DEUTSCHE BUNDESBANK
EUROSYSTEM

Kurzinformation zu den Gleichstellungsplänen der Deutschen Bundesbank

Was sind Gleichstellungspläne?

Die Gleichstellungspläne (GleiP) stellen das wesentliche Regelwerk für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz dar. Mit ihnen wird der gesetzliche Auftrag der Deutschen Bundesbank, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu verbessern, konkretisiert und ein Handlungsrahmen geschaffen. Neben der Zentrale erstellen auch alle neun Hauptverwaltungen eigene Gleichstellungspläne.

Was soll mit den Gleichstellungsplänen erreicht werden?

Chancengleichheit erhöhen
… alle Beschäftigten sollen die gleichen Rechte und Möglichkeiten haben, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen im Arbeitsumfeld einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Geschlechterdiskriminierung vermeiden
… mithilfe aktiver Maßnahmen, um erforderlichenfalls Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erkennen, zu verhindern, zu reduzieren und zu beseitigen.

Mehr Bewusstsein schaffen
… um durch eine positive Grundhaltung aller zum Thema Gleichstellung, die Ziele der Pläne zu verwirklichen und die Maßnahmen mit Leben zu füllen.

Welchen rechtlichen Rahmen gibt es?

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verpflichtet Dienststellen des Bundes, alle vier Jahre einen GleiP zu erstellen. Inhaltlich ist vorgeschrieben, wie …

… eine paritätische Besetzung von Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll.

… die Unterrepräsentanz von Frauen in anderen Bereichen, wie z.B. Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Berufsausbildungen, abgebaut werden soll.

… die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege verbessert werden soll und insbesondere Männer motiviert werden sollen, die Angebote zur Vereinbarkeit stärker zu nutzen.

Wer ist für die Umsetzung der Pläne bei der Deutschen Bundesbank verantwortlich?

Die Umsetzung der Gleichstellungspläne liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten und ist dabei besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung. Die Gleichstellungsbeauftragten sind wichtige Partnerinnen bei der Umsetzung der Ziele.

Wie ist die Struktur der Gleichstellungspläne?

Anhand von thematischen Schwerpunkten wie z.B. Beschäftigtenstruktur, Einstellungen oder Beurteilungen wird jeweils wie folgt vorgegangen:

1. Situationsbeschreibung
Wie ist die vorgefundene Situation bezüglich der Anteile von Frauen und Männern in der Deutschen Bundesbank?

2. Ziele
Wurden die gesetzten Ziele erreicht? Warum (ggf. nicht)? Welche Ziele werden zukünftig gesetzt?

3. Maßnahmen
Welche Maßnahmen werden ergriffen, um diese Ziele zu erreichen?

Konkrete Beispiele:

- Talentpools der Zentrale und Hauptverwaltungen
- Förderung von Führungstandems
- Erhebung wichtiger Kennzahlen
- Gezielte Ansprache weiblicher Talente
- Spezielle Seminare für verschiedene Zielgruppen

…

Welche Kennzahlen finde ich in den Plänen der Deutschen Bundesbank?

Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen?

Wie ist das Geschlechterverhältnis des Stammpersonals, bei Einstellungen und Ausbildungsgängen?

Wie viele Frauen führen in Teilzeit im Vergleich zu Männern?

Wie ist das Geschlechterverhältnis bei quotierten Beurteilungen?

Deutsche Bundesbank
Zentrale
Wilhelm-Epstein-Straße 14
60431 Frankfurt am Main
Telefon +49 (0)69 9566-0