

Niederschrift  
über die 26. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine  
Verwaltung  
am 31.03.2014 in Köln, Landeshaus  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Boss, Frank  
Fenninger, Georg  
Naumann, Jochen  
Petrauschke, Hans-Jürgen  
Dr. Schlieben, Nils Helge  
Zimball, Wolfgang

Vorsitzender

**SPD**

Böll, Thomas  
Holzhauer, Albert  
Prof. Dr. Rolle, Jürgen  
Schulz, Ursula  
Wucherpennig, Brigitte

für Kösling, Klaus

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Peil, Stefan  
Peters, Anna

**FDP**

Effertz, Lars Oliver  
Paßmann, Bernd

**Die Linke.**

Groeneveld, Uwe

**FREIE WÄHLER/DEINE FREUNDE**

Bayer, Udo  
für Schmitz, Heinz (beratendes Mitglied)

### **Fraktionsgeschäftsstellen**

Runkler, Hans-Otto  
Schulte, Felix

### **Verwaltung:**

Hötte, Renate	Erste Landesrätin (bis TOP 14)
vom Scheidt, Frank	LVR-Dezernent 1
Hoffmann, Oliver	GF LVR-InfoKom
Berg, Frithjof	Leiter LVR-FB 12
Beuel, Stefan	10.10 (Protokoll)
Dannat, Knuth	Leiter LVR-FB 14
Frankeser, Karl-Heinz	LVR-InfoKom
Krause, Frank	LVR-InfoKom
Mäckle, Verena	LVR-Stab GGM (bis Top 3)
Robens, Rolf	Leiter LVR-FB 11
Steinhoff, Ute	LVR-Stab GGM

### **Sonstige Anwesende**

Andres, Sigrid	01 (bis TOP 14)
Heister, Joachim	Leiter LVR-FB 81 (bis TOP 6)
Herbst, André	LVR-FB 21 (bis TOP 10)
Mosbach, Susanne	GPR
Tzschoppe, Jürgen	GPR (bis TOP 10)
Unkelbach, Ingo	10.10
Zander, Dieter	LVR-FB 12

## Tagesordnung

### **A: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**

#### Öffentliche Sitzung

#### Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 25. Sitzung vom 10.02.2014
3. Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming **13/3481**
4. Anfragen und Anträge
- 4.1. Aktive Partnerschaft mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet“ **13/320 Die Linke.**
5. Projekt LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention **13/3448**
6. Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund **13/3378/1**
7. 2. Bericht über den Stand der "Demographie im Personalmanagement (2013)" **13/3457**
8. JobTicket Sachstandsbericht zu den Anfragen des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung **13/3552**
9. Verschiedenes

### **B: Betriebsausschuss LVR-InfoKom**

10. Verschiedenes

### **C: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung**

#### Nichtöffentliche Sitzung

11. Niederschrift über die 25. Sitzung vom 10.02.2014
12. Anfragen und Anträge
13. Organisationsuntersuchung des LVR-Dezernates 4, Jugend **13/3570**
14. Raumkonzept für die LVR-Zentralverwaltung in Köln-Deutz **13/3583**
15. Besetzung der Stelle der Landesrätin / des Landesrates des LVR-Dezernates Soziales und Integration **13/3605**
16. Aufhebung des LA-Beschlusses 13/3321 vom 06.12.2013 zur Einstellung der Leitung der Archäologischen Zone **13/3586**

- 17. Personalmaßnahmen
- 17.1. Wiederbestellung zum Betriebsleiter der LVR-Krankenhauszentralwäscherei **13/3490**
- 17.2. Besetzung eines Dienstpostens "Presse- und Öffentlichkeitsarbeit" im LVR-Fachbereich Kommunikation **13/3577**
- 17.3. Personalmaßnahmen;  
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung **13/3578**
- 17.4. Personalmaßnahmen;  
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses **13/3579**
- 18. Verschiedenes

**D: Betriebsausschuss LVR-InfoKom**

- 19. Vergabe eines Rahmenvertrages über Unterstützungs- und Beratungsleistungen im Bereich von SAP-Projekten und -Anwendungen **13/3576**
- 20. Vergabe eines Rahmenvertrages zum Kauf und zur Pflege von Server- und Datenbankmanagementsoftwarelizenzen **13/3615**
- 21. Personalmaßnahmen
- 21.1. Wiederbestellung als Betriebsleiter in der Betriebsleitung der Informationsverarbeitung und Kommunikationstechnik des LVR (LVR-InfoKom) **13/3580**
- 21.2. Personalmaßnahmen  
hier: Zuständigkeit des Betriebsausschusses LVR-InfoKom **13/3574**
- 22. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	11:15 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:40 Uhr
Ende der Sitzung:	11:40 Uhr

## Öffentliche Sitzung

### Punkt 1

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Der **Vorsitzende** stellt zu der Bitte von **Frau Mäckle**, den bisherigen TOP 5 als neuen TOP 3 zu beraten, Einvernehmen im Ausschuss fest.

Gegen die so geänderte Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

### Punkt 2

#### **Niederschrift über die 25. Sitzung vom 10.02.2014**

Gegen die Niederschrift bestehen kein Bedenken.

### Punkt 3

#### **Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Vorlage 13/3481**

**Frau Mäckle** stellt die wesentlichen Ergebnisse/Inhalte des Berichts bzw. der Vorlage im Rahmen einer Präsentation dar, die als Anlage 1 der Niederschrift beigefügt ist.

