

Gleichstellungsplan

des

Bundesamtes für Bauwesen und
Raumordnung

für die Jahre 2020 bis 2023



Vorwort

Bonn/Berlin, den 25.01.2021

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich sehr, den neuen Gleichstellungsplan 2020 bis 2023 als ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft setzen zu dürfen. Der Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle erstellt; der Personalrat hat dem Plan zugestimmt.

Mit dem neuen Gleichstellungsplan soll das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege entsprechend dem Bundesgleichstellungsgesetz weiterhin gefördert und vorangebracht werden.

Einleitend beschreibt der Gleichstellungsplan im Rahmen einer Bestandsaufnahme die bestehende Situation der weiblichen im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten. Gleichzeitig findet eine Bewertung der bisherigen Förderungsmaßnahmen in einzelnen Bereichen der vergangenen vier Jahre statt und die Festlegung konkreter Zielvorgaben für den neuen Gültigkeitszeitraum.

Erfreulicherweise ist uns der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in vielen Bereichen des BBR mittlerweile gut gelungen. Dennoch legen wir weiterhin den Fokus auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl der Männer und der Frauen, und zwar mit Blick auf die Besetzung der Leitungsebenen. Wesentlicher Bestandteil ist außerdem die weitergehende Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie die Ermöglichung einer verstärkten Inanspruchnahme entsprechender Vereinbarkeitsangebote. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion sind aufgefordert, sich weiterhin aktiv in die Konkretisierung und Umsetzung der Ziele des neuen Gleichstellungsplanes einzubringen und eine lebensphasenorientierte Politik der Personalentwicklung in ihre Führungsarbeit einzubringen.

Mit freundlichen Grüßen



Petra Wesseler
Präsidentin

1 Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN DES BBR 2020 BIS 2023.....	5
----------------------------------------------------------------------	----------

2 UMSETZUNG DES BIS 31.12.2019 GÜLTIGEN GLEICHSTELLUNGSPLANS.5

2.1	Abbau von Unterrepräsentanzen	5
2.1.1	Anpassung der Ausschreibungstexte	6
2.1.2	Unterstützende Begleitung der Nachwuchskräfte	6
2.1.3	Verbeamtungen.....	6
2.1.4	Unterstützung von Laufbahnwechseln	7
2.1.5	Beurteilungsverfahren	7
2.1.6	Leistungselemente im Beamten- und Tarifbereich.....	7
2.1.7	Fortbildungen und Qualifizierungen	8
2.2	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8

3 FRAUEN-/MÄNNERANTEIL: IST-ANALYSE UND BEWERTUNG9

3.1	Statusgruppen	9
3.2	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	10
3.3	Laufbahn- und Entgeltgruppen.....	11
3.4	Altersgruppen	11
3.5	Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	13
3.5.1	Frauen-/Männeranteil der Beamtinnen/Beamten	13
3.5.2	Frauen-/Männeranteil der Tarifbeschäftigten	15
3.6	Leitende Funktionen im höheren Dienst.....	17
3.7	Übertragung von Leitungsfunktionen	18
3.8	Beförderungen und Höhergruppierungen.....	18
3.9	Bewerbungen, Einstellungen und Verbeamtungen	20
3.10	Leistungsbesoldungselemente.....	21
3.11	Fortbildungen.....	23

4 ZIELE UND MAßNAHMEN.....24

4.1	Abbau von Unterrepräsentanz	24
4.1.1	Erhöhung des Frauenanteils auf Vorgesetztenebenen	24
4.1.2	Unterstützung von Führungskräften und Förderung von Nachwuchsführungskräften.....	24
4.2	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	24
4.2.1	Allgemein	24

4.2.2	Förderung teamorientierter Zusammenarbeit	25
4.2.3	Unterstützung von Führungskräften bei der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
4.2.4	Flexibilisierung des Arbeitsumfeldes.....	25
4.2.5	Familienfreundliche Arbeitszeiten sowie Unterstützung von Teilzeit und familienbedingten Abwesenheiten.....	26
4.2.6	Weitere Unterstützungsmaßnahmen	27
4.3	Fortbildungen und weitere Qualifizierungsmaßnahmen	27
5	INKRAFTTRETEN UND VERÖFFENTLICHUNG	28

Einleitung zum Gleichstellungsplan des BBR 2020 bis 2023

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bundesbehörden zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen oder zu verhindern. Außerdem soll es dazu beitragen, die Familienfreundlichkeit des Arbeits- und Berufslebens sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit von Frauen und Männern zu verbessern. Besondere Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen sollen bei der Zielerreichung besondere Berücksichtigung finden.

Die Bundesverwaltung ist folglich verpflichtet, bestehende Benachteiligungen, insbesondere von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit und die Familienfreundlichkeit kontinuierlich zu verbessern. Verantwortliche mit Vorgesetzten- und Führungsfunktionen kommt bei der Umsetzung eine besondere Rolle zu; sie wirken unmittelbar auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich und die Zielerreichung im Übrigen hin.

Über den Gleichstellungsplan wird die Planung, Steuerung und Kontrolle des Umsetzungsstandes des Bundesgleichstellungsgesetzes in der Dienststelle gewährleistet und nachgehalten. Das Personalreferat im BBR (Referat Z 1) hat in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die Zielerreichung des bisherigen Gleichstellungsplans überprüft und zugleich neue Zielvorgaben und Maßnahmen für den Gültigkeitszeitraum der kommenden vier Jahre formuliert.

Mit den Herausforderungen, denen sich die Bundesverwaltung im Allgemeinen und an das BBR im Besonderen im Zusammenhang mit den Bestrebungen zur Digitalisierung, dem Demographiewandel und einem sich hieraus ergebenden Fachkräftemangel gegenüberstellt, ist der Blick noch schärfer auf eine Personalpolitik zu richten, die Chancengleichheit, Diversität, Familienfreundlichkeit und lebensphasenorientierte Entwicklungsmöglichkeiten beinhaltet. In diesem Kontext versteht sich nachstehender Gleichstellungsplan als maßgebendes Instrument zur Personalentwicklung.

