

## 1. Gleichstellungsplan des Jobcenters Gelsenkirchen

Gültig vom 01.01.2025 bis 31.12.2028



### Impressum

Jobcenter Gelsenkirchen  
Bereich Personalverwaltung / Gleichstellungsbeauftragte  
November 2024

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
1. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen .....	4
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer .....	5
3. Bestandsaufnahme .....	5
3.1 Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Bildungsmaßnahmen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Antidiskriminierungsmaßnahmen .....	6
3.1.1 Elternzeit und Wiedereinstieg .....	6
3.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege .....	7
3.1.3 Weiterbildung und Personalentwicklung .....	7
3.1.4 Antidiskriminierungsmaßnahmen .....	8
3.2 Personalstruktur Ist-Zustand .....	8
3.3 Personalstruktur nach Tätigkeitsebene .....	9
3.4 Beschäftigte in leitenden Positionen .....	9
3.5 Beschäftigte mit Sonderaufgaben .....	10
3.6 Teilzeitbeschäftigung .....	10
3.7 Nutzung Elternzeit .....	11
4. Ziele und Maßnahmen .....	12
4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege .....	12
4.1.1 Elternzeit .....	12
4.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege .....	12
4.2 Weiterbildung und Personalentwicklung .....	13
4.2.1 Führung in reduzierter Arbeitszeit .....	13
4.2.2 Vielfalt im Personalmanagement .....	13
4.3 Nachhaltige Umsetzung .....	14
5. Geltungsbereich .....	14
6. Veröffentlichung .....	15
7. Inkrafttreten .....	15

## Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurde als Grundsatz (Art. 3 Abs. 2 GG) im Grundgesetz verankert. Um faire Personalentwicklungsmaßnahmen zu schaffen und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, wurde das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) erlassen, welches in der neuen Fassung am 01.05.2015 in Kraft trat.

Das Jobcenter Gelsenkirchen versteht sich als modernes Dienstleistungsunternehmen, das die Chancengleichheit und die Gleichstellung aller Menschen in den Mittelpunkt seiner Arbeit stellt. Der erste Gleichstellungsplan des Jobcenters Gelsenkirchen ist ein bedeutender Schritt auf dem Weg zu einer gerechten und inklusiven Arbeitswelt.

Unser Ziel ist es, Diskriminierung in jeglicher Form entgegenzuwirken und allen Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden gleiche Chancen und Möglichkeiten zu bieten. Wir erkennen die Vielfalt als Stärke und setzen uns aktiv dafür ein, ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu fördern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt die Grundlage für konkrete Maßnahmen und Strategien, die sicherstellen, dass Gleichstellung und Chancengleichheit in allen Bereichen unserer Arbeit gelebt werden. Wir verpflichten uns, kontinuierlich an der Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen zu arbeiten, um eine faire und gerechte Zukunft zu gestalten.

Im Bewusstsein unserer gesellschaftlichen Verantwortung und unserer Rolle als Vorbild verpflichten wir uns, die Prinzipien der Gleichstellung nachhaltig zu verankern und unsere Ziele mit Entschlossenheit zu verfolgen.

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf den rechtlichen Rahmenbedingungen und den spezifischen Bedürfnissen unserer Organisation. Er dient als Leitfaden für unser tägliches Handeln und soll sicherstellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung gleiche Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung erhalten.

Durch gezielte Maßnahmen wollen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege unterstützen, Karrierechancen für unterrepräsentierte Gruppen verbessern und eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung fördern. Wir sind überzeugt, dass eine vielfältige und gerechte Arbeitsumgebung nicht nur zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beiträgt, sondern auch die Effizienz und Innovationskraft unseres Jobcenters stärkt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist Ausdruck unseres festen Willens, Gleichstellung nicht nur als Verpflichtung, sondern als Chance zu begreifen. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, eine faire und inklusive Zukunft zu gestalten.

## 1. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungspolitik ergeben sich aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Nach Art. 3 Abs. 2 sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seiner sexuellen Orientierung, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleIG) in der Fassung vom 01.05.2015 trägt diesem Verfassungsauftrag Rechnung.

