- ✓ Die Prüfung, ob Belegkitaplätze für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können, ist erfolgt. Leider ist es in Zeiten von knappen Betreuungsangeboten nicht möglich, Plätze für einen nicht einzuschätzenden Bedarf frei zu halten, beziehungsweise zu reservieren. Im Rahmen des Vertrages mit der AWO lifebalance, kann aber jederzeit Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten wahrgenommen werden.
- ✓ Erweiterung des Angebotes zur Notfallbetreuung von Kindern und Angehörigen im Rahmen der AWO lifebalance ist erfolgt (siehe auch Abschnitt 2.20<sup>10</sup>).
- ✓ Die geschlechtergerechte Sprache wurde in sämtlichen Bereichen des BSH implementiert, begleitet von Informationsbereitstellung und Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte. Im Redaktionsleitfaden des BSH ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache für alle Bereiche niedergelegt und damit verbindlich. Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache im BSH finden sich im Intranet.
- ✓ Für die Information von Beschäftigten, die über einen längeren Zeitraum abwesend sind, wurde eine Filebox eingerichtet, über die sich diese Beschäftigten weiter über Entwicklungen im BSH, wie zum Beispiel Stellenanzeigen und Laufende Benachrichtigungen informieren können. Leider ist die Nachfrage im Verhältnis zum Aufwand aber sehr gering, so dass auch über Alternativen nachgedacht werden sollte.

<sup>10</sup> <https://intranet.res.bund.de/BSH/SharedDocs-BSH/Downloads/LBs/2021/LB044-2021.html>

- ✓ Sensibilisierung der Beschäftigten für existierende Rollenbilder und Stereotypen und Möglichkeiten, diese zu ändern: Im Rahmen von kostenlosen Webinaren und Informationsveranstaltungen, die im Intranet auf der Gleichstellungsseite unter „Veranstaltungen“ angeboten werden, werden diese Fragen adressiert.
- ✓ Besondere Aufmerksamkeit wurde dem Thema „Sexuelle Belästigung“ gewidmet. Im November 2022 wurde eine Aufklärungs- und Sensibilisierungsaktion gegen sexuelle Belästigung durchgeführt. Das Papier „Sicherer Hafen BSH“<sup>11</sup> widmet sich der Information aller Beschäftigten in Bezug auf Vorbeugung, Erkennung und Handlungsoptionen. Führungskräfte werden über Webinare zu diesem Thema geschult. Auch für alle Beschäftigten soll es 2024 Angebote zur Sensibilisierung geben.

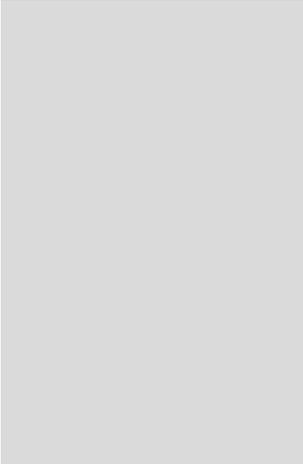
Daneben wurden im Berichtszeitraum noch folgende Maßnahmen ergriffen:

- ✓ Aufbau von internen Netzwerken zur Selbsthilfe (Pfleger, Alleinerziehende, Väter)
- ✓ Umfragen zu den Karriereplänen der weiblichen Beschäftigten, sowie Abfrage der Hindernisse
- ✓ Umfragen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit
- ✓ Regelmäßige Informationen zu Gleichstellungsthemen im Intranet („Gleich informiert!“)

Folgende Maßnahmen wurden bisher nicht ausreichend umgesetzt und werden daher in den nächsten Berichtszeitraum übernommen und in Kapitel 5 konkretisiert:

- Entwicklung der strukturierten Darstellung von familienbedingten Auszeiten (Elternzeit, Pflege) anhand von Checklisten.
- Für einen guten Umgang mit Vereinbarkeitssituationen werden passende Maßnahmen der Qualitätssicherung bereitgestellt (Checklisten zur Anpassung der Arbeitsverteilung im Team aufgrund veränderter Arbeitszeiten).
- Weiterentwicklung des Seminars Genderkompetenz für Führungskräfte im BSH.
- Ermöglichung einer betrieblichen Kinderferienbetreuung.
- Angebot von Informationsveranstaltungen zum Thema Elternzeit für Väter, um so einen weiteren Anstieg der durchschnittlich von Vätern in Anspruch genommenen Elternzeit zu erreichen.
- Daneben wurden zur Erreichung der Ziele noch weitere Maßnahmen angekündigt, die zum Teil aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden konnten. Dies betrifft zum Beispiel die jährliche Durchführung von Selbstverteidigungskursen für Frauen und Männer.

