

Gleichstellungsplan des Jobcenters Bad Doberan



01.01.2016 bis 31.12.2019

Inhalt

Präambel.....	2
1. Bestandsanalyse.....	3
1.1 Vorbemerkung.....	3
1.2 Allgemeine Analyse.....	3
1.3 Analyse der Maßnahmen	4
2. Maßnahmen	8
2.1 Allgemein	8
2.2 Gender Mainstreaming	8
2.3 Qualifizierung	8
2.4 Stellenbesetzung.....	9
2.5 Teilzeit.....	9
2.6 Pflegeaufgaben	10
2.7 Telearbeit / mobiles Arbeiten.....	10
2.8 weitere Maßnahmen.....	10
3. Fazit	11
4. Schlussbestimmung	12

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als gesetzlicher Auftrag in Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland verankert. Diesem verfassungsrechtlichen Grundsatz wird mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) Rechnung getragen.

Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und als durchgängiges Leitprinzip bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen (§ 4 BGleIG).

Damit tragen alle Führungskräfte in ihrem jeweiligen Bereich die Verantwortung zur Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben.

Konkret bedeutet dies, dass bei allen Maßnahmen und Entscheidungen im Jobcenter Bad Doberan die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Teilhabe der Geschlechter zu berücksichtigen sind, um durch die entsprechende Ausrichtung der Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. § 25 Abs.1 Satz 1 BGleIG die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen.

Darüber hinaus gibt das Bundesgleichstellungsgesetz den einzelnen Dienststellen die fortlaufende Erstellung und Aktualisierung eines Gleichstellungsplans vor.

Im vorliegenden ersten Gleichstellungsplan für das Jobcenter Bad Doberan wird auf der Datengrundlage vom 30. Juni 2015 die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschrieben. Den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes folgend werden daraus die Handlungsfelder und realistische Zielsetzungen sowie die erforderlichen Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Jobcenter Bad Doberan für die nächsten vier Jahre abgeleitet.

Damit ist der Gleichstellungsplan wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung gem. § 11 BGleIG.

Ein zentrales Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben im Jobcenter Bad Doberan weiter auszubauen und nachzuhalten. Die Verantwortung für die Umsetzung des BGleIG und die Erreichung der Ziele dieses Gleichstellungsplans liegt bei der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie bei den Führungskräften unseres Jobcenters, die diese Aufgabe in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen.

An der Erstellung dieses Gleichstellungsplans war die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 5 BGleIG beteiligt.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes kann nur gelingen, wenn alle Beschäftigten im Jobcenter Bad Doberan auch in Zukunft gemeinsam daran arbeiten.

1. Bestandsanalyse

1.1 Vorbemerkung

Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes ist es, in den einzelnen Bereichen der Dienststellen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und künftige zu verhindern, zusätzlich die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern (§ 1 BGleiG). Bereiche sind danach die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle.

Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes. Vorhandene Unterrepräsentanzen von Frauen sollen durch dementsprechende Auswahl-, Fortbildungs- und Aufstiegsverfahren ausgeglichen werden. Beschäftigte mit Familienpflichten, die Teilzeit oder Telearbeit nutzen, dürfen dabei nicht benachteiligt werden (§ 9 und 18 BGleiG).

Die Analyse der Daten erfolgt zum Stichtag 30.06.2015 gemäß § 13 Abs. 1BGleiG.

Bei der Betrachtung der Verteilung auf die einzelnen Lohngruppen werden Beschäftigte mit einer vorübergehenden höherwertigen Beauftragung der ursprünglichen geringeren Gehaltsgruppe zugeordnet. Bei einer Beauftragung zur Erprobung mit dem Ziel des Daueransatzes werden sie der künftigen Gehaltsgruppe einberechnet. Mitarbeiter in Elternzeit, Beschäftigungsverbot, mit Langzeiterkrankung usw. sind in der bisherigen Lohngruppe berücksichtigt.

Zur Vereinheitlichung werden Beamte sowie die Angestellten der Bundesagentur für Arbeit und des Landkreises Rostock als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Beschäftigte bezeichnet.

