2. Gleichstellungsplan des Jobcenters Düsseldorf

01.01.2016 – 31.12.2019

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis IV

1 Präambel 1

2 Strategische Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik 3

2.1 Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen 3

2.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming 4

3 Gleichstellung von Frauen und Männern im Jobcenter Düsseldorf 5

3.1 Beschäftigtenstruktur im Jobcenter Düsseldorf unter dem Fokus der Geschlechterverteilung 5

3.1.1 Geschlechterverteilung im Jobcenter Düsseldorf 5

3.1.2 Verteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter Düsseldorf 6

3.1.3 Beschäftigte in unterschiedlichen Bewertungsebenen 7

3.1.4 Geschlechterverteilung bei den Führungs- und Leitungskräften 9

3.1.5 Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung bei den Führungs- und Leitungskräften 9

3.1.6 Auswirkungen von Vollzeit-, Teilzeittätigkeit auf die berufliche Laufbahn 11

3.2 Personalwirtschaft und Personalentwicklung im Jobcenter Düsseldorf 13

3.2.1 Bestandsaufnahme und Daten zur Personalwirtschaft 13

3.2.1.1 Stellenbesetzungsverfahren und Bewerberstatistiken 14

3.2.2 Bestandsaufnahme und Daten zur Personalentwicklung 15

3.2.2.1 Stellvertretende Teamleitung bzw. Abwesenheitsvertretung 17

3.2.2.2 Beurteilungen als Instrument der Personalentwicklung 18

3.2.2.3 Verkürzung der Entwicklungsstufenlaufzeit nach § 19 TV-BA 23

3.2.2.4 Fachbetreuungen 25

3.2.2.5 Förder-Assessment Center 28

3.2.2.6 Fortbildungen und Qualifizierungen 29
3.2.2.7 Horizontale und vertikale Beauftragungen im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme 31
3.2.2.8 Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement 32
3.3 Fazit und Handlungsschwerpunkte zu Strukturdaten, Personalwirtschaft und Personalentwicklungsinstrumenten 32
3.3.1 Fazit zur Beschäftigtenstruktur 32
3.3.2 Fazit zur Personalwirtschaft und Personalentwicklung 37
4 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit 39
4.1 Bestandsaufnahme und Daten zur Nutzung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit 40
4.1.2 Flexible Arbeitszeitregelungen 40
4.1.3 Teilzeitbeschäftigung 41
4.1.3.1 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen 44
4.1.3.2 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit 44
4.1.3.3 Teilzeitbeschäftigung bei häuslicher Pflege naher Angehöriger 44
4.1.3.4 Teilzeitbeschäftigung schwerbehinderter Menschen 45
4.1.4 Elternzeit und Beurlaubungsmöglichkeiten 45
4.1.4.1 Elternzeit und Beurlaubung zur Kinderbetreuung 46
4.1.4.2 Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen 47
4.1.4.3 Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg 47
4.1.5 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten 48
4.1.6 Angebot - Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP) 53
4.1.7 Ruheraum für Schwangere und Stillende 54
4.2 Fazit, Handlungsschwerpunkte und Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit 54

5 Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Zielerreichung 57

5.1 Ziele und Maßnahmen zur Optimierung der Datenerfassung und Datenverarbeitung 57

5.2 Zielvereinbarungen zur geschlechtergerechten Optimierung von Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalwirtschaft 57

5.3 Zielvereinbarungen zur Optimierung der Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit 60

6 Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten 65

7 Geschlechtergerechte Sprache 65

8 Bekanntgabe 66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur im JC Düsseldorf nach Trägerzugehörigkeit (einschließlich 31 Beschäftigte in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) zum Stichtag 30.06.2015 5

Abbildung 2: Geschlechterverteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung im JC Düsseldorf (ohne Berücksichtigung der insgesamt 31 Beschäftigten in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) zum Stichtag 30.06.2015 6

Abbildung 3: Geschlechterverteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung im JC Düsseldorf nach Trägerzugehörigkeit (ohne Berücksichtigung der insgesamt 31 Beschäftigten in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) zum Stichtag 30.06.2015 7

Abbildung 4: Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur für Arbeit, Vivento, Post nach Tätigkeitsebene bzw. Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015 8

Abbildung 5: Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte der Landeshauptstadt Düsseldorf nach Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015 8

Abbildung 6: Beschäftigte mit Vorgesetzten,- Leitungsaufgaben differenziert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 30.06.2015 10

Abbildung 7: Geschlechterverteilung im JC Düsseldorf differenziert nach Hierarchieebene zum Stichtag 01.07.2015 11

Abbildung 8: Stellvertretende Teamleitung bzw. Abwesenheitsvertretung differenziert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 30.06.2015 17

Abbildung 9: Stichtagsbeurteilungen über vergebene Gesamturteile LEDi-MA (Stichtag 01.05.2014) 21

Abbildung 10: Stichtagsbeurteilungen über vergebene Gesamturteile LEDi-FK (Stichtag 01.05.2014) 22

Abbildung 11: Entwicklungsstufenverkürzung gem. § 19 TV-BA differenziert in Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte 23

Abbildung 12: Entwicklungsstufenverkürzung differenziert nach Tätigkeitsebenen im Jahr 2015 24

Abbildung 13: Geschlechterverteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung Fachbetreuungen zum Stichtag 30.06.2015 25

Abbildung 14: Geschlechterverteilung Fachbetreuungen differenziert nach Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015 26
Abbildung 15: Fachbetreuungen differenziert nach ausgeübten Dienstposten zum Stichtag 30.06.2015 27
Abbildung 16: Förder-AC Teilnahmeergebnisse nach Geschlecht und Bereich (Gesamtzeitraum 01.07.2014 - 30.06.2015) 28
Abbildung 17: Teilzeitbeschäftigung (einschließlich Teilzeit während der Elternzeit) differenziert nach Geschlecht und Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015 42
Abbildung 18: Beschäftigte in Elternzeit und unbezahlter Beurlaubung nach Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015 46
Abbildung 19: Inanspruchnahme Elternzeit und unbezahlte Beurlaubung zum Stichtag 30.06.2015 46
Abbildung 20: Geschlechterverteilung alternierende Telearbeit nach Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015 50
Abbildung 21: Teilnahmegründe für alternierende Telearbeit nach Geschlecht im JC Düsseldorf zum Stichtag 30.06.2015 50
Abbildung 22: Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit bei Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2015 52

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 aktuelle 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.

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.

Grundlage des Gleichstellungsplanes des Jobcenters Düsseldorf ist die Statistik zum 30.06.2015. Der Plan ist vom 01.01.2016 bis 31.12.2019 gültig. Der Gleichstellungsplan des Jobcenters Düsseldorf tritt rückwirkend zum 01.01.2016 in Kraft.

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. Seine Umsetzung 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.

Die Personalvertretungsgremien (Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) wurden hierbei frühzeitig und umfassend über die Inhalte des Gleichstellungsplans unterrichtet.

Eine Aktualisierung des Gleichstellungsplans findet alle zwei Jahre statt.

Die Geschäftsführung und die Gleichstellungsbeauftragte wünschen allen bei der Umsetzung Beteiligten viel Erfolg und gutes Gelingen.

Ingo Zielonkowsky
Vorsitzender der Geschäftsführung

Bettina Bäcker
Gleichstellungsbeauftragte

2 Strategische Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik

2.1 Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Grundlagen ergeben sich aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) sowie aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Art 3 Abs. 2 GG

Mit der Novelle des BGleiG hat der Gesetzgeber folgende Elemente als Primärziele definiert:

- Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Abbau bestehender Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts und Verhinderung künftiger Benachteiligungen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung
- Abbau von Unterrepräsentanzen, insbesondere im Bereich von Führungs- und Leitungspositionen
- Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflegeaufgaben für Männer und Frauen
- Stärkung der Motivation ‑ insbesondere von Männern ‑ entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen

Gemäß § 3 Nr. 10 BGleiG liegt eine Unterrepräsentanz in der Regel dann vor, wenn der jeweilige Anteil von Frauen oder Männern an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach § 3 Nr. 2 BGleiG weniger als die Hälfte beträgt.
Bei einer ungeraden Beschäftigtenzahl in den einzelnen Bereichen ist ein Geschlecht unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mehr als zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft.

Unter Bereichen im Sinne des § 3 Nr. 2 BGleiG sind beispielsweise einzelne Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Tätigkeitsebenen und Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu verstehen.

2.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming

Die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegende Umsetzungsstrategie ist der Gender Mainstreaming-Ansatz, den die Europäische Union verbindlich vorschreibt.

Die Europäische Kommission definiert Gender Mainstreaming wie folgt: „Gender Mainstreaming“ ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen und politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz.
Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung lebendig in die Praxis umzusetzen. Die Bedürfnisse und Interessen der Frauen und Männer sollen von Anfang an berücksichtigt werden und nicht mehr im Nachhinein eingefordert werden müssen. Das bedeutet, alle Maßnahmen werden beginnend mit der Planung kontinuierlich daraufhin überprüft, wie sie sich auf Frauen und Männer auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmenkonzepte entsprechend überarbeitet und verbessert. Die Organisation wird dabei nicht ständig neu erfunden, sondern arbeitet auf der Basis vorhandener Regelungen.

Dies bedeutet, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden wird. Diese Aufgabe richtet sich an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen und an Männer gleichermaßen, wobei der Leitungs- und Führungsebene besondere Verantwortung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zukommt. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, insbesondere nicht an die Gleichstellungsbeauftragte, deren Funktion in diesem Zusammenhang die Rolle einer Beraterin für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen zukommt. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Umsetzung des BGleiG und des AGG beratend zu fördern und zu überwachen.

3 Gleichstellung von Frauen und Männern im Jobcenter Düsseldorf

Die Grundlage einer guten Planung erfordert zunächst die Betrachtung eines aussagefähigen Berichtswesens. Die Grundlage dieses Gleichstellungsplans bieten die durch die Zentralen Dienste und den Internen Service Düsseldorf zur Verfügung gestellten Daten zum Stichtag 30.06.2015.

3.1 Beschäftigtenstruktur im Jobcenter Düsseldorf unter dem Fokus der Geschlechterverteilung

3.1.1 Geschlechterverteilung im Jobcenter Düsseldorf

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im Jobcenter Düsseldorf insgesamt 728 Personen beschäftigt.

- 486 weibliche Beschäftigte (67 %)
  davon 365 Frauen (BA) und 121 Frauen (LHD)

  Unter den 486 weiblichen Beschäftigten befanden sich zum Stichtag insgesamt 31 Frauen (davon 26 Frauen der BA und 5 Frauen der LHD) in unbezahlter Beurlaubung bzw. Elternzeit.

- 242 männliche Beschäftigte (33 %)
  davon 186 Männer (BA) und 56 Männer (LHD)

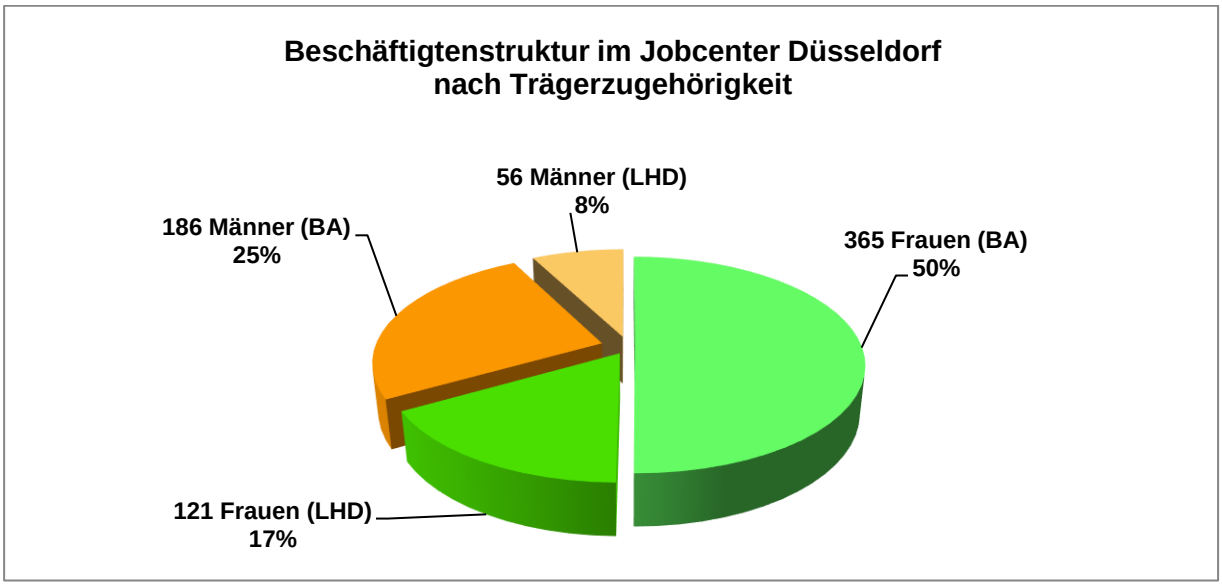


Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur im JC Düsseldorf nach Trägerzugehörigkeit (einschließlich 31 Beschäftigte in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) zum Stichtag 30.06.2015

Unter den 486 weiblichen Beschäftigten befinden sich 33 Frauen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gem. § 2 Abs. 2, 3 SGB IX (20 Frauen der BA und 13 Frauen der LHD). Dies entspricht einem Anteil von 4,5 % an den 728 Beschäftigten im Jobcenter gesamt.

Unter den 242 männlichen Beschäftigten sind 18 Männer mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gem. § 2 Abs. 2, 3 SGB IX (10 Männer der BA und 8 Männer der LHD). Dies entspricht einem Anteil von 2,5 % an den 728 Beschäftigten im Jobcenter gesamt.

Somit machen die Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gem. § 2 Abs. 2, 3 SGB IX insgesamt einen Anteil von 7 % an den Gesamtbeschäftigten im Jobcenter Düsseldorf aus.

3.1.2 Verteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter Düsseldorf

Die insgesamt 697 aktiv Beschäftigten (ohne Berücksichtigung der insgesamt 31 Beschäftigten in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) setzen sich zum Stichtag 30.06.2015 wie folgt zusammen:

- 539 Personen in Vollzeit (77,3 % gemessen an den 697 aktiv Beschäftigten im Jobcenter) (aufgeteilt in 319 Frauen und 220 Männer)
- 158 Personen in Teilzeit (22,7 % gemessen an den 697 aktiv Beschäftigten im Jobcenter) (aufgeteilt in 136 Frauen und 22 Männer)

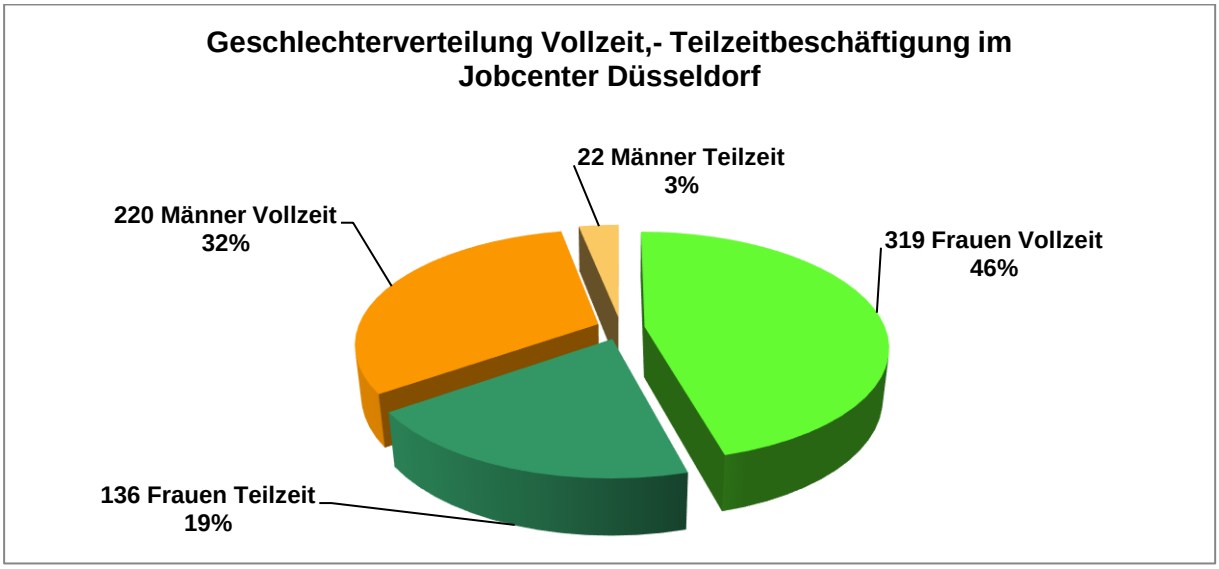


Abbildung 2:Geschlechterverteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung im JC Düsseldorf (ohne Berücksichtigung der insgesamt 31 Beschäftigten in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) zum Stichtag 30.06.2015

Im Vergleich zu den Werten aus dem Jahr 2011 zeigt sich ein fast unveränderter Gesamtanteil von knapp 23 % der Teilzeitarbeit nutzenden Beschäftigten. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich eine leichte Verschiebung bei der Geschlechterverteilung. Der Anteil der Teilzeitarbeit nutzenden Frauen ist im Vergleich zum Jahr 2011 um den Anteil gesunken, um den der Anteil der Teilzeitarbeit nutzenden Männer gestiegen ist.

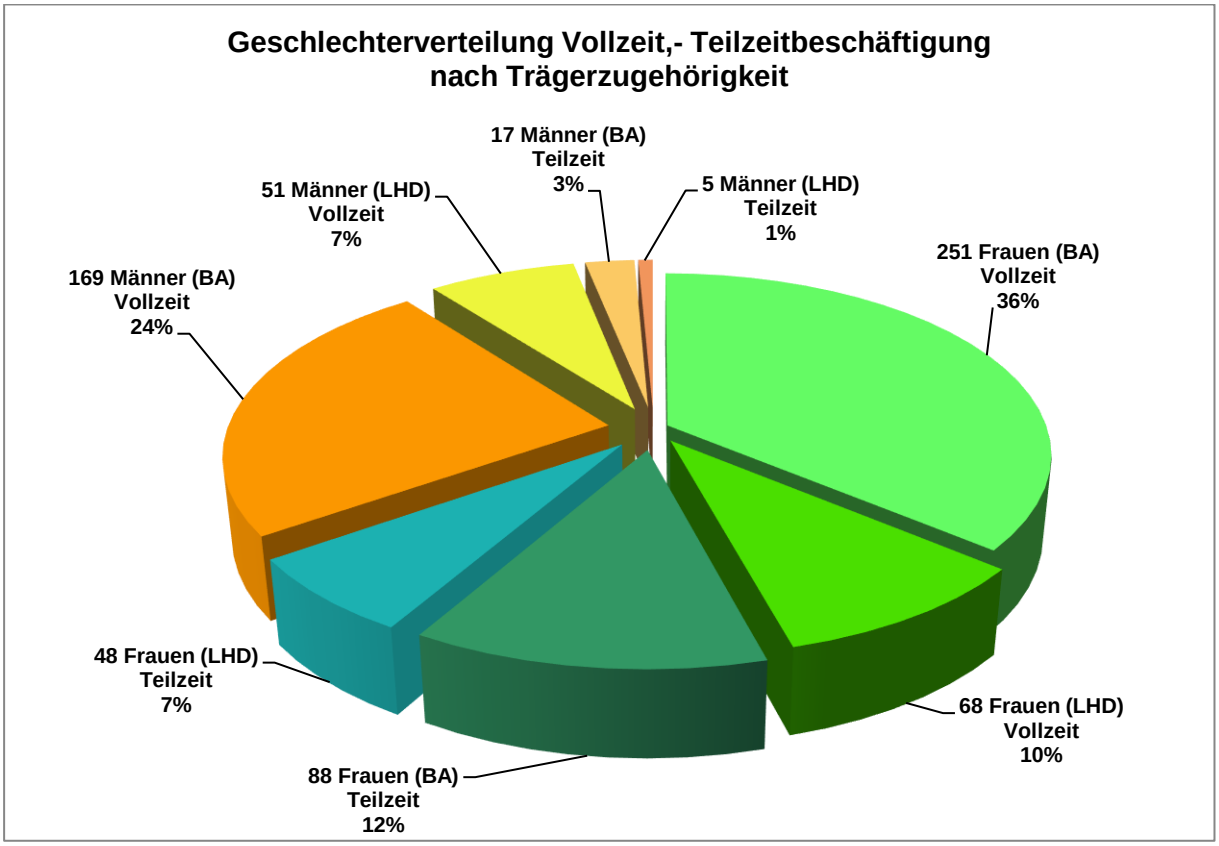


Abbildung 3: Geschlechterverteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung im JC Düsseldorf nach Trägerzugehörigkeit (ohne Berücksichtigung der insgesamt 31 Beschäftigten in unbezahlter Beurlaubung oder Elternzeit) zum Stichtag 30.06.2015

3.1.3 Beschäftigte in unterschiedlichen Bewertungsebenen

Zu den Besonderheiten der gemeinsamen Einrichtungen gehört, dass es drei verschiedene Bewertungsgruppen für Beschäftigte gibt:

- Beamtinnen und Beamte der Stadt Düsseldorf, der Agentur für Arbeit, Vivento und der Post (Besoldungsgruppen A5 bis A15)
- Beschäftigte der Landeshauptstadt Düsseldorf (Entgeltgruppen 5 bis 15)
- Angestellte der Bundesagentur für Arbeit (Tätigkeitsebenen TE VI bis TE I – AT)

Je nach Trägerzugehörigkeit wurde eine separate Tabelle erstellt, die die absoluten Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der entsprechenden Bewertungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015 enthält.

Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur für Arbeit (BA), Vivento und Post nach Tätigkeitsebene bzw. Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015:

Tätigkeitsebene/Besoldungsgruppe	Beschäftigte gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
AT / A 16, TE I / A 14 - A 15	1	0	0,00%	1	100,00%
TE II / A 13hD, A 13gD	1	0	0,00%	1	100,00%
TE III / A 11 – A 12 (mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)	35	15	42,86%	20	57,14%
TE III / A 11 – A 12 (ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)	16	10	62,50%	6	37,50%
TE IV / A 9gD – A 10	357	233	65,27%	124	34,73%
TE V / A 7 – A 9mD	135	102	75,56%	33	24,44%
TE VI / A 6, TE VII / A 4 – A 5	6	5	83,33%	1	16,67%
Summe	**551**	**365**	**66,24%**	**186**	**33,76%**
darunter: befristet Beschäftigte	49	39	79,59%	10	20,41%

Abbildung 4: Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur für Arbeit (BA), Vivento, Post nach Tätigkeitsebene bzw. Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015

Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte der Landeshauptstadt Düsseldorf (LHD) nach Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015:

Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe	Beschäftigte gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
EG 15 / A 16, EG 14 / A 15, EG 13 / A 14	2	0	0,00%	2	100,00%
EG 12 / A 13hD, A 13gD	5	2	40,00%	3	60,00%
EG 11 / A 12 (mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)	4	2	50,00%	2	50,00%
EG 11 / A 12 (ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)	1	0	0,00%	1	100,00%
EG 10 / A 11 (mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)	12	9	75,00%	3	25,00%
EG 10 / A 11 (ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)	38	22	57,89%	16	42,11%
EG 9 / A 9 - A 10	59	44	74,58%	15	25,42%
EG 8 / A 8	50	37	74,00%	13	26,00%
EG 7 / A 7, EG 6 - EG 5 / A 6	6	5	83,33%	1	16,67%
Summe	**177**	**121**	**68,36%**	**56**	**31,64%**

Abbildung 5: Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte der Landeshauptstadt Düsseldorf (LHD) nach Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2015

3.1.4 Geschlechterverteilung bei den Führungs- und Leitungskräften

Zu den im Folgenden betrachteten Führungs- und Leitungsebenen zählen alle Teamleitungen, Gruppenleitungen, Fachbereichsleitungen, Bereichsleitungen und die Geschäftsführung im Jobcenter Düsseldorf.

Zum Stichtag 30.06.2015 hatte das Jobcenter Düsseldorf insgesamt 58 Beschäftigte mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben:

- davon 28 Frauen
  (48 % gemessen an den 58 Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)

- davon 30 Männer
  (52 % gemessen an den 58 Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)

Zum Stichtag 30.06.2015 befanden sich keine Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben in unbezahlter Beurlaubung bzw. Elternzeit.

3.1.5 Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung bei den Führungs- und Leitungskräften

Die insgesamt 58 Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben setzen sich zum Stichtag 30.06.2015 nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wie folgt zusammen:

- 49 Beschäftigte in Vollzeit (84,5 %)
  (darunter 22 Frauen und 27 Männer)

  49 Beschäftigte entsprechen einem Anteil von 9,1 % gemessen an insgesamt 539 aktiv Vollzeitbeschäftigten im Jobcenter.

  Geschlechterspezifisch betrachtet bedeutet dies:

  - 22 weibliche Führungskräfte in Vollzeit entsprechen einem Anteil von 6,9 % gemessen an insgesamt 319 weiblichen Vollzeitbeschäftigten im Jobcenter

  - 27 männliche Führungskräfte in Vollzeit entsprechen einem Anteil von 12,3 % gemessen an insgesamt 220 männlichen Vollzeitbeschäftigten im Jobcenter

- 9 Beschäftigte in Teilzeit (15,5 %)
  (darunter 6 Frauen und 3 Männer)

9 Beschäftigte entsprechen einem Anteil von 5,7 % gemessen an insgesamt 158 aktiv Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter.

Geschlechterspezifisch betrachtet bedeutet dies:

- 6 weibliche Führungskräfte in Teilzeit entsprechen einem Anteil von 4,4 % gemessen an insgesamt 136 weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter
- 3 männliche Führungskräfte in Teilzeit entsprechen einem Anteil von 13,6 % gemessen an insgesamt 22 männlichen Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter

Beim Vergleich des Anteils der Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben gemessen an ihrer jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahl (Vollzeit / Teilzeit) im Jobcenter Düsseldorf ist auffällig, dass der Anteil der in Vollzeit tätigen Führungskräfte fast doppelt so hoch ist wie der Anteil der Führungskräften in Teilzeit.

Die Schere geht bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung noch weiter auseinander. Während der Anteil der 6 weiblichen Führungskräfte in Teilzeit gemessen an den 136 weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter insgesamt nur 4,4 % beträgt, liegt bei den 3 männlichen Führungskräften in Teilzeit gemessen an den 22 männlichen Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter insgesamt ein Anteil von 13,6 % vor, dies entspricht mehr als dem Dreifachen im Vergleich zu den Frauen.

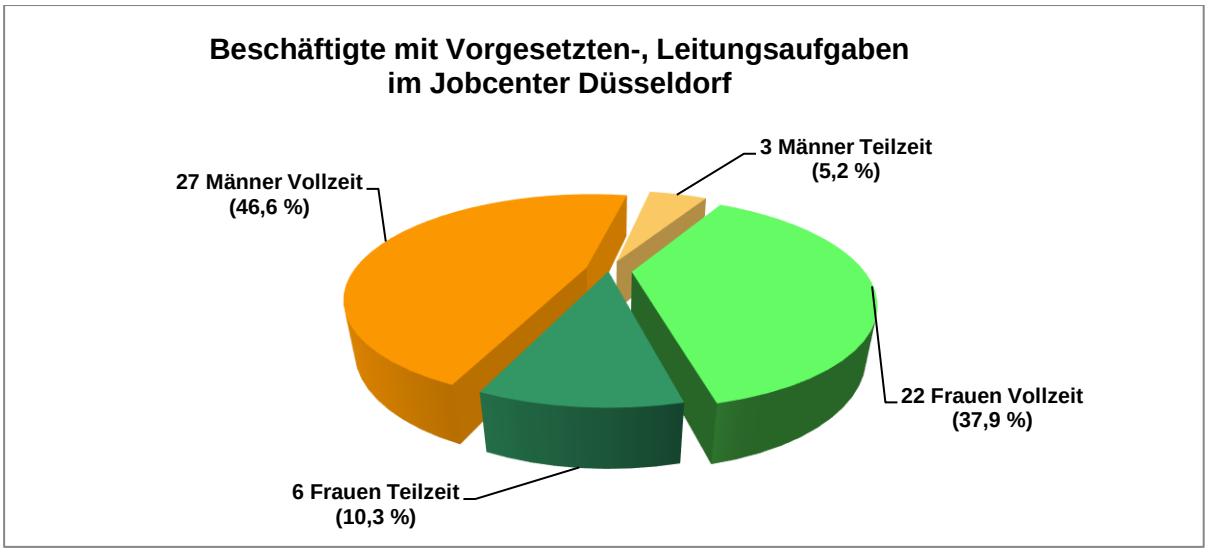
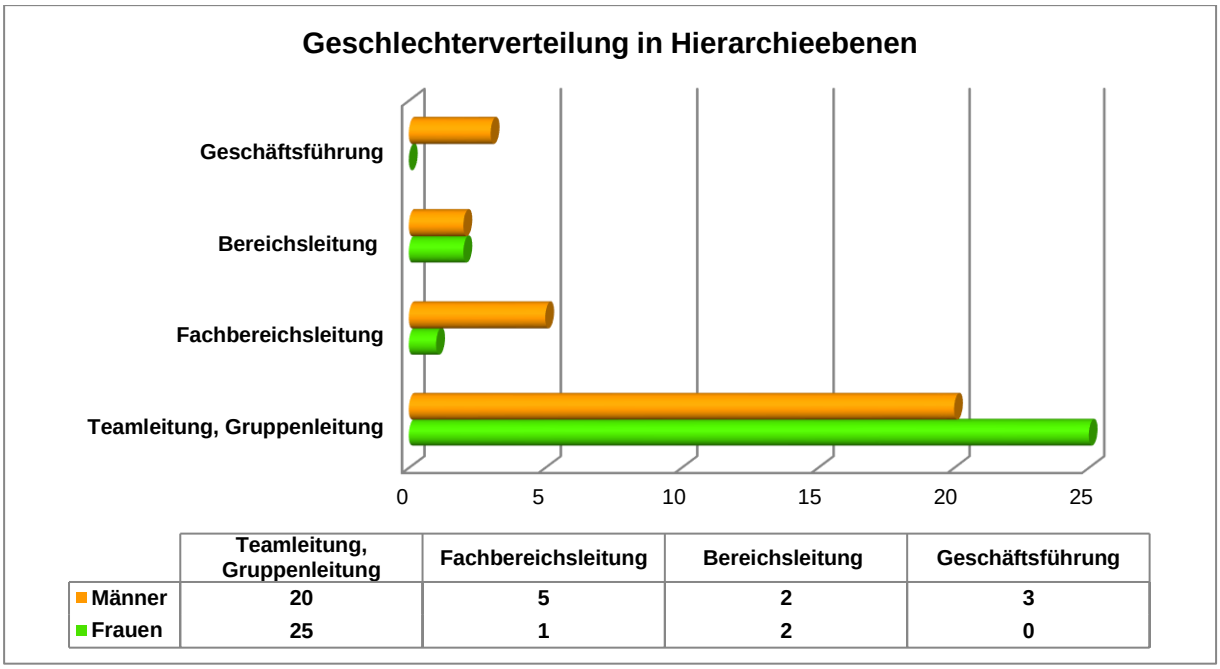


Abbildung 6: Beschäftigte mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben differenziert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 30.06.2015

Lediglich 15,5 % der Führungspositionen im Jobcenter Düsseldorf werden in Teilzeit ausgeübt. Männer, aber auch Frauen in Führungspositionen arbeiten überwiegend in Vollzeit.



	Teamleitung, Gruppenleitung	Fachbereichsleitung	Bereichsleitung	Geschäftsführung
Männer	20	5	2	3
Frauen	25	1	2	0

Abbildung 7: Geschlechterverteilung im JC Düsseldorf differenziert nach Hierarchieebene zum Stichtag 01.07.2015

3.1.6 Auswirkungen von Vollzeit-, Teilzeittätigkeit auf die berufliche Laufbahn

Die Teilzeitquote beschreibt, wie viele Teilzeitbeschäftigte in einer Dienststelle im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten tätig sind.

Im Jobcenter Düsseldorf ergibt die Teilzeitdarstellung in der Gesamtsicht folgende Quoten:

- bei den Gesamtbeschäftigten 22,7 %
  (158 Teilzeitbeschäftigte bei 697 Beschäftigten gesamt ohne Beurlaubte)

- bei den männlichen Beschäftigten 9,1 %
  (22 Teilzeit-Männer bei 242 aktiven Männern gesamt)
- bei den weiblichen Beschäftigten 29,9 %
  (136 Teilzeit-Frauen bei 455 aktiven Frauen gesamt)

- bei den Führungskräften 15,5 %
  (9 Teilzeit-Führungskräfte bei 58 Führungskräften gesamt)

- bei den männlichen Führungskräften 10 %
  (3 männliche Teilzeit-Führungskräfte bei 30 männlichen Führungskräften gesamt)
- bei den weiblichen Führungskräften 21,4 %
  (6 weibliche Teilzeit-Führungskräfte bei 28 weiblichen Führungskräften gesamt)

Bei differenzierter Betrachtung der Zahlen wird deutlich, dass aus der Gruppe der 539 vollzeittätigen Beschäftigten im Jobcenter Düsseldorf 9,1 % eine Führungstätigkeit ausüben (dies entspricht 49 vollzeittätigen Führungskräften).
In der Vergleichsgruppe der 158 Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter Düsseldorf liegt die Quote bei 5,7 % (dies entspricht 9 teilzeittätigen Führungskräften).

Die geschlechterspezifische Differenzierung verdeutlicht, dass aus der Gruppe der 220 vollzeittätigen männlichen Beschäftigten 12,3 % eine Führungstätigkeit ausüben (dies entspricht 27 männlichen Vollzeit-Führungskräften).
Bei der Gruppe der 319 weiblichen Beschäftigten in Vollzeit üben hingegen nur 6,9 % eine Führungstätigkeit aus (dies entspricht 22 weiblichen Vollzeit-Führungskräften).

Mehrere wissenschaftliche Studien kommen zu dem Schluss, dass ein Grund für die Unterrepräsentanzen von weiblichen Beschäftigten bei Beförderungen in der hohen Teilzeitquote von Frauen zu sehen ist. Der Anteil beförderter oder höher gruppierter Teilzeitkräfte liegt auch im Jobcenter Düsseldorf noch deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind, ist davon auszugehen, dass dies ein Faktor ist, der sich entsprechend auf die Gesamtzahl der beförderten bzw. höher gruppierten weiblichen und männlichen Beschäftigten und damit auch auf das Geschlechterverhältnis bei den Beförderungen und Höhergruppierungen auswirkt.
Gestärkt wird diese Erkenntnis durch die Auswertungsergebnisse, nach denen der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe in vergleichbarem Maße abnimmt, wie der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen ansteigt, je höher die Positionen in der Hierarchie angesiedelt sind.

Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen bedeutet Teilhabe an Entscheidungs- und Gestaltungsmacht und nicht zuletzt auch an Einkommen. Sie ist damit ein wesentlicher Gradmesser für den Stand der tatsächlichen Gleichstellung und für die Umsetzung der Ziele des BGleiG.

Nach einer Studie des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW benennen die betreffenden Dienststellen folgende Gründe für diese Unterrepräsentanz:

- fehlende Konzepte zur Teilung von Führungsaufgaben
- einen Mangel an kompatiblen Kinderbetreuungsangeboten
- die fehlende Unterstützung für Frauen in der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden
- die Annahme, dass die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Elternzeit, Teilzeit, Teleheimarbeit) als Karrierehindernis wirke

Desinteresse der Frauen selbst an der Übernahme von Führungsaufgaben, fehlende Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen oder ein Mangel an geeignetem Potenzial werden von den untersuchten Dienststellen eindeutig als nicht maßgeblich für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen angesehen.

Das Jobcenter Düsseldorf wird diese Erkenntnisse und die Daten der aktuellen Auswertung bei der Ziel- und Maßnahmenplanung sowie Umsetzung des Gleichstellungsplanes berücksichtigen. Durch die konsequente Fortsetzung einer gleichstellungsbewussten Personalpolitik des Jobcenters Düsseldorf wird aktiv Einfluss darauf genommen, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirkt.

3.2 Personalwirtschaft und Personalentwicklung im Jobcenter Düsseldorf

3.2.1 Bestandsaufnahme und Daten zur Personalwirtschaft

Das Jobcenter Düsseldorf übt keine eigene Dienstherreneigenschaft aus. Gem. § 44 c SGB II entscheidet die Trägerversammlung über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten der gemeinsamen Einrichtung. Dies beinhaltet auch die Aufstellung des Stellenplans und der Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung.
Beide Träger haben ein gemeinsames Interesse an einer ihrer Aufgabenverantwortung gerecht werdenden Personalgestellung. Der Personalbedarf begründet sich hierbei aus den Kriterien

Kundenstruktur, Betreuungsschlüssel, regionale Gegebenheiten und Rahmenbedingungen sowie den vor Ort vereinbarten Schwerpunkten (vgl. § 69 Abs. 6 SGB IV).
Die Personalgewinnung erfolgt grundsätzlich durch Ausschreibungen und Interessensbekundungsverfahren der zu besetzenden Stelle, jeweils entsprechend des Besetzungsrechtes oder der bestehenden Dienstvereinbarungen, beim jeweiligen Träger. Diese Verfahren können intern oder extern erfolgen. Einigkeit besteht zwischen beiden Trägern über das primäre Ziel, auch unter Berücksichtigung einer Bestenauslese eine ausgewogene Geschlechterbeschäftigtenstruktur auf allen Ebenen zu erreichen.

Mit der Gesetzesnovelle vom 01.05.2015 wurde u. a. im § 38 des BGleiG festgelegt, dass zur Überprüfung des Umsetzungstandes dieses Ziels entsprechend zusätzliche Daten durch die Personalverwaltung erhoben und ausgewertet werden müssen. Da bei den beiden Trägern des Jobcenters derzeit noch unterschiedliche Datenerfassungsverfahren bestehen, werden die Zentralen Dienste die notwendigen Datensätze bis zum nächsten Berichtszeitraum bereitstellen.

3.2.1.1 Stellenbesetzungsverfahren und Bewerberstatistiken

Bei beiden Trägern des Jobcenters Düsseldorf bestehen neben den gültigen gesetzlichen Vorgaben (Verfassungsauftrag des öffentlichen Dienstes gem. Art. 33 GG, §§ 6, 7, 8 BGleiG) eindeutige Verfahrensrichtlinien im Handbuch Personalrecht / Gremien (HPG) der BA, sowie den gültigen Ausschreibungsrichtlinien der LHD, die in besonderer Weise auch Standards bei festgestellten Unterrepräsentanzen vorgeben.

Grundsätzlich erfolgen Personalentscheidungen in Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Besteignung, auf der Grundlage einer systematischen Anforderungsanalyse und dem daraus erstellten Anforderungsprofil bzw. Tätigkeits- und Kompetenzprofil.
Der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit muss bedacht werden, bevor eine Stelle ausgeschrieben wird. Bei Stellenbesetzungen sollen sowohl außerberuflich (z. B. durch Familien- und Erziehungsarbeit) erlangte Qualifikationen mit Relevanz für die ausgeschriebene Stelle in gleichem Maße berücksichtigt werden wie beruflich erlangte Fähigkeiten.

In allen Besetzungsverfahren ist grundsätzlich zu beachten, dass Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen (besonders genannt sind hier Stellen mit Führungsfunktion) zu ermöglichen ist (vgl. § 6 i. V. m. §§ 8, 9 BGleiG).
Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann.
Gemäß § 6 BGleiG muss der Ausschreibungstext so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert.
Da eine Unterrepräsentanz vorliegt, wenn der Anteil von Frauen oder Männern an den Beschäftigten in einzelnen Bereichen jeweils unter 50 % (vgl. § 3 Nr. 10 BGleiG) liegt, ist generell von einer grundsätzlichen Ausschreibungsverpflichtung von freien Dienstposten auszugehen. (vgl. HPG – Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten). Daher sind alle bei der BA zu besetzenden Dienstposten sowie Ausbildungs- und Studienplätze grundsätzlich auszuschreiben. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, ob die Dienstposten haushaltsrechtlich aus Planstellen, Stellen oder Beschäftigungsgelegenheiten für befristete Kräfte (Ermächtigungen) finanziert werden oder ob der Dienstposten unbefristet oder befristet besetzt werden soll.

