
1. Bericht des LWL-Referats für Chancengleichheit



1. Bericht des LWL-Referats für Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

I. Chancengleichheit - Wie sieht es im LWL aus?	4
II. Führungsebene 3	19
III. Tätigkeitsbericht.....	26
IV. Newsletter-Archiv.....	30

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie halten nun den 1. Bericht des LWL-Referats für Chancengleichheit in den Händen. Da dieser Bericht das Ergebnis sehr vieler verschiedener Änderungen ist, ist das eine passende Gelegenheit für einen kurzen Rückblick:

Für öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gibt es per Landesgleichstellungsgesetz NRW seit 1999 die Verpflichtung, einen Frauenförderplan (§ 5 LGG) zu erstellen und damit regelmäßig Auskunft zu geben, wie sich das Verhältnis von Frauen und Männern insgesamt und in bestimmten Teilbereichen darstellt. Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes 2017 wurde der Frauenförderplan umgetitelt in Gleichstellungsplan. Eine wesentliche Funktion des Gleichstellungsplans ist die Steuerung der Personalplanung und –entwicklung. Hierbei geht der Bericht über eine bloße Auswertung des Zahlenmaterials hinaus und zeichnet in einem Dreiklang eine Entwicklung nach: Zuerst erfolgt ein Rückblick auf den vorangegangenen Gleichstellungs-/Frauenförderplan. Dann wird der Status Quo dargestellt. Im dritten Schritt werden die Maßnahmen beschrieben, die mit dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ergriffen werden sollen.

Bevor es die gesetzliche Verpflichtung eines Frauenförder-/Gleichstellungsplans gab, erstellte die LWL-Gleichstellungsstelle seit 1985 alle drei Jahre den Frauenbericht, der Aus-

kunft zur Situation der Frauen beim LWL gab beziehungsweise Statistiken zum Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern in einzelnen Berufs- und Hierarchiegruppen und Lebensbereichen wie Elternzeit und familienbedingte Beurlaubung.

Im Ergebnis lagen mit dem LWL-Frauenförderplan und dem LWL-Frauenbericht zuletzt zwei sehr ähnliche Publikationen vor. Es war deshalb Zeit, den Frauenbericht inhaltlich weiterzuentwickeln. Aber auch der Name „Frauenbericht“ erschien nicht mehr aktuell und stimmig, sodass er jetzt „Bericht des LWL-Referats für Chancengleichheit“ heißt. In diesem Bericht werden unterschiedliche, aktuelle Themen mit Gleichstellungsrelevanz behandelt – teilweise angelehnt an den jeweils aktuellen LWL-Gleichstellungsplan.

Der Ihnen vorliegende 1. Bericht des LWL-Referats für Chancengleichheit beinhaltet

- eine Auswertung der Umfrage ‚Chancengleichheit – Wie sieht es im LWL aus?‘
- eine differenzierte Darstellung der sogenannten Führungsebene 3 im LWL
- eine Darstellung der Arbeit des LWL-Referats für Chancengleichheit durch eine Auswertung der Statistik
- eine Sammlung aller (bisherigen) Newsletter der Jahre 2016, 2017, 2018 und 2019

Das erste Schwerpunktthema ist die Auswertung einer kurzen Umfrage, die das LWL-Referat für Chancengleichheit im Zusammenhang mit der Bekanntgabe der Umbenennung von LWL-Gleichstellungsstelle durchgeführt hat. Die Umfrage hatte den Stellenwert eines Angebots an die LWL-Beschäftigten, niedrigschwellig eine Rückmeldung geben zu können, wie es aus ihrer Sicht um die Chancengleichheit beim LWL steht.

Da dieser erste Bericht ergänzend zum aktuellen LWL-Gleichstellungsplan 2019-2024 erscheint, zoomen wir mit dem zweiten Schwerpunktthema an den Aspekt ‚Frauen in Führung‘ heran. – Ein Thema, welches auch im aktuellen Gleichstellungsplan aufgegriffen wurde. Zudem stellen wir die Entwicklung unserer Aufgaben mit einer Auswertung der Statistik dar. Beigefügt sind außerdem alle bisher erschienenen Newsletter der Jahre 2016, 2017, 2018 und 2019, in denen jeweils ganz verschiedene, aktuelle Thematiken aufgegriffen wurden.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre und laden Sie herzlich ein, mit uns in den Austausch zu kommen.

Ihr LWL-Referat für Chancengleichheit
im Oktober 2019

I. Chancengleichheit – Wie sieht es im LWL aus?

Die Bekanntgabe der Umbenennung der LWL-Gleichstellungsstelle in LWL-Referat für Chancengleichheit haben wir genutzt, um allen LWL-Beschäftigten ein Angebot zu machen. Mit einer kleinen Umfrage hatten sie die Möglichkeit, niedrigschwellig ihre Einschätzung zu geben, wie es aus ihrer Sicht um die Chancengleichheit beim LWL steht und was sich verbessern sollte.

