

Weisung 202203009 vom 22.03.2022 – Fachkonzept Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) SGB II – Aktualisierung des Fachkonzepts für die Arbeit der BCA in den gemeinsamen Einrichtungen

Laufende Nummer: 202203009

Geschäftszeichen: BCA – 1053 / 1054 / II-5010.3 / II-1001.1 / II-8811 / 2202.2

Gültig ab: 22.03.2022

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: Weisung

SGB III: Weisung

Familienkasse: nicht betroffen

Bezug:

Fachkonzept Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Rechtskreis SGB II
(Version 2.0)

Aufhebung von Regelungen:

Fachkonzept „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in gemeinsamen
Einrichtungen“ (Version 1.0)

Das Fachkonzept BCA SGB II in der Version 2.0 beschreibt die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den gE gem. §18e SGB II. Es stellt eine Aktualisierung dar, die aufgrund einer Reihe von Änderungen und Weiterentwicklungen der Aufgaben seit der Version 1.0 im Jahr 2010 notwendig wurde. Insbesondere die Möglichkeiten bei der Vertretungsregelung für die BCA im Rechtskreis SGB II werden erweitert. Das Fachkonzept tritt zum 01. März 2022 in Kraft. Diese Weisung enthält die entsprechenden Regelungen und Aufträge, die sich durch die vorgenommenen Anpassungen ergeben.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation
2. Auftrag und Ziel

3. Einzelaufträge

4. Info

5. Haushalt

6. Beteiligung

1. Ausgangssituation

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den Grundrechten der deutschen Verfassung verankert. Aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes leitet sich der staatliche Auftrag ab, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.


Zur Unterstützung und Förderung dieses exponierten Auftrags sind nach § 18e SGB II Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den gemeinsamen Einrichtungen zu bestellen.

Das vorliegende Fachkonzept beschreibt die Aufgaben und Einbindung der BCA gem. § 18e SGB II zur Unterstützung der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe der gemeinsamen Einrichtungen.

Entsprechend der gesetzlichen Normierung zu den Entscheidungsbefugnissen der Trägerversammlung (§ 44c SGB II) und den Weisungskompetenzen der Träger (§ 44b Abs. 3 SGB[°]III) hat das vorliegende Fachkonzept bzgl. der BCA in den gE für die Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtungen den Charakter einer Empfehlung. Für die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit (AA) stellt es eine Weisung dar.

2. Auftrag und Ziel

Die Gesetzgebung verpflichtet die gemeinsamen Einrichtungen, die „Gleichstellung von Frauen und Männern [...] als durchgängiges Prinzip zu verfolgen“ (§ 1 Abs. 2 Satz 3 SGB II), geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entgegenzuwirken sowie die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 SGB II in Verbindung mit § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB II). Damit verfolgen die gemeinsamen Einrichtungen qua Gesetz eine Doppelstrategie, die sowohl auf die querschnittsmäßige Berücksichtigung von Gleichstellung als auch auf die spezifische Förderung ausgerichtet ist. Das Zusammenwirken beider strategischer Ausrichtungen ist gesetzliches Organisationsziel. Abgeleitet aus dem gesetzlichen Auftrag ist die Förderung



der Chancengleichheit nicht als Sonder- bzw. Zusatzaufgabe zu definieren, sondern als Bestandteil der Regelpraxis zu verstehen.

Die Förderung der Chancengleichheit ist Auftrag eines jeden Mitarbeitenden sowie aller Führungskräfte. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind zur Unterstützung bei der Auftragsumsetzung in den gemeinsamen Einrichtungen gesetzlich vorgeschrieben. Sie sind unmittelbar der Geschäftsführung zuzuordnen und haben ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit haben (§ 18e SGB II).

Dem Stab BCA der Zentrale wird durch den Bereich CF der Zentrale ein regelmäßiges Stellenmonitoring zur Verfügung gestellt.

3. Einzelaufträge

3.1 Gemeinsame Einrichtungen

Die Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen verantworten im Rahmen ihrer Trägerverantwortung die Bestellung, Einbindung und Aufgabenübertragung der/des BCA (einschl. Bestellung einer Abwesenheitsvertretung) entsprechend §18e SGB II.


3.2 Agenturen für Arbeit

Die Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit verantworten im Rahmen ihrer Trägerverantwortung die gesetzlichen Vorgaben zur Bestellung, Einbindung und Aufgabenübertragung der/des BCA (einschl. Bestellung einer Abwesenheitsvertretung) entsprechend §18e SGB II sowie der im Fachkonzept getroffenen personalwirtschaftlichen und personalrechtlichen Regelungen der BCA-Stelle entsprechend § 44c Abs. 2 Punkt 8 SGB II.

