

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Informationen für neue BCA

**Handreichung der AG der Beauftragten für Chancen-
gleichheit am Arbeitsmarkt der Kommunalkonferenz
Option NRW**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Auftrag und Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit.....	4
1.1 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Aufgabe und Auftrag.....	4
1.2 Organisatorische Grundlagen	5
2. Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte	7
2.1 Frauenförderung	7
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8
2.3 Gleichstellung von Frauen und Männern	9
3. Basiswissen	11
3.1 Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen	11
3.2 Kenntnisse der örtlichen und internen Strukturen	13
3.3 Kommunikative Kompetenz	13
4. Netzwerkarbeit.....	15
4.1 Warum Netzwerkarbeit?.....	15
4.3 Wie beteilige ich mich an Netzwerken?.....	16
4.4 BCA-interne Netzwerke.....	16
4.5 Netzwerke mit anderen beteiligten Einrichtungen, Ämtern und Institutionen ..	16
5. Adressen, Links und Literatur	18

Vorwort

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der kommunalen Jobcenter in Nordrhein-Westfalen arbeiten in einer Arbeitsgruppe der Kommunalkonferenz Option von Städten und Landkreistag Nordrhein-Westfalen zusammen. Im Vordergrund der Zusammenarbeit stehen der Austausch untereinander und die gegenseitige Unterstützung bei auftretenden Fragestellungen. Dabei hat sich herausgestellt, dass es für neue Beauftragte für Chancengleichheit nur wenige zentrale Informationen und Hilfestellungen zum Aufgabengebiet gibt. Hier bietet die Arbeitsgruppe eine willkommene Unterstützung für die neuen Kolleginnen. Gleichzeitig hat es sich die Arbeitsgruppe zur Aufgabe gemacht, für neue Beauftragte für Chancengleichheit eine Handreichung zur Unterstützung bei der Aufgabenwahrnehmung zu entwickeln.

Die Orientierungshilfe liegt nunmehr vor. Sie informiert (neue) Beauftragte für Chancengleichheit über die Grundlagen des Aufgabengebiets – rechtliche und organisatorische Grundlagen –, über Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte, über für neue BCAs unverzichtbare Basiskenntnisse sowie über die Netzwerkarbeit, die ein Herzstück der Arbeit bildet. Abgerundet wird das Papier durch eine Liste von Adressen, Links und Ansprechpersonen, die für BCAs wichtig sind.

Die Arbeitsgruppe hofft, den neuen Kolleginnen damit ein hilfreiches Dokument an die Hand zu geben, das den Einstieg in die neue Aufgabe erleichtert. Gleichzeitig stehen die erfahrenen Kolleginnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten gerne als Ansprechpartnerinnen für die neuen BCAs zur Verfügung. Eine Adressenliste findet sich im Anhang des Dokuments.

Wir wünschen allen Interessierten viel Spaß bei der Lektüre!

Arbeitsgruppe der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
der Kommunalkonferenz Option NRW

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Informationen für neue BCA

1. Auftrag und Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit

1.1 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Aufgabe und Auftrag

Im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch – SGB II - ist als durchgängiges Prinzip die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitsförderung zu verfolgen.

Seit dem 1. Januar 2011 ist für die Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt die Bestellung von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) im §18e SGB II gesetzlich verankert. Sie sollen gemäß dem Gesetzauftrag die Jobcenter in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Frauenförderung, der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase unterstützen und beraten. Durch gezielte Förderleistungen soll insbesondere die Situation von Frauen verbessert werden, indem auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hingewirkt wird und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden (Frauenförderquote).

Die BCA übernehmen im Jobcenter die Aufgabe, gleiche Zukunftsperspektiven für Frauen und Männer zu erreichen. Sie sind Ansprechpartnerinnen für alle regionalen und überregionalen Akteure am Arbeitsmarkt.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die wesentlichen Gesetzesgrundlagen im SGB II:

Gender Mainstreaming	§ 1 Abs. 2 S. 3 Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitssuchende
Frauenförderung	§ 1 Abs. 2 Nr. 3 geschlechterspezifischen Nachteilen entgegenwirken
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	§ 1 Abs. 2 Nr. 4 Familienspezifische Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten berücksichtigen
	§ 10 Abs.1 Nr. 3 Erziehenden vorrangig Platz für Kinderbetreuung anbieten
	§ 16a Kommunale Eigenleistungen zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit, u.a. - die Betreuung minderjähriger und behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	§ 18e Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt • sind in jedem Jobcenter verpflichtend einzusetzen, • sind unmittelbar der jeweiligen Geschäftsführung zugeordnet, • unterstützen und beraten die Jobcenter und erwerbsfähige Leistungsberechtigte und deren Bedarfsgemeinschaften sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen • in Fragen - der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundversicherung für Arbeitssuchende, - der Frauenförderung, - der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern, insbesondere in Fragen - der Beratung, - der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung, - des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach der Familienphase, • sind bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammes sowie bei der geschlechter- und familienge-rechten fachlichen Aufgabenerledigung der Jobcenter zu beteiligen, • haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in allen Fragen mit Auswirkung auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, • arbeiten zur Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt mit den in Fragen der Gleichstellung im Erwerbsleben tätigen Stellen im Zuständigkeitsbereich der Jobcenter zusammen, • vertreten das Jobcenter in den Sitzungen kommunaler Gremien zu
--	--

1.2 Organisatorische Grundlagen

Um die in § 18e SGB II gesetzlich festgeschriebenen Aufgaben der BCA wirkungsvoll im Jobcenter umsetzen zu können, ist die organisatorische Stellung der BCA in der Jobcenterhierarchie von besonderer Bedeutung.