Aus den in Abschnitt 3.2.1 genannten Gründen liegen derzeit noch keine auswertbaren Daten der beiden Träger zur Analyse von Bewerberstrukturen und Besetzungsverfahren vor. Die Personalverwaltung des Jobcenters Düsseldorf wird innerhalb des nächsten Auswertungszeitraumes verwertbare Daten zu Bewerbungsverfahren entsprechend den als Mindeststandard vorgegebenen Mustervorgaben im Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 52 bereitstellen.

3.2.2 Bestandsaufnahme und Daten zur Personalentwicklung

Personalentwicklung (PE) ist kein neues Phänomen, sondern ein seit dem Bestehen von Organisationen und Produktionsbetrieben verwendetes und weiterentwickeltes Personalförderinstrument, das aus den Teilbereichen der Betriebswirtschaft, Organisationssoziologie, Personalpsychologie und Erwachsenenbildung zur Beschäftigtenbindung entwickelt wurde.

Entsprechend der Definition im Personalentwicklungskonzept des Bundesministeriums des Inneren von 2006 ist unter Personalentwicklung „die Zusammenfassung aller systematisch

gestalteten Prozesse, die es ermöglichen, das Leistungs- und Lernpotenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern“ zu verstehen.

Die primäre Zielsetzung unserer Personalentwicklung aus Sicht beider Träger ist hierbei, 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 einen Prozess stetiger Organisationsverbesserung zu beteiligen.

Personalentwicklung ist eine Querschnittaufgabe, an deren Gestaltung und Umsetzung die Beschäftigten, die Führungskräfte, die Personalberatung, die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind und deren Wirksamkeit durch das von den Zentralen Diensten des Jobcenters Düsseldorf zur Verfügung gestellte Personalberichtswesen dargestellt, überprüft und weiterentwickelt werden kann.

Im Jobcenter Düsseldorf stehen unter anderem folgende Instrumente zur Personalentwicklung zur Verfügung:
Mitarbeitergespräche, Beurteilungen, horizontale / vertikale Beauftragungen, Abordnungen, Abwesenheitsvertretungen / stellvertretende Bereichs- und Teamleitungen, Entwicklungsstufenverkürzungen, Anmeldung zum Förder-AC, Hospitationen, Job Rotation, Teilnahme an Projektarbeiten, Übernahme von Trainertätigkeiten, Übertragung von Fachbetreuungen, Fortbildungen, Prämienzahlungen bei Beamtinnen und Beamten, Leistungsentgelt und Sonderregelungen zum erleichterten Aufstieg mittlerer Dienst (mD) – gehobener Dienst (gD) für die Beschäftigten der LHD.

Im Folgenden sind die Personalentwicklungsinstrumente dargestellt und ausgewertet, zu denen durch die Zentralen Dienste und den Internen Service Düsseldorf Daten bereitgestellt wurden. Zu den Personalentwicklungsinstrumenten Fort- und Weiterbildung sowie Beauftragungen liegen derzeit keine aussagekräftigen Daten vor. Diese werden für den nächsten Berichtszeitraum erhoben und bereitgestellt.

3.2.2.1 Stellvertretende Teamleitung bzw. Abwesenheitsvertretung

Die Funktion der stellvertretenden Teamleitung stellt einen wesentlichen Baustein der Personalentwicklung dar, der den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, sich in der Rolle einer Führungskraft praktisch zu erproben und im geschützten Rahmen Leitungserfahrungen während der Abwesenheitsvertretung zu sammeln.

Im Jobcenter Düsseldorf war zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 33 Beschäftigten die Funktion der stellvertretenden Teamleitung bzw. Abwesenheitsvertretung übertragen.

Geschlechterspezifisch differenziert ergibt sich folgende Aufteilung:

- 19 weibliche Beschäftigte (57,6 %)
- 14 männliche Beschäftigte (42,4 %)

Die Betrachtung der Verteilung differenziert in Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte ergibt:

- 30 Beschäftigte in Vollzeit (91,0 %)
  (davon 17 weibliche Beschäftigte und 13 männliche Beschäftigte)
- 3 Beschäftigte in Teilzeit (9,1 %)
  (davon 2 weibliche Beschäftigte und 1 männlicher Beschäftigter)

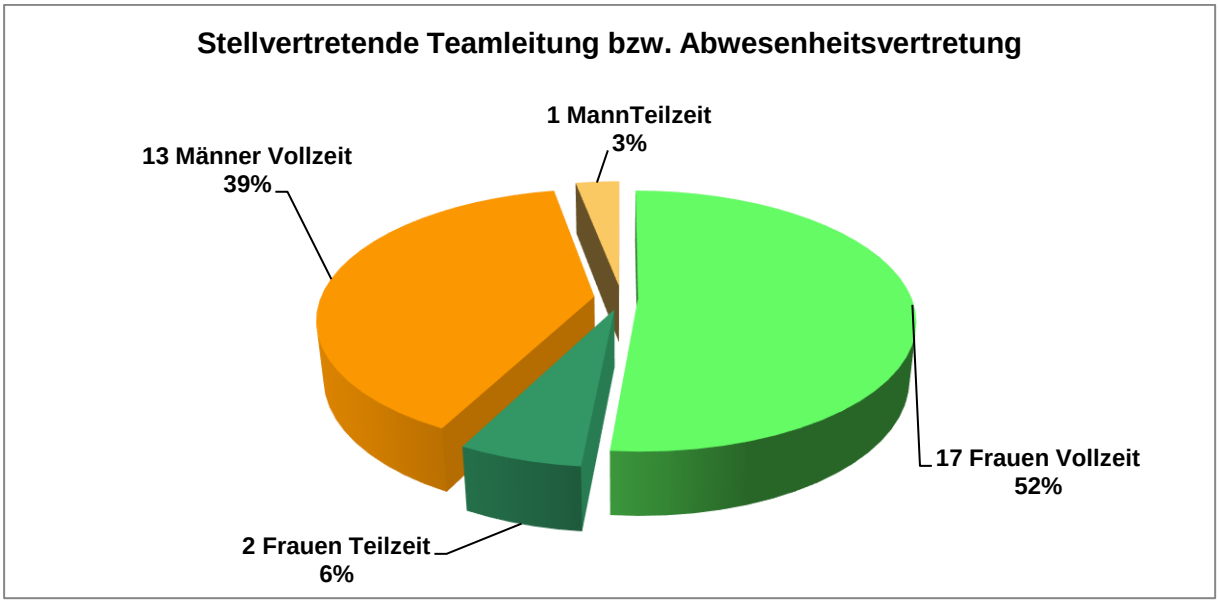


Abbildung 8: Stellvertretende Teamleitungen bzw. Abwesenheitsvertretungen differenziert nach Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 30.06.2015

3.2.2.2 Beurteilungen als Instrument der Personalentwicklung

Innerhalb des Jobcenters Düsseldorf bestehen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Träger stark divergierende Beurteilungssysteme, die eine zuverlässige Vergleichbarkeit der Beschäftigtenleistungen unmöglich machen.

Für die Beschäftigten der LHD ist eine dienstliche Beurteilung alle zwei Jahre vorgesehen. Die Beurteilungspflicht endet mit der Vollendung des 50. Lebensjahrs der Beschäftigten.

Im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialogs (LEDi) besteht grundsätzlich für alle Beschäftigten der BA eine Pflicht zur Stichtagsbeurteilung alle 2 Jahre sowie ebenfalls im zweijährigen Rhythmus durchzuführende Mitarbeiterbeurteilungsgespräche. Beide PE-Instrumente werden im jährlich wechselnden Rhythmus durchgeführt, so dass für die BA-Beschäftigten grundsätzlich jährliche Leistungs- und Kompetenzeinschätzungen vorliegen.
Werden Beschäftigte im Rahmen des LEDi als Potenzialträger bzw. Potenzialträgerinnen durch die beurteilende Führungskraft eingeschätzt, wird gemeinsam unter Berücksichtigung der individuellen Lebensphase sowie Berufs- und Lebensplanung ein Entwurf einer vertikalen oder horizontalen Entwicklungsplanung erstellt und in der jährlich stattfindenden Entwicklungskonferenz vorgestellt.

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.

Durch die übergreifende und vergleichende Erörterung des Potenzials stellt die Entwicklungskonferenz ein wesentliches Instrument dar, um die Zielvorgaben aus folgenden Bereichen qualitativ umzusetzen:

- SGB IX (z. B. Förderung und Inklusion von schwer-, schwerstbehinderten Beschäftigten)
- BGleiG (z. B. Förderung von Beschäftigten in Teilzeit)

- Gleichstellungsplan (z. B. Identifikation und qualifizierte Entwicklungsplanung von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern mit Blick auf die vereinbarten Ziele im Gleichstellungsplan)
- Chancengleichheit (z. B. gezielter Abbau festgestellter Unterrepräsentanzen)
- Integrationsvereinbarung des Jobcenters Düsseldorf
- Diversity Management (z. B. Erhöhung des Anteils von Führungskräften mit Migrationshintergrund)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Aktuell arbeiten Vertreter der beiden Träger an der Erstellung eines einheitlichen Beurteilungssystems, dessen Auftrag im § 44 c Abs. 5 SGB II gesetzlich verankert wurde.

„Die Trägerversammlung stellt einheitliche Grundsätze der Qualifizierungsplanung und Personalentwicklung auf, die insbesondere der individuellen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen und Fähigkeiten die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderliche Qualifikation vermitteln sollen.“ (vgl. § 44 c Abs. 5 SGB II)

Gerade unter Gleichstellungsaspekten ist es sinnvoll, zumindest im Rahmen einer Dienstvereinbarung, künftig einheitliche Rahmenregelungen für ein diskriminierungsfreies gemeinsames Beurteilungswesen zu verankern.

Bis zu einer Neuregelung der Verfahrensweise liegen daher nur für die BA-Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf auswertbare Daten vor.

Die Beurteilungen für BA-Beschäftigte erfolgen auf der Grundlage des übertragenen Dienstpostens und dessen jeweiligen Tätigkeits- und Kompetenzprofil auf einer Skala von A bis E mit folgender Bedeutung:

A = übertrifft erheblich die Anforderungen
B = übertrifft die Anforderungen
C = entspricht den Anforderungen
D = erfüllt die Anforderungen im Allgemeinen
E = erfüllt die Anforderungen in geringem Maße

Um die Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu gewährleisten, gibt das HPG die Anlegung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs für die jeweilige Bezugsgruppe vor. Maßgebend für die jeweilige Bezugsgruppe ist die Bewertung des übertragenen Dienstpostens und dessen Zuordnung zu einer Tätigkeits- bzw. AT-Ebene. Für Führungskräfte werden je Tätigkeitsebene eigene Bezugsgruppen gebildet.

„Bei der Festlegung des Gesamturteils ist die Beurteilungsskala in ihrer ganzen Breite differenziert zu nutzen. Der Anteil der Beschäftigten der jeweiligen Bezugsgruppe in der höchsten Stufe (A) sollte 5 von Hundert und in der zweithöchsten Stufe (B) 25 von Hundert betragen. Die Anteile stellen Richtwerte dar, die im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit (z. B. bei geringen Fallzahlen) über oder unterschritten werden können.“ (vgl. HPG 1.3 Leistungs- und Entwicklungsdialog, Stand 20.10.2015)

Stichtagsbeurteilungen über vergebene Gesamturteile LEDi-MA (Stichtag 01.05.2014)											
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**	2	**50**	2	**50**	0	**0**	0	**0**	4
Frauen	0	**0**	1	**50**	1	**50**	0	**0**	0	**0**	2
Gesamt	**0**	**0**	**3**	**50**	**3**	**50**	**0**	**0**	**0**	**0**	**6**
dar. SB Frauen	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
dar. SB Männer	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
dar. Teilzeit Männer	0	**0**	0	**0**	1	**100**	0	**0**	0	**0**	1
dar. Teilzeit Frauen	0	**0**	1	**0**	1	**50**	0	**0**	0	**0**	2
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**	32	**27,1**	63	**53,4**	23	**19,5**	0	**0**	118
Frauen	1	**0,53**	47	**24,9**	123	**65,1**	18	**9,52**	0	**0**	189
Gesamt	**1**	**0,33**	**79**	**25,7**	**186**	**60,6**	**41**	**13,4**	**0**	**0**	**307**
dar. SB Frauen	0	**0**	0	**0**	7	**87,5**	1	**12,5**	0	**0**	8
dar. SB Männer	0	**0**	0	**0**	4	**80**	1	**20**	0	**0**	5
dar. Teilzeit Männer	0	**0**	3	**37,5**	5	**62,5**	0	**0**	0	**0**	8
dar. Teilzeit Frauen	0	**0**	10	**20,8**	36	**75**	2	**4,17**	0	**0**	48
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**	6	**21,4**	17	**60,7**	5	**17,9**	0	**0**	28
Frauen	0	**0**	26	**32,5**	41	**51,3**	12	**15**	1	**1,25**	80
Gesamt	**0**	**0**	**32**	**29,6**	**58**	**53,7**	**17**	**15,7**	**1**	**0,93**	**108**
dar. SB Frauen	0	**0**	1	**25**	2	**50**	1	**25**	0	**0**	4
dar. SB Männer	0	**0**	1	**25**	2	**50**	1	**25**	0	**0**	4
dar. Teilzeit Männer	0	**0**	0	**0**	0	**0**	2	**100**	0	**0**	2
dar. Teilzeit Frauen	0	**0**	6	**24**	14	**56**	5	**20**	0	**0**	25
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**	2	**66,7**	1	**33,3**	0	**0**	0	**0**	3
Frauen	0	**0**	1	**50**	1	**50**	0	**0**	0	**0**	2
Gesamt	**0**	**0**	**3**	**60**	**2**	**40**	**0**	**0**	**0**	**0**	**5**
dar. SB Frauen	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
dar. SB Männer	0	**0**	0	**0**	1	**100**	0	**0**	0	**0**	1
dar. Teilzeit Männer	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
dar. Teilzeit Frauen	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
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**	42	**27,5**	83	**54,2**	28	**18,3**	0	**0**	153
Frauen	1	**0,37**	75	**27,5**	166	**60,8**	30	**11**	1	**0,37**	273
Gesamt	**1**	**0,23**	**117**	**27,5**	**249**	**58,5**	**58**	**13,6**	**1**	**0,23**	**426**
dar. SB Frauen	0	**0**	1	**8,33**	9	**75**	2	**16,7**	0	**0**	12
dar. SB Männer	0	**0**	1	**10**	7	**70**	2	**20**	0	**0**	10
dar. Teilzeit Männer	0	**0**	3	**27,3**	6	**54,5**	2	**18,2**	0	**0**	11
dar. Teilzeit Frauen	0	**0**	17	**22,7**	51	**68**	7	**9,33**	0	**0**	75

Abbildung 9: Stichtagsbeurteilungen über vergebene Gesamturteile LEDi-**MA** (Stichtag 01.05.2014)

Stichtagsbeurteilungen über vergebene Gesamturteile LEDi-FK (Stichtag 01.05.2014)											
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**	11	**57,9**	7	**36,8**	1	**5,26**	0	**0**	19
Frauen	1	**8,33**	5	**41,7**	5	**41,7**	1	**8,33**	0	**0**	12
Gesamt	**1**	**3,23**	**16**	**51,6**	**12**	**38,7**	**2**	**6,45**	**0**	**0**	**31**
dar. SB Frauen	0	**0**	1	**100**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	1
dar. SB Männer	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
dar. Teilzeit Männer	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0
dar. Teilzeit Frauen	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0

Abbildung 10: Stichtagsbeurteilungen über vergebene Gesamturteile LEDi-**FK** (Stichtag 01.05.2014)

Bei Betrachtung der Beurteilungsergebnisse für die Beschäftigten der Tätigkeitsebenen IV, V und VI ist festzustellen, dass diese die von der Bundesagentur für Arbeit vorgegebenen Richtwerte nach der Gaußschen-Normalverteilungskurve widerspiegeln. Der Anteil der Beschäftigten liegt in der Beurteilungsstufe (A) mit 0,23 % weit unter dem Richtwert von 5 %. In der zweithöchsten Stufe (B) beträgt der Richtwert 25 % und wird bei den beurteilten Beschäftigten der Tätigkeitsebenen IV, V und VI nur geringfügig um 2,1 % überschritten.

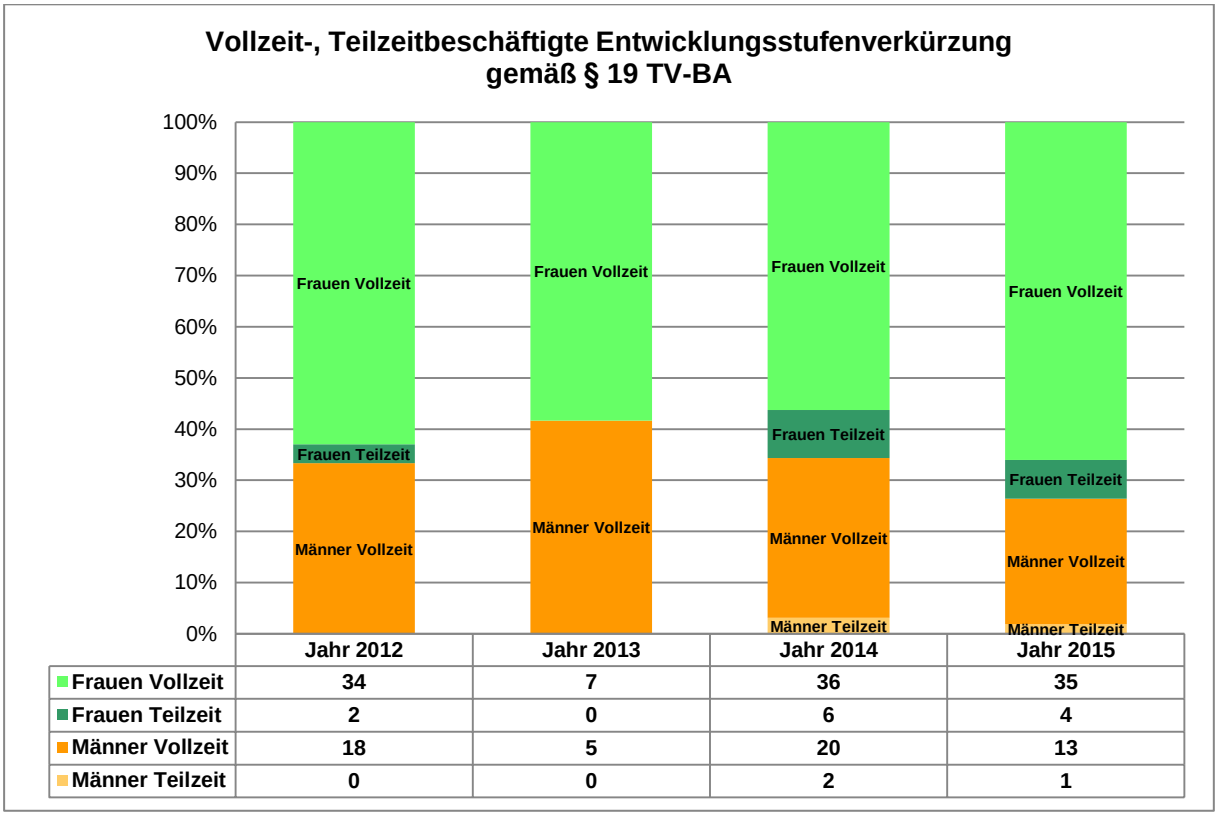
Die ermittelten Daten zu den Beurteilungsergebnissen zeigen folgende Abweichungen von den Richtwerten gemäß der Gaußschen-Normalverteilungskurve:

- Bei den Spitzenbeurteilungen (A und B) fällt auf, dass der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen ca. 5 % unter dem der in Teilzeit beschäftigten Männer (bei einer sonst paritätischen Geschlechterverteilung der Beurteilungsergebnisse der Stufe B) liegt.

- Bei den Fachkräften der Tätigkeitsebene III und den Führungskräften der Tätigkeitsebene II und III liegen die Beurteilungsergebnisse der Stufe B um 100 % über dem Richtwert von 25 % nach der Gaußschen-Normalverteilungskurve.