Die Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit verfolgen das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Rahmen ihrer Trägerverantwortung als Querschnittsthema und greifen proaktiv auf die Beratungsleistungen und Expertise der/des BCA der gE zurück.

3.3. Regionaldirektionen

Die Regionaldirektionen verfolgen das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt als durchgängiges Ziel in beiden Rechtskreisen (§1 SGB II und §1 SGB III) und koordinieren im Rahmen ihres rechtskreisübergreifenden Auftrags die Aufgabenwahrnehmung, Beratung und Befähigung der BCA im Regionalbezirk.



Zum Zweck der Unterstützung des Querschnittsthemas Chancengleichheit sind die Beraterinnen und Berater für das Aufgabengebiet Chancengleichheit im SGB II in der RD an der Erstellung des Aktivitätenplans bzw. analoger Formate der RD einzubinden.

4. Info

4.1. Gemeinsame Einrichtungen


Den Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen wird empfohlen, gegenüber Führungskräften und Beschäftigten den gesetzlichen Auftrag aller Mitarbeitenden zur Förderung der Chancengleichheit (§1 SGB II) in Abgrenzung zum Beratungsauftrag der bzw. des BCA (§18e SGB II) zu kommunizieren, damit ein einheitliches Verständnis zur Rolle und den Aufgaben der bzw. des BCA vorliegt. Im Sinne des gesetzlichen Auftrags verstehen und verfolgen die Führungskräfte der gemeinsamen Einrichtungen das Thema Chancengleichheit als Querschnitts- und Führungsaufgabe innerhalb ihres Hauses und greifen proaktiv auf die Expertise der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Rahmen deren Beratungsfunktion zurück ohne Verantwortungsdelegation auf die bzw. den BCA.

Den Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen wird empfohlen, die bzw. den BCA bei der inhaltlichen Ausgestaltung regionaler Aktivitäten innerhalb der strategischen Geschäftsfelder sowie bei der Maßnahmenplanung zu beteiligen.

Den Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen wird empfohlen, die BCA umfassend in die örtlichen Kommunikationsstrukturen einzubinden, um dem gesetzlich verankerten Informationsrecht nachzukommen.

Den Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen wird empfohlen, auf die vollständige Nutzung der Personalressource BCA hinzuwirken und die Praxis der Beauftragung mit Zusatzaufgaben sorgfältig zu prüfen und nur in begründeten Ausnahmefällen anzuwenden. In diesem Fall sollte das Arbeitszeitvolumen von 0,5 VZÄ für die gesetzlichen Aufgaben als BCA nicht unterschritten werden, da ansonsten die originären Aufgaben der BCA nicht angemessen erfüllt werden können und der gesellschaftspolitischen Bedeutung der Aufgaben und Funktion der BCA nicht ausreichend Rechnung getragen würde.

Die Abwesenheitsvertretung einer/eines BCA hat vor allem die Aufgabe, die BCA zur Sicherstellung des Kommunikationsflusses in internen Besprechungen sowie Austauschformaten mit externen Netzwerkpartnerinnen und -partnern zu vertreten (in der Regel Anliegenklärung auf der Basis vorhandener Materialien und Abstimmungen). Dies dient der Gewährleistung der Kontinuität der Arbeit der/des BCA in typischen



Abwesenheitssituationen (z.B. Urlaub). Geschäftsführungen kleinerer gemeinsamer Einrichtungen eröffnet das Fachkonzept in diesem Zusammenhang die Möglichkeit eine Abwesenheitsvertretung der BCA auf TE IV umzusetzen. In diesem Fall ist es notwendig, die im Rahmen der fachlichen Vertretung anfallenden Aufgaben und Anforderungen dem Anforderungsniveau der Fachkraftebene (TE IV) anzupassen. Zu den Aufgaben der Abwesenheitsvertretung auf TE IV gehört es daher explizit nicht, strategische Themen zu bearbeiten sowie konzeptionelle Arbeiten wahrzunehmen. Ihr obliegt somit nicht die Aufgabe der Weiterentwicklung der BCA-Arbeit, sondern die Wahrnehmung von Terminen zur Wahrung der BCA-Präsenz.

5. Haushalt

entfällt

6. Beteiligung

entfällt

gez.

Unterschrift