
Gleichstellungplan 2022-2025

Inhalt

I.	Vorwort	4
II.	Einführung	5
1.	Allgemeine Bestimmungen und Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz	5
2.	Verknüpfung Personalentwicklung und Gleichstellungsplan	5
2.1	Megatrends und gesellschaftliche Entwicklungen	5
2.2	Erwartungen an den Arbeitgeber	7
2.3	Personalentwicklung und Gleichstellung	8
2.4	Gleichstellungsplan als Instrument der Personalplanung und –entwicklung	8
III.	Ziele und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Persönlichem	10
1.	Handlungsfeld: Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation	10
1.1	Arbeitszeitgestaltung und Auszeiten	10
1.2	Fairness im Umgang	13
1.2.1	Gleichbehandlung in der Sprache	13
1.2.2	Schutz vor sexueller Belästigung	14
1.2.3	Durchführung von Frauen- und Männerversammlungen	14
1.2.4	Gesundheit fördern durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement	15
2.	Handlungsfeld: Personalauswahl & berufliche Entwicklung	16
2.1	Besetzung von Stellen	16
2.2	Übertragung höherwertiger Aufgaben und leistungsbezogene Aspekte des Entgelts ..	17
2.3	Fort- und Weiterbildung	19
2.4	Führung	19
3.	Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	21
3.1	Mutter/Vater werden	21
3.2	Mutter/Vater sein	23

3.3	Pflege von Angehörigen	24
4.	Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	24
5.	Controlling und Berichterstattung	25
6.	Bekanntgabe und Geltungsdauer	25
IV.	Bericht und Bestandsaufnahme	26
1.	Bericht zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans	26
1.1	Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2018 – 2021	26
2.	Abbildungen	30

I. Vorwort

Der Gleichstellungsplan 2018 – 2021 des Jobcenters Osnabrück hatte gemäß Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und insbesondere bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Innerhalb des ersten Gleichstellungsplanes lag der Fokus primär auf den Zielen der „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie einer quantitativen Bestandsaufnahme, Analyse und Bewertung“. Jedoch hat sich die Perspektive innerhalb unseres Hauses auf die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Notwendigkeit der Chancengerechtigkeit aller Geschlechter stark verändert und gewandelt.

Erstens wurde mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 offenkundig, dass Erziehende – und insbesondere unsere weiblichen Beschäftigten – mit der elterlichen Sorgearbeit und Beaufsichtigung ihrer Kinder aufgrund der Schließung von Kindergärten und Schulen vielfältig belastet und allgemein gesellschaftlich eher benachteiligt waren. Zweitens trug die Einführung der Positiven Psychologie im Herbst 2019 dazu bei, dass die (individuelle) Arbeitszufriedenheit und das positive Miteinander noch stärker in den Fokus bei unseren Führungskräften, Teams und jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter rückte.

Diese beiden Ereignisse wirken nun unmittelbar auf die Handlungsfelder und die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes für die kommenden Jahre 2022 bis 2025 ein: Denn gelebte Gleichstellung von Frauen und Männern und das Streben nach Chancengerechtigkeit aller Geschlechter geht weit über eine ausgewogene Präsenz in den Entscheidungs- und Führungspositionen hinaus.

Die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit im Jobcenter Osnabrück zu fördern und zu leben bedeutet eben auch, dass sowohl die Gesundheit als auch die Zufriedenheit nachhaltig gesteigert wird, damit die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden erhalten bzw. aktiv gefördert wird. Damit steigert sich insgesamt die Qualität unserer Beratung und unseren diversen Dienstleistungen für alle hilfebedürftigen Menschen in der Stadt Osnabrück – auf Dauer.

Osnabrück, 17. Februar 2022

Nicole Anell
Geschäftsführerin

II. Einführung

1. Allgemeine Bestimmungen und Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) dient insbesondere in den Dienststellen des Bundes dazu, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht und durch die entsprechenden Gleichstellungspläne eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern erreicht wird.

Es soll bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, beseitigen und künftige Benachteiligungen verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer verbessern.

Der vorliegende 2. Gleichstellungsplan 2022 – 2025 des Jobcenters Osnabrück stellt die Fortführung des Gleichstellungsplans 2018 – 2021 dar, der auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) vom 24. April 2015 erstellt wurde.

Aufgrund der Überarbeitung werden bei den aufgeführten Handlungsfeldern sowohl die Zusammenhänge als auch die Strategie kurz dargestellt.

Grundlagen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind

- der Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung (Teil III Kapitel 1) und
- die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Teil III Kapitel 2).

2. Verknüpfung Personalentwicklung und Gleichstellungsplan

2.1 Megatrends und gesellschaftliche Entwicklungen

Globale gesellschaftliche Entwicklungen sowie der technologische Fortschritt und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse haben auf vielfältige Art und Weise einen starken Einfluss auf die Arbeitswelt und auf die Gesellschaft.

Die Digitalisierung bzw. Automatisierung werden in naher Zukunft neue, flexible Organisationsstrukturen und schnellere Arbeitsprozesse erfordern und auch ermöglichen. Damit stehen zeitgleich sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende vor neuen Herausforderungen: neben der Veränderung der Arbeitsprozesse werden sich die jeweiligen Arbeitsplätze und Aufgaben stark

anpassen müssen. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden und das Jobcenter Osnabrück werden sowohl bei der fachlichen Qualifikation als auch bei den persönlichen Kompetenzen kontinuierlich steigen.

Mit der Einführung der Positiven Psychologie ist es gelungen, allen Mitarbeitenden ein wissenschaftlich fundiertes Grundkonzept so anzubieten, dass sie mit Mut, Zuversicht und Hoffnung auf die kommenden Veränderungen in ihrer eigenen Arbeit reagieren, ihre eigene berufliche Zukunft gestalten und dazu beitragen, den zukünftigen Erfolg des Jobcenters Osnabrück auf Dauer sicherzustellen.

Neben den Transformationsprozessen durch die Digitalisierung und den schon vielfach bekannten Zukunftsthemen, wie z. B. die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel, zeichnet sich bereits heute ab, dass alle Bereiche des (Arbeits-)Lebens durch sog. Megatrends, wie z. B. Individualisierung, Wissenskultur, Globalisierung, Sicherheit, Silver Society, nachhaltig verändert werden (vgl. Megatrends, Zukunftsinstitut GmbH, Frankfurt am Main).

Auch das Jobcenter in der Stadt Osnabrück unterliegt diesen globalen Megatrends, wird dadurch beeinflusst und muss sich bereits jetzt auf diese neue Arbeitswelt vorbereiten bzw. ausrichten.

Die Zukunft der Arbeit allgemein und auch des Arbeitens im Jobcenter wird maßgeblich von folgenden Megatrends bestimmt werden:

- **New Work**

Das Erleben einer individuellen **Sinnstiftung** im Arbeitsleben gewinnt zunehmend an Bedeutung. Persönlichen Stärken und den Potenzialen der Mitarbeitenden werden wieder mehr Bedeutung beigemessen. Kreativität und Empathie der Mitarbeitenden sind entscheidend für den Erfolg unserer Verwaltung.

Zukünftig wird die individuelle Arbeitszeit als ein **flexibles Budget** gehandhabt, das sich individuell je nach Lebensphase und Situation anpassen lässt. Absehbar ist bereits jetzt, dass eine 30-Stunden-Woche das neue Vollzeit werden wird.

Remote Work verändert die **Bedeutung des Arbeitsortes**. Die Dienststellen des Jobcenters Osnabrück werden Orte, an denen die Mitarbeitenden ein Gefühl der Zusammengehörigkeit erleben, die jobcentereigene Kultur gelebt wird und Gemeinsinn entsteht, z. B. Co-Creation, Co-Working etc.

Das sog. Work-Life-Blending wird immer mehr an Bedeutung gewinnen, d. h. die Grenzen zwischen Arbeits- und Berufsleben und dem Privatleben werden verwischen. Persönliche Bedürfnisse und private Anliegen werden im Tagesverlauf besser verwirklicht werden können.

- **Gender Shift**

Traditionelle **Geschlechterrollen** werden zunehmend ihre soziale Relevanz verlieren, d. h. für Frauen und Männer eröffnen sich neue Lebensperspektiven und viele Möglichkeiten.

Diversität wird das „new normal“, d. h. das Bewusstsein für die Chancen von Diversität durchzieht zunehmend alle gesellschaftlich relevanten Bereiche – inklusive Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

Die Sensibilisierung der Gesellschaft hinsichtlich der **Geschlechtergerechtigkeit** wird weiter zunehmen, z. B. wird beim gender pricing die Ungleichheit deutlich sichtbarer (u. a. durch den Einsatz neuer Technologien, Big Data etc.).

Das **Kriterium „Mensch“** wird gesellschaftlich und im Arbeitsleben in den Vordergrund rücken – unabhängig von der jeweiligen Geschlechterzugehörigkeit.

Die Chancen und Veränderungspotenziale, insbesondere für Frauen, die sich aus den beiden dargestellten Megatrends im Sinne der Gleichstellung ergeben, sind immer mit Bedacht, berücksichtigt und fließen in den vorliegenden Gleichstellungsplan ein.

2.2 Erwartungen an den Arbeitgeber

Die Wertvorstellungen der Mitarbeitenden und Erwartungen an das Jobcenter Osnabrück als Arbeitgeber verändern sich spürbar: Arbeit nimmt nicht mehr die dominierende Rolle im Leben der Menschen ein.

Neben einem positiven Arbeitsklima stellt insbesondere die jüngere Generation im beruflichen Kontext hohe Erwartungen an sich selbst, aber eben auch an ihre Arbeitsumgebung, technische Ausstattung, Vorgesetzte und die Gesamtorganisation. Zugleich messen sie immer stärker anderen Aspekten ihres Lebens, wie z. B. der eigenen Selbstfindung, Selbstverwirklichung und dem Sinn in ihrem Leben, eine hohe Bedeutung bei.

