

Bericht der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016

Mütter und
Väter in
Führungs-
positionen

Frauen in
Führung
und Leitung

Erwerbs- und
Sorgearbeit

Betriebs-
nahe Kinder-
betreuung

Rollenmuster
bei der
Berufwahl
überwinden

„Wir streben eine Gesellschaft
mit gleichen Verwirklichungs-
chancen von Frauen und Män-
nern an, in der die Chancen und
Risiken im Lebensverlauf gleich
verteilt sind.“

Arbeitgeber-
attraktivität –
Lebensphasen-
orientierung

Vollzeitnahe
Teilzeitarbeit

Gender Main-
streaming
und Diversity

Leitbild der Sachverständigen-
kommission für den Zweiten Gleich-
stellungsbericht der Bundesregierung

Equal Pay

Teilhabe aller
Geschlechter

Schutz vor
Mehrfach-
diskrimi-
nierung

Eigenständige
Existenz-
sicherung

Schutz vor
Altersarmut

**Bericht 2014 – 2016
der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming**

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Kennedy Ufer 2
50679 Köln

Information:

Verena Mäcke
Tel.: 0221 809-3582
Mail: gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de
Internet: www.lvr.de

Satz und Druck:

LVR-Druckerei
Tel.: 0221 809-2418
Ottoplatz 2
50679 Köln

Auflage: 500
Köln: Juli 2017

Bericht der
**LVR-Stabsstelle Gleichstellung
und Gender Mainstreaming**

Berichtszeitraum
2014–2016

Inhalt

1.	In aller Kürze – Zusammenfassung.....	7
1.1.	Teilhabe von Frauen an Entscheidungspositionen und -prozessen, Beteiligung von Frauen an Führung und Leitung im LVR	7
1.2.	Ausgewogene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf als Voraussetzung für Geschlechtergleichstellung und Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft.....	9
1.3.	Eigenständige lebenslange Existenzsicherung für Frauen und Männer gleichermaßen	11
1.4.	Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaspekt im Bemühen um gesellschaftliche Vielfalt und Antidiskriminierung	13
2.	Arbeitsgrundlagen	15
2.1.	Rechtliche Rahmenbedingungen	15
2.2.	LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming	15
2.3.	Zielvereinbarungen zum LVR-Aktionsplan	16
2.4.	Ausgewählte Kennziffern.....	16
2.5.	Interne Beteiligungen	17
2.6.	Implementierung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in fachliche Themenstellungen	17
2.7.	Integration in die Jahreszielvereinbarungen zwischen den LVR-Dezernentinnen/Dezernenten und der LVR-Direktorin.....	18

3.	Bestandsaufnahme der LVR-Beschäftigtenstruktur – Frauen und Männer im LVR	19
3.1.	Allgemeine Daten zur Beschäftigtenstruktur	19
3.2.	Chancengleichheit und Gleichstellung.....	22
3.2.1.	Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen nach Geschlecht.....	23
3.2.2.	Mehr als die kritische Masse! Frauen in Führungspositionen – gesellschaftliche Zielsetzung seit über 30 Jahren.....	28
3.2.3.	Konzepte und Maßnahmen	31
3.2.3.1.	Mentoring – immer noch ein Erfolgsmodell.....	31
3.2.4.	Wie geht es weiter?	33
3.3.	Rollenwechsel ermöglichen: „Männerberufe – Frauenberufe“	34
3.3.1.	LVR-Bestandsaufnahme – Ausbildung	34
3.3.2.	Konzepte und Maßnahmen	35
3.3.2.1.	Girls’Day beim LVR/Komm mach MINT	35
3.3.2.2.	Wie geht es weiter?	36
3.3.2.3.	Boys’Day beim LVR/Männer in Berufen der Sozialen Arbeit, der Gesundheit, Pflege und Erziehung (SAGE-Berufe)	36
3.3.2.4.	Wie geht es weiter?	38
4.	Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf	40
4.1.	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	40
4.2.	Bestandsaufnahme im LVR – Daten zu Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf	42
4.2.1.	Elternzeit im LVR.....	42
4.2.2.	Arbeitszeit von Frauen und Männern im LVR	44
4.2.2.1.	Teilzeitarbeit nach Altersgruppen und Geschlecht	46
4.2.2.2.	Arbeitszeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht.....	46
4.2.2.3.	Unterhältige Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Minijobs als Risikofaktoren.....	48

4.2.2.4.	Schlussfolgerungen	50
4.2.3.	Teilzeit, Tele-/Heimarbeit und Führung.....	51
4.2.4.	Schlussfolgerungen	55
4.3.	Konzepte und Maßnahmen – Von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Erwerbs- und Sorge-Modell über den gesamten Lebensverlauf	55
4.3.1.	Allgemeines.....	55
4.3.2.	Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit	56
4.3.3.	Information und Beratung.....	56
4.3.4.	Kinderbetreuung in betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen.....	59
4.3.5.	Fokus: Väter	59
4.3.6.	Führungskräfte sensibilisierung und -qualifizierung	60
4.3.7.	Auf dem Weg zum familienfreundlichen LVR-Klinikverbund	62
4.3.8.	LVR – Attraktiver Arbeitgeber für die Generation Y und Z?	64
4.3.9.	Vernetzung und Austausch	67
4.3.10.	Gutes tun und darüber reden – die Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber in der Öffentlichkeit	70
4.4.	Schlussfolgerungen: Wie unterstützen wir ein gelingendes Erwerbs- und Sorge-Modell?	71
4.4.1.	Grundsätzliche Anerkennung neuer Lebensentwürfe	71
4.4.2.	Bindung an den Arbeitgeber LVR – Vermeidung längerer Berufsunterbrechungen – Unterstützung einer raschen Rückkehr an den Arbeitsplatz.....	72
4.4.3.	Personalentwicklung in allen Lebensphasen.....	74
4.4.4.	Lebensphasenorientierung als grundlegendes Konzept.....	74
5.	Querschnittsaufgabe Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Kontext von Diversity/Vielfalt	76
5.1.	Positionierung im LVR – Gender Mainstreaming in den Fachdezernaten.....	76

5.1.1.	LVR-Dezernat Jugend	76
5.1.2.	LVR-Dezernat Schulen und Integration und LVR-Dezernat Soziales	77
5.1.3.	Dezernat LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen.....	77
5.1.4.	LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	79
5.2.	Frauenförderung – Gleichstellung – Gender Mainstreaming – Antidiskriminierung – Vielfalt/Diversity: verschiedene Begriffe – sich ergänzende Zielsetzungen.....	79
5.2.1.	Frauenförderung/Gleichstellung und Gender Mainstreaming	79
5.2.2.	Diversität/Vielfalt – Antidiskriminierung und Diversity Management	80
5.3.	Antidiskriminierung und Diversity Management im LVR – Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung ganz konkret	83
5.3.1.	LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG	83
5.3.2.	LVR – Mitglied bei der Charta der Vielfalt	83
5.3.3.	Chancengerechtigkeit und Diversity leben – auf die Haltung kommt es an.....	84
5.3.4.	Flyer „Fair in der Sprache“	85
5.3.5.	Dezernatsübergreifender Themenschwerpunkt: Frauen und Mädchen mit Behinderung	85
6.	Informationsarbeit – Veranstaltungen und Veröffentlichungen	88
Anhang	91

1. In aller Kürze – Zusammenfassung

Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist auch im Jahre 2017, gut dreißig Jahre nach dem Beginn der Einrichtung von Gleichstellungsstellen in NRW und bundesweit, noch nicht erreicht. Dies zeigt sich in verschiedenen Lebensbereichen und -phasen: im Erwerbsleben, in der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit und im Alter bei Rente und Versorgung.

Trotz des langjährigen Bemühens um die Geschlechtergleichstellung schränken immer noch strukturelle Benachteiligung, Diskriminierung, stereotype Rollenerwartungen und Gewalt Verwirklichungschancen ein. Diese Einschränkungen gilt es abzubauen.

Zentrale gesellschaftliche Handlungsfelder sind hierfür:

- ▶ die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Entscheidungspositionen und -prozessen**, gemessen an ihrer Beteiligung an Führung und Leitung,
- ▶ die **ausgewogene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit** zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf als Voraussetzung für Geschlechtergleichstellung und Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft,
- ▶ die **eigenständige lebenslange Existenzsicherung** für Frauen und Männer gleichermaßen,
- ▶ die Berücksichtigung des Zieles der **Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaspekt in allen Bereichen und bei allen Aufgaben des LVR, integriert in das Bemühen um gesellschaftliche Vielfalt und Antidiskriminierung.**

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“

Leitbild der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017

1.1. Teilhabe von Frauen an Entscheidungspositionen und -prozessen, Beteiligung von Frauen an Führung und Leitung im LVR

Veränderungen 2014-2016

Der Anteil von Frauen in Führung und Leitung ist von 2014-2016 deutlicher gestiegen als in den vorherigen Berichtszeiträumen.

Bei Betrachtung aller Führungspositionen im LVR liegt der Anteil der Frauen bei 43% (2013: 42%) bei einem Gesamtanteil an den Mitarbeitenden von 64% (2013: 63%).

Fokussiert man auf die höheren Führungspositionen ab Besoldungsgruppe A 15, Entgeltgruppe E 15 und der ärztlichen Entgeltgruppe E III sind es 37%, dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber 2013; damals waren es 31%. Zwischen den Beschäftigungsbereichen gibt es deutliche Unterschiede (dazu im Einzelnen Abschnitt 3.2.2.).

Zentrale Gründe für die genannten Verbesserungen der Situation sind

- ▶ das immer höher werdende Qualifikationsniveau von Frauen,
- ▶ veränderte Lebensentwürfe bei den Männern und Frauen der jüngeren Generationen in Hinblick auf Karriere und Familie,
- ▶ der demografische Wandel und damit die zwingende Notwendigkeit, Männer UND Frauen entsprechend ihren Talenten und Ressourcen einzusetzen und zu fördern,
- ▶ gesetzliche Vorgaben wie das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NW).

Im LVR zeigen der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming sowie verschiedene Personalentwicklungsprogramme wie z. B. diverse (Mentoring-)Programme zur Vorbereitung auf Führungspositionen ihre Wirkung. Einige davon hatten zu Beginn ausschließlich Frauen als Zielgruppe, sind inzwischen aber auch für männlichen Führungsnachwuchs geöffnet, um so gezielt gemeinsam den Blick auf das Miteinander auf der Führungsebene zu richten.

Agenda 2017-2019

- ▶ Eine **ausgewogene Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen durch Frauen und Männer ist weiterhin zentrales Ziel**. Geschlechtersensible Führungskräfte-Entwicklung und die Repräsentanz von gleichermaßen weiblichen und männlichen Führungskräften werden zunehmend als wichtiger Faktor für die Attraktivität von Arbeitgebern angesehen und haben zudem einen positiven Einfluss auf die Qualität der jeweils erbrachten Leistungen.
- ▶ Der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming und die dazu gehörigen Zielvereinbarungen mit den Dezernaten, Dienststellen und wie-Eigenbetriebe geführte Dienststellen sind das LVR-spezifische Vorgehen zur **Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NW). Nach dessen Novellierung im Dezember 2016 ist dieses zu überprüfen und ggf. anzupassen**.
- ▶ Bei Stellenbesetzungsverfahren haben **strukturierte Auswahlverfahren und vorausgegangene Beurteilungen der Bewerber und Bewerberinnen an Bedeutung gewonnen. Beide Instrumente sind daraufhin zu überprüfen, ob sie Frauen und Männern gleichermaßen gerecht werden** und nicht z. B. „typisch weibliche“ Berufsverläufe, bedingt durch die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, benachteiligen. Insbesondere die Befähigungs- und Eignungsmerkmale bedürfen insoweit einer besonderen Betrachtung. Verfahren und Kriterien müssen objektive Beurteilungen unterstützen und die Anwendung stereotyper Annahmen so weit wie irgend möglich ausschließen.
- ▶ **(Zukünftige) Führungskräfte müssen befähigt sein bzw. durch entsprechende Fortbildungen und Trainings befähigt werden, die Zielsetzungen Gleichstellung, ein gelingendes Miteinander von Erwerbs- und Sorgearbeit und Gender Mainstreaming in ihren Verantwortungsbereichen voranzubringen**.
In Personalauswahlverfahren für Führungspositionen sind Haltung und Engagement zu den genannten Zielsetzungen zu thematisieren.

- ▶ **Das Miteinander von Erwerbs- und Sorgearbeit muss in der Unternehmenskultur mitgedacht werden und wird am besten durch Führungskräfte repräsentiert, die dies leben.**
- ▶ Frauen, und dabei ausdrücklich auch Frauen mit Kindern, sind zu ermutigen, Führungspositionen anzustreben und einzunehmen und durch Arbeitsorganisation und Führung konkret und aktiv zu unterstützen.

1.2. Ausgewogene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf als Voraussetzung für Geschlechtergleichstellung und Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft

Veränderungen 2014-2016

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden hat sich erneut erhöht. 42% des Personals sind inzwischen teilzeitbeschäftigt. 55% aller beim LVR beschäftigten Frauen sind teilzeitbeschäftigt und 19% der Männer. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern ist mit 84% zu 16% weitgehend unverändert.

Dies ist der ebenfalls unverändert ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern gesellschaftlich und daraus folgend auch im LVR geschuldet.

Der Begriff der Sorgearbeit umfasst alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung und Versorgung für sich und andere. Jede Gesellschaft ist auf diese lebensnotwendigen Tätigkeiten angewiesen. Dennoch erfuhren sie historisch schon immer eine Abwertung gegenüber den Tätigkeiten der Erwerbsarbeit. Das ist dort, wo diese Tätigkeiten inzwischen professionalisiert sind, auch heute noch zu spüren.

„Sorgearbeit wurde und wird auch heute noch vielfach nicht als Gegenstandsreich der Ökonomie gesehen. Da Frauen um 52% mehr Sorgearbeit verrichten als Männer („Gender Care Gap“) wird einerseits ein wesentlicher Teil der von Frauen geleisteten Arbeit ökonomisch ausgeblendet, haben sie andererseits auf der Seite der Erwerbsarbeit vielfältige Nachteile hinzunehmen.“

(Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten -2017/ Themenblatt 1: Erwerbs- und Sorgearbeit)

Die Wahrnehmung des gesetzlichen Anspruchs auf Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz hat sich bei den LVR-Mitarbeitenden im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um rund die Hälfte(!) erhöht. Über alle Inanspruchnahmen von Elternzeit haben Männer einen Anteil von 19%, gegenüber 2013 ist dies eine Steigerung, damals waren es 16%.

Gründe dafür dürften sein, dass

- ▶ die in den letzten Jahren mehrfach angepassten gesetzlichen Regelungen der Elternzeit von zukünftigen Eltern zunehmend positiv eingeschätzt und umfassend genutzt werden,
- ▶ aufgrund des demografischen Wandels mehr junge Menschen zum LVR kommen, der Anteil junger Frauen aufgrund der LVR-typischen Beschäftigungsfelder überdurchschnittlich hoch ist und auch junge Väter die Chance der Elternzeit nutzen.

Dennoch wirken sich Berufsunterbrechungen wie Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung auch heute noch negativ auf Berufs- und Karriereverläufe aus. Potenziale und Ressourcen bleiben so ungenutzt.

Starten Frauen mindestens gleich qualifiziert wie ihre männlichen Kollegen ihren beruflichen Werdegang, werden sie durch Berufsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen auch heute noch gebremst bzw. zurückgeworfen. Die Verteilung der Führungs- und Leitungspositionen, die Verteilung auf Besoldungs- und Entgeltgruppen belegt dies auch für den Arbeitgeber LVR.

Im LVR gibt es eine Reihe positiver Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

- ▶ Es gibt flexible Arbeitszeiten überall dort, wo dies als möglich angesehen wird.
- ▶ Es gibt die Möglichkeit, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen teilweise Tele-/Heimarbeit zu leisten
- ▶ Es gibt Kinderbetreuungsplätze am Standort Deutz und in einer Reihe der LVR-Kliniken.

Trotz verschiedener positiver Faktoren werden Erwerbs- und Sorgearbeit weitgehend losgelöst voneinander betrachtet. Eine Kultur des Respekts vor familiärer Verantwortung ist in der Arbeitswelt noch nicht ausreichend etabliert.

Agenda 2017-2019

Um auch zukünftig qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu binden und weiterzuentwickeln, ist eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen, die ein **gelingen des Miteinander von Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebens- und im Berufsverlauf gewährleisten notwendig**. Dies bezieht sich sowohl auf die **Arbeitsorganisation als auch auf eine passende, unterstützende Führungs- und Unternehmenskultur** für alle, Frauen wie Männer, ob in Führungspositionen oder nicht.

Es gilt, **Lebensphasenorientierung** nicht nur als Begrifflichkeit einzuführen, sondern insbesondere **Personal- und Organisationsarbeit hieran zu orientieren, auszurichten und ihre Qualität daran zu messen.**

Das heißt z. B.:

- ▶ Arbeitszeitvolumina müssen an sich verändernde Bedarfe anpassbar sein.
- ▶ Insbesondere die Erhöhung von Arbeitszeit, ggf. auch in kleinen Schritten, ist zu unterstützen.
- ▶ Berufliche Weiterentwicklung im Lebensverlauf ist gezielt in unterschiedlichen Organisationsformen anzubieten und zu fördern.
- ▶ Angesichts der um 50% gewachsenen Zahl von Elternzeitfällen – in der Regel von rund einem Jahr –, bei denen nach der aktuellen Vorgabe einer neunmonatigen Sperre eine zwischenzeitliche Wiederbesetzung nicht realistisch ist, müssen organisatorische Lösungen zum Ausgleich gefunden werden.
- ▶ Die 50%ige Zunahme der elternzeitbedingten Vakanzen kann nicht allein von den jeweiligen Teams aufgefangen werden; sie benötigen Unterstützung, um gemeinsam den Anforderungen aus den spezifischen Lebensphasen aller Kollegen und Kolleginnen entsprechen zu können.

1.3. Eigenständige lebenslange Existenzsicherung für Frauen und Männer gleichermaßen

Veränderungen 2014-2016

In Hinblick auf diese Zielsetzung hat es im Berichtszeitraum keine signifikante Veränderung im Sinne einer Verbesserung gegeben. Die Beschäftigungsformen, die mit Risiken für die eigenständige lebenslange Existenzsicherung verbunden sind, haben ganz überwiegend Frauen inne.

Gründe dafür sind im LVR und gesamtgesellschaftlich:

- ▶ Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen, wenn sie über eine zweimonatige Elternzeit hinaus gehen, sind fast ausschließlich „Frauensache“.
- ▶ Berufsunterbrechungen und nicht-reibungslose Wiedereinstiege verursachen berufliche Stagnation bzw. Rückschritte.
- ▶ Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist hoch und steigt weiter. Dabei spielt auch die besonders problematische unterhältige Beschäftigung eine Rolle.
- ▶ **Sorgeberufe** – traditionell „typische“ Frauenberufe – werden heute unter dem Begriff der **SAG(H)E-Berufe** zusammengefasst (**S**oziale **A**rbeit, **H**aushaltsnahe **D**ienstleistungen, **G**esundheit, **P**flege und **E**rziehung). Ihre Herkunft liegt in der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit. Bis heute sind sie nicht vollständig darauf ausgerichtet, dass die Beschäftigten darauf ein tragfähiges eigenes Berufsleben aufbauen, in dem sie ihren Lebensunterhalt dauerhaft und existenzsichernd bestreiten können. Der Verdienst entsprechender Fachkräfte liegt deutlich niedriger als der derjenigen in technischen Bereichen

mit vergleichbarem Qualifikationsniveau. Die SAGHE-Berufe haben aktuell einen Arbeitsmarktanteil von rund 18%, 80% der Beschäftigten sind weiblich.

(Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten/ Themenblatt 3: Aufwertung der Sorgearbeit)

- ▶ Im LVR ist der Anteil dieser Berufe aufgabenbedingt sehr viel höher. Der Anteil der Frauen in diesen Beschäftigungsbereichen liegt zwischen 54% (LVR-Jugendhilfe) und 74% (LVR-Förderschulen).
- ▶ Gerade in den Beschäftigungsbereichen mit diesen Berufen ist der Anteil der Arbeitsverhältnisse in Teilzeitbeschäftigung besonders hoch: in den LVR-Netzen Heilpädagogischer Hilfen mit 79% und den LVR-Förderschulen mit 61%. Diese Teilzeitarbeitsverhältnisse sind zum großen Teil arbeitgeberseitig aus arbeitsorganisatorischen Gründen vorgegeben.

In der großen Rentenlücke bzw. dem sogenannten „**Gender Pension Gap**“ spiegeln sich gleichzeitig und kumulativ **niedrige Erwerbsbeteiligung, hohe Teilzeitraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen** und ergeben für Frauen ein hohes Risiko für eine gesicherte Existenz auch im Rentenalter.

Dies sind keine ausschließlichen LVR-Phänomene: Nach einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Februar 2016 mit dem Titel „Mitten im Leben“ – Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren – haben Frauen und Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren ein in etwa gleiches Qualifikationsniveau.

Ein eigenes Nettoeinkommen über 2.000 Euro haben in dieser Altersgruppe aber nur 10% der Frauen, jedoch 42% der Männer.

Von den verheirateten Frauen dieser Altersphase haben 19% kein eigenes Einkommen und 63% eines unter 1.000 Euro. 74% der geschiedenen Frauen gehen davon aus, später keine substantielle eigene Rente zu erhalten. 68% der alleinerziehenden Frauen gehen davon aus, dass ihre spätere Rente nicht ausreicht für ihr Leben im Alter.

Agenda 2017-2019

In der Beratung von Mitarbeitenden ist nachdrücklich deutlich zu machen, dass die Konsequenz der Nutzung der „Freiheit“, zur Vereinbarung von Beruf und Familie längere Berufsunterbrechungen und deutlich reduzierte Arbeitszeiten zu „wählen“, die Altersarmut ist.

Notwendig sind deshalb weiterhin:

- ▶ die aktive Unterstützung rascher Rückkehr nach Elternzeiten,
- ▶ eine Begrenzung der unterhältigen Beschäftigung auf festgelegte kurze Zeiträume im Rahmen des Wiedereinstiegs nach Berufsunterbrechungen,
- ▶ die Ermöglichung und Förderung vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung, d. h. möglichst hoher Stundenkontingente unterhalb der Vollzeitbeschäftigung,

- ▶ der Abbau von Beschäftigungsverhältnissen, die von vorne herein nur in Teilzeitbeschäftigung vorgesehen sind,
- ▶ eine Beschränkung befristeter Beschäftigung auf klar umgrenzte Gründe wie z. B. Vertretung in Elternzeit/ Beurlaubung/ Sabbatical, befristete Aufgaben,
- ▶ auf gesamtgesellschaftlicher Ebene die Unterstützung der Aufwertung erwerbsmäßiger Sorgearbeit durch Weiterentwicklung der SAGHE-Berufe zu „Lebensberufen“, z.B. in der Aus- und Weiterbildung und in den entsprechenden Tarifverträgen.

1.4. Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaspekt im Bemühen um gesellschaftliche Vielfalt und Antidiskriminierung

Veränderungen 2014-2016

Der Begriff des Gender Mainstreaming ist etabliert, dennoch gibt es berechtigte Zweifel, ob „Gender“ wirklich im „Mainstream“ angekommen ist.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedarfe und Interessen aller Geschlechter von vornherein und regelmäßig zu betrachten, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Hinzu gekommen ist in den letzten Jahren die Sensibilität für Diskriminierungen aufgrund weiterer Merkmale. Seit 2006 existiert, zusätzlich zu den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung, ein Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland, das die Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes, einer Behinderung, der Ethnie, der Religion, der sexuellen Orientierung und des Alters verbietet.

Das Bewusstsein für Diskriminierung, für unterschiedliche Diskriminierungsrisiken und für Mehrfachdiskriminierungen, die zu berücksichtigen und zukünftig zu unterbinden sind, ist gewachsen.

Eine eindimensionale Sicht ist in keinem Fall angezeigt: die jeweilige Problemstellung würde dann verkürzt bzw. verzerrt: Eine Frau mit Behinderung wird sich ebenso wenig entscheiden wollen, ob sie sich eher als Frau oder als Mensch mit Behinderung diskriminiert sieht, wie ein homosexueller Mann mit Migrationshintergrund, welches für ihn das größere Diskriminierungsrisiko darstellt.

Eine ausschließlich globale Sicht bzw. die ausschließliche Fokussierung auf das einzelne Individuum verhindern differenzierte Analysen und Lösungsansätze. Komplexe Lebenssituationen und insbesondere strukturelle Diskriminierungen werden dann nicht als solche wahrgenommen oder geraten aus dem Blick.

Agenda 2017-2019

Es geht um nicht weniger als die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an passgenau angelegten öffentlichen Leistungen.

Die Erfordernisse, die sich, auf den LVR bezogen, insbesondere aus den Konzepten von Gender Mainstreaming, Inklusion und Vielfalt ergeben, stehen nicht in Konkurrenz, sondern führen nur bei gleichermaßen gemeinsamer und differenzierter Betrachtung zu guten Leistungen.

In allen LVR-Handlungsfeldern ist noch stärker darauf zu achten, dass Daten grundsätzlich immer auch nach Geschlecht zu erheben und zu betrachten sind. Zeichnen sich signifikante Unterschiede ab, ist darauf z. B. im Rahmen einer Evaluation einzugehen, es ist nach Erklärungen hierfür zu suchen und bei späterer Ziel- und Konzeptentwicklung und der Maßnahmenplanung hieran anzuknüpfen.

2. Arbeitsgrundlagen

2.1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Neben den Regelungen des § 5b der Landschaftsverbandsordnung, des § 12 der Hauptsatzung und der Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bestimmt das seit 1999 geltende Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NW die Arbeit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Das LGG NW wurde 2016 novelliert. Wesentliche Punkte sind dabei die Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten, eine Präzisierung der „Quote“, die Schärfung und Konkretisierung von Handlungsansätzen, so z. B. in Hinblick auf die Besetzung von Gremien.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege soll durch das novellierte Gesetz weiter erleichtert werden, insbesondere um auch verstärkt Männer und Väter dabei zu unterstützen, ihren Anteil an der Familienarbeit leisten zu können.

2.2. LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming

Für den LVR enthält der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming die notwendigen Regelungen zu den genannten Themen. Da der LVR aus sehr unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen – von der LVR-Klinik bis zur Außenstelle der Bodendenkmalpflege, von der Wohngruppe im Netz Heilpädagogischer Hilfen bis zu LVR InfoKom – besteht, wurde er übergreifend von den politischen Gremien des LVR beschlossen und ist aktuell zeitlich unbefristet gültig. Auf Ebene der Dezernate, Dienststellen und wie-Eigenbetriebe geführten Dienststellen wurden seit 2000 für jeweils 3 Jahre Zielvereinbarungen zu diesem Aktionsplan abgeschlossen, die sich auf die je spezielle Beschäftigtenstruktur und Arbeitssituation beziehen konnten. Dadurch ist auch die Verantwortung der Führungskräfte vor Ort betont. Nach Ablauf der 3 Jahre erstellen die Dienststellen einen Bericht zu den Zielvereinbarungen.

Alle Dienststellen liefern hierzu dieselben Kennziffern, so dass eine gewisse Vergleichbarkeit untereinander möglich ist.

Eine Aufgabe im neuen Berichtszeitraum wird es sein festzulegen, ob und wie das LVR-Instrumentarium aus Aktionsplan und Zielvereinbarungen dem novellierten

LGG NW gemäß angepasst werden muss bzw. ob es Ansatzpunkte für eine weitere Optimierung eröffnet.

2.3. Zielvereinbarungen zum LVR-Aktionsplan

Die Zielvereinbarungen enthielten im Berichtszeitraum wie auch schon davor Vereinbarungen zu den drei zentralen Themenfeldern

▶ **Gleichstellung**

Hier geht es im Wesentlichen um eine Bestandsaufnahme, in welchen Positionen und Entgelt-/Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, und wie und mit welchen Zielsetzungen hieran anzusetzen ist.

▶ **Familienfreundlichkeit**

Dieser Abschnitt enthält konkrete Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, orientiert an den Rahmenbedingungen und Erfordernissen in der jeweiligen Dienststelle.

▶ **Gender Mainstreaming**

Maßnahmen beziehen sich auf die Ausrichtung der Dienstleistungen an den Bedarfen und Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen, um so dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an gesellschaftlichen Leistungen zu entsprechen.

2.4. Ausgewählte Kennziffern

Anhand von einigen Kennziffern sollen Entwicklungen festgehalten und Vergleiche ermöglicht werden. Es geht dabei darum,

- ▶ festzustellen, in welchen Bereichen Frauen noch unterrepräsentiert sind,
- ▶ Kenntnis über die jeweiligen Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Frauen und Männern und deren Auswirkungen zu erlangen,
- ▶ Entwicklungen im Zeitablauf zu erkennen
- ▶ Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigungsbereichen wahrzunehmen

Die folgenden Kennziffern werden regelmäßig jährlich erhoben:

1. Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen
2. prozentuale Höhe der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeitvolumina
3. Inanspruchnahme von Elternzeit bei Männern und Frauen unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit
4. prozentuale Höhe von Teilzeitbeschäftigten an Frauen und Männern in Leitungspositionen
5. prozentuale Höhe der Inanspruchnahme von Tele-/Heimarbeit bei Frauen und Männern in Leitungspositionen

2.5. Interne Beteiligungen

Innerhalb des unter 2.1. umrissenen Rahmens ist die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming an allen wesentlichen Maßnahmen sozialer, organisatorischer und personeller Art zu beteiligen.

Dazu gehört im LVR z. B. von Fall zu Fall auch die Teilnahme an der jährlichen Geschäftsleitungstagung, an Gremien, die sich mit zentralen oder auch zeitlich begrenzten (z. B. Demografie) oder dauerhaften (z. B. Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement) Themenstellungen befassen, an Vierteljahresgesprächen mit der Personalvertretung.

Für den LVR-Klinikverbund und den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen seien genannt die Strategiekonferenz des LVR-Klinikverbundes und Fachgremien z. B. zu den Themen Personalentwicklung, Pflege, Migration oder Qualitätsmanagement.

Gegenüber den Vorjahren deutlich angestiegen ist die Anzahl von Personalauswahlverfahren für die unterschiedlichsten Führungspositionen quer durch den LVR. Der LVR befindet sich insgesamt in einer Phase, in der nach und nach zahlreiche Führungskräfte in den Ruhestand wechseln. Um hier geeignete Nachfolger und Nachfolgerinnen zu gewinnen, sind inzwischen recht umfangreiche strukturierte Auswahlverfahren etabliert.

Da in Führungspositionen der mittleren und oberen Hierarchiestufen noch in den meisten Bereichen eine Unterrepräsentation von Frauen vorzufinden ist und somit die Bevorzugungsregelung des LGG greift, nimmt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, so irgend möglich, an diesen Auswahlverfahren teil. Dies macht aktuell einen großen Anteil des Zeitbudgets aus.

2.6. Implementierung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming in fachlichen Themenstellungen

Von Anfang an war die Beteiligung der heutigen LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming auch an fachliche Themenstellungen vorgesehen. Überall dort, wo der LVR Leistungen erbringt, ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen bzw. entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe hieran teilhaben.

Dies setzt voraus, dass überall dort, wo Leistungen für Menschen erbracht werden, bei der Analyse der Leistungsempfänger und -empfängerinnen und (potentieller) Zielgruppen nach Frauen und Männern unterschieden wird, um unterschiedliche Inanspruchnahme, unterschiedliche Bedarfe und Bedürfnisse zu identifizieren. Das gelingt auch nach vielen Jahren des Bemühens um Gleichstellung und der Implementierung von Gender Mainstreaming keineswegs immer.

Im Berichtszeitraum wurde daher zur Förderung des entsprechenden Blicks auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den Vorlagen an die politische Vertretung neben der Frage nach der entsprechenden Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK auch festgehalten, ob die Vorlage die Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming berücksichtigt.

2.7. Integration in die Jahreszielvereinbarungen zwischen den LVR-Dezernentinnen/Dezernenten und der LVR-Direktorin

Neben den Zielvereinbarungen zum LVR-Aktionsplan können die Themen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming immer auch Gegenstand der jährlichen Zielvereinbarungen zwischen der Landesdirektorin und den Dezernaten sein. Zu vereinbarende Ziele werden daraufhin überprüft, ob es einer besonderen Berücksichtigung dieser Querschnittsthemen bedarf, oder ob es notwendig ist, gesonderte Ziele auch auf dieser Ebene abzuschließen.

3. Bestandsaufnahme der LVR-Beschäftigtenstruktur – Frauen und Männer im LVR

Im Folgenden werden die Daten zur LVR-Beschäftigtenstruktur unter verschiedenen Gesichtspunkten analysiert, strukturelle Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern werden herausgearbeitet.

(Alle Daten zur Personalstruktur wurden vom LVR-Fachbereich Personal und Organisation zum Stichtag 31.12.2016 erhoben. Für die Aufbereitung und Auswertung dieser Daten ist die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming verantwortlich. Ausgewiesen wurden alle Daten ohne sogenannte Ruhendfälle, ohne Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (wie z. B. Praktika, Volontariate), ohne Fraktionen, Krankenhauszentralwäscherei und Studieninstitut.)

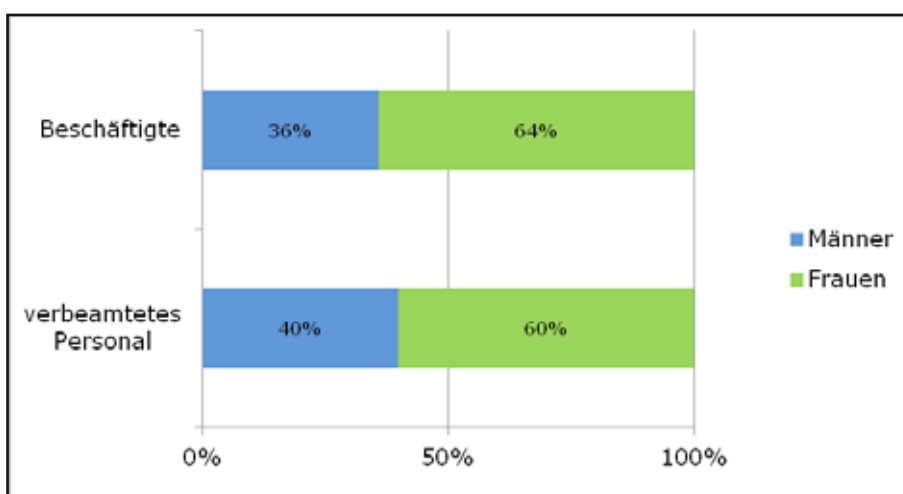
3.1. Allgemeine Daten zur Beschäftigtenstruktur

LVR-Belegschaft nach Geschlecht

Die Belegschaft des LVR setzt sich zum Stichtag aus 16.473 Personen zusammen. Davon sind 5.963 Männer und 10.510 Frauen.

Das entspricht einem Männeranteil von 36% und einem Frauenanteil von 64%. Gegenüber 2013 ist der Anteil der Frauen am Personal um ein weiteres Prozent angestiegen.

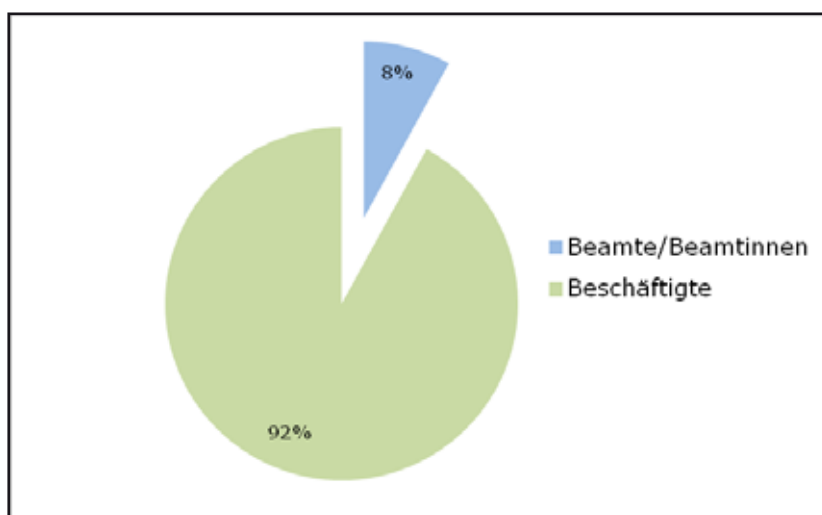
LVR-Belegschaft nach Statusgruppen



Der genannten Gesamtverteilung entspricht auch die Verteilung bei den Beschäftigten sowohl in 2013 als nun zum 31.12.2016.

Die Gruppe der Beamten und Beamtinnen (1.259 Personen) setzt sich aus 40% Beamten und 60% Beamtinnen zusammen. Der Anteil der Frauen an den verbeamteten Mitarbeitenden nähert sich mit 60% damit dem Anteil der Frauen an alle Mitarbeitenden (64%) an, 2013 lag er bei 58%, 2009 noch bei 55%.

Der Anteil der Beamten und Beamtinnen an den LVR-Mitarbeitenden insgesamt beträgt 8%.



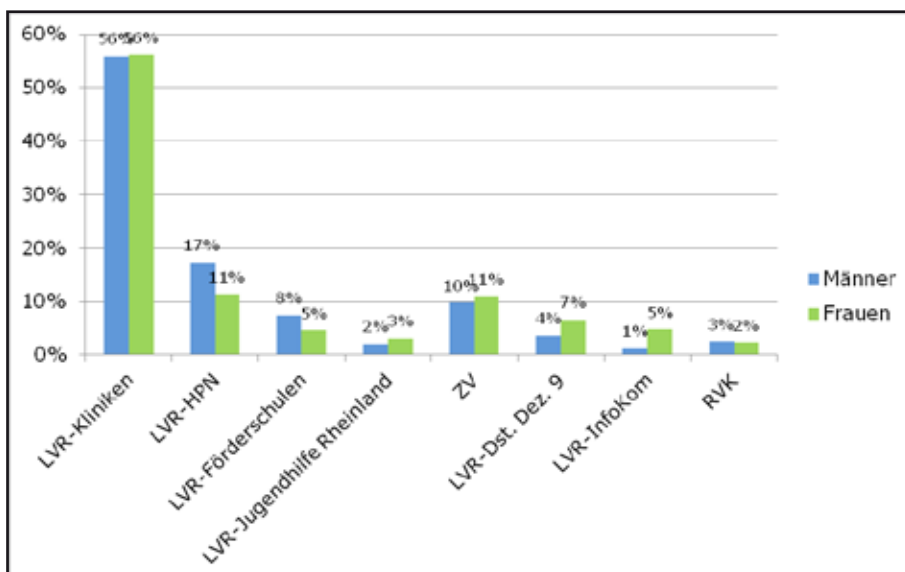
Geschlechterverteilung in den Beschäftigungsbereichen

In absoluten Zahlen ausgedrückt ergibt sich die folgende Übersicht:

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	3349	5879
LVR-HPN	678	1815
LVR-Förderschulen	274	790
LVR-Jugendhilfe Rheinland	189	219
ZV	652	1032
LVR-Dst. Dez. 9	395	380
LVR-InfoKom	284	131
RVK	142	264
Gesamt	5963	10510

(HPN= HPH-Netze, ZV= Zentralverwaltung, Dst. Dez. 9= Dienststellen des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, RVK= Rheinische Versorgungskassen)

Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf die Beschäftigungsbereiche (gerundet)



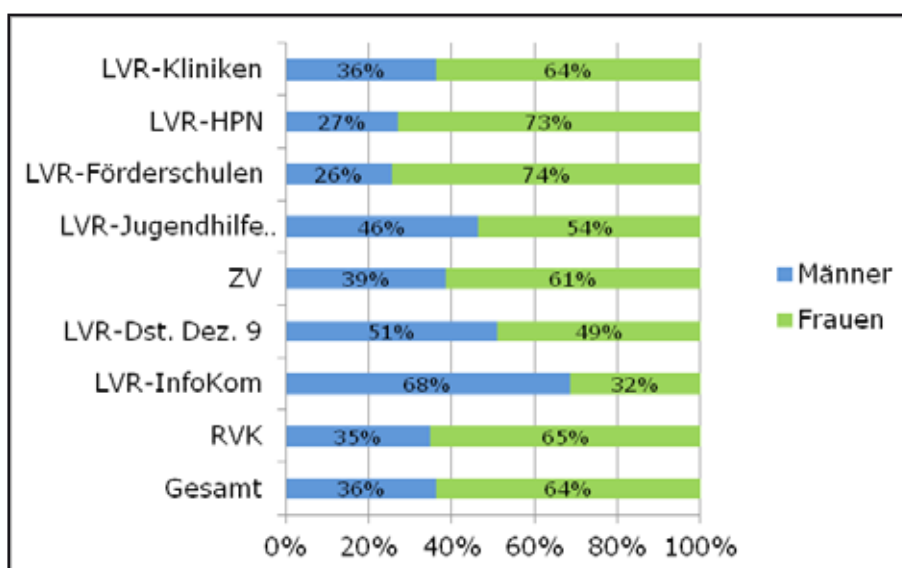
Fasst man alle Bereiche zusammen, in denen Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung im Vordergrund stehen, so sind dort 75% aller Männer (2013: 73%) und 83% aller Frauen (2013: 81%) beschäftigt. In absoluten Zahlen sind dies 4.490 Männer und 8.703 Frauen.

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	56%	56%
LVR-HPN	11%	17%
LVR-Förderschulen	5%	8%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	3%	2%
Gesamt	75%	83%

Für die verbleibenden Bereiche sieht es folgendermaßen aus:

Bereiche	Männer	Frauen
ZV	11%	10%
LVR-Dst. Dez. 9	7%	4%
LVR-InfoKom	5%	1%
RVK	2%	3%
Gesamt	25%	17%

Geschlechterverteilung innerhalb der Beschäftigungsbereiche



Gemessen an ihrem LVR-übergreifenden prozentualen Anteil von 64% sind Frauen in den LVR-Förderschulen und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen mit knapp drei Viertel an den dortigen Mitarbeitenden überdurchschnittlich vertreten.

Deutlich unter diesem Anteil liegen ihre Anteile in der LVR-Jugendhilfe, den Dienststellen des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege und bei LVR-InfoKom.

Eine signifikante Abweichung gegenüber 2013 ist lediglich für den Bereich der LVR-Förderschulen zu verzeichnen, hier lag der Anteil 2013 noch bei 81%, er ist mit 74% damit also deutlich gesunken, was gleichzeitig einen unbedingt wünschenswerten Anstieg des Anteiles der Männer bedeutet.

3.2. Chancengleichheit und Gleichstellung

Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern lassen sich in erster Linie an den folgenden beiden Kriterien festmachen:

- ▶ an der Stellung im Verdienstgefüge, also der Verteilung der Geschlechter auf Besoldungs- und Entgeltgruppen
- ▶ an den Anteilen an Führung und Leitung.

Beides wird im Folgenden LVR-bezogen betrachtet.

3.2.1. Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen nach Geschlecht

Laufbahngruppen nach Geschlecht

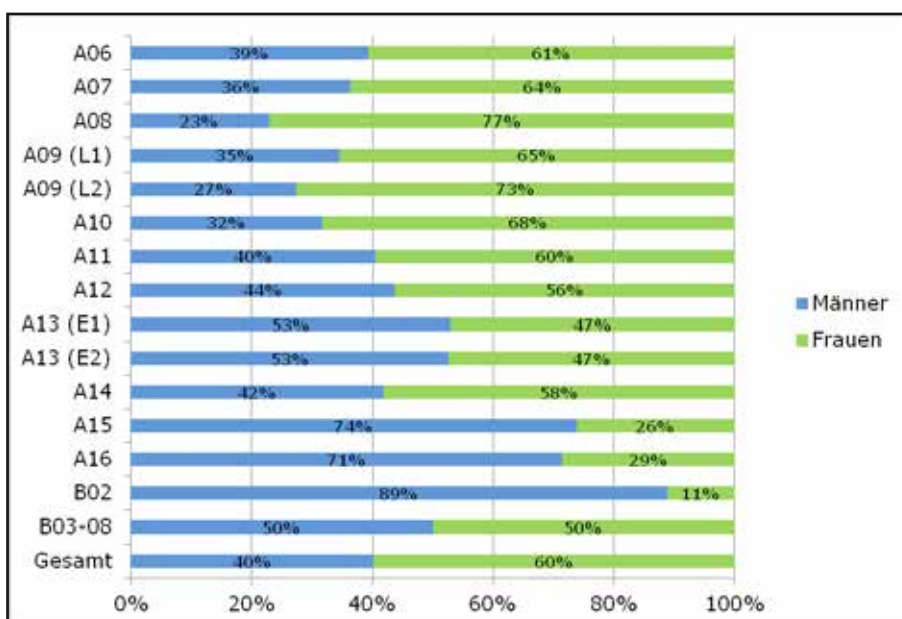
Insgesamt befinden sich in der Gruppe der Beamten und Beamtinnen 1.259 Personen, 506 Beamte und 753 Beamtinnen, das entspricht einem Verhältnis von 40% zu 60%.

Laufbahn	Männer	Frauen
mittlerer Dienst	8%	12%
gehobener Dienst	66%	74%
höherer Dienst	23%	13%
B-Besoldung	3%	1%
Gesamt	100%	100%

Die größte Gruppe der Beamten wie auch der Beamtinnen befindet sich im gehobenen Dienst, 2/3 aller Beamten und 3/4 aller Beamtinnen befinden sich dort.

Im höheren Dienst und in der B-Besoldung befindet sich über ein Viertel aller Beamten, aber nur 14% aller Beamtinnen.

Besoldungsgruppen nach Geschlecht



Gemessen an ihrem Anteil von 60% an allen Beamten und Beamtinnen sind Frauen in allen Besoldungsgruppen bis Besoldungsgruppe A 10 deutlich überrepräsentiert. Die Besoldungsgruppe A 11 entspricht mit einem Frauenanteil von 60% genau dem Durchschnitt, ab der Besoldungsgruppe A 12 liegen alle Anteile unter diesem Durchschnitt.

Das LGG NW formuliert eine Unterrepräsentanz bei unter 50%. Diese ist im LVR in der Besoldungsgruppe A 13 und ab A 15 aufwärts zu verzeichnen.

In den Besoldungsgruppen der Wahlbeamten und Wahlbeamtinnen ist das Verhältnis, hieran gemessen, ausgewogen.

Signifikante Veränderungen gegenüber 2013 sind nicht zu verzeichnen.

Entgeltgruppen nach Geschlecht

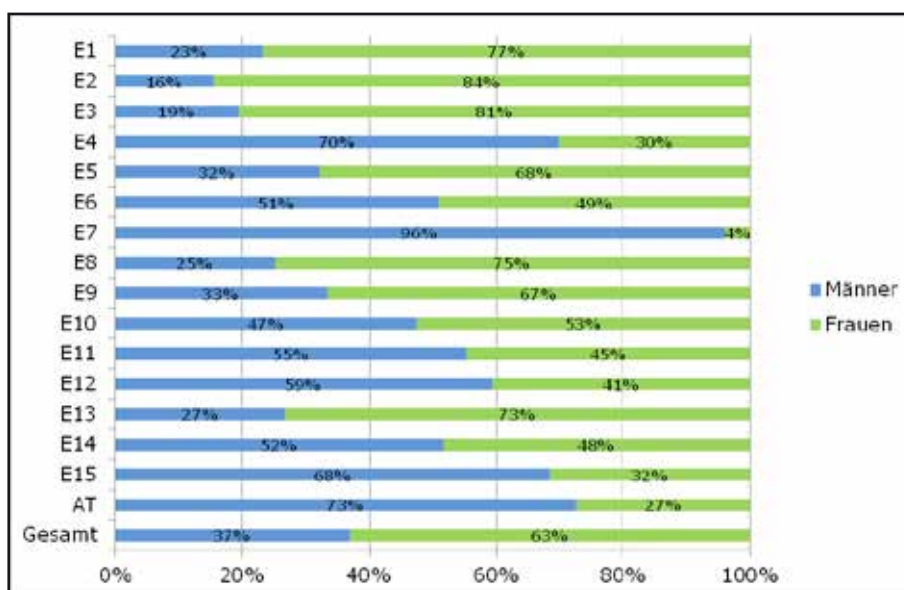
Insgesamt befinden sich in der Gruppe der Beschäftigten, die nach TVöD bezahlt werden, 6.711 Personen. Davon sind 37% Männer (2.475) und 63% Frauen (4.236).

Entgelt	Männer	Frauen
E1-E4	9%	15%
E5-E8	35%	37%
E9-E12	39%	33%
E13-E15	14%	14%
AT	2%	1%
Gesamt	100%	100%

Der größte Anteil männlicher Beschäftigter befindet sich hier in den dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen E 9 bis E 12, bei den weiblichen Beschäftigten sind es die dem mittleren Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen E 5 bis E 8.

Fasst man den mit dem höheren Dienst vergleichbaren Bereich und die AT-Beschäftigten zusammen, sind die Anteile der Männer und Frauen weitestgehend gleich, anders als im Bereich der Beamten und Beamtinnen.

Entgeltgruppen nach Geschlecht



Gemessen sowohl an ihrem Anteil (63%) an den Beschäftigten dieser Gruppe als auch an der LGG-relevanten Unterrepräsentation von unter 50% liegen die Anteile der Frauen in den Entgeltgruppen E 4, E 6 und E 7, in E 11, E 12, E 14 und E 15 deutlich darunter.

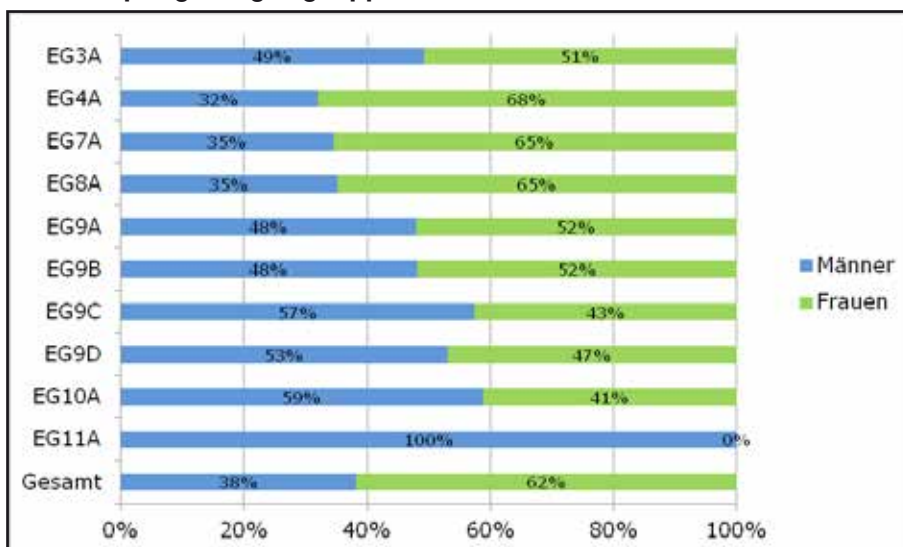
Auch bei der Verteilung auf die Entgeltgruppen gibt es keine signifikanten Veränderungen gegenüber 2013.

Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte nach Geschlecht

Die Gruppe der Krankenpflegekräfte umfasst 4.658 Personen, 1.784 Männer und 2.874 Frauen. Das sind 38% Männer und 62% Frauen. In den überwiegend mit Leitungsaufgaben verbundenen Entgeltgruppen ab EG 8a aufwärts sind ein gutes Viertel der Männer, aber nur 17% der Frauen.

Krankenpflegeentgelt	Männer	Frauen
EG3A-EG4A	11%	9%
EG7A	63%	74%
EG8A-EG9D	25%	17%
EG10A-EG11A	1%	0%
Gesamt	100%	100%

Krankenpflegeentgeltgruppen nach Geschlecht



Orientiert am durchschnittlichen Anteil der Frauen von 62% in dieser Beschäftigtengruppe sind sie in allen Entgeltgruppen ab EG 9A aufwärts unterrepräsentiert, gemessen an der 50%-Marke des LGG NW ab EG 9C.

Signifikante Veränderungen gegenüber 2013 sind auch hier nicht zu verzeichnen.

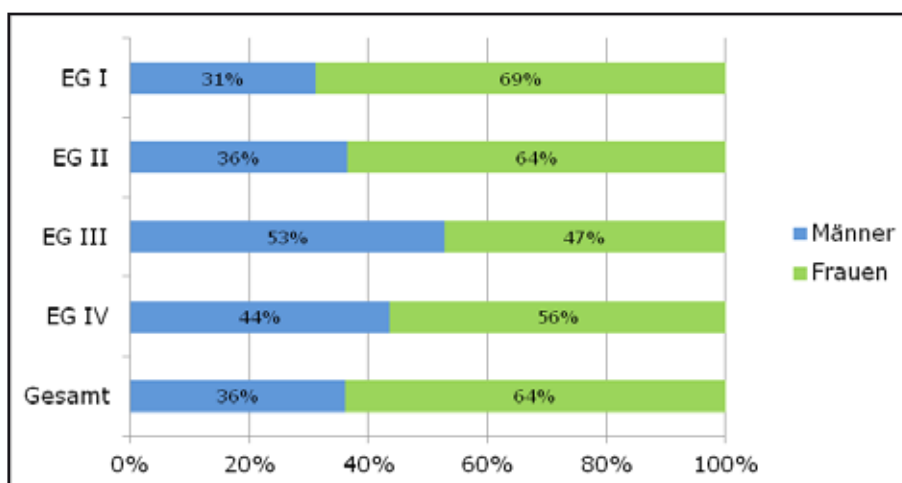
Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht

297 Ärzte und 527 Ärztinnen arbeiten beim LVR. Das sind 36% (2013: 39%) Männer und 64% (2013: 61%) Frauen.

Ärzteentgelt	Männer	Frauen
EG I	44%	55%
EG II	30%	30%
EG III	16%	8%
EG IV	9%	7%
Gesamt	100%	100%

In den beiden oberen ärztlichen Entgeltgruppen, in der Regel mit Leitung verbunden, sind dabei 25% der Männer und 15% der Frauen.

Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht



Der Anteil von Frauen an den höheren Entgeltgruppen EG III und IV liegt unter ihrem Anteil an der Gesamtgruppe. Bemerkenswert ist aber, dass die Steigerung des Anteils der Frauen seit 2013 sich am stärksten in der EG IV ausgewirkt hat (2013: 39%).

Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (S-Gruppen) nach Geschlecht

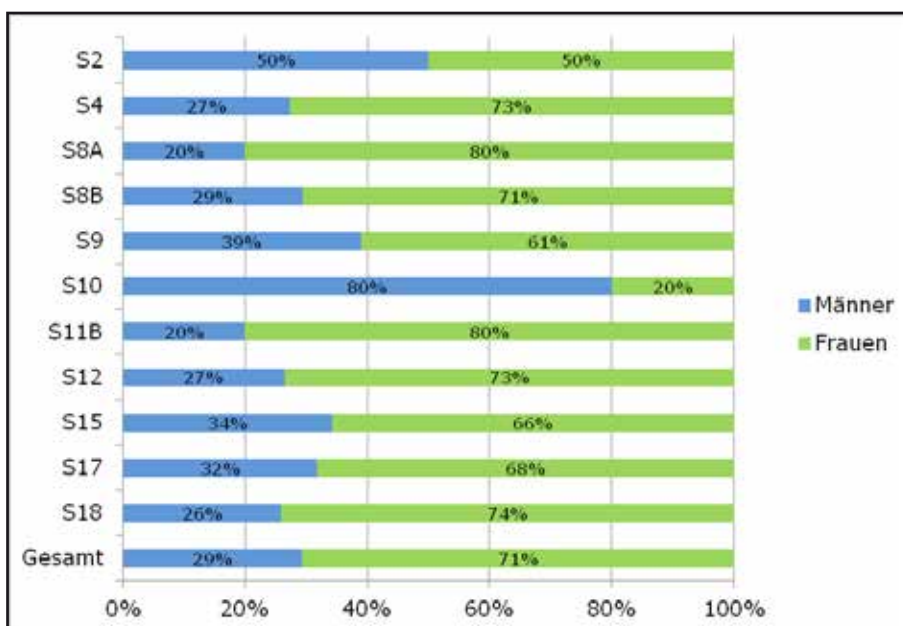
2.955 Personen, Männer (868) und Frauen (2.087), sind in die Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes eingruppiert. Der Anteil der Männer liegt bei 29%, der der Frauen bei 71%.

Entgelt	Männer	Frauen
S2-S8A	12%	14%
S8B	61%	60%
S9-S12 UE	23%	22%
S15-S18	4%	4%
Gesamt	100%	100%

(Veränderte Gehaltsgruppen gegenüber 2013: S8=S8B; S6=S8A)

Auffällig ist die weitgehend identische Verteilung der Männer und der Frauen auf die gebildeten Gruppen; dies weicht von den anderen Beschäftigtengruppen deutlich ab.

Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (S-Gruppen) nach Geschlecht



=>S10 in absoluten Zahlen: 8 Männer und 2 Frauen.

Und auch die Repräsentation von Frauen in den Entgeltgruppen zeigt keine besonderen Auffälligkeiten, liegt mal etwas über, mal etwas unter dem Durchschnitt von 71%.

AT-Gehälter nach Geschlecht

61 Männer und 23 Frauen wurden zum Stichtag 31.12.2016 außertariflich vergütet, das entspricht 73% zu 27%. Damit ist der Anteil der Frauen wieder auf den Wert von

2009 zurückgegangen, 2013 hatten die Frauen einen Anteil von 31% an der außertariflichen Beschäftigung.

