

Gemeinsam stark, innovativ
und fit für die Zukunft

DEMOGRAFIESENSIBLES PERSONALMANAGEMENT

Diversity Management
in der BA



Bundesagentur
für Arbeit



Inhalt

Weichen stellen für die Zukunft – mit zukunftsorientierter Personalpolitik	5
Chancen durch Vielfalt	6
Chancengleichheit und Gender Mainstreaming	7
Lebensphasenorientierte Personalpolitik	8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	11
Menschen mit (Schwer-)Behinderung	12
Sexuelle Orientierung	13
Chefsache	14
Charta der Vielfalt – Wir sind dabei!	15

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat sich in den letzten Jahren zu einer modernen, kundenorientierten Dienstleisterin am Arbeitsmarkt entwickelt. Damit verbunden ist das interne Personalmanagement leistungsorientierter und innovativer geworden. Vieles hat sich für die Kundinnen und Kunden der BA, aber auch für ihre Beschäftigten verändert. Das war unvermeidlich, denn wir müssen uns den Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitsmarkt- und Berufswelt stellen. Der demografische Wandel und der drohende Fachkräftemangel erfordern von der BA innovative Strategien und Konzepte im Personalmanagement, um den Erfolg in zweifacher Hinsicht sicherzustellen:

■ Erfolg durch individuelle Unterstützung jedes Kunden und jeder Kundin! Der demografische Wandel spiegelt sich in den Kundengruppen der BA wider – sie werden vielfältiger und setzen sich beispielsweise auch zunehmend aus Menschen unterschiedlicher Altersgruppen oder Herkunft zusammen. Eine vergleichsweise vielfältig zusammengesetzte BA-Belegschaft, die gleichzeitig von Respekt und Wertschätzung gegenüber Vielfalt geprägt ist, stellt sich optimaler auf die Bedürfnisse solcher Kundengruppen ein. So sind wir in der Lage, unsere Kunden erfolgreich zu betreuen und unseren Geschäftserfolg sicherzustellen.

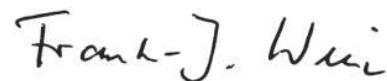
■ Erfolg durch leistungsorientierte, individuelle Förderung unserer Beschäftigten! Jede/r von uns bringt unterschiedliche Kompetenzen und Potenziale in den Arbeitsalltag ein. Dies genau bedeutet Vielfalt – oder auch Diversity. Der Begriff Diversity stammt aus dem Angloamerikanischen und meint Verschiedenheit hinsichtlich z.B. Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung und sexueller Orientierung. Diversity Management fordert Vielfalt und nutzt sie gezielt für den Geschäftserfolg.

Für die BA ist Vielfalt Chance und Gewinn. Wir bekennen uns daher ausdrücklich zum Diversity Management. Offenheit und Wertschätzung gegenüber Vielfalt sowie deren gezielte Förderung unterstützen die Chancengleichheit, stärken die Innovationskraft und Arbeitgeberattraktivität der BA sowie die Motivation und Bindung der Beschäftigten. Nur so schaffen und erleben wir eine leistungsorientierte, innovative Verwaltungskultur und sind den künftigen Herausforderungen gewachsen.

Unsere Strategie lautet daher: Den demografischen Wandel steuern – mit Hilfe eines erfolgreichen Diversity Managements. Die BA hat aus diesem Grund im Jahre 2007 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet.

Diversity Management – das mag vielleicht zunächst fremd klingen. Tatsächlich aber ist dies eine systematische Weiterentwicklung bereits bestehender Konzepte der BA und Bestandteil des Prinzips der Chancengleichheit sowie der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Wir möchten Sie mit dieser Broschüre umfassend über das Diversity Management der BA informieren – und freuen uns über Ihr Interesse!

Es grüßt Sie herzlich



Frank-J. Weise
Vorstandsvorsitzender Bundesagentur für Arbeit

Weichen stellen für die Zukunft – mit zukunftsorientierter Personalpolitik

Der demografische Wandel ist eine der zentralen strategischen Herausforderungen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Europa. Deutschland gehört zu den Ländern, die von seinen Auswirkungen besonders betroffen sind:

■ **Rückläufige Geburtenrate.** Sie ist die Ursache für den bereits heute spürbaren Mangel an qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften.

