

# LVR-Aktionsplan



für Gleichstellung,  
Familienfreundlichkeit und  
Gender Mainstreaming

## **IMPRESSUM**

### **LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming**

#### **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](mailto:gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de)  
[www.lvr.de](http://www.lvr.de)

#### **Satz:**

LVR-Druckerei

#### **Druck:**

ICS-Kommunikations-Service-GmbH

#### **Auflage:**

15000

Köln, Dezember 2010

# **LVR-Aktionsplan**

für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit  
und Gender Mainstreaming



## Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Aufstellung eines Frauenförderplanes zur Erreichung der Gleichstellung wurde im Landschaftsverband Rheinland (LVR) erstmals 1989 vorgenommen.

Seit 1995 wurden zur Umsetzung dieses Frauenförderplanes Zielvereinbarungen zwischen den LVR-Dezernaten und -Dienststellen aller Rechtsformen und der heutigen LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abgeschlossen.

Seit 1999 gilt in Nordrhein-Westfalen das Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG NW), es ist seitdem die gesetzliche Grundlage für die Aufstellung von Frauenförderplänen. Im Jahr 2000 wurden für den LVR mit dem Leit-Frauenförderplan die notwendigen Anpassungen an das Gesetz vorgenommen. Inzwischen stehen wir im LVR an einem weiteren Meilenstein. Wir haben unsere Regelungen grundlegend neugestaltet und sie im LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming zusammengefasst.

Neben der immer noch verbliebenen Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führung und Leitung von rund dreißig Prozent nachhaltig zu erhöhen, steht nun die Zielsetzung, insbesondere auch junge Männer zu motivieren, zu ermutigen, sich für Berufsbereiche wie Pflege, Betreuung und Therapie zu entscheiden.





Im Zuge der zunehmenden Durchdringung auch der Dienstleistungen des LVR mit dem Querschnittsaspekt des Gender Mainstreaming ist deutlich geworden, dass dort, wo Dienstleistungen – Pflege, Betreuung, Therapie – für Männer und Frauen erbracht werden, es wünschenswert ist, wenn diese gleichermaßen durch Frauen und Männer erbracht werden bzw. Patienten und Patientinnen, Bewohner und Bewohnerinnen, Kunden und Kundinnen Präferenzen äußern können, wer sie unterstützt, pflegt, behandelt.

Wünschenswert ist dies nicht, weil die Aufgaben in diesen traditionellerweise stärker von Frauen besetzten Tätigkeitsbereichen in der Vergangenheit nicht gut erfüllt worden wären, sondern weil Ausgewogenheit, Repräsentanz beider Geschlechter, Normalität zunehmend als erstrebenswerte Zielsetzungen angesehen werden.

Das Aufweichen von stereotypen Rollenzuweisungen zwischen Männern und Frauen führt weiter dazu, dass zunehmend auch Männer die Unterstützung des Arbeitgebers LVR bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einfordern. Schon in der Vergangenheit richteten sich selbstverständlich alle Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollten, gleichermaßen an Frauen wie Männer, sie wurden aber fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen.





Auch diesem Aspekt wird unser neuer LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming in stärkerem Maße gerecht.

Zu guter letzt werden die Regelungen und die hieraus resultierenden Bemühungen um Geschlechtersensibilität und Geschlechtergerechtigkeit, also um die Implementierung von Gender Mainstreaming im gesamten Leistungsspektrum des LVR in den LVR-Aktionsplan integriert. So werden Zusammenhänge sichtbar, können Konzepte und Maßnahmen besser in Verbindung gebracht werden.

Mit dem am 3. Dezember 2010 von unseren politischen Gremien verabschiedeten LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming, der nunmehr in den LVR-Dezernaten und -Dienststellen aller Rechtsformen mit Leben zu füllen ist, dürften wir die Zukunft bestens gerüstet sein.

Hierbei vertraue ich auf Ihrer aller Mitwirkung und Unterstützung.