Positiv zu vermelden ist aber, dass der Durchschnitt des Jahresgehaltes zwischen Männern und Frauen sich angeglichen hat, die durchschnittliche Gehaltssumme der Frauen liegt sogar geringfügig(!) über der der Männer. Erhalten die AT-beschäftigten Frauen im Durchschnitt rund 154.000 Euro, sind es bei den Männern durchschnittlich rund 152.000 Euro. 2012 waren es noch rund 128.000 Euro bei den Männern zu 117.000 Euro bei den Frauen.

Zusammenfassend kann für die Bereiche des beamteten, des ärztlichen und des pflegerischen Personals festgehalten werden, dass die Wahrscheinlichkeit als Beamter, als Arzt oder als männliche Pflegekraft in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, die dem höheren Dienst entspricht und/oder mit Leitung verbunden ist, zu arbeiten, 25% beträgt, bei den entsprechend beschäftigten Frauen aber nur rund 15%.

Bei den Tarifbeschäftigten des TVöD und des Sozial- und Erziehungsdienstes sind diese Prozentanteile bei Frauen und Männern weitgehend gleich.

3.2.2. Mehr als die kritische Masse! Frauen in Führungspositionen – gesellschaftliche Zielsetzung seit über 30 Jahren

Vieles hat sich im Laufe der Jahre verändert in der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten und allen weiteren, die sich für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit einsetzen bzw. dafür zuständig sind. Klassisch geblieben ist die Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führung und Leitung zu erhöhen und das über fast alle in Frage kommenden Beschäftigungsbereiche, denn immer noch sind Frauen unterrepräsentiert.

Das LGG NW und entsprechend der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming sehen eine entsprechende Quotenregelung vor. Im Zuge der Dienstrechtsmodernisierung und der Novellierung des LGG NW wurde 2016 die Quotenregelung neu formuliert, da zumindest auf der Ebene der Landesbehörden und -betriebe die immer stärkere Ausdifferenzierung des Qualifizierungsbegriffs die „Quote“ mehr oder weniger wirkungslos hatte werden lassen.

In einem entsprechenden Gutachten führte Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier aus, durch die bisherige von den Verwaltungsgerichten geprägte Beförderungspraxis werde wegen der Vielzahl der Einzelkriterien, die dabei für den Qualifikationsvergleich herangezogen würden, die Frauenquote unterlaufen. Ein Auswahlverfahren, das den Fall gleicher Qualifikation – erst hier findet die Quote Anwendung – so gut wie nicht mehr vorkommen lasse, hebele die Quote aus. Es werde verkannt, dass das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes ein ebenso wichtiges Staatsziel sei wie das für den Öffentlichen Dienst geforderte Prinzip der Bestenauslese. Vorgesehen ist nun

das Erfordernis einer im Wesentlichen gleichen Qualifikation. Gegen diese neue Regelung wurde an verschiedenen Stellen erfolgreich geklagt. Ob die Quotierungsformulierung letztendlich zurückgenommen werden muss, bleibt abzuwarten.

Frauen in Führungspositionen im LVR

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der LVR-Führungspositionen erfolgt zum einen über die Auswertung aller Dienstposten, die mit einer Leitungsfunktion ausgewiesen sind – da dieser „Leitungsschlüssel“* in der Vergangenheit noch nicht durchgängig gepflegt wurde, können Ungenauigkeiten nicht ausgeschlossen werden.

Zum anderen wird die Kennzahl der Produktgruppe 045 – Gleichstellung von Frau und Mann – im NKF-Haushalt, bei der alle Dienstposten ab Besoldungsgruppe A 15, E 15 und EG III (ärztliches Personal) erfasst werden, gewählt.

Frauen und Männer in LVR-Führungspositionen/Dienstposten mit Leitungsschlüssel

Gegenübergestellt werden die Anteile der Männer und Frauen, die einen Dienstposten mit „Leitungsschlüssel“ innehaben, dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten im jeweiligen Bereich.

Bereiche	Männer absolute Zahlen	Männer in Prozent	Frauen absolute Zahlen	Frauen in Prozent	Frauenanteil GESAMT absolute Zahlen	Frauenanteil GESAMT
LVR-Kliniken	131	66%	67	34%	5.879	64%
LVR-HPN	63	47%	72	53%	1.815	73%
LVR-Förder-schulen	35	32%	73	68%	790	74%
LVR-Jugend-hilfe Rhein-land	38	61%	24	39%	219	54%
ZV	127	61%	80	39%	1032	61%
LVR-Dst. Dez. 9	70	67%	35	33%	380	49%
LVR-InfoKom	15	60%	10	40%	131	32%
RVK	29	60%	19	40%	264	65%
Gesamt	508	57%	380	43%	10.510	64%

Über alle Bereiche betrachtet ist ein Steigerung in den vergangenen drei Jahren um ein weiteres Prozent von 42 auf 43% zu verzeichnen. Dennoch liegt in allen Bereichen der Anteil der Frauen in den Leitungspositionen immer noch gravierend unter dem Anteil der Frauen an den Mitarbeitenden.

* Positionen mit „Leitungsschlüssel“: Alle Stellen, bei denen eine Leitungsfunktion vermerkt ist.

Einzigste Ausnahme war und ist LVR-InfoKom, wo 32% Frauen an den Mitarbeitenden 40% in Positionen mit Leitungsschlüssel gegenüberstehen – so auch schon 2013.

Abweichungen von 20% und mehr sind bei den LVR-Kliniken (30%), LVR-Verbund heilpädagogischer Hilfen (20%), der RVK (25%), der ZV (22%) festzustellen – auch diese Ergebnisse sind weitgehend identisch mit denen von 2013.

Kennzahl der Produktgruppe 045 – Männer und Frauen in Führungspositionen ab A 15/E 15 /EG III

Bereich	Männer absolute Zahlen	Männer in Prozent	Frauen absolute Zahlen	Frauen in Prozent	Frauen-anteil GESAMT absolute Zahlen	Frauen-anteil GESAMT
LVR-Kliniken	141	58%	102	42%	5.879	64%
LVR-HPN	8	73%	3	27%	1.815	73%
LVR-Förder-schulen	14	61%	9	39%	790	74%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	1	100%	0	0%	219	54%
ZV	40	68%	19	32%	1.032	61%
LVR-Dst. Dez. 9	28	68%	13	32%	380	49%
LVR-Info-Kom	5	83%	1	17%	131	32%
RVK	11	92%	1	8%	264	65%
Gesamt	248	63%	148	37%	10.510	64%

Mit 37% Frauen in diesen Führungspositionen ist hier gegenüber 2013 eine deutliche Steigerung zu verzeichnen; 31% betrug der Frauenanteil an diesen Führungspositionen über den gesamten LVR damals, 2009 waren es lediglich 28%.

Vergleicht man die Anteile an den Führungspositionen mit dem jeweiligen Anteil an den Mitarbeitenden wird der Blick auf die positive Entwicklung jedoch getrübt: In allen LVR-Bereichen sind Frauen in den entsprechenden Führungspositionen unterrepräsentiert gegenüber ihrem jeweiligen Anteil an den Mitarbeitenden.

Die Abweichungen liegen zwischen 15% (LVR-InfoKom), 17% (LVR-Dienststellen des Dezernates 9) und 57% (RVK), 54% (Jugendhilfe Rheinland) und 46% (LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen). Signifikant verbessert haben sich seit 2013 LVR-InfoKom und die LVR-Kliniken, verschlechtert die Jugendhilfe Rheinland und der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen.

3.2.3. Konzepte und Maßnahmen

Das Bemühen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im LVR zu erhöhen, ist so alt wie die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung/zur Förderung von Frauen existieren seit langen Jahren im Landesgleichstellungsgesetz NW, im LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming und den entsprechenden Zielvereinbarungen mit den Dezernaten und Dienststellen. Wie oben beschrieben, konnten die Anteile an den Führungspositionen der unterschiedlichen Ebenen gesteigert werden und beträgt jetzt vor dem Hintergrund des Frauenanteils an den Mitarbeitenden von 64% 43% über alle Leitungsfunktionen und 37% , wenn die Führungspositionen ab A 15/E 15 und EG III (ärztliche Führungspositionen) in den Fokus genommen werden.

3.2.3.1. Mentoring – immer noch ein Erfolgsmodell

Unzählige Paten- oder Tandem-Programme wurden in den letzten Jahren in Unternehmen, Schulen und Universitäten ins Leben gerufen, um Menschen in Fragen der Entscheidungsfindung, Integration, Chancengleichheit, Karriereplanung oder einer verbesserten Work-Life-Balance zu unterstützen. So ist Mentoring auch beim LVR seit vielen Jahren ein etabliertes Instrument der Personalentwicklung.

Sowohl Mentoring-Programme als auch Trainee- und Führungsnachwuchsprogramme verfolgen im LVR unter anderem die Zielsetzung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Beschäftigtenstruktur, insbesondere in Führungspositionen. Mentorinnen erfüllen eine wichtige Vorbildfunktion für junge weibliche Führungsnachwuchskräfte.

Richteten sich Mentoring-Programme in den unterschiedlichen Bereichen des LVR in der Vergangenheit wegen des hohen „Nachholbedarfes“ an Frauen, sind sie inzwischen gezielt gemischt besetzt, um die Ressourcen von Frauen und Männern gemeinsam zu fördern, auf jeden Fall aber mindestens zur Hälfte mit Frauen, um zu positiven Effekten in der Beschäftigtenstruktur zu kommen.

Mentoring „Netzwerk 9“ im Dezernat Kultur, Landschaftliche Kulturpflege

Im Berichtszeitraum wurde der vierte Durchgang des Mentoring-Programmes „Netzwerk 9“ als Kooperation des Dezernates, des LVR-Institutes für Training, Beratung und Entwicklung und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abgeschlossen.

Neu: Mentoring-Programm „FLiP“ im LVR-Klinikverbund

Um dem Fach- und Führungskräftemangel im Pflegebereich entgegen zu wirken, wurde im November 2014 erstmals ein Mentoring-Programm für zukünftige Führungspositionen im Pflegedienst gestartet.

Mit diesem Kooperationsprojekt zwischen den Kliniken der Stadt Köln, dem Klinikum Solingen und dem LVR-Klinikverbund und den jeweils für Gleichstellung zuständigen Einheiten werden Impulse in der Personalentwicklung für den Pflegedienst und für eine gender- und diversitygerechte Unternehmenskultur gesetzt.

Unter dem Programmtitel **FliP** (Führen lernen im Pflegedienst) geht es nicht nur und vorrangig um ein klassisches Karriereentwicklungsinstrument, sondern um die Entwicklung einer generationenübergreifenden Führungskultur.

Es geht darum, die Kompetenzen der erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und Arbeitsorganisationsformen zu entwickeln, die es ermöglichen, dieses Wissen an Nachwuchskräfte weiterzugeben. Die Möglichkeit für die Beteiligten, nicht nur intern im LVR, d. h. in der eigenen Fachdisziplin Psychiatrie, sondern auch darüber hinaus in der somatischen Pflege Führungskulturen kennen zu lernen und mitgestalten zu können, erweitert den Horizont und ist bereichernd.

Mit beiden Kooperationseinrichtungen, dem Klinikum Solingen und den Kliniken der Stadt Köln, gab es bereits in der Vergangenheit schon Berührungspunkte, die durchaus über die reine Nachbarschaft in Köln-Merheim oder einen Neubau des LVR auf dem Klinikgelände in Solingen hinaus gingen. In diesem Programm, in dem Mitarbeitende aus psychiatrischen und somatischen Kliniken als Tandems über 18 Monate eng zusammenarbeiten, steht nicht der Fachbezug, sondern die Chance, Führungsthemen und persönliche Entwicklungsthemen mit jemandem zu besprechen, der/die durch die Arbeit in einem anderen Bereich vielleicht einen ganz anderen und ggf. neuen Blick auf die Fragen und Themenstellungen hat, im Vordergrund. Die persönliche Entwicklung und Stärkung in der Führungsrolle und das generationenübergreifende Lernen sind Mittelpunkt dieses Programms.

Der mögliche Gewinn für die Mentorinnen und Mentoren, durch die Teilnahme an FliP die fachliche und methodische Arbeit reflektieren zu können, Impulse für die eigene Arbeit zu erhalten, Erfahrungen und Expertise an eine neue Führungskraft weiterzugeben, das persönliche Netzwerk zu erweitern und auch die eigene Arbeitsweise durch den Austausch mit den Mentees zu reflektieren, wird als überzeugend empfunden.

Für die Mentees sind durch die Teilnahme an FliP eine Stärkung der eigenen Führungsrolle, Unterstützung bei der Entwicklung beruflicher und persönlicher Perspektiven, die Schärfung des eigenen Rollenprofils und fundierte Einblicke in Führungsthemen und die Stärkung persönlicher und fachlicher Kompetenzen zu erwarten.

Nach dem ersten Durchgang, der im April 2016 erfolgreich abgeschlossen wurde, ging am 18.11.2016 ein neuer Durchgang mit 21 Tandems an den Start.

3.2.4. Wie geht es weiter?

Die Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führung und Leitung zu erhöhen und das über fast alle in Frage kommenden Beschäftigungsbereiche, besteht unverändert fort.

Welche Rolle dabei zukünftig eine gegenüber den Vorjahren strengere und wirksamere Formulierung zur „Quote“, wie im Rahmen des novellierten LGG NW vorgesehen, spielen wird, ist aktuell offen und bleibt abzuwarten. Dennoch ist davon auszugehen, dass eine weitere Steigerung aktive Maßnahmen erfordert und vermutlich auch im nächsten Berichtszeitraum die Führungspositionen noch nicht zu gleichen Teilen von Männern und Frauen besetzt sind.

Bei Stellenbesetzungsverfahren haben strukturierte Auswahlverfahren und vorausgegangene Beurteilungen der Bewerber und Bewerberinnen an Bedeutung gewonnen. Beide Instrumente sind daraufhin zu überprüfen, ob sie Frauen und Männern gleichermaßen gerecht werden und nicht z. B. „typisch weibliche“ Berufsverläufe, bedingt durch die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, benachteiligen. Verfahren und Kriterien müssen objektive Beurteilungen unterstützen und die Anwendung stereotyper Annahmen so weit wie irgend möglich ausschließen.

In diesem Kontext gewinnen z. B. die folgenden Fragen an Bedeutung:

- ▶ Werden die vorhandenen Beurteilungsrichtlinien als Ausgangspunkt für die Ermittlung der Qualifikation Männern und Frauen gleichermaßen gerecht?
- ▶ Gehen in die Bewertung von Bewerbern und Bewerberinnen für Führungspositionen z. B. auch Kenntnisse und Engagement für die Geschlechtergleichstellung und das Führen in gemischten und vielfältigen Teams ein? Werden diese abgefragt?
- ▶ Ist sichergestellt, dass Berufsunterbrechungen und/oder reduzierte Arbeitszeiten in Situationen erhöhter Sorgearbeit sich nicht nachteilig auswirken?
- ▶ Werden Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber formuliert, die indirekt diskriminierend wirken?

Die Beantwortung dieser Fragestellung und die Entwicklung von geeigneten Instrumenten zum Umgang hiermit sind zukünftige Aufgabenstellungen nicht nur für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming sondern für Personalverantwortliche, Personalmanagement und -entwicklung.

Entscheidender Faktor für eine weitere Erhöhung des Anteils von Frauen in Führung und Leitung dürfte aber die Möglichkeit sein, Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit im Lebensverlauf und auch in Führung tatsächlich und befriedigend für alle Beteiligten in Einklang zu bringen. Es gilt, Frauen, und dabei ausdrücklich auch Frauen mit Kindern, noch stärker zu ermutigen, Führungspositionen anzustreben und einzunehmen und sie durch Organisation und Führung konkret und aktiv dabei zu unterstützen. Wenn dies nicht gelingt, wird, wie schon in der Vergangenheit, überwiegend Frauen ohne Kinder der Zugang zu diesen Positionen gelingen (hierzu im weiteren Abschnitt 4).

3.3. Rollenwechsel ermöglichen: „Männerberufe – Frauenberufe“

3.3.1. LVR-Bestandsaufnahme – Ausbildung

Zum Stichtag 01.10.2016 gab es im LVR 1.371 junge Menschen in Ausbildung, 30% sind männlich, 70% weiblich.

Art der Ausbildung	Männer	Frauen	Gesamt	
Beamte/Beamtinnen	20	56	76	
Handwerk	38	17	55	
kaufm./Verwaltung	24	44	68	
IT	14	5	19	
Gesundheits- und Pflegedienst	187	421	608	Duale Ausbildung
Gesamt duale Ausbildung	263	487	750	
Ergotherapie	20	89	109	
Heilerziehungspflege	59	164	223	
Heilpädagogik	7	23	30	
Sozialpädagogik/Erziehung	39	144	183	Schulische Ausbildung
Gesamt schulische Ausbildung	125	420	545	
Gesamt Alle Ausbildungen	408	963	1371	

- ▶ 77% der Auszubildenden in schulischer Ausbildung, also ohne nennenswerten Verdienst bzw. mit zusätzlichen Kosten für die Ausbildung, sind Frauen (23% Männer).
- ▶ In der gleich großen Gruppe der Auszubildenden im Bereich der Krankenpflege, in der eine Ausbildungsvergütung bezahlt wird, beträgt ihr Anteil 69%. (31% Männer).
- ▶ Bei den Beamten/Beamtinnen sind es 73% Frauen, im Bereich der weiteren Ausbildungsberufe in der Verwaltung 64%.
- ▶ Unterrepräsentiert sind Frauen lediglich in den Ausbildungsberufen des Handwerks (30% Frauen) und im IT-Bereich (26% Frauen).

Diese Verteilungen schwankten in den vergangenen Jahren geringfügig, letztlich blieb die Verteilung im Verlauf gleich.

Auffällig ist neben der klassischen rollenbezogenen Berufswahl, dass ausgerechnet in den schulischen Ausbildungen, in denen in den Ausbildungsjahren nicht verdient wird bzw. die Ausbildung sogar kostet, der Anteil der Frauen am allerhöchsten ist. Eine erste Grundlage für eine geringere Altersversorgung wird schon in der Ausbildung geschaffen. (Siehe hierzu im weiteren Abschnitt 3.3.2.4.)

3.3.2. Konzepte und Maßnahmen

Seit vielen Jahren bietet der LVR in verschiedenen Beschäftigungsbereichen Mädchen und Jungen an, sich über eher dem jeweils anderen Geschlecht zugeschriebene Berufe zu informieren. Dies geschieht im Rahmen eines eintägigen Schnupperpraktikums am bundesweiten Girls' Day und Boys' Day.

3.3.2.1. Girls' Day beim LVR/Komm mach MINT

Mit Beginn des Girls' Day im LVR im Jahr 2003 waren die Töchter der Mitarbeiterschaft die primäre Zielgruppe. Schülerinnen der LVR-Förderschulen wurden ab 2006 als zweite wichtige Zielgruppe hinzugenommen. Seitdem erfolgt eine kontinuierliche Ausweitung des integrativen Angebotes für Mädchen mit Handicap. Beginnend mit 28 % der zu belegenden Plätze steigerten sich die Angebote auf nahezu 95%.

Mädchen aus den Förderschwerpunkten „Körperlich und motorische Entwicklung“ sowie „Hören und Kommunikation“ und „Sprache“ haben die verschiedenen Angebote genutzt.

In den Jahren 2015 und 2016 hatte sich die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zum Ziel gesetzt, 3-4 Mädchen nachhaltig nach ihrem Erprobungstag zu begleiten, ob sie das „Geschnupperte“ für sich nutzen konnten, wie sie den Girls' Day im Nachhinein bewerteten und ob sie ein vertiefendes Praktikum und/oder perspektivisch einen Ausbildungsplatz anstreben.

Das Ergebnis im IT-Bereich konnte sich sehen lassen: Von 5 Mädchen haben sich 3 Mädchen für ein Praktikum in diesem Bereich beworben,

- ▶ Ein Mädchen war nach einem dreiwöchigen Praktikum im LVR entschlossen: Ich möchte eine Ausbildung im IT-Bereich machen.
- ▶ Bei einer weiteren Schülerin hat der Erprobungstag zum Entschluss geführt, in einer völlig anderen Sparte im Landschaftsverband Rheinland ein Praktikum absolvieren zu wollen, daraus ist ein neuer Ausbildungswunsch hervorgegangen.
- ▶ Eine weitere Schülerin konnte im Kfz-Bereich ihre Wunschvorstellung nach einem handwerklichen Beruf bestätigen.

3.3.2.2. Wie geht es weiter?

Der Girls' Day, obwohl er nur einen kleinen Baustein im Prozess der Berufsfindung darstellt, liefert den beteiligten Mädchen oft neue Impulse und Ideen, welchen Beruf sie später ergreifen möchten. Dennoch ist klar, dass die Girls' Day-Aktivitäten erweitert und nachhaltig angelegt werden müssen. Der LVR ist seit vielen Jahren Mitglied des nationalen Pakts „Komm mach Mint“. Es wäre wünschenswert, wenn es gelingen würde, in Kooperation mit LVR-InfoKom über den Girls' Day hinaus, z. B. ein Konzept für ein zweitägiges Praktikum in IT-Berufen für Schülerinnen weiterführender Schulen zu entwickeln, Schulen anzubieten und bei „Komm mach MINT“ zu vernetzen.

3.3.2.3. Boys' Day beim LVR/Männer in Berufen der Sozialen Arbeit, der Gesundheit, Pflege und Erziehung (SAGE-Berufe)

Die Herkunft der sozialen, personenbezogenen und auch haushaltsnahen Dienstleistungen liegt historisch in der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit. Bis heute sind diese Berufe nicht vollständig darauf ausgerichtet, dass die Beschäftigten darauf ein tragfähiges eigenes Berufsleben aufbauen, von dessen Ausübung sie den Lebensunterhalt dauerhaft und existenzsichernd bestreiten können.

Andererseits wird in diesen auf die Arbeit mit Menschen bezogenen Berufen sehr rasch deutlich, dass eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur zwischen Männern und Frauen wünschenswert ist, um den Bedürfnissen und Bedarfen sowohl von Männern als auch Frauen gerecht werden zu können. Insbesondere geht es hierbei um das Bemühen um eine geschlechtergerechte Pflegeinfrastruktur z. B. eine gleichgeschlechtliche Pflege und Assistenz gewährleisten zu können.

Bereits seit 2008 beteiligt sich der LVR auf Initiative der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit dem Boys' Day am Vernetzungsprojekt „Neue Wege für Jungs“. Das bundesweite Projekt „Neue Wege für Jungs“ unterstützt seit 2005 Initiativen und Träger, die schulische und außerschulische Angebote für Jungen zur Erweiterung der Berufs- und Studienfachwahl, der Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und zum Ausbau sozialer Kompetenzen organisieren. „Neue Wege für Jungs“ wird vom BMFSFJ und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Aktionen im Rahmen dieses Projektes sollen Jungen eine gezielte Unterstützung bei der Entwicklung und Verwirklichung ihrer beruflichen und persönlichen Ziele jenseits von traditionellen Rollenbildern bieten. Jungen werden z. B. darin unterstützt, Sozialkompetenzen zu vertiefen und bekommen neue berufliche Perspektiven, insbesondere in Sozial-, Pflege-, Erziehungs-, aber auch Dienstleistungsberufen aufgezeigt.

Der Boys' Day findet beim LVR parallel zum Girls' Day an jedem dritten Donnerstag im April statt. An diesem Tag können Jungen zwischen 11 und 18 Jahren Berufe kennen lernen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Zielgruppe des Boys' Day beim LVR sind insbesondere die Söhne von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LVR, das Angebot steht aber auch anderen interessierten Jungen offen. Über die breite Altersspanne soll möglichst vielen Jungen die Möglichkeit gegeben werden, am Boys' Day teilzunehmen.

Der Boys' Day richtete sich ursprünglich besonders an Schüler der Haupt- und Realschulen, da die Jungen dort früher vor einer Berufswahlentscheidung stehen. Es sollten ihnen neue Perspektiven und Alternativen zu den stark umworbenen Ausbildungsberufen aus dem handwerklich-technischen Bereich geboten werden.

Beim LVR wird das Angebot von Schülern aller Schulformen wahrgenommen, was z. T. auch auf das Engagement einzelner Lehrerinnen und Lehrer bzw. der Eltern zurückgeführt werden kann.

Ausgehend davon, dass bei den Mädchen in der 8. Klasse die Teilnahme am Girls' Day meist vorgeschrieben ist, nehmen am Boys' Day viele Jungen aus der 8. Klasse teil.

In eintägigen „Schnupper“-Praktika haben die Jungen in verschiedenen LVR-Dienststellen die Möglichkeit, u.a. Gesundheits- und Krankenpflegern, Heilerziehungspflegern, Ergotherapeuten, medizinisch-technischen Assistenten, Erziehern, Altenpflegern oder Kaufleuten für Bürokommunikation über die Schulter zu schauen und ihr Berufswahlpektrum zu erweitern. Die Vorbereitung, die Koordination der freien Plätze, das Zur-Verfügung-Stellen von interessanten Materialien erfolgt für die meisten der teilnehmenden Dienststellen zentral durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Um Jungen, Eltern und Lehrerinnen und Lehrer auf die Angebote des LVR aufmerksam zu machen, wird der Boys' Day sowohl intern über das Intranet und in den teilnehmenden Dienststellen als auch extern über das Internet, Pressemeldungen und Praktikumsbörsen beworben.

Zusätzlich wurden dienststellennahe Schulen angeschrieben und über den Boys' Day beim LVR informiert; hieraus entstanden teilweise Kooperationen.

Im Berichtszeitraum haben sich in den einzelnen Jahren ca. 15–20 LVR-Standorte, LVR-Kliniken, HPH-Netze und LVR-Förderschulen mit Angeboten für 80–100 interessierte Jungen beteiligt.

Obwohl es sich beim Boys' Day nur um ein eintägiges Schnupperpraktikum handelt, stellt dieser Tag dennoch eine wichtige Erfahrung für die Jungen dar, anhand derer sie feststellen können, ob sie sich für einen der dort angebotenen Berufe interessieren könnten. Auffallend ist, dass sich viele Jungen noch keine genauen Gedanken über einen späteren Berufswunsch machen. Dies ist zum Großteil auf das junge

Alter der Teilnehmenden zurückzuführen. Der Boys' Day kann also eine wichtige Erfahrung im Berufsfindungsprozess darstellen.

Der „Boys' Day ist ein an den Schulen zunehmend fest etablierter Baustein in der Berufsfindungsphase der Schüler. Ausgehend hiervon erwartet die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming eine weiter ansteigende Beteiligung von Jungen am „Boys' Day“.

3.3.2.4 Wie geht es weiter?

Ziel ist, die Zahl der sich beteiligenden LVR-Dienststellen in den kommenden Jahren noch zu erhöhen.

Natürlich sind der Erfolg und die Nachhaltigkeit dieser eintägigen Veranstaltung begrenzt, ebenso wie es sich auch beim Girls' Day verhält. Ist sie Teil eines umfangreicheren Konzeptes mit verschiedenen Maßnahmenpaketen, ist das positiv; ist der Boys' Day die einzige Maßnahme, wird es vermutlich keine sehr nachhaltige Wirkung geben.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hält deshalb einen Ausbau der Bemühungen für sinnvoll und hat schon mehrfach eine Art Kampagne für die Gewinnung von männlichem Personal beginnend in und insbesondere für die LVR-Förderschulen (Therapeuten, Krankenpflege(-hilfs-)kräfte) vorgeschlagen.

Warum in den LVR-Förderschulen? Sie sind der Beschäftigungsbereich mit dem höchsten Frauenanteil an den Beschäftigten: 74% der LVR-Beschäftigten in den LVR-Förderschulen sind weiblich, 26% männlich. Es ist davon auszugehen, dass diese Anteile sich auch in den Beschäftigtengruppen des therapeutischen und des Krankenpflegepersonals wiederfinden, also dort, wo die unmittelbare Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern geleistet wird.

Der Anteil der Schüler liegt regelmäßig über dem der Schülerinnen, deutlich über 50%, so dass das Bemühen, gleichgeschlechtliche Pflege/Assistenz zu ermöglichen, rasch an Grenzen stößt. Der Wunsch und die Zielsetzung, in diesen Bereichen mehr Männer zu beschäftigen, begründet sich ganz besonders hieraus.

Bei den genannten Berufen muss aber berücksichtigt werden, dass sie vielfach Rahmenbedingungen aufweisen, die ihre Attraktivität für junge Männer eher einschränken.

- Für eine Reihe von Berufen erfolgt die Ausbildung als vollzeitschulische Ausbildung, ist häufig an (privaten) kostenpflichtigen Berufsfachschulen organisiert, und unterliegt anderen Regularien als die duale Berufsausbildung. Dadurch ergeben sich Ungleichheiten in Bezug auf Finanzierung, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

- ▶ Die Arbeit ist vielfach geprägt von ungewollter Teilzeit. Die vorgegebene Arbeitszeitform von maximal 34 Stunden je Arbeitsplatz in Therapie und Pflege in den LVR-Förderschulen (als Ausgleich für die Schulferien, in denen nicht gearbeitet werden muss) bedeutet zwar einerseits gute Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hat aber andererseits zur Folge, dass von einer existenzsichernden Beschäftigung nicht ausgegangen werden kann.
- ▶ Es fehlen Um- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Ohne eine Aufwertung der Berufe in der Sozialen Arbeit, der haushaltsnahen Dienstleistungen, der Gesundheit, Pflege und Erziehung (SAHGE-Berufe) wird es vermutlich nicht gelingen, eine stärkere Integration von Männern in diesen Berufsfeldern zu erreichen. Diese Aufwertung käme auch den dort arbeitenden Frauen zugute, die dort bisher kaum existenzsichernd tätig sind.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat dem LVR-Dezernat Schulen und Integration eine gemeinsame Kampagne zur Gewinnung von entsprechendem männlichem Personal vorgeschlagen.

Diese müsste die o.g. Aspekte von vorneherein berücksichtigen und all das herausarbeiten, was die entsprechenden Berufe jenseits dieser Faktoren attraktiv im Sinne einer anderen Wertschöpfung macht und insbesondere für Männer machen könnte. Einige beispielhafte Fragen, die im Vorfeld und im Rahmen einer „Kampagne“ je nach Berufsgruppe zu beantworten bzw. zu klären wären:

- ▶ Welches sind die potentiellen Zielgruppen?
- ▶ Wo und wie sind sie zu erreichen?
- ▶ Welches sind die Gründe, warum (junge) Männer diese Berufe nicht ergreifen? Wie kann argumentativ an diesen angeknüpft werden?
- ▶ Was könnten Gründe sein, insbesondere für junge Männer, ganz gezielt diese Berufe zu ergreifen?
- ▶ Welche Maßnahmen im Rahmen einer solchen Kampagne sind denkbar?
- ▶ Welche „Kanäle“ können genutzt werden?
- ▶ Haben wir männliche Protagonisten „role-models“ in den LVR-Förderschulen, die als „lebendes Beispiel“ mitwirken könnten?
- ▶ Sollten bei der Werbung zum Bundesfreiwilligendienst gezielt junge Männer angesprochen werden?
- ▶ Können bei den Ausbildungsträgern gezielt junge Männer angesprochen werden?
- ▶ Können Praktika gezielt bei Schulen im räumlichen Umfeld angeboten werden?

4. Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf

4.1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die Lebenslagen von Menschen ändern sich über den Lebensverlauf hinweg. Gleichstellungsarbeit zielt darauf ab, Frauen und Männer konkret in ihren jeweiligen Lebenssituationen zu unterstützen – insbesondere in Phasen und bei Übergängen, die sich auf die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im weiteren Lebensverlauf auswirken.

Ein entscheidender Faktor für die Gleichstellung der Geschlechter ist die Sorge für Kinder und Angehörige. Viele Nachteile, die Mütter (und vereinzelt auch Väter) in ihrer beruflichen Entwicklung im Lebensverlauf haben, hängen damit zusammen, dass sie die Lebenswelten der Erwerbsarbeit, der Elternschaft, der Pflege und auch der Selbstsorge während wichtiger Lebensphasen mühsam ausbalancieren müssen und dieses nicht immer gelingt. Mehrjährige Elternzeit/Beurlaubung und langfristige Teilzeitbeschäftigung – lange Jahre galten diese Punkte als Garantien für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die Betroffenen – fast ausschließlich Frauen – waren sie unverzichtbar, um nicht vollends aus dem Erwerbsleben katapultiert zu werden. Welche Folgen längere Berufsunterbrechungen und deutliche Arbeitszeitreduzierungen für das berufliche Fortkommen und damit auch besonders für die eigenständige Existenzsicherung haben, ist dabei viel zu lange viel zu wenig in den Blick genommen worden.

Im kürzlich veröffentlichten Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird der Begriff der Sorgearbeit in Abgrenzung zur Erwerbsarbeit geprägt und definiert. Er umfasst alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung und Versorgung für sich und andere.

„Jede Gesellschaft ist auf diese lebensnotwendigen Tätigkeiten angewiesen. Dennoch wurden sie historisch abgewertet und unsichtbar gemacht. Sorgearbeit wurde und wird auch heute noch vielfach nicht als Gegenstandsbereich der Ökonomie gesehen. Da Frauen um 52% mehr Sorgearbeit verrichten als Männer („Gender Care Gap“) wird somit ein wesentlicher Teil der von Frauen geleisteten Arbeit ökonomisch ausgeblendet.“

(Gutachten der Sachverständigenkommission für den 2. Bundesgleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten/ Themenblatt 1: Erwerbs- und Sorgearbeit, 2017)

Das Ergebnis für diejenigen, die die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernommen haben und bei der Erwerbsarbeit Abstriche machen, sind Risiken im weiteren Lebensverlauf in Form von

- ▶ verminderten Aufstiegschancen,
- ▶ reduzierten Einkommen und
- ▶ geringeren Renten.

Es sind nach wie vor ganz überwiegend Frauen, die diese Nachteile treffen. Aber auch für Männer bringt die geschlechterstereotype Arbeitsteilung Einschränkungen in ihren Verwirklichungschancen mit sich. Wünschen sie für sich die stärkere Übernahme von Sorgearbeit, ecken sie in ihrem Arbeitsumfeld an und erfahren die gleichen Nachteile wie Frauen, zum Teil verstärkt durch mangelnde Akzeptanz des nicht rollenkonformen Verhaltens.

In Zukunft wird es gesamtgesellschaftlich, und dabei ganz entscheidend auch am Arbeitsplatz, darum gehen, Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen, denn Arbeitgeber, und so auch der LVR, werden es immer mehr mit Menschen, mit Frauen und Männern, zu tun haben,

- ▶ die Teile der Sorgearbeit als selbstverständlichen Bestandteil des Lebens selbst übernehmen wollen und erwarten, dass ihnen dies auch ermöglicht wird.
- ▶ die dies tun wollen,
 - ohne stereotypisierender Abwehr ausgesetzt zu sein und
 - ohne in ökonomische Sackgassen zu geraten.
- ▶ die die Aufgaben in der Familie, die Sorge für Kinder und Angehörige mehr oder weniger gleich aufteilen (möchten),
- ▶ die hierfür Zeit benötigen,
- ▶ die diese Aufgaben im Lebensverlauf in unterschiedlichen Konstellationen erfüllen und die diese Konstellationen auch immer wieder anpassen möchten,
- ▶ und die in unterschiedlichen Lebensphasen vielleicht auch unterschiedlich belastbar und widerstandsfähig sind, ihre Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation langfristig im Blick behalten und erhalten müssen.

„40 Jahre und mehr 40 Stunden und mehr“ als das normale Muster einer Erwerbstätigkeit wird dem Bedürfnis der meisten Erwerbstätigen schon lange nicht mehr gerecht. Im Gegenteil: Die Rahmenbedingungen des „Normalarbeitsverhältnis“ erschweren vielen Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen ein partnerschaftliches Erwerbs- und Sorge-Arrangement.

Unzählige Studien belegen seit einigen Jahren, dass

- ▶ Frauen mit Kindern sich häufig eine Erwerbsarbeitszeit zwischen 30 und 35 Wochenstunden wünschen
- ▶ Männer mit Kindern sich häufig eine leichte Verringerung der Erwerbsarbeitszeit wünschen,
- ▶ Frauen und Männer sich somit in ihren Arbeitszeitwünschen bei der sogenannten vollzeitnahen Arbeitszeit treffen.

- ▶ Angesichts des demografischen Wandels und des drohenden bzw. sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels wird es immer mehr darum gehen, attraktiv für diese Angehörigen der aktuellen und nächsten jungen Generationen zu sein.

Auch der Blick auf Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt, deren Ressourcen bisher nicht angemessen genutzt wurden, z. B. die Gruppe derjenigen,

- ▶ die im Lebensverlauf, z. B. im Zuge der bisherigen Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit Brüche in ihrer beruflichen Biographie hinnehmen mussten,
- ▶ die eine sogenannte Patchwork-Biographie aufweisen,
- ▶ die einen Wiedereinstieg wünschen und noch um die 20 Jahre Berufstätigkeit vor sich haben,
- ▶ die aus familiären Gründen keine oder nicht die richtige Ausbildung absolvieren konnten oder keine Weiterbildung betreiben konnten,

legt eine Orientierung an neuen Rahmenbedingungen nahe.

Für gleiche Verwirklichungschancen von Frauen und Männern sind auch die Rahmenbedingungen in der Erwerbsarbeit entscheidend. Auch durch eine geeignete Arbeitsorganisation und Führungs- und Unternehmenskultur kann die Gleichstellung vorangebracht werden.

4.2. Bestandsaufnahme im LVR – Daten zu Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf

Wie regeln die LVR-Mitarbeitenden ihre Sorgearbeit? Wie ist sie im LVR zwischen Männern und Frauen aufgeteilt? Hat es im vergangenen Berichtszeitraum nennenswerte Änderungen gegeben? Als Indikatoren für die Beantwortung dieser Fragen dienen die Daten zur Inanspruchnahme von Elternzeit, von Teilzeitbeschäftigung und Tele-/Heimarbeit.

4.2.1. Elternzeit im LVR

Waren zum Stichtag 30.09.2013 insgesamt 564 Elternteile in Elternzeit (474 Frauen und 90 Männer), waren es am 30.09.2016 857 (696 Frauen und 161 Männer), also eine Steigerung um rund 50%, die den Schluss zulässt, dass die Elternzeit als familienpolitisches Angebot erfolgreich ist.

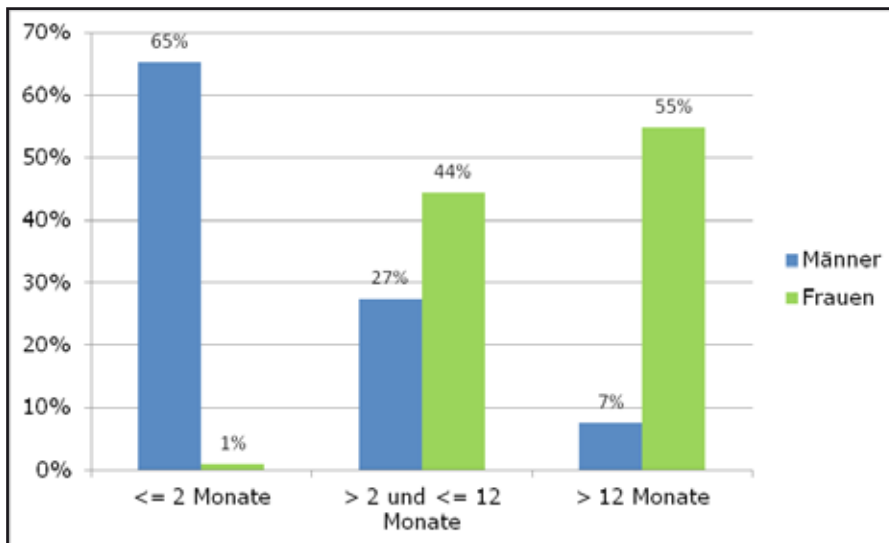
Zeiträume	Männer	Frauen
<= 2 Monate	105	6
> 2 und <= 12 Monate	44	309
> 12 Monate	12	381
Gesamt	161	696

Über alle Inanspruchnahmen von Elternzeit haben Männer einen Anteil von 19%, gegenüber 2013 ist dies eine Steigerung, damals waren es 16%.

Jenseits dieser Steigerung gibt es keine Hinweise auf gravierende Veränderungen in der Inanspruchnahme und Aufteilung der Elternzeit bei Frauen und Männern:

- ▶ 95% der Nutzenden der Elternzeit von bis zu 2 Monaten sind männlich (vorher 83%)
- ▶ 12% der Nutzenden der Elternzeit von bis zu einem Jahr sind männlich (vorher 12%)
- ▶ 3% der Nutzenden der Elternzeit von über einem Jahr sind männlich (vorher 2%).

Inanspruchnahme der Elternzeit von Frauen und Männern im LVR



Schaut man sich die Gruppen der Männer und Frauen gesondert an, nehmen heute 65% der Männer eine Elternzeit bis zu 2 Monaten in Anspruch (vorher 60%), 27% eine Elternzeit bis 12 Monate (vorher 36%), 7% eine Elternzeit von mehr als 12 Monaten (vorher 4%).

Nur 1% (2013: 2,3%) der Frauen nehmen die Elternzeit bis zu zwei Monaten, bis zu einem Jahr nehmen 44% (2013: 49%) der Frauen, über ein Jahr 55% (2013: 49%) der Frauen in Anspruch.

Die 115 Männer und 566 Frauen, die Elternzeit in den Beschäftigungsbereichen in Anspruch nehmen, die von Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung geprägt sind, weichen mit ihrer Verteilung nicht signifikant von den anderen Beschäftigungsbereichen ab. Männer in diesen eher weiblich konnotierten Beschäftigungsbereichen unterscheiden sich bei der Inanspruchnahme von Elternzeit also nicht von anderen.

Dst. mit Pflege/Therapie/Betreuung/Erziehung

Zeiträume	Männer	Frauen
<= 2 Monate	66%	1%
> 2 und <= 12 Monate	27%	43%
> 12 Monate	7%	56%
Gesamt	100%	100%

Dst. ohne Pflege/Therapie/Betreuung/Erziehung

Zeiträume	Männer	Frauen
<= 2 Monate	63%	1%
> 2 und <= 12 Monate	28%	48%
> 12 Monate	9%	51%
Gesamt	100%	100%

4.2.2. Arbeitszeit von Frauen und Männern im LVR

Die Rückkehr in die Berufstätigkeit nach längerer Elternzeit und ggf. Beurlaubung in vollzeitnahe oder gar Vollzeitbeschäftigung ist noch immer die Ausnahme. Teilzeitbeschäftigung wird von den meisten Frauen aktuell noch als die zentrale Möglichkeit angesehen, in die Erwerbstätigkeit, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Dennoch ist Teilzeitbeschäftigung in Hinblick auf die Notwendigkeit einer eigenständigen lebenslangen Existenzsicherung kritisch zu betrachten.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

Von den 16.473 Personen, die beim LVR beschäftigt sind, arbeiten 6.894 mit reduzierter Arbeitszeit. Den größten Anteil an den Teilzeitbeschäftigten haben die Frauen inne: 84% (5.761), 16% (1.133) die Männer. Diese Verteilung weicht nur geringfügig von der Verteilung 2013 ab (83 zu 17%).

42% des Personals sind teilzeitbeschäftigt. Waren es 2009 41%, 2013 38 %, ist nunmehr eine Steigerung gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen.

55% aller beim LVR beschäftigten Frauen sind teilzeitbeschäftigt, 2013 waren es noch 51%, 19% der Männer (2013: 18%)

Die Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung weichen in den unterschiedlichen LVR-Beschäftigungsbereichen deutlich voneinander ab.

Teilzeit /Vollzeit in den Beschäftigungsbereichen

Bereiche	TZ/VZ	Männer	Frauen	Gesamt
LVR-Kliniken	TZ	17%	53%	3665
	VZ	83%	47%	5563
LVR-HPN	TZ	50%	79%	1774
	VZ	50%	21%	719
LVR-Förderschulen	TZ	19%	61%	531
	VZ	81%	39%	533
LVR-Jugendhilfe Rheinland	TZ	15%	32%	99
	VZ	85%	68%	309
ZV	TZ	8%	38%	444
	VZ	92%	62%	1240
LVR-Dst. Dez. 9	TZ	13%	41%	210
	VZ	87%	59%	565
LVR-InfoKom	TZ	8%	31%	65
	VZ	92%	69%	350
RVK	TZ	7%	36%	106
	VZ	93%	64%	300
Gesamt	TZ	19%	55%	42%
Gesamt	VZ	81%	45%	58%

Bis auf den Bereich der LVR-HPN (50%) sind Männer über alle LVR-Bereiche zu 81% bis 93% vollzeitbeschäftigt.

Im Vergleich ist der Anteil der Frauen in Teilzeit gegenüber den 55% über den gesamten LVR überdurchschnittlich

- ▶ in den LVR-HPN (79%),
- ▶ den LVR-Förderschulen (61%),

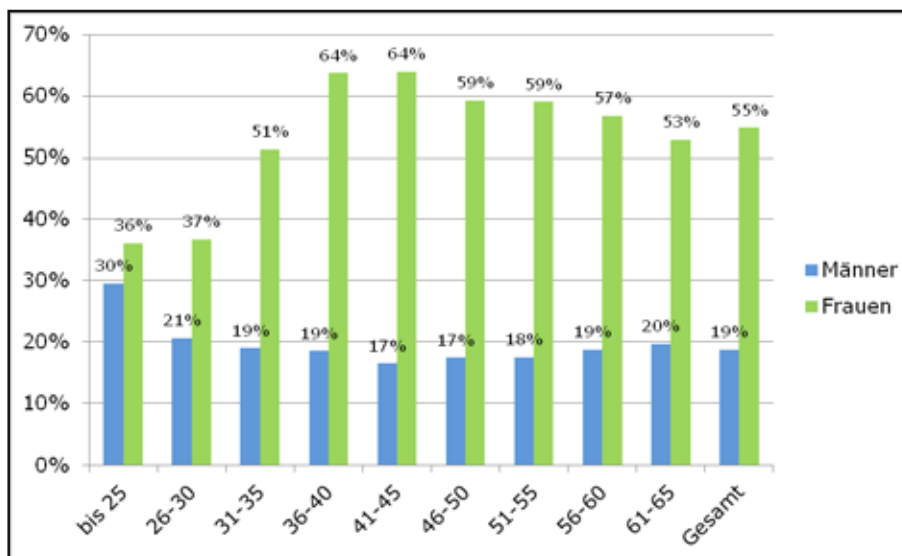
unterdurchschnittlich dagegen

- ▶ in den Dienststellen des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege (41%),
- ▶ den RVK (36%)
- ▶ in der Jugendhilfe Rheinland (32%),
- ▶ in der Zentralverwaltung (32%),
- ▶ bei LVR-Infokom (31%).

In den LVR-Förderschulen und in den LVR-HPN ist davon auszugehen, dass die Teilzeitbeschäftigung zu einem großen Teil nicht immer bzw. eher nicht auf Wunsch der Beschäftigten stattfindet, sondern den bereits unter 3.3.2.4. skizzierten arbeitsorganisatorischen und arbeitsvertraglichen Vorgaben geschuldet ist.

4.2.2.1. Teilzeitarbeit nach Altersgruppen und Geschlecht

Teilzeitarbeit nach Altersgruppen und Geschlecht



55% der Frauen und 19% der Männer im LVR sind teilzeitbeschäftigt. In allen Altersgruppen ab 36 bis 55 Jahren liegt dieser Anteil bei den Frauen nochmal höher, bei knapp 60%-64%, d. h. fast zwei Drittel aller Frauen in diesem Altersegment sind teilzeitbeschäftigt. Sie sind dies mit hoher Wahrscheinlichkeit, weil sie neben der Erwerbsarbeit noch unbezahlte Sorgearbeit leisten.

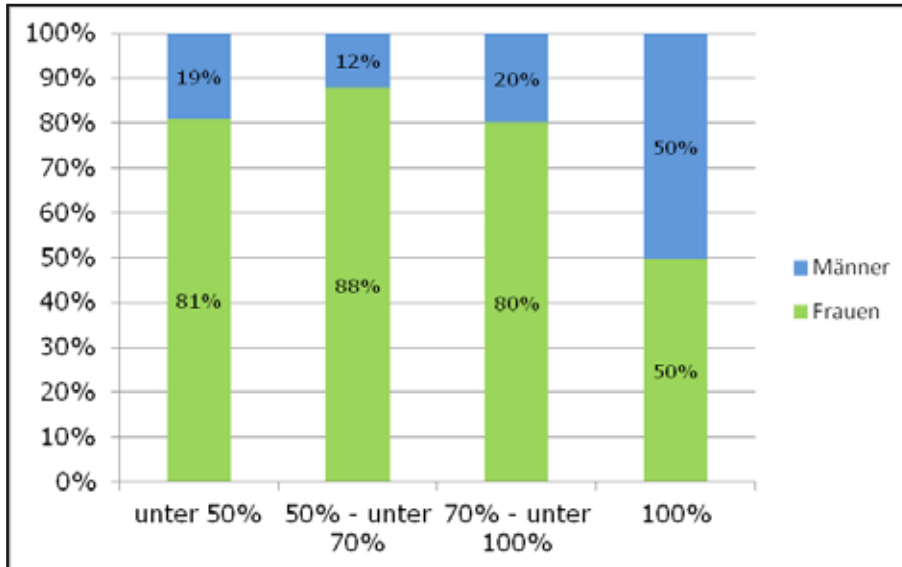
Bei den Männern gibt es in den Altersgruppen 26-65 nur geringe Abweichungen von ihrem Mittelwert von 19%.

Lediglich in der Altersgruppe bis 25 Jahre liegt ihr Anteil deutlich höher, der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist hier am geringsten. Es ist zu vermuten, dass es bei diesen Teilzeitbeschäftigten weniger um Sorgearbeit als um den Übergang in die Berufstätigkeit in Arbeitsverhältnisse mit geringerer Stundenzahl, um Reduzierungen aus Studiengründen etc. geht.

4.2.2.2 Arbeitszeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht

Die Betrachtung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wird nicht nach Stundenkontingenten, sondern nach Prozent an der vorgesehenen regelmäßigen Wochenstundenzahl vorgenommen. Dies ist den Unterschieden bei der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigten geschuldet.

Arbeitszeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht



Der Anteil der Frauen an den LVR-Beschäftigten von 64% reduziert sich bei ausschließlicher Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten auf 50%.

Die Verteilung von Männern und Frauen auf die unterschiedlichen Arbeitszeitvolumina zwischen 80% und 88% bei den Frauen und 12%-20% bei den Männern hat sich gegenüber 2013 kaum verändert.

Arbeitszeitvolumen	Männer	Frauen
unter 50%	2,8%	6,7%
50- unter 70%	5,9%	24,4%
70- unter 100%	10,4%	23,7%
100%	81,0%	45,2%
Gesamt	100%	100%

Mit Arbeitszeitvolumen bis max. 70%, die als eher nicht existenzsichernd angesehen werden können, arbeitet ein knappes Drittel (31%) aller Frauen und knapp 9% der Männer.

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigung isoliert, ergibt sich das folgende Bild:

Arbeitszeitvolumen	Männer	Frauen
unter 50%	14,6%	12,2%
50- unter 70%	30,9%	44,5%
70- unter 100%	54,5%	43,3%
Gesamt	100%	100%

Während sich bei den Männern der größte Teil der Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der vollzeitnahen Beschäftigung befindet, ist die stärkste Gruppe bei den Frauen die der 50% bis unter 70% Beschäftigten, allerdings ist diese gegenüber

2013 von rund 48% auf rund 45% gesunken, dies zugunsten der Gruppe mit der höchsten Arbeitszeit innerhalb der Teilzeitbeschäftigung. Auch bei den Männern lag dieser Anteil 2013 mit 46% deutlich niedriger.

4.2.2.3. Unterhäftige Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Minijobs als Risikofaktoren

Mit unterhäftiger Teilzeitarbeit, verbunden mit Einschränkungen bei der sozialen Sicherung, befristeten Beschäftigungsverhältnisse und auch Minijobs, ist es in der Regel nicht möglich, eine eigenständige Existenzsicherung im Lebensverlauf und damit auch für das Rentenalter zu erzielen. Die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse sind schon riskant, treffen mehrere Faktoren zusammen, muss von prekärer Beschäftigung gesprochen werden.

Wie sieht es mit diesen Beschäftigungsverhältnissen im LVR aus? Wie sind Männer und Frauen hiervon betroffen?

Unterhäftige Teilzeitarbeit

2,8% aller Männer (165) und 6,7% aller Frauen (703) beim LVR arbeiten mit einer Arbeitszeit von unter 50%.

Der Anteil der Frauen an den unterhäftig Beschäftigten beträgt 81%, der der Männer 19% (so auch 2013).

Rein zahlenmäßig sind die meisten unterhäftig Beschäftigten in den LVR-Kliniken zu finden, 56% der Frauen und 63% der Männer.

Jeweils rund 90% aller unterhäftig beschäftigten Männer und Frauen arbeiten in den Bereichen, die von den Berufsfeldern Betreuung, Therapie und Pflege geprägt sind.

Anteile der Bereiche an unterhäftiger TZ nach Geschlecht

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	63%	56,3%
LVR-HPN	23,6%	24%
LVR-Förderschulen	1,8%	9,1%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	1,8%	0,7%
ZV	2,4%	4,8%
LVR-Dst. Dez. 9	6,7%	3,7%
LVR-InfoKom	0%	0,4%
RVK	0,6%	0,9%
Gesamt	100%	100%

Anteile unterhältig Beschäftigter innerhalb der Geschlechter in den Bereichen

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	3,1%	6,7%
LVR-HPN	5,8%	9,3%
LVR-Förderschulen	1,1%	8,1%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	1,6%	2,3%
ZV	0,6%	3,3%
LVR-Dst. Dez. 9	2,8%	6,8%
LVR-InfoKom	0,0%	2,3%
RVK	0,7%	2,3%

Anteile von über 5% unterhältig Beschäftigter lassen sich bei den Männern lediglich für die LVR-HPN (5,8%) feststellen, bei den Frauen dagegen für die LVR-HPN (9,3%), die LVR-Förderschulen (8,1%), die Dienststellen des LVR-Dezernates 9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege (6,8%) und die LVR-Kliniken (6,7%).

Befristete Beschäftigung

Bei der Betrachtung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beim LVR werden alle Zeitverträge nach §14 TzBfG, Abs. 1-3 sowie § 21 BEEG berücksichtigt.

(Nicht in die Betrachtung eingeflossen sind somit z. B. befristete AT-Verträge, Volontariate, Personen, die ein Praktikum oder den Bundesfreiwilligendienst absolvieren.)

Insgesamt sind 1.431 Personen aus diesen Gründen befristet beschäftigt, 1.029 Frauen und 402 Männer. Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten beträgt damit 72%, ist also deutlich höher als ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Höhe von 64%.

Anteil befrist. Beschäftg. an Gesamtbeschäftigten in Bereichen, getrennt nach Geschlecht

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	6%	10%
LVR-HPN	12%	13%
LVR-Förderschulen	7%	12%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	14%	21%
ZV	2%	3%
LVR-Dst. Dez. 9	11%	17%
LVR-InfoKom	2%	0%
RVK	3%	2%
Gesamt	7%	10%

10% aller Frauen sind insgesamt im LVR befristet beschäftigt, 7% der Männer.

Über diesen Prozentsätzen liegen bei den Frauen die LVR-HPN, die LVR-Förderschulen und die LVR-Jugendhilfe Rheinland (21%) und die Dienststellen des LVR-Dezernates 9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege, bei den Männern sind es ebenfalls die LVR-HPN, die LVR-Jugendhilfe Rheinland und die Dienststellen des LVR-Dezernates 9 Kultur und Landschaftliche Kulturpflege.

Wie sich die befristet beschäftigten Männer und Frauen auf die Beschäftigungsbereiche verteilen, ist der folgenden Übersicht zu entnehmen.

Anteile der Beschäftigungsbereiche an befristeter Beschäftigung nach Geschlecht

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	50%	55%
LVR-HPN	21%	22%
LVR-Förderschulen	5%	9%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	7%	4%
ZV	3%	3%
LVR-Dst. Dez. 9	11%	6%
LVR-InfoKom	2%	0%
RVK	1%	0,4%
Gesamt	100%	100%

Minijobs beim LVR

134 Personen, 47 Männer und 87 Frauen arbeiten beim LVR in der Vertragsart Minijob, 6 weniger als 2013. Die Quote beträgt bei beiden Geschlechtern 0,8%, die Verteilung auf Männer und Frauen entspricht weitgehend der Verteilung der Geschlechter auf den Gesamt-LVR.

4.2.2.4. Schlussfolgerungen

6,7% aller Frauen und 2,8% aller Männer beim LVR arbeiten mit einer Arbeitszeit von unter 50%. Der Anteil der Frauen an den unterhäftig Beschäftigten beträgt 81%, der der Männer 19% gegenüber der Gesamtverteilung von 64% zu 36%.

10% aller Frauen und 7% aller Männer beim LVR sind befristet beschäftigt. Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten beträgt damit 72%, der der Männer 28% gegenüber der Gesamtverteilung von 64% zu 36%.

Unterhäftig und befristet beschäftigt sind 284 Personen beim LVR, 77% Frauen (220), 23% Männer (64).

Frauen sind also in allen problematischen Beschäftigungsformen deutlich überrepräsentiert. Dafür dürften zwei wesentliche Gründe verantwortlich sein:

- ▶ Frauen sind überdurchschnittlich in Beschäftigungsbereichen tätig, in denen die problematischen Beschäftigungsformen häufiger und teilweise vorgegeben sind.
- ▶ Sie leisten den größeren Teil der Sorgearbeit, beteiligen sich hieraus begründet in geringerem Maße an der Erwerbsarbeit und müssen Einbußen bei Einkommen, Karrieremöglichkeiten und daraus folgend in Alterssicherung (Gender Pension Gap) hinnehmen.

