

6. Gleichstellungsplan der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung für die Jahre 2023 bis 2026

Als ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung



Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA)

Sachgebiet Z 1/2

Maarweg 149-161

50825 Köln

Ansprechpersonen:

Julia Nieling

E-Mail: julia.nieling@bzga.de

Telefon: 0221-8992-258

Jacqueline Krosch

E-Mail: jacqueline.krosch@bzga.de

Telefon: 0221-8992-303

Stand: 12.2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
Einleitung.....	6
1 Bestandsaufnahme zum Stand der Gleichstellung in der BZgA.....	7
1.1 Zeitpunktanalyse.....	7
1.1.1 Gesamtsituation.....	7
1.1.2 Statusgruppen.....	8
1.1.3 Laufbahngruppen.....	9
1.1.4 Führungspositionen.....	9
1.1.5 Entgelt-/Besoldungsgruppen.....	10
1.1.6 Altersstruktur.....	11
1.1.7 Vereinbarkeit.....	11
1.2 Zeitraumanalyse.....	12
1.2.1 Beförderungen und Höhergruppierungen.....	12
1.2.2 Bewerbungen und Stellenbesetzung.....	13
1.2.3 Fortbildungsmaßnahmen.....	15
1.2.4 Elternzeit.....	16
2 Evaluation des zurückliegenden Berichtszeitraums.....	16
2.1 Gleichstellung von Frauen und Männern.....	17
2.2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	18
2.3 Fazit Gleichstellungsplan 2019-2022.....	20
3 Ziele des 5. Gleichstellungsplans.....	21
4 Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2023 – 2026.....	22
4.1 Stärken des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer.....	23
4.2 Bedarfsgerechter Ausbau und Etablierung der familienfreundlichen Kultur in der BZgA.....	25
4.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen.....	25
Anhang.....	27

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) für die Jahre 2023 bis 2026 vorlegen zu können.



Für die Personalplanung und Personalentwicklung ist der Gleichstellungsplan ein zentrales Instrument. Er informiert über die aktuelle Beschäftigungsstruktur und soll nicht nur helfen, Ungleichheiten in den Karrierechancen von Frauen und Männern zu beseitigen, sondern auch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sorgen. Hierzu beinhaltet der Gleichstellungsplan Ziele und konkrete Maßnahmen, mit denen seine Ziele erreicht werden können. Der Gleichstellungsplan soll insbesondere von der Personalabteilung und allen Führungskräften verantwortlich umgesetzt werden und ist als Gemeinschaftsaufgabe zu verstehen.

Der neue Gleichstellungsplan hat aufgrund der andauernden pandemischen Lage eine besondere Bedeutung. Seit dem Frühjahr 2020 hat sich die Arbeitswelt aufgrund von Corona stark verändert. Die Anforderungen an Beschäftigte und Dienststelle erforderten und erfordern noch immer ein höchstes Maß an Flexibilität und Lösungsorientierung. Die daraus entstandenen Systeme und Herangehensweisen haben sich mittlerweile etabliert und sind ein fester Bestandteil unseres Arbeitsalltages geworden. Für die Gleichstellungsplanung der BZgA haben sich im Kontext der Schutzmaßnahmen mehrere zielführende Synergien ergeben.

So konnten wir im zurückliegenden Berichtszeitraum unter anderem mit der neuen Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit einen weiteren Beitrag zur flexibleren Arbeitsgestaltung leisten – ein sehr wichtiger Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Kapitel 1 des vorliegenden Gleichstellungsplans beinhaltet die Zusammenfassung der aktuellen Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der BZgA und einen Rückblick auf den vergangenen Berichtszeitraum. Die statistischen Angaben beziehen sich dabei grundsätzlich auf den 30. Juni des Jahres 2022.

Diese Zahlen sind weiterhin sehr erfreulich. Wir möchten diese Erfolge als Ansporn sehen und uns auch weiterhin intensiv für die Gleichstellung und die Vereinbarkeit stark machen und dies auch nach außen transportieren. Erreichtes muss gesichert, Herausforderungen müssen erkannt und Maßnahmen

müssen fortentwickelt werden, um die BZgA weiterhin als attraktive und familienfreundliche Arbeitgeberin zu etablieren.

Ihr



Martin Dietrich

Leitung

Einleitung

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) ist eine obere Bundesbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG). Sie steht für Gesundheitsförderung und Prävention in Deutschland. Sie kommuniziert gesichertes Wissen zu Gesundheitsfragen, fördert gesunde Lebensweisen und die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung. Dafür entwickelt sie Strategien, die sie auf wissenschaftlicher Grundlage in Kampagnen, Programmen und anderen Maßnahmen umsetzen.

Die BZgA setzt bereits vielfältige Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Verbesserung für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf um. Auch in diesem Gleichstellungsplan möchten wir die bestehenden Maßnahmen weiter ausbauen und neue Maßnahmen bedarfsgerecht umsetzen. Die Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie der Führungskräfte.

Im ersten Kapitel des Gleichstellungsplans wird die aktuelle Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2022 dargestellt. Die Bezeichnung „divers“ und die damit verbundenen Identifikation findet im Gleichstellungsgesetz keinen Niederschlag und wird daher im vorliegenden Gleichstellungsplan nicht berücksichtigt.

Die Ziele und Maßnahmen des vorangegangenen Gleichstellungsplans werden anschließend evaluiert. Weiterhin werden neue Ziele und Maßnahmen zu noch bestehenden und fortlaufenden hinzugefügt. Abschließend wird zur Übersicht eine tabellarische Zusammenfassung angefügt.

Der Gleichstellungsplan wird für eine Geltungsdauer von vier Jahren erstellt. Nach zwei Jahren kann eine Zwischenbilanz gezogen werden und die aktuellen Gegebenheiten können berücksichtigt werden (§ 12 Absatz 1 BglG). Sofern die Zielvorgaben bis dahin nicht in ausreichendem Umfang umgesetzt wurden, sind ergänzende Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen, um die Zielerreichung innerhalb der Geltungsdauer zu ermöglichen. Wenn trotz aller Anstrengungen die Ziele nicht erreicht werden konnten, ist herauszustellen, welche Gründe der Umsetzung und Zielerreichung entgegenstanden.



Martin Dietrich
Leitung



Dr. Julia Tief
Verwaltungsleitung



Martina Suchanek
Gleichstellungsbeauftragte

1. Bestandsaufnahme zum Stand der Gleichstellung in der BZgA

Neben der aktuellen Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der BZgA wird die Umsetzung des 2022 abgelaufenen Gleichstellungsplans evaluiert. Dies geschieht mit der Zeitpunktanalyse, deren Stichtag der 30. Juni 2022 ist und mit der Zeitraumanalyse, die den Zeitraum der vergangenen vier Jahre betrachtet.