Das zentrale Instrument zur Umsetzung dieser Ziele ist gem. § 11 ff. BGleIG der Gleichstellungsplan. Dieser erhält damit eine herausragende Bedeutung als Instrument der Personalplanung - insbesondere auch der Personalentwicklung - und stellt somit ein Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dar. Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) gem. § 1 BGleIG:

- Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern
- Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege für Frauen und Männer zu verbessern
- Die besonderen Belange behinderter und von Behinderungen bedrohter Frauen i.S. von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Geschäftsführung sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der genannten Ziele zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststelle zu berücksichtigen (§ 4 BGleIG).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des BGleIG sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 25 BGleIG).

Soweit im Folgenden der Begriff „Beschäftigte“ verwendet wird, sind damit alle Beschäftigten im Sinne des TV-BA des TVöD und alle Beamtinnen und Beamte gemeint. Eine Unterteilung nach ursprünglichem Arbeitgeber erfolgt nicht.

## 2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die von den jeweiligen Trägern zugewiesenen Mitarbeitenden des Jobcenters Gelsenkirchen, unabhängig von ihrem Status (Beamte / Angestellte).

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt die Grundlage für konkrete Maßnahmen und Strategien, die sicherstellen, dass Gleichstellung und Chancengleichheit in allen Bereichen unserer Arbeit gelebt werden. Der Plan bezieht sich auf alle Bereiche der Personalpolitik und -entwicklung. Einschließlich Einstellung, Beförderung, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung dieser Maßnahmen verpflichten wir uns.

Die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes beginnt am 01.01.2025 und endet am 31.12.2028. Nach dessen Ablauf wird er zur Bewertung des Erfolges der Maßnahmen evaluiert und fortgeschrieben. Um auf Veränderungen in der Organisation oder im rechtlichen Umfeld reagieren zu können, können auch während der Laufzeit Anpassungen vorgenommen werden.

Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

## 3. Bestandsaufnahme

Das Jobcenter Gelsenkirchen hat es sich zur Aufgabe gemacht, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz zu fördern. Die nachfolgende Bestandsaufnahme soll den aktuellen Stand der Gleichstellungspolitik mit dem Stichtag zum 30.06.2024 darstellen.

Die Einstellung und Zuweisung der Beschäftigten im Jobcenter Gelsenkirchen erfolgt durch die jeweiligen Träger - die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Stadt Gelsenkirchen.

Die Geschäftsführung des Jobcenters Gelsenkirchen nimmt entscheidenden Einfluss auf die Zuweisung von Mitarbeitenden ins Jobcenter. Die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters ist immer im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben an den Auswahlverfahren beteiligt. Da sich das Jobcenter Gelsenkirchen bis einschließlich 2024 an den Gleichstellungsplänen der Anstellungsträger Bundesagentur für Arbeit und Stadt Gelsenkirchen orientiert hat, ist dies der erste Jobcenter interne Gleichstellungsplan, sodass kein Vergleich zur vorherigen Beschäftigtenstruktur möglich ist.

An manchen Stellen dieses Gleichstellungsplanes wird aus Gründen der Vereinfachung von Tätigkeitsebenen (TE) gesprochen. Die Aussagen gelten gleichermaßen für Beamtinnen und Beamte in den vergleichbaren Besoldungsgruppen (BesGr).

Soweit im Folgenden der Begriff Beschäftigte verwendet wird, sind damit alle Beschäftigten im Sinne des TV-BA, des TVöD und alle Beamtinnen und Beamte gemeint. Eine Unterteilung nach ursprünglichem Arbeitgeber erfolgt nicht.

### 3.1 Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Bildungsmaßnahmen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Antidiskriminierungsmaßnahmen

#### 3.1.1 Elternzeit und Wiedereinstieg

Die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters Gelsenkirchen stellt allen werdenden Müttern und Vätern Informationsmaterialien und Verlinkungen zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld zur Verfügung. Sie steht darüber hinaus beratend und unterstützend zur Seite.

Das Jobcenter Gelsenkirchen bietet ihren Beschäftigten, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen, das sogenannte Drei-Phasen-Konzept an, um den beruflichen Einstieg zu begleiten und unterstützen. Ein zentrales Element hierbei ist das phasenorientierte Mitarbeitergespräch.