Wünschenswert wäre es, zukünftig für die entsprechenden Beschäftigungsbereiche Überlegungen anzustellen, auf welchem Wege diese Arbeitsverhältnisse verbessert und existenzsichernd angelegt werden könnten.

4.2.3. Teilzeit, Tele-/Heimarbeit und Führung

Teilzeit und Führung

Bei der Betrachtung von Führungspositionen in Kombination mit Teilzeit zeigt sich, dass 23% aller Frauen in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten, 7% aller Männer in Führungspositionen. Schwerpunkte sind bei den Männern die LVR-HPN (14%) und die LVR-Förderschulen (11%), bei den Frauen die LVR-Förderschulen mit 38%, die LVR-HPN und die Zentralverwaltung mit jeweils 24%.

Anteil TZ an Führung in Bereich nach Geschlecht

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	4%	16%
LVR-HPN	14%	24%
LVR-Förderschulen	11%	38%
LVR-Jugendhilfe Rheinland	5%	8%
ZV	8%	24%
LVR-Dst. Dez. 9	7%	11%
LVR-InfoKom	0%	10%
RVK	7%	26%
Gesamt	7%	23%

Interessant ist in diesem Zusammenhang aber auch die Frage, wie signifikant eine Teilzeitbeschäftigung den Zugang zu einer Führungsposition beeinflusst. Natürlich muss dabei berücksichtigt werden, dass Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung aktuell vermutlich in geringerem Maße eine Führungsposition anstreben. Dies hat vielfältige Gründe, einer davon ist sicher die Erwartung einer geringeren Akzeptanz und die Sorge vor Überforderung. Einen gewissen Aufschluss bietet die Betrachtung der Anteile an Personen, die generell eine Führungsposition innehaben, bei den Männern, bei den Frauen, vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt.

Anteil Führung in TZ an TZ Gesamt und in VZ an VZ Gesamt

% an Gesamt	Männer	Frauen
Teilzeit	0,5%	1,3%
Vollzeit	4,9%	3,1%

0,5% aller teilzeitbeschäftigten Männer (37) und 1,3% aller teilzeitbeschäftigten Frauen (87) haben eine Führungsposition inne, bei den vollzeitbeschäftigten Männern (471) sind es 4,9%, bei den Frauen (293) 3,1%.

Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition innezuhaben, ist am höchsten bei den vollzeitbeschäftigten Männern, gefolgt von den vollzeitbeschäftigten Frauen, von den teilzeitbeschäftigten Frauen. Teilzeitbeschäftigte Männer bilden das Schlusslicht.

Führung in Teilzeit und Arbeitszeitvolumina innerhalb der Bereiche

	TZ-Grad	LVR-Kliniken	LVR-HPN	LVR-Förderschulen	LVR-Jugendhilfe Rheinland	ZV	LVR-Dst. Dez. 9	Info-Kom	RVK	Gesamt
Männer	<50%	1			1	1	1			4
	50%-70%	1	4	4		5	1			15
	70%-100%	3	5		1	4	3		2	18
Männer Gesamt		5	9	4	2	10	5		2	37
Frauen	<50%			1						1
	50%-70%	2	5	17	1	10	3	1	2	41
	70%-100%	9	12	10	1	9	1		3	45
Frauen Gesamt		11	17	28	2	19	4	1	5	87
Gesamt		16	26	32	4	29	9	1	7	124

Von den 87 Frauen, die mit Teilzeit eine Führungsposition innehaben, sind 45 mit einem Arbeitszeitvolumen von 70%-100% beschäftigt, 41 mit 50-70%.

28 von ihnen sind in den LVR-Förderschulen, 17 in den LVR-HPN und 11 in den LVR-Kliniken.

Von den 37 Männern, die mit Teilzeit eine Führungsposition innehaben sind 18 mit 70%-100%, 15 mit 50%-70% beschäftigt. Mit einer Anzahl von 9 sind die meisten in den LVR-HPN tätig.

Tele-/Heimarbeit

Schon seit geraumer Zeit ist Tele-/Heimarbeit im LVR als Beschäftigungsform verankert. 1.792 Mitarbeitende, 646 Männer und 1146 Frauen arbeiten beim LVR auch in Tele-/Heimarbeit. Das sind 11% insgesamt, 11% der Frauen und 11% der Männer. Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Männer in Tele-/Heimarbeit stärker angestiegen als dies bei den Frauen der Fall war. Von den 1.792 sind 64% (2013: 67%) Frauen und 36% (2013: 33%) Männer, dies entspricht exakt ihrer Verteilung im Gesamt-LVR.

Tele-/Heimarbeit in den Bereichen nach Geschlecht

Bereiche	Männer	Frauen
LVR-Kliniken	21	25
LVR-HPN	11	23
LVR-Förderschulen	81	168
LVR-Jugendhilfe Rheinland	0	0
ZV	268	579
LVR-Dst. Dez. 9	45	96
LVR-InfoKom	155	79
RVK	65	176
Gesamt	646	1146

76% der Männer in Tele-/Heimarbeit und 72% der Frauen in Tele-/Heimarbeit arbeiten regulär am Standort Köln – in der Zentralverwaltung, bei LVR-InfoKom und in der RVK, erwartungsgemäß in den Bereichen mit überwiegender Verwaltungstätigkeit.

Die Anteile der Mitarbeitenden in Tele-/Heimarbeit sehen dort folgendermaßen aus:

Bereiche mit überwiegender Verwaltungstätigkeit	Männer	Frauen
LVR-InfoKom	55%	60%
RVK	46%	67%
ZV	41%	56%

Rund die Hälfte aller Männer in diesen Beschäftigungsbereichen arbeitet also auch in der Arbeitszeitform Tele-/Heimarbeit, bei den Frauen sind es deutlich über die Hälfte bis zu zwei Dritteln.

Es ist davon auszugehen, dass die Tele-/Heimarbeit die Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützt, da sich die Arbeit zu Hause zeitlich flexibel gestalten lässt und Wegezeiten gespart werden. Vermutlich nicht wenige Mitarbeitende müssten ohne Tele-/Heimarbeit aufgrund ihrer Sorgearbeit mit geringeren Arbeitszeitvolumina arbeiten.

Tele-/Heimarbeit und Arbeitszeitvolumina

	Männer	Frauen
Anteil an TZ	9%	41%
Anteil an VZ	91%	59%
abs. Zahlen TZ	57	465
abs. Zahlen VZ	589	681

Von den 1.792 Personen in Tele-/Heimarbeit sind 1.270 vollzeit- und 522 teilzeitbeschäftigt. 59% der Frauen in Tele-/Heimarbeit sind vollzeitbeschäftigt sowie 91% der Männer.

Arbeitszeitvolumina	Frauen TZ	Frauen TZ+H
unter 50%	12%	8%
50- unter 70%	45%	49%
70- unter 100%	43%	43%
Gesamt	100%	100%

Arbeitszeitvolumina	Männer TZ	Männer TZ+H
unter 50%	15%	5%
50- unter 70%	31%	30%
70- unter 100%	55%	65%
Gesamt	100%	100%

Frauen und Männer mit einer Arbeitszeit unter 50% nutzen Heimarbeit in signifikant geringerem Maße, Männer mit vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung in signifikant höherem Maße.

Tele-/Heimarbeit in Führungspositionen

14% (91) der Männer und 8% (94) der Frauen in Tele-/Heimarbeit haben eine Führungsposition inne.

Anteile von Männern und Frauen in Tele-/Heimarbeit an Führung

	Männer	Frauen
Gesamt	14%	8%
absolute Zahlen	91	94

18% der Männer in Führungspositionen arbeiten auch in Tele-/Heimarbeit, bei den Frauen in Leitungspositionen sind es 25%.

Leitung und Tele-/Heimarbeit Anteil an Gesamt Führung

	Männer	Frauen
Gesamt	18%	25%
absolute Zahlen	91	94

4.2.4. Schlussfolgerungen

Es gibt keine Hinweise darauf, dass die Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit bei den LVR-Mitarbeitenden vom gesamtgesellschaftlichen Bild dieser Verteilung abweicht. Die Hauptlast der Elternzeit liegt bei den Frauen, ebenso wie die Teilzeitbeschäftigung eine typisch weibliche Beschäftigungsform darstellt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen ist noch weiter gewachsen, weitere signifikante Veränderungen gegenüber den Vorjahren gibt es nicht.

Auch wenn Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen durchaus in nennenswerter Zahl existiert, wird sichtbar, dass die Teilzeitbeschäftigung die Chance auf eine Führungsposition beeinträchtigt. Die Anteile von Frauen bei den kritischen Beschäftigungsverhältnissen liegen über ihren Anteilen an den Gesamt-Mitarbeitenden.

Auffallend ist, dass die Tele-/Heimarbeit von Frauen und Männern in ähnlichem Umfang genutzt wird. Sie scheint als Unterstützung bei der Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit keine negativen Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen zu haben, wobei sicherlich eine Rolle spielt, in welchem Umfang sie in Anspruch genommen wird.

4.3. Konzepte und Maßnahmen – Von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Erwerbs- und Sorge-Modell über den gesamten Lebensverlauf

4.3.1. Allgemeines

Die Notwendigkeit, sich mit den Folgen des demografischen Wandels als Arbeitgeber zu befassen, ist in den vergangenen 5-10 Jahren immer offensichtlicher geworden. In unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen zum Thema „Demografie“ wurde im LVR dezernatsübergreifend und unter Beteiligung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hieran gearbeitet.

Dabei wurde immer wieder deutlich, dass eine stärkere Orientierung betrieblicher Rahmenbedingungen an den Bedarfen und Bedürfnissen der aktuellen und der kommenden Generation von Männern und Frauen unabdingbar ist.

Wie ist der LVR hierzu aufgestellt? Folgendes Instrumentarium steht im LVR zur Unterstützung in den unterschiedlichen Lebensphasen schon heute schon zur Verfügung:

- ▶ großzügige Anwendung der für den öffentlichen Sektor vorgegebenen Regelungen zu Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und der Elternzeit,
- ▶ flexible Arbeitszeit (FLAZ) und Tele-/Heimarbeit als Arbeitsform,
- ▶ Kinderbetreuungsangebote an verschiedenen Standorten,
- ▶ für Mitarbeitende in der Pflegesituation ein umfangreiches Informationsangebot, bei Bedarf entsprechende Beratung,
- ▶ gute Vernetzung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und in lokalen Bündnissen für Familie.

4.3.2. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit

Überall dort, wo dies als möglich angesehen wird, setzen die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) und zur Tele-/Heimarbeit einen guten Rahmen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Dass die erfolgreiche Nutzung dieses Instrumentarium abhängig ist vom persönlichen Engagement der Einzelnen, von einem guten kollegialen Miteinander und vom souveränen Umgang der Führungskräfte hiermit, liegt auf der Hand.

Männer und Frauen im LVR unterscheiden sich in der Inanspruchnahme der Tele-/Heimarbeit deutlich weniger als bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung.

Für eine existenzsichernde Beschäftigung bedeutet die Tele-/Heimarbeit kein Risiko, auf den gelingenden Einbezug in die betrieblichen Abläufe und insbesondere in die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung ist zu achten. Dies hängt in hohem Maße vom Umfang der Tele-/Heimarbeit ab und sicherlich auch einerseits von der persönlichen Flexibilität und andererseits der Flexibilität der Kollegen und Kolleginnen und der unmittelbaren Vorgesetzten.

4.3.3. Information und Beratung

Angebote und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei es nun in gesetzlichen Regelungen, in Tarifverträgen oder in Dienstvereinbarungen müssen allen Beteiligten bekannt bzw. die entsprechenden Informationen schnell und mühelos zugänglich sein. Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming stellt eine Reihe von Materialien zur Verfügung.

Praxisratgeber für werdende Väter und Mütter im LVR: „Eltern werden“

Unter dem Titel „Eltern werden“ hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming auf Initiative des LVR-Väterbeirates und in Kooperation mit dem LVR-Fachbereich Personal und Organisation im Frühjahr 2013 erstmals den Praxisratgeber für Eltern im LVR zur Unterstützung und zur Vorbereitung einer, zumindest im beruflichen Sinne, sorgenfreien Schwangerschaft/Elternzeit und Rückkehr an den Arbeitsplatz herausgegeben.

In ihm sind die innerhalb des LVR notwendigen Informationen, Fristen und Antragsformulare, orientiert am chronologischen Ablauf der Schwangerschaft und Elternzeit, zusammengetragen und für die werdenden Eltern anschaulich dargestellt. Auszüge der zutreffenden gesetzlichen Regelungen, anzuwendender Beihilfevorschriften etc. runden das Gesamtwerk ab. Dazu gibt es als Begrüßungsgeschenk für alle werdenden Eltern ein Kinderlätzchen mit LVR-Logo.

Seit der Erstauflage des Ratgebers sind bis zur aktuell dritten Auflage mehr als 800 Exemplare LVR-weit an Mitarbeitende verteilt worden.

Praxisseiten Pflege

Die Vereinbarkeit von eigener Berufstätigkeit und Pflege eines nahen Angehörigen ist in der Regel eine große Herausforderung, die vielfach einen Einschnitt darstellt und verschiedene Veränderungen in der eigenen Lebensplanung erfordert.

Viele Mitarbeitende meistern diese Herausforderung täglich. Egal, ob es um die Pflege zu Hause oder die Organisation von Pflege geht, in beiden Fällen ist eine umfassende Kenntnis der Möglichkeiten und geltenden Rechtslage erforderlich und hilfreich.

Das Bundesministerium für Gesundheit hat alle relevanten und interessanten Informationen rund um das Thema Pflege in einer umfassenden Broschüre zusammengestellt, die regelmäßig aktualisiert wird. Der LVR hat die Nebenabdruckrechte für die Broschüre erhalten und stellt die umfassenden Informationen allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Betreuung und Pflege in der Familie – Was tun?

Für den Raum Köln wurde im Rahmen des Kölner Bündnisses für Familie/Arbeitskreis Kölner Behörden eine entsprechende Broschüre herausgegeben, die wesentlich von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit erarbeitet wurde.

AWO – Eltern-undSeniorenService

Seit Mai 2010 stellte der LVR den Mitarbeitenden die Dienstleistungen des AWO ElternundSeniorenServices zur Verfügung. Dabei ging es um eine kostenfreie individuelle Beratung und Dienstleistungsvermittlung im Bereich der Kinderbetreuung und der professionellen Unterstützung bei Hilfe- und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen.

Informiert wurde hierüber im Intranet, durch Rundschreiben, in einer LVR-weiten Mail der LVR-Direktorin und einmalig in den Gehaltsbescheinigungen, im LVR-Newsletter, in der regelmäßigen Informationsschrift „Die Hälfte“ der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, in Führungskräfteveranstaltungen, in Personalversammlungen, mit Plakaten und Info-Kärtchen etc..

Die Inanspruchnahme des AWO-ElternundSeniorenservice nahm in den letzten 2-3 Jahren deutlich ab, trotz immer wiederkehrender Information hierüber.

Neben den weniger werdenden Fällen zum Thema Betreuung und Pflege von Angehörigen war auffällig, dass kurzfristige Lösungen für akute Problemstellungen bei der Kinderbetreuung wie Krankheit der Betreuungsperson oder z. B. auch Betreuungsgengpässe bei einem Streik des Erziehungspersonals in Kindertagesstätten kaum nachgefragt wurden. Eltern scheuen grundsätzlich davor zurück, Kinder nur für einen oder sehr wenige Tage in einer für sie fremden Umgebung betreuen zu lassen.

Nach Auskunft der Verantwortlichen beim AWO-ElternundSeniorenService ist diese Entwicklung beim LVR keine Ausnahme, bei verschiedenen anderen Kunden des AWO-ElternundSeniorenService, insbesondere im sozialen Bereich, gab es ähnliche Entwicklungen. Der Vertrag wurde daher zum 30.09.2016 aufgehoben.

Beratung und Informationsveranstaltungen

Die Möglichkeit sich bei Informationsveranstaltungen, z. B. bei gesetzlichen Neuerungen und persönliche Beratung im Themenbereich, vor Ort, per Telefon oder Mail bei unterschiedlichen Stellen arbeitgeberseitig zu informieren und Beratung in Anspruch zu nehmen, wird dagegen sehr viel mehr in Anspruch genommen. Bei der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming gehört dies zum „Tagesgeschäft“.

Auch die LVR-Sozialberatung steht hierfür zur Verfügung: z. B. besteht auf der Ebene der Zentralverwaltung ein vom betrieblichen Sozialdienst initiiertes Gesprächskreis „Pflegerische Angehörige“ für betroffene Kollegen und Kolleginnen.

Insbesondere bezogen auf die LVR-Kliniken und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, aber auch in den entsprechenden Fachdezernaten war und ist zu beobachten, dass Unterstützung beim Finden von Problemlösungen häufig „dienststellenintern“ gefunden wird. Insbesondere bei den LVR-Kliniken scheint eine informelle Unterstützung auf dem Niveau einer „Lotsenfunktion“ von den betrieblichen Sozialdiensten geleistet zu werden, d. h. es gibt Kollegen und Kolleginnen, die bei den ersten Schritten unterstützen können, weil sie mit den Themenstellungen aus dem dienstlichen Kontext heraus gut vertraut sind. Soweit es hier bei der Lotsenfunktion bleibt, sollte dies dienststellenintern positiv gewürdigt werden.

Hinzu kommt vermutlich auch, dass auf Wohnortebene das Beratungs- und Unterstützungsangebot in den vergangenen Jahren ausgebaut und verbessert wurde.

4.3.4. Kinderbetreuung in betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen

Große und immer noch steigende Nachfrage besteht an regelmäßiger Kinderbetreuung. Die betriebsnahen Angebote in Köln-Deutz und im Umfeld einiger LVR-Kliniken werden stark nachgefragt. Diese wurden in den vergangenen Jahren nach und nach erweitert. Insbesondere am Standort Köln-Deutz erweisen die betriebsnahen Einrichtungen als attraktives Arbeitgeberangebot ist.

Für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bieten die Gespräche mit zukünftigen Eltern beim Anmeldeprozess wichtige Anhaltspunkte, um die Bedarfe und Bedürfnisse junger Mütter und Väter zu erfahren und entsprechende Maßnahmen hierzu anzuregen.

Erwähnt sei auch, dass die LVR-Klinik Köln in der Zeit des Streiks in Kindertagesstätten kurzfristig ein eigenes Not-Programm aufgelegt hat, das klinikintern sehr gut angekommen ist. Die Kinder wurden in unmittelbarer Nähe der Eltern betreut, als Betreuungspersonen standen z. B. ehemalige Mitarbeitende zur Verfügung, so dass das Angebot deutlich persönlicher und näher ausgerichtet war als eine völlig fremde Betreuung. Auch daraus lässt sich schließen, dass unmittelbare Lösungen, vor Ort gefunden, eher angenommen werden und der Arbeitgeber dann als unterstützend erlebt wird.

4.3.5. Fokus: Väter

Obwohl viele junge Männer mittlerweile aktive Väter sein wollen, zunehmend mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen und sich mehr Zeit für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder nehmen wollen, dominiert noch immer die traditionelle Rollenverteilung nach der Geburt eines Kindes.

Ein Grund hierfür wird Studien zufolge darin gesehen, dass sich Männer, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, aufgrund immer noch deutlich zugeschriebener Rollenerwartungen gegenüber Frauen häufig größeren Schwierigkeiten am Arbeitsplatz ausgesetzt sehen und stärkere Besorgnisse haben, berufliche Einschnitte akzeptieren zu müssen.

Die wachsende Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter belegt, dass gesellschaftliche Veränderungen in Gang kommen, die Väter stärkere Akzeptanz durch den Arbeitgeber erhoffen und es parallel dazu noch weiterer Ansätze bedarf, um Väter zu aktivieren und hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit zu ermutigen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich nach wie vor auch beim LVR: Elternzeit, Beurlaubung und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit werden, wie schon an verschiedenen Stellen dargelegt, ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Väter-Beirat

Bereits seit 2009 gibt es im LVR einen Väter-Beirat. Ziel des Beirats ist es, die Bedürfnisse und Wünsche der Väter im LVR zu erfahren und ihnen Aufmerksamkeit zu verschaffen.

Für die Teilnahme am LVR-Väterbeirat wurden Väter aus verschiedenen Organisationsbereichen gewonnen. Die Koordination und die Vorbereitung der inhaltlichen Arbeit wird durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming übernommen. Gemeinsam wird in ca. halbjährlich stattfindenden Treffen über Maßnahmen zur Information, Unterstützung und Bedürfnisermittlung von Vätern beraten und Möglichkeiten der Anerkennung aktiver Vaterschaft in der betrieblichen Praxis entwickelt.

Erfolgreiche Beispiele engagierter Väter am Arbeitsplatz sollen kommuniziert, Vorbilder auf der Leitungsebene sichtbar gemacht werden und als Ermutigung für andere Väter dienen. Einhergehend mit einer sichtbaren Wertschätzung der sozialen Kompetenz der Väter, die durch die Wahrnehmung familiärer Aufgaben wächst, erhofft sich der LVR-Väterbeirat zusätzliche positive Auswirkungen für die Unternehmenskultur.

Väter-Netzwerk, Väter-Arbeit auf Landesebene

Das Thema „Väterfreundlichkeit“ in Unternehmen nimmt inzwischen auch in anderen Institutionen und Organisationen einen hohen Stellenwert ein. Auf lokaler Ebene werden im Rahmen des Kölner Bündnisses für Familie regelmäßig Fachtagungen zur Väterarbeit durchgeführt.

Das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (MFKJKS NW) hat sich mit der Aktion „Starke Väter“ positioniert.

Im Juli 2016 wurde in NRW die Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit, unterstützt durch das Ministerium, gegründet (weitere Infos: www.lag-vaeterarbeit.nrw). Ein Vertreter der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist hieran aktiv beteiligt.

4.3.6. Führungskräfte sensibilisierung und -qualifizierung

Eine sich verändernde Unternehmenskultur braucht Führungskräfte, die diese mittragen und weiterentwickeln. Denjenigen, die an sich wandelnden Familienstrukturen selber beteiligt sind, wird dies leichter fallen als denjenigen, die sich eher am traditionellen Familienmodell orientieren.

Wichtig ist aber, dass dies nicht in das Belieben der jeweiligen Führungskraft gestellt ist, sondern LVR-weit deutlich wird, dass dies von den Führungskräften erwartet wird und sie hierbei durch die Personalentwicklung ganz konkret gezielte Unterstützung erhalten.

Die Unterstützung von lebensphasenorientierten Formen des Arbeitens, die entsprechenden Anforderungen an Kommunikation und Führung und generell der souveräne Umgang mit der Thematik, muss

- ▶ einerseits Bestandteil von Führungskräfte-Qualifizierung sein,
- ▶ andererseits Teil des Anforderungsprofils für Führungspositionen sein.

„Führungskräfte im Landschaftsverband Rheinland... was Sie über Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming im LVR wissen sollten“

Unter diesem Titel gibt es für die LVR-Führungskräfte aller Ebenen seit Oktober 2015 eine Info-Broschüre. Sie enthält keine neuen Anforderungen und Vorgaben, die zu schon bestehenden hinzugefügt werden, sondern erläutert kurz und knapp all das, was im LVR schon lange in den Themenbereichen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie, Lebensphasenorientierung und Gender Mainstreaming gilt.

Hinweise zu den Regelungen im Einzelnen wie z. B. Dienstanweisungen werden selbstverständlich gegeben, diese sind aber explizit nicht aufgenommen, um die Broschüre les- und überschaubar zu halten.

Skizziert ist, warum und worauf im LVR zu den o. g. Themen Wert gelegt wird, welches sozusagen der Qualitätsstandard zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist, dem insbesondere Führungskräfte verpflichtet sind.

Führungskräfte-Veranstaltung: „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – Organisation, Führung, Unternehmenskultur“

Der Einladung der Landesdirektorin zu dieser ganztägigen Fachveranstaltung folgten am 05.10.2016 rund 230 Führungskräfte aus allen Bereichen und Führungsebenen von Team-, Gruppen-, Abteilungs- oder Stationsleitungen bis hin zu den LVR-Beigeordneten.

In der Fachtagung ging es darum zu veranschaulichen,

- ▶ welche Entwicklungen der Arbeitsmarkt als künftiger Arbeitnehmermarkt insbesondere für die im LVR benötigten Berufsgruppen nimmt,
- ▶ welche Anforderungen und Erwartungen Frauen und Männer der jüngeren und jungen Generation an ihren Arbeitgeber haben,
- ▶ welche Notwendigkeiten sich daraus für die Organisation, Führung und Unternehmenskultur im LVR ergeben
- ▶ wie eine Orientierung an den sich verändernden Rahmenbedingungen möglichst konkret aussehen kann.

Nach einem Einführungsvortrag von Prof. Hans Bertram von der Humboldt Universität Berlin, der zuletzt eine viel beachtete Studie mit dem Titel „Die überforderte Generation“ vorgelegt hatte und das Thema in einen breiteren Kontext stellte, ging Christiane Flüter-Hoffmann, Expertin beim Institut der deutschen Wirtschaft, auf die unterschiedlichsten Instrumente ein, die dem Personalmanagement zur Lebensphasenorientierung zur Verfügung stehen.

Ina Wietheger von Roland Berger richtete im Anschluss den Fokus auf die Elemente einer „Neuen Vereinbarkeit“. Sie hob hervor, dass Führungs- und Unternehmenskultur entscheidend für eine gelingende Lebensphasenorientierung im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. An der anschließenden Diskussion beteiligten sich neben den Referentinnen Frau Prof. Dr. Faber, LVR-Dezernentin für Schulen und Integration, Herr Dr. Weniger, Geschäftsführer von LVR-InfoKom, Herr Pagenkopf, LVR-Fachbereichsleiter für Personal und Organisation und Herr Schürmanns, Vorstandsvorsitzender der LVR-Klinik Köln. Dabei ging es um die Frage, wo der LVR bzw. einzelne Bereiche des LVR zum Thema stehen.

Die Diskussion zeigte, dass insbesondere die LVR-Kliniken, die mit den Folgen des demografischen Wandel und der Herausforderung „Lebensphasenorientierung“ bereits länger konfrontiert sind und schon eine Reihe positiver Ansätze vorzuweisen haben, ebenso wie LVR-InfoKom.

Einigkeit bestand darüber, dass die Information und Unterstützung der Führungskräfte entscheidende Faktoren sind und dass organisatorische Rahmenbedingungen immer wieder daraufhin überprüft werden müssen, ob sie zu den neuen Anforderungen passen.

Frau Lubek skizzierte den Aufgabenkatalog, der hieraus für alle Verantwortlichen im Personalmanagement, in der der Personalwirtschaft und -entwicklung erwächst. Hierauf ging auch Ralf Pagenkopf, LVR-Fachbereichsleiter für Personal und Organisation, in seinem Schlussstatement ein.

Das Publikum wurde im Verlauf des Tages mehrfach elektronisch und mit Unterstützung engagierter LVR-Auszubildenden zu den Themen und zur Bewertung der Veranstaltung befragt. Die Veranstaltung, die dezernatsübergreifend vorbereitet wurde, stellte ein neues Format für den LVR dar und kam bei den befragten Teilnehmenden durchweg sehr gut an.

4.3.7. Auf dem Weg zum familienfreundlichen LVR-Klinikverbund

Wie bereits erwähnt, macht sich der demografische Wandel in Form des Fachkräftemangels aktuell insbesondere im Bereich der LVR-Kliniken bemerkbar. In einem Beschäftigungsbereich mit

- ▶ einem Frauenanteil von 63%,
- ▶ hohen Anteilen von Teilzeitbeschäftigten (Frauen 48%, Männer 15%),
- ▶ festgestellten, niedrigeren „Verbleibs-/Teilnahmequoten“ von ausgebildeten Kräften in Berufen in Pflege, Therapie und Betreuung generell
- ▶ einem wachsenden Anteil von Frauen an der Ärzteschaft,

liegt es auf der Hand, dass bei der Herausforderung, qualifiziertes Personal für den LVR-Klinikverbund zu gewinnen und zu binden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine entscheidende Rolle spielt.

Dieser Herausforderung begegnet der LVR-Klinikverbund unter anderem mit der Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Das Dezernat LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen hatte in 2013 in Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming dazu das Rahmenkonzept zur Stärkung der Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund vorgelegt.

Darin wurden die als wichtig identifizierten Handlungsfelder zur Stärkung der Familienfreundlichkeit und deren Entwicklungsoptionen erläutert. Das Rahmenkonzept sah vor, dass die Kliniken ein an den finanziellen und standortspezifischen Möglichkeiten orientiertes individuelles familienfreundliches Profil entwickeln. Es galt und gilt, die Heterogenität der LVR-Kliniken zu berücksichtigen und zu unterstützen als auch die unterstützende und bündelnde Funktion der Verbundzentrale aufzuzeigen. Ein klinikübergreifender Workshop hat sich im November 2013 ausführlich mit dieser Thematik auseinandergesetzt. Unter Beteiligung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wurde mit Blick auf die folgenden Themenfelder gearbeitet:

- ▶ Positionierung als familienfreundliches Krankenhaus durch Kommunikation und Haltung
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag – Unterstützung durch Teams und Führungskräfte
- ▶ konkrete Unterstützung bei Kinderbetreuung und der Sorge für pflegebedürftige Angehörige.

Konkrete Themen waren z. B. Service für Familien, vor Ort geschaffene Kinderbetreuungsangebote, Arbeitszeit und Standort, Führungshaltung und Unternehmenskultur, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen, Personalentwicklung.

In einigen der LVR-Kliniken gibt es bereits spezielle Ansprechpersonen zum Thema „Beruf und Familie“. Die Konzepte der LVR-Kliniken Köln und Düsseldorf zu Kontakterhalt und Förderung einer raschen und gelingenden Rückkehr nach der Elternzeit werden unter 4.4.1 ausführlicher beschrieben.

Um diese Entwicklung zu begleiten und den Austausch von „Good-Practice“ Beispielen zu fördern, hat im Jahr 2015 ein verbundweiter Ideenwettbewerb „Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund“ stattgefunden. Den Abschluss des Wettbewerbs bildete ein Ideenmarkt mit Preisverleihung. Dort hatten die Vertretungen der LVR-Kliniken Gelegenheit, sich mit der Weiterentwicklung der verschiedenen Handlungsfelder klinikübergreifend auseinander zu setzen. Daraus entstanden weitere Impulse zur Verbesserung der familienfreundlichen Angebote in den LVR-Kliniken.

4.3.8. LVR – Attraktiver Arbeitgeber für die Generation Y und Z?

Seit einigen Jahren beschäftigt viele Arbeitgeber das Thema „Generation Y“ (ca. 1980 bis 1999 Geborene). Und inzwischen kommt die nächste Generation auf den Arbeitsmarkt: Generation Z (ca. 1995 bis 2010 Geborene). Viel wird über beide geschrieben, es wird analysiert und gestritten. Beide Generationen wären fordernd und schwierig, heißt es. Während die Generation Y neue Familienmodelle leben möchte, mehr Zeit für Familie und Freizeit einfordert, bei der Familienplanung und -gestaltung auf Gleichberechtigung und aktive Vaterschaft setzt und folgerichtig nicht mehr alles dem Beruf unterordnen möchte, wird für die Generation Z unter anderem konstatiert, dass sie zu festen Arbeitszeiten und einer strikten Trennung von Privatleben und Beruf tendiert. So problematisch es ist, eine durchgängige Charakterisierung für eine ganze Generation zu wagen, so wenig erstaunlich erweist sich das Ganze bei näherer Betrachtung.

Für die Vorgänger-Generationen war ein Lebens- und Arbeitsmodell gültig, dass Frauen und Männer sehr viel deutlicher den Bereichen Erwerbs- und Sorgearbeit zugeordnet hat, mit all den negativen Folgen, mit denen es sich noch heute auseinanderzusetzen gilt. Frauen wie Männer haben diese Rollenzuordnungen akzeptiert, erfolgreich durchbrochen oder sind daran gescheitert. Die Erfahrung, sich in der sogenannten rush-hour des Lebens verschlissen zu fühlen bzw. einen Lebensbereich zu vernachlässigen, haben sie auf jeden Fall gemacht. Und ihre Kinder, die Generationen Y und Z, haben das zwangsläufig miterlebt und wollen es nun anders. Immer wieder wird konstatiert, dass Frauen noch nie so gut ausgebildet waren wie heute. Dass diese Frauen mit ihrer guten Ausbildung diese logischerweise auch nutzen wollen – , alles andere wäre auch unter ökonomischen Gesichtspunkten absurd – , dass sie und ihre Partner Partnerschaften sehr viel mehr „auf Augenhöhe“ führen wollen und damit eine veränderte Verteilung auch der Sorgearbeit obsolet ist, kam erst sehr viel später und sehr zögerlich in den Blick und wurde lange Zeit von Politik, Gesellschaft und Arbeitgebern eher widerstrebend zur Kenntnis genommen.

Die jungen Generationen fordern dies ein, und aufgrund des demografischen Wandels und der aktuellen Arbeitsmarktsituation haben sie gute Chancen, sich damit durchsetzen zu können. Es geht letztlich um nichts Anderes, als dem Wandel der Gesellschaft den Wandel der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit folgen zu lassen.

Der LVR als Arbeitgeber, einerseits mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten, andererseits mit zahlreichen Berufsbildern, die eher weiblich konnotiert sind, hat sich schon vor Jahren zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf den Weg gemacht und nutzt verschiedenste Gelegenheiten, dies auch nach außen zu kommunizieren.

LVR-Tag der Ausbildung

Am jährlichen Tag der Ausbildung nimmt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit einem eigenen Informationsstand teil.

Jenseits der an den anderen Ständen gebotenen Informationen zu den jeweiligen Berufen und Berufsfeldern geht es dabei um das Bewusstmachen der komplexen Abhängigkeiten und Zusammenhänge zwischen Beruf und Familienleben.

Mit Hilfe des Spieles „Alles in Balance“ des Kompetenzzentrums Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. wird die eigene Berufs- und Lebensplanung spielerisch betrachtet. Der Schwerpunkt liegt auf der Planung des individuellen Lebensverlaufs, bezogen auf die Lebenssituation Jugendlicher, die im Übergang Schule-Beruf stehen und ihre Zukunft der nächsten Jahre planen. Dabei werden Spielfiguren auf einer beweglich gelagerten Platte so positioniert, dass diese in der Waagerechten bleibt – das Privatleben und der Beruf also sinnbildlich in der Waage bleiben. Es geht darum, Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen bewusst zu erleben und bei neuen Ereignissen wieder die Balance im eigenen Lebensentwurf zu finden.

Kooperation mit Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) zum Thema Lebensentwürfe junger Nachwuchskräfte

Für eine gelingende Lebensphasenorientierung am Arbeitsplatz ist es von zentraler Bedeutung, die Haltungen und Erwartungen insbesondere zukünftiger Beschäftigter, der Angehörigen der Generationen Y und Z, zu kennen und hierbei gezielt auf die Nachwuchskräfte des öffentlichen Dienstes zu schauen. Dies war für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming die entscheidende Motivation, den Kontakt zur FHöV zu suchen.

Im Rahmen der Projektphase im zweiten Studienjahr an der FHöV hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Jahr 2016 den Studierenden erstmals ein Thema zur vertieften Bearbeitung in einer Projektarbeit angeboten. Fünf junge Beamtenanwärterinnen und ein -anwärter des LVR untersuchten unter Anleitung ihrer Dozentin die folgenden Fragestellungen (in Anlehnung an die Studie des Wissenschaftszentrums Berlin(WZB) „Frauen auf dem Sprung“ (sog. Brigitte-Studie): Allmendinger/Haarbrücker: „Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen.“ Berlin 2013):

Wie sehen die Lebensentwürfe junger Frauen und Männer heute aus?

Welche Anliegen und Fragen haben insbesondere junge Väter im öffentlichen Dienst?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde eine online-Befragung unter den Studierenden der FHöV durchgeführt und Väter mit Kindern im Alter bis zu 10 Jahren aus der Zentralverwaltung interviewt. Zielsetzung beider Fragestellungen war es herauszufinden, welche Unterstützung, welche konkreten Angebote und Möglichkeiten junge Erwachsene vom Arbeitgeber LVR (Verwaltung) erwarten, um ihre individuellen Vorstellungen von Leben und Arbeiten, von ihrer Work-Life-Balance zu verwirklichen.

Für den LVR sind diese Erkenntnisse, wie schon erwähnt, angesichts des demografischen Wandels und der immer größer werdenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um die besten Nachwuchskräfte von hohem Interesse. Es kommt schließlich darauf an, als attraktiver und moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und diesem Bild in der Folge dann auch zu entsprechen.

Was waren die wichtigsten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Projektarbeit?

Es wurde eine hohe Beziehungs- und Familienorientierung bei den Studierenden festgestellt, die Bedeutung von Unternehmenskonzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Lebensphasenorientierung deutlich werden lässt.

Die Ergebnisse aus der Online-Befragung zeigen, dass die Mehrheit der Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst hochgradig beziehungs- und familienorientiert ist und diesbezüglich für ihren Beruf nur bedingt Kompromisse eingehen würde. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Studie des WZB zeigte die Befragung, dass die Familienorientierung der Nachwuchskräfte in der Verwaltung deutlich stärker ausgeprägt ist, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Es ist davon auszugehen, dass Verwaltungsstudierende ihren Arbeitgeber im öffentlichen Dienst vor diesem Hintergrund gezielt und bewusst auswählen.

Die heutigen Verwaltungsstudierenden streben überwiegend ein Lebensmodell an, bei dem die verschiedenen Lebensbereiche bzw. familiäre und berufliche Aufgaben ausbalanciert sind. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er sie dabei unterstützt. Insbesondere Frauen beabsichtigen, mit kleinen Kindern ihre Erwerbsarbeit auszusetzen oder zu reduzieren.

Auch diese Ausrichtung ist bei den Verwaltungsstudierenden deutlich ausgeprägter als bei den in der WZB-Studie befragten Frauen, entspricht aber von der Tendenz her auch den Zuschreibungen, die die Mitglieder der Generationen Y und Z erfahren.

Es bleibt also weiterhin wichtig, Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kommunizieren, umzusetzen und immer wieder anzupassen.

Junge Männer möchten sich gerne mehr in der Familie engagieren und wünschen sich Unterstützung

Unter den jungen Menschen sind mehr Männer, die ihre Erwerbsarbeit gegenüber Familienaufgaben zurückstellen würden, als es bei der Väter-Generation davor der Fall ist. Sie stoßen dabei auf große gesellschaftliche Hürden und benötigen die kreative Unterstützung ihrer (öffentlichen) Arbeitgeber. Die Befragung der Väter mit jungen Kindern zeigt, dass sie aktuell nicht so leben, wie sie eigentlich leben möchten und dass finanzielle Erwägungen sie bewegen, sich stärker in die Erwerbsarbeit einzubringen, als es ihnen recht ist, sie folglich weniger Zeit für ihre Familie haben.

Gleichzeitig erkennen sie, wie stark fehlende und deutlich reduzierte Arbeitszeiten von Frauen einen Einfluss auf deren berufliche Laufbahn haben, die eigene Existenzsicherung gefährden und gravierende Folgen bei der Alterssicherung haben. Auch die damit häufig verbundenen Ungleichgewichte in der Partnerschaft werden von den jungen Männern kritisch bewertet.

Erst wenn es finanziell und sozial (Unterstützung durch Führungskräfte und im kollegialen Umfeld) für Mütter und Väter gleichermaßen möglich und attraktiv erscheint, Erwerbs- und Sorgearbeit in Balance zu bringen, wird eine Umorientierung und Auflösung traditioneller Rollen wahrscheinlicher.

Hohes Interesse an beruflichen Aufgaben und Führungspotenzial ist gegeben, aber insbesondere bei Frauen noch steigerungsfähig und zielgerichteter zu fördern.

Die Selbstkonzepte der Nachwuchskräfte lassen ein hohes Interesse an beruflichen Aufgaben, Leistungsorientierung sowie Interesse und Potenzial für Führung erkennen. Allerdings haben insbesondere viele der jungen Frauen bisher keine Vorstellung, wie sie ihr Potenzial im weiteren beruflichen Verlauf nutzen können. Die LVR-Führungsnachwuchskräfteprogramme stellen hier sicher ein wichtiges Instrumentarium daran.

Darüber hinaus müssen den Studierenden die Karrierechancen in der Verwaltung bereits bei der Anwerbung von Personal aufgezeigt werden. Auch der Weg, eine fachliche Karriere neben der Führungslaufbahn zu ermöglichen („Experten-/Expertinnenkarriere“), um die vorhandenen Potenziale und Qualifikationen optimal auszuschöpfen, dürfte positiv wirken. (Ausführlicher: Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst: Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39/2017)

4.3.9. Vernetzung und Austausch

Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Bereits 2011 ist der LVR dem bundesweiten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten. Der entsprechende Button findet sich seitdem im LVR-Internet, auf Stellenausschreibungen, auf Briefköpfen, immer dann, wenn der Arbeitgeber LVR in Erscheinung tritt. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDI, BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Arbeitgeber-Markenzeichen zu machen.

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen, Praxisbeispiele und Vernetzungsmöglichkeiten rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und bietet darüber hinaus interessierten Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, im Rahmen eines sogenannten Unternehmen-

schecks „Erfolgsfaktor Familie“ ihre familienbewusste Unternehmensführung zu überprüfen und weiter zu entwickeln. Hierfür bewerben können sich alle Mitglieder des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“. Für den LVR machte es grundsätzlich wenig Sinn, sich in seiner Gesamtheit dem Unternehmenscheck zu unterziehen – dies aufgrund der Vielfältigkeit und Unterschiedlichkeit der Dienststellen und Einrichtungen. So hat der verbandseigene IT-Dienstleister LVR-InfoKom hier die Vorreiter-Rolle übernommen und sich für den Unternehmenscheck beworben.

Vermutlich gab gerade die interessante Kombination aus IT-Betrieb, Öffentlicher Dienst und schon deutlich sichtbar gewordenem Engagement den Ausschlag für den Erfolg der Bewerbung.

Exkurs: Unternehmenscheck bei LVR-Infokom

Kern des Unternehmenschecks, der 2013/2014 durchgeführt und ausgewertet wurde, war eine Beschäftigtenbefragung mittels eines weitestgehend standardisierten Online-Fragebogens. Die Befragung wurde durch das Netzwerkbüro und seine Kooperationspartner – eine Beraterin für familienbewusste Personalpolitik und ein Institut für Mitarbeiterbefragungen – fachlich begleitet und anonym ausgewertet.

Aus den Resultaten erhielt LVR-InfoKom Interpretationen und Empfehlungen für die weitere Optimierung. So ging es um

- ▶ die Klärung, ob die eigene Einschätzung einer bereits sehr hohen Familienfreundlichkeit einer Betrachtung durch die Mitarbeitenden, aber eben auch dem extern angebotenen Unternehmenscheck, der eine Standortbestimmung auch im Abgleich mit anderen Betrieben ermöglicht, standhält,
- ▶ das Aufspüren von vorhandenen Lücken im familienfreundlichen Profil und Entwicklung von Ideen, wie diese geschlossen werden können,
- ▶ die Schärfung der Sensibilität für das Thema im Betrieb durch den Prozess an sich, die Sichtbarmachung der prägenden Rolle von Führungskräften im Themenfeld und die Erhöhung des Commitment hierzu,
- ▶ die Möglichkeit, sich als „gecheckter“ Betrieb für potentielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv darzustellen und die Bindung der vorhandenen Mitarbeiterschaft zu erhöhen. Gerade im öffentlichen Sektor und damit unter den Bedingungen des TVöD ist es schwierig, für die IT-Berufe auf dem Markt qualifiziertes Personal zu gewinnen. „Familienfreundlichkeit“ ist somit ein wichtiger Aspekt – besonders für Frauen – sich für LVR-InfoKom zu interessieren.

Welche Ergebnisse nach der Befragung für LVR-InfoKom festgehalten werden konnten, wurde bei einem Workshop, bei dem die Geschäftsführung sowie der Personalrat von LVR-InfoKom durch die Vertreterinnen des Unternehmensnetzwerkes informiert wurden, festgehalten.

- ▶ Für 77 Prozent der Beschäftigten waren zum Zeitpunkt der Befragung Beruf und Familie gut vereinbar. Auch wenn Führungskräfte häufig höher belastet sind, waren sie in ähnlichem Maße mit ihrer work-life-Balance zufrieden. Dennoch: immerhin 32% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben an, dass familiäre

Aufgaben zugunsten der Arbeit vernachlässigt werden müssen. Dies trifft umso deutlicher zu, je mehr familiäre Aufgaben und Verpflichtungen gegeben sind, d. h. es entstehen die klassischen Drucksituationen im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie.

- ▶ Die meisten Mitarbeitenden fühlten sich über die vielfältigen Angebote des LVR gut informiert, aber auch hier gab es eine Gruppe von ca. 30%, die sich noch zu wenig informiert fühlten, insbesondere neue Mitarbeitende mit Kindern.
- ▶ Als positive Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden am häufigsten die flexible Arbeitszeitgestaltung und die Telearbeit genannt und genutzt. Diese Möglichkeiten wurden als noch ausbaubar angesehen.
- ▶ Als besonders wichtig hat sich die Rolle der unmittelbaren Vorgesetzten herausgestellt. In Problemsituationen sind sie die wichtigsten Ansprechpersonen. Ihre Rückendeckung und Unterstützung, die auch das kollegiale Umfeld prägt, wurde positiv bewertet.
- ▶ Wo in Drucksituationen zwischen Beruf und Familie die unmittelbaren Vorgesetzten nicht weiterhelfen (können), sollte klar und transparent sein, wer dann angesprochen werden kann und soll.
- ▶ Die allgemeine Wertschätzung für die grundsätzliche, familienorientierte Ausrichtung und die Angebote war hoch, besonders bei kürzerer Betriebszugehörigkeit. In der Folge setzt ein gewisser Gewöhnungseffekt ein, positive Faktoren werden zunehmend als selbstverständlich angesehen.
- ▶ Insgesamt würden die Beschäftigten LVR-InfoKom als Arbeitgeber weiterempfehlen und begrüßen und unterstützen eine gezielte Außenkommunikation als familienorientierter Arbeitgeber.
- ▶ Im Vergleich mit 30 anderen Unternehmen, die sich bisher am Unternehmenscheck beteiligt haben, lag LVR-InfoKom fast in allen Punkten über dem Mittelwert.

Ein Ergebnis, welches sicher auch auf die meisten anderen Bereiche übertragen werden kann: Die Rolle aller Führungskräfte kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Sie müssen gut informiert sein und aus Überzeugung hinter der Intention einer familienfreundlichen Personalpolitik stehen und dies auch ihren Mitarbeitenden signalisieren, den entsprechenden Wandel offen fördern. Sie repräsentieren für die Mitarbeitenden Unternehmenskultur und -haltung.

Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW

Die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, initiiert und betrieben durch das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport Nordrhein-Westfalen (MFKJKS NRW), will die Wettbewerbsposition von Unternehmen und Verwaltungen stärken, in dem personalwirtschaftliche Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeregt und deren Einführung unterstützt werden. Dadurch soll eine Eigendynamik in diesem Themenfeld in Gang gesetzt werden, die zu einem grundsätzlichen kulturellen Wandel in der Arbeitswelt führt. Familie und Beruf sollen nicht länger als Gegensatz gesehen werden, sondern ein angemessener Ausgleich der Anforderungen in den verschiedenen Lebensbereichen zu einem betrieblichen Ziel werden.

Im Jahre 2016 wurde zum Thema „Vereinbarkeit 4.0 – mehr Chancen für Familie und Beruf“ ein innovativer Animationsfilm zum Thema „Führen in Teilzeit“ erstellt, der zeigt, wie Führen in Teilzeit gelingen kann und die Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte herausstellt. Er beinhaltet zudem verschiedene Beispiele, die deutlich machen, wie vielfältig „Führen in Teilzeit“ in der Praxis umgesetzt werden kann.

Erstellt wurde der Film von verschiedenen Beteiligten der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, auch die LVR Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming war dabei.

<http://www.familieundberuf.nrw.de/Materialien-Service/Film-Fuehren-in-Teilzeit>

Lokale Bündnisse für Familie

Lokale Bündnisse für Familien sind Zusammenschlüsse von Partnern und Partnerinnen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie engagieren sich vor Ort für mehr Familienfreundlichkeit, insbesondere durch konkrete Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Themenbereiche gehen von „Verbesserung der Kinderbetreuung“, „Hilfen für Familien“ bis zu „Ferienfreizeitangebote für Kinder“. Hiermit wird vor allem lokale und regionale Aufmerksamkeit für die aktiv beteiligten Unternehmen erzielt.

Seit Januar 2009 ist der LVR, vertreten durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Mitglied im Kölner Bündnis für Familien und nimmt dort aktiv am Arbeitskreis Kölner Behörden teil.

Der Arbeitskreis hat sich im Berichtszeitraum insbesondere mit der Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Familie speziell bei Führungskräften beschäftigt.

An der Erstellung der vielfach nachgefragten und verteilten Informationsschrift „Betreuung & Pflege in der Familie – Was ist zu tun?“ (2017 – 3. Auflage, siehe unter 4.3.3.) hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming maßgeblich mitgewirkt.

4.3.10. Gutes tun und darüber reden – die Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber in der Öffentlichkeit

Je mehr zum Thema Lebensphasenorientierung und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ein Paradigmenwechsel erfolgt, desto mehr wird es möglich sein, mit den entsprechenden Errungenschaften beim Personalmarketing generell zu punkten.

Mit einer deutlichen Positionierung als familienbewusster und -freundlicher Arbeitgeber profiliert sich der LVR nachhaltig auf drei Ebenen:

- ▶ bei den Beschäftigten, weil sein Engagement für eine lebensphasenorientierte Unternehmenskultur deutlich gemacht wird – gerade im öffentlichen Dienst sind Motivation und Leistung eher durch arbeitgeberseitiges Engagement im Bereich Beruf und Familie zu erreichen als durch tarifgebundene Entgelte bzw. gesetzlich festgelegte Besoldung –,
- ▶ bei der Rekrutierung qualifizierter Fach- und Führungskräfte, weil der Einklang von professionellem Engagement und familiären Bedürfnissen immer stärker die Karriereplanung beeinflusst
- ▶ bei den Menschen im Rheinland, weil der LVR als verantwortungsvoller Dienstleister einen nicht zu unterschätzenden Imagegewinn erzielt.

Neben den ganz konkreten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, die den familienfreundlichen Arbeitgeber ausmachen, kommt es somit auch darauf an, die positive Unternehmenshaltung zum Thema, wie oben beschrieben, in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Lebensphasenorientierung und das breite Spektrum der Unterstützungsangebote des LVR in Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten zukünftig noch sehr viel deutlicher für die Personalgewinnung in Stellenausschreibungen, bei Job-Börsen und Messen, an Hochschulen, im Internet aufbereitet und präsentiert werden.

4.4. Schlussfolgerungen: Wie unterstützen wir ein gelingendes Erwerbs- und Sorge-Modell?

Neben den geschilderten ganz konkreten Unterstützungsangeboten kommt es zukünftig vor allen Dingen auf die folgenden Punkte an:

- ▶ eine passende Organisation der Abläufe und der Arbeit jenseits des traditionellen „Normalarbeitsverhältnisses“
- ▶ unterstützendes Führungsverhalten, ggf. als Vorbild und
- ▶ eine stimmige Unternehmenskultur

Im Einzelnen bedeutet dies:

4.4.1. Grundsätzliche Anerkennung neuer Lebensentwürfe

Männer und Frauen wünschen zunehmend eine ausgewogenere familiäre Arbeitsteilung und benötigen dafür partnerschaftliche Arbeitszeiten, die dies ermöglichen, aber gleichzeitig auch ansatzweise sicherstellen, dass beide, Partner und Partnerinnen, die Chance einer langfristigen eigenständige Existenzsicherung haben.

Auch Führungskräfte gehören zunehmend der Generation an, in der das alte Muster, eine Person arbeitet Vollzeit, die andere arbeitet Teilzeit und erledigt die Sorgearbeit, nicht mehr gelebt wird. Auch männliche Führungskräfte kennen inzwischen die häuslichen Aushandlungsprozesse um das, was zu Hause erledigt werden muss, und haben andere Vorstellungen von der Vaterrolle als die Generationen davor.

Auch sie haben Lebensphasen und sind in der sogenannten rush-hour des Lebens möglicherweise überfordert, weil die Anforderungen in den unterschiedlichen Lebensbereichen nicht zueinander passen.

In vielen Vorstellungsgesprächen, z. B. auch beim Führungsnachwuchs, wird von Bewerberinnen und Bewerbern, Angehörigen der Generationen Y und Z (siehe hierzu auch Abschn. 4.3.8.) eine funktionierende Work-Life-Balance als Ziel formuliert. Vor 10-15 Jahren hätte das in einem Vorstellungsgespräch in den Köpfen der Entscheider als Ausschlusskriterium gegolten. Das ist heute anders.

4.4.2. Bindung an den Arbeitgeber LVR – Vermeidung längerer Berufsunterbrechungen – Unterstützung einer raschen Rückkehr an den Arbeitsplatz

Mitarbeiterinnen fühlen sich aktuell in den Situationen von Mutterschutz/Elternzeit und bei der Rückkehr häufig nicht wertgeschätzt und unterstützt; das wird der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming immer wieder von Betroffenen gespiegelt. Waren sie davon ausgegangen, dass diese Veränderung ihrer persönlichen Lebenssituation im Hinblick auf den Arbeitsplatz zu bewältigen sein sollte, erleben sie in der konkreten Umsetzung Schwierigkeiten und Reibungsverluste.

Zu sehr hängt das Gelingen noch von Zufall und „goodwill“ ab, eine systematische Begleitung und Förderung in diesen Phasen ist die Ausnahme. Neue Anforderungen einer neuen Folge-Generation von Mitarbeitenden nicht als Abweichung von der alten Normalität anzusehen, die es irgendwie zu regeln gilt, sondern eben als selbstverständlich, ist das Ziel. Dazu gehört ein Rahmen, der diese Flexibilität gewährleistet, ein unkompliziertes Handling. Wenn arbeitgeberseitig eine rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Mutterschutz oder Elternzeit in vollzeitnaher/Vollzeit-Beschäftigung angestrebt wird, ist es von Bedeutung Vereinbarungen zu treffen:

Vereinbarungen zum Kontakterhalt und Unterstützung für möglichst kurze Ausstiege mit der Schlüsselfrage: „Was kann ich/was können wir für Sie tun, damit Sie möglichst rasch wiederkommen möchten?“

Aktuell sieht es in vielen Bereichen bei Antritt von Mutterschutz oder Elternzeit noch so aus: der (Büro-)Schlüssel wird abgegeben, der e-Mail-Account gekappt. Damit werden die falschen Signale gesetzt.

Stattdessen kommt es darauf an,

- ▶ wichtige Faktoren für den Kontakterhalt während einer Unterbrechungszeit herauszuarbeiten,
 - zum Arbeitgeber LVR allgemein, auf jeden Fall das Beibehalten der User-ID als Standard,
 - zum konkreten Arbeitsumfeld mit entsprechenden klaren Vereinbarungen,
 - mit verantwortlichen Ansprechpersonen auf beiden Ebenen,

- ▶ Teilzeitbeschäftigung in einer Elternzeit, hier auch mit ggf. geringen Stundenkontingenten, anzuregen und zu unterstützen,
- ▶ gemeinsam den bevorstehenden Zeitraum mit kritischem Blick auf möglicherweise behindernde Faktoren/Strukturen für eine rasche Rückkehr zu planen.

In den Zielvereinbarungen zum LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming zwischen der LVR-Klinik Köln und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wurde im vergangenen Berichtszeitraum z. B. das Ziel „Ein Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende in der Elternzeit/Beurlaubung wird etabliert“ vereinbart.

Die LVR-Klinik Köln hat dieses Ziel umgesetzt, indem sie ein Konzept mit Zielen und Maßnahmen zur systematischen Kontaktpflege zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternzeit und Unterstützung bei der Rückkehr in den Beruf entwickelt hat, das den Erfahrungen entsprechend regelmäßig angepasst wird. Es verfolgt folgende Zielsetzungen:

- ▶ Bindung von Fachkräften an die LVR-Klinik Köln, verbunden mit einer hohen Rückkehrquote nach der Elternzeit
- ▶ Erhalt der Fachkompetenz und des Interesses für die berufliche Tätigkeit auch während der Elternzeit
- ▶ Problemloser Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- ▶ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei der Personalgewinnung.

Ein ähnliches Konzept ist auch im LVR-Klinikum Düsseldorf etabliert worden. Hier erhalten mit Bekanntgabe der Geburt und Beantragung der Elternzeit die Beschäftigten ein Gratulationsschreiben des Klinikums samt einem LVR-Lätzchen und einem kleinen Präsent. Im Vorfeld einer geplanten Elternzeit wird von Vorgesetzten ein persönliches Gespräch geführt, das deutlich macht, dass Elternzeit nicht als Ausstieg begriffen wird, sondern die Rückkehr frühzeitig geplant werden kann und sollte. Die Vorstellungen und Bedürfnisse zum Wiedereinstieg und zur beruflichen Weiterentwicklung beider Seiten können so zeitig aufeinander abgestimmt werden.

Stress in der „Rush Hour des Lebens“ vermeiden, flexiblen Umgang mit Veränderungen im Lebensverlauf praktizieren

Es geht im Weiteren darum, leistungsorientierte und familienbewusste Mitarbeitende nicht auf der Strecke zu lassen und Strukturen und Rahmenbedingungen zu entwickeln, in denen häufigere und rasche Wechsel im Arbeitszeitkontingent, der Wechsel zwischen Arbeit und vorübergehender Auszeit, Selbstverständlichkeiten sind und routiniert erledigt werden.

