

Gleichstellungsplan der MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach

Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2020

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Bestandsaufnahme zur Situation der weiblichen Bediensteten in der MainArbeit	5
2.1	Betrachtung der von Frauen unterrepräsentierten Bereiche.....	5
2.2	Chancengleichheit von Frauen und Männern	6
2.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
2.4	Fazit der statistischen Bestandsaufnahme.....	7
2.5	Wichtige Ergebnisse der Befragung der Bediensteten zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
3	Bewertung und Fazit der Analyse für den Gleichstellungsplan	9
4	Bisherige Vorbereitungen, verabredete Ziele und Maßnahmen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplan bis 2020	10
5	Schlussbestimmungen	12

1 Einleitung

Der Eigenbetrieb MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach (im Folgenden: MainArbeit) nimmt für die Stadt als zugelassener kommunaler Träger gem. § 6a ff. Sozialgesetzbuch II (SGB II) alle Aufgaben dieses Gesetzes wahr. Das SGB II sieht vor, dass für kommunale Jobcenter eine besondere Organisation zu bilden ist. Die Stadt Offenbach hat sich im Rahmen der Übernahme der Trägerschaft für die Rechtsform des Eigenbetriebs entschieden.

Zu den Aufgaben nach dem SGB II gehören die Gewährung von Geldleistungen für bedürftige Arbeitssuchende und deren Familien, Leistungen zur Eingliederung in Erwerbsarbeit und der aktiven Arbeitsförderung und seit 2011 zusätzlich Leistungen für Bildung und Teilhabe. Die Finanzierungsverantwortung für diese Leistungen liegt beim Bund für die Leistungen Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und für Eingliederungsleistungen, bei der Kommune für die Leistungen für Unterkunft und Heizung, flankierende Eingliederungsleistungen und Leistungen für Bildung und Teilhabe. Der Bund beteiligt sich an den Kosten für Unterkunft und Heizung mit einem Refinanzierungsanteil von rund 30 Prozent.

Das Jobcenter ist neben dem Eigenbetrieb Kindertagesstätten die größte Verwaltungs- und Dienstleistungseinheit der Stadt Offenbach mit rund 270 Mitarbeitern/innen (Ende 2013).

Die MainArbeit war nach Inkrafttreten des SGB II in den Jahren 2005 bis 2010 als Arbeitsgemeinschaft und im Jahr 2011 als sog. „gemeinsame Einrichtung“ von Agentur für Arbeit Offenbach und Stadt Offenbach gem. § 44b SGB II in der jeweils aktuellen Fassung organisiert. Diese Organisationsmodelle beinhalteten, dass das Jobcenter keinen eigenen Personalkörper hatte, sondern das Personal über verschiedene Formen der Personalgestaltung von den beiden Trägern Stadt Offenbach und Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt bekam. Die im Jobcenter eingesetzten Bediensteten waren zu gut 40 Prozent von der Agentur für Arbeit entsandt, zu knapp 60 Prozent von der Stadt Offenbach. Die tarifliche, dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Stellung der jeweiligen Bediensteten richtete sich nach der Situation beim jeweiligen Dienstherren bzw. Arbeitgeber. Dies galt für alle Fragen der Personalentwicklung, der Vergütung, Personalvertretung usw. Allein im Bereich der Personalvertretung sah das SGB II ab 2011 einen eigenen Personalrat für das Jobcenter vor.

Darüber hinaus war für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters eine Gleichstellungsbeauftragte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz zu bestellen. Dies änderte jedoch nichts an der grundsätzlichen dualen Personalstruktur des Jobcenters mit zwei verschiedenen und in vieler Hinsicht untereinander nicht ohne weiteres kompatiblen personalwirtschaftlichen Regimen.

Diese für eine so große Einrichtung untypische Organisationsstruktur der gemeinsamen Einrichtungen erschien langfristig mit einer sicheren und nachhaltigen Aufgabenerledigung nicht vereinbar. Deshalb nutzte die Stadt Offenbach die im Jahr 2011 für eine begrenzte Zahl von zusätzlichen Städten und Landkreisen geschaffene Möglichkeit, sich um die Zulassung als kommunaler Träger des SGB II zu bewerben. Diese Bewerbung war erfolgreich. Die Stadt konnte ab 2012 alle Aufgaben des SGB II in eigener Verantwortung wahrnehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit gingen bis auf wenige Ausnahmen auf die Stadt über. Im Eigenbetrieb konnte eine einheitliche Struktur von Personalführung und Personalverwaltung geschaffen werden.

