

2. Gleichstellungsplan

Jobcenter Pirmasens

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025





Vorwort

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Auftrag zur staatlichen Förderung und deren tatsächliche Durchsetzung sind im Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland festgelegt (Art. 3 Abs. 2).

Mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) im Jahr 2001 und dessen Novellierung im Jahr 2015 wurden die Vorschriften der Europäischen Union für die berufliche Gleichstellung der Beschäftigten in Bundesverwaltungen umgesetzt.

Das im Juli 2015 novellierte Bundesgleichstellungsgesetz schreibt bei bestehenden strukturellen Benachteiligungen eine gezielte Förderung von Frauen unter Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen vor. Schwerpunkte bleiben dabei die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auch ausdrücklich im Hinblick auf die Pflege von Angehörigen.

Die verfassungsgemäße Umsetzung der genannten Gesetze wird durch weitere Gesetze, die der Gleichbehandlung und der Vereinbarkeit von Beruf Familie/Privatleben dienen, ergänzt. Dazu gehören primär das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Gesetzliche Regelungen

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Die gesetzlichen Regelungen zu Gleichberechtigung, Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter sind in den gemeinsamen Einrichtungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende verbindlich umzusetzen. Im § 44j des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) ist dies geregelt. Diese Regelung ist nicht nur ein gesetzlicher Auftrag, sondern entspricht auch unserer Geschäftspolitik und ist in unserem Leitbild ebenso verbindlich verankert.

Hintergrund und Ziele

Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, auf die Umsetzung dieser Bestimmungen hinzuwirken und die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Entscheidungen der Dienststelle sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu berücksichtigen (§ 4 BGleG).

Verpflichtung der Führungskräfte

Um eine gesetzeskonforme Planung und Nachhaltung der gesetzlichen Aufgaben zu sichern, gibt das Bundesgleichstellungsgesetz den einzelnen Dienststellen die fortlaufende Erstellung und Aktualisierung eines Gleichstellungsplans für die Dauer von vier Jahren vor. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans liegt in der Verantwortung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben und der Dienststellenleitung. (§11 BGleG).

Gleichstellungsplan

Der bisherige Gleichstellungsplan des Jobcenters (2017 bis 2021) setzte Ziele, die nach vorheriger Bestandsaufnahme und vor dem Hintergrund der Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes als sinnvoll und weiterführend eingeschätzt wurden. Sie wurden weitestgehend umgesetzt und haben die Gleichstellung im Jobcenter Pirmasens im geplanten Rahmen voran-

Fazit 2017-2021

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

gebracht. Die kontinuierlich zu verfolgenden Zielsetzungen werden in den vorliegenden Gleichstellungsplan wiederum aufgenommen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde durch die vereinbarten Zielvereinbarungen und eine familienorientierte Geschäftspolitik stetig verbessert. Insbesondere das Angebot für mobiles Arbeiten von zu Hause wurde, auch außerhalb den Sonderregelungen wegen der Corona-Pandemie, ausgeweitet.

Im Blick auf die Zufriedenheit der Beschäftigten im Jobcenter, auf die Erfordernisse zukünftiger Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung werden die dienststelleninternen Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie weiterhin kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt, bedarfsgerecht gestaltet und weiterentwickelt.

**Ausblick
2021 - 2025**

Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam an der stetigen Weiterentwicklung in den Themenfeldern Gleichstellung von Frauen und Männern, Familienfreundlichkeit und der besseren Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf arbeiten. Das Jobcenter und wir alle werden von dieser Entwicklung profitieren.

Pirmasens, den _____

Peter Schwarz
Geschäftsführer des
Jobcenter Pirmasens

Karin Greiner
Gleichstellungsbeauftragte des
Jobcenter Pirmasens

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Der vorliegende Gleichstellungsplan nimmt auf der Datengrundlage des Stichtages 30. Juni 2021 die Situation von Frauen und Männern und insbesondere deren Repräsentanz in den einzelnen Arbeitsbereichen des Jobcenters in den Blick.

Gleichstellungsplan
vom 01.07.2021
bis 30.06.2025

Den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes folgend werden daraus Handlungsfelder und realistische Zielsetzungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf im Jobcenter für die nächsten vier Jahre abgeleitet.

Damit ist der Gleichstellungsplan wesentliches Instrument zukünftiger Personalentwicklung im Sinne der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Im Blick auf die Zufriedenheit der Beschäftigten im Jobcenter, auf die Erfordernisse zukünftiger Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung werden die dienststelleninternen Angebote zur Vereinbarung von Familien/Pflege und Beruf weiterhin kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt, bedarfsgerecht gestaltet und weiterentwickelt.

- Darstellung der Situation im Vergleich von weiblichen und männlichen Beschäftigten in einzelnen Bereichen zum Stichtag 30.06.2021.
- Bisherige Förderung von Beschäftigten in einzelnen Bereichen im Bewertungszeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2021.
- Darstellung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und Männer, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit vom 01.07.2017 bis 30.06.2021 in Anspruch genommen haben im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben.
- Festlegung eindeutiger Zielvorgaben insbesondere zum Frauenanteil für jede einzelne Führungsebene in der Unterrepräsentanz vorliegt mit zeitlicher Festlegung der geplanten Umsetzung. Damit soll erreicht werden, dass die Führungspositionen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert waren, mit annähernd numerischer Gleichheit mit Frauen und Männern besetzt werden, um das Ziel des § 1 Absatz 2 Satz 2 zu erreichen.
- Benennung von konkreten Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zum Erreichen jeder Zielvorgabe insbesondere für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit mit

Inhalt

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Angabe einer Zeitschiene. Die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit soll verbessert werden und Männer sollen insbesondere motiviert werden, Angebote, die eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, stärker in Anspruch zu nehmen.

Der Gleichstellungsplan wird gemäß dem in der Europäischen Union verbindlich vorgeschriebenen Mainstreaming-Ansatz umgesetzt. Die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist eine durchgehende Aufgabe, die sich auf alle Arbeitsbereiche erstreckt. Dies bezieht sich auf die Struktur, die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Prozessen sowie auf die Kommunikation.

„Gender Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen.“ (WIKIPEDIA)

Der Gleichstellungsplan gilt für das Jobcenter Pirmasens, eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitsagentur Kaiserslautern-Pirmasens und der Stadt Pirmasens. Der Gleichstellungsplan wird für die Dauer von 4 Jahren erstellt. Er ist soweit erforderlich nach 2 Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

**Berücksichtigung
von Gender
Mainstreaming**

Geltungsbereich

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Die aus dem Betreuungsschlüssel (*EMI-POE) errechnete Personalkapazität für das Jobcenter Pirmasens ergibt insgesamt 72,9 Stellen. Die Aufteilung sieht 58,9 Stellen der Agentur und 14 Stellen der Kommune vor.

Insgesamt waren am Stichtag 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Pirmasens der gemeinsamen Einrichtung zugewiesen. Davon waren 71 bei der BA und 14 bei der Kommune eingestellt.

Von den 85 Beschäftigten waren 23 Mitarbeiterinnen und 10 Mitarbeiter über 50 Jahre alt.

Der Frauenanteil betrug mit 63 Mitarbeiterinnen 74 %, der Männeranteil betrug mit 22 Mitarbeitern 26 %.

Eine Beschäftigte war am Erfassungstag 30.06.2021 befristet eingestellt. Der Befristungsanteil betrug 1,17 %.

**Personalbestand
des Jobcenter
Pirmasens**

**Beschäftigten -
struktur**

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Aus familiären Gründen beurlaubt waren am Erfassungstag 2,4 % der Beschäftigten.

