

## Gleichstellungsplan des Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen

### Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen der Gleichstellung von Frauen und Männern und Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
2. Gleichstellung von Frauen und Männer
  - 2.1 Beschäftigungsstruktur im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen
  - 2.2 Beschäftigungssituation von Frauen und Männern nach Bereichen/Ebenen
    - 2.1.1 Frauen in leitenden Funktionen
  - 2.3 berufliche Förderung von Frauen und Männern
  - 2.4 Erreichen eines mindestens 50%igen Frauenanteils in allen Bereichen, §13 Abs. 2 Nr. 1 BGlG
  - 2.5 Maßnahmen
3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik
  - 3.1 Bestandsaufnahme
    - 3.1.1 Arbeitszeit
    - 3.1.2 Beschäftigung in Teilzeit
  - 3.2 Zielsetzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit Familie, Pflege und Berufstätigkeit
  - 3.3 Maßnahmen
4. Bekanntgabe
5. Schlussbestimmung

### Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz.

Dieser Grundsatz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen findet seinen Ausdruck unter anderem im Bundesgleichstellungsgesetz (BGlG), im Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Durch diese Gleichstellungs- bzw. Gleichbehandlungsgesetze sind wir verpflichtet, geschlechtsbedingte Benachteiligungen aufzubrechen und die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit als ein wesentliches Handlungsfeld unserer Personalpolitik umzusetzen und zu verbessern. Durch vielfältige Ansätze, Instrumente und Maßnahmen ist zur Erreichung dieser Ziele in den vergangenen Jahren schon vieles gelungen.

Der Gleichstellungsplan nach §§ 1 Abs. 1 ff. BGlG bzw. das Gleichstellungskonzept nach §§ 4 ff. BayGIG, ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen:

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

Diese Zielerreichung möchten wir im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen weiter ausbauen und nachhalten. Die Verantwortung für die Umsetzung obliegt den Führungskräften des Jobcenters und der Personalverwaltung der beiden Träger, also der Agentur für Arbeit Rosenheim und des Landratsamtes Bad Tölz-Wolfratshausen.

Dieser Gleichstellungsplan dient als Orientierung bei der Weiterentwicklung und Chancenvielfalt im beruflichen Lebenslauf für Kolleginnen und Kollegen. Ebenso gilt es, das Potential von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestmöglich auszuschöpfen und hierbei auch die in der Familienphase erworbenen Kompetenzen zu berücksichtigen sowie Benachteiligungen beispielsweise von Teilzeitkräften zu vermeiden.

Auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf legen wir im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen besonderes Gewicht. Wir freuen uns, weiterhin gemeinsam die eventuell noch vorhandenen Hindernisse und Vorurteile mit Blick auf Karriere und Familie und Pflege abzubauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen umzusetzen.

Im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung kann auch über Mobilarbeit die Gleichstellung gefördert werden.

#### 1. Rahmenbedingungen der Gleichstellung von Frauen und Männern und Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Familienaufgaben und berufliche Tätigkeit zu vereinbaren, ist für viele unserer Beschäftigten eine tägliche Herausforderung. Familienaufgaben werden weiterhin zu einem Großteil von Frauen geleistet. Jedoch wollen auch zunehmend mehr Männer aktiv Familienaufgaben übernehmen oder tun dies bereits. Häufig fehlt es noch an der Akzeptanz, wenn aktive Familienphasen in Anspruch genommen werden. Auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind durch solche Phasen eingeschränkt.

Eine lebensphasenorientierte und geschlechtergerechte Personalpolitik ist jedoch eine zentrale Voraussetzung für gesunde, zufriedene und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Anliegen des Jobcenters ist es, weibliche und männliche Beschäftigte bei einer guten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu unterstützen, sie vor beruflichen Benachteiligungen zu schützen, Lösungsideen zu entwickeln und neue Wege zu gehen.

