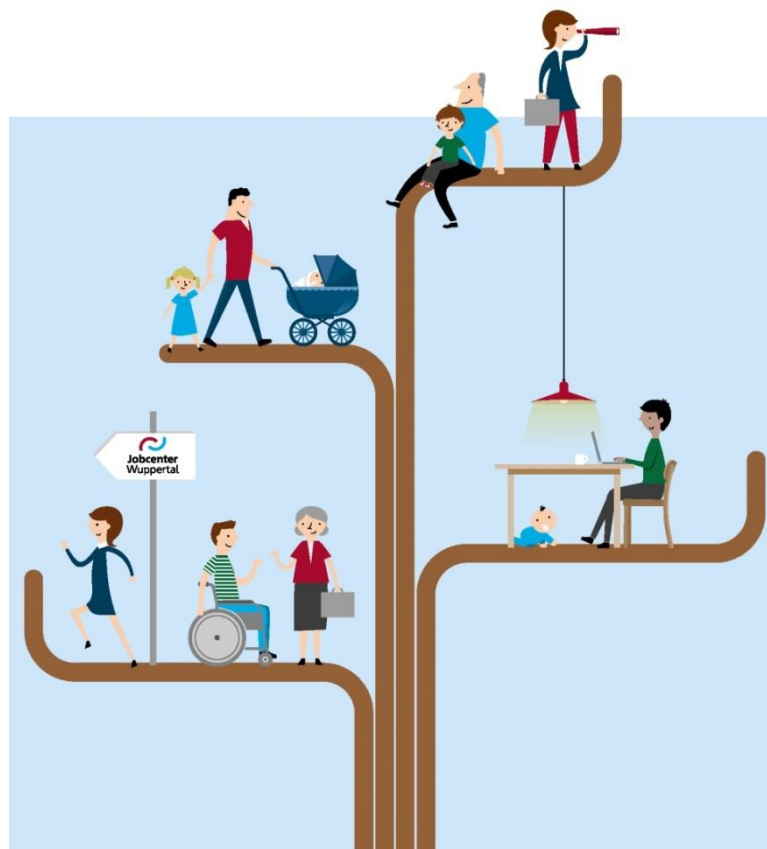


Gleichstellungsplan für die Jobcenter Wuppertal AÖR



2020

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|---|----|
| I. | Einleitung | 1 |
| II. | Rahmenbedingungen | 4 |
| 1. | Rechtliche Grundlagen | 4 |
| 2. | Gendermainstreaming | 5 |
| 3. | Gendergerechte Sprache | 5 |
| III. | Beschäftigtenstruktur, Ziele und Maßnahmen | 6 |
| 1. | Zahlen und Daten | 6 |
| a) | Geschlechterverteilung im Jobcenter Wuppertal | 7 |
| b) | Besoldungs- und Entgeltgruppen | 7 |
| c) | Ausbildung im Jobcenter | 9 |
| d) | Verteilung Vollzeit und Teilzeit im Jobcenter Wuppertal | 10 |
| e) | Verteilung Telearbeit im JC | 11 |
| f) | Vollzeit und Teilzeit bei Führungs- und Leitungskräften, Geschlechterverteilung in den Hierarchie-Ebenen, Telearbeit | 11 |
| g) | Einsatz der Beschäftigten nach Geschlecht und Funktion | 13 |
| 2. | Ziele | 13 |
| a) | Abbau Unterrepräsentanz auf Vorstandsebene | 13 |
| b) | Unterrepräsentanz bei den Beamten*innen | 14 |
| c) | Mittlere und untere Leitungsebenen | 14 |
| d) | Geschlechterquote auf höheren Ebenen | 14 |
| e) | Führen in Teilzeit ermöglichen | 15 |
| IV. | Personalwirtschaft und -entwicklung im JC Wuppertal | 16 |
| 1. | Personalentwicklungskommission | 16 |
| 2. | Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in 2019 | 17 |
| 3. | Stellenausschreibungen | 18 |
| 4. | Ausbildung | 18 |
| 5. | Führungskräftefeedback und Mitarbeiter*innengespräche | 19 |
| 6. | Förderprogramm für neue Führungskräfte | 20 |

| | | |
|-------|---|----|
| 7. | Beurteilungswesen..... | 20 |
| 8. | Horizontale und vertikale Personalentwicklung | 21 |
| 9. | Werteorientierung und Unternehmenskultur | 22 |
| 10. | Betriebliches Gesundheitsmanagement | 22 |
| | a) Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement | 22 |
| | b) Einrichtung einer externen psychosozialen und Familien-/Sozial- Beratung für die Beschäftigten..... | 23 |
| V. | Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen und Ziele | 24 |
| 1. | Aktuelle Zahlen und Maßnahmen | 25 |
| | a) Elternzeitler*innen | 25 |
| | b) Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung | 25 |
| | c) Ermöglichung von Teilzeitmodellen / Elternzeit..... | 25 |
| | d) Telearbeit..... | 26 |
| | e) Kontakthalteprogramm während Schwangerschaft und Elternzeit... | 27 |
| | f) Netzwerktreffen während der Elternzeit | 28 |
| | g) Betriebliche Kinderbetreuung | 28 |
| | h) Eltern-Kind-Büros..... | 29 |
| | i) Kinderferienbetreuung | 29 |
| | j) Umsetzung des TV Flex AZ „Altersteilzeit“ | 29 |
| 2. | Ziele / Zielvereinbarung | 30 |
| VI. | Weitere Aspekte gem. LGG | 30 |
| 1. | Beurlaubung (§ 14 LGG) | 30 |
| VII. | Arbeitsklima, Ziele, Maßnahmen | 31 |
| 1. | Faire Sprache | 31 |
| 2. | Antidiskriminierung..... | 32 |
| | a) Externe Antidiskriminierungsstrategien | 33 |
| | b) Interne Antidiskriminierungsstrategien..... | 33 |
| 3. | Schutz vor sexueller Belästigung | 34 |
| 4. | Mobbing | 35 |
| VIII. | Fazit | 36 |

I. Einleitung

Wir, die Jobcenter Wuppertal AöR, sind für die Sicherung des Lebensunterhalts von mehr als 50.000 Menschen verantwortlich. Wir sind eine wichtige Säule zur Sicherung des sozialen Friedens in Wuppertal.

Wir haben hohe Ansprüche an die Qualität unserer Arbeit und die Aufgaben, die an uns gestellt werden, stellen uns immer wieder vor neue Herausforderungen und fordern ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft unserer Mitarbeiter*innen.

Gleichzeitig können und wollen Menschen nur ihr Bestes geben, wenn sie gleich, gerecht und fair behandelt werden – das gilt für Kunden*innen und Mitarbeiter*innen gleichermaßen. Gleichstellung, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören zu den wichtigsten Faktoren, um den Menschen und den Aufgaben gerecht zu werden. Gleichstellung im Jobcenter Wuppertal bedeutet für uns daher mehr als nur das Erfüllen einer Quote. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass Menschen jeglichen Geschlechtes und unabhängig von ihren Lebensumständen die gleichen Chancen haben müssen.

Hierfür hat das Jobcenter Wuppertal bereits einiges getan.

Seit 2012 hat das Jobcenter Wuppertal kontinuierlich für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesorgt. Zunächst mit dem Gründen einer Projektgruppe, die erste Weichen für Themen wie die Abschaffung der Kernarbeitszeit, ein Teilzeitarbeitskonzept oder die betriebliche Kinderbetreuung gestellt hat.

Richtig „ernst“ wurde es mit der Zertifizierung „audit berufundfamilie“ im Jahr 2016. Binnen kurzer Zeit wurde die Kernarbeitszeit aufgehoben, eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit erlassen, die seit ihrem Inkrafttreten zu einem rapiden Anstieg der Telearbeitsplätze geführt hat. Eltern-Kind-Büros in mittlerweile acht Geschäftsstellen wurden eingerichtet, sowie Langzeitkonten ermöglicht. Besonders stolz sind wir auf die Eröffnung von zwei Kinderbetreuungsangeboten für unsere Beschäftigten – zum einen den „*miniArribas*“, einer Großtagespflegestelle für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren – zum anderen die Kindertagesstätte „Löwenkinder“; hier hat das Jobcenter Wuppertal 30 Belegplätze für die Beschäftigten.

Immer wieder werden Führungskräfte daran erinnert, dass familien- und lebensphasenbewusstes Führen zu unseren Führungsleitsätzen gehört.

Im Rahmen der zweiten Auditierung im Jahr 2019 hat sich das Jobcenter Wuppertal weitere Ziele gesetzt, Schwerpunkt ist jetzt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen.

Diese guten Rahmenbedingungen haben sich auch aus Arbeitgebersicht bewährt. Einige neue Kollegen*innen haben sich bewusst für das Jobcenter Wuppertal aufgrund der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik entschieden. Derzeit sind nahezu alle Stellen besetzt. Für den*die ein oder andere*n Beschäftigte*n hat die Veränderungen der Rahmenbedingungen die Familienplanung erst möglich gemacht.

Wir wollen, dass sich unsere Beschäftigten nicht zwischen Beruf und Karriere entscheiden müssen, sondern dass Beides miteinander vereinbar ist. Dies wird von den Führungskräften vorgelebt. Mehrere Spitzenämter werden nun von Kollegen*innen ausgeübt, die sowohl Kinder im Kindergarten- als auch im Grundschulalter haben, was nur durch die flexiblen Arbeitsbedingungen möglich ist.

Familien- und lebensphasenbewusstes Führen erwarten wir von jeder Führungskraft. Auch die absoluten Zahlen zeigen die Wirksamkeit der vorgenannten Maßnahmen. In nahezu allen Bereichen sind Frauen in der Mehrzahl.

Doch wozu brauchen wir dann noch einen Gleichstellungsplan?

Ziel und Zweck dieses Gleichstellungsplanes ist Chancengleichheit für alle Geschlechter durch entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, herzustellen.

Trotz der aufgezeigten Erfolge haben wir noch einiges zu tun:

Beispielsweise sind nur knapp 10 % aller Teilzeitbeschäftigten männlich, von den männlichen Führungskräften arbeitet keiner in Teilzeit. Dies legt die Vermutung nahe, dass auch hier zum Teil noch tradierte Rollenbilder vorhanden sind.

Hierauf haben wir nur bedingt Einfluss, aber es gibt Möglichkeiten: z.B. eine väterorientierte Personalpolitik, die widerspiegelt, dass auch Männern keine Karrierehindernisse entstehen, wenn sie in Teilzeit arbeiten oder für eine

längere Zeit in Elternzeit gehen, dass es keine „Schwäche“ ist, Zeit mit seiner Familie verbringen zu wollen.

