

Gleichstellungsplan

Gleichstellungsbeauftragte

Neustadt, den 03.01.2017

Verteiler:
alle Mitarbeiter/innen des Jobcenters
Deutsche Weinstraße

Jobcenter Deutsche Weinstraße

2. Gleichstellungsplan des Jobcenters Deutsche Weinstraße 01.12.2016 – 30.11.2020

Ulrike Feth-Hochdörfer
Gleichstellungsbeauftragte Jobcenter Deutsche Weinstraße

jobcenter
Deutsche Weinstraße

Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Weiter wird in Absatz 2 ausgeführt, dass „Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Mit dem Bundesgleichstellungsgesetz wird diesem Verfassungsauftrag Rechnung getragen. Verschiedene weitere Gesetze wie das Mutterschutzgesetz, das Beschäftigungsschutzgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz flankieren und unterstützen diesen Gesetzesauftrag. Gemäß § 4 Bundesgleichstellungsgesetz sind alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Prinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen untereinander zu berücksichtigen.

Die zum 30.04.2015 in Kraft getretene Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes sieht insbesondere die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen sowie die künftige Verhinderung von Benachteiligungen vor. Die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit soll für Frauen und Männer verbessert werden.

Die Gleichstellungspolitik ist somit grundlegender Bestandteil der Personalpolitik und als solche Querschnittsaufgabe für alle Entscheidungsträger/-innen. Die Umsetzungsverantwortung liegt also nicht nur bei den Dienstherrn und bei der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch bei der Geschäftsführung und jeder Funktionsträgerin und jedem Funktionsträger mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Dieser Herausforderung möchte sich auch das Jobcenter Deutsche Weinstraße stellen.

Der Gleichstellungsplan ist dabei ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Er bildet die Grundlage zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bei einem Frauenanteil von 64 % im Jobcenter Deutsche Weinstraße ist es notwendig, den Fokus auf eine familienorientierte Personalpolitik und bedarfsgerechte Personalentwicklung zu legen.

Dabei geht es nicht nur um Fragen der Kinderbetreuung, sondern zunehmend auch um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Es geht darum, die richtige Balance zwischen dem familiären und dem beruflichen Aufgabenfeld zu finden sowie der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs.

Im Jobcenter Deutsche Weinstraße haben die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes im Rahmen der Personalpolitik entsprechend hohe Priorität.

Die Umsetzungsverantwortung liegt nicht nur bei der Geschäftsführung sondern ist eine Aufgabe jeder Führungskraft in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle dabei, die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes zu fördern und zu erreichen.

Der nunmehr vorliegende 2. Gleichstellungsplan stellt die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten dar. Grundlage für die Erstellung ist der „Personal-Ist-Bestand“ zum 30.06.2016.

Der Gleichstellungsplan findet für alle Beschäftigten im Jobcenter Deutsche Weinstraße Anwendung.

Neustadt, den 03.01.2017

Sylvia David
Geschäftsführerin

Ulrike Feth-Hochdörfer
Gleichstellungsbeauftragte

Gliederung

- I. Geltungsbereich und strategische Rahmenbedingungen

- II. Gleichstellung von Frauen und Männern
 - II.1 Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur
 - II.2 Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen
 - II.3 Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern

- III. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - III.1 Bestandsaufnahme
 - III.2 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - III.3 Maßnahmen

- IV. Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

- V. Bekanntgabe

I. Geltungsbereich und strategische Rahmenbedingungen

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten und Organisationseinheiten des Jobcenters Deutsche Weinstraße. Seine Laufzeit beträgt vier Jahre und wird nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung angepasst.

Bei dieser Anpassung sind besonders die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

Die Träger des Jobcenters sind einerseits die Agentur für Arbeit Landau und andererseits die Kreisverwaltung Bad Dürkheim und die Stadtverwaltung Neustadt an der Weinstraße.