<sup>11</sup> [https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Navigation/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/gegen\\_sex\\_belaestigung\\_node.html](https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Navigation/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/gegen_sex_belaestigung_node.html)



Die geforderte Darstellung des beruflichen Aufstieges gemäß § 13 Abs. 1 BGleG von Frauen und Männern, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben, im Vergleich zu den Beschäftigten, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben, ist auch in diesem Gleichstellungsplan nicht erfolgt. Hierzu sollte laut vorigem Gleichstellungsplan eine Studie beauftragt werden. Dieser Vorschlag wurde verworfen, da in und nach den Zeiten der Corona-Pandemie so gut wie alle Beschäftigten die eine oder andere der zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen haben. Diese Maßnahmen sind mittlerweile so umfangreich, dass die Zahl der zu prüfenden Parameter so hoch ist, dass keine aussagekräftigen Ergebnisse zu erwarten sind, die uns im Sinne der Verbesserung der Gleichstellung weiterhelfen können.



## 4 Neue Ziele und Maßnahmen

In diesem Kapitel wird dargelegt, welche konkreten Ziele sich das BSH in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den kommenden vier Jahren setzen will. Besonderer Wert wird dabei auf „smarte Ziele“ gesetzt. Dies bedeutet, dass neben der Zieldefinition und der Festlegung von Maßnahmen auch Evaluierungsschritte festgelegt werden, um deren Umsetzung während der nächsten 4 Jahre nachzuverfolgen und damit sicherstellen zu können. Im Rahmen der Ergebnisse der Evaluierungen kann eine Aktualisierung des Gleichstellungsplanes mit ergänzenden Maßnahmen erfolgen.

Neben den in diesem Kapitel beschriebenen Maßnahmen, gelten auch die Maßnahmen weiter, die im Laufe des letzten Berichtszeitraum im BSH bereits umgesetzt worden sind. Diese finden sich in Kapitel 4 und sind mit einem Häkchen gekennzeichnet.

### 4.1 Abbau von Unterrepräsentanzen – gerade in Führungs- und Leitungspositionen

Dieser Gleichstellungsplan hat die tatsächliche paritätische Besetzung von Stellen mit Frauen und Männern im BSH zum Ziel. Für Leitungspositionen muss das, über alle Führungsebenen betrachtet, nach BGlG bereits 2025 erreicht werden. Wie die Auswertungen in Kapitel 3 zeigen, ist dies für einige Bereiche bereits erfüllt. Die Maßnahmen zum Abbau der noch vorhandenen Unterrepräsentanzen sollen also zielgerichtet die identifizierten Bereiche fokussieren.

Um sowohl in den MINT-Bereichen (Technik, IT, Naturwissenschaften), auf den Schiffen, und im oberen und unteren Management Frauen für eine Tätigkeit oder eine Leitungsposition im BSH zu gewinnen, soll auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden. Eine weitere Konkretisierung der Aktivitäten erfolgt durch die Unterscheidung zwischen Maßnahmen für Kolleginnen, die bereits im BSH arbeiten und Maßnahmen zur Akquise extern tätiger Frauen.

#### 4.1.1 Förderung der internen Kolleginnen

Die Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten im November 2022<sup>12</sup> ergab, dass ein Großteil der rund 200 teilnehmenden Kolleginnen aus allen Bereichen des BSH an einer Karriere (höherwertige Tätigkeit oder Leitungsposition) interessiert sind, ihre Chancen darauf aber eher niedrig einschätzen.

<sup>12</sup> [https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/Anlagen/Downloads/Umfrage\\_Karriere.html](https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/Anlagen/Downloads/Umfrage_Karriere.html)

Außerdem wurden die Kolleginnen zu den Gründen befragt, die sie von dem Wunsch einer Karriere abhalten. Aus den Ergebnissen der Umfrage, den Erfahrungen aus dem letzten Berichtszeitraum, den Beiträgen der Kolleginnen aus dem BSH Frauen-Treff und intensivem Austausch auch in externen Netzwerken lassen sich folgende Maßnahmen ableiten:

**Ziel: Proaktive und individuelle Förderung umsetzen**

- Interne Schulung von Führungskräften bezüglich ihrer Rolle, Beschäftigte und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Ziel ist es, Führungskräften eine größere Sicherheit im Hinblick auf ein einheitliches Vorgehen, faire Beurteilungen und Zeugnisse und individuelle und zielgerichtete Förderung zu geben. Die Förderung durch Führungskräfte soll proaktiv erfolgen. Befinden sich für einen Karrieresprung oder eine Entfristung geeignete Stellen im eigenen Bereich in der Ausschreibung, sprechen Führungskräfte die Beschäftigten ihrer Organisationseinheit, die die für diese Ausschreibung notwendigen zwingenden Kriterien vorweisen können, aktiv darauf an und ermutigen sie zu einer Bewerbung. Die berufliche Entwicklung sollte generell unterstützt werden. Ist dies nicht der Fall, oder agieren Führungskräfte eher entmutigend, sollten sich die Beschäftigten an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
- Außerdem werden folgende Themen in die verbindliche Fortbildung für Führungskräfte aufgenommen:
  - Gleichstellung, BGlG
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Erkennen von Überlastung und psychischen Erkrankungen
  - Prävention von und Umgang mit sexueller Belästigung
  - Intersektionelle Diskriminierung
  - Geschlechtergerechte Sprache
  - Diskriminierungsfreie Bewerbungsprozesse
  - Reflektion der eigenen Einstellungen und Vorurteile
- Das Dokument „Führungsleitbild im BSH: die 10 Rollen einer Führungskraft“ von 2018 wird überarbeitet und an die veränderten Gegebenheiten und Bedarfe angepasst.
- Die Abfrage eines Interesses an der Schulung „Führung ohne Führungsverantwortung“ erfolgt im Rahmen der Kooperationsgespräche nicht nur für Vertretungen, sondern für alle Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an der zukünftigen Besetzung einer Führungsposition haben.
- Ein Mentoringprogramm wird entwickelt bis Mitte 2025.
- Die BSH-interne „Stellentauschbörse“ wird praktisch umgesetzt.
- Um Kolleginnen für die Beantragung von Projekten und Projektleitungen zu schulen, werden ihnen aktiv Fortbildungsangebote in diesem Bereich gemacht. Diese Angebote gibt es insbesondere von Projektträgern, so dass diese von der zentralen Projektunterstützung an die Fachbereiche weiter

- geleitet werden. Auch auf Projektausschreibungen („calls“) werden regelmäßig Hinweise erfolgen. Dies kann sowohl durch die Führungskräfte als auch durch die zentrale Projektunterstützung erfolgen.

### **Ziel: Beseitigung struktureller Hindernisse**

Durch die Ausschreibung aller Führungspositionen als teilzeitgeeignet, soll es insbesondere Frauen ermöglicht werden, berufliche Karriere und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Diese Möglichkeit wird von Frauen auch weit überproportional wahrgenommen. Im Jahr 2022 waren 90 Prozent der Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, Frauen.

Führung in Teilzeit stellt eine große Herausforderung dar. Die Führungsaufgaben müssen in der Regel zu 100 Prozent wahrgenommen werden. Hinzukommen, gerade auf der unteren Leitungsebene, noch weitere Fachaufgaben. Zu den Führungsaufgaben zählen auch die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umsetzung und Begleitung der Maßnahmen, die auch im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten anfallen. Gleichzeitig müssen aber auch die Teilzeit arbeiteten Führungskräfte selbst ihre eigenen Bedürfnisse ausreichend berücksichtigen können.

Führung in Teilzeit, eine erfolgreiche Maßnahme in Richtung Teilhabe von Frauen an Leitungspositionen, stellt sich also zunehmend auch als strukturelles Hindernis dar. Kolleginnen stellen sich mehr und mehr die Frage, ob sie unter diesen Umständen Führungsaufgaben wahrnehmen wollen.

Es gilt daher, hier Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten, die in Teilzeit führen, zu ergreifen:

- Aufklärung über die Möglichkeiten der Kompensation von Zeitäquivalenten und Aufgaben durch einen Leitfadens „Führung in Teilzeit“, erstellt durch den Personalbereich, bis Ende 2024.
- Aktive Unterstützung bei der individuellen praktischen Umsetzung durch den Personalbereich durch Beratung der Führungskräfte.
- Verstärktes Angebot von Schulungen zum Thema „Führen in Distanz“.
- Ermöglichung der Nutzung user-freundlicher Meeting-Tools.
- Sobald Stellen zur Verfügung stehen, geteilte Führung ermöglichen, auch über jeweils 50 Prozent hinaus. Interessensbekundungen dafür innerhalb der jeweiligen Organisationsbereiche durchzuführen bietet internen Kolleginnen die Möglichkeit, Führungserfahrungen zu sammeln.

### **Ziel: Schaffen von Voraussetzungen**

- Im Rahmen der Personalbedarfsermittlung wird thematisiert, dass die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes Personalressourcen erfordern: Viele der hier aufgeführten Maßnahmen erfordern, zusätzlich zu den bereits jetzt extrem umfangreichen Aufgaben im Bereich Personal, personelle Ressour