2 Umsetzung des bis 31.12.2019 gültigen Gleichstellungsplans

Mit dem für die Periode 2016 bis 2019 gültigen Gleichstellungsplan gab sich das BBR verschiedene Zielstellungen, um eine Gleichstellung der Geschlechter in den jeweiligen Bereichen hinsichtlich der festgestellten Unterrepräsentanzen zu erreichen:

2.1 Abbau von Unterrepräsentanzen

Zum Ziel stand die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten im höheren und gehobenen Dienst. Angestrebt war in diesem

Kontext auch, zur Herstellung einer ausgewogenen Einstellungspraxis in diesen Bereichen mindestens die Hälfte der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen neu zu besetzen, soweit die erforderlichen Qualifikationen gegeben sind und das verfassungsrechtlich verankerte Prinzip der Bestenauslese gewahrt ist. Gleiches galt auch für neu zu besetzende Dienstposten mit Führungsfunktionen, insbesondere auf Referats- und Abteilungsleitungsebene.

2.1.1 Anpassung der Ausschreibungstexte

Die Dienststelle hat als Maßnahme eine Anpassung der Ausschreibungstexte vorgenommen. Ausschreibungen richten sich textlich allgemein sowohl intern als auch extern an Männer und Frauen gleichermaßen. Jeder Ausschreibungstext beinhaltet standardisiert die Ergänzung (m/w/d), um eine adressatengerechte geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Formulierung zu gewährleisten. Darüber hinaus werden Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Ein standardisiert aufgenommener Hinweis auf Angebote der Dienststelle zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (insbesondere durch flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Teilzeit) soll die zu fördernden Personengruppen besonders ansprechen.

2.1.2 Unterstützende Begleitung der Nachwuchskräfte

Als Maßnahme für den Abbau von Unterrepräsentanzen auf Ebene der Führungskräfte gab die Dienststelle allen Führungsebenen mit Vorgesetztenfunktionen auf, insbesondere Frauen als Nachwuchskräfte für Führungsaufgaben in ihrer Entwicklung zu fördern.

Demgemäß sind alle Führungskräfte gehalten, die jährlich stattfindenden Kooperationsgespräche zu nutzen, um insbesondere Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützend zu begleiten. Diese werden unabhängig von Teilzeit- oder Vollzeitstätigkeit aktiv motiviert, Führungsrollen anzustreben und entsprechende Fortbildungsangebote zu nutzen. Gleiches gilt für die Mitarbeit in Projektgruppen oder deren Leitung als Möglichkeit, erste Führungserfahrungen zu sammeln.

Das vielseitige Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot konnte dahingehend weiter ausgebaut werden: Gezielte interne Fortbildungen für Frauen in der Rolle der Führungskraft sowie für Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben im Themenkreis der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stießen auf eine breite Akzeptanz und Annahme der Beschäftigten.

2.1.3 Verbeamtungen

Zum Abbau der in der vorausgegangenen Gültigkeitsperiode festgestellten Unterrepräsentanz der Frauen bei der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten im Allgemeinen sowie im höheren und gehobenen Dienst im Besonderen war die Dienststelle um eine stärkere Verbeamtung von Frauen bestrebt, soweit die planstellenmäßigen Möglichkeiten vorlagen und das Prinzip der Bestenauslese dem nicht entgegenstand. Es sind in den vergangenen vier Jahren 28 Verbeamtungen von Frauen im höheren Dienst vorgenommen worden (12 Männer).

2.1.4 Unterstützung von Laufbahnwechseln

Die Dienststelle setzte es sich weiter zum Ziel, besonders leistungsstarke Frauen durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen (insbesondere Verwaltungslehrgang I und II) dabei zu unterstützen, die Grundlagen für einen Aufstieg in höhere Laufbahnen zu erlangen. Voraussetzung war hierfür neben entsprechenden Wünschen der Beschäftigten auch das Vorliegen der organisatorischen, personellen, stellenmäßigen und finanziellen Möglichkeiten sowie die Beachtung des Prinzips der Bestenauslese.

Innerhalb der abgelaufenen Gültigkeitsperiode nahmen drei im BBR beschäftigte Frauen an solchen Qualifizierungsstudiengängen teil, wobei eine Beschäftigte bis zum Stichtag das Studium auch erfolgreich beendete. Die übrigen Verfahren waren zum Stichtag noch nicht abgeschlossen.

2.1.5 Beurteilungsverfahren

Als Ziel des Gleichstellungsplans für den zurückliegenden Gültigkeitszeitraum war die Geltung gleicher Maßstäbe für Teilzeit-, Telearbeits- und Vollzeitkräfte bei der dienstlichen Beurteilung genannt. Im Rahmen dessen darf eine abweichende zeitliche Verfügbarkeit oder Präsenz von z. B. Teilzeit- und Telearbeitskräften am Arbeitsplatz in der Dienststelle nicht in die dienstliche Beurteilung einfließen. Dies gilt sinngemäß auch für (familienbedingt) Beurlaubte.

Das BBR übernahm zunächst als Geschäftsbereichsbehörde des damaligen BMUB, sodann als nachgeordnete Behörde im BMI, die Beurteilungsvorgaben der jeweiligen Bundesministerien. Für ein Beurteilungsverfahren nach einheitlichen Maßstäben für alle Beamtinnen und Beamte hat die Dienststelle anlässlich der neu einzuführenden Beurteilungsregelungen umfangreiche Fortbildungen für alle Beurteilungsebenen angeboten und durchgeführt. Dabei wurde auch gezielt darauf eingegangen, dass Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten, eine bestehende Schwangerschaft und familienbedingte Beurlaubung die berufliche Entwicklung der zu Beurteilenden nicht beeinträchtigen dürfen.

Hinsichtlich der Beurteilungen von Führungskräften waren in der abgelaufenen Gültigkeitsperiode erstmalig Genderkompetenzen in der Führung ein Beurteilungskriterium. Die Schlussbeurteilungskonferenzen dienten neben der Wahrung der Maßstabsgerechtigkeit gezielt einer Vorbeugung gegen unbegründete Beurteilungsgefälle zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Vollzeit-, Teilzeit- bzw. Telearbeitskräften oder sonstigen Diskriminierungsaspekten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an allen Beurteilungskonferenzen im Gültigkeitszeitraum teilgenommen und konnte so auf eine diskriminierungs- und vorurteilsfreie Durchführung der Leistungs- und Befähigungseinschätzung achten.

2.1.6 Leistungselemente im Beamten- und Tarifbereich

Eine ausgewogene und diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien im Beamten- und Tarifbereich ist kontinuierliches Ziel der Personalverwaltung des BBR. Vorschläge für Leistungsprämien der Abteilungen werden auf mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, einer bestehenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung

im Sinne des SGB IX, Inanspruchnahme von Teilzeit, Telearbeit, Eltern- oder Pflegezeiten überprüft. Eventuell erkennbaren Fehlentwicklungen in einzelnen Bereichen bzw. Organisationseinheiten wird durch gezielte Ansprachen und Beratung der jeweils entscheidenden Führungsebenen entgegengewirkt.

