

Gleichstellungsplan.

2018 – 2022



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstandes: Unser Selbstverständnis	3
1. Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans der LBS	4
2. Analyse zur Beschäftigtenstruktur	5
2.1 Personalbestand	5
2.2 Altersstruktur	6
2.3 Führungskräfte	7
2.4 Teilzeitquoten	8
2.5 Gehaltsstruktur	10
2.6 Neueinstellungen	11
2.7 Interne Wechsel	11
2.8 Elternzeit	11
2.9 Aus- und Weiterbildung	12
2.10 Gremienbesetzung	12
3. Zielvorgaben nach LGG	13
4. Maßnahmen 2018-2022	14
4.1 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	14
4.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	15
4.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17
5. Ansprechpartnerinnen	22

Vorwort des Vorstandes: Unser Selbstverständnis.

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur eine gesetzliche und gesellschafts-politische Verpflichtung, sondern vielmehr auch ein Anliegen, das dem Vorstand sehr wichtig ist.

In den vergangenen Jahren haben wir mit Ihnen gemeinsam daran gearbeitet, die Quote der Mitarbeiterinnen insgesamt und im Besonderen in höheren Tarifgruppen und in Führungspositionen zu erhöhen. Das ist uns, auch bedingt durch die schlechte Zinssituation und den Personalabbau, nur teilweise gelungen.

Das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bietet uns weitere konkrete Ansatzpunkte, um diese Ziele zu erreichen. Es ist für uns ein Ansporn, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip Beachtung findet.

Gemeinsam wollen wir das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen für die LBS besser ausschöpfen, und sie motivieren, für sich selbst aktiv Weiterentwicklungsoptionen zu definieren und wahrzunehmen.

Wie in der Gesellschaft auch ist in den letzten Jahren das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der LBS spürbar angekommen. Immer mehr Männer nutzen die Chance, sich zeitlich befristet ganz um die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Dies wollen wir weiter fördern und ausbauen.

Der Gleichstellungsplan ist eine Chance und eine Herausforderung für uns alle.



Jörg Münsting



Dr. Franz Schlarmann



Uwe Körbi

Münster, Dezember 2017

1. Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans der LBS.

Im Grundgesetz ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ebenso wie der Auftrag zum Abbau bestehender Nachteile verankert. Auch die LBS setzt sich für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ein.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es daher, das Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich der LBS weiter zu verwirklichen.

Mit der aktuellen Fortschreibung wurde der Frauenförderplan gemäß LGG in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Entstanden ist er durch die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, der Rechtsabteilung und der Hauptabteilung Personal/Organisation. In den Zielen des LGG wird die Förderung von Frauen zum Abbau bestehender Benachteiligungen herausgestellt, so soll der Anteil an Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50% erhöht werden.

Die gesetzlichen Regelungen führen aber nur dann zu einer tatsächlichen Gleichstellung, wenn dieses Ziel selbstverständlicher Bestandteil des alltäglichen Handelns wird. Insbesondere Führungskräfte tragen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten eine besondere Verantwortung dafür,

Frauen in solchen Bereichen zu fördern, in denen sie heute nur unterdurchschnittlich oft vertreten sind. Hierzu zählen in der LBS insbesondere Stellen in höheren Tarifgruppen oder Führungspositionen.

Für die folgenden Analysen sind zunächst gemäß §7 Abs. 5 LGG und der Anlage 2 zum LGG Vergleichsgruppen bestimmt worden. Eine Vergleichsgruppe definiert den Personenkreis, für den eine Zielvorgabe festgelegt wird, bis zu deren Erreichen eine Bevorzugung bei gleicher Eignung anzuwenden ist. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, solange die Zielvorgabe nicht erreicht ist.

Die Datenanalyse im ersten Teil zeigt, dass ein hoher Anteil an Frauen in Teilzeit arbeitet und in welchen Bereichen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind. Auf dieser Basis wurden sinnvolle Ziele beschrieben und Maßnahmen und Perspektiven aufgezeigt, um diese Ziele innerhalb der Geltungsdauer dieses Plans zu erreichen. Er umfasst allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

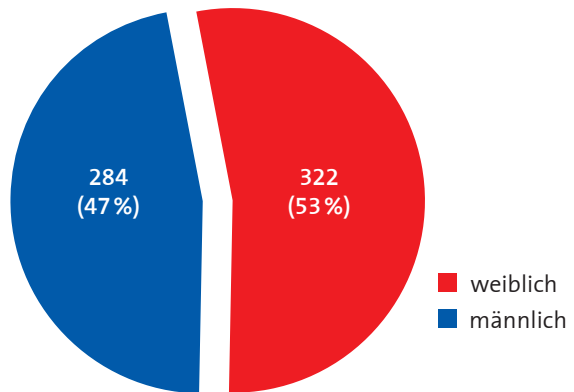
Der vorliegende Gleichstellungsplan ist gemäß den gesetzlichen Bestimmungen für fünf Jahre gültig und ersetzt den bisher geltenden Plan.

