



DEUTSCHER
LANDKREISTAG



DStGB
Deutscher Städte-
und Gemeindebund



Bundesagentur
für Arbeit



GLEICHSTELLUNGS- ORIENTIERTE GESCHÄFTSPOLITIK IM JOBCENTER

Impulse für Geschäftsführungen

Eine Initiative des Bund-Länder-Ausschusses SGB II

GLEICHSTELLUNGS- ORIENTIERTE GESCHÄFTSPOLITIK IM JOBCENTER

Impulse für Geschäftsführungen

Eine Initiative des Bund-Länder-Ausschusses SGB II

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu verfolgen (§ 1 SGB II).

Dieser gesetzliche Auftrag richtet sich an alle Beschäftigten der Jobcenter.

Die Umsetzung dieses Auftrags liegt in Ihrer Verantwortung als Leitung des Jobcenters sowie in der Verantwortung der Trägerversammlung. Die gesetzlich verankerte und Ihnen unmittelbar zugeordnete Stabstelle der/des Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) unterstützt Sie dabei.

Indem das Potenzial von Frauen und Männern gleichermaßen in den Fokus gerückt wird, können die Ziele des SGB II besser, effizienter und nachhaltiger erreicht werden.

Die vorliegende Broschüre geht auf eine Initiative des Bund-Länder-Ausschusses SGB II zurück, der die Gleichstellung von Frauen und Männern als Schwerpunktthema behandelt. Beteiligte Institutionen sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Länder, die Bundesagentur für Arbeit sowie die kommunalen Spitzenverbände.

Die Impulse sind unverbindlich und berühren nicht die dezentrale Verantwortung der Jobcenter.

Nutzen Sie alle Möglichkeiten im Einflussbereich Ihres Jobcenters, um die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu verbessern!

Die vorliegenden Impulse sollen Sie dabei unterstützen.

Führung

Impulsfragen

**Kennen Sie Ihre
Potenziale?**

- Wie definieren Sie Ihre eigene Rolle und Zuständigkeit beim Thema Gleichstellung?
- Wie kann Gleichstellung die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele verbessern?
- Wissen Ihre Führungskräfte, dass Gleichstellung mit einem gesetzlichen Auftrag verbunden ist?

Was Sie tun können

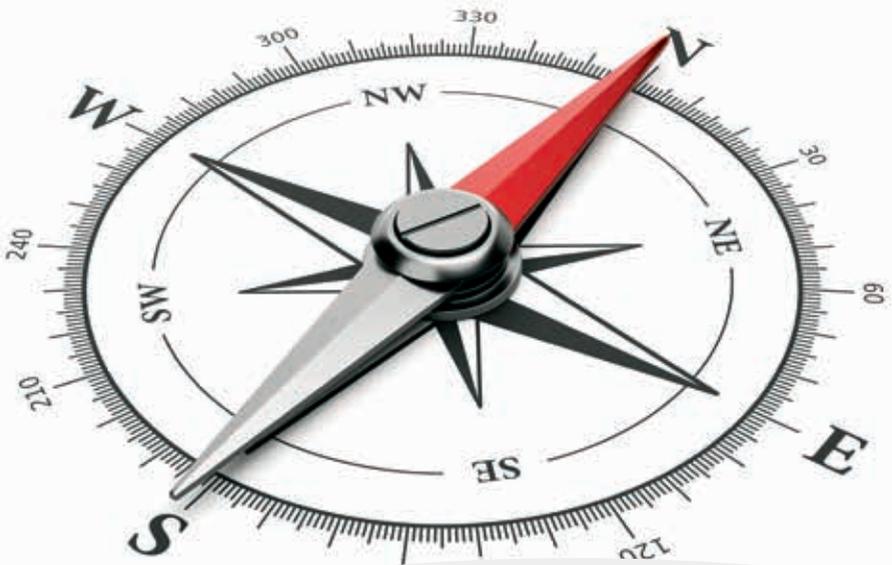
Sie als Geschäftsführung nehmen Ihre Zuständigkeit an, definieren Ihre eigene Haltung und kommunizieren diese nach innen und außen. Dadurch übernehmen Sie sichtbar Verantwortung für die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern in Ihrem Jobcenter.