II. Gleichstellung von Männern und Frauen

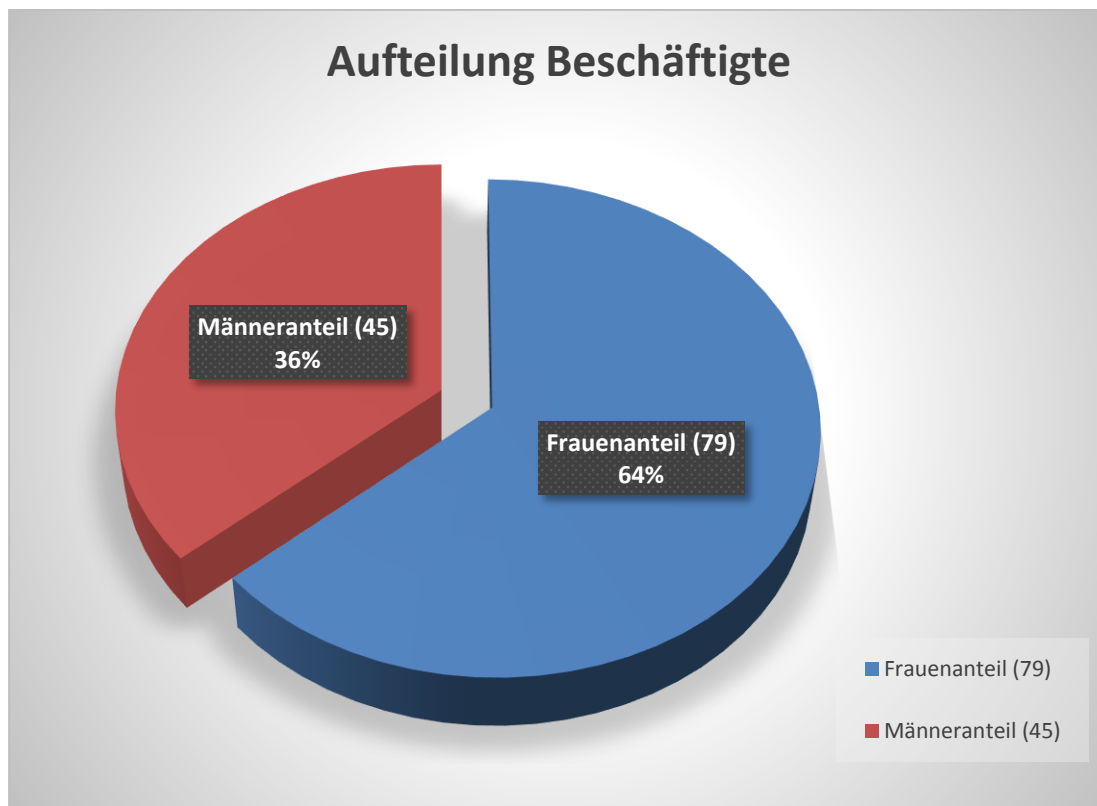
Für eine fundierte zielorientierte Planung ist eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur unabdingbar.

II.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 30.06.2016 wurde gemäß den Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes die Situation der weiblichen Beschäftigten zur Situation der männlichen Beschäftigten nach folgenden Gesichtspunkten geschlechtsspezifisch erhoben:

- Tätigkeitsebenen und Besoldungsgruppen
- Funktionen mit Leitungsaufgaben

Abb.1 Frauenanteil im Jobcenter Deutsche Weinstraße zum 30.06.2016:



Quelle: Personalstatistik

Abb.2 Aufteilung der Beschäftigten, 30.06.2016

| Dienstherr | gesamt | davon. Frauen | davon Männer | Frauenanteil in % |
|------------|--------|---------------|--------------|-------------------|
| BA | 81 | 53 | 28 | 65 % |
| Kommune | 34 | 19 | 15 | 56 % |
| Amtshilfe | 9 | 7 | 2 | 78 % |
| Gesamt | 124 | 79 | 45 | 64 % |

Abb.3: Frauenanteil nach Tätigkeitsebenen / Entgeltgruppen / Besoldungsgruppen, 30.06.2016:

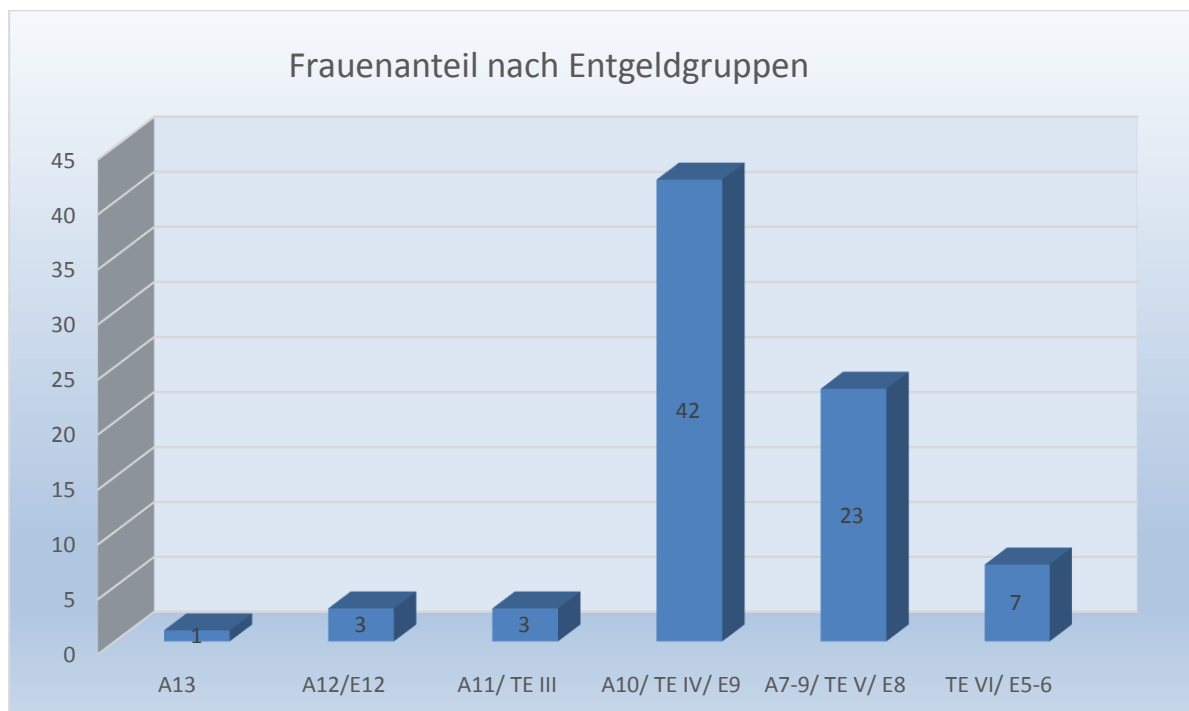
| Tätigkeitsebene/BesGr/ Entgeltgruppe | Gesamtzahl absolut | Frauenanteil absolut | Frauenanteil in % |
|---|--------------------|----------------------|-------------------|
| A13/TE II | 1 | 1 | 100 % |
| A12/E12 | 5 | 3 | 60 % |
| A11/ TE III | 10 | 3 | 30 % |
| A10/ TE IV/ E9 | 68 | 42 | 62 % |
| A7-9/ TE V/ E8 | 31 | 23 | 74 % |
| TE VI/ E5-6 | 9 | 7 | 78 % |
| | 124 | 79 | 64 % |

Zusammengefasst lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil auf der Ebene TE VI/E5-6 am höchsten ist (78%) und auf der Assistenzebene (bei A7-9/ TE V/ E8 (74 %) .

Der niedrigste Frauenanteil ist in der Tätigkeitsebene A11/ TE III mit 30 % angesiedelt.

Der Frauenanteil liegt bei allen Tätigkeitsebenen / Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen zwischen 30 % und 100%.

Abb.4: Frauenanteil nach Tätigkeitsebenen / Entgeltgruppen / Besoldungsgruppen, 30.06.2016

