

# 3. Gleichstellungsplan des Jobcenters Düsseldorf



01.01.2020 – 31.12.2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Präambel</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Bestandsaufnahme</b> .....	<b>4</b>
	<b>2.1 Gleichstellung von Frauen und Männer</b> .....	<b>4</b>
	2.1.1 Beschäftigtenstruktur des Jobcenters Düsseldorf.....	4
	2.1.2 Personalentwicklung.....	7
	2.1.3 Beurteilungen / Leistungseinschätzungen.....	8
	2.1.4 Abwesenheitsvertretung.....	17
	2.1.5 Fachbetreuung.....	18
	2.1.6 Beauftragungen (nur BA).....	19
	2.1.7 Entwicklungskonferenz.....	21
	2.1.8 Entwicklungsstufenverkürzung (nur BA).....	22
	2.1.9 Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement.....	23
	<b>2.2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</b> .....	<b>24</b>
	2.2.1 Flexible Arbeitszeit.....	24
	2.2.2 Elternzeit und Beurlaubung.....	24
	2.2.3 Teilzeit.....	27
	2.2.4 Alternierende Telearbeit und Mobilarbeit.....	30
	2.2.5 Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP).....	32
	2.2.6 Ruheräume.....	32
	2.2.7 Eltern-Kind-Büros, mobile Kid's Boxen, Notfallbetreuung.....	33
<b>3</b>	<b>Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Zielerreichung</b> .....	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	<b>43</b>
<b>5</b>	<b>Geschlechtergerechte Sprache</b> .....	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>Bekanntgabe</b> .....	<b>44</b>

## 1. Präambel

Die Gleichberechtigung und damit Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Grundrecht und gesetzlicher Auftrag im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 3 Abs. 2 GG) verankert. Dieser verfassungsrechtliche Grundsatz wird im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) fortgeführt und konkretisiert.

Alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, werden im BGleiG verpflichtet, die **Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern** und dabei eng mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammenzuarbeiten.

Gleichstellungspolitik wird im Jobcenter Düsseldorf als ein integraler Bestandteil des Personalmanagements gesehen und damit als eine Querschnittsaufgabe für alle Führungskräfte sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger (§ 4 BGleiG) definiert. Konkret bedeutet dies, dass bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen und Entscheidungen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Teilhabe der Geschlechter zu berücksichtigen sind, um durch eine Ausrichtung der Maßnahmen und Entscheidungen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Die Vorgabe zur Erstellung des erweiterten Gleichstellungsplanes (§§ 11 – 14 und § 38 des BGleiG) basiert auf den Anforderungen des im Jahr 2015 grundlegend novellierten „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“, in dem als Artikel 2 das Bundesgleichstellungsgesetz beschlossen wurde. Im Gegensatz zur vorherigen Fassung nimmt das novellierte Gesetz nun auch die Männer in den Blick ausgleichender Personalplanungen, sofern sie in einzelnen Arbeitsbereichen unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen oder Männer in den einzelnen Bereichen der Dienststelle nicht zu 50 Prozent vertreten sind.

Die letzte Novellierung des BGleiG zeigt, dass sich der Gesetzgeber der Komplexität der Aufgabe bei der Umsetzung einer **geschlechtergerechten Lebens- und Arbeitswelt** bewusst ist. So wird Gleichstellungsarbeit nicht als leicht erreichbares Ziel, sondern als **dynamische und prozesshafte Aufgabe** definiert, für deren Bewältigung ein fortlaufend durch Datenerhebung, Zielvereinbarung und Wirkungsanalyse mit Leben zu füllendes Arbeitsmittel in Form eines Gleichstellungsplanes gesetzlich vorgegeben wurde.

Das Jobcenter Düsseldorf stellt sich aus innerer Motivation gerne diesem gesetzlichen Auftrag für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind davon überzeugt, dass gelebte Chancengleichheit, gestützt durch eine gleichstellungsbewusste Kultur der Führung und Zusammenarbeit ein zentraler Erfolgsfaktor für die Leistungsfähigkeit unseres Jobcenters ist.

Damit diese Aufgabe gelingen kann, sind der Einsatz und die Initiative aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen sowie der Geschäftsführung des Jobcenters und der Trägerversammlung. Sie werden dabei aktiv durch die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und beraten.

Seit dem letzten Gleichstellungsplan, der bis 31.12.2019 gültig war, erzielte das Jobcenter Düsseldorf diverse gleichstellungsrelevante Erfolge. Diese Fortschritte sollen konsolidiert und auf ihnen soll weiter aufgebaut werden. Der nunmehr vorliegende 3. Gleichstellungsplan ist vom 01.01.2020 bis 31.12.2023 gültig. Der Bezugszeitraum des Gleichstellungsplans ist vom 30.06.2015 – 30.06.2019. Grundlage für die Erstellung ist der „Personal-Ist-Bestand“ zum 30.06.2019. Der Gleichstellungsplan tritt rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft und findet für alle Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf Anwendung.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ingo Zielonkowsky", written over a horizontal line.

Ingo Zielonkowsky  
Vorsitzender der Geschäftsführung

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Bettina Bäcker", written over a horizontal line.

Bettina Bäcker  
Gleichstellungsbeauftragte

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Gleichstellung von Frauen und Männern

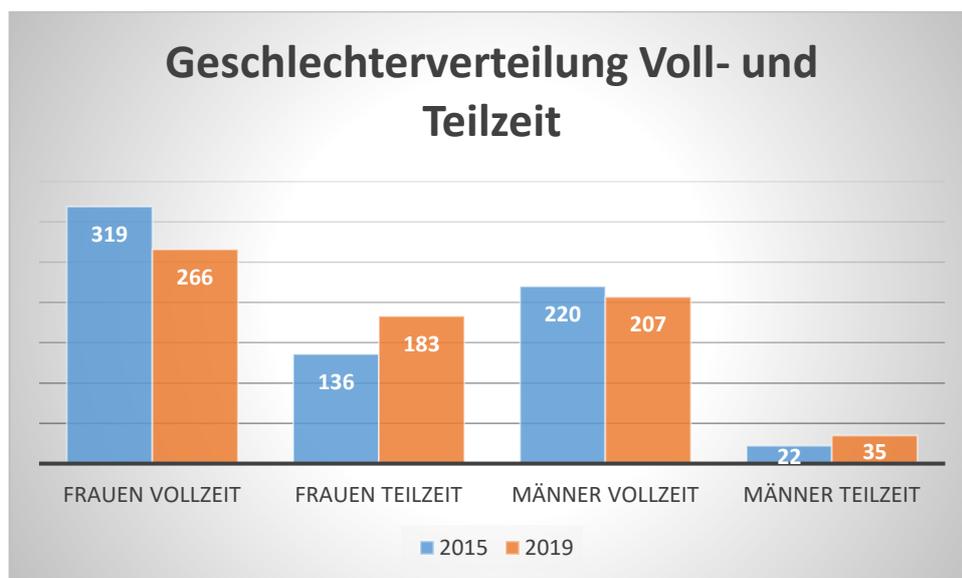
#### 2.1.1 Beschäftigtenstruktur des Jobcenters Düsseldorf

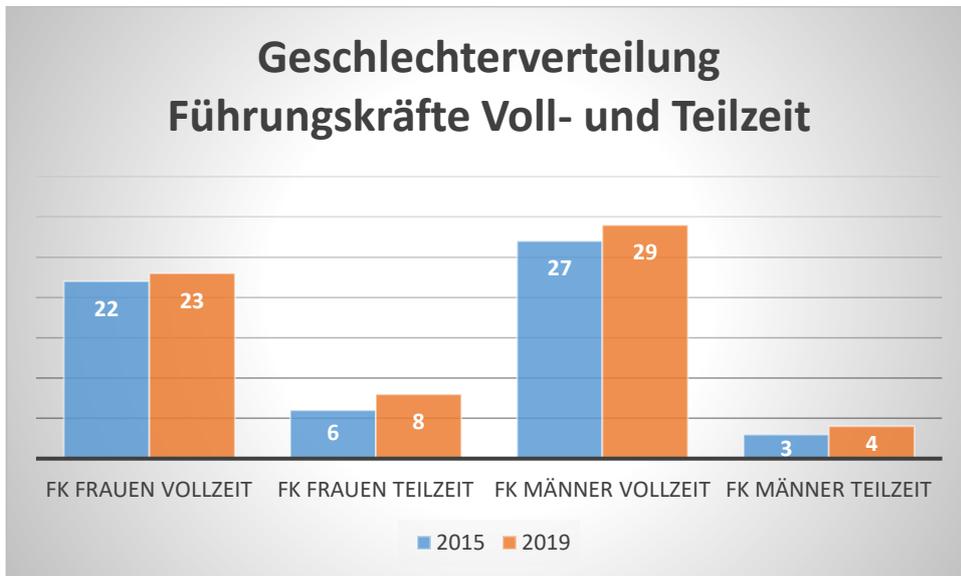
Die folgende Betrachtung der Beschäftigtenstruktur bezieht sich auf den Stichtag des 30.06.2019. Die Werte in Klammern hingegen sollen die Entwicklung zum letzten Gleichstellungsplan beschreiben und beziehen sich somit auf den 30.06.2015.

Zum 30.06.2019 waren **725 (728) Beschäftigte** im Jobcenter Düsseldorf tätig, **darunter 563 (551) Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit** und **162 (177) kommunale Beschäftigte**. Der Anteil der **Beschäftigten mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung** betrug **7,86 % (7,01 %)**.

Bezogen auf die Gesamtheit aller Beschäftigten standen **2,34 % (6,73 %)** in einem **befristeten Arbeitsverhältnis**. Der Befristungsanteil hat sich seit dem Stichtag des 30.06.2015 somit wesentlich verringert.

Aus familiären Gründen **beurlaubt oder in Elternzeit** befanden sich **4,69 % (4,26 %)** der Beschäftigten. **Telearbeit** wurde von **14,33 % (12,34 %)** in Anspruch genommen und in verschiedenen **Teilzeitmodellen** arbeiteten **31,55 % (22,67 %)**. Differenziertere Angaben zur Teilzeitstruktur (ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) sind den folgenden Darstellungen zu entnehmen.





Die Grafiken zeigen, dass, im Vergleich zum Jahr 2015, **mehr Frauen, Männer sowie Führungskräfte** die Möglichkeit einer **TZ-Beschäftigung** in Anspruch nahmen.

Der **Gesamtanteil an Frauen** lag im Jobcenter bei **66,21 % (66,79 %)**. Eine detaillierte Aufschlüsselung zum Stichtag des 30.06.2019 ist folgenden Übersichten zu entnehmen. Diese zeigen, dass die Frauenanteile seit dem Stichtag des letzten Gleichstellungsplans am 30.06.2015, insbesondere in den höheren Ebenen, **gestiegen sind**.

Bundesagentur für Arbeit Tätigkeitsebene / Besoldungsgruppe	gesamt 2019	Frauen 2019	Männer 2019	Frauenanteil 2019	Frauenanteil 2015	Entwicklung
AT / A 16, TE I / A 14 - A 15	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00%
TE II / A 13hD, A 13gD	5	2	3	40,00%	0,00%	40,00%
TE III / A 11 – A 12 (mit Vorgesetzten- Leitungsaufgaben)	35	17	18	48,57%	42,86%	5,71%
TE III / A 11 – A 12 (ohne Vorgesetzten- Leitungsaufgaben)	13	8	5	61,54%	62,50%	-0,96%
TE IV / A 9gD – A 10	369	245	124	66,40%	65,27%	1,13%
TE V / A 7 – A 9mD	140	99	41	70,71%	75,56%	-4,85%
TE VI / A 6, TE VII / A 4 – A 5	0	0	0	0,00%	83,33%	-83,33%
Summe	563	371	192	65,90%	66,24%	-0,34%

Landeshauptstadt Düsseldorf Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	gesamt 2019	Frauen 2019	Männer 2019	Frauenanteil 2019	Frauenanteil 2015	Entwicklung
EG 15 / A 16, EG 14 / A 15, EG 13 / A 14	4	1	3	25,00%	0,00%	25,00%
EG 12 / A 13hD, A 13gD	4	3	1	75,00%	40,00%	35,00%
EG 11 / A 12 (mit Vorgesetzten- Leitungsaufgaben)	17	9	8	52,94%	50,00%	2,94%
EG 11 / A 12 (ohne Vorgesetzten- Leitungsaufgaben)	3	1	2	33,33%	0,00%	33,33%
EG 10 / A 11 (mit Vorgesetzten- Leitungsaufgaben)	0	0	0	0,00%	75,00%	-75,00%
EG 10 / A 11 (ohne Vorgesetzten- Leitungsaufgaben)	40	28	12	70,00%	57,89%	12,11%
EG 9 / A 9 - A 10	56	39	17	69,64%	74,58%	-4,94%
EG 8 / A 8	32	22	10	68,75%	74,00%	-5,25%
EG 7 / A 7, EG 6 - EG 5 / A 6	6	6	0	100,00%	83,33%	16,67%
Summe	162	109	53	67,28%	68,36%	-1,08%

Der folgenden Darstellung ist die **Geschlechterverteilung nach Funktionen** im Bereich der Leitung sowie den Stellvertretungen zu entnehmen. Diese zeigt, dass Frauen in den obersten drei Funktionsebenen unterrepräsentiert sind, in der Summe der Frauenanteil im Bereich der Leitung und den Stellvertretungen jedoch über 50,00 % liegt.