In verschiedenen Teilzeitmodellen arbeiteten 29,4 %.

Telearbeit wurde von 11,8 % in Anspruch genommen.

Im Lebensalter über 50 befanden sich insgesamt 38,8 %.

Der Anteil der Schwerbehinderten Beschäftigten betrug 9,4 %.

25 % der schwerbehinderten Mitarbeiter*innen arbeiteten in Teilzeit.

	Anzahl	Prozent
Frauen	63	74
Männer	22	26
Gesamtzahl der Beschäftigten	85	100

Quelle: Personalstatistik des Interner Service Arbeitsagentur und des Personalamtes der Stadtverwaltung Pirmasens. Hinweis: Die Zahlen beziehen sich auf tatsächliche Kopfzahlen.

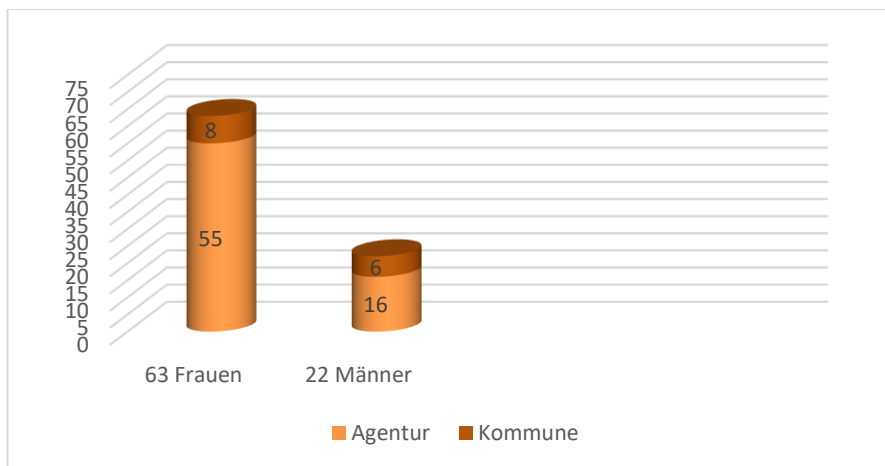


Abbildung 1: Beschäftigungsstruktur des Jobcenters Pirmasens

Die Leitung des Jobcenters wurde von einem Geschäftsführer in der Tätigkeitsebene II, / A13 – A15 ausgeführt.

Organisation - struktur

In der Organisationsstruktur des Jobcenters Pirmasens ist eine volljuristische Stelle enthalten. Am Berichtstag war diese mit einer Frau im

höheren Dienst besetzt. Als Leiterin der Rechtsabteilung übernahm sie Führungsaufgaben.

In den Tätigkeitsebenen des gehobenen Dienstes TE III, TE VI, TE V / EG3 - EG 8 / A5 - A9 M.D., S 8 war der Frauenanteil am Stichtag mit 72,9 % am zweithöchsten. Bei einer Differenzierung innerhalb des gehobenen Dienstes zwischen der Tätigkeitsebene III (A 12 – A 11, E 12) und der Tätigkeitsebene IV (A 10 - A 9, S 11) lag der Frauenanteil bei der höheren Tätigkeitsgruppe bei 30 %. In diesem Bereich lag eine Unterrepräsentanz* vor, die sich jedoch im Vergleich zu den Zahlen im 1. Gleichstellungsplan merklich verbessert hatte. (Stand 30.06.2017: Frauenquote von 11,1 %). Von den 10 Beschäftigten dieser Tätigkeitsebene erfüllten 4 Männer und zwei Frauen Führungsaufgaben als Bereichs- und Teamleitung. Die weiteren 4 Stellen waren mit 3 Männern und einer Frau (BCA) besetzt. Ein Vergleich dieser Bewertungsebene zwischen den beiden Trägern ergibt einen Handlungsbedarf auf Seiten der Agentur (Frauenanteil 20 %). Bei der Stadt Pirmasens lag eine paritätische Verteilung vor.

Im Bereich TE VIII, VI, TE V / A5 - A9 M.D., S 8 lag der Frauenanteil bei 88,0 %. Damit lag der Frauenanteil im mittleren Dienst weit über dem Männeranteil.

**Eine Unterrepräsentanz liegt nach § 4 Abs. 6 BGlG vor, wenn der Frauenanteil an Beschäftigten in den einzelnen Bereichen jeweils unter 50 % liegt*

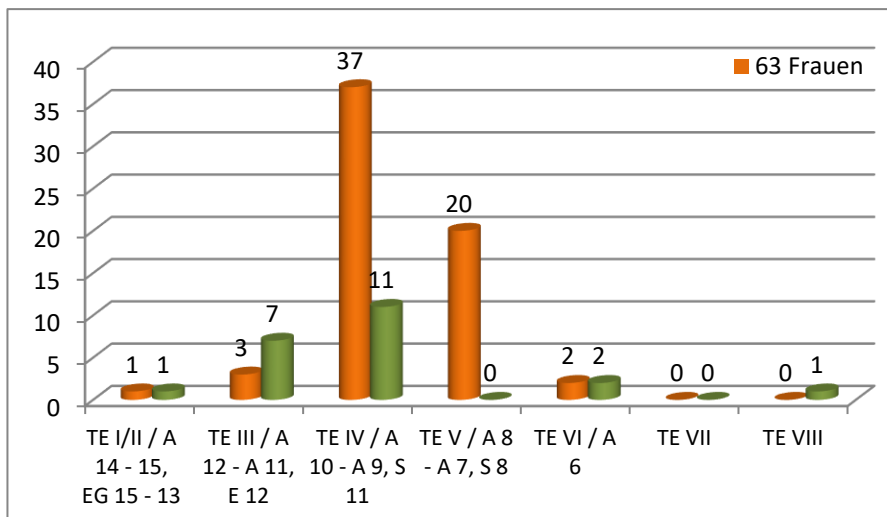


Abbildung 2: Beschäftigte in den unterschiedlichen Bewertungssystemen

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

TätigkeitsEbene	Frauen	Männer	Frauen - anteil in %	Frauen	Männer	Frauen - anteil in %	Frauen - anteil in %
	Stadt			Agentur			Gesamt
TE II, / A13 - A15, E 13	1	0	100,0	0	1	0,0	50,0
TE III / A 12 - A 11, E 10	2	3	40,0	1	4	20,0	30,0
TE IV / A 10 - A 9, S 11, E 8	3	2	60,0	34	9	78,6	79,0
TE IV, TE III / A9 - A10, S11, E 9 - 8	5	5	50,0	35	13	72,3	72,9
TE V / A 8 - A 7, S 8	1	0	100,0	19	0	100,0	100,0
TE VI / A 6	1	1	50,0	1	1	50,0	50,0
TE VII / A 5 - A 4	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0
TE VIII	0	0	0,0	0	1	0,0	0,0
TE VIII, VI, TE V / A5 - A9 M.D., S 8	2	1	66,7	20	2	90,9	88,0
Gesamtzahl der Beschäftigten	8	6	57,1	55	16	77,5	74,1

Quelle: Personalstatistik des Internen Service der Arbeitsagentur und des Personalamtes der Stadtverwaltung Pirmasens. Hinweis: Die Zahlen beziehen sich auf tatsächliche Kopfzahlen incl. 2 Beschäftigten in Elternzeit

Die Tätigkeiten der Geschäftsführung und Bereichsleitung wurden jeweils mit einer Stelle ausgeübt. Diese Stellen waren zum Erhebungszeitpunkt mit männlichen Mitarbeitern besetzt. Auf Ebene der Teamleitung und der Leitung der Rechtsabteilung übten 6 Beschäftigte, davon 3 weibliche Mitarbeiterinnen, diese Tätigkeit aus.