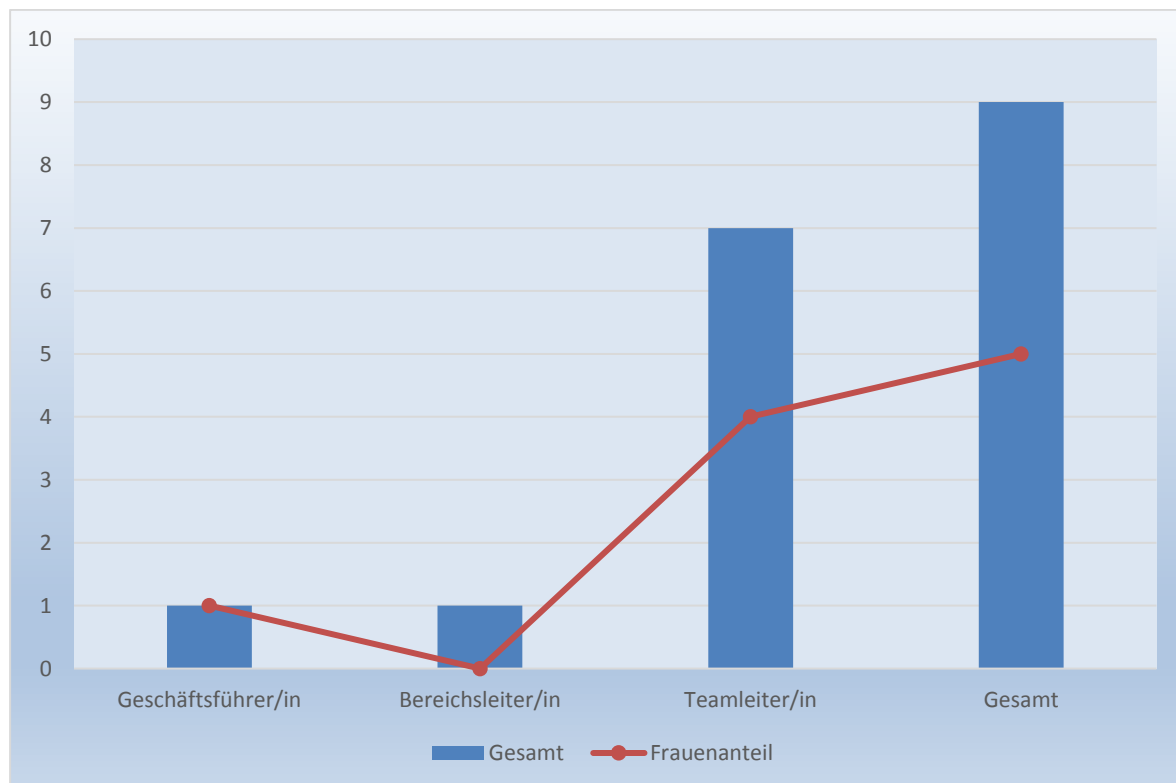


Quelle: Personalstatistik

Abb.5: Frauenanteile in leitenden Funktionen zum 30.06.2016

| Tätigkeitsebene | Gesamtanteil absolut | Frauenanteil absolut | Frauenanteil in % |
|--------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| Geschäftsführer/in | 1 | 1 | 100 % |
| Bereichsleiter/in | 1 | 0 | ----- |
| Teamleiter/in | 7 | 4 | 57% |
| Gesamt | 9 | 5 | 56% |

Abb.6: Frauenanteile in leitenden Funktionen, 30.06.2016



Quelle: Personalstatistik

Der Frauenanteil liegt in der Ebene der Geschäftsführung bei 100 %. Auf der Ebene der Teamleitung liegt der Anteil bei 57 %.

II.2 Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes ist die Förderung der Gleichstellung und die Beseitigung bestehender und Verhinderung zukünftiger Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes.

Gleichstellung bedeutet demnach die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung unabhängig vom Geschlecht.

Dabei sind auch Unterrepräsentanzen männlicher Beschäftigter zu berücksichtigen.

Das Ziel des Jobcenters Deutsche Weinstraße ist ein ausgeglichener Personalansatz. Dazu zählt auch eine angemessene Beteiligung von Frauen an Personalentwicklungsmaßnahmen, Fortbildungen und Förder-AC.

Gerade bei Teilzeitbeschäftigten ist darauf zu achten, dass sich die Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auf die weitere Förderung auswirkt. Teilzeitbeschäftigte sollen in eine aktive Personalentwicklung einbezogen werden und zur Übernahme von Sonderaufgaben, die zu einer Gewährung von Funktionsstufen führen, ermutigt werden.