Dazu gehören z. B.:

- ▶ wichtige Phasen im Leben von Kindern: Übergänge von Kindern in die Kinderbetreuung, in die Grundschule, in die weiterführende Schule, die Pubertät,
- ▶ Krisenphasen wie Trennung und Scheidung, Krankheit, plötzlich auftretende Pflegesituationen, Todesfälle
- ▶ Sabbaticals
- ▶ Weiterbildungen, neue berufliche Herausforderungen

- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Führung, auch mit reduzierter Stundenzahl oder geteilt,
- ▶ der Erhalt der Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit,
- ▶ Pflege- und Betreuungsaufgaben bei Angehörigen.

Das alles sind Situationen, mit denen umgegangen werden muss, die nicht als lästig und unerwünscht empfunden werden dürfen, sondern als normal, wenn Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen sind und miteinander gute Arbeitsergebnisse erzielen sollen und wollen. Kreative Lösungen, die im direkten Arbeitsumfeld entwickelt, erprobt und kritisch begleitet werden, sind durch ein Personalmanagement zu unterstützen, das sich als Dienstleister versteht.

4.4.3. Personalentwicklung in allen Lebensphasen

Für unterschiedliche Lebensphasen braucht es auch unterschiedliche Instrumente der Personalentwicklung. Nur einige wenige Stichworte in Hinblick auf eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung sind z. B.:

- ▶ Aus- und Fortbildung mit unterschiedlichen Zeitkontingenten, zu unterschiedlichen Zeiten
- ▶ Fortbildung in der Elternzeit
- ▶ flexible Qualifizierungsmodule
- ▶ Ermöglichen und Fördern von berufsbegleitenden Zusatzqualifizierungen/Aufbau-Studiengängen
- ▶ Anerkennung und Einbeziehung extern erworbener Kompetenzen/Zusatzqualifikationen
- ▶ Durchlässigkeit von Werdegängen/Karrieren
- ▶ Anerkennung und Nutzung ggf. „mosaikhafter“ persönlicher und beruflicher Biografien
- ▶ flexible Angebote in der Personalentwicklung mit unterschiedlicher zeitlicher Inanspruchnahme, Module, eine Art Baukastensystem

Aus Sicht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist dabei ein besonderes Augenmerk auf die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu richten in und am Ende der Vereinbarkeitsphase, externe Wiedereinsteigende/Quereinsteigende, die im Moment noch auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Für diese Personengruppen attraktiv zu sein heißt z. B.

- ▶ Quereinstiege aus anderen Berufen zu ermöglichen, Qualifikationen an die Anforderungen des öffentlichen Dienstes anzupassen
- ▶ Ausbildung auch für Ältere oder in Teilzeit anzubieten.

4.4.4. Lebensphasenorientierung als grundlegendes Konzept

Zusammenfassend: Wenn es häufiger vorkommt, dass Mitarbeitende rechtlich abgesicherte Wahlmöglichkeiten in Bezug auf ihre Arbeitszeiten nutzen und zudem Erwerbspausen einlegen, bei denen sie zeitweilig ganz fehlen, wird es dringlicher,

dass die Lebensphasenorientierung als grundlegendes Konzept Einzug hält. Trotz mancher guter Einzellösungen ist dies auch im LVR noch nicht erreicht. Es gilt, die nicht für alle gleich lange und im Lebensverlauf variierende Arbeitszeitdauer zu akzeptieren. Auch kürzere Erwerbspausen in Familienphasen sollten als normal angesehen werden. Und es ist offensichtlich, dass die Optionalität der Arbeitszeiten, wenn sie für alle real möglich sein soll, ein Umdenken erfordert und auch mehr Aufwand verursacht. Dies gilt es als gegeben anzunehmen.

Nur ein Beispiel: Wenn die Fälle von Elternzeit sich im Berichtszeitraum von drei Jahren um 50% erhöhen, dürfte klar sein, dass die Organisation nicht mehr darauf setzen kann, dass die damit zwangsläufig entstehenden Engpässe bei der Arbeits erledigung „irgendwie“ bewältigt werden. Es bedarf grundsätzlicher Überlegungen und Lösungen.

Die andere Seite der Medaille: Keine Besitzstände in Hinblick auf Beschäftigungsformen

Ein kreativer Umgang mit den Anforderungen der unterschiedlichen Lebensphasen aller Mitarbeitenden erfordert für das Gelingen auch Flexibilität und Veränderungsbereitschaft auf Seiten der Mitarbeitenden. Genauso wenig, wie starre Vorgaben für die Beschäftigung passen, genauso wenig passt das Pochen auf Besitzstände, deren Grundlage mehr oder weniger entfallen sind.

Wer heute aus familiären Gründen die gegebenen Möglichkeiten extensiv nutzen kann, sollte auch bereit sein, dies zurückzufahren, wenn er oder sie sich in einer entspannteren Lebensphase befindet, um mehr Flexibilität für diejenigen zu ermöglichen und mitzutragen, die es dann gerade dringender benötigen. Das ist dann keine Zumutung, sondern Teil einer lebensphasenorientierten Unternehmenskultur, die alle gemeinsam repräsentieren sollten.

Am Beispiel der Tele-/Heimarbeit: Sollte eine Obergrenze dafür sinnvoll sein, welcher Anteil der Mitarbeitenden in welchem Umfang in dieser Beschäftigungsform arbeitet, muss auch klar sein, dass es keinen Besitzstand gibt, der gewahrt werden muss. Das wäre dann schnell eine Art „Das Boot ist voll“-Mentalität. Wenn immer mehr ermöglicht wird, müssen Erwartungen und Grenzen klarer definiert werden. Der und die Einzelne muss die „Leitplanken“, die elementaren Regelungen für das Miteinander-Arbeiten kennen. Und Führungskräfte dürfen und müssen dies dann auch im Sinne von Klarheit und Wahrheit formulieren und einfordern, auch das als Bestandteil der Unternehmenskultur.

5. Querschnittsaufgabe Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Kontext von Diversity/Vielfalt

5.1. Positionierung im LVR – Gender Mainstreaming in den Fachdezernaten

Neben den Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter in den Beschäftigungsbereichen des LVR – insbesondere dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NW folgend – wurde im LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming festgelegt, dass zur Umsetzung des Gender Mainstreaming spezifische Strategien bzw. Schritte zu entwickeln sind. Zu regeln sind dabei insbesondere

- ▶ Verantwortlichkeiten,
- ▶ die Einrichtung und Arbeit von Lenkungs- und Fachgruppen,
- ▶ das Sicherstellen von Gender-Kompetenz,
- ▶ eine geschlechtersensible Datenerfassung und -auswertung, konzeptionelle Schlussfolgerungen,
- ▶ die Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Dies stellt sich in den LVR-Dezernaten aktuell wie folgt dar:

5.1.1. LVR-Dezernat Jugend

Gender Mainstreaming ist in den Aufgabenfeldern des Dezernates seit langem verankert, dies alleine schon über die Regelung **des § 9 KJHG Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen**, der besagt, dass bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern sind. Die eingerichtete Fachgruppe des Dezernates hat sich nach einigen Jahren der fachlichen Arbeit mit der Dezernatsleitung darauf verständigt, regelmäßig jährlich zu überprüfen, ob darüber hinaus spezifischer Handlungsbedarf besteht. Veranstaltungen und Fortbildungen im Themenbereich finden regelmäßig statt, häufig in Zusammenarbeit mit den Landesarbeitsgemeinschaften Mädchenarbeit und Jungenarbeit und der Fachstelle Gender NRW–Geschlechtergerechtigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe.

5.1.2. LVR-Dezernat Schulen und Integration und LVR-Dezernat Soziales

Im Zuge der Organisationsveränderung der Dezernate Schulen und Integration und Soziales wurde aus der ursprünglichen Fachgruppe des Dezernates Soziales der Vorschlag entwickelt, wegen zahlreicher fachlicher Berührungspunkte die zukünftigen Fachgruppen gemeinsam arbeiten zu lassen. Allerdings wurde der Prozess der Zusammenführung im Dezernat Schulen und Integration wegen der zunächst mit der Organisationsveränderung anfallenden Aufgaben zurückgestellt.

Die im Dezernat Soziales aktuell existierende Fachgruppe setzt sich aus Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche und Stabsstellen und einer Vertretung des Personalrates zusammen. Darüber hinaus ist die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming vertreten.

Die Fachgruppe hat im Berichtszeitraum Informationen zu Gender Mainstreaming im Intranet des Dezernates platziert, anlassbezogen Beiträge im „LVR-Newsletter Soziales und Integration“ veröffentlicht, sich aktiv an der Ausgestaltung der Fachtagung „Partizipation und Selbstbestimmung – Peer Counseling auf den Weg gebracht“ beteiligt und unterstützt aktuell die Arbeit des Dezernates im Themenbereich „Prävention und Schutz vor Gewalt in Einrichtungen“.

5.1.3. Dezernat LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Im Dezernat arbeitet seit langem ein Arbeitskreis Gender Mainstreaming, der sich unterschiedlichen Fachthemen widmet.

Im Berichtszeitraum besonders bemerkenswert war die Erarbeitung einer Broschüre zum Thema **„Geschlechtergerechtigkeit“ in leichter Sprache**.

Dazu ist unter Federführung des HPH-Netzes Ost ein Informations-Heft für die LVR-HPH-Netze für Menschen mit geistiger Behinderung entstanden. Gemeinsam mit den Menschen mit geistiger Behinderung wurde daran gearbeitet, das Thema Gender Mainstreaming in möglichst leicht verständlicher Sprache anschaulich zu erklären. In Workshops haben die Beiräte, die die Menschen in den LVR-Wohnhäusern zur Vertretung ihrer Interessen gewählt haben, zum Thema Geschlechtergerechtigkeit beraten und ihre Beispiele zusammengetragen. Dabei entstanden Fragen zu allen Aspekten des Lebens. Zu den Bereichen Entscheidungen treffen, Körperpflege, Freizeit, Schönheitspflege, Arbeit, Gesundheit, Bekleidungs-einkauf, Anmache und Gewalt und diskriminierende Sprüche wurden dann gemeinsam Fragen formuliert und mit Piktogrammen illustriert. Das Entwurfsheft, das nach diesen Workshops entstand, wurde dann den „Experten aus Erfahrung“ in den LVR-Wohnhäusern zur Prüfung vorgelegt. Wiederum gesteuert über die Bewohnerinnen- und Bewohnerbeiräte, wurde das Heft von den Interessierten anhand eines Rückmeldebogens geprüft und freigegeben. Das Heft wurde im Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen vorgestellt und an die Menschen verteilt, die von den LVR-HPH-Netzen in allen Lebenslagen unterstützt werden.

Darüber hinaus wurden zwei Fachtagungen des Dezernates LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen eng begleitet:

„Der kleine Unterschied: Grund genug für eine geschlechtersensible Behandlung in der Psychiatrie?“ am 26.05.2014

Als Träger psychiatrischer Kliniken, in denen die medikamentöse Behandlung psychischer Erkrankungen einen sehr wichtigen Stellenwert im Spektrum der Behandlungsmethoden einnimmt, hat sich auch der LVR in den vergangenen Jahren immer wieder mit Fragen der Geschlechtsspezifität in der Psychopharmakotherapie befasst:

- ▶ Ist die Verordnungspraxis von Ärztinnen und Ärzten bei Frauen und Männern unterschiedlich?
- ▶ Gibt es geschlechterspezifische Reaktionen in Bezug auf Wirksamkeit, Nebenwirkungen, Langzeitfolgen etc.?
- ▶ Gibt es geschlechterspezifische Interaktionen von Psychopharmaka mit den jeweils unterschiedlichen biologischen Merkmalen und Körperprozessen von Männern und Frauen?

Neben der Bearbeitung dieser Fragen bedarf es einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der Behandlungs-, Rehabilitations- und weitergehenden Versorgungsprozesse.

Es gab zwar in den zurückliegenden Jahren eine Reihe von geschlechtersensiblen Initiativen, Modellvorhaben und Pilotprojekten, allerdings sind es im Bereich der Behandlungsangebote und -prozesse eher vereinzelte Aktivitäten, ohne dass ein übergreifend strukturiertes Vorgehen erkennbar wäre. Auch in Bezug auf die Empirie geschlechtersensibler Behandlungsstrategien fehlt eine solide Datenbasis. Aktuelle Ergebnisse dazu und die Frage nach den geschlechtsspezifischen Besonderheiten, welche die Arzneimitteltherapie haben wird und welche Konsequenzen daraus für die Arzneimittelbehandlung in unseren Kliniken zu ziehen sind waren u.a. Inhalt der fachlichen Diskussionen der Tagung.

„Gender oder was? – Zwischen Gender Mainstreaming und Personenzentrierung“ am 22.09.2016

Den einzelnen Menschen in seiner ganz spezifischen Besonderheit in der psychotherapeutischen und psychiatrischen Versorgung im Blick zu haben, ist wesentliches Element der Personenzentrierung. Dabei bedarf es einer hohen Sensibilität für die Unterschiede der Geschlechter einerseits und die Vermeidung einschränkender Zuweisung von Geschlechterrollen und Stereotypen andererseits.

Die Anforderungen, die sich hieraus für die psychotherapeutische und psychiatrische Versorgung und Pflege, die personenzentrierte Begleitung von Menschen mit kognitiven Einschränkungen und der Seelsorge ergeben, waren Gegenstand der Tagung.

5.1.4. LVR-Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

Im Dezernat Kultur und Landschaftliche Kulturpflege gibt es eine entsprechende Fachgruppe, die bereits zahlreiche inhaltliche Akzente gesetzt und auch im jeweiligen Dezernats-Mentoring-Programm Netzwerk9 fachliche Impulse geliefert hat. In diesem Kontext war das Fachgremium im Berichtszeitraum im wissenschaftlichen Beirat und in der Regionalkonferenz zum Ausstellungsprojekt „1914 – Mitten in Europa“ beteiligt.

Darüber hinaus befasste sich das Gremium mit der Studie des Frauenkulturbüros NW „Frauen in Kunst und Kultur – Zwischen neuem Selbstbewusstsein und Quotenforderungen“.

In dieser Studie geht es um die Frage, wie es um die Gleichstellung von Mann und Frau in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in Deutschland bestellt ist und welche Einstellungen und Barrieren ggf. für nicht erreichte Gleichstellungsziele verantwortlich sind. Verfasst ist die Studie von Dr. Heiner Barz, Professor und Meral Cerci, Senior Researcher an der Abteilung Bildungsforschung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

5.2. Frauenförderung – Gleichstellung – Gender Mainstreaming – Antidiskriminierung – Vielfalt/Diversity: verschiedene Begriffe – sich ergänzende Zielsetzungen

5.2.1. Frauenförderung/Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Diese Themen sind als übergreifende gesellschaftliche Querschnittsaufgaben seit Mitte der 1980er Jahre verankert, auf kommunaler Ebene, in den Bundesländern und im Bund. Zahlreiche Maßnahmen und Programme zum Abbau bestehender Diskriminierungen, zur Stärkung von Frauenrechten, zur Verbesserung der Grundlagen für gleiche Chancen für Frauen und Männer am Arbeitsplatz und in der jeweiligen Aufgabenerfüllung sind seitdem umgesetzt worden – und haben zur Weiterentwicklung auch des LVR als Arbeitgeber und Dienstleister beigetragen.

Bereits das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW-Frauenrechtskonvention) von 1979 machte deutlich, dass weitreichende Maßnahmen nicht nur auf staatlicher Ebene, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen die Voraussetzung dafür sind, die Diskriminierung von Frauen zu überwinden und die volle und gleichberechtigte Ausübung der politischen, bürgerlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte durch Frauen zu ermöglichen.

Die Vertragsstaaten sind seitdem zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Privatsphäre, verpflichtet. Der

Staat darf nicht nur nicht selbst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sondern er muss **auch aktiv dafür sorgen, faktische Chancengleichheit in der gesellschaftlichen Realität** zu erreichen. Er ist verpflichtet, eine **aktive Politik zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen** zu verfolgen, so wie es schon Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG vorgibt.

Explizite Frauenförderung umfasst also alle Maßnahmen, die zu dieser tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen notwendig sind, die dem Ausgleich eines strukturellen Nachteils von Frauen gegenüber Männern dienen. In einzelnen Bereichen, z. B. bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kann das auch für Männer zutreffen und Maßnahmen einer gezielten **Männerförderung** erforderlich machen.

Gleichstellung von Frauen und Männern ist die auf **gleichen Rechten und Ressourcen basierende Teilhabe beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft**.

Gender Mainstreaming knüpft an den inzwischen gewachsenen Strukturen der Frauenförderung an, die die Geschlechterverhältnisse rasch und folgerichtig ganzheitlich in den Blick genommen hat. Es bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von allen Geschlechtern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

Für den LVR sind Gleichstellung, Gender Mainstreaming und entsprechende Vorgaben und Handlungsansätze im LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming enthalten.

5.2.2. Diversität/Vielfalt – Antidiskriminierung und Diversity Management

Gesellschaftliche Veränderungen – die zunehmende Bedeutung und Anerkennung von Inklusion, Interkulturalität, Heterogenität und Pluralität der Lebensformen – haben inzwischen weitere Dimensionen von Diversität und Vielfalt von Personen in den Blick gerückt: Behinderung, ethnische Zugehörigkeit/Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung/Religion.

Sie alle sind mit einem Benachteiligungsverbot im Artikel 3 GG benannt, die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und seit 2006 auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) knüpfen an ihnen an.

Auch wenn Art. 3 GG ein Benachteiligungsverbot für alle darstellt, so ist ein konkreter Handlungsauftrag nur an die Dimension Geschlecht geknüpft. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG knüpft lediglich an die Dimension Geschlecht einen ausdrücklicher Handlungsauftrag, der auch im Umgang mit den weiteren Dimensionen eine Vorgabe darstellt.

Für alle Dimensionen gilt:

- ▶ Sie benennen soziale Strukturen, die Menschen prägen.
- ▶ Sie benötigen eine differenzierte Wahrnehmung.
- ▶ Sie sind Ausgangspunkt von Strategien/Instrumenten gegen Diskriminierung.
- ▶ Gender benennt zunächst das Geschlecht als eine Basis-Kategorisierung, im Weiteren können sie gemeinsam der Schärfung der Herangehensweise, der Passgenauigkeit von Handlungsansätzen etc. dienen.

Die Befassung mit Gender Mainstreaming – und speziell im LVR auch die Befassung mit Inklusion – sensibilisiert idealerweise für die Berücksichtigung auch der weiteren Dimensionen von Diversität und Vielfalt von Personen. EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und das AGG sollen vor Diskriminierung schützen, das AGG sieht Verfahren vor, um diese im konkreten Fall zu unterbinden bzw. zu sanktionieren.

Die im AGG genannten Diskriminierungsgründe benennen Lebensrealitäten. Entlang dieser Diskriminierungsgründe verteilen sich gesellschaftliche Chancen, werden Menschen stereotypisiert und bewertet.

Diskriminierung kann als Erfahrung von strukturellen Ungleichheiten, also „Verhältnissen“ verstanden werden. „Strukturelle Diskriminierung“ kennzeichnet Ungleichheitslagen, die sich gesellschaftlich verfestigt haben, also individuelle Erfahrungen bedingen, aber von individuellen Absichten usw. weitgehend unabhängig funktionieren.

Natürlich geschieht Diskriminierung sehr häufig nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen Grund bezogen, sondern existiert in komplexen Formen. Diskriminierungen können sich überlagern und verstärken. Mehrdimensionale Diskriminierung ist daher eher der Regelfall. Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander“. Eine eindimensionale Sicht schränkt dann den Blickwinkel ein und verkürzt.

- ▶ Der Blick auf strukturelle Diskriminierung – verbunden damit häufig eine institutionelle Diskriminierung – vermeidet eine zu starke Konzentration auf eine individuelle Ebene von Subjekten und deren Identitäten. Wenn die Differenz (z. B. zwischen den Geschlechtern) ignoriert wird, führt das zur falschen Neutralität („Geschlechterblindheit“).
- ▶ Wenn jedoch die Differenz betont wird, kann mit dieser Betonung das Stigma der Abweichung verstärkt werden.
- ▶ Eine ausschließlich globale Sicht – „alles Diversity“ – verhindert differenzierte Analysen komplexer Lebenssituationen und entsprechende Lösungsansätze. Im Ergebnis werden dabei im Handeln die Geschlechterdifferenzierung, Anforderungen, die sich z. B. aus den Zielrichtungen zur UN-BRK ergeben, und alle weiteren Kategorien pauschal miteinander als „Diversity“ definiert und oftmals allein durch die Benennung als „erledigt“ betrachtet. Der Blick wird dann lediglich auf die einzelne Person gerichtet, ohne (strukturelle) Diskriminierungen noch weiter zu berücksichtigen.

Der Leitgedanke des ursprünglich aus den Bürgerrechtsbewegungen entstandenen Ansatzes, der heute in zunehmend mehr Unternehmen als **Diversity Management** vorzufinden ist, ist die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als positiv für die Entwicklung und den Erfolg eines Unternehmens oder einer Institution angesehen wird.

Vor diesem Hintergrund geht es darum, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass die Belegschaft die demografische und kulturelle Vielfalt der Menschen widerspiegelt, für die sie ihre Leistungen erbringt. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren und motiviert werden, ihr Potential hierzu einzubringen.

Im Allgemeinen beschäftigt sich Diversity Management mit der Analyse von Strukturen, Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur, vor allem mit den Einstellungen von Führungskräften und allen Mitarbeitenden. Bestehende Verfahren, Regelungen und Richtlinien werden im Hinblick auf ihre Durchlässigkeit und Angemessenheit für unterschiedliche Talente untersucht und ggf. angepasst.

Dieser den reinen Schutz vor Diskriminierung erweiternde Ansatz ist grundsätzlich auch über den Bereich von Unternehmen hinaus gesamtgesellschaftlich im Sinne eines sich an umfassenden Bürgerrechten orientierenden gesellschaftlichen Handelns denkbar und anzuwenden. Die sich hieraus ergebende Chance besteht in einer differenzierten und zielgruppengerechten Konzept- und Maßnahmenentwicklung, des Einsatzes der jeweils geeignetsten Instrumente und eines effizienten Ressourceneinsatz bei der Bearbeitung von sowohl Querschnitts- als auch Fachaufgaben.

Bedingung hierfür: Die Anwendung der Geschlechterdifferenzierung, der Zielrichtungen zur UN-BRK und weiterer Kategorisierungen, das Erkennen von Verstärkungen und Überlagerungen muss gelernt und eingeübt werden. Alle Beteiligten müssen immer wieder bewusst Stereotype, Rollenbilder, und die eigenen „Bilder im Kopf“ hinterfragen.

Gleichstellungsarbeit/-politik und antidiskriminierende Perspektiven des Diversity Management sind konstruktiv miteinander zu verknüpfen. Die Besonderheit der Kategorie „Geschlecht“ zeichnet sich dadurch aus, dass sie als relevante Querschnittskategorie in allen Bereichen heranzuziehen ist.

5.3. Antidiskriminierung und Diversity Management im LVR – Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung ganz konkret

5.3.1. LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG

Seit Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 existiert beim LVR eine Beschwerdestelle nach dem AGG. Sie setzt sich zusammen aus dem Fachbereichsleiter Personal und Organisation, einer Vertretung des FB Recht, Versicherungen und Innenrevision und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Sie hat sich mit allen Beschwerden zur Diskriminierung aufgrund der im Gesetz genannten Kategorien zu befassen und auf Abhilfe hinzuwirken: Behinderung, ethnische Zugehörigkeit/Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung/Religion.

Sexuelle Belästigung ist im AGG ausdrücklich als Diskriminierung nach dem AGG benannt. Als kritische Größe dafür, dass ein Geschlecht nicht das andere dominiert, wird 30 Prozent angesehen. Ab einer Minderheiten-Quote in dieser Höhe ändert sich das Verhalten der Mehrheit, so eine Erkenntnis aus Untersuchungen zum Thema Antidiskriminierung. Und wohl wissend, dass es bei diesem Thema immer eine Dunkelziffer gibt, haben wir inzwischen als Verband mit 60 Prozent Frauen an den Beschäftigten und über 30 Prozent Frauen in den höheren Führungspositionen eine gute Ausgangsposition für ein belästigungs- und diskriminierungsfreies Miteinander. Der im Berichtszeitraum neu herausgegebene Flyer gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Titel „Nein heißt Nein“ soll dies unterstreichen und Betroffene, Vorgesetzte und Kollegen und Kolleginnen dabei unterstützen (Anlage)

5.3.2. LVR – Mitglied bei der Charta der Vielfalt

Anlässlich des Deutschen Diversity-Tages am 07. Juni 2016 hat sich der LVR der Charta der Vielfalt angeschlossen. Die Charta der Vielfalt will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Die unterzeichnenden Organisationen setzen sich für ein Umfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierungen ist.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Kundinnen und Kunden sollen Respekt und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexueller Orientierung und Identität, so die Zielsetzung.

Für den LVR war der Beitritt eine logische Konsequenz, denn die Charta der Vielfalt greift zentrale Anliegen des LVR auf:

- Themen der Geschlechtergleichstellung, der Familienfreundlichkeit und des Gender Mainstreaming sind seit Jahrzehnten im LVR etabliert

- ▶ Mit seinem 2014 verabschiedeten Aktionsplan „Gemeinsam in Vielfalt“ hat sich der LVR auf den Weg gemacht, sein gesamtes Handeln an den Werten der UN-Behindertenrechtskonvention zu orientieren.
- ▶ 2015 hat sich der LVR der Landesinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ angeschlossen.
- ▶ Und anlässlich des Christopher-Street-Day 2016 hat der LVR seine Verbundenheit durch das Hissen der Regenbogenflagge, das Anbringen des LVR-Banners am Landeshaus zur Begrüßung der CSD-Gäste und das in Regenbogenfarben angestrahlte Landeshaus gezeigt.

Der Beitritt zur Charta impliziert, dass es gilt, positive Beiträge, sei es nun als Arbeitgeber, als Dienstleister oder in weiterer Funktion sichtbar zu machen, damit Andere davon lernen können, so wie den positiven Beispielen Anderer gefolgt werden kann. Die Charta der Vielfalt bietet eine gute Grundlage für diesen Austausch, sie fordert zu Recht aber auch Rechenschaft über konkret Geleistetes. Zum Diversity-Tag 2017 am 30.05.2017 werden erstmals die vorhandenen vielfältigen praktischen Ansätze und Aktivitäten in den verschiedenen Aufgabefeldern des LVR, die als gute Beispiele für gelebte Vielfalt im Kleinen und Großen stehen, gesammelt und vorgestellt.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hatte hierbei federführend die Bündelungsfunktion übernommen

5.3.3. Chancengerechtigkeit und Diversity leben – auf die Haltung kommt es an

Grundsätzlich geht es darum, allen Mitarbeitenden, aber insbesondere den Führungskräften, neuen Mitarbeitenden und Nachwuchskräften zu vermitteln, welche Haltung, welche Führungs- und Unternehmenskultur zum Themenbereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming mitgetragen und nach innen und außen repräsentiert werden sollte, wofür sie als LVR-Mitarbeitende stehen sollten. Dies ist verbindlich festgehalten in Rundverfügungen und Dienstsanweisungen, muss aber mit „Leben gefüllt“ werden, um nachhaltig und glaubhaft wirksam zu werden. Solange ein solches Thema nicht mit einer gewissen Verbindlichkeit verbunden ist, sondern Fortbildungen z. B. interessierten Beschäftigten angeboten wird, wird es vermutlich besonders von denjenigen nachgefragt, die sich das Thema bereits zu eigen gemacht haben, aber nicht diejenigen erreichen, die sich damit gar nicht oder in deutlich geringerem Umfang identifizieren.

Gleiches gilt für die Themen:

- ▶ Inklusion und Menschenrechte (Umsetzung der UN-BRK)
- ▶ Interkulturelle Kompetenz

In Kooperation der für die jeweiligen Themenbereich agierenden Einheiten wird aktuell eine eintägige Veranstaltung konzipiert, die halbjährlich

- ▶ neuen Mitarbeitenden
- ▶ für Ausbildung und Personalentwicklung zuständigen Personen
- ▶ Führungskräften in Funktion
- ▶ Auszubildenden aller Ausbildungsberufe unmittelbar nach Abschluss und Übernahme
- ▶ Führungsnachwuchskräften, Trainees

vermitteln soll, wofür der LVR steht, welche Werte auch sie als LVR-Mitarbeitende repräsentieren.

Dabei geht es um:

- ▶ die unterschiedlichen Facetten von Diversität,
- ▶ das Umgehen mit Diversität in der öffentlichen Verwaltung, um praktische Beispiele,
- ▶ Sensibilität für Diskriminierung und Ausgrenzung,
- ▶ die Kenntnis der Zuständigkeiten und Strukturen im LVR,
- ▶ das Bemühen um Diversität als Element der Qualitätssicherung,

5.3.4. Flyer „Fair in der Sprache“

Auch sprachlich allen Menschen gerecht zu werden, ist das Anliegen des aktualisierten Flyers der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming „Fair in der Sprache“ und der entsprechenden Rundverfügung. Sprache erzeugt Bilder, aktiviert Vorstellungen in den Köpfen und prägt Bewusstsein. Sprache und Gesellschaft sind im ständigen Wandel, sie beeinflussen sich gegenseitig. In der Sprache spiegeln sich gesellschaftliche Werte und Normen wieder. Eine faire und geschlechtergerechte Sprache berücksichtigt Frauen und Männer gleichermaßen und zeigt deutlich, wer angesprochen oder gemeint ist. Wer nicht genannt ist, kann auch nicht davon ausgehen, angesprochen und gemeint zu sein.

Der Flyer unterstützt auf anschauliche und praxisorientierter Weise eine geschlechtersensible und -gerechte Sprache.

5.3.5. Dezernatsübergreifender Themenschwerpunkt: Frauen und Mädchen mit Behinderung

Wie wichtig es ist, auf das Zusammentreffen und sich möglicherweise Verstärken von Diskriminierungen zu achten, zeigt sich an der Situation von Frauen mit Behinderung. Frauen mit Behinderung bewegen zunächst die gleichen Themenstellungen, mit denen sich auch Frauen ohne Behinderung konfrontiert sehen:

- ▶ die gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben,
- ▶ der Wunsch nach gleichberechtigter Partnerschaft und Familienleben
- ▶ die Durchsetzung eines selbstbestimmten Lebens

- ▶ und nicht zuletzt Prävention und Schutz vor insbesondere sexualisierter Gewalt und Übergriffen.

Mit der Vorlage 13/3633 hatte die Verwaltung in Umsetzung des LA-Beschlusses 13/278 vom 16.12.2013 „Modellprojekt zur Schaffung von Frauenbeauftragten in Einrichtungen“ als ersten Schritt die Unterstützung der Teilnahme an der bundesweit durchgeführten Qualifizierungsmaßnahme des Trägers „Weibernetz e.V.“ vorgeschlagen.

„Weibernetz e.V. ist die bundesweite Selbstvertretungsorganisation von Frauen und Mädchen mit Behinderung und verfügt über die entsprechende Expertise. Ziel der Qualifizierungsmaßnahme war und ist es, Frauenbeauftragte/Multiplikatorinnen auszubilden, die im Anschluss an die Qualifizierung selbstständig Schulungen zu Frauenbeauftragten durchführen sollen. Die entsprechende Vorbereitung und Schulung von Frauen mit Behinderung und ihren Unterstützerinnen wird als grundlegende Voraussetzung für eine Stärkung von Frauen in Einrichtungen angesehen.

An der Qualifizierungsmaßnahme des Weibernetzes e.V. nahmen jeweils pro Bundesland 2 Tandems (bestehend aus einer Frau mit und einer Frau ohne Behinderung als Unterstützerin) teil. Die Durchführung der Schulungen erfolgte nach und nach. Aus dem Rheinland war ein Tandem aus der WfbM Aachen beteiligt. Im Projekt des Weibernetzes wurden bisher ganz überwiegend Frauen aus Werkstätten geschult. Anders als bei den Werkstätten, die inzwischen nach Bundesteilhabegesetz verpflichtend Frauenbeauftragte haben müssen, macht dieser Ansatz insbesondere in den LVR-HPN mit den sehr dezentralisierten und kleinen Wohneinrichtungen wenig Sinn. In den LVR-HPN leben vielfach Menschen, die in der Regel eher nicht in der Lage sind, eine Beauftragten-Funktion auszufüllen oder sie in Anspruch zu nehmen. Hier geht es sehr oft um so banale Dinge wie „Sich als Frau/Mann/*“ wahrnehmen.

So gibt es folgerichtig in einigen Wohnverbänden statt des Beirates für Bewohner und Bewohnerinnen Ombudspersonen, die dessen Auftrag wahrnehmen. In den LVR-HPN Netzen wurde zunächst erhoben, was an Maßnahmen und Konzepten zum Gewaltschutz, insbesondere zum Schutz von Frauen vor sexualisierter Gewalt, vorliegt. Inzwischen werden die vorhandenen Gewaltpräventionskonzepte zunehmend harmonisiert.

In einer netzübergreifenden Arbeitsgruppe des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen wird zum Thema „sexualisierte Gewalt“ ein „Eckpfeilerkonzept“ erarbeitet, das in den Teams der Wohngruppen vor Ort konkret zu füllen ist. Schwerpunkte sind neben Begriffsklärungen (z. B. Grenzverletzung) Prävention und Intervention.

Unter Federführung des Dezernates Soziales fand im Oktober 2016 ein Workshop zum Thema: „Gewaltprävention in den Diensten und Einrichtungen der Eingliederungshilfe“ statt, bei dem der Schwerpunkt auf (sexualisierter) Gewalt gegen

Frauen lag. Zielsetzung war herauszuarbeiten, wie das Dezernat Soziales in seinen Rollen als Leistungsträger und Vertragspartner Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe zum Thema Gewaltschutz unterstützen kann.

Der LVR unterstützt die Fachtagung des Netzwerkes Frauen und Mädchen mit Behinderungen im Rahmen des Projektes „Stärkung von Frauen und Mädchen mit Behinderung in Wohnheimen und Werkstätten zur Förderung der Gesundheit, Selbsthilfe, Selbstbestimmung, sexuellen Identität und Gewaltprävention“ am 07.07.2017 in den Räumen des LVR.

Hieran anschließend sollen für den LVR Schlussfolgerungen gezogen werden und ggf. eine Folgeveranstaltung, bezogen auf den LVR, konzipiert werden.

Im Sinne des Ansatzes von Inklusion wird es aber zukünftig insbesondere darauf ankommen müssen, auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte, die sogenannte Fraueninfrastruktur (Frauenberatungsstellen, -notrufe) dahingehend zu unterstützen, dass die dort angebotenen Unterstützungsleistungen auch von Frauen mit Behinderung in Anspruch genommen werden können.

6. Informationsarbeit – Veranstaltungen und Veröffentlichungen

Veranstaltung zu 30 Jahre „Gleichstellungsarbeit im LVR – UPtoDATE!“

In den Berichtszeitraum fiel das dreißigjährige Bestehen der heutigen LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Unter dem obigen Titel fand am 29. Juni 2016 eine Veranstaltung statt, bei der es zum einen um eine Momentaufnahme ging, wo Gleichstellungsarbeit eine Generation nach ihrer institutionellen Verankerung gesamtgesellschaftlich und bezogen auf den LVR steht, zum anderen um den Blick in die Zukunft.

LVR-Direktorin Ulrike Lubek zog Bilanz für den LVR, Frau Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission zum Bundesgleichstellungsbericht, zeigte in einem Vortrag auf, welche Themen heute besonders drängen. Moderatorin Ninia LaGrande befragte LVR-Kolleginnen und Kollegen der aktuell jungen Generation zu ihren Einschätzungen und Wünschen.

Mit Kostproben aus ihrer Veröffentlichung von kurzen Texten „... und ganz, ganz viele Doofe“ begeisterte sie zwischen Vorträgen und Interviewrunden das Publikum.

Die „Hälfte Nr. 50“ fasst die Themenkomplexe und deren geschichtliche Entwicklung hierzu noch einmal anschaulich zusammen. (Anlage)

Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen

Zu verschiedenen Themen veranstaltet die LVR-Stabsstelle in unregelmäßigen Abständen kleinere Veranstaltungen, in der Regel in der Form des „Pausenknüllers“, einer 1–2 stündigen Veranstaltungsform, die im Zeitfenster der Mittagspause besucht werden kann. Dabei ging es im Berichtszeitraum z. B. um folgende Themen:

- ▶ social media – „Wie viel ist gut für unsere Kinder?!
- ▶ Gewaltopferberatung – „Was tun, wenn man Opfer einer Gewalttat geworden ist?“
- ▶ „Was tun, wenn die Prinzessin ausrastet?“
- ▶ ElterngeldPlus
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Neuregelungen ab 01.01.2017

Auf Initiative der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beteiligt sich der LVR regelmäßig an verschiedenen Aktionen gesellschaftlicher Gruppen im Themenbereich, sei es am Tag gegen Gewalt gegen Frauen oder am Welt-Mädchen-Tag.

Am Welt-Mädchen-Tag gibt es eine Kooperation im Rahmen der Kampagne „Because I am a Girl“ mit PLAN International. PLAN International setzt sich weltweit für die Belange von Mädchen, insbesondere für eine Verbesserung ihrer Bildungs- und Gesundheitssituation ein. Schon seit einigen Jahren wird das Landeshaus auf Initiative am Abend des UN-Weltmädchentages gemeinsam mit anderen öffentlichen Gebäuden weltweit pink angestrahlt. Damit soll auf die spezifischen Problemlagen von Mädchen in aller Welt aufmerksam gemacht werden. Am Tag selber steht PLAN International im Vorraum der Kantine für Interessierte zur Verfügung.

Veröffentlichungen

Neben den genannten Veröffentlichungen zu verschiedenen Themen aus dem Aufgabenfeld der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming erscheint zweimal im Jahr „Die Hälfte“, das Informationsprintmedium der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Anhang

Die Hälfte Ausgabe Nr. 47	93
Die Hälfte Ausgabe Nr. 48	105
Die Hälfte Ausgabe Nr. 49	117
Die Hälfte Ausgabe Nr. 50	129
Die Hälfte Ausgabe Nr. 51	141
Broschüre „Führungskräfte im Landschaftsverband ...“	153
Flyer „Nein heißt Nein“	169
Flyer der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.....	171
Flyer „Fair in der Sprache“	173
Newsletter Beiträge	175

AUS DEM INHALT

Pilotprojekt Girls' Day – individuell	3
Wie vereinbaren Sie Familie und Beruf?	4
Familienfreundliches Krankenhaus – Rahmenkonzept für den LVR-Klinikverbund	5
Villa Kunterbunt auf dem Klinikgelände	6
Sie suchen?? Sie finden!!	8
Gender Mainstreaming – Fortbildungen 2014	10
„INNOVATIV – Gemeinsam Führen mit Frauen“	11
Was macht eigentlich? Stefanie Blietschau	12

Der LVR kann sich sehen lassen ...

... und hat noch viel zu tun

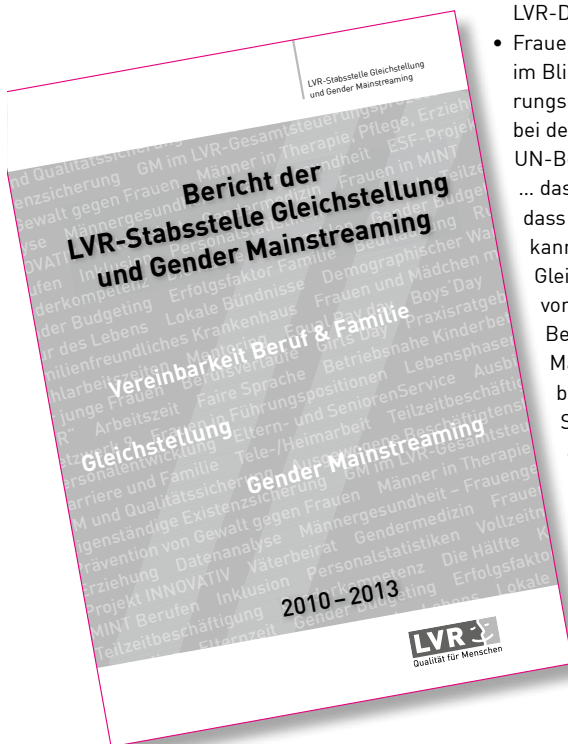
Bericht der LVR-Stabsstelle zum Stand bei Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming

- 62,5% Frauen im Verwaltungsvorstand,
 - flexible Arbeitszeit in vielen Dienststellen,
 - das Recht auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen,
 - ein wachsendes Angebot an betriebsnaher Kinderbetreuung in LVR-Dienststellen,
 - Frauen und Männer gleichermaßen im Blick im LVR-Gesamtsteuerungsprozess und z.B. ganz konkret bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, ... das sind nur einige Belege dafür, dass der LVR sich sehen lassen kann, was Chancengleichheit und Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der Aufgabenerfüllung betrifft.
- So sieht das Resümee des aktuellen Berichtes der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zum Stand des LVR zu den o.g. Handlungsfeldern durchaus positiv aus. Aber da das Gute der Feind des Besseren ist,

wurde der Blick natürlich auch auf viele Punkte gerichtet, wo es noch deutliches Verbesserungspotential gibt, und wo der LVR sich, wie andere Unternehmen, Behörden und Einrichtungen auch noch auf den Weg machen muss.

Zunächst aber ein Blick auf die aktuelle LVR-Beschäftigtenstruktur:

- Der Arbeitgeber LVR beschäftigt zu fast zwei Dritteln Frauen. In zwei von drei Fällen ist also der Mitarbeiter ... eine Mitarbeiterin.
- Rund 4/5 der LVR-Belegschaft arbeiten in Dienststellen, wo es um Betreuung, Pflege, und Therapie geht, also um den Dienst an Menschen. Das sind Tätigkeiten und Beschäftigungsbereiche, die traditionell und auch bei anderen Arbeitgebern zu einem hohen Maße von Frauen ausgefüllt werden.
- Wer also als typischen LVR-Mitarbeiter einen Beamten in der Zentralverwaltung vor Augen hat, liegt falsch. Nur 8 Prozent aller LVR-Beschäftigten sind verbeamtet.
- Wer meint, dass das überwiegende Beschäftigungsverhältnis beim LVR ein Vollzeitverhältnis ist, liegt – zumindest was die o.g. Dienststellen betrifft – ebenfalls falsch. Insbesondere in den Dienststellen des LVR-Verbundes



heilpädagogischer Hilfen und in den LVR-Förderschulen ist Teilzeitarbeit das „Normal-Arbeitsverhältnis“.

- Trotz ihres Anteiles von 63% an den LVR-Beschäftigten kommen Frauen über Anteile von 30% bei den Führungspositionen, die dem höheren Dienst zuzuordnen sind, und über 41% bei allen, die mit einer Leitungsaufgabe verbunden sind, nicht hinaus. In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind sie fast durchgängig unterrepräsentiert.

Es ist nicht davon auszugehen, dass es heute im LVR noch Führungskräfte gibt, die Frauen Führung und Leitung nicht zutrauen – dafür gibt es inzwischen zahlreiche Gegenbeispiele, die insbesondere auch jungen Frauen als Vorbild dienen können. Aber es fehlt noch immer an einer funktionierenden Vereinbarkeit von beruflicher Weiterentwicklung/Karriere und Familie.

- Teilzeitbeschäftigung ist im LVR überwiegend „Frauensache“, immerhin seit über 20 Jahren von hohem Niveau aus erstmals rückläufig.
- In dem für die berufliche Weiterentwicklung/Karriere wichtigen Alter von 31–50 Jahren sind Frauen zu über 50% teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil an allen unterhalbhalb Beschäftigten ist mit 81% überdurchschnittlich hoch.
- Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten ist mit 70% überdurchschnittlich hoch.
- Auch Berufsunterbrechungen (Elternzeit, Beurlaubung) aus familiären Gründen sind im LVR überwiegend „Frauensache“.

Diese Beschäftigungsmerkmale schaden einerseits dem beruflichen Fortkommen, der Karriere, andererseits gefährden sie eine langfristig eigenständige Existenzsicherung. Und für den Arbeitgeber LVR bedeuten sie ungenutzte Potentiale. Die klassische Unternehmens-/Be-

hördenstruktur und -kultur, in der Führung und höherwertige Dienstposten/Stellen mit lückenloser Vollzeitbeschäftigung verknüpft sind, ist auch im LVR weitgehend ungebrochen.

- Trotz hoher Frauenanteile an den Beschäftigten wird vielfach unausgesprochen von dem Mitarbeiter ausgegangen, dessen familiäre Belange von nicht oder nur in geringem Umfang berufstätigen Familienangehörigen geregelt und erledigt werden.
- Die Vereinbarkeit von beruflicher Weiterentwicklung im Sinne von Karriere und Familie funktioniert in der Regel nur, wenn eine Orientierung am traditionellen männlichen „Vorbild“ stattfindet, bei dem die Familie am Arbeitsplatz weitgehend ausgeblendet wird.
- Vollzeitarbeit für „anspruchsvolle“ Tätigkeiten, Halbtagsbeschäftigung für den Zuverdienst entsprechen zwar an vielen Stellen noch den vorgefundenen, ganz sicher aber nicht den gewünschten Beschäftigungsformen und den Potentialen der Beschäftigten.

Angesichts der zu erwartenden Personalengpässe im Zuge des demografischen Wandels muss auch der LVR den Blick auf noch zu aktivierende und zu entwickelnde Potentiale im Unternehmen und am Arbeitsmarkt richten. Jenseits von Zuwanderung sind zusätzliche Beschäftigungspotentiale fast ausschließlich bei den Frauen vorhanden.

Eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit (Beteiligung an Erwerbstätigkeit, Länge der Lebensarbeitszeit, Arbeitszeitumfang) birgt einerseits zu-

sätzliches Erwerbspersonenpotential im Unternehmen als auch am Arbeitsmarkt und verbessert andererseits

die Chancen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Frauen wollen Beruf und Familie zunehmend auch in anspruchsvollen und ggf. mit Führung verbundenen Tätigkeiten vereinbaren und müssen darüber hinaus ihre eigenständige Existenz-

sicherung im Blick haben – sie wünschen sich häufiger eine „längere Teilzeit“. Männer wollen sich stärker in der Familie einbringen, mehr sein als der „Ernährer“. In zunehmend egalitären Partnerschaften geraten auch sie in das potentielle Konfliktfeld zwischen Beruf und Familie: Die Person, die zu Hause den Rücken frei hält, gibt es für sie vielfach nicht mehr. Sie wünschen sich häufiger eine „kürzere Vollzeit“.

Es findet eine Annäherung zwischen den Bedarfen statt, die auch in Hinblick auf gesellschaftliche Geschlechtergerechtigkeit geboten ist.

Gute Rahmenbedingungen im Sinne einer gelingenden parallelen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im LVR zunehmend schon geschaffen in Form konkreter Unterstützung durch z.B. Kinderbetreuungsangebote, Beratung und Unterstützung bei akuten Problemstellungen/Engpässen im familiären Umfeld.

Eine Unternehmenskultur, Führungsverständnis und ganz konkret Organisation und Personalarbeit, die die konstatierten Faktoren aktiv und durchgängig im Sinne von Lebensphasenorientierung in das tägliche Handeln einbeziehen, gilt es zukünftig zu entwickeln. VM





Neues aus dem LVR-Väterbeirat

Auf Anregung des Väterbeirates wurde am 25.09.2013 in der LVR-Zentralverwaltung in Köln-Deutz eine erste Mittagspausenveranstaltung für interessierte Väter und Mütter mit dem Thema: „Väter und Pubertät – Was tun, wenn die Prinzessin ausrastet?“ veranstaltet.

Mit Herrn Wolfgang Oelsner und Frau Dr. Stephanie Schürmann konnten zwei ausgesprochen versierte Fach-

leute engagiert werden, die einem interessierten Kreis von annähernd 60 Zuhörern und Zuhörerinnen nicht nur die biologischen Hirnprozesse erklären konnten, die sich in der schwierigen pubertären Entwicklungsphase eines jungen Menschen abspielen, sondern mit einer gehörigen Portion Humor auch Tipps und Tricks zum Umgang mit „den lieben Kleinen“ mit auf den Weg gaben. RA

Gesundheitsprävention für Frau und Mann

Neben ihrer Beteiligung am Aufbau bzw. der Erweiterung eines geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsmanagements im LVR organisiert die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming seit einigen Jahren spezielle Veranstaltungen zur Krebsprävention für Frauen und Männer in Kooperation mit der Krebsgesellschaft NRW e.V.:

- „Sicher fühlen“ zur Brustkrebsprävention für Frauen, Erlernen der Selbstuntersuchung
- Prostatakrebs – Prävention für Männer.

In jeder Veranstaltung wird von einer Ärztin bzw. Arzt anschaulich mit Flyern und einer Powerpoint-Präsentation referiert. Dazu werden Broschüren zur Früherkennung – Behandlung – Nachsorge ausgelegt.

Im Jahr 2013 fanden diese Veranstaltungen für die Bonner Kulturdienststellen im LVR-LandesMuseum Bonn statt.

Interessierte Dienststellen können sich gerne für weitere Informationen an angelika.pirgotis@lvr.de wenden. AP

Pilotprojekt: Girls' Day – individuell

Zum Girls' Day 2013 startete die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ein „Pilotprojekt“ zu einer nachhaltigeren Unterstützung im Hinblick auf einen späteren Berufseinstieg für insgesamt 4 Schülerinnen aus den LVR-Förderschulen Belvederestr. und Anna-Freud-Schule (körperliche und motorische Entwicklung).

Dazu wurden zusätzlich Angebote mit individuellen Konzepten erstellt, um diesen Mädchen einen deutlich tieferen Einblick in den jeweiligen

Arbeitsbereichen zu ermöglichen, als er im Rahmen der sonstigen Girls' Day-Aktivitäten möglich ist. Hierfür konnten sich Mädchen aus den beteiligten Schulen bewerben. Zwei Schülerinnen der Anna-Freud-Schule haben mit Interesse und vorhandenen IT-Kenntnissen bei LVR-InfoKom einen individuellen Einblick nehmen können; schnell stellte sich heraus, dass dies für sie die Bestätigung ihrer angedachten Berufswahl bedeutete. Eine weitere Schülerin machte sich ausführlich mit der Landschaftsgärtnerei vertraut und

wurde durch die ihr gestellten Aufgaben und Anforderungen stark motiviert, dieses Berufsfeld anzustreben.

Die vierte Schülerin aus der LVR-Förderschule Belvederestr. hat ihren Tag im Bereich der Mediengestaltung verbracht und sich dann umorientiert. Sie hat kürzlich ein dreiwöchiges Praktikum in der LVR-Louis-Braille-Schule im Bereich Ergotherapie absolviert und sieht sich nunmehr auch auf dem richtigen Weg. AP

Wie vereinbaren Sie Familie und Beruf?



Die Kombination macht's: Straff organisiert sein, improvisieren können und eine gute Resilienz. Meine Töchter (*27.12.2007) sind ganztags im Kindergarten, unsere Kinderfrau holt sie 2x wöchentlich ab; ein Mal pro Woche sind sie über Nacht bei ihrem Vater. Meine Dienstreisen und Nachmittagstermine lege ich also auf diese Tage; wenn sehr viel Arbeit anfällt, nehme ich mir Sachen mit nach Hause und erledige sie außerhalb der regulären Dienstzeiten in Telearbeit. Manchmal muss ich jonglieren, z.B. als unser Kindergarten bestreikt wurde, waren die Kinder eben ein paar Stunden mit im Büro. Auf Großeltern kann ich nicht zurückgreifen (meine Eltern leben wieder in Ungarn), auf FreundInnen aber im Zweifelsfall immer. Am LVR als Arbeitgeber schätze ich sehr, dass er diese enorme Flexibilität zulässt und mir damit den Vollzeitjob mit Kindern überhaupt erst stressfrei ermöglicht. Meine Akkus lade ich auf, wenn meine Kinder alle 14 Tage das Wochenende bei ihrem Vater sind. Die Zeit, die ich mit meinen Töchtern verbringe, ist kostbar und darum intensiv und sehr fokussiert.

Csilla Imre, 44

Diplom-Sozialwissenschaftlerin, IT-Koordination LVR-Kliniken

Mich unterstützt die flexible Arbeitszeit dabei, möglichst viel Zeit mit meiner Familie verbringen zu können. Das wichtigste für mich ist aber die Gewissheit, dass ich den Rückhalt meines Chefs und meiner Kolleginnen und Kollegen habe, um im Notfall immer – auch kurzfristig – zuhause einspringen zu können.

Bernd Ködding

Abteilungsleiter LVR-Infokom



In meiner Arbeit als Krankenpfleger im Schichtdienst war es für meine Frau und mich immer wieder schwierig, das Familienleben mit dem Beruf zu vereinen. Daher lag die Hauptlast in der Betreuung unserer Kinder zum größten Teil bei ihr. Die Möglichkeit für meine Frau, einer Arbeit nachzugehen, ergab sich erst durch ihre Tätigkeit als anerkannte Tagesmutter. Hätte es die Möglichkeit gegeben, unsere Kinder (die jetzt teilweise schon erwachsen sind) in einer KITA des Arbeitgebers betreuen zu lassen, wären die beruflichen Möglichkeiten meine Frau anders gewesen. So mussten wir uns für ein traditionelles Rollenmuster entscheiden.

Thomas Esser

Fachkrankenpfleger
und stellv. Stationsleitung
LVR Klinik Düren

Ich bin nach 11 Monaten ins Berufsleben als Psychologische Psychotherapeutin (25 Stunden pro Woche an vier Arbeitstagen) zurückgekehrt. Ich habe meine ehemaligen Aufgaben wieder aufnehmen und sogar erweitern dürfen. Meine Tochter besucht eine Kindertagesstätte in der unmittelbaren Nähe. Zu Beginn war ich erstaunt und verunsichert bezüglich verschiedener Kommentare aus dem sozialen Umfeld. Ich könnte froh sein, dass meine Tochter die KITA annehmen würde und ich arbeiten gehen dürfte. Sie sei ja noch sehr klein und würde die Mama bestimmt sehr vermissen. Mira hat ein sehr vertrautes und liebevolles Verhältnis zu ihren Erzieherinnen und schon sehr früh enge Freundschaften geschlossen. Sie geht gerne in die KITA. Durch die Unterstützung meiner Vorgesetzten konnte ich Arbeitszeiten an meinen Arbeitsbereich und Termine, aber eben auch auf unser Familienleben ausrichten. Am Morgen haben wir Zeit miteinander und gehen alle zusammen aus dem Haus. Ich fühle mich beruflich und privat gefordert und durch meine Vorgesetzte und meine Kollegen sehr unterstützt. Ich habe jedoch deutlich an meinem Zeitmanagement arbeiten müssen, und die Arbeitstage sind spürbar „gefüllter“ und schneller getaktet als früher. In bisherigen Krankheitssituationen haben mein Mann und ich versucht, uns die Abwesenheiten zu teilen. Es gibt jedoch Arbeitstage, an denen wir total improvisieren: hoffen, dass unsere Tochter nicht krank wird, sie müde in die KITA bringen und versuchen, alles unter einen Hut zu bekommen. Da ich in Teilzeit arbeite, organisiere ich „nebenbei“ noch den Haushalt und alle anderen sozialen Termine und Verpflichtungen. Das hatte ich völlig unterschätzt. Es gibt Phasen in denen ich sehr erschöpft bin und abends erleichtert, den Tag „irgendwie“ geschafft zu haben. Trotz dieser Tage, würde ich mich immer wieder für diesen Weg entscheiden. Nach 10 Jahren Berufstätigkeit möchte ich mich in meinem erlernten Beruf weiterentwickeln und qualitativ arbeiten. Und Mutter sein.



Julia Rittenbruch

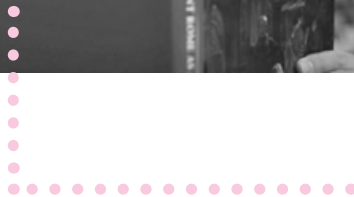
Psychologische Psychotherapeutin in der Abteilung für Abhängigkeitserkrankungen



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war für mich von Anfang an weniger ein Wunsch als vielmehr schlichte Notwendigkeit. Mein erstes Kind bekam ich 1989 als Studentin. Studium, Job und Kind mussten so organisiert werden, dass damit alle zufrieden waren. Dank eines verlässlichen familiären Netzwerks gelang das auch, und mein schlechtes Gewissen blieb beherrschbar. Für uns war (und ist) es normal, dass ich ganztags arbeite und trotzdem in den Schulgremien aktiv bin, brav zu jedem Schulfest Kuchen backe, Lesewochen unterstütze usw. usf.. 2004 wurde unser zweites Kind geboren. Ein Jahr später übernahm ich die Leitung der Bibliothek im LVR-LandesMuseum. Glücklicherweise arbeitet mein Mann als Freiberufler und ist ein sehr engagierter Vater – und das LVR-LandesMuseum gibt mir als Arbeitgeber die Flexibilität, die ich brauche, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Trotzdem gibt es immer wieder Phasen, in denen ich hin- und hergerissen bin zwischen beruflichem Engagement und meinem Wunsch, für meine Familie da zu sein.

Susanne Haendschke

LVR-Landesmuseum Bonn



Familienfreundliches Krankenhaus – Rahmenkonzept für den LVR-Klinikverbund

Die Auswirkungen des Demografischen Wandels auf den LVR-Klinikverbund sind bereits jetzt spürbar. Innerhalb der nächsten Jahre ist zunehmend mit Personalknappheit im ärztlichen, pflegerischen und therapeutischen Bereich zu rechnen. Um zukünftig qualifiziertes Personal in ausreichender Form anwerben und an die Kliniken binden zu können, ist eine Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität erforderlich.