Funktion	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Geschäftsführung	3	1	2	33,33%
Bereichsleitung	8	3	5	37,50%
stv. Bereichsleitung	10	4	6	40,00%
Teamleitung	51	27	24	52,94%
stv. Teamleitung	41	23	18	56,10%
Projektleitung	2	0	2	0,00%
Summe	115	58	57	50,43%

## 2.1.2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung umfasst **alle Maßnahmen zur Förderung und Weiterbildung der Beschäftigten, Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte**. Das primäre Ziel ist es dabei die Kompetenzen der Beschäftigten mit den aktuellen und zukünftigen Aufgaben des Jobcenters Düsseldorf zu verbinden, um eine optimale Aufgabenerfüllung der Dienststelle zu gewährleisten und gleichzeitig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wege der Förderung, Motivation und Einbeziehung bei einem Prozess stetiger Organisationsverbesserung zu beteiligen. Folgende Personalentwicklungsinstrumente bot das Jobcenter Düsseldorf im Betrachtungszeitraum an:

Zielgruppe	Neue Mitarbeitende / Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen	Fachkräfte	Führungskräfte / Führungsnachwuchskräfte
Personalentwicklungsinstrumente	Onboarding Einarbeitungskonzepte Einführungsschulungen Einarbeitungsplan	Kollegiale Beratung Einzelcoaching Supervision BeKo/GeKo	Einarbeitung Mentoring Förder-AC QTL/QBL Konzept Entwicklung zur Führungskraft für Beschäftigte beider Träger
		Beauftragung / befristete Umsetzung Abwesenheitsvertretung Projektarbeit / Projektleitung / Rucksackaufgaben / Fachbetreuung / Fachexperten und Fachexpertinnen Modulare Qualifizierung	
	Vertiefende und Aufbauschulungen Hospitation Abordnung		

### 2.1.3 Beurteilungen / Leistungseinschätzungen

Leistungsbeurteilungen nehmen im öffentlichen Dienst, aufgrund der starken Formalisierungen der beruflichen Entwicklung, eine gleichstellungspolitisch besonders wichtige Rolle ein.

Im Rahmen des **Leistungs- und Entwicklungsdialogs (LEDi)** bestand, bis zum Jahr 2018, grundsätzlich für alle BA-Beschäftigten alle zwei Jahre die Pflicht zur Stichtagsbeurteilung sowie ebenfalls im zwei-jährigen Rhythmus durchzuführende Mitarbeiterbeurteilungsgespräche. Beide PE-Instrumente wurden im jährlich wechselnden Rhythmus durchgeführt, so dass für die BA-Beschäftigten grundsätzlich jährliche Leistungs- und Kompetenzeinschätzungen vorliegen. Die Ergebnisse des Leistungs- und Entwicklungsdialogs des Jahres 2016 sind folgenden Tabellen zu entnehmen. Führungskräfte werden dabei separat ausgewiesen. Tätigkeitsebenen ohne Beschäftigte bzw. ohne Beurteilungen wurden aufgrund der Übersichtlichkeit entfernt. Das Zusammenfassen von Tätigkeitsebenen dient, neben der Steigerung der Übersichtlichkeit, dem Datenschutz.

BA ÜBERSICHT LEDi-MA Stichtag 01.01.2016											
Tätigkeitsebene III	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	1	33,33	1	33,33	1	33,33	0	0,00	3
Frauen	0	0,00	1	25,00	3	75,00	0	0,00	0	0,00	4
Gesamt	0	0,00	2	28,57	4	57,14	1	14,29	0	0,00	7
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	1	25,00	3	75,00	0	0,00	0	0,00	4
Tätigkeitsebene IV	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	33	28,70	67	58,26	14	12,17	1	0,87	115
Frauen	3	1,48	55	27,09	130	64,04	15	7,39	0	0,00	203
Gesamt	3	0,94	88	27,67	197	61,95	29	9,12	1	0,31	318
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	1	10,00	7	70,00	2	20,00	0	0,00	10
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	13	25,00	34	65,38	5	9,62	0	0,00	52

## BA ÜBERSICHT LEDi-MA Stichtag 01.01.2016

Tätigkeitsebene V	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	2	6,90	19	65,52	8	27,59	0	0,00	29
Frauen	1	1,39	24	33,33	40	55,56	7	9,72	0	0,00	72
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0,99</b>	<b>26</b>	<b>25,74</b>	<b>59</b>	<b>58,42</b>	<b>15</b>	<b>14,85</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>101</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	1	33,33	2	66,67	0	0,00	3
dar. Teilzeit Frauen	1	4,55	5	22,73	15	68,18	1	4,55	0	0,00	22
Alle Tätigkeitsebenen III - V	A		B		C		D		E		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	36	24,66	86	58,90	23	15,75	1	0,68	146
Frauen	4	1,43	80	28,67	173	62,01	22	7,89	0	0,00	279
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>0,94</b>	<b>116</b>	<b>27,23</b>	<b>260</b>	<b>61,03</b>	<b>45</b>	<b>10,56</b>	<b>1</b>	<b>0,23</b>	<b>426</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	1	7,69	8	61,54	4	30,77	0	0,00	13
dar. Teilzeit Frauen	1	1,28	19	24,36	52	66,67	6	7,69	0	0,00	78

## BA ÜBERSICHT LEDi-FK Stichtag 01.01.2016

Alle Tätigkeitsebenen I - III	A		B		C		D		E		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	9	42,86	11	52,38	1	4,76	0	0,00	21
Frauen	0	0,00	6	42,86	8	57,14	0	0,00	0	0,00	14
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>15</b>	<b>42,86</b>	<b>19</b>	<b>54,29</b>	<b>1</b>	<b>2,86</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>35</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00	0	0,00	2

Die folgenden tabellarischen Darstellungen beziehen sich ebenfalls auf den Leistungs- und Entwicklungsdialo g der BA-Beschäftigten und weisen Führungskräfte gleichermaßen separat aus. Sie beschreiben dabei die Ergebnisse des Jahres 2017.

## BA ÜBERSICHT LEDi-MA Stichtag 01.01.2017

Tätigkeitsebene III	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	1	33,33	1	33,33	1	33,33	0	0,00	3
Frauen	0	0,00	2	40,00	3	60,00	0	0,00	0	0,00	5
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>37,50</b>	<b>4</b>	<b>50,00</b>	<b>1</b>	<b>12,50</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>8</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	2	50,00	2	50,00	0	0,00	0	0,00	4
Tätigkeitsebene IV	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	39	30,47	74	57,81	14	10,94	1	0,78	128
Frauen	1	0,45	57	25,68	139	62,61	24	10,81	1	0,45	222
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0,29</b>	<b>96</b>	<b>27,43</b>	<b>213</b>	<b>60,86</b>	<b>38</b>	<b>10,86</b>	<b>2</b>	<b>0,57</b>	<b>350</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	2	13,33	11	73,33	2	13,33	0	0,00	15
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	16	25,00	40	62,50	8	12,50	0	0,00	64
Tätigkeitsebene V	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	2	6,45	25	80,65	4	12,90	0	0,00	31
Frauen	0	0,00	27	30,00	52	57,78	9	10,00	2	2,22	90
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>29</b>	<b>23,97</b>	<b>77</b>	<b>63,64</b>	<b>13</b>	<b>10,74</b>	<b>2</b>	<b>1,65</b>	<b>121</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	4	100,00	0	0,00	0	0,00	4
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	6	23,08	16	61,54	3	11,54	1	3,85	26
Tätigkeitsebene VI	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Frauen	0	0,00	2	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>2</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Alle Tätigkeitsebenen III - VI	A		B		C		D		E		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
	Männer	0	0,00	42	25,93	100	61,73	19	11,73	1	
Frauen	1	0,31	88	27,59	194	60,82	33	10,34	3	0,94	319
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0,21</b>	<b>130</b>	<b>27,03</b>	<b>294</b>	<b>61,12</b>	<b>52</b>	<b>10,81</b>	<b>4</b>	<b>0,83</b>	<b>481</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	2	10,53	15	78,95	2	10,53	0	0,00	19
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	25	26,32	58	61,05	11	11,58	1	1,05	95

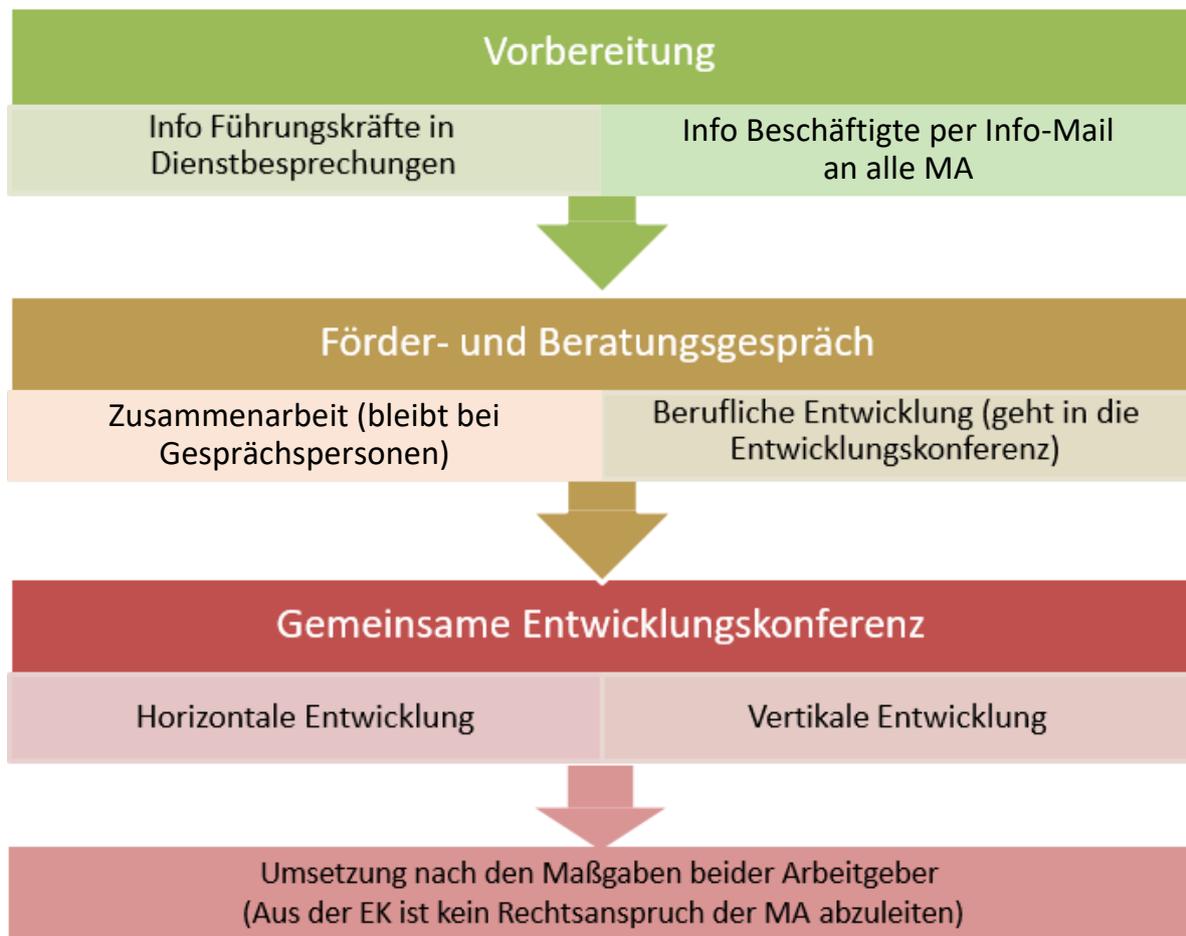
## BA ÜBERSICHT LEDi-FK Stichtag 01.01.2017

Tätigkeitsebene II	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	0	0,00	3	100,00	0	0,00	0	0,00	3
Frauen	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>4</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Tätigkeitsebene III	Ergebnis Gesamturteile										Gesamt
	A		B		C		D		E		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	5	38,46	6	46,15	2	15,38	0	0,00	13
Frauen	0	0,00	4	28,57	9	64,29	1	7,14	0	0,00	14
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>9</b>	<b>33,33</b>	<b>15</b>	<b>55,56</b>	<b>3</b>	<b>11,11</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>27</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	1	50,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	2
Alle Tätigkeitsebenen II - III	A		B		C		D		E		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
	Männer	0	0,00	5	31,25	9	56,25	2	12,50	0	
Frauen	0	0,00	4	26,67	10	66,67	1	6,67	0	0,00	15
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>9</b>	<b>29,03</b>	<b>19</b>	<b>61,29</b>	<b>3</b>	<b>9,68</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>31</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	1	50,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	2

Innerhalb des Jobcenters Düsseldorf bestanden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Träger stark divergierende Beurteilungssysteme, die eine zuverlässige Vergleichbarkeit der Beschäftigtenleistungen unmöglich machten. Für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf war eine dienstliche Beurteilung alle zwei Jahre vorgesehen. Die Beurteilungspflicht endete mit der Vollendung des 50. Lebensjahrs. Unter anderem eine Maßnahme des zweiten Gleichstellungsplan war es somit einheitliche Rahmenregelungen für ein benachteiligungsfreies und gemeinsames Beurteilungswesen zu verankern.