In den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen sind überproportional viele Frauen vertreten, der Anteil der Frauen nimmt in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen tendenziell ab. Auch das spiegelt das gesellschaftliche Bild wieder, das heißt aber nicht, dass es so bleiben muss.

Der Gleichstellungsplan ist jedenfalls ein wesentlicher Schritt für diese weiteren notwendigen Veränderungen.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW - LGG) verpflichtet in seiner Fassung vom 15.12.2016 in §§ 5ff. Dienststellen mit mehr als 20 Mitarbeitenden durch Gleichstellungspläne und geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hinzuwirken und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu unterbinden.

Der Gleichstellungsplan soll gem. §5 Abs 10 LGG als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung sowie ein wichtiger Teil der Personalentwicklung in die Personalpolitik der Dienststellen mit eingebunden werden.

Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplanes sind die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur am 31.08.2020.

Bislang erfolgten die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Darstellung der jeweiligen Handlungsbedarfe und Maßnahmen im Genderdatenreport. Ab dem Jahr 2020 erfolgt die Darstellung ausschließlich im Gleichstellungsplan.

Die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplanes beträgt 5 Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.10.2020 in Kraft. Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen.

II. Rahmenbedingungen

1. Rechtliche Grundlagen

Der Grundsatz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist als Grundrecht im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) in Art. 3 Abs. 2 GG verankert. Weiter ausgeführt und konkretisiert wird dieser Grundsatz im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) u.a. durch die Forderung nach Erstellung von Gleichstellungsplänen für Dienststellen der Verwaltung mit mindestens 20 Beschäftigten.

Mit der Novelle des LGG NRW erfolgte auch durch die Umbenennung des „Frauenförderplans“ in Gleichstellungsplan kein inhaltlicher Paradigmenwechsel.

Die Ziele, die mit dem Gleichstellungsplan verfolgt werden, sind:

- Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- Abbau von Diskriminierungen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen.

Gem. § 1 Abs. 3 LGG ist die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie die Umsetzung des LGG eine besondere und für ihre Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe der Führungskräfte.

Ferner enthält § 4 LGG das Verpflichtungsgebot, in allen in- und externen Kommunikationen die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

Stärker herausgehoben wird nach der Novellierung des LGG, dass gem. § 5 Abs. 10 LGG der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle ist.

Um die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen zu verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten, besteht eine Quotenregelung. Die Quotierung für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist in § 7 LGG geregelt. Anwendung findet die

Quotenregelung, solange der Frauenanteil in den maßgeblichen Bereichen 50 % unterschreitet.

Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in den zu prüfenden Gruppen unter 50 % liegt. Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Beschäftigtenverhältnis befinden.

Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans ist eine besondere Verpflichtung des Vorstandes, der Personalverantwortlichen sowie aller Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 5 Abs. 10 LGG).

2. Gendermainstreaming

Es gehört ohnehin zum Selbstverständnis des Jobcenters Wuppertal sich als innovative, moderne und flexible Behörde den Gesetzänderungen und sich verändernden soziokulturellen Bedingungen stets anzupassen. Vor diesem Hintergrund bekommt das Gendermainstreaming zunehmend eine größere Bedeutung.

Alle Maßnahmen des Jobcenter Wuppertals sollen sich am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit, der Chancengleichheit orientieren.

Das Jobcenter Wuppertal verfolgt im Sinne des Gendermainstreaming-Gedankens die Strategie, bei jeder Maßnahme zu berücksichtigen, dass eine Entscheidung für Frauen und Männer sehr verschiedene Auswirkungen haben kann. Diese Strategie soll auf allen Entscheidungsebenen angewandt werden. Deshalb heißt es auch Mainstreaming. Das Ziel ist die Gleichstellung, also die praktische Verwirklichung der formal gleichen Rechte von Frauen und Männern. (Vgl. Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Strategie "Gender Mainstreaming").

3. Gendergerechte Sprache

Im vorliegenden Gleichstellungsplan sowie in der täglichen Arbeit wird der Genderstern verwendet. Hiermit sollen alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten berücksichtigt werden.

III. Beschäftigtenstruktur, Ziele und Maßnahmen

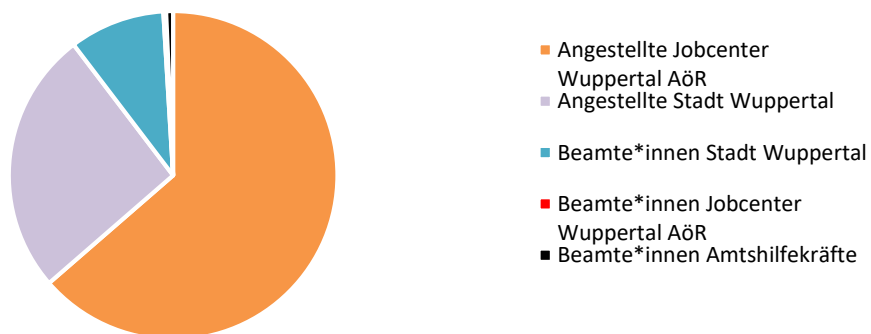
1. Zahlen und Daten

Seit 2012 ist das Jobcenter Wuppertal in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts organisiert. Vorher war es eine gemeinsame Einrichtung der Stadt Wuppertal und der Agentur für Arbeit Wuppertal. Aufgrund dieser Entwicklungen präsentiert sich die Beschäftigtenstruktur derzeit noch sehr heterogen. Diejenigen Angestellten, die vor 2012 über die Agentur für Arbeit eingestellt wurden, sind mit der Gründung der AÖR zur Stadt übergegangen. Seit der Gründung der AÖR hat das Jobcenter die Möglichkeit, Einstellungen eigenständig vorzunehmen, so dass es mittlerweile viele Angestellte gibt, die direkt bei der AÖR beschäftigt sind. Hinzu kommen die Beamten*innen, die teilweise bei der Stadt Wuppertal und vereinzelt ebenfalls direkt beim Jobcenter Wuppertal beschäftigt sind. Des Weiteren sind noch Amtshilfekräfte der ehemaligen Deutschen Post und von Vivento beim Jobcenter beschäftigt.

Somit ergibt sich folgende Verteilung:

| Angestellte Jobcenter Wuppertal AÖR | Angestellte Stadt Wuppertal | Beamte*innen Stadt Wuppertal | Beamte*innen Jobcenter Wuppertal AÖR | Beamte*innen Amtshilfekräfte |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| 467 | 191 | 69 | 2 | 5 |

Beschäftigte Jobcenter Wuppertal AÖR



Der Einfachheit halber wird im weiteren Verlauf dieses Gleichstellungsplanes nur noch die Unterscheidung zwischen Beamten*innen und Angestellten vorgenommen.

a) Geschlechterverteilung im Jobcenter Wuppertal

Der Frauenanteil insgesamt auf alle Beschäftigtengruppen verteilt beträgt mit 491 Frauen 66,89%. Auch die isolierte Betrachtung von Beamten*innen und Angestellten spiegelt dieses Verhältnis wider. Bei den Beamten*innen insgesamt zeigt sich ein Frauenanteil von 57,89%, bei den Angestellten von 67,93%:

| Alle Mitarbeiter*innen | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|-------------------|
| | gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
| | 734 | 491 | 243 | 66,89 |
| Beamte*innen | | | | |
| | gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
| | 76 | 44 | 32 | 57,89 |
| Angestellte | | | | |
| | gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
| | 658 | 447 | 211 | 67,93 |

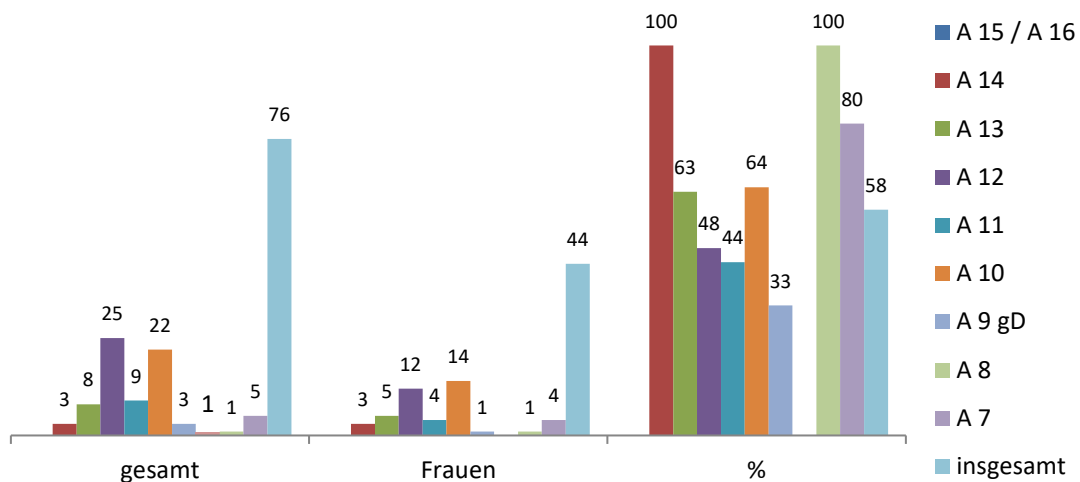
b) Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beamte*innen

Bei der Jobcenter Wuppertal AÖR sind derzeit insgesamt 76 Beamte*innen beschäftigt, hiervon 44 Frauen, das entspricht einem Prozentsatz von 57,89%. Die Quote liegt hier leicht unter der Quote im Hinblick auf alle Beschäftigten mit einem Frauenanteil von 66,89%.

Auf die unterschiedlichen Besoldungsgruppen verteilt stellt sich der Frauenanteil wie folgt dar:

| | insgesamt | | |
|------------------|-----------|-----------|------------------|
| | gesamt | Frauen | Frauenanteil in% |
| A 15 / A 16 | 0 | 0 | 0,00 |
| A 14 | 3 | 3 | 100,00 |
| A 13 | 8 | 5 | 62,50 |
| A 12 | 25 | 12 | 48,00 |
| A 11 | 9 | 4 | 44,44 |
| A 10 | 22 | 14 | 63,64 |
| A 9 gD | 3 | 1 | 33,33 |
| A 9 mD | | | |
| A 8 | 1 | 1 | 100,00 |
| A 7 | 5 | 4 | 80,00 |
| insgesamt | 76 | 44 | 57,89 |



Der Anteil an Beamten*innen ist in den vergangenen Jahren gesunken, da Neueinstellungen meist nur in einem Angestelltenverhältnis erfolgen können und somit die Einflussmöglichkeiten auf die Quote bei den Beamten*innen nur gering sind. Diese unterliegt lediglich bei Verschiebungen in den Besoldungsgruppen oder bei Weggängen von Beamten*innen Veränderungen.