■ **Steigender Altersdurchschnitt der Bevölkerung.** Er führt folglich zu immer älter werdenden Belegschaften und damit zu veränderten Arbeitsbedingungen.

■ **Weltweite Migration, Globalisierung und Internationalisierung.** Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund hat hohe Bedeutung.

Der öffentliche Dienst ist von diesen Entwicklungen, bezogen auf die heterogene Kundenstruktur und das eigene Personal, ebenfalls tangiert.

Um auch in Zukunft mit kompetentem und motiviertem Personal erfolgreich zu sein, haben wir ein ganzheitliches Personalmanagementkonzept umgesetzt.

Wir respektieren und fördern individuelle Kompetenzen und Fähigkeiten und berücksichtigen die individuelle Lebenssituation. Denn wir verfolgen das Ziel, unsere Beschäftigten zu motivieren und zu binden und somit die individuellen Stärken für die Umsetzung unseres anspruchsvollen gesellschaftlichen Auftrags zu nutzen. Ein wertschätzender, von Respekt getragener Umgang ist unsere Arbeitsbasis. Davon profitiert jeder: Die BA und die Beschäftigten.

Die Umsetzung ist bei uns „Chefsache“. Unsere Führungskräfte unterstützen wir mit Trainings sowie mit weiteren Veranstaltungen wie z. B. Foren und Zukunftswerkstätten an der Führungsakademie.

Vielfalt ist für uns ein echter Mehrwert!



Chancen durch Vielfalt

Durch den demografischen Wandel wird die Gesellschaft und damit auch die Kundenstruktur der BA vielfältiger. Es gilt, gezielt auf die heterogenen Kundenbedürfnisse einzugehen, neue Rekrutierungspotenziale intern und extern zu erschließen und Chancen der Vielfalt beim Personal zu nutzen.

Menschen bringen ihre ganz persönlichen Berufs- und Lebenserfahrungen in unsere Teams mit. Dazu gehört beispielsweise der Teamleiter, der gerade aus der Elternzeit zurückgekehrt ist, oder die türkischstämmige Vermittlerin. Auch die alleinerziehende Sachbearbeiterin, der schwerbehinderte Vermittler, genauso wie die homosexuelle Teamleiterin und der kurz vor der Pensionierung stehende Bereichsleiter. Sie alle bilden mit anderen ein Team mit vielfältigen und unterschiedlichen Kompetenzen, können voneinander lernen und gehen professionell auf die unterschiedlichsten Kundenbedürfnisse ein.

Zudem verändern sich Bedürfnisse, Einstellungen und Erwartungen von Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen.

All die Facetten gilt es unter „einen Hut“ zu bringen, um Innovations- und Leistungsfähigkeit sowie Motivation aller Mitarbeiter/-innen nachhaltig zu fördern und damit den Geschäftserfolg zu sichern.

Ein zukunftsorientiertes Diversity Management fördert diese Vielfalt und nutzt sie gezielt für den Geschäftserfolg. Erfolgsfaktor ist die systematische Einbindung in die Gesamtstrategie, das Leitbild und die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit. Diversity Management ist somit Bestandteil eines integrierten Personalmanagements.

Ein zentraler Punkt ist eine familienfreundliche und an Lebensphasen ausgerichtete Personalpolitik.



Chancengleichheit und Gender Mainstreaming

Aus dem Grundgesetz ergibt sich die Verpflichtung des Staates zu einer aktiven und wirksamen Gleichstellungspolitik (Art. 3 Abs. 2 GG). Darüber hinaus ist das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Benachteiligungen beispielsweise aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Chancengleichheit ist unser übergeordnetes Leitprinzip. Ein Aspekt ist das sogenannte Gender Mainstreaming. Es bedeutet, dass bei allen Entscheidungen die Gleichberechtigung der Geschlechter gewährleistet sein muss. Für uns hat Gender Mainstreaming eine besondere, sogar eine doppelte Bedeutung:

■ **Chancengleichheit für Kundinnen und Kunden:** Bei der Aufgabenerledigung im Rahmen der Arbeitsförderung ist Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip zu verfolgen (§ 1 Abs. 1 Sozialgesetzbuch III).