Gleichwohl bleibt die Prägung der Bediensteten durch unterschiedliche Werdegänge und berufliche Hintergründe ein noch längere Zeit wirksames Merkmal des Jobcenters. Die Geschäftsführung des Jobcenters sieht dies durchaus nicht als Nachteil, sondern als Chance, die in vieler Form vorhandenen positiven Elemente des Personal- und Führungssystems sowie der Organisationskultur der Bundesagentur für Arbeit mit denen der Stadt Offenbach zu einer produktiven Synthese zu verbinden.

Für das SGB II sieht das Gesetz ein ausdifferenziertes Steuerungssystem vor. Die Stadt Offenbach schließt für das Jobcenter mit dem Land Hessen Zielvereinbarungen mit zum Teil sehr präzisen Leistungsvorgaben ab, die in einem differenzierten Monitoringsystem mit regelmäßigen Statistikberichten und Zielsteuerungsdialogen nachgehalten werden. Dafür wurde zwischen Bund und Ländern ein komplexes Kennziffersystem gem. § 48a SGB II geschaffen, das für alle Beteiligten, auch für die Bürgerinnen und Bürger ein hohes Maß an Transparenz der Leistungen und Ergebnisse schafft. Es wird dadurch allerdings auch recht hoher Druck auf die Jobcenter und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Zielerreichung und zur Positionierung im „Wettbewerbsumfeld“ der Jobcenter insgesamt aufgebaut. Insofern ist die Arbeit im Jobcenter in hohem Maße von Ergebnisorientierung und ständigem Leistungsvergleich nach den Grundsätzen des „New Public Management“ geprägt.

Ein Jobcenter ist eine sehr spezifische Behörde mit einem sehr breiten Arbeitsauftrag von der Grundsicherung bis hin zu komplexen Arbeitsmarktdienstleistungen mit sehr intensivem und naturgemäß gelegentlich auch spannungsvollem Kontakt zu Kundinnen und Kunden.

Es geht dem gesetzlichen Auftrag entsprechend um die Grundsicherung in existenziellen Notlagen *und* um die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Integration in Erwerbsarbeit, um Fürsorge *und* Arbeitsförderung, um Fördern *und* Fordern.

Dies ist anspruchsvoll, gelegentlich belastend und stellt die Personalarbeit in der Organisation vor große Herausforderungen.

Die Stadtverwaltung Offenbach hat sich mit einem Stadtverordnetenbeschluss am 22.8.2002 dem Leitprinzip des Gendermainstreaming - Ansatzes verpflichtet. Damit soll die Geschlechterperspektive in verwaltungsinternen Entscheidungsprozessen integriert werden, um der geschlechterspezifisch geprägten Lebensrealität von Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförderpläne - bei uns genannt Gleichstellungspläne - und geeigneten 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.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung Offenbach. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele trägt entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung die gemeinsame Verantwortung:

- Die Stadtverordnetenversammlung
- Die Geschäftsführung
- Das Personalamt
- Die Frauenbeauftragte
- Der Personalrat
- Sowie alle Führungskräfte.

Die Frauenbeauftragte vertritt bei der Initiierung und Überwachung des auf die o.g. Ziele bezogenen Umsetzungsprozesses die Interessen der weiblichen Beschäftigten. Sie unterstützt und berät die Dienststellenleitung und Führungskräfte bei der Umsetzung des HGIGs.

Den Führungskräften kommt bei einem gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern, bei einer begründeten Förderung von Frauen und bei der Wiedereingliederung von Müttern und Vätern eine besondere Schlüsselrolle zu. Es liegt in ihrer Verantwortung ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern gelebt werden kann.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan zeigt die derzeitige Beschäftigtensituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

2 Bestandsaufnahme zur Situation der weiblichen Bediensteten in der MainArbeit

Seit 1.1.2012 ist die MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach ein Eigenbetrieb und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) anzuwenden.

Nach dem HGIG ist ein Frauenförderplan/ Gleichstellungsplan für 6 Jahre aufzustellen und alle zwei Jahre zu dokumentieren, was sich durch die vereinbarten Maßnahmen bezogen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern verändert hat.