Tarifbeschäftigte

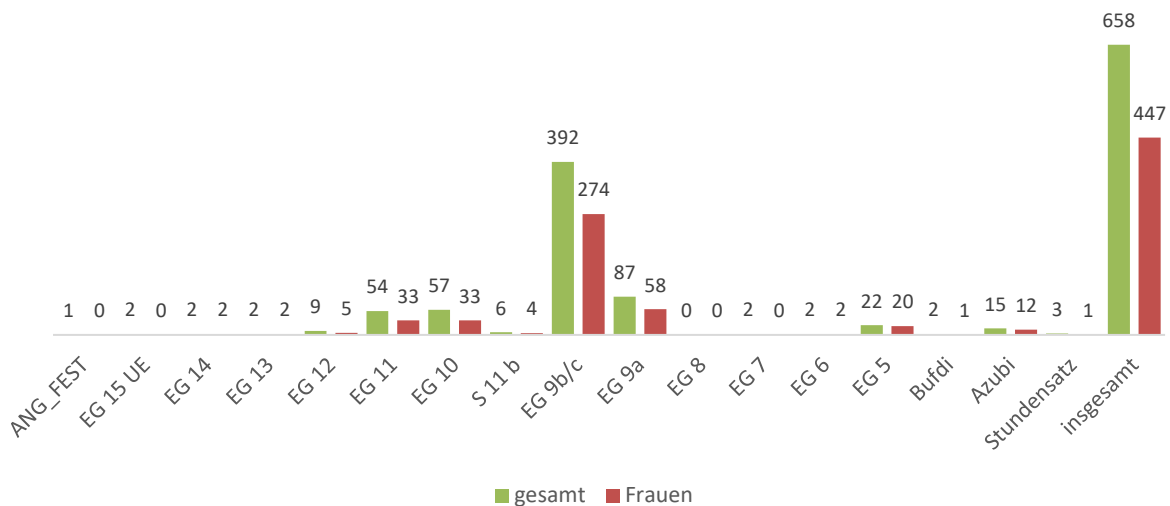
Im Bereich der Tarifbeschäftigten ergibt sich folgendes Bild: In den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 14 liegt der Frauenanteil meist deutlich über 50%. Lediglich in der Entgeltgruppe 7 gibt es bei insg. 2 Beschäftigten keine weiblichen Beschäftigten.

Die beiden Stellen im Bundesfreiwilligendienst sind Stand 31.08.2020 mit je einer Frau und einem Mann besetzt.

In der Entgeltgruppe EG 15 und ANG_FEST sind unter den drei Beschäftigten keine Frauen. Es handelt sich hierbei um die Vorstandsstellen, die durch Männer besetzt sind.

| | insgesamt | | |
|------------------|------------|------------|--------------|
| | gesamt | Frauen | % |
| ANG_FEST | 1 | | 0,00 |
| EG 15 UE | 2 | | 0,00 |
| EG 14 | 2 | 2 | 100,00 |
| EG 13 | 2 | 2 | 100,00 |
| EG 12 | 9 | 5 | 55,56 |
| EG 11 | 54 | 33 | 61,11 |
| EG 10 | 57 | 33 | 57,89 |
| S 11 b | 6 | 4 | 66,67 |
| EG 9b/c | 392 | 274 | 69,90 |
| EG 9a | 87 | 58 | 66,67 |
| EG 8 | - | - | - |
| EG 7 | 2 | | 0,00 |
| EG 6 | 2 | 2 | 100,00 |
| EG 5 | 22 | 20 | 90,91 |
| Bufdi | 2 | 1 | 50,00 |
| Azubi | 15 | 12 | 80,00 |
| Stundensatz | 3 | 1 | 33,33 |
| insgesamt | 658 | 447 | 67,93 |

Tarifbeschäftigte



c) Ausbildung im Jobcenter

Zum 31.08.2020 beschäftigt die Jobcenter Wuppertal AöR insgesamt 15 Auszubildende (davon 12 Frauen und drei Männer, 80% Frauenanteil). Sechs Frauen und ein Mann absolvieren eine Ausbildung im mittleren Dienst zum* zur

Verwaltungsfachangestellten. Ein duales Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung für den gehobenen Dienst (Bachelor of Laws) absolvieren 6 Frauen und 2 Männer.

Im mittleren Dienst gibt es die Möglichkeit der TZ-Ausbildung, die von einer Person genutzt wird. Im Rahmen des dualen Studium ist es aufgrund der Vorgaben der Fachhochschule derzeit nicht möglich, eine TZ-Ausbildung anzubieten, da die Präsenzphasen an der Hochschule aufgrund der Studienordnung nur in Vollzeit möglich sind. Dieser Faktor ist vom Jobcenter nicht beeinflussbar. Dennoch besteht auch hier das Bestreben, eine TZ-Ausbildung anbieten zu können, wenn es die Rahmenbedingungen zulassen.

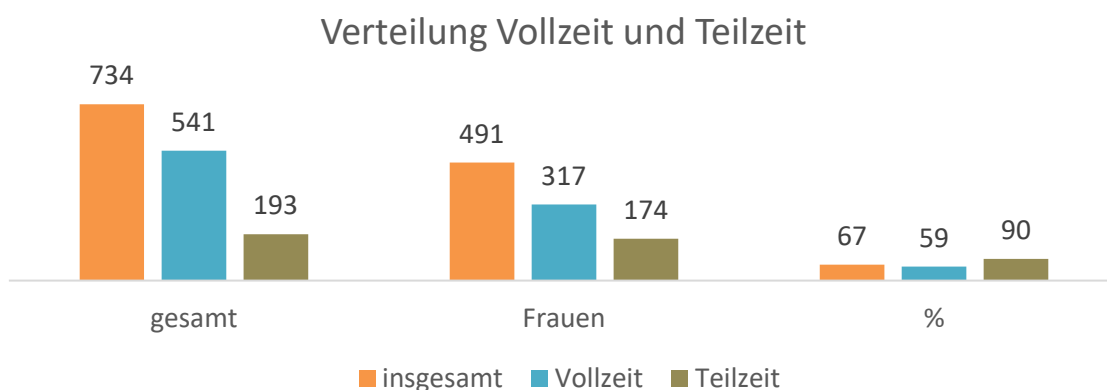
d) Verteilung Vollzeit und Teilzeit im Jobcenter Wuppertal

Von den 734 Mitarbeitern*innen arbeiten 541 in Vollzeit, davon 317 Frauen, was einem Prozentsatz von 58,60 % entspricht. 193 Mitarbeiter*innen arbeiten derzeit in einer Teilzeitbeschäftigung; hierunter sind 90,16% Frauen.

| | insgesamt | | | Vollzeit | | |
|-----------|-----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| | gesamt | Frauen | % | gesamt | Frauen | % |
| insgesamt | 734 | 491 | 66,89 | 541 | 317 | 58,60 |

Eine Betrachtung der Verteilung von Voll- und Teilzeittätigkeit bezogen auf Männer und Frauen zeigt, dass die Frauen einen signifikant höheren Anteil an der Teilzeitbeschäftigung aufweisen.

| Teilzeitquote | Teilzeit | | |
|---------------|----------|--------|-------|
| | gesamt | Frauen | % |
| | 193 | 174 | 90,16 |



e) Verteilung Telearbeit im JC

Am 01.01.2018 trat im Jobcenter die „Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit“ in Kraft, um den Beschäftigten einen weiteren Baustein für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten.

Der Telearbeit wird im Jobcenter Wuppertal ein großer Stellenwert beigemessen als ein Bestandteil, der wesentlich zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen kann. Bei der Betrachtung der Zahlen zur Telearbeit spielt die aktuelle Situation im Rahmen der Corona-Pandemie eine wesentliche Rolle.

Vor Beginn der Corona-Pandemie im März dieses Jahres waren 292 Beschäftigte (39,78%) bereits mit einem Telearbeitsplatz ausgestattet. Dies bedeutet, dass sie in den meisten Fällen von ihrem heimischen Rechner auf den SSL-Gateway der Stadt und somit die Systeme des Jobcenters zugreifen konnten. Führungskräfte und einzelne herausgehobene Positionen können mit Hilfe eines vom Arbeitgeber gestellten Netbooks und einem entsprechenden Zugang auf die Systeme des Jobcenters zugreifen.

Die Pandemie und der damit verbundene Lockdown haben dazu geführt, dass zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit in sehr kurzer Zeit 321 weitere Telearbeits-Zugänge eingerichtet wurden. Diese haben bis zum heutigen Zeitpunkt Bestand. Dies bedeutet, dass derzeit 82,5% der Beschäftigten im Homeoffice tätig sein können und dies auch immer noch zeitweise sind. Für die zukünftige Entwicklung bedeutet dies sehr wahrscheinlich, dass weiterhin ein großer Teil der Beschäftigten die Telearbeit in Anspruch nehmen wird. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes war nicht möglich bei den Auszubildenden, den Kollegen*innen des Bundesfreiwilligendienstes sowie einigen Mitarbeitenden in den Eingangszonen, die vor Ort sein mussten, um z.B. Poststücke einzuscannen und für die weitere digitale Verarbeitung vorzubereiten.

f) Vollzeit und Teilzeit bei Führungs- und Leitungskräften, Geschlechterverteilung in den Hierarchie-Ebenen, Telearbeit

Zur Führungs- und Leitungsebene zählen der Vorstand, alle Teamleitungen, Geschäftsstellenleitungen, Abteilungsleitungen, Projektleitungen mit unmittelbarer Personalverantwortung und die Fachbereichsleitungen.