1.1 Zeitpunktanalyse

Für die Darstellung der aktuellen Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten innerhalb der BZgA zum 30. Juni 2022 werden die nachfolgenden Merkmale betrachtet:

- Gesamtsituation
- Statusgruppen
- Laufbahngruppen
- Führungspositionen
- Entgelt-/Besoldungsgruppen
- Altersstruktur
- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

1.1.1 Gesamtsituation

Die Gesamtsituation der Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2022 gestaltet sich wie folgt:

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
BZgA	342	254	88	74,27 von 100 % BZgA gesamt
- davon Vollzeit	206	135	71	65,53 aller Beschäftigten in Vollzeit
- davon Teilzeit	136	119	17	87,50 aller Beschäftigten in Teilzeit
befristet Beschäftigte	94	71	23	75,53 aller befristet Beschäftigten
Schwerbehinderte	31	21	10	67,74 aller Schwerbehinderten

Im Vergleich zum letzten Stichtagsbericht vor vier Jahren ist die Zahl der Beschäftigten in der BZgA von 327 (30.06.2018) auf nunmehr 342 Beschäftigte angestiegen. Dies ist ein erfreulicher Zuwachs von 4,5 % der gesamten Belegschaft. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist dabei im Berichtszeitraum um 2,3 % gestiegen, von 71,87 % auf 74,27 %. Zum 30. Juni 2022 betrug der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt 27,49 %. Das sind 20,22 % weniger befristete Arbeitsverhältnisse als noch vor vier Jahren. Im Kontext der Gleichstellung ist der anteilige Rückgang der befristeten Arbeitsverhältnisse durchaus positiv zu bewerten. Entfristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen eine längerfristige Planung des beruflichen Werdegangs und fördern somit die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Auf

den ersten Blick fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Befristung im Vergleichszeitraum gestiegen ist. Waren es zum 30. Juni 2018 noch 71,15 %, so sind es zum 30. Juni 2022 75,53 % der befristet Beschäftigten. Das ist eine Steigerung von 4,38 %. Setzt man dies allerdings ins Verhältnis zu der Steigerung der weiblichen Beschäftigten sind keine signifikanten Abweichungen der befristeten Verträge zum letzten Erhebungszeitraum erkennbar. Der im Allgemeinen hohe Anteil der weiblichen Beschäftigten ist vor allem darin begründet, dass die Themen Gesundheit, Aufklärung und Prävention für Frauen oftmals ansprechender sind als für Männer und sich dementsprechend bei Stellenausschreibungen mehr Frauen als Männer bewerben und Frauen beruflich oftmals besser auf die Themenbereiche spezialisiert sind.

Die Zahl von 342 Beschäftigten enthält neben 10 Auszubildenden vier geringfügig Beschäftigte. Die geringfügig Beschäftigten werden in die Gesamtbeschäftigtenzahl aufgenommen, können jedoch, wie außertariflich Beschäftigte oder Auszubildende nicht jeder Verteilungsstruktur zugeordnet werden, so dass es an einigen Stellen zu abweichenden Gesamtzahlen kommen kann.

1.1.2 Statusgruppen

In der Verteilung nach Statusgruppen stellt sich das Verhältnis der weiblichen und der männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
im Beamtenbereich	38	26	12	68,42 aller Beamten
im Tarifbereich	294	218	76	74,15 aller Tarifbeschäftigten
in der Ausbildung	10	9	1	90,00 aller Auszubildenden

Über alle Statusgruppen hinweg ist der Anteil der Frauen deutlich höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten. Im Beamtenbereich gibt es zum Stichtag 2022 einen Zuwachs bei den weiblichen Beschäftigten von 2,71 %, im Tarifbereich ist die Quote der beschäftigten Frauen um 1,61 % gestiegen. Und auch bei den Auszubildenden ist der Anteil der Frauen überproportional hoch und im Vergleich zum letzten Stichtag mit 15 % deutlich gestiegen.

1.1.3 Laufbahngruppen

In der Verteilung nach Laufbahngruppen stellt sich das Verhältnis der weiblichen und der männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
höherer Dienst	159	124	35	77,99 aller Beschäftigten im höheren Dienst
gehobener Dienst	103	78	25	75,73 aller Beschäftigten im gehobenen Dienst
mittlerer und einfacher Dienst	70	43	27	61,43 aller Beschäftigten im mittleren und einfachen Dienst

Nach wie vor sind in allen Laufbahngruppen die weiblichen Beschäftigten in der BZgA mit einem höheren Anteil vertreten, als ihre männlichen Kollegen. Im einfachen und mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen um 5,24 % auf 61,43 % gesunken (66,67 % in 2018). Das hat aber auch damit etwas zu tun, dass die Gesamtzahl der in diesem Bereich tätigen Beschäftigten gesunken ist. Sowohl im gehobenen Dienst (72,22 % -> 75,73 %) als auch im höheren Dienst (76,09 % -> 77,99 %) ist die Quote der Frauen weiterhin gestiegen.

1.1.4 Führungspositionen

Unter den Führungskräften stellt sich das Verhältnis der weiblichen und der männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Führungspositionen	33	19	14	57,58 aller Beschäftigten in Führungspositionen
- davon in TZ	4	4	0	100,00 aller Beschäftigten in Führungspositionen in TZ

Im Bereich der Führungspositionen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten zum letzten Stichtag in 2018 gesunken. Der Rückgang umfasst 9,09 %, von 66,67 % auf nun 57,58 %. Da offene Stellen teilweise noch nicht nachbesetzt werden konnten, hat sich eine leichte Veränderung bei den Führungspositionen ergeben. Das Führen in Teilzeit wird weiterhin ausschließlich von Frauen genutzt.

1.1.5 Entgelt-/Besoldungsgruppen

In der Verteilung nach den Entgelt- und Besoldungsgruppen stellt sich das Verhältnis der weiblichen und der männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Außertariflich (AT)	0	0	0,00
15	8	4	66,67
14	42	11	79,25
13	65	14	82,28
12	14	3	82,35
11	20	12	62,50
10	23	4	85,19
9	15	9	62,50
8	2	3	40,00
7	7	4	63,64
6	18	6	75,00
5	2	1	66,67
4	0	1	0,00
3	3	3	50,00
Gesamt	219	75	74,49

	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
A 16	2	1	66,67
A 15	2	2	50,00
A 14	4	3	57,14
A 13gD	3	0	100,00
A 13h	1	0	100,00
A 12	7	1	87,50
A 11	2	2	50,00
A 10	1	0	100,00
A 9md	3	1	75,00
A 8	1	0	100,00
A 7	0	0	0,00
A 6	0	0	0,00
A 5	0	1	0,00
Gesamt	20	17	54,05

Die Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen lässt ebenfalls erkennen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der BZgA weiterhin überdurchschnittlich hoch ist. Lediglich die Besoldungsgruppe A 15 im höheren Dienst weist ausgeglichene Verhältnisse der Geschlechter auf und im Bereich der Entgeltgruppe E 8 im mittleren Dienst sind die weiblichen Beschäftigten mit einem geringeren Anteil vertreten. In allen anderen Entgelt- und Besoldungsgruppen sind weibliche Beschäftigte deutlich stärker vertreten.