Zur fachgerechten Einschätzung, Verknüpfung und Umsetzung des örtlichen Handlungsbedarfes in Bezug auf Maßnahmen, Angebote und Genderprojekte muss - unabhängig von den unterschiedlichen Organisationsformen und Arbeitsstrukturen der Jobcenter - die aktive Teilhabe der BCA an Planungs- und Entscheidungsprozessen innerhalb des Jobcenters gewährleistet sein. Ausgehend von den unterschiedlichen Strukturen der Jobcenter sind auch unterschiedliche Formen der Organisation der Arbeitsstruktur der BCA denkbar.

Organisatorische Ansiedlung der BCA im JC	
	• Unmittelbar der jeweiligen Geschäftsleitung zugeordnet (Stabsstelle) • Weisungsgebunden ausschließlich gegenüber der Geschäftsleitung • Abwesenheitsvertretung durch fachlich geeignete Personen • Ausreichender Stellenumfang
Möglichkeiten der Einbindung in Informations- und Kommunikationsstrukturen des Jobcenters	
Austausch mit Geschäftsleitung	• Regelmäßige „Jour fixe“-Termine • Bericht zum Sachstand aktueller Arbeitsschwerpunkte und Vorstellung weiterer Planung • Rückhaltsicherung für geplante Projekte und Einbindung in Planungs- und Steuerungsprozesse
Teilnahme an Sitzungen auf der Steuerungsebene des Jobcenters	• Information/Austausch zur Umsetzung geschäftspolitischer Zielstrategien auf der operativen Ebene • Entwicklung zielorientierter Strategien zur Verbesserung der Umsetzung der Chancengleichheit in den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Jobcenters • Sicherung des Informationsflusses durch Aufnahme in Verteilerlisten der operativen und strategischen Ebene
Unterstützung durch Steuerung/Controlling	• Bereitstellung von notwendigem Datenmaterial zur fortlaufenden Analyse und Bewertung von geschlechterdifferenzierten Daten (relevante Auswertungs- und Analyseinstrumente, Arbeitsmarktmontoring, Wirkungszusammenhänge und Einflussfaktoren des Arbeitsmarktes).
Austausch mit internen und externen Beratungsfachkräften	• Verzahnung von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Experten im Sinne einer integrierten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik • Kooperationen zur Entwicklung und Umsetzung von Angeboten für benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarktes („Allein“- Erziehende, Migrantinnen und Migranten, gesundheitlich Beeinträchtigte, Berufsrückkehrende, Ältere, Langzeitarbeitslose)
Möglichkeiten aktiver Teilhabe an Planungs- und Entscheidungsprozessen	
Beteiligung an Maßnahmenplanungen im Rahmen des örtlichen Arbeitsmarktprogramms	• Prüfung der Leistungsbeschreibungen und Angebote unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit • Steuerungsunterstützung der Prozesse für die Planung der Eingliederungsmittel und -instrumente

Projektentwicklung	• Konzeptentwicklung zur Umsetzung von z.B. ESF-, Landes- und Bundesprojekten, Aktionstagen, Netzwerkveranstaltungen • Öffentlichkeitsarbeit
Mitarbeit in arbeitsmarktpolitischen Gremien	• Mitglied im örtlichen Beirat (§ 18d SGB II) • Mitwirkung/Vertretung in kommunalen Gremien und Netzwerken in Bezug auf die Verbesserung der Chancengleichheit in der Arbeits- und Beschäftigungsförderung

2. Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

Entsprechend dem gesetzlichen Auftrag des § 18e SGB II (Aufgaben) ist die BCA des Jobcenters in unterstützender und beratender Funktion vor allem in folgenden Themenbereichen tätig:

- Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gleichstellung von Frauen und Männer in der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Arbeitsschwerpunkte sind durch jede BCA individuell zu setzen. Die Schwerpunkte der Tätigkeit sind insbesondere häufig von mit der Geschäftsleitung getroffenen Vereinbarungen sowie vom jeweiligen Stellenanteil der BCA abhängig. Zudem beeinflussen auch regionale Faktoren und örtliche Netzwerkstrukturen die Arbeitsschwerpunkte und deren praktische Umsetzung.