(1) Vollzeit und Teilzeit

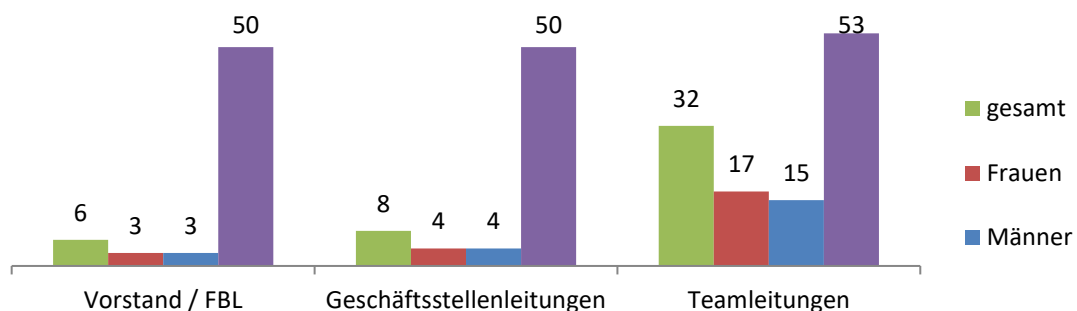
Bei der Betrachtung der Führungspositionen fällt auf, dass erst ab der Ebene der Teamleitungen Kollegen*innen in Teilzeit tätig sind, in den höheren Positionen bestehen aktuell keine Teilzeitbeschäftigungen, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass generell auch diese Positionen für Teilzeitbeschäftigungen geeignet sind. Die meisten Teamleitungen (25) arbeiten in Vollzeit, davon 11 Frauen (44%). In Teilzeit sind sieben Teamleitungen tätig, was einem Anteil von 21,8% entspricht, der Frauenanteil beläuft sich hier auf 85%, von sieben Teamleitungen in Teilzeit ist eine Person männlich.

(2) Geschlechterverteilung in den Hierarchie-Ebenen

Die drei Vorstandsstellen des Jobcenters sind mit Männern besetzt. Auf der Ebene der Fachbereichsleitungen sind die Verhältnisse umgekehrt: die drei Stellen der Fachbereichsleitungen sind mit Frauen besetzt.

Bei den Geschäftsstellenleitungen liegt eine hälftige Besetzung mit Frauen und Männern vor. Von 32 Teamleitungen sind 17 weiblich, was einem Anteil von 53,13% entspricht.

| | gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
|---------------------------|--------|--------|--------|-------------------|
| Vorstand / FBL | 6 | 3 | 3 | 50,00 |
| Geschäftsstellenleitungen | 8 | 4 | 4 | 50,00 |
| Teamleitungen | 32 | 17 | 15 | 53,13 |



(3) Telearbeit

Telearbeit ist in den Führungsebenen durchgängig zu finden. 100% der Beschäftigten in den Bereichen Vorstand, Fachbereichsleitungen, Geschäftsstellenleitungen und Teamleitungen haben einen Zugang zum mobilen Arbeiten.

g) Einsatz der Beschäftigten nach Geschlecht und Funktion

| | insgesamt | | | | Vollzeit | | | | Teilzeit | | | |
|-----------------------------|------------|------------|-------|------------|------------|------------|-------|------------|------------|------------|-------|-----------|
| | gesamt | Frauen | % | männlich | gesamt | Frauen | % | männlich | gesamt | Frauen | % | männlich |
| Vorstand / FBL | 6 | 3 | 50,00 | 3 | 6 | 3 | 50,00 | 3 | | | - | |
| Stabsstellen* | 25 | 16 | 64,00 | 9 | 20 | 13 | 65,00 | 7 | 5 | 3 | 75,00 | 2 |
| Geschäftsstellenleitungen | 8 | 4 | 50,00 | 4 | 8 | 4 | 50,00 | 4 | | | - | |
| Teamleitungen | 32 | 17 | 53,13 | 15 | 25 | 11 | 44,00 | 14 | 7 | 6 | 85,70 | 1 |
| Fachkräfte gehobener Dienst | 527 | 355 | 67,36 | 172 | 381 | 222 | 58,27 | 159 | 146 | 133 | 91,00 | 13 |
| Fachkräfte mittlerer Dienst | 116 | 82 | 70,69 | 34 | 85 | 52 | 61,18 | 33 | 31 | 30 | 96,77 | 1 |
| Auszubildende | 15 | 12 | 80,00 | 3 | 14 | 11 | 78,57 | 3 | 1 | 1 | | |
| Bundesfreiwilligendienst | 2 | 1 | 50,00 | 1 | 2 | 1 | 50,00 | 1 | | | - | |
| Stundensatz | 3 | 1 | 33,33 | 2 | | | - | | 3 | 1 | - | 2 |
| gesamt | 734 | 491 | | 243 | 541 | 317 | | 224 | 193 | 174 | | 19 |

2. Ziele

a) Abbau Unterrepräsentanz auf Vorstandsebene

Der Vorstand des Jobcenter Wuppertals wird durch die Stadt Wuppertal bestimmt. Daher hat das Jobcenter Wuppertal keine direkten Einflussmöglichkeiten auf die paritätische Besetzung des Vorstandes. Nichts desto trotz wäre es nur folgerichtig, dass eine Behörde wie das Jobcenter Wuppertal mit einem hohen Frauenanteil auch einen entsprechend paritätisch besetzten Vorstand bzw. zumindest einen weiblichen Vorstand hat. Der Anstieg von Frauen in leitenden Funktionen ist 2019 auch bei den Bundesbehörden gestiegen. Bei den obersten Führungspositionen wie auf den Abteilungsleiter*innen- oder Staatssekretär*innen-Ebene ist der Frauenanteil jedoch nach wie vor überproportional niedrig. Diese Situation gilt es insgesamt

zu verbessern. Hier sollte das Jobcenter Wuppertal mit gutem Beispiel voran gehen.

b) Unterrepräsentanz bei den Beamten*innen

Bei sämtlichen Stellen des Jobcenter Wuppertals handelt es sich um gemischte Stellen, das heißt, es gibt keine reinen Beamten*innenstellen. Alle Ämter sind für alle Beschäftigten zugänglich. Der Blick auf die Besoldungsgruppen zeigt, dass in den Bereichen A 9gD, A 11 und A 12 derzeit der Frauenanteil unter dem der Männer liegt. Eine Unterrepräsentanz läge dann vor, wenn auch in den vergleichbaren Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden wäre, dies ist allerdings nicht der Fall. Nichts desto trotz sollte die Entwicklung angesichts der nur knappen Überrepräsentanz im Blick gehalten und bei Bedarf nachgesteuert werden.

c) Mittlere und untere Leitungsebenen

Auf den mittleren und unteren Leitungsebenen ist derzeit keine kritische Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden. Jährlich werden diese Quoten jedoch geprüft und bei Bedarf die entsprechenden Maßnahmen eingeleitet.

d) Geschlechterquote auf höheren Ebenen

Die Frauenquote der Leitungsebene liegt deutlich unter der Frauenquote im Jobcenter Wuppertal insgesamt. Dies lässt eine potentielle Benachteiligung von Frauen vermuten. Die Gründe hierfür sollten untersucht und bearbeitet werden.

Das Jobcenter Wuppertal hat bereits einiges für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan: Es wurden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie installiert bzw. werden gerade entwickelt. Diese werden weiter unten dargestellt. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zeigt sich bereits jetzt: Immer mehr Frauen mit familiären Aufgaben nehmen herausgehobene Führungspositionen an und führen diese erfolgreich aus.

Nichts desto trotz sollten Frauen weiterhin konsequent und regelmäßig ermutigt werden, angesichts der guten Rahmenbedingungen in Führung zu

gehen. Die Personalentwicklungskommission denkt Frauen als eigene Gruppe bei der weiteren Entwicklung der Führungskräftegewinnung stets mit.

e) Führen in Teilzeit ermöglichen

Von den insgesamt 50 Führungskräften des Jobcenters (hierzu zählen Positionen mit Personalverantwortung von der Vorstandsebene bis zu den Teamleitungen) sind 30 weiblich, das entspricht einer Quote von 60%. Die Teilzeitquote in diesem Bereich der Führungskräfte liegt bei 14%. Auffällig ist, dass hier nur Frauen in Teilzeit tätig sind. In den höheren Ebenen (Vorstand, Fachbereichsleitungen, Geschäftsstellenleitungen und vergleichbare Positionen) ist keine Teilzeitbeschäftigung vorhanden. Wenn auch alle Tätigkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung geeignet sind.

Die Quote der Teilzeitbeschäftigten ist deutlich höher als die Quote der Führungskräfte in Teilzeit. Auch hier könnte die Vermutung aufgestellt werden, dass Teilzeitkräfte schlechtere Chancen haben, eine Führungsposition zu übernehmen. Da überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt sind, könnte dies eine mittelbare Benachteiligung von Frauen darstellen.

Hier wurde bereits eine Maßnahme im Rahmen des audits berufundfamilie vereinbart. Zu den konkreten Inhalten des audits folgen im weiteren Verlauf umfassende Ausführungen. Bezüglich des Themas Teilzeit und Führung wurde vereinbart, dass untersucht wird, inwiefern die Arbeitsinhalte einer Führungskraft auf die verringerte Arbeitszeit angepasst werden können. Die Anpassung der Arbeitsinhalte erfolgt derzeit eher informell. Eine Anpassung der Arbeitsinhalte auf die verringerte Arbeitszeit könnte zu einer Steigerung der Attraktivität und der Akzeptanz von Führungskräften in Teilzeit führen.

Als weitere Maßnahme wird vereinbart, für das Führen in Teilzeit zu werben und als Behörde die Grundhaltung aktiv zu kommunizieren, dass Führen in Teilzeit nicht nur möglich, sondern auch gewollt ist.

IV. Personalwirtschaft und -entwicklung im JC Wuppertal

Im Jahr 2017 hat das Jobcenter Wuppertal ein Personalentwicklungskonzept verabschiedet. Chancengleichheit ist danach ein wichtiger Teil der Personalentwicklung. Diskriminierungen jeglicher Art sollen ausgeschlossen werden. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt eine besondere Bedeutung zu, insbesondere vor dem Hintergrund der Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen mit Familienaufgaben.

Im Jobcenter Wuppertal stehen u.a. die folgenden Instrumente der Personalentwicklung zur Verfügung: Feedbackkultur und Mitarbeiter*innengespräche, Anforderungsprofile, Beurteilungssystem, Qualifizierung und Weiterbildung, Qualifizierung von Ausbilder*innen, Systematische Förderung von Talenten, Potentialträger*innen und Nachwuchskräften, Ausbildung, Angestelltenlehrgang I und II, sowie horizontale und vertikale Personalentwicklungsmaßnahmen, Förderprogramme für neue Führungskräfte, Mentoring für Führungskräfte und Modulare Qualifizierung.

1. Personalentwicklungskommission

Die Personalentwicklungskommission (PEK) ist das wesentliche Gremium zur Steuerung der strategischen Ausrichtung der Personalentwicklung im Jobcenter Wuppertal.

