

## Positionspapier zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

### *Leitlinie der Geschäftspolitik des Jobcenters Kreis Segeberg*

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ist im Grundgesetz verankert. Sie wird durch die Sozialgesetzbücher II und III als wichtige Querschnittsaufgabe für die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter definiert. Die Gleichstellung aller Geschlechter als durchgängiges Prinzip zu verfolgen, geschlechtsspezifischen Nachteilen entgegenzuwirken und die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für alle Betroffenen zu verbessern, ist für das Jobcenter Kreis Segeberg nicht nur gesetzliche Verpflichtung, sondern ein grundlegendes Selbstverständnis. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gilt als Querschnittsaufgabe im Rahmen aller geschäftspolitischen Ziele (Gender Mainstreaming).

Die Europäische Kommission definiert Gender Mainstreaming wie folgt: „Gender Mainstreaming“ ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen und politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung lebendig in die Praxis umzusetzen. Die Bedürfnisse und Interessen der Frauen und Männer sollen von Anfang an berücksichtigt werden und nicht mehr im Nachhinein eingefordert werden müssen. Das bedeutet, alle Maßnahmen werden beginnend mit der Planung kontinuierlich daraufhin überprüft, wie sie sich auf Frauen und Männer auswirken. Bei Hinweisen auf mögliche Benachteiligungen werden die Maßnahmenkonzepte entsprechend überarbeitet und verbessert. Die Organisation wird dabei nicht ständig neu erfunden, sondern arbeitet auf der Basis vorhandener Regelungen. Dies bedeutet, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden wird. Diese Aufgabe richtet sich an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen und an Männer gleichermaßen, wobei der Leitungs- und Führungsebene besondere Verantwortung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zukommt.

Das Jobcenter Kreis Segeberg sieht sich verpflichtet, seine Vermittlungsbemühungen sowie Förderangebote chancengerecht zu gestalten und seinen Beitrag dazu zu leisten, strukturelle sowie personelle Gleichstellungsstandards auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Um eine familienfreundliche, geschlechter- und diversitätsgerechte sowie wertschätzende Haltung gegenüber der Kundschaft zu schaffen, ist es notwendig, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion in die alltäglichen Prozesse der Beratung, Unterstützung und Vermittlung zu integrieren. Die Bedarfe der diversen Kundschaft sind dabei individuell und unter Einbeziehung sowohl der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern als auch gleichzeitig jenseits von tradierten Rollenmustern in der Beratung zu erkennen und reflektiert bei der Vermittlung und Umsetzung sämtlicher Leistungen der Arbeitsförderung zu berücksichtigen. Unterschiedliche Lebenssituationen wären beispielsweise (allein)erziehende Mütter und Väter sowie fehlende oder nur unzureichende Kinderbetreuung. Außerdem soll mit speziellen Frauenfördermaßnahmen die berufliche Situation von Frauen, die sich z.B. in einer niedrigeren Förder- und Integrationsquote im Vergleich zu Männern niederschlägt, insgesamt verbessert werden.

Auch als Unterzeichner der *Charta der Vielfalt* hat sich das Jobcenter Kreis Segeberg entschieden, Vielfalt umfassend zu stärken und damit Diversität nicht nur innerhalb der eigenen Organisation, sondern im Rahmen einer professionellen diversitäts- und damit auch geschlechtersensiblen Beratung und Förderung in die Arbeitswelt zu tragen.

Alle erwerbsfähigen Menschen sollen die Chancen, die der Arbeitsmarkt bietet, nutzen können. Niemand soll wegen des Geschlechts oder wegen familiärer Aufgaben benachteiligt werden. Für diese Ziele setzen sich die **Beauftragten für Chancengleichheit (BCA)** in den Arbeitsagenturen und Jobcentern ein. Sie beraten und unterstützen sowohl intern Führungs- und Fachkräfte als auch extern auf Arbeitnehmer- und auf Arbeitgeber-Seite. Sie arbeiten darüber hinaus mit aufgabenrelevanten Netzwerken, beispielsweise mit in der Frauenerwerbsarbeit tätigen Einrichtungen, zusammen und sind in viele regionale Netzwerke innerhalb und außerhalb des Kreis Segeberg aktiv eingebunden.

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beraten und beantworten Fragen insbesondere

- zur Chancengleichheit und damit zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- zum beruflichen Einstieg und Fortkommen bzw. Förderung von Frauen,
- zum beruflichen Wiedereinstieg von Männern und Frauen nach Eltern- oder Pflegezeit,
- zu Arbeitszeitmodellen und flexibler Arbeitszeitgestaltung,
- zur Ausbildung und Umschulung in Teilzeit,
- zur Existenzgründung von Frauen und
- zu familienorientierter Personalpolitik
- zur gendersensiblen Beratung von Leistungsangeboten der Arbeitsförderung
- zu aktuellen Drittmittelprojekten, falls vorhanden.