1.1.6 Altersstruktur

In der Verteilung innerhalb der Altersstruktur stellt sich das Verhältnis der weiblichen und der männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
unter 30 Jahren	36	29	7	80,56 aller Beschäftigten unter 30 Jahren
zw. 30 und 39 Jahren	98	71	27	72,45 aller Beschäftigten zwischen 30 und 39 Jahren
zw. 40 und 49 Jahren	98	75	23	76,53 aller Beschäftigten zwischen 40 und 49 Jahren
zw. 50 und 59 Jahren	76	55	21	72,37 aller Beschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren
über 60 Jahren	35	25	10	71,43 aller Beschäftigten über 60 Jahren

Die weiblichen Beschäftigten nehmen prozentual den größten Anteil in der Altersgruppe unter 30 Jahren ein. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum in 2018 ist der Anteil in dieser Gruppe von 68,57 % auf 80,56 % gestiegen. In der Altersgruppe unter 30 Jahren und in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren liegt ihr Anteil über der allgemeinen Frauenquote der BZgA. Die Steigerung um 12 % in der Gruppe der Beschäftigten unter 30 Jahren zugunsten der Frauen, wird sich in den kommenden Jahren auch auf die älteren Altersgruppen auswirken. Die in diesem Zusammenhang erhobene Zahl zur Verteilung von eingegangenen Bewerbungen zwischen Frauen und Männern (siehe 1.2.2) lässt darauf schließen, dass sich dieser Trend bei den Neueinstellungen fortsetzen wird.

1.1.7 Vereinbarkeit

Bei der Nutzung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit stellt sich das Verhältnis der weiblichen und der männlichen Beschäftigten zum 30. Juni 2022 wie folgt dar:

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Teilzeit	136	119	17	87,50 aller Beschäftigten in Teilzeit
Davon Teilzeit aufgrund von Familien/ Betreuungsaufgabe	64	60	4	93,75 aller Beschäftigten in Teilzeit aufgrund von Familien/ Betreuungsaufgaben
Elternzeit	16	16	0	100,00 aller Beschäftigten in Elternzeit
Pflegezeit	0	0	0	0,00 aller Beschäftigten in Pflegezeit
familienbedingte Beurlaubung	0	0	0	0,00 aller Beschäftigten in familienbedingte Beurlaubungen

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Gesamt	152	135	17	88,82 aller Beschäftigten innerhalb der Nutzung von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit

Die Teilzeitmöglichkeit wird zum Stichtag von 136 Beschäftigten genutzt, darunter 119 Frauen. Der prozentuale Anstieg im Vergleich zum Stichtag in 2018 liegt bei 4,03 %. Es gibt keine separate Auswertung, warum Teilzeitbeschäftigte sich für eine geringere Arbeitszeit entschieden haben. Um Rückschlüsse zur Gleichstellung ziehen zu können, wird davon ausgegangen, dass bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Kind unter 12 Jahren, die Betreuung des Kindes bei der Entscheidung zur Teilzeitbeschäftigung im Vordergrund stand. Dies betrifft 47,06 % aller Teilzeitbeschäftigten. Von diesen 47,06 % sind 93,75 % Frauen. Die hohe Anzahl von Frauen in diesem Bereich zeigt, dass die Familien/Betreuungsaufgaben im Schwerpunkt auf den Frauen lasten. Bemerkenswert ist, dass zum Stichtag aktuell kein Mann in Elternzeit ist. Da dies auf tagesaktueller Basis keine wirkliche Aussagekraft hat, wird sich in der Zeitraumanalyse eine genauere Betrachtungsweise der Verteilung und Nutzung der Elternzeiten innerhalb der BZgA wiederfinden.

1.2 Zeitraumanalyse

Um den Verlauf und die Wirkung des letzten Gleichstellungsplans untersuchen zu können, wird der Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 30. Juni 2022 betrachtet. Der Fokus wird dabei auf folgende Merkmale gelegt:

- Beförderungen und Höhergruppierungen
- Bewerbungen und Stellenbesetzung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Elternzeit

1.2.1 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 85 Beschäftigte eine Beförderung oder Höhergruppierung erhalten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt mit 80 % über dem allgemeinen Anteil der Frauen in der BZgA (Stand 30. Juni 2022: 74,27 %).

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Höherer Dienst VZ	21	15	6	71,43 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im höheren Dienst VZ
Höherer Dienst TZ	11	11	0	100,00 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im höheren Dienst TZ
Gehobener Dienst VZ	21	17	4	80,95 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im gehobenen Dienst VZ

Gehobener Dienst TZ	17	14	3	82,35 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im gehobenen Dienst TZ
Mittlerer Dienst VZ	9	5	4	55,56 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im mittleren Dienst VZ
Mittlerer Dienst TZ	4	4	0	100,00 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im mittleren Dienst TZ
Einfacher Dienst VZ	1	1	0	100,00 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im einfachen Dienst VZ
Einfacher Dienst TZ	1	1	0	100,00 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen im einfachen Dienst TZ
Gesamt	85	68	17	80,00 aller Beschäftigten der BZgA
- davon TZ	33	30	3	90,91 aller Beförderungen oder Höhergruppierungen von Beschäftigten in TZ

Der Großteil der Beförderungen oder Höhergruppierungen erfolgte auch in diesem Zeitraum im höheren oder gehobenen Dienst. In diesen beiden Laufbahngruppen befinden sich auch mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten der BZgA. Im höheren Dienst konnten 26 der 32 Beförderungen und Höhergruppierungen durch weibliche Beschäftigte erlangt werden, davon arbeiteten 11 Frauen in Teilzeit. 31 der 38 Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen Dienst betrafen weibliche Beschäftigte. Von den 31 beförderten oder höhergruppierten Frauen waren 14 in Teilzeit tätig. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum hat sich der Anteil der Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen um rund 5,00 % erhöht. Der Anteil von Frauen der Beförderungen und Höhergruppierungen sind deutlich von 76,92 % auf 90,91 % gestiegen, im Rahmen der Frauenförderung ein erfreulicher Wert.

1.2.2 Bewerbungen und Stellenbesetzung

Das im letzten Gleichstellungsplan definierte Ziel, die internen oder externen Bewerbungen von weiblichen oder männlichen Bewerbern in verschiedenen Laufbahnen auszuwerten, wurde nicht realisiert. Nach einer Einschätzung zum Arbeitsumfang dieser Maßnahme konnte unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen keine direkte Umsetzung erfolgen. Um die konkrete Zielsetzung und Umsetzbarkeit der internen oder externen Bewerbungen von weiblichen oder männlichen Bewerbern in verschiedenen Laufbahnen erneut zu überprüfen, wird mit allen Beteiligten eine solche Auswertung ein Austausch erfolgen.