**Nutzen Sie Ihre
Wirkungskraft!**

Sie leisten Vorteilsübersetzung mit Blick auf die Erreichung geschäftspolitischer Ziele und sensibilisieren gemeinsam mit der/dem BCA Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, und weitere (Netzwerk-) Partnerinnen und Partner für die Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags.

Sie schaffen klare Regeln über die mit dem gleichstellungspolitischen Auftrag verbundenen Zuständigkeiten und zur Rolle und Aufgabe der/des BCA in Ihrem Jobcenter.

Sie tauschen sich regelmäßig mit Ihrer/m BCA aus und geben ihm/ ihr Rückendeckung!



Praxistipps

Durch regelmäßige fachliche Gespräche über geschlechterdifferenzierte Entwicklung von Kennzahlen und eine gemeinsame Ursachenanalyse sensibilisieren und überzeugen Sie Ihre Fach- und Führungskräfte vom Erfolg der gleichberechtigten Förderung und Integration von Frauen und Männern in Ihrem Jobcenter.

Nutzen Sie dafür das Faktenblatt „Gleichstellung im SGB II“ (www.sgb2.info/faktenblatt/)!

Ergänzen Sie Ihr jobcenterinternes Controlling um geschlechterdifferenzierte Kennzahlen.

Kompetenzentwicklung

Impulsfragen

Gleichstellung
geht alle an!

- Wie stellen Sie systematisch sicher, dass alle (neuen) Mitarbeitenden Genderkompetenzen entwickeln?
- Wie befähigen Sie Ihre Fach- und Führungskräfte, ihre Haltung in Bezug auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern immer wieder zu reflektieren?
- Wie gewährleisten Sie, dass Ihr/e BCA ausreichende Zeitressourcen erhält, um durch Netzwerkarbeit und Schulungen in ihre Kompetenzentwicklung investieren zu können?

Was Sie tun können

Sie berücksichtigen die Genderkompetenz als Kriterium bei der Fach- und Führungskräfteauswahl.

Sie verankern die Teilnahme Ihrer/s BCA an den regelmäßigen Dialogformaten der Fach- und Führungskräfte und an Sitzungen der Trägerversammlung und des Beirats.

Sie ermöglichen der/dem BCA ihre/seine fachliche Expertise einzubringen und dadurch die gleichstellungsorientierten Kompetenzen der weiteren Akteure der Arbeitsmarktpolitik zu stärken.



Praxistipps

Besuchen Sie Workshops und Fachtagungen und erweitern Sie Ihr arbeitsmarktpolitisches Netzwerk!

Ermöglichen Sie Ihren Fach- und Führungskräften einen überregionalen, fachlichen Austausch.

Teilen Sie Ihre Erfahrungen, Erfolge, Herausforderungen und Lösungsansätze jobcenterübergreifend mit Kolleginnen und Kollegen – z.B. auf der Plattform www.sgb2.info.

Reservieren Sie einen Teil des Fortbildungsbudgets für Angebote zur Stärkung der Genderkompetenz für alle Mitarbeitenden.

Laden Sie hin und wieder externe Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis zum Austausch ein.

**Wenn Jobcenter
wüssten, was
Jobcenter wissen!**

**Tun Sie Gutes und
reden darüber!**

Strategien & Ressourcen

Impulsfragen

Chancengleichheit:
zusätzliche Last oder
strategischer
Erfolgsfaktor?

- Kennen Sie die Haltung Ihrer Führungskräfte und Mitarbeitenden zur gleichstellungsorientierten Geschäftspolitik?
- Welche geschäftspolitischen Ziele haben Sie gemeinsam mit den Führungskräften und der/dem BCA aus den gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfen abgeleitet?
- Welche konkreten Schritte planen Sie, in den nächsten 12 Monaten umzusetzen?
- Für welche Schritte nutzen Sie Ihre Netzwerke?

Was Sie tun können

Kennen Sie die
Integrationsquoten
von Männern und
Frauen in Ihrem
Jobcenter?

Sie sorgen dafür, dass regelmäßig geschlechterspezifische Daten zur Verfügung stehen und die Führungskräfte für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche (z.B. Leistung, Integration, AGS, Personal) sprechfähig sind. Dabei schaffen Sie Transparenz hinsichtlich geschlechtsspezifischer Disparitäten. Leiten Sie gemeinsam mit Ihrer/m BCA und Ihrem Führungsteam Handlungsbedarfe ab.

