

# GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024 – 2027

Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern  
im Jobcenter Berlin Lichtenberg

Perspektiven | Gemeinsam | Gestalten



## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Präambel</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>1. Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten</b> .....  | <b>6</b>  |
| 2.1.    Gesamtzahl der Beschäftigten .....  | 6         |
| 2.2.    Arbeitszeiten .....   | 7         |
| 2.3.    Tarifbeschäftigte .....   | 8         |
| 2.4.    Beamtinnen und Beamte.....  | 9         |
| 2.5.    Mutterschutz/Elternzeit/Beschäftigungsverbot.....   | 9         |
| 2.6.    Unterrepräsentanzen .....   | 10        |
| 2.7.    Führungspositionen.....   | 10        |
| 2.8.    Menschen mit Beeinträchtigungen .....   | 12        |
| 2.9.    Personalentwicklung .....   | 13        |
| 2.10.   Abwesenheitsvertretung und Fachbetreuung .....  | 14        |
| 2.11.   Qualifizierung .....  | 14        |
| 2.12.   Entwicklung der Altersstruktur.....   | 15        |
| <b>3. Umsetzungen des 3. Gleichstellungsplans – Was haben wir erreicht?</b> .....                                 | <b>17</b> |
| <b>4. Handlungsziele und Maßnahmen für die nächsten 4 Jahre</b> .....   | <b>18</b> |
| 4.1.    Gleichstellung von Frauen und Männern.....  | 18        |
| 4.1.1.   Maßnahmen zur Erreichung der Ziele .....   | 19        |
| 4.1.1.1.  Verbesserung der Rahmenbedingungen.....   | 19        |
| 4.1.1.2.  Familie ist kein Karrierehindernis .....  | 22        |
| 4.1.1.3.  Gleichstellung als Führungsaufgabe verankern.....   | 22        |
| 4.1.1.4.  Personalentwicklung .....   | 22        |
| 4.1.1.5.  Ermöglichen von Führung in Teilzeit .....   | 23        |
| 4.2.    Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Gesundheit sowie der individuellen<br>Lebensgestaltung und Beruf ..... | 24        |
| 4.2.1.   Maßnahmen zur Erreichung der Ziele .....   | 25        |
| 4.2.1.1.  Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Gleitzeit.....  | 25        |
| 4.2.1.2.  Teilzeit- und Rentenberatung für Teilzeitbeschäftigte.....  | 25        |
| 4.2.1.3.  Kompetenzentwicklung aller Führungskräfte .....   | 25        |
| 4.2.1.4.  Verstärkter Austausch zwischen den weiblichen Beschäftigten.....  | 25        |
| 4.2.1.5.  Unterstützung von Beschäftigten vor, während und nach beruflichen Auszeiten,<br>z.B. Elternzeit.....    | 26        |
| 4.2.1.6.  Väterkultur .....   | 26        |
| 4.2.1.7.  Pflegeberatung für Beschäftigte .....   | 26        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2.1.8. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).....             | 27        |
| 4.2.1.9. Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ..... | 27        |
| 4.2.1.10. Evaluation der Maßnahmen .....                            | 28        |
| <b>5. Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>  | <b>28</b> |
| <b>6. Schlussbestimmung .....</b>                                   | <b>28</b> |

## Präambel

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

es ist uns eine große Freude, Ihnen nunmehr den 4. Gleichstellungsplan für das Jobcenter Berlin Lichtenberg zu präsentieren. Damit soll die bisherige Gleichstellungsarbeit reflektiert sowie neue Ziele und Maßnahmen für die nächsten Jahre konkretisiert werden.

Gelebte **VIELFALT** ist uns im Jobcenter Berlin Lichtenberg wichtig. Die stetige Verbesserung durch die hier verankerten Maßnahmen sollen letztlich allen Beschäftigten zugutekommen. Zudem soll die Position unseres Hauses als attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte und gut geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefestigt werden. Wir wollen Rahmenbedingungen schaffen, wo Jede/Jeder gesehen wird, sich einbringen kann und zufrieden ist, dadurch die Gesundheit der Beschäftigten gefördert und somit eine langfristige Anbindung an die Organisation ermöglicht werden kann.

### ***Gleichstellung von Frau und Mann beginnt im Kopf.***

Schwerpunkte unserer Gleichstellungsarbeit liegen in den kommenden Jahren:

- in der Schaffung von gleichen Chancen und beruflichen Werdegang,
- in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie (Privatleben), Pflege und u.a. durch Flexibilität in der Erwerbsarbeit durch mobiles Arbeiten,
- in der Verbesserung der Rahmenbedingungen im Jobcenter Berlin Lichtenberg sowie Stärkung einer guten mitarbeiterorientierten Führung,
- in der Ausrichtung auf eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung,
- das Verhältnis von Frauen und Männern in Richtung Parität anzugleichen
- Führungspositionen adäquat der Verteilung der Geschlechter am Gesamtpersonalkörper zu berücksichtigen

Dies und weitere Denkanstöße sollen dazu anregen, sich über das eigene Rollenverständnis klar zu werden und diese Prägungen, die durch Gesellschaft und Familie sowie durch das eigene Erleben entstanden sind, zu hinterfragen.

Die Gleichstellung im beruflichen Alltag bietet viele neue Möglichkeiten für Frauen und Männer. Sie setzt ein Klima der Offenheit, der Anerkennung von Vielfalt und des gegenseitigen Respekts voraus. Auf diesem Fundament können die gesetzlichen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes ihre Wirkung entfalten.

Machen Sie mit! Haben Sie Freude und Mut an Gestaltung und Veränderung!



## 1. Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Die Gleichberechtigung und damit die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Grundrecht in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) verankert. Diesem verfassungsrechtlichen Grundsatz wird mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Rechnung getragen.

**„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.“** (Artikel 3 Absatz 2 GG)

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

Ziele des BGleiG sind u.a.:

- ✚ die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
- ✚ bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
- ✚ die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Das zentrale Instrument zur Umsetzung dieser Ziele ist der Gleichstellungsplan nach § 11 BGleiG. Der vorliegende Gleichstellungsplan konzentriert sich auf die Bestandsaufnahme der aktuellen Situation und der Darstellung der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Jobcenter Berlin Lichtenberg. Weiterhin werden konkrete Maßnahmen und Ziele formuliert.

Die genannten Ziele sind nicht nur gesetzliche Verpflichtung, sondern liegen im Interesse aller Beschäftigten des Jobcenter Berlin Lichtenberg, um den Herausforderungen durch Nutzung der Potentiale von Frauen und Männern in allen Bereichen gerecht werden zu können.

Aufgabe wird es daher sein, die vielfältigen Potentiale individuell und kompetenzorientiert zu fördern und die Entwicklungschancen der Beschäftigten zu verbessern. Gleichstellung in diesem Sinne bedeutet, die unterschiedlichen Lebensmodelle von Frauen und Männern gleichermaßen anzuerkennen und berufliche Maßnahmen so zu gestalten, dass sich hieraus keine Benachteiligungen ergeben. Dies erhöht auch die Motivation und das Engagement aller Beschäftigten.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten

Die statistischen Auswertungen erfolgen nach gesetzlichen Vorgaben nach Frauen und Männern.

Die Auswertung der nachfolgenden Statistiken stellt die Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur der Frauen und Männer im Jobcenter Berlin Lichtenberg zum Stichtag 30.06.2023 dar und beruht auf die Quellen des Personalhaushaltes (Personalmonitoring).