Das Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen hat sich daher zum Ziel gesetzt, die vielfältigen Potentiale der Beschäftigten individuell und kompetenzorientiert zu fördern. Unterschiedliche Lebensmodelle und Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie von Beschäftigten mit und ohne Familienaufgaben sollen gleichermaßen anerkannt und Maßnahmen, unter anderem bei der Personalauswahl und Personalentwicklung, so gestaltet werden, dass sich keine Benachteiligung ergeben.

Alle Beschäftigten sollen die gleichen Entwicklungschancen haben und ihre jeweiligen Lebenssituationen sollen in der Ausgestaltung ihrer beruflichen Entwicklung berücksichtigt werden.

#### 2. Gleichstellung von Männern und Frauen

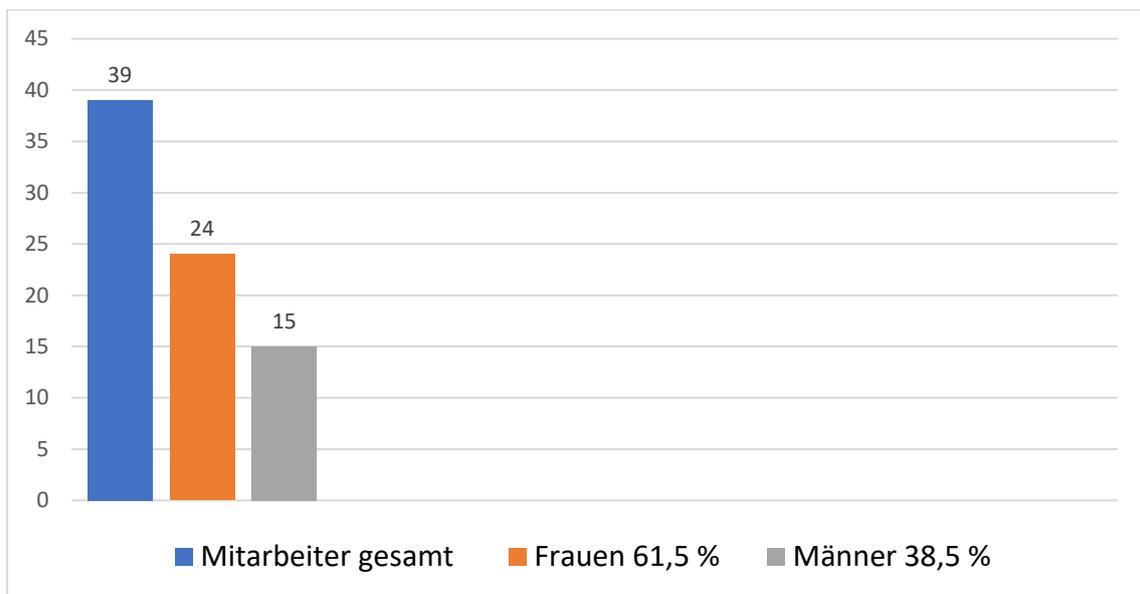
Dieser Gleichstellungsplan legt fest, dass in allen Bereichen des Jobcenters Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen der Anteil an Frauen mindestens 50% beträgt und damit Frauen nicht unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentiert bedeutet, dass der jeweilige Anteil der Frauen an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50% liegt, vgl. § 3 Nr.10 BGlG. Unter Bereichen versteht man Besoldungs- und Entgeltgruppen, vgl. § 3 Nr.2 BGlG. Sollten in einzelnen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sein, ist durch entsprechende Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen auf mindesten 50% zu erhöhen. Eine Benachteiligung von Frauen aufgrund von Familienpflichten oder Teilzeitmodellen darf nicht erfolgen.

##### 2.1 Beschäftigtenstruktur im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen

Mit Stand vom 01.01.23 sind 39 Beschäftigte im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen tätig. 25 MitarbeiterInnen der Bundesagentur für Arbeit, 11 MitarbeiterInnen des Landratsamts Bad Tölz-Wolfratshausen sowie 3 Personen von der Firma Vivento.