Ein Drei-Phasen-Gespräch zur Elternzeit und zum Wiedereinstieg hilft, den Übergang reibungslos zu gestalten und sowohl die Bedürfnisse des Anstellungsträgers als auch die der/des Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Hier ist ein Überblick über die drei Phasen:

1. Vorbereitungsgespräch vor der Elternzeit
  - Klärung der Dauer der Elternzeit und möglicher Verlängerungen
  - Festlegung von Kommunikationswegen während der Elternzeit
  - Vereinbarung von Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit (falls gewünscht) z.B. durch Online-Kurse
2. Gespräch während der Elternzeit
  - Aufrechterhaltung des Kontakts und Sicherstellung, dass sich die/der Mitarbeitende eingebunden und informiert fühlt
  - Besprechung von Änderungen im Jobcenter Gelsenkirchen oder im Ansatzteam
  - Vorbereitung auf den Wiedereinstieg z.B. Gespräch über flexible Arbeitszeitmodelle
  - Klärung des Schulungs- oder Einarbeitungsbedarfes
3. Gespräch vor dem Wiedereinstieg
  - Festlegung des konkreten Wiedereinstiegsdatums und der Arbeitszeitmodelle
  - Besprechung des Teamansatzes
  - Klärung von eventuellen Unterstützungsbedarfes

Ein gut strukturiertes Drei-Phasen-Gespräch unterstützt einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit und sorgt dafür, dass sich die/der Mitarbeitende wertgeschätzt und gut vorbereitet fühlt. Es fördert die Kommunikation und hilft, Missverständnisse zu vermeiden.

Mitarbeitende können sich im Rahmen dieses Angebotes bei der Gestaltung der beruflichen Zukunft unter dem Aspekt der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie individuell beraten und begleiten lassen.

### 3.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Gemäß §15 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sind alle Dienststellen verpflichtet, Beschäftigten Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen anzubieten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege erleichtern.

Zur Gestaltung einer guten und familienfreundlichen Arbeitsumgebung tragen im Jobcenter Gelsenkirchen im Wesentlichen die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitbeschäftigung und die Nutzung der Mobilarbeit bei. Um allen Beschäftigten des Jobcenters Gelsenkirchen, unabhängig vom Anstellungsträger, die gleichen Rahmenbedingungen gewähren zu können, wurden entsprechende Dienstvereinbarungen getroffen.

Bei der Ausgestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern und auch von Mitarbeitenden mit einer Pflegeverantwortung vorrangig berücksichtigt.

Das Jobcenter Gelsenkirchen möchte auf allen Ebenen Rahmenbedingungen für eine flexible Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schaffen, die im Alltag gelebt werden. Eine davon ist die Erhöhung der Flexibilität für die Beschäftigten im Hinblick auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit durch die [Dienstvereinbarung Mobilarbeit](#).

Darüber hinaus werden Besprechungen und Veranstaltungen nach Möglichkeit in virtueller bzw. hybrider Form angeboten und durchgeführt, um allen Beschäftigten eine möglichst einfache Teilnahme zu ermöglichen. Gleiches gilt für Qualifizierungen, was gerade Beschäftigten mit Betreuungs- oder Pflegeverantwortung eine Teilnahme erleichtert, da z.B. Dienstreisen wegfallen.

Um familienfreundliche Rahmenbedingungen für Führungskräfte zu schaffen, wird die Wahrnehmung von Führungspositionen auch in reduzierter Arbeitszeit ermöglicht.

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege hat das Jobcenter Gelsenkirchen im November 2023 die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet und ist somit dem Landprogramm NRW beigetreten. Als Ansprechpersonen stehen den Beschäftigten des Jobcenters Gelsenkirchen vier qualifizierte betriebliche Pflege-Guides sowie acht weitere Multiplikatoren zur Verfügung. Sie bieten Mitarbeitenden im vertraulichen Rahmen Informationen zu rechtlichen Ansprüchen, finanziellen Hilfen und weiteren Unterstützungsangeboten. Mitarbeitende können sich darüber hinaus mit den Pflege-Guides über ihre Herausforderungen austauschen und emotionale Unterstützung erhalten.