### 2.1. Gesamtzahl der Beschäftigten

Dem Jobcenter Berlin Lichtenberg sind zum Stichtag insgesamt 558 Beschäftigte zugewiesen. Die Gesamtbelegschaft setzt sich aus 435 Beschäftigten der Agentur für Arbeit, 123 Beschäftigten des Bezirksamtes von Berlin Lichtenberg zusammen. Von den 558 Beschäftigten sind 50 verbeamtet und 508 Angestellte.

Der prozentuale Anteil von Männern konnte seit dem letzten Gleichstellungsplan um 2,2 Prozentpunkte erhöht werden.

|      | Beschäftigte | Frauen | Anteil % | Männer | Anteil % |
|------|--------------|--------|----------|--------|----------|
| 2020 | 572          | 418    | 73,0     | 154    | 27,0     |
| 2023 | 558          | 395    | 70,8     | 163    | 29,2     |

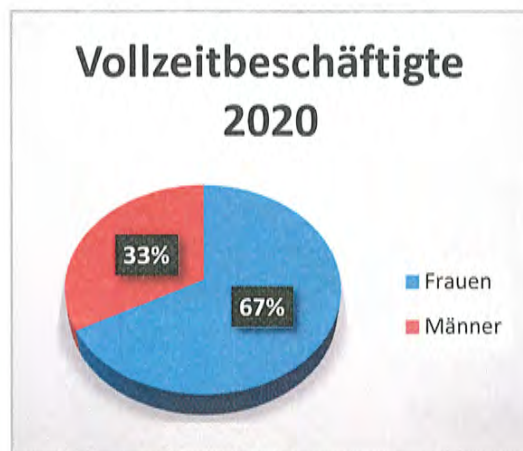


## 2.2. Arbeitszeiten

### Vollzeitbeschäftigte

Zu den Vollzeitbeschäftigten wurden alle Personen mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden (=Tarifbeschäftigte) bis 41 Stunden (Beamte) gerechnet.

|      | Vollzeit Gesamt | Frauen | Anteil % | Männer | Anteil % |
|------|-----------------|--------|----------|--------|----------|
| 2020 | 427             | 287    | 67,2     | 140    | 32,8     |
| 2023 | 395             | 252    | 63,8     | 143    | 36,2     |



### Teilzeitbeschäftigte

Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören alle Personen, die regelmäßig unter 39 Stunden pro Woche arbeiten. Der Korridor umfasst eine Wochenarbeitszeit von 3,5 Stunden bis 38,9 Stunden.

|      | Teilzeit Gesamt | Frauen | Anteil % | Männer | Anteil % |
|------|-----------------|--------|----------|--------|----------|
| 2020 | 145             | 131    | 31,3     | 14     | 9,1      |
| 2023 | 163             | 143    | 36,2     | 20     | 12,3     |



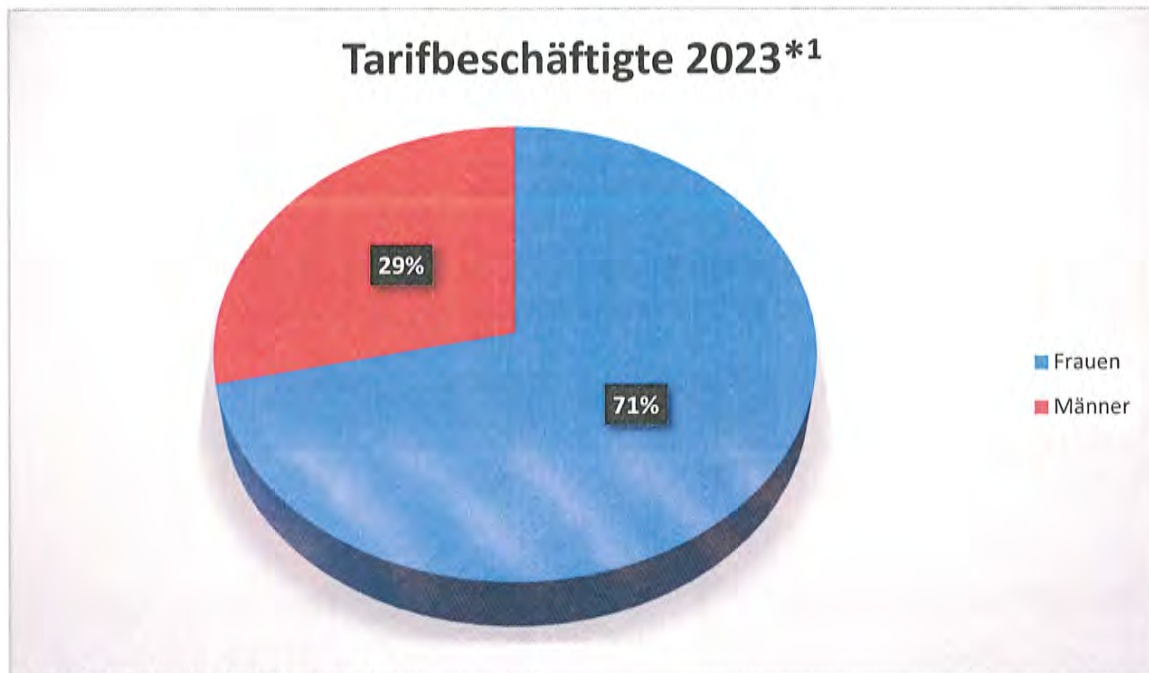
Der Anteil an Männern in Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zu den Frauen deutlich geringer. Jedoch ist eine positive Entwicklung bei der Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen bei den Männern zu verzeichnen, da im Vergleich zur Auswertung im Jahr 2020 die Inanspruchnahme um 3,2 Prozentpunkte gestiegen ist.

Grundsätzlich ist es möglich in Teilzeit zu Führen. Dies wird immer wieder Seitens der Gleichstellungsbeauftragten signalisiert.

### 2.3. Tarifbeschäftigte

Im Tarifbereich sind insgesamt 508 Personen beschäftigt, 363 Frauen und 145 Männer. Von den Gesamt Tarifbeschäftigten sind 413 Beschäftigte von der Agentur für Arbeit und 95 Beschäftigte des Bezirksamtes von Berlin Lichtenberg.

|             | <b>Tarifbeschäftigte<br/>Gesamt</b> | <b>Frauen</b> | <b>Anteil %</b> | <b>Männer</b> | <b>Anteil %</b> |
|-------------|-------------------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
| <b>2020</b> | 509                                 | 375           | 65,6            | 134           | 23,4            |
| <b>2023</b> | 508                                 | 363           | 65,1            | 145           | 26,0            |



\*1 ausgehend von Gesamtpersonalkörper

#### Analyse

Die Anzahl der Stellen ist im Verlauf der letzten 3 Jahre konstant. Der Anteil der Männer hat sich erhöht und der Anteil der Frauen hingegen verringert.



## 2.4. Beamtinnen und Beamte

50 Personen sind in einem Beamtenverhältnis beschäftigt, davon 32 Frauen und 18 Männer. Von den Gesamtbeamtenverhältnissen sind 22 Personen der Agentur für Arbeit und 28 Personen des Bezirksamtes von Berlin Lichtenberg zuzurechnen.

|             | Beamte/ Beamtinnen |        |          |        |          |
|-------------|--------------------|--------|----------|--------|----------|
|             | Gesamt             | Frauen | Anteil % | Männer | Anteil % |
| <b>2020</b> | 63                 | 43     | 7,5      | 20     | 3,5      |
| <b>2023</b> | 50                 | 32     | 5,7      | 18     | 3,2      |



\*1 ausgehend von Gesamtpersonalkörper

### Analyse

Der Anteil der Beamtinnen, wie auch bei den Gesamtbeschäftigten, ist wesentlich höher als der Anteil der Beamten. Von 2020 bis 2023 ist die Anzahl der Männer im Beamtenverhältnis um einen geringen Anteil von 2 Beamten gesunken, die Anzahl der Frauen im Beamtenverhältnis ist um 11 Beamtinnen gesunken.

