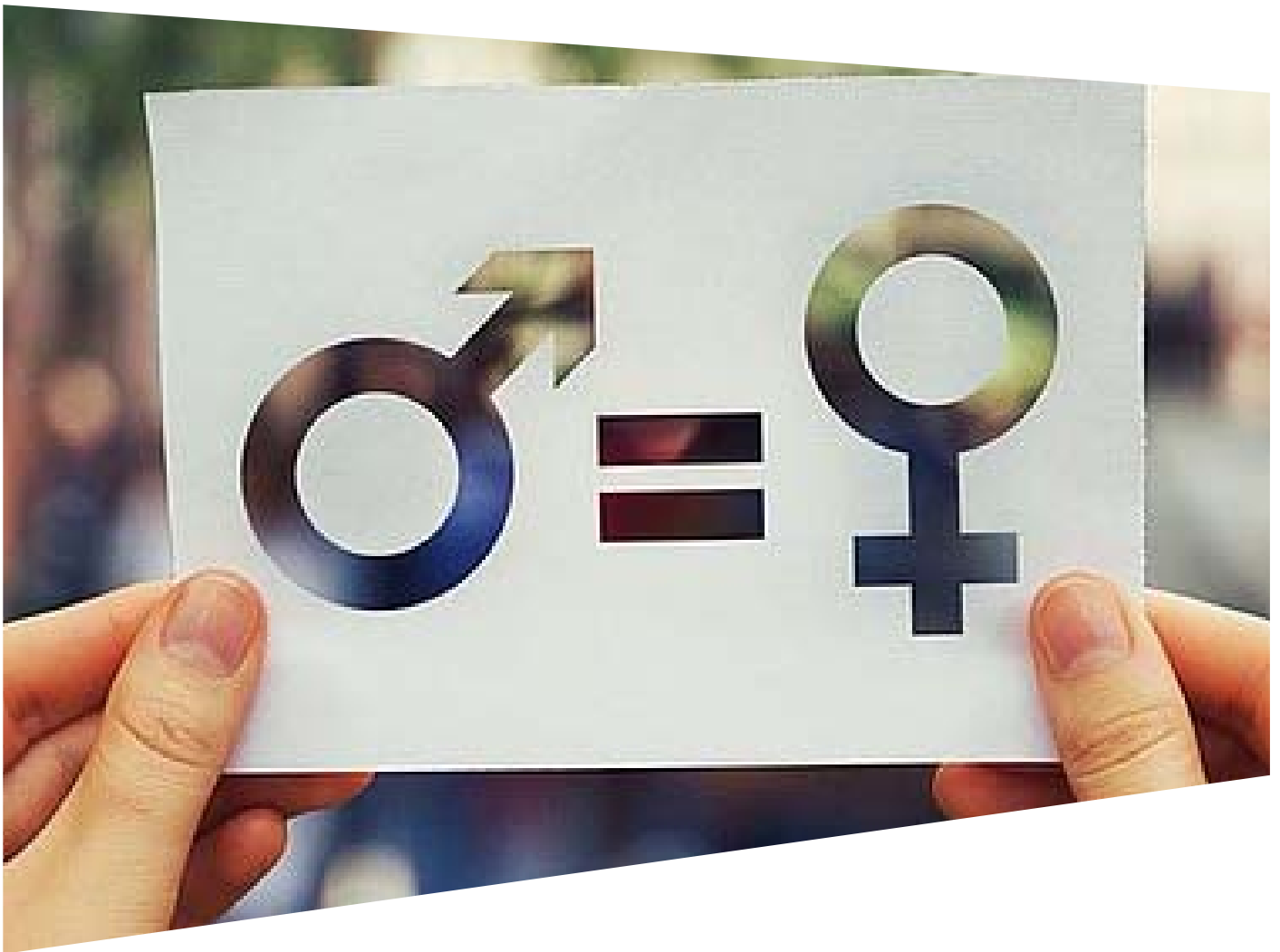


Wir setzen Maßstäbe.
Mit Sicherheit.

JEN

Jülicher Entsorgungsgesellschaft
für Nuklearanlagen



GLEICHSTELLUNGSPLAN

2022 - 2025

VORWORT

Bei der JEN leben wir eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur. Daher hat die innerbetriebliche Gleichstellung für uns einen hohen Stellenwert und ist fester Bestandteil unserer Unternehmensführung. Von unseren Führungskräften fordern wir eine von gegenseitigem Respekt geprägte Zusammenarbeit, bei der wir keinerlei Diskriminierung dulden.