### 3.1.3 Weiterbildung und Personalentwicklung

Für Mitarbeitende des Jobcenters Gelsenkirchen gibt es eine Vielzahl von internen und externen Weiterbildungsangeboten, die darauf abzielen, ihre Fachkenntnisse zu vertiefen und ihre beruflichen sowie persönlichen Fähigkeiten zu erweitern. Diese Weiterbildungen sind wichtig, um die Qualität der Beratungen und auszuführenden Arbeiten zu verbessern und sich den ständig ändernden Anforderungen des Berufsalltages anzupassen:

- Fachliche Weiterbildung
- IT- und Digitalisierungskennntnisse

- Kommunikation und Soft Skills
- Spezialisierte Beratungsfelder
- Karriereentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung
- Netzwerk- und Kooperationsfähigkeiten

Die Personalentwicklung im Jobcenter Gelsenkirchen spielt eine entscheidende Rolle dabei, die Effizienz und Qualität der Dienstleistungen zu sichern und die Mitarbeitenden auf die Herausforderungen des modernen Arbeitsmarktes vorzubereiten. Exemplarisch werden einige Maßnahmen erläutert:

Konzept *Lust auf Führung* (BA), analog *Ist Führung etwas für mich?* (Stadt GE) zur Gewinnung von Führungskräften

- Den identifizierten Bedürfnissen, gerade auch von Frauen, nach mehr Information, Beratung, Orientierung und Erprobung in geschütztem Rahmen wird hierbei Rechnung getragen.

Weiterentwicklung des Kompetenzmodells der Bundesagentur für Arbeit

- Zur Schaffung von Transparenz und als Orientierungshilfe
- Verankerung der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit z.B. mit Einführung der Teilkompetenz *Sensitivität*
- Dialogformat *Allgemeines Mitarbeitergespräch*
  - Gesprächsinhalt geht über die Leistungsbeurteilung und Kompetenzen hinaus
  - Lernbedarfe und Unterstützungsbedarfe z.B. bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege werden thematisiert

Die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende des Jobcenters Gelsenkirchen sind vielfältig und auf die spezifischen Anforderungen und Herausforderungen der jeweiligen Tätigkeit zugeschnitten. Sie helfen den Mitarbeitenden, ihre Aufgaben effizient und kompetent zu erfüllen und tragen so zur Verbesserung der Dienstleistung aber auch der Mitarbeiterzufriedenheit bei.

### 3.1.4 Antidiskriminierungsmaßnahmen

Antidiskriminierungsmaßnahmen im Jobcenter Gelsenkirchen sind entscheidend, um eine faire und respektvolle Behandlung aller Mitarbeitenden sicherzustellen.

Es gibt klare [Richtlinien](#), die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen verbietet. Durch Schulungen, eine vielfältige Belegschaft, ein effektives Beschwerdeverfahren und eine kontinuierliche Evaluierung kann das Jobcenter Gelsenkirchen eine faire und inklusive Arbeitsumgebung schaffen, die Diskriminierung verhindert.

### 3.2 Personalstruktur Ist-Zustand

Insgesamt waren zum Stichtag 30.06.2024 beim Jobcenter Gelsenkirchen 659 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beschäftigt (inkl. 21 Mitarbeitende in Elternzeit). Aussagen über Auszubildende oder Studierende können nicht getroffen werden, da diese durch die Anstellungsträger, die Bundesagentur für Arbeit und die Stadt Gelsenkirchen,



eingestellt und dem Jobcenter Gelsenkirchen zugewiesen werden. Mit 430 Mitarbeiterinnen betrug der Frauenanteil an den Beschäftigten 65,2%. Die Teilzeitquote der Frauen lag im Jahr 2024 bei 47,9%.

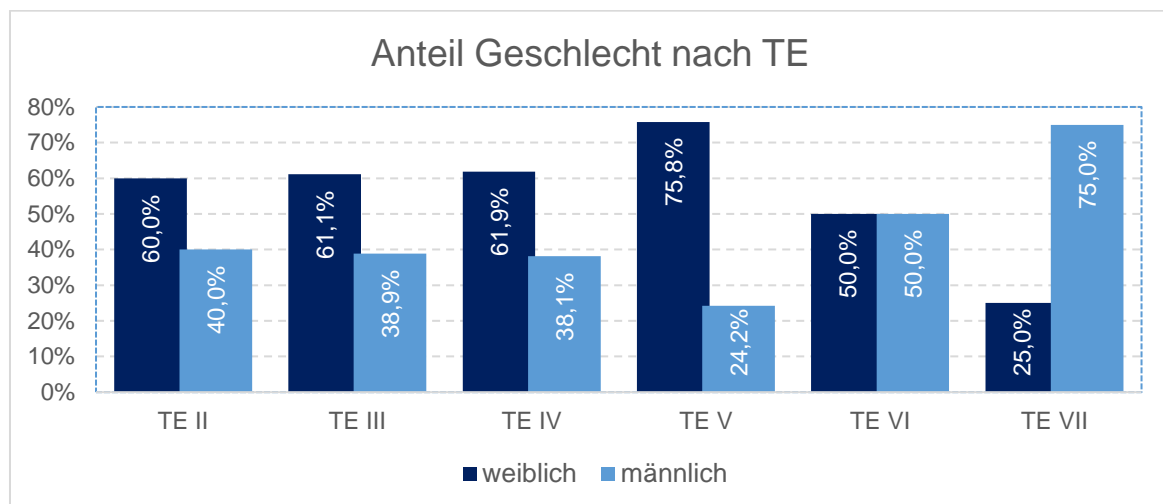
Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken werden geschlechterspezifisch dargestellt.