Im Rahmen der Trägerversammlung 2018 haben sich beide Träger mit dem Jobcenter Düsseldorf darauf geeinigt sog. **Förder- und Beratungsgespräche** im Jahr 2018 durchzuführen. Diese Gespräche wurden mit allen Tarifbeschäftigten, sowie allen Beamtinnen und Beamten des Jobcenters Düsseldorf geführt. Sie spiegeln jedoch keine Beurteilung im klassischen Sinne wider, sondern dienen als Stand-

ortbestimmung für die Beschäftigten, die zudem zweigeteilt ist, um dem Grundgedanken der partnerschaftlichen Erarbeitung Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang erfolgte die Aussetzung der Stichtagsbeurteilungen nach dem LEDI-Prozess für die BA-Beschäftigten in 2018 und der Regelbeurteilung für kommunale Beschäftigte. Hingegen werden alle laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen notwendigen Beurteilungen weiterhin durchgeführt z.B. die Leistungsbeurteilung der Führungskräfte BA, LOB Kommune oder anlassbezogene Beurteilungen. Die folgende Abbildung beschreibt dieses gemeinsame Beurteilungssystem.



Die Ergebnisse dieser **Förder- und Beratungsgespräche** des Jahres 2018 für **BA-Beschäftigte** sind folgenden Tabellen zu entnehmen. Auch hier werden Führungskräfte separat ausgewiesen. Tätigkeits-ebenen ohne Beschäftigte bzw. ohne Beurteilungen wurden aufgrund der Übersichtlichkeit entfernt und Tätigkeitsebenen ggf. zusammengefasst um die Übersichtlichkeit zu verbessern und dem Datenschutz gerecht zu werden.

## BA ÜBERSICHT FuB's-MA Stichtag 13.08.2018

Tätigkeitsebene III	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	3	75,00	1	25,00	0	0,00	0	0,00	4
Frauen	1	11,11	4	44,44	4	44,44	0	0,00	0	0,00	9
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>7,69</b>	<b>7</b>	<b>53,85</b>	<b>5</b>	<b>38,46</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>13</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	3	60,00	2	40,00	0	0,00	0	0,00	5
Tätigkeitsebene IV	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	2	1,77	36	31,86	63	55,75	12	10,62	0	0,00	113
Frauen	3	1,39	75	34,72	124	57,41	14	6,48	0	0,00	216
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>1,52</b>	<b>111</b>	<b>33,74</b>	<b>187</b>	<b>56,84</b>	<b>26</b>	<b>7,90</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>329</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	3	23,08	10	76,92	0	0,00	0	0,00	13
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	18	24,66	49	67,12	6	8,22	0	0,00	73
Tätigkeitsebene V / VI	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	7	21,88	19	59,38	6	18,75	0	0,00	32
Frauen	1	1,08	21	22,58	54	58,06	17	18,28	0	0,00	93
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0,80</b>	<b>28</b>	<b>22,40</b>	<b>73</b>	<b>58,40</b>	<b>23</b>	<b>18,40</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>125</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	4	100,00	0	0,00	0	0,00	4
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	3	10,34	21	72,41	5	17,24	0	0,00	29
Alle Tätigkeitsebenen III - VI	1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
	Männer	2	1,34	46	30,87	83	55,70	18	12,08	0	
Frauen	5	1,57	100	31,35	182	57,05	32	10,03	0	0,00	319
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>1,50</b>	<b>146</b>	<b>31,20</b>	<b>265</b>	<b>56,62</b>	<b>50</b>	<b>10,68</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>468</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	3	17,65	14	82,35	0	0,00	0	0,00	17
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	24	22,43	72	67,29	11	10,28	0	0,00	107

## BA ÜBERSICHT FuB's-FK Stichtag 13.08.2018

Tätigkeitsebene II	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	1	33,33	2	66,67	0	0,00	0	0,00	3
Frauen	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>	<b>3</b>	<b>75,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>4</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Tätigkeitsebene III	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	8	57,14	6	42,86	0	0,00	0	0,00	14
Frauen	0	0,00	7	41,18	9	52,94	1	5,88	0	0,00	17
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>15</b>	<b>48,39</b>	<b>15</b>	<b>48,39</b>	<b>1</b>	<b>3,23</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>31</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	1	50,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	2
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	3	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3
Alle Tätigkeitsebenen II - III	1		2		3		4		5		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
	Männer	0	0,00	9	52,94	8	47,06	0	0,00	0	
Frauen	0	0,00	7	38,89	10	55,56	1	5,56	0	0,00	18
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>16</b>	<b>45,71</b>	<b>18</b>	<b>51,43</b>	<b>1</b>	<b>2,86</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>35</b>
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	1	50,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	2
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	3	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3

Nach der Betrachtung der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit im Jobcenter Düsseldorf, beziehen sich die folgenden Darstellungen auf die Ergebnisse der FuB's 2018 für die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Düsseldorf**.

## LHD ÜBERSICHT FuB's - MA Stichtag 13.09.2018

EG 15 - EG 10 / A 16 - A 11 (ohne Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben)	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	3	23,08	10	76,92	0	0,00	0	0,00	13
Frauen	0	0,00	14	60,87	8	34,78	1	4,35	0	0,00	23
Gesamt	0	0,00	17	47,22	18	50,00	1	2,78	0	0,00	36
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00	0	0,00	2
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	10	62,50	6	37,50	0	0,00	0	0,00	16
EG 9 / A 10 - A 9	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	6	46,15	7	53,85	0	0,00	0	0,00	13
Frauen	1	3,33	15	50,00	11	36,67	2	6,67	1	3,33	30
Gesamt	1	2,33	21	48,84	18	41,86	2	4,65	1	2,33	43
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	1	9,09	4	36,36	6	54,55	0	0,00	0	0,00	11
EG 8 / A 8	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	3	42,86	3	42,86	1	14,29	0	0,00	7
Frauen	0	0,00	8	42,11	11	57,89	0	0,00	0	0,00	19
Gesamt	0	0,00	11	42,31	14	53,85	1	3,85	0	0,00	26
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	4	50,00	4	50,00	0	0,00	0	0,00	8
EG 7 - EG 5 / A 7 - A 6	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1
Frauen	0	0,00	0	0,00	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5
Gesamt	0	0,00	0	0,00	6	100,00	0	0,00	0	0,00	6
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00	0	0,00	2
Alle Tätigkeitsebenen	1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
	Männer	0	0,00	12	34,29	22	62,86	1	2,86	0	
Frauen	1	1,30	37	48,05	35	45,45	3	3,90	1	1,30	77
Gesamt	1	0,89	49	43,75	57	50,89	4	3,57	1	0,89	112
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	2	66,67	1	33,33	0	0,00	3
dar. Teilzeit Frauen	1	2,70	18	48,65	18	48,65	0	0,00	0	0,00	37

## ÜBERSICHT FuB's-FK Stichtag 13.09.2018

EG 15 - 12 / A 16 - 13hD, A 13gD	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1		2		3		4		5		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1
Frauen	1	25,00	1	25,00	2	50,00	0	0,00	0	0,00	4
Gesamt	1	20,00	1	20,00	3	60,00	0	0,00	0	0,00	5
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
EG 11 / A 12	Ergebnis Leistungseinschätzungen										Gesamt
	1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
Männer	0	0,00	3	42,86	4	57,14	0	0,00	0	0,00	7
Frauen	1	11,11	6	66,67	2	22,22	0	0,00	0	0,00	9
Gesamt	1	6,25	9	56,25	6	37,50	0	0,00	0	0,00	16
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	1	33,33	2	66,67	0	0,00	0	0,00	3
Alle Tätigkeitsebenen	1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		Gesamt
	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	abs	v.H.	
	Männer	0	0,00	3	37,50	5	62,50	0	0,00	0	
Frauen	3	21,43	7	50,00	4	28,57	0	0,00	0	0,00	14
Gesamt	3	13,64	10	45,45	9	40,91	0	0,00	0	0,00	22
dar. Teilzeit Männer	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
dar. Teilzeit Frauen	0	0,00	1	33,33	2	66,67	0	0,00	0	0,00	3

Insgesamt nahmen 634 Beschäftigte an den Förder- und Beratungsgesprächen 2018 teil, davon 426 Frauen (darunter 150 in TZ) und 208 Männer (darunter 22 in TZ). **Frauen** wurden im Durchschnitt mit einer 2,69 **besser eingeschätzt als Männer**, die durchschnittlich eine 2,74 erhielten. Insbesondere in den beiden obersten Beurteilungsebenen sind Frauen mit 37,32 % stärker vertreten als ihre männlichen Kollegen, die dort lediglich mit 34,62 % repräsentiert sind.

Im Durchschnitt wurde ein in **Teilzeit** beschäftigter Mitarbeiter mit einer 2,86 eingeschätzt und eine Mitarbeiterin in Teilzeit mit einer 2,75. Damit liegen sie **unter dem Durchschnitt**, der sich bei 2,71 befindet. Diese Diskrepanz ist besonders bei Männern in TZ auffällig. Hierbei ist jedoch festzuhalten, dass die Gruppe der beschäftigten Männer in TZ, die ein Förder- und Beratungsgespräch erhielten, mit 22 Personen eine eingeschränkt repräsentative Größenordnung darstellt.

Differenziert man zwischen den Trägern BA und Kommune wird eine weitere Diskrepanz auffällig. Insgesamt erhielten 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA ein FuB und 132 kommunale Personen. Im Durchschnitt wird **eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter der BA mit 2,75 schlechter eingeschätzt** als ein kommunaler Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin, die hingegen bei einer 2,55 liegen. Dieses Ergebnis muss insgesamt als kritisch gewertet werden. Es sollte zukünftig aufmerksam verfolgt werden und ggf. im Prozess des gemeinsamen Beurteilungssystems nachjustiert werden.

Weiterhin wurde die Gruppe der Führungskräfte (56 mit FuB) im Durchschnitt mit einer 2,48 eingeschätzt und eine Person ohne Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (578 mit FuB) erhielt durchschnittlich eine 2,73.

### 2.1.4 Abwesenheitsvertretung

Basierend auf dem Konzept des Jobcenters Düsseldorf: „Entwicklung zur Führungskraft“ dient die Abwesenheitsvertretung der praktischen Erprobung und ermöglicht gleichzeitig den Erwerb von Führungserfahrung. Im Umkehrschluss wird der direkten Führungskraft ermöglicht die Eignung der Person für eine Führungstätigkeit besser beobachten zu können und ggf. Lenkungsmaßnahmen einzuleiten. Dieses Instrument spiegelt somit ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument wider und zugleich ein **Sprungbrett für einen beruflichen Aufstieg**.

Abwesenheitsvertretung	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	gesamt	Frauenanteil
2019	16	7	15	3	41	56,10%
2017	12	7	16	2	37	51,35%
2015	17	2	13	1	33	57,58%

Zum Stichtag 30.06.2019 übten 41 Mitarbeitende diese Funktion aus, hiervon waren 23 Frauen, davon 7 in Teilzeitbeschäftigung und 18 Männer, davon 3 in Teilzeitbeschäftigung. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist die **Frauenanteil** hier von 51,35% auf 56,10 % **gestiegen**, ist jedoch im Vergleich zum Jahr 2015 geringer. Insgesamt lag zu allen drei Betrachtungszeitpunkten keine Unterrepräsentanz an Frauen vor. Betrachtet man den Frauenanteil des Jahres 2019, lag dieser Wert zudem über dem Anteil an weiblichen Führungskräften in diesem Jahr, was insoweit evident ist, da die Abwesenheitsvertretung den Weg zwischen den Ebenen darstellt.

Der Anteil an Abwesenheitsvertretungen in **TZ** hat sich im Betrachtungszeitraum **erhöht**, liegt jedoch insgesamt **unter dem Gesamtdurchschnitt** an TZ-Beschäftigten im Jobcenter Düsseldorf. Dieser lag bspw. im Jahr 2019 bei 31,55 % und der Anteil an Abwesenheitsvertretungen in TZ bei 24,39 %.

### 2.1.5 Fachbetreuungen

Fachbetreuungen sind eine tätigkeits- / dienstpostenunabhängige Zusatzaufgabe, die neben der originären Tätigkeit ohne entsprechende Entlastung ausgeführt wird. Gemäß tarifvertraglicher Absicht stellen sie ein **Instrument zur horizontalen sowie vertikalen Entwicklung** von Beschäftigten der TE IV und zur Vorbereitung einer vertikalen Entwicklung von Beschäftigten der TE V dar. Eine Vergabe an Beschäftigte der höheren Tätigkeitsebenen ist i. d. R. nicht vorgesehen. Eine Kombination mehrerer Fachbetreuungen oder einer Fachbetreuung mit einer anderen zusätzlichen Aufgabe ist grundsätzlich zu vermeiden.