## 2.5. Mutterschutz/Elternzeit/Beschäftigungsverbot

Von allen Beschäftigten befinden sich derzeit 17 Personen in Mutterschutz/Elternzeit/Beschäftigungsverbot, davon 16 Frauen und 1 Mann.

Seitens des Jobcenters Berlin Lichtenberg und im Rahmen der Gleichstellungsarbeit wird die Inanspruchnahme der Elternzeit bei Vätern unterstützt und befürwortet. Nicht beeinflussbar sind jedoch die familiären Faktoren, die schließlich zur Entscheidung einer tatsächlichen Inanspruchnahme einer Elternzeit durch die Väter führen.

Die Begleitung der Beschäftigten vor, während und nach der Abwesenheit, aufgrund Mutterschutzes und/oder Elternzeit, erfolgt im Rahmen des „3-Phasen-Modells“.

Ziel des Modells ist, Abwesenheiten/Auszeiten von mindestens einem Jahr sowohl beim Ausstieg, während der Abwesenheit als auch beim Wiedereinstieg individuell zu begleiten. Aber auch bei Freistellungen unter einem Jahr können die Angebote flexibel und bedarfsgerecht genutzt werden. Die Begleitung des Aus- und Wiedereinstiegs ist eine gemeinsame Aufgabe der Führungskraft und des Internen Service Personal. Die Angebote richten sich gleichermaßen an alle Geschlechter.

Die Begleitung des Aus- und Wiedereinstiegs erfolgt in 3 Phasen:

- 1) der berufliche Ausstieg
- 2) die berufliche Abwesenheit
- 3) der berufliche Wiedereinstieg

## **2.6. Unterrepräsentanzen**

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

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

Die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet auch, Unterrepräsentanzen männlicher Beschäftigter abzubauen.

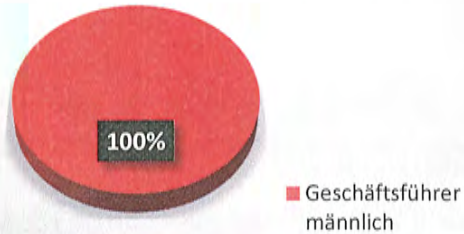
## **2.7. Führungspositionen**

Im Sinne des BGleG sind Männer im Jobcenter Berlin Lichtenberg mit einem Anteil von 29,0 Prozent an der Gesamtbelegschaft unterrepräsentiert. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn weniger als 50% eines Geschlechts in der jeweiligen Ebene beschäftigt sind.

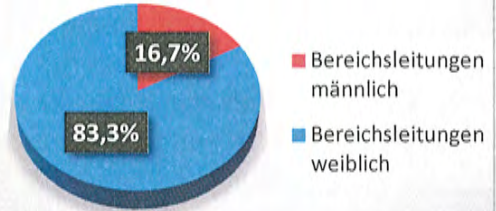
Das Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts.

Die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet auch Unterrepräsentanzen männlicher Beschäftigter abzubauen. Aufgrund der Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes sind die Einflussfaktoren hierbei jedoch eingeschränkt. Ziel ist es die Führungspositionen adäquat der Geschlechterverteilung beim Gesamtpersonalkörper zu berücksichtigen.

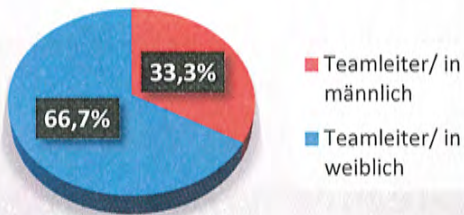
### Geschäftsführung



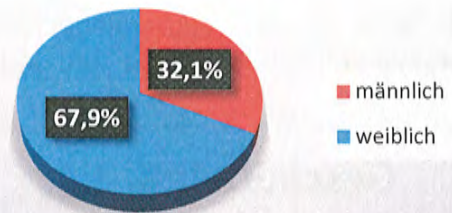
### Bereichsleitungen



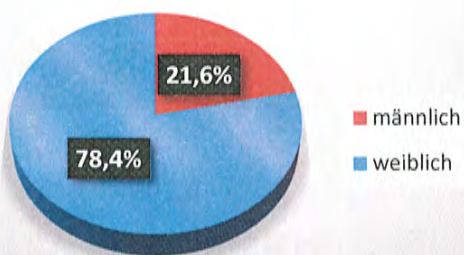
### Teamleitungen, erste Fachkräfte, Controller/in, BCA



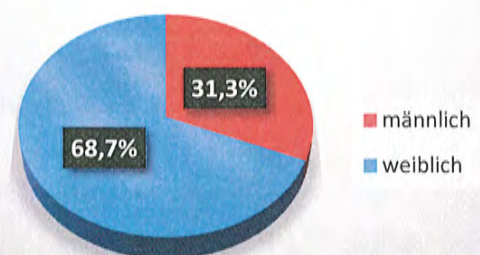
### Arbeitsvermittler/in; Sachbearbeiter/in; Fallmanager/in; Fachkräfte



### Fachassistenten



### Teamassistenten



## 2.8. Menschen mit Beeinträchtigungen

Das Bundesgleichstellungsgesetz schreibt bei bestehenden strukturellen Benachteiligungen eine gezielte Förderung von Frauen unter Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen vor.

Der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ wird in Artikel 1 Satz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention definiert: § 2 Absatz 1 Satz 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) unter Behinderung:

„Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“. Diese deutsche Gesetzesdefinition des Behindertenbegriffs beruht auf der Behindertenrechtsdefinition der Vereinten Nationen.

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

Der **Anteil der Frauen** mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung **liegt bei 7,3 Prozent**.

Mit Blick auf die Tätigkeitsebenen ist zu beobachten, dass der Anteil schwerbehinderter Männer im mittleren Dienst sehr gering ist.





Zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und der Geschäftsführung des Jobcenters Berlin Lichtenberg wurde eine Inklusionsvereinbarung geschlossen. Diese ist am 03.12.2021 in Kraft getreten. Die Berücksichtigung und Einladung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerbern in Stellenbesetzungsverfahren erfolgt bereits und wird weiterhin fortgesetzt.

## 2.9. Personalentwicklung

Im Jahr 2023 sind insgesamt **32 Personalentwicklungsbeschlüsse** in der Entwicklungskonferenz besprochen, aktualisiert bzw. auch neu gefasst worden. Der **Frauenanteil bei den Beschlussfassungen betrug 71,9 Prozent**. Personalentwicklungsbeschlüsse werden kurzfristig, mittelfristig und auch langfristig gefasst und stehen in Abhängigkeit von der individuellen Eignungs- und Leistungseinschätzung und dem angestrebten Verwendungsziel. Insofern werden in der jährlichen Entwicklungskonferenz nicht nur neue Beschlüsse gefasst, sondern über alle identifizierten Leistungsträger/innen gesprochen und überprüft, ob der gefasste Beschluss auch im Hinblick auf das Ziel der Personalentwicklung noch aktuell ist.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass bei der Entwicklung von Beschäftigten mögliche Teilzeiten oder andere flexible Arbeitsformen keine Rolle spielen. Weder die Führungskräfte noch die Kommission der Entwicklungskonferenz stellen die Entscheidung zur Potentialentwicklung und die Beschlussfassung in Abhängigkeit zur Arbeitszeit oder Arbeitsform. Auch aus den Erkenntnissen der jährlich geführten Mitarbeitergespräche (MAG) ist ebenfalls nicht feststellbar, dass Führungskräfte einen beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts oder aus anderen Gründen nachweislich verhindern.