Grundlage der Analyse ist das vom Personalamt erstellte Datenmaterial. Die von der Geschäftsführung zur Verfügung gestellten Daten von 2012 und 2013, werden auf Basis der Statistiken zum Stichtag 31.12.2013 für eine Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation der Frauen in der MainArbeit aufbereitet. Sie bilden die Grundlage für die Entwicklung und Vereinbarung von Maßnahmen zur Frauenförderung in der MainArbeit.

Die Zahlen beziehen sich auf das Stammpersonal der MainArbeit. Beschäftigt zum Stichtag 31.12.2013 sind laut Personalstandstatistik insgesamt 267 Personen, davon 181 Frauen und 86 Männer. Honorarkräfte und Projektbeschäftigte sind nicht aufgeführt.

Die Frauenbeschäftigungsquote beträgt demnach 67,8 %.

Es arbeiten 203 Personen in Vollzeit, 124 Frauen und 79 Männer. 64 Personen arbeiten in Teilzeit, 57 Frauen und 7 Männer – davon arbeiten 6 Personen unter 50 % der Arbeitszeit.

Die Teilzeitquote beträgt demnach 24 %.

Von den 267 Bediensteten sind 216 Tarifbeschäftigte, 148 Frauen und 68 Männer. In einem Beamtenverhältnis arbeiten 51 Personen, 33 Frauen und 18 Männer.

Im Verhältnis arbeiten 80,9 % Tarifbeschäftigte und 19,1 % Beamtinnen/Beamte in der MainArbeit.

Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten beträgt 68,5 %, der Frauenanteil an den Beamten beträgt 64,7 %.

2.1 Betrachtung der von Frauen unterrepräsentierten Bereiche

Unterrepräsentanz von Frauen ist laut Hessischem Gleichberechtigungsgesetz dann gegeben, wenn innerhalb einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, also der Frauenanteil unter 50 % liegt.

Die MainArbeit verfügt über ein Stellenkontingent von insgesamt 247,61 Stellen. Davon werden 162,3 Stellen von Frauen und 85,31 Stellen von Männern besetzt.

Frauen besetzen 65,55 % des Stellenvolumens.

Übersicht Beschäftigtenquoten von Frauen – Tabelle 1

Eingruppierung / Besoldung	Stellen insgesamt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
A 13 HBesO	2,0	2,0	100,00
A 12 HBesO	3,0	1,0	33,33
A 11 HBesO	8,26	6,26	75,79
A10 HBesO	19,02	10,52	55,31
A 9 HBesO	8,38	5,38	64,2
A 8 HBesO	2,5	1,5	60,0
A 7 HBesO	0,87	0,87	100,0
A 6 HBesO	1,0	0,00	0,00
Zwischensumme	45,03	27,53	61,1
TVöD 15a	1,0	0,00	0,00
TVöD 12	2,0	0,00	0,00
TVöD 11	9,0	4,0	44,44
TVöD 10	6,62	3,62	54,68
TVöD 9	134,48	84,06	62,51
TVöD 8	44,09	41,09	93,2
TVöD 6	5,0	2,0	40,0
TVöD 5	0,39	0,0	0,0
Summe	247,61	162,3	65,55

Es besteht im Beamtenbereich in A12 HBesO und bei den Tarifbeschäftigten ab TVöD 11 Unterrepräsentanz von Frauen. In diesem von Frauen unterrepräsentierten Bereich sind von insgesamt 15 Stellen 5 mit Frauen besetzt.

Von 15 Teamleitungsfunktionen sind 7 mit Frauen besetzt, damit beträgt der Frauenanteil an Teamleitungsfunktionen 46,7 %.

2.2 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Um das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern zu analysieren werden folgende Statistiken betrachtet: der Frauenanteil an Beförderungen / Höhergruppierungen, bei Stellenbesetzungen und bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Beförderungen / Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2012 / 2013 wurden 2 Beamtinnen und 4 Beamte befördert, sowie 2 Tarifbeschäftigte höhergruppiert - jeweils eine Frau und ein Mann. Der Frauenanteil an den Beförderungen / Höhergruppierungen lag demnach bei 37,5 %.