Stereotypen, auch mit Blick auf die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sind zu vermeiden und Teilzeitkräfte sind in Führungspositionen zu stärken.

Es ist darauf hinzuwirken, dass alle Beschäftigten für dieses Thema sensibilisiert werden, insbesondere durch die Ansprache durch die für ihren Bereich verantwortliche Führungskraft.

II.3 Maßnahmen zur Umsetzung

Unter Einbeziehung des Gender Mainstreaming sind bei allen Maßnahmen und Entscheidungen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die unterschiedlichen Geschlechter zu beachten, um durch eine entsprechende Ausrichtung der Maßnahmen und Entscheidungen die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensphasen weiter zu fördern.

Das beginnt schon bei der Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Eine geschlechterspezifische Sprache für den gesamten internen und externen Schriftverkehr ist umzusetzen.

Weitere Aspekte:

- Dazu gehört die Prüfung aller Vorlagen unter Genderaspekten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte schon im Vorfeld der Entscheidungsprozesse bei allen Personalentscheidungen frühzeitig und aktiv mit einzubeziehen.
- Die Stellenausschreibungen sind immer in der weiblichen und in der männlichen Form zu verfassen. Es ist zu verdeutlichen, dass auch eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Bei Unterrepräsentanzen ist besonders darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
- In einem Auswahlverfahren zur Feststellung der Eignung und Befähigung wird sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes orientiert.
- In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Im Umkehrschluss gilt das gleiche Prinzip auch für die Männer, wenn hier eine Unterrepräsentanz vorliegt.

In die Bewertung der Qualifikation sind auch durch

- Tätigkeiten in der Familie (z.B. Betreuung)
- soziales Engagement
- ehrenamtliche Tätigkeiten

erworbene Kompetenzen mit einzubeziehen, wenn sie für die zu besetzende Stelle relevant sind.

Nach § 7 Abs.1 Bundesgleichstellungsgesetz sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – unter Berücksichtigung der geforderten Qualifikation- mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen. Auswahlkommissionen sollten nach § 7 Abs. 3 Bundesgleichstellungsgesetz grundsätzlich geschlechtsparitätisch besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten des Jobcenters Deutsche Weinstraße an Auswahlverfahren und dem Auswahlprozess muss gewährleistet sein. Hierfür sind frühzeitige Informationen und Absprachen über die Terminierung maßgeblich.

Potenziale von Frauen und Teilzeitkräften sind zu identifizieren und zu fördern. Dabei darf eine eingeschränkte regionale Mobilität auf Grund der familiären Verpflichtungen nicht zu einem Ausschlusskriterium der beruflichen Personalentwicklung führen.

Gerade Teilzeitkräfte sollten bei der beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden.

Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Familienpflichten sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, bei denen sie Familie und Beruf vereinbaren können.

Es sollte möglich sein, Fortbildungsveranstaltungen auch mit einer reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit wahrzunehmen.

Frauen und Teilzeitkräfte sind ebenso gezielt bei der Gewinnung von Trainer/innen anzusprechen. Die zukünftige Tätigkeit und vorhergehende Qualifizierungsmaßnahmen sind familiengerecht zu gestalten.

Führungskräfte aller Ebenen sind für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren.

III. Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf

III.1 Bestandsaufnahme

Gemäß § 15 Bundesgleichstellungsgesetz hat die Dienststelle Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtert.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung und Teilzeit können von den Beschäftigten im Jobcenter Deutsche Weinstraße schon in Anspruch genommen werden.

Bei einer Gesamtzahl von 124 Beschäftigten arbeiten 49 Frauen in Vollzeit und 32 in Teilzeit.

Das Instrument der Teilzeit wird von den männlichen Beschäftigten bislang kaum in Anspruch genommen.

Grund hierfür könnte sein, dass nach wie vor überwiegend Männer für das Hauptfamilieneinkommen verantwortlich und die finanziellen Anreize für die Aufnahme einer entsprechenden Tätigkeit zu gering ausgeprägt sind.