3.2.2.3 Verkürzung der Entwicklungsstufenlaufzeit nach § 19 TV-BA

Für die bei der BA Beschäftigten ist die Möglichkeit der Verkürzung der Entwicklungsstufenlaufzeit im § 19 TV-BA geregelt. Die Verkürzung der Entwicklungsstufenlaufzeit ist ein weiteres Element der Personalentwicklung, mit dem die Motivation bezogen auf die übertragene Tätigkeit gestärkt werden soll. Hierbei ist beabsichtigt, insbesondere Beschäftigte motivierend zu fördern, die über eine überdurchschnittliche Leistung und Kompetenzausprägung (Beurteilungsstufe A oder B oder entsprechende Leistungseinschätzung im Mitarbeitergespräch) verfügen, aber z. B. aufgrund fehlender Mobilität oder anderer persönlicher Gründe aktuell keinen beruflichen Aufstieg anstreben.



	Jahr 2012	Jahr 2013	Jahr 2014	Jahr 2015
Frauen Vollzeit	34	7	36	35
Frauen Teilzeit	2	0	6	4
Männer Vollzeit	18	5	20	13
Männer Teilzeit	0	0	2	1

Abbildung 11: Entwicklungsstufenverkürzung gem. § 19 TV-BA differenziert in Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in der Gruppe der Beschäftigten in Vollzeit die Anzahl der Entwicklungsstufenverkürzungen eindeutig überwiegt.

In den Jahren 2012 und 2013 war die Quote der Entwicklungsstufenverkürzungen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit 4 % und 0 % auffallend gering.

Wie der vorherigen Abbildung entnommen werden kann, ist in den Jahren 2014 – 2015 ein leichter Anstieg der Anzahl von Entwicklungsstufenverkürzungen bei den Teilzeitbeschäftigten feststellbar. Bei genauerer Betrachtung der Zahlen von 2015 in Bezug zu den BA-Vollzeit-, Teilzeitquoten wird jedoch deutlich, dass die Vollzeitbeschäftigten immer noch eine um 2,4 -fach höhere Chance als die in Teilzeit beschäftigte Vergleichsgruppe für den Erhalt einer Entwicklungsstufenverkürzung haben (vgl. Abbildung 11). Hier entsprechen fünf Teilzeitbeschäftigte mit Entwicklungsstufenverkürzung von insgesamt 105 BA-Teilzeitbeschäftigten (88 Frauen und 17 Männer) einem Anteil von 4,8 %, während 48 Vollzeitbeschäftigte mit Entwicklungsstufenverkürzung von insgesamt 420 BA-Vollzeitbeschäftigten (251 Frauen und 169 Männer) hingegen einem Anteil von 11,4 % entsprechen.

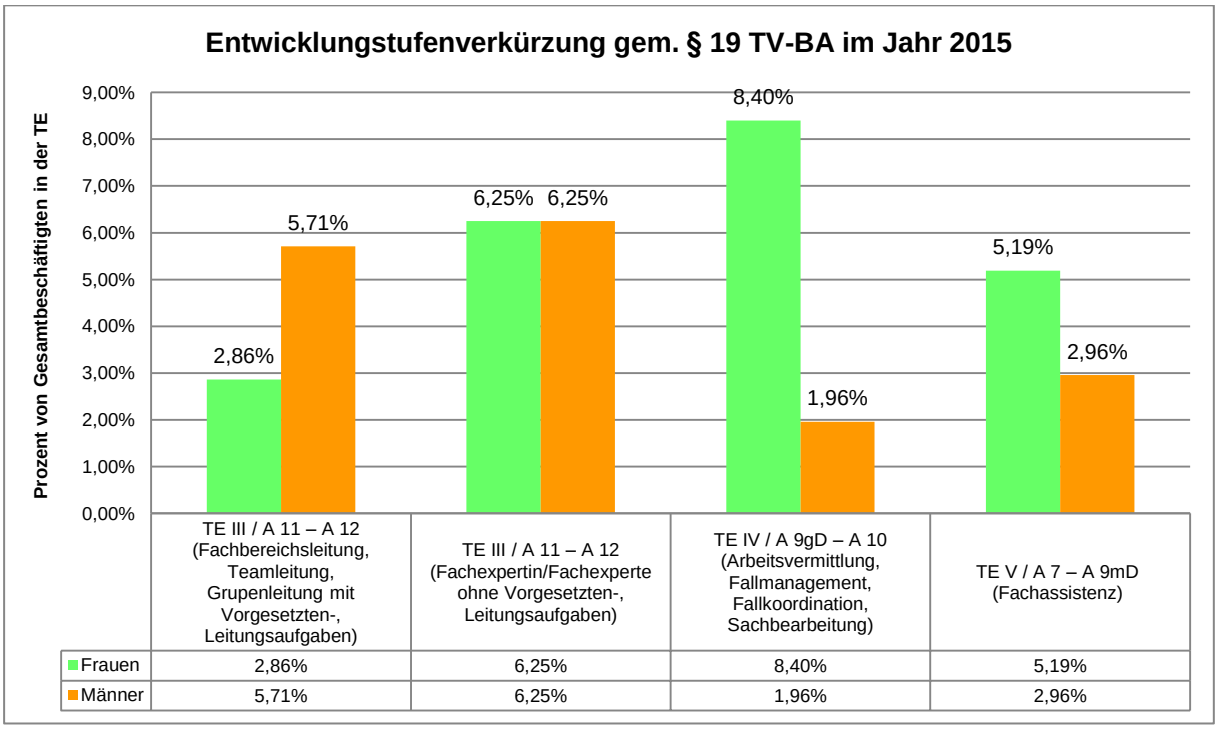


Abbildung 12: Entwicklungsstufenverkürzungen gem. § 19 TV-BA differenziert nach Tätigkeitsebenen im Jahr 2015

Bei Betrachtung der Entwicklungsstufenverkürzungen für das Jahr 2015 in den jeweiligen Tätigkeitsebenen TE III mit Leitungsaufgaben (15 Frauen, 20 Männer), TE III ohne Leitungsaufgaben (10 Frauen, 6 Männer) und TE V (102 Frauen, 33 Männer) unter der geschlechterspezifischen Trennung wird deutlich, dass ein niedrigerer Anteil von Frauen gemessen an der Gesamtfrauenquote in der jeweiligen Tätigkeitsebene für eine Verkürzung vorgeschlagen wurde als Männer in der Vergleichsgruppe.

Eine Ausnahme stellt hier die Tätigkeitsebene IV dar, bei der die Berücksichtigung der Männer bei der Vergabe von Entwicklungsstufenverkürzungen gemessen an der Gesamtzahl männlicher Beschäftigter in der Vergleichsgruppe unter dem prozentualen Durchschnitt liegt (233 Frauen, 124 Männer).

3.2.2.4 Fachbetreuungen

Fachbetreuungen sind eine tätigkeits- / dienstpostenunabhängige Zusatzaufgabe, die neben der originären Tätigkeit ohne entsprechende Entlastung ausgeführt wird.
Gemäß tarifvertraglicher Absicht stellen sie ein PE-Instrument zur horizontalen / vertikalen Entwicklung von Beschäftigten der TE IV und zur Vorbereitung einer vertikalen Entwicklung von Beschäftigten der TE V mit direkter Auswirkung auf das Einkommen 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. Für die Gewährung tätigkeitsunabhängiger Funktionsstufen gelten die tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen der jeweiligen Träger des Jobcenters Düsseldorf.

Zum Stichtag 30.06.2015 war die Zusatzaufgabe der Fachbetreuung an insgesamt 59 Beschäftigte übertragen:

- 29 weibliche Beschäftigte (49,2 %)
  (davon 25 weibliche Beschäftigte in Vollzeit und 4 weibliche Beschäftigte in Teilzeit)
- 30 männliche Beschäftigte (50,8 %)
  (davon 30 männliche Beschäftigte in Vollzeit und 0 männliche Beschäftigte in Teilzeit)

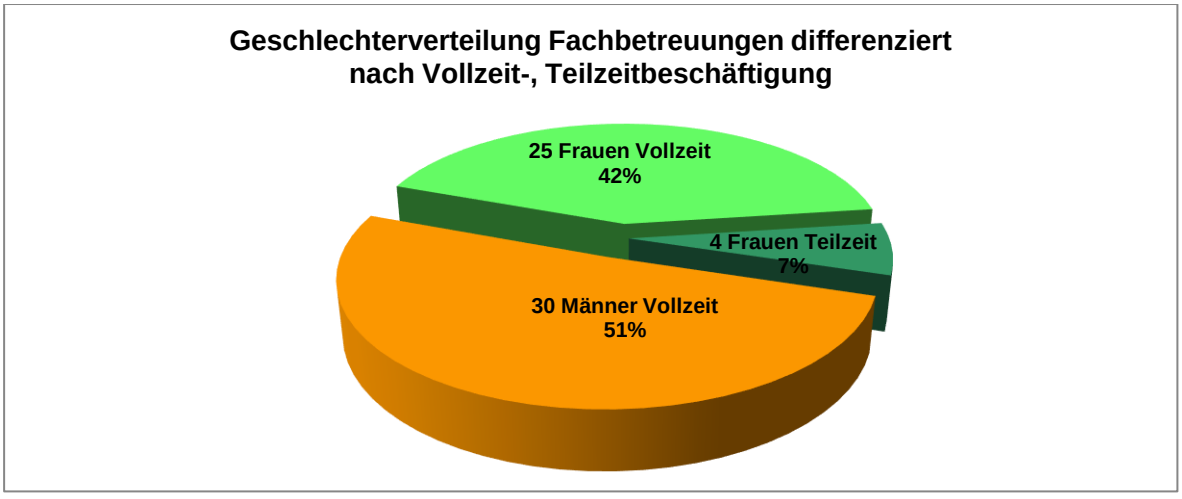


Abbildung 13: Geschlechterverteilung Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigung Fachbetreuungen zum Stichtag 30.06.2015

Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten (4 Frauen) mit einer Fachbetreuung ist bezogen auf den Gesamtanteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter Düsseldorf (136 Frauen) mit 2,9 % auffallend gering. Der Anteil der 25 weiblichen Vollzeitbeschäftigen mit einer übertragenen Fachbetreuung entspricht 7,8 % der Gesamtzahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten (319 Frauen).
Demgegenüber entsprechen die mit Fachbetreuungen beauftragten 30 Männer bezogen auf die männlichen Beschäftigten gesamt (242 Männer) im Jobcenter Düsseldorf einem Anteil von 12,4 % (diese Gruppe, bezogen auf die Gesamtzahl der 220 in Vollzeit beschäftigten Männer im Jobcenter, ergibt einen erhöhten Anteil von 13,6 %).

Aktuell wird im Jobcenter Düsseldorf an einem neuen Fachbetreuungskonzept und dem Ausbau der Übertragungsmöglichkeiten von Fachbetreuungen gearbeitet. Bei der Besetzung der neuen Fachbetreuungen ist beabsichtigt die Unterrepräsentanzen durch gezielte Akquise abzubauen.

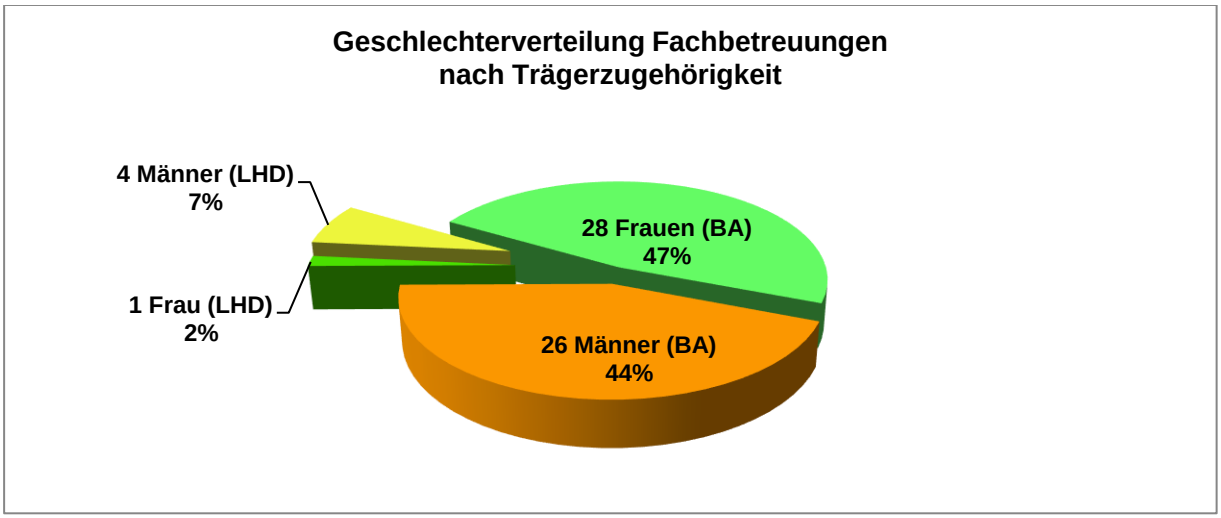
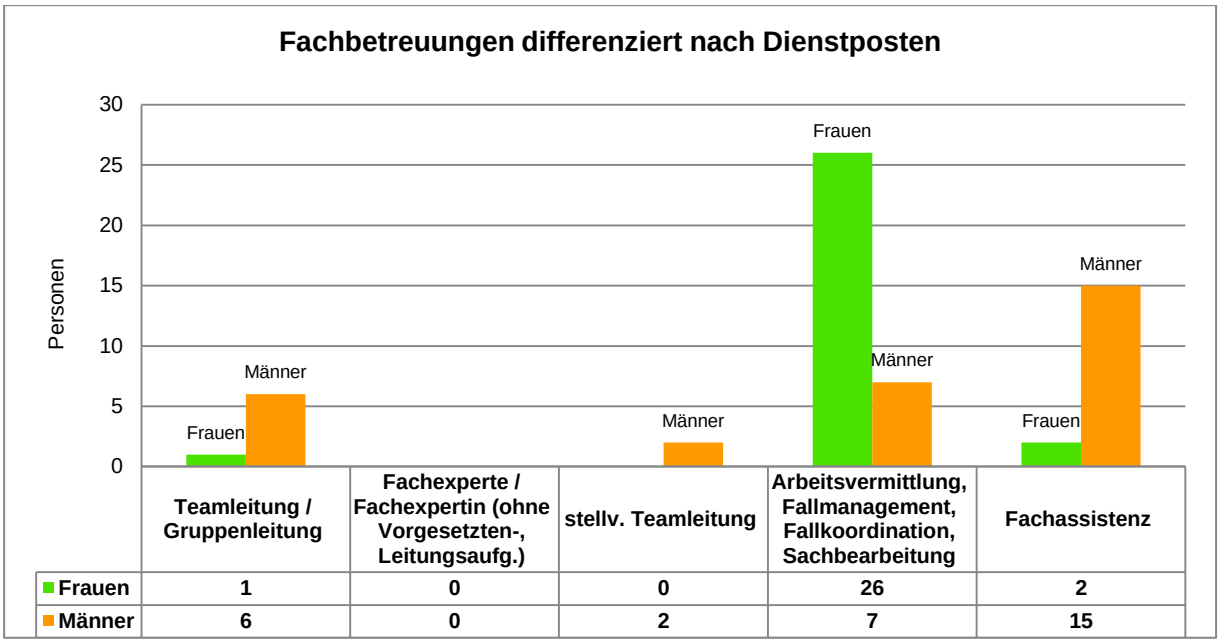


Abbildung 14: Geschlechterverteilung Fachbetreuungen differenziert nach Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015



	Teamleitung / Gruppenleitung	Fachexperte / Fachexpertin (ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufg.)	stellv. Teamleitung	Arbeitsvermittlung, Fallmanagement, Fallkoordination, Sachbearbeitung	Fachassistenz
Frauen	1	0	0	26	2
Männer	6	0	2	7	15

Abbildung 15: Fachbetreuungen differenziert nach ausgeübten Dienstposten zum Stichtag 30.06.2015

Bei Aufschlüsselung der insgesamt 59 übertragenen Fachbetreuungen nach Tätigkeitsebenen / Entgeltgruppen ergeben sich folgende prozentuale Quoten:

- 7 Beschäftigte mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben (11,9 %)
  davon 1 weibliche Beschäftigte und 6 männliche Beschäftigte

  das bedeutet:
  7 Führungskräfte mit Fachbetreuung entsprechen einem Anteil von 13,7 % in Relation zu insgesamt 51 Führungskräften auf den Ebenen der Fachbereichsleitung, Teamleitung, Gruppenleitung

- 35 Beschäftigte der Tätigkeitsebene IV bzw. EG 9 / A9 – A10 (59,3 %)
  davon 26 weibliche Beschäftigte und 9 männliche Beschäftigte

  das bedeutet:
  35 Beschäftigte mit Fachbetreuung entsprechen einem Anteil von 8,4 % in Relation zu insgesamt 416 Beschäftigten der Tätigkeitsebene IV bzw. EG 9 / A9 – A10

- 17 Beschäftigte der Tätigkeitsebene V bzw. EG 8 / A8 (28,8 %)
  davon 2 weibliche Beschäftigte und 15 männliche Beschäftigte

  das bedeutet:
  17 Beschäftigte mit Fachbetreuung entsprechen einem Anteil von 9,2 % in Relation zu insgesamt 185 Beschäftigten der Tätigkeitsebene V bzw. EG 8 / A8

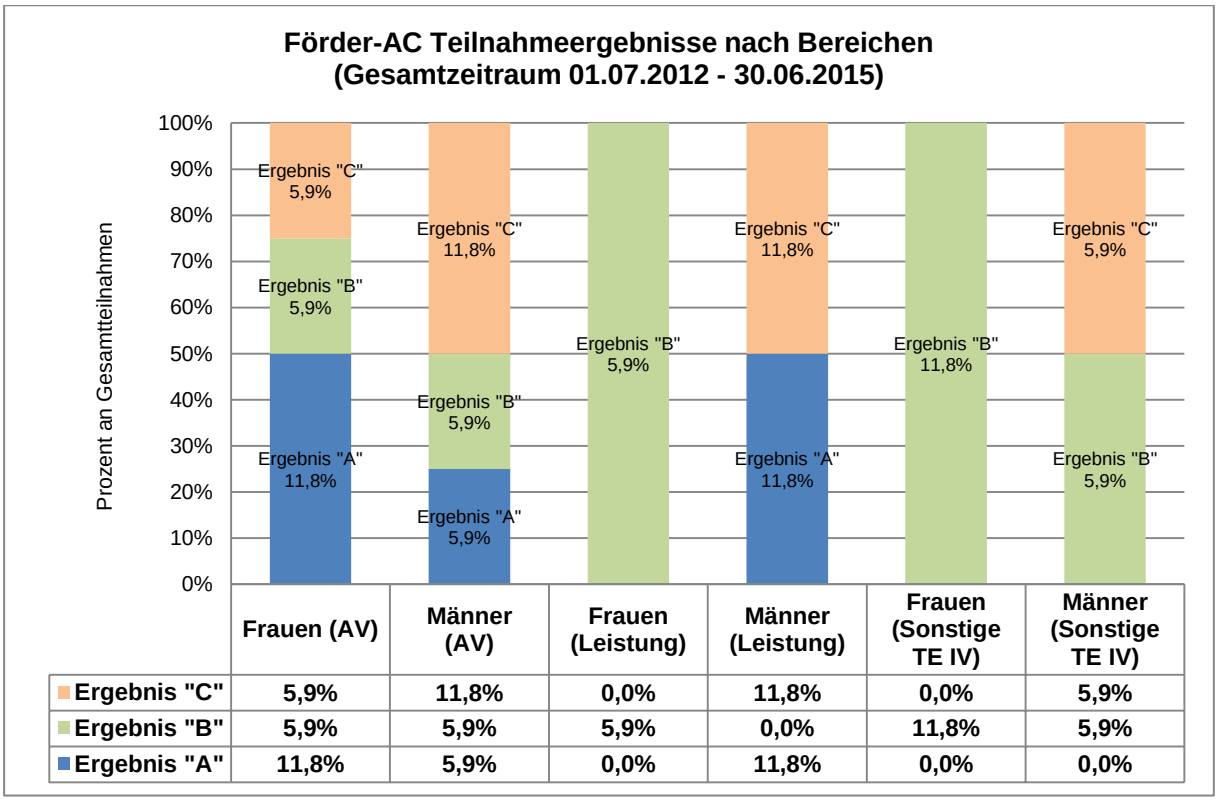
3.2.2.5 Förder-Assessment Center

Das Förder-Assessment Center (Förder-AC) ist ein standardisiertes Potenzialanalyseverfahren. Es ermöglicht eine differenzierte, kompetenzbasierte Stärken- und Entwicklungsbedarfsanalyse hinsichtlich führungsrelevanter Kompetenzen und bietet eine Aussage zur grundsätzlichen Eignung für Führungspositionen.