2.1.7 Fortbildungen und Qualifizierungen

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen werden insbesondere auch bei Teilzeittätigkeit durch hausinterne Fortbildungsveranstaltungen verbessert. Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen muss dabei in den Fokus gestellt werden.

Das Angebot an internen Fortbildungen wurde weitergehend gefördert und stetig bedarfsgerecht verbessert. Zum Zwecke der fachlichen und persönlichen Qualifizierung bzw. zur Vorbereitung der Übernahme höherwertiger Aufgaben werden geeignete Fortbildungsveranstaltungen angeboten, insbesondere auch speziell für neu gewonnene Führungskräfte. Alle Veranstaltungen stehen auch Teilzeit- und Telearbeitskräften offen.

Bei der Konzeption, Durchführung und Nachbereitung von Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen werden die Bedürfnisse von Frauen, insbesondere von Teilzeitkräften, in besonderem Maße berücksichtigt. Darüber hinaus unterstützen und ermutigen Führungskräfte und Verwaltung Frauen in allen Bereichen und Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen im Rahmen ihrer Fähigkeiten, der dienstlichen Möglichkeiten und ihrer beruflichen Entwicklung an weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, um ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich um höherwertige Aufgaben und Funktionen zu bewerben. Hierzu sollen u. a. auch die regelmäßig zu führenden Kooperationsgespräche genutzt werden.

2.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer sowie der familienfreundlichen Ausrichtung ist über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus ein wichtiges Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes, aber auch der Personalpolitik des BBR.

Das BBR ist seit dem 25. Mai 2011 durchgängig mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung wurden regelmäßig die bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BBR auf den tatsächlichen Bedarf der Beschäftigten hin überprüft. Ebenso wird die Einhaltung der Zielvorgaben aus den Re-Auditierungsprozessen überprüft, um den Ausbau einer familienfreundlichen Personalpolitik weiter zu gewährleisten und die Beschäftigten darin zu unterstützen, ihre beruflichen und privaten Anforderungen besser miteinander vereinbaren zu können.

Das Ziel der Dienststelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienpflichten konnte sich in der Praxis etablieren. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die flexiblen Möglichkeiten der Vereinbarung von Teilzeitmodellen und der Beratung der Beschäftigten hierzu. Darüber hinaus hat die Dienststelle im Gültigkeitszeitraum

das Angebot an alternierender Telearbeit durch die Erhöhung des Platzkontingents ausgeweitet. Dieses Angebot wird weiterhin durch die hohe Teilnahme und das uneingeschränkt hohe Interesse ausgeschöpft. Parallel führte eine Aufstockung der technischen Ausstattung für die mobile Arbeit zu einer weiteren Flexibilisierung hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes für die Beschäftigten.

3 Frauen-/Männeranteil: Ist-Analyse und Bewertung

Die statistischen Angaben im vorliegenden neuen Gleichstellungsplan beruhen auf der Gleichstellungstatistik nach § 38 BGleG, aktualisiert auf den Stichtag 30.06.2019 (im Folgenden 2019). Zur Verdeutlichung der bisherigen Entwicklung der vergangenen vier Jahre erfolgt grundsätzlich ein Vergleich mit den Angaben zum Stichtag 30.06.2015 (im Folgenden 2015).

Am 30.06.2019 beschäftigte das BBR insgesamt 1320 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt rund 53 % sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den Tarifbeschäftigten (707 Personen).

3.1 Statusgruppen

Der Frauen-/Männeranteil in den jeweiligen Statusgruppen stellt sich wie folgt dar:

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	
				2015	2019
Beamtinnen / Beamte	321	149	172	48,23%	53,58%
Tarifbeschäftigte	999	464	535	52,48%	53,35%
Insgesamt	1320	613	707	51,45%	53,56%

Die größte Statusgruppe der Beschäftigten im BBR stellen die Tarifbeschäftigten mit insgesamt 999 Personen dar. Der Frauenanteil lag in dieser Gruppe bei 53,35 % und damit leicht über dem Vergleichswert 2015.

Der Anteil an Frauen im Beamtenbereich ist mit 172 Beamtinnen ebenfalls gestiegen, so dass eine Unterrepräsentanz an Beamtinnen nicht mehr zu verzeichnen ist (53,58 %). In der Gesamtschau beträgt der Frauenanteil 53,56 %. Eine Unterrepräsentanz liegt damit im BBR nicht vor.

Der Anteil der Frauen und Männer mit einer Schwerbehinderung (GdB 50 und mehr) bzw. mit einer anerkannten Gleichstellung (mind. GdB 30) in den jeweiligen Statusgruppen stellt sich wie folgt dar:

Statusgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	
				2015	2019
Beamtinnen / Beamte	18	8	10	69,23%	55,55%
Tarifbeschäftigte	98	45	53	51,25%	54,08%
Insgesamt	116	53	63	53,76%	54,31%
SB-Anteil Gesamtbelegschaft	8,79%	4,02%	4,77%		

Zum Stichtag lag die Schwerbehindertenquote im BBR bei 8,49 %; sie ist damit im Vergleich zu 2015 um 1,06 Prozentpunkte leicht angestiegen (Vergleichswert 2015: 7,73 %).

Gemessen an der Gesamtbelegschaft beträgt der Anteil der weiblichen Schwerbehinderten bzw. Gleichgestellten 4,77 % und lag damit geringfügig über dem Vergleichswert 2015 von 4,16 %.

3.2 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bezogen auf befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich der Tarifbeschäftigten stellt sich der Frauen-/Männer-Anteil jeweils wie folgt dar:

Laufbahngruppe	Insgesamt		Männer		Frauen		Frauenanteil	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
Höherer Dienst	25	28	11	9	14	19	56,00%	67,86%
Gehobener Dienst	92	46	44	18	48	28	52,17%	60,87%
Mittlerer & Einfacher Dienst	25	30	9	13	16	17	64,00%	56,67%
In Ausbildung	42	37	20	11	22	26	52,38%	70,27%
Insgesamt	184	141	84	51	100	90	54,35%	63,83%

Deutlich wird, dass das BBR die Gesamtzahl an befristet geschlossenen Arbeitsverhältnissen in der abgelaufenen Gültigkeitsperiode reduzieren konnte. Bei Betrachtung der geschlechtsbezogenen Verteilung des Frauenanteils besteht noch immer ein Ungleichgewicht: Der Frauenanteil überwiegt in diesem Bereich noch deutlich. Allein im mittleren und einfachen Dienst hat sich der prozentuale Frauenanteil verringert.