2. Analyse zur Beschäftigtenstruktur

Die Daten umfassen alle aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nur Stammkräfte). Am 31.12.2017 sind in der LBS West insgesamt 606 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

2.1 Personalbestand

Die Stichtagsbetrachtung am 31.12.2017 zeigt, dass 53% der Beschäftigten weiblich und 47% männlich sind. Für eine differenziertere Betrachtung sind zur Ermittlung von Unterrepräsentanzen Vergleichsgruppen zu bilden, vgl. § 7 Abs. 5 LGG.

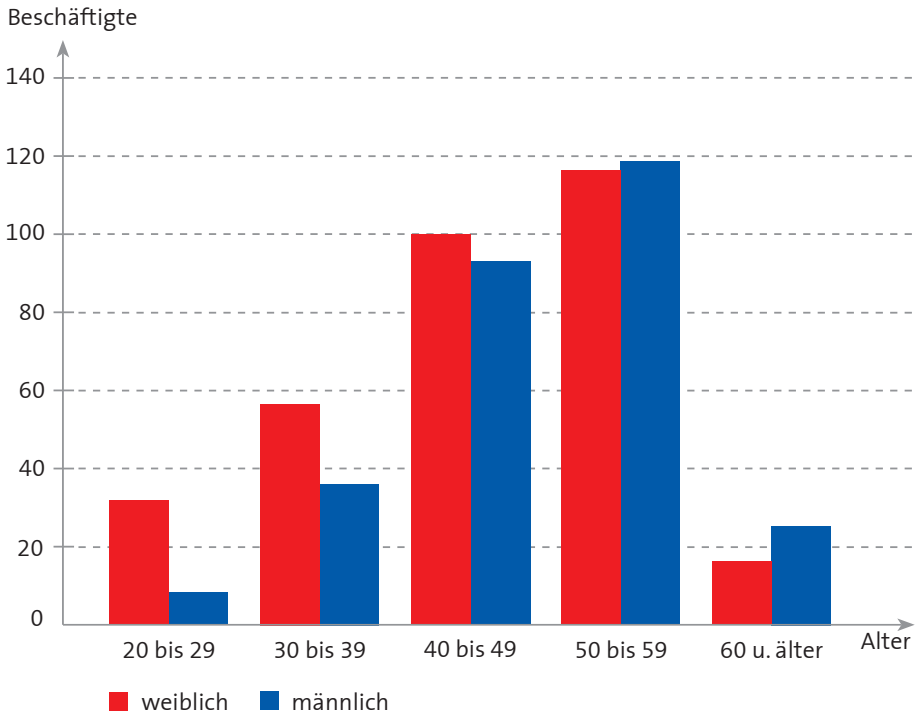


Danach ergibt sich in der LBS folgendes Bild:

Vergleichsgruppe	weiblich		männlich	
	Count	Percentage	Count	Percentage
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter TG 1 bis 8	259	68%	120	32%
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter TG 9 bis AT	47	32%	98	68%
Führungskräfte TG 1 bis 8	4	29%	10	71%
Führungskräfte TG 9 bis AT	12	18%	56	82%

Festzustellen ist, dass, trotz eines nahezu ausgeglichenen Verhältnisses von männlichen und weiblichen Beschäftigten insgesamt, Frauen in oberen Tarifgruppen sowie bei den Führungskräften unterrepräsentiert sind.

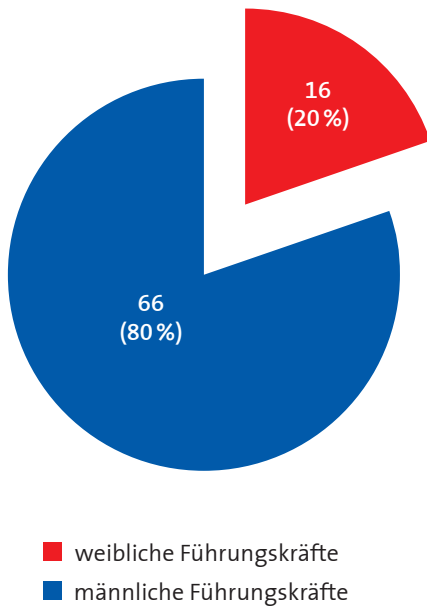
2.2 Altersstruktur



In den letzten 3 Jahren stieg das Durchschnittsalter in der LBS geringfügig von 46,8 Jahren (2014) auf aktuell 47,1 Jahre (2017). Gründe hierfür sind insbesondere ein Rückgang in den Ausbildungszahlen und der Verzicht auf Neueinstellungen.