Fachbetreuungen	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	gesamt	Frauenanteil
2019	21	2	11	0	34	67,64%
2017	25	1	15	1	42	61,90%
2015	25	4	30	0	59	49,15%

Die Übersicht zeigt einen **stetigen Anstieg des Frauenanteils** im Bereich der Fachbetreuungen, welcher zum Stichtag des 30.06.2019 mit 67,64 % sogar über dem Frauenanteil im Jobcenter Düsseldorf lag, welcher 66,21 % betrug. Der Anteil an Fachbetreuungen in **TZ** ist hingegen im gesamten Betrachtungszeitraum gering und lag beispielsweise im Jahr 2019 mit 5,88 % **weit unter dem Gesamtdurchschnitt** an TZ-Beschäftigten, der bei 31,55 % lag.

## 2.1.6 Beauftragungen (nur BA)

Die Möglichkeit der horizontalen und vertikalen Beauftragung von Beschäftigten bietet eine weitere Personalentwicklungsmaßnahme, um Beschäftigte vorübergehend und zur Erprobung (mit dem Ziel des dauerhaften Ansatzes bei Eignung) eine gleichwertige (auf gleicher Tätigkeitsebene) komplexere oder höherwertige Tätigkeit im gleichen oder in einem anderen Fachgebiet zu übertragen. Beauftragungen sind ein **wichtiges Instrument**, um Potenziale, insbesondere für eine vertikale Entwicklung, zu erkennen und zu fördern.

Folgende tabellarische Darstellung beschreibt den beruflichen Aufstieg im Zeitraum vom 30.06.2015 – 30.06.2019 und differenziert dabei in die drei Hauptkategorien der **vertikalen, sowie horizontalen Personalentwicklung und der Beauftragung in Richtung der Teamleitung**. Dabei sind Beauftragungen außerhalb des Jobcenters Düsseldorf nicht enthalten z.B. eine Personalentwicklung in der Regio- und Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

	Beruflicher Aufstieg im Zeitraum 30.06.2015 - 30.06.2019								
	gesamt	Frauen VZ		Frauen TZ		Männer VZ		Männer TZ	
		mit Telearbeit	ohne Telearbeit						
<b>vertikale PE</b> (vorübergehende höherwertige Beauftragung i.R.e. Personalentwicklung)	39	0	24	2	5	1	7	0	0
anschließend dauerhafte Übertragung des höherwertigen Dienstpostens	38	0	23	2	5	1	7	0	0
anschließend keine dauerhafte Übertragung des höherwertigen Dienstpostens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>horizontale PE</b> (vorübergehende Beauftragung i.R.e. Personalentwicklung)	3	0	1	0	1	1	0	0	0
anschließend dauerhafte Übertragung des Dienstpostens auf gleicher Tätigkeitsebene	2	0	1	0	1	0	0	0	0
anschließend keine dauerhafte Übertragung des Dienstpostens auf gleicher Tätigkeitsebene	1	0	0	0	0	1	0	0	0

	Beruflicher Aufstieg im Zeitraum 30.06.2015 - 30.06.2019								
	gesamt	Frauen VZ		Frauen TZ		Männer VZ		Männer TZ	
		mit Telearbeit	ohne Telearbeit						
<b>Beauftragung als Abwesenheitsvertretung TL</b> (Personalentwicklung als stv. TL)	12	0	3	0	1	0	8	0	0
anschließend dauerhafte Übertragung des höherwertigen Dienstpostens TL	15	0	8	0	1	1	5	0	0
anschließend keine dauerhafte Übertragung des höherwertigen Dienstpostens TL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Teilnahme am Förder-AC	9	0	5	0	0	1	3	0	0

Die Übersicht verdeutlicht, dass **Frauen** im Bereich der **vertikalen PE** mit 79,49 % **überdurchschnittlich stark vertreten** sind, hingegen bei den Beauftragungen zur **Abwesenheitsvertretung lediglich bei 33,33 % liegen**. Die Anteile der Mitarbeiterinnen bei horizontalen PE's, der dauerhaften Übertragung des höherwertigen Dienstpostens zur TL, sowie dem Förder-AC liegen zwischen 55 – 70 %.

Auffällig ist zudem, dass **Teilzeitkräfte sowie Personen mit Telearbeit nicht in dem Maße an dieser Art der Personalentwicklung partizipieren**, der ihrem Anteil am Personalkörper entspricht. Dieses Ergebnis nimmt das Jobcenter Düsseldorf zum Anlass, diesen Bereich zukünftig mit besonderer Aufmerksamkeit zu beobachten und weiterhin aktiven Einfluss darauf zu nehmen, dass sich eine Teilzeit-tätigkeit oder Telearbeit nicht nachteilig auf die Personalentwicklung auswirken kann. Bei der Zurückstellung von beruflichen Entwicklungswünschen aus individuellen z.B. familiären Gründen werden Benachteiligungen vermieden, indem durch ein Mitarbeitergespräch mindestens jährlich der ursprünglich bestehende Entwicklungswunsch thematisiert wird.

Da die Auswertung sich auf den festen Zeitraum 30.06.2015 – 30.06.2019 bezieht, kann der Wert der Beauftragungen zur stv. TL geringer sein, als der Wert der anschließend dauerhaften Übertragung des Dienstpostens TL, da im Verhältnis mehr Beauftragungen zur stv. TL vor dem Betrachtungszeitraum liegen als Beauftragungen zur TL. So ist auch der geringere Wert im Bereich des Förder-AC im Verhältnis zu den Entwicklungen in Richtung der TL zu erklären, da dieses bereits vor dem Betrachtungszeitraum absolviert wurde. Weiterhin ist festzuhalten, dass basierend auf dem lokalen Konzept des

Jobcenters Düsseldorf: „Entwicklung zur Führungskraft“ eine solche Entwicklung zur Führungskraft auch unabhängig von der erfolgreichen Teilnahme am Förder-AC möglich ist.

### 2.1.7 Entwicklungskonferenz

In den Entwicklungskonferenzen werden die Potenzialeinschätzungen und Entwicklungsperspektiven der Potenzialträgerinnen und Potenzialträger erörtert und ggf. um weitere Empfehlungen ergänzt. Im Fokus stehen dabei neben der individuellen Entwicklung der Potenzialträgerinnen und Potenzialträger die mittelfristig zu erwartenden quantitativen und qualitativen Personalbedarfe im Jobcenter und überregional. Im Rahmen der Entwicklungskonferenz wird außerdem der Sachstand bzgl. der Umsetzung der laufenden Entwicklungsplanbeschlüsse geprüft, um diese nötigenfalls durch Anpassungen und/oder Ergänzungen zu optimieren und voranzutreiben.

Entwicklungskonferenz 2016	VZ		TZ		VZ mit Telearbeit		TZ mit Telearbeit		Gesamt	Frauenan- teil
	w	m	w	m	w	m	w	m		
positive Entscheidung	12	8	4	1	1	1	1	0	28	64,29%
negative Entscheidung	2	1	0	0	0	1	1	0	5	60,00%
Gesamt	14	9	4	1	1	2	2	0	33	63,64%

Entwicklungskonferenz 2017	VZ		TZ		VZ mit Telear- beit		TZ mit Telear- beit		Gesamt	Frauenan- teil
	w	m	w	m	w	m	w	m		
positive Entscheidung	8	6	4	0	0	0	0	0	18	66,67%
negative Entscheidung	1	2	0	0	0	1	0	0	4	25,00%
Gesamt	9	8	4	0	0	1	0	0	22	59,09%

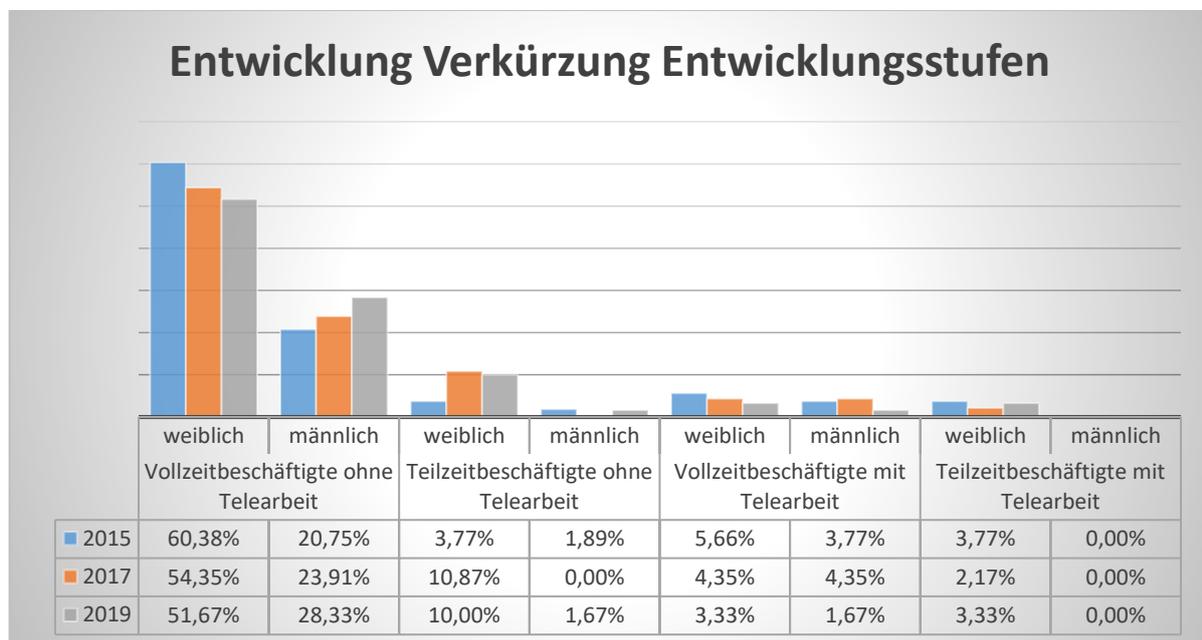
Entwicklungskonferenz 2018	VZ		TZ		VZ mit Telearbeit		TZ mit Telearbeit		Gesamt	Frauenan- teil
	w	m	w	m	w	m	w	m		
positive Entscheidung	19	8	4	0	0	6	3	0	40	65,00%
negative Entscheidung	8	3	2	0	1	0	0	0	14	78,57%
Gesamt	27	11	6	0	1	6	3	0	54	68,52%

Die Übersichten der Jahre 2016 - 2018 zeigen, dass der **Anteil an Frauen**, die für Entscheidungen ihrer Personalentwicklung in der Entwicklungskonferenz vorgeschlagen wurden, **insgesamt gestiegen** ist und sich bei der EK am 20.08.2018 auf 68,52 % belief. Der **Frauenanteil** der positiven Entscheidungen belief sich in den drei Jahren auf durchschnittlich ca. 65,3 %.

Der Anteil an **TZ-Beschäftigten** mit einem positiven EK-Beschluss lag im Jahr 2016 bei 21,43 %, 2017 bei 22,22 % und 2018 bei 17,50 %. Neben einer fehlenden positiven Entwicklung liegen die Ergebnisse, ähnlich zu bereits anderen Auswertungsergebnissen im Bereich der Teilzeit, **unter dem Gesamtdurchschnitt** der TZ-Beschäftigten.

### 2.1.8 Entwicklungsstufenverkürzung (nur BA)

Die Vorgabe des § 19 Abs. 2 TV-BA ermöglicht den Beschäftigten einen **vorzeitigen Aufstieg in den Entwicklungsstufen**, wenn erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen in der Beurteilung bescheinigt wurden.



In 2015 haben 53 BA-Beschäftigte von dieser Möglichkeit profitiert, davon 39 Frauen und 14 Männern. Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil, in der 44 Personen umfassenden Gruppe, bei 31 Frauen und 11 Männern. Für 2019 konnten sich insgesamt 60 Mitarbeitende für den Aufstieg in den Entwicklungsstufen qualifizieren, wobei sich der Anteil der Frauen auf insgesamt 41 belief und 19 Männer Berücksichtigung fanden.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf wendet die inhaltsgleiche Regelung des § 17 Abs. 2 TVöD nicht an. Für die städtischen Mitarbeitenden gilt ab dem 01.01.2012 die Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) nach §18 TVöD. Kommunale Beamte und Beamtinnen sind davon ausgeschlossen.

### 2.1.9 Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Um chronische Erkrankungen seiner Beschäftigten zu verhindern und Konflikten am Arbeitsplatz vorzubeugen, hat der Gesetzgeber alle Arbeitgeber verpflichtet diesbezüglich frühzeitig Anstrengungen zu unternehmen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein **Angebot des Arbeitgebers im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Es richtet sich an alle Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren (vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX).

Das BEM ist ein einzelfallbezogenes Angebot des Arbeitgebers, das die Betroffenen annehmen können, aber nicht müssen. In einem bzw. mehreren Eingliederungsgesprächen werden durch das jeweilige Integrationsteam, in enger Zusammenarbeit mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, die individuellen Fähigkeiten mit dem Tätigkeits- und Kompetenzprofil des Arbeitsplatzes (BA) bzw. der Stellenbeschreibung und dem Anforderungsprofil (Kommune) abgeglichen und die Möglichkeit einer bedarfsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes geprüft. Weiterhin können langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen auf Wunsch mit schrittweise steigender Arbeitszeit und Arbeitsbelastung an ihrem alten, oder einem adäquat angepassten Arbeitsplatz stufenweise wiedereingegliedert werden.