Ihre Ulrike Lubek  
LVR-Direktorin







|          |   |    |
|----------|---|----|
| 0.       | Ausgangslage  | 9  |
| 1.       | Ein Aktionsplan für den LVR   | 10 |
| 2.       | Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur  | 12 |
| 2.1.     | Stellenausschreibungen/Personalgewinnung  | 12 |
| 2.1.1.   | Allgemeines   | 12 |
| 2.1.2.   | Personalgewinnung in jeweils unterrepräsentierten Bereichen   | 12 |
| 2.1.2.1. | Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Berufen  | 12 |
| 2.1.2.2. | Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung                        | 13 |
| 2.2.     | Stellenbesetzungsverfahren  | 14 |
| 2.2.1.   | Auswahlverfahren  | 14 |
| 2.2.2.   | Verfahren bei gleicher Qualifikation entsprechend den Vorgaben des LGG NW                           | 14 |
| 2.3.     | Personalentwicklung   | 15 |
| 2.3.1.   | Allgemeines   | 15 |
| 2.3.2.   | Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildung            | 15 |
| 2.3.3.   | Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur<br>in Führung und Leitung | 16 |







|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2.3.4. | Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen | 16 |
| 2.3.5. | Stellenbewertungen  | 17 |
| 3.     | LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber                            | 17 |
| 3.1.   | Allgemeines   | 17 |
| 3.2.   | Elternzeit und Beurlaubung  | 18 |
| 3.3.   | Arbeitszeit und Arbeitsort  | 19 |
| 3.4.   | Beratung und Unterstützung  | 20 |
| 3.5.   | Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort       | 20 |
| 4.     | LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber                          | 21 |
| 4.1.   | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz                               | 21 |
| 4.2.   | Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz            | 21 |
| 5.     | Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung                            | 23 |
| 6.     | Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte               | 23 |
| 7.     | Berichterstattung   | 24 |
| 8.     | Schlussbestimmung   | 24 |





## LVR-Aktionsplan

### für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming

#### 0. Ausgangslage

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist auch rund 60 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor und für den Landschaftsverband Rheinland (LVR).

Frauen sind in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den LVR-Führungspositionen in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbarer Entgeltgruppen beträgt um 30 Prozent.

Die Vereinbarung von familiärem und beruflichem Engagement liegt überwiegend in ihrer Verantwortung, berufliche und materielle Nachteile, die damit immer noch verbunden sind, gehen überwiegend zu ihren Lasten.

Der LVR orientiert sich sowohl in Hinblick auf seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie auch in seiner fachlichen Tätigkeit an der Zielsetzung der gleichwertigen gesellschaftlichen Teilhabe beider Geschlechter.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse eingehen. Auch dies ist ein Grund, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Führungskräfte des LVR, Männer gleichermaßen wie Frauen, sind in der Verantwortung für die LVR-Zielsetzungen der Gleichstellung, der Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und des Erscheinungsbildes des LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber. Diese Verantwortung repräsentieren sie nach innen und außen.





## 1. Ein Aktionsplan für den LVR

### – Zielvereinbarungen für die LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen – Einbindung der Zielsetzungen in Steuerungs- und Controlling-Systeme

Eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen, ein Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, und eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder des LVR sind die zentralen Zielsetzungen des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. Diese Querschnitts-Zielsetzungen sind in zentrale und dezentrale Steuerungsinstrumente, Zielvereinbarungs- und Qualitätsmanagement-Systeme unter Berücksichtigung der Spezifika der LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen zu integrieren und möglichst konkret zu formulieren.

Der Aktionsplan ist für den gesamten LVR verbindlich und tritt unbefristet in Kraft. Er ist als Gleichstellungs-Aktionsplan im Sinne der Europäischen Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene angelegt.

Die LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen schließen auf der Basis des LVR-Aktionsplanes mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Zielvereinbarungen zu seiner konkreten Umsetzung ab. Diese Zielvereinbarungen erfüllen die Funktion der im Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG NW) gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne. Sie werden entsprechend der Vorgabe auf drei Jahre befristet.

Grundlage der Zielvereinbarungen ist eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, die nach einheitlichen Vorgaben für alle LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen aufgebaut ist und eine Prognose von zu erwartenden





Personalveränderungen wie z.B. Altersabgängen enthält, soweit dies möglich ist.

Die LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen legen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming drei Kennziffern zu den vereinbarten Zielen, bezogen auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming, fest, die jährlich zu erheben sind.

