



12.04.2022

6. Gleichstellungsplan der Bundesagentur für Arbeit

Doch was bringt er den Kolleginnen und Kollegen, den Beschäftigten?

Der Vorstand der BA positioniert sich im Vorwort klar in Richtung **Frauenförderung** und **Vereinbarkeit** von Familie, Pflege und Beruf. Eindeutig bekennt er sich zum Thema **Vielfalt**, sieht das Erfordernis, die **Stärken** aller Beschäftigten zunutzen.

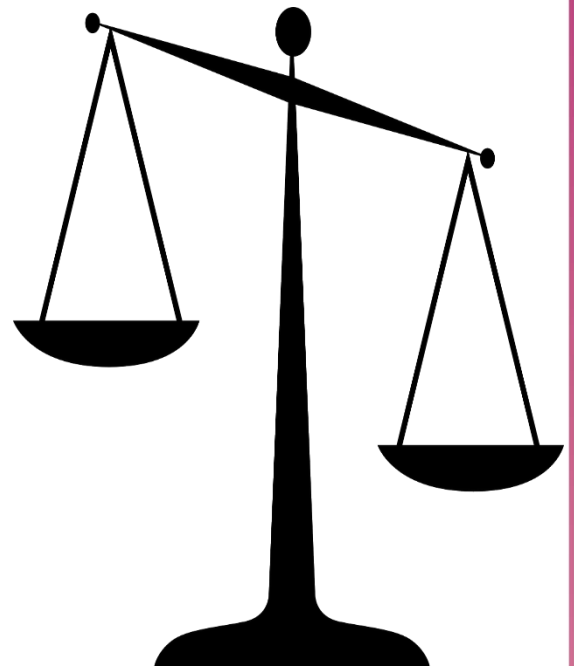
Während der Laufzeit des letzten Planes resümiert er, dass der Frauenanteil in Führungspositionen auf über 50% gesteigert werden konnte, allerdings noch nicht im Bereich der AT-Ebenen.

In der Bestandsaufnahme wird deutlich, dass die BA über einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (mehr als 70%) in allen Bereichen verfügt, besonders aber bei Nachwuchskräften, Teilzeitbeschäftigten, befristeten Beschäftigten.

Aber außer in der Führungsebene III sind Frauen in den Führungsebenen **nach wie vor unterrepräsentiert**, d.h. ihr Anteil liegt unter dem im Bundesgleichstellungsgesetz vorgegebenen Zielwert von 50%. Zudem werden Frauen auf allen Führungsebenen **nicht** entsprechend ihres Anteils an der Beschäftigtenzahl repräsentiert!

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen sind Beschäftigte in Teilzeit **weiterhin nicht** entsprechend ihrem Anteil vertreten, hier besteht dringender Handlungsbedarf!

Auch in Bezug auf Beurteilungen partizipieren Teilzeitbeschäftigte **noch immer nicht** in ausreichendem Maß an Beurteilungen in den Spitzenkategorien.



Was also bleibt für die kommenden 4 Jahre zu tun?

Besonderer Wert wird neben der Schaffung von mehr familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auf die Veränderung von Haltungen bei Führungskräften, der Schaffung gleicher Chancen bei der Personalentwicklung, sowie der Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Erwartungen gelegt.

vbba – **Gemeinsam Zukunft gestalten**



Grundlage hierfür sind zum einen die strategischen Ziele der BA (Strategie 2025, Kulturdimensionen und Menschenbild), in denen die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit als geschäftspolitische Zielsetzung verankert ist.

Zum anderen werden die gesetzlichen Vorgaben (u.a. Bundesgleichstellungsgesetz) sowie die Ziele der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung aufgegriffen.

Die **vbba Bundesfrauenvertretung** fordert jedoch, die Statistiken über Teilzeit zu hinterfragen:

- **Wie hoch ist der individuelle Teilzeitumfang getrennt nach Frauen und Männern?**
- **Gibt es zukünftig spezielle Fortbildungsangebote für Frauen, aber auch für Männer?**

Um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen, fordern wir:

Alle Führungskräfte sind zu den Themen gendersensible Organisations- und Führungskultur, Personalentwicklung - auch für Teilzeitkräfte - und zu den Inhalten des Bundesgleichstellungsgesetzes zu schulen!

Bitte unterstützen Sie als Führungskraft - auch mit Blick auf den demografischen Wandel - diese Ziele, im Interesse der auf Zukunftsfähigkeit ausgerichteten BA!

Schauen Sie selber in den veröffentlichten [Plan](#) und die [Anlagen](#) im BA-Intranet.

Machen Sie sich mit den Inhalten und Zielen vertraut!



vbba – **Gemeinsam Zukunft gestalten**