Sie vereinbaren mit Ihren Trägern dazu konkrete Umsetzungsschritte.

Sie passen bei Bedarf Geschäftsprozesse an und sorgen für ausreichende Ressourcen.



Praxistipps

Verdeutlichen Sie bei geeigneten Gelegenheiten Ihre Haltung. Gehen Sie intern und extern in den Diskurs – z.B. in Ihrem Leitbildprozess.

Berücksichtigen Sie bei der Maßnahmeplanung spezifische Belange von Frauen und Männern. Prüfen Sie, wie sich die Eingliederungsmittel auf Frauen und Männer verteilen und ob dies bedarfsgerecht ist. Beobachten Sie regelmäßig die Beteiligung von Frauen und Männern an Maßnahmen, ggf. unter Nutzung des Faktenblattes, und in der Beratung. Nutzen Sie die Möglichkeit, angemessene Teilbudgets Ihres Eingliederungstitels für Frauen vorzusehen. Finden Sie dadurch den Einstieg in eine fachliche Diskussion zur Frage wie die Förderung von Frauen verbessert werden kann – z.B. über familiengerechte Maßnahmen.

Stellen Sie gemeinsam mit Ihrer/m BCA sicher, dass die speziellen Beratungsbedarfe und -angebote von und für Familien und Erziehende bekannt sind.

Geschäftsprozesse

Impulsfragen

Hinterfragen Sie
tradierte
Rollenbilder!

- Wie unterstützen Sie Ihre Integrationsfachkräfte dabei, Erziehende im Fokus zu behalten?
- Wie stellen Sie sicher, dass die Betreuungssituation und Inanspruchnahme von § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II von Integrationsfachkräften ergebnisoffen mit den Müttern und Vätern besprochen wird?
- Wie kommunizieren Integrationsfachkräfte die Alternativen und die Risiken einer längeren Erwerbsunterbrechung?
- Wie stärken Sie regelmäßig die Verbindlichkeit bestehender Kooperationen, insbesondere mit den Jugendämtern?

Klären Sie auf!

Was Sie tun können

Nutzen Sie Ihren
Gestaltungsspiel-
raum!

Sie nutzen die Fachexpertise der/des BCA bei der Gestaltung von gleichstellungsrelevanten Geschäftsprozessen.

Sie gestalten Prozesse für eine frühzeitige Beratung von Schwangeren und Erziehenden zur Frage der Inanspruchnahme von § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II und möglichen Alternativen.

Sie stellen sicher, dass Erziehende mit Kindern unter drei Jahren durchgängig beraten werden und streben

eine frühzeitige Aktivierung von Erziehenden mit Kindern über einem Jahr an.

Sie nutzen Ihre Netzwerke strategisch, um die Bedarfe, insbesondere von Familien, zu adressieren.

Praxistipps

Für einen guten Einstieg in den Beratungsprozess während der Erziehungszeit eignen sich Glückwunschscheiben oder kleine Geschenke zur Geburt, die gemeinsam mit Informationsscheiben versandt werden können. Der Stabstelle BCA kann für solche und ähnliche Initiativen ein eigenes Budget zur Verfügung gestellt werden.

Nutzen Sie auch die Handreichung „Hinweise zur Betreuung, Beratung und Aktivierung von Erziehenden im Rahmen von § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II“ des Bund-Länder-Ausschusses SGB II mit Erläuterungen und Tipps zur Betreuung, Beratung und Aktivierung von Erziehenden mit Kindern unter drei Jahren.

Der Bund-Länder-Ausschuss SGB II plant für die kommenden Jahre, das Thema „Gleichstellung im SGB II“ im Blick zu behalten und weiter zu unterstützen.

Haben Sie für uns Ideen und Vorschläge für gute Beispiele, ein interessantes Projekt oder spannende Gesprächspartner/ innen zum Thema „Gleichstellung im SGB II“, dann senden Sie diese gern an servicestelle@sgb2.info.



Impressum

Herausgeber:
Bund-Länder-Ausschuss SGB II

Ansprechpartner:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Leistungen zur Aktivierung
und Eingliederung im SGB II
11017 Berlin

Stand: Oktober 2019

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Fotos: ©iStockphoto.com (Titelbild: marchmeena29,
Seite 5: mrgao, Seite 7: Taphouse_Studios, Seite 9: goir)
Druck: Hausdruckerei BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.