Als Unternehmen, dessen Hauptaufgabe der Rückbau der kerntechnischen Anlagen auf dem Campus des Forschungszentrums Jülich und die Behandlung der radioaktiven Abfälle bis zur Ablieferung an ein Endlager ist, sind typische MINT Berufe in der JEN besonders stark vertreten. Daher liegt der Anteil an Mitarbeiterinnen zum 30.06.2021 bei lediglich 18,6 %. Die Erhöhung der Anzahl an Mitarbeiterinnen, auch im Bereich der Führungskräfte, stellt für uns, auch vor dem Hintergrund der in der JEN vertretenen Berufsbilder, eine besondere Herausforderung dar.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist in den letzten Jahren ein wichtiger Faktor für Mitarbeitende und Bewerber geworden. Auch wir wollen in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt sein, um die zur Erfüllung unserer Aufgaben benötigten Fach- und Führungskräfte zu halten und neue Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsmarkt zu gewinnen. Daher enthält dieser Gleichstellungsplan auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in Zukunft allgemein verbessern sollen. Dabei werden Anforderungen durch Kinderbetreuung und durch die Pflege von Angehörigen in gleicher Weise berücksichtigt.

Diesen Herausforderungen wollen wir uns mit diesem Gleichstellungsplan stellen. Wir haben uns in diesem Gleichstellungsplan ambitionierte Ziele gesetzt. Nach einer realistischen Bewertung erscheinen uns diese aber durchaus bis zum Jahr 2025 erreichbar.

Gemeinsam mit unseren Führungskräften und Mitarbeitenden wollen wir uns aktiv für die Erreichung der in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen einsetzen.

Jülich, den 05.05.2022



Beate Kallenbach-Herbert
Technische Geschäftsführerin



Ulrich Schäffler
Kaufmännischer Geschäftsführer

VORWORT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns sehr, die Vorstellung des ersten Gleichstellungsplans der JEN begleiten zu können. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle sind Gemeinschaftsaufgaben, die in jedem Bereich der JEN wahrzunehmen sind. In diesem Sinne haben wir gemeinsam mit der GF in den letzten Monaten den Gleichstellungsplan erstellt, Ziele definiert und Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt.

Um Gleichstellung bei der JEN zu erreichen, reicht es aber nicht einen Plan zu schreiben – die beschlossenen Maßnahmen müssen auch umgesetzt und die darin definierten Werte gelebt werden. Daher möchten wir uns zum einen bei allen Beteiligten für die tatkräftige und konstruktive Unterstützung bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes bedanken. Zum anderen danken wir Ihnen, liebe Führungskräfte, im Voraus: für die weiterhin stete Berücksichtigung der Werte der JEN und für die tatkräftige Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

In zwei Jahren werden die GF und wir gemeinsam eine Zwischenbilanz ziehen, wie es das Bundesgleichstellungsgesetz ebenfalls vorsieht. Falls nötig werden wir dann die eine oder andere Maßnahme an die bis dahin zu beobachtenden Entwicklungen anpassen.

Last but not least möchten wir natürlich auch Ihnen, unseren Kolleginnen und Kollegen, besonders danken, die täglich zu einem respektvollen und fairen Miteinander beitragen.

Wir sind überzeugt, dass wir mit den einzuführenden Maßnahmen des Gleichstellungsplanes 2022-2025 einen großen Schritt zu einem gleichgestellten JEN gehen, in dem allen die gleichen gerechten Chancen offenstehen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalität.

Jülich, den 05.05.2022



Manuela Leonard-Schiffer
Gleichstellungsbeauftragte

INHALT

Vorwort	2
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	3
Inhalt	4
1. Präambel	5
2. Zieldefinition	6
3. Bestandsaufnahme- analyse der Beschäftigtenzahlen zum 30.06.2021	7
3.1 Gesamtbelegschaft	7
3.2 Frauen- und Männeranteil in Eltern- oder Altersteilzeit	8
3.3 Führungskräfte und Organisationseinheiten	9
3.4 Betrachtung der einzelnen Hauptabteilungen	9
3.5 Analyse Tarifgruppen	10
3.6 Teilzeitbeschäftigung	11
3.7 Darstellung bereits vorhandener Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	11
3.8 Frühzeitige Abgänge im Zeitraum 01.01.2019 – 30.06.2021	12
3.9 Mitarbeitende mit Behinderung	12
4. Hauptziele und Massnahmen zu deren Umsetzung	13
4.1 Förderung der Gleichstellungskultur	13
4.2 Ausbau der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	14
4.3 Erhöhung der Work-Life-Balance	14
4.4 Gemeinsamer Maßnahmenkatalog der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten	15
5. Evaluation des Gleichstellungsplanes	15
Impressum	16

1. PRÄAMBEL

Die innerbetriebliche Gleichstellung hat einen hohen Stellenwert in der JEN. Eine von gegenseitigem Respekt geprägte Zusammenarbeit ohne jegliche Art von Diskriminierung wird bei der JEN von Führungskräften und Beschäftigten gefordert. Mit Erstellung des Gleichstellungsplanes orientieren wir uns eng an den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument in der Personalplanung und soll helfen, allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärker zu fördern. Der private und familiäre Fokus hat sich mittlerweile auch zu einem wichtigen Faktor in jeder Phase der beruflichen (Weiter-)Entwicklung etabliert. Während bisher überwiegend Frauen mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für die Betreuung und/oder Pflege ihrer Familienangehörigen einforderten, betrifft dies zunehmend alle Geschlechter. Gerade jüngere Beschäftigte sowie Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen legen einen höheren Wert auf örtliche und zeitliche Flexibilität im Arbeitsleben. Daher sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein fester Bestandteil des Personalkonzeptes.