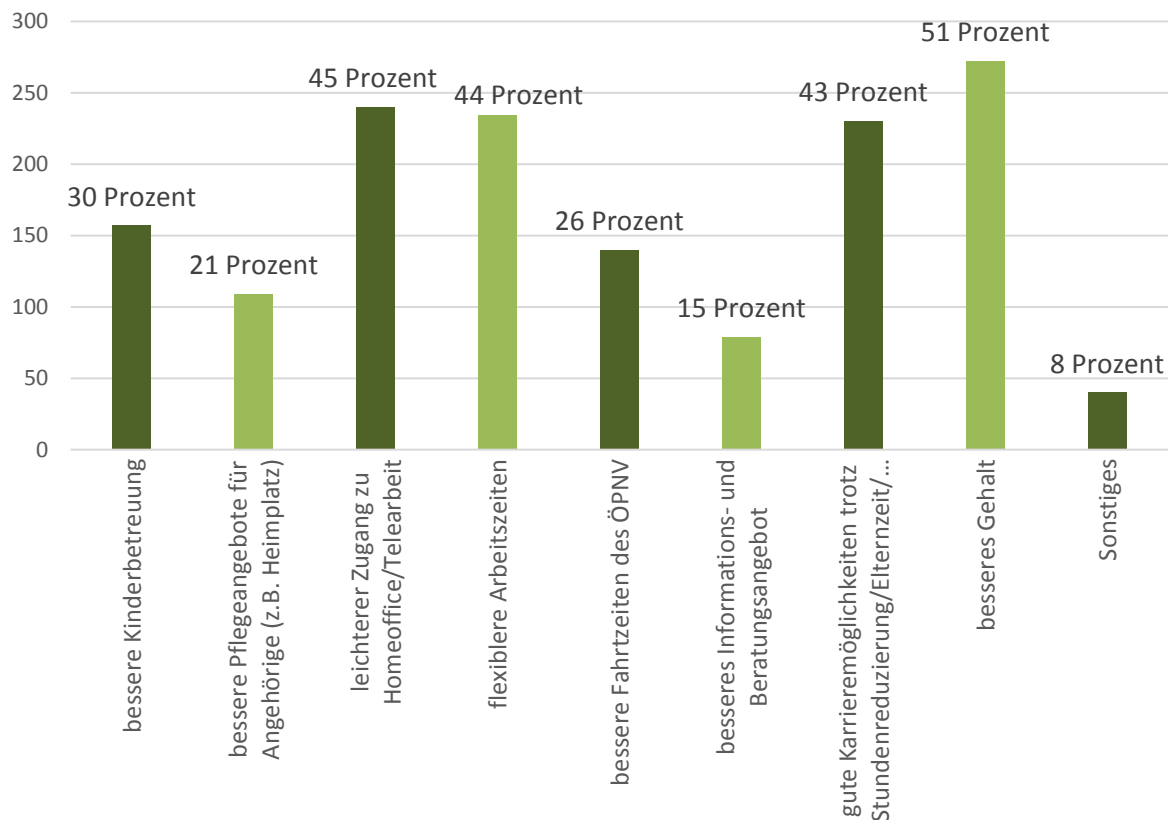
Zunächst einmal ein DANKE an alle, die sich die Zeit genommen haben, um an unserer kurzen Umfrage teilzunehmen. Wir sind mit der Resonanz sehr zufrieden – insgesamt haben wir 530 auswertbare Antworten bekommen. In Relation zu den 17.000 Beschäftigten LWL-weit kann nur bedingt von Repräsentativität gesprochen werden. Vielmehr hat das eher den Charakter einer Stichprobe. Dennoch handelt es sich zunächst einmal um 530 Menschen aus allen Bereichen des LWL, die uns ihre Rückmeldung und Einschätzung gegeben haben. Die Einleitung der Umfrage war sehr positiv und auf einen vorausschauend ausgerichteten Wandel formuliert. Gleichzeitig decken sich die Umfrageergebnisse in vielen Punkten mit weitreichenderen Studien. Dadurch schließen wir aus, dass sowohl die Meinung grundsätzlich eher negativ als auch die grundsätzlich eher positiv eingestellter Beschäftigter überrepräsentiert ist.

Auf diesem Weg haben wir wertvolle Informationen erhalten, anhand derer Fragen entwickelt und Impulse für die inhaltliche Arbeit aufgegriffen werden können. Wundern Sie sich übrigens nicht: An einigen Stellen ist die Gesamtzahl der Antworten kleiner als 530, denn die Umfrage konnte auch abgeschlossen werden, wenn einzelne Items unbeantwortet blieben. Dort, wo die Anzahl der Antworten größer als 530 ist, waren Mehrfachauswahlen möglich.

Bei der Erfassung des Geschlechts der Teilnehmenden spiegelt sich die Gesamtbeschäftigtenstruktur wieder: Etwas mehr als 63 Prozent waren weiblich, knapp 35 Prozent männlich und drei Personen divers. Allerdings haben nicht alle Teilnehmenden ihr Geschlecht angegeben. Wegen der geringen Anzahl wird im Folgenden nicht nach dem Geschlecht „divers“ ausgewertet, denn so wäre eine anonyme Auswertung nicht mehr möglich.

Die Themen der Umfrage, die sich mit Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigten, haben explizit Relevanz für die Arbeit des LWL-Referats für Chancengleichheit.

1. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser gestalten zu können, wünsche ich mir – nicht nur vom LWL (Mehrfachnennung möglich):



Die Prozentzahlen geben an, wie viel Prozent der Gesamtteilnehmenden den Aspekt bejaht haben. Beispielsweise haben 157 Personen „bessere Kinderbetreuung“ angegeben, dies entspricht bei 530 Personen insgesamt knapp 29,62 Prozent. Zur besseren Übersicht wurden die Ergebnisse gerundet.

Zunächst muss bei der bewusst offen formulierten Frage berücksichtigt werden, welche Faktoren unmittelbar im Einflussbereich des LWL als Arbeitgeber liegen und dass sich die Arbeitszeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des LWL deutlich voneinander unterscheiden. Deutlich wird, dass es viele stark gewichtete Anknüpfungspunkte für den LWL gibt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter zu verbessern. Vielen Beschäftigten fehlt unter anderem eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit und der –umgebung, denn beide Aspekte wurden sich von mehr als 40 Prozent aller Teilnehmenden gewünscht. Auch wenn es im LWL bereits zahlreiche Modelle gibt, um die Arbeitszeit zu reduzieren, scheinen diese vielen Beschäftigten die Vereinbarkeit nicht ausreichend zu ermöglichen. Was vermutlich fehlt, sind Angebote, die nicht nur klassische Stundenreduzierungen ermöglichen, sondern auch mehr individuelle Flexibilität bezüglich der Lage der Arbeitszeiten oder des Arbeitsortes bieten. Beispielsweise haben wir in unserer letzten Frage oft die Freitextantwort erhalten, dass der Wunsch nach ortsungebundenem Arbeiten oder einem leichter zugänglichen Sabbatical-Angebot besteht.

Möglicherweise können durch eine größere Flexibilisierung auch Faktoren, auf die der LWL eigentlich keinen Einfluss hat, abgeschwächt werden: Durch ortsunabhängiges Arbeiten und beispielsweise den Verzicht auf Kernarbeitszeiten in der Verwaltung oder durch eine flexiblere Dienstplangestaltung im 24/7-Dienstbetrieb einer Klinik könnten die individuellen Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen besser angepasst werden und darüber hinaus gegebenenfalls die Auswirkungen eines schlecht ausgebauten ÖPNVs ausgeglichen werden. Daraus könnte resultieren, dass Beschäftigte die Möglichkeit sehen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.¹

Der Wunsch nach einem besseren Gehalt wird von mehr als der Hälfte aller Beschäftigten geäußert. Diesen Aspekt könnte man nun abkanzeln und beiseitestellen, als dass er durch Tarifverträge vorgegeben ist und hervorgehoben werden kann, welche weiteren, auch nicht-monetären Vorteile der öffentliche Dienst seinen Beschäftigten bietet. Der Aspekt kann aber erstens in Bezug zur Arbeitszeitgestaltung und den Karriere-/Entwicklungsmöglichkeiten gesetzt werden und gewinnt dadurch durchaus an Relevanz: Mehr Arbeit = mehr Geld, weniger Arbeit = weniger Geld, berufliche Weiterentwicklung = monetäre Besserstellung. Zweitens kann er in Bezug gesetzt werden zu einer grundsätzlichen Aufwertung der Gesundheits-/Sozial- und Pflegeberufe, in denen sehr viele der LWL-Beschäftigten tätig sind.