■ **Chancengleichheit für Beschäftigte:** Für ihre Beschäftigten ist die BA dem Prinzip der Gleichstellung (§ 2 Bundesgleichstellungsgesetz) verpflichtet.

Chancengleichheit ist aber weit mehr als nur eine gesetzliche Verpflichtung. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung, zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung, sie erhöht die Innovationsfähigkeit, die Motivation und die Bindung der Beschäftigten und verbessert deshalb unsere Attraktivität als Arbeitgeberin.

Die Förderung von Chancengleichheit ist in den Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit als Führungsaufgabe definiert. Sie ist gleichzeitig maßgebend für die Rekrutierung sowie integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Insbesondere die kompetenzbasierte Potenzialanalyse und Potenzialförderung leisten hier durch den gezielten Einsatz der Module und Instrumente des Personalentwicklungs-Designs Unterstützung zur Erreichung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele.

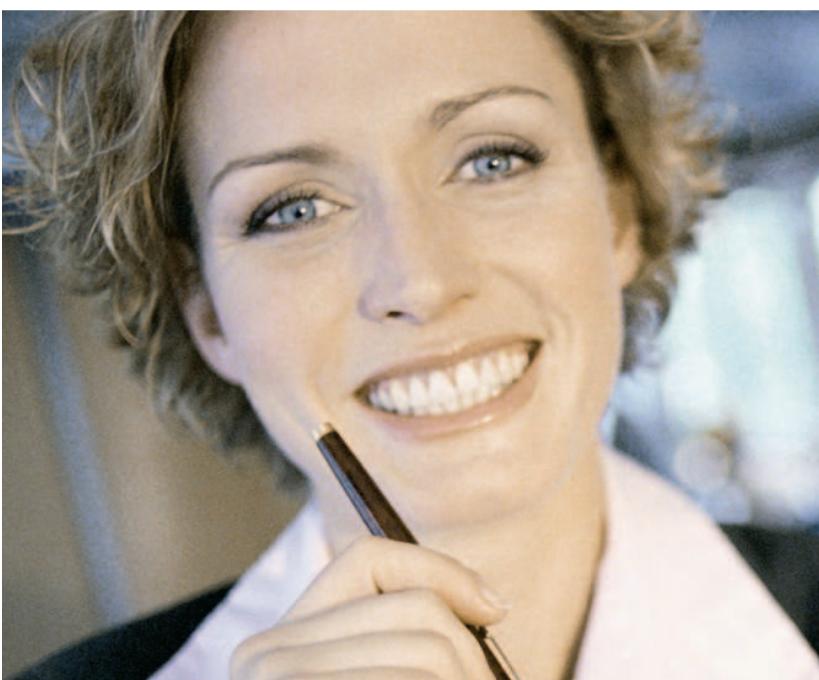
Die Führungskräfte der BA spielen bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming im Innen- und Außenverhältnis eine zentrale Rolle. Sie werden durch Qualifizierungsmodule und Diskussionsforen für ihre Aufgabe und ihre Vorbildfunktion sensibilisiert. Außerdem werden sie von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialoges wird durch eine kompetenzbasierte Potenzialerkennung und die Berücksichtigung der individuellen Situation und Lebensphase bei der Entwicklungsplanung sichergestellt, dass Frauen und Männer gleiche Chancen auf dem Karriereweg haben. Damit soll u.a. der Anteil von Frauen in oberen Führungsfunktionen erhöht werden. Gender-Aspekte fließen außerdem in das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der BA ein.