3.3 Laufbahn- und Entgeltgruppen

Der Frauen-/Männeranteil in den jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

Laufbahn- gruppe	Insgesamt		Männer		Frauen		Frauenanteil	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
Höherer Dienst	331	298	193	148	138	150	41,70%	50,34%
Gehobener Dienst	551	656	292	349	259	307	47,00%	46,80%
Mittlerer & Einfacher Dienst	331	329	102	105	229	224	69,20%	68,09%
In Ausbildung	54	37	27	11	27	26	50,00%	70,27%
Insgesamt	1267	1320	614	613	653	707	51,50%	53,56%

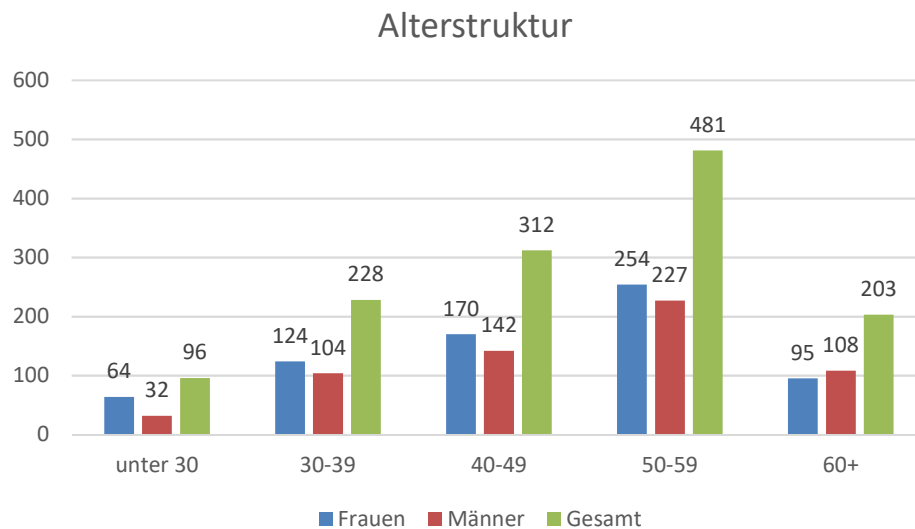
*) Angaben beinhalten sowohl Beamtinnen/Beamte als auch Tarifbeschäftigte. Beschäftigte insgesamt, einschließlich geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit, Auszubildende, Anwärter, Referendare, ohne Bezüge Beurlaubte sowie Beschäftigte mit Zeitverträgen; ohne Beschäftigte in Altersteilzeit.

Bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen stellt sich der Frauenanteil jeweils wie folgt dar:

- Im einfachen und mittleren Dienst bzw. vergleichbare Entgeltgruppen ist der Frauenanteil im Vergleich zum abgelaufenen Gültigkeitszeitraum leicht gesunken, überwiegt mit einem Anteil von rund 68 % (ohne Auszubildende) und knapp 70 % mit Auszubildenden noch immer erheblich gegenüber dem männlichen Anteil.
- Auch in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes gab es gegenüber 2015 kaum Veränderungen: Mit einem prozentualen Anteil von 46,8 % ist eine geschlechterparitätische Verteilung von Männern und Frauen noch nicht erreicht; vielmehr ist der weibliche Anteil um 0,2 % gesunken.
- Im höheren Dienst ist nunmehr eine gleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen zu verzeichnen. Mit einem prozentualen Anteil von knapp mehr als 50 % konnte in dieser Laufbahngruppe eine latente Unterrepräsentanz von Frauen behoben werden.

3.4 Altersgruppen

Am Stichtag überwog wie auch bereits in der vorausgegangenen Gültigkeitsperiode in allen Altersgruppen bis zum 59. Lebensjahr die Anzahl der weiblichen Beschäftigten gegenüber den männlichen. Lediglich bei den über 60-Jährigen überstieg der Anteil der männlichen Beschäftigten denjenigen der weiblichen, wobei das Verhältnis mit 46,8 % Frauen zu 53,2 % Männern nahezu ausgewogen ist.



Von den insgesamt 1320 Beschäftigten des BBR waren 996 (75,45%) 40 Jahre und älter. Der Anteil dieser Altersgruppe ist im Vergleich zum Ergebnis 2015 leicht zurückgegangen (77,3 %). Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab 50 Jahren betrug der Anteil an der Gesamtbelegschaft 51,82% (684 Beschäftigte, davon 349 Frauen und 335 Männer). Damit waren mehr als die Hälfte der Beschäftigten des BBR am Stichtag 30.06.2019 bereits zwischen 50 und 66 Jahre alt.

3.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

3.5.1 Frauen-/Männeranteil der Beamtinnen/Beamten nach Besoldungsgruppen im Vergleich 2015 zu 2019*)

Besoldungsgruppen	Vollzeit				Teilzeit				Familienbedingt beurlaubt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
B7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	1	1	8	6	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	11	15	20	17	2	2	3	6	0	0	0	0
A14	12	8	19	10	8	8	3	5	0	0	0	0
A13h	15	17	22	31	13	35	3	8	2	5	1	0
im Referendariat	5	1	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0
hD gesamt	45	43	75	68	23	45	9	19	2	5	1	0
A13 + Zulage	2	1	1	1	5	1	0	0	0	0	0	0
A13	7	10	22	13	2	9	1	4	0	0	0	0
A12	8	4	12	12	13	10	0	1	0	0	0	0
A11	8	4	8	10	0	6	1	0	1	1	0	0
A10	6	5	10	10	3	7	1	0	1	0	0	0
A9g	0	4	3	5	0	4	0	0	1	0	0	0
Anwärter	2	1	4	3	1	1	0	0	0	0	0	0
gD gesamt	33	29	60	54	24	38	3	5	3	1	0	0
A9 + Zulage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	2	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0
A8	1	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
A7	1	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
A6	6	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
mD gesamt	10	3	3	2	1	6	0	0	1	1	0	0
A6	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
eD gesamt	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	88	75	139	126	48	89	12	24	6	7	1	0

*) Beschäftigte in Altersteilzeit sind entsprechend der Gleichstellungsstatistikverordnung nicht berücksichtigt

Der Frauenanteil bei den Beamten/Beamtinnen in der Laufbahn des höheren Dienstes ist in den Besoldungsgruppen A 13 (plus 24 Beschäftigte), und A15 (plus 4 Beschäftigte) im Vergleich zu 2015 angestiegen. In der Besoldungsgruppe A 14 hat sich die Anzahl der Frauen dagegen um 4 Beschäftigte gemindert.

