# Gleichstellungsplan

des Jobcenters Berlin Lichtenberg

2021 - 2023

**Inhaltsverzeichnis**


Präambel

I. Rechtliche Grundlagen

II. Was uns noch wichtig ist und zur Einleitung zum Gleichstellungsplan gehört!

III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

IV. Handlungsziele und Maßnahmen

a. Handlungsfeld „Abbau von Unterrepräsentanzen“

- ✓ Familienorientierte Angebote
- ✓ Führung in Teilzeit
- ✓ 3-Phasen-Modell und Elternzeittreffen

b. Handlungsfeld „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“

- ✓ Gleichstellung fördern und gendergerechte Sprache
- ✓ Vielfalt am Arbeitsplatz
- ✓ Beschäftigungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand
- ✓ Pflege von Familienangehörigen

c. Handlungsfeld „Genderkompetenz und Vielfalt“

V. Schlussbestimmungen


Sie finden den Gleichstellungsplan in der IKS-Ablage unter:

D96208-IKS\02_Unser_Jobcenter\15_Gremien\03_GleiB\06_Gleichstellungsplan

**Präambel**

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung in der Dienststelle. Es besteht eine gesetzliche Verpflichtung, diesen abzuschließen und mit Bestandsaufnahmen, Zielen und Maßnahmen zu versehen.
Und dann ?

Gleichstellung in der Dienststelle, bei der Personalplanung und im Kopf eines jedes Einzelnen ist ein Prozess und setzt die Bereitschaft aller voraus, die eigene Denkweise über das Thema der Gleichstellung zu überprüfen und gegebenfalls auch neu, anders oder umzudenken.
Die Gleichstellungsarbeit muss sich an den tatsächlichen Bedarfen der Dienststelle richten und darf nicht dazu führen, dass selbst Frauen sich nicht mehr mit den Maßnahmen und Zielen der Gleichstellungsarbeit identifizieren können.
Die gendergerechte Sprache soll kein Zwang sein, sondern als positiv wahrgenommen und angewandt werden.

Wo stehen wir ? Wo wollen wir hin ? Was können wir alle tun? Aber auch, wo liegen mögliche Grenzen in der Dienststelle?

Der Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen gilt für 4 Jahre. Eine Zeitspanne die entweder sehr lang werden kann oder doch zu kurz ist, wenn wir uns zu viel vornehmen.

Mit dem neuen Gleichstellungsplan konzentrieren wir uns auf das für uns Wesentliche und die Themen die uns bewegen, ohne schnickschnack.

## I. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen ergeben sich aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie aus dem Bundesgleichstellungsgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) sind:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
- bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
- die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familien, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Das zentrale Instrument zur Umsetzung dieser Ziele ist der Gleichstellungsplan nach § 11 BGleiG.

Der vorliegende Gleichstellungsplan konzentriert sich auf die Bestandsaufnahmen der aktuellen Situation und der Darstellung der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Jobcenter Berlin Lichtenberg. Weiterhin werden konkrete Maßnahmen und Ziele formuliert.

## II. Was uns noch wichtig ist und zur Einleitung zum Gleichstellungsplan gehört!

Das Bundesgleichstellungsgesetz richtet sich mit seinen Zielen und Maßnahmen an die Frauen und Männer.
Aus diesem Grund ist das BGleiG für Transgender in der aktuellen Fassung zumindest rechtlich nicht zuständig, hier gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Dennoch ….

ist es uns wichtig und ein Anliegen …

VIELFALT ist uns im Jobcenter Berlin Lichtenberg wichtig. Ungeachtet der rechtlichen Grundlage gelten die hier festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen für ALLE Beschäftigten im Hause gleichermaßen und es dürfen und sollen sich Alle angesprochen fühlen.

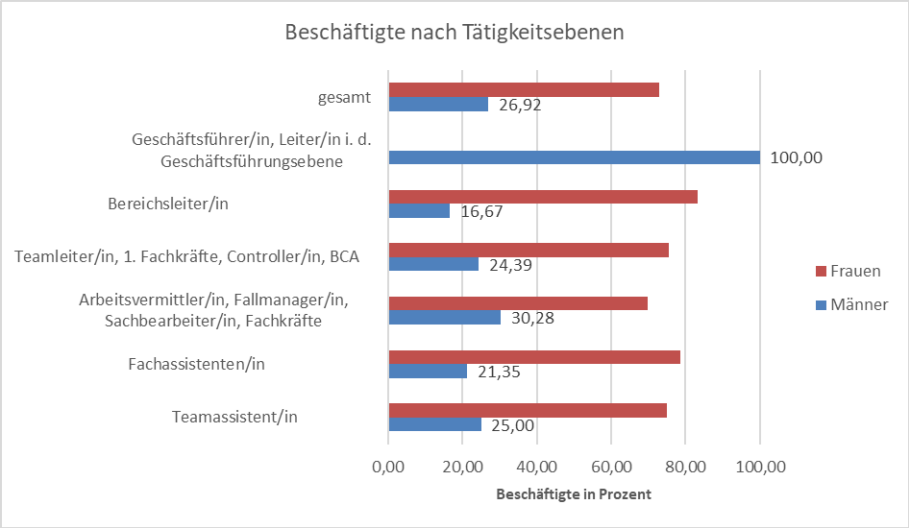
Die statistischen Auswertungen sind derzeit nur nach Frauen und Männern möglich.

## III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Auswertung der nachfolgenden Statistiken zum Gleichstellungsplan **erfolgte zum Stichtag 30.06.2020.**

Im Jobcenter Berlin Lichtenberg waren zum Stichtag 572 Beschäftigte im Jobcenter Berlin Lichtenberg tätig. 418 davon waren Frauen. **Der Frauenanteil** unter den Beschäftigten **ist** seit dem letzten Gleichstellungsplan um 1,18 Prozentpunkte **auf 73,08 Prozent gestiegen.**

Dem Jobcenter Berlin Lichtenberg waren vom Träger Bundesagentur für Arbeit insgesamt 431 Beschäftigte und vom Bezirksamt Lichtenberg von Berlin insgesamt 141 Beschäftigte zugewiesen. Die Gesamtbelegschaft setzt sich aus 63 beamteten Beschäftigten und 509 Angestellten zusammen.