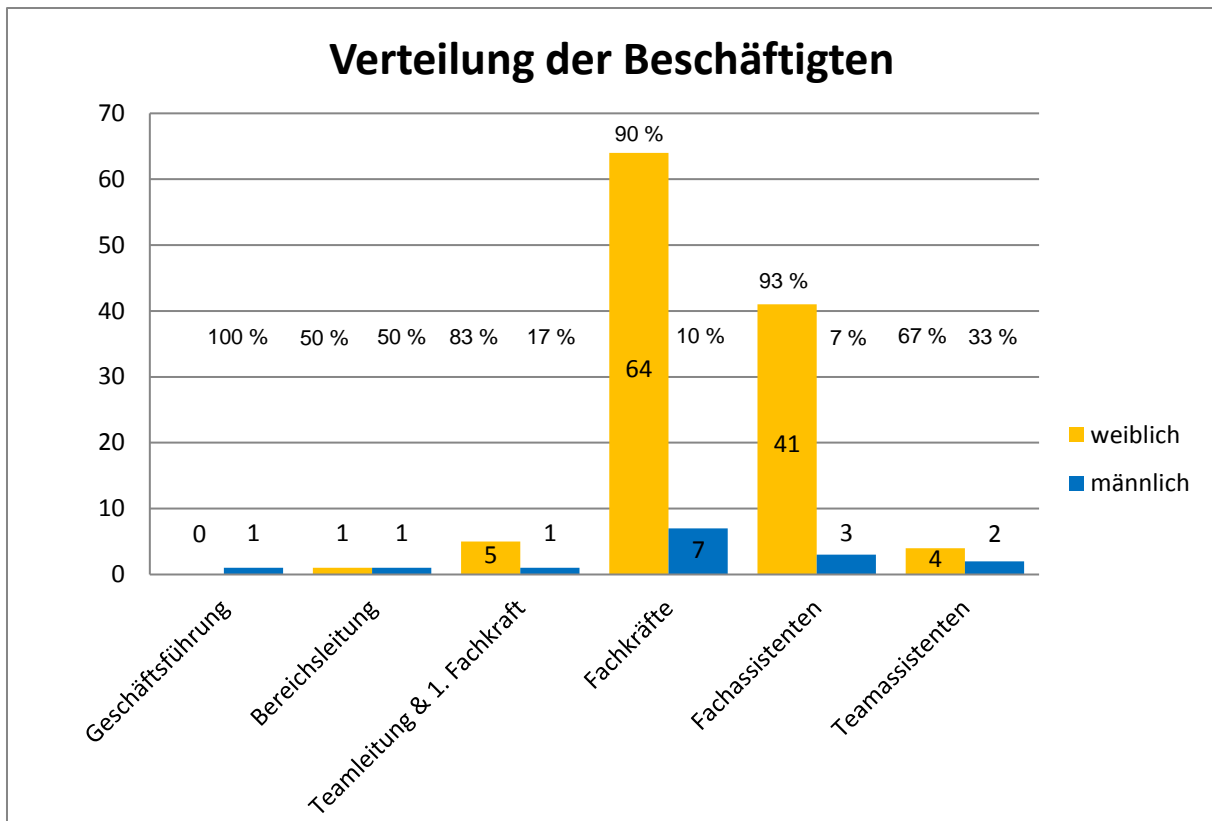
Eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist gem. § 3 Nr. 10 BGleiG gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts in einem einzelnen Bereich nach § 3 Nr. 2 BGleiG unter 50% liegt. Dies kann also sowohl die männlichen als auch die weiblichen Beschäftigten betreffen.

1.2 Allgemeine Analyse

Im Jobcenter Bad Doberan sind zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 130 Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 7 verbeamtet, 42 sind Beschäftigte des Landkreises Rostock und bei 81 ist die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber.

Die Beschäftigten verteilen sich auf die Standorte Bad Doberan und Rostock.

Alle Beamten gehören der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes an. Auszubildende sind nicht vertreten im Jobcenter Bad Doberan.



Der Frauenanteil aller Beschäftigten liegt bei 88,6 %. Eine Unterrepräsentanz der Frauen (also ein Anteil unter 50%) ist nicht gegeben. Im Bereich der Geschäftsführung liegt keine Unterrepräsentanz vor, da keine Differenz von mind. 2 Personen gegeben ist (vgl. § 3 Nr. 10 BGlG). Die Bereichsleitung ist paritätisch besetzt. In den anderen Ebenen sind die männlichen Mitarbeiter unterrepräsentiert. Am stärksten trifft dies auf den Bereich der Fachassistenten mit einem Anteil von 7% und auf den Bereich der Fachkräfte mit 10% zu. Dies sind auch die Bereiche mit dem Großteil der Beschäftigten, wie man der Grafik entnehmen kann.