Die Auswertungen der Beschlussfassungen aus der Entwicklungskonferenz haben ergeben, dass zu diesem Zeitpunkt 18,75 Prozent der zu entwickelnden Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten.

Mit Blick auf die vergangenen Jahre und der grundsätzlich gestiegenen Inanspruchnahme der Möglichkeit in Teilzeit bzw. mobil zu arbeiten, ist hier eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Es bleibt weiterhin Aufgabe, die Personalentwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, die die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Gesundheit und Pflege nutzen, sicherzustellen.

Die Führungskräfte werden zum Beginn des jährlichen Prozesses zum Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi) in Form von Veranstaltungen und Workshops nochmals über die aktuellen Themen und Schwerpunkte informiert. Hier können zudem Fragen beantwortet und Probleme besprochen werden.

## 2.10. Abwesenheitsvertretung und Fachbetreuung

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

Der **Frauenanteil** bei der **Abwesenheitsvertretung der Teamleitungen** lag zum Stichtag 30.06.2023 **bei 57,7 Prozent**.

Die Abwesenheitsvertretungen der Bereichsleitungen teilen sich 4 Frauen (66,6 Prozent) und 2 Männer (33,3 Prozent). Eine Abwesenheitsvertretung Bereichsleitung war zum Stichtag unbesetzt.

Die Fachbetreuung nehmen zum Stichtag 30.06.2023 insgesamt 33 Beschäftigte wahr. Die Fachbetreuungen der IT-Fachverfahren erfolgen mit **einem Anteil von 60,6 Prozent weiterhin überwiegend durch Frauen**. Im Vergleich zur Auswertung zum Stichtag im Jahr 2020 (59,0 Prozent) ist der Frauenanteil bei den IT-Fachbetreuungen leicht gestiegen.

## 2.11. Qualifizierung

Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen werden von unseren Partnern (u.a. BTS Berlin, KBW, VAK) aus organisatorischen Gründen weiterhin hauptsächlich in Vollzeit angeboten. Teilzeitbeschäftigte können den Wunsch nach einem Teilzeitseminar jederzeit anzeigen. In Erfahrung der letzten Jahre konnten bisher alle Wünsche für ein Teilzeitseminar umgesetzt werden, jedoch dauert die Realisierung länger, da sich die Angebote für Teilzeitseminare an der Nachfrage orientieren.

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

Bei der Organisation der internen Grundschulungen wird bereits seit längerem darauf geachtet, dass die Schulungszeiten keinem „Vollzeitseminar“ entsprechen und damit die Teilnahme für alle Beschäftigten gut zu realisieren ist. In den vergangenen Jahren der Gleichstellungsarbeit sind keine nennenswerten Situationen aufgetreten, in denen Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht an Seminaren und Qualifizierungsreihen teilnehmen konnten.

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

## 2.12. Entwicklung der Altersstruktur

Die Themen der altersgerechten Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf rückten bereits in den vergangenen Jahren der Gleichstellungsarbeit in den Fokus. Inzwischen zeigt die Altersstruktur im Jobcenter Berlin Lichtenberg, dass diese Themen in den nächsten vier Jahren einen Schwerpunkt einnehmen müssen.

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Behebung struktureller Benachteiligungen ist mit der Schaffung von altersgerechten Arbeitsbedingungen verbunden. Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit erheblicher gesundheitlicher Einschränkungen. Das Jobcenter Berlin Lichtenberg stellt sich gegen jede Form der Altersdiskriminierung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Demnach dürfen ältere Beschäftigte aufgrund ihres Alters nicht ausgeschlossen oder ihnen Kompetenz, Einsatzbereitschaft oder Lernfähigkeit abgesprochen werden.

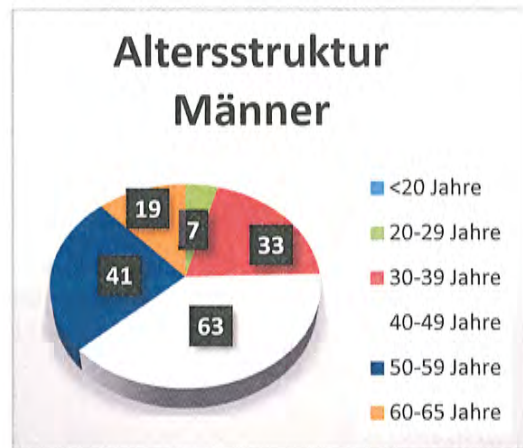
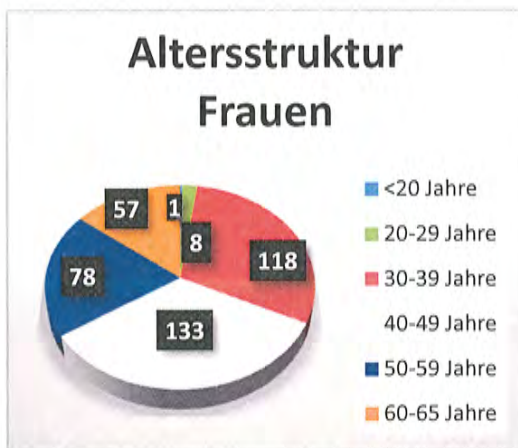
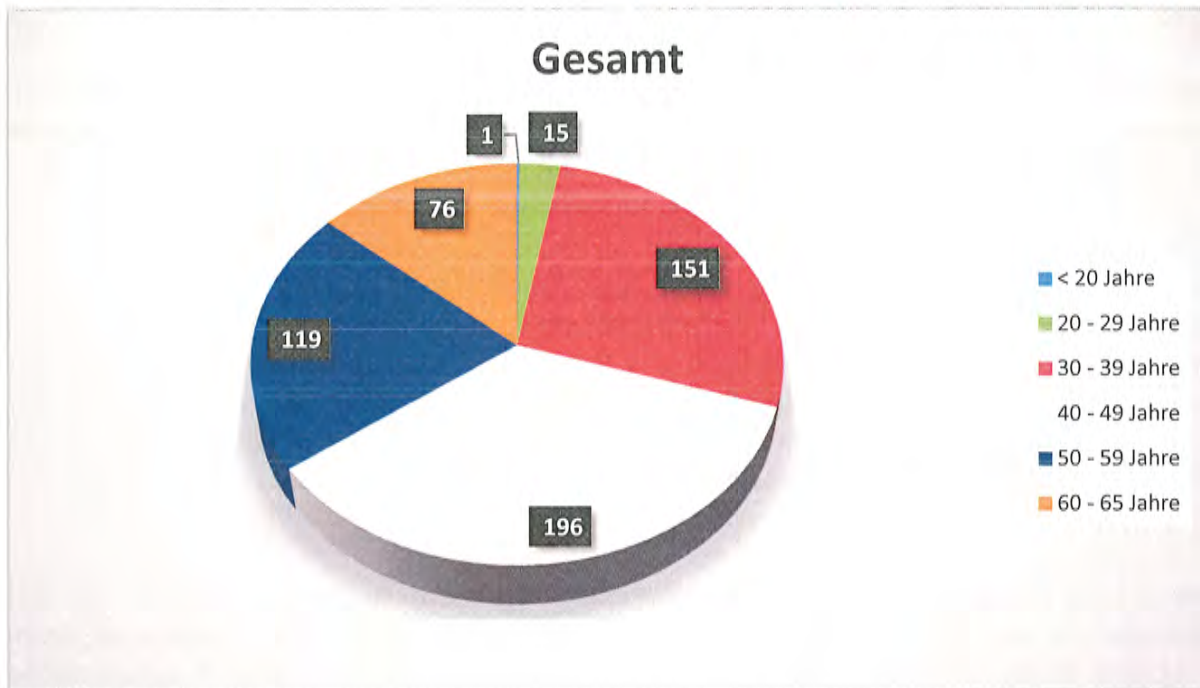
Die gezielte Förderung sowie die Berücksichtigung besonderer Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen und Männer erhält einen besonders hohen Stellenwert, da im Jobcenter Berlin Lichtenberg verhältnismäßig viele Frauen beschäftigt sind. Aufgrund dieser Verteilung sind deshalb auch Frauen häufiger von Behinderung betroffen.