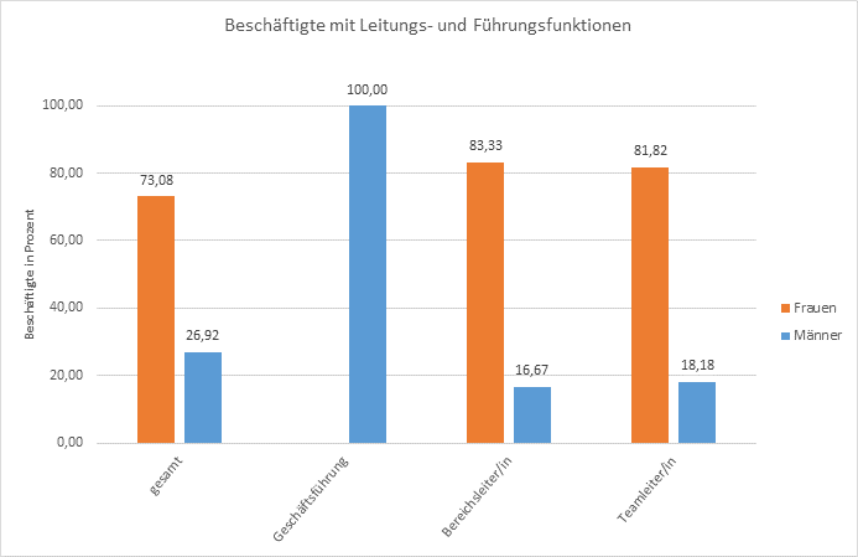

Im Sinne des BGleiG sind Männer im Jobcenter Berlin Lichtenberg mit einem Anteil von 26,92 Prozent an der Gesamtbelegschaft unterrepräsentiert.

Die Geschäftsführung des Jobcenters Berlin Lichtenberg setzt sich zum Stichtag aus einem männlichen Geschäftsführer und einem männlichen Leiter in der Geschäftsführungsebene, zgl. stellvertretender Geschäftsführer zusammen.

Die Unterrepräsenenz liegt im mittleren Dienst und gehobenen Dienst bis zur Bereichsleitungsebene vor. In der Bereichsleitungsebene reduzierte sich der Anteil der männlichen Kollegen, so dass der Anteil nunmehr nur noch bei 16,67 Prozent liegt.

Mit Blick auf die Vorjahre sind in den weiteren Ebenen nur geringe Veränderungen zu verzeichnen.

**Der Anteil an Frauen in Führungspositionen** im Jobcenter Berlin Lichtenberg lag zum Stichtag 30.06.2016 bei 65,12 Prozent und **stieg damit zum aktuellen Stichtag** um 4,96 Prozentpunkte **auf insgesamt 70,08 Prozent**.

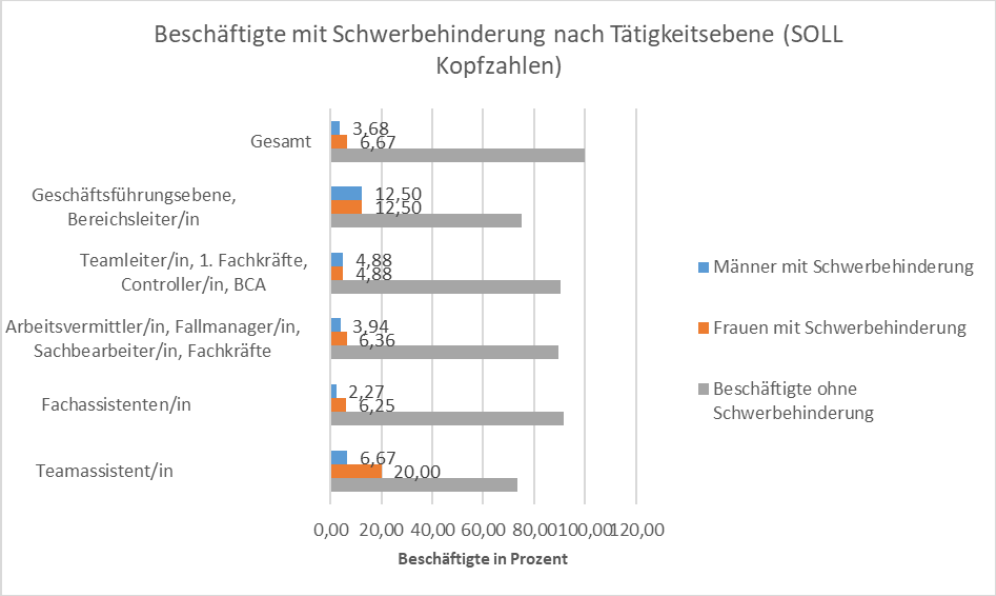



Insgesamt entsprechen die derzeitigen Geschlechteranteile in Führungspositionen auf Teamleitungsebene nahezu den derzeitigen Geschlechteranteilen an der Gesamtbelegschaft.

### *Schwerbehinderte Menschen*

Der **Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten** war in den letzten Jahren **mit einem Jahresdurchschnitt von 10,0 Prozent** sehr stabil.

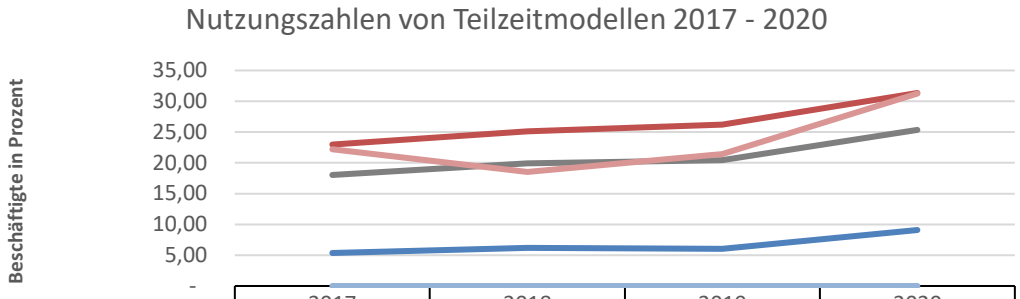
Der **Anteil der Frauen** mit einer Schwerbehinderung/ Gleichstellung **liegt bei 5,79 Prozent**.
Mit Blick auf die Tätigkeitsebenen ist zu beobachten, dass der Anteil schwerbehinderter Männer im mittleren Dienst sehr gering ist.




Mit der Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters Berlin Lichtenberg ist eine Inklusionsvereinbarung in Planung. Die Berücksichtigung und Einladung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern in Stellenbesetzungsverfahren erfolgt bereits und wird weiterhin fortgesetzt.