Somit waren insgesamt 3 Mitarbeiterinnen in leitenden Positionen beschäftigt, dies entsprach einem Frauenanteil von 32,5 %. Frauen waren am Stichtag somit in den leitenden Funktionen unterrepräsentiert.* Diese Unterrepräsentanz hatte sich jedoch gegenüber dem 1. Gleichstellungsplan vermindert (Frauenanteil am 30.06.2017: 28,57 %). Durch den Gesamtanteil aller weiblicher Beschäftigten von 72 % wird diese Unterrepräsentanz stärker akzentuiert. Bei geteilter Personalbetrachtung der beiden Träger des Jobcenters liegt der Handlungsbedarf bei der Agentur, da alle drei weiblichen Führungskräfte städtische Mitarbeiterinnen sind. Hier sollte über einen

Beschäftigte in unterschiedlichen Bewertungsebenen

Frauenanteil in leitenden Funktionen

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

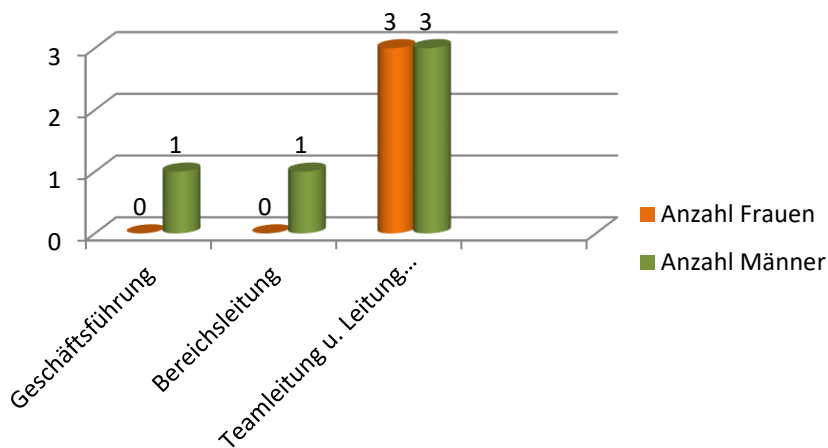
ausgewogenen Personaleinsatz nachgedacht werden. Die Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen sollte auch weiterhin in der Personalentwicklung stärker in den Fokus genommen werden und auch die Rahmenbedingungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten überdacht werden. Zum Stichtag waren keine Personen mit Leitungsfunktion in Teilzeit beschäftigt.

**Eine Unterrepräsentanz liegt nach § 4 Abs. 6 BGlG vor, wenn der Frauenanteil an Beschäftigten in den einzelnen Bereichen jeweils unter 50 % liegt.*

Bereiche	Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in %
Geschäftsführung	1	0	1	0,0
Bereichsleitung	1	0	1	0,0
Teamleitung u. Leitung Rechtsabteilung	6	3	3	50,0
Gesamt	8	3	5	37,5

Quelle: Organigramm Jobcenter Pirmasens (Eigene Darstellung) Stand: 30.06.2021

**Geschlechter -
verteilung in
leitenden
Funktionen**



**Personalbestand
des Jobcenter
Pirmasens**

Abbildung 3: Frauenanteil in leitenden Funktionen

Das Jobcenter Pirmasens hat es sich zum Ziel gesetzt, die beruflichen Entwicklungen für alle Beschäftigtengruppen zu ermöglichen und einen ausgewogenen Personaleinsatz zu erreichen.

**Potential-
entwicklung**

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Die Berücksichtigung von Frauen, insbesondere von schwerbehinderten Frauen, soll bei der Benennung von Potentialträger/innen vermehrt berücksichtigt werden.

Gemäß § 154 SGB IX müssen Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer*innen besetzen. Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50.

**Anteil
schwerbehinderter
Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen**

Zum Erhebungszeitpunkt war im Jobcenter Pirmasens die gesetzlich vorgegebene Schwerbehindertenquote erfüllt. Bei Einstellungen wurden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt. Von den insgesamt 8 schwerbehinderten Beschäftigten waren 2 Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt. Die Teilzeitquote lag hier bei 25 %.

Die übertragenen Zusatzfunktionen bilden einen wichtigen Baustein in der Personal- und Potentialentwicklung. Hier konnte im Vergleich zum 1. Gleichstellungsplan ein höherer Ansatz von Frauen erreicht werden. Bei den Abwesenheitsvertretungen in den Teams lag weiterhin Parität der Geschlechterverteilungen vor.

**Übertragene
Zusatzfunktionen**

Zusatzfunktion	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl	Frauen Quote
Abwesenheitsvertretung	3	4	7	42,8
IT-Fachbetreuung	10	2	12	83,3
Titelverwaltung	1	1	2	50,0
Beauftragter f. d. Haushalt	0	1	1	0,0
Datenqualitätsmanagement	0	2	2	0,0
Datenschutzbeauftragte	1	0	1	100,0
Webautorinnen	2	0	2	100,0
Insgesamt	17	10	27	63,0

Quelle: Organigramm Jobcenter (Eigene Darstellung Stand: 30.06.2021)

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Abwesenheitsvertretungen in den Teams. Die Abwesenheitsvertretungen üben zeitweise Führungsaufgaben aus.

**Abwesenheits -
vertretungen der
Teamleitungen**

	Anzahl	Prozent
Frauen	2	40,0
Männer	3	60,0
Gesamtzahl	5	100,0

Quelle: Organigramm Jobcenter Pirmasens (Eigene Darstellung) Stand: 30.06.2021

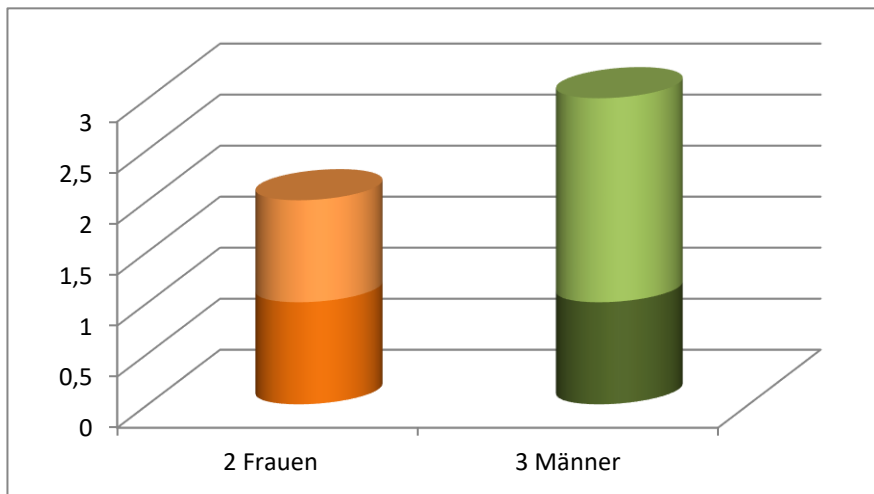


Abbildung 4: Stellvertretende Teamleitungen

Im Jobcenter Pirmasens wurden insgesamt 381 Qualifikationen im Berichtszeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2021 durchgeführt. Es fanden 263 Schulungen für Frauen und 118 für Männer statt. Statistisch betrachtet erhielten die weiblichen Beschäftigten 4,17 Fortbildungen und die männlichen Beschäftigten 5,36 Fortbildungen pro Kopf. Diesem Ungleichgewicht ist zukünftig entgegenzuwirken.