Nach wie vor prägen bereits jetzt einschneidende Lebensereignisse und -phasen das Arbeitsleben einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters. Daher bedarf jeder Lebensabschnitt einer individuellen Betrachtung hinsichtlich der eigenen Ziele und Erfordernisse – beruflich oder privat – und einem realistischen Abgleich mit den bestehenden Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen im Jobcenter Osnabrück.

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch die bestehende Dienstvereinbarung Telearbeit und mobile Arbeit trägt bereits jetzt entscheidend dazu bei, dass sich das Jobcenter Osnabrück als attraktiver und moderner Arbeitgeber präsentieren kann. Die Arbeitszeitgestaltung durch das

Homeoffice und die seit Jahren bestehenden Gleitzeitregelungen schaffen einen flexiblen Rahmen, mit dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und sich auch langfristig an das Jobcenter Osnabrück binden.

2.3 Personalentwicklung und Gleichstellung

Die persönlichen Rahmenbedingungen sind kontinuierlich von den jeweiligen Führungskräften und der Gesamtorganisation sehr genau im Blick zu behalten. Mit den üblichen Instrumenten der Personalführung und -entwicklung, z. B. Mitarbeitenden-, Personalentwicklungs- bzw. Beurteilungsgespräche, entstehen kontinuierlich Möglichkeiten, diese persönlichen Rahmenbedingungen und etwaige Veränderungen zu besprechen.

Für uns korrespondiert eine Personalentwicklung immer auf der Strecke der Berufsbiografie mit unterschiedlichen Lebensphasen. Was darin jeweils wichtig ist, kann sich jedoch deutlich unterscheiden. Gleiches gilt für die Belange der Gleichstellung, die in Form unterschiedlicher Anliegen auftreten können. Hier kann es um attraktive Arbeitsinhalte mit Entwicklungsperspektiven ebenso gehen wie um machbare Arbeitszeiten, die den familiären oder sonstigen privaten Verpflichtungen Raum geben. Damit weisen Themen der Personalentwicklung und -planung immer auch den Aspekt der Gleichstellung in ihren verschiedenen Facetten auf. Ihre Ziele sind

- die fachlich-methodische Befähigung der Mitarbeitenden hin zu einer möglichst optimalen Aufgabenerledigung,
- eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Rahmenbedingungen und Inhalten ihrer Arbeit,
- die Vermeidung von Nachteilen und eine transparente Bereitstellung von Entwicklungsmöglichkeiten als durchgängiges Prinzip.

Die Verwobenheit bei der Aufgabe Personalentwicklung und Gleichstellung liegt dabei auf der Hand.

2.4 Gleichstellungsplan als Instrument der Personalplanung und -entwicklung

Ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung und der Personalentwicklung ist der Gleichstellungsplan. Seine Umsetzung und die Überprüfung der beschriebenen Maßnahmen ist eine besondere Verpflichtung der Geschäftsführerin, der Personalverwaltung sowie aller Führungskräfte.

Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung berücksichtigt die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frauen und Männern sowie individuelle Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und/oder Pflege. Es sollte deshalb immer ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale stärker in den Fokus zu nehmen und ihre Potenziale auch langfristig und zukunftsweisend zu stärken.

Frauenförderung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit durch transparente Verfahren. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung ermöglicht auch Männern, tradierte Rollen abzulegen, indem aktive Vaterschaft und die Übernahme von Pflegeverantwortung erleichtert bzw. ermöglicht werden.

III. Ziele und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Persönlichem

1. Handlungsfeld: Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation

Mit der demografischen Entwicklung, der zunehmenden Digitalisierung und den Flexibilitätsanforderungen sowie den veränderten Erwartungen an den Arbeitgeber gewinnt eine Verwaltungskultur und Arbeitsorganisation, die sowohl die Dienstleistungsorientierung als auch die Belange der Mitarbeitenden im Blick hat, zunehmend an Bedeutung.

Das Jobcenter Osnabrück strebt daher Rahmenbedingungen an, die es allen Mitarbeitenden ermöglichen, persönliche und berufliche Interessen in Einklang zu bringen. Eine wesentliche Herausforderung ist es, einen fairen Interessenausgleich zu erreichen und in der Zusammenarbeit eine Kultur des Ermöglichens weiter zu verfestigen.

Ein gutes Arbeitsklima, eine wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe und eine achtsame Kultur sind wesentliche Voraussetzungen dafür, passgenaue und tragfähige Lösungen für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter zu finden.

1.1 Arbeitszeitgestaltung und Auszeiten

Das Jobcenter Osnabrück setzt weiterhin auf das Konzept der lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten. Dabei wird berücksichtigt, dass Arbeitnehmende im Erwerbsleben häufig verschiedene Phasen im Privatleben durchlaufen, welche Anpassungen der Arbeitszeit erfordern, um die physischen wie psychischen Belastungsgrenzen nicht zu überschreiten und die Leistungsfähigkeit, Motivation und Freude für berufliche Aufgaben kontinuierlich zu erhalten.

Folgende Phasen spielen in der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung eine Rolle:

1. Vereinbarkeit von privaten Interessen & Engagement und Beruf in der Einstiegsphase
2. Passende Arbeitszeiten in der Familien(-gründungs-)phase
3. Gestaltung von Aus- und Wiedereinstiegen aufgrund von genutzten Familienphasen
4. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit
5. Selbstsorge im späten Erwachsenenalter oder im Krankheitsfall

Mit der lebensphasenorientierten Personalplanung versucht das Jobcenter Osnabrück, die Arbeitszeitflexibilisierung in jeder Lebensphase der Mitarbeitenden dahingehend zu nutzen, dass

die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben möglich ist. Dies wird vor dem Hintergrund einer längeren Lebensarbeitszeit und einer alternden Belegschaft, eines zunehmenden Innovationsdrucks und steigender Aufgabenkomplexität sowie Arbeitsverdichtung immer wichtiger.

Zusätzlich hat die Corona-Pandemie gezeigt, dass eine höhere Flexibilität, z. B. im Rahmen des mobilen Arbeitens, zahlreiche Vorteile für die Beschäftigten, aber auch für das Jobcenter Osnabrück selbst bietet.

Die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der tarif-/beamtenrechtlichen Regelungen im Zusammenspiel mit der bestehenden Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit im Jobcenter Osnabrück sind vielfältig. Sie gehen vom klassischen Teilzeitmodell, bei dem die tägliche Arbeitszeit stundenweise reduziert wird, hin zum Modell, bei dem sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 2 bis 5 Tage verteilt. Ferner bestehen Teilzeitmodelle, z. B. die 9/10-Regelung, bei der die Teilzeit durch zusätzliche freie Arbeitstage realisiert wird. Zudem ist die Einrichtung von Langzeitkonten für alle Beschäftigten möglich.

Ziel ist es, grundsätzlich die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, sofern sie mit den dienstlichen Notwendigkeiten (Erreichbarkeitszeiten, Kundenverkehr etc.) vereinbar sind.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Teilzeitvereinbarungen im Jobcenter Osnabrück nur befristet abgeschlossen werden, so dass ein Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeit mit Ablauf der Vereinbarung besteht. Das Jobcenter Osnabrück ist aber bemüht, eine Arbeitszeitaufstockung bzw. eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung auf Wunsch der Beschäftigten kurzfristig zu ermöglichen. Insbesondere ist es vor dem Hintergrund des Aspektes Altersarmut von Frauen notwendig, eine langjährige Teilzeitbeschäftigung so weit wie möglich zu vermeiden. Dabei ist es auch möglich, die individuelle Arbeitszeit durch die Nutzung von alternierender Telearbeit möglichst frühzeitig wieder aufzustocken.

Überblick zu Arbeitszeitgestaltung und Auszeiten:

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Grundsätzlich sind alle Stellen im Jobcenter Osnabrück teilbar und damit teilzeitgeeignet und mit diversen Arbeitszeitmodellen möglich. Alle Mitarbeitenden des Jobcenters haben einen Anspruch auf befristete Teilzeit.	Führungskräfte	laufend
2	Teilzeitbeschäftigung ist bis zu einer Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit einer Verlängerung zu befristen.	Zentraler Dienst	laufend
3	Bei Reduzierung der Arbeitszeit sollen Regelungen vereinbart werden, wie mit der Stundenreduzierung eine Überforderung hinsichtlich der Aufgabenerledigung umgegangen wird, z. B. Wegfall von Aufgaben, Reduzierung der sog. Kundenrate etc.	Führungskraft	laufend
4	Bei Teilzeitvereinbarung soll unter Beteiligung des Teams ein fairer Interessenausgleich zwischen den persönlichen und dienstlichen Interessen erzielt werden. Alle Beteiligten sollen dazu beitragen, dass eine tragfähige und zuverlässige Vereinbarung zustande kommt.	Teilzeitbeschäftigte, Teams, Führungskraft	laufend
5	Bei Bedarf werden sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte pragmatische Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur sog. Work-life-Balance finden, wobei die flexiblen Möglichkeiten durch die bestehenden Regelungen ausdrücklich genutzt werden sollen: <ul style="list-style-type: none"> • Befristete Beurlaubungen, Freistellungen • Befristete Stundenreduzierungen • Individuelle Arbeitszeitmodelle • Flexibilisierung von Arbeitszeit bzw. -ort, z. B. durch alternierende Telearbeit, mobiles Arbeiten • 9/10-Regelung • Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos 	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
6	Bei der Herstellung der Präsenz- und Dienstbereitschaftszeiten sollen sowohl der Beschäftigungsumfang als auch die Betreuungs- und Pflegesituation angemessen berücksichtigt werden.	Führungskraft	laufend
7	Besprechungen, Workshops und Weiterbildungen sollen zeitlich so angesetzt werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran auch teilnehmen können. Alternativ stellt das vorhandene Videokonferenzsystem im Jobcenter Osnabrück eine digitale Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten sicher.	Führungskraft	laufend
8	Die bestehende Regelung zur Gleitzeit ermöglicht Mitarbeitenden in vielen Tätigkeitsbereichen durch die Flexibilität bei Anfangs-, End- und Pausenzeiten eine große Souveränität hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten. Die Gleitzeitregelung gilt grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte. Präsenzzeiten im Kundenverkehr werden in Abstimmung mit dem Team geregelt. Bei der Sicherstellung von Präsenzzeiten am Nachmittag sind Teilzeitbeschäftigte, z. B. unter Berücksichtigung ihrer Sorgezeiten für Kinder, einzubeziehen.	Führungskraft	laufend

1.2 Fairness im Umgang

Ein faires, positives und kooperatives Verhalten am Arbeitsplatz und in der internen bzw. externen Kommunikation ist Grundlage und Selbstverständnis erfolgreicher Zusammenarbeit.