### *Teilzeitbeschäftigung*

In Teilzeitbeschäftigung arbeiten zum Stichtag **insgesamt 25,35 Prozent** der Beschäftigten. Der Anteil der in Teilzeit Arbeitenden an allen Beschäftigten hat sich seit der letzten Auswertung im Jahr 2016 um knapp 10 Prozentpunkte erhöht.



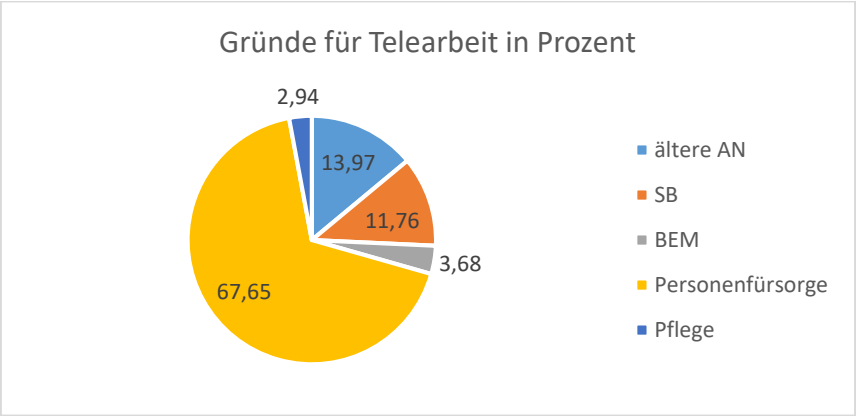

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Gesamt | 18,03 | 19,90 | 20,45 | 25,35 |
| Frauen | 22,97 | 25,12 | 26,21 | 31,34 |
| Weibliche Führungskräfte | 22,22 | 18,52 | 21,43 | 31,25 |
| Männer | 5,36 | 6,21 | 6,06 | 9,09 |
| männliche Führungskräfte | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Der Anteil an Männern in Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zu den Frauen deutlich geringer. Jedoch ist eine **postive Entwicklung** bei der **Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen bei den Männern** zu verzeichnen, da im Vergleich zur Auswertung im Jahr 2016 die Nutzungszahlen um 4,44 Prozentpunkte stiegen.

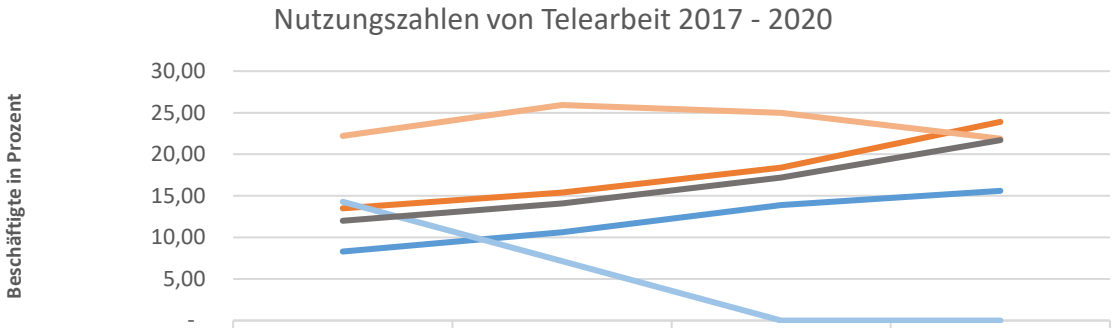
Im Jobcenter Berlin Lichtenberg wird auch den Führungskräften ermöglicht, in Teilzeit zu arbeiten. Im Ergebnis der Gleichstellungsarbeit der letzten 4 Jahre **stieg die Zahl der in Teilzeit beschäftigten weiblichen Führungskräfte** um 9,82 Prozentpunkte **auf 31,25 Prozent.** Hingegen die männlichen Führungskräfte weiterhin die Teilzeit nicht in Anspruch nehmen.

### *Telearbeit und mobiles Arbeiten*

Neben der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung in den verschiedensten Modellformen hat auch die **Telearbeit an Bedeutung gewonnen** und wurde insbesondere von den Beschäftigten für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben genutzt.



Der **Anteil von Beschäftigten in Telearbeit** konnte in den letzten 4 Jahren von 10,13 Prozent (Stichtag 30.06.2016) **auf 21,70 Prozent gesteigert** werden.
Insbesondere der **Anteil der männlichen Beschäftigten in Telearbeit** nahm eine **positive Entwicklung**. Nahmen im Jahr 2016 nur 8,14 Prozent die Telearbeit in Anspruch, waren es zum jetzigen Auswertungsstichtag 15,6 Prozent.




| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Frauen | 13,50 | 15,40 | 18,40 | 23,90 |
| Weibliche Führungskräfte | 22,22 | 25,93 | 25,00 | 21,88 |
| Männer | 8,30 | 10,60 | 13,90 | 15,60 |
| männliche Führungskräfte | 14,29 | 7,14 | 0,00 | 0,00 |
| Gesamt | 12,00 | 14,10 | 17,20 | 21,70 |

Festzustellen ist, dass die alternierende Telearbeit von der Geschäftsführungsebene und der Bereichsleitungsebene weiterhin nicht genutzt wird. Jedoch wird in diesen Ebenen die flexible Arbeitsform der mobilen Arbeit verstärkter genutzt, welche nicht statistisch erfasst wird.

In Nutzungsmöglichkeit der Telearbeit hat sich im Ergebnis der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre in allen Tätigkeitsebenen positiv entwickelt. Zum Auswertungsstichtag 30.06.2016 lag der Anteil der Telearbeitenden in der Fachassistenzebene bei nur 4,39 Prozent. Zum aktuellen Stichtag waren es inzwischen 13 Prozent. Die Teamassistenz- und Assistenzebene war vor 4 Jahren nicht in Telearbeit tätig und verzeichnet nun einen Nutzungsanteil von 19 Prozent.