Bezogen auf zwei Aussagen gab es gravierende Unterschiede in der Einschätzung abhängig vom Geschlecht: Die Karrieremöglichkeiten scheinen unter (familienbedingter) Arbeitszeitreduzierung und Auszeiten zu leiden - zumindest wünschen sich 230 Beschäftigte gute Karrieremöglichkeiten trotz dieser. Allerdings ist der Aspekt „Gute Karrieremöglichkeiten trotz Stundenreduzierung/Elternzeit/...“ zwar für etwas mehr als die Hälfte der Frauen relevant, jedoch für nicht einmal ein Drittel der Männer. Das entspricht der Tatsache, dass Frauen im Durchschnitt öfter in Teilzeit arbeiten und längere Elternzeiten nehmen (89% aller Teilzeitbeschäftigten beim LWL sind Frauen), weswegen sie möglicherweise von daraus resultierenden potentiellen Karriereeindämmungen stärker betroffen sind.

	Von den Männern wünschen sich jeweils...	Von den Frauen wünschen sich jeweils...	Von allen Personen wünschen sich jeweils...
Gute Karrieremöglichkeiten trotz [...]	30,60 Prozent	51,64 Prozent	43,40 Prozent
Leichter Zugang zu Homeoffice/Telearbeit	39,34 Prozent	49,25 Prozent	45,28 Prozent

¹ BMFSJS und IWK (2017): Kosten und Nutzen lokaler Familienzeitpolitik. Gutachten, Kurzfassung. Berlin, Köln.

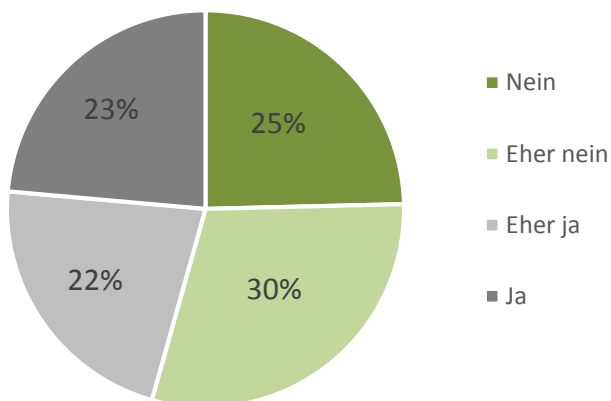
Bezogen auf die Geschlechter gibt es ebenfalls eine Diskrepanz in Bezug auf den leichteren Zugang zu Homeoffice/Telearbeit. Auch dies ist ein Aspekt, den sich Frauen stärker wünschen als Männer. Ausgehend davon, dass Frauen häufiger die (unbezahlte) Haus- und Care-Arbeit übernehmen, kommt ihnen ein Arbeiten von zu Hause mehr entgegen.² Interessant wäre, zu ermitteln, ob der Wunsch nach Homeoffice/Telearbeit bei Beschäftigten in einer bestimmten Altersgruppe besonders ausgeprägt ist.

Bei Überlegungen zu Umsetzungen von Angeboten im Sinne einer besseren Vereinbarkeit gilt es freilich immer die Interessen und Bedarfe von Arbeitgeber, einzelnen Beschäftigten, allen Beschäftigten/Kollegium und Leistungsempfängerinnen und -empfängern abzuwägen.³

Im Folgenden zoomen wir an die einzelnen Aspekte näher heran:

2a. Ich arbeite in Teilzeit: Wenn die Rahmenbedingungen besser wären, würde ich mehr arbeiten.

Es zeigt sich zwar, dass gut die Hälfte der Teilzeitarbeitenden mit ihrer wöchentlichen Stundenanzahl zufrieden sind (grün) und auch nicht mehr arbeiten wollen würden, wenn die Rahmenbedingungen anders wären.



Allerdings zeigt die Auswertung auch, dass fast jede beziehungsweise jeder zweite Teilzeitbeschäftigte im LWL angibt, sich eine höhere Stundenanzahl zu wünschen (grau, Unterbeschäftigung).⁴ Da Stundenreduzierungen beim LWL grundsätzlich befristet vereinbart werden, stellt sich die Frage, welche Rahmenbedingungen daran hindern, mehr zu arbeiten. Sind es zu betreuende Kinder, die Pflege von Angehörigen, der Arbeitsplatz des Partners oder der Partnerin oder die Lebenssituation beispielsweise als alleinerziehendes Elternteil? Oder spielen Aspekte hinein, für die der Arbeitgeber verantwortlich ist, beispielsweise Dienstplangestaltung?

² BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294> vom 27.8.2019

³ Vereinbarkeit

⁴ Vgl. BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; WSI GenderDatenPortal 2017.

Susanne Wagner: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB, 4/2015.

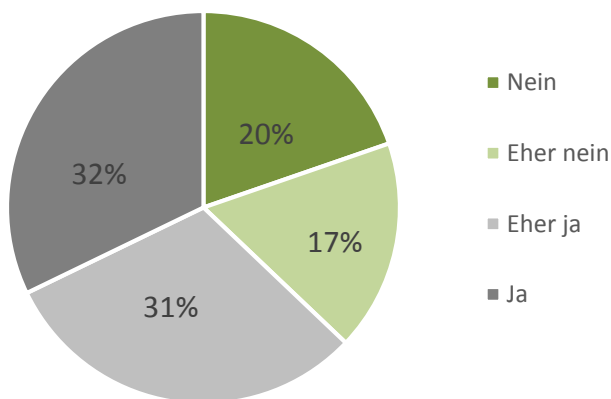
Bei dieser Frage hat sich kein geschlechtsspezifischer Unterschied gezeigt. Da beim LWL allerdings überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten (insgesamt arbeitet knapp jede zweite Person im LWL mit einer reduzierten Stundenanzahl, von diesen knapp 50 Prozent sind jedoch 89 Prozent weiblich), sind es in absoluten Zahlen insbesondere Frauen, die mehr arbeiten wollen.

Ferner stellt sich die Frage, ab wann Teilzeitarbeit wirklich als solche wahrgenommen wird. Unter der Kategorie Teilzeit werden beispielsweise auch Beamtinnen und Beamte erfasst, die ihre Arbeitszeit dauerhaft von 41 auf 39 Stunden reduziert haben.

2b. Ich arbeite in Vollzeit: Wenn die Rahmenbedingungen besser wären, würde ich weniger arbeiten.

Fast zwei Drittel aller Vollzeitkräfte würde gerne weniger arbeiten – ihre wöchentliche Stundenarbeitszeit scheint vielen Beschäftigten zu viel zu sein (grau, Überbeschäftigung). Dies spiegelt sich auch in zahlreichen Freitext-Antworten späterer Fragen wider.