Trotz Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeiter liegt nach Auffassung der Bundesregierung eine strukturelle Benachteiligung der Männer nicht vor, die eine gezielte Förderung der männlichen Mitarbeiter erfordern würde. Nähere Ausführungen zur strukturellen Benachteiligung sind in der Bundestags-Drucksache 18/2402 zu finden.¹

Im Jobcenter Bad Doberan sind zum Stichtag 30.06.2015 Stellen mit Leitungsfunktionen immer mit Vorgesetztenfunktionen verbunden, daher erfolgt keine gesonderte Ausweisung von Leitungsaufgaben.

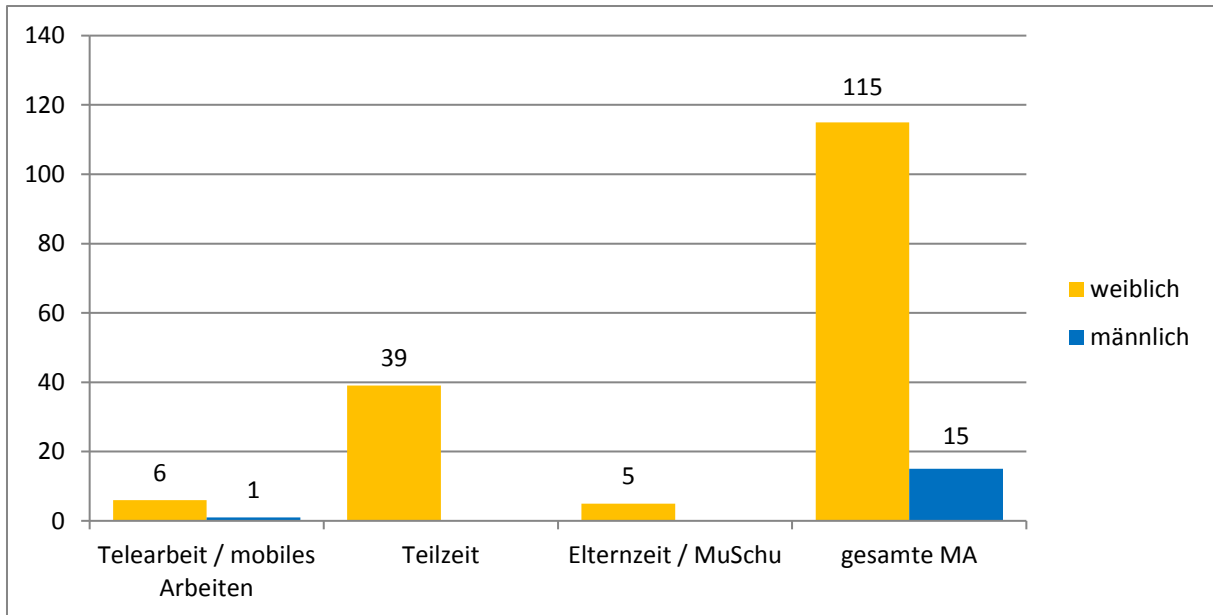
Die Bestandsanalyse der Beschäftigten bezieht sich nicht nur auf die Entlohnung, sondern beschreibt auch die weiteren Arbeitsbedingungen.

1.3 Analyse der Maßnahmen

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet das Jobcenter Maßnahmen wie Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und mobiles Arbeiten an.