Die Personalentwicklungskommission des Jobcenters Wuppertal wird gebildet aus dem Vorstand, den Fachbereichsleitungen der drei Fachbereiche, zwei Vertreter*innen des Personalbereiches und zwei Vertretern*innen der Geschäftsstellenleitungen. Des Weiteren sind hier der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte als Mitglieder vertreten.

Mithin ist es auch Aufgabe der Personalentwicklungskommission, stets die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beachten und bei allen Maßnahmen die Einhaltung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes zu wahren.

Ferner müssen gem. § 12 Abs. 1 LGG NRW wesentliche Gremien zu 40 % mit Frauen besetzt sein.

Zum Stand der Erhebung 31.08.2020 war die PEK gem. ihrer Geschäftsordnung mit 15 Personen besetzt, davon sechs Männer und neun Frauen.

Ziel:

Die PEK überwacht die Einhaltung der Ziele dieses Gleichstellungsplanes in Bezug auf die Personalentwicklung. Einmal jährlich wird über den aktuellen Stand in der PEK berichtet. Die PEK achtet auf die paritätische Besetzung ihrer Mitglieder.

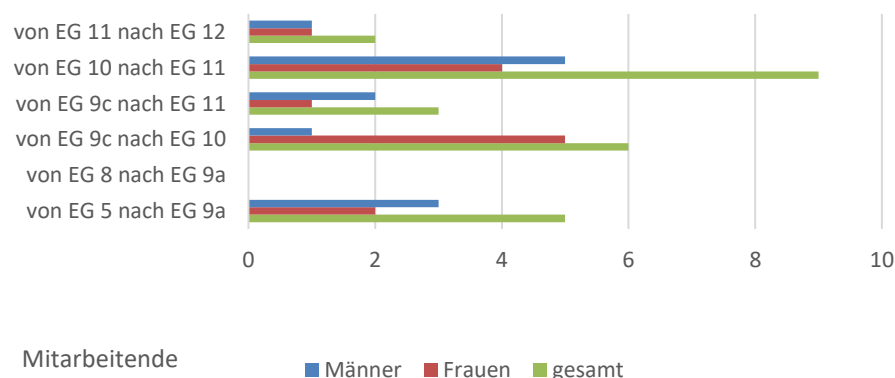
2. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in 2019

Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, die als Personalentwicklungen ausgeschrieben wurden, wurden in 2019 insgesamt 25 Personen höherwertige Tätigkeiten übertragen. Dies bedeutet, dass diese Personen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren zur Erprobung auf höherwertige Stellen gesetzt worden sind. Wenn die Erprobung erfolgreich verlaufen ist, werden diese Personen nach sechs Monaten endgültig auf die Stellen umgesetzt.

In 2019 waren von den 25 Übertragungen einer höherwertigen Tätigkeit 13 Frauen und 12 Männer betroffen. Somit ergibt sich hier eine Frauenquote von 52%.

| Übertragung höherwertiger Tätigkeiten 2019 | | | | |
|--|--------|--------|-------|-------|
| gesamt | Frauen | Männer | von | nach |
| 5 | 2 | 5 | EG 5 | EG 9a |
| | | | EG 8 | EG 9a |
| 6 | 5 | 1 | EG 9c | EG 10 |
| 3 | 1 | 2 | EG 9c | EG 11 |
| 9 | 4 | 5 | EG 10 | EG 11 |
| 2 | 1 | 1 | EG 11 | EG 12 |

Übertragung höherwertiger Tätigkeiten 2019



3. Stellenausschreibungen

Die Personalgewinnung erfolgt grundsätzlich durch Ausschreibungen und Interessenbekundungsverfahren.

Beide Verfahren können intern und extern durchgeführt werden.

Interne und externe Stellenausschreibungen werden so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext für externe Bewerbungen wird nach § 8 Abs. 4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt:

„Das Jobcenter Wuppertal hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt. Daher ist die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht. Wuppertals Vielfalt soll sich auch bei uns im Jobcenter widerspiegeln. Wir freuen uns über jede Bewerbung unabhängig von ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion, Alter oder Behinderung der Bewerber*innen sowie deren Familienaufgaben.“

Alle Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz, dass sich auf die Stelle auch Teilzeitbeschäftigte und an Teilzeit interessierte bewerben können. Eine Entscheidung hierüber wird in dem jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren getroffen. (§ 8 Abs. 6 LGG).

Das Jobcenter Wuppertal wirbt in den Stellenausschreibungen mit den familienfreundlichen Angeboten, insbesondere der betrieblichen Kinderbetreuung. Das Logo des audits berufundfamilie ist auf jeder Stellenausschreibung abgebildet.

4. Ausbildung

Das Jobcenter Wuppertal hat sich zum Ziel gesetzt, durch eigene, attraktive Ausbildungsangebote den eigenen Nachwuchs intern auszubilden. Seit dem Jahr 2017 bildet das Jobcenter Wuppertal eigenständig aus. Zunächst in Kooperation mit der Stadt Wuppertal, seit dem 2018 stellt das Jobcenter die Auszubildenden selbst ein.

Zum 31.08.2020 beschäftigt die Jobcenter Wuppertal AöR insgesamt 15 Auszubildende (davon 12 Frauen und drei Männer, 80% Frauenanteil). sechs Frauen und ein Mann absolvieren eine Ausbildung im mittleren Dienst. Ein duales Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung für den gehobenen Dienst (Bachelor of Laws) absolvieren 6 Frauen und 2 Männer.

Im Bereich des mittleren Dienstes bietet das Jobcenter Ausbildung auch in Teilzeit an. Dieses Angebot wird derzeit von einer Person in Anspruch genommen. Für den höheren Dienst ist es derzeit noch nicht möglich, Teilzeitausbildungen anzubieten, da die Fachhochschule des öffentlichen Dienstes, die für den Theorieteil während der Ausbildung verantwortlich zeichnet, die Studienabschnitte derzeit nur in Vollzeit anbietet und die Zeiten sich oft sehr flexibel gestalten. Eine Tatsache, die für Personen, die an einer TZ-Ausbildung interessiert sind, oft nicht zu leisten ist, da hierbei oft Familiensorge eine Rolle spielt. Sollte sich hier in der Zukunft das Studienangebot, z.B. aufgrund der Ausweitung von Online-Angeboten, anders gestalten, ist hier für das Jobcenter Wuppertal auch im höheren Dienst eine Teilzeitausbildung durchaus denkbar.

Ziel:

Bei der Einstellung von neuen Auszubildenden werden weiterhin Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

5. Führungskräftefeedback und Mitarbeiter*innengespräche

Alle Führungskräfte innerhalb des Jobcenter Wuppertals sind dazu verpflichtet, einmal jährlich ein Mitarbeiter*innengespräch zu führen. Ziel des Gespräches ist nicht die Kritik an der jeweiligen Führungskraft, sondern die Ist-Situation der*s jeweiligen Beschäftigten, seine*ihre Zufriedenheit und die persönliche Entwicklung. Ein Schwerpunkt des Gespräches soll auch auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen.

Anfang 2019 wurde zudem erstmalig ein Führungskräftefeedback durchgeführt. Alle Führungskräfte erhielten ein anonymisiertes Feedback der ihnen unmittelbar unterstellten Mitarbeiter*innen. Alle Mitarbeiter*innen konnten auf freiwilliger Basis die gleichen Fragen in Bezug auf die jeweilige Führungskraft beantworten.

Das Führungskräftefeedback enthielt auch zwei Fragen zur Kompetenz der jeweiligen Führungskraft, mit Fragen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgehen zu können.

Hierdurch soll das Bewusstsein geschärft werden, dass familien- und lebensphasenbewusste Führung zum Leitbild von Führung im Jobcenter dazu gehört.

Die Auswertung des Führungskräftefeedbacks erfolgt jeweils vertraulich zwischen der bewerteten Führungskraft und ihrer unmittelbaren Führungskraft. Es wird keine allgemeine Auswertung erstellt, so dass die Rückmeldung nur jeweils individuell erfolgt.

Ziel:

Im Führungskräftefeedback wird die Familien- und Lebensphasen bewusste Führung thematisiert.

Weiterhin wird in dem jährlich durchzuführenden Mitarbeiter*innengespräch ein Schwerpunkt auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen.

6. Förderprogramm für neue Führungskräfte

Das Jobcenter hat sich dazu verpflichtet, neue Führungskräfte in ihrer neuen Rolle durch eine umfassende Qualifizierungsmaßnahme zu unterstützen.

Alle neuen Führungskräfte durchlaufen seit 2018 eine 17 tägige Grundlagenqualifizierung für Führungskräfte.

Qualifizierungsinhalte sind z.B. Konfliktmanagement, Gesprächsführung, Rollenverständnis, Teamorientierung, Moderation und weitere.

Jede neue Führungskraft durchläuft diese Schulung.

Seit Beginn dieses Programmes wurden insgesamt 38 Führungskräfte qualifiziert, davon 24 weiblich und 14 männlich). Aktuell absolvieren im Jahr 2020 10 Führungskräfte (3 Frauen und 7 Männer) die Grundlagenqualifizierung für Führungskräfte.

7. Beurteilungswesen

Das Beurteilungssystem des Jobcenter Wuppertals wurde am 01.11.2018 eingeführt und befindet sich nun in einer dreijährigen Revisionsphase.

Daten für die Überprüfung der Frage, ob das Beurteilungssystem geschlechtergerecht ist und bzw. geschlechtergerecht durchgeführt wird, liegen noch nicht vor.

Beurteilungsfehler könnten zum Beispiel dadurch entstehen, dass Männern und Frauen bestimmte Geschlechterstereotypen zugeschrieben werden.

Frauen sind danach sanftmütig, warmherzig, sensibel, emotional, sozial etc. Männer sind rational, logisch, sachlich, stark etc. ¹

Beurteilungsfehler können darüber hinaus dadurch entstehen, dass der Anteil von Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten des Jobcenter Wuppertals bei über 90 % liegt und Teilzeitbeschäftigte bei Beurteilungen möglicherweise schlechter abschneiden. Dies zeigte zumindest eine Studie aus dem Jahr 2013²

Ein weiterer typischer Beurteilungsfehler, der zu einer mittelbaren Benachteiligung von Frauen führen könnte ist, der Hierarchie-Effekt. Danach erhalten Beschäftigte in niedrigeren Hierarchiestufen im Schnitt schlechtere Beurteilungen als die in höheren Hierarchiestufen. ³

Es wird deutlich, dass eine systematische Evaluation erforderlich ist. Dies sollte anhand von Beurteilungsstatistiken erfolgen, die neben dem Geschlecht auch nach der Arbeitszeit differenzieren.⁴

Ziel:

Die Beurteilungen im Jobcenter Wuppertal werden auch nach Geschlecht und Arbeitszeitmodell sowie Alter evaluiert.