Durch die Freistellungen ist es der LBS gelungen, den Anstieg des Durchschnittsalters auf 0,3 Jahre zu begrenzen. Im Vergleich dazu liegt das Durchschnittsalter in der LBS-Gruppe bei 48,4 Jahren und damit um 1,3 Jahre über dem der LBS West.

2.3 Führungskräfte



Zum Stichtag 31.12.2017 gibt es in der LBS 16 Frauen und 66 Männer in Führungspositionen.

Seit dem letzten Bericht hat sich die Anzahl der Führungskräfte um 29 auf 82 verringert. Dabei wurden nur wenige Stellen für Führungskräfte neu geschaffen oder neu besetzt. Daher war es (trotz des hohen Frauenanteils in den Altersklassen 20–29 und 30–39 Jahren) kaum möglich, den Anteil von Frauen in Führungspositionen noch stärker zu erhöhen.

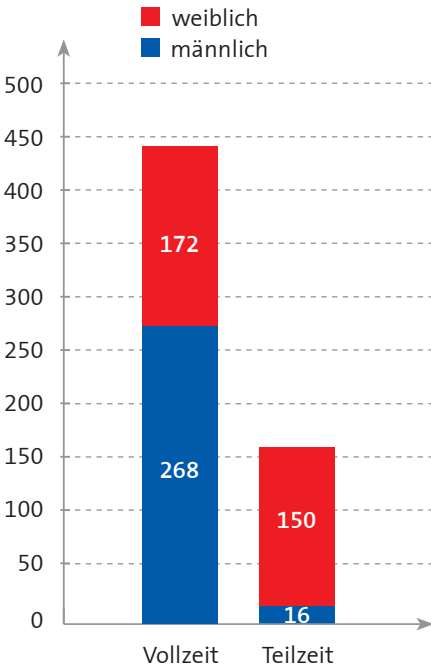
Der Gesamtanteil der Frauen in Führung stieg von 15% auf aktuell 20%. Ursache hierfür waren im Wesentlichen die Freistellungen von männlichen Führungskräften.

Im Berichtszeitraum traten 6 Beschäftigte erstmals eine Führungsposition an, davon waren 3 Frauen.

Stellvertretungen in der LBS werden derzeit zu 35% von Frauen und zu 65% von Männern wahrgenommen. Berücksichtigt wurden alle Stellvertreterinnen und Stellvertreter, die keine Führungskraft sind. Weibliche Beschäftigte sind bei den stellvertretenden Leitungspositionen stärker vertreten als bei den Führungspositionen.

Der Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zeigt, dass der Trend bei den Stellvertretungen gleichbleibend ist. Auch in Abteilungen mit hohem Anteil weiblicher Beschäftigter findet sich eine überwiegende Anzahl männlicher Führungskräfte und Stellvertreter.

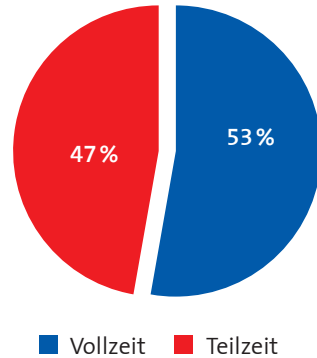
2.4 Teilzeitquoten



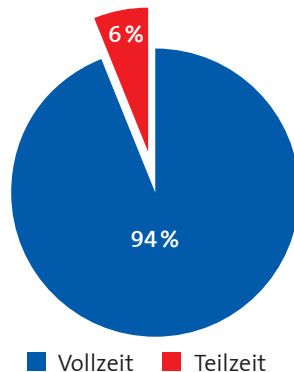
Teilzeitmodelle werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der LBS gerne in Anspruch genommen. Im Vergleich zu 2014 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 21% auf 27% gestiegen: Am 31.12.2017 arbeiten von 606 Beschäftigten 166 in Teilzeit. 90% der Teilzeitkräfte sind weiblich und 10% männlich. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum hat sich damit der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer weiter erhöht.

Die Familienarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet. Daher sind meist sie diejenigen, die in Teilzeit arbeiten, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Auch in der LBS wird Teilzeit mehrheitlich von Frauen beansprucht.

Umfang der Beschäftigung bei Frauen



Umfang der Beschäftigung bei Männern



Fast die Hälfte aller Frauen arbeitet in Teilzeit (47%), aber nur ca. 6% der Männer.