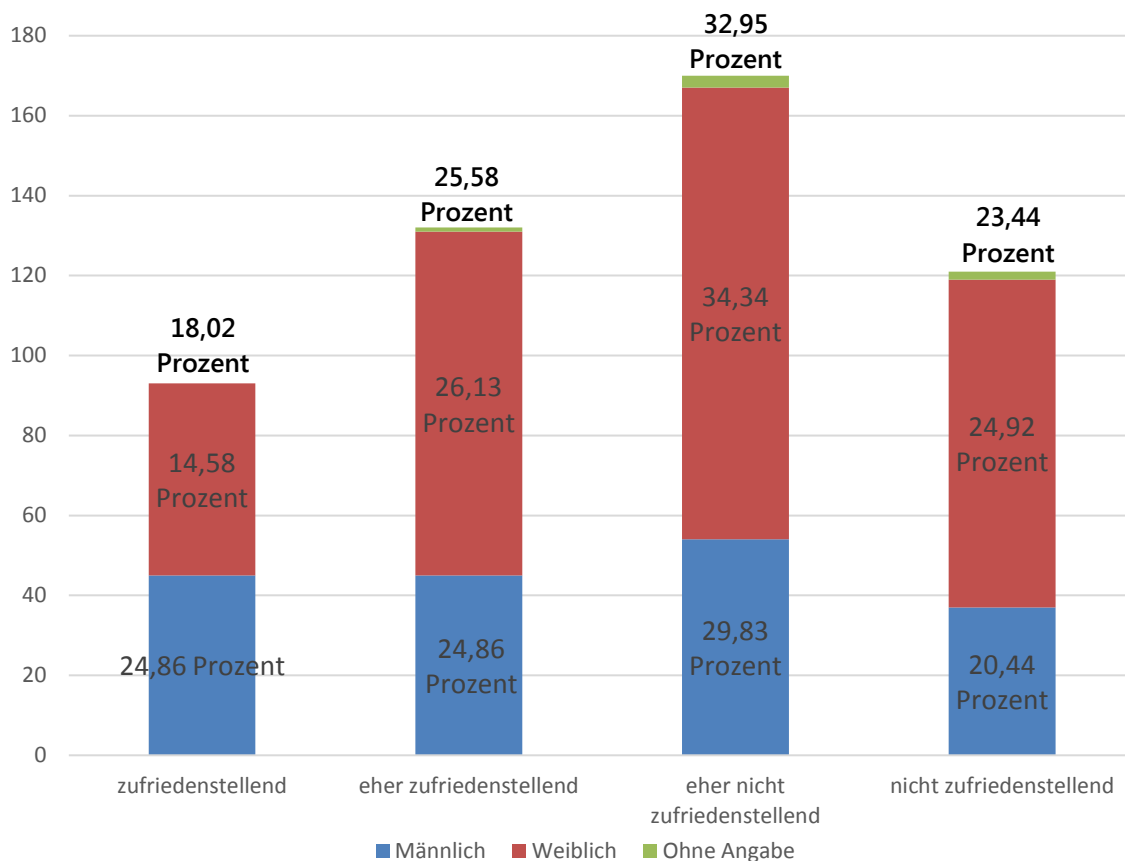
Das Ergebnis deckt sich mit Studien insofern, als dass die Wunscharbeitszeit sowohl jenseits der typischen Vollzeitbeschäftigung (40 Stunden), aber auch jenseits der typischen Teilzeitbeschäftigung (hälftig) liegt.⁵



Auch hier stellt sich die Frage, was die Beschäftigten davon abhält, in ihrem Wunscharbeitszeitmodell zu arbeiten. Grundsätzlich stehen beim LWL die zahlreichen Teilzeitmodelle allen Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, zur Verfügung. Gründe können beispielsweise in der Befürchtung von Karrierehindernissen liegen (Vgl. Frage 4) oder darin, dass sich bei Familiengründung darauf verständigt wird, dass ein Elternteil (in der Regel der Mann) der Allein- beziehungsweise Hauptverdiener ist.

⁵ Vgl. Susanne Wagner: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB, 4/2015.

3. Meine Aufstiegschancen schätze ich so ein:



Bei der Darstellung der Aufstiegschancen ist einmal zwischen dem Gesamtergebnis und den Ergebnissen nach Geschlecht zu unterscheiden. Die Prozentzahlen in den jeweiligen Balken beziehen sich ebenfalls nur auf das jeweilige Geschlecht. Die Gesamtprozentzahlen stehen über den Balken.

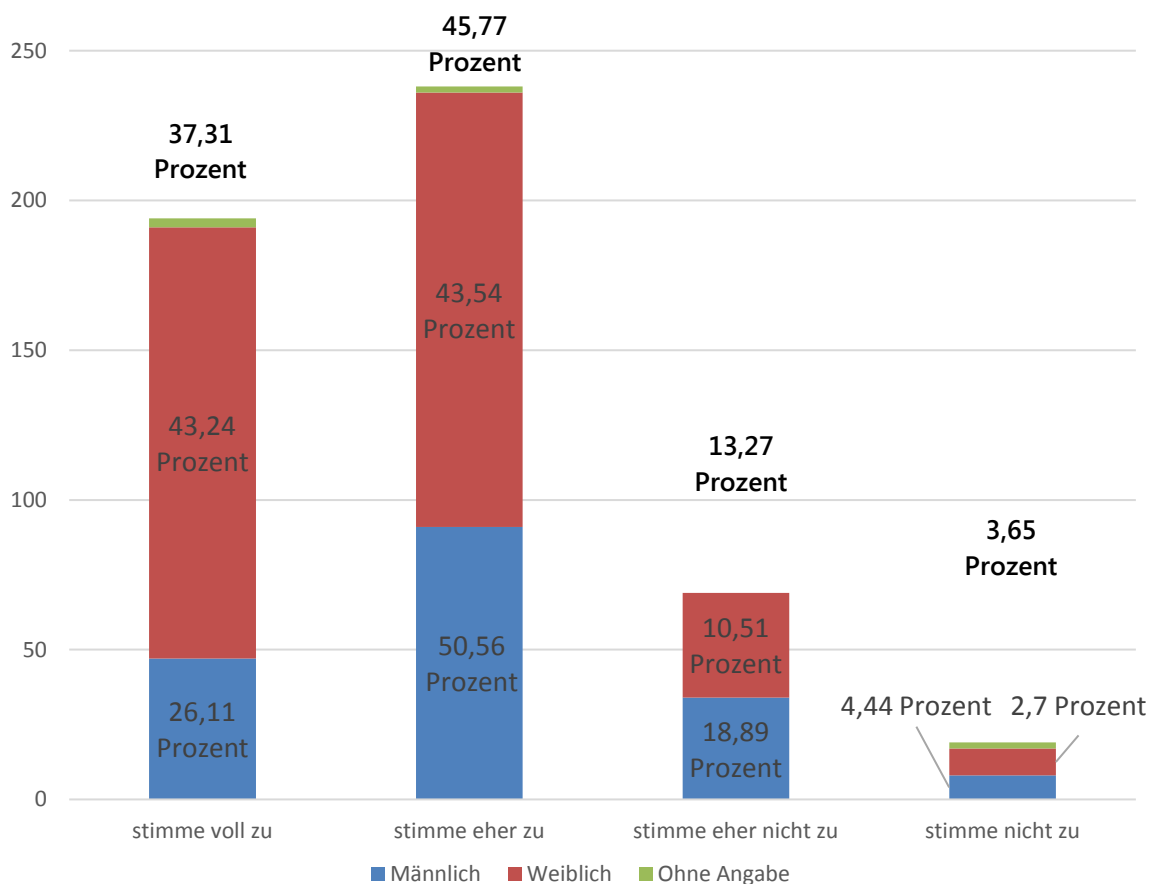
Es zeigt sich, dass jede und jeder Zweite die eigenen Aufstiegschancen als (eher) nicht zufriedenstellend sieht und nicht einmal jede fünfte Person voll zufrieden ist. Hierbei ist ein deutlicher Geschlechterunterschied festzustellen: Sechs von zehn Frauen schätzen ihre Aufstiegschancen als (eher) nicht zufriedenstellend ein, nur vier von zehn Frauen sind (eher) zufrieden. Männer hingegen beurteilen ihre Chancen etwas besser: Hier ist jeweils die eine Hälfte (eher) zufrieden, die andere hingegen (eher) nicht.