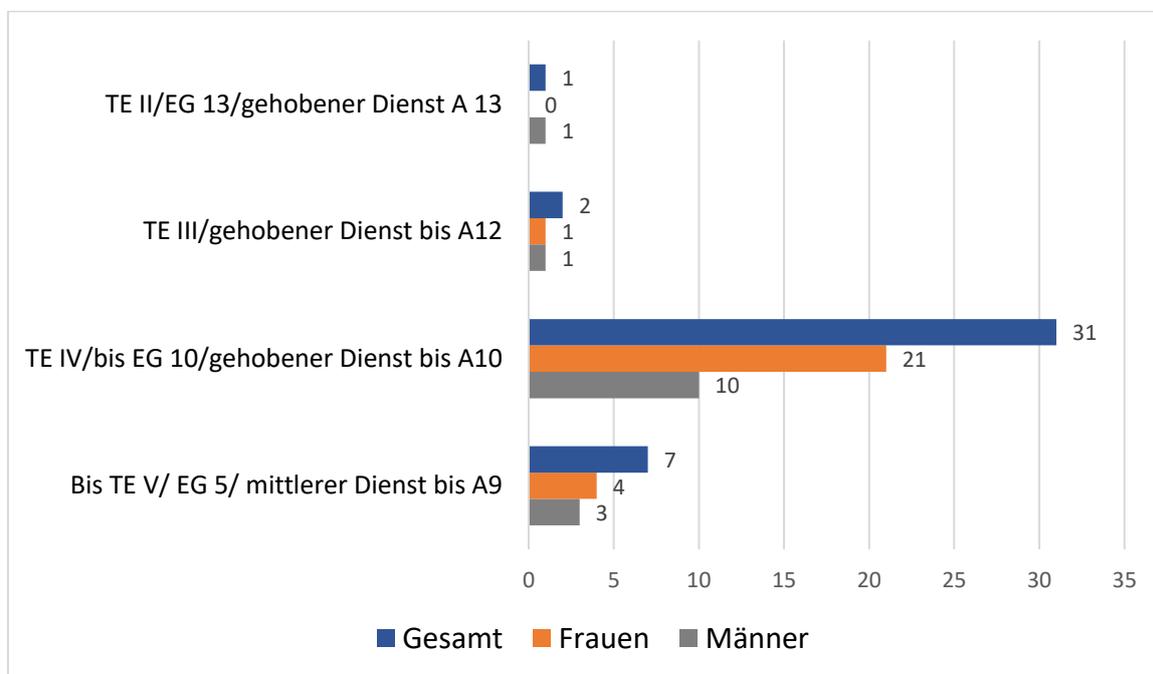
Bezogen auf alle MitarbeiterInnen sind 15,4% verbeamtet und 84,6% tarifbeschäftigt. Befristete Arbeitsverhältnisse bestehen derzeit nicht. Im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen sind zwei Beschäftigte in-sich-beurlaubte Beamte. Der Anteil der Schwerbehinderten und Schwerbehinderten gleichgestellter beträgt rund 2,6 % aller Beschäftigten im Jobcenter.

Mit Stand zum 01.01.23 arbeiten in unserem Jobcenter 24 Frauen und 15 Männer. Der Frauenanteil liegt bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl bei 61,5%.



## 2.2 Beschäftigungssituation von Frauen und Männern nach Bereichen/Ebenen

Die Verteilung der Frauen und Männer in den Tätigkeitsebenen/Entgelt- und Besoldungsgruppen stellt sich im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen wie folgt dar:



Im Bereich der Tätigkeitsebenen bis V/Entgeltgruppe 5/mittlerer Dienst beträgt der Frauenanteil 60% und ist damit im Hinblick auf die geschlechtliche Verteilung ausgewogen. Es handelt sich in dieser Ebene um Tätigkeiten wie z.B. in der Eingangszone und dem Kundenbüro. Die meisten MitarbeiterInnen in unserem Jobcenter sind regelmäßig in den Tätigkeitsebene IV/ beschäftigt. Hier ist der Frauenanteil mit 67,7% überproportional. In dieser Ebene sind die MitarbeiterInnen in der Sachbearbeitung, beispielsweise in den Abteilungen Leistungsgewährung, Unterhalt, Rechtsbehelfsstelle und persönliche Ansprechpartner in der Vermittlung tätig. Daher bestehen in dieser Ebene auch die größten Veränderungsmöglichkeiten zwischen den einzelnen Bereichen.