### 3.3 Personalstruktur nach Tätigkeitsebene

Gem. § 3 Nr. 10 BGlG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Anteil von Frauen bzw. Männern in einem einzelnen Bereich unter 50% liegt. In der Tätigkeitsebene V ist die Unterrepräsentanz der männlich Beschäftigten gravierend. Die Frauenquote liegt hier bei 75,8%.

In der Tätigkeitsebene III und damit in Führungspositionen sind 61,1% der Beschäftigten weiblich.

Die Tätigkeitsebene II ist mit 6 Frauen und 4 Männern besetzt.



### 3.4 Beschäftigte in leitenden Positionen

Das Jobcenter Gelsenkirchen hat zum Stichtag 47 Team-/Bereichsleitungspositionen. Davon sind 27 durch Frauen und 20 durch Männer bekleidet.

Nicht dargestellt werden kann die TE I, da die Datenmenge kleiner drei ist und somit Rückschlüsse auf die Personen möglich wären.

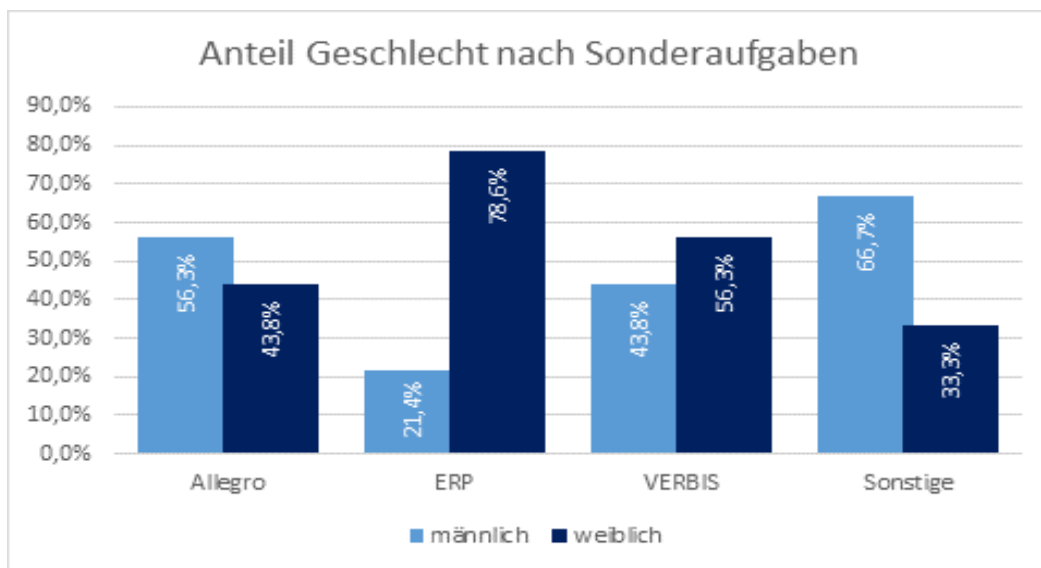
### 3.5 Beschäftigte mit Sonderaufgaben

Von den 102 Beschäftigten, die Sonderaufgaben wahrnehmen, sind 51 Frauen und 51 Männer.

Den größten Sonderaufgabenbereich mit 41 Beschäftigten, nimmt das Thema Abwesenheitsvertretung der Führungskraft ein. Dieser wird abgedeckt durch 19 Frauen und 22 Männer.