8. Horizontale und vertikale Personalentwicklung

Horizontale und vertikale Personalentwicklung sind im Jobcenter Wuppertal wichtige Instrumente im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren und für das Rekrutieren neuer Führungskräfte aus den eigenen Reihen heraus. Jede Personalentwicklungsmaßnahme eröffnet den teilnehmenden Kollegen*innen die Möglichkeit, sich auf einer neuen Stelle auszuprobieren. Sei es horizontal in der gleichen Entgeltgruppe mit einer veränderten Aufgabe oder vertikal auf eine Stelle mit mehr (Führungs-)Verantwortung. Allen Personalentwicklungen gemeinsam ist die Tatsache, dass die Person, die eine PE durchläuft, immer ein Rückkehrrecht auf ihre alte Stelle hat. Somit geht man kein Risiko ein, wenn im Verlauf der PE festgestellt wird, dass die Stelle nicht die richtige ist oder man

¹ Vgl. https://www.femtech.at/sites/default/files/Gleichstellung_als_Erfolgsformel_fuer_Unternehmen.pdf

² <http://www.personalbeurteilung.de/gleich/gleich.text.htm> Jochmann-Döll/Tondorf 2013: 21ff.

³ https://mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/Gender_Mainstreaming/dokumente/die_diensliche_beurteilung.pdf

⁴ https://mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/Gender_Mainstreaming/dokumente/die_diensliche_beurteilung.pdf

sich dort nicht wieder findet. Durch eine enge Begleitung durch Führungskräfte, Einarbeitungspaten*innen und ggf. auch Mentoren wird ein breites Unterstützungsangebot auf den verschiedenen Ebenen geboten, um die PE zu einem möglichst erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Seit der Implementierung der horizontalen und vertikalen Personalentwicklungsmaßnahme haben bis zum 31.08.2020 insgesamt 29 Personen eine Personalentwicklung absolviert. Hiervon waren es zwei horizontale Personalentwicklungen und 27 vertikale PE-Maßnahmen, wovon 18 PEs (das entspricht einem Anteil von 66,67%) von Frauen absolviert wurden, davon 17 erfolgreich.

9. Werteorientierung und Unternehmenskultur

Das Jobcenter Wuppertal legt großen Wert auf eine wertebasierte Unternehmenskultur und hat sich auf die sechs Leitwerte Zielorientierung, Verantwortungsbewusstsein, Respekt und Partnerschaft, Teamgeist, Veränderungsbereitschaft und Servicequalität verständigt. Gemäß dem Personalentwicklungskonzept soll sich die inhaltliche Ausrichtung aller Aufgaben hieran orientieren. Die sechs Werte sind die Basis des Leitbildes des Jobcenters. Alle Beschäftigten haben sich 2017 in Workshops mit diesen Werten beschäftigt.

Ziel:

Das Führungsverständnis soll auf Basis dieser Leitwerte weiterentwickelt werden. Die Teilnehmenden der aktuellen Grundlagenqualifizierung wurden mit der Erarbeitung eines Führungsleitbildes beauftragt. Dieses Führungsleitbild soll ein gender- und diversitygerechtes sowie lebensphasenbewusstes Führungsverständnis berücksichtigen.

Mitarbeiter*innen sollen sich nicht zwischen Karriere und Familie, sondern für beides entscheiden können.

10. Betriebliches Gesundheitsmanagement

a) Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Seit dem 09.09.2019 hat das Jobcenter Wuppertal eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Mitarbeiter*innen, die innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage arbeitsunfähig sind, erhalten das Angebot zu einem Gespräch im Rahmen des Eingliederungsmanagements. Ziel ist es hierbei, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und – wenn möglich – erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, chronische Krankheiten und Behinderungen möglichst zu vermeiden und die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitstage zu reduzieren. Die Gespräche finden auf freiwilliger Basis in einer vertrauensvollen Atmosphäre statt. Die Gesprächsangebote können von den Beschäftigten auch ohne Angabe eines Grundes abgelehnt werden. Beteiligt am Verfahren sind der*die Beschäftigte, der Arbeitgeber (in Person des*der BEM-Beauftragten und einer Person auf dem Personalbereich, sowie die Führungskraft, wenn dies vom Beschäftigten gewünscht ist). Auch Personalrat und Schwerbehindertenvertretung können hinzugezogen werden. Ziel hierbei ist es, zusammen mit dem*der Beschäftigten Ziele und Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit bzw. Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit zu entwickeln.

Das gesamte BEM-Verfahren unterliegt der Vertraulichkeit und der Verschwiegenheitspflicht der Beteiligten.

Insgesamt haben im Jahr 2020 bis zum 31.08.2020 88 Personen am betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement (BEM) teilgenommen. 88 Personen wurden zu einem BEM-Gespräch eingeladen, 15 haben das Gesprächsangebote angenommen. In zwei Fällen kam die Initiative zu einem BEM-Verfahren von den Mitarbeitenden selber.

b) Einrichtung einer externen psychosozialen und Familien-/Sozial-Beratung für die Beschäftigten

Seit dem 01.01.2020 können sich Mitarbeitende des Jobcenters Wuppertal anonym und vollkommen unbürokratisch durch Experten*innen der EAP-Assist (Employee Assistance-Program) beraten lassen.

Die Experten*innen des unabhängigen Anbieters stehen den Beschäftigten mit einer kostenlosen Hotline 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche für Beratungen in vielen Lebenssituationen wie z.B. persönliche Lebenskrisen oder belastende Ereignisse, Stressbewältigung, Partnerschaft und Familie, sowie bei

Erkrankungen wie z.B. Krebs oder andere chronische Leiden, privaten und beruflichen Konfliktsituationen und Suchterkrankungen zur Verfügung.

Aber auch bei ganz konkreten Fragen zu juristischen Themen und familiären Angelegenheiten stehen die jeweiligen Fachberater*innen zur Seite.

Zum 01.05.2020 wurde der Leistungsumfang nochmals ausgeweitet, so dass die Mitarbeiter*innen und deren im Haushalt lebenden Angehörigen, nun auch medizinische Beratungen durch Fachärzte, Erklärung zu Untersuchungen und Behandlungsmethoden, Zweitmeinungen und den Facharzt-Terminservice durch EAP-Assist in Anspruch nehmen können.

V. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen und Ziele

Seit Mai 2016 ist das Jobcenter Wuppertal zertifizierter Arbeitgeber im Rahmen des audit berufundfamilie. Mit einer familienfreundlichen und ganzheitlichen

„Wir erleben, dass Beschäftigte ihr Bestes geben, wenn die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben sind.“

(Thomas Lenz)

Personalpolitik ermöglicht das Jobcenter seinen Mitarbeitern*innen die beiden Lebensbereiche Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und eine gute Balance zu finden.

Die Angebote der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bedarfsgerecht weiter entwickelt auch und vor allem in der Kommunikation mit den Mitarbeitenden. Im Rahmen der o.g. Auditierung hatte das Jobcenter Wuppertal für einen Zeitraum von drei Jahren Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die vereinbarten Ziele wurden weitestgehend erreicht.

Zum 01.04.2019 erfolgte die Re-Auditierung für weitere drei Jahre.

Wiederum hat das Jobcenter Wuppertal für insgesamt acht Handlungsfelder Zielvereinbarungen abgeschlossen. Insbesondere sollen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben mehr in den Fokus gerückt werden, siehe Anlage.

(Zielvereinbarung einfügen)

Das audit berufundfamilie ist ein Baustein von herausragender Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit im Jobcenter Wuppertal.

1. Aktuelle Zahlen und Maßnahmen

a) Elternzeitler*innen

Am 31.08.2020 befanden sich insgesamt 34 Mitarbeiter*innen des Jobcenters in Elternzeit. Hiervon waren von 31 Frauen 5 in Teilzeit während der Elternzeit beschäftigt und von den drei Männern waren zwei in Teilzeit beschäftigt.

Die Elternzeit der Väter bezieht sich meist auf die 2 zusätzlichen Partnermonate, die der Gesetzgeber anbietet. Es ist hier somit auch deutlich, dass doch eher die klassische Rollenverteilung gelebt wird. Die familienfreundlichen Angebote sind vor allem für Frauen attraktiv.

b) Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung

Mit der „Dienstvereinbarung über die Regelungen der flexiblen Arbeitszeit“ vom 01.12.2016 gilt für alle Beschäftigten grundsätzlich die flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeiten, so dass sie Arbeitsbeginn und –ende sowie Pausenzeiten und Arbeitsunterbrechungen unter Rücksicht auf die dienstlichen Belange selbst bestimmen können. In bestimmten Bereichen des Jobcenters sind jedoch Funktionszeiten festgelegt, in denen die Erreichbarkeit für die Kunden*innen gewährleistet werden muss, so z.B. bei den Öffnungszeiten der Eingangszonen der Geschäftsstellen für die unterminierten Vorsprachen.

Den Beschäftigten wird somit die Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer Arbeitszeit eröffnet und damit verbunden eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf für Frauen und Männer geschaffen.

c) Ermöglichung von Teilzeitmodellen / Elternzeit

Auch die Ermöglichung von Teilzeitmodellen für alle Beschäftigten ist ein großer Bestandteil zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Jobcenter Wuppertal AöR hat es sich zum Ziel gesetzt, hier – wenn möglich – allen Bedürfnissen der Beschäftigten zu entsprechen. Das Ergebnis ist zum einen die

Möglichkeit der Gestaltung einer oft sehr individuell gestalteten Teilzeitregelung, die auf die Bedürfnisse der*des Einzelnen zugeschnitten ist und damit verbunden naturgemäß eine hohe Teilzeitquote, die sich in den Zahlen wieder findet.

d) Telearbeit

Zum 01.01.2018 trat die „Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit im Jobcenter Wuppertal „DV Telearbeit“ in Kraft, die die entsprechenden Voraussetzungen und Regelungen klar definiert. Waren bereits zuvor Beschäftigte zeitweise in Telearbeit tätig, so hatte das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zu diesem Thema zur Folge, dass sich die Zahl der Kollegen*innen, die in Telearbeit tätig wurden, sich weiterhin erhöhte. Die Dienstvereinbarung wurde erstellt, um die alternierende häusliche Telearbeit als innovative und flexible Form der Arbeitsorganisation für die Beschäftigten auszubauen. Eine Mitarbeiter*innenumfrage im Mai 2017 hatte ergeben, dass die Telearbeit eine besonders hohe Bindung vor allem der Mitarbeiterinnen an das Jobcenter fördere. Diesem wurde in der Dienstvereinbarung unter anderem auch dadurch Rechnung getragen, dass die Telearbeit nicht nur Mitarbeitenden mit Familiensorge gedacht ist, sondern generell allen Beschäftigten offen steht. Der mögliche Umfang der Telearbeit richtet sich nach dem jeweiligen Stellenprofil.