Die seit 18 Monaten fortdauernden Auswirkungen der **Corona-Pandemie** auf den Arbeitsmarkt ist immer noch gravierend hinsichtlich der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt:

- So ist vor allem die Situation von Müttern von Vätern aufgrund weiterhin unsicherer Kinderbetreuung problematisch. Da Frauen sehr viel häufiger diese Betreuungsarbeiten leisten, sind sie in besonderer Weise betroffen.
- Auch bei den Selbstständigen sind Frauen von den Einkommensverlusten aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit deutlich öfter betroffen als Männer.
- Der Frauenanteil in den systemrelevanten Berufsgruppen ist überdurchschnittlich hoch. Insbesondere in der Pflege droht aufgrund der außergewöhnlich hohen Belastungen ein nennenswerter Weggang von Pflegekräften und damit eine Verschärfung des Fachkräftemangels.
- Geflüchtete Frauen sind in besondere Weise von den negativen Folgen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt betroffen, da sie aufgrund ihrer häufig prekären Beschäftigungsverhältnisse häufiger der Stellenabbau trifft und sie außerdem innerfamiliär im Hinblick auf Kinderbetreuung und Hausarbeit eine höhere Last tragen.
- Nicht zuletzt betrifft der dramatische Einbruch bei den Minijobs in besonderem Maße Frauen. Der Minijob wird in der Grundsicherung häufig beim beruflichen Wiedereinstieg als erster Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zur Reduzierung der Hilfebedürftigkeit gesehen. Zum einen steht diese Möglichkeit nun nur noch im begrenzten Umfang zur Verfügung, zum anderen erweist sich ein Minijob häufig als

Erwerbsarbeitsfalle, durch den weder die eigenständige Existenz noch das Leben im Alter gesichert werden kann.

Um die besonderen Herausforderungen bei der gezielten Förderung und Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu begegnen, insbesondere unter den gegenwärtig immer noch andauernden Corona-Bedingungen, setzt sich das Jobcenter Kreis Segeberg verstärkt ein für

- die Sicherstellung der Kinderbetreuung sowohl bei arbeitsmarktpolitischer Förderung als auch Integration in Arbeit, d.h. Unterstützung bei der Kita-Platz-Suche, Austausch mit zuständigen Stellen im Kreis bzw. in den Gemeinden sowie Kooperation mit dem Kreis Segeberg beim Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei der Ausbildung von Fachkräften in der Kinderbetreuung/-erziehung;
- die verstärkte Priorisierung auf Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeit, gerade bei Frauen, zur Sicherung einer eigenständigen Existenz, die nur sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit sichern kann, auch im Alter (um Altersarmut, von der insbesondere Frauen betroffen sind, entgegen zu wirken);
- verstärkte Aktivitäten zur Umwandlung von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigung
- eine nachhaltige Weiterbildung und Integration von Frauen: passgenau, angemessen, eignungs- und neigungsgerecht, qualifikationsgerecht
- Berücksichtigung familiärer Strukturen und Rahmenbedingungen
- Entgegnung ggf. geschlechtsdiskriminierendem Arbeitgeberverhalten

Thematisch setzt sich das Jobcenter Kreis Segeberg für das Jahr 2022 die Schwerpunkte u.a. in den Bereichen Ausweitung der Kinderbetreuung im Kreis Segeberg (in Kooperation mit der Kreisverwaltung), Ausbildung in Teilzeit, Förderung von Weiterbildung für Frauen in frauenunterrepräsentierten Berufen, insbesondere im MINT<sup>1</sup>-Bereich sowie Förderung von Weiterbildung für Männer in männerunterrepräsentierten Berufen, insbesondere im SA(H)GE<sup>2</sup>-Bereich. Diese Schwerpunkte sollten in den kommenden Jahren sowohl inhaltlich als auch auf der Ebene der strukturellen Rahmenbedingungen gestärkt und verankert werden. Das Jobcenter Kreis Segeberg steht für Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt aktiv Benachteiligungen sowie geschlechterstereotypischen Zuschreibungen entgegen. Nicht zuletzt soll so auch dem Fachkräftemangel z.B. in IT-Berufen einerseits und der (Alten-)Pflege oder der Kindererziehung/-betreuung andererseits begegnet werden.

Kaltenkirchen, 17.11.2021

Gez. Silka Martens  
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)

<sup>1</sup> Berufe aus den Berufsgruppen **M**athematik, **I**nformatik, **N**atur- und Ingenieurwissenschaften, **T**echnik. Interessant ist, dass es sich hierbei nicht nur um Tätigkeiten mit einer akademischen Ausbildung handelt, sondern dass etwas 84% aller Positionen auch mit einer Ausbildung zu erreichen sind.

<sup>2</sup> Berufe der **S**ozialen **A**rbeit, (**H**auswirtschaft und haushaltsnahen Dienstleistungen), **G**esundheitsberufe und Berufe der **P**flege, **E**rziehungsberufe