- cen (siehe Tabelle unter 4.5 Zusammenfassung). Es darf nicht sein, dass Maßnahmen zur Gleichstellung auf dem Rücken von Kolleginnen und Kollegen durchgeführt werden, die dadurch selbst überfordert werden. Gerade in diesem Bereich arbeiten überproportional viele Frauen, oft in Teilzeit.
- Beurteilungen und Zeugnisse, auch in Verbindung mit Teilzeit- und Telearbeit: Die Auswertungen des letzten Erhebungszeitraums zeigen in Bezug auf die Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten keine Benachteiligung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten und der Wahrnehmung von Telearbeit. Die Schulungen zu den Beurteilungsrunden zeigen daher Erfolg, um Benachteiligungen zu verhindern und sollen aus diesem Grund fortgesetzt werden. Tarifbeschäftigte sollen weiter auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung ihres Zeugnisses auf eigenen Wunsch beteiligt werden kann.
- Sofern entsprechende Stellen zur Verfügung stehen, sollen Fachkarrieren ermöglicht werden. Die Möglichkeit des Aufstiegs ohne Führungsverantwortung (z. B. Fachkoordination, Senior Scientist) soll weiter aufgebaut werden. Dies ermöglicht gerade auch auf der unteren Leitungsebene die Möglichkeit der Übertragung von Fachaufgaben Teilzeitbeschäftigter Führungskräfte auf eine zentral koordinierende Person in der jeweiligen Organisationseinheit und führt damit zur Entlastung.
- Bei Auswahl von Fortbildungsangeboten werden Kriterien wie Gleichstellung und geschlechtsneutrale Sprache einbezogen.
- Bei länger ausfallenden Beschäftigten, zum Beispiel aufgrund von Sonderurlaub oder Elternzeiten, werden stets Vertretungen eingerichtet. Es soll vermieden werden, dass die Aufgaben einer Person einfach über einen längeren Zeitraum an das übrige Team delegiert werden. Das führt zu einer hohen Arbeitsbelastung im Team und trägt zu einer schlechten Stimmung bei. Außerdem ist es eine Hürde für Menschen, die zum Beispiel in Elternzeit oder Sonderurlaub gehen wollen und ihre Kolleginnen und Kollegen nicht zusätzlich belasten wollen.
- Dafür erforderlich ist die Bereitstellung eines festen Teams für flexiblen Einsatz (Springer-Stellen). Dieses soll in der Personalbedarfsermittlung thematisiert werden, da die Stellen fest im Personalhaushalt verankert sein müssten.

**Ziel: Kommunikation verbessern – Frust durch Unwissen und falsche Information verhindern**

Die Erfahrungen aus dem letzten Berichtszeitraum zeigen, dass bei den Beschäftigten ein großer Bedarf an Informationen und Austausch besteht. Verschiedene Angebote, wie zum Beispiel der Z-Talk oder die Gesprächsrunde der Präsidentin erfreuen sich großer Beliebtheit. Das Netzwerktreffen zwischen neuen und alteingesessenen Beschäftigten findet in Präsenz statt und wird nicht so gut besucht. Daher wird dies noch stärker beworben und danach gegeben.

nenfalls neu ausgerichtet, zum Beispiel als fachlicher Austausch zu bestimmten Themen. Um die Kommunikation und Transparenz innerhalb des BSH weiter zu verbessern, werden Informations- und Beratungsangebote ausgebaut.

### **Ziel: Unterrepräsentanz von Frauen in der Forschung abbauen**

Unterrepräsentanzen von Frauen werden im BSH bisher, mit Ausnahme vom Technischen Verwaltungsdienst, Führungspositionen und den Schiffen, weitestgehend anhand der Eingruppierungen identifiziert. Dabei besteht die Gefahr Unterrepräsentanzen zu „maskieren“ und sie dadurch nicht konkret zu benennen. Dies betrifft zum Beispiel die Entgeltgruppe E13/14 bzw. Besoldung nach A13/14, in der neben dem (natur)wissenschaftlichen Bereich auch viele Juristinnen und Juristen arbeiten. Statistiken zeigen, dass es in Deutschland in der Forschung weiter eine im Vergleich mit den anderen EU-Staaten signifikante Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich gibt (Abb. 5.1). Daher sollen Stellenbesetzungsverfahren im Bereich Forschungs- und Entwicklungsprojekte im Berichtszeitraum im Sinne von § 8 BGlG behandelt werden und bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

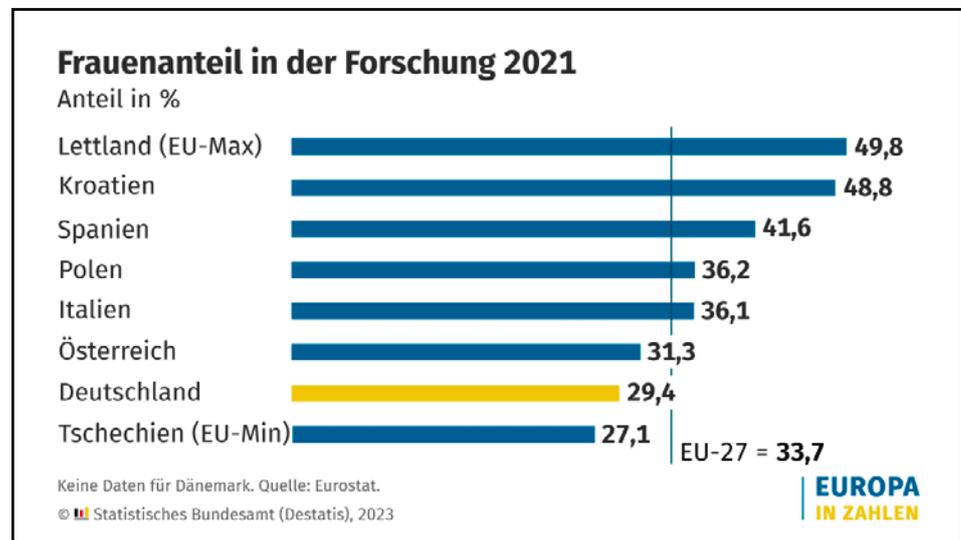


Abb. 5.1. Frauenanteil in der Forschung nach EU-Staaten, Destatis (2023)