Dabei ist Sprache nicht nur unser wichtigstes Mittel zur Verständigung, sondern beeinflusst auch das Bewusstsein, was wiederum Einfluss auf die Sprache hat. Eine faire Sprache schließt Frauen immer ein. Denn Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern kann nur erreicht werden, wenn diese sich auch im Sprachgebrauch widerspiegelt. Kooperation und Fairness ist dann möglich, wenn alle Beteiligten sich im Umgang miteinander von den Prinzipien Wertschätzung, Offenheit und Anerkennung der Leistungen des Gegenübers leiten lassen.

Ein Verhalten, das die Würde des Menschen und Persönlichkeitsrechte verletzt, wird nicht geduldet. Dieses tritt z. B. in Form von Rassismus, aber auch sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf. Darunter verstehen wir ein „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten“, welches die Würde der betroffenen Menschen verletzt. Alle Mitarbeitenden des Jobcenters Osnabrück sind verpflichtet, ein solches Verhalten nicht zu tolerieren, ihm vorzubeugen, selbst zu vermeiden und ausnahmslos zu verhindern.

1.2.1 Gleichbehandlung in der Sprache

Entsprechend § 1 Abs. 2 BGlG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im gesamten Schriftverkehr auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Das Jobcenter Osnabrück setzt diese Maßgaben in seinem Wirken nach innen und außen um. Dienst- und Geschäftsanweisungen werden gemäß den Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung iterativ überprüft und entsprechend angepasst.

Regelungen und Vereinbarungen zur Gleichbehandlung in der Sprache

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Die interne und externe Kommunikation ist durch eine sprachliche Gleichbehandlung geprägt. Diese wird durch die Verwendung von <ul style="list-style-type: none"> • Paarformen (z. B. Kundinnen und Kunden) • Einzelformen (z. B. Mitarbeiterin/Mitarbeiter) • geschlechtsneutralen Ausdrücken (z. B. Erziehende) • Geschlechtsabstraktionen (Führungskraft, Mitarbeitende) • geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform sichergestellt. Maßgeblich sind die Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung.	Alle Bereiche/ Führungskräfte	laufend
2	Bei Neufassungen und anlassbezogenen Überarbeitungen von <ul style="list-style-type: none"> • Vordrucken und Konzepten • internen Arbeitshilfen • Vorlagen für die Trägerversammlung bzw. des Beirates 	Alle Bereiche/ Führungskräfte	laufend

	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichungen (Printmedien, Internetauftritte) und andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Veranstaltungen) • internen Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Berichten etc. 		
3	<p>Personenorientierte Statistiken, Erhebungen und Analysen sind grundsätzlich geschlechterdifferenziert zu erfassen. In den Auswertungen sind geschlechtsspezifische Unterschiede darzustellen und die unterschiedlichen Belange zu prüfen.</p> <p>Der Fokus wird dabei auf das sog. Gender-Budgeting gesetzt.</p>	Controllerin/Controller, Führungskräfte, BfdH, Titelverantwortliche	Laufend Ab 2022
4	Empfehlungen und Formulierungshilfen zur geschlechtergerechten Sprache und „Hilfsmittel“ werden zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	2022

1.2.2 Schutz vor sexueller Belästigung

Es wird keine Form von sexueller Belästigung geduldet. Betroffene werden ermutigt, sich zur Wehr zu setzen. Im Jobcenter Osnabrück wird gegen jede sexuelle Belästigung mit allen rechtlichen Mitteln vorgegangen.

Führungskräfte tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert wird.

Über Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen wird Transparenz hergestellt.

Vereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Die Zuständigkeiten, das Vorgehen und die Verfahrensweisen werden in einer Verfahrensregelung dokumentiert.	Arbeitskreis Gewaltfreier Arbeitsplatz, Geschäftsführung	2022
2	Die Funktion der Beschwerdestelle nach dem AGG nehmen die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre beiden Stellvertreterinnen wahr.	Gleichstellungsbeauftragte	2022
3	Grundsatzklärung gegen Gewalt und Rassismus	Personalrat, Geschäftsführung	1. Halbjahr 2022
4	Informationsmaterial für Betroffene wird zur Verfügung gestellt.	Gleichstellungsbeauftragte	2022
5	Führungskräfte und ihre Stellvertretungen werden in Fortbildungen sensibilisiert und geschult.	Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2023

1.2.3 Durchführung von Frauen- und Männerversammlungen

Im Jobcenter Osnabrück werden Frauen- und Männerversammlungen unter Beteiligung interner und externer Fachkräfte unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten einberufen und durchgeführt.

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Frauen und Männern zu Aspekten der Gleichstellung im beruflichen Alltag Informationen bereitstellen zu können. Die Veranstaltungen richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer im laufenden Arbeitsverhältnis, aber auch an Frauen im Mutterschutz, Frauen und Männer in Elternzeit oder anderen Formen der Freistellung (z. B. Sonderurlaubstatbestände).

Vereinbarung zur Durchführung von Frauen- und Männerversammlungen

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Jährliche Durchführung jeweils mindestens einer Frauen- und Männerversammlung	Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2022
2	Veröffentlichungen zu den durchgeführten Versammlungen	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
3	Vorstellung des neuen Gleichstellungsplanes, der vereinbarten Maßnahmen und der jährliche Umsetzungsstand in geeigneter Form, z. B. in den Versammlungen	Geschäftsführung	laufend
4	Jährliche Nachhaltung der vereinbarten Maßnahmen bzw. Bewertung der Umsetzungsstände	Zentraler Dienst, Geschäftsführung und Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2022

1.2.4 Gesundheit fördern durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement

- a) Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im Jobcenter Osnabrück hat sich zum Ziel gesetzt, die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden zu erhalten und wenn möglich zu verbessern.

Um dieses herausragende Ziel zu erreichen, wurde der Arbeitskreis Gesundheit ins Leben gerufen, der die Geschäftsführung des Jobcenters unterstützt, indem er Handlungsbedarfe aufzeigt und innovative Lösungsmöglichkeiten sowie (digitale) Gesundheitsangebote unterbreitet.

Das Jobcenter Osnabrück bietet allen seinen Mitarbeitenden regelmäßig Maßnahmen zur Gesunderhaltung an. Dazu gehören sportliche Aktivitäten, Entspannungsübungen, aber auch Bewältigungsstrategien wie Achtsamkeitstraining, Ernährungsberatung oder Maßnahmen zur Suchtprävention. Die Organisation erfolgt federführend über den Zentralen Dienst. Angebote des BGM werden zeitlich so terminiert, dass auch Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte und Mitarbeitende mit Betreuungspflichten teilnehmen können.

Ferner partizipieren die Mitarbeitenden des Jobcenters Osnabrück von den angebotenen Maßnahmen der beiden Träger (Stadt Osnabrück / Agentur für Arbeit Osnabrück).

- b) Zur Gesundheitsförderung gehört auch das Unterstützungsangebot Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Beschäftigten, die innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen kontinuierlich oder unterbrochen arbeits- oder dienstunfähig waren, wird ein BEM-Angebot unterbreitet. Die Teilnahme ist freiwillig und kann jederzeit beendet oder aber auch zurückgestellt werden. Im BEM wird gemeinsam mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Integrationsteam eine Perspektive für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz erarbeitet.

- c) Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung ist die Geschäftsführerin des Jobcenters Osnabrück Arbeitgeberin im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes und damit verantwortlich für die Sicherheit und den Arbeitsschutz. Hierbei wird sie beratend unterstützt durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit der Bundesagentur für Arbeit (Technische Berater*in) und den Sicherheitsbeauftragten des Jobcenters. Ferner ist ein Arbeitskreis „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ eingerichtet, der sich speziell mit dem Thema Sicherheit und Gewaltprävention im Jobcenter Osnabrück auseinandersetzt.