Die gegenwärtige Altersstruktur sowie die Veränderungen, die mit dem Nachrücken jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden sind, stellen schon heute eine wachsende Herausforderung für die betriebliche Organisation dar. Mit den bereits eingeleiteten innerbetrieblichen Maßnahmen, wie z.B. einer gezielten Anwendung von Altersteilzeitregelungen, der planhaften Gewährung von Elternzeit und der lebenslagenorientierten Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, besteht eine gute Grundlage, diesen Herausforderungen in wirksamer Weise und möglichst zielgenau zu begegnen.

Mit ihrem Tätigkeitsschwerpunkt im sensiblen Bereich des nuklearen Rückbaus und der Entsorgung radioaktiver Abfälle ist die JEN mittel- und langfristig auf hochqualifiziertes Personal angewiesen, um dem hohen Sicherheitsanspruch im kerntechnischen Umfeld auch personell gerecht zu werden. Dies setzt die Etablierung, aber auch die stetige, entschlossene und ambitionierte Weiterentwicklung eines Gleichstellungsplans voraus. Denn gerade in Personalanpassungsphasen muss einer Benachteiligung konsequent entgegengewirkt werden. Die JEN fühlt sich diesem Ziel verpflichtet und unterstützt daher die Weiterentwicklung einer gelebten Gleichstellung in allen notwendigen Bereichen.

2. ZIELDEFINITION

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der im Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) verankerten Ziele und ist gleichzeitig ein wichtiges Instrument der Personalplanung. Das BGleiG gilt zwar formal nicht für die JEN, dennoch orientiert sich die JEN als Unternehmen der öffentlichen Hand an den Vorgaben und Instrumenten des BGleiG.

Es werden strukturelle Benachteiligungen in den verschiedenen Bereichen der JEN identifiziert und analysiert. Mit der Entwicklung von Zielen und geeigneten Maßnahmen soll den identifizierten Benachteiligungen entgegengewirkt werden.

Neben der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes trägt der Gleichstellungsplan zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer bei. Dabei sind die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen – haben doch Eltern oder pflegende Angehörige andere Bedürfnisse bezüglich Arbeitszeit, Karrieregeschwindigkeit und sozialen Angelegenheiten als Mitarbeitende ohne Familienaufgaben. Über die eigentlichen beiden Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes hinausgehend betrachtet der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen, die allgemein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beitragen, wovon am Ende alle Mitarbeitende der JEN profitieren.

In der folgenden Darstellung werden die 3 Hauptziele des Gleichstellungsplans der JEN deutlich:

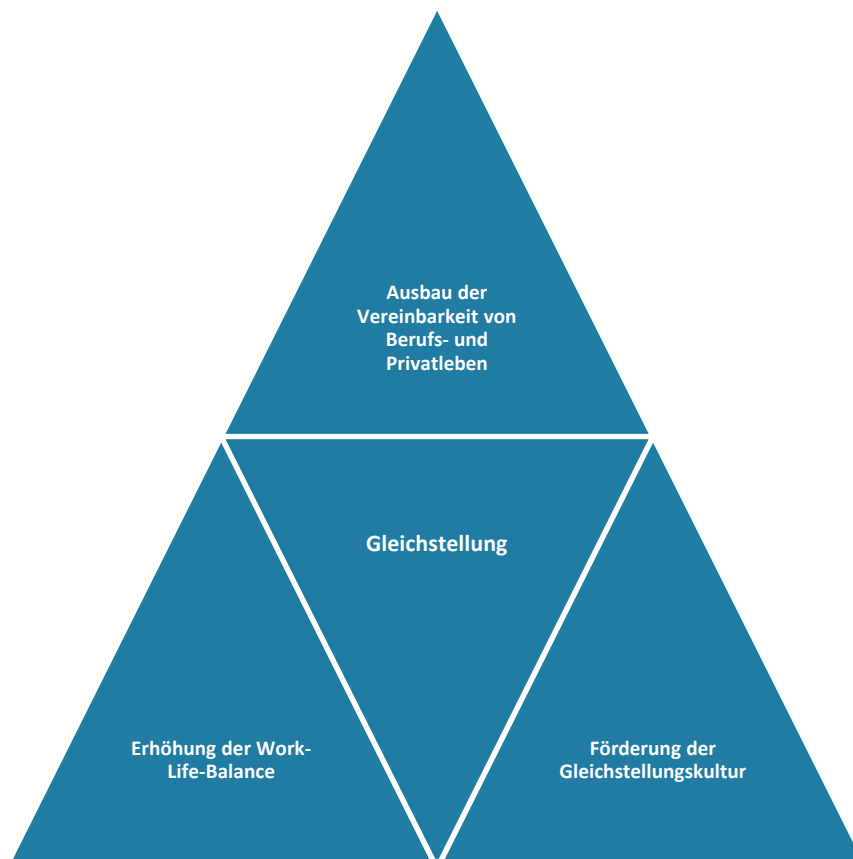


Abb. 1: Drei Hauptziele des Gleichstellungsplans

3. BESTANDAUFNAHME – ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN ZUM 30.06.2021

3.1 Gesamtbelegschaft

Zum Stichpunkt 30.06.2021 beschäftigte die JEN insgesamt 413 Mitarbeitende, davon 77 weiblich, 336 männlich und 0 divers. Die Frauenquote betrug 18,64 %. Im Vergleich: am 01.01.2019 betrug die Frauenquote 17,98 % bei insgesamt 406 Mitarbeitenden.

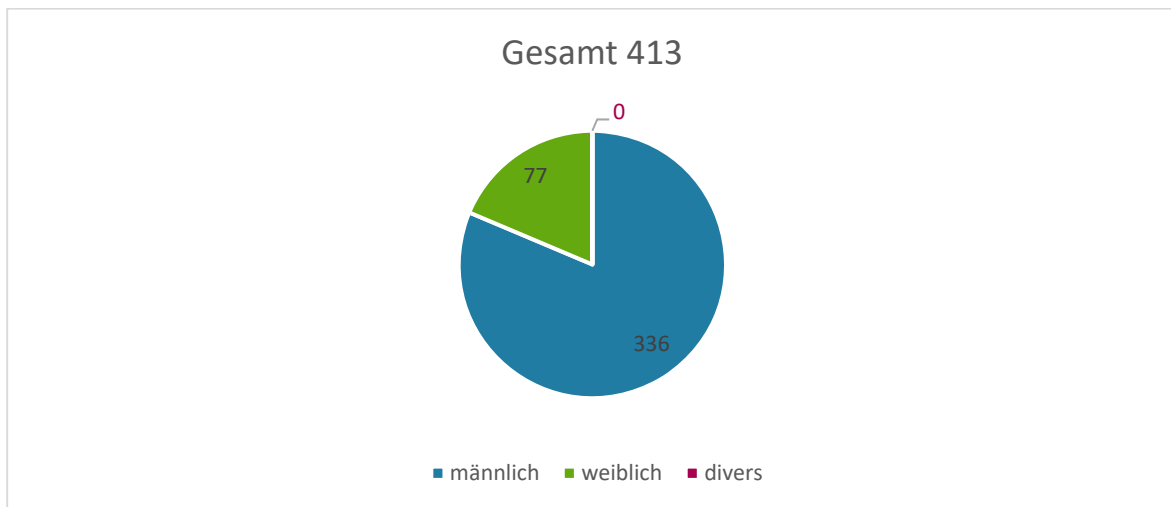


Abb. 2: Gesamtbelegschaft zum 30.06.2021

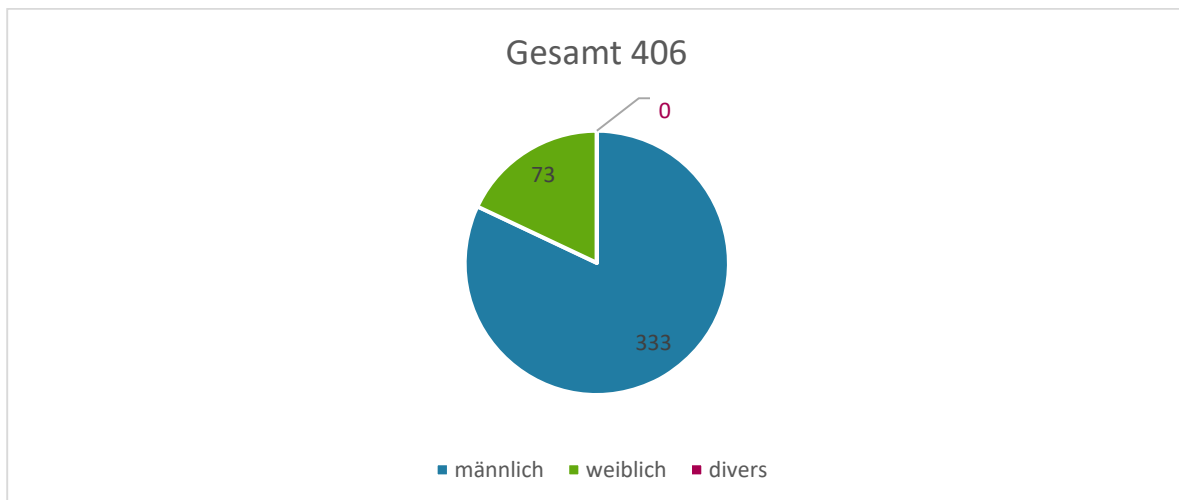


Abb. 3: Gesamtbelegschaft zum 01.01.2019

3.2 Frauen- und Männeranteil in Eltern- oder Altersteilzeit

Zum Stichtag 30.06.2021 befanden sich insgesamt 8 Mitarbeitende in Elternzeit (5 Frauen, 3 Männer). Zum 01.01.2019 befanden sich 4 weibliche Mitarbeiterinnen und keine männlichen Kollegen in Elternzeit.