#### **4.1.2 Akquise externer Bewerberinnen**

Die Werbung um kompetente Frauen ist eine weitere wichtige Maßnahme, um das Ziel der geschlechter-paritätischen Besetzung von Stellen im BSH zukünftig zu erreichen. Es hat sich gezeigt, dass diese durch mehrere Faktoren, die das BSH, im Gegensatz zu den Mitbewerberinnen auf dem Arbeitsmarkt, bietet, besonders angesprochen werden:

- Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten in Bezug auf Schutz der Meere, des Klimas und damit der zukünftigen Generationen

- Die Anstrengungen des BSH in Bezug auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit
- Die Möglichkeit der gesellschaftlichen Gestaltung an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Verwaltung und Politik

Diese Bereiche werden zukünftig noch breiter beworben.

Weitere Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, sind:

- Kooperationen mit (technischen) Hochschulen und Universitäten ausbauen, z. B. durch Angebote von Seminaren, Möglichkeit der Anfertigung von Bachelor- und Masterarbeiten
- Studentische Hilfskräfte beschäftigen, sofern ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Dies ermöglicht den Einstieg durch frühzeitige Einbindung in die Arbeiten des BSH. Studentische Hilfskräfte sind Beschäftigte, die sich im Studium befinden, das heißt an einer Universität oder Hochschule eingeschrieben sind und somit auch bereits Erfahrungen im BSH als potentiell zukünftigen Arbeitgeber sammeln können.
- Gezielte Aufforderung von Frauen aus Netzwerken, sich auf Stellen zu bewerben.
- Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit (siehe 4.2.1)
- Werbung
  - Soziale Medien
  - Messen (Messe „Faszination Technik Club“: Frauen im Hafen in maritimen Berufen)
  - Schulen
  - Zukunftstag
  - Veranstaltungen

#### **Schaffen von besseren Voraussetzungen**

- Schulung der Personalabteilung, der Führungskräfte und der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen in Bezug auf diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren.
- Die Dienststelle strebt an, in Verhandlungen mit den Personalräten die Dienstvereinbarungen in Richtung einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes weiterzuentwickeln.
- Geteilte Führung (sobald Stellen dafür zur Verfügung stehen)
- Über die Einführung von Langzeitarbeitskonten besteht Einigkeit mit den Interessensvertretungen und eine Dienstvereinbarung steht bereits kurz vor dem Abschluss.
- Verbesserung des Arbeitsumfeldes: Gerade für Menschen, die sich weiter für einen dauerhaften Arbeitseinsatz in den Gebäuden oder den Schiffen des BSH entscheiden, beziehungsweise deren Aufgaben diesen dauerhaften Aufenthalt in Präsenz erfordern, soll das Arbeitsumfeld durch das

- zusätzliche Angebot von Sozialräumen und Bewegungsbereichen verbessert werden. Dies soll die Möglichkeit eines Austausches mit Kolleginnen und Kollegen in angenehmer Atmosphäre möglich machen. Leider ist dies auf den Schiffen aufgrund der baulichen Einschränkungen nicht möglich.
- Ausbau der Information über geschlechtergerechte Sprache: Das „Gendern“ ist zu einem populistisch gerne genutzten Feindbild geworden. Bei jungen Menschen fast durchgängig selbstverständlich genutzt, zeigt es aber den Respekt und die selbstverständliche Teilhabe aller Geschlechter, gerade auch im Arbeitsumfeld. Dies soll durch weitere Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen im BSH weiterhin vorangebracht und in den Bereichen Intra- und Internet, wie auch in den Beiträgen des BSH in den sozialen Medien, selbstverständlich genutzt werden.

## 4.2 Work-Life- Balance

Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Betreuungsaufgaben sind zentrale Grundvoraussetzungen für Chancengleichheit und faire Teilhabe aller Geschlechter sowohl was den beruflichen, als auch den familiären Bereich des Lebens angeht. **Während dies für Frauen bedeutet, ihre Gleichstellung im Beruf zu erreichen, bedeutet dies für Männer oft, diese Gleichstellung im familiären Bereich zu erfahren.** Um diese beiden Ziele gemeinsam und für alle Beschäftigten weiter zu fördern, finden sich in diesem Gleichstellungsplan im Bereich „Work-Life-Balance“ Maßnahmen für alle Beschäftigten, für Frauen, Männer und Menschen die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen.