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Bewerbungen	3.424	2.508	916	73,25
Einstellungen:	216	178	38	82,41
- davon VZ	113	86	27	76,11
- davon TZ	103	92	11	89,32

Bis zum 30. Juni 2022 sind 3.424 Bewerbungen eingegangen. Davon waren 73,25 % Bewerberinnen. Besetzt wurden in dem Zeitraum insgesamt 216 Stellen, 178 davon gingen an weibliche Bewerber und 38 Stellen an männliche. Von den 216 Stellen bekleiden 103 Beschäftigte ihre Stelle in einem Teilzeitmodell. Hier ist der Anteil der Frauen mit 89,32 % gestiegen. Im vorherigen Berichtszeitraum lag dieser Wert noch bei 83,13 %.

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Ausgeschriebene Stellen	16			
Bewerbungen:	214	121	93	56,54
Besetzte Stellen	12	9	3	75,00
- davon VZ	9	6	3	66,67
- davon TZ	3	3	0	100,00

Die Besetzung von Stellen mit Führungsfunktion (SGL, RL, AL) zeigt ebenfalls, dass überproportional häufig weibliche Bewerberinnen bei der Stellenbesetzung berücksichtigt wurden. Von 12 besetzten Stellen wurden 9 Stellen an weibliche Bewerberinnen und 3 Stellen an männliche Bewerber vergeben.

Bewerbungen VFA	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
2019	54	40	14	74,1
2020	63	38	25	60,3
2021	111	85	26	76,6
2022	44	36	8	81,8

Einstellungen VFA	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
2019	3	3	0	100,00
2020	3	2	1	66,67
2021	2	0	0	100,00
2022	2	1	1	50,00

Bewerbungen KfbM	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
2020	22	18	4	81,8
2021	47	34	13	72,3
2022	19	12	7	63,2

Einstellungen KfbM	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
2020	2	2	0	100,00
2021	2	2	0	100,00
2022	2	2	0	100,00

Bei den Auszubildenden bildet sich ebenfalls ab, dass sich mehr Frauen auf einen Ausbildungsplatz in der BZgA bewerben. Der Anteil der Frauen unter den Bewerbenden für die Ausbildung in der BZgA ist traditionell hoch. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist der Mittelwert der Bewerbungen leicht gestiegen. Von zehn Auszubildenden, die derzeit ihre Ausbildung in der BZgA absolvieren, sind zum Stichtag neun weiblich und einer männlich.

1.2.3 Fortbildungsmaßnahmen

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Inhouse VZ	542	406	136	74,91 aller Beschäftigten in VZ an Inhouse-Fortbildungsveranstaltungen
Inhouse TZ	313	286	27	91,37 aller Beschäftigten in TZ an Inhouse-Fortbildungsveranstaltungen
BAköV VZ	134	89	45	66,42 aller Beschäftigten in VZ an BAKöV Fortbildungsveranstaltungen
BAköV TZ	68	57	11	83,82 aller Beschäftigten in TZ an BAKöV Fortbildungsveranstaltungen
andere Anbietende VZ	144	101	43	70,14 aller Beschäftigten in VZ an Fortbildungsveranstaltungen anderer Anbietenden
andere Anbietende TZ	95	79	16	83,16 aller Beschäftigten in TZ an Fortbildungsveranstaltungen anderer Anbietenden

Eine konkrete Gegenüberstellung zur Nutzung der Fortbildungsangebote ist an dieser Stelle nicht möglich. Im vorherigen Gleichstellungsplan wurden aufgrund fehlender Daten nur die Zahlen eines Jahres zugrunde gelegt, nicht gemäß der Zeitraumanalyse über 3,5 Jahre. Die oben genannten Zahlen umfassen nun den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 30. Juni 2022.

Die Übersicht zeigt, dass im Zeitraum in Summe 855 Beschäftigte der BZgA an einer Inhouse-Fortbildungsmaßnahme teilgenommen haben. 80 Prozent der Teilnehmenden waren weibliche Beschäftigte. Bei den Teilnehmenden, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, waren 91,37 % weiblich. An Veranstaltungen der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BaköV) haben in dem Zeitraum insgesamt 202 Beschäftigte teilgenommen. Unter den Vollzeitbeschäftigten betrug der Anteil der Frauen 66,42 % und unter den Teilzeitbeschäftigten waren es 83,82 %. Außerdem wurden 239 Personen zu

Maßnahmen anderer Anbietenden abgeordnet. Da wie bereits zu Beginn beschrieben eine konkrete Entwicklung anhand unterschiedlicher Betrachtungszeiträume nicht möglich ist, werden diese Zahlen außerhalb eines Entwicklungszeitraumes bewertet. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass sich die Verteilung und Nutzung der Fortbildungsangebote in das Gesamtbild der Geschlechterverteilung des Hauses einordnet.

1.2.4 Elternzeit

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Elternzeit	55	45	10	81,82 aller Beschäftigten in Elternzeit

Wie bereits oben beschrieben, wird zukünftig die Betrachtung der Inanspruchnahme von Elternzeit auch in der Zeitraumanalyse zu finden sein, um entgegen einer Stichtaganalyse klar definierte Zeiträume gegenüberstellen zu können.

Im genannten Zeitraum waren 45 weibliche Beschäftigte und 10 männliche Beschäftigte in Elternzeit. Die männlichen Beschäftigten machen dabei 18,18 % der genommenen Elternzeiten aus. Da der Gesamtanteil der männlichen Beschäftigten 25,73 % beträgt, muss die vorab benannte Zahl in Teilen relativiert werden. Im Durchschnitt haben die weiblichen Beschäftigte 15,9 Monate Elternzeit in Anspruch genommen und die männlichen Beschäftigten im Durchschnitt 2,3 Monate.

2. Evaluation des zurückliegenden Berichtszeitraums

Für den Berichtszeitraum der Jahre 2019 bis 2022 wurden die Ziele mit verschiedener Blickrichtung festgeschrieben, auf die im Folgenden genauer eingegangen werden soll:

- Stärken des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer
- Ausbau der familienfreundlichen Kultur in der BZgA
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen

Um den aktuellen Stand, beziehungsweise den Fortschritt der Maßnahmen des vergangenen Gleichstellungsplans zu verdeutlichen, werden im folgenden Abschnitt einige Symbole verwendet. Diese sind vor den Maßnahmen eingefügt und sollen dem schnellen Überblick dienen:

✓ steht für eine erfolgreich abgeschlossene Maßnahme

○ steht für eine Maßnahme, die sich noch in der Umsetzung befindet

✘ steht für eine Maßnahme, die nicht eingeführt wurde und deren Umsetzung nicht in Aussicht ist

2.1 Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Gleichstellungsplan der Jahre 2019 bis 2022 wurden unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung von Frauen und Männern die folgenden Ziele vereinbart:

- » **Stärken des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer**

Unter diesen Aspekten wurden die folgenden Einzelmaßnahmen festgehalten:

- ✓ **Geschlechtsneutrale Sprache**

Der Gebrauch der geschlechtsneutralen Sprache ist ein fortlaufender Prozess, der auch in den nächsten Jahren weiterhin fokussiert werden sollte. Im Kontext des ursprünglichen Gleichstellungsauftrages ist jedoch festzuhalten, dass die Umsetzung einer gendergerechten Sprache durch die Einbeziehung weiterer potenziell benachteiligter Gruppen in den letzten zwei Jahren neue Herausforderungen mit sich bringt. Entsprechend ist, wie oben bereits beschrieben, eine fortlaufende Sensibilisierung der Beschäftigten maßgebend für den Erfolg eines einheitlichen Sprachgebrauches im Sinne des Gleichstellungsauftrages.