Die Zahlen decken sich tendenziell mit der EY-Jobstudie 2019⁶, die ebenfalls herausfand, dass nur 49 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen sehen. Frauen schätzen ihre Aufstiegschancen auch dort etwas schlechter ein als Männer. Gleichzeitig wurde hier aber herausgestellt, dass 37 Prozent keinen Wunsch

⁶ Studie EY Jobstudie 2019; [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-jobstudie-2019/\\$FILE/ey-jobstudie-2019.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-jobstudie-2019/$FILE/ey-jobstudie-2019.pdf)

nach mehr Karrieremöglichkeiten haben. Es bleibt also unklar, welchen Stellenwert die subjektiv eher schlecht wahrgenommenen Aufstiegschancen auf die Gesamtarbeitszufriedenheit haben. Woran liegt es, dass die Mehrheit der Beschäftigten tendenziell unzufrieden mit ihren Karrieremöglichkeiten sind? Und wieso sind Frauen unzufriedener als Männer? Eine mögliche Antwort lieferte die folgende Frage.

4. Ich denke, dass Teilzeitarbeit berufliche Aufstiegsmöglichkeiten negativ beeinflussen kann.



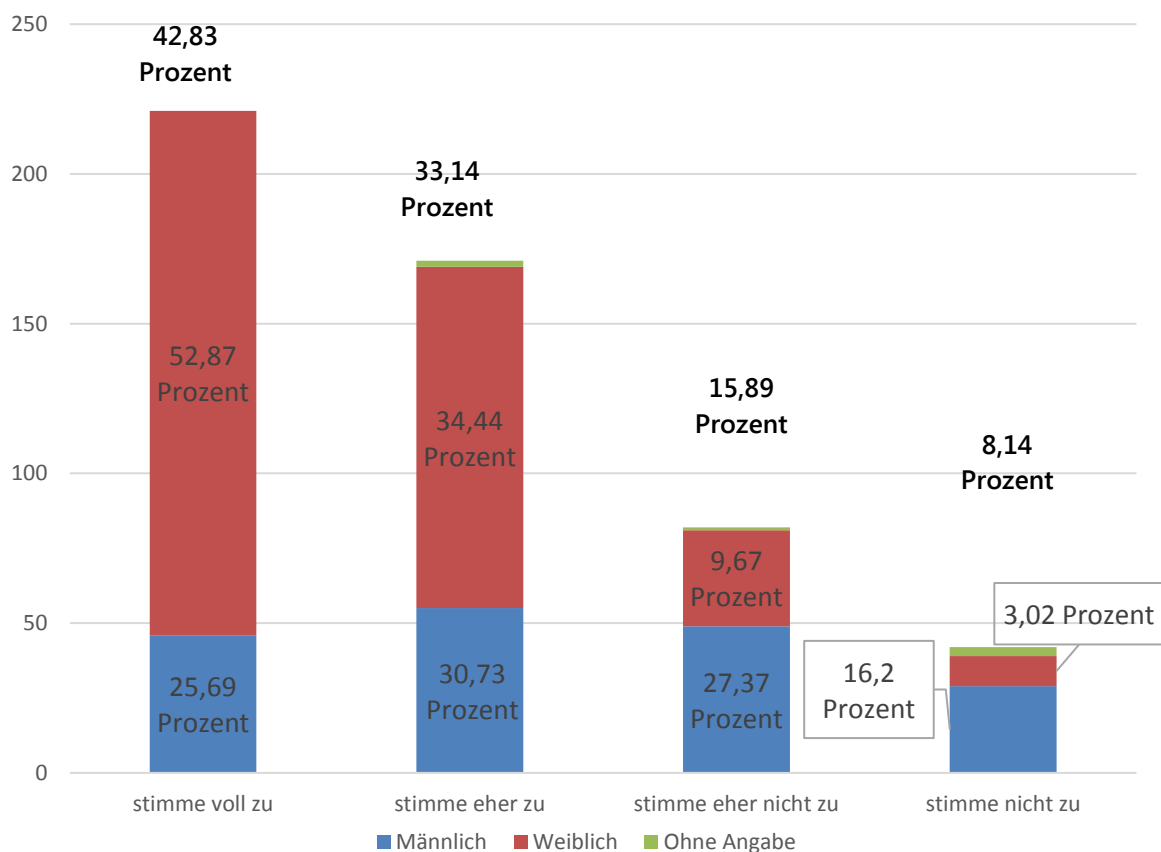
Das ist ein Indiz dafür, dass Arbeitszeitreduzierung ein wesentliches Hemmnis für Karriere-möglichkeiten ist – dies ließ sich auch schon bei der Frage nach den Wünschen zur besseren Vereinbarkeit (Frage 1) vermuten. Dieses Phänomen ist im Übrigen nicht LWL-spezifisch. Männer wie Frauen machen oft die Erfahrung, dass vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeiten der Karriere schaden.⁷ Da Frauen öfter ihre Arbeitszeit reduzieren als Männer, schätzen sie ihre Karrierechancen dementsprechend auch schlechter ein. Ebenfalls viele Freitextantworten lassen darauf schließen, dass Teilzeitarbeit als ein ‚Karrierekiller‘ empfunden wird. Somit ist es auf jeden Fall ein wichtiger Ansatzpunkt, Ursachen für die Hindernisse zu ergründen

⁷ Studie https://www.boeckler.de/106575_106834.htm

Susanne Wagner: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB, 4/2015.

und darauf hinzuwirken, auch Karriere trotz Stundenreduzierungen zu ermöglichen. Erst wenn Teilzeit auf verschiedensten Hierarchiestufen und unabhängig von Geschlecht oder Qualifikation zur Normalität wird, lassen sich Ungleichheiten verhindern. Zudem ist natürlich auch in diesem Kontext die Frage zu platzieren, ab welchem Grad/Stundenumfang Teilzeitarbeit „schädlich“ wirkt: So werden vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse vermutlich als weniger karrierehemmend angesehen.