Aufgrund der Veränderung der körperlichen und psychischen Belastbarkeit von älteren Beschäftigten muss die leidensgerechte Anpassung der Arbeitsplatzsituation gefördert werden. Anpassungen können im Bereich der Arbeitsorganisation, der Arbeitsintensität, der Arbeitsplatzausstattung und des Arbeitsablaufs erfolgen. Damit wird das Ziel verfolgt, dass Benachteiligung verhindert wird und Teilhabechancen gefördert werden.

Die inhaltliche Verknüpfung des altersgerechten Arbeitens mit Maßnahmen in diesem Bereich ist mit einer „Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ und der Inklusionsvereinbarung sinnvoll.

Von den zum Stichtag 558 Beschäftigten waren 151 zwischen 30 bis 39 Jahre, **196 zwischen 40 und 49 Jahre, 119 zwischen 50 und 59 Jahre** und 76 Beschäftigte über 60 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug zum Stichtag 46,7 Jahre.



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



### 3. Umsetzungen des 3. Gleichstellungsplans – Was haben wir erreicht?

#### „Abbau Unterrepräsentanzen“

- ✓ In den vergangenen Jahren wurden erfolgreich die Stellenbesetzungsverfahren und Personalentwicklungsinstrumente fortgeführt.
- ✓ Der Geschlechteranteil in der Gesamtbelegschaft des Jobcenter Berlin Lichtenberg spiegelt sich in der Führungsebene wieder.
- ✓ Der Anteil der Männer in der Gesamtbelegschaft konnte auf 29 Prozent erhöht werden.
- ✓ Die Auswahlkommission ist immer geschlechterparitätisch besetzt.
- ✓ Die jährliche Teilnahme am Girls' and Boys' Day hat sich etabliert.

#### „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“

- ✓ Unsere Gleichstellungsaktivitäten werden jährlich mit Diversity Tag, Equal pay day, die Vielfältigen-AG und mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verfolgt.
- ✓ Förderung der Väterkultur.
- ✓ Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Tele- und Mobilarbeit fördert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

#### „Führung in Teilzeit“

- ✓ Schnupperteilzeit ist bekannt.
- ✓ Bei Teilzeitwunsch werden Führungskräfte durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.
- ✓ Beratungsangebot besteht.

#### „3-Phasen-Modell“

- ✓ Informationsgesprächsangebot besteht.
- ✓ Begonnene Personalentwicklungen und Übertragungen von Sonderaufgaben werden nach der Rückkehr fortgesetzt.

#### „Genderkompetenz und Vielfalt am Arbeitsplatz“

- ✓ Führungskräfte werden motiviert die Vielfalt und den Mehrwert zu fördern.

- ✓ Das Wissen unserer Führungskräfte wird durch Schulungen und Qualifizierungen zu den gesetzlichen Regelungen des BGlG und AGG aufgefrischt.
- ✓ Wir bringen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck.

#### „Beschäftigungsfähigkeit und Übergang in die Rente“

- ✓ Sensibilisierung der Führungskräfte.
- ✓ Zusammenarbeit mit externen Anbieter Corrente.
- ✓ Jährlich 1-2 Beratungsangebote durch Personal und Corrente.

#### „Pflege von Familienangehörigen“

- ✓ Förderung der Beschäftigten durch die flexible Nutzung von Teilzeitmodellen und Telearbeit/mobile Arbeit.
- ✓ Information von Unterstützungsangeboten.

## **4. Handlungsziele und Maßnahmen für die nächsten 4 Jahre**

### **4.1. Gleichstellung von Frauen und Männern**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Thema, das auf verschiedenen Ebenen umgesetzt werden kann. Grundsätzlich sollten Frauen und Männer die gleichen Rechte und Chancen haben, unabhängig von ihrem Geschlecht. Dazu gehören Zugang zu Bildung und Berufschancen sowie die Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es ist wichtig, dass diese Grundsätze in allen Bereichen der Gesellschaft verankert werden, um eine gerechtere und gleichberechtigtere Welt für alle zu schaffen.

Die folgenden Handlungsziele sollen helfen, den Abbau von Unterrepräsentanzen zu forcieren.

Als mittelfristiges Ziel wird angestrebt, den Anteil der Männer auf 35 Prozent zu steigern. Langfristig ist es wünschenswert, den Frauen- und Männeranteil im Gesamtpersonalkörper in Parität zu bringen. Dies soll über eine gezielte Rekrutierung und Fokussierung bei Auswahlverfahren erhöht werden.

Der Frauenanteil in Führungspositionen auf Teamleitungsebene entspricht nahezu dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft. Ziel ist es, ein adäquates Verhältnis in der Gesamtbelegschaft herzustellen.

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

In Hinblick auf die Bereichsleitungsebene ist bei Stellungsbesetzungsverfahren darauf zu achten, eine Unterrepräsentanz von Männern zu vermeiden.

Für die Geschäftsführungsebene sollten Frauen in zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren gezielt angesprochen werden.

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

- ✚ Die in den vergangenen Jahren erfolgreich eingeführten Stellenbesetzungsverfahren und Personalentwicklungsinstrumente werden in laufenden Personalprozessen fortgeführt.
- ✚ Wir stellen weiterhin sicher, dass sich die Geschlechteranteile in der Gesamtbelegschaft des Jobcenters Berlin Lichtenberg in den Führungsebenen widerspiegeln.
- ✚ Teilnahme an den jährlichen Girls' and Boys' Day-Zukunftstagen

#### **4.1.1. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele**

##### **4.1.1.1. Verbesserung der Rahmenbedingungen**

Auf Grundlage der beschriebenen gesetzlichen Voraussetzungen sowie der Bestandsaufnahme und Analyse der derzeitigen Personalsituation wurden geeignete Maßnahmen erarbeitet, um die Gleichstellung von Frau und Mann maßgeblich weiterzuentwickeln.

##### **A. Vielfalt und Genderkompetenz**

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

Genderkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, geschlechterspezifische Unterschiede und Diversität zu erkennen, zu verstehen und angemessen damit umzugehen. Im Arbeitskontext bedeutet dies, sensibel für geschlechtsspezifische Themen zu sein, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu vermeiden. Eine genderkompetente Arbeitskultur berücksichtigt die Vielfalt der Geschlechter und schafft ein inklusives Umfeld, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht respektiert und gefördert werden. Durch die Förderung von Genderkompetenz am Arbeitsplatz können wir als Dienststelle unsere Diversität und Inklusion stärken und ein positives Arbeitsklima schaffen.