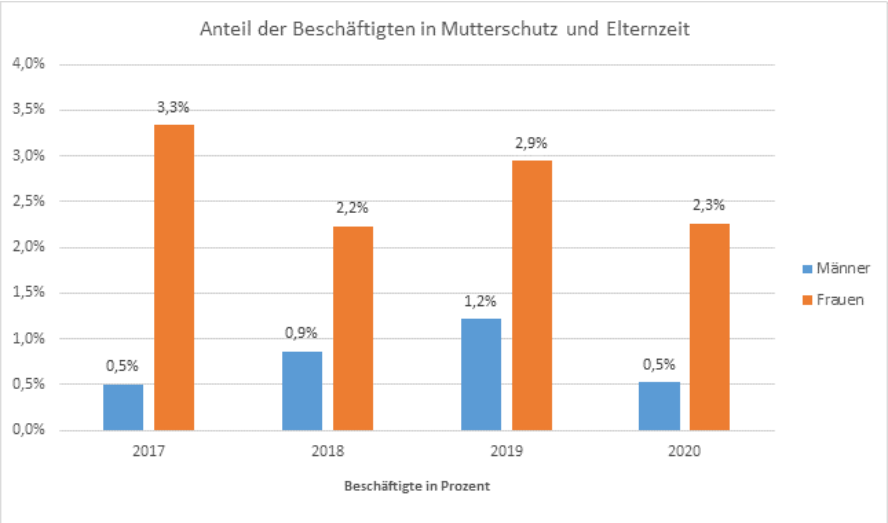
Neben den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Telearbeit erfolgt auch die Betrachtung der Inanspruchnahme von **Elternzeiten**.

### *Mutterschutz und Elternzeit*

In den letzten Jahren wurden die Auswertungen zu den Abwesenheitszeiten aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit stichtagsbezogen zum 30.06. des Jahres betrachtet. Inzwischen nehmen immer mehr männliche Beschäftigte die Elternzeit für ein bis zwei Monate in Anspruch, so dass von der Stichtagsbetrachtung in der bisherigen Form weggegangen wird und nun das jeweilige gesamte Jahr ausgewertet wird.

Im bisherigen Jahresverlauf 2020 befanden sich **13 weibliche Beschäftigte in Mutterschutz und Elternzeit und 3 männliche Beschäftige in Elternzeit**.

Die Abbildung stellt den Anteil der Beschäftigten in Mutterschutz und Elternzeit in den Jahren 2017 bis 2020 in Betrachtung des jeweiligen ganzen Jahres dar.




In den gestiegenen Zahlen wird erkennbar, dass zunehmend auch die Männer die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten. Seitens des Jobcenters und im Rahmen der Gleichstellungsarbeit wird der Wunsch der Väter unterstützt. Nicht beeinflussbar sind jedoch die familiären Faktoren, die schließlich zur Entscheidung einer tatsächlichen Inanspruchnahme einer Elternzeit durch die Väter führen.

Die Begleitung der Beschäftigten vor, während und nach der Abwesenheit aufgrund Mutterschutz und/oder Elternzeit erfolgt im Rahmen des „3-Phasen-Modells“. Nach aktuellen Umfrageerkenntnissen ist die Begleitung im Rahmen des „3-Phasen-Modells“ nicht allen betroffenen Beschäftigten bekannt.

### *Personalentwicklung*

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit wird das Ziel verfolgt, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bei dem **beruflichen Aufstieg** zu verhindern. Darüber hinaus soll sich die **Personalentwicklung** der Beschäftigten, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Anspruch nehmen, nicht von denen unterscheiden, die die Angebote nicht nutzen.

Im Jahr 2019 sind insgesamt **40 Personalentwicklungsbeschlüsse** in der Entwicklungskonferenz besprochen, aktualisiert bzw. auch neu gefasst worden. Der **Frauenanteil bei den Beschlussfassungen betrug 65 Prozent**. Personalentwicklungsbeschlüsse werden kurzfristig, mittelfristig und auch langfristig gefasst und stehen in Abhängigkeit von der individuellen Eignungs- und Leistungseinschätzung und dem angestrebten Verwendungsziel. Insofern werden in der jährlichen Entwicklungskonferenz nicht nur neue Beschlüsse gefasst, sondern über alle identifizierten Leistungsträger/innen gesprochen und überprüft, ob der gefasste Beschluss auch im Hinblick auf das Ziel der Personalentwicklung noch aktuell ist.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass bei der Entwicklung von Beschäftigten mögliche Teilzeiten oder andere flexible Arbeitsformen keine Rolle spielen. Weder die Führungskräfte noch die Kommission der Entwicklungskonferenz stellen die Entscheidung zur Potentialentwicklung und die Beschlussfassung in Abhängigkeit von Arbeitszeit oder Arbeitsform.

Aus den Erkenntnissen der Mitarbeitergespräche ist ebenfalls nicht feststellbar, dass Führungskräfte einen beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts oder aus anderen Gründen (Telearbeit, Teilzeit etc.) nachweislich verhindern.

Die Auswertungen der Beschlussfassungen aus der Entwicklungskonferenz hat ergeben, dass zu diesem Zeitpunkt 15 Prozent der zu entwickelnden Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten und 20 Prozent die Telearbeit nutzen.

Mit Blick auf die vergangenen Jahre und der grundsätzlich gestiegenen Inanspruchnahme der Teilzeit- und Telearbeitsangebote ist hier eine positive Entwicklung zu verzeichnen und es bleibt weiterhin Aufgabe, die Personalentwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, die die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege nutzen, sicherzustellen.

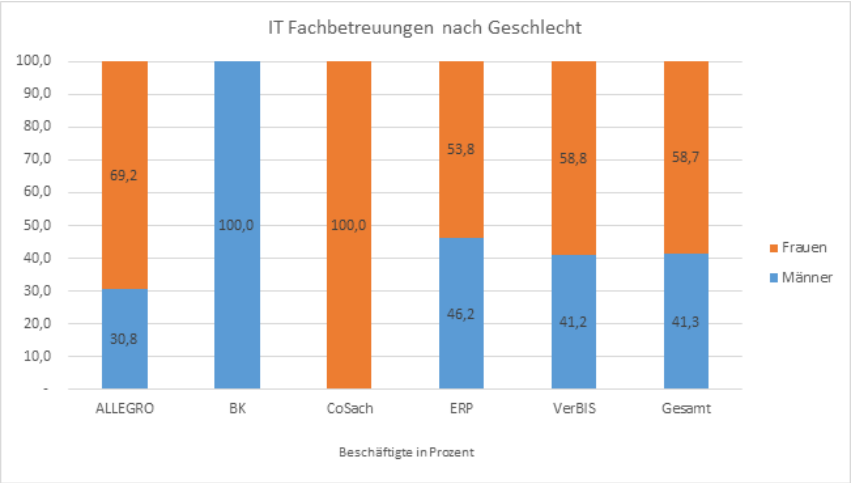
Die Führungskräfte werden zum Beginn des jährlichen Prozesses zum Leistungs- und Entwicklungsdialog in Form eines Marktplatzes, einer Veranstaltung oder Workshops nochmals über die aktuellen Themen und Schwerpunkte informiert, Fragen werden beantwortet und Probleme besprochen. Das Thema der Gleichstellung ist hier ebenfalls Inhalt.