Die Teilnahme am Förder-AC erfolgt ausschließlich für identifizierte Potenzialträgerinnen und Potenzialträger der Bundesagentur für Arbeit auf der Basis eines Entwicklungskonferenzbeschlusses vor der erstmaligen Übernahme einer Führungsfunktion. Das Förder-AC ist ergänzend zur vorhandenen Potenzialeinschätzung zu sehen und stellt einen Meilenstein in der Personalentwicklung zur Führungskraft dar.

Als Ergebnisse aus dem Förder-AC können folgende Empfehlungen durch die Beobachterkommission gegeben werden:

- „A“: sofort als Führungskraft einsetzbar
- „B“: nach Entwicklung einsetzbar
- „C“: Übernahme einer Führungsposition aktuell nicht empfohlen



	Frauen (AV)	Männer (AV)	Frauen (Leistung)	Männer (Leistung)	Frauen (Sonstige TE IV)	Männer (Sonstige TE IV)
Ergebnis "C"	5,9%	11,8%	0,0%	11,8%	0,0%	5,9%
Ergebnis "B"	5,9%	5,9%	5,9%	0,0%	11,8%	5,9%
Ergebnis "A"	11,8%	5,9%	0,0%	11,8%	0,0%	0,0%

Abbildung 16: Förder-AC Teilnahmeergebnisse nach Geschlecht und Bereich (Gesamtzeitraum 01.07.2014 - 30.06.2015)

Innerhalb des Zeitraums vom 01.07.2012 bis 30.06.2013 haben insgesamt 17 Beschäftigte (7 Frauen in Vollzeit, 9 Männer in Vollzeit und 1 Mann in Teilzeit) des Jobcenters Düsseldorf am Förder-AC teilgenommen.

Während in den Jahren von 2012 – 2015 von den für das Förder-AC angemeldeten 10 männlichen Beschäftigten 50 % erfolgreich mit „A“ oder „B“ teilgenommen haben, liegt der Anteil der erfolgreichen Abschlüsse bei den für das Förder-AC angemeldeten insgesamt 7 weiblichen Beschäftigten bei 85,7 %.

Ergebnisunabhängig lässt sich bei der Geschlechterverteilung der Förder-AC Anmeldungen eine eindeutige Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten (41 %) feststellen.
In den Jahren 2012 bis 2015 wurden insgesamt 7 weibliche Vollzeitbeschäftigte und 10 männliche Beschäftigte (darunter 1 männlicher Teilzeitbeschäftigter) für das Förder-AC angemeldet.

Auf Grund der eindeutigen Unterrepräsentanz des mit 65 % überproportional hohen Anteils weiblicher BA-Beschäftigter in der Tätigkeitsebene IV soll sich diese Quote künftig auch in dem Anteil der Förder-AC Anmeldungen widerspiegeln.

3.2.2.6 Fortbildungen und Qualifizierungen

In der modernen Arbeitswelt werden durch die rasante Veränderung der Arbeitsbedingungen stetig steigende Anforderungen an die Beschäftigten zur Erledigung ihrer Aufgaben gestellt, die eine kontinuierliche Qualifizierung zwingend erfordern. Dies führt zu der Notwendigkeit, über eine effiziente Personalentwicklung mit passgenauen Fortbildungsmaßnahmen die Beschäftigten zu befähigen, die erwartete Arbeitsleistung erbringen zu können. Fortbildungsveranstaltungen sollen dabei nach Möglichkeit so konzipiert werden, dass sie mit familiären Verpflichtungen und Teilzeitbeschäftigung vereinbar sind.

Das Bundesgleichstellungsgesetz stellt in § 10 Abs. 1 und 2 BGleiG zum Thema Fortbildung Folgendes verbindlich fest:

„(1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens ent-

sprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Satz 2 gilt auch für Männer, wenn diese unterrepräsentiert sind.
(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten."

Bisher liegen keine Daten vor, die Auskunft über Bedarfsanmeldungen, Nutzungsverhalten und Bereichs- bzw. Geschlechterverteilung in der Wahrnehmung des Fortbildungsangebotes und somit über die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages geben können. Das novellierte BGleiG sieht vor, dass künftig auch die Daten der Förderungsangebote z. B. in Form von Fortbildungen für Personen mit Familienpflegeaufgaben und deren Nutzung dargestellt werden müssen. Das Jobcenter Düsseldorf beabsichtigt auf Grundlage der künftig zur Verfügung stehenden Daten ein optimiertes und noch passgenaueres Qualifizierungs- und Fortbildungsangebot zu erstellen.

Die Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote im Jobcenter Düsseldorf lassen sich in folgende Arten differenzieren:

- **Grund- und fachliche Qualifizierungen** vermitteln das erforderliche Basiswissen für die auf dem Dienstposten auszuführende Tätigkeit bzw. vertiefen oder ergänzen vorhandenes Fachwissen funktionsbezogen und bereiten den Einstieg in neue Aufgaben vor.
- **Fachübergreifende Qualifizierungsangebote** zur Förderung der horizontalen und vertikalen Entwicklung.
- **Fortbildungen** zur **Förderung von Potentialträgerinnen und Potentialträgern sowie künftiger Führungskräfte** (z. B. „FIZ-Bausteine" der LHD oder „In Führung gehen" der BA) dienen der Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und schaffen die Voraussetzungen für die vertikale Mobilität der Beschäftigten. Im Mittelpunkt der Förderungsfortbildungen stehen Bildungsmaßnahmen im Bereich des

Laufbahnaufstiegs und der Führungskräfteentwicklung. Ziel ist es, durch den Erwerb so genannter Schlüsselqualifikationen, wie z. B. der Fähigkeit zur Analyse komplexer Zusammenhänge, Team- und Kommunikationsfähigkeit, planerisches Denken, die persönliche Handlungskompetenz zu erweitern.

- **IT-Fortbildungen** finden ausschließlich zielgruppenspezifisch und bedarfsorientiert statt und stellen aus Sicht der Beschäftigten zumeist nur eine indirekte Personalentwicklungsmaßnahme dar.
- **Seminare zur Gesundheitsförderung** (z. B. funktionales Sitzen, Stressmanagement)

3.2.2.7 Horizontale und vertikale Beauftragungen im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme

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.

Die Entwicklungsperspektive mit maßgeblicher Veränderung ist dabei vertikal für eine höherwertige Funktion mit komplexeren Aufgaben bzw. mehr Verantwortung oder horizontal für eine gleichwertige Funktion mit maßgeblichem Veränderungsbedarf zu sehen. Eine horizontale Beauftragung bietet den Beschäftigten die Chance zur Erweiterung ihrer fachlichen Basis und des Einblicks in andere Organisationseinheiten, insbesondere bei geringer Erfahrung außerhalb des eigenen Bereichs.

Über die gezielte Beauftragung von Potenzialträgerinnen mit einer (höherwertigen) Führungstätigkeit kann der Anteil weiblicher Führungskräfte im Rahmen einer zielgerichteten Kompetenzentwicklung gesteigert werden. Wie auch im Gleichstellungsplan der BA ist dies ein erklärtes Ziel des Jobcenters Düsseldorf zum Abbau von Unterrepräsentanzen in Teilbereichen.

3.2.2.8 Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Seit dem 01.05.2004 hat der Gesetzgeber alle Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig Anstrengungen zu unternehmen, um chronische Erkrankungen seiner Beschäftigten zu verhindern und Konflikten am Arbeitsplatz vorzubeugen.

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 (LHD) abgeglichen und die Möglichkeit einer bedarfsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes geprüft. Ein Bestandteil des BEM-Angebotes ist das „Hamburger Modell“. Hierbei können langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen auf Wunsch mit schrittweise steigender Arbeitszeit und Arbeitsbelastung an ihrem alten oder einem adäquat angepassten Arbeitsplatz stufenweise wiedereingegliedert werden.

3.3 Fazit und Handlungsschwerpunkte zu Strukturdaten, Personalwirtschaft und Personalentwicklungsinstrumenten

3.3.1 Fazit zur Beschäftigtenstruktur

Eine Aussage zur Umsetzung der geschlechtergerechten Verteilung in den verschiedenen Hierarchieebenen kann bisher nur auf der Grundlage der real besetzten Stellen getroffen werden. Für künftige Auswertungen werden differenzierte Sollzahlen, insbesondere für die Ebene der Bereichs-, Fachbereichs- und Teamleitung, vorliegen.

Die ausgewerteten Zahlen zeigen, dass wie auch in den Vorjahren der Frauenanteil im mittleren Dienst (TE VI, TE V / EG 7, EG 8 / A 6 – A 8) mit 78 % weiblichen Beschäftigten traditionell sehr hoch ist. Der 22 % Anteil von männlichen Beschäftigten stellt auf dieser Tätigkeitsebene bzw. Entgeltgruppe eine eindeutige Unterrepräsentanz dar.

Die Auswertung der Geschlechterverteilung in den jeweiligen Tätigkeitsebenen zeigt in den Kernbereichen die großen Erfolge der genutzten Steuerungsinstrumente beim Abbau von Unterrepräsentanzen. Im Bereich des gehobenen Dienstes mit und ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben TE III / EG 11 / A 11, A 12 konnte durch eine Steigerung um 6 % der im ersten Gleichstellungsplan gesetzte untere Zielwert von 55 % erreicht werden.

Bei Betrachtung der Geschlechterverteilung in den jeweiligen Tätigkeitsebenen bzw. Entgeltgruppen lassen sich **zum Stichtag 30.06.2015** folgende **Unterrepräsentanzen bezogen auf die im ersten Gleichstellungsplan vereinbarten Zielwerte** feststellen:

(Die Zielwerte wurden anhand der geschlechterbezogenen prozentualen Verteilung in Bezug auf die Gesamtbelegschaft sowie die einzelnen Tätigkeitsebenen festgelegt.
Zur Erläuterung: Entsprechend dem Gesamtfrauenanteil von 67 % im Jobcenter Düsseldorf wurde beispielsweise der Zielwert für Frauen in der Tätigkeitsebene TE III / EG 11 / A 11, A 12 auf ≥ 55 – 60 % festgelegt.)

- Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der **Geschäftsführung** (zum Stichtag 30.06.2015 sind zwei Stellen mit Männern besetzt, die Stelle des Vorsitzenden der Geschäftsführung wurde nach Bestellung durch die Trägerversammlung zum 01.07.2015 durch einen weiteren Mann besetzt)

  Vergleich 2015 zu 2011 → Unterrepräsentanz von Frauen unverändert zum Stand am 30.06.2011

- Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene **TE II / EG 12 / A 13 gD**
  Stichtag 30.06.2015: 33 % Frauen (2 Frauen), 67 % Männer (4 Männer)
  Stichtag 30.06.2011: 33 % Frauen (1 Frau) 67 % Männer (2 Männer)

  Vergleich 2015 zu 2011 → Der prozentuale Anteil von Frauen ist unverändert zum Stand am 30.06.2011

- Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene des gehobenen Dienstes **mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben TE III / EG 11 / A 11, A 12**
  Stichtag 30.06.2015: 51 % Frauen (26 Frauen), 49 % Männer (25 Männer)

- Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene des gehobenen Dienstes **ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben TE III / EG 11 / A 11, A 12**
  Stichtag 30.06.2015: 58 % Frauen (32 Frauen), 42 % Männer (23 Männer)

  Zum Stichtag 30.06.2011 erfolgte auf der Ebene des gehobenen Dienstes der TE III / EG 11 / A 11, A 12 keine Differenzierung in die Gruppen mit und ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

  Zur Tätigkeitsebene TE III / EG 11 / A 11, A 12 (mit und ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) liegen daher nur folgende zusammengefasste Daten vor:

  Stichtag 30.06.2015:
  55 % Frauen (insges. 58 Frauen: davon 25 BA-Frauen, 33 LHD-Frauen)
  45 % Männer (insges. 48 Männer: davon 26 BA-Frauen, 22 LHD-Männer)

  Stichtag 30.06.2011:
  49 % Frauen (insges. 44 Frauen: davon 15 BA-Frauen, 29 LHD-Frauen)
  51 % Männer (insges. 46 Männer: davon 22 BA-Männer, 24 LHD-Männer)

  Vergleich 2015 zu 2011 → Die Unterrepräsentanz der Frauen gemessen am Anteil der Gesamtbeschäftigten hat sich im Vergleich zum Stichtag 30.06.2011 um 6 % reduziert. Damit ist der untere Zielwert des ersten Gleichstellungsplanes erreicht.

- Unterrepräsentanz von Männern auf der Ebene des gehobenen Dienstes ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben **TE IV / EG 9, EG 10 / A 9gD, A 10**
  Stichtag 30.06.2015: 67 % Frauen (277 Frauen), 33 % Männer (139 Männer)
  Stichtag 30.06.2011: 64 % Frauen (249 Frauen) 36 % Männer (138 Männer)

  Vergleich 2015 zu 2011 → Die Unterrepräsentanz der Männer ist im Vergleich zum Stichtag 30.06.2011 um 3 % gestiegen.

- Unterrepräsentanz von Männern auf der Ebene des **mittleren Dienstes TEV, TE VI / EG 8, EG 7 / A 8, A 7**

  Stichtag 30.06.2015: 76 % Frauen (149 Frauen), 24 % Männer (48 Männer)

  Stichtag 30.06.2011: 78 % Frauen (159 Frauen) 22 % Männer (44 Männer)

  Vergleich 2015 zu 2011 → Die Unterrepräsentanz der Männer ist im Vergleich zum Stichtag 30.06.2011 um 2 % gestiegen.

Zum Stichtag 30.06.2015 hat das Jobcenter Düsseldorf insgesamt 58 Beschäftigte mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben.

➲ davon 28 Frauen
(48 % gemessen an allen 58 Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)

28 Frauen mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben entsprechen einem Anteil von 5,8 % bezogen auf insgesamt 486 Frauen im Jobcenter

➲ davon 30 Männer
(52 % gemessen an allen 58 Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben)

30 Männer mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben entsprechen einem Anteil von 12,4 % bezogen auf insgesamt 242 Männer im Jobcenter

Zum Stichtag befanden sich keine Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben in unbezahlter Beurlaubung bzw. Elternzeit.

Die Tendenz, dass Frauen in den oberen Hierarchieebenen und damit Gehaltsstufen jeweils unterrepräsentiert sind, zeigt sich ab der Ebene der Fachbereichsleitung aufwärts.

Das erklärte Primärziel der Geschäftsführung und der Gremien innerhalb der Laufzeit des zweiten Gleichstellungsplanes für das Jobcenter Düsseldorf ist weiterhin, die Frauenanteile der Führungsebenen zu erhöhen und aktiv an der Erreichung der noch nicht umgesetzten Zielwerte des ersten Gleichstellungsplanes (Erhöhung bzw. Beibehaltung des Frauenanteils in Führungsfunktionen ab der TE III / EG 11 / A 11 aufwärts auf 55 % - 60 %) zu arbeiten.

Das Jobcenter Düsseldorf setzt dabei zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanzen auf gezielte Maßnahmen in den Bereichen Personalwirtschaft (PW), Personalentwicklung (PE),

und den weiteren Ausbau und die Optimierung von Angeboten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zeitgleich ist beabsichtigt weibliche Beschäftigte (auch in Teilzeitmodellen arbeitende Frauen) insbesondere in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, überproportional als Potenzialträgerinnen zu identifizieren und weiterzuentwickeln.

Die Grundlage bieten hier folgende Zielwerte:

- Erhöhung bzw. Beibehaltung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen ab der Tätigkeitsebene TE III, EG 10 und A 11 bis zu einem Anteil von 55 % - 60 %. Dazu sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, überproportional als Potenzialträgerinnen zu identifizieren, zu fördern und weiterzuentwickeln.

- Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in den Tätigkeitsebenen TE VI, V, IV / EG 6 – 9 bzw. A 6 bis A10 durch die Anhebung des bestehenden Anteils von 22 % bis zu einem Anteil von 33 %. Im Rahmen der Personalgewinnung für diese Tätigkeitsebenen wird dies berücksichtigt.

Neben den überwiegend im Bereich Personalwirtschaft und Personalentwicklung angesiedelten Steuerungsmöglichkeiten zum Abbau von Unterrepräsentanzen und Strukturphänomenen ergibt sich ein Handlungsschwerpunkt aus der Umsetzung der Datenerfassungsvorgaben des novellierten BGleiG. Die Datenerfassung und Datenauswertung im Personalmanagement des Jobcenters Düsseldorf müssen an die umfassenderen gesetzlichen Anforderungen angepasst und optimiert werden. Als Mindeststandard zum nächsten Auswertungszeitraum wird hierbei die Bereitstellung auswertbarer Daten der beiden Träger zur genderspezifischen Analyse von Bewerberstrukturen und Besetzungsverfahren entsprechend den vorgegebenen Mustervorgaben im Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 52 festgelegt.

Aus diesem Grund wurde folgender Handlungsschwerpunkt festgelegt:

1) Das Jobcenter Düsseldorf sieht zur effizienten Steuerung von Maßnahmen der Personalwirtschaft und Personalentwicklung die Notwendigkeit des Ausbaus eines aussagefähigen Controlling und Berichtswesens. Die Personalverwaltung wird zeitnah die Datenerfassung an den im novellierten BGleiG gesetzlich vorgegebenen neuen Standard anpassen.

3.3.2 Fazit zur Personalwirtschaft und Personalentwicklung

Eine geschlechtergerechte Personalpolitik ist nur über eine gezielte Nutzung der Bausteine Personalwirtschaft und Personalentwicklung mit ihren verschiedenen Maßnahmen und Instrumenten möglich. Diese ist zu einer bedarfsgerechten Planung auf ein funktionierendes und aussagefähiges Datenerfassungssystem und Controlling angewiesen.
Das Führen von aussagefähigen Personalstatistiken ist unerlässlich für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger. Sie bieten Transparenz über Entwicklungen und Bedarfe, genderspezifische Unterschiede, Nutzungsverhalten unterschiedlicher Gruppen bezogen auf Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Beurteilungs- und Personalentwicklungstendenzen, die es dem gesetzlichen Auftrag entsprechend zu steuern gilt.

Das Jobcenter Düsseldorf sieht die Notwendigkeit eines aussagefähigen Evaluationsinstrumentes und wird über die Personalverwaltung zeitnah die Datenerfassung mindestens an den im BGleiG gesetzlich vorgegebenen Standard anpassen.
Die statistische Auswertung und Betrachtung der Besetzungsunterschiede zwischen Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitkräften, Schwerbehinderten und Nicht-Schwerbehinderten etc. kann dazu beitragen, die Ursachen für Unterrepräsentanzen und Abweichungen von der statistischen Norm zu erkennen und diesen durch gezielte Maßnahmen frühzeitig entgegenzuwirken.

Bei jeder Form der Personalentwicklung nimmt das Beurteilungswesen dabei eine wesentliche Schlüsselfunktion ein, durch die eine Teilhabe an Aufstiegs-, Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten gesteuert wird. Hierzu ist eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Beurteilungsrichtlinien unverzichtbar, in denen insbesondere Teilzeitkräfte und Beschäftigte nicht benachteiligt werden dürfen, die von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Gebrauch machen. Besonderer Beachtung bedürfen in diesem Zusammenhang Beurteilungsmerkmale und Kriterien, die sich mit der Einschätzung von Soft-Skills (bspw. Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit etc.) befassen, da diese nicht nur Interpretationsspielräume bieten, sondern darüber hinaus dazu einladen können, unbewusste geschlechterstereotype Sichtweisen und Einflüsse einzubeziehen.
Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass die Beurteilenden über die entsprechende Genderkompetenz verfügen und Diskriminierungsrisiken kennen. Durch fachlich fortlaufende

Qualifizierungen sollen Beurteilende zur selbstkritischen Reflexion des eigenen Beurteilungsverhaltens ermutigt und in die Lage versetzt werden.