Folgende Ansätze und Beispiele sind daher als mögliche Handlungsfelder einer BCA zu sehen.

2.1 Frauenförderung

Gesetzlicher Auftrag	Arbeitsschwerpunkt	Beispiele
Beteiligung bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms	Analyse und Bewertung der geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeits- und Ausbildungsmarkts sowie der Leistungsberechtigten sowie Handlungsbedarfe aufzeigen	• Auswertung von Kennzahlen, Statistik- und Controllingdaten • Analyse zielgruppenspezifischer Handlungsbedarfe (z.B. (Allein-) Erziehende, (Allein-)Erziehende mit Kindern unter 3 Jahren, Migrantinnen und Migranten, Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen) • Unterstützung bei der Entwicklung zielorientierter Strategien und Aktivitäten • Erarbeitung von Konzeptideen und Initiierung von zielgruppenorientierten Maßnahmen und deren Weiterentwicklung • Mindestbeteiligung von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeits-

		förderung vereinbaren und/oder beobachten • Teilnahme an Planungsworkshops zur Ermittlung zielgruppenspezifischer Bedarfe • Teilnahme an Sitzungen des Beirats • Erstellung von Beiträgen für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
Unterstützung und Beratung der Fach- und Führungskräfte in Fragen der Frauenförderung	• Beachtung und Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der Frauenförderung	• Regelmäßige Teilnahme an Besprechungsformaten von Führungs- und Fachkräften
Unterstützung und Beratung von eLb und deren Angehörigen	• Unterstützung bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit • Vermeidung von „Retraditionalisierung“	• Internetauftritt • Beteiligung und/oder Durchführung von Informationsveranstaltungen (z.B. Neu- und Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten) • Telefon-Hotlines und anderen Aktionen • Einzelfallberatungen • Messe, Presse, Marketing, Flyer und Broschüren
Unterstützung und Beratung von Arbeitgebern, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen	• Sensibilisierung der Arbeitgeber und Verbände hinsichtlich der Situation von Frauen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt • Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Segmentierung am Ausbildungsmarkt	• Beteiligung und/oder Durchführung von Informationsveranstaltungen, Fachtagungen und Arbeitsmarktgesprächen • Information über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gesetzlicher Auftrag	Arbeitsschwerpunkt	Beispiele
Unterstützung und Beratung der Fach- und Führungskräfte in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	• Beachtung und Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Sensibilisierung der Führungs- und Fachkräfte für die Lebenssituation von Frauen und Männern in besonderen Lebenslagen	• Regelmäßige Teilnahme an Besprechungsformaten von Führungs- und Fachkräften • Information und Beratung der Führungs- und Fachkräfte, z.B. über lokale Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Unterstützung und Beratung von eLb und deren Angehörigen	• Frühzeitige zielgruppenspezifische Aktivierung • Sicherstellen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	• Internetauftritt • Beteiligung an und/oder Durchführung von Informationsveranstaltungen (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Teilzeitausbildung, Arbeitszeitmodelle), Eltern-Cafés in Familienzentren oder Kindertagesstätten, Telefon-Hotlines und andere Aktionen • Strategien zur Bedarfsdeckung von Kita-Betreuung, Randzeitenbetreuung, Notfallbetreuung, etc. mit den örtlichen Netzwerkpartnern entwickeln • Infoveranstaltungen • Einzelfallberatungen • Messe, Presse, Marketing, Flyer und Broschüren
Unterstützung und Beratung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen	• Sensibilisierung der Arbeitgeber und Verbände hinsichtlich der Situation von erziehenden oder pflegenden Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt	• Beteiligung an und/oder Durchführung von Informationsveranstaltungen, Fachtagungen und Arbeitsmarktgesprächen • Information über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Teilzeitausbildung