### *Abwesenheitsvertretung und Fachbetreuung*

Die zusätzlichen Funktionen der IT-Fachbetreuung und der Abwesenheitsvertretung sind ein Instrument der Personalentwicklung im Jobcenter Berlin Lichtenberg.

Der **Frauenanteil** bei der **Abwesenheitsvertretung der Teamleitungen** lag zum Stichtag 30.06.2020 **bei 65,6 Prozent**.
Die Abwesenheitsvertretungen der Leitungsebene der Geschäftsführung und der Bereichsleitungen teilen sich 4 Frauen (66,6 Prozent) und 2 Männer (33,3 Prozent). Eine Abwesenheitsvertretung Bereichsleitung war zum Stichtag unbesetzt.

Die Fachbetreuung nehmen zum Stichtag 30.06.2020 ingesamt 45 Beschäftigte wahr. Die Fachbetreuungen der IT-Fachverfahren erfolgen mit **einem Anteil von 59 Prozent weiterhin überwiegend durch Frauen**. Im Vergleich zur Auswertung zum Stichtag im Jahr 2016 (72,09 Prozent) hat sich der Frauenanteil bei den IT-Fachbetreuungen leicht reduziert.



### *Qualifizierung*

Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen werden von unseren Partnern (u.a. BTS Berlin, KBW, VAK) aus organisatorischen Gründen weiterhin hauptsächlich in Vollzeit

angeboten. Teilzeitbeschäftigte können den Wunsch nach einem Teilzeitseminar jederzeit anzeigen. In Erfahrung der letzten Jahre
konnten bisher alle Wünsche für ein Teilzeitseminare umgesetzt werden, jedoch dauert die Realisierung länger, da sich die Angebote für Teilzeitseminare nach der Nachfrage richten.

Bei den internen Schulungsplanungen und großen Seminarreihen wurden bereits im ersten Schritt die Bedarfe hinsichtlich notwendiger Teilzeitseminare abgefragt. Die Einrichtung eines Teilzeitseminares steht dennoch in Abhängigkeit davon, wieviel Teilnehmende sich melden. Die Organisiation und Durchführung von Teilzeitseminaren mit nur 3 bis 4 Teilnehmenden ist aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich.

Bei der Organisation der internen Grundschulungen wird bereits darauf geachtet, dass die Schulungszeiten keinem „Vollzeitseminar“ entsprechen und damit die Teilnahme für alle Beschäftigten gut zu realisieren ist.

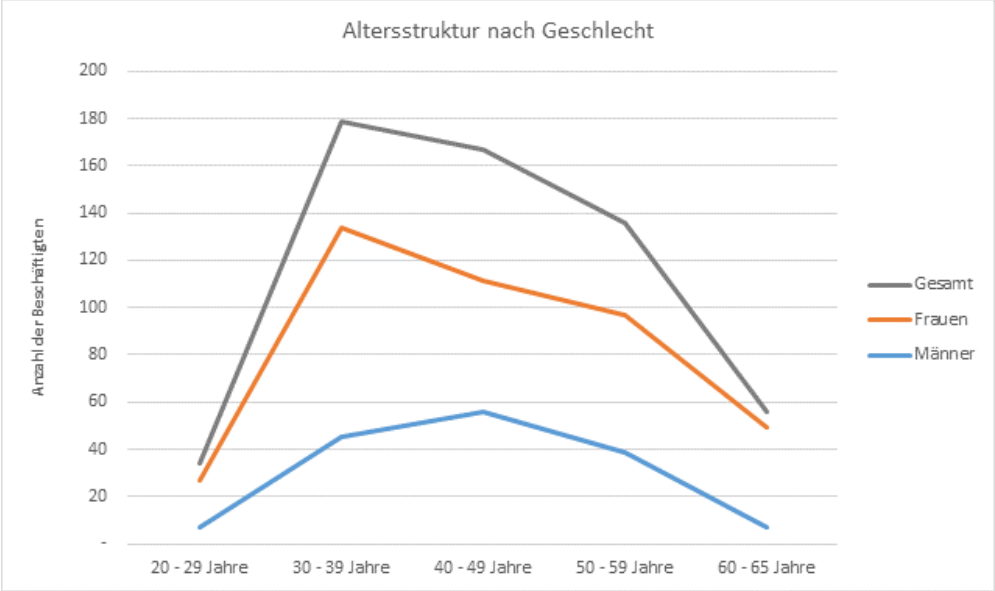
In den vergangenen Jahren der Gleichstellungsarbeit sind keine nennenswerten Situationen aufgetreten, in denen Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht an Seminaren und Qualifizierungsreihen teilnehmen konnten.
Wir stehen weiterhin im engen Kontakt mit dem Bereich Qualifizierung des Internen Service Berlin, welcher auch aufgrund unserer Rückmeldungen sich verstärkter der Thematik zuwendet. Zuletzt wurde durch den Internen Service Berlin zum Bildungsprogramm Leistung extra ein Seminar zur vorrangigen Teilnahme von Müttern und Vätern eingerichtet.

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit wird auch weiterhin daran gearbeitet, die internen Schulungsmaßnahmen nach den Bedarfen zu organisieren und mit unseren Partnern im Gespräch zu bleiben, dass unsere Beschäftigten auch weiterhin Qualifizierung und familiäre Verpflichtungen gut vereinbaren können.

### *Entwicklung der Alterstruktur*

Die Themen der altersgerechten Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf rückten bereits in den vergangenen Jahren der Gleichstellungsarbeit in den Fokus. Inzwischen zeigt die Alterstruktur im Jobcenter Berlin Lichtenberg, dass diese Themen in den nächsten 4 Jahren einen Schwerpunkt einnehmen müssen.
Von den zum Stichtag 572 Beschäftigten waren 180 zwischen 30 bis 39 Jahre, **167 zwischen 40 und 49 Jahre, 136 zwischen 50 und 59 Jahre** und 56 Beschäftigte sind über 60 Jahre alt**.**

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug zum Stichtag 44,5 Jahre.