Ein wichtiger Beitrag dazu ist die stärkere Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber. Langfristig gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Mitarbeitenden, die Kinder oder Angehörige zu versorgen haben, ermöglichen, ihren Beruf ohne größere Unterbrechungen auszuüben. Um die Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten der einzelnen LVR-Kliniken sicherzustellen, hat

das LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen in Zusammenarbeit mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming pro Klinik eine Standortbestimmung unter Beteiligung verschiedener Berufs- und Altersgruppen vorgenommen. Diese sind in einem klinikübergreifenden Workshop am 26. November 2013 mit Vertretungen aus allen LVR-Kliniken diskutiert worden. Handlungsfelder zur Stärkung der Familienfreundlichkeit und deren Entwicklungsoptionen sind identifiziert worden. An ihnen gilt es nun in der Praxis zu arbeiten.

Ein auf dieser Grundlage erarbeitetes Rahmenkonzept wurde im Januar 2014 in den Gesundheitsausschuss und die Krankenhausausschüsse eingebracht und dort beraten. Die sich daran anschließende Weiterentwicklung der individuellen familienfreundlichen Profile der LVR-Kliniken sollen Ende 2014 in einem erneuten Workshop vorgestellt und evaluiert werden. *US*



Foto: Lothar Kornblum

Eltern Kind Büro – Ein Praxistest

Im Rahmen der Kita-Eingewöhnung meines Kindes war anfangs schon mittags das Ende der Betreuung vorgesehen. Das hatten wir bei der Planung nicht bedacht. Also benötigten wir eine praktikable Lösung für den Rest der Woche, um die Arbeit auf dem Schreibtisch zu bewältigen und gleichzeitig die Betreuung sicher zu stellen. Und da gab's doch was beim LVR?! Ja, im Intranet hatte ich es gelesen, das Eltern-Kind-Büro. Arbeiten wie im Büro nur mit angeschlossenem Kinder-Spiel-Zimmer.

Das könnte die Lösung sein. Mit meinen Vorgesetzten habe ich die Problematik besprochen und abgestimmt: nach Mittag bearbeite ich meine Vorgänge weiter im Eltern-Kind-Büro im Landeshaus. Noch schnell bei den Ansprechpartnern im Landeshaus angerufen und geklärt, ob das Eltern-Kind-Büro frei ist.

Ja, ein Platz war noch frei, der Zweite war schon mit einer Kollegin und ihrem Kind besetzt. Glück gehabt! Super Sache: nach Mittag das Telefon vom Büro

ins Eltern-Kind-Büro umgestellt, Vorgänge und Kind eingepackt und ab ins Landeshaus. Die IT wurde am ersten Tag aufgebaut und mit dem Laptop war ich direkt wieder vernetzt und konnte meine Vorgänge zu Ende bearbeiten. Telefonisch und per Mail war ich wie gewohnt für die Kollegen und Kolleginnen zu erreichen. Insgesamt eine super Sache, die ich gerne bei „Not am Kind“ wieder nutzen möchte.

Silke Toelle
LVR-Fachbereich Kultur

Villa Kunterbunt

auf dem Klinikgelände der LVR-Klinik Viersen

Nach monatelangen Planungen mit dem Jugendamt Viersen konnte Anfang November 2013 ein neuer U3-Tagespflegestützpunkt auf dem Gelände der LVR-Klinik Viersen bezogen werden. „U-3“ bezeichnet dabei die Zielgruppe des Betreuungsangebotes, nämlich Kinder im Alter bis zu drei Jahren.

Auf die zwei Tagesmütter und maximal neun Tagespflegekinder wartet eine frisch renovierte und kindgerecht eingerichtete Villa im Grünen, mit schönem Garten, der zum Toben und Entdecken einlädt. „Es geht uns dabei um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als LVR-Klinik Viersen

wollen wir uns in Zukunft noch familienfreundlicher aufstellen, um auch unsere Beschäftigten mit Nachwuchs zu binden und neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen“, so Dr. Ralph Marggraf, Ärztlicher Direktor der LVR-Klinik Viersen.

Aber nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LVR-Klinik Viersen können von dem Angebot profitieren. Auch Eltern des Stadtgebietes Viersen, die nicht beim LVR beschäftigt sind, können ihre Kinder dort in qualifizierte Hände geben. Die ersten Kinder sind schon angemeldet und freuen sich auf ihre Zeit in der Villa Kunterbunt.

Das Projekt U-3-Kindertagespflege zeigt, dass praktikable Lösungen der Kinderbetreuung möglich sind, wenn alle Beteiligten engagiert zusammen arbeiten.

Weiterführende Informationen zum Projekt sind erhältlich bei der Stabsstelle Personalentwicklung (Tel. 02162 96-3027) der LVR-Klinik Viersen.

Interessierte Besucherinnen und Besucher sind herzlich Willkommen!

Die Vision der Gleichberechtigung muss endlich Wirklichkeit werden ...



... dafür werde sie sich einsetzen, sagte Ministerin Manuela Schwesig zur Eröffnung der 22. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (26.-28.01.2014) in Potsdam.

Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit für alle werde es nur durch die Gleich-

stellung von Männern und Frauen geben- und dafür müssten sich auch die Männer bewegen. Die Arbeitswelt müsse sich verändern: Frauen und Männer brauchen gerechte Chancen und gleiche Bezahlung. Die Ministerin forderte, dass die Männerquote von 90 % in den Vorstands- und Führungsetagen der Wirtschaft abgeschafft wird.

Die Partnerschaftlichkeit in Familien müsse verbessert werden: Nach einer Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes Allensbach wünschen sich 60 % der Eltern Zeit für Familie und Beruf. Nur 14 % können das realisieren. Bei der Beteiligung von Männern im Haushalt müsse noch nachgebessert werden. Die Ministerin betonte die Wichtigkeit der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort.

Sie seien das Fundament für die Gleichberechtigung in den Kommunen und sie versprach ihre politische Unterstützung. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte brauchen dringend auch Unterstützung vor Ort: Mehr Personal, mehr Anerkennung in Politik und Rat und Sanktionsmöglichkeiten, wenn das jeweilige Gleichstellungsgesetz missachtet wird. VM

Sie suchen?? Sie finden!!

„Mit der Einführung des neuen Intranets ist alles besser geworden.“?

Geht es Ihnen auch so, dass Sie zunächst einmal die gewohnten Seiten nicht so schnell wiederfinden und sich der neuen thematischen Sortierung gefühlsmäßig annähern müssen?

Damit Ihnen das bei den Seiten rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab heute nicht mehr passiert, wird hier der direkte und kurze Weg zu den entsprechenden Informationen bildlich dargestellt und der kurze Weg zu wichtigen Themen und Inhalten sichergestellt.

Benötigen Sie Hilfe und Informationen rund um das Thema „Eltern sein“ im LVR, so finden Sie alles weitere unter: Wissen & Service/Familie, Eltern & Kinder/Eltern im LVR

Und auch zum Thema pflegebedürftiger Angehöriger, finden Sie hier die wichtigsten Informationen.



Spezielle Angebote und Informationen für Väter im LVR gibt es unter: Wissen & Service/Familie, Eltern & Kinder/Väter im LVR

Und wenn Sie die persönliche Ansprache und Kommunikation schätzen, können Sie uns gerne auf anderen Wegen kontaktieren.

Sie finden das Team der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming unter:

Organigramm & Kontakte/Dezernate/
Organisationsbereiche Landesdirektorin/Stabsstelle Gleichstellung & Gender Mainstreaming RA



Azubis sind bei der Jobwahl traditionell – auch beim LVR?

Frauen bevorzugen kaufmännische Berufe, Männer zieht es ins Handwerk und die Industrie. Das ist kein Klischee, wie die Liste der beliebtesten Ausbildungsberufe zeigt. „Bei der Wahl des Ausbildungsberufes setzt sich die klassische Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern weiter fort“, so das statistische Bundesamt.

Welches Bild zeigt sich zum Thema Ausbildung beim LVR?

Auch beim LVR zeigt sich ein ähnliches Muster der klassischen Rollenverteilung bei der Wahl des Ausbildungsberufes. Von den 1.346 Auszubildenden sind 33% männlich und 67% weiblich (Stand 01.10.2013). 82,2% der Auszubildenden beim LVR werden in Berufen in den Bereichen Erziehung/Pflege/Therapie ausgebildet. Der Frauenanteil beträgt hier 70%, der Männeranteil 30%. Bei den kaufmännischen und Verwaltungsberufen sind 35% Männer und 65% Frauen zu finden.

Annähernd umgekehrt ist die Verteilung in Berufen in den Bereichen Handwerk, Technik und IT, hier gibt es 76% Männer und 24% Frauen. 2009 betrug der Anteil der Frauen hier noch 41% und der Anteil der Männer

59%. Es muss also sogar von einem deutlichen Rückschritt in der Entwicklung hin zu einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur bei Männern und Frauen gesprochen werden.

Um das Berufswahlspektrum der Jungen und Mädchen zum einen zu erweitern und ihnen zum anderen die Möglichkeit zu geben, sich in Berufen auszuprobieren, die klassisch dem anderen Geschlecht zuzuordnen sind, gibt es auch 2014 wieder einen Boys` Day und Girls`Day beim LVR. Dieser findet

diesmal bereits am 27. März 2014 an vielen verschiedenen Standorten und Dienststellen im LVR-Gebiet statt.

Dann können sich die Teilnehmerinnen des Girls`Day als Gärtnerinnen in Köln ausprobieren, sie können ihr Talent als Tischlerin in Düren unter Beweis stellen oder in Düsseldorf als Malerin tätig sein. Die Jungs können an vielen verschiedenen LVR-Standorten die Berufe Krankheits- und Gesundheitspfleger, Erzieher, Physiotherapeut oder Förderschullehrer kennenlernen. SB



Gender Mainstreaming – Fortbildungen 2014

Geschlechtersensibilität als ein Element des Qualitätsmanagements

– hinschauen, analysieren, formulieren, passgenau arbeiten –

Gender Mainstreaming, also geschlechtersensibles und geschlechtergerechtes Handeln, ist durch vielerlei Regelungen vorgeschrieben: Frauen und Männer sollen sichtbar werden, ihre ggf. spezifischen Belange und Anforderungen identifiziert werden können. Dies gilt z.B. für:

- Statistiken und Auswertungen
- Präsentationen von Sachverhalten, Konzepten und Vorlagen
- Publikationen
- die Öffentlichkeitsarbeit
- Texte und Bilder generell

Es geht dabei nicht um das Einhalten von gesetzlichen Anforderungen,

Dienstanweisungen, Regelungen u.ä. als Selbstzweck, sondern in allererster Linie um die Optimierung von Dienstleistungen. Dies kann von Situation zu Situation, von Handlungsfeld zu Handlungsfeld von unterschiedlicher Relevanz sein, aber genau dies offenbart sich, wenn man das jeweilige Handlungsfeld unter dem Fokus des Geschlechtes betrachtet.

Geht es um die textliche und bildliche Illustration von Konzepten und geplanten Maßnahmen, sollte diese zur Zielsetzung passen und bewusst ausgewählt werden. Rollenbilder sollten dabei auf jeden Fall eher durchbrochen als bestätigt und verfestigt werden. Die zentrale Frage: Spielt es in einer bestimmten Situation, in einem ausgewählten Handlungsfeld eine Rolle, ob Frau oder Mann hiervon betroffen ist, erreicht oder angesprochen werden soll? Wenn ja, was heißt das für das

weitere Vorgehen, für die Konzeptentwicklung, für die Ansprache, für die Vermittlung? (Fortbildungsprogramm des LVR-Institutes für Training, Beratung und Entwicklung, 03.09.2014)

Frauen führen – Männer führen

Es gibt sie, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Beruf: Bei Bewerbungen, in der Kommunikation, in der Karriereplanung.

Um die verschiedenen Potenziale von Frauen und Männern nutzen zu können und den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, ist Führungskompetenz gefragt. Wer versteht, wie Frauen und Männer arbeiten und kommunizieren, kann sie darin unterstützen, zielführend und erfolgreich zusammenzuarbeiten.

Darum geht es, wenn Gender Mainstreaming in Unternehmen ankommt. Was ursprünglich eine Zielmarke für politische und Verwaltungsprozesse war, zahlt sich heute in vielerlei Hinsicht aus. Wer Unterschiede anerkennt und Benachteiligung vermeidet, gewinnt ganz konkrete Erfolgsfaktoren. (Fortbildungsprogramm des LVR-Institutes für Training, Beratung und Entwicklung, 15.09.2014)

Psychisch krank – egal, ob Mann oder Frau?

Unter diesem Titel steht in der LVR-Klinik Düsseldorf den dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Fortbildung zur Schärfung des eigenen geschlechtersensiblen Blickes zur Verfügung. VM





Was bleibt?

Das Projekt „INNOVATIV – Gemeinsam Führen mit Frauen“ ist nach 3-jähriger Laufzeit im September 2013 beendet worden.

Das unter Beteiligung von 6 verschiedenen Unternehmen konzipierte Projekt hat Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen angeboten:

Auf der individuellen Ebene für

- Frauen in Führungspositionen
- weibliche Nachwuchskräfte
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in konkreten Vereinbarkeitssituationen

Maßnahmen waren z.B. unternehmensübergreifende Trainings:

„Karriere und Familie – (klein) Dilemma“. Junge Mütter und Väter arbeiteten gemeinsam an Themen wie Karriereorientierung und Selbst-Management. Hinzu kamen Erfahrungsaustausch, die Bildung von Netzwerken für Eltern und die gemeinsame Positionierung zum Thema.

Daraus ist beim LVR z.B. das Angebot eines Elterncafés als Möglichkeit für einen Erfahrungsaustausch entstanden. Betroffene Mütter und Väter treffen sich 3–4 mal jährlich zwischen 9.00 und 10.00 Uhr in ihrer Freizeit im LVR-Bistro in Köln-Deutz und tauschen

sich über ihre Arbeitssituation mit kleinen Kindern oder auch pflegebedürftigen Angehörigen aus.

Die nächsten Termine sind der 10.04.2014, 20.08.2014 und 03.12.2014. Interessierte Kolleginnen und Kollegen sind herzlich willkommen!

Auf der Ebene der Organisation für

- männliche und weibliche Führungskräfte
- Fachkräfte aus dem Bereich Qualitätsmanagement und innerbetriebliche Fortbildung

Maßnahmen waren diverse Gendertrainings, die sowohl unternehmensübergreifend als auch intern durchgeführt wurden. Damit wurde eine Sensibilisierung der beteiligten Führungskräfte für die Aspekte einer gender – und diversity sensiblen Unternehmenskultur erreicht. Auch hier spielten der unternehmensübergreifende Austausch und die Vernetzung eine wichtige Rolle.

Ein ganz besonderes LVR – spezifisches Gendertraining wurde 2-mal für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem LVR-Klinikverbund und dem LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen angeboten. Unter dem Titel „Psychisch

krank oder geistig behindert – Egal ob Mann oder Frau“ bot das Training die Möglichkeit, Rollenbilder und Rollenverhalten zu reflektieren und Stereotype oder Vorurteile über Mannsein und Frausein zu entlarven. Diese Trainings werden in ähnlicher Form in 2014 weitergeführt.

Weitere Informationen dazu erhalten Sie bei Ute Steinhoff, Tel.: 0221 809-2790 oder per Mail: Ute.steinhoff@lvr.de

Eine weitere Maßnahme für weibliche Nachwuchskräfte waren:

Die Trainings „Erfolgreich in Führung gehen“. Sie dienen dazu, Karrierepläne zu konkretisieren und eine gender – und diversitygerechte Führungskultur in den Unternehmen mitzugestalten. Daraus ist beim LVR ein Netzwerk für potentielle Führungsfrauen entstanden. Dieses Netzwerk trifft sich in unregelmäßigen Abständen, um sich im Rahmen von kollegialer Beratung gegenseitig zu unterstützen und begleiten.

Weitere Informationen dazu erhalten Sie bei Stefanie Blietschau, Tel.: 0221 809-3584 oder per Mail: stefanie.blietschau@lvr.de

US

Was macht eigentlich? –

Stefanie Blietschau

Wie sind Sie zur Stabsstelle gekommen?

Anfang des Jahres 2002 war im damaligen Gleichstellungsamt eine Stelle für eine Sozialarbeiterin bzw. Verwaltungsangestellte ausgeschrieben. Da ich als staatlich anerkannte Diplom-Sozialarbeiterin und Diplom-Verwaltungsbetriebswirtin gleich beide Anforderungen erfüllte und mich die ausgeschriebenen Aufgaben und Arbeitsinhalte sehr ansprachen, habe ich mich auf die Stelle beworben. Zum 01.07.2003 habe ich die Stelle angetreten. Vorher habe ich bei LVR-Infokom in der SAP-Basis gearbeitet.

Was sind Ihre Aufgaben in der Stabsstelle?

Zu meinen Aufgaben, gehören neben den Aufgaben, die sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz NW ergeben, also die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Abschluss und Controlling der Zielvereinbarungen zum LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming auch die Themenbereiche: Mädchen und Frauen in MINT-Berufen (u.a. Girls' Day), statistische Auswertungen und Kennzahlenerhebungen von Personaldaten, die Kooperationen mit den LVR-Dezernaten: Personal und Organisation, Finanz- und Immobilienmanagement, Kultur und Umwelt und LVR-InfoKom, Veranstaltungen und Informationen zum Equal Pay Day beim LVR und die Betreuung der Internetseiten der Stabsstelle.

Welche Arbeitsinhalte beschäftigen Sie zur Zeit am intensivsten?

Wir haben gerade die Arbeiten am neuen Bericht der Stabsstelle abgeschlossen. Ich bin zur Zeit sehr intensiv mit statistische Auswertungen,

Kennzahlen und Personaldaten beschäftigt. Darüber hinaus bildet die Begleitung und Steuerung eines nachhaltigen Transferangebotes aus dem Projekt INNOVATIV und die Vorbereitung des diesjährigen Girls' Day einen meiner Arbeitsschwerpunkte.

Welche ist die größte Herausforderung bei Ihrer Arbeit?

Da gibt es viele Herausforderungen, eine davon ist die Transparenz, die Öffentlichkeitsarbeit für unsere Tätigkeiten und Angebote an, getreu dem Motto, „Tu Gutes und sprich darüber“. Wir arbeiten mit den unterschiedlichsten Kommunikationskanälen, wie Intranet, Internet, LVR-Newsletter, persönliche Ansprachen etc., trotzdem sind einige unserer Angebote wie das Eltern-Kind-Büro oder der Eltern- und Seniorenservice noch lange nicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim LVR bekannt. Da ist sehr oft der sogenannte „lange Atem“ gefordert, und das wiederum sehe ich persönlich als eine der größten Herausforderungen für viele meiner Aufgaben und Projekte an.

Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Ich habe sehr viele verschiedene Hobbies, dazu gehört u.a. Reisen, geocaching, Gartengestaltung und -pflege, mit Freunden und Freundinnen ausgehen, meinen Crosstrainer quälen und Krimis lesen. Außerdem gehe ich leidenschaftlich gerne shoppen.



Wohin führt Sie Ihre nächste Reise?

Meine nächste große Reise führt mich wieder in die USA, diesmal geht es für 3 Wochen an die Westküste, von Las Vegas, über San Francisco bis Los Angeles, durch viele verschiedene Naturparks und an schöne, abwechslungsreiche Küstenlandschaften.

IMPRESSUM

Die Hälfte – Informationsdienst der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Redaktion:

Verena Mäcke (VM)
Ralf Axmann (RA)
Stefanie Blietschau (SB)
Angelika Pirgiotis (AP)
Ute Steinhoff (US)

Service:

Tel 0221 809-3583
Fax 0221 809-2750
Mail gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de

Layout und Druck:

LVR-Druckerei
Ottoplatz 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-2418

Familienfreundlich? – noch zu oft nicht!

Wie sieht es hinter den Kulissen wirklich aus?

Teambesprechungen nach 16:00 Uhr!
Entweder normalen Schichtdienst
oder nur eine Teilzeittätigkeit!
Keine Teamleitung in Teilzeit!

Lange schon wirbt der LVR in seinen Dienststellen rheinlandweit mit dem Prädikat „familienfreundlich“. Dass das so ist, ist der erklärte Wille der Verwaltungsspitze und dieser findet sich in Vereinbarungen zum Gesamtsteuerungsprozess, in Zielvereinbarungen, in Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen verbindlich (!) so festgelegt und niedergeschrieben.

AUS DEM INHALT

Beruf und Karriere mit der Familie in Einklang	2
Familienfreundliches Krankenhaus	4
Mein Papa liest vor, ... meine Mama aber auch!	5
Unternehmens-Check bei der LVR-Infokom	6
Was tun, wenn ich Opfer einer Gewalttat geworden bin?	8
Frauenbeauftragte in Einrichtungen – eine Idee macht Schule	9
Die Pinkifizierung	10
FliP-Führung leben im Pflegedienst	11
Wie erklärt man Geschlechter-Gerechtigkeit in leichter Sprache	11

Leider führt dies aber nicht automatisch zu einer Änderung in der HALTUNG und der HANDLUNG mancher Vorgesetzten. Die Realität sieht oft anders aus!

Da werden Teambesprechungen in der Verwaltung zu den Abholzeiten im Kindergarten angesetzt, werdende Mütter sollen sich möglichst schon Monate vor der Geburt des Kindes verbindlich festlegen, in welchem Arbeitszeitmodell sie nach der Elternzeit wiederkommen möchten, wohl wissend, dass gerade die Phase vor der Geburt und kurz danach auch von Unsicherheiten und Ängsten bestimmt wird, sei es, was die Veränderungen allein in Hinblick auf das Elternsein betrifft, sei es die Frage, ob einer der heiß begehrten KITA-Plätze ergattert werden kann, seien es ganz klare zeitliche Einschränkungen durch Abholzeiten oder Arbeitszeiten von Betreuungspersonen. Dennoch weiß manche Mutter, die sich zeitig äußert, noch wenige Wochen, ja Tage vor ihrer Rückkehr nicht, wo und wie ihr zukünftiger Einsatz vorgesehen ist.

Familienfreundlichkeit sieht anders aus und ist dabei doch immer eine höchst individuelle Sache!

Alle Unterstützungsangebote des „familienfreundlichen Arbeitgebers LVR“ werden entwertet, wenn werdenden bzw. rückkehrenden Müttern

(und Vätern) die Wertschätzung und Unterstützung verweigert wird, die sie gerade in dieser Situation so dringend benötigen. Vielleicht sind es nur wenige Vorgesetzte, die sich dies noch nicht zu Eigen gemacht haben, aber genau über sie wird gesprochen.

Sicherlich, Vorgesetzte stehen oder stellen sich unter dienstlichen Erfolgsdruck und müssen drauf achten, dass dienstliche Belange nicht in den Hintergrund rücken, aber auch sie dürfen sich des Rückhaltes ihrer eigenen Vorgesetzten – welcher Ebene auch immer – sicher sein, wenn sie in solchen Situationen Empathie, Wertschätzung und einen kooperativen Führungsstil an den Tag legen und gemeinsam mit den Betroffenen eine Lösung suchen, die für beide Seiten tragfähig ist, die aber auch reflektiert und angepasst werden kann, wenn sich dies als notwendig erweist.

RA



Foto: Lothar Kornblum/LVR

Beruf und Karriere mit der Familie in Einklang

– unfallfrei durch die rush hour des Lebens?

Mutterschutz, Elternzeit, Rückkehr in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung – nicht umsonst wird die Lebensphase, in der Beruf und Familie, insbesondere mit jüngeren Kindern zu vereinbaren sind, als rush hour des Lebens bezeichnet.

Gerade die Altersspanne, in der Familiengründung stattfindet, in der die familiären Aufgaben besonders fordernd sind, ist auch die, in der die entscheidenden Weichen für eine berufliche Weiterentwicklung gestellt werden. Und diese Weichen sind für Frauen dann häufig so gestellt, dass der Zug plötzlich in die Sackgasse fährt, aus dem ICE ein Bummelzug wird oder die Reise in der „Holzklasse“ fortgesetzt wird. Zwar werden die früher üblichen zum Teil sehr langen Berufsunterbrechungszeiten zunehmend von einer Unterbrechung lediglich in der Elternzeit abgelöst; eine möglichst rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz wird von betroffenen Frauen (und Männern) angestrebt, weil

- die Sorge besteht, den Anschluss an berufliche Entwicklungen zu versäumen,
- in den Familien auf das Einkommen nicht verzichtet werden,
- die Rollenverteilung in den Familien sich in einem grundsätzlichen Wandel befindet,
- das Bewusstsein steigt, dass lange Berufsunterbrechungen fatale Folgen für die Alterssicherung haben.

Auf Seiten der Arbeitgeber bedeutet der demografische Wandel – derzeit noch unterschiedlich ausgeprägt je nach Beschäftigungsbereich – zunehmende Schwierigkeiten, gut

qualifiziertes Personal zu bekommen, zu erhalten, zu binden. Gerade für Arbeitgeber wie den LVR mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten, mit einem hohen Anteil von Berufsbildern, die traditionell oder zunehmend von Frauen besetzt sind, ist es unverzichtbar, zu einer raschen Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermutigen, diese zu unterstützen und Reibungsverluste von vorneherein zu vermeiden.

Faktoren hierfür sind:

- gelingender Kontakterhalt
- unkomplizierte Abläufe
- klare Verantwortlichkeiten und Absprachen
- konkrete Unterstützung in der ersten Phase der Rückkehr
- Planung der beruflichen Weiterentwicklung
- eine unterstützende Unternehmenskultur

Was können wir als Arbeitgeber tun, damit Sie möglichst rasch wiederkommen können und möchten?

Das sollte die Frage sein, die Personalverantwortliche heute stellen.

Auch wenn es mehr als sinnvoll wäre, sich in dieser Phase ganz besonders um die betroffenen Personen zu kümmern und sie bei einer reibungslosen Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen, findet dies vielfach nicht statt.

Das hat vielfältige Gründe:

- Viele Organisationen sind immer noch nicht drauf eingestellt, dass es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen gilt.
- Personalverantwortliche und Führungskräfte haben Wertvorstellungen, die dem nicht entsprechen, oder sehen dies nicht ihrer Verantwortung.



Kaum ein anderes Thema hat in Deutschland gesellschaftlich so viel Konfliktpotential, wie die häufig ideologisch behafteten Fragen zum „zulässigen“ Umfang von Fremdbetreuung, zum „richtigen“ Verhalten von Müttern von Kleinkindern etc.. In vielen Fällen stellen sich Fragen, wie lange insbesondere frau mit dem Nachwuchs zu Hause bleiben sollte, ab wann eine „Fremdbetreuung“ „unschädlich“ ist, in der Realität nicht wirklich, da in vielen Familien ein Gehalt sowieso nicht reicht, Alleinerziehende sich diese Fragen erst gar nicht stellen können. Aber diese Diskussionen tragen auf jeden Fall dazu bei, dass insbesondere Frauen unter Druck geraten, so oder so das Gefühl haben, ES falsch zu machen.

Unabhängig davon, dass jeder und jede für sich selbst entscheidet, braucht es vor allem:

- eine Kultur des Ermöglichens, der Unterstützung,
- unkomplizierte und lösungsorientierte Regelungen und Abläufe.

Auch beim familienfreundlichen Arbeitgeber LVR gibt es von Seiten betroffener Kolleginnen immer wieder Hinweise auf einen nicht wertschätzenden Umgang in den Phasen vor Antritt des Mutterschutzes, der Elternzeit und bei der Rückkehr, z.B. von konkreten Vorgesetzten oder auf der kollegialen Ebene. Haltung und Klima passen häufig nicht zu den sich stellenden gesellschaftlichen Realitäten und dem formulierten Anspruch,

ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein. Organisatorische Abläufe sind für die Betroffenen nicht transparent und auch nicht optimal gestaltet. Dieses „Zeitfenster“ soll nun genauer in den Blick genommen werden.

Verantwortliche auf unterschiedlichen Ebenen (Personalverantwortliche, Personalsachbearbeitung, Geschäftsleitungen, direkte Vorgesetzte) und Kolleginnen in unterschiedlichen Situationen (vor Beginn des Mutterschutzes, im Mutterschutz, in der Elternzeit, am Ende der Elternzeit, in der Rückkehrphase in Teilzeitbeschäftigung) werden befragt, entsprechenden Regelungen und Abläufe in den Focus genommen und Potential für Verbesserungen herausgearbeitet. VM

In ihrem Buch **„Die Alles ist möglich-Lüge“** beschreiben Susanne Garsoffky und Britta Sembach die Arbeitswelt in Deutschland als einen riesigen Irrtum. Alles sei so aufgebaut, als gäbe es noch immer ein Heer von Männern, die allein das Geld für die Familie verdienen, während sich die Frauen um die Kinder und den Haushalt kümmern. Doch inzwischen haben gut ausgebildete Frauen gute Jobs, die für ein ganzes Leben haltende Alleinverdiener-Ehe wird zum Auslaufmodell, und es gibt einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, der allerdings noch nicht überall belastbar ist.

Dazu kommt der gesellschaftliche Anspruch, dass ein reines Mutterdasein für eine moderne Frau doch wohl kaum erfüllend sein kann, also zerreißen sich moderne Mütter und zunehmend auch Väter zwischen Spielplatz, Elternversammlung oder Kinderarzt auf der einen Seite und Termindruck und Leistungsbereitschaft auf der anderen. „Sie spüren den Druck und sind

Die Alles ist möglich- Lüge

individuell bereit, viel zu geben, aber es erschöpft sie wahnsinnig“, beobachtet Garsoffky, und die Statistik gibt ihr Recht. Das Müttergenesungswerk zählt 30 Prozent mehr erschöpfte Mütter als noch vor fünf Jahren. Kamen die Frauen früher mit Rückenbeschwerden, sind es heute Symptome von Erschöpfung und Burn-out, mit denen die Frauen zur Mutter-Kind-Kur anreisen. Garsoffky und Sembach kommen zu

dem Schluss, Beruf und Familie werden nur dann vereinbar, wenn es einen grundlegenden Wertewandel gibt.

Wenn bei der Arbeit das Ergebnis zählt und nicht die im Büro abgesehenen Stunden. Wenn Frauen und Männer nicht Kinder und Karriere gleichzeitig in die rush hour des Lebens packen müssen, sondern z.B. sich beruflich etablieren, dann Kinder bekommen und später im Job durchstarten. Wenn in Unternehmen geschlechter- und altersgemischte Teams solidarisch miteinander arbeiten. Wenn man arbeiten gehen und ein gutes Elternteil sein kann. Im Augenblick denken die meisten Frauen, sie müssten sich zwischen Kind und Karriere entscheiden.

„Wir müssen da hinkommen, dass Arbeitgeber etwas damit zu tun haben, ob ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kinder haben oder nicht. Das ist für uns noch total unvorstellbar, weil wir aus einer Zeit kommen, wo das der abwegigste Gedanke aller Zeiten ist“, sagt Britta Sembach. ISBN: 978-3-570-55252-0

Familienfreundliches Krankenhaus

– Infoveranstaltung am 30.09.2014 in der LVR-Klinik Köln



Die Teilnehmenden der Infoveranstaltung mit Kinderbetreuung

Die AG Familie & Beruf, bestehend aus Mitarbeitenden der Personalabteilung, des Pflegedienstes und des Personalrates hatten Kolleginnen und Kollegen eingeladen, gemeinsam über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der LVR-Klinik Köln zu sprechen.

Die LVR-Klinik Köln verfügt in Zusammenarbeit mit der Stadt Köln über zehn Ü3- und vier U3-Kitaplätze in unmittelbarer Nähe des Klinikgeländes. Frau Kroll, Leiterin der Kindertagesstätte Wilhelm-Griesinger-Straße stellte die Einrichtung vor.

Ralf Axmann von der LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming stellte die familienbezogenen LVR-Angebote und die Kindertagesstätten Düxer LVR Pänz, die Kinder von LVR-Beschäftigten am Standort Köln-Deutz aufnimmt, vor.

Eltern und potentielle Eltern diskutierten und formulierten Wünsche und Ideen. Als Ergebnis wurde festgehalten,

dass die werdenden Mütter und Väter über die Betreuungsangebote der LVR-Klinik Köln gezielt informiert werden, wenn Detailplanungen zur Elternzeit mit der Personalabteilung abgestimmt werden. Diese Informationen werden zukünftig auch im Klinik-Intranet und auf der website der Klinik zu finden sein.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis war der Wunsch, in der familienbedingten Abwesenheit mit dem Arbeitgeber in Kontakt zu bleiben. Auch diese Anregung wurde von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Familie und Beruf aufgenommen.

„Kinder und Familie mit dem Beruf zu vereinbaren, ist eine Aufgabe, die sich Eltern täglich neu stellt. Die Klinik als Arbeitgeber ist offen für neue und andere Lösungswege. Wichtig ist, dass Eltern hierzu in Kontakt zu ihren Vorgesetzten und zu Personalrat und Personalabteilung bleiben. Nur dann, wenn wir den Bedarf für die Weiterentwicklung unserer Kinderbetreuungs-

möglichkeiten sicher einzuschätzen vermögen, können wir unsere Angebote weiterentwickeln“ so der Kaufmännische Direktor Jörg Schürmanns abschließend.

Durch die Aktivitäten der LVR-Klinik Köln ist ein neuer Kontakt zur AWO Köln-Porz entstanden, die im April 2015 eine Kita in unmittelbarer Kliniknähe für Kinder von 0–6 Jahren mit einer Betreuungszeit von 7–17 Uhr eröffnen.

„Wir kennen die Probleme vieler Kolleginnen und Kollegen und wissen um die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gerade für die Kolleginnen und Kollegen in den Stationen. Umso mehr freut es uns als Personalrat, wenn gute Lösungen zeitnah für alle Beteiligten gefunden werden“ so Bruno Flüter, Personalratsvorsitzender der LVR-Klinik Köln.

Dagmar Schmidt, LVR-Klinik Köln

2. Auflage „Ratgeber für

Nachdem die 1. Auflage mit über 700 Exemplaren und Begrüßungslätzchen innerhalb von nur drei Monaten vergriffen war, gibt es seit September 2014 eine in Teilen überarbeitete und aktualisierte 2. Auflage des Ratgebers für werdende Eltern im LVR.

Neu eingearbeitet wurden hierbei die Themen:



Mein Papa liest vor, ... meine Mama aber auch!

Unter diesem Motto steht eine Aktion der Stiftung Lesen, der sich auch der LVR gerne angeschlossen hat.

Liebe Väter, liebe Mütter, hatten Sie als Kind eine Lieblingsgeschichte, an die Sie sich bis heute gerne erinnern oder über die Sie viel nachgedacht haben? Wer hat sie Ihnen vorgelesen?

Die Momente, die man als Kind und auch später als Eltern mit dem Vorlesen verbringt, sind intensive, unersetzliche Augenblicke. Bei dem gemeinsamen Eintauchen in eine Geschichte wird Nähe und Geborgenheit geschaffen, die Eltern-Kind-Beziehung gefestigt und die Freude an Geschichten vermittelt. Als Eltern sind Sie das beste Vorbild für Ihre Kinder und können ihnen durch das Vorlesen helfen, sich zu vielseitig interessierten, aktiven und weltoffenen Menschen zu entwickeln. Besonders Väter können sich bei dieser Aufgabe noch stärker engagieren, denn



Männer halten das Vorlesen zwar für sehr wichtig, überlassen diese Tätigkeit aber mehrheitlich den Frauen.

Um den Vätern den Einstieg zu erleichtern, beteiligt sich der LVR an der Initiative der Stiftung Lesen „Mein Papa liest vor ... und meine Mama auch!“.

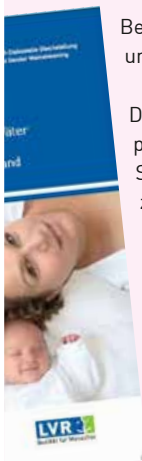
Durch diesen Service am Arbeitsplatz können Sie einfach, unkompliziert und kostenfrei auf geeignete Vorlesegeschichten zugreifen. Wir möchten Sie dabei unterstützen, das Lesen

mit Ihren Kindern zu einem festen Bestandteil Ihres Alltages zu machen. Schenken Sie Ihren Kindern durch Vorlesen und Erzählen wunderbare Erinnerungen an schöne, spannende, lustige oder abenteuerliche Momente, damit noch mehr Kinder sagen können: „Mein Papa und meine Mama lesen vor!“

RA

Sie finden die wöchentliche Vorlesegeschichte im LVR-Intranet unter:
→Wissen & Service →Familie, Eltern & Kinder →Väter im LVR →Papa liest vor

werdende Eltern im LVR“



Betreuungsgeld, Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz.

Der Ratgeber kann durch die personalsachbearbeitenden Stellen der Dienststellen/Dezernate oder interessierte Einzelpersonen bestellt werden bei: Ralf.Axmann@lvr.de
Die nächste Aktualisierung deutet sich bereits für den Sommer 2015 an, wenn das neue **Elterngeld Plus** wie geplant zum 01.07.2015 eingeführt werden sollte.

RA

LVR-Ferienbetreuung – nächster Versuch!

Schon mehrfach hatte die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ein Angebot zur Schulkinder-Ferienbetreuung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Köln-Deutz gemacht. Trotz großer positiver Resonanz bei der Vorabumfrage konnte das Angebot aufgrund der zu geringen Anmeldezahlen nicht durchgeführt werden. Viele Gründe wurden uns genannt. Mal war der Kostenrahmen zu hoch, mal scheiterte es an der fehlenden

tageweisen Anmeldemöglichkeit. Mal war die Anmeldefrist zu kurz, mal zu früh und mal auch einigen wiederum zu spät.

Für das Jahr 2015 werden wir es aber dennoch ein weiteres Mal in den Sommerferien versuchen, da wir davon ausgehen, dass es für Eltern immer noch einen Bedarf dafür gibt, die lieben Kleinen in jährlich 12 Wochen Schulferien sinnvoll und behütet versorgt zu wissen.

RA

Das „Vereinbarkeitsset“ – Informationen rund um die Vereinbarkeit von **Beruf und Familie**

Seit kurzem gibt es ein Set von Materialien, mit deren Hilfe die Familienfreundlichkeit des LVR und sein Bemühen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Facetten Beruf und Kinder und Beruf und pflegebedürftige Angehörige veranschaulicht werden kann.

Geeignet für die Präsentation auf z.B. Ausbildungsmessen oder auch internen Veranstaltungen zum Thema kann das Set bei der LVR-

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ausgeliehen werden. Die Verbrauchsmaterialien können von hier bezogen werden, alternativ können die Druckdateien zur eigenen Herstellung zur Verfügung gestellt werden.

Es handelt sich bei dem Set um ein Roll-Up „Ausbildung und Familie“, den Ratgeber „Eltern werden – Ratgeber für werdende Eltern beim LVR“, die Broschüre „Beruf und Familie – vereinbaren beim LVR“, sowie die Postkarten „Papa an Bord“, „Mama an Bord“ und „Ausbildung und Familie beim LVR“ jeweils in einer Version für Jungen und Mädchen. Dazu gibt es noch einen Handzettel, auf dem der LVR-Väterbeirat vorgestellt wird. Das Poster des Eltern und Senioren-Services ist nebst den dazugehörigen

praktischen Visitenkarten und den Einkaufschips ebenfalls erhältlich.

Selbstverständlich gehören aber auch familienfreundliche Dienstvereinbarungen und Regelungen in Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation, wie z.B. die LVR-Flextime, zum Portfolio des LVR. **RA**



Unternehmens-Check bei der LVR-Infokom

Seit März 2012 ist der LVR Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Das Unternehmensnetzwerk bietet interessierten Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, im Rahmen eines sogenannten Unternehmenschecks „Erfolgsfaktor Familie“ ihre familienbewusste Unternehmensführung zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Hierfür bewerben können sich alle Mitglieder des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“. Rund 30 der insgesamt ca. 5500 Unternehmen im Netzwerk konnten sich bisher dem Unternehmenscheck unterziehen. Für den LVR machte es grundsätzlich wenig Sinn, sich in seiner Gesamtheit dem Unternehmenscheck zu unterziehen - dies aufgrund der Vielfältigkeit

und Unterschiedlichkeit der Dienststellen und Einrichtungen. Mit dem Unternehmenscheck beim verbandseigenen IT-Dienstleister LVR-InfoKom, der hier eine Art Flaggship-Funktion übernommen hat, konnte nunmehr das Instrument erprobt werden – die Erfahrungen und daraus resultierende weitere Schritte sollen so aufbereitet werden, dass hieraus entsprechende Impulse für weitere Dienststellen und den gesamten LVR resultieren. Vermutlich gab gerade die interessante Kombination aus IT-Betrieb, Öffentlicher Dienst und schon deutlich sichtbar gewordenem Engagement und darüber hinaus die guten Chancen der Übertragbarkeit auf weitere Dienststellen und Einrichtungen den Ausschlag für den Erfolg der Bewerbung. Kern des Unternehmenschecks ist eine

Beschäftigtenbefragung mittels eines weitestgehend standardisierten Online-Fragebogens. Die Befragung wird durch das Netzwerkbüro und seine Kooperationspartner – eine Beraterin für familienbewusste Personalpolitik und ein Institut für Mitarbeiterbefragungen – fachlich begleitet und anonym ausgewertet. Aus den Resultaten erhielt LVR-InfoKom Interpretationen und Empfehlungen für die weitere Optimierung. So ging es um

- die Klärung, ob die eigene Einschätzung einer bereits sehr hohen Familienfreundlichkeit einer Betrachtung durch die eigene Mitarbeiterschaft, aber eben auch dem extern angebotenen Unternehmenscheck, der eine Standortbestimmung auch im Abgleich mit anderen Betrieben zulassen dürfte, Stand hält,

- das Aufspüren von vorhandenen Lücken im familienfreundlichen Profil und Entwicklung von Ideen, wie diese geschlossen werden können,
- die Schärfung der Sensibilität für das Thema im Betrieb durch den Prozess an sich, Sichtbarmachung der prägenden Rolle von Führungskräften im Themenfeld, Erhöhung des Commitment hierzu,
- die Erhöhung der Attraktivität als „gecheckter“ Betrieb für potentielle Bewerberinnen und Bewerber, der Bindung der vorhandenen Mitarbeiterschaft. – Gerade im öffentlichen Sektor und damit unter den Bedingungen des TVöD ist es schwierig, für die IT-Berufe auf dem Markt qualifiziertes Personal zu gewinnen. „Familienfreundlichkeit“ ist somit ein wichtiger Aspekt – besonders für Frauen – sich für LVR-InfoKom zu interessieren. –

Welche Ergebnisse können nach der Befragung nun für LVR-InfoKom festgehalten werden?

Das war das Thema des Workshops, bei dem die Geschäftsführung sowie der Personalrat von LVR-InfoKom durch die Vertreterinnen des Unternehmensnetzwerkes informiert wurden.

- Für 77 Prozent der Beschäftigten sind Beruf und Familie gut vereinbar.
- Dennoch: immerhin 32% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, dass familiäre Aufgaben zugunsten der Arbeit vernachlässigt werden müssen. Dies trifft umso deutlicher zu, je mehr familiäre Aufgaben und Verpflichtungen gegeben sind, d.h. es entstehen die klassischen Drucksituationen im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie.
- Die meisten Mitarbeitenden fühlen sich über die vielfältigen Angebote des LVR gut informiert, aber auch hier gibt es eine

Gruppe von ca. 30%, die sich noch zu wenig informiert fühlt, es sind insbesondere neue Mitarbeitende mit Kindern.

- Als positive Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden am häufigsten die flexible Arbeitszeitgestaltung und die Telearbeit genannt und genutzt.
- Andere Möglichkeiten sind zwar weitgehend bekannt, werden aber nur von wenigen genutzt – zum Teil deshalb, weil sie sich auf ganz spezifische Situationen beziehen.
- Als besonders wichtig hat sich die Rolle der unmittelbaren Vorgesetzten herausgestellt. In Problemsituationen sind sie die wichtigsten Ansprechpersonen. Ihre Rückendeckung und Unterstützung, die auch das kollegiale Umfeld prägt, wird positiv bewertet.
- Wo in Drucksituationen zwischen Beruf und Familie die unmittelbaren Vorgesetzten nicht weiterhelfen (können), ist nicht immer klar, wer dann angesprochen werden kann und soll.
- Hieraus ergibt sich die Aufgabe, mehr Transparenz zu Unterstützungsmöglichkeiten zu schaffen.
- Die allgemeine Wertschätzung für die grundsätzliche, familienorien-

tierte Ausrichtung und die Angebote ist hoch, besonders bei kürzerer Betriebszugehörigkeit. In der Folge setzt ein gewisser Gewöhnungseffekt ein, positive Faktoren werden zunehmend als selbstverständlich angesehen.

- Auch wenn Führungskräfte häufig höher belastet sind, sind sie in ähnlichem Maße mit ihrer work-life-Balance zufrieden.
- Telearbeit und flexible Arbeitszeiten, so die Beschäftigten insbesondere mit Kindern, könnten noch ausgeweitet werden.
- Junge Eltern wünschen ein Kinderbetreuungsangebot in besonderen Bedarfsfällen.
- Insgesamt würden die Beschäftigten LVR-InfoKom als Arbeitgeber weiterempfehlen und unterstützen eine gezielte Außenkommunikation als familienorientierte Arbeitgeber.
- Im Vergleich mit 30 anderen Unternehmen, die sich bisher am Unternehmenscheck beteiligt haben, liegt LVR-InfoKom fast in allen Punkten über dem Mittelwert.

Inhaltliche Schlussfolgerungen hat LVR-InfoKom noch nicht gezogen. Vieles ist gut, muss jedoch „sortiert“, aufbereitet und transparenter dargestellt, offensiv kommuniziert werden. Auch einige Defizite gilt es noch ganz konkret anzugehen.

Das Thema wird zukünftig gemeinsam mit dem benachbarten Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ bearbeitet. Eine Steuerungsgruppe hierfür ist bereits eingesetzt und aktiv. Die Rolle aller Führungskräfte in LVR-InfoKom kann dabei nicht hoch genug eingeschätzt werden. Sie müssen gut informiert sein und aus Überzeugung hinter der Intention einer familienfreundlichen Personalpolitik stehen und dies auch ihren Mitarbeitenden signalisieren, Veränderungen offen fördern. Sie repräsentieren für die Mitarbeitenden Unternehmenskultur und -haltung.

Myriam Fürst, LVR-InfoKom / VM



Was tun, wenn ich Opfer einer Gewalttat geworden bin?

Tipps und Hinweise zum Umgang mit einer Situation, in die niemand hineingeraten möchte

Unter diesem Motto stand eine Mittagspausenveranstaltung für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Köln-Deutz am 13.11.14.

Natürlich wünscht sich niemand wirklich, dass man selber oder eine nahestehende Person Opfer einer Gewalttat wird. Gleichwohl wäre es lebensfern anzunehmen, dass dies nie passieren kann. Seien es eine Schlägerei auf dem Weg zum Fußballstation, die K.O.-Tropfen in der Disco oder das traumatische Miterleben einer Gewalttat gegen die eigenen Eltern oder Kinder. Die Medien sind

voll von Darstellungen psychischer oder körperlicher Schäden aufgrund von Gewalteinwirkung.

Und auch unsere Kinder oder deren Freundeskreis könnten davon betroffen sein

Weil der LVR rheinlandweit die zentrale Stelle für die rechtliche Anerkennung als Gewaltopfer und die Bewilligung einer Vielzahl sich daran anknüpfender Hilfsleistungen sind, lag es nahe, diese hausinterne Fachkompetenz auch den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einmal vorzustellen. Auf Initiative des LVR-Väterbeirates und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming fand deshalb eine Informationsveranstaltung hierzu statt.

Als Referent konnte Martin Kölling gewonnen werden, Abteilungsleiter im LVR-Dezernat Soziales und Integration (Tel 0221 809-5782, Martin.Kölling@lvr.de) und damit seit vielen Jahren zuständiger und Fachmann insbesondere für den Bereich Köln / Wuppertal.

Als kompetenter Ansprechpartner steht er auch nach der Veranstaltung gerne zur Verfügung.

Dem Vortrag – sehr praxisnah, auf der Basis langjähriger und reichhaltiger Erfahrungen, gespickt mit hilfreichen Tipps – lauschten viele interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. RA

Ein Jahr Hilfefon Gewalt gegen Frauen

Seit gut einem Jahr rund um die Uhr im Einsatz: Das bundesweite Hilfefon Gewalt gegen Frauen. Kürzlich wurde der erste Jahresbericht veröffentlicht – und eine beeindruckende erste Bilanz gezogen.

Unter der kostenlosen Telefonnummer 08000 116 016 und über die Webseite www.hilfefon.de stehen mehr als 60 Beraterinnen des Hilfefons Gewalt gegen Frauen seit März 2013 betroffenen Frauen, Angehörigen und Fachkräften bei allen Fragen zur Seite. Der Tatsache, dass Frauen mit Behinderung als in besonderem Maße gefährdet gelten, dem wird beim Hilfefon Rechnung getragen. Es gibt Zugänge und Informationen in leichter Sprache und über die Website www.hilfefon.de auch einen Zugang zu einer Gebärdensprachdolmetschung. Telefonate können rund um die Uhr in 15 Sprachen übersetzt werden.

Neben den betroffenen Frauen können sich auch Angehörige, Freunde und andere Menschen aus dem sozialen Umfeld sowie Fachkräfte an das Hilfefon wenden. Insgesamt 47.504 Kontakte führten zu rund 18.800 Beratungsgesprächen per Telefon, Chat oder E-Mail. Mit dem Jahresbericht werden erstmals auch Erfahrungsberichte aus der Praxis der Beratungsarbeit veröffentlicht. „Das Hilfefon ist rund um die Uhr erreichbar – genau dann, wenn die Betroffenen es brauchen, wenn sie den Mut gefasst haben oder auch, wenn der Gang zu einer Einrichtung vor Ort für sie zunächst eine zu große psychologische Hürde darstellt“, erklärte Petra Söchting, die Leiterin des Hilfe-

telefons anlässlich der Vorstellung des Berichtes. „Damit ergänzt es die Öffnungszeiten der Fachberatungsstellen und leistet einen wichtigen Teil der Erst- und Krisenberatung.“

Allein in Deutschland haben 35 Prozent der Frauen schon einmal körperliche und/oder sexuelle Gewalt erlitten. 22 Prozent sind von körperlicher und/oder sexueller Gewalt durch ihren Lebenspartner betroffen gewesen. Doch rund 85 Prozent der Frauen wenden sich nicht an eine Beratungsstelle, 66 Prozent der von Partnergewalt betroffenen



Frei leben – ohne Gewalt



25.11.2014 – Internationaler Tag gegen Gewalt gegen Frauen

Was den meisten von uns als selbstverständliches Recht gilt, ist in vielen Teilen der Welt für Frauen eine reine Wunschvorstellung. Aktuelle Geschehnisse in verschiedensten Teilen der Welt unterstreichen dies in diesem Jahr ganz besonders deutlich. Der LVR macht am 25.11. erneut mit der Flagge von terre des femmes seine Solidarität mit von Gewalt betroffenen Frauen deutlich. In der Zentralverwaltung wurden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch „Türhänger“ auf diesen Tag aufmerksam gemacht. RA

Frauen

und 75 Prozent der von Gewalt außerhalb der Partnerschaft betroffenen Frauen wenden sich an gar keine außenstehende Stelle. Das Hilfetelefon ist beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) angesiedelt. Klug durchdachte Werbemittel, die Information und Schutz gleichermaßen sicherstellen – Plakate mit Abreißzetteln, Aufkleber fürs Handy, die sich aber auch mühelos wieder entfernen lassen, kleine Karten etc. - stehen ebenso zur Verfügung wie die Anleitung, das Aufsuchen der Website des Hilfetelefon im PC oder Laptop nicht nachvollziehbar zu machen (Die Nummer des Hilfetelefon erscheint auch nicht in Telefonprotokollen.)

08000 116 016: bei Fragen zu allen Formen von Gewalt gegen Frauen und als 24-Stunden-Lotse zu den Beratungsstellen vor Ort. VM

Frauenbeauftragte in Einrichtungen – eine Idee macht Schule

Von Oktober 2008 bis Mai 2011 wurde das Projekt „Frauenbeauftragte in Wohnheimen und Werkstätten für behinderte Menschen“ in Trägerschaft des Vereins Weibernetz e.V. durch das BMFSFJ gefördert.

Bundesweit wurden Frauen mit Lernschwierigkeiten aus 14 Einrichtungen geschult und während der Projektlaufzeit unterstützt, um in ihrer Werkstatt oder ihrem Wohnheim die Aufgabe der Frauenbeauftragten wahrnehmen zu können. Neben den Frauen wurden auch Unterstützerinnen/Assistenzkräfte für die Frauenbeauftragten geschult.

Um die Anzahl der Frauenbeauftragten stetig zu erhöhen, die qualifizierte Ausbildung weiterer Frauen zu erreichen und diese zu vernetzen, sind weitere Schritte erforderlich, die nunmehr im Projekt „Frauenbeauftragte in Einrichtungen: Eine Idee macht Schule“ realisiert werden sollen. Dieses bundesweite ebenfalls BMFSFJ- geförderte Nachfolgeprojekt zur Sicherung und Weiter-



Illustration: Verena Meier

Nein, das will ich nicht



entwicklung der positiven Erfahrungen aus dem Ursprungsprojekt ist Ende 2013 angelaufen.

Es hat die folgenden inhaltlichen Schwerpunkte:

- Ausbildung von Trainerinnen-Teams („Tandems“ aus Frauenbeauftragten und Unterstützerin/Assistenzkraft) als Multiplikatorinnen, sukzessive mit 2 Tandems je Bundesland. (2014 wird für Bayern, Baden-Württemberg, Berlin, Sachsen und Schleswig-Holstein geschult, 2015

► Fortsetzung auf Seite 11

Die Pinkifizierung



Das LVR-Landeshaus erstrahlt zum Welt-Mädchentag am 11.10.2014 in Pink genauso wie im Vorjahr das LVR-Landesmuseum in Bonn.



Weltweit werden insbesondere öffentliche Gebäude zum Welt-Mädchentag pink angestrahlt. Damit soll auf die besondere Lage von Mädchen aufmerksam gemacht werden. In vielen Ländern der Welt werden Mädchen benachteiligt und diskriminiert. Häufig sind sie Gewalt schutzlos ausgeliefert. Im Rahmen der Kampagne „Because I am a Girl“ setzt sich PLAN International weltweit für die Belange von Mädchen ein.

„Ohne Mädchen und Frauen, deren Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung ihre Selbstbestimmung erst möglich macht, ist nirgendwo auf der Welt Staat zu machen. Auch deshalb setzen wir am 11. Oktober mit dem pink angestrahnten LVR-Landeshaus am Deutzer Rheinufer ein Zeichen gegen die weltweite Benachteiligung von Mädchen“, so LVR-Direktorin Ulrike

Lubek zur erneuten Beteiligung des LVR an der Aktion von PLAN International.

Der Landschaftsverband Rheinland steht für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Leben in der Gesellschaft: Menschen mit und ohne Behinderung, krank oder gesund, jung oder alt, Männer und Frauen und nicht zuletzt Jungen und Mädchen. Mit hoher Sensibilität für jegliche Form von Diskriminierung arbeitet er in all seinen Aufgabenfeldern, um „Qualität für Menschen“ zu schaffen. Eine Beteiligung an der Aktion von PLAN International liegt schon deshalb nahe.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralverwaltung konnten sich am 10.10. von 11.30–13.30 Uhr bei ehrenamtlichen Plan International – Aktionsgruppenmitglieder aus Köln im

Eingangsbereich des Horion-Hauses über ihre Arbeit und zum Welt-Mädchentag informieren.

Wie schön, dass am selben Tag Malala Yousafzais der Friedensnobelpreis zugesprochen wurde. **VM**

„Malala ist eine tapfere, leise Anwältin für Frieden, die einfach dadurch, dass sie zur Schule ging, zu einer Lehrerin für die Welt wurde... Sie sagte, dass ein Schreibstift die Welt verändern kann und bewies, wie ein junges Mädchen die ganze Welt leiten konnte. Mit Mut und Entschlossenheit wurde Malala zu dem, was Terroristen am meisten fürchten: Ein Mädchen mit einem Buch.“

(UN-Generalsekretär Ban Ki Moon)



► Fortsetzung von Seite 9

- wird NRW gemeinsam mit weiteren Bundesländern folgen.)
- Unterstützung und Vernetzung der Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit
- Unterstützung der „Fraueninfrastruktur“ – Frauenhäuser, Frauennotrufe, Frauenberatungsstellen – bei der Sicherstellung von Barrierefreiheit, insbesondere auch durch Angebote in leichter Sprache
- Öffentlichkeitsarbeit, um bundesweit Menschen aus Politik, Behinderten-

hilfe, Gewaltprävention und andere Bereichen über das Thema zu informieren und für die Zusammenarbeit zu gewinnen.

Dem Beschluss des Landschaftsausschusses vom Mai 2014 folgend wird sich der LVR mit mindestens einem „Tandem“ aus einer LVR-/LVR-geförderten Einrichtung beteiligen und bei erfolgreichem Verlauf sich um die weitere Verbreitung des Ansatzes

bemühen. Schon jetzt werden in den ersten Schulungen auch Materialien des LVR genutzt, so die Broschüre „Nein, das will ich nicht“, vor vielen Jahren gemeinsam von Integrationsamt und Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming herausgegeben und seitdem von den verschiedensten Trägern und Einrichtungen in der Präventionsarbeit genutzt. **VM**

Wie erklärt man Geschlechter-Gerechtigkeit in leichter Sprache?

Gemeinsam mit den Menschen mit geistiger Behinderung haben die LVR-HPH-Netze ein Heft entwickelt, das das Thema Gender Mainstreaming in möglichst leicht verständlicher Sprache anschaulich erklärt. In Workshops haben die Beiräte, die die Menschen in den LVR-Wohnhäusern zur Vertretung ihrer Interessen gewählt haben, zum Thema Geschlechter-Gerechtigkeit beraten und ihre Beispiele zusammengetragen. Dabei entstanden Fragen zu allen Aspekten des Lebens. Zu den Bereichen Entschei-

dungen treffen, Körperpflege, Freizeit, Schönheitspflege, Arbeit, Gesundheit, Bekleidungskauf, Anmache und Gewalt und diskriminierende Sprüche wurden dann gemeinsam Fragen formuliert und mit Piktogrammen illustriert.