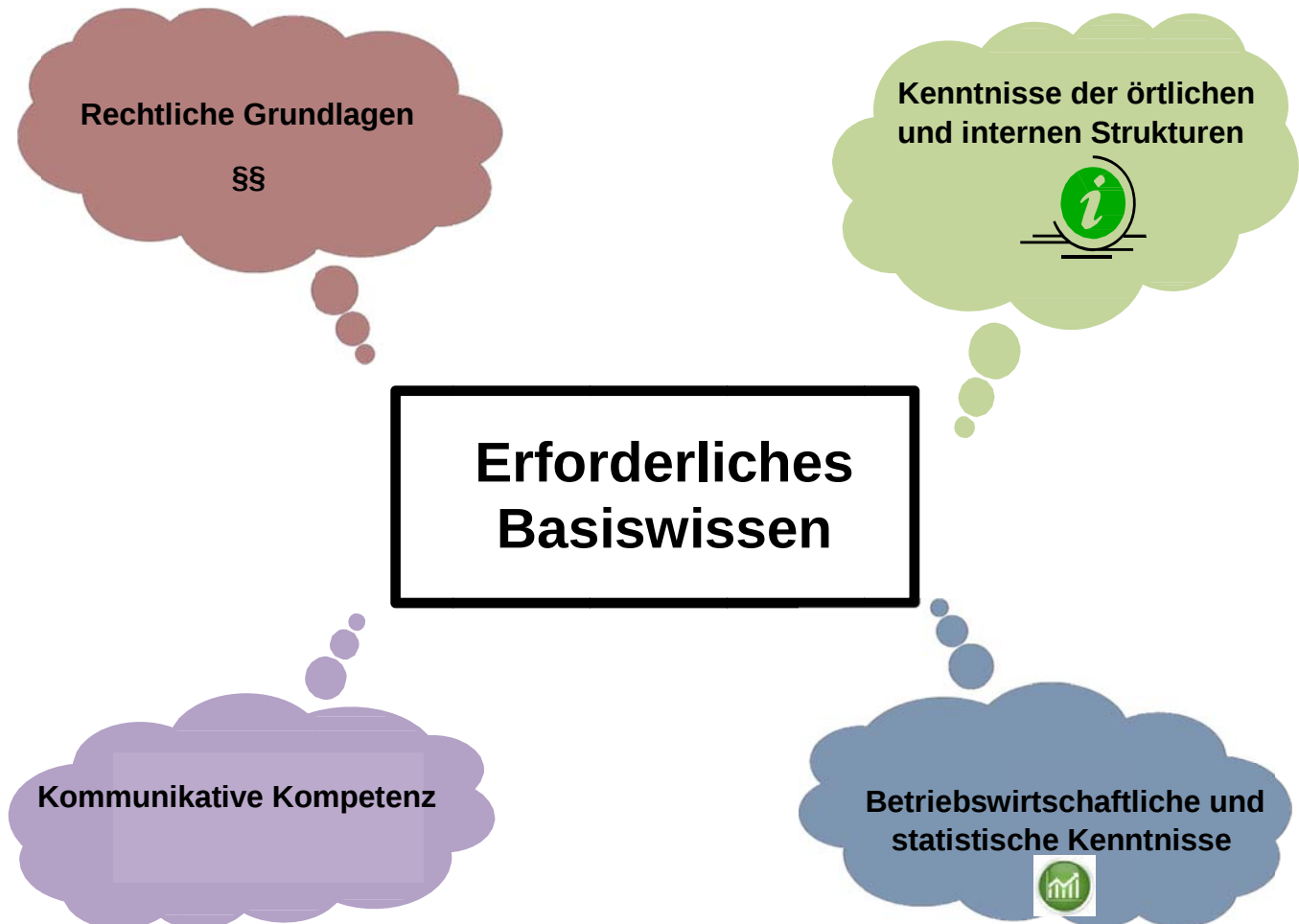
2.3 Gleichstellung von Frauen und Männern

Gesetzlicher Auftrag	Arbeitsschwerpunkt	Beispiele
Beteiligung bei der geschlechter- und familien-gerechten fachlichen Aufgabenerledigung	• Mitwirkung an der Bildungsziel- und Maßnahmenplanung	• Beratung von Führungs- und Fachkräften bei der Gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen • Information über Sonderprogramme, z.B. zur Förderung des beruflichen Neu- und Wiedereinstiegs
Unterstützung und Beratung der Fach- und Führungskräfte in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern	• Beachtung und Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der Gleichstellung von Frauen und Männern	• Regelmäßige Teilnahme an Besprechungsformaten von Führungs- und Fachkräften

Unterstützung und Beratung von eLb und deren Angehörigen	• Unterstützung bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit	• Internetauftritt • Beteiligung an und/oder Durchführung von Infoveranstaltungen, Telefon- Hotlines und anderen Aktionen • Einzelfallberatungen • Messe, Presse, Marketing, Flyer und Broschüren
Unterstützung und Beratung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen	• Beratung zum Kundenpotenzial in der Grundsicherung	• Beteiligung an und/oder Durchführung von Infoveranstaltungen, Fachtagungen und Arbeitsmarktgesprächen • Information über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, insb. bezogen auf Berufe/Fachkräftebedarf aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik(sog. MINT-Berufen) Veranstaltungen z.B. zum „Girls Day“(mit-) organisieren • Strategieentwicklung zur Deckung des Fachkräftemangels

3. Basiswissen

Um die in § 18e SGB II benannten Aufgaben wahrnehmen zu können, ist für die BCA ein gewisses Basiswissen erforderlich, das sich in folgende vier Themenbereiche unterteilen lässt:



3.1 Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen

Zur Wahrnehmung der Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte sowohl gegenüber den Leistungsberechtigten als auch innerhalb des Jobcenters und der Netzwerk- und Gremientätigkeit ist es unerlässlich, über ein fundiertes – und jeweils aktuelles – Basiswissen der rechtlichen Grundlagen zu verfügen. Das Basiswissen sollte direkt mit Stellenantritt über Fortbildungen erworben werden, soweit es nicht z.B. aus einer vorherigen Tätigkeit vorhanden ist:

- **Grundkenntnisse des SGB II und SGB III**, insbesondere
 - SGB II: - allgemeine Grundsätze, z.B. Zumutbarkeit von Arbeit, U 25
 - Strukturen des Leistungsrechts
 - aktivierende Maßnahmen
 - SGB III: - Umschulung (Finanzierung 1. und 2. Ausbildung)
 - Weiterbildung

- **Grundkenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht**, insbesondere
 - Kündigungsschutz
 - Mutterschutz
 - Sozialversicherung
 - Alterssicherung
 - Mindestlohn
 - Teilzeit und Befristung
 - Ausbildungsrecht und Ausbildungsfinanzierung
- **Grundkenntnisse des SGB VIII und SGB XII**, insbesondere die Abgrenzung zum SGB II
- **Grundkenntnisse zur Vergabe und Zulassung von Maßnahmen**, insbesondere
 - Erfordernis der AZAV-Zertifizierung für Träger und Maßnahmen nach § 178 ff. SGB III
 - Erfordernis der Anwendung des Vergaberechts nach § 45 Abs. 3 SGB III
 - Vergabearten und Schwellenwerte

- **Strukturen der Finanzierung des Jobcenters**

Das SGB II sieht zwei Organisationsformen für Jobcenter vor: zum einen die Organisation als gemeinsame Einrichtung (gE), bei der die Trägerschaft zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Kommunen aufgeteilt ist (§ 6 SGB II), und zum anderen die Organisation als kommunales Jobcenter (zkt/Optionskommunen) in Trägerschaft alleine des kommunalen Trägers, also der Kreise bzw. kreisfreien Städte (§ 6a SGB II). Die Organisationsform hat Auswirkungen auf die Struktur der Finanzierung des jeweiligen Jobcenters. Die Finanzierung der Aufgabenwahrnehmung durch die kommunalen Jobcenter ist in den §§ 6b Abs. 2 und 46 SGB II geregelt:

Verwaltungskosten

Der Bund trägt 84,8 % der Verwaltungskosten. 15,2 % sind von den Kommunen zu erbringen. Nachgewiesen und abgerechnet werden die Verwaltungskosten bei den kommunalen Jobcentern in Abhängigkeit von Pauschalen, die für Vollzeitäquivalente gewährt werden. In der Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV) sind alle wesentlichen Grundlagen für die Geltendmachung von Verwaltungskosten beschrieben. Die Höhe des Verwaltungsbudgets bzw. der Anteil am bundesweit verfügbaren Gesamtbudget bemisst sich gem. jährlich aktualisierter Eingliederungsmittelverordnung im Wesentlichen nach der Entwicklung der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften.

Eingliederungsmittel

Der Bund stellt den Jobcentern jährlich ein Budget für Eingliederungsleistungen zur Verfügung. Das Budget kann in verschiedenen sog. „Titel“ aufgeteilt werden. Aktuell gibt es einen klassischen Eingliederungstitel, einen Titel für die Leistungen nach § 16e und f, der auf 20% der gesamten Eingliederungsmittel beschränkt ist, und ein Budget für die Ausfinanzierung der Jobperspektive (§ 16e SGB II alt). Der Anteil am bundesweit verfügbaren Gesamtbudget und damit die konkrete Höhe des Eingliederungsbudgets bemisst sich gem. jährlich aktualisierter Eingliederungsmittelverordnung im Wesentlichen nach der Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Grundsicherungsquote.

Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und Kosten für Unterkunft und Heizung Den Aufwand für alle Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts übernimmt der Bund in Gänze. Die Kosten für Unterkunft und Heizung erstattet der Bund den Kommunen über die Länder zu aktuell 27,6% (Bundesbeteiligungsbasissatz).

3.2 Kenntnisse der örtlichen und internen Strukturen

Neben den rechtlichen Grundlagen benötigt die BCA zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben auch fundierte Kenntnisse der örtlichen und internen Strukturen. Dabei sollte insbesondere

- die Organisationsstruktur des eigenen Jobcenters und des jeweiligen kommunalen Modells zur Umsetzung des SGB II (<http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/rechtliche-grundlagen-und-organisationsstrukturen-der-jobcenter-in-nrw>),
- der Jahres- und Eingliederungsbericht hinsichtlich der Zielsetzung und Umsetzung des SGB II im eigenen Jobcenter,
- die Zusammensetzung des örtlichen Beirates, der die Aufgabe hat, die Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente und Eingliederungsmaßnahmen zu beraten, sowie
- die örtliche Trägerlandschaft bekannt sein.

3.3 Kommunikative Kompetenz

Aus ihrem gesetzlichen Auftrag heraus unterstützen und beraten die BCA die gemeinsamen Einrichtungen und Optionskommunen sowie Leistungsberechtigte. Sie haben Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte.