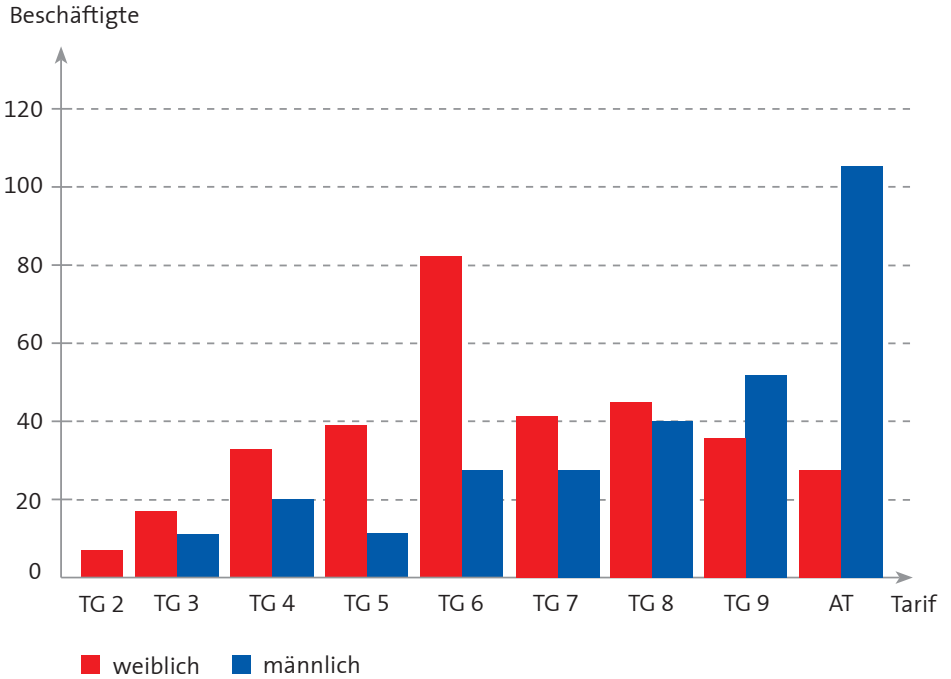
Gehaltsgruppe	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter		Führungskräfte		Summe
	TG 1 bis 8	TG 9 bis AT	TG 1 bis 8	TG 9 bis AT	
weiblich	259	47	4	12	322
< 0,5 VAK	35	3			38
0,5 – 0,79 VAK	67	14			81
0,8 – 0,99 VAK	25	4	1	1	31
1,0 VAK	132	26	3	11	172
männlich	120	98	10	56	284
0,5 – 0,79 VAK	4			1	5
0,8 – 0,99 VAK	6	3		2	11
1,0 VAK	110	95	10	53	268
Summe	379	145	14	68	606

Auffällig ist, dass Männer keine Teilzeit unter 50% einer Vollzeitarbeitskraft (VAK) beanspruchen. Es ist zu vermuten, dass dies vornehmlich wirtschaftlich begründet ist, da die männlichen Beschäftigten häufig noch die Hauptverdiener in der Familie sind. Bei den Frauen hingegen arbeiten 38 Beschäftigte unter 0,5 VAK. Teilzeit ist in den unteren Tarifgruppen (TG) 1 bis 8 weiter verbreitet als in den oberen Tarifgruppen 9 bis AT (35,1% zu 13,1%).

Führungspositionen in Teilzeit sind derzeit noch die Ausnahme. Lediglich 5 von insgesamt 82 Führungskräften arbeiten in Teilzeit.



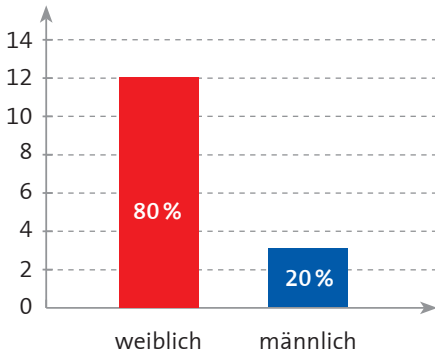
2.5 Gehaltsstruktur



Die Geschlechterverteilung innerhalb der Gehaltsstruktur (inklusive Führungskräfte) ist ungleichmäßig. 82% aller Frauen sind in den TG 2–8 eingestuft.

Männer sind in der TG 9 bis AT mit 72% im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten deutlich in der Überzahl.

2.6 Neueinstellungen



Im Zeitraum von 2015 bis 2017 gab es insgesamt 15 Neueinstellungen, davon 12 Frauen (80%) und 3 Männer (20%). Die Geschlechterverteilung innerhalb der Gehaltsstufen wurde maßgeblich durch das vorhandene Bewerberportfolio bestimmt. Die Neueinstellungen konnten nicht dazu beitragen, die Ungleichverteilung innerhalb der Gehaltsstruktur zwischen Frauen und Männern auszugleichen.