Das Entwurfsheft, das nach diesen Workshops entstand, wurde dann den „Experten aus Erfahrung“ in den LVR-Wohnhäusern zur Prüfung vorgelegt. Wiederum gesteuert über die Bewohnerinnen- und Bewohnerbeiräte, wurde das Heft von den Interessierten anhand eines Rückmeldebogens geprüft und freigegeben. Das Heft soll noch in die-

sem Jahr in Druck gehen und dann an die Menschen verteilt werden, die von den LVR-HPH-Netzen in allen Lebenslagen unterstützt werden. Die LVR-HPH-Netze bieten im Rheinland individuelle Wohnhilfen, Assistenz, Betreuung und Beratung für ca. 2.300 Erwachsene mit einer geistigen Behinderung.

Die Individualität der Unterstützung zeichnet sich natürlich auch dadurch aus, dass geschlechtsspezifischen Bedürfnissen mit passenden Angeboten begegnet werden soll. Das Heft soll den Menschen eine Unterstützung dabei sein, ihre Wünsche und Bedürfnisse als Mann oder Frau noch besser und deutlicher benennen zu können.

Bernd Hardegen, LVR-HPH-Netz Ost

FliP-Führung leben im Pflegedienst

Das neue Cross-Mentoring-Programm für Führungskräfte im Pflegedienst



Foto: Lothar Kornblum/LVR

wie z.B. Work-Life-Balance, Konflikt- und Führungsmanagement o.ä. beraten. Teilnahmevoraussetzungen für die Mentorinnen und Mentoren waren eine mindestens 3-jährige Leitungserfahrung in der Tätigkeit als Stations- oder Funktionsleitungen, ein abgeschlossener Stationsleitungslehrgang und die Bereitschaft, für 18 Monate für das Miteinander im Tandem zur Verfügung zu stehen.

Teilnahmevoraussetzungen für die Mentees waren neben der Bereitschaft, den Mentoringprozess aktiv zu gestalten und konstruktive

versprechen sich von der Teilnahme an FliP eine Stärkung der eigenen Führungsrolle, Unterstützung bei der Entwicklung beruflicher und persönlicher Perspektiven, die Schärfung des eigenen Rollenprofils, fundierte Einblicke in Führungsthemen und die Stärkung persönlicher und fachlicher Kompetenzen.

Ob das Ziel von FliP, die berufliche und persönliche Entwicklung der Mentees in der Führungsrolle, ein unternehmensübergreifender Wissenstransfer, die Sensibilisierung für den Umgang mit altersgemischten Teams und ein Modell für lebenslanges Lernen erreicht worden ist, wird sich spätestens auf der Abschlussveranstaltung am 21.04.2016 herausstellen. Wir werden berichten! **US**

Mit einer Auftaktveranstaltung am 04.11.2014 hat das Cross Mentoring Programm für Führungskräfte im Pflegedienst kurz FliP (Führung leben im Pflegedienst) begonnen. Es handelt sich um ein Personalentwicklungsprogramm mit dem Schwerpunkt „Generationenübergreifendes Lernen“. Beteiligte sind die Kliniken der Stadt Köln, das Klinikum Solingen und die Kliniken des LVR-Klinikverbundes, initiiert von den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

In einem Zeitraum von 18 Monaten werden langjährig erfahrene Leitungskräfte aus der Krankenpflege neue Führungskräfte aus der Krankenpflege in unternehmensübergreifenden Tandems begleiten und zu miteinander abgestimmten Themen

Kritik anzunehmen, erste Erfahrungen als Stations- bzw. Funktionsleitung oder stellvertretende Stations- bzw. Funktionsleitung.

Insgesamt wurden 25 Tandems gebildet, die sich bei der Auftaktveranstaltung am 04.11.2014 das erste Mal getroffen und ihre gemeinsamen Erwartungen und Ziele für die nächsten Monate formuliert haben.

Als Motivation für die Teilnahme an FliP wurde von den Mentorinnen und Mentoren die Reflexion der fachlichen und methodischen Arbeit genannt, Impulse für die eigene Arbeit zu erhalten, Erfahrungen und Expertise an eine neue Führungskraft weiterzugeben, das persönliche Netzwerk zu erweitern und auch die eigene Arbeitsweise durch den Austausch mit den Mentees zu reflektieren. Die Mentees

IMPRESSUM

Die Hälfte – Informationsdienst der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Redaktion:

Verena Mäckle (VM)
Ralf Axmann (RA)
Angelika Pirgiotis (AP)
Ute Steinhoff (US)

Service:

Tel 0221 809-3583
Fax 0221 809-2750
Mail gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de

Layout und Druck:

LVR-Druckerei
Ottoplatz 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-2418

Wo Familienfreundlichkeit draufsteht, sollte auch Familienfreundlichkeit drin sein ...

Ideenwettbewerb Familienfreundlichkeit des LVR-Klinikverbundes

Am 27. August 2015 wurden die Siegevorschläge des Ideenwettbewerbes Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund gekürt. Der Ideenwettbewerb wurde vom LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen in Kooperation mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ins Leben gerufen. Neun LVR-Kliniken haben ihre Ideen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit eingebracht.

Eine Jury aus Klinik- und Familienfreundlichkeitsexpertinnen und -experten hat sich beraten und ent-



Bild: fotolia

AUS DEM INHALT

Gleichstellungsarbeit 3.0 – Für eine bessere Zukunft von Frauen und Männern	2
Vielseitige LVR-Mitarbeiterinnen geben zweisprachiges Bilderwörterbuch für Kinder heraus	3
„Ein Anlass zum Feiern und Danke sagen!“	4
„Pausenknuller“ machen (werdenden) Eltern Mut	6
Desk-Sharing bei den Rheinischen Versorgungskassen	8
Spontane Not-Kita in der LVR-Klinik Köln	9
Nachlese zum Girls' Day	10
Alles in Balance?	11

schieden: Prämiert wurde die Idee des LVR-Klinikums Essen, die Arbeitszeitflexibilisierung anders denkt und ein für die Klinik neues Arbeitszeitmodell beschreibt.

Die Umsetzung der Idee wird das Aufbrechen des Gleitzeitmodells ermöglichen. Das heißt diejenigen, die das aus persönlichen Gründen wünschen, könnten zukünftig ihre Dienste in der Zeit zwischen 6.00- 20.00 Uhr antreten und diese auch unterbrechen. Die Kernarbeitszeit und die Verpflichtung, den Dienst an einem Stück zu leisten fällt dabei weg. Die Arbeitszeitgestaltung wird damit um einiges flexibler als bisher. Für die Mitarbeitenden ergeben sich flexiblere Lösungsmöglichkeiten, Arzttermine mit Kindern oder Angehörigen wahrzunehmen. Umgesetzt dürfte die Idee eine „spürbare Veränderung für die Mitarbeitenden ausmachen und eine Haltungsveränderung aller Beteiligten nach sich ziehen. Sie berücksichtigt die Vielfalt der Lebens-

entwürfe, indem sie für Menschen in allen Familiensituation attraktiv ist. Durch die zusätzliche Flexibilität wird Teilzeitbeschäftigten ermöglicht, wenige Stunden mehr zu arbeiten, was sich positiv auf das Familieneinkommen sowie die Rentenansprüche auswirkt“, so die Jurybegründung.

Einen Sonderpreis erhielt die LVR-Klinik Düren für die Idee, Ferienfreizeiten für Mitarbeitendenkinder der LVR-Kliniken in LVR-Museen anzubieten.

Noch im Rahmen der Preisverleihung versprach die Leitung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, diesen Vorschlag auf eine LVR-weite Umsetzung hin in Angriff zu nehmen.

Alle Teilnehmenden entwickelten bei der Abschlussveranstaltung in

► Fortsetzung auf Seite 6

Gleichstellungsarbeit 3.0 – Für eine bessere Zukunft von Frauen und Männern

Vom 6. bis 8. September fand die 23. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Rostock- Warnemünde statt. Nach dem Empfang der Stadt Rostock am Sonntag Abend begann die Konferenz am Montag Morgen mit dem traditionellen Konferenz-Foto und dem Grußwort und Statement von Frau Bundesministerin Manuela Schwesig.

Vor über 350 Gleichstellungsbeauftragten setzte sie ihre Schwerpunkte auf folgende Themen:

■ **Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Ausstattung für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros**

■ **Neue Arbeitszeitmodelle, wie z.B. das der Familienzeit (30 Stunden pro Woche)**

„Es gibt mittlerweile viele Männer, die als Väter sagen: Auch ich will Zeit mit meiner Familie verbringen, ich will nicht nur zum Gutenachtkuss zuhause sein. Ich möchte auch in Teilzeit gehen, Elternzeit nehmen. Oft werden Männer dafür noch schräg angeschaut. Deswegen sollten wir diese modernen Väter unterstützen. Wenn die Zeit für Fami-



Teilnehmerinnen der Bundeskonferenz mit Bundesministerin Manuela Schwesig

lienaufgaben fairer verteilt ist, dann wird auch endlich die Arbeitszeit fairer verteilt. Dann kommen die Frauen aus der Mini-Teilzeitfalle und haben berufliche Perspektiven und bessere Einkommenschancen.“ so Schwesig.

■ **Verwendung der Mittel aus dem Betreuungsgeld für den Ausbau von Kindertagesstätten**

■ **Besondere Unterstützung von Flüchtlingsfrauen**

„Frauen und Mädchen fliehen u. a., weil sie in vielen Ländern als Teil der Kriegsführung vergewaltigt werden. Auch auf der Flucht werden sie häufig Opfer sexueller Gewalt. Sie brauchen in Deutschland besondere Hilfesysteme, um die erlebten Traumata zu bewältigen. Sie brauchen Schutz vor Gewalt und vor sexuellen Übergriffen in Gemeinschaftsunterkünften und sie brauchen Bildungsangebote, die u.a. berücksichtigen, dass viele von ihnen nicht lesen und schreiben können. Und sie brauchen niedrigschwellige Angebote zur Gesundheitsversorgung und Beratung.“

Im weiteren Verlauf der Bundeskonferenz gab es spannende Impulsvorträge, vertiefende Diskussionen in Workshops und Foren, die Beratung von Anträgen und die Wahl neuer Bundessprecherinnen. Gestärkt mit viel neuem Input, angeregt durch intensive Diskussionen traten die Gleichstellungsbeauftragten am Dienstag Abend den Heimweg an, um am nächsten Tag all das in die tägliche Praxis vor Ort einfließen zu lassen.

VM

Wickelmöglichkeiten verfügbar

Ab Dezember ist es am LVR-Standort Köln-Deutz in den Sanitätsräumen der Gebäude Landeshaus und Horion-Haus möglich, auf gesonderten Wickelaufgaben die großen und kleinen Geschäfte der mitgebrachten Kinder zu entsorgen.

Damit kommt die Verwaltung dem besonderen Wunsch von Vätern und Müttern nach, die ihre Kleinkinder

(zum Beispiel an Kita-Streiktagen) mit ins Dienstgebäude bringen müssen.

Die Sanitätsräume sind während der Dienstzeit prinzipiell immer zugänglich, sollte die Tür einmal verschlossen sein, gibt es beim jeweiligen Pfortendienst einen Schlüssel.

Selbstverständlich kann auch die Wickelkommode im Eltern-Kind-Büro HH, Zi. 5.077 zu diesem Zweck weiter genutzt werden. RA

Frau Dr. Britta Ziemus und Frau Sylvia Latarnik arbeiten beide in der Neurologie der LVR-Klinik Bedburg-Hau. Gemeinsam haben sie ein zweisprachiges Bildwörterbuch für Kinder geschrieben (Fr. Dr. Ziemus) und illustriert (Fr. Latarnik). Es ist gedacht und gemacht als ideales Werk, um die zweisprachige Früherziehung von Kindern zu fördern. Das in deutsch und niederländisch verfasste Buch zeigt Alltagssituationen in kindgerechter Bildform. Ute Steinhoff von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat die beiden Kolleginnen besucht und sie zu ihren Erfahrungen als Buchautorinnen befragt.



US: Frau Dr. Ziemus, Sie sind Oberärztin in der Neurologie der LVR-Klinik Bedburg-Hau. Wie kam es zu Ihrem Vorhaben, ein zweisprachiges Bildwörterbuch für Kinder zu schreiben?
Britta Ziemus: Mein Mann ist Niederländer und wir wollten gerne, dass unser Sohn zweisprachig aufwächst. Ich habe dann aber festgestellt, dass es kein deutsch-niederländisches Bilderbuch für Kinder gibt. Somit habe ich angefangen, Alltagssituationen in deutsch aufzuschreiben, und mein Mann hat sie dann ins Niederländische übersetzt. Die Bilder helfen den Kindern, Begriffe des täglichen Lebens zu erlernen und im „richtigen“ Leben wieder zu erkennen. Dinge prägen sich schnell ein und bleiben im Gedächtnis haften. Ich kann mich heute noch gut an Bilderbücher aus meiner Kindheit erinnern.

US: Frau Latarnik, Sie sind Neuropsychologin in der Neurologie der LVR-



Vielseitige LVR-Mitarbeiterinnen geben zweisprachiges Bildwörterbuch für Kinder heraus

Klinik Bedburg-Hau. Wie kam es zu der Kooperation mit Frau Dr. Ziemus?

Sylvia Latarnik: Ich arbeite schon lange fachlich mit Frau Ziemus zusammen, und sie wusste, dass ich vor einiger Zeit einige Comics gezeichnet habe, so hat sie mich gefragt ob, ich Lust hätte, ihr Buch zu illustrieren. Ich habe gerne zugesagt und wir haben gemeinsam Alltagssettings entworfen, in denen Kinder sich wiederfinden können. Ich bin dann ca. 3 Jahre immer wieder im grenznahen Gebiet herum gereist, um gerade deutsch-niederländische Unterschiede des Alltags zu recherchieren.

US: Welche prägnanten Unterschiede haben sie gefunden?

Sylvia Latarnik: Die Fassaden der Häuser sind anders, allgemein die Architektur ist sehr unterschiedlich. In den Niederlanden gibt es z.B. selten Gardinen an den Fenstern, und die Briefkästen haben eine andere Form. Das sind nur kleine Beispiele, die wir im Buch verarbeitet haben.

US: Wie finanziert man denn ein solches Projekt?

Britta Ziemus: Wir hatten das Glück von der Euregio Rhein Waal im Rahmen der „Miniprojekte“ eine Förderung zu bekommen. Frau Dr. Brill, die ärztliche

Direktorin der LVR-Klinik Bedburg-Hau und Herr Prof. Dr. Egger von der Universität Nijmegen haben uns als Freunde und Förderer des Buches sehr unterstützt.

US: Wie sind denn die Reaktionen von anderen Eltern auf ihr Buch?

Britta Ziemus: Wir haben inzwischen ca. 1000 Stück verkauft und haben ein sehr gutes Feedback bekommen. Es ist auch für ältere Kinder gut geeignet, spielerisch entweder niederländisch oder deutsch zu lernen und Einblick in die andere Kultur zu bekommen.

US: Wie könnte ihr Buch noch bekannter werden?

Sylvia Latarnik: Wir würden uns freuen, wenn unser Buch in den grenznahen Einrichtungen des LVR wie im APX/RM in Xanten (Dort ist es inzwischen im Museumsshop zu bekommen.) oder auch den LVR-Kliniken Viersen und Mönchengladbach bekannter würde und dort auch zu kaufen wäre. Wünschenswert wären auch verstärkte Kontakte in die Niederlande, besonders zu Kindergärten oder Schulen.

US: Ich danke Ihnen für das Interview und ich bin mir sicher: Die Neugier auf das tolle Buch ist geweckt.

ISBN 978-3-944146-38-6 Pagina-Verlag

„Ein Anlass zum Feiern und Danke sagen!“



„20 Jahre erfolgreiche Arbeit für die Selbstbestimmung und politische Interessenvertretung von und für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung in Nordrhein-Westfalen! Das ist ein Anlass zum Feiern und Danke sagen!“ Unter diesem Motto feierte das Netzwerk Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW im Juni 2015 im Jugendgästehaus Düsseldorf sein 20-jähriges Jubiläum mit 140 Gästen.

Die morgendliche Podiumsrunde setzte sich zusammen aus einer Auswahl von Netzwerkfrauen der ersten Stunde, den Gründerinnen und Expertinnen zu den Themen „Teilhabe durch Arbeit und Ausbildung“, „Gewaltschutz“ und „Inklusion in der Kommune“.

Einige Statements aus der Podiumsrunde

Wenn der heutige Tag ein Lied wäre: „Ein Hoch auf uns“ von Andreas Bourani (ein Lieblingslied v.a. der in großer Zahl anwesenden jungen Frauen)

Worauf in der Zukunft des Netzwerks bist du neugierig? Wann das NWB endlich eine Dauerfinanzierung bekommt...

Wenn das Netzwerk ein gallisches Dorf wäre, und es fehlte der Zaubertrank... welche 5 Zutaten gehören unbedingt hinein?

- ein Schluck Mut, wir haben schon viel, aber es kann nicht schaden.
- eine Flasche Willenskraft, wir verbrauchen immer ordentlich was davon.
- zwei Esslöffel richtige Argumente zur richtigen Zeit – um unsere Ziele durchzusetzen.

■ 300 g Durchsetzungsvermögen: Da muss man dran bleiben können, Leute nerven.

■ 2 l Unabhängigkeit: z.B. durch gesicherte Finanzierung.

Und wer könnte den Trank brauen? Der Trank ist ein Gemeinschaftsprodukt: Alle Beteiligten z.B. MGEPA, NetzwerkBüro, viele engagierte Frauen tun sich zusammen – und erreichen was! Ministerin Barbara Steffens könnte uns zum Brauen in „ihre“ Küche einladen.

Annette Schlatholt, Geschäftsführerin der LAG SELBSTHILFE NRW auf die Frage: Inwieweit deckt das Netzwerk Inklusion ab? Durch die Vielfalt der Netzwerkerinnen und der Themen.

Im Saal verteilte gasgefüllte, mit Namen beschriftete Luftballons erinnerten an die verstorbenen Netzwerkfrauen der letzten 20 Jahre.

Die beiden Sprecherinnen des Netzwerks Gertrud Servos und Claudia Seipelt-Holtmann wurden für ihr langjähriges ehrenamtliches Engagement als sogenanntes „Kompetenzteam Rheinland“ J mit einer ganz besonderen Auszeichnung, einem „Bunten Verdienstkreuz“ geehrt. „Ihr seid ein

perfektes Rollenvorbild für junge Frauen mit Behinderung und ohne eure Hartnäckigkeit und Kampfeslust wären unsere Themen nicht so fest in der Landespolitik Nordrhein-Westfalens verankert!“ so Monika Pelkmann, die Referentin des NetzwerkBüros.

In Vertretung der Ministerin Barbara Steffens hielt eine langjährige Verbündete des Netzwerks, Gaby Beckmann vom Ministerium für Generationen, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, die Festrede. Mit einigen Beispielen aus der 20-jährigen Geschichte des Netzwerks zeigte sie auf, wie wichtig dessen Arbeit für den Kampf um die Frauenrechte und ein selbstbestimmtes Leben von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung war und weiterhin ist. Sie hob das überdurchschnittliche bürgerschaftliche Engagement der beiden Sprecherinnen des Netzwerks und der Leiterin des NetzwerkBüros als besondere Lebensleistung hervor. Besonders begrüßt wurde der Mut der anwesenden Mädchen und jungen Frauen, sich mit ihren Diskussionsbeiträgen unter die vielen „gestandenen“ Frauen zu mischen. So wird in der Netzwerkarbeit ein Generationswechsel eingeleitet mit der Bereitschaft,



Bild unten:
Die beiden Sprecherinnen des Netzwerks Claudia Seipelt-Holtmann und Gertrud Servos wurden für ihr langjähriges ehrenamtliches Engagement mit einer ganz besonderen Auszeichnung, einem „Bunten Verdienstkreuz“, geehrt.

Alle Fotos:
www.netzwerk-nrw.de



sich in Zukunft auf die anderen Bedarfe und Kommunikationsformen junger Frauen mit Behinderung einzustellen. Einen Anfang dazu macht die inhaltliche Begleitung eines Inklusionsprojektes des Mädchenhauses Bielefeld.

Für Lachtränen sorgte der Kabarett-Auftritt „Däumchen drehen – keine Hände, keine Langeweile!“ von Rainer Schmidt.

Die musikalische Begleitung wurde traditionell übernommen von einer Netzwerk-Frau der ersten Stunde, Manuela Jendretzke-Schrage mit ihrem Saxophon.

In der sog. „Lobhudelei“ kamen die zahlreichen Vernetzungspartner_innen des Netzwerks zu Wort und zollten der unkomplizierten Zusammenarbeit mit dem NetzwerkBüro ihre Anerkennung.

Die Jubiläumsfeier wird vielen in Erinnerung bleiben als gemeinsamer Tag der Wertschätzung und Anerkennung in einer entspannten, positiven Atmosphäre.

Monika Pelkmann
NetzwerkBüro
Frauen und Mädchen
mit Behinderungen NRW

„Pausenkünstler“ machen

Im September 2015 fanden gleich zwei ausgesprochen gut besuchte Mittagspausenveranstaltungen der LVR- Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit versierten Fachleuten statt.

ICH BASTEL MIR MEINE ELTERNZEIT – WIE KANN ICH ELTERNGELD(PLUS) UND ELTERNZEIT VERTEILEN?

Zu den Fragen rund um Elternzeit und ElterngeldPlus konnte Marcel Petermann vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) alle Fragen der Anwesenden beantworten, gab einige bis dahin noch unbekannte Hindernisse und stellte wichtige und bedenkenswerte Infos zur Verfügung.

Es gelang ihm anschaulich und sehr nachdrücklich die Vorteile und ungewohnte Flexibilität des neuen El-

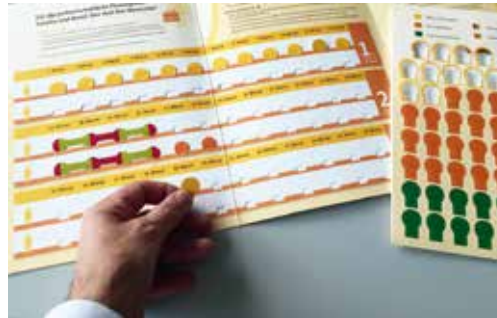


Foto: Ralf Axmann/LVR

terngeldPlus in Verbindung mit einer ausgedehnten Elternzeit – auch und gerade für Väter! – darzustellen.

Die Elternzeit beträgt maximal drei Jahre. **Jeder Elternteil hat pro Kind einen eigenen Anspruch auf diese Zeit.** Sie kann frühestens mit der Geburt des Kindes bzw. im Falle der Mutter im Anschluss an die Mutterschutzfrist

beginnen. Die Eltern können den Beginn und das Ende ihrer Elternzeit innerhalb des Dreijahreszeitraumes frei wählen und in maximal drei Zeiteinheiten aufteilen.

Es ist möglich, bis zu 24 Monate der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes zu übertragen.

Die finanzielle Absicherung während dieser Zeit geschieht durch das **Elterngeld und ElterngeldPlus**. Eltern können nacheinander, im Wechsel oder auch gleichzeitig Basis-Elterngeld und/oder Elterngeld Plus beziehen. Es bestehen 3 Bezugsmöglichkeiten für jeden Elternteil:

Wo Familienfreundlichkeit draufsteht, sollte auch Familienfreundlichkeit drin sein...

Ideenwettbewerb Familienfreundlichkeit des LVR-Klinikverbundes

► Fortsetzung von Seite 1

Workshops Schritte zur Umsetzung der Ideen. Gespräche mit wichtigen Akteurinnen und Akteuren sowie das Ausprobieren der Ideen werden folgen.

Last but not least kürte das Publikum seinen Sieger, den KliMa-Service der LVR Klinik Langenfeld. Deren Idee ist es, für die Beschäftigten Dienstleistungen auf dem Klinikgelände gebündelt zu installieren: Bügel- und Mangelservice, Paketannahmeservice, Carsharingpool und weiteres sollen die Mitarbeitenden zukünftig auf dem Klinikgelände in Anspruch nehmen können.



Einig waren sich die Veranstaltungsteilnehmerinnen und -Teilnehmer: eine einzelne Person kann nicht genug dazu beitragen, die Familienfreundlichkeit zu verbessern. Es ist eine gemeinsame Aufgabe.

Marit Groner (Dez.8/81)

v.l. Fr. Christa Kreuzhof – (ehem. Klinikvorstand) LVR-Klinik Bedburg-Hau, Hr. Jörg Schürmanns – (Klinikvorstand) LVR-Klinik Köln, Fr. Dr. Ulrike Begin-Göbel – (Klinikvorstand) LVR-Klinik Düren, Hr. Joachim Heister – Fachbereichsleitung, Dezernat 8, Fr. Dorothee Enbergs – (Klinikvorstand) LVR-Klinik Viersen, Mönchengladbach, Fr. Dr. Inke-Ira Bruns – (Ärztin) Klinik der Stadt Köln, Fr. Verena Mäcke – (Leitung LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming)

6

(werdenden) Eltern Mut...

- alle Anspruchsmonate werden als Basis-Elterngeld bezogen
- alle Anspruchsmonate werden als Elterngeld Plus bezogen (das bedeutet, halbes Elterngeld - doppelte Bezugsmonate)
- Kombination: einige Anspruchsmonate werden als Basis-Elterngeld, andere Monate als Elterngeld Plus genommen,

Einen besonderen Anreiz gibt es für die ausgewogene Aufteilung zwischen den Elternteilen: Partnermonate/ Partnerbonus.

Wenn beide Elternteile gleichzeitig für 4 Monate am Stück (ohne Unterbrechung) jeweils 25-30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind, erhalten sie in diesen Monaten jeweils sogar vier zusätzliche Monate Elterngeld Plus (insgesamt also acht zusätzliche Monate).

Es gibt also eine Vielzahl von Variationsmöglichkeiten und Kombinationen, mit denen man die gewünschte partnerschaftliche Aufteilung der Kindererziehungszeit für beide Geschlechter realisieren kann und im Falle der Partnerschaftsmonate auch ein früherer und gleichberechtigter Wiedereinstieg ins Berufsleben für Männer und Frauen möglich ist.

Für das Ausklügeln des für die jeweilige Familie günstigsten Modells gibt es Materialien, mit denen unterschiedliche Modelle durchgespielt werden können.

UNSER FAZIT: „VÄTER, TRAUT EUCH!“ – „MÜTTER, MACHT ES“!

Wer sich LVR-intern informieren möchte, bestellt die Broschüre „Eltern werden – Ratgeber für werdende Eltern“ bei der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming oder holt sie sich bei der personalsachbearbeitenden Stelle gleich persönlich ab.

Sie finden alle relevante Informationen rund um das Thema Eltern und Familie auch im Intranet unter:
http://intranet/de/wissen_service/familie_eltern_kinder/eltern_im_lvr/eltern_im_lvr.jsp

Weiteres Infomaterial und Hilfsmittel zur Planung/Berechnung von Elternzeit und Elterngeld kann man auch kostenfrei unter www.bmfsfj.de herunterladen oder bestellen.

PUBERTÄT IST WEDER ALS ELTERLICHER ALBTRAUM, NOCH ALS „BETRIEBSUNFALL“ ZU SEHEN

Zu den Fragen rund um das mitunter doch angespannte Verhältnis zwischen Eltern und pubertierenden Kindern konnten, wie schon im Jahre 2013, Dr. Stephanie Schürmann und Wolfgang Oelsner aus der Uniklinik Köln für einen Vortrag gewonnen werden.

Sie lieferten zunächst das Hintergrundwissen rund um die neurologischen Komponenten des Erwachsenwerdens und gingen im zweiten Teil des Vortrages auf die vielen speziellen Einzelfragen der Anwesenden ein.

Mit Statements wie: „Erziehen Sie nicht Ihre Kinder! Sie machen Ihnen eh alles nach.“ fanden beide schnell einen entspannten Zugang zum Publikum und konnten durch das Schildern eigener Erlebnisse



und Stolpersteine vielfach zustimmendes Kopfnicken hervorrufen.

Anhand von kleinen Videosequenzen aus dem täglichen Leben wurden mögliche Lösungsansätze beim Umgang mit in dieser Phase manchmal doch sehr anstrengenden und mitunter fast unberechenbar anmutenden jungen Menschen gemeinsam erarbeitet.

Am Ende der rasend schnell verfliegenen Zeit gab es eine Liste hilfreicher Literatur und Videoempfehlungen für die Zuhörerinnen und Zuhörer. **RA**

Wer die Powerpoint-Folien zu einem der beiden Vorträge einsehen möchte, schickt bitte eine E-Mail an: Ralf.Axmann@lvr.de

Wolfgang Oelsner/Dr. Stephanie Schürmann
Foto: Ralf Axmann/LVR





Spontane

Köln im Mai 2015 – An vielen Kitas in Deutschland wurde gestreikt, im Mai unbefristet. Erzieherinnen und Erzieher kämpften mit Unterstützung der Gewerkschaften für mehr Lohn und bessere Arbeitsbedingungen. In Köln blieben 229 Kitas zu. 72 arbeiteten nur im Teilbetrieb. Nur sieben blieben geöffnet. Das bedeutete, dass 15.000 Kölner Kinder nicht regulär betreut wurden. Eine Herausforderung für Eltern, die Beruf und Familie unter einen Hut bringen müssen.

Desk-Sharing bei den Rheinischen Versorgungskassen

Der Begriff Desk-Sharing hat in diesem Jahr einen zunehmend hohen Stellenwert bei den Rheinischen Versorgungskassen erhalten. Doch was genau ist darunter zu verstehen? Schon seit einiger Zeit drängt sich die Frage auf, wie man die vorhandenen Raumressourcen optimal nutzen kann, um der steigenden Mitarbeitendenzahl gerecht zu werden und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Arbeiten im Rheinlandhaus zu ermöglichen. Auf Grund des weiteren Mitarbeitendenzuwachses in diesem Jahr ergab sich die Notwendigkeit, kurzfristig ein neues Raumkonzept zu erarbeiten.

Beim Desk-Sharing sind weniger feste Arbeitsplätze als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden, so dass die zur Verfügung stehenden Desk-Sharing-Arbeitsplätze frei wählbar sind und eine flexiblere Nutzung der Raumressourcen möglich ist. Dadurch wird verhindert, dass ein erheblicher Teil der persönlich zugewiesenen Arbeitsplätze über Tage ungenutzt bleibt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens zwei Mal pro Woche auf Grund von Heim-/Telearbeit oder einer Teilzeitbeschäftigung nicht im Haus anwesend sind, nehmen am Desk-Sharing teil.

Vorher mussten allerdings einige Rahmenbedingungen definiert werden, um einen reibungslosen Beginn und Ablauf zu garantieren. Darunter zählte, dass alle Desk-Sharing-Räume elektrisch höhenverstellbare Schreibtische erhielten, ein neues Raumbuchungssystem im Outlook geschaffen und die Telefonanlage neu programmiert wurde. Außerdem werden alle Desk-Sharing-Plätze täglich gereinigt und desinfiziert. Des Weiteren werden abschließbare Fächer zur Unterbringung persönlicher Gegenstände, sowie magnetische Türnamensschilder zur Verfügung gestellt.

Durch die Einführung des Desk-Sharings bei den Rheinischen Versorgungskassen konnten die vorhandenen Raumkapazitäten im Rheinlandhaus optimal genutzt werden, sodass keine externe Anmietung, welche mit enormen Kosten verbunden wäre, nötig war.

Als Resümee lässt sich feststellen, dass das Angebot positiv angenommen wird. Das wird auch deutlich in den inzwischen erfolgten Feedback-Gesprächen mit den Nutzerinnen und Nutzern in der Beihilfekasse.

TF (GL/RVK)

Sehr spontan hat sich der Klinikvorstand der LVR-Klinik Köln entschieden, dem Titel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ gerecht zu werden. „Familienfreundlichkeit ist für uns keine Worthülse. Das bedeutet konkret, dass wir uns aktiv in der Pflicht sehen zu helfen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schwierigkeiten haben, Beruf und Familie zu koordinieren. Bei einem unbefristeten Streik gehen wir davon aus, dass die Eltern in unserer Belegschaft Probleme haben, angemessene Alternativlösungen für ihre Kinder zu organisieren“, so Jörg Schürmanns, Vorstandsvorsitzender der LVR-Klinik Köln.

Ein kleines Team wurde nun aktiv und kreativ – es blieben nur zwei Tage Zeit! Eine kurze Abfrage in der Belegschaft belegte: Es gab ganz konkrete Betreuungsprobleme in den nächsten Tagen. Die Idee: Die Kinder werden hier betreut. Nach Klärung der rechtlichen Fragen (Dürfen wir das überhaupt? Wer haftet, wenn was passiert?) ging es los: Für zwei leer stehende Räumen wurde allerlei aus den Kellern der Belegschaft gesammelt. Es gab Bobbycars, Puzzles, Bilderbücher, Malstifte und jede Menge Spiele und

Not-Kita in der LVR-Klinik Köln

Bauklötze. Parallel wurden aktive und ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen und angeschrieben, ob sie sich vorstellen könnten, Kinder zu betreuen. Schnell fanden sich Interessierte, ein kleiner Dienstplan wurde erstellt, und los ging es! In der ersten Woche waren es 5 Kinder, in der zweiten 11, in der dritten Woche wieder 5 und in der vierten Woche 7 Kinder.



Ein Bereicherung für alle: Die Eltern konnten wie geplant ihren Dienst antreten und fielen nicht aus. Die Kinder konnten einmal „mit zur Arbeit gehen“. Und die Betreuer und Betreuerinnen hatten spontan ganz neue Aufgaben, mussten Spielplätze in der Umge-

bung suchen, nebenbei ergab sich noch ein kleiner „Ehemaligentreff“ für Mitarbeiter im Ruhestand. Mit dem Streikende wurde alles wieder ganz normal, allerdings wurden die

Spielsachen und Adresslisten aufbewahrt und eingelagert. Damit ist die LVR-Klinik Köln auch für kommende Eventualitäten gerüstet. Alles in allem eine tolle Aktion, die zeigt: Wenn alle an einem Strang ziehen, ist vieles möglich!

Dagmar Schmidt,
Öffentlichkeitsarbeit LVR-Klinik Köln



Im September gab es ein Treffen mit Olessja, Marie, Fritzi, Leonie und Charlotte aus der LVR-Anna-Freud-Schule. Die fünf Mädchen hatten im April am Girls' Day bei LVR-InfoKom teilgenommen. Wir wollten wissen, wie sie den Nutzen des Girls' Day im Nachhinein einschätzen.



NACHLESE:



UND WAS DAVON BLEIBT...

Rückblickend erzählten sie unisono, dass sie am Girls' Day-Tag anfangs aufgeregt waren, weil sie nicht wussten, was auf sie zukommt, und was sich hinter der Aktion „LegoMindStorm“ verbirgt.

Das freundliche und kompetente Team beim IT-Dienstleister des LVR habe ihnen die Unsicherheit ganz rasch genommen. Ein spielerischer Einstieg zum Programmieren mittels eines Roboters mit unterschiedlichen Modulen nahm die Mädchen voll in Beschlag und machte Spaß – machte ihnen Spaß auf mehr.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Drei der Mädchen hat die Teilnahme am Girls' Day bestärkt: Sie möchten eine Ausbildung im IT-Bereich machen.

Olessja absolviert nach den Herbstferien ein dreiwöchiges Schülerpraktikum bei LVR-InfoKom; Marie macht ihr Schülerpraktikum bei CupCake im IT-Bereich und Fritzi geht ebenfalls in den IT-Bereich, zu ERGO.

Leonie und Charlotte haben auch Klarheit gewonnen, sie möchten lieber in den sozialen Bereich. AP

UND WIE GEHT ES FÜR SHELLEY, EBENFALLS SCHÜLERIN IN DER LVR-ANNA-FREUD-SCHULE, NACH DEM GIRLS'DAY WEITER?

„Auto- und Fahrrad-checkerinnen gesucht – mit einer Checkliste dem Fehlerteufel auf der Spur“



Geprägt durch ihre technisch begabten älteren zwei Brüder hat Shelley schon früh angefangen, kleinere Reparaturen z.B. an ihrem Fahrrad selbst vorzunehmen, und entwickelte viel Geschick im handwerklichen Bereich. Durch die Teilnahme am Girls' Day 2014, der ihr Einblicke in die tägliche Arbeit im Fahrdienst/Fuhrpark des LVR ermöglichte, sieht sie sich in ihrem Wunsch bestätigt: „Ich möchte den Weg zur Ausbildung als Kfz-Mechatronikerin einschlagen.“

Beim jährlichen „Markt der Möglichkeiten“ in der LVR-Anna-Freud-

Schule, der dem Bewerbungstraining der zukünftigen Schulabgänger und Schulabgängerinnen dienen soll, hat Shelley sich bewusst beim LVR beworben, um in einem ausführlichen Gespräch noch einmal mitzuteilen, wie richtungsweisend der Girls' Day 2014 für sie gewesen sei. Nun strebt sie zunächst ein Praktikum in einer Kfz-Werkstatt an.

Zwar bietet der LVR entsprechende Ausbildungsplätze an; dennoch ist Shelley sich sicher: Nach der Ausbildung möchte sie gerne im LVR-Fahrdienst arbeiten. Auf Wiedersehen, Shelley! AP

Spiel des Lebens am Tag der Ausbildung beim LVR

Junge Frauen und Männer stehen heute vor neuen Herausforderungen bei ihrer Zukunftsplanung. Die Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes ändern sich. Frauen möchten heute berufstätig sein, Karriere machen und eine Familie haben. Männer wollen Familie leben und Verantwortung für ihre Partnerschaft, Kinder und Eltern übernehmen.



© 2013 Kompetenzzentrum
Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

ALLES IN BALANCE?

Hier funktionieren traditionelle Rollenvorstellungen – der Mann ist Alleinernährer seiner Familie, die Frau kümmert sich um Kinder, Haushalt und Pflege Angehöriger – in der Regel nicht mehr.

Und als Single? Wie lässt sich das alles bewältigen? Das eigene Leben muss geplant, organisiert und manchmal hinterfragt werden.

Im Geschicklichkeitsspiel „Alles in Balance? Beruf & Leben“ stellte die Stabsstelle Gleichstellung und Angelika Pirgotis und Ralf Axmann erläutern den Spielaufbau

Gender Mainstreaming die Schülerinnen und Schüler vor die Herausforderung, verschiedene Spielfiguren auf einer beweglich gelagerten Platte so zu positionieren, dass diese in der Waagrechten stehen blieb und das geplante individuelle Lebensmodell sinnbildlich nicht kippte.

Anschließend ging es um die weitere Zukunft, und es wurden weitere Figuren, ins Spiel gebracht, wobei das

besondere Augenmerk auf der beruflichen und privaten Situation und den damit verbundenen Veränderungen/Entscheidungen lag. Spielerisch konnten die jungen Menschen so ausprobieren, welche Entscheidungen sich wie auswirken. Besondere Ereignisse erforderten im weiteren Verlauf und

wie im richtigen Leben dann immer wieder ein Umdenken und Umstellen der Figuren, um eine Balance zu erhalten.

Den potentiellen Auszubildenden hat's gefallen.

RA



Foto: Ralf Axmann

Herzlich willkommen, Henrike Loh!



Ab dem 1. Dezember verstärkt Henrike Loh das Team der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Nach dem Studium der Sozialarbeit hat sie zunächst im LVR-Landesjugendamt gearbeitet. Nach einer Familienzeit hat sie ihr Engagement dann im LVR-Dezernat Soziales als Fallmanagerin in der Eingliederungshilfe für den Kreis Düren fortgesetzt.

In der Stabsstelle wird sie voraussichtlich als Ansprechpartnerin für die LVR-Dezernate Jugend sowie Schulen und Integration und der LVR-Jugendhilfe Rheinland zur Verfügung stehen und sich um die Belange insbesondere junger Frauen und Männer in Hinblick auf unsere Themenstellungen kümmern.

RA/HL

Frauen in Kunst und Kultur

Wie ist es um die Gleichstellung von Mann und Frau in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in Deutschland bestellt? Welche Einstellungen und Barrieren sind ggf. für nicht erreichte Gleichstellungsziele verantwortlich? Auf diese Fragen gibt die im Auftrag des Frauenkulturbüros NRW erstellte Studie Antworten



am Beispiel von NRW, des größten deutschen Bundeslandes. Einige Exemplare der Studie von Heiner Barz und Meral Ceci von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf können noch bei der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (Angelika Pirgiotis) bestellt werden. VM

Elternratgeber aktualisiert



Im Dezember erscheint nun die mittlerweile 3. Auflage des Ratgebers „Eltern werden – Ratgeber für angehende Väter und Mütter im LVR“. In dieser aktualisierten Ausgabe werden nun ausführlich die Änderungen und Neuerungen des seit dem 1.7.2015 geltenden ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonusmonate erläutert. Der Ratgeber kann über die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bezogen werden. RA

So knapp und klar wie möglich!

Führungskräfte im Landschaftsverband Rheinland ... was Sie über Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming im LVR wissen sollten

Unter diesem Titel gibt es für die Führungskräfte aller Ebenen seit kurzem eine Info-Broschüre. So knapp und klar wie möglich sind die Erwartungen des LVR an seine Führungskräfte zu

diesen Themenstellungen formuliert. Hinweise zu weiterführenden und konkretisierenden Regelungen werden selbstverständlich gegeben, sind aber explizit nicht aufgenommen, um die

Broschüre überschaubar zu halten.

Die Broschüre wird in den nächsten Wochen an alle LVR-Führungskräfte versandt. Sie kann außerdem bei der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (Angelika Pirgiotis) bestellt werden. VM



IMPRESSUM

Die Hälfte – Informationsdienst der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Redaktion:

Verena Mäcke (VM)
Ralf Axmann (RA)
Angelika Pirgiotis (AP)
Ute Steinhoff (US)

Service:

Tel 0221 809-3583
Fax 0221 809-2750
Mail gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de

Layout und Druck:

LVR-Druckerei
Ottoplatz 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-2418



UP DATE?!

Gleichstellung und Frauenförderung // Eigenständige Existenzsicherung – Schutz vor Altersarmut // Lebensphasenorientierung – Familienfreundlichkeit // Raus aus der Rolle – Berufswahl von Jungen und Mädchen // Männergesundheit – Frauengesundheit // Frauen mit Behinderung – Schutz vor Mehrfachdiskriminierung // Schutz vor sexueller Belästigung und Übergriffen // Gender Mainstreaming und Diversity

GLEICHSTELLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

#2016

Zum Zeitpunkt der Einrichtung der Gleichstellungsstelle des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) gab es in der damaligen Landesrätekonferenz eine Landesrätin – für Soziales und die damalige Hauptfürsorgestelle. Das blieb noch fast zwei Jahrzehnte so.

Heute heißt dieses Gremium LVR-Verwaltungsvorstand und setzt sich aktuell aus fünf Frauen und vier Männern zusammen, das bedeutet 55,6% zu 44,4%. Als kritische Masse dafür, dass ein Geschlecht nicht das andere dominiert, wird 30% angesehen. „Ab einer Minderheiten-Quote von 30% ändert sich das Verhalten der Mehrheit.“ – So eine Erkenntnis aus Untersuchungen zum Thema Antidiskriminierung.

Auf allen weiteren Führungsebenen setzt sich dies leider nicht so fort: Auch nach zahlreichen durchaus erfolgreichen Mentoring-Programmen für Frauen, trotz der Quotierungsregelung des Landesgleichstellungsgesetzes NW, ist ein Frauen-Anteil von 30% keineswegs überall erreicht, von einer Parität kann nicht die Rede sein.

Geschlechtersensible Führungskräfte-Entwicklung und die Schaffung einer Unternehmenskultur mit Rahmenbedingungen, die auch Frauen mit Kindern ermutigt, Führungspositionen anzustreben, steht daher weiter auf der Tagesordnung. Der LVR kann davon nur profitieren: Die Repräsentanz gleichermaßen von weiblichen und männlichen Führungskräften wird zunehmend als ein Erfolgsfaktor für die Qualität der Dienstleistungen und die Weiterentwicklung von Unternehmen gesehen.



Auszug aus Hälfte 04 / 1988



Auszug aus Hälfte 21 / 1997



Netzwerk 9



Auszug aus Hälfte 44 / 2011

Einrichtung der Gleichstellungsstelle beim LVR		Der LVR bildet erstmals Straßenwärterinnen aus Erste Öffnungen zur Gleitenden Arbeitszeit auch für Teilzeitkräfte im LVR Seminar „Vater sein – trotz Beruf“ im LVR
1986	1987	1988
Ilse Ridder-Melchers löst als Parlamentarische Staatssekretärin den Frauenbeauftragten der Landesregierung Friedhelm Farthmann ab	Positives Gutachten von Prof. Ernst Benda zur Quotenregelung in NRW	Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NW

Neuer Artikel 3 des Grundgesetzes

Freiheit, Gleichheit, Schwesterlichkeit

Die gemeinsame Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat hat am 27. Mai 1993 den Gleichberechtigungartikel 3 abschließend beraten und abgestimmt. Er wird im einen Zusatz ergänzt und lautet nunmehr:

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Chair des Zusammenschlusses eines letzten Frauenbildungsministeriums, ohne das engagierte Mitarbeiterinnen von Frauen aus allen Parteien, den verschiedenen Verbänden und Organisationen wäre diese Formulierung nicht zu erreichen gewesen.

Ebenso hat sich die Frauen zwar dafür, daß dem Artikel 3 Abs. 3, in dem es heißt, niemand dürfe wegen seines Geschlechtes bevorzugt oder benachteiligt werden, der Passus angefügt worden wäre: „Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung von Frauen zulässig.“ Hiermit wäre noch größere Klarheit in Hinblick auf Frauenförderung erreicht worden.

Auszug aus Hälfte 14/1993

Gleichstellungsarbeit 3.0 – Für eine bessere Zukunft von Frauen und Männern

Vom 6. bis 8. September fand die 23. Bundeskonferenz kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Rostock-Warnemünde statt. Nach dem Empfang der Stadt Rostock am Sonntag Abend begann die Konferenz am Montag Morgen mit dem traditionellen Konferenz-Foto und dem Grußwort und Statement von Frau Bundesministerin Manuela Schwesig.



Teilnehmerinnen der Bundeskonferenz mit Bundesministerin Manuela Schwesig

Vor über 350 Gleichstellungsbeauftragten setzte sie ihre Schwerpunkte auf folgende Themen:

■ **Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Ausstattung für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbüros**

■ **Neue Arbeitszeitmodelle, wie z.B. das der Familienzeit (30 Stunden pro Woche)**

„Es gibt mittlerweile viele Männer, die als Väter sagen: Auch ich will Zeit mit meiner Familie verbringen, ich will nicht nur zum Gutenachtkuss mit dem Elternteil nehmen. Oft werden dafür noch schräg angeschaut. Ich unterstütze. Wenn die Zeit für

lienaufgaben fairer verteilt ist, dann wird auch endlich die Arbeitszeit fairer verteilt. Dann kommen die Frauen aus der Mini-Teilzeit und haben berufliche Perspektiven und bessere Einkommenschancen.“ so Schwesig,

„Frauen und Mädchen fliehen u. a., weil sie in vielen Ländern als Teil der Kriegsführung vergewaltigt werden. Auch auf der Flucht werden sie häufig Opfer sexueller Gewalt. Sie brauchen in Deutschland besondere Hilfesysteme, um die erlebten Traumata zu wältigen. Sie brauchen Schutz vor Gewalt und vor sexuellen Übergriffen. Gemeinschaftsunterkünften und sie brauchen Bildungsangebote, die u. a. berücksichtigen, dass viele von ihnen nicht lesen und schreiben können.“



Logbuch für Mentorinnen

Aktuell beim LVR
Jetzt auch im Kultur- und Umweltozernat

Auch in Extremat Natur und Umwelt sind Frauen in Leitungspositionen insgesamt deutlich unterrepräsentiert. Obwohl die Anteil von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist, spiegelt sich dies auf der Leistungsebene noch nicht wieder. Daher hat sich das Generat Kultur und Umwelt in Kooperation mit dem Gleichstellungsamt, für die Einführung eines Mentoringprogramms entschieden. Sie werden dabei von einer erfahrenen Person, der Mentorin oder dem Mentor unterstützt. Bei der besten ca. 18 Monate ein Tandem miteinander. Auf eine mindestens gleiche Beteiligung von Mentorinnen und Mentees wird geachtet. Die Vorteile der Programms in Klapp:

- Erweiterung und Qualifizierung
- Herausforderung von Leistungspotenzialen für klassische Führung, Projektstellungen, Team- und Arbeitsgruppen
- Interdisziplinäre Vernetzung
- Intensive Teamarbeit
- Öffentlichkeit

Auch ein spezielles Mentoring haben

Auszug aus Hälfte 04/1988

Gesucht: Chefärztinnen

Das war der Titel eines Artikels am 25. 07. 2003 in der Aachener Zeitung über das Mentoring Projekt, das in Kooperation der Rh. Kliniken, dem Gesundheitsdezernat und dem Gleichstellungsamt am 14. 10. 2003 in den Rh. Kliniken Langenfeld offiziell gestartet wurde.

Zusätzliche Begründung:
Mentoring ist ein erfolgreiches Programm und das wichtigste Instrument für langfristige Förderungsbemühen von weiblichen Fach- und Führungskräften. Mentoring ist ein bewährtes Instrument, das von Seiten der Mentorinnen auf langfristige Berufshilfe, Fachkompetenz und persönliche Entwicklung beruht.

- von Seiten der Mentees Eigeninitiative, Team- und Innovationsfähigkeit ausstrahlt
- Strukturen des Berufslebens vor zu meistern (Stärkung der Mitarbeiterinnen)
- von Seiten der Mentees Eigeninitiative, Team- und Innovationsfähigkeit ausstrahlt
- Mitarbeiterinnen (Mentees) werden

Die Mentoringprojekte werden für die Kliniken ein geeignetes Instrument, die weiblichen Mitarbeiterinnen an die Rheinischen Kliniken zu binden und ihre Karrierechancen zu steigern. Durch hohe Mitarbeiterbindung wird der Personal- und der Personalabteilung der Kliniken ein wertvolles Instrument. Mentoring ist unter Begleitung der Unternehmensleitung, des Managements und der Personalabteilung ein bewährtes Instrument, das von Seiten der Mentorinnen auf langfristige Berufshilfe, Fachkompetenz und persönliche Entwicklung beruht.

Auszug aus Hälfte 30/2003

Verabschiedung des ersten Frauenförderplanes im LVR	Erlass der Dienstweisung zum LVR-Frauenförderplan	Abschaffung der Schmalpurausbildung „Bürogehilfin“
1989	1990	1991
Verabschiedung des Frauenfördergesetzes (FFG) NW Verlängerung des Erziehungsurlaubes bis zum 18. Lebensmonat eines Kindes	Angela Merkel wird Bundesfrauenministerin Urteil des Europäischen Gerichtshofes: Verbot der mittelbaren Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Frauen, z.B bei • Bewährungsaufstiegsregelung • Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigung	

EIGENSTÄNDIGE EXISTENZSICHERUNG – SCHUTZ VOR ALTERSARMUT

#2016

Frauen und Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren haben ein in etwa gleiches Qualifikationsniveau. Trotz guter Berufsqualifikation sind in der Mitte der Erwerbsbiographie aber nur 39% der Frauen vollzeitbeschäftigt im Vergleich zu 88% der Männer. Ein eigenes Nettoeinkommen über 2000 Euro haben nur 10% der Frauen, aber 42% der Männer. Von den verheirateten Frauen dieser Altersphase haben 19% kein eigenes Einkommen und 63% eines unter 1000 Euro.

74% der geschiedenen Frauen gehen davon aus, keine substantielle eigene Rente zu erhalten. 68% der alleinerziehenden Frauen gehen davon aus, dass ihre spätere Rente nicht ausreicht für ihr Leben im Alter. Aber auch diejenigen, die mit einem zukünftigen „Standarddeckrentner“ verheiratet sind, sollten wissen, dass dessen Rentenniveau nur noch bei ca. 70% des letzten Nettoeinkommens liegt.

Wie sieht es im LVR aus?

- » Im Alter von 30–50 Jahren sind Frauen zu über 50% teilzeitbeschäftigt. In den LVR-HPN und den LVR-Förderschulen ist Teilzeitarbeit die „Normalarbeitsform“. Die Beschäftigten sind dort zu rund drei Vierteln weiblich.
- » Der Frauenanteil an allen unterhältig Beschäftigten ist mit rund 80% überdurchschnittlich hoch.
- » Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten ist mit 70% überdurchschnittlich hoch.
- » Über zwei Monate Elternzeit hinausgehende Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen sind auch im LVR fast ausschließlich „Frauensache“.

Anzustreben sind daher zukünftig

- » eine Beschränkung befristeter Beschäftigung auf klar umgrenzte Gründe wie z.B. Vertretung in Elternzeit/ Beurlaubung/ Sabbatical, befristete Aufgaben,
- » eine Begrenzung der unterhältigen Beschäftigung auf festgelegte kurze Zeiträume einer Wiedereingliederung,
- » die Ermöglichung möglichst hoher Stundenkontingente unterhalb der Vollzeitbeschäftigung.

In der Beratung von Mitarbeitenden muss deutlich gemacht werden: Die „Freiheit“, längere Berufsunterbrechungen und deutlich reduzierte Beschäftigung zu wählen, bedeutet ein hohes Risiko für die eigenständige lebenslange Existenzsicherung und schafft beste Voraussetzungen für Armut im Alter.



Equal Pay Day 2010

Erste kaufmännische Direktorin in einer der Rheinischen Kliniken des LVR	Weitere GLAZ-Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte	Einrichtung der Anlaufstelle gegen sexuelle Belästigung
1992	1993	1994
Verlängerung des Erziehungsurlaubes auf 3 Jahre Erweiterung des Freistellungsanspruchs bei Krankheit von Kindern Fremdreinigungsfirmen in NRW dürfen nur bei Erfüllung der Sozialversicherungspflicht beauftragt werden.	Ergänzung des Grundgesetzes Artikel 3 durch den Passus: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Bestellung hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter wird kommunale Pflichtaufgabe in NRW Gründung der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten beim Städtetag NW. Jeden Fachausschuss wird eine Gleichstellungsbeauftragte berufen.	

Themenschwerpunkt
„Frauen und Geld“

Damit es nach dem Träumen kein böses Erwachen gibt – rechtzeitig an die Folgen denken! Oder warum Ehe- bzw. Partnerschaftsverträge so wichtig sind.

„Bei Geld hört die Freundschaft auf“ Diese alte Weisheit gilt erst recht für den Fall, wenn aus einer Liebesbeziehung ein Scheitern geworden ist. Dann nicht immer endet etwas, wie es einmal begann. Verschwindet die Liebe, verschwindet die Rücksichtnahme. Dann ist es gut, nicht auf mündliche Versprechungen verlassen zu müssen. Denn meist sind es die Frauen, bedingt durch die Konzentration auf die Familie, die auf

2. Vertragliche Vereinbarungen in der Ehe
 Da auch der Trauring nicht vor dem Verlust des Partners durch Trennung, Scheidung oder Tod schützt, empfiehlt sich der vorherige Blick auf die Finanzen, die neben dem Verlust des Partners oftmals finanzielle Belastungen mit anschließender Verschuldung drohen. Grundsätzlich sind die Folgen der Schenkung zunächst durch die

gekommene, die Fälle einer Schenkungsausübung wenn sie durch gemeinsame Vermögensgegenstände wie und oder Alter nicht Zudem ist die des Ehegatten schenkungsverpflichtet ist es in schnell. Schuld

Auszug aus Hälfte 27/2001

Equal Pay Day – was ist das?

Am Freitag, 20.3.2009 ist der Equal Pay Day. Dieser Aktionstag wurde im vorigen Jahr erstmals durchgeführt und wird dazu genutzt, auf die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland aufmerksam zu machen.

22 Prozent: Es gibt Parteien in Deutschland, die sich über ein solches Wahlergebnis freuen

Lohngefälle ist deutlich höher als der europäische Durchschnitt von 15 Prozent (wir rangieren im EU-Vergleich an vierter Stelle). Ein unhaltbarer Zustand des Export-Weltmeisters, der zugunsten der Vision „Entgeltgleichheit“ geändert werden muss, nicht zuletzt zur Erfüllung des Gleichheitsgrundsatzes im Grundgesetz.
 Der Equal Pay Day verfolgt das Ziel, den konstruktiven Dialog rund um das Thema Entgelt-

bildung und Vorsorge. Forderungen müssen allerdings auch die Frauen selbst. Denn erst dann, wenn berufstätige Frauen realisieren, dass sie in ihrer aktuellen Position nicht das verdienen, was sie wert sind, können berechnete Gehaltserhöhungen auch realistisch durchgesetzt werden.

Rote Taschen gegen rote Zahlen
 Zur Halbzeit des Europäischen

Auszug aus Hälfte 40/2009

Der alltägliche Skandal
Versorgungsabschlag: Strafe für Kindererziehung
Das System der Beamtenversorgung und die Behandlung der Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte und für eine Zeit beurlaubte Beamte und Beamtinnen werden bei der Versorgungsberechnung abweichend von den sonstigen Grundsätzen der Versorgung behandelt. Im folgenden sei die Regelversorgung der Beamten und Beamtinnen kurz dargestellt und dann der sogenannte „Versorgungsabschlag“ erklärt.

lichen Rentenversicherung noch nicht befristet und gefordert wäre es von in Teilzeittätigkeit und Beamten und die Jahre Hälfte

Im (der VA wurde erstmals im Rahmen der

Auszug aus Hälfte 07/1989

Frauenrente – auch nach der Rentenreform noch eine lahme Ente?