2. Handlungsfeld: Personalauswahl & berufliche Entwicklung

2.1 Besetzung von Stellen

Allen Mitarbeitenden und externen Interessierten soll die Möglichkeit gegeben werden, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Transparente Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bieten allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Chancen auf berufliche Veränderung. Der Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll weiter erhöht werden. Alle Stellen sind gemäß § 6 Abs. 1 S. 5 Bundesgleichstellungsgesetz auch in Teilzeit zu besetzen und auszuschreiben, dies gilt auch für Führungspositionen. Der Hinweis darf nach § 6 Abs. 1 S. 6 entfallen, wenn der Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die zwingend dienstlichen Gründe sind schriftlich den beteiligten Stellen mit dem Ausschreibungsentwurf mitzuteilen. Im Ausschreibungstext wird auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Die Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren werden kontinuierlich weiterentwickelt und um Elemente aus der Positiven Psychologie erweitert. Zur Unterstützung aller Verfahrensbeteiligten werden weitere Instrumente entwickelt (Prozessbeschreibungen, EFQM-Qualitätsstandards etc.).	Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	Ab 2022
2	Stellenbesetzungen erfolgen grundsätzlich im Rahmen von Ausschreibungs- bzw. Interessenbekundungsverfahren. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit den Verfahrensbeteiligten möglich.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	laufend
3	Alle Stellen sind gemäß § 6 Abs. 1 BGlG auch in Teilzeit zu besetzen und auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die zwingenden dienstlichen Gründe sind schriftlich den beteiligten Stellen mit dem Ausschreibungsentwurf mitzuteilen. Im Ausschreibungstext wird auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	laufend
4	Die jeweiligen Teams erstellen einen Einarbeitungsplan und benennen eine Patin bzw. einen Paten für die Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden.	Führungskräfte, Paten, Zentraler Dienst	laufend
5	Auf der Grundlage einer Altersstrukturanalyse im Jobcenter Osnabrück werden fortlaufend Personalbedarfe identifiziert und evtl. Nachbesetzungsverfahren frühzeitig eingeleitet.	Zentraler Dienst	laufend

2.2 Übertragung höherwertiger Aufgaben und leistungsbezogene Aspekte des Entgelts

Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten erfolgt im Jobcenter Osnabrück nach dem Prinzip der Bestenauslese.

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes und des Leistungs- und Entwicklungsdialoges (LEDI) werden die Potenzialträger und Potenzialträgerinnen von den zuständigen Führungskräften vorgeschlagen und in der Entwicklungskonferenz mit der erweiterten Geschäftsführung und den Gremien besprochen und identifiziert. Aufgabe aller Führungskräfte ist es, die Potenziale und die berufliche Entwicklung ihrer Beschäftigten zu fördern.

Im Rahmen von vorübergehenden vertikalen Personalentwicklungsmaßnahmen wird identifizierten Potenzialträgerinnen und -trägern die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung geboten. Gibt es mehrere oder keine Potenzialträgerinnen oder -träger, erfolgt die Entscheidung durch eine Ausschreibung bzw. ein anschließendes Auswahlverfahren. Bei gleicher Eignung, Befähigung

und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt. Die bevorzugte Berücksichtigung ist nach § 8 Abs. 1 S. 2 BGlG ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen, z. B. bei einer Schwerbehinderung.

Die dauerhafte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bzw. Dienstposten erfolgt grundsätzlich im Rahmen eines Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahrens. Hier wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Verfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen.

Sofern der Frauenanteil in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert ist, motivieren Führungskräfte entsprechend qualifizierte Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten oder auch für längerfristige Projekte und Sonderaufgaben, die zur beruflichen Weiterentwicklung beitragen können.

Auch leistungsbezogene Aspekte des Entgeltes, wie z. B. Funktionsstufen bei BA-Beschäftigten, werden in der Regel im Rahmen von Ausschreibungen und anschließendem Auswahlverfahren vergeben. Leistungsprämien, eine Verkürzung der Laufzeit in den Entwicklungsstufen, aber auch die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) werden auf Vorschlag der verantwortlichen Führungskräfte in der Entwicklungskonferenz behandelt.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt höherwertige Aufgaben übertragen, sofern nicht rechtlich schutzwürdige Interessen in der Person des Mitbewerbers liegen.	Führungskraft, Entwicklungskonferenz	laufend
2	Über quantitative bzw. qualitative Aufgabenveränderungen und Organisationsveränderungen wird sich transparent und frühzeitig mit dem Zentralen Dienst und den Gremien ausgetauscht. Eventuelle Lösungsalternativen werden kooperativ diskutiert und gemeinsam geprüft. Die beabsichtigte Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist frühzeitig im Beteiligungsverfahren zu kommunizieren.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	laufend
3	Führungskräfte motivieren entsprechend qualifizierte Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten sowie längerfristiger Projekte und Sonderaufgaben, die zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung beitragen können. Sie unterstützen sie auf diesem Wege.	Führungskraft	laufend
4	In der Leitungsrunde, Bereichs- und Teambesprechungen wird frühzeitig über auszuschreibende Stellen bzw. neu eingerichtete Stellen und Aufgaben informiert.	Führungskraft	laufend

2.3 Fort- und Weiterbildung

Ein möglicher Fort-/Weiterbildungs- oder Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden wird im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitergespräche bzw. Beurteilungen durch die Führungskräfte erhoben und dann – mit konkreten Vorschlägen zu Qualifizierungsmaßnahmen – an den Zentralen Dienst gemeldet, der dann die Einbuchung oder den Einkauf vornimmt.

Dabei haben Frauen und Männer die gleichen Chancen zur Fort- und Weiterbildung. Selbstverständlich ist es Ziel des Jobcenters Qualifizierungsmaßnahmen in Teilzeitform anzubieten.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Für Frauen werden spezifische Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten angeboten, die ihre persönlichen (Führungs-)Kompetenzen stärken. Damit sollen insbesondere Frauen auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben vorbereitet werden.	Zentraler Dienst	Ab 2023
2	Alle Mitarbeitenden erhalten frühzeitig Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote.	Führungskraft, Zentraler Dienst,	laufend
3	Die Teilnahme an genehmigten Fort- und Weiterbildungen gilt als Arbeitszeit.	Führungskraft	laufend
4	Die Teilnahme von Beurlaubten an weiterqualifizierenden Fortbildungen wird bei Bedarf ermöglicht und unterstützt.	Führungskraft	laufend
5	Bei der Teilnahme an Verwaltungslehrgängen I und II wird weiterhin die im Einzelfall vereinbarte durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet. Bei der Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten wird im Bedarfsfall die Wochenarbeitszeit an das Erfordernis der Lehrgangsteilnahme angepasst. Gleiches gilt für die Qualifizierungsmaßnahmen an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim bzw. Schwerin.	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
6	Im Rahmen von Fortbildungen zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen können gem. § 10 Abs. 2 BGlG erstattet werden.	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
7	Soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe dem entgegenstehen, wird es den Mitarbeitenden ermöglicht, parallel zu ihrer Erwerbstätigkeit an einer weiterführenden Aus- und Fortbildung bzw. Qualifizierung teilzunehmen. Hierfür sind geeignete Maßnahmen zu vereinbaren (z. B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung). Liegen nicht nur persönliche, sondern auch dienstliche Interessen an der angestrebten Qualifizierung vor, sollen weitere Unterstützungsmöglichkeiten geprüft werden (z. B. Teilfinanzierungen, Teilfreistellung von der Arbeit).	Zentraler Dienst	laufend

2.4 Führung

Führungskräfte werden in ihrer Leitungsfunktion ganzheitlich unterstützt. Der Frauenanteil in Führungspositionen wird weiter erhöht.

Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Umsetzung der entsprechenden Regelungen ist Führungsaufgabe. Dazu ist die Gleichstellungs- und Genderkompetenz weiter zu verbessern.

Führen in Teilzeit wird ermöglicht, denn insbesondere für Leitungs- und Führungspositionen bestehen häufig Unsicherheiten. Die Erstellung eines Teilzeitkonzeptes soll daher für die Organisation, im Schwerpunkt für die Führungsebene, Handlungssicherheit in der Umsetzung der Aufgabe bei angemessener Berücksichtigung der individuellen Lebensphasenorientierung schaffen.

Bei künftigen organisatorischen Maßnahmen und Planungen sollen die Möglichkeiten von Führen in Teilzeit offensiv einbezogen werden.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Eine systematische Qualifizierung für Führungskräfte wird aufgebaut. Gleichstellungs- und Genderaspekte werden integrale Bestandteile sein.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	2022/2023
2	Frühzeitig vor dem Ausscheiden von Führungskräften und bei Planungen von Organisationsänderungen mit Auswirkung auf Führungspositionen ist die Nachfolgeplanung transparent zu machen und mit allen Verfahrensbeteiligten das Verfahren unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils für Führungskräfte abzustimmen. Frühzeitig heißt dabei, dass die Beteiligung erfolgen muss, wenn noch Einflussnahme auf den Entscheidungsprozess möglich ist.	Geschäftsführung, Zentraler Dienst	laufend
3	Führungspositionen/-funktionen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, wenn alle Verfahrensbeteiligten inkl. der Gremien einverstanden sind.	Zentraler Dienst	laufend
4	Führen in Teilzeit wird ermöglicht: <ul style="list-style-type: none"> Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben, sofern nicht dringende dienstliche Belange und damit objektive wichtige Gründe dem entgegenstehen. Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit, sofern nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. 	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
5	Eine weitere Etablierung von Führen in Teilzeit wird angestrebt. Bei organisatorischen Maßnahmen und Planungen sollen die Möglichkeiten von Führen in Teilzeit offensiv einbezogen werden.	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
6	Grundsätzlich ist die Einführung der Funktion einer stellvertretenden Teamleitung möglich. Die Stellvertretungsfunktion ermöglicht Führungserfahrungen in der Praxis – ein Ausprobieren –, ohne dass damit eine Vorwegnahme von späteren Entscheidungen auf beiden Seiten erfolgt. Bei dem Entscheidungsprozess zur Übertragung von stellvertretenden Führungspositionen sind alle Verfahrensbeteiligten frühzeitig zu beteiligen.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung	laufend

7	Bei Führungspositionen werden neben sozialen Kompetenzen im Sinne des Positive Leaderships auch Gleichstellungs- und Genderkompetenz gefordert.	Führungskraft, Potenzialträger	2022
8	Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche sollen gerade auch Mitarbeiterinnen dazu ermutigt werden, Führungsaufgaben zu übernehmen. Die dafür benötigten Personalentwicklungsmaßnahmen werden in diesem Zusammenhang besprochen.	Führungskraft	laufend
9	Fach- bzw. bereichsübergreifende Arbeits- und Projektgruppen werden insbesondere für die Bearbeitung von unterschiedlichen Aufgabenstellungen gegründet. Zur Erarbeitung auch geschlechtersensibler Lösungen sind in der Regel gemischt geschlechtliche Teams bzw. Arbeitskreise anzustreben. Führungskräfte sind aufgefordert, bei der Entsendung auf eine geschlechterparitätische Besetzung hinzuwirken.	Führungskraft	laufend

3. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stellt ein wichtiges Handlungsfeld dar.