2.7 Interne Wechsel

Im Betrachtungszeitraum 2015–2017 haben 76 Beschäftigte ihre Chancen auf berufliche Veränderungen in der LBS genutzt. Die internen Wechsel verteilten sich auf 44 Mitarbeiterinnen und 32 Mitarbeiter. Von den 76 Beschäftigten wechselten 32 Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter in eine höhere Tarifgruppe. Von den Stellenwechslern mit dann höherer Tarifgruppe waren 14 weiblich und 18 männlich. Durch die internen Wechsel zeigen sich strukturell keine nennenswerten Veränderungen für Frauen in den obersten Gehaltsklassen.

2.8 Elternzeit

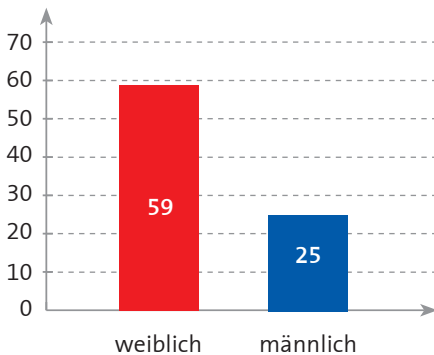
Zwischen 2015 und 2017 beantragten 52 Männer und 68 Frauen eine oder mehrere Elternzeiten. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass dabei auch teilweise Teilzeit während der Elternzeit (bis zu 30 Stunden in der Woche) beansprucht wurde. Im Durchschnitt gingen die Frauen 14 Monate in Elternzeit. Von den Männern in Elternzeit gingen 4 Männer länger als 2 Monate am Stück in Elternzeit.



2.9 Aus- und Weiterbildung

Zum 01.08.2017 wurden 5 Auszubildende, davon 3 weibliche und 2 männliche, für das Berufsbild Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement eingestellt. Für das kommende Jahr ist die Besetzung von 5 Ausbildungsplätzen für Kaufleute für Büromanagement geplant. 4 weibliche und ein männlicher Bewerber haben inzwischen die entsprechenden Verträge unterschrieben.

Bei den Fachinformatiker/-innen werden 2 Ausbildungsplätze vergeben. Jeweils eine Bewerberin und ein Bewerber haben das Angebot angenommen. Weiterhin wird noch ein Ausbildungsplatz zum Koch bzw. zur Köchin für das Jahr 2018 angeboten.



2.10 Gremienbesetzung

In 2016 wurde der Personalrat neu gewählt. 14 weibliche und 8 männliche Beschäftigte haben sich zur Wahl gestellt, davon wurden 5 Frauen und 6 Männer in den Personalrat gewählt. Sowohl die Vorsitzende als auch die stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrates sind weiblich.

Ende 2017 fand die Wahl der Beschäftigtenvertreter für den Verwaltungsrat statt. Es haben sich 6 weibliche und 5 männliche Kandidaten zur Wahl gestellt, 4 Frauen und 1 Mann wurden gewählt

3. Zielvorgaben nach LGG

Ziel des LGG ist es, den Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bis auf 50% zu erhöhen.

Derzeit sind – bezogen auf die Vergleichsgruppen – die Frauen in Führungspositionen mit einer Quote von 20% deutlich unterrepräsentiert. Da nach der weitgehend abgeschlossenen Konsolidierungsphase in der LBS eine Neubesetzung von Führungsstellen derzeit kaum absehbar ist, ist als Ziel für den Abbau dieser Unterrepräsentanz zunächst ein weiteres Absinken des Frauenanteils in Führung zu verhindern und der Anteil von 20% mindestens zu halten.

Dies gilt auch für die Besetzung von Stellen in der Vergleichsgruppe TG 9 bis AT. Auch hier sind neu zu besetzende Stellen z. Zt. nicht absehbar, daher erscheint eine Erhöhung der Quote nicht realistisch. Als Zielvorgabe soll die derzeitige Quote von 32% mindestens gehalten werden.



4. Maßnahmen 2018–2022

4.1 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die LBS bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und wird ihre Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen intensivieren, in denen ihre Mitarbeiterinnen bislang unterrepräsentiert sind. Dazu sind die Gleichstellungsbeauftragten in alle Verfahrensschritte integriert, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können.

Aktive Gleichstellung beginnt daher mit der Schaffung von Transparenz, um für die vorhandenen Unterrepräsentanzen zu sensibilisieren. Eine besondere Verpflichtung für die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit liegt beim Vorstand und den Führungskräften sowie der Personalabteilung.

Gleichstellung wird auch durch die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern erreicht. Sprache ist damit mehr als nur ein Verständigungsmittel. Sie vermittelt ein Bewusstsein und führt bei einer geschlechtergerechten Anwendung zu einer stärkeren gedanklichen Einbeziehung von Frauen. Gleichzeitig aber muss Sprache auch „sprechbar“ bleiben, die Verständlichkeit darf nicht leiden.