KURZ UND KNAPP

Chancengleichheit bei der BA

- Individuelle Entwicklungsplanung
- Führungskräfteentwicklungsprogramm
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Genderprojekt
- Gender Mainstreaming als Querschnittsfunktion im Diversity Management



Lebensphasenorientierte Personalpolitik

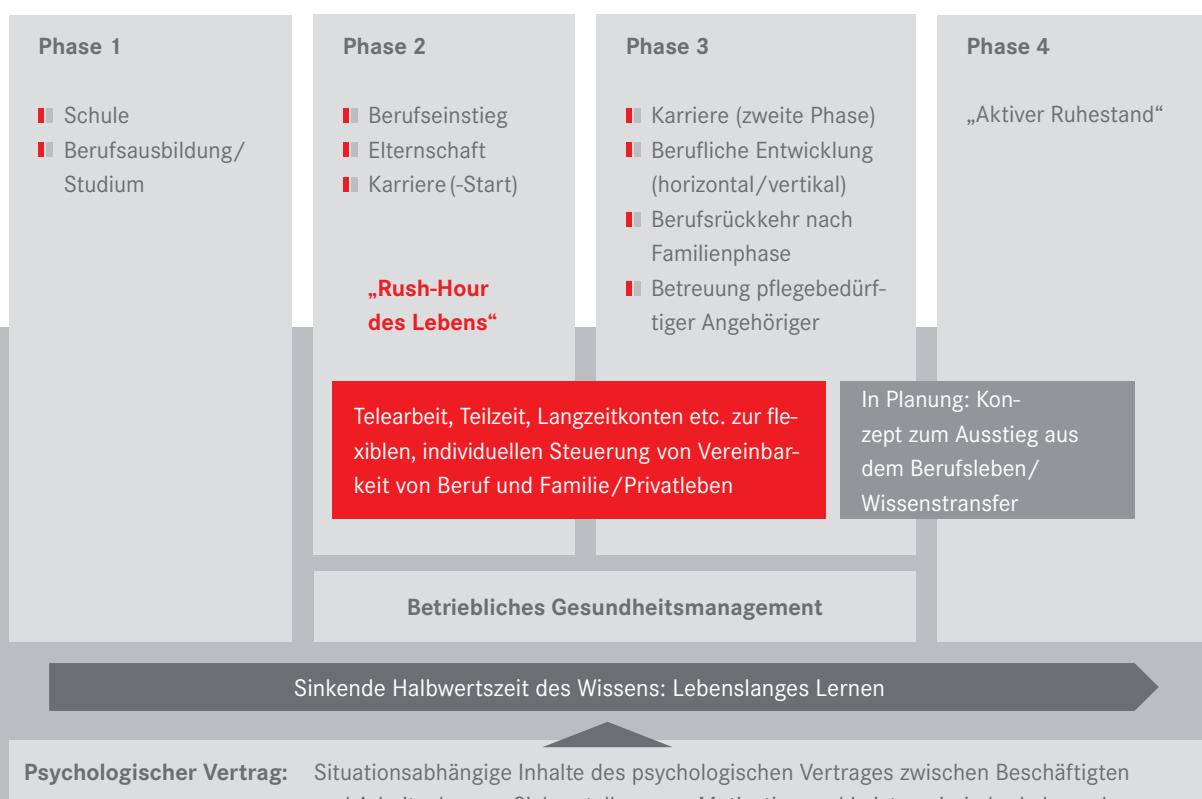
Der demografische Wandel stellt eine strategische Herausforderung und zugleich Chance für die BA dar. Wir werden älter, weiblicher und auch mit Blick auf die Beschäftigten mit Migrationshintergrund vielfältiger. Zugleich verändern sich Werte und Einstellungen. Karriere ist dabei längst nicht mehr alles. Prioritäten und Präferenzen der Mitarbeiter/-innen verschieben sich im Laufe des Lebens. Je nachdem, in welcher Lebensphase sich ein/e Mitarbeiter/-in befindet, sind unterschiedliche Anforderungen „unter einen Hut“ zu bringen. Wir richten unsere Personalpolitik und Personalentwicklung deshalb an den einzelnen Lebensphasen der Beschäftigten aus.

Attraktive Arbeitsbedingungen, eine die berufliche und individuelle Lebensplanung berücksichtigende Personalentwicklung, ein wertschätzendes Arbeitsklima, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben stehen im Mittelpunkt unserer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt.