Wegen der beschriebenen Schlüsselstellung für jede aufbauende Form der Personalentwicklung und personalwirtschaftlichen Planung und Steuerung werden neben der Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgebers Jobcenter für Kommunalbeschäftigte durch wirtschaftliche Anreize, die Themengebiete genderorientierte Stellenbesetzungsverfahren, Beurteilungswesen, und Optimierung der Datenerfassung und Evaluation als besondere Handlungsschwerpunkte des aktuellen Gleichstellungsplanes gewählt. Sie bilden die Vorrausetzung zu einer weitergehenden sinnvollen Steuerung und Nutzung von Personalentwicklungsmaßnahmen.

Auf dieser Grundlage wurden folgende Handlungsschwerpunkte festgelegt:

1) Das Jobcenter Düsseldorf nutzt aktiv die Gestaltungsmöglichkeiten in Stellenbesetzungs- und Interessenbekundungsverfahren zur Gleichstellung von Frauen und Männern in gehobenen Funktionen und Führungspositionen durch die bevorzugte Berücksichtigung von Beschäftigten des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts unter Einhaltung des Prinzips der Bestenauslese.

2) Das Jobcenter Düsseldorf achtet auf die diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Beurteilungsrichtlinien und schult kontinuierlich seine Führungskräfte in deren Genderkompetenz und Fähigkeit zu einer selbstkritischen Reflexion des eigenen Beurteilungsverhaltens.

3) Um die vakanten Stellen zu besetzen, den Einsatz im Jobcenter für kommunale Beschäftigte attraktiver zu machen und bestehende Unterschiede in der Vergütung zwischen BA und Kommune abzubauen, hat die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf der Landeshauptstadt Düsseldorf ein Maßnahmenbündel vorgeschlagen.

4 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der modernen Gesellschaft zu einem der zentralsten Bedürfnisse vieler Beschäftigter geworden. Neben dem steigenden Wunsch nach gleichberechtigten Rollenmodellen, bei denen auch Männer sich in ihre Väterrolle aktiver bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder einbringen wollen, möchten sich gerade moderne und gut qualifizierte Frauen zunehmend nicht mehr zwischen Berufsleben und Kindererziehung (Beruf / Karriere oder Familie) entscheiden müssen.

Zeitgleich zeigt sich auch im Berufsleben eine Folge des demographischen Wandels mit der steigenden Zahl pflegebedürftiger Angehöriger. Hier stehen immer mehr Erwerbstätige vor der schweren Entscheidung, wie die gesellschaftlich geforderte Übernahme ihrer Generationenverantwortung durch die Pflege und Betreuung ihrer Angehörigen mit den steigenden Anforderungen an die Beschäftigten im Berufsleben in Einklang zu bringen ist.
Diesen veränderten Rahmenbedingungen hat auch der Gesetzgeber in verschiedenen Bereichen Rechnung getragen. Das Bundesgleichstellungsgesetz (§ 15 BGleiG) verpflichtet alle Dienststellen, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit erleichtern. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen gehören beispielsweise Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen sowie entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen.

Der Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf ist bewusst, dass sich Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben nachweislich positiv auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und die Bindung der Beschäftigten an den Arbeitgeber auswirken.
Das Jobcenter Düsseldorf stellt sich daher gerne seinem gesetzlichen Auftrag und nimmt im Sinne eines "lebensphasenorientierten Personalmanagements" auf die Mehrfachbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Lebensphasen Rücksicht, soweit die dienstlichen Belange dies ermöglichen.

Angebote und Möglichkeiten hierzu bieten beispielsweise flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle, Langzeitarbeitskonten, Elternzeit, Teilzeit während der Elternzeit, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und/oder Pflegeaufgaben, alternierende Telearbeit und

mobiles Arbeiten sowie das Drei-Phasen-Konzept zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Beurlaubung für BA-Beschäftigte.
Um einheitliche und transparente Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter Düsseldorf zu schaffen, wurden bereits mehrere Dienstvereinbarungen und Handreichungen, z. B. zu den Schwerpunktthemen alternierende Telearbeit einschließlich mobiles Arbeiten und zur flexiblen Arbeitszeitregelung geschlossen.
Ein weiteres Ziel des 1. Gleichstellungsplanes war die Schaffung einer Möglichkeit für die Beschäftigten, Versetzungswünsche aus familiären oder gesundheitlichen Gründen innerhalb des Jobcenters Düsseldorf zeitnah zu realisieren. Auch dieses Ziel konnte bereits umgesetzt werden. Kolleginnen und Kollegen, die zur besseren Wahrnehmung ihrer familiären Pflichten oder aus gesundheitlichen Gründen den Standort wechseln möchten, wurde mit der Einführung einer durch die Zentralen Dienste geführten „Wechselwunschliste“ eine aktive Unterstützung bei der Realisierung ihres Umsetzungswunsches angeboten.

4.1 Bestandsaufnahme und Daten zur Nutzung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

4.1.2 Flexible Arbeitszeitregelungen

Die am 21.08.2014 geschlossene Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ist ein weiterer Baustein bei der Umsetzung des im § 15 und § 16 BGleiG an die Dienststellen gerichteten Auftrages des Gesetzgebers zur Einführung von Arbeitszeitmodellen, mit denen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gefördert werden kann.

Das Jobcenter Düsseldorf bietet hiermit allen Beschäftigten die Möglichkeit, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende individuell festzulegen. Den Rahmen zur Ausgestaltung der Nutzung einer teamspezifischen Arbeitszeitflexibilität durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden dabei die, für die interne Kommunikation und die Arbeitsbereiche Eingangszone, Arbeitgeber-Service, Kundenreaktionsmanagement, Leistungssachbearbeitung, Arbeitsvermittlung und sonstigen Spezialbereiche festgelegten Servicezeiten, in denen der Dienstbetrieb mit ausreichendem Personal sichergestellt sein muss.

Das Jobcenter Düsseldorf ist bemüht in diesem Rahmen in größtmöglichem Umfang familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen bei der Arbeitsorganisation, den Service-

und Arbeitszeiten auszubauen, um die zeitlichen Spielräume für eine gute Vereinbarkeit zu bieten und damit die Vereinbarkeit von Familie, Pflegeaufgaben und Beruf weiter verbessern zu können.

4.1.3 Teilzeitbeschäftigung

Die Träger des Jobcenters Düsseldorf haben sich unabhängig voneinander deutlich für die umfassende Förderung von Teilzeitmodellen als familienpolitisches und motivierendes Personalentwicklungsinstrument bekannt (siehe Intranet, Broschüre Work-Life-Services der LHD).
Im Merkblatt Teilzeit für Beschäftigte der BA wird die Förderung und der Ausbau der Teilzeitbeschäftigung als ein wichtiges Instrument der demographiesensiblen Personalpolitik zum ausdrücklichen Ziel erklärt.

Mit dieser Zielsetzung zeigt das Jobcenter eine Reaktion auf den sich abzeichnenden gesellschaftlichen Wandel und stellt sich mit einem attraktiven Angebot zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dem zunehmendem Wettbewerb um die knapper werdenden Ressourcen von leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Fachkräftemarkt.
Die Möglichkeit flexibler Teilzeitbeschäftigung bildet hierbei eins der tragfähigsten und gefragtesten Instrumente zur Selbstdarstellung des Arbeitgebers Jobcenter, als Bestandteil eines modernen, attraktiven und konkurrenzfähigen öffentlichen Dienstes, von dessen positiver Auswirkung auf Motivation und Beschäftigtenbindung der Arbeitgeber profitiert.

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 BGleiG, im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), im SGB IX, im Pflegezeitgesetz (PflegezeitG), im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie die jeweiligen tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen.
Neben den gesetzlich geregelten Teilzeitansprüchen können auch Gründe aus dem Bereich Work-Life-Balance und Weiterbildung bei der Genehmigung von Teilzeitanträgen berücksichtigt werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter ist hierbei ausdrücklich nicht auf die klassische "Halbtagsbeschäftigung“ beschränkt. Der mögliche Rahmen reicht von einer vollzeitnahen Tätigkeit bis zu einer Teilzeitregelung von wenigen Stunden in der Woche.
Dabei sind alle Arbeitszeitmodelle grundsätzlich für alle Dienstposten – einschließlich Führungs- und Leitungsfunktionen – geeignet und möglich.
Insbesondere bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungs- und Leitungsfunktionen sind die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit den individuellen und organisatorischen Gegebenheiten des Dienstpostens in Einklang zu bringen und erfordern konstruktive Kreativität und Kompromissbereitschaft von allen Beteiligten.

Zum Stichtag 30.06.2015 arbeiteten im Jobcenter Düsseldorf insgesamt 158 Beschäftigte in verschiedenen Teilzeitmodellen. Dies entspricht, bezogen auf die 697 Gesamtbeschäftigten im Jobcenter Düsseldorf ohne unbezahlt in Elternzeit oder Beurlaubung befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einer Teilzeitquote von 23 %.

Die 158 Teilzeitbeschäftigten setzen sich wie folgt zusammen:

- davon 136 weibliche Beschäftigte (86 %)
  88 Frauen (BA) und 48 Frauen (LHD)
- davon 22 männliche Beschäftigte (14 %)
  17 Männer (BA) und 5 Männer (LHD)

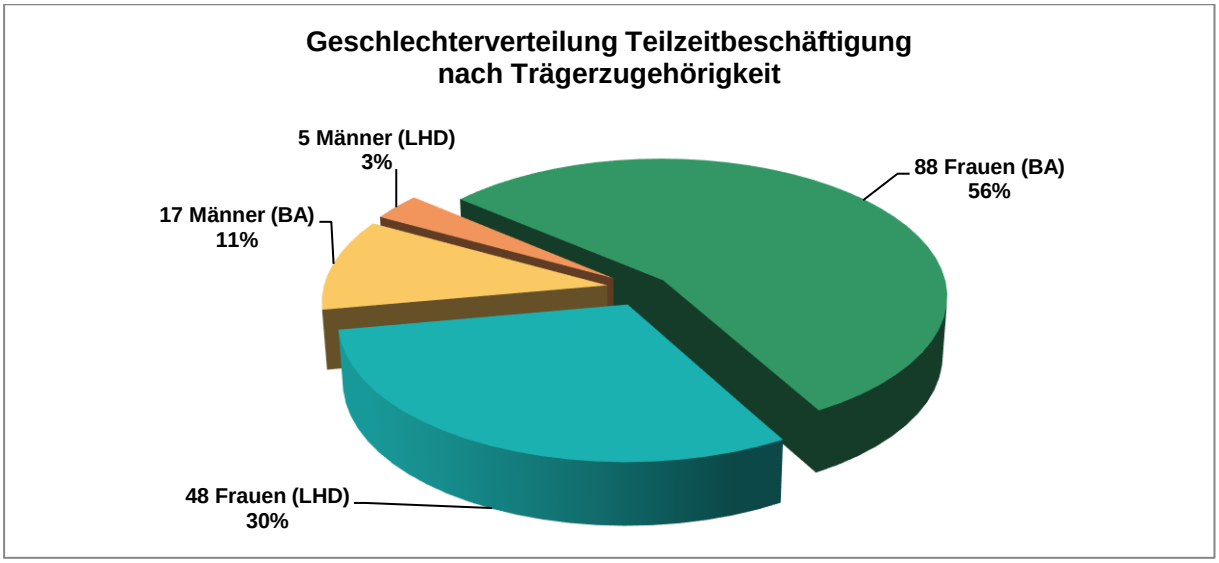


Abbildung 17: Teilzeitbeschäftigung (einschließlich Teilzeit während der Elternzeit) differenziert nach Geschlecht und Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015

Die Teilzeitquote beschreibt, wie viele Teilzeitbeschäftigte in einer Dienststelle im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten tätig sind.

Im Jobcenter Düsseldorf beträgt die Teilzeitquote bei:

- den Gesamtbeschäftigten 22,7 % (158 Teilzeitbeschäftigte bei 697 Beschäftigten gesamt ohne Beurlaubte)
- den männlichen Beschäftigten 9,1 % (22 Teilzeit-Männer bei 242 Männern gesamt)
- den weiblichen Beschäftigten 29,9 % (136 Teilzeit-Frauen bei 455 Frauen gesamt)
- den Führungskräften 15,5 % (9 Teilzeit-Führungskräfte bei 58 Führungskräften gesamt)
- den männlichen Führungskräften 10 % (3 männliche Teilzeit-Führungskräfte bei 30 männlichen Führungskräften gesamt)
- den weiblichen Führungskräften 21,4 % (6 weibliche Teilzeit-Führungskräfte bei 28 weiblichen Führungskräften gesamt)

Es ist erkennbar, dass die Teilzeitarbeit bisher in höherem Maße von Frauen genutzt wird.

Gemäß § 16 BGleiG und § 6 TzBfG ist auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzen- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen.

Von den 58 Führungskräften im Jobcenter Düsseldorf nutzten zum Stichtag 30.06.2015 bisher 15,5 % die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.

➲ 49 Beschäftigte in Vollzeit (84,5 %)
davon 22 weibliche Beschäftigte und 27 männliche Beschäftigte

➲ 9 Beschäftigte in Teilzeit (15,5%)
davon 6 weibliche Beschäftigte und 3 männliche Beschäftigte

Bei differenzierter Betrachtung der Zahlen wird deutlich, dass aus der Gruppe der 539 aktiv vollzeittätigen Beschäftigten im Jobcenter 9,1 % eine Führungstätigkeit ausüben. In der Vergleichsgruppe der 158 aktiv Teilzeitbeschäftigten im Jobcenter liegt die Quote mit 5,7 % auffallend niedriger (dies entspricht 9 Beschäftigten).

Das Jobcenter Düsseldorf nimmt die Daten der aktuellen Auswertung zum Anlass, diese Quoten zukünftig mit besonderer Aufmerksamkeit zu verfolgen und weiterhin aktiven Einfluss

darauf zu nehmen, dass sich Teilzeittätigkeit nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken kann.

4.1.3.1 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Für Beschäftigte des Jobcenters Düsseldorf besteht die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen.

Anträgen auf familien- und pflegebedingte Teilzeitarbeit ist gem. § 16 BGleiG zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Gründe dieser nicht entgegenstehen. Insofern ist stets eine Abwägung zwischen den individuellen Teilzeitwünschen der/des Beschäftigten und den dienstlichen Erfordernissen erforderlich. Der Arbeitgeber muss die Ablehnung von Anträgen schriftlich begründen.

4.1.3.2 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Nach § 15 (insbesondere hier Abs. 7 Nr. 3) BEEG können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens 15 bis maximal 30 Stunden wöchentlich ausüben. Auch im Beamtenverhältnis kann die Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.

4.1.3.3 Teilzeitbeschäftigung bei häuslicher Pflege naher Angehöriger

Nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) können Beschäftigte bei Vorliegen eines akuten Pflegefalls sowie zur Begleitung in der letzten Lebensphase eine Pflegezeit in Form einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Bei der Pflege beträgt die Höchstdauer der Arbeitszeitverringerung sechs Monate und bei der Begleitung drei Monate für jeden pflegebedürftigen Angehörigen.

Bei der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung haben Beschäftigte nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) die Möglichkeit, Familienpflegezeit in Form einer Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Hierbei muss die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen.

Zur Minderung des Einkommensverlustes infolge der Arbeitszeitverringerung im Rahmen der (Familien-)Pflegezeit können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

4.1.3.4 Teilzeitbeschäftigung schwerbehinderter Menschen

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

4.1.4 Elternzeit und Beurlaubungsmöglichkeiten

Zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit familiärer Belange und Berufstätigkeit stellt das Jobcenter Düsseldorf allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Freistellungsmöglichkeiten zur Verfügung. Diese reichen von der Elternzeit für Väter und Mütter bis hin zu befristeten Beurlaubungsmöglichkeiten für die Betreuung und Pflege naher Angehöriger und aus sonstigen Gründen.

Zur Nutzung dieser Angebote erfolgt ein umfassendes Beratungsangebot durch die Personalberaterin der BA, das Personalamt der Stadt Düsseldorf und die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters Düsseldorf.

Zum Stichtag 30.06.2015 befanden sich im Jobcenter Düsseldorf insgesamt 31 Beschäftigte in Elternzeit bzw. unbezahlter Beurlaubung:

- 29 weibliche Beschäftigte
  davon 24 Frauen (BA) und 5 Frauen (LHD)
- 2 männliche Beschäftigte
  davon 2 Männer (BA) und 0 Männer (LHD)

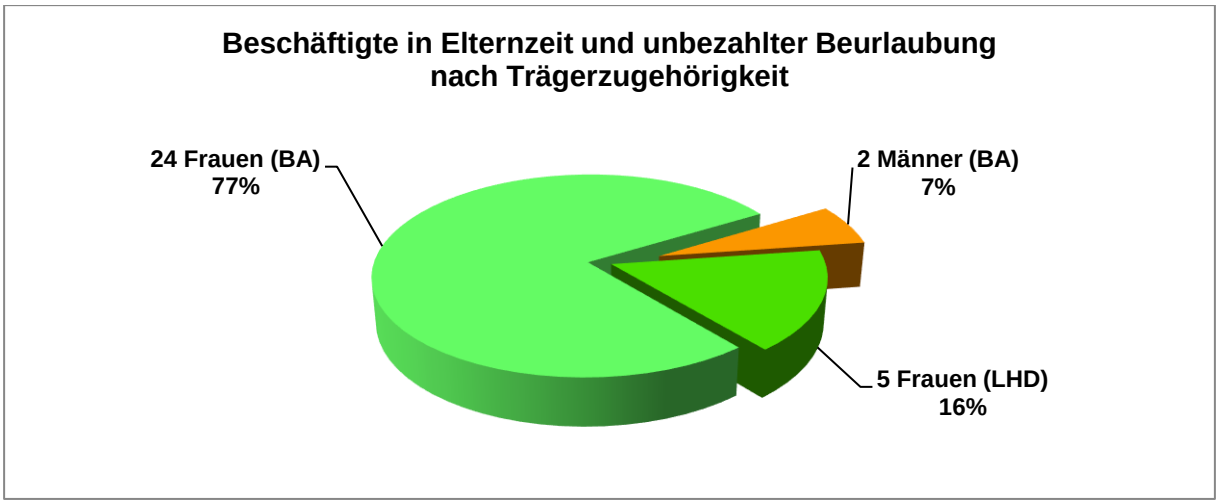
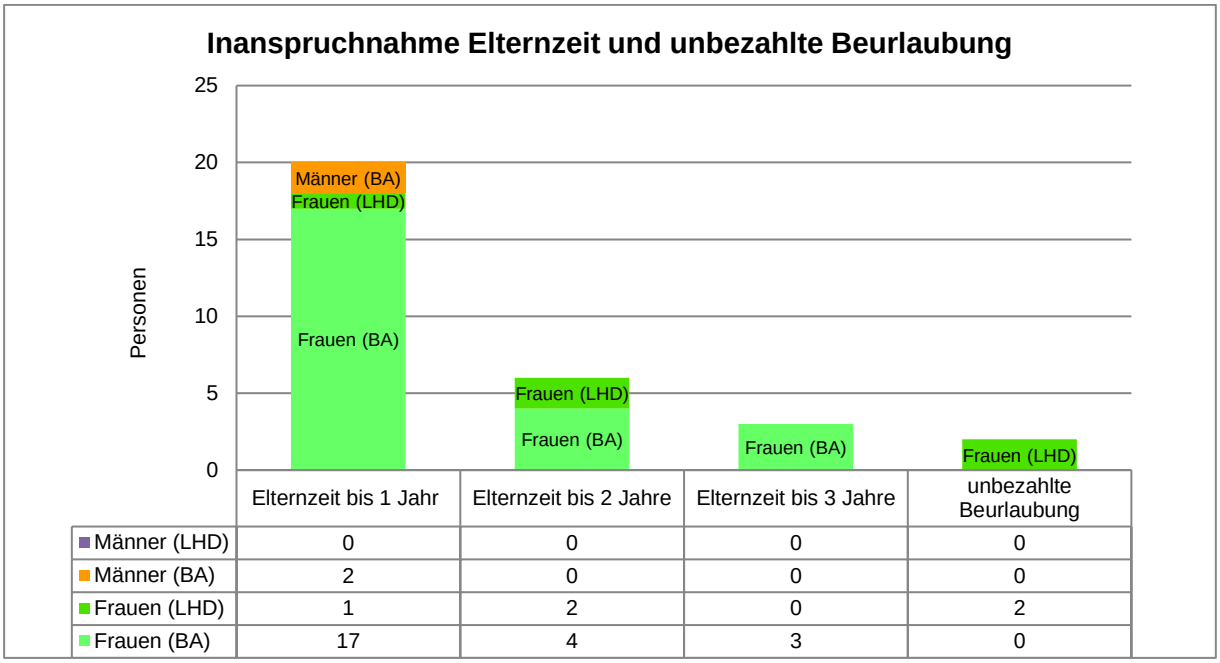


Abbildung 18: Beschäftigte in Elternzeit und unbezahlter Beurlaubung nach Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015



	Elternzeit bis 1 Jahr	Elternzeit bis 2 Jahre	Elternzeit bis 3 Jahre	unbezahlte Beurlaubung
Männer (LHD)	0	0	0	0
Männer (BA)	2	0	0	0
Frauen (LHD)	1	2	0	2
Frauen (BA)	17	4	3	0

Abbildung 19: Inanspruchnahme Elternzeit und unbezahlte Beurlaubung zum Stichtag 30.06.2015

Elternzeit wird hauptsächlich von Frauen genutzt, wobei die durchschnittliche Inanspruchnahme ein Jahr beträgt.