Stellenausschreibungen

Im Berichtsjahr 2012 / 2013 wurden 28 Stellenausschreibungen veröffentlicht, vier davon waren Stellenausschreibungen für Stellen auf Honorarbasis, die im Folgenden unberücksichtigt bleiben, da keine Planstellen besetzt wurden. Auf die restlichen 24 Stellenausschreibungen haben sich 1156 Personen, 748 Frauen und 408 Männer beworben. Es konnten 53 Stellen mit 37 Frauen und 16 Männern neu besetzt werden. Sechs der Stellen waren in Teilzeit ausgeschrieben, diese Stellen wurden mit Frauen besetzt.

Fortbildungen

Hier können nur die Fortbildungen dokumentiert werden, die von der Abteilung Personalentwicklung/ 11.4 angeboten werden. Fachliche Fortbildungen, berufsbegleitende Studienmöglichkeiten etc. sind hier nicht aufgeführt.

Es nahmen 154 Bedienstete der MainArbeit an Fortbildungen der Abteilung 11.4 teil, 111 Frauen und 43 Männer. Davon arbeiten 32 Frauen und 1 Mann in Teilzeit und 121 Personen in Vollzeit. Damit nehmen 21,4 % Teilzeitbeschäftigte an den Fortbildungen teil.

Der Frauenanteil an Fortbildungen beträgt 72%.

2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren liefern uns folgende Statistiken Anhaltspunkte: Inanspruchnahme von Teilzeit, Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit und die Beurlaubungsanträge.

Teilzeit

64 Personen arbeiten in Teilzeit, 57 Frauen und 7 Männer – davon arbeiten 6 Personen unter 50 % der Arbeitszeit.

Die Teilzeitquote beträgt demnach 24 %.

Anträge auf Änderung der Arbeitszeit

In 2012/2013 wurden insgesamt 48 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit gestellt, 38 von Frauen und 10 von Männern. 17 Anträgen auf Erhöhung der Arbeitszeit stehen 15 Anträgen auf Reduzierung und 16 auf Beibehaltung gegenüber.

Der Frauenanteil bei Anträgen auf Änderungen der Arbeitszeit beträgt 79,2 %.

Es ist keine Ablehnung von Anträgen dokumentiert.

Anträge auf Beurlaubung (Elternzeit /Sonderurlaub)

In 2012 / 2013 wurden 16 Anträge auf Elternzeit gestellt, einer von einem Mann. In allen Fällen wurde ein personeller Ausgleich vorgenommen.

Genehmigte (Tele -) Heimarbeitsplätze

Am 31.12.2013 hatten 7 Frauen einen genehmigten Teleheimarbeitsplatz inne, drei davon arbeiten in Teilzeit.

2.4 Fazit der statistischen Bestandsaufnahme

Die Personalstruktur der MainArbeit ist von einem hohen Frauenanteil von 67,8 % geprägt. Die Teilzeitquote von 24 % ist im Verhältnis zur Frauenquote und im Vergleich zur Kernverwaltung mit einer Teilzeitquote von 32,9 % niedrig.

Frauen besetzen in der MainArbeit 65,55 % des Stellenvolumens.

Lediglich in A12 HBesO und bei den Tarifbeschäftigten ab TVöD 11 besteht Unterrepräsentanz von Frauen. Hierbei handelt es sich um insgesamt 15 Stellen von denen 5 mit Frauen besetzt sind.

Nach HGIG sind **die Stellen im unterrepräsentierten Bereich, die bis 2020 altersbedingt frei werden mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen**. Im Bewerbungsverfahren sind Frauen mit gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen.

Der Frauenanteil an den 15 Teamleitungsfunktionen beträgt 46,7 % und ist damit im Vergleich zum Frauenanteil von insgesamt 67,8 % noch etwas zu niedrig.

Auch **bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen** mit einem Anteil von 37,5 % im Vergleich zur Frauenquote **nicht gleichermaßen berücksichtigt worden**.

Aus dem Blickwinkel der Chancengleichheit von Frauen und Männern müsste der Anteil von Frauen bei Beförderungen / Höhergruppierungen mindestens so hoch sein, wie die Frauenquote.

Die Bemühungen, mehr Frauen für Teamleitungsfunktionen zu gewinnen sollten verstärkt werden. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten wäre allerdings auch bei einer erreichten Parität von Männern und Frauen in Führungspositionen eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Dies sollte Anlass sein, auch über das Ziel einer paritätischen Besetzung hinaus über Wege zur stärkeren Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen nachzudenken.

