

## Vorlage-Nr. 13/3481

**öffentlich**

**Datum:** 28.02.2014  
**Dienststelle:** LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming  
**Bearbeitung:** Frau Mäcke

<b>Gesundheitsausschuss</b>	<b>14.03.2014</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung</b>	<b>31.03.2014</b>	<b>empfehlender Beschluss</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>07.04.2014</b>	<b>Beschluss</b>

### Tagesordnungspunkt:

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

### Beschlussvorschlag:

1. Der Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2010 - 2013 wird gemäß Vorlage Nr. 13/3481 zur Kenntnis genommen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage des vorgelegten Berichtes weitere konkrete Zielsetzungen für den LVR in den Themenbereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming zu entwickeln und den Gremien der 14. Landschaftsversammlung zur Beratung vorzulegen.

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

## Zusammenfassung:

Mit der Vorlage 13/3481 wird der Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2010-2013 zur Kenntnis gegeben.

Folgende wesentliche Punkte werden festgehalten:

- Frauen sind die zahlenmäßig dominierende Beschäftigtengruppe im LVR.
- Beschäftigungsverhältnisse, in denen keine eigenständige Existenzsicherung erzielt werden kann, sind im LVR - wie anderswo auch - „Frauensache“.
- Frauen sind im LVR in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert.
- Die klassische Unternehmens-/Behördenstruktur und -kultur, in der Führung und höherwertige Dienstposten/Stellen mit lückenloser Vollzeitbeschäftigung verknüpft sind, ist auch im LVR weitgehend ungebrochen.
- Angesichts der zu erwartenden Personalengpässe im Zuge des demografischen Wandels muss auch der LVR den Blick auf die noch zu aktivierenden und zu entwickelnden Potentiale von Frauen im Unternehmen und am Arbeitsmarkt richten.
- Frauen mit Kindern finden aktuell noch keine ausreichenden Bedingungen vor, die sie ermutigen und unterstützen, sich beruflich kontinuierlich weiter zu entwickeln und Führungspositionen anzustreben - ihr Potential wird vielfach nicht genutzt.
- Gender ist im LVR zunehmend im Mainstream angekommen.

Die konstatierten Ergebnisse des Berichtes bieten die Grundlage für eine Weiterentwicklung und Konkretisierung der LVR-Zielsetzungen in den Handlungsfeldern Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

## Begründung:

Mit der Vorlage 13/3481 wird der Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2010-2013 zur Kenntnis gegeben.

Folgende wesentliche Punkte werden festgehalten:

### **1. Frauen sind die zahlenmäßig dominierende Beschäftigtengruppe im LVR.**

- Rund zwei Drittel der Mitarbeitenden des LVR sind Frauen.
- Rund 4/5 der Belegschaft des LVR sind in Dienststellen tätig, in denen eher weiblich konnotierte Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung prägend sind.

### **2. Beschäftigungsverhältnisse, in denen keine eigenständige Existenzsicherung erzielt werden kann, sind im LVR - wie anderswo auch - „Frauensache“.**

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

### **3. Frauen sind im LVR in den höheren Besoldungs-und Entgeltgruppen und in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert.**

- Beschäftigung, die durch längere Unterbrechungszeiten, geringe Arbeitszeitvolumina und Befristungen gekennzeichnet sind, sind in der Regel einem problematischen Nebeneinander von Beruf und Familie geschuldet.
- Damit verbunden ist ein signifikantes schlechteres Abschneiden in Hinblick auf Verdienst und auf die Beteiligung an Führung und Leitung.
- Beides gefährdet die langfristige eigenständige Existenzsicherung der betroffenen Frauen (und Männer, sollten sie in diesen Strukturen arbeiten).

### **4. Die klassische Unternehmens-/Behördenstruktur 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.

#### **5. Angesichts der zu erwartenden Personalengpässe im Zuge des demografischen Wandels muss auch der LVR den Blick auf die noch zu aktivierenden und zu entwickelnden Potentiale von Frauen 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 zusätzliches 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 Existenzsicherung 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.

#### **6. Frauen mit Kindern finden aktuell keine ausreichenden Bedingungen vor, die sie ermutigen und unterstützen, sich beruflich kontinuierlich weiter zu entwickeln und Führungspositionen anzustreben - ihr Potential wird vielfach nicht genutzt.**

- 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.

#### **7. Gender ist im LVR zunehmend im Mainstream angekommen.**

- Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming als Element der Qualitätssicherung wird im LVR –Gesamtsteuerungsprozess ausdrücklich benannt.
- Insbesondere bei der Bearbeitung dezernats- und dienststellenübergreifender Themenstellungen wie z.B. der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention oder der Bewältigung der sich aus dem demografischen Wandel ergebenden Herausforderungen gelingt diese Berücksichtigung ganz besonders.

Die konstatierten Ergebnisse des Berichtes bieten die Grundlage für eine Weiterentwicklung und Konkretisierung der LVR-Zielsetzungen in den Handlungsfeldern Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming.

Vorschlag der Verwaltung:

1. Der Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2010 - 2013 wird gemäß Vorlage Nr. 13/3481 zur Kenntnis genommen.

2. Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage des vorgelegten Berichtes weitere konkrete Zielsetzungen für den LVR in den Themenbereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming zu entwickeln und den Gremien der 14. Landschaftsversammlung zur Beratung vorzulegen.

**Der Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wird mit gesonderter Post versandt.**

L u b e k