Im Leistungs- und Entwicklungsdialog planen Führungskraft und Mitarbeiter/-in die berufliche Entwicklung immer unter Berücksichtigung der individuellen Berufs- und Lebenssituation.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik in der BA

Ziel: Beschäftigungsfähigkeit sichern, Motivation und Arbeitszufriedenheit fördern und erhalten



Mit einem breiten Spektrum an Maßnahmen wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsformen, Langzeitkonten, Hilfestellung bei der Organisation der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen wir unsere Mitarbeiter/-innen, um Beruf und Familie/Privatleben zu vereinbaren.

Damit gelingt es beispielsweise auch, die sogenannte „Rush-Hour des Lebens“, in der sich innerhalb kurzer Zeit Ausbildung, Studium, Partnersuche, Familie und Karriere relativ kompakt und dicht zusammendrängen, zu gestalten.

Familienphasen führen nicht zum Karriereknick. Frauen werden im Hinblick auf eine Führungsfunktion gezielt gefördert. Bereits 41% unserer Führungskräfte sind Frauen – Tendenz steigend. Aber auch Männer, die sich stärker um die Familie kümmern möchten, profitieren. Mit Blick auf die Folgen der Doppelbelastung, insbesondere noch immer schwerpunktmäßig von Frauen getragen, stehen bei uns auch solche Aspekte im Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Weitere Maßnahmen und Angebote, wie z.B. Begleitung während der Beurlaubungsphase, Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg mit Kompetenzcheck und speziell zugeschnittene Seminarangebote z.B. „Vorbereitung auf den Ruhestand“ runden unser Programm ab.

Längere Lebensarbeitszeiten sehen wir als Chance. Personalentwicklung gestalten wir ohne Altersbegrenzung. Wir schaffen alter(n)sgerechte Lern- und Arbeitsbedingungen und fördern Lernbereitschaft im Sinne eines lebenslangen Lernens, Beschäftigungsfähigkeit und Innovativkraft. Erfahrungswissen wird systematisch eingebracht. Unterstützung leistet unser betriebliches Gesundheitsmanagement.

Mehrfache Auszeichnungen wie z.B. das Prädikat „Total E-Quality“ für den besonderen Einsatz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Verleihung eines Diploms beim European Public Sector Awards (EPSA) bestätigen den eingeschlagenen Weg.

KURZ UND KNAPP

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

- Innovativkraft und Beschäftigungsfähigkeit fördern
- Individuelle Bedürfnisse und Lebensplanung berücksichtigen (Leistungs- und Entwicklungsdialo)
- Familienphasen führen nicht zum Karriereknick
- Maßgeschneiderte Lösungen schaffen
- Flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsformen, Langzeitkonten



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit unserer familienbewussten Personalpolitik unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir nehmen Rücksicht auf die Mehrfachbelastungen in bestimmten Lebensphasen unter Berücksichtigung dienstlicher Belange. So unterstützen wir z.B. jüngere Beschäftigte während der sogenannten „Rush Hour“ des Lebens dabei, wichtige Schritte ihrer Lebensplanung (Berufstätigkeit, Partnerschaft und Familienpflichten) besser miteinander vereinbaren zu können. Angebote hierzu sind beispielsweise: flexible Arbeitszeitmodelle, Langzeitkonten, alternierende Telearbeit oder Teilzeitbeschäftigung auch in Führungs- und Leitungsfunktionen, Qualifizierung mit Kinderbetreuung, Begleitung während der Beurlaubungsphase und ein Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg mit Kompetenzcheck. Eine Rahmenkonzeption zur Organisation von Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ist auf den Weg gebracht.

Wir bieten horizontale und vertikale Entwicklungsmöglichkeiten sowie Maßnahmen zum lebenslangen Lernen und zur Unterstützung der Work-Life-Balance an. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Zielen und Maßnahmen haben wir im aktuellen Gleichstellungsplan der BA festgeschrieben.

Bereits zum dritten Mal wurde der BA das Total-E-Quality-Prädikat für ihre familienfreundliche Personalpolitik verliehen. Die BA hat zudem die Erklärung „Erfolgsfaktor Familie“ der gleichnamigen Initiative unterzeichnet.