### 4.2.1 Vereinbarkeit

Die Re-Zertifizierung für das Audit berufundfamilie steht im ersten Jahr des Berichtszeitraumes an. Im Abschnitt 3.20 dieses Gleichstellungsplanes wurden diejenigen Handlungsfelder beschrieben, in denen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch Verbesserungen angestrebt werden. Dies wird im Rahmen der Zertifizierung ergänzt und weiter ausgebaut. In diesem Zusammenhang werden, wie bei der letzten Re-Zertifizierung, Workshops organisiert, in denen Kolleginnen und Kollegen an der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen beteiligt werden sollen.

Bisher sind im Einzelnen folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Bildung von internen Netzwerken und ihre Anknüpfung an externe Stellen (Pfleger, Alleinerziehende, Väter).
- Auch Väter haben Anspruch auf drei Jahre Elternzeit! Dies wird aktiv kommuniziert. Viele Väter berichten, dass diese Zeit, die intensivste und die schönste Zeit mit ihren Kindern war.

- Einrichtung eines jährlichen Männertreffs durch die Gleichstellungsbeauftragte.
- Ergänzung des Leitfadens Kooperationsgespräche: Optional sollen Vereinbarkeitsfragen und -probleme, die persönliche Situation, Zeitplanung/ Termine von Meetings, Dienstreisen und potentieller Unterstützungsbedarf aufgenommen werden. Wenn Beratung gewünscht wird, kann das in diesem Rahmen angesprochen werden.
- Entwicklung eines Leitfadens zur Rückkehr nach längerer (familienbedingter) Auszeit, in dem beschrieben wird, wie der Wiedereintritt in das Arbeitsleben erfolgt, welche Schritte zu gehen sind und welche Angebote es gibt, um wieder gut im BSH anzukommen.
- Analyse in 2024: In welchen Arbeitsbereichen lassen sich mobiles Arbeiten und Telearbeit nicht umsetzen? Welche alternativen Entlastungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit gibt es für die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen (z. B. auf den Schiffen, in der Druckerei).
- Verbesserung der Durchführbarkeit/Anwendbarkeit digitaler Formate (BSH-Talk, SG-Besprechungen, Besprechungen, Auswahlgespräche etc. Dies setzt auch die entsprechende IT-Ausstattung voraus).
- Meetings werden grundsätzlich so terminiert, dass diese in der Funktionsarbeitszeit liegen (praktische Umsetzung der Dienstvereinbarung Gleitzeit).
- Einführung eines Langzeitarbeitskontos. Auf dies Art und Weise können für bestimmte Lebensphasen Zeiten angespart werden, um diese besser bewältigen zu können.
- Härtefälle sollen zeitnah berücksichtigt werden. Es gibt immer wieder sogenannte Härtefälle, insbesondere bei Menschen mit z. B. behinderten Kindern oder zu pflegenden Angehörigen: Die Dienststelle versucht alles, um diesen Kolleginnen und Kollegen in ohnehin schon schwierigen Lebensphasen entgegenzukommen und auch über die bestehenden Regelungen hinaus wohlwollend Ausnahmen zu gestatten von Arbeitsplatz- und Arbeitsortregelungen.
- Über Ferienprogramme an den Standorten Hamburg und Rostock sowie im Rahmen des BMDV Sozialwerkes wird durch die Gleichstellungsbeauftragte informiert.
- Die Optionen im Rahmen der Angebote der AWO lifebalance werden stärker sichtbar gemacht über Schaukästen, Mitteilungen und Vorträge.
- Die Aufklärung über psychische Belastung wird mit in die Arbeitssicherheitsbelehrung aufgenommen. Dadurch sollen Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf die Wahrnehmung ihrer eigenen Belastungsgrenzen und entsprechende Handlungsoptionen aufmerksam gemacht werden.

#### **4.2.2 Sexuelle Belästigung und Diskriminierung**

Im Bereich Prävention von und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Diskriminierung wird sich das BSH im Berichtszeitraum besonders engagieren.

Dafür sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Einrichtung einer externen Kontaktstelle Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Die Erfahrung von Mobbing, Diskriminierung und/oder sexueller Belästigung hat schwerwiegende Folgen für die Betroffenen. Mit der Einrichtung einer zentralen Kontaktstelle bietet das BSH betroffenen Kolleginnen und Kollegen, aber auch Führungskräften die Möglichkeit des direkten Kontaktes zu professionell ausgebildeten Ansprechpersonen, die die Beschäftigten und Führungskräfte dabei unterstützen, schnelle und individuelle Hilfe bei Vorfällen zu erhalten und im besten Fall, diesen vorzubeugen.
- Auf die Positionierung des BSH gegenüber sexueller Belästigung<sup>13</sup> und auf die Dienstvereinbarung „Fairer Umgang im BSH“ wird regelmäßig aufmerksam gemacht im Rahmen der Einarbeitung neuer Beschäftigter.
- Durchführung von verpflichtenden Schulungen zu diesen Themen für Führungskräfte, Angebote für Schulungen an Beschäftigte.
- Besondere Berücksichtigung der Intersektionalität, also einer Diskriminierung basieren auf der Kombination verschiedener Faktoren (z. B. Frauen und Alter, Behinderung, Migrationshintergrund).
- Es erfolgt eine Analyse zusammen mit dem GVdsM: Wie wird bisher auf die Bedürfnisse von behinderten Frauen bzw. Frauen, die von Behinderung bedroht sind im BSH eingegangen? Was sind besondere Bedürfnisse?
- Im Umkreis der BSH-Gebäude sind sexuelle Belästigungen durch Externe erfolgt. Im Umfeld der Häuser sollen die Schutzvorkehrungen z. B. durch die Installation von Kameras verbessert werden.