Im Betrachtungszeitraum vom 01.07.2015 – 30.06.2019 wurde seitens der BA 596 Beschäftigten die Teilnahme am betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement angeboten, von denen 41 Mitarbeiterinnen und 18 Mitarbeiter dieses Angebot angenommen haben. Auf kommunaler Seite erfolgte im Zeitraum vom 01.07.2016 – 30.06.2019 das Angebot an 54 Mitarbeiterinnen und 35 Mitarbeiter, von denen 6 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter daran teilnahmen.

## 2.2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Eine der zentralen Herausforderungen und zugleich zentrales Bedürfnis für eine Vielzahl von Beschäftigten ist die Vereinbarkeit von familiären Belangen, wie unter anderem der **Kinderbetreuung** sowie **Pflege von Angehörigen** und dem Berufsleben. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat es sich das Jobcenter Düsseldorf zur Aufgabe gemacht die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kontinuierlich zu optimieren.

Hierfür werden, neben klassischen Verfahren wie dem gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit, der flexiblen Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, und Telearbeit, auch Instrumente wie das mobile Arbeiten, Eltern-Kind-Büros, mobile Kid's Boxen und eine Notfallbetreuung für 0-10-jährige Kinder angeboten.

### 2.2.1 Flexible Arbeitszeit

Die am 21.08.2014 geschlossene Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ermöglicht es allen Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf ihre **Arbeitszeit** im Rahmen der dienstlichen **Erfordernisse flexibel zu gestalten**. Dies ist im zeitlichen Rahmen von 6:30 – 18:30 Uhr möglich und erfordert nicht der Berücksichtigung einer Kernarbeitszeit. Zusätzlich bieten Gleitzeitausgleichstage die Möglichkeit weitere familienfreundlichere Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen.

### 2.2.2 Elternzeit und Beurlaubung

Ein Angebot der BA für die Beschäftigten, die eine Elternzeit oder eine Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, bietet das sog. **Drei-Phasen-Konzept**, in dem die Rückkehr der Beschäftigten in phasenorientierten Mitarbeitergesprächen frühzeitig und während der Beurlaubung begleitet und unterstützt wird.

**Phase 1:** Gespräch vor der Elternzeit / Beurlaubung zur Abstimmung der Kontakthaltung und Beratung über die berufliche Zukunft

**Phase 2:** Gespräch während der Elternzeit / Beurlaubung u. a. zur Besprechung der Rückkehr in den Beruf

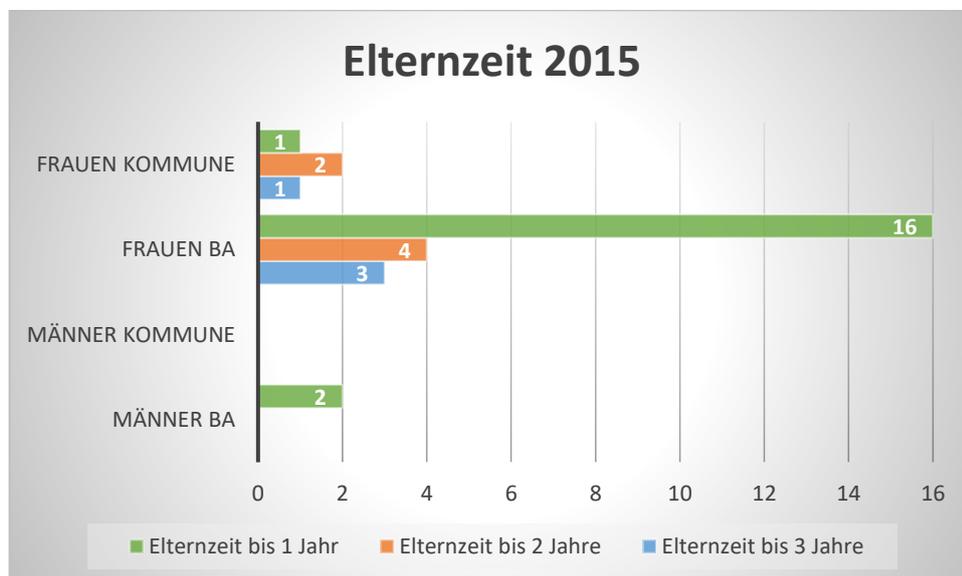
**Phase 3:** Gespräch nach der Elternzeit / Beurlaubung unter anderem zur Erstellung eines Ein-  
 arbeitsplans

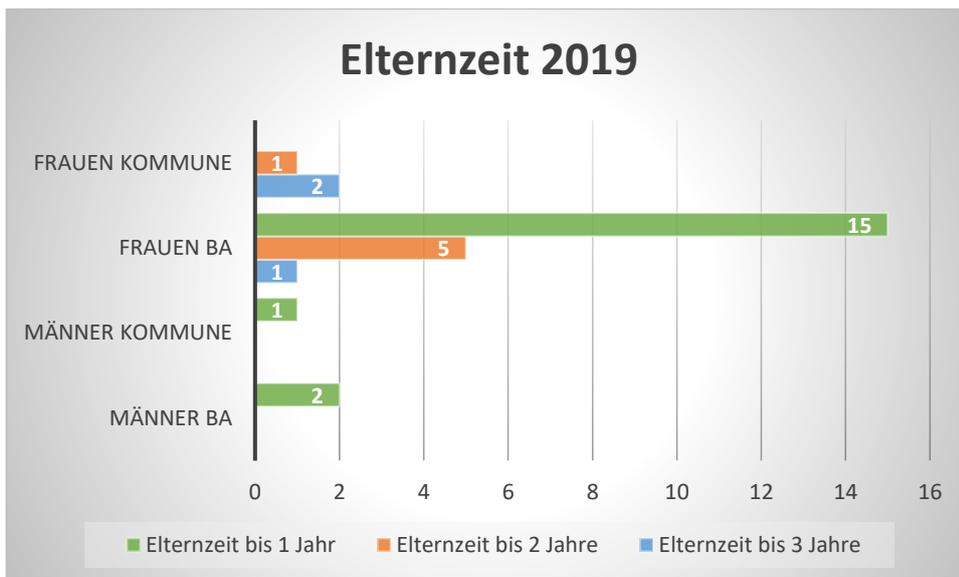
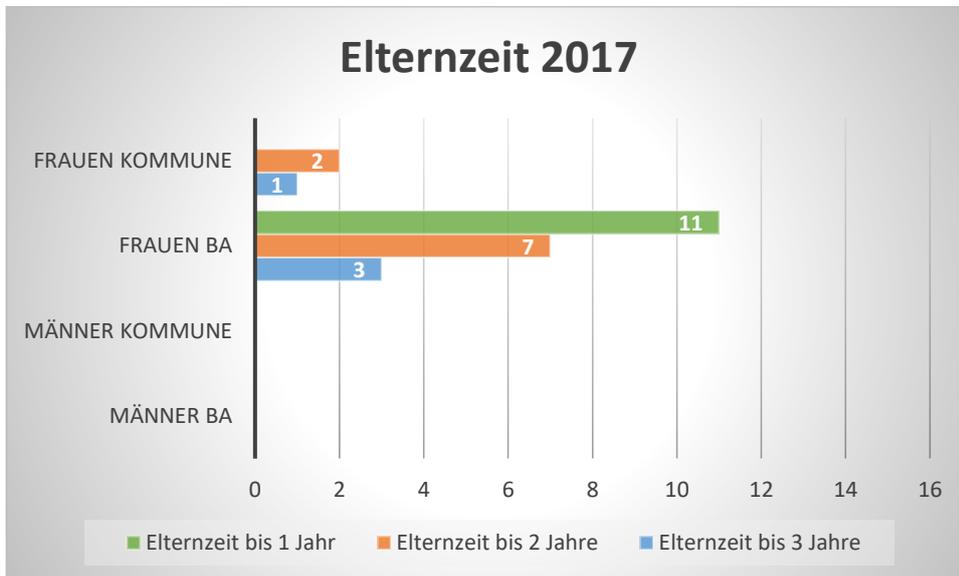
In Phase 1 und 2 werden die Gespräche durch die Personalberatung des Internen Service der BA unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Das Gespräch in Phase 3 findet zwischen der Berufsrückkehrerin bzw. dem Berufsrückkehrer und der direkten Führungskraft statt.

Für die Beschäftigten der LHD bietet der Dienstherr eine umfassende Beratung während der Schwangerschaft und in der ersten Zeit der Elternzeit bzw. Beurlaubung an. Weiterhin besteht die Möglichkeit des Zugriffs auf das städtische Intranet auf dem heimischen PC.

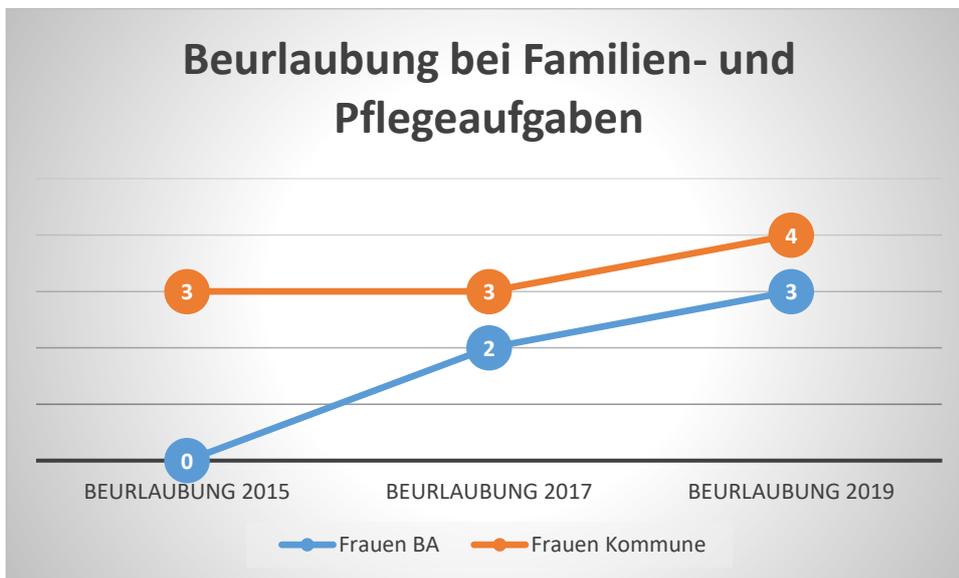
Im Jahr 2015 haben insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen, im Jahr 2017 lag das Verhältnis bei 24:0 und im Jahr 2019 bei 24:3.

Die Grafiken zeigen deutlich, dass trotz der neuen Elterngeldregelung **Elternzeiten überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden**. Seit Inkrafttreten der erweiterten Elterngeldregelung ist zudem kein eindeutiger Anstieg bei der Beanspruchung von Elternzeit bei Männern zu verzeichnen. Weiterhin ist festzuhalten, dass Elternzeiten von Frauen hauptsächlich bis zu einem Jahr beansprucht werden, bei Männern ist dies ausschließlich der Fall.





Analog der zuvor beschriebenen Beurlaubung zur Kinderbetreuung sieht der Gesetzgeber auch die **Freistellungsmöglichkeit zur Pflege und Betreuung naher Angehöriger** vor. Eine Freistellung kann hierbei sowohl für die kurzzeitige Organisation der Pflege eines Angehörigen erfolgen, sowie zur längerfristigen Pflege selbst, oder auch im Rahmen des Familienpflegezeitmodells. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit ist folgender Grafik zu entnehmen.

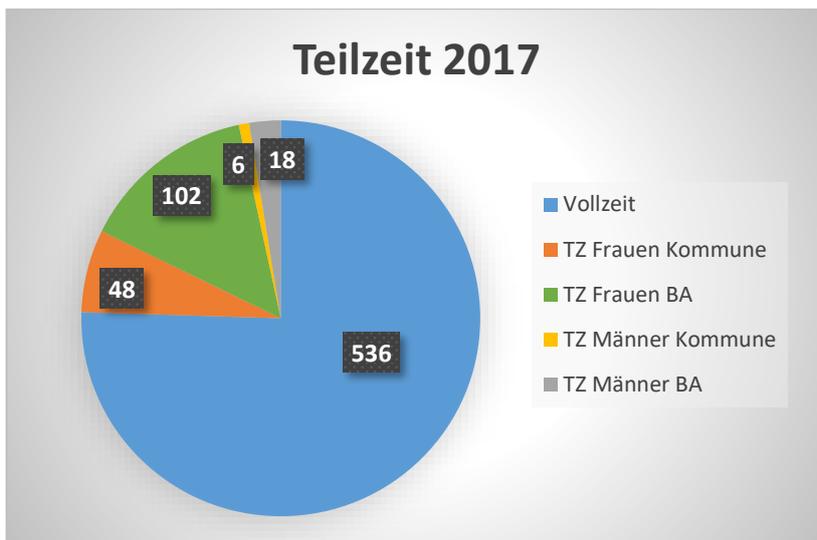
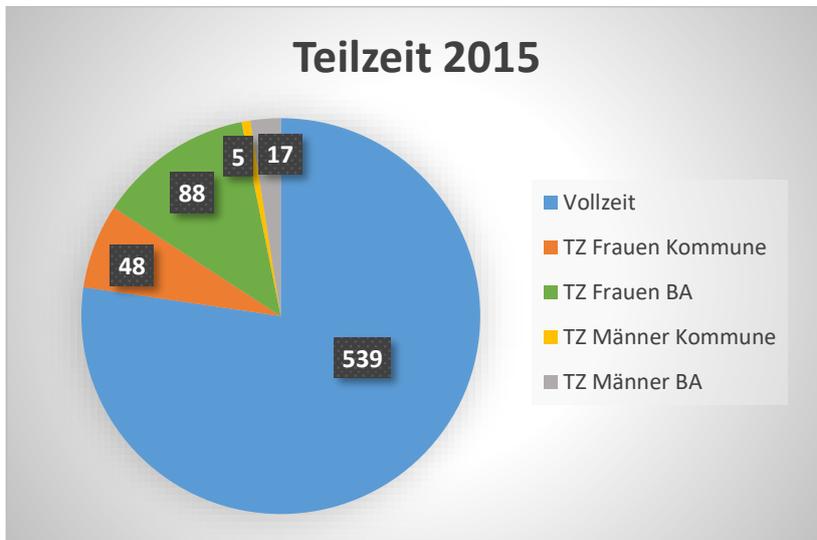