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

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

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

Bei der jungen Generation hingegen besteht der Trend zu anderen Wertevorstellungen vom Arbeitsleben. Das Privatleben steht stärker im Vordergrund, dennoch schnell Karriere machen und am liebsten alles nur noch digital, wer braucht schon Papier. Höher, weiter, schneller. Vorurteile? Genau. Nicht in allen Teams, nicht in allen Köpfen, aber dennoch vorhanden.

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

- ↓ Wir unterstützen und sensibilisieren unsere Führungskräfte bei der lebensphasenbewussten Ausrichtung ihrer Mitarbeiterführung- und -entwicklung im Rahmen von Beratungsgesprächen oder durch Qualifizierung.
- ↓ Das Qualifizierungsteam bietet den Beschäftigten Themen (Fortbildung, Qualifizierung, Selbstlernmodul etc.) zum Thema „Diversity“ an.
- ↓ Das Qualifizierungsteam bietet Workshops/Veranstaltungen für interessierte Beschäftigte zum Austausch der Generationen an.

## **B. Beschäftigungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand**

Zur Umsetzung einer lebensphasenbewussten Personalpolitik nehmen wir für lebensältere Beschäftigte Angebote zur Gesunderhaltung, Gesundheitsförderung und Fortbildung in den Fokus.

Wichtig ist es uns hierbei, lebensältere Beschäftigte in ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen, bei der Wiedereingliederung in das Berufsleben nach beispielsweise einer längeren Abwesenheit zu begleiten und schließlich den Übergang in den Ruhestand mit zu gestalten.

- ↓ Wir ermöglichen den lebensälteren Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsangeboten, wie z.B. „Aktiver Ruhestand“ oder „Die letzten Berufsjahre und den Übergang in den Ruhestand klug und achtsam gestalten“.
- ↓ Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Ausfallzeiten zu vermeiden, soll bei gesundheits- oder altersbedingter Veränderung der Leistungsfähigkeit entsprechend ein adäquater Beschäftigungsansatz geprüft werden.

### **C. Geschlechtergerechte Digitalisierung**

Die digitale Entwicklung ist so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben.

- ✚ Es sollen alle Beschäftigte unabhängig von Geschlecht und Alter den gleichen Zugang zur Digitalisierung haben. Es ist auf die Vermittlung von digitalisierungsbezogenen Kompetenzen in allen Lebensphasen und unabhängig vom Geschlecht zu achten. Die Beschäftigten erhalten hierfür systematisch passgenaue Fort- und Weiterbildungen.

### **D. Sprachliche Gleichbehandlung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss nach § 4 Absatz 3 BGlG auch durch eine geschlechtergerechte Sprache zum Ausdruck gebracht werden. Das Jobcenter Berlin Lichtenberg verpflichtet sich zu einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache in allen Arbeitsbereichen, insbesondere in dienstlichen Schriftstücken und offiziellen Schreiben, wie z.B. in allen Dienstvereinbarungen, E-Mails und Verfügungen.

- ✚ Alle Beschäftigten bekennen sich aktiv zur Umsetzung unserer Gleichstellungspolitik. Die zentralen Inhalte der Gleichstellung im Jobcenter Berlin Lichtenberg werden im Rahmen von z.B. Team-Workshops, Dienstberatungen, Frauenversammlung, Personalversammlung und Sensibilisierungsschulungen vermittelt.

### **E. Mobiles Arbeiten anbieten und ausgestalten**

Das mobile Arbeiten als flexible Arbeitsform ist besonders geeignet, um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Chancengleichheit, die Teilhabe von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen sowie die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanung zu fördern.

### **F. Familienfreundliche Besprechungszeiten**

Für alle Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben ist es wichtig, dass sie an Dienstbesprechungen, Arbeitskreisen und Informationsveranstaltungen teilnehmen können. Die Besprechungszeiten sollten in der Regel zwischen 09:00 Uhr und 14:00 Uhr geplant werden. Ferner sollte für die bessere Planbarkeit von dienstlichen Verpflichtungen ein fester Besprechungsturnus vereinbart werden.

### **G. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, Ausschüssen, Arbeitskreisen und Projektteams**

Die Besetzung von Gremien und Auswahlgremien ist geschlechterparitätisch zu besetzen. Wenn eine derartige Besetzung nicht möglich ist, sollte dies nachvollziehbar dokumentiert und begründet werden.

#### **4.1.1.2. Familie ist kein Karrierehindernis**

Eltern- und Teilzeiten dürfen keine Hindernisse für die berufliche Weiterentwicklung sowie bei der Übertragung von Zusatz- und Sonderaufgaben sein. Des Weiteren steht die Teilzeitoption für alle Führungsebenen zur Verfügung. Es ist zu überprüfen, ob im Einzelfall die Rahmenbedingungen hierfür durch gezielte Fortbildung, Hilfen bei der Organisation von Kinderbetreuung, Stellenteilung oder teilweise Verlagerung der Arbeit nach Hause geschaffen werden können.

Bei der Personalentwicklung und Personalförderung ist besonders auf die spezifischen Belange von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in der mobilen Arbeit einzugehen. Es darf sich nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken.

Die Geschäftsführung gestaltet daher die Rahmenbedingungen im Interesse einer paritätischen Aufgabenwahrnehmung für beide Geschlechter attraktiv und fördert die Teilzeibescheidung und Elternzeiten von männlichen Beschäftigten.

#### **4.1.1.3. Gleichstellung als Führungsaufgabe verankern**

§ 10 Absatz 4 BGleG besagt, dass Beschäftigte der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verpflichtet sind, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu informieren. Die Vermittlung von Genderwissen, insbesondere über die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Instrumente des Gleichstellungsplanes, nimmt in der Fortbildung der Führungskräfte einen besonderen Stellenwert ein.

- ✚ Angebot von Seminaren für alle Führungskräfte zum Thema Gleichstellung bzw. Gleichstellungskompetenz mit Themenfeldern zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Diversity Management, gleichstellungsgerechte Beurteilung sowie zum Thema Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- ✚ Bei Beurteilungen sind für Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleiche Maßstäbe anzulegen. Das geringere Arbeitsvolumen und die mit der Teilzeit einhergehende geringere zeitliche Sichtbarkeit dürfen sich nicht negativ auswirken.

#### **4.1.1.4. Personalentwicklung**

In allen Personalentwicklungsprozessen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

- ✚ Deshalb ist es erforderlich, ein einheitliches Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzept unabhängig von der Anstellungsträgerin fortzuentwickeln.
- ✚ Die Personalentwicklungsgespräche sind qualitativ weiterzuentwickeln, um der Wahrnehmung von genderspezifischen Stereotypen entgegenzuwirken.