Für die praktische Anwendung einer gendersensiblen Sprache nach §4 LGG wird ein Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der LBS veröffentlicht.

Zusätzlich hat sich das Seminarangebot der LBS zu den Themen Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bewährt. Ziel ist es, hinsichtlich des gleichstellungsrelevanten Handlungsbedarfs sensibel agieren zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind regional und überregional gut vernetzt. Ziel dieser Vernetzung ist die Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Netzwerke dienen zum Austausch von Informationen und Erfahrungen, die zur Weiterentwicklung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der LBS West genutzt werden können.

4.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Frauen gelingt der Sprung in die Führungsverantwortung oder in höhere Tarifgruppen seltener als ihren Kollegen. Dabei ist Führungsqualifikation keine Frage des Geschlechts, sondern insbesondere der Persönlichkeit. Jenseits gesetzlicher Quoten bedarf es daher verschiedener Ansätze, diese Unterrepräsentanzen abzubauen.

Frauenförderung als Führungsaufgabe

Frauenförderung wird in der LBS konstruktiv diskutiert und in die bestehenden Führungsinstrumente integriert. Die Führungskräfte sind aufgefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen aktiv anzusprechen und zur Übernahme von Verantwortung zu motivieren.

Konkret soll durch gezielte Förderung und Weiterqualifizierung eine Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten erreicht werden. Soweit wie möglich soll die Mitarbeit in Projekten oder die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, z.B. in der Stellvertretungsfunktion als gezielte Maßnahme zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung genutzt werden.

Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Hinsichtlich Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren orientiert sich die LBS an den Vorgaben des LGG und stellt abhängig von den eingegangenen Bewerbungen sicher, dass bei der Besetzung von offenen Stellen Frauen und Männer gleichberechtigt berücksichtigt werden.

In Führungspositionen und bei höherwertigen Stellen sind Frauen unterrepräsentiert. Interne und externe Stellenausschreibungen werden in diesen Bereichen so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird nach § 8 Abs.4 LGG folgender Zusatz hinzugefügt: „Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. Bewerbungen von Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt.“ Grundsätzlich erfolgt die Bewertung anhand von Kriterien, die gleichstellungsorientiert erarbeitet wurden.

Die Gleichstellungsbeauftragten und der Personalrat beteiligen sich entsprechend den Regelungen an den Bewerbungsgesprächen, Assessment Centern oder sonstigen Auswahlverfahren.

Stärkung der Eigenmotivation weiblicher Beschäftigter.

Die Frauen in der LBS sind aufgefordert, sich weiterzuentwickeln und ihre Potenziale bestmöglich auszuschöpfen. So liegt es auch in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen, Chancen zu nutzen und somit am Abbau von Unterrepräsentanzen mitzuwirken. Je nach Lebens- und/oder Familienphase kann dies zu unterschiedlichen Zeiten für sie in den Vordergrund treten.

Ausdrücklich begrüßt die LBS die Eigeninitiative von Teilzeitbeschäftigten, sich aktiv für interessante Aufgaben und Projekte zu melden.

Empowerment-Tag für Frauen

Für weibliche Beschäftigte wird der Empowerment-Tag als besondere Fortbildungsmaßnahme angeboten.

Im Rahmen von z.B. Selbsttests und Coaching-Tools lernen die Kolleginnen, die äußeren und inneren Barrieren ihres beruflichen Alltags zu durchbrechen, um ihr Vorankommen zu erleichtern. Unterstützend wirkt eine konsequente Personalentwicklung, mit der fachliche und persönliche Qualifikationen optimiert oder aufrechterhalten werden können.

Girls'Day

Die LBS beteiligt sich schon seit vielen Jahren erfolgreich am Zukunftstag für Mädchen, dem sog. Girls'Day. Hier lernen die Teilnehmerinnen den IT-Betrieb der LBS kennen und können sich mit Auszubildenden des Berufsbildes „Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung/Systemintegration“ austauschen.



4.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die LBS als Arbeitgeberin hat einen wesentlichen Einfluss darauf, ob sich die Beschäftigten die Aufgaben in Beruf und Familie partnerschaftlich aufteilen können. Wie die Arbeitsteilung in Familien gelingt, hängt stark mit den angebotenen Arbeitszeitmodellen, deren Nutzungsmöglichkeiten und den beruflichen Entwicklungsperspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen.

Die Wünsche der Beschäftigten werden als Chance begriffen, denn familienfreundliche Rahmenbedingungen führen seltener zu Zeitkonflikten, wohl aber zu höherer betrieblicher Verbundenheit und weniger Kündigungsabsichten.