Seit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Telearbeit ist ein weiterer signifikanter Anstieg der Telearbeit zu verzeichnen. Immer mehr Mitarbeitende nehmen das Instrument der Telearbeit in Anspruch. Hier sind es vor allem die Mitarbeiter*innen mit Familiensorge, die mit Hilfe dieses Instruments eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben erreichen. Oft trägt diese Möglichkeit auch dazu bei, dass die wöchentlichen Arbeitszeiten mit Telearbeit höher ausfallen können als dieses ohne dieses Instrument der Fall wäre.

Vor allem Mitarbeiter*innen, die aus der Elternzeit zurückkehren, nehmen dieses Instrument häufig in Anspruch.

Es ist jedoch ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Familiensorge keine Voraussetzung für die Gewährung von Telearbeit ist, auch vielfältige andere Gründe spielen hier eine Rolle und werden berücksichtigt, so dass eine weitere

Ausweitung der Telearbeit für die Zukunft anzunehmen ist. Wodurch eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ermöglicht wird.

e) Kontakthalteprogramm während Schwangerschaft und Elternzeit

Im Rahmen des audits berufundfamilie wurde ein Kontakthalteprogramm für die schwangeren Kolleginnen und die Kollegen*innen in Elternzeit entwickelt. Im Jahr 2017 wurde mit der Durchführung des Kontakthalteprogrammes für die Beschäftigten in Schwangerschaft und Elternzeit begonnen. Ziel hierbei ist es, die Mitarbeiterinnen von der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft bis zu ihrer Rückkehr nach der Elternzeit nah zu begleiten und ihnen auch aus dem Team Personal eine*n feste*n Ansprechpartner*in zur Seite zu stellen, der*die über alle aufkommenden Fragen in Bezug auf die Beschäftigung informiert.

Ziel ist es, die Kolleginnen schon früh in dieser Zeit zu unterstützen und ihnen bei ihren Planungen verlässlich zur Seite zu stehen, indem die verschiedenen Möglichkeiten aufgezeigt werden.

Es finden bis zum Beginn des Mutterschutzes regelmäßige Gespräche vor Ort an dem Einsatzort der Kollegin statt, teilweise unter Einbeziehung der unmittelbaren Führungskräfte und später unter vier Augen zwischen der schwangeren Kollegin und einem*r Mitarbeiter*in aus dem Team Personal.

Auch während der Elternzeit existiert ein Konzept, das die Regelmäßigkeit der Kontakte regelt. Auch die Mitarbeiterinnen werden über diesen Rhythmus informiert, so dass z.B. während der Elternzeit ein erstes Gespräch zur Rückkehr ca. 6 Monate vor dem geplanten Wiedereinstieg stattfindet.

Im Jahr 2018 konnte sich das Kontakthalteprogramm weiter entwickeln und wurde zu einem festen Bestandteil im Umgang mit den schwangeren Mitarbeiterinnen. Die Planung der Elternzeit und der Rückkehr nach der Elternzeit wird auf diese Weise für die Kolleginnen vereinfacht, da sie bei aufkommenden Fragen sofort ein Anlaufstelle haben, an die sie die Fragen stellen können, damit diese möglichst schnell geklärt werden.

Rückmeldungen der Kolleginnen haben gezeigt, dass sich diese Form des Kontaktes während der Elternzeit bewährt hat, vor allem, weil es einen festen Ansprechpartner gibt, der in die Planungen mit einbezogen ist und ggf. bei Fragen unterstützen kann.

Elternzeit im Jobcenter ist jedoch nicht nur ein Thema für die Mütter. Auch der Anteil an Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen.

f) Netzwerktreffen während der Elternzeit

Die Netzwerktreffen für die Beschäftigten in Elternzeit finden regelmäßig zweimal im Jahr statt und bieten die Gelegenheit zu einem persönlichen Austausch. Hier sind auch Kollegen*innen vom Team Personal vor Ort, die für Fragen rund um das Thema „Rückkehr aus der Elternzeit“, „Arbeitszeitgestaltung“ und weitere Themen zur Verfügung stehen. Gerade diese Treffen werden gern angenommen und es findet hier ein reger, persönlicher Austausch statt.

Für die Kollegen*innen in Elternzeit bieten die Treffen eine Gelegenheit, den Kontakt zum Arbeitgeber Jobcenter langsam wieder zu intensivieren und sich mit der eigenen Rückkehr in das Berufsleben auseinander zu setzen.

g) Betriebliche Kinderbetreuung

Im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb wurden die Möglichkeiten der Kinderbetreuung wesentlich ausgebaut.

Neben Eltern-Kind-Büros in allen Geschäftsstellen gibt es seit dem Sommer 2018 die betriebliche Kinderbetreuung in zwei unterschiedlichen Einrichtungen:

Am 30.05.2018 wurde die Großtagespflege „*miniArribas*“ eröffnet. Hier können ganzjährig bis zu 9 Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren im Umfang von 35 oder 45 Stunden in der Woche von pädagogischen Fachkräften betreut werden. Zum Stand 31.08.2020 waren alle neun Plätze bereits belegt.

Ebenfalls im Jahr 2018 wurde die Kita Löwenkinder in Oberbarmen in der Schwarzbach in unmittelbarer Nähe der Geschäftsstelle 7 in Oberbarmen eröffnet. Hier werden für Kinder der Beschäftigte des Jobcenters im Alter von 0 bis 6 Jahren bis zu 30 Belegplätze angeboten. Zum Stand 31.08.2020 waren 10 Plätze belegt.

Beide Einrichtungen zeichnen sich durch ausgedehnte Öffnungszeiten aus, die für die Beschäftigten die Betreuung ihrer Kinder in diesen Einrichtungen attraktiv macht. Abgesehen von den Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr

gibt es keine Schließungszeiten, so dass hier individuell und unabhängig von den Schulferien agiert und geplant werden kann.

h) Eltern-Kind-Büros

An acht Standorten sind Eltern-Kind-Büros vorhanden. Alle so genannten EKBs sind mit Spielzeug, Büchern, Kuschecke, Sitzgelegenheiten für Kinder, Schlafmöglichkeiten und weiterem ausgestattet. Für die Großen ist jeweils ein voll ausgestatteter Arbeitsplatz eingerichtet worden.

i) Kinderferienbetreuung

Als weiterer Baustein im Rahmen der Familienfreundlichkeit ist die Einrichtung einer Kinderferienbetreuung geplant. Die Planungen starteten im Jahr 2019 mit einer Bedarfsabfrage unter den Mitarbeitenden. Für den Sommer 2020 war der Start eines Pilotprojektes geplant: Das Jobcenter Wuppertal wollte den Beschäftigten in den Sommerferien 2020 ein zweiwöchiges Kinderferienprogramm anbieten. Die Planungen waren bereits abgeschlossen, es waren für beide Wochen insgesamt 12 Kinder von Beschäftigten angemeldet. Aufgrund der Corona-Pandemie musste das Angebot leider abgesagt werden.

Ziel:

Durchführung des bereits geplanten Ferienangebots in den Sommerferien 2021. Prüfung um weitere Ferienangebote für die Oster- und/oder Herbstferienzeiten.

j) Umsetzung des TV Flex AZ „Altersteilzeit“

Seit dem 01.08.2020 können im Rahmen des Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen ([TV FlexAZ](#)) Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, Altersteilzeit im Block- oder Teilzeitmodell in Anspruch nehmen. Zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe des TV FlexAZ im Jobcenter wurde eine Rahmenregelung abgeschlossen.

2. Ziele / Zielvereinbarung

Im Rahmen der Re-Zertifizierung vom 01.04.2019 hat das Jobcenter Wuppertal für die Dauer von weiteren drei Jahren umfassende Zielvereinbarungen für den Ausbau weiterer Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschlossen.

Dabei soll ein Schwerpunkt auf den Angeboten für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben liegen:

- Seminare / Infoveranstaltung für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben
- Qualifizierung der Gleib zur betrieblichen Pflegeberaterin; ggf. Qualifikation von weiteren Mitarbeiter*innen zu Pflegelotsen*innen
- Einführung einer betrieblichen Pflegeberatung vor Ort in den Geschäftsstellen
- Umfassende Informationen für Führungskräfte, wie sie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können
- Ausbau des Informationsangebotes für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben.

Ferner wird u.a. die Einführung der folgenden Maßnahmen geprüft:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker in das betriebliche Gesundheitsmanagement integrieren
- Umsetzbarkeit des „Mobilen Arbeitens“

Des Weiteren soll in Hinblick auf die fortwährenden Veränderungsprozesse, zum Beispiel im Kontext der Digitalisierung und der neuen Raumkonzepte, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stets im Blick gehalten werden. Die Vereinbarkeit von Führung und Familie soll weiter forciert werden. Positive Beispiele sollen sichtbar gemacht werden und Vorbilder als Themenbotschafter*innen fungieren.

VI. Weitere Aspekte gem. LGG

1. Beurlaubung (§ 14 LGG)

Das LGG fordert von den Arbeitgebern, dass Anträgen auf Beurlaubung zuzustimmen ist, wenn keine dringenden dienstlichen Gründe dagegen sprechen. Diese Prämisse wird im Jobcenter Wuppertal eingehalten. Nach dem Ende der Beurlaubung sollen die Beschäftigten i.d.R. wieder an der alten

Dienststelle oder wohnortnah eingesetzt werden, dieses wird ebenfalls umgesetzt. Dabei werden – wenn möglich – auch die Wünsche der Rückkehrer*innen mit in die Planungen einbezogen. Zum Teil äußern v.a. die Mütter, die aus der Elternzeit zurück kehren, den Wunsch, an einer anderen Stelle des Jobcenters eingesetzt zu werden, z.B. weil die KiTa in der Nähe ist oder eine andere Geschäftsstelle wohnortnäher liegt und sich auf diese Weise Beruf und Familiensorge besser durch z.B. kürzere Fahrzeiten vereinbaren lässt. Es wird versucht, bei Beurlaubungen aus familiären Gründen einen personellen Ausgleich zu schaffen. Meist gelingt dieses.