Bei den Besoldungsgruppen zeigt sich deutlich, dass der Männeranteil insbesondere in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 gegenüber 2015 mit einem Verhältnis von 29 Männern zu 18 Frauen noch immer recht hoch ist (38,3 % Frauen). Insgesamt liegt der Anteil an Frauen im höheren Dienst jedoch bei 50,3 %, so dass eine Unterrepräsentanz nicht gegeben ist.

Im gehobenen Dienst nahm die Anzahl der beamteten Männer der Besoldungsgruppe A 13g nominal um 6 Beschäftigte ab, wobei die Anzahl der Frauen sich um 5 Beschäftigte erhöhte. In der Vergleichsgruppe erhöhte sich die Anzahl an Männern in Teilzeit um 3 Beschäftigte. Der Anteil an Frauen lag zum Stichtag bei 53,2% und ist damit gestiegen. Eine Unterrepräsentanz wie noch in der vorausgegangenen Gültigkeitsperiode ist damit nicht mehr gegeben. In der Besoldungsgruppe A 12 verringerte sich dagegen die Anzahl der Frauen um 7 Beschäftigte, während die Anzahl der Männer nahezu konstant blieb (plus einem Beschäftigten in Teilzeit).

3.5.2 Frauen-/Männeranteil der Tarifbeschäftigten nach Entgeltgruppen im Vergleich 2015 zu 2019 *)

Entgeltgruppe	Vollzeit				Teilzeit				Familienbedingt beurlaubt			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
E 15 (h.D.)	3	5	9	10	0	1	0	1	0	0	0	0
E 14 (h.D.)	10	9	26	17	5	4	5	6	0	0	0	0
E 13 (h.D./ g.D.)	29	50	60	70	11	34	4	5	3	3	0	0
E 12	54	57	107	130	22	42	4	23	0	0	0	0
E 11	34	45	60	52	16	23	10	11	1	1	1	1
E 10	17	16	20	14	10	11	3	5	0	0	0	0
E 9b	33	20	17	15	8	8	1	0	4	4	0	0
h.D./ g.D. gesamt	180	202	299	308	72	123	27	51	8	8	1	1
E 9a	27	22	10	9	7	9	2	2	0	0	0	0
E 8	9	12	7	2	6	6	0	0	0	0	1	1
E 7	11	7	4	7	2	7	1	0	0	0	0	0
E 6	60	74	24	34	26	29	0	4	3	3	0	0
E 5	32	18	6	5	13	11	0	0	0	0	0	0
E 4	1	1	19	15	1	1	3	0	0	0	0	0
E 3	1	1	11	10	0	0	0	2	0	0	0	0
in Ausbildung	18	19	17	7	0	1	0	0	0	0	0	0
m.D./ e.D. gesamt	159	154	98	89	55	64	6	8	3	3	1	1
Insgesamt	339	356	397	397	127	187	33	59	11	11	2	2

*) Beschäftigte in Altersteilzeit sind entsprechend der Gleichstellungsstatistikverordnung nicht berücksichtigt

In der anteilmäßig repräsentativen Gruppe der Tarifbeschäftigten in der Entgeltgruppe 13 (inklusive EG 13g) ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils (plus 44 Beschäftigte) zu verzeichnen. In der Entgeltgruppe 15 ist die Anzahl der Frauen in der entsprechenden Führungsposition um 3 gestiegen und hat sich somit verdoppelt, wohingegen in der Entgeltgruppe 14 zwei Frauen weniger zu verzeichnen sind. Mit 103 weiblichen zu 108 männlichen Beschäftigten in der Laufbahn des höheren Dienstes (inklusive EG 13g) ist das Frauen-Männer-Verhältnis nahezu ausgewogen. In der abgelaufenen Gültigkeitsperiode betrug der Anteil der Frauen noch 35,8 %, wohingegen nunmehr der Anteil bei 48,58 % liegt. Demnach besteht in diesem Bereich eine nur noch geringe Unterrepräsentanz.

Im gehobenen Dienst nahm die Anzahl der Frauen um insgesamt 28 zu und führte zu einem Aufwuchs des prozentualen Frauenanteils auf 51,27 % (48,74 % 2015). Dies ist auf einen Zuwachs an Frauen in den Entgeltgruppen 11 (plus 18) und 12 (plus 23) zurückzuführen. Der weibliche Anteil der Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 10 blieb unverändert und liegt bei 58,7 % im Verhältnis zum männlichen Anteil. In der Entgeltgruppe 9b ist insgesamt ein Rückgang des Personals zu verzeichnen, so dass die Verminderung des Frauenanteils mit dieser Entwicklung korrespondiert. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in dieser Entgeltebene nicht.

3.6 Leitende Funktionen im höheren Dienst

Der Frauen-/Männeranteil in den leitenden Funktionen des höheren Dienstes stellt sich zum Stichtag wie folgt dar:

Funktion	Vollzeit				Teilzeit			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
Präsidentin/ Leiter/in BBSR	1	1	1	1	0	0	0	0
Abteilungs- leitungen	1	1	7	5	0	0	0	0
Referats-/ Stabsstellen- leitungen	22	26	34	27	6	8	3	11
Fach- bereichs- leitungen	1	1	7	4	0	0	0	0
Insgesamt	24	28	48	38	6	8	3	11

*) einschließlich Stabsinhaber/-innen, Referatsleitungen im gehobenen Dienst sowie der Projektgruppe ZIP

Auf der obersten Führungsebene im BBR liegt der Frauenanteil zum Stichtag bei 50 %. Von den neun Abteilungen des BBR wird eine Abteilung von einer Frau geführt. Im Übrigen ist die Besetzung rein männlich. Zum Stichtag waren drei Abteilungsleitungspositionen im BBR vakant. Die Wahrnehmung der Aufgaben erfolgte über als Vertreter bestellte Referatsleitungen. Die Ausübung erfolgte über zwei weibliche Führungskräfte und einen Mann.