Das Jobcenter Osnabrück unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den familiären Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Sie bekommen die Möglichkeit, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Wir begrüßen es zudem, wenn sich Väter aktiv in die familiären Aufgaben bzw. Sorgearbeit einbringen und dafür Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit in Anspruch nehmen. Männer sollen ihre Rolle als Arbeitnehmer und Väter leben können und in diesen Rollen auch angesprochen und wertgeschätzt werden.

Langfristig stützt dies eine geschlechtergerechte Verteilung des Arbeitens in Teilzeit, der Beurlaubungen sowie beruflichen Karrierechancen.

3.1 Mutter/Vater werden

Alle werdenden Eltern sollen sowohl hinsichtlich der Erwartungen als auch mit einer möglichst großen Planungssicherheit beraten und informiert werden. Damit soll erreicht werden, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Führungskräfte bzw. das Team die nächsten erforderlichen Schritte gemeinsam planen können, da die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden und im Team führen darf.

Während der familienbedingten Berufsunterbrechung gilt es, die Qualifikation zu erhalten, in Kontakt zu bleiben und den beruflichen Wiedereinstieg gemeinsam vorzubereiten.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Werdende Eltern erhalten Informationsmaterial rund um Schwangerschaft, Geburt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Gleichstellungsbeauftragte	2022
2	Jährlicher Fachvortrag zu Elterngeld/Elterngeld Plus für alle Beschäftigten zur allgemeinen Information.	Gleichstellungsbeauftragte	2022
3	Ausdrücklich sollen Väter von ihren Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung und/oder Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen. Sie sind in ihrem Wunsch zu unterstützen. Daher sollen Führungskräfte auch mit werdenden Vätern ein Gespräch führen, in dem über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert wird.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	2022
4	Vor der Elternzeit bzw. Beurlaubung Elternzeit führt der Zentrale Dienst gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter ein Planungs- und Abstimmungsgespräch (sog. 3-Phasen-Gespräch).	Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	laufend
	Vor der Elternzeit bzw. Beurlaubung führt zusätzlich die Führungskraft ein Gespräch mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter. Ziel des Gespräches sollte u. a. sein, wie eine möglichst reibungslose Berufsunterbrechung und eine Sicherung der Abläufe / Arbeitserledigung bis zum Beginn des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit erfolgen kann. Bei längerer Berufsunterbrechung soll vereinbart werden, welche individuellen Kontakterhaltungsangebote gewünscht werden und wie der berufliche Anschluss sichergestellt wird.	Führungskraft, Gleichstellungsbeauftragte	laufend
5	Bei Abwesenheit durch familienbedingte Beurlaubung oder Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.	Zentraler Dienst	laufend
6	Führungskräfte fördern den Kontakt mit ihren beurlaubten Mitarbeitenden. Mit ausreichendem Vorlauf vor dem Wiedereinstieg ist zusammen mit der/dem Beurlaubten ein Einarbeitungsplan abzustimmen.	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
7	Mitarbeitende, die sich in Elternzeit / in einer familienbedingten Beurlaubung befinden, erhalten Informationen über den Zugang zum Intranet, um sich u. a. über das interne Fortbildungsangebot und die internen Stellenausschreibungen informieren zu können.	Zentraler Dienst	2022/2023
8	Fortbildungen, die geeignet sind, den konkreten beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, werden bei Bedarf unmittelbar mit der Führungskraft und dem Zentralen Dienst geklärt.	Zentraler Dienst	2022
9	Das Jobcenter Osnabrück bietet den Beurlaubten im Rahmen ihrer Möglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, • Teilzeit während der Elternzeit an.	Zentraler Dienst	2022

3.2 Mutter/Vater sein

Das Jobcenter Osnabrück fördert das familienorientierte Führungsverhalten der Führungskräfte und unterstützt einen Interessenausgleich. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Führungs- und Teamalltag gefördert.

Mitarbeitenden mit Familienpflichten werden der Wiedereinstieg und die Berufstätigkeit mithilfe einer Arbeitsorganisation, die die Interessen beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt, erleichtert.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Erfolgt eine familienbedingte Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, muss entsprechend der Reduzierung der Arbeitsumfang der/des Beschäftigten neu festgelegt werden.	Führungskraft	laufend
2	Mitarbeitenden mit betreuungsbedürftigen Kindern wird eine Arbeitszeit ermöglicht, die ihnen eine Abstimmung ihrer Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten bzw. Schulzeiten ihrer Kinder erleichtert. Dabei sind dienstliche Belange zu berücksichtigen sowie die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen und mit dem Team abzustimmen.	Führungskraft	laufend
3	Bei der Planung des Jahresurlaubes werden die Belange von Mitarbeitenden mit schulpflichtigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen vorrangig berücksichtigt.	Führungskraft	laufend
4	Wir fördern Beschäftigte mit Aufgaben in der Betreuung ihrer Kinder bzw. Pflege von Angehörigen durch die flexible Nutzung von Teilzeitmodellen und Telearbeit bzw. mobiler Arbeit. Insbesondere soll damit die sog. „Teilzeitfalle“ vermieden werden, damit weibliche Beschäftigte nicht in Altersarmut geraten.	Führungskraft, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	laufend
5	Im jährlichen Mitarbeitendengespräch wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern aufgegriffen und es werden Unterstützungsmöglichkeiten gesucht.	Führungskraft	laufend
6	Väter, die nach der Geburt Elternzeit nehmen oder Stunden reduzieren wollen, sind in ihrem Wunsch und der Umsetzung zu unterstützen.	Führungskraft, Zentraler Dienst	laufend
7	Für Väter soll eine zielgruppengerechte Ansprache entwickelt werden, wenn es um Vereinbarkeitsangebote geht. Dazu soll ein Konzept entwickelt werden.	Gleichstellungsbeauftragte	2022
8	Selbstverständlich ist bei Ausfall der regulären Betreuungsperson (betreuender Eltern- bzw. Großelternanteil oder Tagesbetreuungsperson ist krank, Schulstunden fallen aus oder Kita bleibt geschlossen) das Arbeiten von zu Hause aus weitestgehend zu ermöglichen – es sei denn, dringende dienstliche Gründe stehen dem Homeoffice entgegen. Sollte das Homeoffice nicht möglich sein, können Erziehende mit ihren Kindern das Eltern-Kind-Zimmer nutzen.	Führungskraft	laufend
9	Wir ermöglichen Leitungs- und Führungspositionen in Teilzeit. Die Erstellung eines Teilzeitkonzeptes soll für die Organisation, im Schwerpunkt für die Führungsebene, Handlungssicherheit in der Umsetzung der Aufgabe bei angemessener Berücksichtigung der individuellen Lebensphasenorientierung schaffen.	Geschäftsführung, Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	2022

3.3 Pflege von Angehörigen

Mit deutlich zunehmender Tendenz gerät die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und die Pflege Angehöriger in den Fokus. Die Beschäftigten übernehmen immer häufiger neben der Berufstätigkeit die Pflege und/oder die Organisation der Betreuung.

Dabei spielt es nicht immer eine Rolle, ob ein Pflegegrad des Angehörigen vorliegt. Auch die Übernahme von Einkäufen, Begleitung bei Arztbesuchen oder mal eben den Hausputz bei den Eltern zu erledigen, weil sie es einfach nicht mehr selbst schaffen, kann auch ohne Pflegegrad zu einer Belastung werden. Die Sorge für pflegende und betreuende Angehörige kann jede und jeden Beschäftigten treffen.

Es ist uns daher ein Anliegen, die betroffenen Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen. Wir hören ihnen zu, auch ohne den explizierten Wunsch auf Beratung zum Thema Pflege. Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalbereich oder ihre Führungskraft nehmen sich gerne Zeit dafür.

Maßnahmen		Zuständigkeit	
1	Wir bieten jährlich mindestens eine Themenstunde zu relevanten Fachthemen an (z. B. Fachvorträge zu Demenz, Vorsorgevollmacht, Betreuungsangelegenheiten, Testament, Veränderungen im Pflegegesetz, ...).	Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	2022
2	Wir fördern Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Familienangehörigen durch die flexible Nutzung von Teilzeitmodellen und Telearbeit/mobiler Arbeit.	Führungskraft	laufend
3	Wir stellen eine Pflegemappe mit allen wichtigen Informationen und Hilfestellungen rund um das Thema Pflege in laufend aktualisierter, digitaler Form zur Verfügung.	Gleichstellungsbeauftragte	2022
4	Im Rahmen von persönlichen Beratungsgesprächen informieren wir die betroffenen Beschäftigten über Unterstützungsangebote.	Zentraler Dienst, Gleichstellungsbeauftragte	2022

4. Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Frauen haben in den letzten Jahren im Jobcenter Osnabrück stark aufgeholt und sind auch in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen erfreulicherweise stärker vertreten.

Die erweiterte Geschäftsführung (Geschäftsführung/Bereichsleitung) ist paritätisch besetzt und auch auf der Fachkraft- bzw. Fachassistentenebene besteht kein akuter Handlungsbedarf, da hier überwiegend Kolleginnen tätig werden.

Auf der Teamleiterebene sind – insbesondere im Fachbereich Leistungen zum Lebensunterhalt – überwiegend männliche Führungskräfte tätig.

Mittelfristiges Ziel ist es, dass die vorhandenen Führungskräfte qualifizierte und geeignete Mitarbeiterinnen – auch in Teilzeit – für das Thema Führung begeistern und diese bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen und fördern. Nur auf diesem Weg kann bei künftigen Ausschreibungen ein entsprechendes „Bewerberinnenfeld“ generiert werden.