ZITIERT

„Die Selbstverständlichkeit, mit der mir eine Teilzeitarbeit (50%) nach der Geburt meiner Kinder angeboten wurde, hat dazu geführt, dass ich die reine Familienphase auf nur sechs Monate beschränkt habe. Durch die Flexibilität bei der Aufteilung der Wochenstunden kann auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingegangen werden. Aufgrund dieser guten Rahmenbedingungen, der zusätzlichen Möglichkeit des Tauschens von Arbeitstagen sowie des Sonderurlaubs bei Krankheit der Kinder habe ich auf die weitere Möglichkeit der Telearbeit noch nicht zugreifen müssen.“
(BA-Beschäftigte mit Familienpflichten)

KURZ UND KNAPP

Beruf und Familie bei der BA

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Alternierende Telearbeit
- Qualifizierung mit Kinderbetreuung
- Begleitung während der Beurlaubungsphase
- Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg mit Kompetenzcheck
- Teilnahme von 15 Dienststellen am Audit Beruf und Familie

Beschäftigte mit Migrationshintergrund

ZITIERT

„Mit meiner Tätigkeit hier übernehme ich persönliche und gesellschaftliche Verantwortung. Ich bringe sehr gern meine kulturelle Vielfalt, Kenntnisse und Persönlichkeit effektiv in meiner Arbeit ein. Damit helfe ich nicht nur meinen Kundinnen und Kunden, sondern werde auch von meinem Arbeitgeber wertgeschätzt.“

(BA-Beschäftigte mit Migrationshintergrund)

Internationalisierung, Globalisierung und Migration prägen unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt. Unsere heutige, multikulturelle Gesellschaft hat ihre Wurzeln in einer über Jahrzehnte gewachsenen Entwicklung. So leben Menschen aus anderen Kulturreihen bereits in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland. Viele von ihnen besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft. In Deutschland leben über 15 Millionen Menschen mit „Migrationshintergrund“. Dies sind:

- alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten,
- alle in Deutschland geborenen Ausländer,
- alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Gerade in von Migration und Zuwanderung geprägten Regionen sind für die BA die vielfältigen Kompetenzen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wertvoll, da unsere Kunden so zielgruppengerechter und erfolgreicher beraten werden können. Auch im Rahmen ihrer Selbstverpflichtung im Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung ist für die BA die Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sehr wichtig. Wir legen in unserer Geschäftspolitik ausdrücklich Wert auf Integration – und nicht Assimilation – und respektieren die kulturelle Identität unserer Beschäftigten.

Die Akzeptanz der Ziele und Werte der Bundesagentur für Arbeit wird bei uns als selbstverständlich angesehen und bildet die Grundlage für eine Beschäftigung. Zurzeit arbeiten bei uns Beschäftigte aus über 75 Nationen; insgesamt haben rund 16 % unserer Beschäftigten einen Migrationshintergrund, die Tendenz ist steigend. Wir fördern interkulturelle Vielfalt in Ausbildung und Studium und bieten auch unserem Nachwuchs Auslandspraktika zur Erweiterung interkultureller Kompetenzen an. Sensibilität im Umgang mit kultureller Vielfalt ist Bestandteil der Kompetenzentwicklung unserer Beschäftigten. Das Lernen und Arbeiten in gemischten Teams ist für uns bereits Alltag. Für unsere Führungskräfte bieten wir Veranstaltungen zur Förderung interkultureller Vielfalt in der Belegschaft sowie ein Sensibilitätstraining Diversity an.

KURZ UND KNAPP

Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der BA

- Integration, nicht Assimilation!
- Beschäftigte aus über 75 Nationen
- Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund schätzungsweise 16 % (die Tendenz ist steigend)
- Auslandspraktika in der Ausbildung
- Lernen und Arbeiten in gemischten Teams
- Sensibilisierung der Führungskräfte

Menschen mit (Schwer-) Behinderung

Die BA beschäftigt seit Jahrzehnten einen hohen Anteil an schwerbehinderten Menschen und bildet jedes Jahr schwerbehinderte Jugendliche aus. Im Rahmen unserer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX haben wir uns einen Zielwert gesetzt, der deutlich über der gesetzlichen Pflichtgrenze von 6 % zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen liegt: 8,3 % Schwerbehinderte (Stand 2009) sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt bei der BA beschäftigt. In allen Dienststellen der Bundesagentur gibt es spezielle Interessenvertretungen für schwerbehinderte Beschäftigte.