Über den gesamten Zeitraum ist insgesamt ein positiver Trend der männlichen Kollegen in Elternzeit zu beobachten. Hierbei ist zu beachten, dass es sich dabei um die sogenannten „Partnermonate“ handelt.

Die Möglichkeit der Altersteilzeit nahmen deutlich mehr Männer in Anspruch (25 Männer zu 2 Frauen). Da insgesamt deutlich mehr Männer als Frauen bei der JEN beschäftigt sind, ist es durchaus plausibel, dass mehr Männer die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

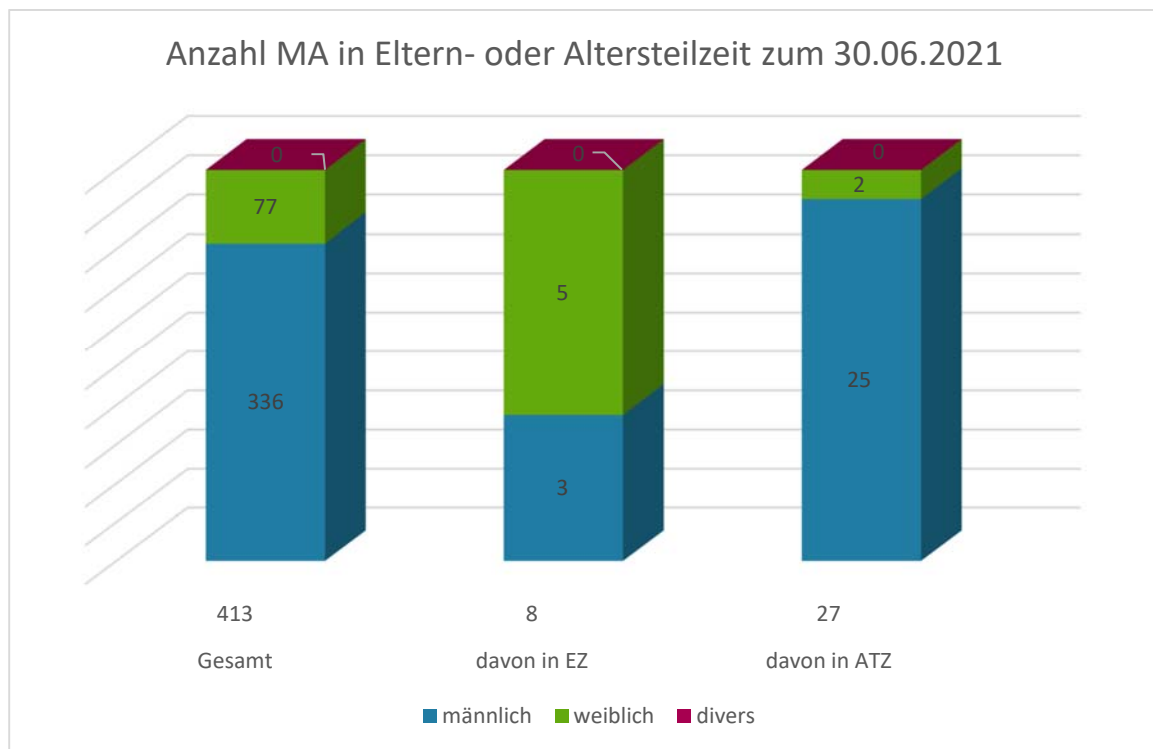


Abb. 4: Eltern- oder Altersteilzeit zum 30.06.2021

3.3 Führungskräfte und Organisationseinheiten

Von insgesamt 61 Führungskräften (inkl. Stabsstellen) waren 7 Frauen, das entspricht insgesamt einer Quote von 11,46 % (Stichtag 30.06.2021).

Bei der Verteilung der von weiblichen und männlichen Führungskräften geleiteten Organisationseinheiten zeigt sich folgendes Bild: In der Ebene der Geschäftsführung und Hauptabteilungen waren keine Frauen mit Leitungsaufgaben betraut (0 %), während 2 Stabsstellen und 1 Abteilung weiblicher Führung unterlagen (12 %). Auf Ebene der Gruppenleitungen wurden 5 Gruppen von weiblichen Führungskräften (11 %) und 39 Gruppen von männlichen Führungskräften geleitet. Hierbei ist zu beachten, dass zum Teil sowohl weibliche wie auch männliche Führungskräfte die Leitung mehrerer Abteilungen oder Gruppen übernommen haben, so dass die Zahl der Führungskräfte und Organisationseinheiten unterschiedlich ist.