Abb.7 Teilzeitkräfte – Frauenanteil

| Tätigkeit | Frauen in Vollzeit absolut | Frauen in Teilzeit absolut | Anteil Teilzeit in % |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Integrationsfachkräfte / Vermittler (Ü25/ U25/ AGS) | 15 | 12 | 44 % |
| Beauftragte/r für Chancengleichheit | 1 | 0 | 0 % |
| Fachassistent/in Eingangszone | 6 | 3 | 33 % |
| Fachassistent/in Leistungsgewährung | 10 | 5 | 33 % |
| Teamassistent/in Integrationsmaßnahmen | 1 | 0 | 0 % |
| Fallmanager/in | 0 | 1 | 100 % |
| Geschäftsführer/in einer gE | 1 | 0 | 0 % |
| Sachbearbeiter/in Integrationsmaßnahmen | 3 | 2 | 40 % |
| Sachbearbeiter/in Leistungsgewährung/Unterhaltsheranziehung SGB II | 9 | 5 | 36 % |
| Teamassistent/in Eingangszone | 1 | 2 | 67 % |
| Teamleiter/in | 2 | 2 | 50 % |

Quelle: eigene Darstellung; Personalstatistik

Hierbei ist besonders darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte in einem Beurteilungsverfahren auf Grund der geringen Präsenz am Arbeitsplatz nicht negativer als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte beurteilt werden.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Beschäftigte des Jobcenters Deutsche Weinstraße derzeit folgende Angebote in Anspruch nehmen:

- Beurlaubung aus familiären Gründen
- flexible Arbeitszeitgestaltung
- Teilzeitarbeit

Es gelten die Regelungen der unterschiedlichen Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit, der Stadtverwaltung Neustadt und der Kreisverwaltung Bad Dürkheim.

III.2 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Grundlegendes Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes ist die stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, wobei die Führungskräfte verpflichtet sind, zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit zu finden unter Nutzung aller im Jobcenter zur Verfügung stehender Möglichkeiten.

Für das Jobcenter Deutsche Weinstraße bedeutet dies, schon vorhandene Angebote weiter auszubauen und neue Angebote, wie z.B. eine Geschäftsanweisung für Telearbeit auf den Weg zu bringen.

Zur nachhaltigen Sicherung der personellen Ressourcen sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen. Dialogbasierte Mitarbeitergespräche unter Berücksichtigung der individuellen Berufs- und Lebensplanung wirken hier unterstützend. Dies gilt auch für Führungspositionen. Wünsche der Mitarbeiter/innen nach einer zeitnahen Realisierung von Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen aus familiären Gründen sollten respektiert und umgesetzt werden.

Eine Rückkehr von beurlaubten Mitarbeitern/innen ist termingerecht umzusetzen.

Hier ist festzustellen, dass in enger Zusammenarbeit von Geschäftsführung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter die Wünsche nach Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen bislang immer zeitnah umgesetzt werden konnten.

Ziel des Jobcenters Deutsche Weinstraße ist ein ausgewogener Personaleinsatz. Dazu gehört, dass alle Angebote zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt auch von den männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommen werden.

So erhöht sich die Akzeptanz unter den Beschäftigten.

Gemäß § 18 Bundesgleichstellungsgesetz darf sich eine Teilzeitbeschäftigung bei der Personalentwicklung nicht nachteilig auswirken. Die Teilzeitbeschäftigten dürfen bei der Übertragung von Zusatzaufgaben, die zu einer Gewährung einer Funktionsstufe führen, nicht benachteiligt werden.

Das Jobcenter Deutsche Weinstraße achtet darauf, dass die Teilzeitbeschäftigten eine entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, ohne dass wiederum andere Beschäftigte daraus eine Mehrbelastung erfahren.

Insbesondere die Führungskräfte stehen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht in der Verantwortung, darauf zu achten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Überlastung durch die berufliche Tätigkeit und die Doppelbelastung durch Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu schützen.

III.3 Maßnahmen

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Nutzung aller im Jobcenter Deutsche Weinstraße angebotenen Möglichkeiten zu erarbeiten und zu realisieren. Diese Verpflichtung beinhaltet auch die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit. Die besonderen Belange der Beschäftigten mit Familienpflichten sind zu berücksichtigen.

Um Benachteiligungen der Betroffenen zu vermeiden, darf auch die Rückkehr aus der Elternzeit oder anderweitiger familienbedingter Beurlaubung nicht verzögert werden.