Die Stellenbesetzungen und die Teilnahme an Fortbildungen geben keine Hinweise auf Benachteiligungen von Frauen.

Der Frauenanteil von 79,2 % an den Anträgen auf Änderung der Arbeitszeit und die Anträge auf Elternzeit, die bis auf einen Mann ausschließlich von Frauen gestellt wurden, weisen auf die vor allem von Frauen übernommene Verantwortung für die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** hin. Durch das Angebot von Teleheimarbeitsplätzen profitieren 7 Frauen, die damit Familie und Beruf einfacher vereinbaren können bei gleichzeitigem Beibehalten oder nur geringfügiger Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Damit erhalten sie sich ihre finanzielle Absicherung im Alter.

Die Aussagekraft der rein statistischen Basis der Bestandsaufnahme zur Praxis im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf bzw. der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der MainArbeit ist begrenzt. Deshalb werden Ergebnisse einer Befragung zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Analyse der Beschäftigungssituation miteinbezogen.

2.5 Wichtige Ergebnisse der Befragung der Bediensteten zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ende 2012 erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Befragung die Möglichkeit, ihre eigene Sichtweise dem Arbeitgeber anonym mitzuteilen. Die Ergebnisse konnten im August 2013 vorgelegt werden und sollten auch zur Erarbeitung des Gleichstellungsplanes für die MainArbeit genutzt werden. Hier sind relevante Ergebnisse zusammengefasst.

Die befragten Bediensteten erleben die MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach in der Mehrheit als eine familienfreundliche Arbeitgeberin, wodurch ein Verständnis für die besondere Situation von Familienverantwortlichen durch die Kolleginnen, Kollegen und die Führungskräfte bestätigt wird. Daneben steht die Aussage von immerhin 1/3 der Befragten, dass sie mittlere bis starke Konflikte zwischen beruflichen und familiären Anforderungen erleben.

Die Erfahrungen der Bediensteten mit Familienverantwortung zeigen Handlungsbedarf auf, z.B. **die Regelungen des Wiedereinstiegs von Beschäftigten nach der Familienpause** auf den Prüfstand zu stellen und für Beschäftigte und Betrieb zu optimieren.

Die Befragung hat gezeigt, dass es über die gesetzlichen und hausinternen Regelungen zur Thematik **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (Wiedereinstieg, Pflege von Angehörigen, Nutzung der flexiblen Arbeitszeit etc.) einen generellen **Informationsbedarf** gibt. Hier sollte ein Informationskonzept erstellt und umgesetzt sowie die Führungskräfte im Umgang mit dieser Themenpalette besonders geschult werden.

Die **Nutzung der flexiblen Arbeitszeit** ist für 31,7 % der Befragten nicht möglich. Sicherlich bestehen durch feste Öffnungszeiten klare Einschränkungen in der Nutzung der flexiblen Arbeitszeit. Die Begründungen zeigen aber auch, dass hier Handlungsspielraum besteht, der aus unterschiedlichen Gründen nicht genutzt wird. Hier wären durch Information, klare transparente Regelungen, Rücksichtnahme bei der Terminierung von Besprechungen und entsprechender gemeinsamer Absprachen auf der Leitungsebene mehr möglich, als bisher verwirklicht wird.

60 % der Befragten bewerten **die Integration von Teilzeitkräften** sehr gut, bzw. gut. Dem gegenüber stehen 18,7 % der weiblichen, befragten Teilzeitkräfte, die ihre Situation als eher schlecht integriert bewerten. Ein Hinweis hier genauer hinzuschauen und zu prüfen, wodurch diese Diskrepanz entsteht.

Interesse an beruflicher Weiterentwicklung und Bereitschaft zur Übernahme von Sonderaufgaben und Projektarbeit ist bei vielen Befragten vorhanden, wenn entsprechende Anreize existieren und die Rahmenbedingungen mit den betroffenen Beschäftigten vereinbart werden. Dies ist weitestgehend unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt zu erziehen sind. 44 % der Befragten äußern den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung in den nächsten 5 Jahren. 64 % der Befragten zeigen Interesse an der Übernahme von Sonderaufgaben, 26 % der Befragten begrüßen einen zeitlich begrenzten Arbeitsplatzwechsel und knapp 60 % können sich das vorstellen.