5. Controlling und Berichterstattung

Das Jobcenter Osnabrück wird mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zwei Mal im Jahr die Umsetzung der Maßnahmen bewerten. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

6. Bekanntgabe und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan des Jobcenters Osnabrück erfüllt die Anforderungen des § 13 BGlG. Er gilt vom 01.01.2022 bis 31.12.2025. Nach zwei Jahren werden die Handlungsfelder auf ihren aktuellen Sachstand überprüft. Bedarfsbezogen werden ggf. notwendige Anpassungen der weiteren Umsetzungsplanungen vorgenommen.

Die Geschäftsführung informiert die Führungskräfte des Jobcenters Osnabrück im Rahmen von Dienstbesprechungen über den Gleichstellungsplan. Hierbei ist die Bedeutung des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Umsetzung der Ziele des BGlG besonders hervorzuheben. Gleichzeitig erhalten alle Führungskräfte diesen Gleichstellungsplan in gedruckter Form.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einmalig mit Inkrafttreten per E-Mail und anschließend durch Veröffentlichung in der Jobcenter-Ablage zur Verfügung gestellt. Beschäftigte, die ihre Tätigkeit im Jobcenter Osnabrück neu aufnehmen, werden auf den Gleichstellungsplan hingewiesen.

IV. Bericht und Bestandsaufnahme

1. Bericht zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans

1.1 Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2018 – 2021

Im Rahmen seines 1. Gleichstellungsplans 2018 – 2021 hat sich das Jobcenter Osnabrück vier primären Zielen gewidmet:

- Abbau von Unterrepräsentanzen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz
- Ausprägung von Beschäftigungsformen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung

1.1.1 Ziel Abbau von Unterrepräsentanzen

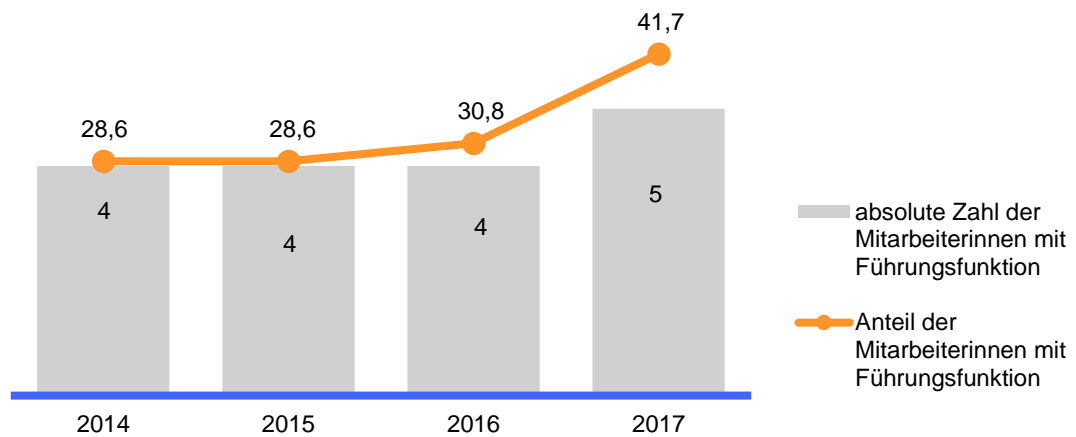
Ziel 1: Abbau von Unterrepräsentanzen – Gleichstellungsplan 2018 – 2021

Im Bereich der Führungsebene (Positionen der Teamleiterinnen und Teamleiter) ist der **Anteil von Frauen im Rahmen personalpolitischer Entscheidungen zu erhöhen**. Hierbei hat ein Ausgleich zwischen den beiden Fachbereichen „Markt und Integration“ und „Leistungen zum Lebensunterhalt“ zu erfolgen.

Das Ziel „Abbau von Unterrepräsentanzen“ wurde im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsplans 2018 – 2021 erreicht. War bis zu Umsetzung des 1. Gleichstellungsplans noch ein Anteil von Frauen in Führungspositionen von 28,6 % (2014) – 41,7 % (2017) festzustellen, ist dieser im Verlauf der Umsetzung des 1. Gleichstellungsplans bis Juni 2021 auf knapp 43,8 % angestiegen. Ebenfalls haben sich in Bezug auf einen Ausgleich zwischen den Fachbereichen Veränderungen im Sinne der Zielerreichung ergeben.

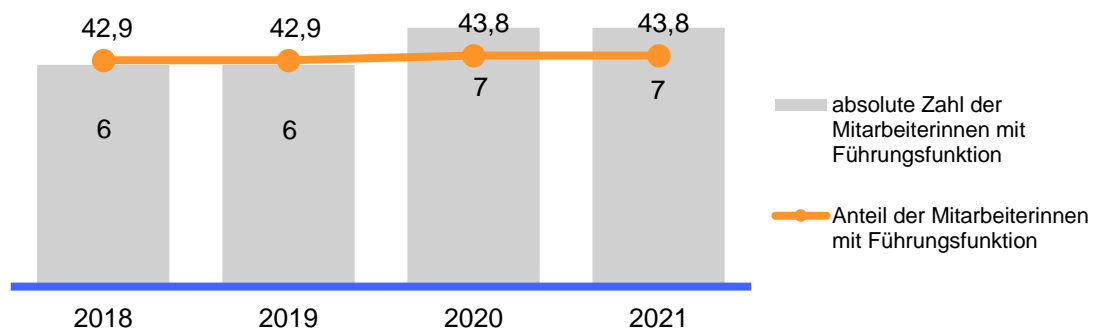
Frauenanteile in Führungsfunktionen

Stand 30.06.2017



Frauenanteile in Führungsfunktionen

Stand 30.06.2021



1.1.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Ziel 2: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit – Gleichstellungsplan 2018 – 2021

Im Rahmen des zu überarbeitenden und anzupassenden Personalentwicklungskonzeptes werden die **Zielsetzungen für eine lebensphasenorientierte und aktive Personalpolitik** mit aufgenommen. Damit wird das Ziel „Umsetzung und Realisierung einer lebens-

phasenorientierten Personalpolitik“ dieses Gleichstellungsplanes im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowohl nach innen wie nach außen gelebt und ergänzt den Ansatz einer „lernenden Organisation“.

Das Ziel „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“ wurde in wesentlichen Punkten erreicht und umgesetzt. So wurde die Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit und elektronische Zeiterfassung“ im September 2019 neu gefasst und mit dem Personalrat abgeschlossen. Zusätzlich hierzu wurde die Dienstvereinbarung zur „alternierenden Telearbeit und zur Mobilarbeit“ im November 2020 vom Jobcenter Osnabrück neu geschlossen. Im Vergleich zu den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Rahmenbedingungen ermöglicht die neue Dienstvereinbarung deutlich erweiterte Möglichkeiten der Inanspruchnahme alternierender Arbeitszeitformen und somit eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Befördert wurde diese Entwicklung durch die Corona-Pandemie und die diese begleitenden Veränderungen hinsichtlich der Nutzung von Möglichkeiten des „Homeoffice“.

Anzahl/Anteil – Mitarbeiterinnen in alternativen Beschäftigungsformen

Stand 30.06.2017

	Mitarbeiter	darunter		darunter	
		Telearbeit	Anteil in %	Frauen	Anteil in %
30.06.2017	223	21	9,4	10	47,6
30.06.2016	216	20	9,3	10	50,0
30.06.2015	209	13	6,2	6	46,2
30.06.2014	209	5	2,4	1	20,0

Anzahl/Anteil – Mitarbeiter in alternativen Beschäftigungsformen

Stand 30.06.2017

	Mitarbeiter	darunter		darunter	
		Telearbeit	Anteil in %	Männer	Anteil in %
30.06.2017	223	21	9,4	11	52,4
30.06.2016	216	20	9,3	10	50,0
30.06.2015	209	13	6,2	7	53,8
30.06.2014	209	5	2,4	4	80,0

Anzahl/Anteil – Mitarbeiterinnen in alternativen Beschäftigungsformen Stand 30.06.2021

	Mitarbeiter	darunter Telearbeit	Anteil in %	darunter Frauen	Anteil in %
30.06.2021	255	88	34,5	60	68,2
30.06.2020	249	44	17,7	28	63,6
30.06.2019	248	28	11,3	17	60,7
30.06.2018	240	21	8,8	11	52,4

Abb. 14: Anzahl/Anteil – Mitarbeiter in alternativen Beschäftigungsformen Stand 30.06.2021

	Mitarbeiter	darunter Telearbeit	Anteil in %	darunter Männer	Anteil in %
30.06.2021	255	88	34,5	28	31,8
30.06.2020	249	44	17,7	16	36,4
30.06.2019	248	28	11,3	11	39,3
30.06.2018	240	21	8,8	10	47,6

Ziel 3: Gesundheit am Arbeitsplatz fördern – Gleichstellungsplan 2018 – 2021

Das Ziel „Gesundheit am Arbeitsplatz fördern“ mit dem **Schwerpunkt „Doppelbelastungen am Arbeitsplatz“** soll durch die konsequente Umsetzung des im Jahr 2017 erarbeiteten und implementierten Konzeptes zum **Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)** verfolgt werden. Gleichzeitig wird dieser Aspekt im Rahmen des oben genannten Personalentwicklungskonzeptes konkretisiert.

Das Ziel wurde erreicht. Das Jobcenter Osnabrück Stadt hat das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ebenfalls im Rahmen einer Dienstvereinbarung seit 2018 in seine Personalprozesse integriert und gleichzeitig eine Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement eingesetzt. Auf Grundlage der geschaffenen Rahmenbedingungen sind eine Vielzahl von Maßnahmen erwachsen, die eine mögliche Doppelbelastung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz abfangen und, soweit dies möglich ist, reduzieren sollen.