Mit der Entwicklung der Alterstruktur und den Erkenntnissen der letzten Jahre ist es uns wichtig, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und auch die Beschäftigungsfähigkeit von lebensälteren Kolleginnen und Kollegen und den damit verbundenen Herausforderungen für alle in der Gleichstellungsarbeit der nächsten 4 Jahre intensiver anzugehen und auch mehr für die Thematik zu sensibilisieren.

***Unterrepräsentanzen***

Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Diskrimierungen wegen des Geschlechts.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn ihr Anteil unter 50 Prozent liegt. Es ist darauf zu achten, dass sich dieses Verhältnis in der Führungsebene widerspiegelt. Frauen sollen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass 73 Prozent aller Beschäftigten im Jobcenter Berlin Lichtenberg weiblich sind.

Die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet auch Unterrepräsentanzen männlicher Beschäftigter abzubauen. Aufgrund der Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes sind die Einflussfaktoren hierbei jedoch eingeschränkt.

## *IV. Handlungsziele und Maßnahmen*

### *a. Handlungsfeld „Abbau von Unterrepräsentanzen“*

Der Frauenanteil in Führungspositionen auf Teamleitungsebene entspricht nahezu dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft. Ziel ist es daher, dieses Verhältnis in der Teamleitungsebene zu halten.

In Stellenbesetzungsverfahren für die Teamleitungsebene ist auf den zum Besetzungszeitpunkt bestehenden Frauenanteil zu achten und im Rahmen dessen zu handeln.

In Hinblick auf die Geschäftsführungsebene sollten Frauen in zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren gezielt angesprochen werden. Bei Stellenbesetzungsverfahren für die Bereichsleitungsebene ist darauf zu achten, eine Unterrepräsentanz von Männern zu vermeiden.

Die bestehende Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten liegt vorrangig auf der Ebene des mittleren Dienstes. Zielsetzung ist es, den Anteil der Männer zu erhöhen. Wie bereits vorgenannt beschrieben, steht dieses Ziel stark in Abhängigkeit geeigneter männlicher Bewerber in Stellenbesetzungsverfahren.

Maßnahmen:

- Die in den vergangenen Jahren erfolgreich eingeführten Stellenbesetzungsverfahren und Personalentwicklungsinstrumente werden in laufenden Personalprozessen fortgeführt.
- Wir stellen weiterhin sicher, dass sich die Geschlechteranteile in der Gesamtbelegschaft des Jobcenters Berlin Lichtenberg in den Führungsebenen widerspiegeln.
- Die Auswahlkommission besetzen wir – soweit es möglich ist - auch in Zukunft geschlechts-paritätisch.
- Teilnahme an den jährlichen Girls'Day und Boys'Day-Zukunftstagen

### *b. Handlungsfeld „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“*

Ziel sind Ausbau und Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Jobcenters Berlin Lichtenberg, um als weiterhin attraktiver Arbeitgeber qualifizierte Fachkräfte, gut geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen, vorhandende Beschäftigte langfristig an die Organisation zu binden, zu motivieren und diese gesund im Beruf zu halten.

Es gilt dabei, die Möglichkeiten der Digitalisierung in die Arbeitswelt des Jobcenters Berlin Lichtenberg einzubauen und damit insbesondere auch die sich hieraus ergebende flexible Arbeitswelt zu nutzen, als auch eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu schaffen. Insbesondere die Beschäftigten mit Familienaufgaben, die neben der Kinderbetreuung immer häufiger auch in der Pflege von Angehörigen liegen, stehen täglich vor der Herausforderung Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren.

Da das Thema der „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ sehr weit gefasst ist, werden wir uns in den nächsten 4 Jahren der Gleichstellungsarbeit folgenden Themenschwerpunkten widmen:

#### *Familienorienierte Angebote*

Das persönliche Engagement für die Aufgaben im Jobcenter Berlin Lichtenberg wird auch durch die familiäre Situation beeinflusst. Im Sinne der Personalstabilität ist die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sehr wichtig. Das Jobcenter Berlin Lichtenberg bekennt sich zu einer familienbewussten Arbeitswelt und verfügt bereits

über vielfältige Beratungsangebote und bewährte Personalinstrumente, welchen allen Beschäftigten zur Verfügung stehen.
Ziel ist es, die familienorientierten Angebote und die Gleichstellungsaktivitäten diesbezüglich zu verstetigen und weiter auszubauen bzw. an erforderliche Bedarfe anzupassen.

Maßnahmen:

- Unsere Gleichstellungsaktivitäten machen wir intern und extern bekannt und pflegen themenspezifische Netzwerke.

- Wir prüfen regelmäßig unsere Serviceangebote, insbesondere im Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung, auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten und passen diese bei Bedarf an.

- Wir fördern eine „Väterkultur“ durch die Durchführung von Informations- und Dialogformaten zu Vereinbarkeitsangeboten und spezifischen Themen für Männer mit Kinderbetreuungs- und Pflegaufgaben.

- Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeiten und – orte im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit sowie der Telearbeit und dem mobilen Arbeiten werden insbesondere für die Nutzung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege gefördert.

- Die familiären Informations- und Beratungsangebote zur gesetzlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen werden gebündelt und an einem für alle Beschäftigten zugänglichen Ablageort gespeichert.

- Die Kids-Box mit Spielsachen für die Kinderbetreuung im Notfall am Arbeitsplatz steht weiterhin zur Nutzung zur Verfügung und kann bei Bedarf im Gleichstellungsbüro angefragt werden.

***Führung in Teilzeit***

Zielsetzung ist es, Teilzeitbeschäftigung in den Führungsebenen zu fördern und edwaige Vorbehalte gegenüber Führungskräften in Teilzeitbeschäftigung möglichst aufzulösen. Männliche Führungskräfte sollen motiviert werden, Teilzeitbeschäftigung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen.

Nach den Erkenntnissen der letzten Jahre ist eine Teilzeitbeschäftigung als Führungskraft gut realisierbar und bedingt eine vertrauensvolle und offene Kommunikation miteinander.

Erfahrungen haben gezeigt, dass eine sukzessive Reduzierung der Arbeitszeit, als ein Herantasten an die Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer schrittweisen Reduzierung der Stundenzahl, von den Führungskräften als sehr positiv wahrgenommen wurde.

Die Bereichsleitungsebene unterstützt bereits ihre Führungskräfte bei der Realisierung des Wunsches auf Teilzeitbeschäftigung.