Variable Arbeitszeit

Familienfreundliche Flexibilität der Arbeitszeiten weist die Kontrolle über Zeitguthaben vorwiegend den Beschäftigten zu, damit sie diese (nach festgelegten Spielregeln) familiären Bedürfnissen entsprechend einsetzen können. Die variable Arbeitszeit in der LBS ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Erfüllen von privaten und beruflichen Anforderungen. Die zeitliche Flexibilität vergrößert den Gestaltungsspielraum insbesondere für Beschäftigte mit Familienaufgaben.



Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“.

Die neue Dienstvereinbarung ermöglicht Beschäftigten mobiles und damit flexibleres Arbeiten. Eingeschlossen ist das Arbeiten mit mobilen Endgeräten. Durch die Möglichkeit, mobil und damit räumlich flexibel zu arbeiten, soll eine größere Gestaltungsfreiheit der Arbeitsorganisation und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden. Die Dienstvereinbarung wird im Jahr 2018 abgeschlossen.

Betriebliche Teilzeitmöglichkeiten

Bei den unterschiedlichen Teilzeitmodellen ist nicht nur das formale Angebot entscheidend. Wichtig ist insbesondere auch ein familienfreundliches Betriebsklima und Vorgesetzte, die signalisieren, dass sie einer Teilzeittätigkeit aufgeschlossen gegenüberstehen. Teilzeitwünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Dauer und Lage der Arbeitszeit werden berücksichtigt, wenn betriebliche Belange es zulassen. Für eine gerechte Verteilung von Arbeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften ist es erforderlich, dass auch die Teilzeitkräfte dazu beitragen, die gesamte Arbeitszeitbandbreite abzudecken.

Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hinblick auf die Arbeitszeit ist umso schwieriger, je höher die gearbeitete Stundenzahl ist. Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der LBS insbesondere durch die steigende Anzahl an Teilzeitverträgen deutlich.

Mittlerweile arbeitet ein Drittel der Beschäftigten der LBS in Teilzeit; Tendenz steigend.

Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar (§ 8 Abs. 6 LGG). Aktuelle gesetzliche und tarifliche Regelungen ermöglichen in vielen Fällen die Befristung von Teilzeiten, so dass die Option auf eine spätere Rückkehr in Vollzeit erhalten bleibt.

Teilzeitbeschäftigte dürfen in Bezug auf ihr berufliches Weiterkommen und ihre Gehaltsentwicklung bei gleicher Qualifikation keine Nachteile im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten erfahren. Insbesondere aber steht eine Teilzeitbeschäftigung der Wahrnehmung von Führungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.

Um gut ausgebildete Frauen nicht zu zwingen, sich zwischen Karriere und Familie entscheiden zu müssen, wird eine Teilzeitarbeit für Führungskräfte in der LBS ermöglicht, wo immer dies betrieblich darstellbar ist. Gerade für Potenzialträger-

rinnen begründet die Übernahme einer Führungsposition oftmals einen Zielkonflikt zwischen Berufs- und Privatleben.

Aber auch die Erwartungen langjähriger Führungskräfte unterliegen einem Wandel. Ein bestehender Teilzeitwunsch stellt bei reduzierter Anwesenheit besondere Anforderungen an Führung und Kommunikation. Um gemeinsam zu klären, ob Teilzeit in Führung betrieblich und persönlich darstellbar ist, bietet die Personalabteilung künftig ein Angebot zu einer ergebnisoffenen Reflexion an die Führungskraft. Ressourcen und Erwartungshaltungen sollen hier im Kontext der Führung analysiert und bewertet werden.

Elternzeit/Beurlaubung.

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes ihr Arbeitsverhältnis ruhen lassen. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Sind beide Eltern erwerbstätig, so können sie frei entscheiden, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können auch gleichzeitig Elternzeit nehmen. Das BEEG erlaubt vielfältige Konstellationen, bei denen in

Abstimmung mit der LBS die mögliche Gesamtzeit auch auf Teilzeitmonate aufgesplittet werden kann.

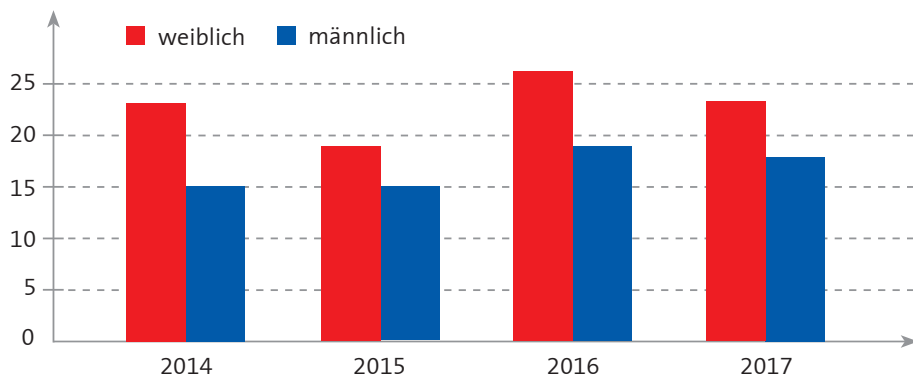
Unter bestimmten Bedingungen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBS berechtigt, ihr Arbeitsverhältnis über den Zeitraum der Elternzeit hinaus weiter ruhen zu lassen.