Die Verteilung auf weibliche und männliche Beschäftigte bei der Übernahme von IT-Fachbetreuungen ergibt sich wie folgt:

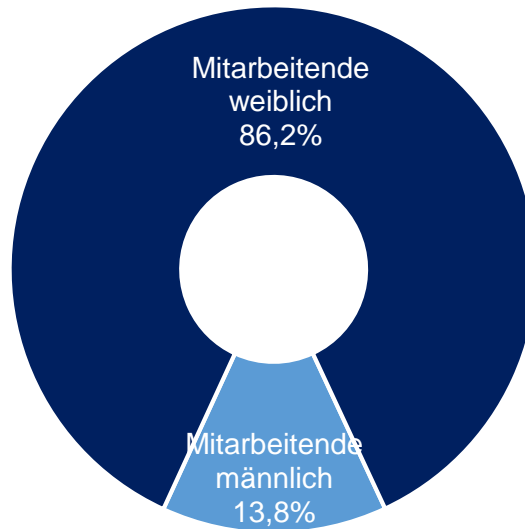
- Allegro
  - Insg. 16 Fachbetreuende, davon 7 weibliche und 9 männliche Beschäftigte
- ERP
  - Insg. 14 Fachbetreuende, davon 11 weibliche und 3 männliche Beschäftigte
- Verbis
  - Insg. 16 Fachbetreuende, davon 9 weibliche und 7 männliche Beschäftigte
- Sonstige (CoSach-NT, Titelverwaltung, DQM...)
  - Insg. 15 Fachbetreuende, davon 5 weibliche und 10 männliche Beschäftigte



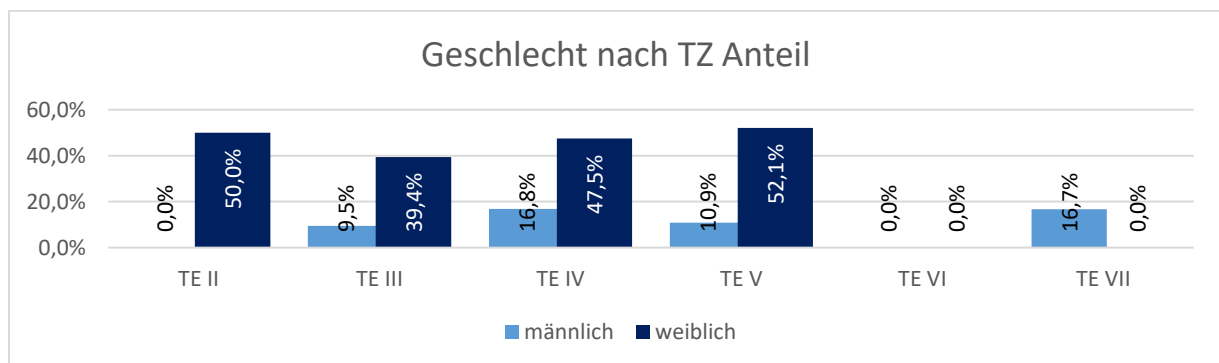
### 3.6 Teilzeitbeschäftigung

Ausgehend von 659 Beschäftigten im Jobcenter Gelsenkirchen arbeiten 239 Beschäftigte in Teilzeit, wobei der Begriff Teilzeit jegliche Abweichung vom Stellenanteil 1,0 umfasst. Damit sind 36,3% der Gesamtbeschäftigten in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen tätig. Der Frauenanteil im Verhältnis zu allen Teilzeitbeschäftigten beträgt 86,2%. Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten ist mit 13,8% auf einem sehr niedrigen Niveau.

## TZ Anteil der Beschäftigten



Die Grafik belegt, dass in den Tätigkeitsebenen TE V-TE II weit überwiegend weibliche Beschäftigte in reduzierter Arbeitszeit tätig sind, um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung in Einklang zu bringen. Laut Bundesgleichstellungsgesetz ist auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, ungeachtet der Hierarchieebene, Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen (§16 Abs. 1 BGleG).



### 3.7 Nutzung Elternzeit

Zum Stichtag 30.06.2024 befinden sich 21 Beschäftigte in Elternzeit. Dabei liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen bei 95,2%. Somit ist die Unterrepräsentanz der Männer mit 4,8% gravierend.

## 4. Ziele und Maßnahmen

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass das Jobcenter Gelsenkirchen bereits zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern implementiert hat. Zur Feinjustierung besteht in einigen Bereichen Entwicklungspotential.

### 4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Um die Sorgearbeit paritätischer zwischen Frauen und Männern zu verteilen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege zu verbessern, bedarf es gezielter Maßnahmen und proaktiver Angebote für die männlichen Beschäftigten.