Das Besprechungsmanagement ist im Jobcenter so gestaltet, dass alle Teilzeitkräfte an den angesetzten Besprechungen teilnehmen können.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt den Prozess mit Rat und Tat. Sie bietet Beratungsangebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Dies soll dazu beitragen, Strukturen zu erkennen, Hindernisse abzubauen und individuelle Möglichkeiten zu eröffnen.

➤ **Telearbeit**

Da noch keine Geschäftsanweisung für Telearbeit vorliegt, werden derzeit noch Einzelvereinbarungen abgeschlossen, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

➤ **Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen**

Trotz eigenverantwortlicher guter Selbstorganisation kann es dennoch zu Notfallsituationen bei der Betreuung von Kindern kommen (z.B. kurzfristiger Ausfall der Betreuungsperson oder akute Erkrankung der Kinder). Dann sollte die Dienststelle bestrebt sein, als Maßnahme eine Notfallbetreuung einzurichten. Erörtert wird im Moment die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, das u.U. nach dem Umbau im Jahr 2017 zur Verfügung gestellt werden kann.

Auf der anderen Seite gewinnt mit dem demographischen Wandel die Betreuung und Pflege von Angehörigen immer mehr an Bedeutung.

In den nächsten Jahren bleibt zu beobachten, ob auch im Jobcenter Deutsche Weinstraße mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Herausforderung stehen, gleichzeitig die Berufstätigkeit und die Pflege und / oder Betreuung von Angehörigen bewältigen zu müssen.

➤ **Beruflicher Wiedereinstieg**

Das Drei-Phasen-Konzept der Agentur für Arbeit sieht Gespräche durch die Personalberater /innen mit den Betroffenen vor der Elternzeit, während der Elternzeit und nach dem Wiedereinstieg vor. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet aktiv den Prozess. Damit die während der Familienphase erworbenen Kompetenzen verstärkt berücksichtigt werden können, sollten Einarbeitungspläne zusammen mit dem Personalteam erarbeitet werden.

Während der Elternzeit achtet die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Personalteam darauf, dass der Kontakt zu der Dienststelle erhalten bleibt und wichtige Informationen weitergegeben werden.

Rechtzeitig sollten Lösungen bei Betreuungsproblemen und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung gemeinsam mit der Geschäftsführung und der Personalberatung erarbeitet werden.

Beginnend mit dem 1. Halbjahr 2017 wird die Gleichstellungsbeauftragte beurlaubten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn diese es wünschen, vierteljährlich aktuelle Informationen zu folgenden Themen zukommen lassen:

- Infos zu Veränderungen der Ablauforganisation (z.B. Umstrukturierung)
- Personalmaßnahmen (z.B. Umsetzungen)
- Infos zu Veranstaltungen, Seminaren und Schulungen

➤ **Personalentwicklung**

Die Förderung der Chancengleichheit, die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Personalentwicklung sind als maßgebliche Führungsaufgaben definiert.

Jährlich werden Personalentwicklungskonferenzen und Konferenzen zum Aufstieg in den Entwicklungsstufen durchgeführt. Die dort vereinbarten Ergebnisse konnten umgesetzt werden.

Teilzeit darf sich bei der Personalentwicklung sowie bei der Übertragung von Zusatz- und Sonderaufgaben, die zu einer Gewährung von Funktionsstufen führen, nicht negativ auswirken. Zudem dürfen sich Teilzeitarbeit und Beurlaubung nicht nachteilig auf die Beurteilung und die Entwicklungsplanung auswirken.

Führungskräfte sind gezielt auf mögliche Beurteilungsfehler hinzuweisen.

Geeignete Frauen und Teilzeitkräfte sollten für die Teilnahme an einem Förder-AC gewonnen werden.

➤ **Teilzeit**

Bei Fortbildungen / Qualifizierungen sind die Belange von Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen. Die Kinderbetreuungsmöglichkeit ist in eine Qualifizierungsmaßnahme zu integrieren. Die Teilnahme an der Qualifizierung sollte in Teilzeit und in Wohnortnähe ermöglicht werden.