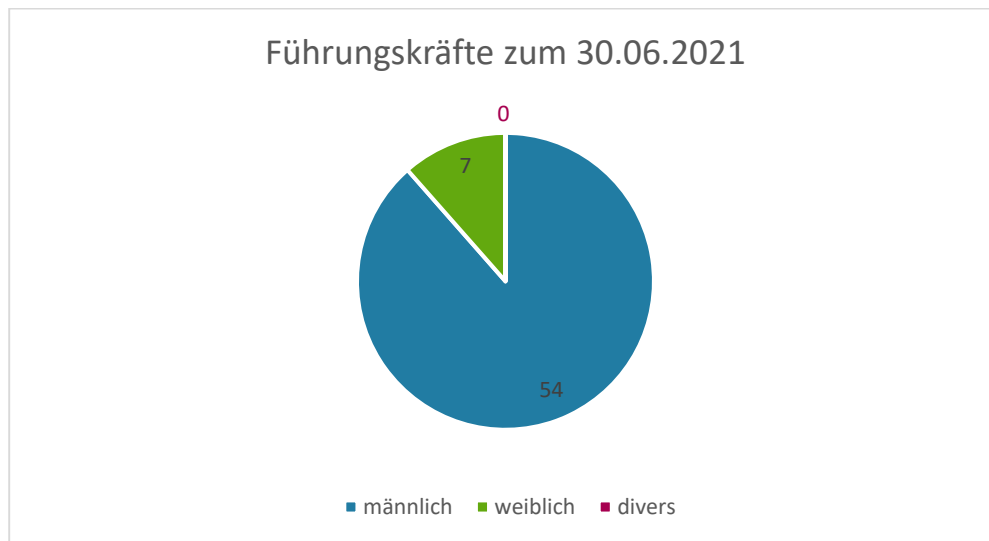


Abb. 5: Führungskräfte zum 30.06.2021

3.4 Betrachtung der einzelnen Hauptabteilungen

Bei Betrachtung der einzelnen Hauptabteilungen zeigt sich deutlich, dass im Verwaltungsbereich der Frauenanteil am höchsten war:

Tabelle 1: Anteil Männer und Frauen nach Hauptabteilungen

HA	Männlich	Weiblich	Gesamt 01.01.2019	Männlich	Weiblich	Gesamt 30.06.2021
ATZ	17		17	25	2	27
BR	1	1	2		1	1
D	88	17	105	90	14	104
GF	6	7	13	8	7	15
P	23	3	26	23	4	27
R	133	9	142	126	10	136
S	43	7	50	43	8	51
V	22	29	51	21	31	52
Gesamt	333	73	406	336	77	413

3.5 Analyse Tarifgruppen

Der Gesamtanteil der Frauen in den Entgeltgruppen IA – III liegt bei 16,09 % insgesamt, und verteilt sich in den einzelnen Entgeltgruppen wie folgt:

Tabelle 2: Anteil Männer und Frauen nach Entgeltgruppen IA bis III

TrfGr	Geschlecht	01.01.2019	30.06.2021
IA	männlich	29	29
	weiblich	3	3
IA Ergebnis		32	32
IB	männlich	29	36
	weiblich	3	4
IB Ergebnis		32	40
II	männlich	43	49
	weiblich	11	13
II Ergebnis		54	62
III	männlich	37	32
	weiblich	7	8
III Ergebnis		44	40

In den Entgeltgruppen IVA bis VIII ist hingegen der Männeranteil um 4,76 Prozentpunkte geringer als der Frauenanteil und verteilt sich wie folgt:

Tabelle 3: Anteil Männer und Frauen nach Entgeltgruppen IVA bis VIII

TrfGr	Geschlecht	01.01.2019	30.06.2021
IVA	männlich	42	45
	weiblich	5	8
IVA Ergebnis		47	53
IVB	männlich	42	39
	weiblich	19	17
IVB Ergebnis		61	56
VB	männlich	96	97
	weiblich	19	15
VB Ergebnis		115	112
VC	männlich	4	1
	weiblich		2
VC Ergebnis		4	3
VIB	männlich	3	2
	weiblich	5	5
VIB Ergebnis		8	7
VIII	männlich	2	2
	weiblich		2
VIII Ergebnis		2	4

3.6 Teilzeitbeschäftigung

Zum 30.06.2021 arbeiteten 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, davon waren 28 Frauen (73,68 %). Bei der JEN werden keine Führungspositionen in Teilzeit ausgeübt.