**Vertreter aller Fraktionen** danken Frau Mäckle für die Präsentation, den umfangreichen und aussagekräftigen Bericht und verbinden damit den Dank an das ganze Team von Frau Mäckle. Sie stellen fest, dass der LVR auf dem Feld der Gleichstellung und des Gender Mainstreamings im Laufe der Jahre viel geleistet habe und weiterhin auf einem guten Weg sei. Der Bericht stelle eine gute Grundlage für die kommenden Jahre dar.

Auf Nachfrage von **Herrn Boss** erklärt **Frau Mäckle**, dass ein Benchmark mit anderen Behörden zwar nicht existiere, sie aus Gesprächen aber wisse, dass der LVR auch hier im Vergleich mit anderen gut aufgestellt sei. Weiterhin führt sie aus, dass die in dem Bericht aufgezeigten Themen bzw. Fragestellungen mit Blick auf die demographische Entwicklung zunehmend von immer größerer Bedeutung sein werden. Ein Beispiel hierfür sei die steigende Notwendigkeit der Frauenerwerbstätigkeit, auf die sich die Arbeitgeber zunehmend einstellen müssten. Frau Mäckle geht davon aus, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen sicher zunehmen werde. Wesentliches Ziel sei es darüber hinaus, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen zu verbessern, um Frauen für Beschäftigung zu gewinnen bzw. zu halten.

Auf Anregung von **Frau Peters** und **Herrn Boss** schlägt **Herr vom Scheidt** vor, die Mitglieder des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung zu Beginn der neuen Legislaturperiode entsprechend des Beschlussvorschlags auf den Bericht hinzuweisen.

Der **Vorsitzende** stellt Einvernehmen zu diesem Vorschlag fest.

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst einstimmig folgenden empfehlenden Beschluss:

**"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."**

#### **Punkt 4**

#### **Anfragen und Anträge**

Mit Ausnahme des Antrags Nr. 13/320 DIE LINKE. (siehe TOP 4.1) liegen keine Anfragen und Anträge vor.

#### **Punkt 4.1**

#### **Aktive Partnerschaft mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet“ Antrag 13/320 Die Linke.**

**Herr vom Scheidt** erklärt, die Verwaltung habe viel Sympathie für den Antrag und beabsichtige, nach der Sommerpause die entsprechende Rahmenvereinbarung auf Ministerialebene abzuschließen. Die Verwaltung rege allerdings an, den zweiten Spiegelstrich des Beschlussvorschlags wie folgt zu ändern:

*"Der LVR berichtet zum Stellenplan 2016 über eine Handlungsstrategie zur Umsetzung von konkreten Maßnahmen in seinen Dezernaten und Einrichtungen. Darin enthalten sind Zielsetzungen, bisherigen Maßnahmen, die Verantwortlichkeiten und ein Aktivitäten- und Zeitplan."*

**Herr Groneveld** erklärt für die antragstellende Fraktion DIE LINKE. sein Einverständnis zu dieser Änderung. **Herr Holzhauer** und **Herr Effertz** bestätigen dies für ihre Fraktionen.

**Herr Boss** vertritt für die CDU-Fraktion die Auffassung, dass sich der Antrag aufgrund des beabsichtigten Vorgehens der Verwaltung erledigt habe und signalisiert, dass seine Fraktion den Antrag, auch in der geänderten Fassung, ablehnen werde.

Der **Vorsitzende** lässt zunächst darüber abzustimmen, den Antrag als erledigt zu betrachten.

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung beschließt, mehrheitlich gegen die Stimmen der CDU-Fraktion, den Antrag nicht als erledigt zu betrachten.

Sodann fasst er, mehrheitlich gegen die Stimmen der CDU-Fraktion, folgenden empfehlenden (*geänderten*) Beschluss:

**"- Der LVR schließt sich der Initiative "Vielfalt verbindet - Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor" im Rahmen einer aktiven Partnerschaft an und unterzeichnet die entsprechende Partnervereinbarung mit dem Integrationsministerium NRW.**

**- Der LVR berichtet zum Stellenplan 2016 über eine Handlungsstrategie zur Umsetzung von konkreten Maßnahmen in seinen Dezernaten und Einrichtungen. Darin enthalten sind Zielsetzungen, bisherigen Maßnahmen, die Verantwortlichkeiten und ein Aktivitäten- und Zeitplan. "**

## **Punkt 5**

### **Projekt LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention Vorlage 13/3448**

**Herr Woltmann-Zingsheim** stellt die wesentlichen Ergebnisse/Inhalte der Vorlage bzw. des Projektes mit Blick auf die Zuständigkeiten des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung im Rahmen einer Präsentation dar, die als Anlage 2 der Niederschrift beigefügt ist.

Der **Vorsitzende** sowie **Vertreter verschiedener Fraktionen** bedanken sich für den kurzen, aber prägnanten Vortrag sowie die umfassende Vorlage. Sie loben in diesem Zusammenhang auch das engagierte Handeln der Verwaltung und die sehr beachtliche Umsetzung der politischen Vorgaben.

**Herr Woltmann-Zingsheim** sagt zu, dass positive Feedback an die Beteiligten weiterzugeben und erklärt auf Nachfrage, dass man auch künftig verschiedene Wege/Formate nutzen werde, um die Inhalte des Projektes zu vermitteln.