#### 4.1.1 Elternzeit

Bei der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten, wie Teilzeit oder Elternzeit, sind männliche Beschäftigte bislang deutlich unterrepräsentiert. Diese Lücke soll in den nächsten Jahren weiter verringert werden.

Das Jobcenter Gelsenkirchen möchte eine väterfreundliche Unternehmenskultur schaffen, die Väter ermutigt, ihre Rechte auf Elternzeit und flexible Arbeitsmodelle in Anspruch zu nehmen, ohne negative Karriereauswirkungen befürchten zu müssen.

Die Nutzung von Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Mobilarbeit und anderen flexiblen Arbeitsmodellen, ermöglicht es beiden Elternteilen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Alle Führungskräfte stehen hier in der Verantwortung, die vorhandenen Angebote bekannt zu machen sowie deren Nutzung zu ermöglichen. Zudem ist darauf zu achten, dass interne Infomaterialien oder Bekanntmachungen zu familienfreundlichen Angeboten alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen.

#### 4.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Um das Angebot der betrieblichen Pflegeguides im Jobcenter Gelsenkirchen bekannter zu machen und sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte zu sensibilisieren, sind mehrere Maßnahmen geplant. Ziel ist es, umfassende Unterstützung zu bieten und die Akzeptanz sowie das Bewusstsein innerhalb der Organisation zu erhöhen.

In den Dienstbesprechungen aller Teams wird das Angebot der Pflegeguides vorgestellt. Dies bietet die Möglichkeit, direkt auf Fragen und Anliegen einzugehen und den Mitarbeitenden die Wichtigkeit und die Vorteile des Programms näherzubringen.

Ein regelmäßiger Newsletter wird eingerichtet, der über aktuelle Entwicklungen, Tipps und Erfahrungsberichte rund um das Thema Pflege und die Arbeit der Pflegeguides informiert. Dieser Newsletter dient als kontinuierliche Erinnerung und Wissensquelle für alle Mitarbeitenden.

Als informelles Austauschformat dient ein Care-Café, welches ins Leben gerufen wird.

Hier können Mitarbeitende in entspannter Atmosphäre über ihre Erfahrungen und Herausforderungen sprechen, Ratschläge einholen und sich gegenseitig unterstützen. Regelmäßige Treffen sorgen für ein stabiles Netzwerk und stärken das Gemeinschaftsgefühl.

Eine Hausinterne Messe wird organisiert, zu welcher externe Referenten eingeladen werden, um über verschiedene Aspekte der Pflege zu informieren und zu beraten. Diese Veranstaltung bietet eine Plattform für umfassende Informationen und gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich direkt mit Experten auszutauschen und neue Impulse zu erhalten.

Im Jobcenter Gelsenkirchen wird zudem ein digitales Infoboard erstellt, das zentrale Informationen zu den Angeboten der Pflegeguides, wichtige Vordrucke und die Kontaktdaten der hausinternen Ansprechpersonen enthält. Um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen stets zugänglich sind, wird es regelmäßig aktualisiert.

Durch diese Maßnahmen wird das Angebot der betrieblichen Pflegeguides nicht nur bekannter gemacht, sondern es wird auch ein Bewusstsein und eine Sensibilität für das Thema Pflege geschaffen. Ziel ist es, den Mitarbeitenden und Führungskräften die notwendige Unterstützung zu bieten und eine Kultur der Offenheit und des gegenseitigen Austausches zu fördern.

## 4.2 Weiterbildung und Personalentwicklung

Um Vielfalt im Personalmanagement zu fördern, plant das Jobcenter Gelsenkirchen eine Reihe von gezielten Maßnahmen. Diese sollen sicherstellen, dass das Arbeitsumfeld inklusiv ist und die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden gefördert wird.

Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass Vielfalt im Personalmanagement nicht nur gefördert, sondern auch aktiv gelebt wird. Ziel ist es ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben und sich wertgeschätzt fühlen.

### 4.2.1 Führung in reduzierter Arbeitszeit

Die Führung in reduzierter Arbeitszeit ist ein wichtiges Instrument, um Beschäftigten mit Familienpflichten, vor allem auch Frauen, Führungspositionen zu ermöglichen. Das Jobcenter Gelsenkirchen plant eine Reihe von Maßnahmen, die auf die Gestaltung guter Rahmenbedingungen, die Veränderung der Haltung sowie die Verbesserung der Information und Kommunikation abzielen. Dazu gehört die individuelle Beratung durch die Führungskräfte, mögliche Bildung von Führungsstandems und die Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle. Der Austausch mit erfahrenen Führungskräften, die bereits in reduzierter Arbeitszeit tätig sind, wird unterstützt. Klare Abwesenheitsregelungen und eine gute Kommunikationskultur sind die Basis für eine erfolgreiche Führung in reduzierter Arbeitszeit.