4.1.4.1 Elternzeit und Beurlaubung zur Kinderbetreuung

Gemäß § 15 Abs. 1 BEEG i.V.m. § 6 MuSchEltZV können Eltern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Elternzeit zur Betreuung des Kindes in Anspruch nehmen. Dabei besteht der Elternzeitanspruch unabhängig von einem Anspruch auf Elterngeld.

Für Geburten bis zum 30.06.2015 besteht die Möglichkeit einen Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers zu übertragen und zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes zu nehmen.
Für Geburten ab 1. Juli 2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit übertragen und zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich. Eine Ablehnung der Elternzeit in diesem Zeitraum ist nur aus dringenden dienstlichen Gründen möglich.
Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in bis zu zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden, dabei zählt die Übertragung als ein Zeitabschnitt. Für Geburten ab 1. Juli 2015 ist eine Aufteilung in drei Zeitabschnitte möglich. Eine über die aufgeführten Möglichkeiten hinausgehende weitere Aufteilung ist mit Arbeitgeberzustimmung möglich. Im Anschluss an die Elternzeit kann eine befristete Beurlaubung ohne Fortzahlung des Gehalts erfolgen.

4.1.4.2 Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen

Analog zu der Beurlaubung zur Kinderbetreuung sieht der Gesetzgeber auch die Freistellungsmöglichkeit zur Pflege und Betreuung naher Angehöriger vor. Eine Freistellung kann hierbei sowohl bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zur Organisation der Pflege eines Angehörigen wie zur längerfristigen Pflege oder für einige Beschäftigte im Rahmen des Familienpflegezeitmodells erfolgen.

4.1.4.3 Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg

Nach § 17 BGleiG haben die Dienststellen den gesetzlichen Auftrag, beurlaubten Beschäftigten auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

Innerhalb des Jobcenters Düsseldorf besteht bisher kein einheitliches Konzept für die Begleitung während der Elternzeit bzw. Beurlaubung und den beruflichen Wiedereinstieg.

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 Einarbeitungsplans

In Phase 1 und 2 werden die Gespräche durch die Personalberaterin 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.

Nach den Regelungen zum Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi) ist darüber hinaus für Beschäftigte der BA vor jeder voraussichtlich mindestens einjährigen Freistellung von den dienstlichen Tätigkeiten bzw. einer Beurlaubung eine Anlassbeurteilung zu erstellen. Auf die Erstellung einer Anlassbeurteilung vor der Freistellung bzw. Beurlaubung kann verzichtet werden, wenn in zeitlichem Zusammenhang für denselben Dienstposten eine Stichtagsbeurteilung erstellt wurde.

Für die Beschäftigten der LHD bietet der Dienstherr eine umfassende Beratung während der Schwangerschaft und in der ersten Zeit der Elternzeit bzw. Beurlaubung an sowie die Möglichkeit des städtischen Intranet-Zugriffs auf den heimischen PC.
Ein über das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement erkrankter Beschäftigter (BEM) hinaus gehendes Wiedereingliederungskonzept für kommunale Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen besteht derzeit nicht. Von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten wird aktiv angestrebt, dass die Beschäftigten der LHD künftig das Angebot des Drei-Phasen-Konzeptes ebenfalls nutzen können. Entsprechende Gespräche wurden begonnen.

4.1.5 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die am 14.02.2012 geschlossene Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zu mobilem Arbeiten im Jobcenter Düsseldorf ist ein weiteres Instrument bei der Umsetzung des

im §§ 15 und 16 BGleiG an die Dienststellen gerichteten gesetzlichen Auftrags neben familien- oder pflegefreundlichen Arbeits- und Präsenzzeitmodellen auch Telearbeitsplätze und mobile Arbeitsplätze anzubieten.

Gemäß § 8 der Dienstvereinbarung zur GA Nr. 01/2012 vom 14.02.2012 kann alternierende Telearbeit aus folgenden familiären oder personalfürsorgerischen Gründen bzw. für folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter Düsseldorf vereinbart werden:

Nr. 1: Betreuung eines Kindes bis zum 18. Lebensjahr

Nr. 2: Pflege einer / eines – ggf. nach Gutachten – pflege- oder hilfebedürftigen Angehörigen oder einer Lebenspartnerin bzw. eines Lebenspartners

Nr. 3: Als schwerbehinderte Beschäftigte bzw. schwerbehinderter Beschäftigter - Ermöglichung der (Weiter-)Beschäftigung bzw. Neubeschäftigung, sofern es nach Art der Behinderung angezeigt erscheint

Nr. 4: Wiedereingliederung in den Beruf nach längerfristiger Erkrankung als geeignete Maßnahme im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Nr. 5: Lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer späteren Phase des Berufslebens, deren Beschäftigungsfähigkeit durch die Telearbeit unterstützt werden kann

Nr. 6: Ermöglichung einer größeren Flexibilität in organisatorischer, räumlicher oder zeitlicher Hinsicht

Zur Konkretisierung und Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung für die örtlichen Führungskräfte wurde eine Handreichung zur Geschäftsanweisung im August 2015 erstellt.

Im Jobcenter Düsseldorf nutzten zum Stichtag am 30.06.2015 insgesamt 86 Beschäftigte die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Dies entspricht, bezogen auf die 697 Gesamtbeschäftigten im Jobcenter ohne unbezahlt in Elternzeit oder Beurlaubung befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einer Quote von 12,3 %.

Die insgesamt 86 Beschäftigten im Jobcenter Düsseldorf, die alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen, setzen sich zusammen:

- aus 55 weiblichen Beschäftigten (64 % gemessen an den 86 Beschäftigten mit Telearbeit)

  (dies entspricht einem Anteil von 12,1 %, bezogen auf die insgesamt 455 weiblichen Beschäftigten im Jobcenter)

- aus 31 männlichen Beschäftigten (36 % gemessen an den 86 Beschäftigten mit Telearbeit)

  (dies entspricht einem Anteil von 12,8 %, bezogen auf die insgesamt 242 männlichen Beschäftigten im Jobcenter)

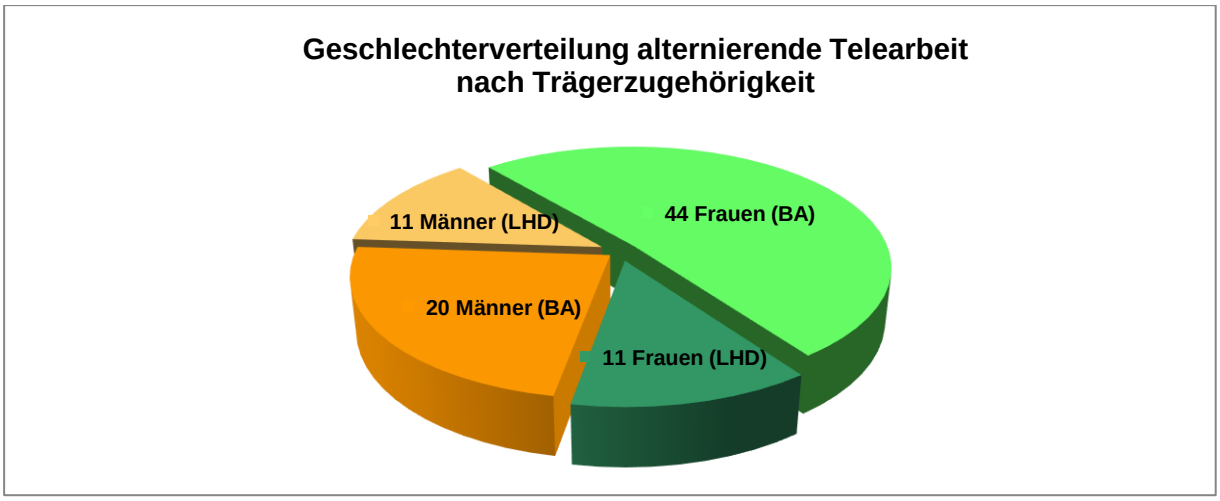


Abbildung 20: Geschlechterverteilung alternierende Telearbeit nach Trägerzugehörigkeit zum Stichtag 30.06.2015

Bei differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass aus der Gruppe der 242 im Jobcenter Düsseldorf aktiv beschäftigten Männer 12,8 % alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen.

In der Vergleichsgruppe der 455 im Jobcenter Düsseldorf aktiv beschäftigten Frauen ist die Telearbeits-Quote mit 55 Frauen bei 12,1 % niedriger.

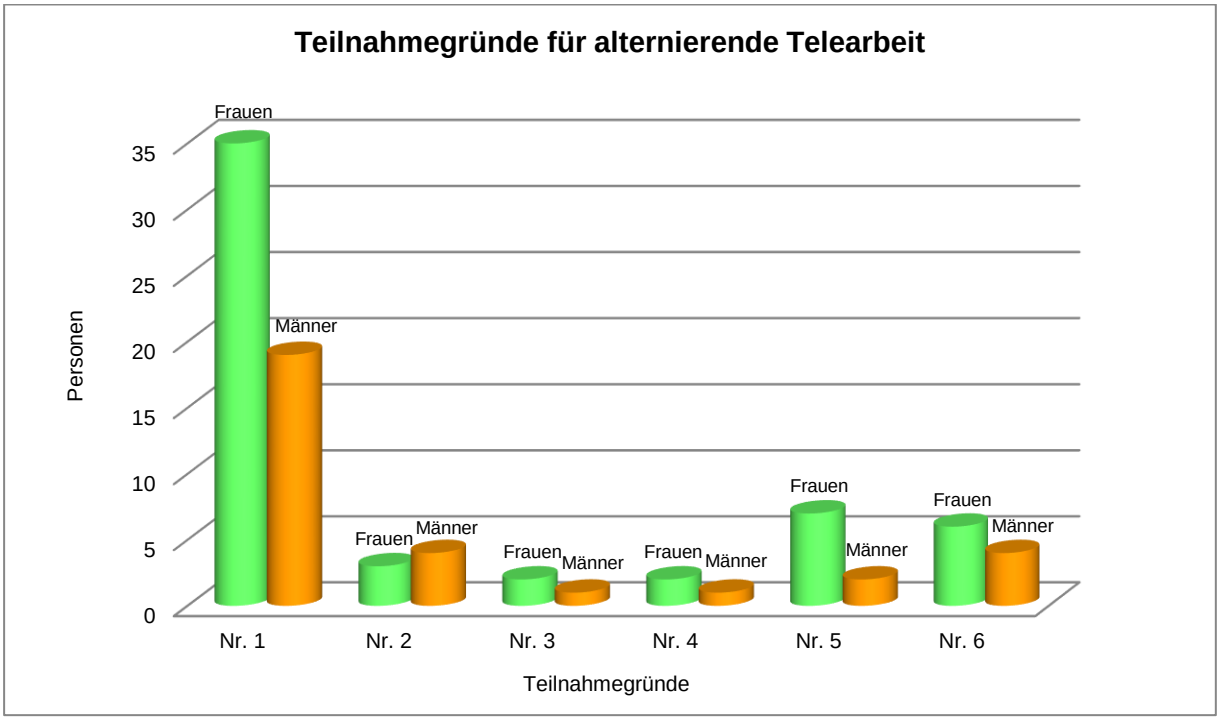


Abbildung 21: Teilnahmegründe für alternierende Telearbeit nach Geschlecht im JC Düsseldorf zum Stichtag 30.06.2015

Kombinationsnutzung von Telearbeit und verschiedenen Teilzeitmodellen

Von den 86 Beschäftigten, die die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch nehmen, nutzen insgesamt 32 Beschäftigte zeitgleich die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung. Dies entspricht einem Anteil von 37,2 % aller Telearbeit nutzenden Beschäftigten.

- Von den 55 weiblichen Telearbeiterinnen nutzen 56,4 % (dies entspricht 31 Frauen) zeitgleich die Kombinationsmöglichkeit der alternierenden Tele- und Teilzeitbeschäftigung.

- Von den 31 männlichen Telearbeitern nutzt 1 Mann zeitgleich die Kombinationsmöglichkeit aus alternierender Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung. Dies entspricht einem Anteil von 3,2 %.

Nutzung von alternierender Telearbeit durch Führungs- und Leitungskräfte

Zum Stichtag 30.06.2015 übten insgesamt 11 Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben alternierende Telearbeit aus.

Bezogen auf die insgesamt 86 Beschäftigten mit Telearbeit im Jobcenter Düsseldorf entspricht dies einem Anteil von 12,8 %.

Die 11 Führungskräfte mit Telearbeit setzen sich wie folgt zusammen:

- 4 weibliche Beschäftigte (36,4 % gemessen an den 11 Führungskräften mit Telearbeit) davon 2 Frauen in Vollzeit und 2 Frauen in Teilzeit

  Dies entspricht einem Anteil von 14,3 %, bezogen auf die insgesamt 28 weiblichen Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben im Jobcenter.

- 7 männliche Beschäftigte in Vollzeit (63,6 % gemessen an den 11 Führungskräften mit Telearbeit)

  Dies entspricht einem Anteil von 23,3 %, bezogen auf die insgesamt 30 männlichen Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben im Jobcenter.

Auf Ebene der Führungskräfte kehrt sich das Verhältnis um, hier nehmen fast doppelt so viele Männer wie Frauen das Angebot der alternierenden Telearbeit in Anspruch.

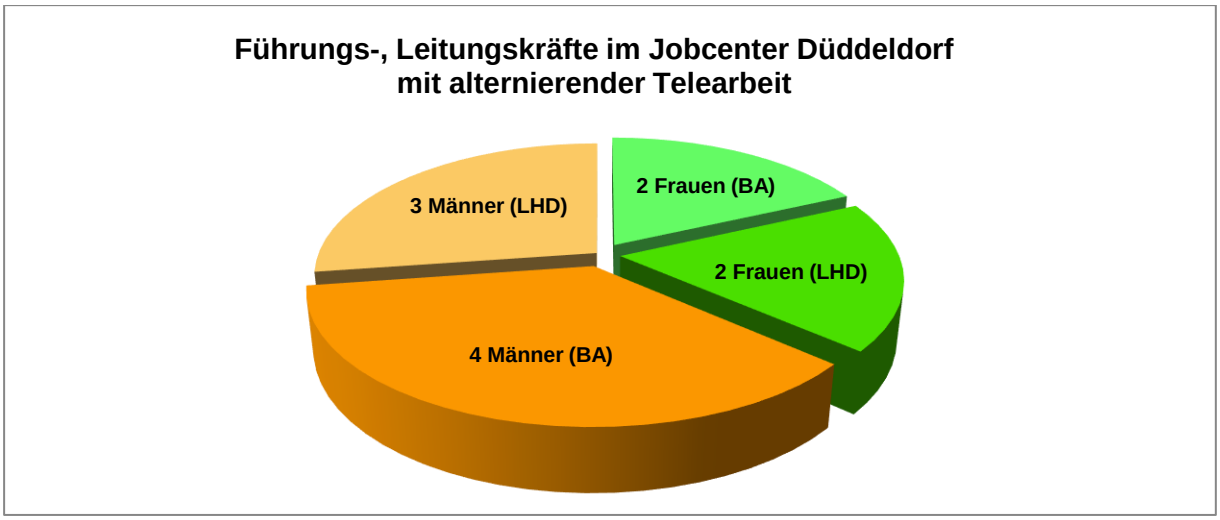


Abbildung 22: Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit bei Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2015

Telearbeit scheint besonders für Männer interessant zu sein und steht somit vielfach im Fokus bei den Bemühungen, die Geschlechtergerechtigkeit zu stärken und Männer als Zielgruppe anzusprechen. Dieses Angebot wird offensichtlich von Männern als attraktive Möglichkeit gesehen, Spielräume für familiäre bzw. private Verpflichtungen zu gewinnen, ohne gleichzeitig die Berufstätigkeit oder Karriereplanung einzuschränken. Im Jobcenter Düsseldorf sind von den 31 an Telearbeit teilnehmenden Männern 30 in Vollzeit tätig.

Im Jobcenter Düsseldorf beträgt die Telearbeitsquote bei:

- den Gesamtbeschäftigten 12,3 %
  (86 Beschäftigte mit Telearbeit bei 697 Beschäftigten gesamt ohne Beurlaubte)
- den männlichen Beschäftigten 12,8 %
  (31 Männer mit Telearbeit bei 242 Männern gesamt)
- den weiblichen Beschäftigten 12,1 %
  (55 Frauen mit Telearbeit bei 455 Frauen gesamt)
- den Führungskräften 12,8 %
  (11 Führungskräfte mit Telearbeit bei 86 Führungskräften gesamt)
- den weiblichen Führungskräften 36,4 %
  (4 weibliche Führungskräfte mit Telearbeit bei 11 Führungskräften gesamt)
- den männlichen Führungskräften 63,6 %
  (7 männliche Führungskräfte mit Telearbeit bei 11 Führungskräften gesamt)

Beispielhaft lässt sich hieraus sowohl das Bedürfnis ablesen, dass Männer familiären Belangen im beruflichen Kontext stärker Rechnung tragen möchten ohne dabei größere berufliche

Abstriche machen zu müssen. Gerade Formen vollzeitnaher Teilzeit oder die Kombination von Telearbeit mit Vollzeittätigkeit kommen dem entgegen und sind daher im Interesse von beruflich ambitionierten Beschäftigten mit Familienpflichten – beiderlei Geschlechts – und sollten auch im Interesse des Arbeitgebers stärker gefördert werden.

4.1.6 Angebot - Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP)

Mit 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 den Angeboten wie z. B. die Beratung durch das Pflegebüro der Stadt Düsseldorf oder durch den i-Punkt Familie (Kinderbetreuungsbörse, 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 Kinderbetreuung erstatten zu lassen.

Weiterhin unterstützt die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf berufstätige Eltern bei kurzzeitigen Betreuungsengpässen wie z. B. bei Streik der Kita, kurzzeitiger Absage der Tagesmutter, 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. Eine Mitnahme an den Arbeitsplatz ist überall dort möglich, wo es nicht die Sicherheit der Kinder gefährdet und es die räumliche Situation zulässt.

Derzeit wird an der Planung und Umsetzung gearbeitet, in den Standorten den berufstätigen Eltern jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer mit kindgerechter Möblierung und Materialien zur pädagogisch sinnvollen Beschäftigung anzubieten. Bis zur Bereitstellung der Eltern-Kind-Zimmer in allen Standorten ist geplant, übergangsweise durch die Anschaffung von Spielekoffern mit Spielzeug für Vorschulkinder und jüngere Schulkinder jeweils für die Standorte Mitte, Süd und Nord ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer zu ermöglichen.

4.1.7 Ruheraum für Schwangere und Stillende

Gemäß § 6 Abs. 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) 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 entsprechende Ruheräume in jedem Standort (Nord: Wickelraum im Erdgeschoss und Raum 5334, Mitte: Zimmer A 017, Süd: Zimmer A 102) vorgehalten.