Fortbildungen

Im Erfassungszeitraum wurden insgesamt 34 Schulungen für IT Fachanwendungen durchgeführt. Davon wurden 14 Schulungen von 7 Männern und 20 Schulungen von 12 Frauen besucht. Insgesamt wurden 1 Mann und 3 Frauen in diesem Bereich zu Trainer*innen einer Fachanwendung (EAP) ausgebildet.

- IT Schulungen

Die Beschäftigten haben im Jobcenter Pirmasens insgesamt 289 tätigkeitsabhängige/ fachspezifische Fortbildungen in Anspruch genommen. Davon wurden 73 Fortbildungen von Männern und 216 Fortbildungen von Frauen absolviert. Teilgenommen haben 20 Männer und 55 Frauen. Das

**- Tätigkeits-
abhängige,
fachspezifische
Fortbildungen**

Verhältnis zwischen Männern und Frauen war bei Berücksichtigung der Geschlechterverteilung* der Beschäftigten ausgewogen.

**Durchschnitt innerhalb des Bewertungszeitraumes: 23 männliche und 59 weibliche Beschäftigte*

- Seit Mitte 2016 wurden verstärkt Fortbildungen zu „Ausländischen Personen im SGB II“, sowie zu den Themen Ausländerrecht Drittstaat, EU-Bürger und Drittstaaten in Anspruch genommen. Dies setzte sich auch im Berichtszeitraum fort. Während es sich bei Schulungen der Beschäftigten aus den Sachgebieten der Leistungsgewährung vorwiegend um das Thema „EU Bürger*innen und Drittstaatler*innen“ handelte, wurden die Integrationsfachkräfte aus dem Aufgabengebiet Markt & Integration zu Leistungsansprüchen von ausländischen Personen geschult. Auch zu der Aufgabe „Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen“ und dem Rechtsgebiet „Ausländerrecht Drittstaat“ wurden verstärkt Schulungen in Anspruch genommen.
- Die Beschäftigten im Arbeitgeberservice absolvierten Fortbildungen in diesem Feld mit der Thematik „Aufbau/Rekrutierung ausländischer Fachkräfte“. Für den gesamten Themenkreis fanden 85 Fortbildungen mit einem Frauenanteil von 68 Teilnahmen statt. Es wurden 13 Männer und 42 Frauen geschult.
- Von März 2018 bis März 2019 wurden die mehrteiligen Schulungen zur Leistungsrechtlichen Beratung (LB) der Beschäftigten in den Sachgebieten der Leistungsgewährung durchgeführt. An dieser bundesweit durchgeführten Seminarreihe nahmen 21 weibliche und 9 männliche Beschäftigte des Jobcenters Pirmasens teil. Sie beinhaltete insgesamt 83 Schulungen.
- In diesem Fachbereich erfolgten zusätzlich in den Jahren 2017, 2019 und 2020 fachspezifische Schulungen zum SGB II. Schwerpunkt lag hier auf Bearbeitung von Ersatzansprüchen (2017), Vorrangige Leistungen (2019) und Regelungen nach dem SGB X (2020). Die Kenntnisse zu den vorrangigen Leistungen Kinderzuschlag und Wohngeld wurden 2021 vertieft. Insgesamt fielen 84 Fortbildungen in diesen Bereich. Hiervon wurden 30 Schulungen von 10 Männern und 54 Schulungen von 25 Frauen besucht.
- Im Aufgabengebiet Markt & Integration wurden im Berichtszeitraum insgesamt 37 Fortbildungen erfasst. Die Schulungen wurden zu den Kenntnissen in Gesprächstraining Fallmanagement, Integrationskonzept 4-Phasen-Modell, Förderleistungen SGB II, Grundlagen Bundesteilhabegesetz, Sanktionen SGB II, Qualifizierungschancen-

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

gesetz, Eingliederungsvereinbarung u. w. durchgeführt. Es wurden 16 Frauen und 3 Männer weitergebildet.

Die Themenfelder Gestaltungsregeln, Datenqualitätsmanagement, Korruptionsprävention, Datenschutz und weiteres wurden in 14 Schulungen behandelt. Der Frauenanteil liegt hier mit 6 Teilnehmerinnen und 7 Teilnehmern mit 7 zu 7 Schulungen, gemessen am Frauenanteil aller Beschäftigten, im niedrigen Bereich.

- Allgemeine Fortbildungen

Zwei Frauen absolvieren aktuell die Weiterbildung zur beschäftigungsorientierten Fallmanagerin und haben im Berichtszeitraum 8 Schulungen absolviert. Eine Frau hatte im Berichtszeitraum den Angestelltenlehrgang II erfolgreich abgeschlossen. Der Frauenanteil beträgt 100 %.

- Schulungen Fallmanagement

Das Qualifizierungsangebot für Abwesenheitsvertreter*innen „StART“ nutzten eine männliche und 2 weibliche Personen. Insgesamt wurden 4 Schulungen durchgeführt. Gleichstellung liegt vor.

- Qualifizierung Abwesenheitsvertreter*innen

Im Berichtszeitraum wurde an 32 Veranstaltungen im Fortbildungsbereich „Führung“ teilgenommen. Diese wurden von 4 männlichen und 2 weiblichen Führungskräften besucht. (19/13 Termine). Die fehlende Parität folgt dem Frauenanteil der Führungskräfte.

- Fortbildungen im Bereich Führung

Im Erfassungszeitraum wurde an 5 Brandschutzschulungen von 3 Mitarbeitern teilgenommen. Die Schulungen der Ersthelfer*innen fanden wie gesetzlich vorgeschrieben statt. Sie wurden statistisch nicht erfasst.

- Sicherheits-schulungen

Es wurden 22 Einarbeitungen bei Neueinstellungen konzipiert und durchgeführt. Davon entfielen 16 Einarbeitungen auf Frauen und 6 auf Männer.

Einarbeitungen

Nach anderer Aufgabenzuweisung, Höhergruppierung und Umsetzung erfolgten 30 Einarbeitungen. Es wurden 25 Frauen und 5 Männer eingearbeitet.

Alle Beschäftigte des Jobcenter Pirmasens nehmen im Laufe ihrer Beschäftigung an Deeskalationsschulungen teil. Im Erfassungszeitraum wurden mit 24 weiblichen und mit 9 männlichen Beschäftigten entsprechende Schulungen durchgeführt.

Deeskalations-schulungen

Es finden für alle Mitarbeitende im Jobcenter regelmäßig in den Teamsitzungen Fachschulungen statt. Diese werden statistisch nicht erfasst.

Fachschulungen bei Teamsitzungen

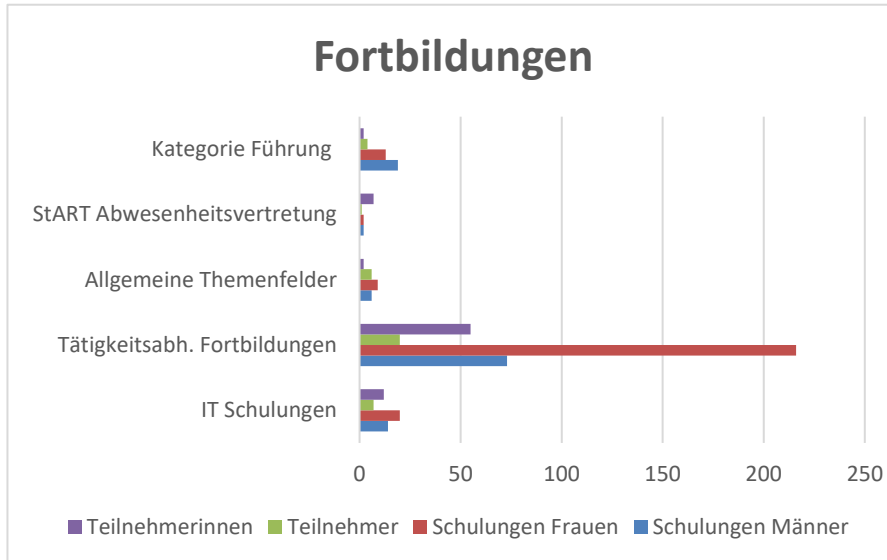


Abbildung 5: Fortbildungen

Tätigkeitsebene	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
TE II, AT / EG 15 - 13, AT / A13 - A15	0	0	0	0
TE III / A 12 - A 11, E 10	4	2	2	50
TE IV / A 10 - A 9, E 9 – 8, S 11	9	6	3	67
TE IV, TE III / EG-9 - EG 12 G. H. / A9 - A13, S11	13	8	5	62
TE V / A 8 - A 7, S 8	1	1	0	100
TE VIII, VI, TE V / A5 - A9 M.D., S 8	1	1	0	100
Insgesamt	14	9	5	64