### 4.3 Stärkung der Gleichstellungs- arbeit

Die Gleichstellungsarbeit im BSH entwickelt sich ständig weiter und der damit verbundene Aufwand hat in den letzten Jahren, auch bedingt durch die Anstrengungen im Bereich Kommunikation und Förderung, kontinuierlich zugenommen. Weiter nehmen die Bewerbungsverfahren einen großen Raum ein. Laut § 29 (2) BGlG ist der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beschäftigtenzahl von mindestens eintausend Personen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen. Da das BSH sich auf diese Anzahl Beschäftigter zubewegt, ist diese Unterstützung innerhalb des Berichtszeitraumes vorgesehen, solange die Voraussetzungen nach § 29 Abs. 2 BGlG erfüllt werden.

### 4.4 Sonstige Maßnahmen

Neben den BSH-spezifischen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele finden sich in diesem Gleichstellungsplan auch im BGlG bereits definierte Maßnahmen. Diese standen im Vordergrund des Gleichstellungsplanes 2020–2023 und werden auch hier, in Kapitel 4, noch einmal explizit als „weiter zu verfolgend“ aufgeführt, zusam

<sup>13</sup> [https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/Gegen\\_sex\\_Belaestigung/gegen\\_sex\\_belaestigung.html](https://intranet.res.bund.de/BSH/Home/Vertretungen-Beauftragungen/Beauftragungen-BSH/Gleichstellung/Gegen_sex_Belaestigung/gegen_sex_belaestigung.html)

men mit der Beschreibung ihrer Umsetzung im BSH. Dies dient dazu, diese Maßnahmen nicht aus dem Blick zu verlieren und den Beschäftigten des BSH eine Übersicht zu liefern, ohne dass das BGleIG parallel konsultiert werden muss. Auch die BSH-spezifischen Maßnahmen, die im vorherigen Berichtszeitraum umgesetzt und in Kapitel 4 beschrieben sind, werden weiter beibehalten.

## 4.5 Zusammen- fassung

Die Erstellung eines Gleichstellungsplanes folgt, aufgrund der Kohärenz und der Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungszeiträumen, bestimmten Strukturvorgaben. Dies geht zum Teil auf Kosten der Übersichtlichkeit. Dieser Gleichstellungsplan hat sich insbesondere zum Ziel gesetzt, die Erfüllung der Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen zu evaluieren. Aus diesem Grund erfolgt hier noch eine Zuordnung der beschriebenen Maßnahmen zu den Bereichen, in denen die Umsetzung erfolgt in Tabellenform.

Tabelle: Maßnahmen nach Bereichen

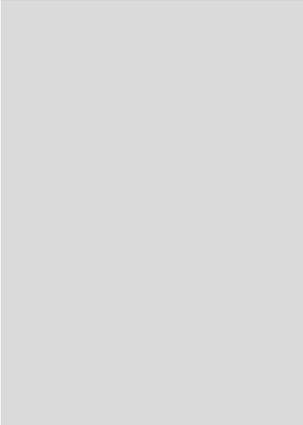
<b>Personalentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung Mentoringprogramm</li> <li>• Stellentauschbörse</li> <li>• Führungskräftebildungen erweitern</li> <li>• Schulungsangebote zu sexueller Belästigung</li> <li>• Schulung Personalbereich</li> <li>• Ausformulierung/Ergänzung des Leitfadens Kooperationsgespräche: Optional sollen Vereinbarkeitsfragen und -probleme, die persönliche Situation, Zeitplanung/Termine von Meetings, Dienstreisen und potentieller Unterstützungsbedarf aufgenommen werden. Wenn Beratung gewünscht wird, kann das hier angesprochen werden.</li> <li>• Bei Auswahl von Fortbildungsangeboten werden Kriterien wie Gleichstellung und geschlechtergerechter Sprache einbezogen</li> <li>• Werbung</li> <li>• Soziale Medien</li> <li>• Messen (Messe „Faszination Technik Club“: Frauen im Hafen in maritimen Berufen)</li> <li>• Schulen</li> <li>• Zukunftstag</li> <li>• Veranstaltungen</li> </ul>
----------------------------	---