Auch auf der Funktionsebene der Fachbereichsleitungen überwiegt der männliche Anteil an Führungskräften deutlich: Von fünf besetzten Fachbereichsleitungspositionen wird nur eine von einer Frau ausgeübt. Bei den Referats- und Stabsstellenleitungen ist der Frauenanteil auf nunmehr 47,22 % merklich angestiegen. Der Anteil der in Teilzeit ausgeübten Referatsleitungspositionen lag bei 26,39 %.

Mit einem Anteil von 43,53 % hat sich der Frauenanteil im Gültigkeitszeitraum der angestrebten Zielmarke von 50 % deutlich angenähert.

3.7 Übertragung von Leitungsfunktionen

Bei der (erstmaligen) Übertragung von Leitungsfunktionen im zurückliegenden Gültigkeitszeitraum stellt sich der Männer- und Frauenanteil wie folgt dar:

Funktion	Frauen		Männer		Frauenanteil
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Präsident/-in/ Leitung BBSR	0	0	1	0	0%
Abteilungs- leitungen	1	0	2	0	33%
Referats- leitungen	9	4	14	1	46%
Insgesamt	10	4	15	1	45%

*) einschließlich Stäbe (LStab, Stab D, Stab E/Q), Referatsleitungen des gD sowie der Projektgruppe ZIP II 1

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei der Übertragung von leitenden Funktionen des höheren Dienstes im BBR im Betrachtungszeitraum 45 %. Damit näherte sich das BBR bei der Übertragung neu zu besetzender leitender Funktionen der Zielstellung einer hälftigen Besetzung der Positionen mit Frauen.

3.8 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum von 2015 bis 2019 lag der Frauenanteil bei Beamtenbeförderungen im höheren Dienst insgesamt bei 25 % von vier durchgeführten Beförderungen und im gehobenen Dienst bei 61,11 % von 18 Beförderungen. Im mittleren/einfachen Dienst betrug der Frauenanteil 92,31 % bei 13 Beförderungen.

Von den insgesamt 35 Beförderungen im Betrachtungszeitraum entfielen 24 Beförderungen auf Frauen, was einer Quote von 68,57 % entspricht.

Frauen-/Männeranteil bei Höhergruppierungen von 2015 bis 2019 *):

Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		davon mit Telearbeit		davon in Elternzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
E 15	1	1	0	0	0	0	0	0
E 14	5	1	0	0	0	0	0	0
E 13h	1	2	2	0	0	0	0	0
h.D. gesamt	7	4	2	0	0	0	0	0
E 13g	5	8	3	0	0	0	1	0
E 12	7	15	1	3	1	0	1	0
E 11	4	7	0	0	1	1	1	0
E 10	4	2	0	0	0	0	0	0
E 9c	10	4	0	0	2	0	0	0
E 9b	1	1	0	0	0	0	0	0
g.D. gesamt	31	37	4	3	4	1	3	0
E 9a	4	2	1	0	1	0	1	0
E 8	4	0	1	0	0	0	0	0
E 7	4	0	0	0	0	0	0	0
E 6	14	5	2	0	0	0	1	0
E 5	0	0	0	0	0	0	0	0
E 4	0	0	0	0	0	0	0	0
E 3	0	0	0	0	0	0	0	0
m.D./ e.D. gesamt	26	7	4	0	1	0	2	0
Insgesamt	64	48	10	3	5	1	5	0

*) Mehrere Höhergruppierungen einer beschäftigten Person innerhalb desselben Betrachtungszeitraums sind nur einmal erfasst.

Von den insgesamt 125 Höhergruppierungen (einschließlich der Höhergruppierungen/Überleitungen in den TV-EntgO Bund gemäß § 26 Abs. 1 TVÜ-Bund) im Betrachtungszeitraum entfielen 74 auf Frauen (davon 10 in Teilzeit); dies entspricht einem Anteil von 59,2 %.

Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass mit einem Anteil von 69,23 % der überwiegende Teil aller Höhergruppierungen im höheren Dienst auf Frauen entfiel (9 von 13). Im gehobenen Dienst lag der Anteil im Betrachtungszeitraum bei 46,6 % (35 von 75), im mittleren und einfachen Dienstes bei 81,08 % (30 von 37). Insgesamt befanden sich unter den höhergruppierten Frauen 10 teilzeitbeschäftigte.

3.9 Bewerbungen, Einstellungen und Verbeamtungen

Die Bewerbungen im Vergleich zu den Neueinstellungen sowie die Verbeamtungen stellen sich in den verschiedenen Laufbahn- und Entgeltgruppen im Betrachtungszeitraum wie folgt dar:

Bewerberzahlen im Referenzzeitraum:

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Höherer Dienst	1244	1392	2636	47,19%
Gehobener Dienst	1282	2006	3288	38,99%
Mittlerer & Einfacher Dienst	2522	2176	4698	53,68%
Ausbildung	1204	848	2052	58,67%
Insgesamt	6252	6422	12674	49,33%

Hinsichtlich der Bewerberzahlen ist in der Laufbahn des höheren Dienstes, noch stärker im gehobenen Dienst, eine Unterrepräsentanz an Bewerberinnen zu verzeichnen. In den übrigen Bereichen überwiegt der weibliche Anteil der Bewerber.

Neueinstellungen und Verbeamtungen im Referenzzeitraum:

Laufbahngruppe	Einstellungen		Verbeamtungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	58	52	28	12
Gehobener Dienst	105	101	11	9
Mittlerer & Einfacher Dienst	130	98	2	1
Insgesamt	293	251	41	22

*) Die Angaben hinsichtlich der Neueinstellungen beziehen sich sowohl auf Beamtinnen und Beamte als auch auf Tarifbeschäftigte.

Insgesamt wurden im Referenzzeitraum 544 Beschäftigte (ohne Beschäftigte in Ausbildung) neu eingestellt, darunter 293 Frauen, was einem Frauenanteil von 53,86 % entspricht. Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil der Neueingestellten 52,73 % bzw. im gehobenen Dienst 50,97 % und lag damit jeweils über dem Anteil an den Bewerbungen. In den Laufbahn-/Entgeltgruppen des mittleren und einfachen Diensten lag der Frauenanteil bei den Neueinstellungen bei 57,07 %.

Es sind in den vergangenen vier Jahren 28 Verbeamtungen von Frauen im höheren Dienst (12 Männer) und 11 im gehobenen Dienst (9 Männer) vorgenommen worden. Damit sind 70 % der Verbeamtungen im höheren und gehobenen Dienst auf Frauen entfallen. Insgesamt liegt der Frauenanteil damit bei den Verbeamtungen bei 65,08 %

3.10 Leistungsbesoldungselemente

Die Vergabe von Leistungsstufen, -prämien und -zulagen im Rahmen der Bundesleistungsbesoldungsverordnung ist nach wie vor ein wichtiges personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument der Dienststelle, um besonders aner kennenswerte Leistungen von Beamtinnen und Beamten zu honorieren und zugleich neue Leistungsanreize zu schaffen.