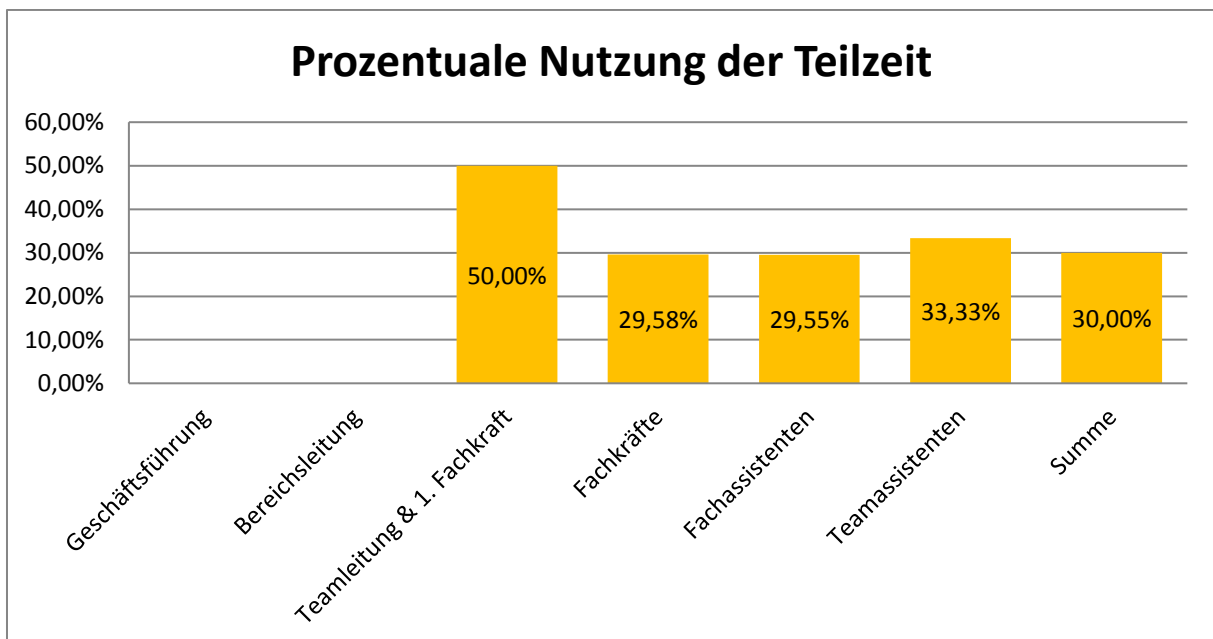
Die jeweilige Inanspruchnahme kann der nachfolgenden Grafik entnommen werden.

¹ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/024/1802402.pdf>



Hier ist erkennbar, dass männliche Mitarbeiter die Möglichkeiten von Teilzeit oder Elternzeit gar nicht nutzen, lediglich das mobile Arbeiten wird in Anspruch genommen. Diese Situation ist der sehr geringen Anzahl an männlichen Mitarbeitern und der Altersstruktur geschuldet.

Am häufigsten wird die Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit mit einem Anteil von 30% aller Beschäftigten genutzt. Eine Teilzeitbeschäftigung wird meist aus familiären oder gesundheitlichen Gründen praktiziert.

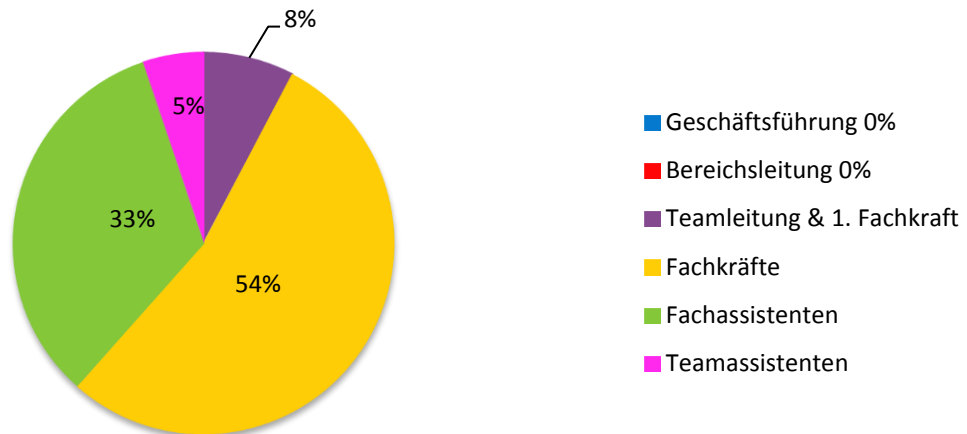


Die Grafik zeigt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Entlohnungsgruppe bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Entlohnungsgruppe. Hier ist zu erkennen, dass die Hälfte der Führungskräfte in Teilzeit tätig ist.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist hier statistisch am größten. Dies ist auch ein Indiz dafür, dass die Ausübung einer Führungsposition im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglich ist und durch das Jobcenter Bad Doberan gestützt wird.