Quelle: Eigenen Erhebungen Jobcenter Pirmasens

Hinweis: Die Zahlen beziehen sich auf tatsächliche Kopfzahlen.

**Höhergruppierungen/
Beförderungen**

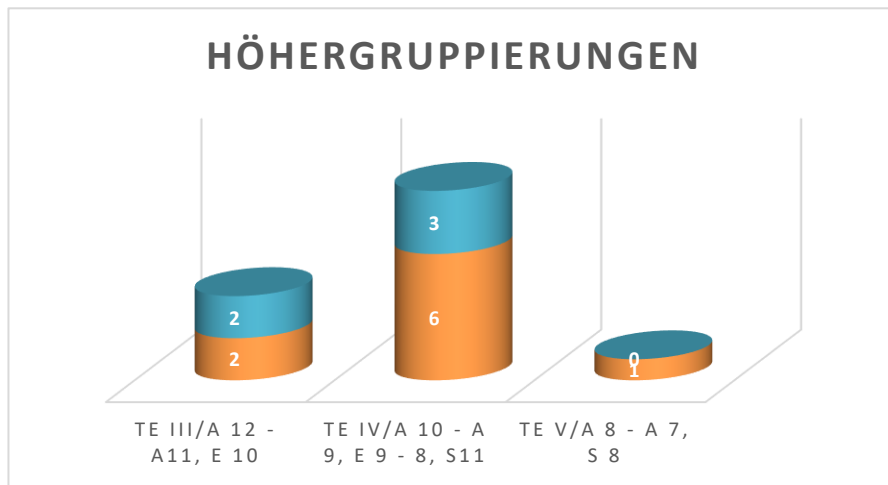


Abbildung 6: Höhergruppierungen im Vierjahreszeitraum

Im Bereich Fallmanagement (TE IV plus Zulage) wurden 2 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter neu angesetzt.

Ansatz im Fallmanagement

Eine Mitarbeiterin der höhergruppierten Beschäftigten Tätigkeitsgruppe TE IV gehört zu dem Personenkreis welcher Maßnahmen (Teilzeit und Telearbeit) zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben. Dies entspricht einer Quote von 7 %.

Höhergruppierung mit/ohne Familienaufgaben

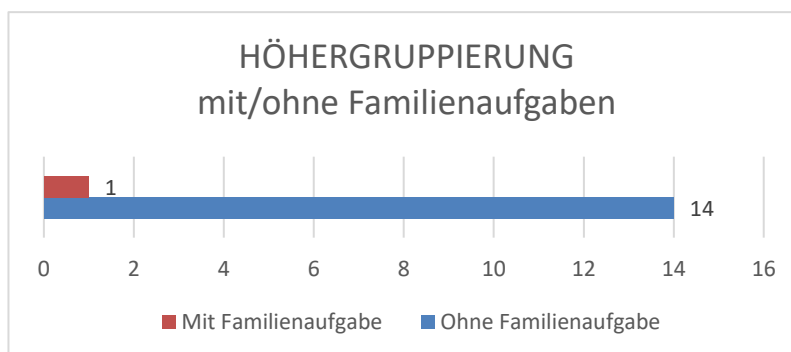


Abbildung 7: Höhergruppierung mit/ohne Familienaufgaben

Die Personalgewinnung erfolgt durch Ausschreibung der zu besetzenden Stelle beim jeweiligen Träger. Hierbei wird zwischen internen und externen Stellenausschreibungen unterschieden. Dabei ist das Ziel eine ausgewogene

Bewerberstatistiken

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Beschäftigungsstruktur hinsichtlich des Gleichstellungsrechtes auf allen Ebenen zu erreichen.

Im Vierjahreszeitraum vor dem Erhebungsstichtag haben im Jobcenter Pirmasens insgesamt 132 Bewerberinnen und Bewerber ihr Interesse an einem Ansatz im Jobcenter Pirmasens bekundet und wurden im Auswahlverfahren berücksichtigt, darunter 83 Frauen und 49 Männer. Es wurden 16 Frauen und 5 Männer eingestellt. Davon erfolgte bei 11 Beschäftigten die Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Diese konnten alle nach erneuten erfolgreichen Bewerbungsverfahren in Dauerbeschäftigungsverhältnisse einmünden. 4 Beschäftigte deren Befristung vor dem Vierjahreszeitraum erfolgte, mündeten ebenfalls in eine unbefristete Beschäftigung ein.

Tätigkeitsebene	Bewerbungen			Einstellungen	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
III	1	1	2	1	1
IV	24	23	47	5	0
V	51	18	69	8	1
Gesamt	76	42	118	14	2

Quelle: Erhebung GleichB nach vorgelegten Bewerbungsunterlagen: Berichtszeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2021

**Bewerbungen
Arbeitsagentur**

Tätigkeitsebene	Bewerbungen			Einstellungen	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
IV, A 10 – A 9, E 9 – 8, S11	7	7	14	2	3
Gesamt	7	7	14	2	3

Quelle: Erhebung GleichB nach vorgelegten Bewerbungsunterlagen: Berichtszeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2021

**Bewerbungen
Stadt Pirmasens**

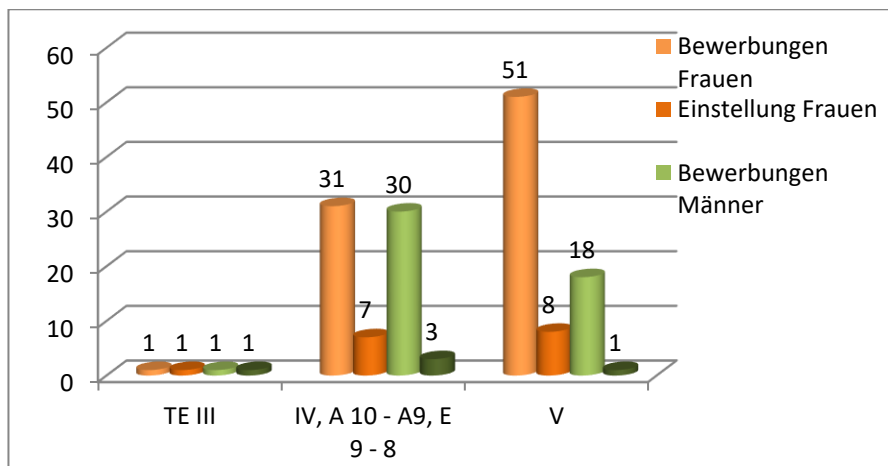


Abbildung 8: Bewerbungen insgesamt im Jobcenter Pirmasens im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen im Erfassungszeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2021 .