Innerhalb des Betrachtungszeitraums stellte sich die Verteilung der Leistungsprämien bzw. -zulagen wie folgt dar:

Verteilung der Leistungsprämien bzw. -zulagen:

Laufbahngruppe	Vollzeit		Teilzeit		Familienbedingt beurlaubt		Telearbeit		Elternzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst	22	22	14	9	1	0	13	7	13	10
Gehobener Dienst	15	28	17	4	0	0	11	6	9	3
Mittlerer & Einfacher Dienst	2	1	5	0	0	0	4	0	5	0
Insgesamt	39	51	36	13	1	0	28	13	27	13

Bei der Verteilung der Leistungsprämien im Betrachtungszeitraum entfiel ein Anteil von 53,96 % an Beamtinnen. Damit entsprach der Anteil der bei der Prämienverteilung berücksichtigten Beamtinnen in etwa dem tatsächlichen Frauenanteil im Bereich der Beamtinnen und Beamten im BBR insgesamt (53,58 %).

Die Leistungsprämien gingen zu 35,25 % an Teilzeitbeschäftigte. Damit lag der Anteil der im Rahmen der Leistungsbeurteilung berücksichtigten Beschäftigten im Teilzeitbereich zum Stichtag um 8,23 Prozentpunkte über dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (27,02 %).

3.11 Fortbildungen

Die im Referenzzeitraum nominal durchgeführten Fortbildungen stellen sich in der Aufschlüsselung des Frauen- und Männeranteils sowie in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte wie folgt dar:

Laufbahn- gruppe	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Höherer Dienst	665	1032	39,19%	252	205	55,14%
Gehobener Dienst	1302	1465	47,05%	786	396	66,50%
Mittlerer & Einfacher Dienst	886	445	66,57%	789	256	75,50%
Insgesamt	2853	2942	49,23%	1827	857	68,07%

In den Laufbahnen des höheren sowie des gehobenen Dienstes liegt die prozentuale Verteilung des Frauenanteils bei der Durchführung von Fortbildungen noch unterhalb der 50-Prozent-Schwelle. Unter den in Teilzeit beschäftigten Fortgebildeten überwiegt dagegen der Frauenanteil durchgängig. Dieser Effekt ist auf den Umstand zurückzuführen, dass die Mehrheit der in Teilzeit beschäftigten Personen weiblich ist.

4 Ziele und Maßnahmen

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird weiterhin angestrebt, den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern sind dann zu ergreifen, wenn sie auf Grund einer strukturellen Benachteiligung in einem Bereich unterrepräsentiert sind. Eine strukturelle Benachteiligung von Männern ist im BBR jedoch nicht gegeben, so dass hier keine konkreten Handlungsaktivitäten erforderlich sind.

Folgende Ziele werden mit dem Gleichstellungsplan 2020 bis 2023 vorrangig verfolgt:

4.1 Abbau von Unterrepräsentanz

4.1.1 Erhöhung des Frauenanteils auf Vorgesetztenebenen

Auf Referatsleitungsebene soll die noch leicht vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin in den Blick genommen und kontinuierlich abgebaut werden. Soweit das BBR bei Vakanzen bis zum Ablauf des vorliegenden Gleichstellungsplans im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren Einfluss nehmen kann, soll im Bereich der Abteilungsleitung ein Frauenanteil von mindestens 25% angestrebt werden. Der Grundsatz der Bestenauslese ist in allen Fällen vorrangig vor Erfüllung der Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan zu beachten.

4.1.2 Unterstützung von Führungskräften und Förderung von Nachwuchsführungskräften

Zudem soll das vielseitige Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot beibehalten und dahingehend weiter ausgebaut werden, Genderkompetenzen insbesondere bei Führungskräften zu schulen. Neben den internen Veranstaltungen erneuert die BAKöV dahingehend regelmäßig ihr Angebotsprogramm um Veranstaltungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung von Frauen und Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben.

4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.2.1 Allgemein

Das BBR ist seit 2011 als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Die Zertifizierung soll weiterhin aufrecht erhalten bleiben, um auch auf diese Weise eine gezielte Fortentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten, Interessenvertretungen sowie der Beschäftigten des BBR selbst zu erreichen.

Im Jahr 2020 soll der Re-Auditierungsprozess zur Aufrechterhaltung des Zertifikats Audit berufundfamilie begonnen und im Gültigkeitszeitraum weitestgehend abgeschlossen werden. Das BBR ist bestrebt, die künftige Personalentwicklungspolitik weiterhin familienfreundlich auszurichten, wobei der Familienbegriff weit definiert bleibt. Die Förderung von Familienfreundlichkeit soll möglichst einhergehen mit der Zielerreichung aus dem Gleichstellungsplan.

Demgemäß soll die lebensphasen- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik kontinuierlich fortgesetzt werden. Bereits im BBR eingeführte und etablierte Instrumente zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben bestehen und werden weiter hinsichtlich der Ausweitungsmöglichkeiten in den Fokus genommen.

4.2.2 Förderung teamorientierter Zusammenarbeit

Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen haben unterschiedliche Bedürfnisse, wenn es um die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und die beruflichen Verpflichtungen geht. Führungskräfte mit personellen Führungsaufgaben stehen deshalb vor der Aufgabe, die unterschiedlichen Bedürfnisse in Einklang zu bringen. Ein erörternder Austausch auf Leitungsebene mit dem Ziel der Schaffung eines Interessenausgleichs zwischen Beschäftigten mit und ohne Familien- und Pflegeaufgaben soll möglichst einmal jährlich zu einer lebensphasenbewussteren Personalpolitik beitragen.

Auch soll die Führungs- und Zusammenarbeitskultur dienststellenintern durch geeignete Maßnahmen weiter gefördert werden, um Herausforderungen in der Arbeitsumgebung, die mit der Führung auf Distanz, generationsgemischten Teams und Weiterentwicklungsbestrebungen der Arbeitsorganisation einhergehen, Rechnung zu tragen.