Personen, die sich in Beurlaubung befinden, wird das Angebot unterbreitet, weiterhin über Fortbildungsangebote, Stellenausschreibungen u.a. informiert zu werden. Es besteht auch die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen, sofern gewünscht.

VII. Arbeitsklima, Ziele, Maßnahmen

1. Faire Sprache

Sprache spiegelt gesellschaftliche Werte und Normen wider und prägt wesentlich das Bewusstsein.

Darum ist eine zeitgemäße, faire Sprache wichtig.

Das Jobcenter Wuppertal will deshalb intern und extern eine faire Sprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen verwenden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Somit muss die Verwendung der Sprache auch gendergerecht sein: Vor dem Hintergrund aktueller Forschungen wird inzwischen von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen, daher konnte der deutsche Ethikrat bereits 2012 die Anpassung des Personenstandsgesetzes (PStG) erreichen, so dass eine dritte Geschlechtskategorie in das Geburtenregister eingetragen werden kann.

Dem folgend muss auch die sprachliche Gleichbehandlung über das binäre Geschlechtersystem hinausgehen und das gesamte Spektrum der Geschlechter sprachlich abbilden. Sprache befindet sich seit jeher im Wandel. Ein

Sprachwandel hin zu einer geschlechtergerechten Sprache stellt mithin keinen Bruch, sondern eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Sprache, dar.

Aus diesem Grunde hat sich das Jobcenter Wuppertal entschlossen den Genderstern zu verwenden.

Der Genderstern repräsentiert weitere Geschlechter jenseits von Männern und Frauen. Das Sternchen steht als Symbol für andere Identitäten und macht alle Geschlechter sichtbar, denn nicht alle Menschen passen in ein Geschlechtersystem, das nur Männer und Frauen kennt.

Um sowohl den Männern, wie den Frauen, wie denjenigen, die divers sind und sich nicht zuordnen können, gerecht zu werden (Sichtbarmachung), wird der Genderstern nicht am Wortstamm eingefügt, sondern nach der ersten Geschlechtskennzeichnung.

Ziel:

Das Jobcenter verwendet weiterhin in der Innen- und zukünftig auch in der Außenkommunikation eine faire und gendergerechte Sprache, insbesondere wird der Genderstern konsequent verwendet.

Den Mitarbeiter*innen wird eine Kurzschulung für die Verwendung einer fairen, gendergerechten Sprache von der Beauftragten für Chancengleichheit und der Gleichstellungsbeauftragten – z.B. im Rahmen der Einführungswoche - angeboten.

2. Antidiskriminierung

Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden.

Dennoch hat sich jede*r Dritte sich bereits wegen eines der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale diskriminiert gefühlt. Viele Betroffene wissen jedoch nichts von ihrem Recht auf Diskriminierungsschutz oder wo sie Hilfe finden können.

Die Jobcenter Wuppertal AÖR geht jeden Diskriminierungsvorwürfen oder Sachverhalten nach und stellt hierzu ein Beschwerdemanagement vor. Jede*r

Kunde*in kann sich an die Beschwerdestelle wenden und darf sicher sein, dass jedweder Beschwerde nachgegangen wird.

Zu den eingegangenen Beschwerden wird ein halbjährlich ein Bericht erstellt.

a) Externe Antidiskriminierungsstrategien

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt klärt individuell, wenn es um Anfragen von Beratungsstellen im Auftrag von Kunden*innen geht oder diese sich direkt an die BCA wenden; denn Chancengleichheit wird als Querschnittsthema aufgefasst. Die BCA ist in die Strukturen mit eingebunden und hat einen Blick darauf, dass allen ein Zugang zu den Angeboten und Instrumenten ermöglicht wird. Wenn dies nicht der Fall ist, macht sie Vorschläge zur Verringerung der Ungleichheit. Dies geschieht zum Beispiel in Form von speziellen Angeboten für bestimmte Zielgruppen (Frauen, Erziehende, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationserfahrung, Erziehende mit geringer Zeitressourcen, Menschen mit ausbaufähigen Deutschsprachkenntnissen). Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist daher in allen Diskussionen um die Zielvereinbarungen der beruflichen Integration beteiligt.

Zur Unterstützung der Verbesserung von Chancengleichheit von Frauen wird seit 2012 (Zeitpunkt der Umorganisation als Optionskommune) ein jährlich erscheinender Genderdatenreport eines interdisziplinären Teams herausgebracht. Hierüber können z.B. die Zahlen bei Beteiligung und Integrationen sichtbar gemacht werden und als aussagefähige Handlungsunterstützung dienen.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2019 mit der weiterhin laufenden Kampagne „fair eingestellt“ gestartet. Diese hat mit viel beachteten Aktionen im öffentlichen Raum, zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypen und zur Hebung von Chancen für Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen, erheblich beigetragen.

b) Interne Antidiskriminierungsstrategien

Gemäß dem Leitbild der Jobcenter Wuppertal AÖR ist die Gleichstellung der Geschlechter und von Menschen mit Behinderungen ein selbstverständliches Ziel unserer Organisation. Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit von

Familienpflege und Beruf ein zentrales Handlungsfeld für eine zukunftsfähige Organisationsentwicklung. Dieses Grundverständnis bestimmt ebenso selbstverständlich die Akzeptanz und Toleranz nationaler und kultureller Vielfalt.

Aufbauend hierzu führt das Team „Werte und Kultur“ seit 2013 Schulungen für alle Beschäftigten zu den Werten des Jobcenters durch. Das Team besteht aus Menschen verschiedenster Tätigkeitsbereiche und hierarchischen Ebenen. Auch für die neuen Auszubildenden wird seit 2018 ein Kurzangebot zur Verfügung gestellt, bei dem sie das Leitbild „erarbeiten“ und eine Belehrung nach §12 AGG durch die Gleichstellungsbeauftragte erhalten.

Ziel:

Entwicklung eines mehrstufigen Beschwerdeverfahrens. Die Einführung eines Experten*innen-Rats (bestehend aus Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit und dem Ansprechpartner für sexuelle Belästigung an Männern). Schulung der Experten*innen des Rates.

3. Schutz vor sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann zu schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen führen.

Sie kommt häufiger vor, als vermutet. So ergab eine Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015, dass die Hälfte der befragten Beschäftigten angegeben hat, eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verbotene sexuelle Belästigung selbst erlebt zu haben.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen und entsprechende Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Auch Männer können Opfer von sexuellen Belästigungen sein. In der zuvor erwähnten Umfrage gaben 7 % der Männer an, bereits einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein.

In der Jobcenter Wuppertal steht für diese Fälle ein Kollege des Experten*innenrats zur Verfügung, an den sich die männlichen Kollegen jederzeit vertrauensvoll wenden können.

Darüber hinaus hat jede*r Betroffene das Recht, sich an eine der folgenden Stellen zu wenden:

- a) eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten
- b) an den Fachbereich 1, Team Personal
- c) an den Personalrat
- d) an die Gleichstellungsbeauftragte
- e) an die Schwerbehindertenvertretung.

Ziel:

Es wird geprüft, welche konkreten Präventions- und Schutzmaßnahmen angeboten werden können. Des Weiteren plant der Personalrat eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, an die sich die jüngeren Mitarbeiter*innen zusätzlich wenden können.

4. Mobbing

Bereits seit 2014 hat das Jobcenter Wuppertal eine fortlaufende Projektgruppe zum Thema „Werte und Kultur“. Diese organisiert regelmäßig Veranstaltungen, in denen es darum geht, sich mit den Leitwerten des Jobcenter Wuppertals auseinanderzusetzen und diese mit Leben zu füllen.

2017 erfolgte in jedem Team eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Frage, was die Leitwerte des Jobcenters für das jeweilige Miteinander im Team bedeuten.

2018 war der Schwerpunkt der Werte und Kultur – Projektgruppe das Thema Beratung in der Leistungsgewährung und in der Eingangszone.

Ziel:

Zukünftig wird sich das Jobcenter noch intensiver der Frage widmen, was ein faires Miteinander und insbesondere eine respektvolle Kommunikation für die Beschäftigten im Jobcenter bedeutet. Es soll u.a. auch um die Prävention von Mobbing gehen.

Es soll eine eigene Dienstvereinbarung zum Themenkomplex „Umgang mit Konflikten, Prävention von Mobbing“ entwickelt werden.

Es soll Schulungen für die Führungskräfte zum Thema Mobbing angeboten werden.

Es werden im kommenden Jahr flächendeckend Mobbing-Präventions-Tage in den einzelnen Bereichen durchgeführt.

VIII. Fazit

Die dargestellten Zahlen und Instrumente verdeutlichen quer durch alle Fachbereiche und Beschäftigungsebenen, dass die Jobcenter Wuppertal AÖR in Gleichstellungsfragen bereits gut aufgestellt ist. Das Jobcenter zeigt sich als aufgeschlossener und auch experimentierfreudiger Arbeitgeber, der bereit ist sich auch neuer Wege im Bereich der Gleichstellung anzunehmen. Alle Beteiligten, ob Führungsverantwortliche oder die Gremien, haben das Ziel, die Beschäftigtenstruktur zu verfolgen und auf allen Hierarchieebenen ausgewogen zu gestalten, um somit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte gleich welchen Geschlechts weiterhin zukunftsweisend zu gestalten.

Die im Gleichstellungsplan geschilderten Aktivitäten zeigen, dass die Jobcenter Wuppertal AÖR ihre Aufgabe auch für ihre Mitarbeiter*innen sehr ernst nimmt. Die Arbeit hört an dieser Stelle nicht auf. Der Gleichstellungsauftrag muss kontinuierlich fortgeführt, fokussiert und weiterentwickelt werden.

Herausgeber:

Jobcenter Wuppertal AÖR

Thomas Lenz (Vorstandsvorsitzender)

Bachstr.2

42275 Wuppertal

Telefon 0202 747 63-0

Jobcenter@jobcenter.wuppertal.de

November 2020

Redaktion:

Sabine Battaglia, Gleichstellungsbeauftragte

Tanja Stüven, ehemalige GleIB bis 03.2020

Evelyn Albrecht, Team Personal

Marcus Flagmeyer, Team Personal