Um diese Unterstützungs- und Beratungsaufgaben adäquat wahrnehmen zu können, ist es vorteilhaft, sich neben den fachlichen Kenntnissen über die rechtlichen Grundlagen, die örtlichen und internen Strukturen sowie die Betriebswirtschaft und Statistik auch der kommunikativen Kompetenz bewusst zu werden, diese zu nutzen und zu verbessern.

Nach Andre Moritz¹ wird die kommunikative Kompetenz durch folgende Fähigkeiten bestimmt:

1. Rhetorische Kompetenz
2. Moderationskompetenz
3. Schlagfertigkeit
4. Empathie
5. Verhandlungsgeschick
6. Networking-Kompetenz
7. Präsentationskompetenz
8. Überzeugungsvermögen
9. Konfliktkompetenz

BCA sollten neben verständlichem und überzeugendem Sprechen (rhetorische Kompetenz) auch im Bereich der Moderation kundig sein. Moderation als eine Methode der Gruppenleitung gepaart mit dem Wissen um die verschiedenen Möglichkeiten der Präsentation ermöglicht es, Arbeitsgruppen oder Workshops ergebnisorientiert zu führen.

Schlagfertigkeit, Verhandlungsgeschick, Überzeugungsvermögen und Konfliktkompetenz sind von Vorteil, um positionsbedingte Anliegen zu verdeutlichen und durchzusetzen. Bei Beratungs- und Unterstützungsgesprächen, insbesondere mit Leistungsempfängerinnen und -empfängern, ist es für die Gesprächsführung und Verständigung von großem Vorteil, sich in die Gedanken und Gefühle des Gegenübers hineinversetzen zu können (Empathie).

¹abgerufen am 19.04.2016; Moritz, Andre: „Kommunikative Kompetenz als Kompetenzfeld im Soft Skills Würfel von Andre Moritz“, unter: <http://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/kommunikative-kompetenz/>

Von besonderer Bedeutung für die Position als BCA ist die Networking-Kompetenz. Diesbezüglich wird auf Kapitel 4 dieses Leitfadens hingewiesen.

Kommunikative Kompetenz kann erlernt werden. Sollte man die eine oder andere Fähigkeit verbessern wollen, sind die örtlichen Fortbildungsträger, die regelmäßig Weiterbildungen in diesem Bereich anbieten, die richtigen Ansprechstellen. Auch Literatur, Learning-By-Doing und die Beobachtung anderer können helfen, die kommunikative Kompetenz auszubauen.

Ferner ist für die Wahrnehmung der Aufgaben der BCA eine interkulturelle Kompetenz, also die Fähigkeit, mit Personen unterschiedlicher kultureller Orientierung angemessen und erfolgreich umzugehen, von großem Vorteil.

3.4 Betriebswirtschaftliche und statistische Kenntnisse

Betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Berufe- und Branchenkenntnisse benötigen BCA u.a. für eine gute Arbeitgebersprache. Nur wer die Bedürfnisse der Arbeitgeber kennt, kann diese ansprechen und erfüllen. Hingegen sind statistische Kenntnisse u.a. zur Analyse der eigenen Handlungsbedarfe, aber auch zur Darstellung der eigenen Erfolge notwendig.

Genauer sind es folgende Kenntnisse, die hilfreich sind:

- Grundkenntnisse betrieblicher Abläufe, insbesondere
 - Rahmenbedingungen
 - Arbeitszeiten, Schichtmodelle
 - Abläufe in der Arbeitsorganisation
 - Strukturen in Betriebspraxis
 - Personalentwicklung
 - Personalführung
 - familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- Kenntnisse und Fähigkeiten in der Analyse von Kennzahlen und Statistik, insbesondere
 - Genderreport
 - Integrationsquote Alleinerziehende
 - Arbeitsmarktberichte
- Grundkenntnisse in Berufe- und Branchenkunde sowie der örtlichen Arbeitsmarktstruktur in Verbindung mit der Analyse der Bedarfsstruktur

Die o.g. betriebswirtschaftlichen Kenntnisse, Branchenkenntnisse sowie Kenntnisse der örtlichen Arbeitsmarktstrukturen können im intensiven Austausch mit dem Arbeitgeberservice erworben werden.

Je nach Vorkenntnissen können die notwendigen statischen Kenntnisse durch den internen Statistikservice oder durch Weiterbildungsangebote des Statistikservice der BA erworben werden.

4. Netzwerkarbeit

4.1 Warum Netzwerkarbeit?

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sind nach § 18e SGB II „...unmittelbar der jeweiligen Geschäftsführerin oder dem jeweiligen Geschäftsführer zugeordnet...“, d.h. sie sind organisatorisch als Stabsstelle verankert und damit „Einzelkämpferinnen“. Hinzu kommt der vielseitige gesetzliche Auftrag, der zum einen eine individuelle Ausgestaltung ermöglicht und zum anderen oftmals gute Überzeugungsarbeit und Verhandlungsgeschick innerhalb der Organisation verlangt.

Für die gelungene Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe „Chancengleichheit“ ist eine funktionierende Netzwerkarbeit unumgänglich.