Ziel 4: Ausweitung von Beschäftigungsformen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung – Gleichstellungsplan 2018 – 2021

Die bereits umgesetzten Möglichkeiten zu **Beschäftigungsformen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung und Ausprägung** sollen im Rahmen der Neugestaltung des Personalentwicklungskonzeptes überprüft und, soweit dies möglich ist, weiterentwickelt werden.

Das Ziel wurde erreicht, hierzu wird auf die Ausführungen zu Ziel 1 verwiesen.

2. Abbildungen

Grundlage jeder Entwicklung von Zielen für die Zukunft ist eine Betrachtung des aktuellen Ist-Stands. Das Jobcenter Osnabrück hat zum Stichtag 30.06.2021 entsprechend den Vorgaben des § 13 Abs. 1 i.V.m. § 3 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) die Situation der Beschäftigten für die letzten vier Jahre nach den folgenden Gleichstellungsgesichtspunkten erhoben:

- Aufteilung nach Vergütungs- (Tätigkeitsebene/Entgeltgruppen) und Besoldungsgruppen
- Funktionsbereiche mit Leitungs- und Führungsaufgaben
- Abbildung des beruflichen Aufstiegs
- Nutzung von Teilzeitbeschäftigung und alternativen Beschäftigungsformen

Insgesamt waren am Stichtag 30.06.2021 beim Jobcenter Osnabrück 255 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (inklusive befristet beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Der Frauenanteil an den Beschäftigten belief sich auf etwas mehr als 66 %. Im Rahmen der Vorerhebungen zum ersten Gleichstellungsplan lag dieser Wert noch bei 59 %.

Abb. 1: Frauen- und Männeranteil nach Vergütungs-/Besoldungsgruppen in %
Stand 30.06.2021

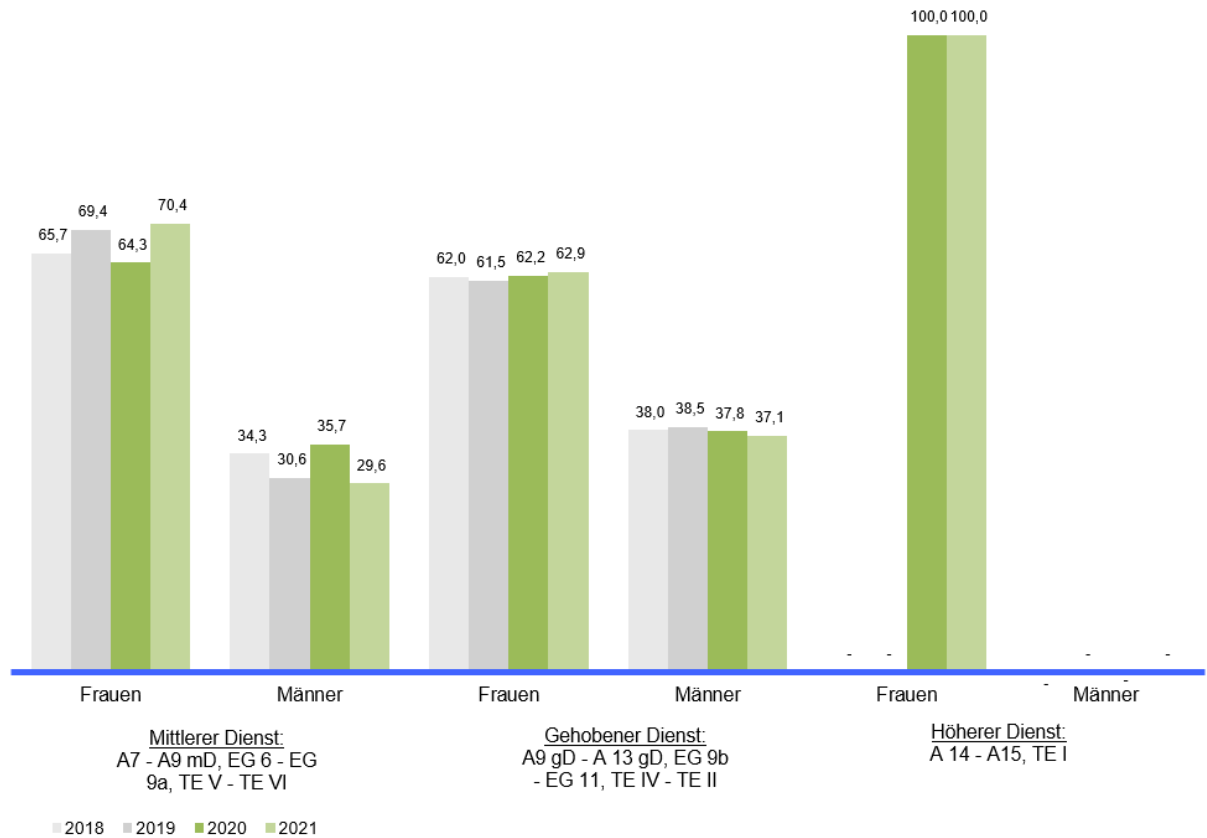


Abb. 2: Frauen und Männer nach Vergütungs-/Besoldungsgruppen
Stand 30.06.2021

EntGr / TE / BesGr	Gesamtzahl absolut	Frauen absolut	Anteil in %	Männer absolut	Anteil in %
A07-A09mD, EG 06-09a, TE V-VI	27	19	70,4	8	29,6
A 09gD - A 13gD, EG09b - EG 12, TE II - TE IV	210	132	62,9	78	37,1
A 14 - A 15, TE I	1	1	100,0	0	0,0