Ein eindeutiges Signal der Bediensteten, das mehr Angebote gewünscht sind, um vorübergehend andere Arbeitsinhalte und mehr Verantwortung zu übernehmen.

Die bisherigen **Entscheidungswege zur Übernahme von Sonderaufgaben und Projektarbeit** zeigen kein einheitliches Bild der Informationswege, was zur Unzufriedenheit der Bediensteten führt.

Anregungen zur Ausgestaltung des Verfahrens zur Auswahl dieser Bediensteten benennen die Befragten. Sie können sich eine Personalentwicklungskonferenz (51 %), dienstliche Beurteilungen (46%) oder auch die Teilnahme an einer Führungskräfteentwicklung (40,2 %) als Auswahlkriterien vorstellen.

Insgesamt ist zu dem Themenkomplex „Sonderaufgaben und Projekte“ **die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes** wichtig. Das Konzept soll sowohl geplante Sonderaufgaben und Projekte benennen, sowie das Verfahren der Auswahl von verantwortlichen Bediensteten und die Entscheidung über die Rahmenbedingungen (Zulage, Aussicht auf weiterführende Stelle, Entfristung des Arbeitsvertrages, Heimarbeit, o.ä.) regeln. Gerade für Bedienstete mit Familienverantwortung können Projektaufgaben, die z.B. einen Anteil an Heimarbeit beinhalten eine große Erleichterung sein, die Herausforderung zwischen Beruf und Familie zu meistern, ohne auf eine berufliche Karriere zu verzichten.

Rotationsmöglichkeiten sollten geprüft und entsprechend auch mit einem Umsetzungskonzept vorbereitet werden.

84 % der befragten Bediensteten begrüßen Modelle der **Besetzung von Führungsstellen in Teilzeit**, wenn bestimmte Absprachen und Regelungen getroffen werden, d.h. die Rahmenbedingungen an die konkrete Situation angepasst werden und auch Zeit für Kommunikation eingeplant wird. Sie sehen dies als gute Möglichkeit für Frauen, trotz Familie ihre berufliche Karriere zu meistern, mehr Verantwortung zu übernehmen und in besser bezahlte Hierarchiestufen zu kommen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen große Bereitschaft, Potenziale zur Veränderung einzubringen – das ist in einer Institution, die sich ständig den Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen muss eine sehr positive Ausgangslage. Dieses Angebot der Bediensteten sollte aufgegriffen und genutzt werden, um die MainArbeit als Dienstleistungsunternehmen handlungsfähig zu halten, auf sich verändernde Rahmenbedingungen schnell und kompetent zu reagieren.

3 Bewertung und Fazit der Analyse für den Gleichstellungsplan

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MainArbeit haben durch die besondere Organisationsgeschichte einige Herausforderungen meistern müssen. Ein hoher Frauenanteil, eine flache Hierarchie und die Verteilung der Arbeitsaufgaben auf drei unterschiedliche Arbeitsbereiche (Leistung, Beratung u. Vermittlung, Verwaltung) prägen die Organisation.

Aus Sicht der **gleichen Verdienstchancen** von Frauen und Männern sind nur noch wenige Anpassungen erforderlich. Lediglich 5 Stellen in A 12 HBesO bzw. ab TVöD 11 machen die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Verdienststufen aus.

Allerdings kann man aufgrund des hohen Frauenanteils von knapp 68 % davon ausgehen, dass die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ein Thema für viele Mitarbeiterinnen ist. Die Zahlen zur Veränderung der Arbeitszeit und die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Sonderurlaub aufgrund von familiären Verpflichtungen bestätigen vor allem dass Frauen diese Angebote in Anspruch nehmen.

Fehlende Frauen in Teamleitungsfunktionen können auch auf die Schwierigkeit hinweisen Führungsaufgaben mit Familienpflichten zu vereinbaren. Hier wäre eine Auseinandersetzung mit der Thematik „**Führen in Teilzeit**“ eine Möglichkeit Chancen, Grenzen und Voraussetzungen von Teilzeitführung inhaltlich zu füllen, und eine Umsetzung zu erarbeiten.