**"Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung nimmt die Vorlage Nr. 13/3448 zur Kenntnis."**

## **Punkt 6**

### **Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund Vorlage 13/3378/1**

**"Das Rahmenkonzept zur Stärkung der Familienfreundlichkeit im LVR-Klinikverbund wird gemäß Vorlage Nr. 13/3378/1 zur Kenntnis genommen."**

## **Punkt 7**

### **2. Bericht über den Stand der "Demographie im Personalmanagement (2013)" Vorlage 13/3457**

**Herr vom Scheidt** erklärt, dass mit der gewählten Projektstruktur eine Bündelung aller Aktivitäten im Verband erfolge, um an einer Stelle einen Überblick hierüber zu erhalten.

Auf Nachfrage von **Herrn Holzhauer** zum Thema Wissenstransfer erklärt **Herr vom Scheidt**, dass es dazu zwischenzeitlich einen definierten Standard gebe. Das Verfahren werde dem Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung in 2015 vorgestellt.

**Herr Schulte** vertritt für die Fraktion DIE LINKE. die Auffassung, dass sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse beim LVR abgeschafft werden sollten, mit dem Ziel, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.

Unter Hinweis auf die Zuständigkeit des Gesetzgebers erklärt **Herr vom Scheidt**, dass solche Beschäftigungsverhältnisse nicht grundsätzlich auszuschließen seien, da es durchaus Fallkonstellationen gebe die Sinn machten.

**Frau Wucherpfennig** und **Herr Peil** befürworten für ihre Fraktionen einen Abbau sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse, sprechen sich aber nicht für deren gänzliche Abschaffung aus.

**"Der 2. Bericht über den Stand der "Demographie im Personalmanagement (2013)" wird gemäß Vorlage Nr. 13/3457 zur Kenntnis genommen."**

## **Punkt 8**

### **JobTicket**

### **Sachstandsbericht zu den Anfragen des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung**

#### **Vorlage 13/3552**

Nach eingehender Diskussion stellt **Herr vom Scheidt** insoweit Einvernehmen zwischen Politik und Verwaltung fest, als man das Thema auch weiterhin verfolgen werde. Das Modell "Ein gemeinsames Jobticket für alle beim LVR" liege aber noch in weiter Ferne, nicht zuletzt wegen der begrenzten Kooperationsbereitschaft des VRR. Man werde das Ziel aber im Auge behalten und zu dessen Erreichung beiderseits auch den Kontakt zur Landesregierung suchen.

**Herr vom Scheidt** hält fest, dass der in Aussicht stehende Übergangstarif zwischen den Verkehrsverbänden VRS und AVV ebenso einen Teilerfolg darstelle wie die beabsichtigte Teilnahme an einem Pilotprojekt zur Job-Ticket-Nutzung für Krankenhäuser oder Unternehmen im Schichtbetrieb.

**"Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung nimmt den Bericht zum JobTicket zur Kenntnis."**

## **Punkt 9**

### **Verschiedenes**

Zu diesem TOP gibt es keine Wortmeldungen.

## **Punkt 10**

### **Verschiedenes**

Zu diesem TOP gibt es keine Wortmeldungen.

Da heute die letzte Sitzung des Ausschusses vor der Kommunalwahl ist, bedankt sich der **Vorsitzende** für die gute Zusammenarbeit mit und zwischen Politik und Verwaltung in der auslaufenden Wahlperiode.

**Herr vom Scheidt** dankt seinerseits dem Vorsitzenden für das stets angenehme und konstruktive Miteinander.

Bonn, 12.04.2014

Köln, 08.04.2014

Köln, 09.04.2014

Mit freundlichen Grüßen  
Der Vorsitzende

Die Direktorin des  
Landschaftsverbandes  
Rheinland  
In Vertretung

Betriebsleitung  
LVR-InfoKom

F e n n i n g e r

v o m S c h e i d t

H o f f m a n n

# **Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming im LVR**

**Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender  
Mainstreaming 2010 - 2013**

---

## **Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming im Landschaftsverband Rheinland 2010-2013**

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

- Standortbestimmung, wo der LVR sich zu den drei Themenstellungen befindet
- Identifizierung von positiven Entwicklungen und Veränderungen
- Identifizierung von noch bestehenden bzw. neuen Problemstellungen und Herausforderungen
- Diskussionsgrundlage für zukünftige strategische Überlegungen und die Festlegung entsprechender Zielsetzungen

## **Zielsetzungen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming**

- **Chancengleichheit und Gleichstellung – Zielsetzung: ausgewogene Beschäftigtenstruktur**
- **Ausrichtung und Positionierung des LVR als familienbewusster und – freundlicher Arbeitgeber**
- **Durchdringung der LVR-Aufgabenstellungen mit Gender Mainstreaming als Element der Qualitätssicherung**

## Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Beschäftigtenstruktur?

- Knapp zwei Drittel der LVR- Beschäftigten sind Frauen.
- 4/5 der Mitarbeiterschaft sind in Dienststellen tätig, in denen eher weiblich konnotierte Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung prägend sind.