- ✚ Entwicklungspläne sind ein zentrales Element der Personalentwicklung im Jobcenter Berlin Lichtenberg und damit auch für die Steuerung der Gleichstellung. Durch ein einheitliches Verständnis von „Potential“ ist in den Entwicklungskonferenzen darauf zu achten, dass Frauen und Teilzeitkräfte entsprechend gefördert und Unterrepräsentanzen abgebaut werden. Einschränkungen wegen Familienpflichten dürfen nicht zum Ausschluss führen. Geeignete Frauen und Teilzeitkräfte sind auch gezielt auf die Teilnahme an Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen, Qualifizierungen und Weiterbildungen anzusprechen und zu motivieren; insbesondere die Teilnahme von beurlaubten Mitarbeitenden soll unterstützt und ermöglicht werden.
- ✚ Verstärkte Berücksichtigung von Potenzialträgerinnen und Potenzialträger für die Leitung von Projektgruppen wird fokussiert.
- ✚ Des Weiteren soll die Abwesenheitsvertretung für die Erprobung der Führungstätigkeit genutzt werden.
- ✚ Neu angesetzte Führungskräfte sollen durch ein Mentoring begleitet werden. Dieses dient der individuellen Kompetenzentwicklung von Führungskräften, insbesondere bei Übernahme neuer Führungsaufgaben. Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden kann eine Unterstützung für Führungsinteresse sein.
- ✚ Die individuelle Berufs- und Lebensplanung von an Führung interessierten Frauen soll unterstützt werden.
- ✚ Mitarbeiterinnen, die Führungspositionen anstreben oder sich noch in einer Phase der Orientierung befinden, erhalten jährlich die Möglichkeit zu einem Austausch mit der Geschäftsführung.

#### **4.1.1.5. Ermöglichen von Führung in Teilzeit**

Ziel ist es, Teilzeitbeschäftigung in den Führungsebenen zu fördern und etwaige Vorbehalte gegenüber Führungskräften in Teilzeitbeschäftigung möglichst aufzulösen. Grundsätzlich ist es möglich in Teilzeit zu Führen. Dies wird immer wieder Seitens der Gleichstellungsbeauftragten signalisiert und realisiert, wenn sich jemand entscheidet in Teilzeit zu Führen.

Es muss aber auch klar gesagt werden, dass eine Führungskraft in Teilzeitbeschäftigung vor einer besonderen Herausforderung steht. Das mit der Führungsverantwortung verbundene Aufgabenspektrum – ungeachtet der Teamgröße – ändert sich auch in einer Teilzeitbeschäftigung nicht.

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

- ✚ Wir bieten im Rahmen einer sogenannten „Schnupperteilzeit“ die Möglichkeit abweichend von § 9a Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) kürzeren Zeitraum, eine Teilzeitbeschäftigung auszuprobieren und sich schrittweise ein für beide Seiten gut realisierbares Teilzeitmodell zu finden. Die „Schnupperteilzeit“ kann hier auch 2 x 6 Monate umfassen, um dies zu ermöglichen.
- ✚ Führungskräfte werden über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bei der Realisierung des Wunsches auf Teilzeitbeschäftigung unterstützt. Themen wie Zeit- und Selbstmanagement, Gelassenheit im Berufsalltag oder auch ein Coaching für eine effektivere Nutzung des Mittels der Delegation können individuell vereinbart und genutzt werden.
- ✚ Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten zur Teilzeitbeschäftigung werden in beispielsweise der Mitarbeiterzeitung „Flur-Funk“ transparent gemacht, um hier explizit auch die männlichen Führungskräfte anzusprechen und zu motivieren, die Angebote zu nutzen.
- ✚ Führung im Tandem (bei einer individuellen Arbeitszeit von 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit)

#### **4.2. Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Gesundheit sowie der individuellen Lebensgestaltung und Beruf**

Für viele Beschäftigte ist eine der großen aktuellen Herausforderungen angesichts der tiefgreifenden Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt, eine gesunde Balance zwischen Arbeit, Gesundheit und Privatleben zu finden. Digitale Lösungen und flexible Arbeitszeitmodelle können insbesondere denjenigen Beschäftigten helfen, die sich täglich um die Kinderbetreuung oder um die Pflege von Angehörigen kümmern müssen.

Entscheidend für diese Zielerreichung ist es geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Ein umfassendes Angebot an lebensphasenorientierten Maßnahmen trägt dazu bei und ist ein maßgeblicher Wettbewerbsfaktor für das Jobcenter Berlin Lichtenberg.

Das persönliche Engagement für die Aufgaben im Jobcenter Berlin Lichtenberg wird auch durch die familiäre Situation beeinflusst. Im Sinne der Personalstabilität ist die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sehr wichtig. Das Jobcenter Berlin Lichtenberg bekennt sich zu einer familienbewussten Arbeitswelt und verfügt bereits über vielfältige Beratungsangebote und bewährte Personalinstrumente, welchen allen Beschäftigten zur Verfügung stehen.

Ziel ist es, die familienorientierten Angebote und die Gleichstellungsaktivitäten diesbezüglich zu verstetigen und weiter auszubauen bzw. an erforderliche Bedarfe anzupassen.



#### **4.2.1. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele**

##### **4.2.1.1. Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Gleitzeit**

Ziel sollte es sein, dass alle Beschäftigten die flexible Arbeitszeitgestaltung für sich in Anspruch nehmen können. Dabei ist zwingend darauf zu achten, dass die vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden nicht zusätzlich belastet werden. Weiterhin ist eine Vielzahl von flexiblen bedarfsgerechten Arbeitszeitmodellen anzubieten.

Für Beschäftigte, die für Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben zusätzlich arbeitsfreie Zeiten benötigen, sind die Voraussetzungen im Rahmen der Fortentwicklung der „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit“ und „Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten“ zu schaffen.

##### **4.2.1.2. Teilzeit- und Rentenberatung für Teilzeitbeschäftigte**

Die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden bereits umgesetzt. Sie sollen darauf hinzielen, die familiär bedingten Ausfallzeiten bzw. Reduzierung der Arbeitszeit so gering wie möglich zu halten, um die finanzielle Absicherung während des Berufslebens und im Ruhestand zu gewährleisten. Jede Teilzeittätigkeit hat Auswirkungen auf die späteren Versorgungs- und Rentenansprüche. Grundsätzlich sollten Beschäftigte sich die verschiedensten Modelle der Teilzeitbeschäftigung und die finanziellen Auswirkungen gut überlegen. Die Dienststelle organisiert daher zukünftig im zweijährigen Rhythmus in Abstimmung mit den Trägern eine Informationsveranstaltung zum Thema Teilzeit und Altersvorsorge sowie zum Thema Pflege und Beruf.

##### **4.2.1.3. Kompetenzentwicklung aller Führungskräfte**

Führungskräfte sind angehalten in ihren Teams zu vermitteln, dass unterschiedliche familiäre Erfordernisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der Chancengleichheit unterschiedliche Maßnahmen erfordern. Dabei sollten Führungskräfte gemeinsam mit den Beschäftigten Arbeitszeitlösungen entwickeln, die die familiäre als auch team- und organisationsbezogenen Belange berücksichtigen. Familienbedingte Auszeiten, Teilzeit oder mobiles Arbeiten dürfen sich bei der Personalentwicklung sowie bei der Übertragung von Zusatz- und/oder Sonderaufgaben nicht auswirken.

##### **4.2.1.4. Verstärkter Austausch zwischen den weiblichen Beschäftigten**

Einmal jährlich kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen (§25 Absatz 3 BGlG). Die Frauenversammlung verfolgt das Ziel, einen vertraulichen Raum für weibliche Beschäftigte zu schaffen, in denen Anregungen, Erfahrungen, Fragen und Probleme geäußert werden und sie ihre Bedürfnisse darlegen können. Über den informativen Charakter hinaus soll eine derartige Veranstaltung die Netzwerkbildung der Kolleginnen fördern und die Hemmschwelle sich mit gleichstellungsrelevanten Themen an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, senken.