- **Schriftstücke auf gendergerechte Sprache überprüfen**

Unter dem Aspekt der geschlechtsneutralen Sprache wurde die Einzelmaßnahme getroffen, dass alle verwendeten Formulare im Haus, sowie alle Publikationen und weitere erstellte Werke auf den Einsatz gendergerechter Sprache zu untersuchen sind. Diese Überprüfung hat noch nicht vollumfänglich stattgefunden – diese Maßnahme wird aber als Ziel in den aktuellen Gleichstellungsplan übertragen.

- ✓ **Standardanforderungen bei Fortbildungsmaßnahmen anpassen**

Die geschlechtsneutrale Sprache ist als Standardanforderung in aktuellen und zukünftigen Leistungsbeschreibungen definiert. Die Maßnahme kann daher als erfolgreich umgesetzt betrachtet werden.

- ✓ **Chancengleichheit als festen Baustein in Schulungen für Führungskräfte integrieren**

Der Baustein wurde in Schulungen und Workshops eingebunden und die Führungskräfte wurden dadurch weiterhin für das Thema sensibilisiert.

- ✓ **Jährliche Schulungen zum Thema Gleichstellungsrecht und/oder Gender Mainstreaming**

Die Fortbildungen zum Thema Gleichstellungsrecht/ Gender Mainstreaming finden entsprechend der Maßnahmenplanung statt und sind als fester verpflichtender Bestandteil im Fortbildungsplan aller Führungskräfte einmal jährlich implementiert.

2.2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Im Gleichstellungsplan der Jahre 2019 bis 2022 wurden unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die folgenden Ziele festgelegt:

- » **Ausbau der familienfreundlichen Kultur**
- » **Verbesserung der Vereinbarkeit**

Unter diesen Aspekten wurden die folgenden Einzelmaßnahmen festgehalten

○ Positionierung der BZgA als attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin (intern und extern)

Diese Maßnahme befindet sich weiterhin in der Umsetzung und entwickelt sich durch einen regelmäßigen Abgleich fort.

Um die BZgA als attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin bestmöglich zu positionieren, erfolgt im 4. Quartal 2022 eine Veröffentlichung im Portal, in welcher den Beschäftigten verdeutlicht wird, welche Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und Familienfreundlichkeit die BZgA für die Beschäftigten bereits anbietet. Die Beschäftigten werden so nicht nur informiert, sondern auch motiviert, diese Instrumente zu nutzen.

Für die externe Kommunikation wurden im ersten Schritt folgende Maßnahmen definiert, um die Wahrnehmung als attraktive und familienbewusste Behörde auch außerhalb der Behörde zu positionieren.:

- Ergänzung der Stellenausschreibungen mit den entsprechenden Instrumenten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:

Die Stellenausschreibungen wurden bereits unter Erwähnung der Instrumente angepasst.

- Darstellung der Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auf der Homepage der BZgA in einem Unterpunkt des Menüs „Über uns“:

Diese Maßnahme ist noch ausstehend und wird daher in den nächsten Gleichstellungsplan übertragen.

✓ Stärkung des Bewusstseins für Vereinbarkeit bei Führungskräften und Beschäftigten

Durch die Maßnahmen im Zusammenhang der Corona-Pandemie wurde den Beschäftigten und Führungskräften, außerhalb der im Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen, verdeutlicht wie sich ein Arbeitsalltag unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gestalten kann. Die hier erlernten Möglichkeiten und Lösungen haben sich bereits etabliert und in der täglichen Arbeit gefestigt.

Ein entsprechendes Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf konnte somit nicht nur gestärkt, sondern auch positiv besetzt werden. Die erlernten Möglichkeiten gelten schon heute als fester Bestandteil einer flexiblen Arbeitsstruktur, die auch nach einem etwaigen Ende der Corona Pandemie Bestand haben werden.

✓ **Mobiles Arbeiten**

Gemäß der Dienstvereinbarung vom 25.03.2022 ist es gelungen, die mobile Arbeit in der BZgA dauerhaft einzuführen und umzusetzen. Im Mai 2022 wurden seitens der Abteilung Z Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten durchgeführt, in welchen die Regelungen zur mobilen Arbeit kommuniziert wurden. So wird den Beschäftigten auch außerhalb der Sonderregelungen zur Corona Pandemie ermöglicht, derzeit bis zu 60% der wöchentlichen Arbeitszeit im mobilen Arbeiten durchzuführen.

✓ **Allgemeine Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen**

Ziel dieser Maßnahme war es, Beschäftigungsverhältnisse so zu gestalten, dass dienstliche Belange mit den Aufgaben von Beschäftigten mit Familienpflichten vereinbar sind.

Wie bereits beschrieben, wurden im Kontext der Corona-Pandemie die Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse wesentlich flexibler gestaltet und kurzfristig umgestellt. Durch die zunehmende Flexibilisierung wurde die Basis geschaffen, um auch Fortbildungen so anzubieten, dass es für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten möglich ist, diese wahrzunehmen. Dies erfüllt nicht nur die Anforderungen an die allgemeine Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, sondern trägt ebenfalls dazu bei, dass vorab benannte Ziel der Positionierung der BZgA als attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin, intern und extern, zu unterstützen.

✓ **Telearbeit**

Durch die Einführung der mobilen Arbeit gibt es hierzu kein Handlungsbedarf mehr.

○ **Gezielte Motivation von männlichen Beschäftigten zur Nutzung der Vereinbarkeitsangebote**

Durch die bereits oben genannte Veröffentlichung im Portal, in welcher den Beschäftigten verdeutlicht wird, welche Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die BZgA für beide Geschlechter bereits anbietet, wurde ein erster Schritt eingeleitet. Dieser Ansatz sollte weiterverfolgt werden und wird dementsprechend als Maßnahme in den nächsten Plan übernommen.

✓ **Führen in Teilzeit und in Kombination mit Telearbeit**

Führen in Teilzeit als Angebot zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf steht den Führungskräften weiterhin zur Verfügung. Allerdings wird dieses Angebot aktuell nur von ca. 12 % aller Führungskräfte genutzt (ausschließlich Frauen).

○ **Fortbildungsmaßnahmen in Elternzeit und anderen Abwesenheitszeiten zugänglich machen**

Diese Maßnahme befindet sich aktuell noch in der Planung. Das breite Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten soll zukünftig auch den Beschäftigten, die sich in einer Elternzeit oder anderweitigen familienbedingten Abwesenheit befinden, aktiv angeboten werden. Dieses Angebot soll sich zukünftig in den Bestätigungsschreiben der Abwesenheit des Referates Z 1/1 wiederfinden. Im

weiteren Verlauf wird Z 1/2 jährlich das Angebot im Portal bewerben. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass durch das geplante E-Learning Projekt der Zugang zu Fortbildungen für Beschäftigte in Elternzeit oder anderweitigen Abwesenheiten vereinfacht wird.