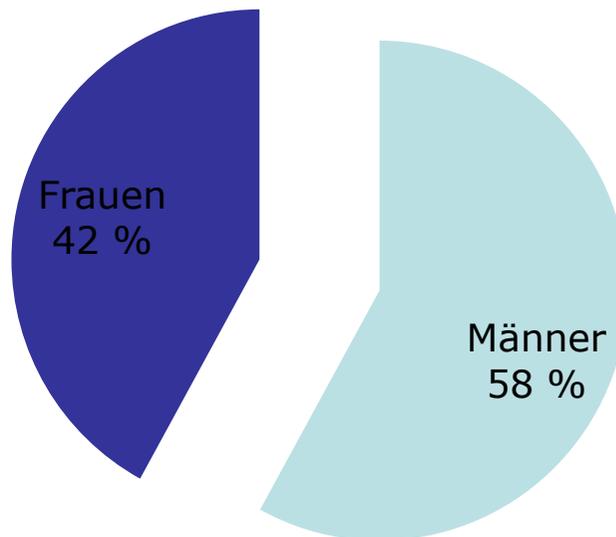
## **Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Beschäftigtenstruktur?**

- **In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen liegen die Anteile der Frauen grundsätzlich deutlich unter denen an der jeweiligen Beschäftigtengruppen (Ausnahme: Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst).**
- **Ihre Beteiligung an Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben liegt in fast allen Bereichen deutlich unter ihrem Anteil im jeweiligen LVR- Bereich.**

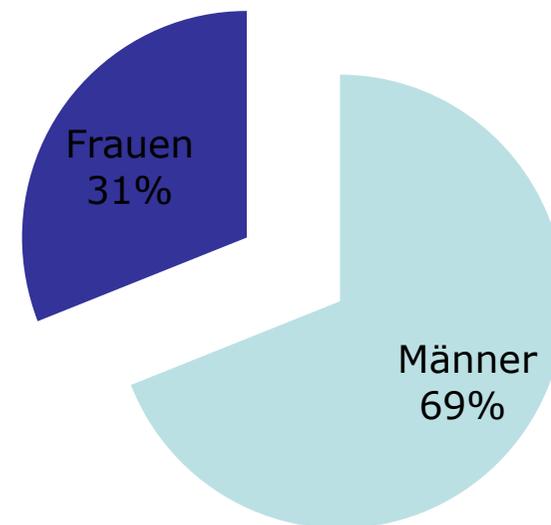
## Chancengleichheit und Gleichstellung - ausgewogene Verteilung der Führungspositionen?

...knapp zwei Drittel (63% Frauen, 37% Männer) der LVR-Beschäftigten  
sind Frauen, aber ...

**Führungspositionen  
von Männern und Frauen im LVR(alle)**



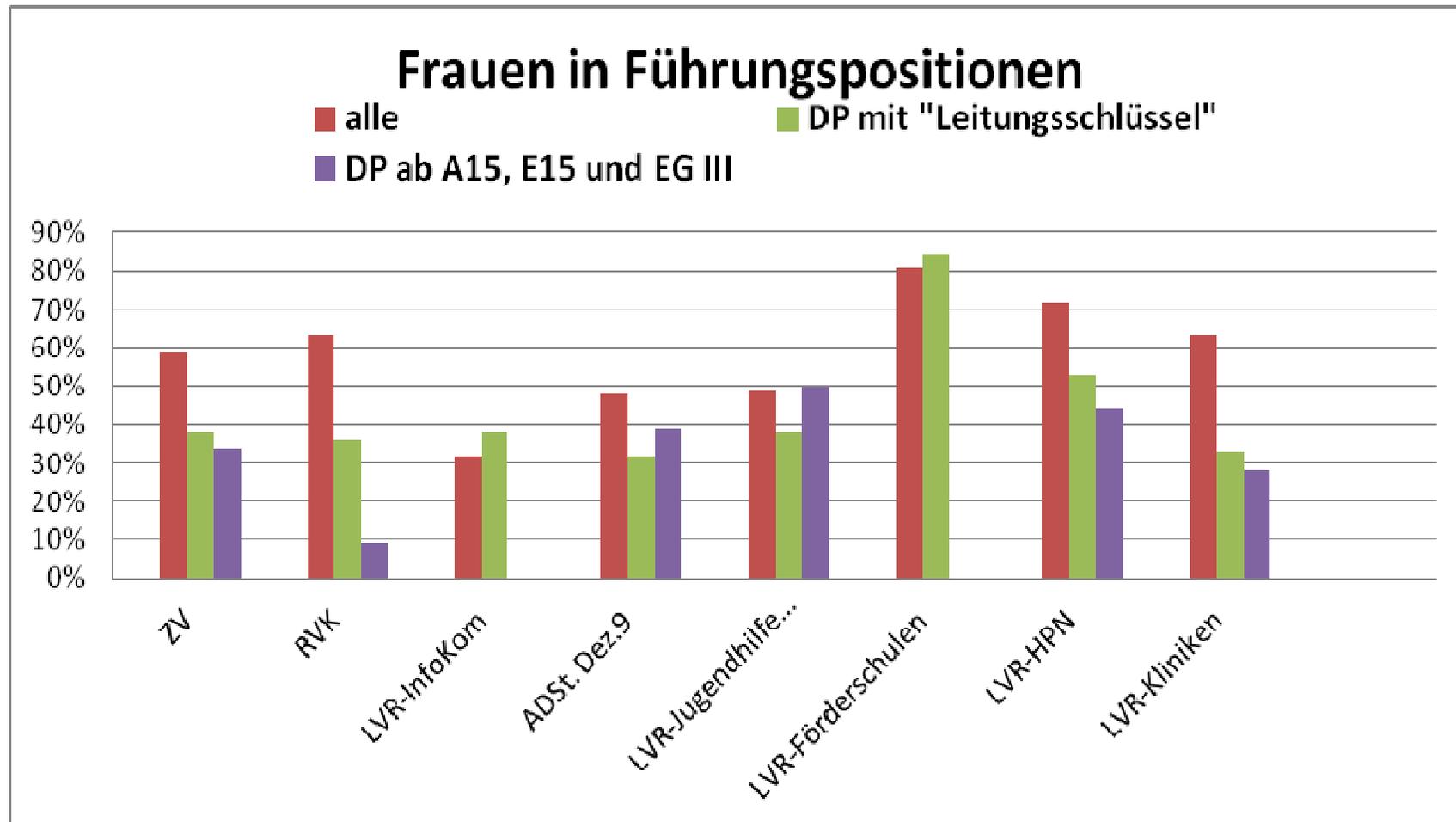
**Führungspositionen  
von Männern und Frauen  
ab A 15, E 15 und EG III**



## Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Verteilung der Führungspositionen?



## Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Verteilung der Führungspositionen ?



## Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Verteilung der Führungspositionen?

### Maßnahmen:

- ✓ **Mentoring-Programme im LVR-Klinikverbund**  
für Ärztinnen > Führungspositionen : MeDoc-Programm,  
3 Durchläufe
  - für Pflegekräfte > Führungspositionen: Beginn  
November 2014
  
- ✓ **Mentoring-Programme im Kulturbereich**  
für FachwissenschaftlerInnen: Netzwerk9, 3 Durchläufe,  
➤ 4.Durchlauf in Planung für Ende 2014
  
- ✓ **INNOVATIV-Projekt (mit ESF-Förderung)**  
unternehmensübergreifendes Mentoring-Projekt 2011-2013

## **Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Beschäftigtenstruktur in „Frauen- und Männerberufen“?**

Die hohen Anteile von Frauen an der Beschäftigung insbesondere

- in den LVR-Förderschulen
- im LVR- Verbund heilpädagogischer Hilfen
- in den LVR-Kliniken

(zusammengefasst rund 4/5 der LVR-Beschäftigten)

kollidieren möglicherweise mit der Zielsetzung eines in Hinblick auf die Geschlechterzusammensetzung ausgewogenen Behandlungs-/Betreuungs-/Pflege-Settings.

## **Chancengleichheit und Gleichstellung – ausgewogene Beschäftigtenstruktur?**

Die **Unterrepräsentanzen** von

- **Frauen in technischen Berufen**
- **Männern in Berufen von Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung**

konnten in den vergangenen Jahren nicht beseitigt werden, eher entsteht der Eindruck einer Verfestigung der geschlechtsspezifischen Zuweisungen.

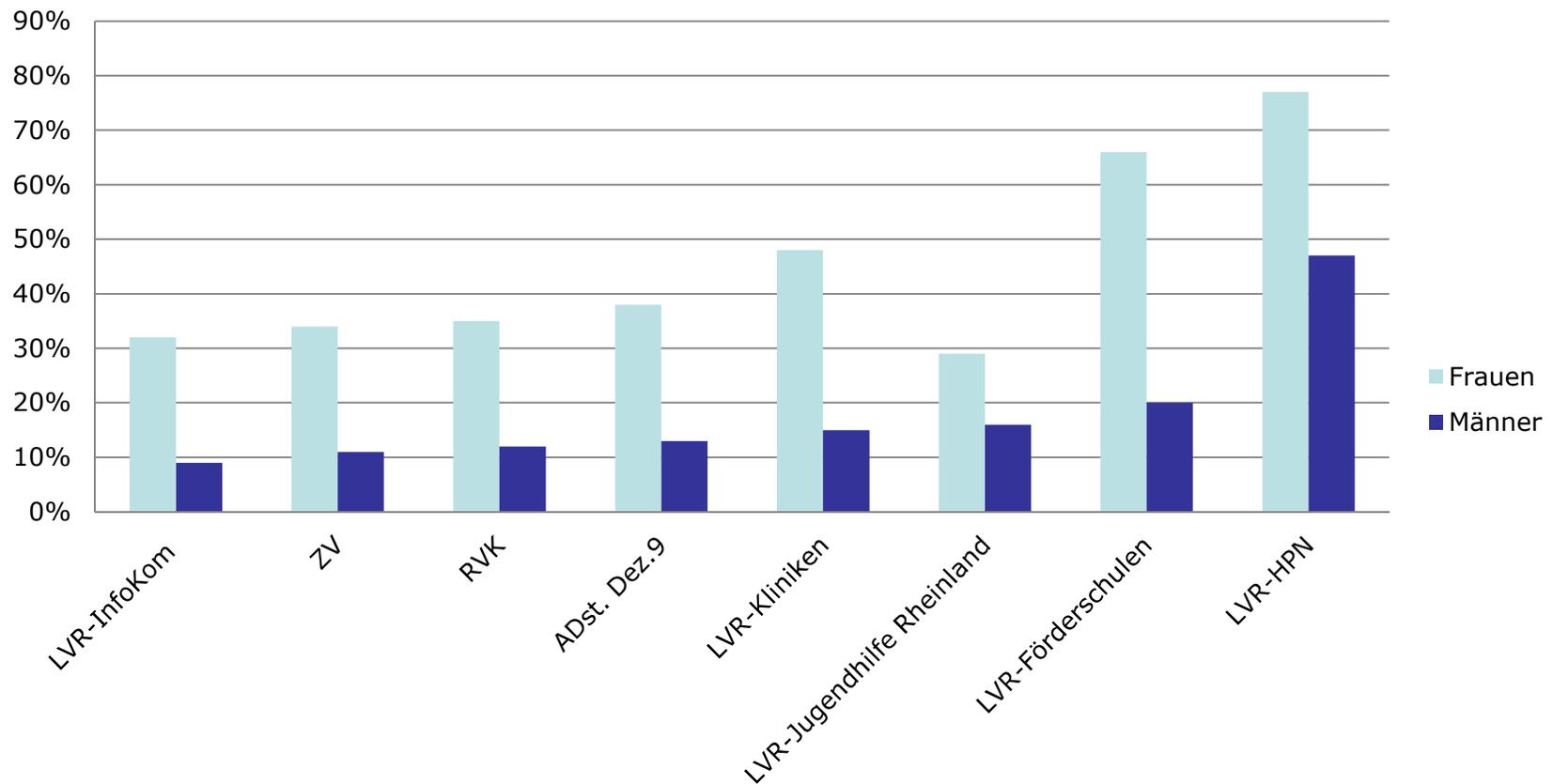
Die LVR-Aktivitäten zum Girls' Day und Boys' Day scheinen als relativ singuläre Aktionen nicht nachhaltig wirksam zu werden.