#### 4.2.1.5. Unterstützung von Beschäftigten vor, während und nach beruflichen Auszeiten, z.B. Elternzeit

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

- ✚ Anlassbeurteilungen vor der Elternzeit von mindestens einem Jahr sind verpflichtend zu erstellen, wenn ein neuer beurteilungsfähiger Zeitraum von 6 Monaten vorliegt.
- ✚ Einem Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen, soweit die stellenmäßigen Voraussetzungen vorliegen und die dienstlichen Belange es zulassen.
- ✚ Wir informieren über Beratungsangebote im Rahmen des 3-Phasen-Modells u.a. in der Mitarbeiterzeitung „Flur-Funk“.
- ✚ Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalbereich des Jobcenters Berlin Lichtenberg bieten für interessierte Beschäftigte in Elternzeit ein „come together“ an.
- ✚ Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Elternzeit wird ab einer dreimonatigen Abwesenheit ein Einarbeitungsplan im Rahmen der Organisation durch die entsprechende Führungskraft erstellt.
- ✚ Um Benachteiligungen aufgrund von Mutterschutz und/oder Elternzeit zu vermeiden, können begonnene Personalentwicklungen und Übertragungen von Sonderaufgaben nach Rückkehr fortgesetzt werden.

#### 4.2.1.6. Väterkultur

Die Führungskräfte sollen insbesondere männliche Mitarbeiter in ihrem Willen bestärken, Kinderbetreuungs- und Pflegaufgaben wahrzunehmen. In diesem Zusammenhang können geschlechterspezifische Seminare für Männer und ggf. Väter-Workshops sowie zielgruppenspezifische Veranstaltungen auf Nachfrage angeboten werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt in Informationsveranstaltungen und im Intranet Material zur Verfügung, mit dem sich im Jobcenter Berlin Lichtenberg arbeitende Familienväter gezielt über die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie informieren können.

#### 4.2.1.7. Pflegeberatung für Beschäftigte

Die steigende Lebenserwartung [aktuell beträgt sie für neugeborene Mädchen 83,2 Jahre und für neugeborene Jungen 78,3 Jahre (Datenstand 2020/2022 des Statistischen Bundesamtes)] stellt die Beschäftigten und ihre Angehörigen vor immer größere Herausforderungen. Das bedeutet zunehmend häufiger, neben der Berufstätigkeit die Pflege und/oder Betreuung von An-

gehörig zu organisieren und zu übernehmen. Denn die Übernahme von Einkäufen, Begleitung bei Arztbesuchen oder mal eben den Hausputz bei den Eltern erledigen, weil sie es einfach nicht mehr können, kann auch ohne Pflegegrad zu einer Belastung werden.

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

- ✚ Es werden zwei Multiplikatoren im Jobcenter Berlin Lichtenberg qualifiziert, die zum Thema Pflege und Betreuung als Lotsen dienen.
- ✚ Das Personal- und Qualifizierungsteam bietet halbjährlich Beratungsangebote/Themenstunden für interessierte Beschäftigte mit Vertretern von Netzwerkpartnern, Pflegestützpunkten, Krankenkassen bzw. Pflegeversicherungen an.

#### **4.2.1.8. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Eine „Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement“ soll in der Laufzeit des Gleichstellungsplans erstellt werden, um unter anderem die konkreten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festzulegen, die in der Dienststelle zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt werden sollen. Dazu gehören beispielsweise Angebote zur Gesundheitsförderung, Maßnahmen zur Prävention von gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz und die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds. Diese Dienstvereinbarung dient dazu, Ziele und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements transparent zu machen und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern in diesem Bereich zu regeln. Durch eine gut strukturierte Dienstvereinbarung können die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten langfristig gefördert werden.

- ✚ Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement mit regelmäßigen Gesundheitschecks, Angeboten zur gesunden Ernährung und Bewegung sowie Maßnahmen zur Suchtprävention kann die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden fördern.

#### **4.2.1.9. Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz**

Die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist von großer Bedeutung, da psychische Erkrankungen (z.B. Burnout, Depressionen und/oder Angststörungen) immer häufiger auftreten. Für die betroffenen Mitarbeitenden wie für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, hat dies ernsthafte Auswirkungen. Dem entgegenwirken können folgende Maßnahmen:

- ✚ Das Personal- und Qualifizierungsteam bietet Interessierten bei Bedarf Schulungen und Workshops zum Thema psychische Gesundheit an.
- ✚ Stressmanagement: Maßnahmen zur Stressprävention und -bewältigung wie Zeitmanagement-Trainings, Entspannungstechniken oder Sportangebote (wie z.B. machtfitt) können dabei helfen, stressbedingte Erkrankungen zu vermeiden.

- ✚ Work-Life-Balance: Flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen dazu bei, dass Mitarbeitende ihre Arbeit besser mit ihrem Privatleben in Einklang bringen können.
- ✚ Führungskräfteentwicklung: Schulungen für Führungskräfte im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden sowie ein offenes Kommunikationsklima können dazu beitragen, frühzeitig auf Probleme zu reagieren und Unterstützung anzubieten.
- ✚ Psychologische Beratungsangebote: Die Möglichkeit, sich bei Bedarf an interne und externe psychologische Beratungsstellen zu wenden, kann Mitarbeitenden helfen, Probleme frühzeitig anzusprechen und professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen (z.B. Helios AMAGS GmbH).

#### **4.2.1.10. Evaluation der Maßnahmen**

Der Erfolg der Maßnahmen soll regelmäßig im Abstand von 2 Jahren durch die Dienststellenleitung und der Gleichstellungsbeauftragten evaluiert werden. Bedarfsbezogen werden gegebenenfalls notwendige Anpassungen der weiteren Umsetzungsplanung vorgenommen.

### **5. Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten**

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Jobcenter Berlin Lichtenberg zu erreichen, erfolgt eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung, den Führungskräften, dem Personal- und Qualifizierungsteam und der Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Stellvertreterin.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen sowie Personal- und Organisationsentwicklungen beachtet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird die Umsetzungsmaßnahmen für die nächsten Jahre initiieren und aktiv begleiten.

Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte sowohl Kontrollorgan für die Einhaltung gleichstellungsrechtlicher Bestimmungen, als auch Vertrauensperson für alle Mitarbeitenden. Sie wird sowohl bei Planung als auch bei Entscheidungen der Geschäftsführung, insbesondere bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen im Jobcenter Berlin Lichtenberg, beratend beteiligt. Dadurch wird sicher gestellt, dass die Gleichstellungsziele in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse einbezogen werden.

Der frühzeitigen Information und Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten (d.h. im Entscheidungsfindungsprozess) kommt somit in der Praxis besondere Bedeutung zu.

### **6. Schlussbestimmung**

Dieser Gleichstellungsplan erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir haben uns auf konkrete, umsetzbare Maßnahmen konzentriert, um hier besser den Erfolg abbilden und evaluieren zu können.

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2027.

An der Erstellung des Gleichstellungsplans war die Gleichstellungsbeauftragte nach § 27 Absatz 1 Nr. 5 BGleG beteiligt.

Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat haben dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten des Jobcenters Berlin Lichtenberg bekannt gegeben und nach § 14 BGleG zugänglich gemacht. Allen Teams wird sowohl über die Führungskraft ein gedruckter Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt, als auch in digitaler Form abgelegt.

Nur gemeinsam können wir das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frau und Mann im Alltag mit Leben füllen.

Berlin, den 29.07.2024



---

Lutz Neumann  
Geschäftsführer



---

Jessica Kämpf  
Gleichstellungsbeauftragte