Im Bereich der Geschäftsführung und der Bereichsleitung wird keine Teilzeit in Anspruch genommen.

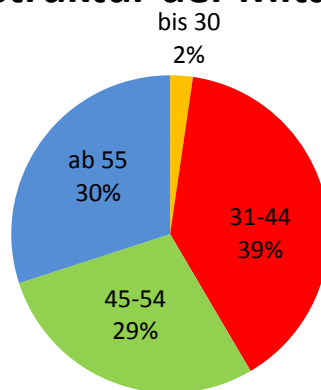
Verteilung Teilzeit im gesamten Jobcenter



Der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten sind die Fachkräfte, also auch die persönlichen Ansprechpartner, Sachbearbeiter/-innen und Fallmanager /-innen. In diesem Segment befindet sich allerdings auch ein Großteil der Beschäftigten.

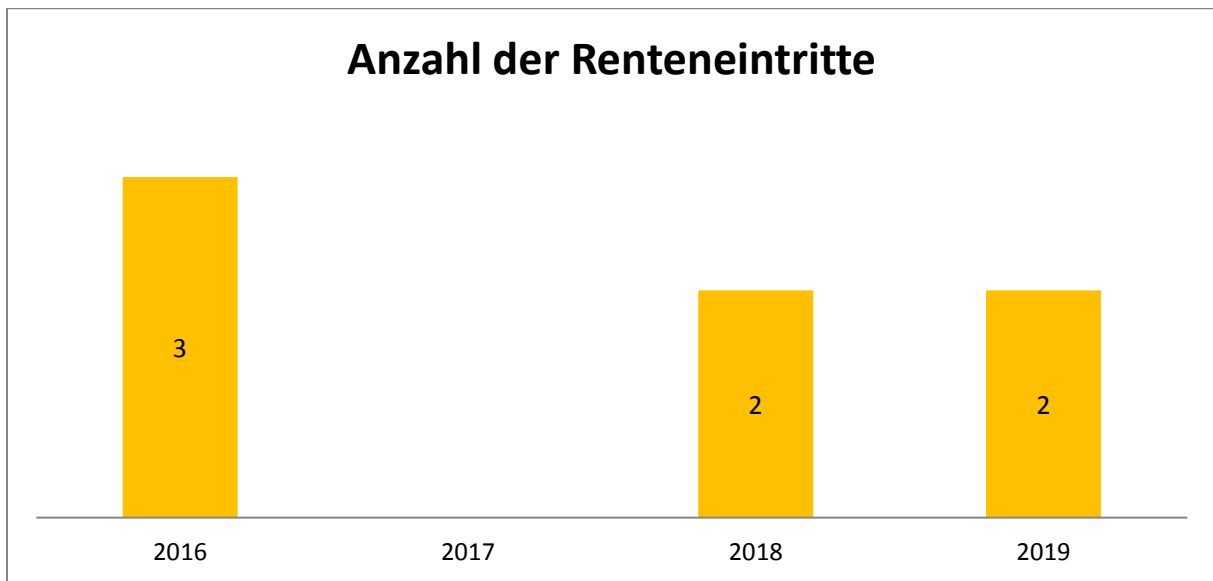
Wie der o.g. Grafik zu entnehmen ist, befinden sich zum Stichtag 5 Mitarbeiterinnen im Mutterschutz oder in der Elternzeit. Dieser geringe Anteil lässt sich auch mit der Altersstruktur begründen.

Altersstruktur der Mitarbeiter



Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt bei 47,5 Jahre. Markant ist der sehr geringe Anteil der unter 30jährigen. Der Großteil der Beschäftigten befindet sich im Alter zwischen 31 und 44 Jahren. Fast 1/3 aller Mitarbeiter sind mind. 55 Jahre. Das bedeutet, dass in den kommenden zehn Jahren mit einer hohen Fluktuation durch Renteneintritte zu rechnen ist. Ein Handlungserfordernis ergibt sich dadurch nicht, da sich die Personalentwicklung der Entwicklung der Hilfebedürftigkeit anpasst.

Die folgende Grafik zeigt die Renteneintritte, die innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes erfolgen.



Bei den Renteneintritten wurde, soweit keine anderen persönlichen Daten bekannt sind, von der Inanspruchnahme der abzugsfreien Rente ausgegangen. Sollten Beschäftigte einen früheren Rentenbeginn wählen, konnte dies aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden. Die tatsächlichen Verhältnisse können also in den kommenden Jahren abweichen.