**Bewerbungen/
Einstellungen
gesamt**

Die Paragraphen 15 bis 18 des BGlG legen fest, dass die Dienststelle für Frauen und Männer ein Angebot zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vorhalten. Hieraus ergibt sich für das Jobcenter Pirmasens die Pflicht durch eine lebensphasenorientierte und familienbewusste Personalpolitik, alle Beschäftigten (Frauen und Männer), durch eine flexible und beschäftigungsorientierte Arbeitszeitgestaltung und sonstige Maßnahmen zu unterstützen.

**Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**

Die Erfüllung dieser Aufgabe wird vom Jobcenter Pirmasens durch Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen (z. B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ggf. auch deren Mitfinanzierung, familienfreundliche Arbeits- und Präsenzzeiten, Telearbeit, mobiles Arbeiten, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben, Aufstockung der Arbeitszeit bei vorzeitiger Rückkehr aus der Beurlaubung, etc.) angestrebt.

Die Weiterentwicklung der Kompetenzen, u. a. von Teilzeitkräften, die Information und ggf. Berücksichtigung bei Qualifizierungsmaßnahmen von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sind ein weiterer Baustein für eine ausgewogene familienorientierte Personalpolitik.

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Tätigkeitsebene	Gesamt	Teilzeit	Frauen	Männer	Frauen anteil in %
TE II / EG 13	2	0	0	0	0
TE II, AT / EG 15 - 13, AT / A13 - A15	2	0	0	0	0
TE III / A 12 - A 11, E 12	10	0	0	0	0
TE IV / A 10 - A 9, S 11	48	15	15	0	100,0
TE IV, TE III / EG-9 - EG 12 G. H. / A9 - A13, S11	58	15	15	0	100,0
TE V / A 8 - A 7, S 8	20	9	9	0	100,0
TE VI / A 6	4	1	1	0	100,0
TE VII / A 5 - A 4	0	0	0	0	0,0
TE VIII	1	0	0	1	0,0
TE VIII, VI, TE V / EG3 - EG 8 / A5 - A9 M.D., S8	25	10	10	0	100,0
Gesamtzahl der Beschäftigten	85	25	24	0	100,0

Teilzeit-
beschäftigung

Quelle: Eigene Erhebungen Jobcenter Pirmasens

Beschäftigte in Teilzeit: 25 von 85 Personen = Teilzeitquote von 29,4 %. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten entsprach 100,0 %.

Teilzeitquote



Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter Pirmasens

Zum Erfassungstag 30.06.2021 waren insgesamt 10 von 85 Personen mit anteiliger Telearbeit beschäftigt. Dies entspricht einer Telearbeitsquote von 11,8 %. Der Frauenanteil der Beschäftigte mit anteiliger Telearbeit entspricht 90 %. Alle telearbeitenden Mitarbeiter*innen sind in der Tätigkeitsebene IV (gehobener Dienst) eingruppiert. Aus dieser Gruppe erfolgten keine Höhergruppierungen oder Beförderungen.

**Telearbeit/
Mobilarbeit**

Bedingt durch die Corona-Pandemie haben seit Beginn zahlreiche Beschäftigte im „Home-Office“ gearbeitet. Diese Mobilarbeitsdaten fließen nicht in den Gleichstellungsplan ein. Die Anzahl der Beschäftigten, die Telearbeit nutzen, hat sich nach dem Stichtag 30.06.2021 eklatant gesteigert. Grund dafür ist die Etablierung durch die Mobilarbeit während der Pandemie.

**Mobilarbeit im
Hinblick auf
Corona-Pandemie**

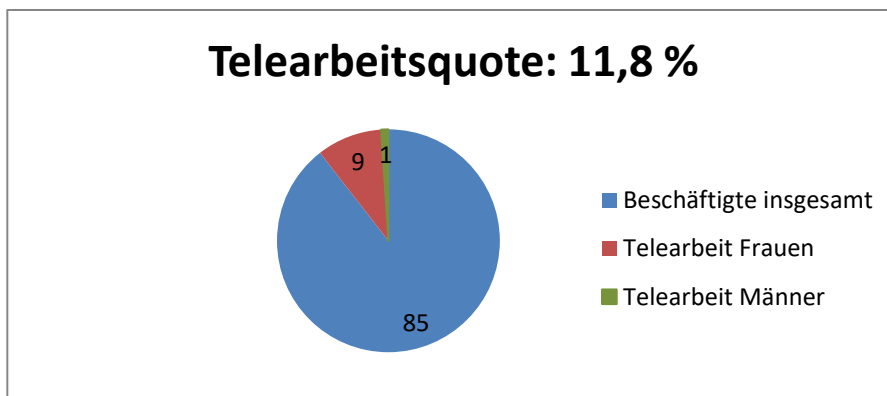


Abbildung 10: Telearbeit im Jobcenter Pirmasens

Beschäftigte mit Beurlaubung: 2 von 85 Personen = Quote von 2,4 %. Der Frauenanteil der Beschäftigten mit Beurlaubung entsprach 100 %.

**Elternzeit/
Beurlaubungen**

Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit:

**Vereinbarkeit
Familie, Pflege und
Beruf**

Tätigkeitsebene	Gesamt	TZ wg. Familie /Pflege	Tele- arbeit	Beurlaubung
TE II / EG 13	2	0	0	0
TE II, AT / EG 15 - 13, AT / A13 - A15	2	0	0	0
TE III / A 12 - A 11, E 12	10	0	0	0
TE IV / A 10 - A 9, S 11	48	15	10	1
TE IV, TE III / EG-9 - EG 12 G. H. / A9 - A13, S11	58	15	10	1
TE V / A 8 - A 7, S 8	20	9	0	1
TE VI / A 6	4	1	0	0
TE VII / A 5 - A 4	0	0	0	0
TE VIII	1	0	0	0
TE VIII, VI, TE V / EG3 - EG 8 / A5 - A9 M.D., S8	25	10	0	1
Gesamtzahl der Beschäftigten	85	25	10	2

Quelle: Eigene Erhebungen Jobcenter Pirmasens Stichtag 30.06.2021

Ein Vergleich, der zeigt wie sich der berufliche Aufstieg von Frauen und Männern, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen hatten im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen hatten, führt zu dem Ergebnis, dass eine Beschäftigte, die entsprechende Maßnahmen in Anspruch nahm, beruflich aufstieg.

**Vergleich
Beschäftigte
mit/ohne Familien
o. Pflegeaufgaben**

Männliche Beschäftigte sind mit 26 % Anteil an den Gesamtbeschäftigten des Jobcenter Pirmasens unterrepräsentiert. Auffällige Unterrepräsentanzen von Frauen im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes lagen zum Stichtag jedoch nur bei den leitenden Positionen mit einem Frauenanteil von 32,5 % an Führungsaufgaben vor.

Bei Erstellung des Gleichstellungsplanes ist bereits bekannt, dass ab 01.07.2022 eine von einem Mann ausgeübte Teamleitung durch eine Frau ersetzt wird. Somit wird auch hier das Ziel der Parität mit einer Frauenquote von 50 % erreicht. Somit besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

Ein Ungleichgewicht im Rahmen der Geschlechterverteilung liegt im Bereich der Fortbildungen vor. Statistisch betrachtet erhielten die weiblichen Beschäftigten 4,17 Fortbildungen und die männlichen Beschäftigten 5,36 Fortbildungen pro Kopf. Diesem Ungleichgewicht ist zukünftig entgegenzuwirken.