Die BA stellt verschiedene moderne technische Hilfsmittel für den Arbeitsalltag zur Verfügung. Auf diese Weise können auch Menschen mit Hör-, Seh- und Schwerstbehinderungen einen geeigneten Arbeitsplatz finden. Flexible Gestaltung von Arbeitszeitregelungen und entsprechende akzeptierende Be- rücksichtigung eventuell behinderungsbedingt vorhandener Leistungseinschränkungen sind selbstverständlich. Darüber hinaus können für schwerbehinderte Beschäftigte besondere Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen getroffen werden, die auf ihre individuellen Bedürfnisse angepasst sind. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung eine verkürzte Arbeitszeit notwendig ist. Die Bundesagentur für Arbeit steht auch sonst Wünschen nach einer Teilzeitbeschäftigung offen gegenüber – unabhängig vom Dienstposten. Soweit Art und Schwere der Be-

hinderung es zulassen und die technischen Möglichkeiten vorhanden sind, kann auch Telearbeit in Anspruch genommen werden.

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung bieten wir barrierefreie, flexible und modulare Fortbildungsmöglichkeiten durch berufsbegleitende Maßnahmen an.

Die Barrierefreiheit von Dienstgebäuden, Verkehrswegen, Inneneinrichtungen und Arbeitsmitteln ist ein wichtiges Anliegen in der BA.

Denn wir wollen ein Vorbild sein!

ZITIERT

„Meine Schwerbehinderung beeinträchtigt mich bei meiner täglichen Arbeit kaum. Ich bin sehr froh, in der BA tätig zu sein, insbesondere darüber, dass die BA das Vertrauen in mich gesetzt und mir trotz dieser Behinderung auch eine Aufstiegschance gegeben hat. Der stets zuvorkommende Umgang und die Unterstützung seitens meiner Kollegen tragen zur Bewältigung der täglichen Arbeit bei. Die überwiegend positive Kritik von Vorgesetzten stärkt mich. Ich fühle mich nicht als Behindter, sondern ganz einfach als normaler Teil des Ganzen.“

(Schwerbehinderter BA-Beschäftigter)

KURZ UND KNAPP

(Schwer-) Behinderte Beschäftigte bei der BA

- Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX
- Anteil scherbehinderter Beschäftigter 8,3 % (Stand 2009)
- Moderne technische Hilfsmittel zur Aufgaben- erledigung für Seh-, Hör- und Schwerstbehinderte
- Spezifische Fortbildungangebote
- Telearbeit
- Barrierefreie Gestaltung von Gebäuden, Verkehrs- wegen und Inneneinrichtung

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung ist eine ganz persönliche Frage bei der individuellen Lebensgestaltung. Homosexuelle stellen sich diese Frage bewusster als Heterosexuelle, die nach „klassischen“ und vermeintlich rollenkonformen Mustern leben. Doch auch bei Heterosexuellen sind viele Formen von (Geschlechter-) Rollen jenseits traditionell-konservativer Muster denkbar: Partnerschaft – ja oder nein? Familie – ja oder nein? Vollzeit-Elternschaft für Väter und Ernährer-Rolle für Mütter? Oder umgekehrt? Bei der BA hat jeder und jede dieselben Chancen, unabhängig davon, wie er oder sie das Leben gestalten möchte. Statt zu urteilen, wertschätzen wir unsere Beschäftigten für ihre Individualität.

Für den schwulen Kollegen oder die lesbische Kollegin bedeutet das Diversity Management der BA beispielsweise, dass er oder sie sich so, wie er oder sie tatsächlich ist, in das jeweilige Team einbringen kann, ohne Ausgrenzung und Intoleranz befürchten zu müssen. Wer in einer Arbeitsumgebung arbeitet, in der Vielfalt eine Selbstverständlichkeit ist und eine Bereicherung darstellt, muss sich nicht verstecken und Kraft und Energie für das Erhalten einer Fassade aufwenden. Schwule Kollegen und lesbische Kolleginnen können sehr wertvolle Erfahrungen in das Arbeitsumfeld einbringen. Viele haben persönlich erfahren, was Anpassungsdruck bedeutet und wissen, was es heißt, auch gegen Widerstände zu sich selbst zu stehen, gewohnte und vorgezeichnete Pfade zu verlassen und sich Problemen zu stellen. Das ist in einer sich

immer schneller verändernden (Berufs-) Welt ein hoher Erfahrungswert, den wir bei unseren Beschäftigten ausdrücklich wertschätzen.