Ein zur Zeit viel diskutiertes Thema ist die geplante Rentenreform. Das Spektrum reicht von totaler Ablehnung bis hin zu vollkommener Befürwortung.

Auch aus frauenpolitischer Sicht kommt dem Thema ein hoher Stellenwert zu, denn eine sozialverträgliche Reform sollte die eigenständige, lebenslangdauernde Alterssicherung von Frauen vorantreiben und die durch Kindererziehung bedingten Nachteile der Frauen auffangen.

Die Altersgruppe der Hochbetagten in Nordrhein-Westfalen (90 Jahre und älter)

Jahr	Anzahl
1995	51.249
1997	102.091

Auszug aus Hälfte 26/2000

<p>Einführung der Zielvereinbarungen zum LVR-Frauenförderplan</p> <p>Einrichtung der Anlaufstelle gegen sexuelle Belästigung</p> <p>Schrittweise Abschaffung der zentralen Schreibdienste</p>		
1995	1996	1997
<p>Entwicklung des Gender Mainstreaming-Konzeptes bei der 4. UNO-Weltfrauenkonferenz in Peking</p> <p>Gründung des Netzwerkes von Frauen und Mädchen mit Behinderung in NRW</p>	<p>Übernahme des Gender Mainstreaming-Konzeptes durch die Europäische Kommission</p> <p>Vorgabe für rentenrechtliche Verbesserungen der Bewertung von Kindererziehungszeiten berufstätiger Mütter durch Urteil des Bundesverfassungsgericht</p> <p>Zielsetzung: Verlässliche Grundschule von 8.00-13.00 Uhr in NRW</p>	<p>Bestätigung des Frauenfördergesetzes NW durch den Europäischen Gerichtshof</p>

LEBENSPHASENORIENTIERUNG – FAMILIENFREUNDLICHKEIT



Eltern-Kind-Büro

Familienfreundlich: Eltern-Kind-Büro jetzt eingerichtet

Das LVR hat seit dem 11. Dezember in der Zentralverwaltung einen ganz besonderen „Büro“-raum einbezogen. Ein Zimmer, ausgestattet mit Wickelkommode, Schlafplatz, Spielplatz, Knetbrotbackofen, kinderlich und bunt gezeichnete Laufgitter, jede Menge Spielzeug von der Wickel-Nachschub-Kiste über ein Kochcenter mit allem Kochzubehör bis zu einer großen Kiste mit Autos, kleinen Kolleginnen und Kollegen, beruhtigen Eltern, ist doch folgende Situation vertaut: Bei einem kurzfristigen Ausfall der regulären Kinderbetreuung oder bei solchen Erklärungen wird, wenn keine weitere Betreuungsperson zur



Gedöns in der rush-hour

Mit Fug und Recht können wir also behaupten, immer nahe am Puls der Veränderungen in Hinblick auf diese Fragestellung gewesen zu sein. Wir haben in vielen Ausgaben von „Die Hälfte“, die Probleme, die bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehen, allgemein, aber immer auch

Auszug aus Hälfte 34/2005

Auszug aus Hälfte 36/2006

Arbeitszeitmodelle im LVR

Geteilte Leitung – doppelte Power . . .

In der letzten Ausgabe von „Die Hälfte“ haben wir Mitarbeiterinnen vorgestellt, die einen Teil ihrer Arbeitszeit am heimischen Schreibtisch verbringen und damit recht gute Erfahrungen gemacht haben. In dieser Ausgabe stellen wir MitarbeiterInnen vor, die sich eine Leitungsaufgabe teilen.

Keine Frage: vermuteten Problemstellungen und entsprechenden Lösungen.

Fachleute in Sachen Teilzeitbeschäftigung
Frau Lensing-Peters teilt sich eine Abteilungsleitung im Jugendhilfedezernat, im Amt für Kinder und Familie (42) mit einer langjährig erfahrenen älteren Kollegin, die für sich die Altersteilzeit auf

Auszug aus Hälfte 21/1997

Mitglied im Erfolgsfaktor Familie

Das LVR hat sich als erfolgreiches Mitglied im Erfolgsfaktor Familie etabliert. Die Organisation von Ernte- und Familienangelegenheiten ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit.

Auszug aus Hälfte 47/2014

Von der Hausarbeit zur Mausearbeit

Jede auf Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit einschließlicher Übertragung der Arbeitsergebnisse, die ausschließlich oder überwiegend an einem außerhalb des Betriebs liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird, wird als Telearbeit bezeichnet.

Welche Gründe sprechen für die Einführung von Telearbeitsplätzen?

- schlechtere Interesse
- hoher Anteil an Billrätige Abwechslung
- der Pendelverkehr, gerade in den Großstädten, könnte drastisch verringert werden

Daherige Präsenz Medien

Auszug aus Hälfte 22/1998

Gründung des Plenums „Frauenthemen in den Kulturdienststellen“ im Kulturdezernat, später Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming

Gründung der Expertinnenrunde „Psychisch kranke Frauen in der Psychiatrie“

1998

LVR-Leit-Frauenförderplan

Veranstaltung zur „Männergesundheit“ von Gleichstellungsstelle und betriebsärztlichem Dienst

1999

Das Landesgleichstellungsgesetz NW tritt in Kraft.

2000

#2016

Gute Rahmenbedingungen im Sinne einer gelingenden parallelen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im LVR zunehmend schon geschaffen in Form konkreter Unterstützung durch z.B. Kinderbetreuungsangebote, Beratung und Unterstützung bei akuten Problemstellungen/Engpässen im familiären Umfeld.

Eine Unternehmenskultur, Führungsverständnis und ganz konkret Organisation und Personalarbeit, die aktiv und durchgängig das Prinzip der Lebensphasenorientierung in das tägliche Handeln einbezieht, gilt es zukünftig weiter zu entwickeln.

Mit einer deutlichen Positionierung als familienbewusster und -freundlicher Arbeitgeber profiliert sich der LVR nachhaltig

- » auf der Ebene der Beschäftigten, weil sein Engagement für eine familienbewusste Unternehmenskultur sichtbar wird - gerade im öffentlichen Dienst sind Motivation und Leistung eher durch arbeitgeberseitiges Engagement im Bereich Beruf und Familie zu erreichen als durch die tarifgebundenen Entgelte bzw. die gesetzlich festgelegte Besoldungen -
- » bei der Rekrutierung qualifizierter Fach- und Führungskräfte, weil der Einklang von professionellem Engagement und familiären Bedürfnissen immer stärker die Karriereplanung beeinflusst.

Villa Kunterbunt
auf dem Klinikgelände der LVR-Klinik Viersen

Nach monatlichen Planungen mit dem Jugendamt Viersen konnte Anfang November 2015 ein neuer 103-Tagespflegenitzpunkt auf dem Gelände der LVR-Klinik Viersen bezogen werden. 10-17 Teilnehmer haben die Zielgruppe

realisiert und sich in Zukunft noch familienfreundlicher ausweiten, um auch unsere Beschäftigten mit Nachwuchs zu binden und neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen", so Dr. Ralph Metzger, Amtsleiter Direktor der LVR.

Das Projekt 10-17-Kinderpflege zeigt, dass praktische Lösungen der Kinderbetreuung möglich sind, wenn alle Beteiligten engagiert zusammen arbeiten.

Auszug aus Hälfte 47/2014

Düxer LVR-Pänz



Landschaftsverband Rheinland

LVR-Betriebskita
Deutzer Freiheit 79




Ratgeber für werdende Väter und Mütter im LVR

Zwei Väter – ein Projekt

Aus aktuellem Anlass wurde im Kreis des LVR-Väterrates die Idee geboren, man müsse doch einmal alle relevanten Informationen und Regelungen des LVR für werdende Eltern in handlicher Form zusammentragen.

Das Projekt 10-17-Kinderpflege zeigt, dass praktische Lösungen der Kinderbetreuung möglich sind, wenn alle Beteiligten engagiert zusammen arbeiten.

Ralf Arsmann, von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Dirk Wital, von LVR-

Art, eine Bedankenstütze gegeben werden zu den Fragen rund um die Schwangerschaft und das Dienst-, Arbeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber LVR.

Der am Verlauf der Schwangerschaft orientierte chronologische Aufbau wird helfen, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Maßnahmen zu er-

erste Anträge zu stellen, vor dem Geburtstermin d der Dienststelle vorüber der Geburt viele Ansprüche und Entsprechendes. Gegen Ende der Eltern-Rückkehr zur Dienststelle und, für die Betreuung der Krankheitsfall ist ebenfalls tragen.

Neben Antworten zu den Elternzeit liegen dem Rat schlägigen Gesetzeste und die wichtigsten Antr

Auszug aus Hälfte 46/2013

	<p>Veröffentlichung der Broschüre „Nein, das will ich nicht“ zur Stärkung von Frauen mit geistiger Behinderung gegen sexualisierte Gewalt</p>	<p>Erstes Mentoring-Programm MeDoc für Ärztinnen der LVR-Kliniken</p> <p>Erster Girls' Day im LVR</p> <p>Pilot- Projekt Tele-/Heimarbeit</p> <p>Pilot-Projekt Arbeitszeitflexibilisierung</p> <p>Fachtagung „Frauenspezifische Probleme in der psychiatrischen Versorgung“</p>
<p>2001</p> <p>Erlass des Bundesgleichstellungsgesetz</p> <p>Erziehungsurlaub wird zu Elternzeit</p> <p>Enquetekommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheit in NRW“</p>	<p>2002</p>	<p>2003</p>

RAUS AUS DER ROLLE – BERUFSWAHL VON JUNGEN UND MÄDCHEN

#2016

Erziehung, Betreuung, Pflege und Therapie – in den entsprechenden Berufen liegt der Anteil der Frauen zwischen 80 und 90%. Nur wenige Jungen wollen Erzieher, Kranken- oder Altenpfleger werden. Dabei werden Männer dringend gebraucht, z.B. als männliches Vorbild in Kindergärten und Schulen oder um gewünschte gleichgeschlechtliche Assistenz zu gewährleisten. Deshalb versucht der Landschaftsverband Rheinland gezielt für diese Berufsbilder zu werben und nimmt seit Jahren aktiv am „Boys' Day – Neue Wege für Jungs“ teil.



Auszug aus Hälfte 38/2008

Verschiedene handwerkliche und technische Beschäftigungsbereiche des LVR, so auch LVR-InfoKom, beteiligen sich seit über 10 Jahren mit verschiedenen Angeboten am Girls' Day beim LVR. Der Girls' Day soll das Interesse für Berufe im Bereich Technik, Handwerk und Informatik wecken. Im LVR werden hierbei ganz gezielt die Schülerinnen der LVR-Förderschulen angesprochen. Den im Vergleich mit anderen IT-Unternehmen schon hohen Frauenanteil bei LVR-InfoKom von deutlich über 30% gilt es mit qualifiziertem weiblichen Nachwuchs weiter zu steigern. Dazu dient neben der Grundsteinlegung durch den Girls' Day auch die Ausbildung zur Fachinformatikerin, das duale Studium zur Wirtschaftsinformatikerin und eine Personalentwicklung, die auf die Übernahme von Führungspositionen qualifiziert.



Auszug aus Hälfte 39/2008



Auszug aus Hälfte 47/2014



Auszug aus Hälfte 30/2003

<p>Rahmenempfehlungen für eine geschlechtergerechte Psychiatrie</p>	<p>Renate Hötte wird zweite Landesrätin im LVR Mentoring-Programm Netzwerk?</p> <p>Dienstanzweisung zum Gender Mainstreaming im LVR</p>	<p>Erste ärztliche Direktorin in einer der Rheinischen Kliniken des LVR</p>
<p>2004</p>	<p>2005</p>	<p>2006</p>
<p>EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung von Mann und Frau bei Zeiten und Dienstleistungen (UNISEX-Richtlinie)</p>	<p>Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes: „Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung mittelbar diskriminierend“</p>	<p>Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)</p>

FRAUEN MIT BEHINDERUNG – SCHUTZ VOR MEHRFACHDISKRIMINIERUNG

#2016

Inklusion, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die konkrete Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderung sind zentrale Aufgabenfelder des LVR.

Dass die Situation von Frauen mit Behinderung einer besonders aufmerksamen Betrachtung bedarf, ist inzwischen vielerorts konstatiert worden. Dabei geht es im Grunde um die gleichen Themenstellungen, mit denen sich auch Frauen ohne Behinderung konfrontiert sehen: die gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben, der Schutz vor insbesondere sexualisierter Gewalt und Übergriffen, die Situation in der Familie, die Durchsetzung eines selbstbestimmten Lebens. Frauen mit Behinderung sind aber häufig einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt, die als solche gezielt in den Blick zu nehmen ist.

Grundsätzlich sind überall dort, wo es um die spezifische Lebenssituation von Menschen mit Behinderung geht, wo entsprechende Daten erhoben werden, diese auch nach Geschlecht differenziert zu betrachten. Bei signifikanten Unterschieden ist bei der Konzeptentwicklung und der Maßnahmenplanung hieran anzuknüpfen.

Eine eindimensionale Sicht verzerrt und verkürzt die Probleme, um die es eigentlich geht. Eine Frau mit Behinderung wird sich zu Recht nicht entscheiden wollen, ob sie eher als Frau oder als Mensch mit Behinderung diskriminiert wird.



Ulrike Lubek wird die erste Landesdirektorin des LVR
LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming
Eltern und SeniorenService für alle LVR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2010

Einrichtung einer betriebsnahen KITA in Köln-Deutz
Beitritt zum Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
Ausstellung: „25 Jahre Gleichstellung im LVR – das haben wir jetzt davon“

2011

Beteiligung des LVR am ESF- geförderten Projekt „INNOVATIV – Gemeinsam Führen mit Frauen“

2012

SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND ÜBERGRIFFEN

#2016

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dabei geht es um unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld begünstigt dies in der Regel, so das Gesetz.

Schon frühzeitig hatte der LVR eine Anlaufstelle gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingerichtet, und für entsprechende Aufklärung der Mitarbeitenden gesorgt. Nach dem Inkrafttreten des AGG ist diese Anlaufstelle in die Beschwerdestelle nach dem AGG umgewandelt worden.

Der LVR als Arbeitgeber ist verpflichtet, Hinweisen und Beschwerden auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen.

Aber der LVR als Träger von Förder-schulen, Jugendhilfeeinrichtungen, Heilpädagogischen Einrichtungen und psychiatrischen Klinik ist nicht nur in Hinblick auf die Mitarbeitenden mit diesem Problemfeld befasst. Nationale



Aktionstag 2015

wie internationale Befragungen ergaben, dass für Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere für Frauen, ein hohes Risiko für sexuelle Belästigung und Übergriffe besteht. Diese ergibt sich zum Teil aus eingeschränkten Möglichkeiten zur Gegenwehr, zum Teil aus besonderen sozialen Situationen in Einrichtungen, etwa Wohnrichtungen und Werkstätten für behinderte Menschen.

Zunehmend wird hier der Blick auf Prävention und Schutz vor Gewalt gerichtet. Das Sammeln von best practice, entsprechende Konzepte, z.B. ein „Frauenstärkungsprogramm“ für die Netze heilpädagogischer Hilfen gehören dazu.

LVR im Bündnis gegen K.o.-Tropfen

hilflosen Zustand zu versetzen. Bei den verwendeten Wirkstoffen handelt es sich um Mixturen aus Benzodiazepinen, Chloralhydrat, Muskelrelaxantien und Barbituraten, häufig und in zunehmendem Maße aber um die Partydroge GHB und...

K.o.-Tropfen werden an unterschiedlichen Orten eingesetzt, sowohl auf Parties und in Diskos, im Urlaub, bei der Arbeit, auf dem Schützendeck oder der Betriebsfeier, aber auch im Rahmen privater Treffen, in der Nachbarschaft oder in der Familie.

Auszug die Hälfte 42/2010

Die Sozialforschungsstelle Dortmund hat mit einer Untersuchung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz begonnen

Die Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat die Sozialforschungsstelle Dortmund mit der Untersuchung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz beauftragt.

Mehr geht es dabei um sexuelle Ausbeutung, „Jugendschutz“ Umsetzung und weitere Belästigung. Die sehr detaillierten Befragungen sind nach Jahren – verbunden mit psychischen Problemen – bis auf langwierige psychische und soziale Folgen schickten, wobei nur in einem kleinen Fall gegen den Mörder weitere Vor-gepungen werden konnten. In der gleichen Richtung waren weitere Untersuchungen zu diesem Bereich. Die sozialen und psychischen Folgen sollten ebenfalls auch in Deutschland gründlich erforscht werden.

Die Projektleiterinnen Dr. Achille Fliedner und Dr. Ulrike Müller, werden Vorschläge für die Verbesserung der rechtlichen Situation erörtern sowie Empfehlungen für die Aufklärung der Öffentlichkeit, für präventive und gewaltrechtliche Interventionen, Arbeitsplätze und Gleichstellungsstellen erörtern.

Auszug die Hälfte 4/1988

Porno-Kalender im Dienst? – nein Danke

Langsam aber stetig rückt das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ auch in Tabakens Köpfe.

Es wird nicht nur darüber gesprochen, sondern auch betroffene Frauen trauen sich mehr und mehr über ihre Erfahrungen mit Belästigung zu sprechen. Sie fordern z.B., dass Nicht-gedienten sich auf ihre Arbeitgeber und sonstigen Bezugspersonen zu unterstützen (z.B. persönliche Beratungen) im Falle von sexuellen Belästigungen zu unterstützen. Öffentlich ist es jedoch noch, dass Vorgesetzte und Personalräte herren, sich fängt recht mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Deshalb findet am 22.04.1993 eine Fortbildungveranstaltung mit dem Thema „Prävention am Arbeitsplatz“, in der Zeit

Auszug die Hälfte 13/1993

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Am 30.04.92 fand unter Leitung der Gleichstellungsstelle eine Dienstbesprechung mit eingeladenen Kolleginnen zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ statt. Der dienstliche Bereich der Belästigung ist ein spezielles ein breites Spektrum oder übersteht den LVR wieder. Bei dieser Dienstbesprechung ging es darum, die Wichtigkeit des Problems der Belästigung zu erkennen und Handlungsstrategien im Umgang mit diesem Thema zu entwickeln. Fragen wie „Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?“ und „Was ist diese Form von Belästigung in der Dienststelle?“ wurden erörtert.

Einleitend wurde festgestellt, dass es ein wichtiges Thema ist, nur leider meist vernachlässigt wird. Die betroffenen Frauen erleben sich oft als Einzelkämpferin und schwingen die Schuld und das Ange vor dem Kopf. Sie nehmen die Belästigung hin und versuchen so, ohne viel Aufheben, die Situation für sich erträglich zu gestalten. Die Kolleginnen erkennen sich nur bedingt, dass dieses Thema oft belächelt oder nicht als bestehende Situation der Arbeitsplätze von Frauen erkannt wird. Die Gleichstellungsstelle wird nicht auf dem nur diesem Thema Interesse beibringen und versuchen, durch mehr Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit Frauen zu ermutigen, sich nicht gegen nicht gewollte „Angriffe“ zu Wehr zu setzen.

Auszug die Hälfte 12/1992

<p>Fachtagung „Der kleine Unterschied – Grund genug für eine geschlechtersensible Behandlung in der Psychiatrie“</p>	<p>Schaffung betriebsnaher KITAS und neuer Belegplätze an verschiedenen LVR-Klinikstandorten</p>	
<p>2013</p>	<p>2014</p>	<p>2015</p>
<p>Fortbildungsveranstaltung „Geschlechtersensibel durch den Alltag?“</p>	<p>Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer in Führungspositionen verabschiedet</p>	<p>Cross-Mentoring-Programm „FUP - Führung leben im Pflegedienst“</p>

GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY



Auszug aus Hälfte 34/2005



Auszug aus Hälfte 31/2004



Auszug aus Hälfte 33/2005



Auszug aus Hälfte 31/2004



Auszug aus Hälfte 31/2004

#2016

Gender-Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedarfe und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu betrachten, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Entsprechend dem Mainstream-Ansatz gilt, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche zu integrieren ist. Die Besonderheit der Kategorie „Geschlecht“ zeichnet sich dadurch aus, dass sie als Querschnittskategorie grundsätzlich heranzuziehen ist. Die Berücksichtigung weiterer Elemente von Vielfalt bzw. ein entsprechendes Diversity-Management darüber hinaus bedeutet, grundsätzlich differenziert vorzugehen und auch das Entstehen von Mehrfachdiskriminierungen (z.B. nach dem AGG) zu erfassen, nicht jedoch alles unter einer Begrifflichkeit zu subsumieren.

Vor 30 Jahren waren 90% der Führungskräfte beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) Männer. Wie Aufgaben wahrgenommen und Entscheidungen getroffen wurden, das war entscheidend geprägt vom Wertesystem und dem Lebensmuster eines engen Ausschnittes der Bevölkerung: gut ausgebildete Männer zwischen ca. 45 und 65 Jahren, überwiegend Alleinverdiener. Das Bemühen um die Gleichstellung der Geschlechter stand noch am Anfang, aber mit den berufstätigen Frauen drangen zunehmend auch andere Wertvorstellungen und Lebensmuster in eine Verwaltung ein.

Dies setzt sich fort: Die gewachsene gesellschaftliche Vielfalt auch im eigenen Haus abzubilden, um den Bedarfen aller Bürgerinnen und Bürger mit unterschiedlichen Lebenskonzepten, Arbeits- und Lebenslagen bestmöglich gerecht zu werden, ist heute logische Konsequenz.



LVR-Beitritt zur Charta der Vielfalt

2016

Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NW in Arbeit

IMPRESSUM

Die Hälfte – Informationsdienst der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender-Mainstreaming

Herausgeber
Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender-Mainstreaming

Redaktion
Verena Mäcke (VM)
Ralf Axmann (RA)
Angelika Pirgiotis (AP)
Ute Steinhoff (US)
Henrike Loh (HL)

Service
Tel. 0221 809-3583
Fax 0221 809-2750
Mail gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de

Layout und Druck
LVR-Druckerei
Ottoplatz 2, 50679 Köln
Tel. 0221 809-2418

Die Hälfte

Stabsstelle Gleichstellung und Gender
Mainstreaming

Ausgabe Nr. 51,
Februar 2017

Wie wollen junge Erwachsene heute leben und arbeiten?



Banksy – Girl and Balloon, London, 2002

Im Rahmen der Projektphase im zweiten Studienjahr an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FhÖV) hat die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming den Studierenden erstmals ein Thema zur vertieften Bearbeitung angeboten.

Fünf junge Anwärtinnen und ein Anwärter des LVR untersuchten unter Anleitung und mit Unterstützung ihrer Dozentin Frau Prof. Dr. Franzke die folgenden Fragestellungen:

- Wie sehen die Lebensentwürfe junger Frauen und Männer heute aus?
- Welche Anliegen und Fragen haben insbesondere junge Väter im öffentlichen Dienst?

Zielsetzung beider Fragestellungen war es herauszufinden, welche Unterstützung, welche konkreten Angebote und Möglichkeiten junge Erwachsene in Verwaltungsberufen vom Arbeitgeber LVR erwarten, um ihre indivi-

duellen Vorstellungen von Leben und Arbeiten, von ihrer work-life-Balance zu verwirklichen. Für den LVR sind diese Erkenntnisse angesichts des demografischen Wandels und der immer größer werdenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um die besten Nachwuchskräfte von hohem Interesse. Es kommt schließlich darauf an, als attraktiver und moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und diesem Bild in der Folge dann auch zu entsprechen.

Die Projektarbeit der sechs Studierenden ist mit der Note „Sehr Gut“ bewertet worden.

Im LVR-Intranet sind die Unterlagen für jede/n zum Herunterladen zugänglich abgelegt.

http://intranet/de/wissen_service/gender_inklusion/projektarbeit_fhoev/projektarbeit_fhoev.jsp

► Fortsetzung auf Seite 2

AUS DEM INHALT

Wie wollen junge Erwachsene heute leben und arbeiten?	1
LVR-Führungskräfte-Veranstaltung „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – Organisation, Führung, Unternehmenskultur“	2
BoysDay-Praktikum Herbst 2016 – Ausbildung 2018?	5
Weltwärts mit 5W	6
Vorsorgeuntersuchungen für Schwangere während der Dienstzeit ohne Nacharbeit!	6
3. International Conference on Men and Equal Opportunities: Who cares? Who shares? – Interessante Ergebnisse ... auch für den LVR!	9
Neues Gleichstellungsrecht stärkt Frauen	11
Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit in 2016 gegründet	12

LVR-Führungskräfte-Veranstaltung „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement“



Der Einladung der Landesdirektorin Ulrike Lubek zu einer ganztägigen Fachveranstaltung für Führungskräfte zu diesem Thema folgten am 5.10.2016 rund 230 Führungskräfte aus allen Bereichen und Führungsebenen von Team-, Gruppen- oder Stationsleitungen bis hin zu den LVR-Beigeordneten.

In der Fachtagung ging es darum zu veranschaulichen,

- welche Entwicklungen der Arbeitsmarkt als künftiger Arbeitnehmermarkt insbesondere für die im LVR benötigten Berufsgruppen nimmt,

- welche Anforderungen und Erwartungen Frauen und Männer der jüngeren und jungen Generation an ihren Arbeitsplatz haben,
- welche Notwendigkeiten sich daraus für die Organisation, Führung und Unternehmenskultur im LVR ergeben wie eine Orientierung an den sich verändernden Rahmenbedingungen möglichst konkret aussehen kann.

Nach einem Einführungsvortrag von Prof. Hans Bertram von der Humboldt Universität zu Berlin, der zuletzt eine viel beachtete Studie mit dem Titel „Die überforderte Generation“ vorgelegt hatte und das Thema in einen breiteren Kontext stellte, ging Frau Christiane Flüter-Hoffmann, Expertin beim Institut der deutschen Wirtschaft, auf die unterschiedlichsten Instrumente ein, die dem Personalmanagement zur Lebensphasenorientierung zur Verfügung stehen.

Frau Ina Wietheger von Roland Berger richtete im Anschluss den Fokus auf die Elemente einer „Neuen Vereinbarkeit“ – sie hob hervor, dass Führungs- und Unternehmenskultur entscheidend für eine gelingende Lebensphasenorientierung im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. In der anschließenden Diskussion unter Beteiligung von Frau Prof. Dr. Faber,

LVR-Dezernentin für Schulen und Integration, Herrn Dr. Weniger, Geschäftsführer von LVR-InfoKom und Jörg Schürmanns, Vorstandsvorsitzender der LVR-Klinik Köln, ging es um die Frage, wo der LVR bzw. einzelne Bereiche des LVR zum Thema stehen. Die Diskussion zeigte, dass die LVR-Kliniken, die schon längere Zeit mit den Folgen des demografischen Wandels und der Herausforderung „Lebensphasenorientierung“ konfrontiert sind, schon eine Reihe positiver Ansätze vorzuweisen haben, ebenso wie LVR-InfoKom.

Einigkeit bestand darüber, dass die Information und Unterstützung der Führungskräfte ein entscheidender Faktor ist und dass organisatorische



Fotos: Melanie Esser/LVR

– Organisation, Führung, Unternehmenskultur“



Rahmenbedingungen immer wieder daraufhin überprüft werden müssen, ob sie zu den neuen Anforderungen passen.

Frau Lubek skizzierte den Aufgabenkatalog, der hieraus für alle Verantwortlichen im Personalmanagement, sowie der Personalwirtschaft und -entwicklung erwächst. Hierauf ging auch Ralf Pagenkopf, LVR-Fachbereichsleiter für

Personal und Organisation in seinem Schlussstatement ein.

Das Publikum wurde im Verlauf des Tages mehrfach elektronisch und mit Unterstützung engagierter LVR-Auszubildender zu den Themen und zur Bewertung der Veranstaltung befragt. Die Veranstaltung, die dezernatsüber-

greifend vorbereitet wurde, stellte ein neues Format für den LVR dar und kam bei den befragten Teilnehmenden durchweg sehr gut an.

Die Dateien aller zur Verfügung stehenden Vorträge sind zum Nachlesen und für weitere Interessierte beigefügt.

LVR-Intranet/Wissen & Service/Familie, Eltern & Kinder/Eltern im LVR/Infoveranstaltungen VM



Unterhaltsvorschuss für Alleinerziehende wird ausgebaut!

Bund und Länder haben sich darauf geeinigt, den Unterhaltsvorschuss bis zum 18. Lebensjahr des Kindes zu verlängern und die begrenzte Bezugsdauer von 72 Monaten aufzuheben. Unterhaltsberechtigter Kinder, welche vom nichtbetreuenden Elternteil keinen oder zu wenig Unterhalt erhalten, können dann von der Geburt bis zum 18. Geburtstag Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz erhalten. RA (Quelle: www.vamv.de)

Das LVR-Dezernat Schulen und Integration stellte die erste Schulhausmeisterin im LVR ein!

Gerne wollten wir mehr erfahren über die Frau, die als erste Schulhausmeisterin im LVR arbeitet. Daher haben wir sie interviewt.

Frau Müller-Eschholz, bitte schildern Sie uns ihren bisherigen Lebens-/Arbeitsweg.

Eigentlich fing alles ganz hoffnungsvoll und leicht an. Da ich schon immer neugierig war und nie lange stillsitzen konnte, ist ein typischer Beruf für Frauen nie mein Ziel gewesen. Also erlernte ich den Beruf einer Mess-, Steuer- und Regeltechnikerin. Erst arbeitete ich bei Siemens als

Reparaturtechnikerin. Danach wechselte ich zum Max-Planck-Institut als Haustechnikerin. Das war schön und abwechslungsreich. Ich hatte viel Verantwortung und auch viel Freiraum, um meine Aufgaben zu erfüllen. Aber auch wenn alles gut läuft, kommt manchmal einfach das Leben dazwischen und nichts ist mehr so wie es war. Bei mir war es erst die Versetzung meines Mannes von Berlin nach Duisburg. Also überlegten wir zusammen, wie wir dieses Problem lösen.

Die Lösung war ganz einfach, ich ließ mich an ein anderes Max-Planck-In-

stitut nach Mülheim versetzen und wir zogen hierher um. Allerdings kündigte sich dann unser drittes Kind an und ich konnte in einem Institut für Strahlenchemie daher nicht mehr arbeiten. Ich blieb also erst einmal zu Hause bei unseren Kindern. Wie sich ziemlich schnell herausstellte, war unsere Jüngste etwas anders als andere Kinder. Sie ist Autistin. Als sie drei Jahre alt wurde, wollte ich wieder arbeiten.

Keiner war bereit, eine Frau als Technikerin einzustellen. Schon gar nicht, wenn da noch drei Kinder im Hintergrund sind. Maries Besonderheit

Jungen-Zukunftstag Boys' Day 2016

Praktikum Herbst




Foto: Angelika Pigiotti/LVR

Nico V., Schüler der LVR-Anna-Freud-Schule, hat am 28. April 2016 am LVR-Boys' Day im LVR-Betriebsrestaurant „apetito“ teilgenommen. Schon als Kind hat er sich seiner Erzählung nach für Kochsendungen interessiert. Nun möchte er sein Hobby zum Beruf machen. Da sollte seine Kleinwüchsigkeit kein Handicap darstellen.

So war es am Boys' Day seine Aufgabe, bei der Zubereitung von Salaten und der Vorbereitung von unterschiedlichen Pizzen für die am Girls' und Boys' Day teilnehmenden Mädchen und Jungen des gesamten Aktionstages tatkräftig mitzuwirken. Die Pizzen ordnungsge-

mäß schneiden, auf Teller verteilen, dabei keinen Fehler machen, das hat er trotz Ansturm von 50 hungrigen „Mäulern“ souverän und ruhig gemeistert. Dieser Tag mit seinen unterschiedlichen Anforderungen hat Nico bestärkt, sich für ein dreiwöchiges Praktikum im Herbst 2016 bei „apetito“ zu bewerben, um seinem Berufswunsch Koch noch näher zu kommen. Die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat ihn dabei begleitet und unterstützt, wo es notwendig war.

Herr Damann, der Leiter des Betriebsrestaurants und sein Team haben Nico in die alltäglichen Arbeiten einer Großküche eingeführt. Das umfasste die Zubereitung von Vorspeisen, Suppen, Hauptgängen und Nachspeisen unter Einhaltung der aktuellen Qualitäts- und

4



erwähnte ich nicht mal. Ich wollte wieder arbeiten. Also fing ich an umzudenken und bin in die Pflege gegangen. So habe ich mehr

über das Krankheitsbild meines Kindes gelernt und habe viele Menschen mit Behinderungen kennen und schätzen gelernt. Obwohl ich es mir damals nie vorstellen konnte, dass so ein typischer Frauenberuf etwas für mich wäre, wurde ich doch nach und nach vom Gegenteil überzeugt.

Wie kam es dazu, dass Sie sich auf die Hausmeisterinnenstelle bewerben haben und was haben Sie vorher gemacht?

Der Wunsch nach selbstbestimmterem Arbeiten in dem von mir bevorzugten

Bereich Technik wurde, mit meinen Kindern zusammen, größer. Immer öfter durchstöberte ich diesbezüglich das Internet nach passenden Stellenausschreibungen. Dabei stieß ich auch auf die Stellenausschreibung des LVR. Ich bewarb mich und wurde sogar zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Tag fing nicht ganz so glücklich an. Alles, was nur schief gehen konnte, suchte sich ausgerechnet diesen Tag aus. Mit wenig Hoffnung ging ich in dieses Gespräch. Am Abend dann die große Überraschung. Herr Herrmann (unser Direktor) rief mich an und teilte mir mit, dass er mich gern einstellen würde. So wirklich glauben konnte ich es an dem Tag noch nicht.

Seit wann arbeiten Sie nun an der LVR-Förderschule Mönchengladbach?

Ich bin seit dem 01.04.2016 Hausmeisterin an der LVR-Förderschule für motorische und körperliche Entwicklung in Mönchengladbach.

Was mögen Sie an Ihrer Arbeit ganz besonders, was gefällt ihnen gar nicht?

Zum einen kann ich in meinem Beruf als Technikerin arbeiten und zum anderen habe ich Kinder um mich herum, die trotz allem oder gerade wegen ihrer Besonderheiten voller Lebensfreude sind.

Wie waren die Reaktionen in Ihrem Arbeitsumfeld auf eine Frau als „Hausmeister“?

Oft sind Wartungsfirmen oder Lieferanten im Gebäude. Wenn ich auf sie zugehe, kommt oft die Frage nach dem Hausmeister. Viele sind doch etwas irritiert, wenn ich mich dann mit meiner Funktion hier vorstelle.

Ich habe es bis heute nicht einen Tag bereut, hier angefangen zu haben. Das gesamte Team hat mich nett aufgenommen, von den Lehrkräften, über die Therapeutinnen und Therapeuten bis hin zum Pflegepersonal. HL

2016 – Ausbildung 2018?

Hygienerichtlinien, das Reinigen und die Pflege der Arbeitsutensilien und des persönlichen Verantwortungsbereichs, der eigene Beitrag in einem Team zum Gelingen eines reibungslosen Küchen- und Serviceablaufs und den Umgang mit Lebensmitteln und deren Verarbeitung. Mit großem Engagement war Nico bei der Sache, belastbar und flexibel, serviceorientiert, so wie es eben sein soll. Nach dieser positiven Praxiserfahrung macht Nico weiter auf seinem Weg.

Herr Damann ist sich sicher: Sollte Nico seinen Berufswunsch weiter verfolgen und sich nach seinem Realabschluss bei „apetito“ bewerben, so ist ihm ein behindertengerechter Ausbildungsplatz bei „apetito“ wohl sicher. AP



Foto: Angelika Pirgiotis/LVR

Wie wollen junge Erwachsene heute leben und arbeiten?

► Fortsetzung von Seite 1

Was waren die wichtigsten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen?

Hohe Beziehungs- und Familienorientierung

Die Ergebnisse aus der Online-Befragung zeigen, dass die Mehrheit der Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst hochgradig beziehungs- und familienorientiert ist und diesbezüglich für ihren Beruf kaum Kompromisse eingehen würde. Im Vergleich zur Studie „Frauen auf dem Sprung“ (Quelle: www.wzb.eu/de) ist die Familienorientierung der Nachwuchskräfte in der Verwaltung noch ausgeprägter,

sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Es ist davon auszugehen, dass Verwaltungsstudierende ihren Arbeitgeber im öffentlichen Dienst vor diesem Hintergrund gezielt und bewusst auswählen.

Die heutigen Verwaltungsstudierenden streben überwiegend ein Lebensmodell an, bei dem die verschiedenen Lebensbereiche bzw. familiäre und berufliche Aufgaben ausbalanciert sind. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er sie dabei unterstützt. Insbesondere Frauen beabsichtigen, bei kleinen Kindern ihre Erwerbsarbeit auszusetzen oder zu reduzieren. Auch diese Ausrichtung ist bei den Verwaltungsstudierenden deutlich ausgeprägter als

bei den in der Studie „Frauen auf dem Sprung“ befragten Frauen.

Hohes Interesse an beruflichen Aufgaben und Führungspotenzial ist gegeben, aber insbesondere bei Frauen noch steigerbar.

Die Selbstkonzepte der Nachwuchskräfte lassen ein hohes Interesse an beruflichen Aufgaben, Leistungsorientierung sowie Interesse und Potenzial für Führung erkennen. Allerdings haben insbesondere viele der jungen Frauen bisher keine Vorstellung, wie sie dieses nutzen können. Hier setzen schon heute die Führungskräfteentwicklungsprogramme an. Darüber hinaus müssen den Studierenden die

Weltwärts mit 5W

Die Organisation 5W wurde 1984 als weltweites Frauennetzwerk von der Engländerin Francis Alexander gegründet. Die fünf W stehen für **Women Welcome Women World Wide** – Frauen heißen Frauen aus aller Welt willkommen. Der Grundgedanke ist nicht die billige Urlaubsreise, sondern dass sich Frauen auf Reisen besuchen, kennen und verstehen lernen, Freundschaft schließen und sich weiterhelfen. Die Organisation hat rund 2500 Mitglieder in über 70 Ländern. Das jüngste Mitglied ist 16, das älteste 90.

Als Mitglied erhalte ich bei einem Mitgliedsbeitrag von rund 60 Euro eine regelmäßig aktualisierte Liste von E-Mail-Adressen aus der ganzen Welt. Enthalten sind einige Eckdaten der Frauen, die sich hinter den E-Mail-Adressen verbergen, das Alter, der

Beruf, ihre Interessen, ob sie eine Person aufnehmen können oder vielleicht auch Kinder oder den Partner oder ob sie gerne ihre Stadt oder ihre Gegend zeigen. Wenn ich irgendwohin reise, kann ich schauen, ob es dort 5W-Mitglieder gibt und Kontakt aufnehmen. Das klappt dann nicht immer, aber meistens sind es mehrere Personen und es gibt eine passende Antwort.

In der Kölner 5W-Gruppe treffen wir uns ca. einmal jährlich, z.B. wenn es gilt, sich um eine größere Gruppe von Gästen zu kümmern, Australierinnen z.B.. Sie kommen meistens für längere Zeit nach Europa – sonst lohnt es sich ja auch nicht –, manchmal in einer kleinen selbst organisierten Gruppe und reisen dann von Ort zu Ort. Die Kölner Frauen sind zwischen Ende 30 und Anfang 80 jung bis alt, vielseitig

interessiert und natürlich reiselustig. Ein besonderes Ereignis sind die Gatherings. An den unterschiedlichsten Orten, insbesondere dort, wo es mehrere 5W-Mitglieder gibt, laden diese dann zu einem Gathering ein. Dieses wird etwa ein Jahr vorher ausgeschrieben und frau muss sehr schnell reagieren, sonst sind die meist um 25 Plätze schon besetzt. Ich hatte das große Glück, Anfang Juni 2016 einen Platz beim gathering in Tours an der Loire zu ergattern und war sehr gespannt, was auf mich zukommen würde.

21 Frauen aus aller Welt – Kanada, USA, Südafrika, Australien, Neuseeland, Schweden, Belgien, Österreich, Großbritannien und Deutschland – kamen zusammen. Unsere drei französischen Gastgeberinnen hatten für uns Gästezimmer in einem Kloster direkt an der Loire gebucht. An einem Samstag nachmittag reisten wir an und dann gab es eine Woche

- den ständigen Wechsel zwischen

Karrierechancen in der Verwaltung aufgezeigt werden, dies bereits bei der Anwerbung von Personal. Auch der Weg, eine fachliche Karriere neben der Führungslaufbahn zu ermöglichen („Expertinnen/Expertenkarriere“), um die vorhandenen Potenziale und Qualifikationen optimal auszuschöpfen, dürfte positiv wirken. Insbesondere Frauen muss nachhaltig deutlich gemacht werden, dass fehlende und nicht nur geringfügig reduzierte Arbeitszeiten die eigene Existenzsicherung gefährden, gravierende Folgen bei der Alterssicherung haben und zu Ungleichgewichten in der Partnerschaft führen können; diese wurden von einigen der befragten Väter thematisiert.

Hohe Bedeutung von Unternehmenskonzepten zur Vereinbarkeit und Lebensphasenorientierung

Es bleibt weiterhin wichtig, Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Fami-

lie zu kommunizieren und umzusetzen. Die heutigen Verwaltungsstudierenden – und zwar Frauen und Männer gleichermaßen – erwarten von ihren öffentlichen Arbeitgebern Unterstützung bei der Realisierung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance. Die Befragung der Väter zeigt, dass insbesondere Männer aktuell nicht so leben, wie sie eigentlich leben möchten: dass finanzielle Erwägungen sie bewegen, sich stärker in die Erwerbsarbeit einzubringen als es ihnen recht ist und sie folglich weniger Zeit für ihre Familie haben.

Hohes Engagement junger Männer in der Familie erwünscht

Unter den jungen Menschen sind mehr Männer, die ihre Erwerbsarbeit gegenüber Familienaufgaben zurückstellen würden, als es bei der Väter-Generation davor der Fall ist. Sie

brauchen die kreative Unterstützung ihrer (öffentlichen) Arbeitgeber, wobei sie dabei auf große gesellschaftliche Hürden stoßen. Erst wenn es finanziell und sozial (Unterstützung durch Führungskräfte und im kollegialen Umfeld) für Mütter und Väter gleichermaßen interessant ist, Erwerbs- und Sorgearbeit in Balance zu bringen, wird eine Umorientierung und Auflösung traditioneller Rollen wahrscheinlicher. Berufliche und familiäre Aufgaben sind über die jeweilige Lebensspanne hinweg zu sehen und zu planen, entsprechende Maßnahmen von Arbeitgebern sollten hier unterstützend wirken.

Im Jahr 2017 ist auf Anregung des LVR-Väterbeirates, der sich mit der Projektarbeit intensiv beschäftigt hat, geplant, eine vergleichbare Projektarbeit die Lebensentwürfe junger Menschen in den LVR-Klinken Köln und Düren aus den Bereichen Therapie und Pflege untersuchen zu lassen. RA

- Englisch, Französisch und Deutsch,
- Loire-Schlösser, versehen mit vielen Informationen und sehr individuellen Geschichten,
 - wunderbares französisches Essen,
 - viele Gespräche über unsere Länder, politische Fragen, Soziales, unsere Berufe, ehrenamtliche Arbeit, die Situation von Frauen, über Kinder und Enkelkinder, über Reisen, mit oder ohne Unterstützung von 5W-Ladies im jeweiligen Land
 - und natürlich die vielfältigsten Unternehmungen, die nur möglich sind, wenn man nicht nur Touristin, sondern eben zu Gast ist.

Im kommenden Sommer werde ich durch England reisen, bei netten 5W-Frauen Station machen und am gathering in Yorkshire teilnehmen.

Neugierig geworden:
www.womenwelcomewomen.org.uk
(VM)

Vorsorgeuntersuchungen für Schwangere während der Dienstzeit ohne Nacharbeit!

Ausgelöst durch mehrere Nachfragen betroffener Kolleginnen wurde auf Initiative der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ein bis dahin unklarer rechtlicher Sachverhalt durch den LVR Fachbereich Recht überprüft und abschließend geklärt.

Waren bisher nur die Kolleginnen von der Nacharbeit für verlorene Arbeitszeit durch Vorsorgeuntersuchungen während einer Schwangerschaft befreit, die einem festen Arbeitszeitmodell unterlagen, so mussten die Kolleginnen mit flexibler Arbeitszeitregelung diese Zeiten bisher in der Regel nacharbeiten.

Nun wurde die LVR-Verfügungslage dahingehend angepasst, dass Schwangere, die während ihrer Arbeitszeit einen Vorsorgetermin wahrnehmen, nicht verpflichtet sind, die durch die Wahrnehmung des Termins ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten.

Haben auch Sie weitere Fragen rund um Elterngeld/Elternzeit/Rückkehr nach der Elternzeit/Teilzeitarbeit während/nach der Elternzeit etc.? Die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hilft Ihnen gerne weiter! Rufen Sie uns an oder vereinbaren Sie einen Termin bei uns. RA

3. International Conference on Men Who cares? Who shares? – Interessante Ergebnisse ... auch für den LVR!

Am 17./18. Oktober 2016 haben auf Einladung des Großherzogtums Luxemburg 300 Vertreter und Vertreterinnen von Politik und Zivilgesellschaft aus 20 Ländern an dieser Konferenz teilgenommen. Obwohl die rechtliche Gleichstellung weitgehend realisiert ist, nähern sich Lebens- und Erwerbsverläufe von Männern und Frauen nur langsam an.

Bis zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter bleibt ein langer Weg.

In dieser Situation rückt die Frage nach den notwendigen Beiträgen von Jungen, Männern und Vätern immer stärker in den Vordergrund. Sie steht im Mittelpunkt der internationalen Konferenzreihe „Männerpolitische Beiträge für eine geschlechtergerechte Gesellschaft“.

Die Luxemburger Konferenz öffnete mit dem Blick auf Caring Masculinities als fachliches Konzept, strategische Perspektive und politisches Leitbild

neue Sichtweisen auf das Thema. Damit stellte sie die fachlich und politisch hochaktuelle Frage ins Zentrum, welche Politiken welche Rahmenbedingungen schaffen können und müssen, um ein verstärktes Care-Engagement von Männern zu fördern – und damit zur gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beizutragen.

Caring Masculinities öffnen ein weites Feld, das die väterliche Kinderbetreuung genau so einbezieht wie männliche Selbstsorge, die Beteiligung in der Hausarbeit, das professionelle Engagement von Männern in Care-Berufen, die Pflege kranker Angehöriger oder das ehrenamtliche Engagement von Männern in Gemeinde, Kirche und Vereinswesen. Das Konferenzthema zielte deshalb nicht nur auf die Gleichstellungspolitik, sondern sprach auch Arbeitsmarkt-, Sozial-, Gesundheits- und Bildungspolitik an und lud zur Diskussion ein, welches Potenzial „Politiken für sorgende Männlichkeiten“ (politics of caring masculinities) zur Lösung politischer und gesellschaftlicher Herausforderungen jenseits der Gleichstellungsfrage haben.

Die integrierten Europa 2020-Richtlinien für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken der EU-Mitgliedsstaaten fordern eine Erwerbsquote von 75% bei Männern und Frauen. Heute liegt die Erwerbsbeteiligung bei Männern bei 75%, die der Frauen bei 63,5%. Sie leisten umgekehrt EU-weit jede Woche 17 Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Männer (26 Std vs 9 Std), während sich Männer wöchentlich sieben Stunden mehr im Erwerbsleben engagieren (33 Std vs 40 Std) und dabei pro Stunde geleistete Arbeit im Schnitt für die

Neustart „FlIP“ – „Führung leben im Pflegedienst“ im November 2016

FlIP hört sich gut an: Es bedeutet „Führung leben im Pflegedienst“ und ist der Name für ein Cross Mentoring – Programm für Führungskräfte im Krankenpflegedienst. Dieses Programm wird in Kooperation mit den Kliniken der Stadt Köln, dem Klinikum Solingen und dem LVR-Klinikverbund nunmehr zum zweiten Mal durchgeführt. Die Ziele des Programmes sind die Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung der Mentees in der Führungsrolle, ein unternehmensübergreifender Wissenstransfer, die Sensibilisierung für den Umgang mit altersgemischten Teams und das Ermöglichen von lebenslangem Lernen. Im neuen Durchgang haben sich 21 Tandems auf den Weg gemacht, eine spannende Zeit (18 Monate) miteinander zu verbringen. Langjährig erfahrene Leitungskräfte und Leitungsneulinge lassen sich auf Augenhöhe in

einen vielfältigen Prozess des „voneinander Lernens“, des sich gegenseitig Unterstützens und Beratens ein. Die Mentorinnen und Mentoren geben ihre Strategien und Erfahrungen in der Führungsrolle weiter, und die Mentees haben Gelegenheit im Rahmen von Hospitationen und Besuchen die Arbeitsrealität sowohl in der Somatik als auch in der Psychiatrie kennenzulernen. Die Erweiterung der persönlichen Netzwerke und die Reflektion der eigenen Arbeit durch den Austausch im Tandem stellt für alle eine Stärkung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen dar. Flankierend zu den Tandemtreffen werden im Programm unter anderem Fortbildungen zum Thema „Reflexion der eigenen Rolle im Mentoring“ sowohl für die Mentees als auch für die Mentorinnen und Mentoren in der LVR-Akademie für seelische Gesundheit in Solingen angeboten. US



and Equal Opportunities:

gleiche Tätigkeit 16% mehr verdienen als Frauen. Auch wenn die Ursachen für diese Ungleichverteilung komplex sind, ist die gleichstellungspolitische Zielgröße leicht zu definieren: die faire – das heißt: hälftige – Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Die Konferenz hat eindrücklich aufgezeigt: Männer leisten bereits heute eine Vielfalt von Care-Beiträgen – als Väter, Partner und Söhne, als Freunde, Kollegen und Nachbarn, als Freiwillige, im Ehrenamt und in der Vereinsarbeit, als Mitarbeiter, Vorgesetzte und Fachmänner in Care-Berufen. Dieses Engagement verdient in Umfang und Vielfalt Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Die Konferenz hat ebenso eindrücklich aufgezeigt: Auch mit einem breiten Care-Begriff leisten Männer in allen Ländern Europas noch immer deutlich weniger unbezahlte Arbeit als Frauen. Als Väter sorgen Männer noch immer viel mehr für die Familie als in der Familie. Diese Wirklichkeit ist unvereinbar mit dem gleichstellungspolitischen

Ziel einer fairen – das heißt hälftigen – Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Die Konferenz empfiehlt in den einzelnen Handlungsfeldern u.a. folgende Maßnahmen:

FÜR DIE FÖRDERUNG MÄNNLICHER SELBSTSORGE:

- die Schaffung gesetzlicher Grundlagen im Bereich der Gesundheitsversorgung zur Förderung mänderspezifischer Versorgungsangebote (z.B. Männergesundheitszentren) und Präventionsprogramme.
- die Stärkung von Gender- und Kommunikationskompetenzen in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Gesundheitsfachpersonen.

FÜR DIE FÖRDERUNG VON MÄNNERN IN CARE-BERUFEN:

- die zielgruppenspezifische Motivation von Jungen zur Förderung der

geschlechtsuntypischen Berufswahl (z.B. BoysDay), Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images von Care-Berufen sowie die Förderung gendersensitiver Berufsberatung, Pädagogik und Teamarbeit (institutionelle Organisationsentwicklung).

- der transparente Umgang mit der Problematik des Generalverdachts gegenüber Männern in der Care-Arbeit durch das Etablieren professioneller Schutzkonzepte gegen sexueller Gewalt.
- die Formulierung verbindlicher Aufträge an die Träger von Care-Institutionen, gemischte Teams als Standard zu verankern.

FÜR DIE FÖRDERUNG MÄNNLICHER BEITRÄGE IN DER ANGEHÖRIGEN-PFLEGE:

- die Erforschung förderlicher Faktoren zur Erhöhung männlicher Pflegebeiträge unter Anwendung eines Pflegebegriffs, der Beiträge von Männern erfasst und sichtbar macht.
- das Ergreifen von Maßnahmen in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialsystem, um die Genderkompetenz von Pflegepersonen zu erhöhen.
- die Förderung gendersensitiver Unterstützungsangebote (z.B. in Gruppen).
- die Verankerung geeigneter sozialpartnerschaftlicher und arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen, insbesondere Lohnersatzleistungen für die Pflege von Angehörigen (analog Elternzeit) und Arbeitszeitmodelle, welche den Bedürfnissen pflegender Angehöriger Rechnung tragen. RA



Gleichstellungsarbeit – UP



..... und ganz, ganz viele Doofe“ begeisterte sie zwischen Vorträgen und Interviewrunden das Publikum.

Weiterführende Informationen: „Hälfte Nr. 50“ auch zum Herunterladen (PDF, 17 MB)

Vortrag von Frau Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe (PowerPoint-Präsentation) (PPT, 2 MB)

Die „Hälfte Nr. 50“ fasst die Themenkomplexe und deren geschichtliche Entwicklung hierzu noch einmal anschaulich zusammen und kann bei der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bestellt werden. VM

..... und ganz, ganz viele Doofe“ (erschienen im Blaulicht-Verlag) von Ninia La Grande

Anlässlich des 30-jährigen Bestehens der Gleichstellungsarbeit im LVR fand am 29. Juni 2016 unter dem Titel „Gleichstellungsarbeit – UPto-DATE!?“ eine Veranstaltung mit der Moderatorin und Poetry-Slammerin Ninia La Grande statt.

Zum einen ging es um eine Momentaufnahme, wo Gleichstellungsarbeit eine Generation nach ihrer institutionellen Verankerung gesamtgesellschaftlich und bezogen auf den LVR steht, zum anderen um den Blick in die Zukunft.

LVR-Direktorin Ulrike Lubek zog Bilanz für den LVR, Frau Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission zum Bundesgleichstellungsbericht, zeigte in ihrem hochinteressanten Vortrag auf, welche Themen heute besonders drängen. Moderatorin Ninia LaGrande hat LVR-Kolleginnen und Kollegen der aktuellen jungen Generation zu ihren Einschätzungen und Wünschen befragt. Mit Kostproben aus ihrer Textsammlung



Fotos: heikelischer-fotografie.de

to DATE!?



Neues Gleichstellungsrecht stärkt Frauen

sowohl in ihrer beruflichen Laufbahn als auch die Position der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Städte, Kreise und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen begrüßen die Verabschiedung des „Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“ ausdrücklich. „Das am 30. November verabschiedete Gesetz verbessert die Karrierechancen von Frauen im öffentlichen Dienst aufgrund neuer Beförderungsstandards erheblich“, so die Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW.

Das neue Gleichstellungsrecht ermöglicht nun im öffentlichen Dienst, als wirtschaftlich und gesellschaftlich wichtigem Beschäftigungssektor, einen gleichberechtigten beruflichen Werdegang von gut qualifizierten Frauen – vor allem auch in Führungspositionen. Aufgrund der Novellierung des Gleichstellungsrechts können somit die immer noch vorhandenen strukturellen Benachteiligungen von Frauen weiter aufgebrochen und abgebaut werden. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege wird durch das neue Gesetz einfacher mit dem Ziel, dass auch verstärkt Männer und Väter den gewünschten Anteil an der Familienarbeit leisten.

Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist eine Stärkung ihrer

Position vor Ort ein großer Gewinn zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Verwaltung und Kommune.

Da eine effektive Gleichstellungsarbeit starke und durchsetzungsfähige Gleichstellungsakteurinnen braucht, hat der Gesetzgeber im neuen Gesetz die Position und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erheblich gestärkt.

Das erleichtert die Umsetzung des grundgesetzlich verbrieften Rechts auf Gleichheit der Geschlechter enorm, auch wenn der Forderung nach ausreichender personeller und finanzieller Ressourcenausstattung für die kommunale Gleichstellungsarbeit nicht nachgekommen wurde. Hieran mangelt es vor allem in kleineren und mittleren Kommunen.

Ausdrücklich begrüßt wird der quitierte Zugang für Frauen in Gremien im neuen Gleichstellungsrecht, der aus Sicht der Landesarbeitsgemeinschaft wirkungsvolle Perspektiven eröffnet.

Das neue Gesetz hat an vielen sehr wichtigen Stellschrauben angesetzt, die auf eine gute kommunale Umsetzung hoffen lassen. Nun kommt es darauf an, dass das Gesetz effektiv in den Gebietskörperschaften umgesetzt wird. VM



Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit in 2016 gegründet

Der LVR ist dabei: vertreten durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Die neu gegründete Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit (LAGV) wird unterstützt durch das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (weitere Infos: www.lag-vaeterarbeit.nrw und bei Facebook unter: <https://www.facebook.com/vaeterarbeitnrw/>).

Sie versteht sich als Arbeitsgemeinschaft für Väterarbeit in Nordrhein-Westfalen.

Sie ermutigt und unterstützt Männer, ihre Rolle als fürsorgliche Väter wahrzunehmen und als positive Vorbilder und verlässliche Bezugspersonen für Jungen und Mädchen zur Verfügung zu stehen. Sie tritt für einen nachhaltigen Ausgleich der Interessen von Arbeit und Privatleben ein und trägt aktiv zur Entwicklung vorurteilsfreier, reflektierender, solidarischer und befreiender Rollenperspektiven für Väter bei.

Die LAGV setzt sich für die körperliche, seelische und soziale Gesundheit von Vätern ein und unterstützt sie in ihrer

Selbstsorge und sexuellen Verantwortung. Sie tritt bei Politik und Verwaltung, Forschung und Gesundheitswesen dafür ein, die väterspezifische Gesundheit differenziert in den Blick zu nehmen und aktiv zu fördern.

Die LAGV sieht in der ressourcenorientierten Förderung von Vätern in Erziehung, Arbeitswelt, sozialem Engagement, Gesundheit und Bildung eine unverzichtbare Voraussetzung für geschlechtergerechte Verhältnisse in unserer Gesellschaft. Die gleichberechtigte Verteilung von gesellschaftlichen Aufgaben und Tätigkeiten im Produktions- und Reproduktionsbereich ist für die LAGV eine unverzichtbare Voraussetzung für geschlechtergerechte Verhältnisse in unserer Gesellschaft.