Die Tabelle zeigt die Aufteilung in den unterschiedlichen Beschäftigungsgraden:

Tabelle 4: Anteil Männer und Frauen nach Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad	Geschlecht	01.01.2019	30.06.2021
Teilzeit bis 25 % der Regelarbeitszeit	männlich		1
	weiblich	2	2
Teilzeit mit 25,1 % - 50 % der Regelarbeitszeit	männlich	1	2
	weiblich	1	5
Teilzeit mit 50,1 % - 75 % der Regelarbeitszeit	männlich	2	2
	weiblich	5	6
Teilzeit über 75 % der Regelarbeitszeit	männlich	4	5
	weiblich	12	15
Vollzeit	männlich	326	326
	weiblich	53	49

3.7 Darstellung bereits vorhandener Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

In § 15 BGlG wird gefordert, dass Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten sind, die allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern.

Die JEN ermöglicht ihren Beschäftigten innerhalb der festgelegten Rahmenarbeitszeiten ihre persönliche tägliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten und somit den individuellen Bedürfnissen anzupassen, sowie ein Gleitzeitkonto zu führen. Hierzu wurde zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat die Betriebsvereinbarung BV 22 „Flexibilisierung der Arbeitszeit und Einführung der Arbeitszeitkonten“ geschlossen. Zu erwähnen sind in dem Zusammenhang auch die jährlich festgelegten Brückentage und die im MTV festgeschriebene Freistellung an Heiligabend und Silvester (sofern Werktage).

§ 46 des MTV der JEN regelt u.a. die Lohnfortzahlung bis zu 10 Kalendertagen im Jahr bei Erkrankung von Kindern, Ehegatten oder im Haushalt lebenden Eltern/Stiefeltern.

Als weiteres Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die JEN ihren Beschäftigten die Möglichkeit der Telearbeit an. Die Grundlage hierfür stellt die Betriebsvereinbarung BV 21 „Durchführung von Telearbeit“ dar. Hiervon machten zum Stichtag 30.06.2021 8 weibliche und 15 männliche Mitarbeitende Gebrauch (5,6 %). Hierbei wurde die Inanspruchnahme des coronabedingten Home-Offices nicht berücksichtigt. Dies hat aber generell zu einem deutlich höheren Interesse an der Möglichkeit des mobilen Arbeitens bzw. der Telearbeit geführt.

3.8 Frühzeitige Abgänge im Zeitraum 01.01.2019 – 30.06.2021

In o.g. Zeitraum verließen insgesamt 10 Mitarbeitende vorzeitig das Unternehmen. Gemessen an der Gesamtbelegschaft sind das 2,5 %.

Tabelle 5: Anteil Männer und Frauen an frühzeitigen Abgängen 01.2019 bis 06.2021

Austr.-Grund	männlich	weiblich	Summe
Aufhebungsvertrag		1	1
Kündigung AG	2		2
Kündigung AN	3	4	7
Summe	5	5	10

3.9 Mitarbeitende mit Behinderung

Zum 30.06.2021 arbeiteten bei der JEN insgesamt 15 Personen mit Behinderung, das sind 3,6 %. Die in § 154 SGB IX gesetzlich vorgeschriebene Mindestquote von 5 % ist damit um 1,4 Prozentpunkte unterschritten.

Tabelle 6: Mitarbeitende mit Behinderung, Stand 30.06.2021

Behindertengruppe	Geschlechtsschlüssel	30.06.2021
Gleichgest. Behind.	männlich	1
Schwerbehindert	männlich	13
	weiblich	1
Gesamtergebnis		15

4. HAUPTZIELE UND MASSNAHMEN ZU DEREN UMSETZUNG

4.1 Förderung der Gleichstellungskultur

Innerbetriebliche Gleichstellung und Vielfalt der Geschlechter haben einen hohen Stellenwert bei der JEN. Als Ziel sollten wir nicht nur die Förderung der Frauenquote, sondern auch die Inklusion im Blick haben.

Folgende Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der JEN sind für den Zeitraum 2022-2025 festgelegt worden:

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 18 Prozent

Maßnahmen:

- Förderung von Frauen bei der beruflichen Weiterbildung.
- Ermunterung von Teilzeitkräften zur Teilnahme am Bewerberprozess und/oder an Qualifizierungsmaßnahmen.

Per Gesellschafterbeschluss wurde bereits im November 2021 eine Zielgröße von 50 % Frauenanteil in der Geschäftsführung festgelegt.

Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Maßnahmen:

- Förderung von Führung in Teilzeit, nicht nur von Kolleginnen

Ziel: Umsetzung der Arbeitgeberpflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Laut § 156 SGB IX sind auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

Maßnahmen:

- Spezifische Maßnahmen sind im gemeinsamen Maßnahmenkatalog der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt, siehe unter Kapitel 4.4.