Die Befragung brachte den Wunsch vieler Bediensteten zum Vorschein, sich beruflich verändern zu wollen und nach **persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten** zu suchen. Ein Hinweis, dass die MainArbeit vermehrt nach Möglichkeiten suchen sollte Bediensteten vorübergehend andere Aufgaben zu übertragen. Ein wichtiges Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist für Strukturen zu sorgen, die eine Prozesssicherheit garantieren, d.h. dass Wege und Voraussetzungen für die Übernahme von Sonderaufgaben, Projektleitungen allen bekannt sind. Für die noch zu entwickelnden Maßnahmen zu persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sollten klare Verfahrensweisen entwickelt und intern bekannt gemacht werden.

Die unterschiedlichen Bereiche Leistung, Beratung / Vermittlung und Verwaltung haben jeweils andere Arbeitszeitanforderungen, dies sollte als Chance angesehen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienverantwortung die Möglichkeit anzubieten, die Arbeitszeit anpassen zu können (reduzieren und aufstocken) und einen Wechsel in andere Bereiche zu ermöglichen, sofern eine Qualifikationsanpassung umsetzbar ist.

Die Arbeit mit Menschen, die arbeitslos sind und sich dadurch in schwierigen Lebenssituationen befinden ist eine besondere Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter. Deshalb ist es besonders wichtig, den Bediensteten Angebote zum präventiven Gesundheitsverhalten, Stressabbau und gesundheitsgerechtem Führungsverhalten zu machen. Dieses Handlungsfeld wird bereits mit einem Projekt „Balance Check“ gefüllt, dass vom TÜV Süd und in Kooperation mit dem Arbeitsschutzbeauftragten durchgeführt wird, dazu sind keine weiteren Maßnahmen zurzeit notwendig.

4 Bisherige Vorbereitungen, verabredete Ziele und Maßnahmen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplan bis 2020

Im Juli 2013 wurde eine Steuergruppe „Gleichstellungsplan MainArbeit“ gegründet, die sich regelmäßig zur Entwicklung eines Gleichstellungsplanes getroffen hat. Die Steuergruppe ist mit folgenden Funktionen und Mitgliedern besetzt: Geschäftsführung, Verwaltungsleitung, Personalbetreuung, Personalentwicklung, Personalrat, ehemalige Bundesgleichstellungsbeauftragte und zuständige Frauenbeauftragte (HGIG). In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse der Befragung zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewertet und verschiedene Konsequenzen daraus diskutiert. Vor allem berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung wurden als mögliche Handlungsfelder vordiskutiert.

Das HGIG erlaubt in § 5 Abs. (8) neue Modelle der Verwaltungssteuerung oder Personalentwicklung, um die strukturelle Chancengleichheit von Frauen und Männern in Konzepten und konkreten Maßnahmen weiterzuentwickeln. Es werden u.a. Potenzialerkennung und –förderung, Personalauswahlkriterien, Übernahme von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen, Erprobung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen und die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern genannt. Aufgrund der Ergebnisse der Bestandsaufnahme werden deshalb diese Handlungsfelder in den nächsten 6 Jahren im Gleichstellungsplan der MainArbeit einen Schwerpunkt bilden. Folgende Maßnahmen und Schwerpunkte werden umgesetzt:

1. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Es sollen Maßnahmen und Verfahrensweisen entwickelt werden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine berufliche Weiterentwicklung innerhalb der MainArbeit ermöglichen.

- Die Möglichkeit von Jobanreicherung soll geprüft werden. Ein Konzeptentwurf liegt für Bedienstete aus den Bereichen Leistung und Beratung/Vermittlung bereits zur Beratung vor. Ziel ist auf freiwilliger Basis Aufgaben aus anderen Bereichen höherwertige Aufgaben übertragen zu bekommen, um damit einen umfassenderen Tätigkeitsbereich zu ermöglichen. Die Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Leistung und Vermittlung/Beratung soll damit zusätzlich gefördert und Schnittstellen im Zusammenwirken der beiden Bereichen überprüft werden.
- Weitere Möglichkeiten der Übernahme qualifizierender Aufgaben, wie z.B. die befristete Übernahme einer Projektleitung werden geprüft und ggfs. konzeptionell festgeschrieben inklusive der Verfahrensweise.
- Konzepte zur „Job - Rotation auf Zeit“ sollen auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft werden, das Interesse unter den Bediensteten für entsprechende Angebote und Verfahren soll mit geeigneten Mitteln abgefragt und geweckt werden. Folgende unterschiedliche Modelle der Job-Rotation wären denkbar:
 - a) als Möglichkeit zur Erweiterung persönlicher Kenntnisse und Kompetenzen für geeignete Bedienstete und als freiwilliges Angebot mit Option der Rückkehr auf die bisherige Stelle;
 - b) als freiwillige Zeit in einem anderen Bereich, nach der Elternzeit oder bei Reduzierung/Aufstockung der Arbeitszeit aufgrund Familienpflichten, vor allem wenn Arbeitszeitwünsche den dienstlichen Begebenheiten in dem eigenen Bereich nicht mehr entsprechen.
 - c) als Instrument der Führungskräfteentwicklung mit systematischer Rotation z.B. der Einsatz in 2 – 3 verschiedenen Teams (L + V) als Voraussetzung für neue Führungskräfte.