Nach Ablauf des jeweiligen Zielvereinbarungszeitraumes erstellen die LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming einen Bericht über den Stand und Erfolg der vereinbarten und durchgeführten Maßnahmen. Diese Berichte werden von der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im alle drei Jahre zu erstellenden Bericht der LVR-Stabsstelle, der den politischen Gremien des LVR zur Beratung vorzule-

gen ist, zusammengefasst. Die Zielvereinbarungen werden anschließend für den darauf folgenden Zeitraum je nach Bedarf modifiziert, ergänzt und fortgeschrieben. Sie sind in der jeweiligen Dienststelle, im jeweiligen Dezernat bekannt zu machen.





## 2. Ausgewogenheit der Beschäftigtenstruktur

### 2.1. Stellenausschreibungen/Personalgewinnung

#### 2.1.1. Allgemeines

Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich intern im LVR ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beispielsweise zulässig, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aufzulösenden Dienststellen unterzubringen, kw-/ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Ausbildung beim LVR beendet haben, zu übernehmen sind, weiterhin bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung höher bewerteter Dienstposten verbunden sind. In den Stellenausschreibungen wird, je nach Standort, auf dortige konkrete Angebote

zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der zu besetzende Dienstposten durch Teilzeitbeschäftigte ausgefüllt werden kann. Ausnahmen sind mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzustimmen.

#### 2.1.2. Personalgewinnung in jeweils unterrepräsentierten Bereichen

##### 2.1.2.1. Unterrepräsentation von Frauen in MINT<sup>1</sup>-Berufen

Bei der Besetzung von Dienstposten in MINT-Berufen ist grundsätzlich von einer Unterrepräsentation von Frauen und damit von der Geltung des Landesgleichstellungsgesetzes NW auszugehen, d.h. Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen.





Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen. Für den Bereich der Werbung von weiblichen Nachwuchskräften in diesem Berufsfeld sind z.B. folgende Möglichkeiten zu nutzen:

- Präsenz des LVR auf einschlägigen Internet-Seiten für Frauen in MINT-Berufen,
- Beteiligung an dort etablierten Maßnahmen (z.B. Role-Models, Cyber-Mentoring), ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen,
- Schulabgangs-/Hochschulabgangsmessen,
- Werbung an Fachhochschulen und Universitäten,
- Schulpraktika, Hospitanzen, Praktika im Studienverlauf, Angebote von Ferienjobs, Aushilfstätigkeiten,
- Informationen und Angebote am Girls' Day, Kontakthalten zu den Teilnehmenden,
- Kontakte zu in Frage kommenden Schulen,
- Information der zuständigen Arbeitsagenturen.

**<sup>1</sup>MINT- Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik**

### **2.1.2.2. Unterrepräsentation von Männern in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung**

Im LVR gibt es zahlreiche Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung mit jeweils sehr hohen Anteilen der Beschäftigung von Frauen. Im Interesse einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur und dem Ziel eines ausgewogen besetzten Umfeldes für die jeweilige Klientel wird analog 2.1.2.1. für die Beschäftigung von Männern in diesen Bereichen geworben. Hierzu gehört z.B. die Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen des Programms „Neue Wege für Jungs“/Boys' Day.





## 2.2. Stellenbesetzungsverfahren

### 2.2.1. Auswahlverfahren

Bei Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen sollte die Verwaltung möglichst ausgewogen durch Männer und Frauen vertreten sein. Auswahlverfahren sind unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen und zu gestalten.

### 2.2.2. Verfahren bei gleicher Qualifikation entsprechend den Vorgaben des LGG NW

In den Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung von Stellen besonders berücksichtigt, bis die Unterrepräsentation abgebaut ist, sofern nicht spezialgesetzliche Regelungen (z.B. des Schwerbehindertenrechtes) zum Tragen kommen bzw. in der Person eines gleich qualifizierten Bewerbers Grün-

de liegen, die besonders schwerwiegend sind und in der Abwägung mit dem aus dem Grundgesetz abgeleiteten Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann überwiegen.

Hierauf ist in der Stellenausschreibung hinzuweisen.

Die einzelnen Elemente, aus denen sich nach Art. 33 Abs. 2 GG die Qualifikation ergibt, können bei den im Wettbewerb stehenden Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlich ausgeprägt sein.