Der Anteil der schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter liegt bei 8,5 Prozent.

2. Maßnahmen

2.1 Allgemein

Zur Umsetzung des Ziels nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 BGlG bietet das Jobcenter Bad Doberan folgende Maßnahmen an:

- flexible Arbeitszeiten
- Teilzeitbeschäftigung
- alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten
- bei akutem Bedarf kurzfristige Lösungen bei der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub u.ä.
- Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen
- Beurlaubentreffen (z.B. für Beschäftigte in Elternzeit) werden angeboten
- Teilnahme an Rückkehrgesprächen
- Informationen über ausgeschriebene Stellen und Fortbildungsmaßnahmen nach § 17 Abs. 2 BGlG für beurlaubte Beschäftigte
- vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen bei gleicher Qualifikation
- Informationen über Angebote der Ferienbetreuung

2.2 Gender Mainstreaming

Es ist erklärtes Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in allen Ebenen mit mindestens 50 % zu halten.

Die Entwicklung der Genderkompetenz ist ständige Aufgabe aller Führungskräfte. Sie sind geschult und werden durch regelmäßige Schulungen weiter unterstützt.

Die Führungskräfte haben eine kritische Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen. Situationen, in denen Frauen oder Männer aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation in ihrer aktuellen Lebenslage unterschiedliche Verhaltensweisen zeigen, werden erkannt.

Sie sind gehalten, verstärkt nach Potentialträgerinnen Ausschau zu halten, mit dem Ziel, diese durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu fördern.

Frauen sollen bei Stellenbesetzungsverfahren zukünftig gezielt angesprochen werden und somit ihre Bewerbung forciert werden. Gleichzeitig sind Frauen ausdrücklich gebeten, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

2.3 Qualifizierung

Beim Thema Qualifizierung ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen einzugehen.

Dies kann gerade durch die Seminarzeiten, aber auch die Seminarorte beeinflusst werden. So sind Inhouse-Schulungen durch die kürzeren Fahrzeiten familienfreundlicher. Dies lässt sich allerdings nur für größeren Schulungsbedarf realisieren.

Auch werden umfangreichere Inhouse-Schulungen eventuell in Teilzeit angeboten. Bei künftigen Inhouse-Schulungen erfolgt eine Bedarfsanalyse. Bei entsprechend hohem Bedarf an einer Teilzeitmaßnahme wird dies zusammen mit dem Schulungsanbieter besprochen und ggfs. umgesetzt.

2.4 Stellenbesetzung

Stellenbesetzungen stellen die einzige Möglichkeit zum Ausgleich von Unterrepräsentanzen dar.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Außerdem sind die gesetzlichen Regeln bei dem Bewerberauswahlverfahren zu beachten. Gem. Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 8 Bundesgleichstellungsgesetz ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt auszuwählen, soweit es auch strukturell benachteiligt ist.

Im Jobcenter Bad Doberan liegt keine Unterrepräsentanz der Frauen vor. Im Bereich der Bereichsleitung liegt eine paritätische Besetzung vor, in den anderen Ebenen ist ein sehr hoher Frauenanteil gegeben.

Hier sind im Gegenzug vor allem die Männer im Bereich der Fachkräfte und der Fachassistenten unterrepräsentiert.

Eine Unterrepräsentanz führt aber bei männlichen Mitarbeitern nicht zu einem Förderauftrag, da keine strukturelle Benachteiligung vorliegt.

Insofern besteht kein Handlungsbedarf zur Erhöhung des Männeranteils im Jobcenter Bad Doberan.

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte weibliche Geschlecht gegenüber den anderen Bewerbern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Dieser Punkt ist für das Jobcenter Bad Doberan nicht relevant, da keine Unterrepräsentanz der Frauen vorhanden ist.

Gem. § 17 Abs. 1 BGlG erfolgt im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen bei gleicher Qualifikation eine vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen sowie von beurlaubten Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Die Ansprache erfolgt grundsätzlich geschlechterneutral.

2.5 Teilzeit

Unter Zurückstellung dienstlicher Belange werden Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit oberste Priorität eingeräumt. Gemeinsam mit der Führungskraft wird ein Vorgehen erarbeitet, das von beiden Seiten mitgetragen wird.