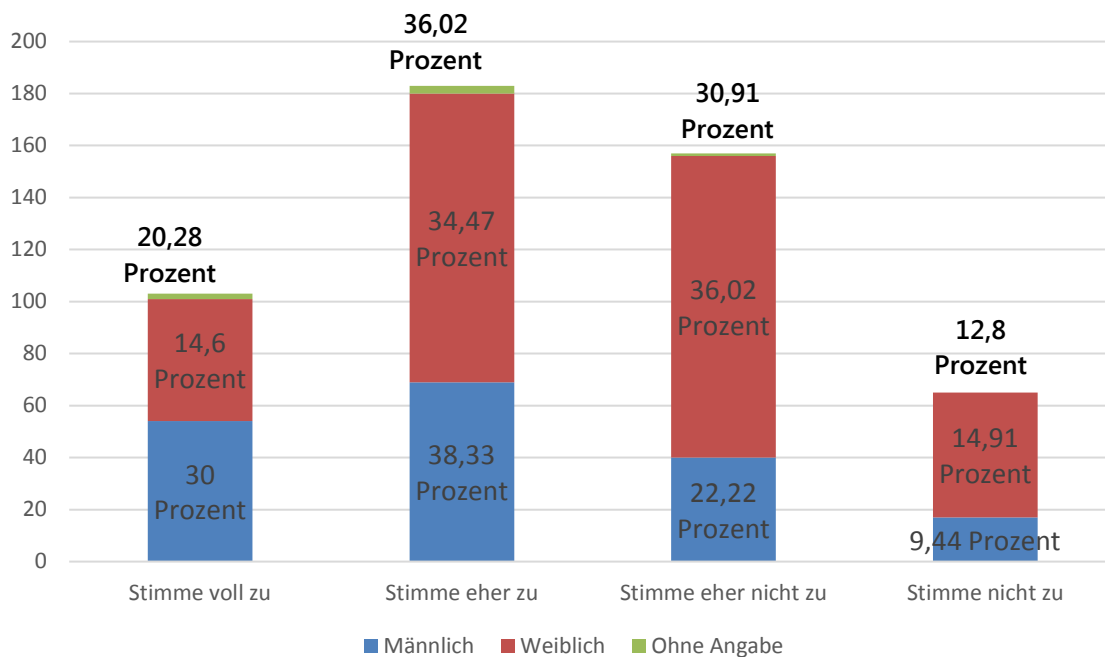
5. Ich finde, heutzutage gibt es weiterhin Bereiche, in denen Frauen benachteiligt sind und gefördert werden müssen.



Hier zeigt sich eindeutig, dass Frauen Frauenförderung für wesentlich wichtiger einschätzen als Männer. So stimmt mehr als die Hälfte aller Frauen der Aussage, dass Frauen in einigen Bereichen benachteiligt sind und gefördert werden müssen, voll und ganz zu. Ein Drittel stimmt der Aussage immerhin eher zu.

Männer schätzen die Situation anders ein: So stimmt nur jeder Vierte der Aussage voll zu; mehr als 40 Prozent stimmen der Aussage (eher) nicht zu. Die Mehrheit der Beschäftigten aber schätzt Frauenförderung in gewissen Bereichen auch weiterhin als sinnvoll und notwendig ein. Auch allein bezogen auf die Männer liegt die Zustimmung („stimme voll“ zu und „stimme eher zu“) bei knapp über 55 Prozent.

6. Ich finde, heutzutage gibt es auch Bereiche, in denen Männer benachteiligt sind und gefördert werden müssen.



Bezogen auf die Männerförderung ist das Bild zwar nicht ganz so klar, aber doch eindeutig: Die Mehrheit stimmt der Aussage, dass auch Männer in bestimmten Bereichen benachteiligt sind und gefördert werden müssen, eher zu. Männer stimmen der Aussage stärker (eher) zu (68 Prozent) als Frauen (49 Prozent).

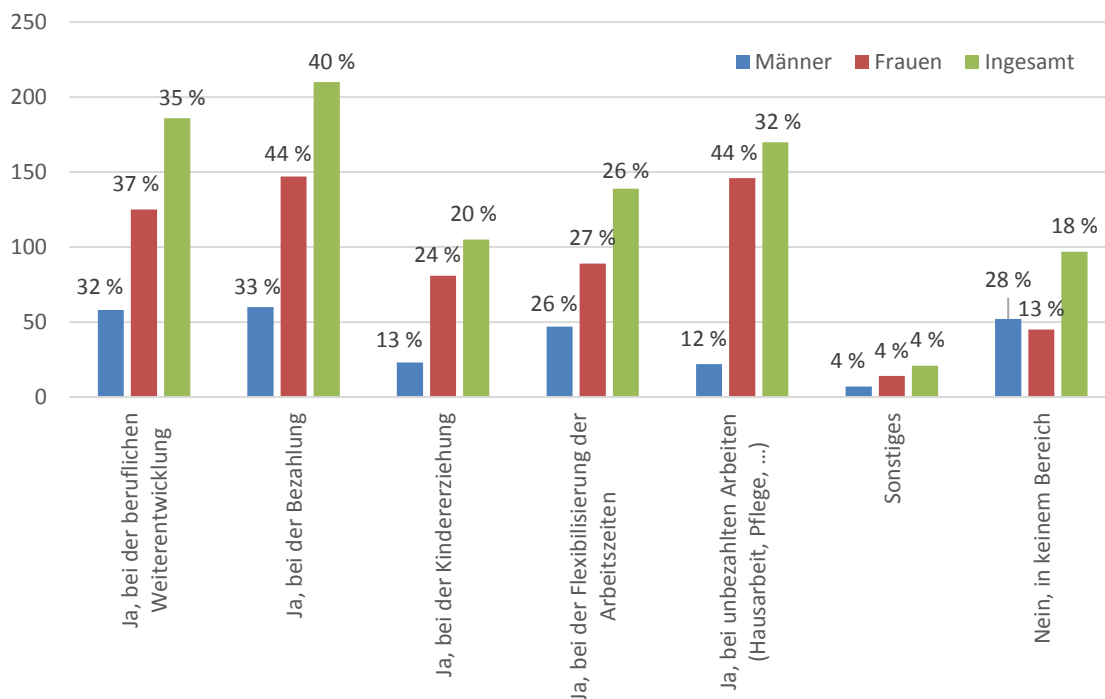
Männer schätzen somit die Förderung von Männern wichtiger ein, Frauen die für Frauen. Bei dem ermittelten Zahlenmaterial ist dementsprechend zu beachten, dass mehr Frauen an der Umfrage teilgenommen haben und es deswegen nicht verwunderlich ist, dass Frauenförderung stärker bejaht wurde.