4.2 Ausbau der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Gemeint sind hier nicht nur die Vereinbarkeit von Familien- bzw. Sorgearbeit und Beruf, sondern mit diesen Maßnahmen sollen alle Zielgruppen der JEN ins Visier genommen werden. Eine „familien- und lebensphasenbewusste“ Unternehmenspolitik nimmt alle Mitarbeitenden mit, auch diese, die ohne familiäre Aufgaben im engeren Sinne sind. Vereinbarkeitsbedarfe können auch für Alleinstehende oder Beschäftigte in kinderlosen Paarbeziehungen, z.B. durch eine persönliche Erkrankung, Ehrenämter oder auch Hobbys, entstehen. Gerade diese Kolleginnen und Kollegen sind oftmals diejenigen, die die Umsetzung der Vereinbarkeit von anderen Beschäftigten aktiv mittragen – dies sollte dadurch honoriert werden, dass auch sie mit in den Blick genommen werden.

Das geschieht beispielsweise schon durch die Festlegung der Brückentage für alle Mitarbeitenden; hier muss im Einzelfall nicht zugunsten derjenigen entschieden werden, die ihre Kinder betreuen müssen.

Folgende weitere Maßnahmen werden verfolgt:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Beauftragung eines Familienservices.
- Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, die auch in Teilzeit wahrgenommen werden können (intern oder durch externe, ortsnahe Anbieter wie z.B. FZJ).
- Ermunterung von Teilzeitkräften zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen durch die Führungskräfte.
- Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragter.

4.3 Erhöhung der Work-Life-Balance

Work-Life-Balance ist der Ansatz Beruf- und Privatleben ausgewogen zu gestalten. Die Gesellschaft ist stark im Wandel – Frauen nehmen neben den Familienaufgaben auch aktiv(er) am Berufsleben teil; Männer möchten neben der Karriere nun auch mehr Zeit für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufbringen können.

Von einer familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte in gleicherweise. Hier zählt aus Arbeitgeber-Sicht aber nicht nur soziales Engagement; bedingt durch den Fachkräftemangel und demographischen Wandel steigert eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik die Attraktivität der JEN als Arbeitgeber und erhöht die Identifizierung der Arbeitnehmer mit der JEN als Unternehmen.

Die bestehende BV zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht beispielsweise jedem Mitarbeitenden die individuelle Anpassung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der jeweiligen Lebenssituation.

Folgende weitere Maßnahmen werden verfolgt:

- Die Öffnung des Familienbegriffs, unter anderem in der BV 21 „Durchführung von Telearbeit“, sowie die Schaffung von innerbetrieblichen Regelungen zum mobilen Arbeiten.
- Angebot von Fortbildungen u.a. zum Thema Gesundheitsmanagement (bspw. Seminare über Zeitmanagement, Stressbewältigung u.ä.)

4.4 Gemeinsamer Maßnahmenkatalog der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgrund ähnlicher Ziele und Maßnahmen haben Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Geschäftsführung zur Implementierung der Inklusionsvereinbarung sowie des Gleichstellungsplans folgenden gemeinsamen Maßnahmenkatalog vereinbart:

- Einbindung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen
- Weiterleitung externer Stellenausschreibung an die Agentur für Arbeit solange die Mindestquote von 5 % nach § 156 SGB IX nicht erfüllt ist
- Anpassung der externen Stellenausschreibungen (z.B. „Menschen mit Behinderung und/oder Frauen mit gleicher Qualifizierung werden bevorzugt berücksichtigt“)
- Frühzeitige Einbindung der Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrat bei baulichen Maßnahmen
- Sensibilisierung/Bewusstseinsentwicklung der Führungskräfte für die gesetzlichen und JEN-internen Vorgaben bzgl. der Schwerbehindertenvertretung/Gleichstellung, zum Beispiel durch Einbindung der Interessensvertretungen bei Aus- und Fortbildungsveranstaltungen
- Präventionsmaßnahmen (Mitwirkung beim Aufbau eines Gesundheitsmanagements)
- Bestellung eines Inklusionsbeauftragten der GF
- Prozessoptimierung und Benennung eines festen Ansprechpartners bei VP

5. EVALUATION DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

Der Gleichstellungsplan wird den Führungskräften im Rahmen der erweiterten Prokuristenrunde (EPR) vorgestellt und anschließend im Intranet veröffentlicht. Die Geschäftsführung leitet diesen an alle Führungskräfte mit der Bitte um Beachtung und Umsetzung in ihrer jeweiligen Organisationseinheit weiter. Für Mitarbeitende ohne Zugriff zum Intranet werden ausgedruckte Exemplare bereitgestellt.

Der Gleichstellungsplan gilt für 4 Jahre, und ist nach 2 Jahren den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Hierzu wird einerseits der Umsetzungsstand der Maßnahmen erfasst und gegebenenfalls weitere Maßnahmen, die während der Gültigkeit des aktuellen Gleichstellungsplanes ergriffen werden und die der Erreichung der Zielvorgaben dienlich sind, ergänzt.

IMPRESSUM

JEN | Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH

Wilhelm-Johnen-Straße | 52428 Jülich

Postfach 11 60 | 52412 Jülich

Telefon +49 2461 629-0 | Telefax +49 2461 629-47200

info@jen-juelich.de | www.jen-juelich.de