Es muss aber auch klar gesagt werden, dass eine Führungskraft in Teilzeitbeschäftigung vor einer besonderen Herausforderung steht. Das mit der

Führungsverantwortung verbundene Aufgabenspektrum – ungeachtet der Teamgröße - ändert sich auch in einer Teilzeitbeschäftigung nicht.

Anders als bei der Mitarbeitendenebene kann das Aufgabenvolumen einer Führungskraft nicht einfach entsprechend der Teilzeitbeschäftigung angepasst werden.
Die Teilzeitbeschäftigung in der Führungsaufgabe erfordert eine ausgeprägte Fähigkeit zu Selbstorganisation und Prioritätensetzung, Bereitschaft zur Delegation, ein hohes Maß an Disziplin und Vertrauen in die Stellvertretung.

Eine operative und geschäftspolitische Entlastung in Form der Umverteilung von Zusatz- und Sonderaufgaben ist nur bedingt möglich. Im Rahmen der Erarbeitung dieses Gleichstellungsplanes wurde deutlich, dass wir uns das Thema der „Führung in Teilzeit“ erneut bewusst machen müssen um gemeinsam weitere Lösungsansätze zu entwickeln. Es ist uns ein Anliegen, Führungskräfte in - oder mit dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung - zu unterstützen und zu motivieren, das Angebot im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv zu nutzen.

*Maßnahmen*

- Wir bieten im Rahmen einer sogenannten „Schnupperteilzeit“ die Möglichkeit abweichend von § 9a TzBfG kürzeren Zeitraum, eine Teilzeitbeschäftigung auszusprobieren und sich schrittweise ein für beide Seiten gut realisierbares Teilzeitmodell zu finden. Die „Schnupperteilzeit“ kann hier auch 2 x 6 Monate umfassen, um dies zu ermöglichen.

- Führungskräfte werden über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bei der Realisierung des Wunsches auf Teilzeitbeschäftigung unterstützt. Themen wie Zeit- und Selbstmanagement, Gelassenheit im Berufsalltag oder auch ein Coaching für eine effektivere Nutzung des Mittels der Delegation können individuell vereinbart und genutzt werden.

- Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten zur Teilzeitbeschäftigung werden in beispielsweise der Mitarbeiterzeitung „Flur-Funk“ transparent gemacht und es werden explizit hier auch die männlichen Führungskräfte angesprochen und motiviert, die Angebote zu nutzen.

- Führung im Tandem (bei einer individuellen Arbeitszeit von 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitzeit)

### *3-Phasen-Modell und Elternzeittreffen*

Im Ergebnis der zuletzt durchgeführten Befragung wurde deutlich, dass das „3-Phasen-Modell“ den Beschäftigten im Jobcenter Berlin Lichtenberg wenig bis gar nicht bekannt ist.
Ziel der Gleichstellungsarbeit wird daher, das Unterstützungsangebot „3-Phasen-Modell“ werdender Eltern und Beschäftigter in Elternzeit transparenter zu machen und regelmäßig über die Möglichkeiten zu informieren.

Auf Wunsch der Beschäftigten hält die Gleichstellungsbeauftragte auch während der Elternzeit Kontakt. Die Durchführung eines Treffens der Beschäftigten in Elternzeit ist eine gute Gelegenheit des Austausches untereinander, sowie mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalbereich des Jobcenters Berlin Lichtenberg und der Geschäftsführung.

Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte führt für schwangere Mitarbeiterinnen Informationsgespräche durch.

- Wir informieren über Beratungsangebote im Rahmen des 3-Phasen-Modells u.a. in der Mitarbeiterzeitung „Flur-Funk“.

- Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalbereich des Jobcenters Berlin Lichtenberg führen für Beschäftigte in Elternzeit (ggf. jährlich) eine Informationsveranstaltung/ ein Elternzeittreffen durch.

- Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Elternzeit wird ab einer dreimonatigen Abwesenheit ein Einarbeitungsplan erstellt.

- Um Benachteiligungen aufgrund von Mutterschutz und/oder Elternzeit zu vermeiden, können begonnene Personalentwicklungen und Übertragungen von Sonderaufgaben nach Rückkehr fortgesetzt werden.

### *c. Handlungsfeld „Genderkompetenz und Vielfalt“*

Neben der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist es auch ein Ziel des Jobcenters Berlin Lichtenberg, die Vielfalt unserer Beschäftigten sichtbar zu machen, um insbesondere bestehende Vorurteile zwischen der jüngeren Generation und unseren lebenserfahrenen Kolleginnen und Kollegen abzubauen und Barrieren zu überwinden.

#### *Gleichstellung fördern und gendergerechte Sprache*

Genderkompetenz ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Neben der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter bei allen Entscheidungen ist auch die gendergerechte Sprache ein Mittel, die Gleichstellung im Jobcenter Berlin Lichtenberg zu fördern. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die persönlichen Vorstellungen einer gendergerechten Sprache bei Beschäftigten und Interessenvertretungen durchaus auch mal weit auseinandergegangen sind und es ein (gesellschaftlich) stark diskutiertes Thema ist. Ziel ist es daher, einen kurzen Leitfaden mit Hinweisen zu erstellen, um zukünftig mit Augenmaß und möglichst einheitlich die Gleichstellung von Frauen, Männern und Transgendern sprachlich zum Ausdruck zu bringen.

Maßnahmen:

- Wir motivieren unsere Führungskräfte zur aktiven Unterstützung unserer Gleichstellungspolitik, indem wir die zentralen Inhalte der Gleichstellung im Jobcenter Berlin Lichtenberg erläutern, insbesondere zur Förderung und zum Mehrwert der Vielfalt.

- Wir frischen das Wissen unserer Führungskräfte zu den gesetzlichen Regelungen des BGleiG und AGG im Rahmen von Schulungen und Qualifizierungen auf.

- In internen Medien und Foren informieren wir über unsere Gleichstellungspolitik und kommunizieren aktiv mit den Beschäftigten und Führungskräften.

- Wir bringen die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin sprachlich zum Ausdruck.

- Wir erstellen einen Leitfaden als Arbeitshilfe für eine gendergerechte Sprache im Jobcenter Berlin Lichtenberg.

***Vielfalt am Arbeitsplatz***

Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutet, dass sich die Belegschaft unseres Jobcenters Berlin Lichtenberg aus Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen zusammensetzt, darunter Beschäftigte unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft, kulturellen Hintergrunds, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Sprache usw..