Für den LWL lässt sich daraus folgendes Fazit ziehen: Beides ist wichtig – in unterschiedlichen Bereichen. So ist es beispielsweise ein Problem, dass auf einigen Klinikstationen fast nur Frauen arbeiten und Patienten keine Bezugsperson desselben Geschlechts haben, was aus medizinischen sowie sicherheitsbezogenen Aspekten relevant sein kann. Es ist aber genauso problematisch, dass auch bei einem insgesamt hohen Frauenanteil in vielen Unternehmen die Führungsetagen überwiegend männlich besetzt sind oder dass im MINT-Bereich überwiegend Männer tätig sind.

Hier lässt sich im Übrigen ausführen, dass die Unterrepräsentanz der Männer im Bereich der Pflege und die der Frauen im Bereich MINT auf anderen Ursachen beruhen als die geringe Anzahl von Frauen in den Führungsebenen. Ersteres beruht insbesondere darauf, dass sich Männer und Frauen eine auch durch die Erziehung geprägte anders gelagerte und ausgeprägte Affinität zu bestimmten Themen haben und sich für jeweils andere Berufsfelder entscheiden. Letzteres beruht eher auf strukturellen Benachteiligungsaspekten. Dementspre-

chend ist die Intention und Umsetzung einer jeweiligen Geschlechterförderung unterschiedlich. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, basiert auf zwei gleichzeitig vorhandenen Parametern – Unterrepräsentanz UND gleiche fachliche Leistung, Befähigung und Eignung. Dem gegenüber ist das Leistungsargument bei der Förderung männlicher Bewerber und Beschäftigter im Sinne des Klientenwohls sekundär.

7. Es gibt Bereiche, in denen ich mich (privat oder beruflich) benachteiligt fühle.



In welchen Bereichen sich die LWL-Beschäftigten konkret benachteiligt fühlen, zeigt diese Frage. Bei der expliziteren Nachfrage fällt auf, dass sich Frauen insgesamt stärker benachteiligt fühlen. So gaben fast 30 Prozent der Männer an, dass sie sich in keinem Bereich benachteiligt fühlen, bei den Frauen hingegen waren dies nur 13 Prozent. Männer haben zudem nur 1,2 Ja-Items pro Teilnehmer ausgewählt, auf jede Teilnehmerin hingegen kommen 1,8 Ja-Items (die Nein-Antworten wurden rausgerechnet). Das bedeutet, dass viele Frauen sich in mehreren Bereichen gleichzeitig benachteiligt fühlen.

Mit Blick auf die Antwortmöglichkeiten ist außerdem festzustellen, dass sich Frauen prozentual gesehen in jedem Bereich stärker benachteiligt sehen als Männer. Am stärksten zeigt sich dies bei den unbezahlten Arbeiten. Für beide Geschlechter sind darüber hinaus Nachteile bei der Bezahlung und der beruflichen Weiterentwicklung von großer Bedeutung. Jede vierte Person fühlt sich zudem bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten benachteiligt.

Auch bei den Freitextantworten werden insbesondere Diskriminierungen bei der Weiterbildung sowie der Urlaubs- und Arbeitszeitgestaltung genannt.

8. und 9. Ich habe das Gefühl, dass in den letzten Jahren Mobbing und sexuelle Belästigung vermehrt/unverändert/abnehmend in meinem Arbeitsumfeld auftreten.

Neben den Themenfeldern berufliche Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sind beim LWL-Referat für Chancengleichheit die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung verortet. Hierbei geht es um grenzverletzende Verhaltensweisen, unter denen kein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bestehen kann. Aus diesem Grund erhielten auch Fragen zu diesem Themenbereich Einzug in die Umfrage.

	Vermehrt	Unverändert	Abnahme	Keine Antwort
Mobbing				
Insgesamt:	23,58 Prozent	33,96 Prozent	12,26 Prozent	30,19 Prozent
Frauen:	26,57 Prozent	33,73 Prozent	8,36 Prozent	31,34 Prozent
Männer:	18,58 Prozent	35,52 Prozent	19,67 Prozent	26,23 Prozent
Sexuelle Belästigung				
Insgesamt:	3,40 Prozent	34,91 Prozent	16,42 Prozent	45,28 Prozent
Frauen:	4,18 Prozent	35,52 Prozent	11,94 Prozent	48,36 Prozent
Männer:	2,19 Prozent	35,52 Prozent	24,04 Prozent	38,25 Prozent

Es gilt zu berücksichtigen, dass das Empfinden von Mobbing und sexueller Belästigung grundsätzlich zunächst im individuellen Wertungsbereich eines und einer Jeden liegen, und gleichzeitig strafrechtlich höchst relevante sind. Sowohl die Thematik Mobbing als auch die Thematik sexuelle Belästigung sind für Frauen von größerer Relevanz als für Männer. Denn im Vergleich zu Männern gaben Frauen sowohl eher eine Vermehrung der Fälle und Situationen als auch weniger stark eine Abnahme an. Kritisch hinterfragt werden müssen die Items ‚unverändert‘ und ‚keine Antwort‘. Tatsächlich lässt sich aus den Antworten kein verlässlicher Rückschluss ableiten, ob diese Antworten aussagen: „Ja, die Situation ist weiterhin unverändert schlecht, Mobbing bzw. sexuelle Belästigung sind existent und ein grenzwahrendes Arbeiten ist oft nicht möglich.“ Oder ob daraus abzuleiten ist, dass diese Themen nie ein Problem im eigenen Kolleginnen- und Kollegenkreis waren und die Situation also weiterhin gut, kollegial, wertschätzend und konfliktfrei ist.

Die Thematik Mobbing scheint im Vergleich zum Thema sexuelle Belästigung für die Beschäftigten eine größere Problematik darzustellen. Das deckt sich auch mit den Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit des LWL-Referats für Chancengleichheit.⁸ Fragen sind zu entwickeln hinsichtlich der Merkmale des belästigenden Verhaltens sowie der Ursachen: Bezieht sich das ‚Mobbing‘ einer Kollegin oder eines Kollegen auf ein Merkmal gemäß § 1 AGG (Geschlecht, Alter, Rasse, Ethnie, sexuelle Orientierung, Behinderung, Weltanschauung, Religion)? Welches Setting hinsichtlich des Führungsverhaltens, der inhaltlichen Arbeit, des Arbeitspensums und des Kollegiums fördert, dass sich langandauernde schikanöse Verhaltensweisen entwickeln können?