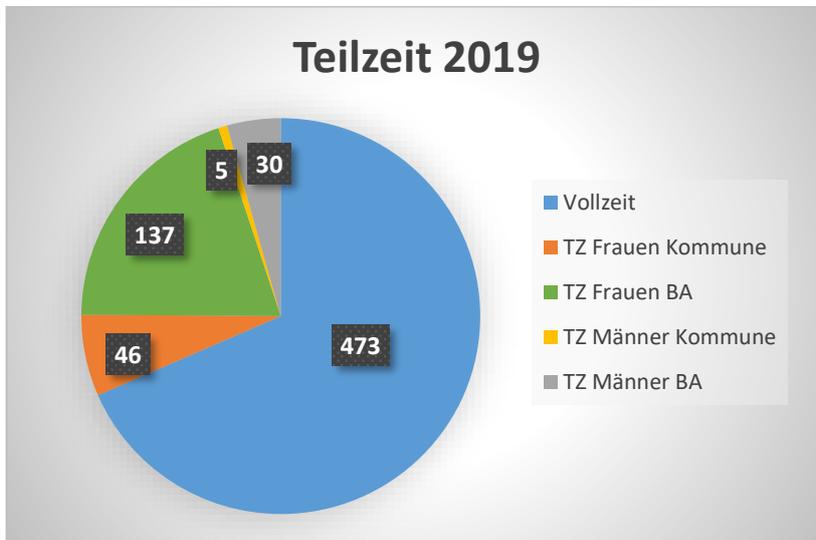
Insgesamt haben im Jahr 2015 3 Personen eine Beurlaubung aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben in Anspruch genommen, im Jahr 2017 waren es 5 Personen und im Jahr 2019 7 Personen. Neben einem grundsätzlichen **Anstieg an Beurlaubungen** ist auffällig, dass dieses Angebot, im Betrachtungszeitraum, **ausschließlich von Frauen** genutzt wurde. Weiterhin ist festzuhalten, dass absolut, aber auch im Durchschnitt, **mehr kommunale Mitarbeiterinnen** hiervon Gebrauch machten, als Mitarbeiterinnen der Bundesagentur für Arbeit.

### 2.2.3 Teilzeit

Ein weiteres Instrument zur Steigerung der Balance zwischen Familie, Pflege und Beruf spiegelt die Arbeitszeitreduzierung wider. Sowohl der kommunale Träger, als auch die Bundesagentur für Arbeit **unterstützen dabei diese Möglichkeit umfassend** und positionieren sich hier eindeutig als moderner und konkurrenzfähiger Arbeitgeber auf dem Fachkräftemarkt.

Die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung ist für die Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf auf der Grundlage des § 13 TV-BA bzw. § 11 TVöD möglich. Zu beachten sind auch die Regelungen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung im BGlG, im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), im SGB IX, im Pflegezeitgesetz (PflegezeitG), im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie die jeweiligen tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen.





Die Grafiken beschreiben die Teilzeitstruktur ohne Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung und zeigen, dass im Betrachtungszeitraum im Durchschnitt **ca. ¼ aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit** tätig war. Weiterhin ist ein **Anstieg der Nutzung** dieses Instruments zu verzeichnen. Waren es im Jahr 2015 noch 22,67 % aller Beschäftigten, die eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt haben, waren es im Jahr 2019 bereits 31,55 %.

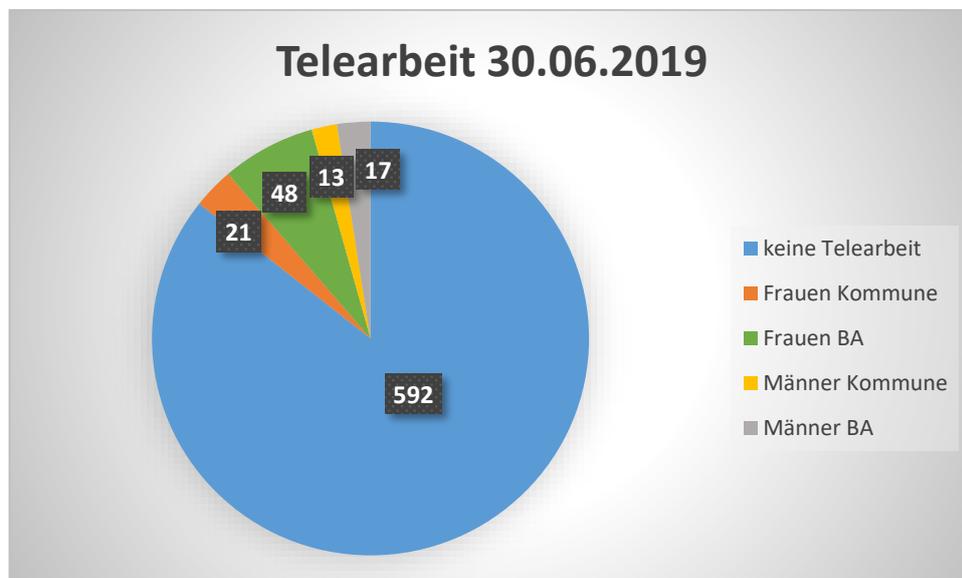
Auch wenn Frauen insgesamt wesentlich häufiger in Teilzeit beschäftigt waren als Männer, beispielsweise 2019 waren dies 40,76 % aller Frauen und nur 14,46 % aller Männer, so ist auch bei den Männern ein Anstieg im Betrachtungszeitraum erkennbar. Ihr Anteil stieg von 9,09 % im Jahr 2015 auf erwähnte 14,46 % im Jahr 2019.

Von den 64 **Führungskräften** im Jobcenter Düsseldorf nutzten zum Stichtag des 30.06.2019 bisher 18,75 % die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Die **Höhe dieser ausgeübten Teilzeit liegt dabei im Durchschnitt bei 0,89** (Vollzeitbeschäftigung 1,00). Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit liegt signifikant **unter dem Gesamtdurchschnitt** aller Beschäftigten von 31,55 %. Auch wenn sich dieser Wert seit dem letzten Gleichstellungsplan erhöht hat, da er dort bei lediglich 15,52 % lag, nimmt das Jobcenter Düsseldorf die aktuellen Auswertungsergebnisse zum Anlass diesen Sachverhalt als eine Daueraufgabe anzusehen, damit sich die erreichte positive Entwicklung konsolidiert.

## 2.2.4 Alternierende Telearbeit und Mobilarbeit

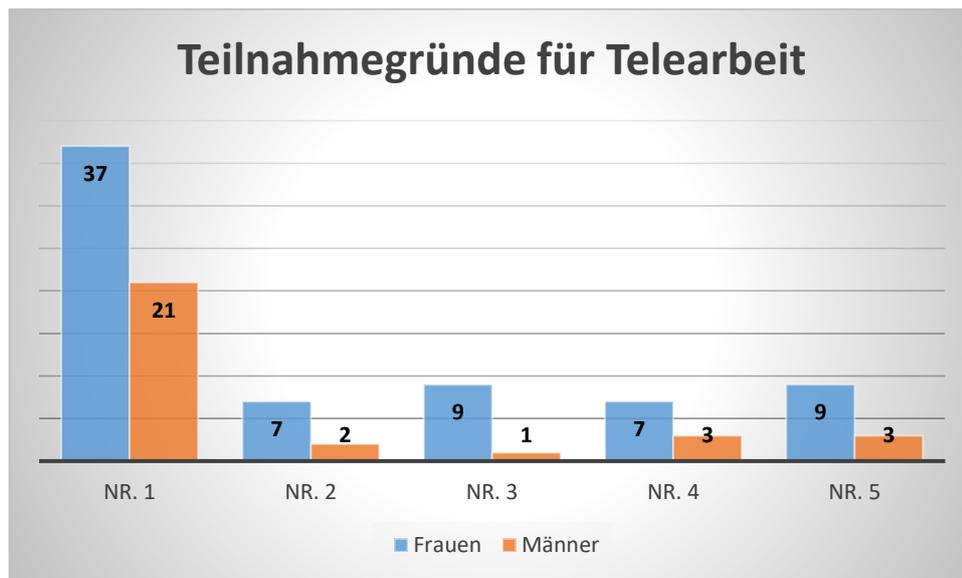
Die Grundlage zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bildet die am 19.02.2018 geschlossene Dienstvereinbarung zur **alternierenden Telearbeit** im Jobcenter Düsseldorf. Dabei wurden folgende Gründe festgelegt um Telearbeit in Anspruch nehmen zu können:

- Nr. 1:** Betreuung eines Kindes bis zum 18. Lebensjahr oder eines Kindes mit einer Behinderung im eigenen Haushalt.
- Nr. 2:** Betreuung eines pflege- und/oder hilfebedürftigen Angehörigen oder einer Lebenspartnerin bzw. eines Lebenspartners.
- Nr. 3:** Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellte, für die alternierende Telearbeit nach Art der Behinderung angezeigt erscheint.
- Nr. 4:** Erhebliche gesundheitliche Einschränkungen und daraus ggf. resultierende längerfristige oder immer wiederkehrende Arbeitsunfähigkeiten.
- Nr. 5:** Ermöglichung einer größeren Flexibilität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in organisatorischer, räumlicher und zeitlicher Hinsicht im Sinne der work-life-balance.



Zum Stichtag des 30.06.2019 übten von insgesamt 691 Beschäftigten (beinhaltet nicht Personen in Elternzeit oder Beurlaubung) 99 Personen Telearbeit aus. Dies entspricht einem **Anteil von 14,33 %**. Differenziert betrachtet nutzten 69 Mitarbeiterinnen Telearbeit, was einem Anteil von 15,37 % entspricht und 30 Mitarbeiter, d.h. 12,40 %. Im Vergleich hierzu nutzten zum Stichtag des 30.06.2015 von 697 Beschäftigten (455 weiblich, 242 männlich) 86 Personen (55 weiblich, 31 männlich) Telearbeit, was **12,34 %** entspricht. Somit **stieg der Gesamtdurchschnitt** seit dem 30.06.2015 um 1,99 %. Bei den Frauen stieg er um 3,28 % und bei den Männern fiel er geringfügig um 0,41 %.

Im Bereich der **Führungskräfte** nutzten 6 von 64 Personen zum Stichtag des 30.06.2019 das Angebot der Telearbeit und somit **9,38 %**, was jedoch **unter dem Gesamtdurchschnitt** aller Beschäftigten von 14,33 % liegt. Zudem ist auffällig, dass sich der Anteil an Führungskräften, die Telearbeit nutzten, im Vergleich zum Stichtag des 30.06.2015 mehr als halbierte, da er zu diesem Zeitpunkt bei 18,97 % lag.



Anhand der Grafik zu den Teilnahmegründen für alternierende Telearbeit wird deutlich, dass die **Betreuung eines Kindes**, der eindeutig dominierende Grund ist. Bei ca. jeder zweiten Frau ist dies Grund für die Telearbeit, bei Männern liegt der Anteil mit 70 % sogar noch wesentlich höher.

Von den 99 Beschäftigten, die zum 30.06.2019 die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch nahmen, nutzten insgesamt 38 Beschäftigte, zusammensetzend aus 37 Frauen und 1 Mann, zeitgleich das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung. Dies entspricht einem Anteil von 38,38 % aller Telearbeit nutzenden Beschäftigten.

Anders als bei der Telearbeit, handelt es sich beim Angebot der **Mobilarbeit** um die Nutzung im Ausnahmefall, die situativ, nicht zu regelmäßigen Zeiten und in keinem festgelegten Umfang eintritt. Aus diesem Grund existieren keine auswertbaren Zahlen zur Nutzung dieses Instruments. Das mobile Arbeiten zeichnet sich durch seine hohe Flexibilität aus. Dabei wird die Nutzung mündlich mit der direkten Führungskraft vereinbart, wobei die persönlichen und arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Zwischen der vorgesetzten Führungskraft und der Beschäftigten bzw. dem Beschäftigten besteht ein sogenanntes Vertrauensverhältnis.

## 2.2.5 Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP)

Mit dem Trägerversammlungsbeschluss vom 29.12.2015 wurde dauerhaft beschlossen, dass die Angebote der Stadt Düsseldorf im Rahmen der Pflege und Kinderbetreuung (OKiP) von allen Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf als ein **weiterer Baustein einer lebensphasenorientierten Personalpolitik** in Anspruch genommen werden können.