Im Hinblick auf die Tätigkeitsebene III stellt sich die geschlechtliche Verteilung mit 50% Frauenanteil ausgewogen dar.

### 2.2.1 Frauen in leitenden Funktionen

Im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen gibt es insgesamt drei Führungspositionen. Diese teilen sich auf einen Geschäftsführer mit einem Vollzeitäquivalent und zwei TeamleiterInnen mit insgesamt 2,0

Vollzeitäquivalenten auf. Die zwei Teamleiterstellen sind derzeit mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt zum 16.02.2022 mit 33,33 % deutlich unter dem Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigungszahl in Höhe von 71,3%. Dies ist der geringen Anzahl an Führungspositionen im Haus geschuldet. Die Abwesenheitsvertretung des Geschäftsführers ist im Haus der weiblichen Teamleiterin übertragen. Dadurch wird das o.g. Verhältnis ausgeglichen.

Im Bereich der Stabsstellen hingegen beträgt der Frauenanteil in unserem Jobcenter 0%. Die mit insgesamt 1,0 Vollzeitäquivalenten vollständige ausgeschöpfte Stelle des Beauftragten für Chancengleichheit wird (noch) vom Geschäftsführer wahrgenommen und ist nicht berücksichtigungsfähig.

### 2.3 Berufliche Förderung von Frauen und Männern

Trotz der guten Ausgangslage im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen ist es weiterhin sinnvoll, die durchgängige Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich Qualifizierung und Übertragung von Sonderaufgaben zu verfolgen und umzusetzen.

### 2.4 Erreichen eines mindestens 50%igen Frauenanteils in allen Bereichen, § 13 Abs. 2 Nr. 1 BGlG

Im Sinne der Gleichbehandlung sollen bei Maßnahmen und Entscheidungen innerhalb des Jobcenters die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen für Frauen und Männer berücksichtigt werden. Dieses Ziel ist im Jobcenter bereits erreicht.

### 2.5 Maßnahmen

Geeignete Frauen und Männer, sowohl in Voll- als auch in Teilzeit, werden mit dem Ziel, sie als PotentialträgerInnen zu fördern, auf die Möglichkeit einer Personalentwicklung angesprochen. Ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument im Jobcenter ist beispielsweise die Übertragung der Abwesenheitsvertretung einer Führungskraft.

. Dies kann in Form von Projekten oder durch spezifische Qualifizierungsangebote erfolgen:

- Die Fortbildungen werden, soweit möglich, zu familienfreundlichen Zeiten und/oder als Inhouse-Seminar angeboten.
- Skype Schulungen werden seit der Pandemie ebenfalls in großem Umfang angeboten und sollen auch weiterhin Bestandteil des Qualifizierungsangebots sein.
- Pflichtveranstaltungen werden mit einer großen Vorlaufzeit bekanntgegeben, sodass eine individuelle Organisation der Kinderbetreuung möglich ist.
- Die Verteilung von Sonderaufgaben erfolgt im Regelfall über ein Interessensbekundungsverfahren.

### 3. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik

Nach §§ 1 Abs. 1, Nr. 3 und 15 ff. BGlG bietet das Jobcenter Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Wesentliche Bausteine hierfür sind die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und individuelle Teilzeitvarianten. Der Gleichstellungsplan legt fest, wie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu verbessern ist und insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote in Form von Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung stärker in Anspruch zu nehmen.

### 3.1 Bestandsaufnahme

#### 3.1.1 Arbeitszeit

Im Rahmen des in der derzeitigen Dienstvereinbarung vorgegebenen Arbeitszeitrahmens sind Montags bis Freitags von 6:30 Uhr bis 19:00 Uhr viele Arbeitszeitvarianten, soweit sie mit den dienstlichen Belangen vereinbar sind, möglich.