✓ **Überblick für Rückkehrende aus Abwesenheitszeiten**

Im Zuge der Aktualisierung des Konzeptes „Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ wurde im Sommer 2022 ein umfängliches Informationsangebot erschaffen. In diesem Konzept wurden nicht nur die neuen Beschäftigte berücksichtigt, sondern auch die Rückkehrenden. Die im letzten Gleichstellungsplan definierte Maßnahme zum Überblick für Rückkehrende aus Abwesenheitszeiten kann somit als erfolgreich umgesetzt betrachtet werden.

✓ **Mobiles Arbeiten in Betreuungsnotfällen (in Zusammenhang mit Telearbeit)**

Durch die neue Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit wurde diese Maßnahme gänzlich erfüllt.

✓ **Zeus-Workflow**

Zum 3. Januar 2022 wurde die neue elektronische Zeiterfassung freigeschaltet und befindet sich seitdem in der Nutzung. Alle Beschäftigte wurden entsprechend geschult und können nun ihre Arbeitszeiten, Urlaubszeiten und sonstigen Buchungen online und mobil erledigen. Das Ampelsystem, bei dem die Beschäftigten Einsicht erhalten, wer sich am Arbeitsplatz befindet und für dienstliche Belange verfügbar ist, wird zum Ende des Jahres 2022 umgesetzt und freigeschaltet. Derzeit ist es in der Abstimmung.

✗ **Modellversuch Fortbildungsveranstaltungen**

Das ursprüngliche Ziel des Modellversuches Fortbildungsveranstaltung war es, Teilzeitarbeitenden den Zugang zu Fortbildungsangeboten in Präsenz zu erleichtern. Im Zuge der Corona Pandemie und dem damit verbundenen mobilen Arbeiten konnte diese Maßnahme nicht zielführend umgesetzt werden. Erwähnenswert ist in diesem Kontext, dass mit dem Einführen des mobilen Arbeitens alle Fortbildungsangebote der BZgA, welche in Präsenz durchgeführt wurden, weniger genutzt wurden. Durch die geplante E-Learning Plattform und dem dementsprechend vereinfachten Zugang zu Fortbildungen wird der Modellversuch nicht weiterverfolgt.

2.3 Fazit Gleichstellungsplan 2019-2022

Abschließend ist festzuhalten, dass in den vergangenen vier Jahren bereits einiges bewirkt und umgesetzt werden konnte. Die Gleichstellung und vor allem die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bleiben ein fortwährendes und begleitendes Thema in allen Funktionen, Bereichen und Aufgabengebieten.

Dennoch konnten einige Maßnahmen nicht abschließend oder gar nicht umgesetzt werden. Nicht nur die Pandemie hat uns in den letzten Jahren begleitet, sondern auch eine Umstrukturierung im Haus. All das sind Themen, die großer Anstrengung bedurften und damit viele Ressourcen gebunden haben.

Der Gleichstellungsplan und dessen Umsetzung wird jedoch weiterhin ein entscheidender Faktor innerhalb der Personalentwicklung sein.

3. Ziele des 6. Gleichstellungsplans

Die allgemeinen Ziele des BglG (§ 1) und des damit verbundenen Gleichstellungsplans sind:

- » die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen,
- » bestehende Benachteiligungen, welche auf das Geschlecht zurückzuführen sind, zu beseitigen und künftig zu vermeiden und
- » die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Daraus abgeleitet wurden für die BZgA im Sinne der **Gleichstellung** und der **Vereinbarkeit** für den kommenden Berichtszeitraum der Jahre 2023 bis 2026 die folgenden Ziele festgelegt:

Gleichstellung

Stärken des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Der Aspekt der Gleichstellung soll weiterhin ein zentrales Querschnittsthema bei der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sein. Doch nicht nur in Bezug auf die Personalentwicklung ist ein besonderes Augenmerk auf gleichstellungsrelevante Themen zu legen. Das Bewusstsein für Gleichstellung soll in der gesamten Behörde und über alle Führungsebenen hinweg weiter gestärkt und gefördert werden. Das Ziel ist es, Beschäftigte zur Reflexion ihres eigenen Verhaltens zu motivieren und dass sie ein Bewusstsein dafür erhalten, welche Auswirkungen das eigene Handeln unter Genderaspekten nach sich ziehen kann.

Vereinbarkeit

1. Ausbau der familienfreundlichen Kultur in der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

Das Bewusstsein für Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll über alle Führungsebenen hinweg weiter gestärkt und gefördert werden. Denn nur wenn Familienfreundlichkeit und -orientierung bei allen Führungskräften und Beschäftigten verankert sind und gelebt werden, können sie Wirkung entfalten. Es soll eine Kultur aufgebaut und gepflegt werden, die Rücksicht auf Beschäftigte mit Familienpflichten nimmt und die niemanden aufgrund von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubungen benachteiligt.

2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben für Frauen und Männer gleichermaßen

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben gewinnt einen immer höheren Stellenwert. Für die Zufriedenheit, die Gesundheit aber auch die Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten ist es elementar wichtig, die bestmöglichen Voraussetzungen zu schaffen, um Familienpflichten und die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben vereinbaren zu können.

Nach aktuellen Erkenntnissen werden Maßnahmen und Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hauptsächlich von weiblichen Beschäftigten zur Wahrnehmung von Familienpflichten genutzt. Das Ziel ist unter anderem, auch männlichen Beschäftigten die Instrumente zur Vereinbarkeit näher zu bringen, um nach Möglichkeit eine Erhöhung des Anteils der männlichen Beschäftigten zu erlangen, die ebenfalls Familienpflichten wahrnehmen möchten. Hierfür ist es im ersten Schritt wichtig, ein Bewusstsein für die angesprochene Thematik zu schaffen. Beschäftigte sollten entsprechend informiert und sensibilisiert werden.

Den vorgenannten Zielen mit allen unter Kapitel 4 folgend genannten Maßnahmen ist die Aufgabe und das Ziel, eine Datengrundlage zu erstellen, welche valide Aussagen in Bezug auf den Stand der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zulässt. In diesem Zuge sollen die ersten beiden Jahre des neuen Gleichstellungsplans genutzt werden, um die entsprechenden Daten zu erheben und die dafür notwendigen Statistiken erstellen zu können. Demnach ist es zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, die aufgeführten Ziele mit konkreten Zahlen zu hinterlegen und diese dadurch messbar zu machen. Vor dem Hintergrund der Gleichstellung ist zu erwähnen, dass der Frauenanteil der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung im Vergleich zum vergangenen Zeitraum in nahezu allen Bereichen gestiegen ist. Benachteiligungen sind nicht offensichtlich, das Ziel Genderkompetenz zu stärken wird weiterhin verfolgt. Auf Frauenförderung ausgerichtete Maßnahmen mit entsprechendem Ziel die Frauenquote in bestimmten Bereichen zu steigern, ist lediglich im Bereich der Führungskräfte zu realisieren.