### 4.2.2 Vielfalt im Personalmanagement

Das Jobcenter Gelsenkirchen legt besonderen Wert auf die Förderung von Vielfalt im Personalmanagement, die Unterstützung von Teilzeitkräften und die Bewusstseinsbildung hinsichtlich unbewusster Denkschubladen. Diese Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, eine inklusive und gerechte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potential entfalten.

Die Vielfalt im Personalmanagement ist ein zentraler Aspekt unseres Gleichstellungsplans. Das Jobcenter Gelsenkirchen ist bestrebt, eine breite Palette von Talenten aus unterschiedlichen demografischen Gruppen zu gewinnen und zu fördern. Dies beginnt bereits bei der Rekrutierung durch unsere Träger, die sicherstellen, dass die jeweiligen Stellenausschreibungen vielfältig und inklusiv formuliert sind.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil dieses Gleichstellungsplanes ist die Unterstützung von Teilzeitkräften. Das Jobcenter Gelsenkirchen erkennt an, dass flexible Arbeitszeitmodelle entscheidend für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind. Daher bieten wir eine Vielzahl von Teilzeitoptionen an, die den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht werden. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass Teilzeitkräfte dieselben Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen wie Vollzeitbeschäftigte haben. Dies umfasst den Zugang zu Fortbildungen und internen Stellenausschreibungen. Unsere Richtlinien zielen darauf ab, Teilzeitbeschäftigung zu entstigmatisieren und als gleichwertige Arbeitsform zu etablieren.

Unbewusste Denkschubladen stellen eine Barriere für die Gleichstellung am Arbeitsplatz dar. Beispielsweise bei der Beurteilung von Frauen, insbesondere, wenn sie wegen tendenziell häufigerer Teilzeit und Mobilarbeit nicht so sichtbar sind. Daher ist es ein zentrales Ziel unseres Gleichstellungsplans, das Bewusstsein für diese Thematik zu schärfen und Maßnahmen zur Minimierung ihrer Auswirkungen zu implementieren. Regelmäßige Information und Selbstreflexion sollen Mitarbeitende gegenüber unbewusster Voreingenommenheit sensibilisieren und zur Entwicklung von Strategien zur Überwindung dieser Denkmuster führen. Führungskräften obliegt hierbei eine Vorbildfunktion, die eine Kultur der Inklusion und Fairness fördern und sicherstellen sollen, dass Entscheidungen auf objektiven Kriterien basieren.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen strebt das Jobcenter Gelsenkirchen an, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Vielfalt wertschätzt, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt und eine gerechte Behandlung fördert.

#### 4.3 Nachhaltige Umsetzung

Ein kontinuierlicher Dialog und die Überprüfung der Maßnahmen sind notwendig, um den sich verändernden Anforderungen und Herausforderungen gerecht zu werden und nachhaltige Fortschritte in der Gleichstellungspolitik zu erzielen.

Darüber hinaus sind alle Führungskräfte verpflichtet, sich selbst aktiv mit den gesetzlichen Vorgaben und der Gleichstellungspolitik des Jobcenters Gelsenkirchen auseinanderzusetzen und entsprechende Fortbildungsangebote eigenverantwortlich zu nutzen.

## 5. Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Gelsenkirchen.

## 6. Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wird gem. § 14 BGlG allen Beschäftigten per Email übersandt, in der internen Ablage des Jobcenters Gelsenkirchen zugänglich gemacht und auf der Internetseite des Jobcenters Gelsenkirchen veröffentlicht.

Langzeiterkrankte oder beurlaubte Kolleginnen und Kollegen erhalten eine Druckversion.

Neue Beschäftigte erhalten den Gleichstellungsplan mit der Begrüßungsmappe.

## 7. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Unterzeichnung zum 01.01.2025 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2028.

Gelsenkirchen, im November 2024



Anke Schürmann-Rupp

Geschäftsführerin



Mareike Thiers

Gleichstellungsbeauftragte



André Vomschloß

Stellvertretender Geschäftsführer