2. Personalauswahlkriterien:

Die Auswahlgespräche für PAPs und Vermittler/-innen sollen zukünftig stärker auf die im Stellenprofil geforderten Kompetenzen ausgerichtet sein; es sollen zusätzliche Informationen über Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden, wie z.B. Herangehensweise, Haltung, Serviceorientierung, Stressresistenz, Interkulturelle Kompetenz, eigene Ziele, Umgang mit Problemen usw.; Ziel ist die Entscheidungsqualität in den Auswahlverfahren zu verbessern. Die Entwicklung von geeigneten Assessmentcenter – Anteilen und die Erstellung eines Pools an Fragen und Aufgabenstellungen zu den verschiedenen Kompetenzen ist hierfür erforderlich. In diesem Zusammenhang sind die Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen zu überprüfen und ggfs. anzupassen.

3. Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Um eine faire Verteilung zwischen den Geschlechtern in allen Ebenen und Berufsbereichen zu erreichen muss weiter an dem **Abbau von Rollenklischees** gearbeitet werden. Dies kann mit unterschiedlichen Maßnahmen und Zielgruppen geschehen:

- **Führung in Teilzeit wird als Chance gesehen, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.** Allerdings gibt es zu dem Thema ‚Führung in Teilzeit‘ sehr unterschiedliche Erfahrungen und Einschätzungen. Deshalb soll über Best-Practice-Beispielen für Führung in Teilzeit geworben werden und in dafür geeigneten Fällen eine geteilte Stellvertretung ermöglicht werden um in Führungsaufgaben hineinzuwachsen;

- Die Ämter in denen technische Berufe angesiedelt sind, werden aufgefordert sich **am „Girls‘ Day“ zu beteiligen** und Patinnen und Paten zur Verfügung zu stellen.
- Die Verwirklichung der Gleichberechtigung kann durch die Nutzung einer **modernen Verwaltungssprache**, die beide Geschlechter gleichermaßen anspricht, unterstützt werden. Dadurch kann der stereotypen Rollenzuordnung von Geschlechtern entgegenwirkt werden.
- Die Informationen zu gleichstellungsrelevanten betrieblichen Regelungen sollen auf ihre „Erreichbarkeit“ überprüft werden und Führungskräfte gezielt im Umgang mit diesen Fragen geschult werden.

4. Das Verfahren zum **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**, bislang in einer Richtlinie von 1995 geregelt, soll überprüft und entsprechend in einer aktualisierten Verfahrensweise neu gefasst werden. Vorgesetzte sind zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung zu schulen und zu sensibilisieren.

5. Vereinbarkeit Beruf und Familie

Das Verfahren zur Wiedereingliederung nach der Familienphase soll überprüft werden und die Systemverfahrensanweisung „Integration von Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrern“ entsprechend aktualisiert werden.

Die gegründete Steuergruppe Gleichstellungsplan hat den Auftrag die hier benannten Vorhaben inhaltlich und ablauforganisatorisch zu lenken und gemäß HGIG den Prozess der Gleichstellung in der MainArbeit voran zu bringen.

5 Schlussbestimmungen

- 5.1 Der Gleichstellungsplan tritt mit seiner Veröffentlichung am 01.01.2015 in Kraft. Damit werden alle entgegenstehenden Regelungen im Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplans gegenstandslos.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Plans unwirksam sein oder werden, ist davon die Wirksamkeit insgesamt nicht berührt. Die Beteiligten sind verpflichtet, die betroffenen Passagen umgehend neu zu regeln (Salvatorische Klausel).