Neben z.B. dem Angebot der Beratung durch das Pflegebüro der Stadt Düsseldorf oder durch den i-Punkt Familie (Kinderbetreuungs Börse, KiTa-Navigator, Platzkontingent und vorrangige Berücksichtigung bei der Platzvergabe in den drei städtischen Betriebskindertagesstätten Oberbilk, Bilk und Altstadt) besteht für Eltern die Möglichkeit, sich im Falle von Fortbildung die dadurch entstehenden zusätzlichen Kosten (z. B. über die Mittagszeit hinaus) für die Kinderbetreuung erstatten zu lassen.

Weiterhin unterstützt die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf berufstätige Eltern bei kurzzeitigen Betreuungsempässen wie z. B. bei Streik in der Kita, kurzzeitiger Absage der Tagesmütter oder Tagesväter, Krankheit der sonst betreuenden Partnerin oder des Partners. In einer solchen Ausnahmesituation, in der eine Kinderbetreuung durch Dritte nicht möglich ist, können Beschäftigte des Jobcenters Düsseldorf ihre Kinder - in Absprache mit der vorgesetzten Führungskraft - mit an den Arbeitsplatz nehmen und dort betreuen.

## 2.2.6 Ruheräume

Gemäß § 9 Mutterschutzgesetz (MuschG) müssen sich schwangere Frauen und stillende Mütter während der Pausen und, soweit es erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können. Im Jobcenter werden hierfür entsprechende **Ruheräume in jedem Standort** (Nord: Wickelraum im Erdgeschoss, Mitte: Wickel- und Ersthilferaum A 017, Süd: Wickelraum 313) angeboten. Zusätzlich stehen **in jedem Standort Stillsessel** zur Verfügung, die sich im Norden und der Mitte in den Eltern-Kind-Büros befinden und im Süden in Raum 313.

## 2.2.7 Eltern-Kind-Büros, mobile Kid's Boxen, Notfallbetreuung

Als zwischen der Geschäftsführung und Gleichstellungsbeauftragte vereinbarte Maßnahme des zweiten Gleichstellungsplans (2016 – 2019) wurden feste und mobile **Eltern-Kind-Büros** eingerichtet, die die Balance zwischen Familie und Beruf weiter verbessern. Die Eltern-Kind-Büros sind ein Unterstützungsangebot des Jobcenters Düsseldorf an seine Beschäftigten mit Kindern kurzzeitige Betreuungsnotfälle und Engpässe zu überbrücken. Neben eines vollständig ausgestatteten PC-Arbeitsplatzes bestehen umfassende Möglichkeiten Vorschulkinder jeden Alters angemessen zu beschäftigen z.B. durch die sog. „**Kid's Box**“. Die Kid's Box ist ein "mobiles Eltern-Kind-Büro". Sie bietet im Bedarfsfall eine unkomplizierte Möglichkeit aus jedem regulären Büro ohne Kundenkontakt, mit geringem Aufwand, eine vollständig ausgestattete Kombination von mobilem Spielzimmer und Büroarbeitsplatz zu schaffen. Die Eltern-Kind-Büros inkl. Kid's Box und Stillsessel befinden sich in jedem Standort (Nord: 2118, Mitte: A 238, Süd 241).

Ein zusätzliches Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die **Notfallbetreuung für Beschäftigtenkinder bis zum 10 Lebensjahr**. Der sogenannte "**Bienenkorb**" wird von zwei qualifizierten Mitarbeiterinnen der AWO betreut und ist im Standort Mitte im Raum B 003 täglich von 7:30 – 12:30 Uhr geöffnet.

## 3. Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Zielerreichung

Im vorherigen Gleichstellungsplan, gültig bis zum 31.12.2019, wurden insgesamt 10 Ziele mit entsprechenden Maßnahmen festgelegt, deren gemeinsame Erfüllung eine **kontinuierliche Verbesserung der Gleichstellung** aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Jobcenter Düsseldorf sicherstellen sollte. Die Erfüllung dieser Ziele ist der folgenden Visualisierung zu entnehmen.

Auch wenn die Grafik einen insgesamt positiven Umsetzungsstand verdeutlicht, ist die Zielerreichung im Bereich der Gleichstellung ein dynamischer Prozess, in dem einmal erreichte Erfolge einer kontinuierlichen Analyse, Umsetzung und Weiterentwicklung bedürfen um Bestand zu haben. In der Grafik wird dies durch die Ziele mit einem blauen Farbton abgebildet.

## Auswertung der Ziele des 2. Gleichstellungsplans (01.01.2016 – 31.12.2019)



Nach Auswertung der Ergebnisse, Ziele und Maßnahmen des zweiten Gleichstellungsplans (gültig vom 01.01.2016 – 31.12.2019) und den Auswertungserkenntnissen des dritten Gleichstellungsplans, ergeben sich folgende Ziele sowie Maßnahmen für den Zeitraum vom 01.01.2020 – 31.12.2023, die nach folgenden drei Schwerpunkten ausgerichtet sind:

- Ausbau einer geschlechtergerechten und benachteiligungsfreien Personalpolitik (Ziel 1 – 4)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (Ziel 5 – 6)
- Aufbau einer gleichstellungsbewussten, benachteiligungsfreien und diversityorientierten Organisations- und Führungskultur (Ziel 7 – 9)

Schwerpunkt: Ausbau einer geschlechtergerechten und benachteiligungsfreien Personalpolitik			
Ziel 1	Das Jobcenter Düsseldorf <b>gestaltet</b> durch den bewussten Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten <b>seine Personalförderung geschlechtergerecht und benachteiligungsfrei.</b>	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 1.1	Durch eine bewusste und <b>geschlechtergerechte Nutzung von Personalentwicklungsinstrumenten</b> , wie der Verkürzung der Entwicklungsstufenlaufzeit, der horizontalen und vertikalen Beauftragung, der Übertragung von Fachbetreuungen, den Abbau der Unterrepräsentanzen von Beschäftigten bei der Anmeldung zum Förder-AC durch gezielte Akquise und den Ausbau von gezielter Personalförderung durch individuelle aber zielgerichtete Fortbildungsplanung auch in Teilzeit, gestaltet das Jobcenter Düsseldorf seine Personalförderung weiterhin <b>nachhaltig zu Gunsten einer geschlechtergerechten Strukturveränderung.</b>	GF, Personalverwaltung (PV), GleichB	laufend

Ziel 2	<p><b>Zum Abbau von Unterrepräsentanzen</b> nutzt das Jobcenter Düsseldorf aktiv die Gestaltungsmöglichkeiten in <b>Stellenbesetzungs- und Interessenbekundungsverfahren</b> zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch die <b>bevorzugte Berücksichtigung</b> von Beschäftigten <b>des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts unter Einhaltung des Prinzips der Bestenauslese</b>.</p>	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 2.1	<p>Wir streben aktiv eine <b>Erhöhung bzw. Beibehaltung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen</b> ab der TE III, EG 10 und A 11 bis zu einem Anteil von aktuell <b>mindestens 55 % - 60 %</b> an. Dazu sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung überproportional als Potenzialträgerinnen zu identifizieren, zu fördern und weiterzuentwickeln.</p>	GF, PV, GleichB	laufend
M 2.2	<p>Wir arbeiten weiterhin aktiv daran, <b>männliche Nachwuchskräfte</b> der LHD während des Praxisabschnittes im Jobcenter Düsseldorf für einen Daueransatz nach der Ausbildung zu <b>begeistern</b> sowie in externen Auswahlverfahren der Bundesagentur für Arbeit gezielt geeignete männliche Bewerber zu gewinnen.</p>	BL, TL	laufend
M 2.3	<p>Im Jobcenter Düsseldorf <b>vakante Dienstposten</b> bzw. Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanzen <b>werden grundsätzlich ausgeschrieben oder in hausinternen Interessenbekundungsverfahren veröffentlicht</b>. Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts werden, soweit die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind, gezielt angesprochen und zur Bewerbung motiviert. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungsfeststellung wird der Ansatz des unterrepräsentierten Geschlechts priorisiert.</p>	GF, PV, GleichB	laufend
M 2.4	<p>Wir setzen auf eine <b>frühzeitige Potenzialförderung</b>, um berufliche Perspektiven im Rahmen von Beurteilungs- und Mitarbeitergesprächen aufzuzeigen und so möglichen Benachteiligungen aktiv entgegenzusteuern. Wir setzen bewusst das Personalentwicklungsinstrument der vorübergehenden höherwertigen Beauftragung mit dem Ziel des dauerhaften Ansatzes bei Eignung ein.</p>	GF, BL, TL, PV, GleichB	laufend
M 2.5	<p>Um auch Beschäftigten mit Vereinbarkeitspflichten die <b>Übernahme von Führungsfunktionen</b> zu erleichtern, arbeiten wir an der <b>Verbesserung der Nutzung der Rahmenbedingungen</b>. Wir ermöglichen alternierende Telearbeit / Mobiles Arbeiten und entwickeln die Erprobung von Modellen „Führen in Teilzeit“ durch geteilte Führung im Tandem, um ein Konzept zur Teilung von Führungsaufgaben zu entwickeln.</p>	GF, BL, TL, PV, GleichB	12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)

Ziel 3	Das Jobcenter Düsseldorf achtet auf die <b>benachteiligungsfreie Ausgestaltung von Beurteilungsrichtlinien</b> und <b>schult</b> kontinuierlich <b>seine Führungskräfte in deren Genderkompetenz</b> und Fähigkeit zu einer selbstkritischen Reflexion des eigenen Beurteilungsverhaltens.	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 3.1	Wir begleiten kontinuierlich in allen Standorten und unabhängig von der Trägerzugehörigkeit die Anwendung <b>einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe</b> im Rahmen der Förder- und Beratungsgespräche als Personalentwicklungsinstrument.	GF, BL, TL, PV, GleIB	laufend
M 3.2	Die Ergebnisse der Förder- und Beratungsgespräche werden insbesondere hinsichtlich der Differenzen zwischen den Trägern BA und Kommune regelmäßig ausgewertet. Werden in diesem Bereich weiterhin Auffälligkeiten festgestellt, wird diesen gezielt nachgegangen.	GF, PV, GleIB	laufend
M 3.3	Für unsere Führungskräfte entwickelt die Personalverwaltung (Bereich Fortbildung) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein <b>Schulungskonzept zur Genderkompetenz</b> und Reflexionsunterstützung.	PV, GleIB	12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)
M 3.4	Wir berücksichtigen den Aspekt der <b>Genderkompetenz</b> als Teil des Parameters "Mitarbeiter-Orientierung" als Bewerberfrage bei den Auswahlverfahren zur Führungskraft und als <b>Beurteilungsaspekt von Führungskräften</b> .	GF, BL	laufend

Ziel 4	Zur effizienten Steuerung von Maßnahmen der Personalwirtschaft haben wir im Jobcenter Düsseldorf ein <b>aussagekräftiges Berichtswesen</b> aufgebaut, das eine wesentliche Grundlage unserer Personalentscheidungen bildet.	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 4.1	Die Personalverwaltung des Jobcenters Düsseldorf erstellt, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, ein angepasstes <b>Berichtswesen</b> und erfragt die Bereitstellung auswertbarer Daten der beiden Träger <b>zur genderspezifischen Analyse von Bewerberstrukturen und Besetzungsverfahren</b> entsprechend den Mindeststandards der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) sowie der Mustervorgaben im Bundesgesetzblatt. Bei externen Verfahren gilt die gleiche Handhabung.	GF, PV, GleIB	12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)

Schwerpunkt: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit			
Ziel 5		Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 5.1	Das Jobcenter Düsseldorf bietet seinen Beschäftigten ein umfassendes <b>Baukastensystem</b> von Unterstützungsmöglichkeiten <b>zur Vereinbarkeit von Beruf mit Familie, Pflege und individueller Lebensphase</b> . Dazu wird das Baukastensystem kontinuierlich an die Bedarfe angepasst und erweitert.	GF, BL, TL, PV	laufend
M 5.2	Im Rahmen der bestehenden tariflichen Regelungen und Dienstvereinbarungen unterstützen wir unsere Beschäftigten weiterhin aktiv durch die Nutzung <b>flexibler Arbeitsorte und Arbeitszeitmodelle</b> .	GF, PV	laufend
M 5.3	Unsere Führungskräfte werden optimal auf die <b>organisatorischen Veränderungen unserer Arbeitswelt</b> vorbereitet, um unsere Beschäftigten adäquat unterstützen zu können. Zu diesem Zweck bieten wir neben den bestehenden Führungskräftequalifizierungen auch Schulungsangebote zum Thema "Führen aus der Distanz" und "Förderung der Sichtbarkeit Beschäftigter trotz Teilzeitbeschäftigung und präsenzbefreitem Arbeiten" an.	GF, BL, TL, PV, GleIB	laufend
M 5.4	Unsere Beschäftigten erhalten <b>flächendeckende Informationen</b> über die Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken für die Anwendung von <b>alternierender Telearbeit und mobilem Arbeiten</b> . Hierbei werden vorhandene Gestaltungsmöglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort kommuniziert und für eine allgemeine Akzeptanz gegenüber den Nutzerinnen und Nutzern geworben.	GF, BL, TL, PV, GleIB	laufend
M 5.4	Wir bauen die <b>qualifizierte und individuelle Beratung unserer Beschäftigten</b> bei der Auswahl und Entscheidung zwischen dem passenden Teilzeit- oder Kombinationsmodell aus alternierender Telearbeit und vollzeitnaher Beschäftigung aus.	GF, BL, TL, PV, GleIB	laufend