- Bei Fortbildungen sind die Belange von Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegepflichten zu berücksichtigen.
- Fortbildungen werden – sofern möglich – in der Kernarbeitszeit zu „familien- oder pflegefreundlichen Zeiten“ angeboten.
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind bei Qualifizierungsmaßnahmen zu integrieren.
- Bei Pflichtveranstaltungen werden der Bedarf und die Möglichkeit von Teilzeitangeboten geprüft und erforderlichenfalls angeboten.
- Es wird eine geschlechterspezifische Ansprache benutzt.
- Führungskräfte sind oder werden in Genderkompetenz* geschult. Sie haben eine kritische Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen. Situationen, in denen Frauen oder Männer aufgrund ihrer geschlechterspezifischen Sozialisation ihrer aktuellen Lebenslage unterschiedliche Verhaltensweisen zeigen, werden erkannt.

*Gender-Mainstreaming ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Gender-Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die

Schlussfolgerungen und Zielsetzungen

Handlungsfeld Fortbildungen

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Gleichstellung durchzusetzen. Seit dem Vertrag von Amsterdam von 1997/1999 ist Gender-Mainstreaming ein erklärtes Ziel der Europäischen Union.

Von den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben ist beruflich eine Mitarbeiterin vom „Mittleren Dienst“ (TE V) in den „Gehobenen Dienst“ (TE IV) aufgestiegen.

Von einer Ungleichbehandlung ist auch bei diesem geringen Anteil nicht auszugehen, da dies unter anderem auf die Eingruppierungsstruktur des Jobcenters zurückzuführen ist. Der höchste Anteil der Beschäftigten ist in der Tätigkeitsebene IV (Gehobener Dienst) beschäftigt (48 v. 85 Mitarbeiter*innen). Ein Aufstieg war für 4 Beschäftigte aus dem gehobenen Dienst möglich. Aus dieser Personengruppe kamen auch die meisten Beschäftigten, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Anspruch nahmen.

Die Personalauswahl erfolgt nach dem Prinzip der Besteignung. Ein auf einer systematischen Anforderungsanalyse beruhendes Anforderungsprofil ist Grundlage für die Auswahlverfahren. Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind nach § 9 Absatz 1 BGlG auch spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

Gleichwohl bleiben bei der Stellenbesetzung folgende Kriterien außen vor:

- Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben,
- bedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
- geringe Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
- Reduzierungen der Arbeitszeit,
- Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
- Einkommenssituation in der Ehe- oder Lebenspartnerschaft,

**Handlungsfeld
Beruflicher
Aufstieg/
Beschäftigte mit
Familien- oder
Pflegeaufgaben**

- die Absicht von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
- oder organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

Diese Umstände dürfen nicht in die vergleichende Bewertung einfließen.

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist fester Bestandteil im Personalentwicklungskonzept und ist im Leitbild des Jobcenter Pirmasens verankert. Führungskräfte nehmen eine fördernde Haltung ein, um die Akzeptanz zu erhöhen. Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind offensiv anzubieten.

**Handlungsfeld
Vereinbarkeit
Familien, Pflege
und Beruf**

- Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer zeitnahen Realisierung von Arbeitszeitreduzierungen, Beurlaubungen oder Telearbeit aus familiären Gründen oder Pflegeaufgaben sollen respektiert und umgesetzt werden.
- Führungskräfte stehen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht in der Verantwortung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Überlastung, durch die berufliche Tätigkeit und die Familien- oder Pflegepflichten, zu schützen.
- Alle Führungskräfte sind verpflichtet, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf unter Nutzung aller angebotenen Möglichkeiten, zu erarbeiten und zu realisieren.
- Auch bei guter eigenverantwortlicher Selbstorganisation kann es dennoch zu akuten Problemen bei der Kinderbetreuung kommen. Zum Beispiel bei kurzfristigem Ausfall der Betreuungsperson oder kurzfristige Schließung der Betreuungseinrichtung ist die Betreuung von „Jetzt auf Gleich“ nicht mehr vorhanden. In solchen Notfällen können Beschäftigte des Jobcenters Pirmasens die Möglichkeit der Mobilarbeit nutzen.

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitnutzung gelten für alle Beschäftigte des Jobcenter Pirmasens unter Beachtung der Rahmenarbeitszeiten und dienstlichen Erfordernisse.

**- Flexible
Arbeitszeiten**

Teilzeitmöglichkeiten werden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben von allen Modellen entsprechend der individuellen Erfordernisse zunehmend genutzt.

- Teilzeit

Beschäftigte, die Familien- oder Pflegeaufgaben übernehmen, Über-50-Jährige oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen können einen Teil der Arbeitszeit in Telearbeit verrichten. Dies ist möglich, sofern die sonstigen Voraussetzungen der Dienstvereinbarung, vom 10.12.2020 zur alternierenden Telearbeit und zum mobilen Arbeiten im Jobcenters Pirmasens, erfüllt sind. Zusätzlich besteht in besonderen persönlichen oder familiären Situationen die Möglichkeit mobil zu arbeiten. Die speziellen IT-Fachverfahren VDI/Citrix oder mobile Arbeitsplätze (MAP) können hierfür genutzt werden.

**- Telearbeit/
Mobiles Arbeiten**

Soweit keine dienstlichen Belange entgegenstanden, wurde während der Corona-Pandemie den meisten Mitarbeiter*innen mobiles Arbeiten am heimischen PC über die Schnittstelle VDI/Cidrix ermöglicht. Dies erfolgte auch aus dienstlichen Gründen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit des Jobcenters um die Versorgung der Bürger*innen mit der Grundsicherung zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurden für alle Beschäftigten, die im Rahmen ihres Tätigkeitsprofils und bei Vorliegen der technischen Voraussetzungen (Privater Internetanschluss) mobil arbeiten konnten die entsprechenden Zugänge bzw. Voraussetzungen für diese Form des mobilen Arbeitens geschaffen.

**- Corona-Pandemie
Erweiterung der
Nutzungsmöglich-
keit VDI/Cidrix**

Die positiven Erfahrungen mit einer breiten Ebene von Beschäftigten im Home-Office, auch außerhalb des Jobcenters, haben bei beiden Trägern zu einem generellen Umdenken in Bezug auf Mobiles Arbeiten geführt. Dies führte auf Seiten der Arbeitsagentur zur Einführung des Mobilen Arbeitens

**- Mobiles Arbeiten
ohne Sachgrund**

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

ohne Sachgrund. Auch im Jobcenter Pirmasens ist der Ausbau für diese Form des Mobilen Arbeitens geplant.

Im Jobcenter beginnt die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie schon vor der Elternzeit. So besteht für schwangere Beschäftigte die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihrer Führungskraft vorübergehend auch mobiles Arbeiten zu nutzen, wenn dies auf Grund der Arbeitsplatzanforderungen in Verbindung mit den Vorgaben des Mutterschutzgesetzes sinnvoll oder notwendig ist. In der Corona-Pandemie arbeiten schwangere Beschäftigte ausschließlich mobil.

**- Vereinbarkeit vor
der Elternzeit**

Um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern wird das Drei-Phasen-Konzept der Agentur für Arbeit weitergeführt. Dieses Konzept sieht Gespräche durch die Personalberaterinnen oder Personalberater mit den Betroffenen vor, während und nach dem Wiedereinstieg vor.

**- Beruflicher
Wiedereinstieg**

Um die während der Familienphase erworbenen Kompetenzen verstärkt zu berücksichtigen, ist die Erstellung eines Einarbeitungsplanes mit der zuständigen Führungskraft und den Betroffenen sinnvoll.

Während der Beurlaubungszeit stellen die Führungskräfte die Weitergabe wichtiger Informationen an die Beschäftigten sicher.