Institutionen und Arbeitgeber wie der LVR, wo die Väterarbeit durch den LVR-Väterbeirat ja durchaus schon etabliert ist, können durch die überregionale Netzwerkarbeit in dieser LAGV wertvolle Hinweise und Gestaltungsmög-

IMPRESSUM

Die Hälfte – Informationsdienst der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Redaktion:

Verena Mäckle (VM)
Ralf Axmann (RA)
Angelika Pirgiotis (AP)
Ute Steinhoff (US)
Henrike Loh (HL)

Service:

Tel 0221 809-3583
Fax 0221 809-2750
Mail gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de

Layout und Druck:

LVR-Druckerei
Ottoplatz 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-2418

lichkeiten hin zu einer väterfreundlichen Unternehmenskultur erhalten und umsetzen. RA



Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming stellt zwei grundlegend überarbeitete Flyer für Sie bereit!

In dem Flyer „Nein heißt Nein!“ auch beim Landschaftsverband Rheinland – Keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, erhalten Betroffene Informationen darüber, was sexuelle Belästigung/Gewalt ist, was sie machen können und welche Ansprechpersonen es im LVR gibt. Der Flyer „Fair in der Sprache“ als Nachfolger von „Ein Team in der Spra-

che“ zeigt Möglichkeiten auf, wie Sie im (Arbeits-)Alltag ganz einfach geschlechtergerechte Sprache anwenden können, auch um die am 13.10.2016 in Kraft gesetzte, aktualisierte Rundverfügung Nr. 2 Geschlechtergerechte Formulierung in Texten für den internen und externen Bereich umsetzen zu können.

Führungskräfte im Landschaftsverband Rheinland ...



... was Sie über Gleichstellung,
Familienfreundlichkeit und
Gender Mainstreaming im LVR
wissen sollten

IMPRESSUM

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Stabsstelle Gleichstellung
und Gender Mainstreaming
Kennedy Ufer 2, 50679 Köln

Informationen:

Verena Mäcke
Tel 0221 809-3582
Mail gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de
www.lvr.de

Satz und Druck:

LVR-Druckerei

Köln, Oktober 2015

2



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie sind Führungskraft im Landschaftsverband Rheinland (LVR) und repräsentieren diesen nach innen und außen.

Gemeinsam erbringen wir im LVR vielfältige Dienstleistungen und tragen damit zu gleichberechtigter Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft bei. Dies sollte in der Unternehmens- und Führungskultur des LVR sicht- und spürbar sein. Wie dies gelingt, hängt entscheidend von **Ihnen, den LVR-Führungskräften**, ab. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming gehören unabdingbar zu unserem Wertekanon und finden Berücksichtigung bei der Vereinbarung von Zielen, bei der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen, der Organisation der Arbeitserledigung.

Es ist unsere tiefe Überzeugung, dass unsere Unternehmenskultur, die Qualität unserer Leistung, aber auch die Akzeptanz des LVR als öffentliches Unternehmen positiv durch diese Werte beeinflusst werden und wir damit für die neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt, die sich aus gesellschaftlichen Veränderungen wie dem demografischen Wandel, einer sich wandelnden Arbeits-



3

teilung in den Familien ergeben, gewappnet sind. Worum es konkret geht, worauf geachtet werden sollte, wofür Sie als Führungskraft stehen sollten, das hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming in komprimierter Form im Folgenden dargelegt.

Sie ist direkt bei der Landesdirektorin angesiedelt und LVR-weit für die genannten Themenbereiche zuständig. Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, steht Ihnen die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming gerne zur Verfügung.

Wir sind überzeugt, dass wir von der gemeinsamen Umsetzung der genannten Zielsetzungen nur profitieren können und danken Ihnen für Ihr entsprechendes Engagement.

Ihre

Ulrike Lubek
Direktorin des
Landschaftsverbandes
Rheinland

Verena Mäcke
Leiterin der Stabsstelle
Gleichstellung und
Gender Mainstreaming



Grundlagen ...

... für die Arbeit im LVR zu den Zielsetzungen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming sind neben dem Grundgesetzauftrag nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 die **Landschaftsverbandsordnung inklusive der Hauptsatzung** und das **Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NW)**.

Die Landschaftsverbandsordnung wird im LVR weiter konkretisiert durch die **Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming**. Dort finden Sie alles, was Sie im täglichen Miteinander mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und zum Thema wissen müssen. Das **Landesgleichstellungsgesetz** macht Vorgaben zu den Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (bei uns eingebettet in die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming), zur Gleichstellung und zum großen Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vorgesehen ist dort die pflichtige Inkraftsetzung eines Frauenförderplanes für den LVR, ebenso wie für alle nordrhein-westfälischen Kommunen und Kreise.

- » Grundgesetz
- » Landesgleichstellungsgesetz NRW
- » Landschaftsverbandsordnung
- » Dienstanweisung für die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
- » LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming



Die Funktion dieses Frauenförderplanes erfüllt im LVR der **LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming**.

Dieser Aktionsplan enthält Vorgaben zur Personalgewinnung, zu Auswahlverfahren, zum Thema „Quote“, zu Personalmanagement und Personalentwicklung, zu Regelungen rund um Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen, zu den Themen Arbeitszeit und Arbeitsort und nicht zuletzt zu einer geschlechtersensiblen Aufgabenerledigung.

Er sieht vor, dass für jedes Dezernat, die wie Eigenbetriebe geführten Dienststellen und die Dienststellen des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege für jeweils drei Jahre Zielvereinbarungen abzuschließen sind, die die Vorgaben des Aktionsplanes für den jeweiligen Bereich konkretisieren. Die Dienstanweisung und der Aktionsplan mit den für Ihren Bereich gültigen Zielvereinbarungen ist von Ihnen als Führungskraft zu berücksichtigen. Für die Umsetzung in Ihrem Bereich sind Sie verantwortlich. Selbstverständlich finden Sie beides im LVR-Intranet.

- ▶ LVR-Intranet:
Wissen & Service >
Chancengerechtigkeit >
Gender Mainstreaming



Was Sie zum Thema Gleichstellung im LVR wissen sollten ...

Trotz eines sehr hohen Anteils von Frauen an den Mitarbeitenden des LVR von 63%, in einzelnen Bereichen bis zu 80%, beträgt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen nur zwischen 30% und 40%. Unsere Zielsetzung ist daher ganz klar die **Erhöhung des Frauenanteils in Führung und Leitung**.

Auch in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In den Berufen im Bereich Pflege, Therapie und Betreuung und Erziehung sind es die Männer. Das ist nicht LVR-spezifisch, sondern findet sich an vergleichbaren Stellen überall in der Gesellschaft wieder.

Ein **ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in möglichst allen Berufsfeldern ist unser Ziel**. Insbesondere in den Bereichen Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung ist uns dies wichtig, z.B. um dem Wunsch von insbesondere männlichen Kunden nach Pflege oder Assistenz durch gleichgeschlechtliche Betreuungspersonen entsprechen zu können. Zunehmend wird heute davon ausgegangen, dass **gemischte Teams, die ein Spiegel der Bevölkerung sind, näher an den Bedürfnissen und Bedarfen der Kunden und Kundinnen sind**.

-
- » Erhöhung des Frauenanteils in Führung und Leitung
 - » ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Berufen
 - » gemischte Teams



7

Was Sie zum Thema Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie, Lebensphasenorientierung wissen sollten ...

Dem LVR ist es wichtig, rheinlandweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in seinen Dienststellen zu unterstützen. Die Rahmenbedingungen hierfür sind nicht in allen Aufgabenfeldern gleich günstig. Dort, wo nahe an und mit Menschen gearbeitet wird, ergeben sich aus deren jeweiligen Tagesstrukturen verschiedenste Anforderungen, denen Rechnung getragen werden muss.

Dennoch: Die Fachkräftesicherung wird zunehmend schwieriger. Das auf dem Arbeitsmarkt derzeit zur Verfügung stehende Potential besteht zum großen Teil aus noch nicht oder nur mit geringerer Stundenzahl beschäftigten Frauen. Es wird rasch deutlich, dass **Sensibilität gegenüber den im Lebensverlauf sich verändernden Bedarfen und Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur „freundlich“, sondern unabdingbar ist.**

-
- » Arbeitgeber LVR mit hohem Frauenanteil an den Beschäftigten
 - » unverzichtbar: Lebensphasenorientierung

8



Für einen Arbeitgeber wie den LVR, der zu fast zwei Dritteln Frauen beschäftigt, für die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in vielen Fällen Voraussetzung der Erwerbstätigkeit ist, gilt dies ganz besonders. Sich als Führungskräfte dessen bewusst zu sein, ist grundlegender Teil Ihrer Haltung Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber.

Es kommt darauf an, neben den notwendigen Rahmenbedingungen, ein Klima zu schaffen, das den LVR für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv macht. Dazu gehören z.B. die folgenden Punkte:

- » Eine rasche und dauerhafte Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Elternzeit wird aktiv gefördert.
- » Flexible Reaktionen auf familiäre Anforderungen, sei es in Hinblick auf Kinder oder die Sorge für Angehörige werden unterstützt. Dazu gehört z.B. die Erleichterung der Anpassung der Arbeitszeitvolumina an veränderte Anforderungen im Lebensverlauf.
- » Arbeitszeitformen, die eine eigenständige Existenzsicherung gewährleisten – so auch die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung (mit ca. 25–35 Std.) – sind die Regel.

Zielsetzungen:

- » Kurze Unterbrechungszeiten aus familiären Gründen,
- » Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, wo immer möglich,
- » vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung,
- » Führung auch mit reduzierten Arbeitszeitvolumina



9

- » Führung und Leitung auch in vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung oder mit geteilter Leitung/Führung werden ermöglicht und erprobt.

Patienten und Patientinnen, Kunden und Kundinnen, Kinder und Jugendliche stehen in unserer Arbeit an erster Stelle. Für sie gute Dienstleistungen zu erbringen, gelingt besonders dann, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine stimmige work-life-balance, je nach Lebensphase, für sich finden können. Dazu leisten Sie als Führungskraft einen wichtigen Beitrag.

Das heißt nicht, dass Sie jedem Wunsch entsprechen oder jeder Vorstellung zu Arbeitszeit und -ort nachkommen müssen. Sie setzen sich mit den jeweiligen Anliegen lösungsorientiert auseinander. Ihre Entscheidungen, was geht und was möglicherweise nicht, sind transparent. Sie haben den Ausgleich zwischen den Interessen aller Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick.

Gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie im LVR

In den letzten Jahren haben wir im LVR gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen. Die folgenden Punkte könnten auch für Sie selber von Bedeutung sein. Besonders wichtig ist es aber, dass Sie als Führungskraft über die nachfolgenden Angebote gut informiert sind, um Ihre



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Lebensphase beraten und unterstützen zu können:

- » Flexible Arbeitszeit und Tele-/Heimarbeit schaffen positive Rahmenbedingungen an all den Arbeitsplätzen, für die sie gültig bzw. geeignet sind.
- » Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht der Eltern- und Senioren Service der AWO Mittelrhein kostenlos zur Verfügung. Über eine Hotline, eine E-Mail oder ein Fax kann Beratung und Unterstützung in allen Fragen rund um die Betreuungssituation von Kindern oder bei pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen werden. (Hotline 0180 1 296 000 bundesweit zum Ortstarif.) Weitere Informationen finden Sie im Intranet, auf Plakaten und ausliegenden Info-Kärtchen etc.
- » In Köln-Deutz und an verschiedenen LVR-Klinikstandorten gibt es betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote.
- » Für werdende Eltern gibt es die Broschüre „Eltern werden“, die alle Regelungen enthält, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im LVR in diesem Zusammenhang kennen sollten, wenn sie ein Kind erwarten.

-
- ▶ Alle Informationen im LVR-Intranet: Wissen & Service > Familie, Eltern, Kinder > Eltern
 - ▶ Broschüren bei der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



11

- » Für den Fall, dass Sie oder jemand aus Ihrer Mitarbeiterschaft Verantwortung für betreuungs- oder pflegebedürftige Angehörige hat, steht die Veröffentlichung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im LVR“ zur Verfügung.
- » Im obligatorischen Mitarbeitendengespräch, das Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen, sollten Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder besser noch von beruflicher Weiterbildung/Karriere und Familie regelmäßig eine Rolle spielen.

▶ www.erfolgsfaktor-familie.de

Der LVR ist Mitglied im bundesweiten Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, auch dort gibt es interessante und immer wieder aktuelle Informationen.



Ihre Verantwortung für ein belästigungs- und diskriminierungsfreies Umfeld

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt die Rahmenbedingungen für ein belästigungs- und diskriminierungsfreies Miteinander. Dabei geht es um den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder weiterer Merkmale wie Alter, ethnischer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Diesen weiteren Merkmalen ist gemeinsam, dass sie in Verbindung mit dem Geschlecht auch zu einer Mehrfachdiskriminierung führen können. Ausdrücklich geht es auch um den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Als Führungskraft tragen auch Sie dafür Verantwortung, dass alle miteinander diskriminierungs- und belästigungsfrei arbeiten können. Da die Menschen unterschiedlich sind und für sich auch unterschiedliche Grenzen setzen, fordert Ihnen dies ein hohes Maß an Sensibilität ab. Was für die eine ok ist, verletzt möglich einen anderen.



13

Die Mitglieder der
Beschwerdestelle sind:

Verena Mäcke,
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und
Gender Mainstreaming

Karen Kassebrock,
LVR-Fachbereich Recht,
Versicherungen, Innenrevision

Ralf Pagenkopf,
LVR-Fachbereich Personal und
Organisation
(ab 11/2015)

Die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Miteinanders ist eine wichtige Voraussetzung für eine vielfältige Belegschaft. Eine vielfältige Belegschaft ist eine wichtige Voraussetzung für sensibel an den Bedürfnissen von Menschen ausgerichtete Dienstleistungen, ein Faktor für Qualitätssicherung.

Für den Fall, dass sich dennoch jemand am Arbeitsplatz diskriminiert fühlt, sei es aufgrund des Geschlechts oder eben auch der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gibt es die Möglichkeit, sich an die LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.

Ihre Mitglieder sind dafür zuständig, Beschwerden wegen einer Benachteiligung aus den o.g. Gründen entgegenzunehmen, zu prüfen und dafür zu sorgen, dass der Schutz vor Diskriminierung, vor Belästigung und vor Übergriffen sichergestellt wird.

-
- ▶ Information im LVR-Intranet:
Wissen & Service > Chancen-
gerechtigkeit > Beschwerdestelle
nach AGG

Sie stehen auch für Führungskräfte, für Personen in Ausbildungsfunktion, für Personalverantwortliche, für Personalräte und -rätinnen, die in ihrem Bereich für die Einhaltung des AGG verantwortlich sind, beratend zur Verfügung.



Und was haben Sie mit Gender Mainstreaming zu tun?

Gender Mainstreaming ist Handlungsmaxime im öffentlichen Handeln und damit auch im LVR. Wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass überall dort, wo Menschen unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen und wir hierüber statistische Daten erheben und auswerten, wir diese grundsätzlich auch nach Männern und Frauen, Jungen und Mädchen erheben und auswerten. Nur so haben wir die Chance, geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen und unsere Dienstleistungen in der Folge noch stärker hieran zu orientieren und optimal zu gestalten.

Dazu gehört auch, dass wir grundsätzlich beide Geschlechter, Frauen und Männer, Mädchen und Jungen benennen. Niemand wird „mitgemeint“ und dann in der Folge doch nicht „mitgedacht“. Für eine unkomplizierte Umsetzung dieses Anspruches in Texten, in Veröffentlichungen, in der Verwaltungssprache gibt es inzwischen zahlreiche gute Beispiele und Handreichungen, so z.B. im LVR das Faltblatt „Ein Team in der Sprache“.

-
- ▶ Information im LVR-Intranet:
Wissen & Service > Gender
Mainstreaming > Stabsstelle
Gleichstellung und Gender
Mainstreaming





Alle Informationen, Neues und Weiterführendes finden Sie im Intranet
bei der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming:
Organigramm & Kontakte > Organisationsbereich LVR-Direktorin >
Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln
www.lvr.de

Der LVR als Arbeitgeber schützt seine Mitarbeitenden vor Belästigung!

Der LVR setzt sich für den Schutz der Würde aller seiner Mitarbeitenden ein. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im LVR nicht toleriert!

Am Arbeitsplatz gilt der Schutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der Arbeitgeber ist nach dem AGG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeitenden gegen sexuelle Belästigung zu treffen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

Neben Frauen, die in der überwiegenden Zahl sexuelle Belästigung erleben, sind auch Männer, trans- und intergeschlechtliche Personen davon betroffen. Das AGG schützt alle Geschlechter gleichermaßen!

Wer von sexueller Belästigung betroffen ist, kann sich direkt an die LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG wenden. Sie ist dafür zuständig, Ihre Beschwerden wegen einer sexuellen Belästigung entgegenzunehmen, zu prüfen und Ihnen das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.

Wer sexuell belästigt, muss mit arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen rechnen. Das AGG nennt insoweit ausdrücklich Abmahnung, Umsetzung, Versezung und Kündigung als mögliche Maßnahmen des Arbeitgebers.

Mitglieder der LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG sind:

Verena Mäcke

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Tel.: 0221 809-3582
Mail: verena.maecke@lvr.de

Karen Kassebrock

Fachbereich Recht, Versicherungen, Innenrevision
Tel.: 0221 809-2445
Mail: karen.kassebrock@lvr.de

Ralf Pagenkopf

Fachbereich Personal und Organisation
Tel.: 0221 809-3760
Mail: ralf.pagenkopf@lvr.de

**Weitere, externe Beratungsmöglichkeiten:
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**

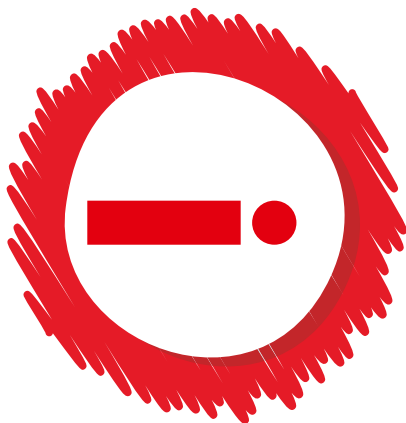
Telefonnummer 08000 - 116 016
www.hilfetelefon.de

Anti-Diskriminierungs-Stelle des Bundes

Telefonische Beratung: 030 185 551 865
(Montag bis Freitag: 9 Uhr bis 12 Uhr und 13 Uhr bis 15 Uhr)
Mail: beratung@ads.bund.de

Es gibt auch Hilfe an anderen Stellen. Unter www.antidiskriminierungsstelle.de/Beratungsstellen finden Sie gute Beratungsstellen in Ihrer Nähe.

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



„Nein heißt Nein!“

auch beim Landschaftsverband Rheinland

Keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Grundsätzlich hat das AGG den Schutz vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zum Ziel. Im § 3 Abs. 3 AGG wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine sexuelle Belästigung eine Benachteiligung darstellt.

Im § 3 Abs. 4 AGG wird sexuelle Belästigung definiert als „[...]ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Layout und Druck: LVR-Druckerei, Grenzplatz 2, 50679 Köln, Tel. 0221 809-2418

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln
Tel. 0221 809-3582, www.lvr.de



Wem betrifft sexuelle Belästigung?

Jeder Person kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz widerfahren.

Nach einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 gaben 50 Prozent der befragten Beschäftigten an, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben.

Wie zeigt sich sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist kein Flirten und kein Kompliment! Grenzen werden überschritten und das Verhalten der belästigten Person wird als unerwünscht, respektlos und verletzend empfunden. In § 3 Abs. 4 AGG ist die sexuelle Belästigung definiert als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anleidungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat daher viele Formen. Zu diesen gehören

- sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- Zeigen pornografischer Darstellungen
- taxierende Blicke/Hinterherpfleien
- unerwünschte Berührungen
- abfällige/sexistische Bemerkungen über Aussehen, Verhalten und Privatleben einer Person

- Androhen von persönlichen oder beruflichen Nachteilen bzw. Zusage von Vorteilen zur Erlangung sexuell erwünschten Verhaltens
- strafrechtlich relevante Tatbestände wie Stalking, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzen

Sie sind vielleicht an alltägliche diskriminierende Verhaltensweisen, Begriffe oder Bemerkungen gewöhnt, aber Sie spüren auch, wann eine Grenzverletzung vorliegt. Lassen Sie sich nicht verunsichern, wenn Ihnen „Empfindlichkeit“ vorgeworfen oder eine sexuelle Belästigung im Nachhinein als „Kompliment“ oder „gut gemeintes“ Verhalten dargestellt wird.

Was können Sie tun ...

... wenn Sie sexuell belästigt werden?

Viele wissen nicht, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen. Sie haben Angst als prüde, empfindlich oder humorlos zu gelten oder geben sich selber die Schuld für eine sexuelle Belästigung.

Wer sexuell belästigt, will Macht demonstrieren und bringt Respektlosigkeit zum Ausdruck. Sexuelle Belästigung wird bewusst verübt und verantwortlich ist nur, wer belästigt!

Warten Sie nicht darauf, dass das Fehlverhalten der anderen Seite von allein aufhört. Sagen und zeigen Sie deutlich, dass Sie das gezeigte Verhalten nicht akzeptieren.

Beispiele:

- „Herr B., unterlassen Sie diese anzüglichen Bemerkungen!“
- „Frau A., ich bin an einem privaten Verhältnis mit Ihnen nicht interessiert!“
- „Herr C., fassen Sie mich nicht an! Das ist mir unangenehm und ich will, dass Sie damit sofort aufhören!“

Holen Sie sich Unterstützung und Rat!

Zum Beispiel bei Ihrer Führungskraft oder der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Selbstige sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und werden jegliches weitere Vorgehen mit Ihnen abstimmen.

Wenn Sie sich entscheiden, eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung einzulegen, können Sie dies bei den Mitgliedern der LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG machen. Diese sind verpflichtet, den Sachverhalt aufzuklären und Ihnen das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen.

Es kann hilfreich sein, wenn Sie sexuelle Belästigungen zeitnah dokumentiert haben, mit Angabe von Ort, Zeit, Umständen und mit wem Sie ggf. darüber bereits gesprochen haben.

... wenn Ihnen eine sexuelle Belästigung auffällt?

Es ist sicherlich schwierig das Fehlverhalten anderer zu thematisieren. Dennoch können Sie Betroffene unterstützen.

Lachen Sie z.B. nicht aus „Höflichkeit“ mit. Bieten Sie der belästigten Person Ihre Hilfe an. Signalisieren Sie, dass die Gegenwehr berechtigt ist und Ihre Zustimmung findet. Stellen Sie sich ggf. als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung.

Wenn Sie den Eindruck haben, die Belästigung ist schwerwiegend, ermutigen Sie die betroffene Person, sich an die LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden.

... wenn Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter von sexueller Belästigung erfahren?

Wenn sich jemand mit der Bitte um Rat und Unterstützung direkt an Sie wendet, wird Ihnen viel Vertrauen entgegengebracht. Nehmen Sie sich Zeit für ein oder mehrere Gespräche.

Machen Sie deutlich, dass Sie sexuelle Belästigung nicht dulden. Dies gehört zu Ihren selbstverständlichen Führungsaufgaben. Außerdem verletzen sie ansonsten Ihre Dienstpflicht. Veranlassen Sie Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen.





Können wir aus diesem Bereich
etwas für Sie tun?
Oder haben Sie Anregungen?
Kontaktieren Sie uns einfach!
Per Mail an gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de oder
telefonisch unter 0221 809-3583.

Ute Steinhoff, Ralf Axmann, Verena Mäcke, Henrike Loh, Angelika Pirgiotis (v. l. n. r.) [Foto: Uwe Weiser/LVR]

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-3583, www.lvr.de

Layout und Druck: LVR-Druckerei, Ortloplatz 2, 50679 Köln, Tel 0221 809-2418



LVR-Stabsstelle
Gleichstellung und Gender Mainstreaming

LVR-Stabsstelle
Gleichstellung und Gender Mainstreaming

VIELSEITIG
wie die Menschen im LVR
und im Rheinland,
für die wir da sind!



Lebensphasenorientierung

„Frauenberufe“ - „Männerberufe“

Nein heißt Nein!



Karriere mit Kind

Rollenwechsel

Gender Mainstreaming

LVR-Stabsstelle Gleichstellung
und Gender Mainstreaming

flexible Arbeitsmodelle

Familienfreundlichkeit

Vielfalt

Chancengleichheit

Hallo und herzlich Willkommen beim LVR!

Mit diesem Info-Brief möchten wir Ihnen unsere Arbeit kurz vorstellen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung aller bestehenden Nachteile zwischen den Geschlechtern ist als Verfassungsauftrag im Grundgesetz Art. 3 II verankert. Das ist unser Auftrag!

Ganz konkret bedeutet das:

» Wir bieten Ihnen Informationen rund um das Thema Lebensphasenorientierung z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Betreuung von Angehörigen, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeitgestaltung für Eltern oder Menschen mit Pflegeaufgaben.

» Wir helfen und unterstützen Sie, wenn Sie von sexueller Belästigung oder Diskriminierung auf Grund ihres Geschlechtes betroffen sind. Wir versuchen gemeinsam mit Ihnen einen Weg aus der Krise zu finden!

» Wir unterstützen den LVR insgesamt bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der Gleichstellung von Frauen und Männern z. B. bei Bewerbungs- und Auswahlverfahren, durch Frauenförderung in handwerklich-technischen Berufen oder Männerförderung in therapeutisch-pflegerischen Berufen.

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Unsere Ziele:

» das Erreichen einer ausgewogenen Beschäftigungsstruktur in allen Bereichen des LVR,
» eine klare Positionierung des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber,
» die nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen des LVR.

Unsere Aktivitäten:

» LVR-weite Teilnahme an Vorstellungsrunden in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen,
» Organisation und Durchführung von Mentoring Programmen,
» Durchführung von Veranstaltungen zu aktuellen Themen von A bis Z wie z. B. Pubertät, Trennung/Scheidung, Rentenlücke,

» Betreuung des LVR-Väterbeirates,
» Beteiligung am Betrieblichen Gesundheitsmanagement,
» Organisation des „Girl's Day“ speziell für Mädchen unserer Förderschulen, sowie des „Boy's Day“ für Jungs, die Einblick in die Berufsfelder Pflege, Therapie und Erziehung erhalten möchten,
» Beteiligung am Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“,
» Aktive Netzwerkarbeit in den Arbeitskreisen Kölner Behörden und Kölner Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

FAIR IN DER SPRACHE!

WER STATT ER

Einfach, aber wirkungsvoll:
Sätze mit dem neutralen „wer“

Wer das **Beratungsangebot** nutzt ...
statt: der Nutzer des Beratungsangebots



SIE KÖNNEN AUCH ANDERS

Manchmal helfen passive
Formulierungen weiter:

Teilnahmegebühr | Redeliste | Wahlverzeichnis

Den Antrag stellen Martina und Klaus Meier ...
statt: Antragsteller sind Martina und Klaus Meier

Das Kind wird von Erika Müller gesetzlich
vertreten ...
statt: gesetzlicher Vertreter des Kindes ist
Erika Müller

IN

Alle sind herzlich eingeladen ...
Darüber braucht nicht gesprochen
zu werden ...
die betroffene Person ...
Das glaubt niemand ...
Zutritt für alle ...
Wer einen Führerschein besitzt ...
Kluge Leute bauen vor ...

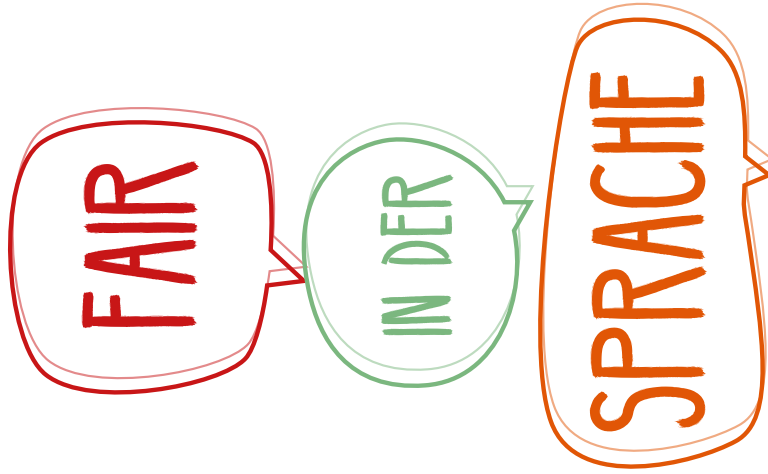
OUT

Jeder ist herzlich eingeladen ...
Darüber spricht man nicht ...
der Betroffene ...
Das glaubt keiner ...
Zutritt für jedermann ...
Der Inhaber des Führerscheins ...
Der Kluge Mann baut vor ...



Mit freundlicher Unterstützung des Büros für
Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg.

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-3582, www.lvr.de



Layout und Druck: LVR-Druckerei, Ottoplatz 2, 50679 Köln, Tel 0221 809-2418

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sprache erzeugt Bilder und aktiviert Vorstellungen in unseren Köpfen. Bei „**jeder, der ein Auto besitzt**“ denken auch Sie bestimmt, wie die meisten, an Männer. Bei dem Ausdruck „**alle, die ein Auto besitzen**“ denken viele sowohl an Männer als auch an Frauen.

Sprache und Gesellschaft sind im ständigen Wandel, sie beeinflussen sich gegenseitig. In der Sprache spiegeln sich gesellschaftliche Werte und Normen wieder. Sie prägt unser Bewusstsein.

Eine faire und geschlechtergerechte Sprache berücksichtigt Frauen und Männer gleichermaßen und zeigt deutlich, wer angesprochen wird. Denn wer nicht genannt wird, ist nicht gemeint und wer nicht angesprochen wird, wird nicht erreicht.

Sie denken,

„**Geschlechtergerecht/fair formulieren, würde ich ja, aber das ist doch total kompliziert?**“

Wir möchten Beispiele für geschlechtergerechte Formulierungen und sprachliche Strategien aufzeigen und zu einer zeitgemäßen Auseinandersetzung mit unserer Sprache ermuntern. Sie sollen Ihnen als Anregung dienen, wie Sie geschlechtergerechte Sprache im (Berufs-)Alltag umsetzen können.

Haben Sie keine Scheu vor kreativen Formulierungen, davon profitieren sowohl Lesbarkeit als auch Stilistik! Viel Spaß beim Schreiben und Reden!

Verena Mäckle

LVR-Stabsstelle

Gleichstellung und Gender Mainstreaming

DIE BESTE WAHL

Die Paarformel

So liegen Sie immer richtig:
Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter
Kolleg*innen und Kollegen
Teilnehmer*innen und Teilnehmer

Klingt gut!

NICHT DUMM

Ein Neutrum

Setzen Sie auf geschlechtsneutrale Hauptwörter
beratende | teilnehmende | ratsuchende Person | Mitglied |
Arbeits-, Fachkraft | Elternteil | Lehrkraft

Bilden Sie die Mehrzahl

die Beschäftigten | die Vorsitzenden | die Beauftragten |
die Betreuten | die Anwesenden | die Eheleute |
die Erwerbstätigen | die Betroffenen | die Teilnehmenden |
die Berechtigten

Leiten Sie ab

Vertretung | Leitung | Belegschaft | Ärzteschaft |
Jugendliche

DER AUSWEG AUS DEM

Schrägstrichwust

Lassen Sie **ihr/sein** einfach weg

Der Antrag wird gestellt von ...
statt **der/die** Antragsteller/in ...

Wir suchen eine technische Fachkraft
für die Leitung der Abteilung ...
statt **ein/e** technische/r Mitarbeiter/in
als Abteilungsleiter/in ...

Ahaja!



Die schriftsprachliche Darstellung von Personen, die sich nicht eindeutig als Mann oder Frau verstehen, kann durch die Leerstelle des Gender_Gaps oder Gender*-Sterns erfolgen.

Neues aus den Dezernaten

Ohne Diskriminierung durch den LVR-Alltag

Gleichberechtigte Lebensverhältnisse für Menschen mit Handicap zu ermöglichen – das ist Ziel und Hauptaufgabe vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR.

Dieses zu erreichen, erfordert eine hohe Sensibilität für alles, was ausgrenzt, diskriminiert und diesen Zielsetzungen widerspricht. Die Umsetzung ist ein wichtiger Garant dafür, dass auch am Arbeitsplatz eines jeden und einer jeden von uns ein faires Miteinander herrscht.

Wenn sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des LVR im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt fühlt oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt ist, kann er oder sie sich an die LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG wenden.

Gründe für eine Benachteiligung können sich laut dem § 1 des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgrund des Geschlechtes, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ergeben.



(Quelle:
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes)



(Quelle:
Antidiskriminierungs-
stelle des Bundes)

Die LVR-Beschwerdestelle ist im Intranet unter „Wissen und Service>Chancengerechtigkeit“ zu finden. Wer sich darüber hinaus informieren möchte, findet umfangreiches Material bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – sozusagen „für alle Lebenslagen“ – www.antidiskriminierungsstelle.de.

Ihre Ansprechpartnerin:



Verena Mäckle
LVR-Stabsstelle Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming
Tel. 0221 / 809 – 9582
verena.maeckle@lvr.de

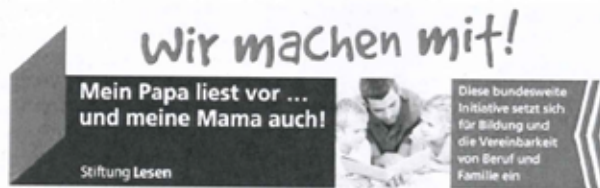


Neues aus den Dezernaten

„Mein Papa liest vor... und meine Mama auch!“

Auf Anregung des LVR-Väterbeirates beteiligt sich der LVR seit Juli diesen Jahres an der Aktion „Mein Papa liest vor... und meine Mama auch!“ der Stiftung Lesen. Eltern sind das beste Vorbild für Kinder und können ihnen durch Vorlesen helfen, sich zu vielseitig interessierten, aktiven und weltoffenen Menschen zu entwickeln. Besonders Väter können sich bei dieser Aufgabe noch stärker engagieren, denn Männer halten das Vorlesen zwar für sehr wichtig, überlassen diese Tätigkeit aber mehrheitlich den Müttern.

Mehr als 14.000 Arbeitgeber in NRW sind nunmehr aufgerufen, sich an dieser Aktion der Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung und der Sparkassen in Nordrhein-Westfalen zu beteiligen. Ihnen werden Vorlesegeschichten und Informationen rund um das Lesen zur Verfügung gestellt, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz über das Intranet unkompliziert und kostenfrei zugreifen können – für uns im LVR ein weiterer Beitrag zur Familienfreundlichkeit.



Wöchentlich gibt es eine neue Vorlesegeschichte. Die Geschichten bekannter Autorinnen und Autoren aus namhaften Verlagen haben eine Vorlesedauer von zehn Minuten und berücksichtigen die unterschiedlichen Interessen von Jungen und Mädchen sowie verschiedene Altersgruppen und kulturelle Hintergründe. Zum Einstieg für die Eltern gibt es Informationen und Tipps rund um das Thema Vorlesen.

Die Vorlesegeschichte kann am Arbeitsplatz für das Vorlesen am Abend oder am Wochenende heruntergeladen werden.

Im LVR-Intranet: Wissen & Service > Familie, Eltern & Kinder > Väter im LVR > Papa liest vor oder ...>Eltern im LVR> Vorlesegeschichten.

Ihr Ansprechpartner:



Ralf Axmann
LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Tel. 0221 / 809 – 4378
ralf.axmann@lvr.de

Newsletter „WIR im LVR“, Oktober 2014, Seite 16

**Aktuelles****Mehr Platz für „Düxer LVR-Pänz“**

Am 10. Dezember 2014 haben der Landschaftsverband Rheinland (LVR) und die AWO Köln gemeinsam die zweite betriebsnahe Kindertagesstätte in Köln-Deutz eröffnet. Kinder, Eltern, das Erzieherinnen-Team und alle am Aufbau Beteiligten haben dies bei Kaffee, Saft und Kuchen in den neuen Räumlichkeiten der „Düxer Pänz II“ in der Gießener Str. 19b gemeinsam gefeiert. Die neue Kita öffnet ihre Pforten jedoch nicht nur für Beschäftigte des LVR: Fünf von insgesamt 25 Plätzen werden derzeit von RTL und dem TÜV Rheinland belegt.



V. l. n. r.: Ulli Volland-Dörmann (Geschäftsführerin der AWO Köln), Verena Mäcke, Christine Lauck (Leiterin der KITA Düxer LVR-Pänz), Silvia Empacher, Anne Hillebrand (AWO Köln)
Foto: LVR/Marion Koell

Insgesamt stehen nun 40 Plätze für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR zur Verfügung: Bereits vor knapp vier Jahren wurde die Kita „Düxer LVR-Pänz I“ in Trägerschaft der AWO Köln auf der Deutzer Freiheit 77 mit zunächst 15 Plätzen eröffnet.

Aufgrund der großen Nachfrage wurden daraus bald 20 Plätze. Auch danach gab es neben vielen positiven Rückmeldungen immer neue Anfragen. Vor diesem Hintergrund haben der LVR und die AWO

Köln beschlossen, die gute Zusammenarbeit in einer zweiten betriebsnahen Kindertagesstätte fortzusetzen. Junge Familien haben heute deutlich veränderte Vorstellungen von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gut qualifizierte junge Berufstätige, potentielle Eltern, erwarten von ihrem Arbeitgeber hier Unterstützung.

Die Düxer LVR-Pänz II werden zum 01. August voll besetzt sein, ebenso wie die Einrichtung auf der Deutzer Freiheit. Dennoch: Wer Interesse und Bedarf hat, meldet sich bei Verena Mäcke, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Ihre Ansprechpartnerin:



Verena Mäcke
LVR-Stabsstelle Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming
Tel. 0221 / 809 – 9582
verena.maeckle@lvr.de



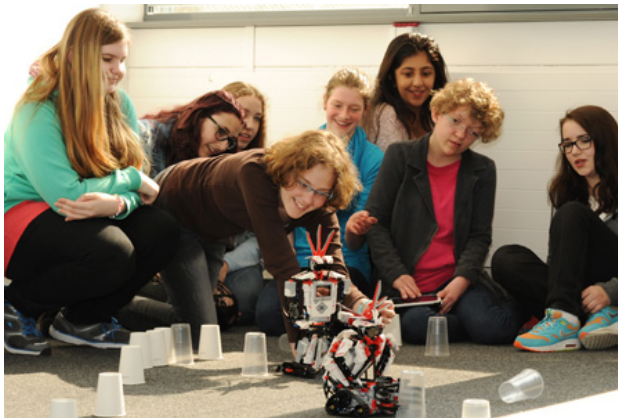
[zurück zur Übersicht](#)

LVR begeistert Mädchen mit Behinderung für „Männerberufe“

20 Schülerinnen aus unseren Förderschulen hatten am Girls' Day Gelegenheit, in typischen MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik) wie im IT-Bereich, in der Schreinerei, in der Druckerei, einer modernen Poststelle sowie in der Gärtnerei ihre Fähigkeiten auszuprobieren.

„Oft trauen sich Mädchen einen Beruf im technischen oder mathematischen Bereich gar nicht zu. Beim Girls' Day geht es darum, Stärken zu erkennen und den Teilnehmerinnen neue Perspektiven zu eröffnen“, sagte Gertrud Servos, stellvertretende Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland, bei der Eröffnung.

„Ziel aller Beteiligten im LVR ist es, den Girls' Day für die Mädchen aus den LVR-Förderschulen nicht als einmaliges ‚Schnupperprogramm‘ zu gestalten, sondern nachhaltiges Interesse zu wecken und engagierte Mädchen auch darüber hinaus ein Stück zu begleiten und zu unterstützen. Der Wunsch nach einem längeren Praktikum oder sogar einem Ausbildungsplatz könnten dabei nächste Schritte sein“, so Verena Mäckle, Leiterin der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.



Förderschülerinnen der LVR-Anna-Freud-Schule begeistern sich für Technik. Foto: Marion Koell / LVR

Wie bedeutend der Girls' Day für die berufliche Orientierung sein kann, zeigt das Beispiel von Isabella Rombey: Einen Tag lang hat die inzwischen 17-jährige Schülerin im

vergangenen Jahr bei LVR-InfoKom zugeschaut. Dort lernte sie, wie der Kundendienst arbeitet und erfuhr zugleich, wie ein Laufwerk zusammengebaut ist und ein Drucker funktioniert. „Der Girls‘ Day hat mir ein realistisches Bild von dem Beruf vermittelt und gezeigt, dass ein Bürojob nicht langweilig sein muss. Der Tag hat mich darin bestätigt, eine berufliche Laufbahn im EDV-Bereich einzuschlagen“, erzählt die LVR-Förderschülerin. Momentan besucht Isabella die zehnte Klasse der Kölner LVR-Anna-Freud-Schule. Sie möchte ihr Abitur machen und dann eine Ausbildung im Bereich Informatik und Kommunikation beginnen.

Ansprechpartnerin

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Angelika Pirgiotis

0221 / 809 - 3583

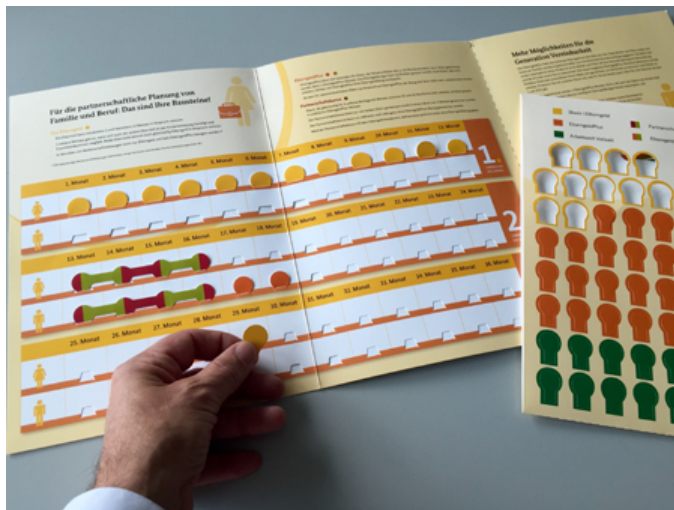
[E-Mail schreiben »](#)



[zurück zur Übersicht](#)

Elterngeld Plus belohnt partnerschaftliche Aufgabenteilung

Im September 2015 haben sich rund 60 Kolleginnen und Kollegen in ihrer Mittagspause im Rahmen eines „Pausenküllers“ – eines Angebotes der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming – zu allen Fragen rund um Elternzeit und Elterngeld Plus informiert. Dem Referenten Marcel Petermann, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA), gelang es anschaulich und sehr nachdrücklich, die Vorteile und große Flexibilität des neuen ElterngeldPlus in Verbindung mit einer ausgedehnten Elternzeit – auch und gerade für Väter – darzustellen.



Bei der Visualisierung unterschiedlicher Varianten hilft entsprechendes Material. Foto: Ralf Axmann / LVR

Abgesehen davon, dass die neuen Regelungen sehr flexibel sind, wird eine stärkere Partnerschaftlichkeit der Eltern gefördert und belohnt. Entsprechendes Material zum Visualisieren unterschiedlichster Varianten, zur Planung und Entscheidungsfindung steht zur Verfügung.

Wenn beide Elternteile im Rahmen von Elternzeit gleichzeitig für vier Monate am Stück (ohne Unterbrechung) jeweils 25 bis 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind, erhalten sie vier zusätzliche Monate Elterngeld Plus (insgesamt also acht zusätzliche Monate) als „Bonus“ obendrauf.

So können von beiden Elternteilen Erfahrungen mit einer vollzeitnahen Teilzeitarbeit und einer ausgewogenen Arbeitsteilung in der Familie gesammelt werden. Möglicherweise wecken diese noch den Wunsch, dieses auch nach der Elternzeit fortzusetzen.

- Gut für Kinder, die beide Eltern in gleichem Maße „erleben“
- Gut für Väter, die sich stärker um ihre Kinder kümmern wollen, als sie dieses in der eigenen Kindheit von ihren Vätern erleben konnten
- Gut für „Mütter“, die auf diese Weise die gängigen Einbrüche in der beruflichen Entwicklung durch Berufsunterbrechungen und geringe Teilzeitarbeit vermeiden können

Wer da zögert, verpasst eine Chance, die nie wieder kommt!

Ansprechpartner

Weiterführende Links

[Weitere Informationen im Intranet](#)

LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Ralf Axmann
0221 / 809 – 4378
[E-Mail schreiben »](#)



[zurück zur Übersicht](#)

30 Jahre LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

04.04.2016

Seit nunmehr 30 Jahren geht es in der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming um Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit im und für den LVR. Wir arbeiten auf der Grundlage der uns in der Landschaftsverbandsordnung, in Dienstanweisungen und in Zielvereinbarungen zugewiesenen Aufgaben. Wir haben unsere Positionierungen, unsere Projekte und konkreten Arbeitsplanungen.

Jetzt möchten wir Sie einladen, uns Ihre Meinungen, Einschätzungen und Erwartungen mitzuteilen: Schreiben Sie uns unter gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de.

- Wie weit konnte die Zielsetzung eines geschlechtergerechten und familienfreundlichen LVR erreicht werden? Was sind wichtige Errungenschaften der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming?
- Was ist noch genau oder fast so wie vor 30, vor 20 oder vor 10 Jahren?
- Welche Schwerpunkte müssen zukünftig gesetzt werden? Was sind neue und aktuelle Zielsetzungen?
- Was erwarten oder wünschen Sie sich persönlich von unserer Arbeit?

In einigen Veranstaltungen wollen wir Bilanz ziehen, neue Themen anreißen und in die Diskussion kommen. Den Auftakt bildet die Veranstaltung „Eine Generation Gleichstellungsarbeit im LVR – alte und neue Herausforderungen“ am 29. Juni 2016 von 13.30 bis 17 Uhr mit einem Vortrag von Frau Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Sachverständigenkommission zum Bundesgleichstellungsbericht und mit Interviews mit jungen LVR-Kolleginnen zu ihren Wünschen und Erwartungen an die Gleichstellungsarbeit der nächsten Jahre. Moderiert wird die Veranstaltung von Ninia LaGrande, Poetry-Slammerin und Moderatorin.

Themenideen für weitere Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten, für verschiedene Zielgruppen und an verschiedenen LVR-Orten sind unter anderem „MeDoc – Mentoring-Programme im ärztlichen Dienst des LVR-Klinikverbundes – ein Resümee zum Erfolg“, „Sexismus im (Berufs-)Alltag“, „Die-alles-ist-möglich-Lüge“ – Lesung mit den Autorinnen des gleichnamigen Buches und „Was tut Vätern gut? Was brauchen arbeitende Väter?“. Darüber hinaus ist eine Veranstaltung für Führungskräfte in Kooperation der Dezernate 1, 8 und der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming am 05. Oktober 2016 unter dem Titel „Lebensphasenorientierung – Anforderungen an Organisation, Personalmanagement und – entwicklung, Führung und Unternehmenskultur“ in Planung.

Ansprechpartnerin

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Verena Mäcke
0221 / 809 - 3582
[E-Mail schreiben »](#)



[zurück zur Übersicht](#)

Projektarbeit zu Lebensentwürfen junger Erwachsener

04.07.2016

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat in diesem Jahr den Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (Fhöv) Köln erstmals ein Thema zur vertieften Bearbeitung angeboten.

Fünf junge Anwärterinnen und ein Anwärter des LVR untersuchten im Rahmen der Projektphase im zweiten Studienjahr unter Anleitung und mit Unterstützung ihrer Dozentin Frau Prof. Dr. Bettina Franzke die folgenden Fragestellungen:

- Wie sehen die Lebensentwürfe junger Frauen und Männer heute aus?
- Welche Anliegen und Fragen haben insbesondere junge Väter im öffentlichen Dienst?

Zielsetzung beider Fragestellungen war es, herauszufinden, welche Unterstützung, welche konkreten Angebote und Möglichkeiten junge Erwachsene vom Arbeitgeber LVR erwarten, um ihre individuellen Vorstellungen von Leben und Arbeiten, von ihrer Work-Life-Balance zu verwirklichen.

Mit einer Online-Befragung unter allen derzeit 816 Studierenden der Fhöv und mittels 10 intensiver Einzelinterviews von jungen Vätern beim LVR wurde diesen Fragestellungen auf den Grund gegangen. Für den LVR sind die gewonnenen Erkenntnisse, angesichts des demografischen Wandels und der immer größer werdenden Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um die besten Nachwuchskräfte, von hohem Interesse. Es kommt schließlich darauf an, als attraktiver und moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und diesem Bild in der Folge dann auch zu entsprechen.

Deutlich wurden folgende Tendenzen:

1. Die jungen Nachwuchskräfte des öffentlichen Dienstes sind durchaus stark an einer gelingenden Balance zwischen Beruf und Familie interessiert. Dabei haben sie klare Vorstellungen von ihren Lebensentwürfen, sind deutlich kompromissbereit, suchen aber überwiegend nach einem Model mit Doppelverdienst in der Partnerschaft.
2. Für die Familie geben sie nicht alle beruflichen Ambitionen ohne Weiteres auf.
3. Fast die Hälfte der Nachwuchskräfte wäre bereit für einen zu ihnen passenden Arbeitsplatz den Wohnort oder Arbeitgeber zu wechseln.
4. Den Weg in den öffentlichen Dienst haben 68 Prozent der jungen Frauen und 42 Prozent der jungen Männer aus Vereinbarkeitsgründen von Beruf und Familie gewählt. Nach der Sicherheit des Arbeitsplatzes ist dies der am meisten genannte Grund für die Berufswahl.
5. Väter können im öffentlichen Dienst ihre Vereinbarkeitswünsche weitestgehend realisieren. Die beim LVR verfügbaren Möglichkeiten sind dabei vielfältig und meistens auch bekannt. Aber auch hier lassen bei weitem nicht alle Vorgesetzten eine Realisierung der gewählten Möglichkeit zu, ohne ein schlechtes Gewissen bei den Betroffenen zu erzeugen.

Die gesamte Projektarbeit ist über die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu erhalten.

Ansprechpartner

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Ralf Axmann
0221 / 809 – 4378
[E-Mail schreiben »](#)



[zurück zur Übersicht](#)

Neues vom LVR-Väter-Beirat

05.10.2016

Am 30.08.2016 tagte der LVR-Väter-Beirat. Ein Beratungspunkt war der Beitritt zur am 08. Januar 2016 gegründeten Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Väterarbeit. Die LAG wird unterstützt durch das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (weitere Infos: www.lag-vaeterarbeit.nrw). Auch der nicht vorhandene Anspruch auf eintägige Freistellung nicht-verheirateter Väter bei der Geburt eines Kindes wurde im Beirat thematisiert. Im Mittelpunkt standen jedoch die Ergebnisse des Projektes zur Chancengleichheit beim LVR der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FhÖV) und der dazugehörigen Umfrage bei einigen LVR-Vätern.

Die Ergebnisse aus der Online-Befragung zeigen, dass die Mehrheit der Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst sehr beziehungs- und familienorientiert ist und in dieser Hinsicht im Beruf wenig Kompromisse eingehen möchte.

Im Vergleich zu einer bundesweiten Studie, an die die Befragung angelehnt war, ist die Familienorientierung der Nachwuchskräfte in der Verwaltung ausgeprägter. Dies gilt auch für die männlichen Befragungsteilnehmer.

Es ist davon auszugehen, dass Verwaltungsstudierende vor diesem Hintergrund gezielt einen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst gewählt haben.

Die heutigen Verwaltungsstudierenden – Frauen wie Männer – streben überwiegend ein Lebensmodell an, bei dem die familiären und beruflichen Aufgaben ausbalanciert sind. Darum erwarten sie von ihrem Arbeitgeber, dass er sie dabei unterstützt.

Schon die Befragung der heutigen Väter zeigt, dass Männer nicht immer so leben, wie sie eigentlich leben möchten. Und unter den jungen Menschen zeigt sich noch einmal mehr, dass zukünftig mehr Männer ihre Erwerbsarbeit in bestimmten Familienphasen einschränken möchten als es die heutigen Väter tun.

Auch diese Haltungen sind bei den Verwaltungsstudierenden ausgeprägter als bei den Befragten in der bundesweiten Studie.

Aber auch wenn den Nachwuchskräften Zeit für die Familie wichtig ist, interessieren sie sich trotzdem für ihre beruflichen Aufgaben und zeigen sich leistungsorientiert.

Auf dies alles angemessen zu reagieren ist eine entscheidende Herausforderung für das zukünftige Personalmanagement. Dazu gehört unter anderem:

- Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kommunizieren und umzusetzen.
- Partnerschaftliche Arbeitszeiten, zum Beispiel vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung

organisatorisch zu ermöglichen, und auch durch Führung und Unternehmenskultur zu unterstützen.

Weiterführende Links

[Die komplette Projektarbeit finden Sie im Intranet](#)

[Infos zur Landesarbeitsgemeinschaft Väterbeirat](#)

Ansprechpartner

LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Ralf Axmann
0221 / 809 – 4378
[E-Mail schreiben »](#)



[zurück zur Übersicht](#)

Brandneues aus der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

05.01.2017

Zum Jahresende stehen neue und neu überarbeitete Informationen aus unserem Angebot zum Download für Sie bereit:

- In Zusammenarbeit mit dem NRW-Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport (MFKJKS) wurde „Führen in Teilzeit“ entwickelt und produziert, ein kurzer Film, der sich nachdrücklich mit den Vorteilen eines Führens in Teilzeit beschäftigt. Vorgesetzten und Mitarbeitenden wird anschaulich vermittelt, wie vorteilhaft und gewinnbringend es für ein Unternehmen oder eben eine Verwaltung sein kann, auch Führungspositionen (unterschiedlichster Ebenen) in Teilzeit in unterschiedlichsten Varianten zu besetzen.



Aktualisierte Materialien zu den Themen „Fair in der Sprache“ und „Nein heißt nein“. Foto: LVR

Grundlegend überarbeitet und in neuer aktualisierter Form zum Versand oder zum Download stehen im Intranet bereit:

- Rundverfügung „Fair in der Sprache“ (angepasst)
- Flyer „Nein heißt Nein!“ auch beim Landschaftsverband Rheinland keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Weiterführende Links

[„Führen in Teilzeit“](#)

[„Fair in der Sprache“](#)

[„Nein heißt Nein!“](#)

[Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im LVR-Intranet](#)

Ansprechpartnerin

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Henrike Loh

0221 / 809 – 3592

[E-Mail schreiben »](#)



[zurück zur Übersicht](#)

Lebensphasenorientierung – ganz praktisch mit dem Zeitwertkonto!

29.03.2017

Wir werden älter im LVR. Viele von uns haben mittlerweile Eltern, die alt sind. Sie benötigen Unterstützung, müssen gepflegt werden oder es muss ganz aktuell die Pflege organisiert werden.

Das kann sehr plötzlich passieren: Meine Mutter lebte gut 650 Kilometer von mir entfernt. Ich bin circa alle fünf Wochen zu ihr gefahren, um gemeinsam mit einem Pflegedienst den Verbleib im eigenen Haushalt zu gewährleisten. Aber irgendwann passierte es: meine Mutter stürzte, kam ins Krankenhaus und es war schnell klar: selbständig zu Hause leben, das geht nicht mehr. Mich um einen alten Menschen in seiner ganzen Verunsicherung zu kümmern, eine geeignete Pflege zu finden und alles zu berücksichtigen und zu organisieren, was in dieser Situation notwendig ist, das stand plötzlich an. Resturlaub, die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes, all das ist in einer solchen Situation schnell ausgeschöpft.

Einen Notfall oder eine längerfristige Beanspruchung mit der Berufstätigkeit verbinden zu müssen, erleben viele von uns. Bei unserem Arbeitgeber LVR kann man z.B. mit dem Zeitwertkonto eine gute Lösung finden.

Ich wurde mit meiner Situation zum „Modellfall“: Ich habe sehr kurzfristig für die folgenden zwei Monate beantragt, die Arbeitszeit auf die Hälfte zu reduzieren. Den fehlenden Gehaltsanteil konnte ich durch Angespartes aus dem Zeitwertkonto ausgleichen und somit die mit einer regulären Arbeitszeitreduzierung verbundenen vielfältigen Auswirkungen vermeiden. Meine Chefin, Frau Lubek, war einverstanden. Die Geschäftsleitung meines Dezernates, die zuständige Personalsachbearbeiterin und der Kollege und die Kollegin, die für die Zeitwertkonten zuständig sind, haben sich der Angelegenheit angenommen, und keine zwei Wochen nach meinem Antrag war die Sache rückwirkend zum beantragten Tag geregelt. Das ist wirklich super gelaufen! Im Rahmen der FLAZ habe ich an den Tagen im Büro meistens Vollzeit gearbeitet, konnte aber auch früher gehen, um meine Mutter – nunmehr im Pflegeheim hier in Köln – zu unterstützen, oder mehrere Tage am Stück abwesend sein, um am alten Heimatort alles Notwendige zu regeln. Da ich in der privaten Terminplanung durchaus flexibel war, konnte ich andererseits im Job sicherstellen, z.B. bei wichtigen Terminen und Themen dabei zu sein. Mir tat es gut, trotz allem noch im gewohnten Alltag zu stehen und in dieser schwierigen Phase sogar ein bisschen Zeit für mich selber zu haben.

Das Zeitwertkonto für kurzfristige Krisensituationen nutzen: Ich kann es nur empfehlen!

Ansprechpartnerin

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming



Verena Mäckle

0221 / 809 - 3582

[E-Mail schreiben »](#)