## Beruf und Familie im LVR

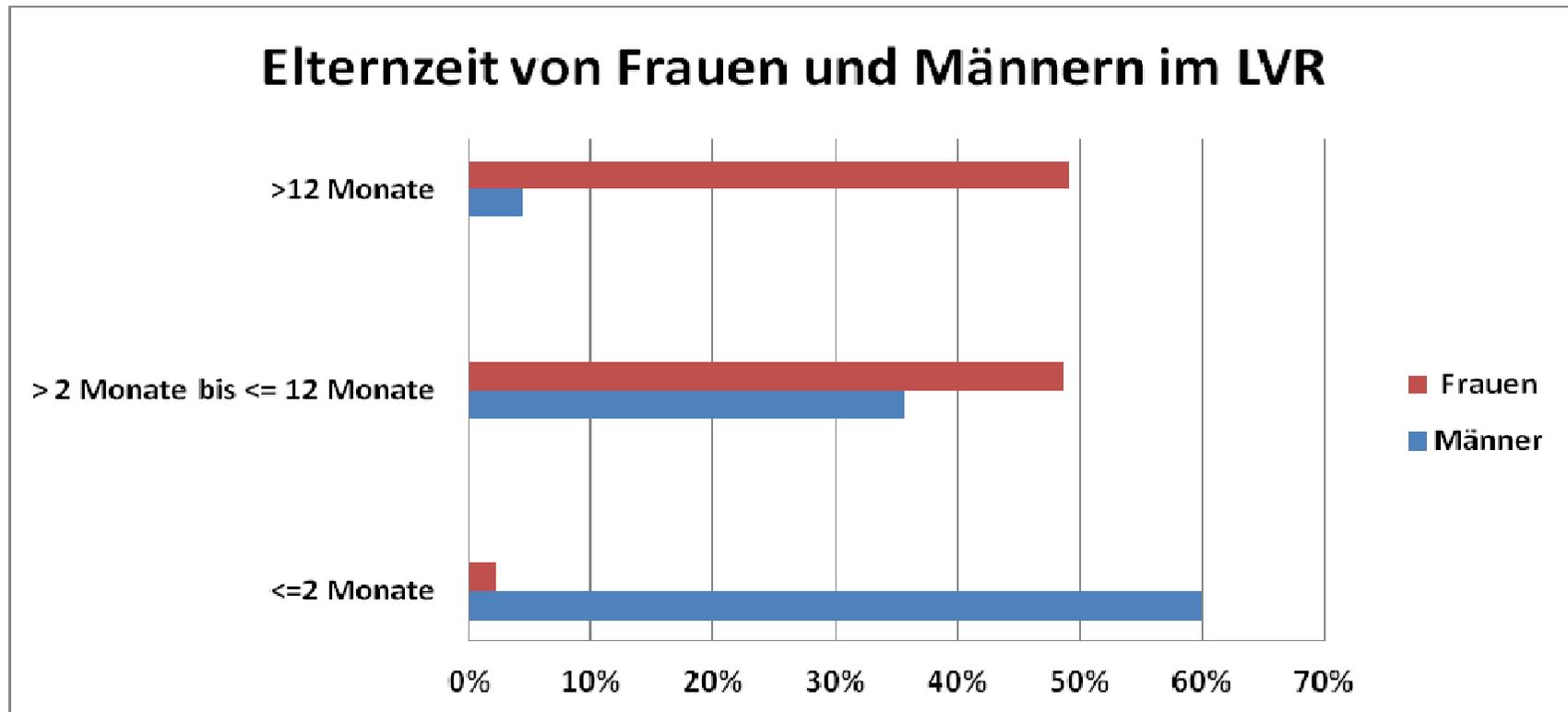
- Berufsunterbrechungen (Elternzeit, Beurlaubung) aus familiären Gründen sind auch im LVR ganz überwiegend **„Frauensache“**.
- In dem für die berufliche Weiterentwicklung /Karriere wichtigen Alter von 31 bis 50 Jahren sind Frauen zu über 50% teilzeitbeschäftigt.
- Ihre Anteile an unterhältiger und befristeter Beschäftigung sind, gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten, überdurchschnittlich hoch.