Ziel des Jobcenters Pirmasens ist ein ausgewogener Personaleinsatz. Dazu gehört auch, dass alle Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf verstärkt von männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommen werden. Die Führungskräfte werden dieses Ziel unterstützen.

**- Ausgewogener
Personaleinsatz**

Im Hinblick auf alle Fragen rund um die Pflege von Angehörigen kooperiert das Jobcenter mit den Pflegestützpunkten und den Personalabteilungen der beiden Träger. Die Pflegestützpunkte informieren umfassend zu den gesetzlichen Regelungen und Unterstützungsmöglichkeiten im Pflegefall. Deren Beratungsangebote können jederzeit in Anspruch genommen

**- Beratung in der
Pflegesituation**

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

werden. Die Personalabteilungen stehen bei Fragen zu Möglichkeiten der Freistellung aus Anlass von Pflegezeiten und Familienpflegezeiten und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Entgeltzahlungen zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Jobcenter Pirmasens zu fördern und zu überwachen.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Jobcenter Pirmasens zu gewährleisten, erfolgt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung, den Führungskräften, dem Personalmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. im Abwesenheitsfall mit deren Stellvertreterin. Dies ist auch in dem Leitbild des Jobcenters Pirmasens verankert. Das Leitbild ist Teil der Geschäftsordnung des Jobcenters Pirmasens.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen sowie unverzüglich und umfassend zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Gelegenheit aktiv an personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten bereits zu Beginn des Willensbildungsprozesses mitzuwirken. Dies gilt insbesondere bei:

- allen Personalangelegenheiten
- der Personalentwicklung
- den Fortbildungsmaßnahmen von Beschäftigten des Jobcenters
- der Besetzung von Projektgruppen, Arbeitsgruppen und anderen zeitweiligen Einrichtungen
- bei Entscheidungen im Grundsatz und im Einzelnen bei Teilzeit- und Telearbeit
- der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien
- der Erstellung von Dienstvereinbarungen
- der Gestaltung von Arbeitsumfeldern und grundsätzlichen Arbeitsregelungen.

**Gleichstellungs-
beauftragte**

- Zusammenarbeit

**- Frühzeitige
Beteiligung**

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Im Rahmen der Zuständigkeit des Jobcenters Pirmasens wird die Gleichstellungsbeauftragte durch die Geschäftsführung oder die Führungskräfte regelmäßig über die laufenden Personaleinzelmaßnahmen informiert und frühzeitig in den Entscheidungsprozess eingebunden.

Das Gleichstellungscontrolling umfasst die Benennung der Gründe, bei Abweichungen oder Verfehlung der Ziele und Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen durch die Führungskraft. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Geschäftsführung bei der Lösungsfindung.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind:

- Aufgaben

- Überwachung, Kontrolle und Beratung der Geschäftsführung in allen Bereichen der Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes
- die Teilnahme an Auswahlverfahren,
- die Teilnahme an Dienstberatungen mit gleichstellungsrelevantem Bezug,
- die Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs,
- die Teilnahme und Netzwerkgestaltung zwischen Gleichstellungsbeauftragten anderer Einrichtungen,
- der Schutz vor sexueller Belästigung/Beratung der Beschäftigten,
- Kontrolle der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes,
- der Mitwirkung und der Überwachung seiner Aktualisierung,
- die Beteiligung an Personalentwicklungskonferenzen,
- die Beteiligung bei Abordnungen,
- die Beteiligung bei Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit,
- die Beteiligung bei Angelegenheiten zu Versetzung, Beförderung,
- In-Sich-Beurlaubung, Telearbeit, Mobiles Arbeiten,
- die Beratung und Unterstützung in besonderen Einzelfällen,
- die Initiierung von Maßnahmen zur Förderung von Familie/Pflege und Erwerbstätigkeit.

2. Gleichstellungsplan

Gültig vom 01.01.2022 bis 31.12.2025

Die Geschäftsleitung informiert die Führungskräfte über den Gleichstellungsplan in geeigneter Weise, um diese auf ihre besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes hinzuweisen. Hierbei sind auch die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Rolle als „Controllerin“ der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes darzustellen.

Bekanntgabe des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten der Dienststelle im Intranet zur Verfügung gestellt, alle Führungskräfte erhalten diesen zusätzlich in gedruckter Form. Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in der Dienststelle neu aufnehmen, werden in geeigneter Form auf den Gleichstellungsplan hingewiesen. Kommt es im Laufe der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes zu einer Organisationsveränderung mit gravierenden Auswirkungen auf den Personalbestand, bedarf es einer Anpassung der Bestandsaufnahme.

Mit den bisherigen und geplanten Angeboten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und der Realisierung von Teilzeit- und Telearbeit sind die nach Bundesgleichstellungsgesetz erforderlichen Grundlagen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geschaffen und werden weiter ausgebaut.

Ziele 2022 - 2025

Eine tabellarische Zusammenfassung der aus dem 1. Gleichstellungsplan übernommenen und der im Vorangegangenen identifizierten Ziele zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die nächsten 4 Jahre findet sich im Folgenden.

Handlungsfeld	Ziel	Zeitraum
<p>Maßnahmen zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten</p> <p>(Vgl. §§ 5- 10 BGlG)</p>	<p>Fortbildungen und Workshops zu den Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity Management zur weiteren Akzeptanz von Teilzeit/ Telearbeit und „aktiver Vaterschaft“ bei Beschäftigten, insbesondere Führungskräften.</p> <p>Ebenso sollen Führungskräfte in Sachen „Arbeitsorganisation von Teams im Home-Office“ und „Gesundes Führen“ unterstützende Fortbildungen in Anspruch nehmen.</p> <p>Verbesserung der Personalentwicklungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte, Schwerbehinderte und über 50jährige, sowie Frauen.</p>	<p>2022 ff</p> <p>2022 ff</p> <p>kontinuierlich</p>
<p>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf</p> <p>(Vgl. §§ 15–18 BGlG)</p>	<p>Die Beschäftigungsverhältnisse im Jobcenter sind weiterhin so zu gestalten, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Personen für weibliche und männliche Beschäftigte mit der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Tätigkeit vereinbar sind.</p> <p>Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist Teilzeitbeschäftigten im Rahmen ihrer individuellen Rahmenarbeitszeit vollumfänglich zu ermöglichen.</p> <p>Fortbildungen werden weiterhin so angeboten, dass es Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten möglich ist, im Rahmen ihrer individuellen Rahmenarbeitszeit daran teilzunehmen.</p> <p>Motivierung von männlichen Beschäftigten im Hinblick auf die stärkere Wahrnehmung der Vereinbarkeitsangebote durch die Führungskräfte.</p>	<p>kontinuierlich</p> <p>kontinuierlich</p> <p>kontinuierlich</p> <p>kontinuierlich</p> <p>kontinuierlich</p>

Tabellenverzeichnis

Abbildung	1	Beschäftigungsstruktur des Jobcenter Pirmasens	S. 7
Abbildung	2	Beschäftigte in den unterschiedlichen Bewertungssystemen	S. 8
Abbildung	3	Frauenanteil in leitenden Funktionen	S. 9
Abbildung	4	Stellvertretende Teamleitungen	S. 12
Abbildung	5	Fortbildungen	S. 15
Abbildung	6	Höhergruppierungen	S. 16
Abbildung	7	Höhergruppierungen mit/ohne Familienaufgaben	S. 18
Abbildung	8	Bewerbungen im Vergleich zu Einstellungen	S. 19
Abbildung	9	Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter Pirmasens	S. 20
Abbildung	10	Telearbeit im Jobcenter Pirmasens	S. 19