Eine gleichwertige Qualifikation liegt dann vor, wenn die Summierung der Elemente Eignung, Befähigung, fachliche Leistung zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn die einzelnen Faktoren unterschiedlich zu beurteilen sind.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer geschlechtersensiblen Ausrichtung der





jeweiligen Aufgabenstellung. Sollte es zwischen den für die Personalentscheidung zuständigen Stellen und der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung kommen, kann diese entsprechend dem LGG NW Widerspruch einlegen. Die Angelegenheit wird dann der LVR-Direktorin zur Entscheidung vorgelegt. Abweichende Stellungnahmen sind in die Vorlage an die politische Vertretung aufzunehmen.

## **2.3. Personalentwicklung**

### **2.3.1. Allgemeines**

Konzepte zur Personalentwicklung sind in Abstimmung mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu entwickeln und umzusetzen. Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie mitei-

nander vereinbaren wollen bzw. müssen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die dieser Gruppe den Zugang nachweislich erschwert, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

### **2.3.2. Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Fortbildung**

Bei der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren haben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme gleichermaßen ermöglicht wird. Dies kann durch die zeitliche Gestaltung geschehen, aber z.B. auch durch die Zusage der Übernahme der Kosten für zusätzlich erforderlich werdende Kinderbetreuung im Vorfeld. Alternativ kann bei größeren Veranstaltungen eine Kinderbetreuung angeboten werden.







### **2.3.3. Personalentwicklung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in Führung und Leitung**

Konzepte zur Personalentwicklung für Führung und Leitung sind auch unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen anzulegen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur in diesem Sinne erwarten lässt. Auf den positiven Erfahrungen mit Mentoring-Programmen ist konzeptionell aufzubauen.

### **2.3.4. Personalentwicklung für Führungs- und Leitungskräfte aller Ebenen**

Damit Führungskräfte und Personalverantwortliche des LVR ihre Verantwortung für die Zielsetzungen der Gleichstellung, für die Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreaming und für das Erscheinungsbild des LVR als

familienfreundlicher Arbeitgeber kompetent ausfüllen können und Führungsnachwuchskräfte hierauf vorbereitet werden, sind in der Personalentwicklung und Fortbildung folgende Themenstellungen in geeigneter Weise zu etablieren:

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung,
- Personalentwicklung/Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- Berücksichtigung der Aspekte von Gender Mainstreaming.

Bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten ist auf Ausgewogenheit zu achten. Männer und Frauen als Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen sich gleichermaßen repräsentiert und angesprochen fühlen.





### 2.3.5. Stellenbewertungen

Der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist auf Anfrage und mit Zustimmung der/des Betroffenen die Möglichkeit zu geben, an Bewertungen von Dienstposten und Arbeitsplätzen teilzunehmen.

## 3. LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber

### 3.1. Allgemeines

Eine individuelle Existenzsicherung und die entsprechende Absicherung für das Alter sind in der Regel ohne weitgehend kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht realisierbar. Unterbrochene Berufsbiografien, längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung etc., sei es wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Sorge für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige, stellen in dieser Hinsicht ein nicht zu unterschätzendes Risiko dar.

Der LVR unterstützt daher das Bemühen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um einen möglichst kontinuierlichen Berufsverlauf. Dabei geht es lebensphasenbegleitend um:





- Unterstützung des Bemühens um kurze oder gar keine Unterbrechungszeiten, berufliche Weiterentwicklung, Karriere im Einklang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Begleitung von dennoch gewünschter Berufsunterbrechung durch Vereinbarungen zu Qualifikationserhalt und -ausbau, zum Informationsfluss, zum Kontakthalten etc.,
- Unterstützung beim Wiedereinstieg, bei Lebensphasen-Übergängen,
- berufliche Weiterentwicklung auch bei fortgeschrittener Berufsbiographie, z.B. nach einer Phase der Parallelität von Beruf und Familie, Karriere nach der Familienphase,
- die explizite Unterstützung auch von Vätern, die die Vereinbarung von Beruf und Familie praktizieren möchten.

In den im LVR obligatorischen Mitarbeitergesprächen sind diese Themenstellungen ausdrücklich aufzugreifen.

### 3.2. Elternzeit und Beurlaubung

Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich jenseits der Elternzeit aus familiären Gründen entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften beurlauben zu lassen.

Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder in Beurlaubung gehen, sind Vereinbarungen zu treffen, die folgendes umfassen:

- Sicherstellen des Informationsflusses zu Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Dienststelle,
- Angebote zum Kontakthalten, sowohl persönlich als z.B. auch über den Zugang zum LVR-Intranet,
- Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation im Zeitraum der Elternzeit und der Beurlaubung,
- Planung und Regelung des Wiedereinstiegs,





- Möglichkeit der Tele-/Heimarbeit,
- Beschäftigungsmöglichkeiten in der Elternzeit.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit oder Beurlaubung sind, wird während dieser Zeiten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.

Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen des LVR teilzunehmen; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren. Auch für sie sind Fortbildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.

### **3.3. Arbeitszeit und Arbeitsort**

Die LVR-Dezernate und -Dienststellen aller Rechtsformen haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ und der Tele-/Heimarbeit an hierfür geeigneten Arbeitsplätzen zu unterstützen.

Die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang als eher schwierig oder ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen der unterschiedlichsten Ebenen.

Bei Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist diese Reduzierung grundsätzlich zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen oder bei Freiwerden von Stellenanteilen/Stundenkontingenten bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der





dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt dies entsprechend.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

### **3.4. Beratung und Unterstützung**

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber stellt seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Unterstützung bei der konkreten Vereinbarung von Beruf und Familie zur Verfügung, z.B. durch einen Beratungs- und Unterstützungs-Dienstleister im Themenbereich.

### **3.5. Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber vor Ort**

Jede Dienststelle prüft die eigenen Möglichkeiten, ggf. mit anderen Dienststellen am Ort, einem lokalen Bündnis für Familie beizutreten und kommuniziert einen möglichen Beitritt in die Mitarbeiterschaft und zur LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.





## 4. LVR – Diskriminierungsfreier Arbeitgeber

### 4.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Die Vorschriften des AGG gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes des AGG benachteiligt fühlen.

Beim LVR ist eine zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.

Ihre Aufgabe ist es auch, Führungskräfte zu beraten und Vorschläge zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu machen sowie Informationen an die Beschäftigten zu geben und Fortbildungen, insbesondere für Personen in Vorgesetztenfunktionen sowie Personen in Ausbildungsfunktion anzuregen und durchzuführen.

### 4.2. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der LVR und jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin sind verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu





schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall von sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren, d.h. insbesondere, dass sich Maßnahmen nicht

gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).





## 5. Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung

Entsprechend der Dienstanweisung für das Gender Mainstreaming im LVR vom 30.11.2005 entwickelt jedes Dezernat, jede Dienststelle eine Strategie bzw. Schritte zur Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Dabei sind herauszuarbeiten:

- klare Verantwortlichkeiten,
- der Prozess des Erlangens und der Verbreitung von Gender-Kompetenz,
- konkrete Projekte, bei denen eine Berücksichtigung von Gender Mainstreaming von Anfang an erprobt wird,
- geschlechtersensible Produkte und entsprechende Kennziffern,
- Anforderungen an Führung und Leitung im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit.

## 6. Gremien, Preise, Auszeichnungen, Leuchtturmprojekte

Bei der Besetzung von Gremien (Vorstände, Aufsichtsräte etc.) ist auf Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu achten.

In die Auswahlkriterien für Preise und Auszeichnungen ist die Geschlechtergerechtigkeit als ein Kriterium aufzunehmen.

Leuchtturmprojekte, Modellförderungen etc. sollten grundsätzlich so angelegt sein, dass die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming impliziert ist.







## 7. Berichterstattung

Alle drei Jahre legt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming der politischen Vertretung einen Bericht vor, der Aussagen über die Umsetzung und Auswirkungen des Aktionsplanes in den Bereichen des LVR, Auswertungen der Berichte zu den Zielvereinbarungen aus den LVR-Dezernaten und -Dienststellen aller Rechtsformen und statistische Daten zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur enthält.

Hierunter fällt auch der Bericht zur Gremienbesetzung nach § 12 LGG.

## 8. Schlussbestimmung

Der LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses.





**Gemeinsam schaffen wir das!**

**LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming**

Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln

[www.lvr.de](http://www.lvr.de)