Innerhalb der gesetzlichen Elternzeit und im Anschluss daran ist grundsätzlich eine Teilzeitbeschäftigung möglich. Derzeit kehren die Mitarbeiterinnen im Schnitt mit 20 Stunden in den Beruf zurück. Die Beschäftigten haben nach ihrer Rückkehr gemäß den jeweils gültigen betrieblichen

Regelungen grundsätzlich Anspruch auf eine ihrer letzten Tätigkeit entsprechende qualitativ gleichwertige Stelle.

Aktuell nutzen auch immer mehr Männer die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen, da es für sie eine Chance ist, sich aktiv in die Kindererziehung einzubringen und Familienarbeit zu leisten.

Die nachstehende Grafik zeigt, dass Partnermonate für Väter in der LBS mittlerweile selbstverständlich sind. Zudem nehmen Elternzeiten der Väter über die Partnermonate hinaus zu. Dies gilt auch für höhere Gehaltsgruppen.



Neben der Elternzeit bietet das LGG zusätzlich die Möglichkeit einer Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Auch eine Teilzeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist möglich.

Betriebliche Kinderbetreuung im Haus der LBS.

Bei akuten Betreuungseingängen aber dringend zu erledigenden dienstlichen Aufgaben stellt sich häufig die Frage nach der alternativen Unterbringung der Kinder. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier eine weitere Unterstützung geben zu können, steht ein Eltern-Kind-Büro im Haus zur Verfügung. Dort finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz, aber eben auch eine Spielecke und eine Küchenzeile mit Kühlschrank.

Ergänzend hierzu können eigene Kinder unter 18 Jahren vergünstigt an der Gemeinschaftsverpflegung teilnehmen.



Darüber hinaus wurde bereits im April 2014 die U3-Betreuung „LBS Zwerge“ gestartet: Hier können bis zu 9 Kinder in den Räumen der LBS individuell durch zwei ausgebildete, selbstständige Tagespflegepersonen betreut werden.

Es werden aktuell folgende Betreuungszeiten angeboten:

35 Std./Woche:

8:00–15:00 Uhr (Montag bis Freitag)

25 Std./Woche:

8:30–14:45 Uhr (Montag bis Donnerstag)



Betreuungskosten/Urlaubsgeld.

Gemäß den geltenden betrieblichen Regelungen beteiligt sich die LBS an den Betreuungskosten nicht schulpflichtiger Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres und zahlt darüber hinaus ein Urlaubsgeld für jedes Kind unter 18 Jahren.

Kontakt zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit und Beurlaubung.

Damit die LBS auch während der Elternzeit bzw. Beurlaubung mit den Kolleginnen und Kollegen in Kontakt bleibt, wird regelmäßig informiert und zu betrieblichen Veranstaltungen eingeladen.

Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Das Pflegezeitgesetz, das Familienpflegezeitgesetz und das LGG sind gesetzliche Grundlagen für Beurlaubungen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Kernpunkte des Pflegezeitgesetzes sind die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen und die Pflegezeit von bis zu sechs Monaten. Zusätzlich bietet das LGG eine Beurlaubung mit der Möglichkeit der Verlängerung. Innerhalb der Pflegezeit bzw. Beurlaubung und im Anschluss daran ist grundsätzlich eine Teilzeitbeschäftigung möglich.

Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur Pflege von Angehörigen.

Der Vertragspartner der LBS berät in allen Fragen zu Betreuungsmöglichkeiten pflegebedürftiger Angehöriger und vermittelt auch entsprechende Leistungen. Gemäß den geltenden betrieblichen Regelungen übernimmt die LBS die Kosten für die externen Beratungs- und Vermittlungsleistungen.

Die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalbetreuung beraten gerne alle Kolleginnen und Kollegen, die eine Familienphase in Anspruch nehmen oder sich intensiver um ihre pflegebedürftigen Angehörigen kümmern wollen.



5. Ansprechpartnerinnen

Die LBS bekennt sich zur Chancengleich.

Bei Fragen zum Thema Gleichstellung stehen die Gleichstellungsbeauftragten **Anne Jansen (Telefon 5689)** oder **Michaela Kastner (Telefon 5525)** gerne zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind auch per E-Mail erreichbar:
gleichstellungsbeauftragte@lbswest.de



Anne Jansen
Telefon 5689



Michaela Kastner
Telefon 5525

Notizen