#### 3.1.2 Beschäftigung in Teilzeit

Im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen sind zum 16.02.2022 insgesamt 9 Mitarbeiterinnen, in Teilzeit tätig.

Die im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen angebotenen Teilzeitvarianten sind ausgesprochen vielfältig. Die 9 Mitarbeiterinnen sind in einer Spanne von knapp 50 % - 90% der Wochenarbeitszeit tätig. Eine kurzfristige Anpassung der Arbeitszeit wird in der Regel problemlos ermöglicht. Dies zeigt, wie individuell unser Jobcenter Arbeitszeiten und Aufgabenbereiche für alle MitarbeiterInnen gestaltet.

In der Geschäftsführer- und TeamleiterInnenebene wird derzeit die Möglichkeit von Teilzeit nicht genutzt. Die Stabsstelle des BCA wird vom Geschäftsführer wahrgenommen.

### 3.2 Zielsetzungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Weiterhin nehmen Frauen und Männer zu unterschiedlichen Anteilen berufliche und familiäre Aufgaben wahr (vgl. zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit Erscheinungsdatum Juni 2017). Auf einen längeren Zeitraum hin betrachtet, wirken sich insbesondere längere familienbedingte Elternzeiten, Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen nachteilig auf die berufliche Entwicklung, auf die Vergütung und die späteren Rentenansprüche aus.

Dies trifft überwiegend bei Frauen zu, jedoch sind auch Männer betroffen, wenn sie aktiv Familienaufgaben wahrnehmen.

Die Führungskräfte sind dabei aufgefordert, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht nach individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie — unter Nutzung der im Jobcenter Bad Tölz-Wolfratshausen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu suchen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt Beschäftigte und Führungskräfte bei der Lösungsfindung.

### 3.3 Maßnahmen

Zur Erreichung unserer Ziele, also der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern, entfalten wir folgende Aktivitäten:

- bei Fortbildungen und Qualifizierungen werden die Belange von Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt: wohnortnahes Angebot, Inhouse Schulungen, Teilnahme an Webinaren/Online-Qualifizierungen, Teilzeitschulungen;
- angemessene Besprechungskultur (insbesondere Beginn und Ende)
- Unterstützung werdender Eltern und Beschäftigter in Elternzeit durch Angebot entsprechender Beratungsgespräche und die intensive Kontaktpflege während der Elternzeit erfolgt durch die Personalberatung; sogenanntes 3-Phasenmodell. Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Elternzeit werden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit schließt die Übertragungen von Sonderaufgaben nicht aus

#### 4. Bekanntgabe

Der Geschäftsführer informiert alle MitarbeiterInnen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten über den neu erstellten Gleichstellungsplan. Der Gleichstellungsplan wird allen MitarbeiterInnen mit Verlinkung auf einen allgemein zugänglichen Speicherort bekanntgegeben und damit veröffentlicht. Alle Führungskräfte erhalten zusätzlich einen Gleichstellungsplan in ausgedruckter Form, § 14 BGleiG.

Beschäftigte, die in unserer Dienststelle neu beginnen oder als BerufsrückkehrerInnen wieder zurückkehren, werden durch die zuständige Führungskraft in geeigneter Form informiert.

Ziel aller Maßnahmen ist es, die Führungskräfte auf ihre besondere Verantwortung bei der Erreichung der Ziele und Umsetzung der Aktivitäten und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan hinzuweisen. Die Rolle und die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz ist im Bewusstsein des Personals zu verankern.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird die Umsetzungsmaßnahmen für die nächsten Jahre aktiv unterstützen und begleiten.

#### 5. Schlussbestimmung

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

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren beginnend mit dem 01.01.2023 und wird jährlich mit der Datengrundlage des 01.01. auf seine Wirksamkeit hin überprüft, aktualisiert und bei Bedarf durch geeignete Maßnahmen ergänzt.

Bad Tölz, den \_\_\_\_\_

Andreas Baumann  
Geschäftsführer

Barbara Lang  
Gleichstellungsbeauftragte