Den Anteil der männlichen Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Teilzeit und Elternzeit zu erhöhen ist seitens des Arbeitgebers nicht möglich. Hier kann lediglich durch die Verbreitung von Informationen das Interesse geweckt werden.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschränken sich nicht nur auf Förderung und Erleichterung von Teilzeit, Fortbildung von Teilzeitkräften und Rückkehr in

den Beruf nach einer familienbedingten Beurlaubung. Sie berücksichtigen auch Vollzeitbeschäftigte mit Familienpflichten z.B. pflegebedürftigen Angehörigen.

2.6 Pflegeaufgaben

Die Pflege von anderen Personen tritt durch die demografische Entwicklung immer mehr in den Fokus. Dem wird auch Rechnung getragen durch das neue Pflegestärkungsgesetz, welches seit dem 1. Januar 2015 gilt. Es sieht sowohl finanzielle Änderungen als auch eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vor.

§ 3 Nr. 7 BGlG definiert die Pflegeaufgaben als die tatsächliche häusliche Pflege oder Betreuung einer pflegebedürftigen Person. Die Pflegebedürftigkeit ist hierbei nicht abhängig von einer Pflegestufe und umfasst auch Personen, mit denen kein Verwandtschaftsverhältnis besteht.

Bei auftretendem Bedarf, z.B. auch kurzzeitige Pflege nach einer Operation, soll das Gespräch mit der zuständigen Führungskraft gesucht werden, um einen gemeinsamen Lösungsweg zu suchen.

Zu den Möglichkeiten von Pflegezeiten bzw. Familienpflegezeiten informiert das Jobcenter individuell. Nur so kann eine höhere Akzeptanz und Inanspruchnahme ermöglicht werden.

2.7 Telearbeit / mobiles Arbeiten

Die geringe Inanspruchnahme der Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens ist überwiegend der Arbeitsaufgabe geschuldet. So hat der Großteil der Beschäftigten Kundenkontakt (persönlich und telefonisch). Auch die Erreichbarkeit innerhalb der Kernarbeitszeiten muss abgesichert werden. Dies erschwert die Ausweitung der Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens.

2.8 weitere Maßnahmen

Als weitere Maßnahme wird die Möglichkeit angeboten, nach vorheriger Absprache mit der Führungskraft das zu betreuende Kind im eigenen Büro in der Dienststelle zu beaufsichtigen. Das ist nicht als regelmäßige Betreuungsform gedacht, könnte aber im Notfall z.B. bei einer abklingenden Erkrankung des Kindes genutzt werden, um dringende Arbeitsaufgaben zu erledigen. Die Verantwortung für die Aufsicht des Kindes obliegt dem bzw. der Erziehungsberechtigten.

Beurlaubten Beschäftigten wird die Rückkehr in den Beruf gem. § 17 Abs. 2 BGlG erleichtert, z.B. durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Teilzeitbefristungsgesetz sowie Angeboten zur Fortbildung während und nach der Beurlaubung und der Möglichkeit der Urlaubs- und Krankheitsvertretung.

3. Fazit

Die Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner der Beschäftigten. Sie sollten sich um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bemühen und sich für die beruflichen und privaten Anforderungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessieren. Sie kennen ihre Führungsaufgaben, nehmen diese aktiv und möglichst einheitlich wahr. Sie tragen somit wesentlich zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes bei. Bei individuellen Bedürfnissen wird zusammen mit der Führungskraft nach einem zufriedenstellenden Lösungsweg gesucht.

4. Schlussbestimmung

Beteiligt wurden neben der Gleichstellungsbeauftragten auch der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters Bad Doberan.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten des Jobcenters Bad Doberan bekannt gegeben und zugänglich gemacht. Die Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans und erhalten deshalb den Gleichstellungsplan zusätzlich in gedruckter Form.

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren beginnend mit dem 01.01.2016.

Kommt es im Laufe der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes zu einer Organisationsveränderung mit gravierenden Auswirkungen auf den Personalbestand, wird dieser auf seine Wirksamkeit hin überprüft, aktualisiert und ggf. durch geeignete Maßnahmen ergänzt.

Bad Doberan, den 18.12.2015

Gerhard Grösch
Geschäftsführer

Gleichstellungsbeauftragte