	<p>Personalbereich</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufklärung über die Möglichkeiten der Kompensation von Zeitäquivalenten und Aufgaben durch einen Leitfaden „Führung in Teilzeit“, erstellt durch den Personalbereich, bis Ende 2024.</li> <li>• Aktive Unterstützung bei der individuellen praktischen Umsetzung durch Beratung der Führungskräfte.</li> <li>• Sobald Stellen dafür zur Verfügung stehen, geteilte Führung ermöglichen, auch über jeweils 50 Prozent hinaus. Interessensbekundungen dafür innerhalb der jeweiligen Organisationsbereiche durchzuführen bietet internen Kolleginnen die Möglichkeit, Führungserfahrungen zu sammeln.</li> <li>• Hinweis an Tarifbeschäftigte, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung ihreszeugnisses auf eigenen Wunsch beteiligt werden kann</li> <li>• Entwicklung eines Leitfadens zur Rückkehr nach längerer (familienbedingter) Auszeit in dem beschrieben wird, wie der Wiedereintritt in das Arbeitsleben erfolgt, welche Schritte zu gehen sind und welche Angebote es gibt, um wieder gut im BSH anzukommen</li> </ul>
	<p>Zentrale Projektunterstützung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veröffentlichung von Projektschulungsangeboten</li> <li>• und Ausschreibungen von Förderprogrammen („calls“)</li> </ul>
	<p>Führungskräfte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle und proaktive Förderung der Mitarbeitenden</li> </ul>
	<p>Führungskräfte und Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei länger ausfallenden Beschäftigten zum Beispiel aufgrund von Sonderurlaub oder Elternzeiten wird stets zusätzliches Personal eingestellt. Es soll vermieden werden, dass die Aufgaben einer Person über einen längeren Zeitraum an das übrige Team delegiert werden</li> </ul>
	<p>MDZ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglichung der Nutzung user-freundlicher Meeting Tools</li> <li>• Internet-Nutzung auf den Schiffen</li> </ul>

Gleichstellungsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung von Kolleginnen und Kollegen</li> <li>• Aufbau und Etablierung von internen Netzwerken (Eltern, Alleinerziehende, Pflegende, ...)</li> <li>• Information über Ferienprogramme für die Standorte Hamburg und Rostock</li> <li>• Veröffentlichung von Veranstaltungen</li> <li>• zur Weiterentwicklung der Kompetenzen von Frauen und Männern</li> <li>• Die Optionen im Rahmen der Angebote der AWO lifebalance werden stärker sichtbar gemacht über Schaukästen, Mitteilungen und Vorträge.</li> <li>• Frauentreff, Männertreff</li> </ul>
Konzertierte Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Dienststelle strebt an, in Verhandlungen mit den Personalräten die Dienstvereinbarungen in Richtung einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes weiterzuentwickeln. Führungsleitbild im BSH aktualisieren: die 10 Rollen einer Führungskraft</li> <li>• Personalentwicklungskonzept</li> <li>• Sofern entsprechende Stellen zur Verfügung stehen, Fachkarrieren ermöglichen. Die Möglichkeit des Aufstiegs ohne Führungsverantwortung</li> <li>• (z. B. Fachkoordination, Senior Scientist) soll weiter aufgebaut werden. Dies ermöglicht gerade auch auf der unteren Leitungsebene die Möglichkeit der Übertragung von Fachaufgaben Teilzeitbeschäftigter Führungskräfte auf eine zentral koordinierende Person in der jeweiligen Organisationseinheit und führt damit zur Entlastung.</li> <li>• Einführung eines Langzeitarbeitskontos</li> </ul>
Neue Angebote/ Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung</li> <li>• Mitarbeit Gleichstellungsbeauftragte</li> </ul>
Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Aufklärung über psychische Belastung wird mit in die Sicherheitsbelehrung aufgenommen. Dadurch sollen Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf die Wahrnehmung ihrer eigenen Belastungsgrenzen und entsprechende Handlungsoptionen aufmerksam gemacht werden.</li> </ul>
Gesamtschwerbehindertervertretung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse der Situation schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Im BSH zur Ableitung von Maßnahmen für diese Personengruppe.</li> </ul>

## 5 Veröffentlichung und Aktualisierung

---



Der Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2024 in Kraft. Er gilt bis zum 31.12.2027. Er wird im Inter- und Intranet veröffentlicht und allen Führungskräften gesondert per E-Mail und als Druckexemplar zur Verfügung gestellt. Die Vorstellung des Planes erfolgt außerdem im Rahmen einer Informationsveranstaltung.

Damit die Ziele und Maßnahmen, die in diesem Gleichstellungsplan beschrieben worden sind nicht aus den Augen zu verlieren, wird er kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf nach zwei Jahren, gemäß § 12 Absatz 1 BGleG, aktualisiert. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeit erreicht werden können.