## Beruf und Familie – Teilzeitanteile von Frauen und Männern in den unterschiedlichen LVR-Bereichen



## Beruf und Familie.....



- Elternzeit am 30.09.2013: 564 Personen (84% Frauen, 16% Männer)
- Während 60% der Männer lediglich bis zu 2 Monate in Elternzeit gehen, sind dies bei den Frauen nur etwas mehr als 2%.
- In der Kategorie „mehr als 12 Monate“ in Elternzeit befinden sich nur 4% der Männer, aber 49% der Frauen.

## **Beruf und Familie....**

... „gefährliche Beschäftigungsverhältnisse“ in  
Hinblick auf eine eigenständige Existenzsicherung

### **unterhäftige Beschäftigung im LVR**

6% aller beschäftigten Frauen

2,4% aller beschäftigten Männer

### **befristete Beschäftigung im LVR**

10,5% aller beschäftigten Frauen

7,6% aller beschäftigten Männer

## Beruf und Familie im LVR

**Riskante** Beschäftigungsverhältnisse und ein strukturell bedingtes schlechteres Abschneiden in Hinblick auf Verdienst und Beteiligung an Führung und Leitung sind in der Regel der **Preis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der fast ausschließlich von Frauen gezahlt wird.**



## Beruf und Familie...

### ...vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftlicher Realitäten

- Die **Notwendigkeit der eigenständigen Existenzsicherung** und damit einer Erwerbstätigkeit mit
  - möglichst wenigen Unterbrechungen
  - möglichst kurzen Zeiten einer *deutlichen* Arbeitszeitreduzierung, wird zunehmend deutlicher, individuell aber auch gesamtgesellschaftlich.
- **Frauen** insbesondere mit **höherer Qualifikation** haben die Erwartung, auch in der Vereinbarkeitssituation beruflich angemessen tätig zu sein und wertgeschätzt zu werden.
- **Männer** mit zunehmend **anderem Rollenverständnis** in der Familie stellen entsprechend veränderte Anforderungen an den Arbeitsplatz.
- Die Anforderungen und Erwartungen nähern sich in **egalitären Partnerschaften** an.

## Beruf und Familie...

### ...vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung

- **Zusätzliche Beschäftigtenpotentiale** jenseits von Zuwanderung sind zukünftig fast ausschließlich bei den Frauen zu aktivieren: Ihre **Beteiligung an der Erwerbstätigkeit, ihre Länge der Lebensarbeitszeit, ihr regelmäßiger Arbeitszeitumfang sind steigerbar.**
- **externe Zielgruppe:** Frauen (und Männer) mit sogenannten Patchwork-Biographien
- **interne Zielgruppe:** „RückkehrerInnen“ zu „DableiberInnen“ machen

## Beruf und Familie im LVR...

### ...gut vorbereitet auf sich weiter verändernde Belegschaften?

Die **Rahmenbedingungen** für die parallele  
Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich im LVR  
im Berichtszeitraum **grundlegend verbessert**:

- betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen an  
verschiedenen LVR-Klinik-Standorten und in Köln-Deutz
- Eltern- und SeniorenService
- Tele-/Heimarbeit in dafür geeigneten Bereichen
- Flexible Arbeitszeiten in vielen Bereichen

**dennoch...**

### Hauptverdiener

- > Vollzeit+
- > höher bezahlte Tätigkeit
- > Führung

### Zuverdienerin

- > Teilzeit
- > niedrigere Verdienstgruppe
- > geringerer Verantwortungsbereich, keine Führung,
- > häufig unsicherer Status

**...begünstigen gängige Unternehmensstrukturen und –  
kulturen – so auch beim LVR –die klassische  
Rollenverteilung der Geschlechter mit all ihren Risiken.**

## Karriere und Familie?

- **Führung und höherwertige Dienstposten** sind in gängigen Unternehmenskulturen - so auch des LVR - noch immer mit **Vollzeitbeschäftigung** verknüpft.
- Die Erwartung, dass familiäre Belange insbesondere von Führungskräften von nicht erwerbstätigen oder teilzeitbeschäftigten Familienangehörigen geregelt werden, ist noch immer gegenwärtig.
- Wenn **Frauen mit Kindern** dem nicht entsprechen und keine ausreichenden Rahmenbedingungen vorfinden, die sie ermutigen, unterstützen und **fordern**, sich um Führungspositionen zu bemühen, bleibt ihr **Potential ungenutzt**.

## **Beruf, Karriere und Familie – was muss sich auch beim LVR noch verändern?**

- 38.45% der LVR-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind teilzeitbeschäftigt und damit keine Randgruppe, die keiner weiteren Berücksichtigung bedarf
- Auch ein Großteil der 61,55% vollzeitbeschäftigten LVR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Beruf und Familie zu vereinbaren, sei es mit Kindern, sei es „als Kind“.
- Die Bereitschaft zu den klassischen 1 ½-Personen-Jobs - eine Person arbeitet, eine „halbe“ weitere hält den Rücken frei - sinkt.