Abb. 3: Frauen und Männer in Führungspositionen

Stand 30.06.2021

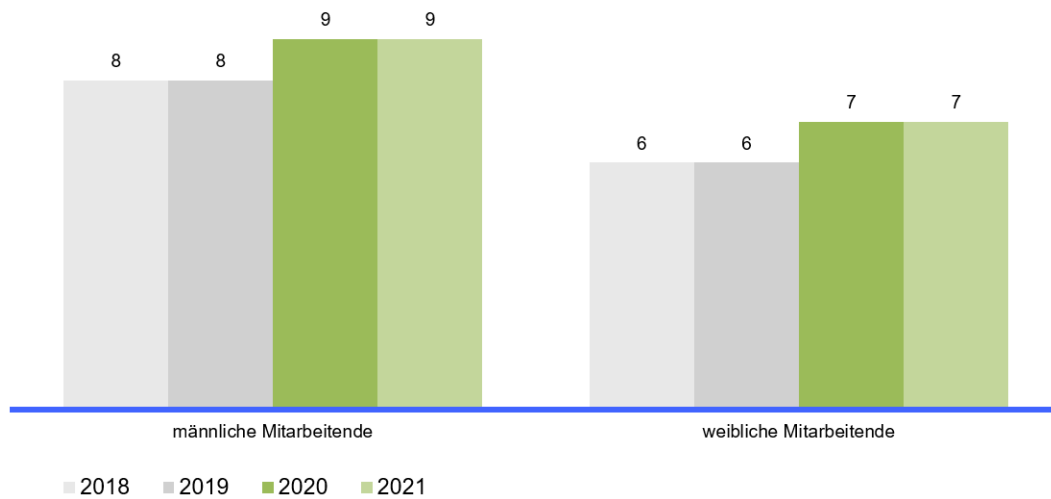


Abb. 4: Frauenanteile in Führungsfunktionen

Stand 30.06.2021

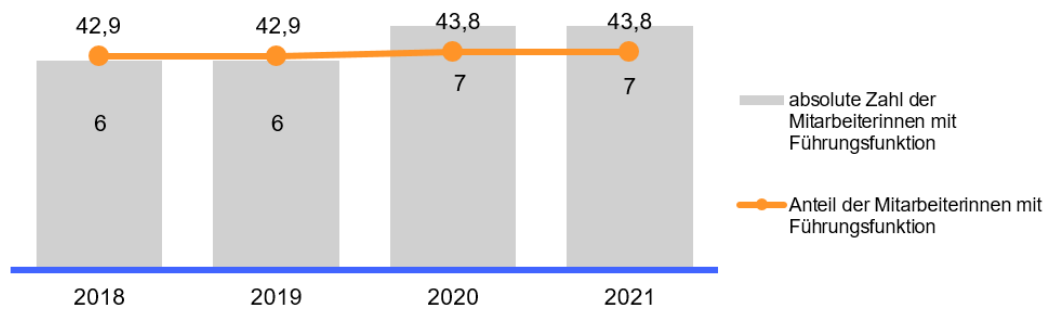


Abb. 5: Männeranteile in Führungsfunktionen

Stand 30.06.2021

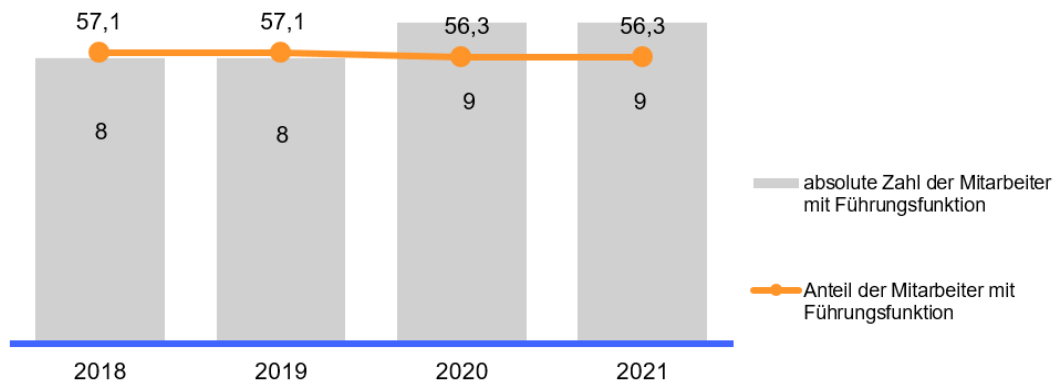


Abb. 6: Frauen und Männer – Bewerbungen um Führungspositionen

Stand 30.06.2021

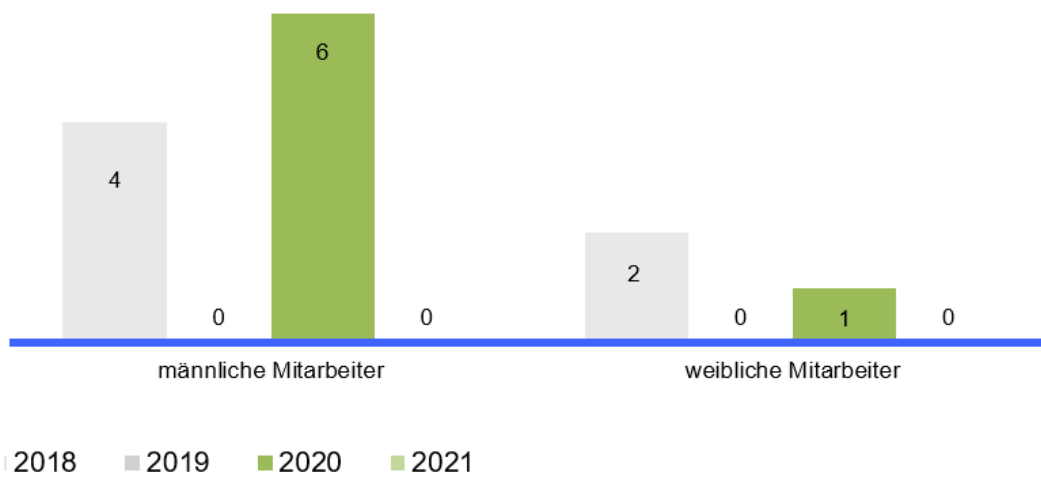


Abb. 7: Frauenanteile bei Bewerbungen um Führungsfunktionen

Stand 30.06.2021

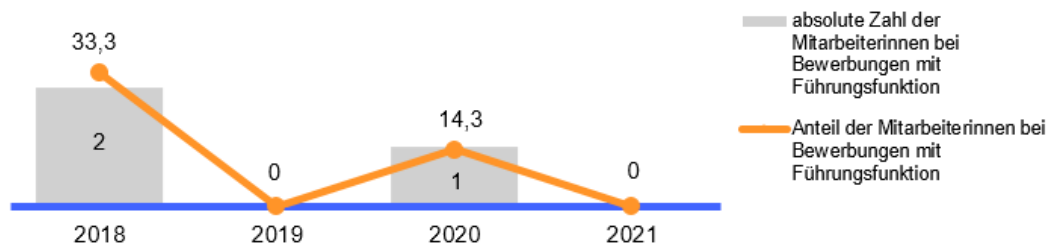


Abb. 8: Männeranteile bei Bewerbungen um Führungsfunktionen

Stand 30.06.2021

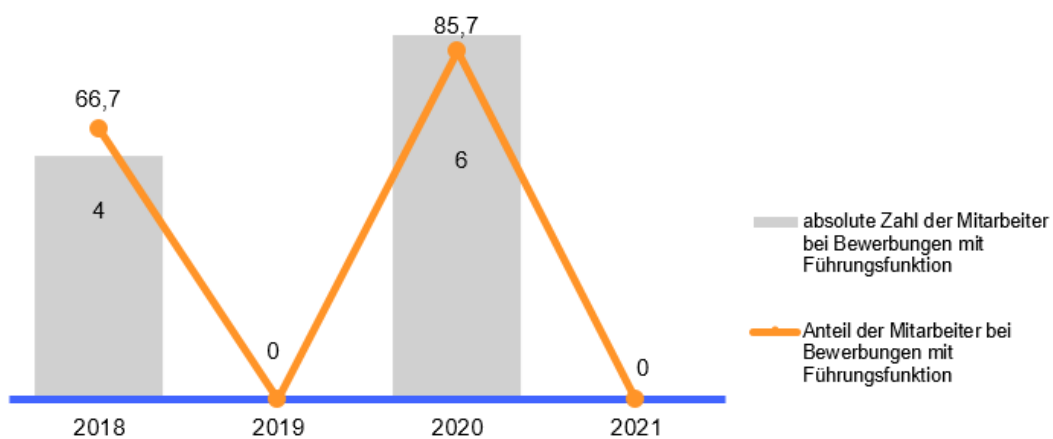


Abb. 9: Frauenanteile bei Beurteilungen in Spitzenkategorien

Stand 30.06.2021

	Anzahl abgeschl. Beurt. ("A" und "B")	darunter Frauen	Anteil in %	darunter Teilzeitbeschäftigte	darunter teilzeitbeschäftigte Frauen	Anteil in %
01.07.2020 - 30.06.2021	28	16	57,1	6	5	83,3
01.07.2019 - 30.06.2020	-	-	-	-	-	-
01.07.2018 - 30.06.2019	-	-	-	-	-	-
01.07.2017 - 30.06.2018	21	10	47,6	3	2	66,7

Abb. 10: Männeranteile bei Beurteilungen in Spitzenkategorien

Stand 30.06.2021

	Anzahl abgeschl. Beurt. ("A" und "B")	darunter Männer	Anteil in %	darunter Teilzeitbeschäftigte	darunter teilzeitbeschäftigte Männer	Anteil in %
01.07.2020 - 30.06.2021	28	12	42,9	6	1	16,7
01.07.2019 - 30.06.2020	-	-	-	-	-	-
01.07.2018 - 30.06.2019	-	-	-	-	-	-
01.07.2017 - 30.06.2018	21	11	52,4	3	1	33,3

Abb. 11: Anzahl/Anteile in Teilzeitbeschäftigung

Stand 30.06.2021

	Mitarbeiter	darunter Teilzeittätigkeit	Anteil in %	darunter Frauen	Anteil in %
30.06.2021	255	82	32,2	75	91,5
30.06.2020	249	73	29,3	68	93,2
30.06.2019	248	73	29,4	66	90,4
30.06.2018	240	66	27,5	61	92,4

Abb. 12: Beschäftigte in Teilzeit (absolut)

Stand 30.06.2021

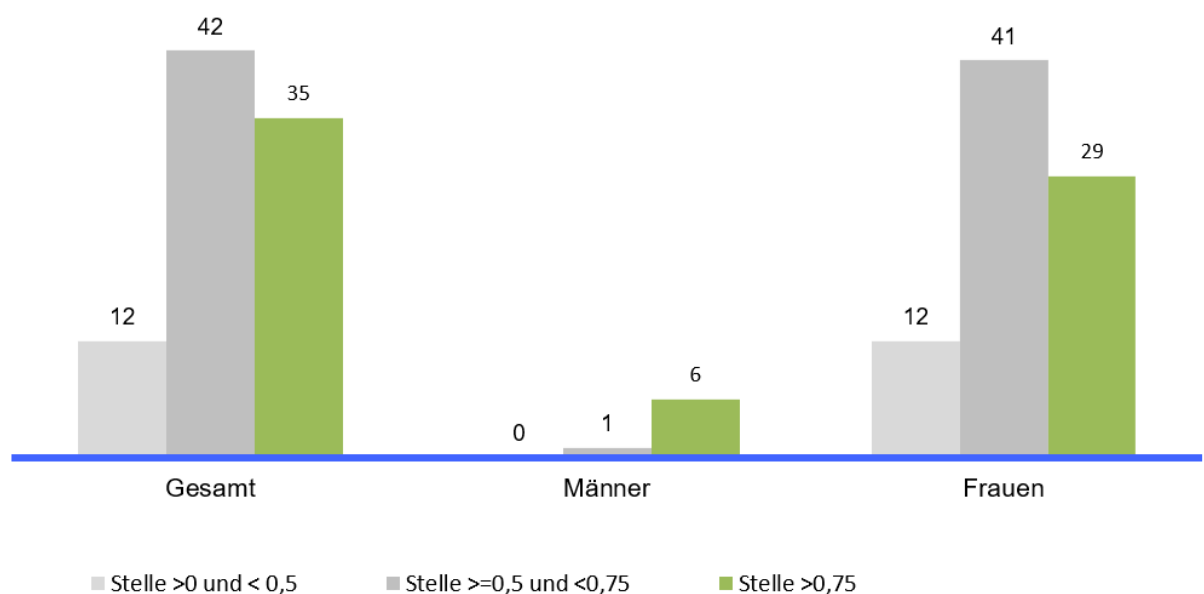


Abb. 13: Anzahl/Anteil – Mitarbeiterinnen in alternativen Beschäftigungsformen

Stand 30.06.2021

	Mitarbeiter	darunter Telearbeit	Anteil in %	darunter Frauen	Anteil in %
30.06.2021	255	88	34,5	60	68,2
30.06.2020	249	44	17,7	28	63,6
30.06.2019	248	28	11,3	17	60,7
30.06.2018	240	21	8,8	11	52,4

Abb. 14: Anzahl/Anteil – Mitarbeiter in alternativen Beschäftigungsformen

Stand 30.06.2021

	Mitarbeiter	darunter Telearbeit	Anteil in %	darunter Männer	Anteil in %
30.06.2021	255	88	34,5	28	31,8
30.06.2020	249	44	17,7	16	36,4
30.06.2019	248	28	11,3	11	39,3
30.06.2018	240	21	8,8	10	47,6

Abb. 15: Inanspruchnahme von Elternzeit

Stand 30.06.2021

	Mitarbeiter in Elternzeit	darunter Frauen	Anteil in %
30.06.2021	14	14	100,0
30.06.2020	13	13	100,0
30.06.2019	11	10	90,9
30.06.2018	9	9	100,0

Osnabrück, 14. Februar 2022

Geschäftsführung – Nicole Anell

Gleichstellungsbeauftragte – Nadine Schlüter