Die Bundesagentur setzt sich daher dafür ein, dass Homosexualität nicht Ausgrenzung und Karriereknick bedeutet. „Anders herum“ ist für uns ein ganz normaler Bestandteil unserer Vielfalt. Wir nehmen Diversity in all ihren Facetten und auf allen Ebenen ernst und sorgen nachhaltig dafür, dass alle unsere Mitarbeiter/-innen sich der Wertschätzung ihrer persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen sicher sein können.

Das ist ein Gewinn für alle und das ist gut so!

ZITIERT

„Was beeindruckt mich als schwulen Mitarbeiter der BA, der sich offen zu sich und seiner Partnerschaft bekennt, an dem Ansatz des Diversity Managements der BA? Vielleicht sind es vor allem diese Punkte: Ein großer und bedeutender Arbeitgeber in Deutschland – mein Arbeitgeber – gehört zu der Spitzengruppe von Firmen, die Maßstäbe gegen Ausgrenzung und Intoleranz setzen. Verschiedenheit und „anders sein“ wird nicht nur als selbstverständlich, sondern sogar als Chance zur Weiterentwicklung begriffen. Und das stärkt mir den Rücken und motiviert mich.“
(Homosexueller BA-Beschäftigter)



Chefsache!

Chancengleichheit und Diversity Management liegen bei uns in der Verantwortung der Führungskräfte. Unseren Führungskräften obliegt die Verantwortung für die Personalentwicklung, und sie werden auch an ihrem mitarbeiterorientierten Führungsverhalten gemessen. Eine professionelle Personalberatung unterstützt sie in ihrer verantwortungsvollen Aufgabe vor Ort. Die Führungskräfte bei der BA verpflichten sich im Innen- und Außenverhältnis zur Umsetzung der Chancengleichheit im Rahmen der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit.

Wir sensibilisieren und qualifizieren unsere Führungskräfte im Umgang mit Vielfalt und im Hinblick auf die Förderung von Wertschätzung, Akzeptanz und Toleranz und bieten hierzu beispielsweise regelmäßige Veranstaltungen zum „Diversity Management“ sowie ein Sensitivitätstraining für Führungskräfte und weitere Maßnahmen an. Wir setzen künftig verstärkt auf Netzwerkarbeit und Dialog, um von guten Beispielen zu lernen.



Charta der Vielfalt – wir sind dabei!

Auch nach außen demonstriert die BA ihr Engagement zum Thema Förderung von Vielfalt. 2007 haben wir dies mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekräftigt. Die „Charta der Vielfalt“ ist eine von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unterstützte Initiative. Diese möchte die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur fördern und verbreiten. Die Schirmherrschaft hat Bundeskanzlerin Angela Merkel. Weit über 600 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bis heute bereits unterzeichnet. Mit unserer Unterschrift verpflichten wir uns zur Umsetzung folgender Inhalte:

- Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist.
- Wir überprüfen unsere Personalprozesse und schaffen Voraussetzungen, die vielfältigen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen.
- Wir berücksichtigen die Vielfalt der Gesellschaft in der Unternehmenskultur und bringen sie als Gewinn im Unternehmen ein.
- Wir machen die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialoges.
- Wir berichten jährlich über unsere Aktivitäten und den Fortschritt zur Förderung der Vielfalt.

Wir arbeiten gemeinsam daran Chancengleichheit und Diversity Management weiter voranzubringen. Denn jede/r Einzelne von uns leistet einen Beitrag – für Veränderungen und für ein erfolgreiches Arbeiten in einer vielfältigen Belegschaft!





Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
November 2013

www.arbeitsagentur.de