## **Beruf, Karriere und Familie – was muss sich auch beim LVR noch verändern?**

- **Qualifizierung von Führung** für veränderte Anforderungen
- Anpassung von **Unternehmens-/Behördenstruktur und-kultur** an sich weiter verändernde Beschäftigtenstruktur
- **Organisation**: Stellenplan, **Wahlarbeitszeiten im Lebensverlauf, angepasste Geschäftsprozesse**
- **Personalmanagement/Personalentwicklung**: **Lebensphasenorientierung**, Entzerrung der „Rush hour des Lebens“
- **gleichmäßige „Risikoverteilung“ bei der Balance von Beruf/Karriere und Familie**

## **Beruf, Karriere und Familie – wo ist der LVR auf dem Weg?**

### **Positive Entwicklungen in ganzheitlichen Ansätzen**

- Familienfreundlichkeit zunehmend im Gesamt-Steuerungsprozess
- Rahmenkonzept „Familienfreundliches Krankenhaus“ mit weiteren Handlungsschritten
- Werkstatt Demografie
  - **Focus „Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie“**
- LVR-InfoKom: Unternehmenscheck des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“

---

## Womit identifizieren wir Veränderungen?

### Kennziffern?

- **Anteile von Frauen und Männern in Führung**
    - ab A 15/ E 15 /EG III
    - mit „Leitungsschlüssel“
  
  - **„Risikoverteilung“ bei der Vereinbarung von Beruf und Familie**
    - Anteil Teilzeitbeschäftigter bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung von Arbeitszeitvolumina
    - Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit
    - Teilzeitbeschäftigung in Führung
    - Führung und Tele-/Heimarbeit
-

## Gender Mainstreaming als Element der Qualitätssicherung in den Aufgabefeldern des LVR

### **bisher:**

Dienstanweisung zum Gender Mainstreaming,  
verschiedene Aktivitäten der Dezernate und Dienststellen zur  
Implementation von Gender Mainstreaming,

### **neu im Berichtszeitraum:**

zunehmende Etablierung von Gender Mainstreaming im  
LVR-Gesamtsteuerungsprozess, Zielvereinbarungen zwischen LD  
und Dezernenten/Dezernentin

---

## Gender Mainstreaming als Element der Qualitätssicherung in den Aufgabenfeldern des LVR

### Beispiel für einen gelingenden Mainstreaming- Ansatz

- Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Inklusion und Geschlechtersensibilität und –gerechtigkeit  
sind gleichermaßen Mainstreaming-Strategien

- **Geschlecht als Basis-Differenzierung**
  - Teilprojekt Bewertungskriterium  
Geschlechtergerechtigkeit-
  - LVR-Lösungsstrategie „Entwicklung einer inklusiven  
Mainstreaming-Strategie“
  - geschlechtersensibles Berichtswesen

Vorstellung der Vorlage Nr. 13/3448

# Der LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention

(LVR-Aktionsplan BRK)

## A. Der Aktionsplan des LVR: Besonders - für die Menschen mit Behinderungen!

### Was ist das Besondere an unserem Plan?

1. Nachvollziehbarer Rückbezug zur BRK
2. Frühzeitige Partizipation (GPR und GSBV)
3. Wirksame und nachhaltige Steuerung

Organisationsbereich der LVR-Direktorin  
LVR-Anlauf- und Koordinierungsstelle  
nach Artikel 33 UN-Behindertenrechtskonvention

**LVR**  
Qualität für Menschen

## Nachvollziehbarer Rückbezug an die BRK („Matrixverfahren“)

Der LVR als Akteur...

➤ Rückbezug zu Einzelbestimmungen (Artikel) der BRK

LVR-MATRIX	Inklusion	Partizipation	Selbstbestimmung	Gleichstellung	Barrierefreiheit	Geschlechtergerechtigkeit	Kindeswohl
Verwaltung/ Organisation							
Bewusstseinsbildung	➤ Rückbezug zu Art. 3 Allgemeine Grundsätze						
Bildung/ Erziehung							
Arbeit/ Beschäftigung							
Wohnen/ Sozialraum							
Kultur/ Freizeit							
Psychiatrie/ Gesundheit							

Sieben menschenrechtliche Kriterien

Folie 3

Organisationsbereich der LVR-Direktorin  
LVR-Anlauf- und Koordinierungsstelle  
nach Artikel 33 UN-Behindertenrechtskonvention

**LVR**  
Qualität für Menschen

## III. Aktionsbereich

### Menschenrechtsbildung

Themenschwerpunkte:

Interne und externe Schulung und Beratung  
zu menschenrechtlichen Grundsätzen und  
Einzelrechten der BRK,  
Förderung einer „inklusiven Haltung“ im Sinne  
von Bewusstseinsbildung

Folie 4

## IV. Aktionsbereich

### Menschenrechtsschutz durch Verwaltungshandeln

Themenschwerpunkte:

*vgl. „Normprüfung“ im NRW-Aktionsplan*

Zuständigkeitsfragen, interne Vorschriften,  
Rechtsnormen und Normkonflikte,  
Ermessensausübung, Bescheide und  
Verfahren, Berichtswesen, Statistik

Folie 5

## BRK-Mainstreaming

Inhaltlich bedeutet BRK-Mainstreaming,  
dass alle Bereiche des LVR grundsätzlich  
angesprochen und einbezogen sind  
(Querschnittsanliegen).

Verfahrensmäßig bedeutet BRK-  
Mainstreaming, dass die weitere Umsetzung  
im etablierten Steuerungsverfahren der  
Verwaltung verankert wird  
(LVR-Gesamtsteuerung).

Folie 6

Organisationsbereich der LVR-Direktorin  
LVR-Anlauf- und Koordinierungsstelle  
nach Artikel 33 UN-Behindertenrechtskonvention



Vielen Dank!



Projektleitung: Bernd Wolmann-Zingsheim  
Kontakt: Tel 0221 809 2208  
Mail [bernd.wolmann-zingsheim@lvr.de](mailto:bernd.wolmann-zingsheim@lvr.de)