Ziel 6	Alle Beschäftigten <b>sind über die familien- und lebensphasenbewussten Angebote und Regelungen</b> des Jobcenters Düsseldorf <b>informiert</b> (Intranet, interne Publikationen, interne Kommunikation, Information durch Führungs-, Leitungskräfte)	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 6.1	Die Gleichstellungsbeauftragte informiert und <b>berät</b> unsere Beschäftigten <b>über alle Angebote und Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</b> im Jobcenter Düsseldorf und die Angebote der Stadt Düsseldorf im Rahmen der Pflege und Kinderbetreuung (OKiP).	GleiB	laufend
M 6.2	<b>Wir kaufen trägerunabhängig für alle Beschäftigten</b> ergänzend das <b>OKIP-Angebot der BA mit dem Vertragspartner awolifebalance</b> ("Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 4 - 16 Jahren" mit Refinanzierung über Persönliches Guthabenbudget) <b>ein</b> .	GF	12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)
M 6.3	Wir bieten weiterhin in allen drei Standorten <b>Eltern-Kind-Büros, mobile KIDSBOXen und den "Bienenkorb" als Notfall-Betreuungsangebot</b> für 0 - 10-jährige Beschäftigtenkinder im Standort Mitte an. Darüber hinaus wird kommuniziert, dass Kinder grundsätzlich zur Überbrückung kurzzeitiger Betreuungsempässe, in der Regel max. 1Woche, – in Absprache mit der vorgesetzten Führungskraft - bei Nutzung der mobilen KIDSBOX auch mit ins eigene Büro gebracht werden können, sofern kein Kundenkontakt besteht. In Zeiten von Corona ist die Befolgung der geltenden Infektionsschutzregeln vorrangig.	GF, PV, BL, TL	laufend
M 6.4	Im Rahmen der bestehenden tariflichen Regelungen bieten wir weiterhin die Möglichkeit zur <b>Reduzierung der Arbeitszeit</b> aus familienbedingten Gründen <b>für einen befristeten Zeitraum</b> , um unseren Beschäftigten eine Rückkehr in die Vollzeittätigkeit planbar zu ermöglichen.	GF, PV	laufend
M 6.5	Wir informieren über das Wiki zur Möglichkeit des unbürokratischen und daher kurzfristig nutzbaren <b>Angebotes zum mobilen Arbeiten</b> . Das Angebot kann insbesondere bei ungeplantem kurzzeitigen Betreuungsbedarf von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, sowie bei außergewöhnlichen Ereignissen des persönlichen Lebens und nach Rücksprache mit der unmittelbaren Führungskraft ad hoc genutzt werden.	GF, BL, TL	laufend

Schwerpunkt: Aufbau einer gleichstellungsbewußten, benachteiligungsfreien und diversityorientierten Organisations- und Führungskultur			
Ziel 7	Die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf <b>lebt aktiv eine</b> mit Leben gefüllte <b>gleichstellungsbewusste Führungskultur</b> zur Steigerung der Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf <b>vor</b> .	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 7.1	Die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf <b>informiert alle Führungskräfte und wirbt für Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</b> . Die Führungskräfte werden darin unterstützt, familien- und lebensphasenbewusste Elemente in Ihren Führungsstil zu integrieren.	GF	laufend
M 7.2	<b>Wir setzen den gesetzlichen Auftrag</b> zur konsequenten Verwendung <b>einer geschlechtergerechten Sprache in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation</b> in allen Bereichen der Dienststelle <b>um</b> . Insbesondere bei der Entwicklung von Schreiben und internen Arbeitshilfen, DB-Protokollen; der Information in den Teambesprechungen über die Dienstpflicht gem. § 4 Abs. 3 BGlG; Hilfestellung durch Leitfaden wird gemeinsam auf die Umsetzung geachtet.	GF, BL, TL, PV, alle Beschäftigten, GlG	laufend
M 7.3	Wir <b>kommunizieren aktiv unsere familien- und lebensphasenbewusste Personalentwicklungspolitik</b> im Rahmen der internen und externen <b>Öffentlichkeitsarbeit</b> .	GF, PV, GlG	laufend
M 7.4	Wir <b>unterstützen unsere Führungskräfte bei der Vermeidung von Beurteilungsfehlern</b> im Bereich der Soft-Skills aufgrund der Nutzung von Angeboten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf <b>durch Sensibilisierung</b> und durch gezielte <b>Qualifizierung</b> im Rahmen der präsentreduzierten Arbeitsmodelle.	GF, PV, GlG	12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)
M 7.5	Um unsere Führungskräfte und deren Stellvertretungen in der Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages (§ 10 Abs. 4 BGlG) zu unterstützen, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren und ihnen einen Instrumentenkasten an die Hand zu geben, <b>schulen wir unsere Führungskräfte und deren Stellvertretungen verpflichtend</b> zum Bundesgleichstellungsgesetz ( <b>BGlG</b> ) und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ( <b>AGG</b> ).	GF, PV, GlG	12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)

Ziel 7	Die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf lebt aktiv eine mit Leben gefüllte <b>gleichstellungsbewusste Führungskultur</b> zur Steigerung der Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf <b>vor</b> .	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 7.6	Im Rahmen des gesetzlichen Auftrages und der vereinbarten Servicezeiten für unsere Kundinnen und Kunden <b>gestalten</b> wir eine <b>vereinbarungsbewusste Besprechungsorganisation</b> durch die die Belange der Vereinbarkeit von Familien-, Pflegeaufgaben und Beruf berücksichtigt werden und es unseren Beschäftigten, die flexible Arbeitszeiten nutzen oder in Teilzeit, alternierender Telearbeit tätig sind, möglich ist an Besprechungen teilzunehmen. Neben unseren persönlichen Besprechungsformaten nutzen wir hierzu auch die technischen Möglichkeiten von Video- und Telefonkonferenzen via Skype. Ist im Einzelfall eine Teilnahme nicht möglich, sorgen wir dafür, dass die Inhalte der Besprechungen den Betroffenen zeitnah in Form von Protokollen zur Verfügung stehen.	GF, BL, TL	laufend

Ziel 8	Wir haben im Jobcenter Düsseldorf <b>Konzepte und Handlungsleitfäden zum professionellen Umgang mit Mobbing, Bossing, sexueller Belästigung und Machtmissbrauch</b> .	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 8.1	Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt mit einer interdisziplinären und bereichsübergreifenden Projektgruppe eine <b>Konzeptvorlage</b> zum professionellen Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Machtmissbrauch.	GF, GleichB, Projektgruppe	06/2021
M 8.2	Implementierung durch <b>verpflichtende Schulung aller Führungskräfte</b> und freiwillige Schulung der Beschäftigten	GF, PV	2022
M 8.3	<b>verpflichtende Schulung für neue Führungskräfte</b>	GF, PV	2023

Ziel 9	Das Jobcenter Düsseldorf vermittelt seine wertschätzende Organisations- und Führungskultur unverändert auch den sich in <b>Elternzeit oder Beurlaubung befindenden Beschäftigten, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern</b> durch kontinuierliche Kontaktpflege und Wiedereinstiegserleichterungen.	Zuständigkeit	Umsetzungszeitpunkt
M 9.1	Die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters Düsseldorf stellt, durch die zentrale Betreuung, den Kontakt zu den Beschäftigten in Elternzeit und Beurlaubung und deren umfassende Information über relevante Themen sicher (Weiterleitung von z. B. Info-Mails, hausinterne Interessenbekundungsverfahren, Jobcenter aktuell, Einladungen zu Veranstaltungen des Jobcenters).	GleiB	laufend
M 9.2	Für die beurlaubten Beschäftigten der LHD wird analog des bestehenden Drei-Phasen-Konzeptes für Beschäftigte der BA, zur Bindung an das Jobcenter Düsseldorf und zur Unterstützung des schnelleren Wiedereinstiegs, ein Serviceangebot bestehend aus den Bausteinen des Drei-Phasen-Konzeptes aufgebaut und vorgehalten.	GF, PV, GleiB	bis 12/2021 (Überprüfungszeitraum 3. GSP nach 2 Jahren)
M 9.3	Die Gleichstellungsbeauftragte macht, für die kommunalen Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf, vor und während der Elternzeit bzw. Beurlaubungsphase unverändert aktive Beratungsangebote zu allen nicht durch das Personalamt der LHD übernommenen Bausteinen des Drei-Phasen-Konzeptes.	GleiB	laufend
M 9.4	Das Jobcenter Düsseldorf bietet durch aktive Terminmitteilungen durch den Fortbildungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten allen Beschäftigten während der Elternzeit die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen des internen Weiterbildungsprogramms und rechtzeitig vor einem Wiedereinstieg an aktuellen EDV-Schulungen an.	PV, GleiB	laufend
M 9.5	Die beurlaubten kommunalen Beschäftigten werden über die Möglichkeit informiert und bei der Einrichtung des privaten Zugriffes auf das städtische Intranet bei der LHD unterstützt.	PV, GleiB	laufend
M 9.6	Wir weisen beurlaubten Beschäftigten der BA auf die Möglichkeit des externen Zugriffes auf die BA-Lernwelt und das BA-Intranets hin (BA-Weisung vom 20.09.2017 – „Externer Zugriff auf das BA-Intranet für langzeitabwesende Beschäftigte“).	PV, GleiB	laufend
M 9.7	Die Gleichstellungsbeauftragte bietet zusammen mit der Personalverwaltung ein jährliches Treffen für die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befindlichen Beschäftigten an.	PV, GleiB	jährlich

## 4. Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist bei der Umsetzung des BGleIG von zentraler Bedeutung. Sie hat die Aufgabe, die Anwendung und Einhaltung des BGleIG und des AGG, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Jobcenter Düsseldorf zu fördern und zu überwachen. Bei allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich ein Initiativrecht.

Gleichzeitig steht sie den Beschäftigten als **Beraterin in allen gleichstellungsrelevanten Fragen** zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe Gelegenheit aktiv an allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mitzuwirken. Hierzu ist sie als Bestandteil der Personalverwaltung bereits zu Beginn des Willensbildungsprozesses unverzüglich und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Sie nimmt an der Geschäftsführungsrunde, dem Personal Jour Fixe und an allen geschäftspolitisch und personalwirtschaftlich relevanten Arbeitskreisen teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird aktiv bei der Schulung – insbesondere von Führungskräften, Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern – zu gleichstellungsspezifischen Themenfeldern, Fragestellungen und der Vermittlung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele und Maßnahmen eingebunden.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Jobcenter Düsseldorf zu gewährleisten, erfolgt eine **vertrauensvolle Zusammenarbeit** zwischen der Geschäftsführung, den Führungskräften, dem Personalmanagement, den Personalvertretungsgremien (Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Stellvertreterin.

## 5. Geschlechtergerechte Sprache

Sprache ist ein Spiegel unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Sie ist das verbindende Hauptmedium, mit dem wir in unserer Gesellschaft kommunizieren. Bewusst verwendet kann sie ebenso als Mittel der Informationsweitergabe, der Verständigung und der Integration wie auch der Ausgrenzung eingesetzt werden. Durch sie wird vielfach die bewusst oder unbewusst gelebte klischeehafte Rollenzuweisung für Frauen und Männer in unserer Gesellschaft deutlich. Bei der Verwendung einer geschlechterneutralen Sprache geht es nicht darum Menschen ihr Geschlecht, sondern vielmehr bestimmten Eigenschaften und Attitüden ihre Zuweisung zu einem bestimmten Geschlecht zu nehmen. Unter diesem Blickwinkel hat auch der Gesetzgeber die Wichtigkeit des Mediums Sprache bei der Umsetzung veränderter gesellschaftlicher Verhaltensmuster erkannt und im BGleIG normiert.

Gemäß § 4 Abs. 3 BGlG sollen Rechtsvorschriften des Bundes die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr. In Vordrucken, Konzepten, Flyern und sonstigen allgemeinzugänglichen Schriftstücken sind **grundsätzlich geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden**. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden oder das Gendersternchen zu nutzen.

## 6. Bekanntgabe

Die Geschäftsleitung informiert die Führungskräfte in geeigneter Weise über den Gleichstellungsplan, um diese auf ihre besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes hinzuweisen. Hierbei sind auch die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Rolle bei der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes darzustellen.

Der Gleichstellungsplan wird **allen Beschäftigten** des Jobcenters Düsseldorf gem. § 14 BGlG im Intranet **zur Verfügung gestellt**, alle Führungskräfte erhalten diesen zusätzlich in gedruckter Form. Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in der Dienststelle neu aufnehmen, werden in geeigneter Form auf den Gleichstellungsplan hingewiesen. Kommt es im Laufe der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes zu einer Organisationsveränderung mit gravierenden Auswirkungen auf den Personalbestand, bedarf es einer Anpassung der Bestandsaufnahme.

Der Gleichstellungsplan tritt rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft und gilt für den Zeitraum vom **01.01.2020 bis 31.12.2023**. Eine Aktualisierung des Gleichstellungsplans findet alle zwei Jahre statt.