Netzwerk ist nicht gleich Netzwerk und dementsprechend lohnt sich ein kurzer Blick auf verschiedene Organisationsformen. Die Definition in Wikipedia verdeutlicht sehr schön die Bedeutung vom „Netzwerken“ im Sinne von „Networking“:

„Networking (deutsch: Netzwerken) bedeutet den Aufbau und die Pflege von persönlichen und beruflichen Kontakten. Ziel ist ein Netzwerk aus einer Gruppe von Personen, die zueinander in Beziehungen stehen und sich privat, vor allem aber berufliche unterstützen, helfen oder kooperieren ohne dass dabei Leistung und Nutzen für Dritte (wie Kunden, Unternehmen, Gesellschaft oder Staat) relevant ist.“¹

Andererseits werden Netzwerke als Systeme formeller, horizontaler und hierarchischer Beziehungen zwischen (halb-)autonomen institutionellen Akteurinnen und Akteuren definiert. Interessensaustausch, gemeinsame Interessensformulierung aber auch Produktion von „Kollektivgut“ sind Ergebnisse von Netzwerkarbeit, die unterschiedliche Grade von Kooperationen verlangen.²

Die Stabilität von Netzwerken erhöht sich durch die Durchführung gemeinsam getragener Aktivitäten.

Rein praktisch auf die BCA-Tätigkeit angewandt dient ein gutes Netzwerk als Informationsquelle, Multiplikator, Mitspracheraum und ermöglicht den fachlichen Austausch sowie das gemeinsame Erarbeiten von Konzepten und Papieren.

4.2 Welche Netzwerke gibt es?

Wie eingangs erläutert, können die Netzwerke der BCA je nach Aufgabenschwerpunkt sehr unterschiedlich sein. Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten, insbesondere in der Vernetzung der BCA untereinander. Zur ersten Orientierung im „Netzwerkdschungel“ hat sich zunächst die Unterscheidung zwischen BCA-internen Netzwerken und Netzwerken mit anderen beteiligten Einrichtungen, Ämtern und Institutionen bewährt. Zusätzlich kann zwischen regionalen, überregionalen und bundesweiten Netzwerken unterschieden werden.

Die nachfolgende Übersicht der BCA-Netzwerke ist beispielhaft und nicht abschließend. Sie soll lediglich die Bandbreite der Netzwerkarbeit der BCA verdeutlichen und kann individuell fortgeführt werden. Die Netzwerkarbeit lässt Spielraum für Kreativität und dient immer dem Zweck sich auszutauschen, zu informieren, sich gegenseitig zu motivieren und voneinander zu lernen.

Neben der Frage, welche Netzwerke es gibt, ist die Frage interessant, wie komme ich in Netzwerke herein.

¹ vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Networking>

² Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011, S. 12.

4.3 Wie beteilige ich mich an Netzwerken?

Der erste Weg besteht in der Beantwortung der Frage, was benötige ich inhaltlich für meine Arbeit, welche Themen habe ich und wo werden Informationen und Ergebnisse erarbeitet, die für meine Tätigkeit wichtig sind, an denen ich mitarbeiten möchte oder mitzuarbeiten habe.

BCA-Kolleginnen kennen die Strukturen und wissen, wer Ansprechperson ist oder sein kann. Wichtige Informationen hat oft die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt/des Kreises; an sie sollte man sich wenden. Ebenso verfügen die BCA-Kolleginnen des SGB III häufig über gute Netzwerkstrukturen.

Für die Arbeit innerhalb des Jobcenters ist es ebenso wichtig, über Netzwerkstrukturen zu verfügen. Wie laufen die Informationen, welche Wege gibt es und wo werden Themen erarbeitet, die die BCA als Querschnittsaufgabenträgerin berühren und bei denen von daher eine Beteiligung sinnvoll ist? Auch hier muss geprüft werden, was erforderlich ist und wer als Ansprechperson in Frage kommt. Nicht zuletzt sollte auch die eigene Gründung eines Netzwerks zu einem bestimmten Thema in Betracht gezogen werden.

4.4 BCA-interne Netzwerke

- regional
 - mit gemeinsamer Einrichtung (gE) und/oder zugelassenen kommunalen Trägern (zkT)
 - mit BCA SGB III
 - mit Gleichstellungsbeauftragter des kommunalen Trägers (Kreis/kreisfreie Stadt)
- überregional
 - Unterarbeitsgruppe der Kommunalkonferenz Option bei Städtetag NRW und Landkreistag NRW (UAG der BCA)
 - Unterarbeitsgruppe (UAG) BCA NRW mit gemeinsamer Einrichtung (gE) und zugelassenen kommunalen Trägern (zkT)
 - ...
- bundeweit
 - Tag der (kommunalen) Jobcenter in Berlin
 - Extranet unter www.sgb2.info
 - gemeinsame Veranstaltungen und Fachgespräche der Servicestelle SGB II (www.sgb2.info) von gemeinsamen Einrichtungen (gE) und zugelassenen kommunalen Trägern (zkT)
 - ...