4.2 Fazit, Handlungsschwerpunkte und Zielsetzungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die Nutzungsdaten zu der im Jobcenter Düsseldorf angebotenen Vielfalt und individuellen Modellen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit spiegeln die bereits erreichten wichtigen Schritte auf dem Weg zu einer akzeptierenden Organisationskultur wider. Besonders wichtig war es dem Jobcenter Düsseldorf durch das Instrument der Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und alternierender Telearbeit einschließlich der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten für alle Beteiligten neben Transparenz und Verbindlichkeit auch klare Signale einer akzeptierenden Führungskultur zu setzen. In Verbindung mit der Standort-Wechselwunschliste und einer großzügigen Möglichkeit der Gleitzeitgestaltung werden den Beschäftigten attraktive Ergänzungen oder Alternativen zur ausschließlichen Arbeitszeitreduzierung angeboten.
Die Nutzung des Teilzeitbeschäftigungsangebotes im Jobcenter Düsseldorf liegt dabei mit 23 % im Bereich der in Jobcentern und RD-Bezirken ermittelten Bandbreite der Teilzeitnutzungsquoten zwischen 20 % und 40 % und wird damit seit dem 30.06.2011 (22,7 %) in unverändertem Umfang genutzt.

Zur Unterstützung der konsequenten Optimierung bestehender Angebote und zur Entwicklung qualitativer, neuer Maßnahmen auf der Grundlage valider Daten schreibt das BGleiG in § 13 eine Evaluation und Darstellung von Art und Umfang der Nutzung angebotener Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit vor. Hierbei soll vor allem ein Betrachtungsschwerpunkt auf der Auswertung der Auswirkungen auf den beruflichen Aufstieg von Frauen und Männern liegen, die solche Instrumente in Anspruch genommen haben. Dies erfolgt künftig jeweils im Abgleich mit der Vergleichsgruppe, die diese Angebote nicht in Anspruch genommen haben.

Der demografische Wandel stellt das Jobcenter Düsseldorf wie den gesamten Öffentlichen Dienst in Deutschland künftig vor große Herausforderungen. Gut ausgebildetes Personal wird immer wertvoller, attraktive Arbeitsbedingungen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte werden folglich immer wichtiger.
Neben wirtschaftlichen Anreizen ist die Frage, inwieweit Beschäftigte ein Arbeitsumfeld vorfinden, das auch ihre familiäre Situation anerkennt und hierauf flexibel reagiert, für viele Beschäftigte von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund ist eine Personalpolitik, die ganz bewusst die Beschäftigten auch als (potenzielle) Mütter und Väter oder pflegende Angehörige im Blick hat, nicht allein unter Gleichstellungsaspekten wichtig, sondern liegt in ganz hohem Maße im Interesse einer leistungsfähigen und stabil für die Zukunft aufgestellten öffentlichen Dienststelle.
Dabei kommt unseren Führungskräften eine Schlüsselfunktion zu. Neben der Erfüllung der geschäftspolitischen Ziele und Zielvorgaben berücksichtigen sie bei der Personalplanung die beruflichen und privaten Anforderungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht langfristig vor Überlastung durch Doppel- oder Mehrfachbelastungen zu schützen.

Eine auf allen Leitungsebenen akzeptierende Organisationskultur, die Familienarbeit wertschätzt und an der Vermeidung beruflicher Nachteile für Beschäftigte mit Familienaufgaben arbeitet, ist einer der wichtigsten Faktoren, um vermehrt auch Männer zu ermutigen bzw. zu motivieren, in dienstlichen Zusammenhängen stärker in ihrer Rolle als Vater oder pflegender Angehöriger aufzutreten und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.
Im Bereich der beurlaubten Beschäftigten legt das Jobcenter Düsseldorf besonderen Wert darauf qualifizierte Potenziale zu sichern. Einen Schwerpunkt bildet hierbei die gezielte Beratung und Information im Umfeld von Elternzeit und Beurlaubung und individueller Arbeitsmodelle, um eine rasche Rückkehr zu fördern. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem weiteren Ausbau der Angebote, die eine Verbindung von familiärem Engagement mit einer ambitionierten beruflichen Tätigkeit und Karriereperspektiven ermöglichen. Flexible Arbeitszeiten (gem. Vorgabe des BGleiG) spielen dabei eine ebenso wichtige Rolle wie vollzeitnahe Teilzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden in Verbindung mit Möglichkeiten zur alternierenden Telearbeit.

Auf dieser Grundlage wurden folgende Handlungsschwerpunkte festgelegt:

- Das Jobcenter Düsseldorf unterstützt seine Beschäftigten aktiv durch die **Möglichkeiten zur Nutzung flexibler Arbeitsorte und Arbeitszeitmodelle** mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familie, Pflege und individueller Lebensphase unter dem Aspekt der work-life-balance.

- Die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf arbeitet aktiv an der Verankerung einer **mit Leben gefüllten gleichstellungsbewussten Kultur** zur Steigerung der Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

- Das Jobcenter Düsseldorf bietet allen betroffenen Beschäftigten unabhängig von der Dienstherrenzugehörigkeit die Möglichkeit zur Nutzung der **OKiP-Angebote** (OKiP = Organisationsservice Kinder und Pflege). Allen Beschäftigten des Jobcenter Düsseldorf sind die Möglichkeiten, Abläufe und Ansprechpartner zur Nutzung des OKiP-Angebotes bekannt und werden aktiv genutzt.

- Dem Jobcenter Düsseldorf ist es wichtig seine **wertschätzende Organisations- und Führungskultur** auch den beurlaubten Beschäftigten, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern durch kontinuierliche Kontaktpflege und Wiedereinstiegserleichterungen zu vermitteln.

5 Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Zielerreichung

5.1 Ziele und Maßnahmen zur Optimierung der Datenerfassung und Datenverarbeitung

1. Hauptziel:

Das Jobcenter Düsseldorf sieht zur effizienten Steuerung von Maßnahmen der Personalwirtschaft und Personalentwicklung die Notwendigkeit des Ausbaus eines aussagefähigen Controlling und Berichtswesens. Die Personalverwaltung wird zeitnah die Datenerfassung an den im novellierten BGleiG gesetzlich vorgegebenen neuen Standard anpassen.

Maßnahme: Die Personalverwaltung des Jobcenters Düsseldorf erstellt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein angepasstes Berichtswesen und sorgt für die Bereitstellung auswertbarer Daten der beiden Träger zur genderspezifischen Analyse von Bewerberstrukturen und Besetzungsverfahren entsprechend den als Mindeststandard der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) sowie der Mustervorgaben im Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 52.

5.2 Zielvereinbarungen zur geschlechtergerechten Optimierung von Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalwirtschaft

2. Hauptziel:

Das Jobcenter Düsseldorf nutzt aktiv die Gestaltungsmöglichkeiten in Stellenbesetzungs- und Interessenbekundungsverfahren zur Gleichstellung von Frauen und Männern in gehobenen Funktionen und Führungspositionen durch die bevorzugte Berücksichtigung von Beschäftigten des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts unter Einhaltung des Prinzips der Bestenauslese.

Maßnahme: Erhöhung bzw. Beibehaltung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen ab der TE III, EG 10 und A 11 bis zu einem Anteil von 55 % - 60 %. Dazu sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, überproportional als Potenzialträgerinnen zu identifizieren, zu fördern und weiterzuentwickeln.

Maßnahme: Es wird vereinbart, gezielt männliche Nachwuchskräfte der LHD während des Praxisabschnittes im Jobcenter Düsseldorf für einen Daueransatz nach der Ausbildung zu begeistern sowie in externen Auswahlverfahren der Bundesagentur für Arbeit gezielt geeignete männliche Bewerber zu gewinnen.

Maßnahme: Im Jobcenter Düsseldorf vakante Dienstposten bzw. Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanzen werden grundsätzlich ausgeschrieben oder in hausinternen Interessenbekundungsverfahren veröffentlicht. 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.

Maßnahme: Das Jobcenter Düsseldorf setzt auf eine frühzeitige Potenzialförderung, um berufliche Perspektiven im Rahmen von Beurteilungs- und Mitarbeitergesprächen aufzuzeigen und so möglichen Benachteiligungen aktiv entgegenzusteuern.
Das Jobcenter Düsseldorf setzt bewusst das PE-Instrument der vorübergehenden höherwertigen Beauftragung mit dem Ziel des dauerhaften Ansatzes bei Eignung ein.

Maßnahme: Das Jobcenter Düsseldorf prüft aktiv die Erprobung von Modellen „Führen in Teilzeit“ durch geteilte Führung im Tandem, um ein Konzept zur Teilung von Führungsaufgaben zu entwickeln.

3. **Hauptziel:**
   Das Jobcenter Düsseldorf achtet auf die diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Beurteilungsrichtlinien und schult kontinuierlich seine Führungskräfte in deren Genderkompetenz und Fähigkeit zu einer selbstkritischen Reflexion des eigenen Beurteilungsverhaltens.

Maßnahme: Für die Führungskräfte des Jobcenters Düsseldorf entwickelt die Personalverwaltung (Bereich Fortbildung) in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ab 2017 ein Schulungskonzept zur Genderkompetenz und Reflexionsunterstützung.

4. **Hauptziel:**

   Das Jobcenter Düsseldorf ist sich seines Auftrages zur Herstellung der Chancengleichheit bei der Nutzung seiner Personalentwicklungsmaßnahmen bewusst und passt diese, wenn möglich, an die Bedarfe von Beschäftigten an, die Angebote zur Vereinbarkeit von Familien, Pflege und Beruf nutzen.

   Maßnahme: Die Personalentwicklungsmöglichkeiten von Frauen in den Fachbetreuungen werden verbessert. Dazu sind bei der Vergabe der Fachbetreuungen von Seiten der Führungskräfte Unterrepräsentanzen gezielt abzubauen, indem geeignete Frauen und Teilzeitbeschäftigte angesprochen, motiviert und im Rahmen des Beurteilungsverfahrens vorgeschlagen werden.

   Maßnahme: Durch eine bewußte und geschlechtergerechte Nutzung von PE-Instrumenten, wie der Verkürzung der Entwicklungsstufenlaufzeit, der horizontalen und vertikalen Beauftragung, den Abbau der Unterrepräsentanzen von weiblichen 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 nachhaltig zu Gunsten einer geschlechtergerechten Strukturveränderung.

5. **Hauptziel:**

   Um die vakanten Stellen zu besetzen, den Einsatz im Jobcenter für kommunale Beschäftigte attraktiver zu machen und bestehende Unterschiede in der Vergütung zwischen BA und Kommune abzubauen, hat die Geschäftsführung des Jobcenters der Landeshauptstadt Düsseldorf ein Maßnahmenbündel vorgeschlagen.

   Maßnahme: Neuschaffung der kommunalen Funktionsebene "stellvertretende Teamleitung" mit A 11/ EG 10 (Besetzung nach Funktionsausschreibung bei vakanten Stellvertretungen). Die Anhebung der Stellen erfolgt im Rahmen beamtenrechtlicher / tarifrechtlicher Möglichkeiten der aktuellen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

Maßnahme: Anhebung der kommunalen Stellenbewertung Teamleitung auf A 12 / EG 11 und der folgenden (operativen) Leitungsebenen um jeweils eine Stufe im Rahmen beamtenrechtlicher / tarifrechtlicher Möglichkeiten der aktuellen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

Maßnahme: Deckung des Anteils freier städtischer Stellen durch erhöhtes Ausbildungsengagement (9 Nachwuchskräfte kommunal SGB II mD statt 4 in 2016, 12 Nachwuchskräfte kommunal SGB II mD in 2017 geplant).

Maßnahme: Prüfung weiterer Personalentwicklungs-, Rekrutierungs-, Marketingmaßnahmen (z. B. Aufstieg in höhere Laufbahnen, Angestelltenlehrgänge, Dauerausschreibungen).

Maßnahme: Als Einzelfallentscheidung können Beschäftigte des mittleren Dienstes (Verwaltungsfachangestellte) auch ohne Absolvierung des Angestelltenlehrganges II als Sachbearbeitungen des gehobenen Dienstes eingesetzt und vergütet werden. Grundvoraussetzung ist, dass es sich bei den Bewerberinnen und Bewerbern um Leistungsträgerinnen und Leistungsträger im Jobcenter handeln muss, die über mehrjährige Berufserfahrung verfügen und bei denen die unmittelbaren Führungskräfte die entsprechenden Potenziale sehen. Weitere Kriterien können sich im Rahmen der Einzelfallprüfung der jeweiligen Personalakte, Beurteilungen etc. ergeben.

5.3 Zielvereinbarungen zur Optimierung der Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

6. Hauptziel:

Das Jobcenter Düsseldorf unterstützt seine Beschäftigten aktiv durch den weiteren Ausbau der Möglichkeiten zur Nutzung flexibler Arbeitsorte und Arbeitszeitmodelle mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familie, Pflege und individueller Lebensphase unter dem Aspekt der work-life-balance.

Maßnahme: Flächendeckende Information über die Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken für die Anwendung mobilen Arbeitens und einheitliche Akzeptanz. Kommunikation vorhandener Gestaltungsmöglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsortes.

Maßnahme: Ausbau der qualifizierten individuellen Beratung der Beschäftigten bei der Auswahl und Entscheidung zwischen dem passenden Teilzeit- oder Kombinationsmodell aus alternierender Telearbeit und vollzeitnaher Beschäftigung

7. **Hauptziel:**
   Alle Beschäftigten sind über die familien- und lebensphasenbewussten Angebote und Regelungen des Jobcenters Düsseldorf informiert (Intranet, interne Publikationen, interne Kommunikation, Information durch Führungs-, Leitungskräfte)

Maßnahme: Die Reduzierung der Arbeitszeit aus familienbedingten Gründen wird für einen befristeten Zeitraum realisiert, um eine Rückkehr in die Vollzeittätigkeit planbar zu ermöglichen.

Maßnahme: Das Jobcenter Düsseldorf informiert umfassend über die Möglichkeit des bürokratiefreien und daher kurzfristig nutzbaren Angebotes zum mobilen Arbeiten. Das Angebot kann in Ausnahmefällen, insbesondere bei ungeplantem Betreuungsbedarf von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ad hoc für einen begrenzten Zeitraum zur Erledigung der Arbeit von zu Hause durch die Führungskraft angeboten und genutzt werden.

Maßnahme: Es wird kommuniziert, dass Kinder grundsätzlich zur Überbrückung kurzzeitiger Betreuungsengpässe – in Absprache mit der vorgesetzten Führungskraft - mit ins Büro gebracht werden können. Hierbei wird der direkte Kundenkontakt der Kinder durch individuelle Regelungen im Team vermieden.

Maßnahme: Einrichtung mindestens eines Eltern-Kind-Zimmers in jedem Standort (zur Reduzierung von Ausfallzeiten)

Maßnahme: Der Zeitraum bis zur Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern in allen Standorten wird durch die zeitnahe Anschaffung von Spielekoffern mit Spielzeug für Vorschulkinder und jüngere Schulkinder als „mobiles Eltern-Kind-Zimmer“ jeweils für die Standorte Mitte, Süd und Nord überbrückt.

8. Hauptziel:

Die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf arbeitet aktiv an der Verankerung einer mit Leben gefüllten gleichstellungsbewussten Kultur zur Steigerung der Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Maßnahme: Die Geschäftsführung des Jobcenters Düsseldorf sucht den Dialog mit allen Leitungskräften und wirbt für Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Maßnahme: Die begonnenen Qualifizierungsmaßnahmen auf allen Leitungsebenen zur Kenntnis und Akzeptanz von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden fortgesetzt und regelmäßig aktualisiert.
Die Führungskräfte werden darin unterstützt, familien- und lebensphasenbewusste Elemente in Ihren Führungsstil zu integrieren (das Studieninstitut der LHD plant derzeit eine spezielle Qualifizierungsmaßnahme zu dieser Themengruppe *„Führungskräftefortbildung zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer – FiZ 859“)*.

Maßnahme: Das Jobcenter Düsseldorf kommuniziert aktiv seine familien- und lebensphasenbewusste Personalentwicklungspolitik im Rahmen der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit.

Maßnahme: Gezielte Qualifizierung von Führungskräften zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern im Bereich der Soft-Skills aufgrund der Nutzung von Angeboten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Maßnahme: Gestaltung und Umsetzung einer vereinbarungsbewussten Besprechungsorganisation. D. h. die Besprechungsorganisation berücksichtigt die Belange der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-, Pflegeaufgaben und ermöglicht es Beschäftigten, die flexib-

le Arbeitszeiten nutzen oder in Teilzeit, Telearbeit tätig sind, an Besprechungen teilzunehmen bzw. die Inhalte der Besprechungen durch zeitnah zur Verfügung gestellte Protokolle nachverfolgen zu können.

9. **Hauptziel:**

   Das Jobcenter Düsseldorf bietet allen betroffenen Beschäftigten unabhängig von der Dienstherrenzugehörigkeit die Möglichkeit zur Nutzung der OKiP-Angebote (OKiP = Organsiationsservice Kinder und Pflege). Allen Beschäftigten des Jobcenters sind die Möglichkeiten, Abläufe und Ansprechpartner zur Nutzung des OKiP-Angebotes bekannt und werden aktiv genutzt.

   Maßnahme: OKiP Werbung aktiv unterstützt durch Information und eine individuelle Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters.

   Maßnahme: OKiP Wegweiser erstellen, Ansprechpartner benennen, Umsetzungsunterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters.

   Maßnahme: Informationsmaterial, Infoveranstaltungen, Information durch Führungskräfte, Beratungsangebot durch die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters

10. **Hauptziel:**

    Das Jobcenter Düsseldorf vermittelt seine wertschätzende Organisations- und Führungskultur auch den beurlaubten Beschäftigten, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern durch kontinuierliche Kontaktpflege und Wiedereinstiegserleichterungen.

    Maßnahme: 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. IS-Info-Mails, Stellenanzeiger/Stellenbörse, Jobcenter aktuell, Einladungen zu Veranstaltungen des Jobcenters)

Maßnahme: Für die beurlaubten Beschäftigten der LHD wird analog des bestehenden Drei-Phasen-Konzeptes für Beschäftigte der BA, zur Bindung an das Jobcenter Düsseldorf als attraktiver Arbeitgeber und zur Unterstützung des schnelleren Wiedereinstiegs, ein Serviceangebot bestehend aus den Bausteinen des Drei-Phasen-Konzeptes aufgebaut und vorgehalten.

Maßnahme: Die Gleichstellungsbeauftragte macht für die kommunalen Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf vor und während der Elternzeit bzw. Beurlaubungsphase aktive Beratungsangebote zu allen nicht durch das Personalamt der LHD übernommenen Bausteinen des Drei-Phasen-Konzeptes.

Maßnahme: Das Jobcenter Düsseldorf bietet durch aktive Terminmitteilungen durch den Fortbildungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternzeit die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen des internen Weiterbildungsprogramms und rechtzeitig vor einem Wiedereinstieg an aktuellen EDV-Schulungen an.

Maßnahme: Die beurlaubten kommunalen Beschäftigten werden über die Möglichkeit informiert und bei der Einrichtung des privaten Zugriffes auf das städtische Intranet bei der LHD unterstützt.

Maßnahme: Für die beurlaubten Beschäftigten der BA wird geprüft, ob die Möglichkeit eines Zugriffes auf die Lernwelt der BA und das BA-Intranet geschaffen werden kann. Alternativ unterstützt das Jobcenter Düsseldorf die Forderung verschiedener Jobcenter nach der Einrichtung einer vergleichbaren eingeschränkten Zugriffsmöglichkeit analog dem BA-Intranet Projekt für langzeitabwesende Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit (LZA-Notebook-Lite).

Maßnahme: Die Gleichstellungsbeauftragte bietet ein jährliches Treffen für die in Elternzeit oder Beurlaubung befindlichen Beschäftigten an.

6 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 den Besprechungen der Geschäftsführung und Bereichsleitungen sowie 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.

7 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 unbe-

wusst 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 BGleiG 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.

8 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 als „Controllerin“ der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes darzustellen.
Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten des Jobcenters Düsseldorf gem. § 14 BGleiG 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 01.01.2016 in Kraft und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2019. Eine Aktualisierung des Gleichstellungsplans findet alle zwei Jahre statt.