Teilzeitvereinbarungen sollten grundsätzlich zeitlich befristet abgeschlossen werden. Von diesem Grundsatz kann nur unter folgenden Voraussetzungen abgewichen werden:

Die / der Betroffene wurde durch das Personalteam beraten und hat ihren / seinen Wunsch nach einer unbefristeten Regelung ausdrücklich schriftlich bekundet

➤ **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Frauen und Männer gehen unterschiedlich mit Belastungen und Stress um. Deshalb sollte auf geschlechterspezifische Gesundheitskonzepte geachtet werden.

Dabei ist es wichtig, dass diese Angebote und Aktionen vor Ort auch von Teilzeitbeschäftigten, Beurlaubten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden können.

Derzeit gelten noch unterschiedliche Regelungen der Träger des Jobcenters Deutsche Weinstraße.

Praktisch sieht es jedoch so aus, dass auch die kommunalen MitarbeiterInnen an den Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Bundesagentur für Arbeit teilnehmen können.

➤ **Fortbildungen und Qualifizierungen**

Es gilt der allgemeine Grundsatz, dass bei Fortbildungen und Qualifizierungen die Belange von Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen sind, z.B. durch ein wohnortnahes Angebot oder Inhouse-Schulungen.

In den nächsten 4 Jahren sollen im Jobcenter Deutsche Weinstraße die Bedürfnisse der Teilzeitkräfte bei den internen Schulungsangeboten noch stärker berücksichtigt werden, indem vermehrt Teilzeitversionen angeboten werden.

IV. Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (GleiB)

Zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt eine intensive Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (GleiB) bzw. im Abwesenheitsfall mit deren Stellvertreterin.

Die GleiB hat gemäß § 25 Bundesgleichstellungsgesetz u.a. die Aufgabe,

- den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)
- des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- die Gleichstellung von Frauen und Männern
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und
- den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

zu fördern und zu überwachen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen, das heißt es soll ihr bei anstehenden Entscheidungen die Gelegenheit zur Information und aktiven Mitwirkung bereits zu Beginn des Willensbildungsprozesses gegeben werden (§27 BGleiG), insbesondere bei

- Personalangelegenheiten
- Personalentwicklung
- organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- Abfassung von Beurteilungsrichtlinien
- Erstellung des Gleichstellungsplanes

Weitere Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind neben diesen Rechten der Mitwirkung u.a.:

- das unmittelbare Vortragsrecht bei der Geschäftsführung
- das Initiativrecht bei allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen
- das Einspruchsrecht bei Verstöße

Beispielhafte Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren
- Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Beteiligung an Personalentwicklungskonferenzen
- Beteiligung bei Abordnungen, Antrag auf Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit
- Beteiligung bei Themen wie Telearbeit, Versetzungen, Beförderungen
- Beratung und Unterstützung in Einzelfällen (z.B. bei beruflicher Förderung, in Konfliktsituationen)
- Initiierung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Einbindung in Umstrukturierungs- und Migrationsprozesse
- Initiierung von Frauenkonferenzen zur Information zu speziellen Themen
- Teilnahme bei den Arbeitskreisen Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Beim Jobcenter Deutsche Weinstraße wurde die Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn ihrer Tätigkeit zu allen Trägerversammlungen eingeladen, wobei ihr ein unmittelbares Vortragsrecht eingeräumt wurde. Sie wird in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse frühzeitig von der Geschäftsführung eingebunden, wodurch die o.g. beispielhaften Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten voll abgedeckt sind.

V. Bekanntgabe

Die Geschäftsführung informiert die Führungskräfte über den Gleichstellungsplan in einer Dienstbesprechung, um diese auf ihre besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes hinzuweisen. In dieser Dienstbesprechung sind nicht nur die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch ihre Rolle als „Controllerin“ bei der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) und des Gleichstellungsplanes darzustellen.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten der Dienststelle in der Ablage des Jobcenters Deutsche Weinstraße zur Verfügung gestellt.

Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in der Dienststelle neu aufnehmen, werden in geeigneter Form auf den Gleichstellungsplan hingewiesen.

Die Mitglieder der Trägerversammlung erhalten eine Ausfertigung des Gleichstellungsplanes.