Die nächsten 4 Jahre der Gleichstellungsarbeit widmen wir uns insbesondere dem Merkmal des Alters.
In der Auswertung der Altersstruktur zeigt sich, dass wir im Jobcenters Berlin Lichtenberg im Durchschnitt immer älter werden. Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, nach erfolgreicher Ausbildung oder Studium wächst die jüngere Generation natürlich auch bei uns nach. Und schon sind wir mitten in der Zielsetzung.

Die älteren Beschäftigten blicken auf eine langjährige Lebens- und Berufserfahrung zurück, stehen unter Umständen mit der Pflege ihrer Eltern gerade vor einer neuen Herausforderung, haben durch gesundheitliche Einschränkungen mit der eigenen Leistungsfähigkeit zu kämpfen und finden nur schwer

Zugang zur digitalen Arbeitswelt. Die junge Generation hingegen hat eine andere Wertevorstellung vom Arbeitsleben, das Privatleben steht im Vordergrund, dennoch schnell Karriere machen und am
liebsten alles nur noch digital, wer braucht schon Papier. Höher, weiter, schneller.
Vorurteile? Genau. Nicht in allen Teams, nicht in allen Köpfen, aber dennoch vorhanden.

Unser Ziel ist es, die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis der Generationen zu fördern.

<u>Maßnahmen</u>:

- Wir unterstützen und sensibilisieren unsere Führungskräfte bei der lebensphasenbewussten Ausrichtung ihrer Mitarbeiterführung- und entwicklung.

- Wir qualifizieren unsere Beschäftigten und Führungskräfte weiterhin zum Thema „Diversity“.

- In Zusammenarbeit mit externen Anbietern (u.a. Corrente) führen wird Team-Workshops durch, um teambezogen das Thema Vielfalt, Alter und voneinander Lernen aufzuarbeiten.

- Wir organisieren Workshops/ Veranstaltungen für interessierte Beschäftigte zum Austausch der Generationen.

### *Beschäftigungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand*

Zur Umsetzung einer lebensphasenbewussten Personalpolitik werden wir für lebensältere Beschäftigte Angebote zur Gesunderhaltung, Gesundheitsförderung und Fortbildung in den Fokus nehmen.
Wichtig ist es uns hierbei, lebensältere Beschäftigte in ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen, bei der Wiedereingliederung in das Berufsleben nach beispielsweise einer längeren Abwesenheit auf Augenhöhe zu begleiten und schließlich den Übergang in den Ruhestand mit zu gestalten.

Maßnahmen:

- Wir sensibilisieren und unterstützen unsere Führungskräfte im Rahmen von Beratungsgesprächen oder durch Qualifizierung zu einer lebensphasenbewussten Personalpolitik.

- Die BEM-Beauftragten gehen aktiv auf die Führungskräfte zu und besprechen gemeinsam eine anstehende Wiedereingliederung in das Berufsleben.

- Wir ermöglichen den lebensälteren Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsangeboten, wie z.B. „Aktiver Ruhestand“ oder „Die letzten Berufsjahre und den Übergang in den Ruhestand klug und achtsam gestalten“.

- Wir fördern die Nutzung der Telearbeit und des mobilen Arbeitens in der späten Phase des Berufslebens.

- Der frühzeitige Wissenstransfer bei Renteneintritt wird im Team bzw. im Bereich sichergestellt.

### *Pflege von Familienangehörigen*

Bei einer zunehmend höheren Lebenserwartung (aktuell beträgt sie für neugeborene Mädchen 83,4 Jahre und für neugeborene Jungen 78,6 Jahre (Datenstand 09/2020 des Statistischen Bundesamtes)) nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einen immer höheren Stellenwert ein. Das bedeutet für Beschäftige zunehmend häufiger, neben der Berufstätigkeit die Pflege/ Betreuung von Angehörigen zu organisieren und zu übernehmen. Dabei spielt es weniger eine Rolle, ob bei Beschäftigten ein Pflegegrad des Angehörigen vorhanden ist. Auch die Übernahme von Einkäufen, Begleitung bei Arztbesuchen oder mal eben

den Hausputz bei den Eltern erledigen, weil sie es einfach nicht mehr können, kann auch ohne Pflegegrad zu einer Belastung werden.

Die Sorge für pflegende und betreuende Angehörige kann jede und jeden Beschäftigten betreffen. Es ist uns daher ein Anliegen, die betroffenen Beschäftigten mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen.

Maßnahmen:

- Wir sensibilisieren die Führungskräfte und Beschäftigten hinsichtlich des Verständnisses zum Thema Pflege und Betreuung.

- Wir erstellen einen Informationsflyer rund um das Thema Pflege von Angehörigen.

- Wir bieten jährlich 1-2 Beratungsangebote/ Themenstunden für interessierte Beschäftigte mit Vertretern von Netzwerkpartnern, Pflegestützpunkten, Krankenkassen bzw. Pflegeversicherungen an.

- Wir fördern Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Familienangehörigen durch die flexible Nutzung von Teilzeitmodellen und Telearbeit/ mobiler Arbeit.

- Im Rahmen von Beratungen informieren wir die betroffenen Beschäftigten über Unterstützungsangebote.

- Wir hören Ihnen zu, auch ohne den expliziten Wunsch auf Beratung zum Thema Pflege. Manchmal hilft es, einfach nur zu reden. Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalbereich oder ihre Führungskraft nehmen sich die Zeit dafür.

## V. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023.

Nach zwei Jahren werden die Maßnahmen des Gleichstellungsplans auf ihren aktuellen Sachstand hin überprüft. Bedarfsbezogen werden ggf. notwendige Anpassungen der weiteren Umsetzungsplanungen vorgenommen.

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

Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat haben dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten des Jobcenters Berlin Lichtenberg bekannt gegeben und zugänglich gemacht. Alle Führungskräfte erhalten einen gedruckten Gleichstellungsplan und werden im Rahmen einer Führungskräfteveranstaltung hinsichtlich ihrer besonderen Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans sensibilisiert.
Der Bereich Personal des Jobcenters Berlin Lichtenberg, die Gleichstellungsbeauftragte und der Geschäftsführer unterstützen die Umsetzung aktiv mit geeigneten Instrumenten und Maßnahmen.

Berlin, den 23. Dezember 2020

Lutz Neumann
Geschäftsführer

Ines Kautz
stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Gemeinsam aktiv für Berlin Lichtenberg

Herrausgeber:
Jobcenter  Berlin Lichtenberg
Gotlindestr. 93
10365 Berlin

Layout:
Team 795 BdGF