Für die Messbarkeit der Ziele und gegebenenfalls für die Frauenförderung sind die Daten und Statistiken der kommenden zwei Jahre abzuwarten, sodass der Gleichstellungsplan unter diesen Gesichtspunkten bei Bedarf zu aktualisieren ist.

4. Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2023 – 2026

Ein umfangreicher Maßnahmenkatalog soll zur Realisierung der aufgestellten Ziele bezogen auf die **Gleichstellung (4.1)** und die **Vereinbarkeit (4.2 & 4.3)** in der BZgA beitragen. Auf die Umsetzung und die Ergebnisse wird die Verwaltung besonderes Augenmerk richten und die Fortschritte mit einer Erhebung der Daten zum 30.06.2024 sorgfältig analysieren.

4.1 Stärken des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Schriftstücke auf genderechte Sprache prüfen

Dieser Punkt wird aus dem Vorjahreszeitraum erneut aufgegriffen. Unter dem Aspekt der geschlechtsneutralen Sprache sind alle innerhalb der Behörde verwendeten Formulare und Vorlagen, aber auch weitere Publikationen und erstellte Werke zu prüfen und gegebenenfalls zu korrigieren und zu gewährleisten, dass die Gestaltung aller Schriftstücke gendgerecht ist. Konkret soll dies erfolgen, indem jährlich zu diesem Thema eine Portalmeldung im Intranet veröffentlicht wird, um alle Beschäftigten darauf hinzuweisen. Ergänzen könnte diese Portalmeldung ein erstellter Handlungswegweiser, der federführend durch die Gleichstellungsbeauftragte erstellt wird.

Um die Schriftstücke der BZgA auf genderechte Sprache zu überprüfen, wird außerdem ein Projekt mit den Auszubildenden gestartet. Ziel des Projektes ist die bestmögliche Synergie zwischen Ausbildungsinhalten, Bewusstsein für eine genderechte Sprache und einer Aktualisierung und Überprüfung aller bestehenden Schriftstücke zu erzeugen. Die Auszubildenden haben hierbei die Aufgabe, in den jeweils eingesetzten Referaten die Schriftstücke zu überprüfen und Vorschläge für die Veränderungen im Kontext der gendgerechten Sprache/ Gleichstellung zu machen. Auf diese Weise werden die Auszubildenden in die konkreten Inhalte des Referates eingearbeitet, es wird ein Bewusstsein geschaffen für genderechte Sprache und Gleichstellung und die ursprünglich angesetzte Maßnahme zur Überprüfung und Anpassung aller bestehenden Schriftstücke wird zielführend umgesetzt.

Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema Belästigung

Als neue Maßnahme und ergänzend zum Angebot der AGG Beschwerdestelle wird erstmalig das Thema Belästigung mit aufgenommen. Ziel der Maßnahme ist die Schaffung eines Bewusstseins und die Sensibilisierung der Beschäftigten zu diesem Thema. Hierfür wird ein Vortragsangebot ins Leben gerufen, welches den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden soll. Aus Gründen der Objektivität soll dieses Angebot durch externe Dienstleister abgebildet werden.

Angebote schaffen zum Thema Gesund älter werden – in jeder Lebensphase

Innerhalb der Gleichstellung wird nicht nur zwischen den Geschlechtern unterschieden, es müssen auch die unterschiedlichen Lebenslagen der Beschäftigten betrachtet werden. Für ein zielführenden beruflichen Werdegang ist die Gesundheit ein maßgeblicher Faktor. Hierbei gilt es, alle Altersstufen zu betrachten und eine bestmögliche Unterstützung zur individuellen Gesundheitsvorsorge zu implementieren. Als erster Schritt wird in unterschiedlichen Altersstufen ein Vorsorgekalender zur Verfügung gestellt. Dieser soll im Intranet verfügbar sein und wird dort regelmäßig beworben.

Sicherstellung der Genderkompetenz bei Auswahlverfahren

Um bei zukünftigen Auswahlverfahren die Kenntnisse, den Willen und die Motivation zur Genderkompetenz bei Führungskräften zielführend abzufragen, wird durch die Gleichstellungsbeauftragte ein Fragenkatalog entwickelt. Durch diese Fragen wird sichergestellt, dass bei den Bewerbenden eine grundlegende Kompetenz vorhanden ist. Dieser Fragenkatalog soll zukünftig Teil des standardisierten Interviewbogens bei Vorstellungsgesprächen sein.

Implementierung des Gender Decoder der Technischen Universität (TU) München zur Überprüfung der Stellenausschreibungen der BZgA

Studien belegen, dass bestimmte Formulierungen bei Stellenausschreibungen zur Folge haben, dass sich Männer und Frauen nicht gleichermaßen angesprochen fühlen.

In der BZgA gibt es einen hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten. Mit Hilfe des Gender Decoder soll dennoch überprüft werden, dass sich Frauen wie Männer durch die Stellenausschreibungen der BZgA in gleicher Weise angesprochen fühlen.

Information neuer Beschäftigter zur gendergerechten Ansprache

Auch die neuen Beschäftigten der BZgA sollten zur gendergerechten Sprache sensibilisiert werden. Hierzu wird die Gleichstellungsbeauftragte die neuen Beschäftigten per E-Mail über den angemessenen gendergerechten Sprachgebrauch in der BZgA informieren.

Paritätische Besetzung externer Gremien und Fachbeiräte mit Experten

Um eine umfassende Gleichstellung zu erwirken, soll künftig auch beim Einsatz von externen Gremien und Expertengruppen auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Da die Bestellung und die Auswahl der Experten durch die Leitung und die verantwortlichen Führungskräfte erfolgt, muss hier ein Bewusstsein zur gleichmäßigen Verteilung vorhanden sein oder ggf. geschaffen werden.

Ausbau der weiblichen Führungskräfte über die Parität hinweg zu mehr als 60 %

Auch wenn mit aktuell 57,58 % die Parität bei den weiblichen Führungskräften gegeben ist, müssen wir zum vorherigen Berichtszeitraum einen Rückgang von fast 10 % feststellen. Damit sich dieser Trend nicht weiter fortsetzt, wird angestrebt, mindestens 60 % der Stellen mit weiblichen Führungskräften zu besetzen.

4.2 Bedarfsgerechter Ausbau und Etablierung der familienfreundlichen Kultur in der BZgA

Präsentation der BZgA als attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin

Dieser Punkt wird ebenfalls aus dem Vorjahreszeitraum aufgegriffen. Für die Außenwahrnehmung soll auf der Homepage unter dem Motto „Wir als BZgA bieten Ihnen...“ eine Rubrik erstellt werden, um Möglichkeiten wie die flexible Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Teilzeitmodelle, Ausbildungsmodelle, das Eltern-Kind-Büro und Ähnliches vorzustellen.