4.2.3 Unterstützung von Führungskräften bei der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Führungskräfte sollen bei der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt unterstützt werden. Hierfür kann z. B. die Möglichkeit einer stärkeren Förderung und Inanspruchnahme mobiler Arbeit eine geeignete Maßnahme darstellen. Zur Förderung von Frauen insbesondere, aber auch allgemein von Nachwuchsführungskräften mit Familien- und Pflegeaufgaben, sollen verstärkt Möglichkeiten der Besetzung von Führungsfunktionen in geeigneten Teilzeit-, ggf. in Einzelfallkonstellationen auch in Job-Sharing-Modellen geprüft werden, wenn sich die Aufgaben hierfür als geeignet erweisen.

4.2.4 Flexibilisierung des Arbeitsumfeldes

Die bisherigen Bestrebungen zur Flexibilisierung des Arbeitsumfeldes werden weiterhin aufrechterhalten und fortgesetzt. In den hiermit verbundenen Konzeptionen zur technischen Ausstattung von Arbeitsplätzen sollen Überprüfungen der Regelungen zum bisherigen Arbeitszeitrahmen sowie zum mobilen Arbeiten einfließen. Die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben an ihren Arbeitsplatz richten sich verstärkt auf eine erhöhte zeitliche und örtliche Flexibilität. Das mobile Arbeiten als Instrument für schnelle Reaktionen auf familiäre oder andere private Anforderungen hat sich im BBR mittlerweile etabliert, und zwar losgelöst vom jeweiligen Geschlecht. Der weitergehende Ausbau der mobilen Arbeit soll als Maßnahme dieser Bedürfnislage entgegenkommen. Möglichkeiten der Einführung langfristiger mobiler Arbeit sowie die Erweiterung der technischen Ausstattung der Organisationseinheiten sollen geprüft werden. Die Anzahl der im Jahr möglichen mobilen Arbeitstage soll kontinuierlich erhöht werden auf 36 Tage.

4.2.5 Familienfreundliche Arbeitszeiten sowie Unterstützung von Teilzeit und familienbedingten Abwesenheiten

Die bestehenden Regelungen zum Beginn und Ende der Kernarbeitszeit im BBR sollen zugunsten der Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben überprüft werden. Eine mögliche Überforderung der Organisationseinheiten hinsichtlich der Gewährleistung von effizienter Teamarbeit sowie der Erreichbarkeit kompetenter Ansprechpartner bietet dabei ein Spannungsfeld, das konstruktiv kritisch in den Blick zu nehmen ist. Die Prüfung soll auch hinsichtlich der aktuell geltenden Festlegungen der Zeiten innerhalb Tage einer der Arbeitswoche erfolgen.

Die Wahrnehmung von Teilzeitmöglichkeiten und familienbedingten Abwesenheiten wird weiterhin unterstützt. Führungskräfte mit Vorgesetztenfunktion werden bei der Prüfung einer flexiblen Ausgestaltung von Teilzeit-Modellen und planbaren familienbedingten Abwesenheiten aktiv eingebunden und beraten. Auf diese Weise soll dem Spannungsfeld ggf. unterschiedlicher Interessenlagen begegnet werden.

4.2.6 Weitere Unterstützungsmaßnahmen

Trotz räumlicher Verdichtungstendenzen aufgrund von Personalzuwachs in den Liegenschaften des BBR sollen Möglichkeiten erhalten bleiben, Beschäftigten mit Elternaufgaben, denen kurzfristig die übliche Kinderbetreuung nicht möglich ist, die Betreuung zu erleichtern. Pro Standort soll ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit PC-Arbeitsplatz, Telefon, Spielsachen und Wickeltisch zur Verfügung stehen. Soweit dieses aufgrund der räumlichen Voraussetzungen nicht möglich ist, sollen mobile Spielekisten o. Ä. die Beschäftigung mitgebrachter Kinder erleichtern. Die Beschäftigten des BBR haben grundsätzlich die Möglichkeit, bei kurzfristigen Betreuungsnotfällen ihre eigenen Kinder (ggf. auch Enkelkinder) im betreuungsbedürftigen Alter von 6 Monaten bis 12 Jahren in die Dienststelle mitzubringen, sofern dienstliche Belange und kollegiale Interessen nicht entgegenstehen und sie die Aufsicht eigenverantwortlich wahrnehmen.

Möglichkeiten der Unterstützung durch Kooperationen mit Trägern von Kindertagesstätten und Belegplatzangeboten sollen unter Berücksichtigung der haushaltsmäßigen Voraussetzungen geprüft werden.

Angebote des Familienservice bleiben aufrechterhalten.

Die Sozialberatung ist ein Angebot an alle Beschäftigte, sich individuell und vertraulich Rat und Unterstützung zu holen, u.a. bei

- Belastungen und Konflikten am Arbeitsplatz,
- Stress (Burnout),
- persönlichen und / oder familiären Fragen und Problemen,
- Fragen zu Organisation und Hilfe bei Kinderbetreuung und Pflege,
- u. v. m.

4.3 Fortbildungen und weitere Qualifizierungsmaßnahmen

Zur Sicherstellung, dass Teilzeitbeschäftigte die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben wie Vollzeitbeschäftigte und keine Hindernisse wegen der Inanspruchnahme von Familienpflichten durch Frauen und Männer beim beruflichen Fortkommen entstehen, sollen geeignete Schulungen zur Bildung und Festigung von Genderkompetenzen für die Führungsebenen des BBR angeboten werden.

Organisationseinheiten sollen aufgrund der Ermöglichung von Teilzeit, Telearbeit und mobiler Arbeit keine Überforderung hinsichtlich ihrer zugewiesenen Aufgaben erfahren. Erleichterungen und Flexibilisierungen auf Beschäftigtenebenen dürfen keine Überlastung der Führungskräfte zur Folge

haben. Demgemäß sollen auch unterstützende Schulungsangebote für Führungskräfte zum besseren Umgang mit Führung auf Distanz, Organisation von Teilzeitkräften sowie zur eigenen Gesunderhaltung bereitgestellt werden.

5 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt gemäß § 12 Absatz 2 BGleiG mit seiner Bekanntgabe in Kraft. Er gilt für vier Jahre vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2023 und löst den bisherigen Gleichstellungsplan (2016 bis 2019) ab. Er kann gemäß § 12 Absatz 1 BGleiG nach Ablauf von zwei Jahren an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.

Der Gleichstellungsplan 2020 bis 2023 wird im OfficeNet des BBR veröffentlicht und damit bekanntgegeben. Den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben wird der Gleichstellungsplan gesondert in Textform zur Verfügung gestellt.