4.5 Netzwerke mit anderen beteiligten Einrichtungen, Ämtern und Institutionen

- regional
 - innerstädtisches oder kreisweites Netzwerk, z.B.:
 - AK Gleichstellung
 - AK Kinderbetreuung
 - AK bzw. Netzwerk für Alleinerziehende
 - AK gegen Gewalt gegen Frauen
 - Netzwerk Teilzeitausbildung
 - AK Frauen, Migration und Gesundheit
 - Vernetzungstreff geflüchtete Frauen
 - ...

- Kooperationen außerhalb von Arbeitskreisen mit anderen Ämtern, z.B. Jugendamt, Familienzentren
 - Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung und der Gleichstellungsbeauftragten
 - politische Gremien, z.B. Örtlicher Beirat nach § 18d SGB II
 - Frauenforum
 - Netzwerke aus den Querschnittsbereichen z.B. Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen, ...
 - ...
- überregional
- AK Alleinerziehende, BCA gemeinsam mit Beratungsfachkräften
 - AK Kinderbetreuung, BCA (Netzwerk einiger BCAs aus Solingen, Münster, Kreis Steinfurt, Wuppertal)
 - AK IHK Bündnis für Familie (Bergisches Städtedreieck)
 - AK innovative Frauenprojekte (Bergisches Städtedreieck)
 - Netzwerk Teilzeitausbildung (GIB)
 - Landesverband für alleinerziehende Mütter und Väter e.V.
 - Netzwerke aus den Querschnittsbereichen z.B. Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen, ...
 - Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW...
- bundesweit
- Verband alleinerziehender Mütter und Väter e.V.
 - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
 - Netzwerk Teilzeitausbildung
 - Netzwerke aus den Querschnittsbereichen z.B. Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen, ...
 - ...

5. Adressen, Links und Literatur

Adressen und Ansprechpersonen

Für Fragen und Informationen rund um die Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleichheit in Nordrhein-Westfalen stehen folgende Ansprechpartner*innen bei Städtetag NRW, Landkreistag NRW und Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW zur Verfügung:

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Frau Tanja Demmel
Gereonstrasse 18-32
50670 Köln
Tel.: 0221 3771 430
E-Mail: tanja.demmel@staedtetag.de

Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Frau Dorothee Heimann
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
Tel.: 0211 300491 220
E-Mail: d.heimann@landkreistag.de

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW

Frau Ulrike Matiaske
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Telefon: 02 11 855 3221...
E-Mail: ulrike.matiaske@mais.nrw.de

Eine Liste der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der kommunalen Jobcenter in NRW findet sich im Anhang.

Links/Kontakte

Städtetag Nordrhein-Westfalen
www.staedtetag-nrw.de

Deutscher Städtetag
www.staedtetag.de

Landkreistag Nordrhein-Westfalen
www.lkt-nrw.de

Deutscher Landkreistag
www.landkreistag.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
www.bmas.de

Servicestelle SGB II des BMAS
www.sgb2.info

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
www.mais.nrw.de
www.gib.nrw.de

Bundesagentur für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

Statistik der Bundesagentur für Arbeit
<https://statistik.arbeitsagentur.de>

Statistik-Service West der Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Telefon 0211/4306-331
Telefax 0211/4306-470
Statistik-Service-West@arbeitsagentur.de

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
www.iab.de/

Kompetenzzentren Frau und Beruf NRW
www.competentia.nrw

Initiative familienfreundlicher Arbeitgeber der Bertelsmann Stiftung
www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de

Verband allein erziehender Mütter und Vater NRW e.V.
www.vamv-nrw.de

Literaturtipps

SGB II und Verordnungen

Im Internet z.B. über die Seite der Servicestelle SGB II www.sgb2.info

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): „Rechtliche Grundlagen und Organisationsstrukturen der Jobcenter in NRW. Bottrop, März 2015.

<http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/rechtliche-grundlagen-und-organisationsstrukturen-der-jobcenter-in-nrw>

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): „Fachkonzept ‚Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in gemeinsamen Einrichtungen‘. Nürnberg, 16.08.2011.

Moritz, Andre: „Kommunikative Kompetenz als Kompetenzfeld im Soft Skills Würfel von Andre Moritz“, unter: <http://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/kommunikative-kompetenz/> (abgerufen am 19.04.2016)

Herausgeber:

Städtetag Nordrhein-Westfalen
Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Fachliche Beratung:

Arbeitsgruppe der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
der Kommunalkonferenz Option NRW

Ansprechpartner/in in der Hauptgeschäftsstelle

Beigeordneter Stefan Hahn

Wissenschaftliche Mitarbeiterin Tanja Demmel, E-Mail: tanja.demmel@staedtetag.de

ISBN 978-3-921784-45-7

© Städtetag Nordrhein-Westfalen Köln und Düsseldorf, Mai 2017