Bereits in der Vergangenheit wurden durch eine Kollegin immer wieder Möglichkeiten zur Ferienbetreuung für Kinder zusammengetragen und im Portal für alle Beschäftigten veröffentlicht. Das Informationsangebot soll weiterhin bestehen bleiben, um Beschäftigte auf der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder bzw. KiTa-Kinder eine Unterstützung zu bieten.

Zudem wird die BZgA wiederkehrend an Umfragen bzgl. Attraktivität und Familienfreundlichkeit, teilnehmen.

Eltern-Kind-Zimmer

Durch die neue Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wurde gleichzeitig die Möglichkeit geschaffen, bei Betreuungsnotfällen in Absprache mit der Führungskraft, flexibel reagieren zu können. Um den Bedarf des Eltern-Kind-Zimmers und ihre Ausstattung den aktuellen Erfordernissen und Wünschen anzupassen, wird im Jahre 2023 eine Umfrage initiiert, ausgewertet und entsprechende Maßnahmen überprüft.

4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen

Proaktive Information der männlichen Beschäftigten zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten

Um auch allen männlichen Beschäftigten die Möglichkeiten zu bestehenden Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf näher zu bringen, wird künftig mit der Einreichung der Geburtsurkunde eines Kindes, eine Übersicht ausgehändigt, welche über die Instrumente aufklärt und informiert. Ziel ist es, gerade männliche Beschäftigte zu motivieren, die bestehenden Instrumente zu nutzen. Darüber hinaus wird es im Portal zweimal jährlich eine entsprechende Information an alle Beschäftigte geben.

Fortbildungsmaßnahmen in Elternzeit und anderen Abwesenheitszeiten zugänglich machen

Diese Maßnahme wird ebenfalls aus dem letzten Gleichstellungsplan übernommen und befindet sich aktuell teilweise schon in der Planung. Das breite Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten soll zukünftig auch den Beschäftigten die sich in einer Elternzeit oder anderweitigen familienbedingten

Abwesenheit befinden, aktiv angeboten werden. Dieses Angebot soll sich zukünftig in den Bestätigungsschreiben der Abwesenheit des Referates Z1/1 wiederfinden. Im weiteren Verlauf wird Z1/2 jährlich das Angebot im Portal bewerben. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass durch das geplante E-Learning Projekt der Zugang zu Fortbildungen für Beschäftigte in Elternzeit oder anderweitigen Abwesenheiten vereinfacht wird.

Projekt E-Learning

E-Learning hat das Ziel, selbstgesteuert und selbstbestimmt Lernen zu können. Über das Internet werden Lerninhalte zu jeder Zeit und an jedem Ort gleichermaßen verfügbar gemacht. Dieses Fortbildungsprojekt wird ab dem 4. Quartal 2022 in der BZgA eingeführt und soll stetig erweitert werden. Dieses Vorhaben dient unter anderem dazu, die Lerninhalte vollumfänglich flexibel abrufen zu können, was dazu führt, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter ausgebaut wird.

Umfrage zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Als weitere Maßnahme zur Überprüfung der unterschiedlichen Bausteine zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist eine Umfrage geplant. In dieser Umfrage wird die Einschätzung zur Qualität und Quantität zur Vereinbarkeit bei den Beschäftigten der BZgA erhoben. Die oben beschriebene Umfrage wird jährlich wiederholt. Ziel ist es, die Bedarfe festzustellen, entsprechende Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen. Durch die jährliche Überprüfung der Maßnahmen könnten diese direkt angepasst werden.

Abgrenzung/ Trennung von Privatleben und Beruf im Home-Office

Die Arbeitswelt wandelt sich zunehmend. Das zeigte sich gerade in Zeiten der Corona-Pandemie deutlich. Die bisher meist festen Strukturen wurden flexibler, die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben durch mobile Arbeit durchlässiger. Private Anliegen wie Kinderbetreuung oder Arztbesuche wurden besser umsetzbar, doch vermischt sich gleichzeitig das Berufsleben zunehmend mit dem Privatleben. Wie zieht man in der mobilen Arbeit, z. B. im Home-Office, die Grenze zwischen Job und Privatleben? Mit regelmäßigen Portalbeiträgen, zum Thema Abgrenzung von Privatleben und Beruf, möchten wir die Beschäftigten für dieses Thema sensibilisieren und ihnen konkrete Handlungsempfehlungen an die Hand geben.

Anhang

Übersicht über Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2023 – 2026

Gleichstellung

Ziele: Stärken des Gleichstellungs-bewusstseins & Förderung der Chancengleichheit

Maßnahmen	Zuständigkeit	Termin
Prüfung aller verwendeten und neu erstellten Formulare im Haus auf gendergerechte Sprache	L, Z, FK, Beschäftigte, Auszubildende (Projekt)	2023
Untersuchung auf den Einsatz gendergerechter Sprache in Publikationen und weitere erstellte Werke	L, Z, FK, Beschäftigte, Auszubildende (Projekt)	fortlaufend
Vortragsangebot zur Sensibilisierung von Belästigung	Z 1/2-Fortbildung	2023/ fortlaufend
Angebote schaffen zum Thema Gesund älter werden – in jeder Lebenslage	Z 1/2	2023/ fortlaufend
Sicherstellung der Genderkompetenz bei Auswahlverfahren	Z 1/2, GB, Z 1/1	2023/ fortlaufend
Implementierung des Gender Decoder zur Überprüfung von Stellenausschreibungen	Z 1/2, Z 1/1, FK	2023/ fortlaufend
Information neuer Beschäftigter zur gendergerechten Ansprache	GB	2023/ fortlaufend
Paritätische Besetzung externer Gremien und Fachbeiräte mit Experten	Leitung, GB, FK	2023/ fortlaufend
Ausbau der weiblichen Führungskräfte über die Parität hinweg zu mehr als 60 %	Leitung, GB, FK	2023/ fortlaufend

Vereinbarkeit

Ziele: Ausbau der familienfreundlichen Kultur & Verbesserung der Vereinbarkeit

Maßnahmen	Zuständigkeit	Termin
Positionierung der BZgA als attraktive und familienbewusste Arbeitgeberin (intern und extern)	L, Z, Z1/1	2023
Informationsangebot zur Ferienbetreuung	GB	fortlaufend
Umfrage zum Eltern-Kind-Zimmer	L, Z, Z 1/2	2023/ 2024
Proaktive Information der männlichen Beschäftigten	Z 1/1, Z 1/2	fortlaufend
Fortbildungsangebote zugänglich machen, trotz Abwesenheiten	Z 1/1, Z 1/2	fortlaufend
Projekt E-Learning	L, Z, Z 1/2, Beschäftigte	2023/ fortlaufend
Umfrage zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	Z 1/3, Z 1/2	2023
Abgrenzung Privatleben/ Beruf	Z 1/2	2023/ fortlaufend