Darüber hinaus bedarf es auch, das Thema sexuelle Belästigung keinesfalls aus dem Blick zu verlieren. Keiner eines derart grenzüberschreitenden Falles darf geduldet werden. In der Beratung des LWL-Referats für Chancengleichheit ist festzustellen, dass hierzu in den vergangenen Jahren einzelne Beschäftigte Beratungsbedarf gesehen haben.

10. Wenn ich an die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen im LWL denke, bin ich...

	Insgesamt	Männer	Frauen
😊	31,89 Prozent	42,62 Prozent	26,57 Prozent
😐	48,11 Prozent	42,08 Prozent	52,54 Prozent
😞	15,85 Prozent	13,11 Prozent	17,61 Prozent

Frauen schätzen ihre Aufstiegschancen schlechter ein, fühlen sich in mehreren Bereichen benachteiligt und nehmen Mobbing bzw. sexuelle Belästigung stärker wahr. Dementsprechend sind sie auch bei der Einschätzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen eher weniger zufrieden als Männer.

Dennoch sieht sich der Großteil der Beschäftigten im neutralen Bereich. Was muss geschehen, damit diese Beschäftigten nicht in den negativen Bereich abrutschen, oder noch besser: in den enthusiastischen Bereich gehoben werden?

11. Zu guter Letzt: Wenn ich irgendeinen Wunsch für meine Arbeit beim LWL äußern könnte und dieser erfüllt werden würde, wäre das...

Beeindruckend ist, wie viele interessante, hilfreiche, kritische, lobende Rückmeldungen im „Wunschkonzert“ gegeben wurden – insgesamt 231 Kommentare. Einige Antworten mit Bezug auf die Arbeit des LWL-Referats für Chancengleichheit werden im Folgenden im O-Ton zitiert:

⁸ Vgl. Berichtsvorlage 14/1692: Tätigkeitsbericht/-statistik der LWL-Gleichstellungsstelle. 17.9.2018.

... mobil, also ortsungebunden arbeiten zu können

... mehr männliche Kollegen an meinem Arbeitsplatz im Krankenhaus, die Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos

... der, dass es auch eine Kinderbetreuung für über dreijährige gibt. (Ausbau LWL KiTa)

... mehr Teamarbeit/Projektarbeit und mehr flexible Modelle für Altersteilzeit oder für Sabbaticals

... Reduzierung der Wochenstunden der Beamten zurück auf 39 Stunden!

... Mehr Frauen als Vorgesetzte, vor allem in der Betriebsleitung und weiter aufwärts! In der mittleren Ebene ist die Gleichberechtigung angekommen, aber in die echten leitenden Positionen kommen doch nur Männer.

... Keine befristeten Verträge mehr

... Verbesserung der Chancengleichheit in Führungspositionen

... Flexiblere Arbeitszeitmodelle in der Pflege (höhere Arbeitszufriedenheit durch die Möglichkeit zum Beispiel auch Hobbies regelmäßig nachgehen zu können); bessere Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Pflege, insbesondere für Teilzeitkräfte

... Eine Frau sollte Landesdirektorin werden!

... Ich fände es positiv, wenn in dem Team "LWL-Referat für Chancengleichheit" auch (zwei) Männer vertreten wären. Männer können aus ihrer Sicht der Dinge dazu beitragen, dass das Thema Chancengleichheit weitere Perspektiven beinhaltet, die im Dialog zwischen Frau und Mann besser verständlich gemacht werden können.

... Jeweils 50% Anteil von Frauen bzw. Männern in allen Arbeitsbereichen / Abteilungen des LWL, auch und besonders in der Leitungsebene und bei den Mitgliedern der Landschaftsversammlung! Sollte auch z.B. beim Hausmeister*innendienst

oder beim Reinigungsdienst gelten. Erhöhung des Anteils von queeren Menschen! Weitere Erhöhung der Quote behinderter Menschen beim LWL! Mehr Migrant*innen in allen Bereichen des LWL! Gezielte Anwerbung und Einstellung von Flüchtlingen!

... das prozentual genauso viele Frauen in Leitungspositionen sind, wie Frauen in den Basisbereichen arbeiten

... Flexiblere Arbeitszeiteinteilung auch in den Außenstellen außerhalb von Münster

... Beratung von Frauen in all ihren beruflichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten - auch darin, als Führungskraft mit "weiblichen" Skills voll anerkannt zu werden

vollwertige und uneingeschränkte Unterstützung bei Ambitionen auf Führungspositionen in vollzeitnaher Beschäftigung

... Auch weiterhin - bis zur Rente - am gleichen Ort/Bereich/Büro arbeiten zu können

...Und zu Chancengleichheit: Es gibt über die Sichtweise "Frau/Mann" hinaus Themen, die in die Chancengleichheit und persönlichen Perspektiven hineinspielen.

o Jung/Alt

o Behinderungen

o Wohnort: Stadt/Land --> schlechte Anbindung an ÖPNV, langsames bzw. kein Internet (keine Telearbeit/Homeoffice)

Fazit

Die Umfrage diene als Aufschlag, um bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LWL ein Meinungsbild abzuholen. Wie sehen die Beschäftigten die berufliche Chancengleichheit der Geschlechter? Wo kann das LWL-Referat für Chancengleichheit neue und alte Arbeitsschwerpunkte verorten? Wo gibt es konkreten Handlungsbedarf?

Die 530 ausgefüllten Fragebögen gaben hierauf aufschlussreiche Antworten. Dennoch sind uns zwei Kritikpunkte bewusst: Zum einen sind, wie bereits teilweise dargestellt, die Aussagekraft und Interpretationsfähigkeit der Umfrageergebnisse nicht als absolut zu sehen. 530 Stimmen sind nur ein Bruchteil von 17.000. Zudem fehlt eine Unterscheidung nach Einrichtung beziehungsweise Tätigkeitsbereich. Wichtige Belange von Pflegekräften in den LWL-Kliniken können für die Menschen in der LWL-Kernverwaltung nur eine untergeordnete Rolle spielen. Darüber hinaus sind einzelne Fragen und Antwortmöglichkeiten nicht ganz eindeutig, insbesondere bei der Frage nach Mobbing und sexueller Belästigung ist dies zu berücksichtigen.

Zum anderen handelt es sich um die erste Umfrage dieser Art des LWL-Referats für Chancengleichheit, sodass Vergleichswerte fehlen und eine Entwicklung nicht nachgezeichnet werden kann. Nur aus diesen Daten ist nicht erkennbar, ob sich der LWL auf einem guten oder schlechten Weg befindet. Möglicherweise wurden beispielsweise die Aufstiegschancen vor fünf Jahren von den Beschäftigten noch deutlich schlechter wahrgenommen und es ist nur eine Frage der Zeit, bis wirklich alle Personen im Verband von Neuerungen profitieren. Es ist aber ebenso gut auch möglich, dass viele Beschäftigte in der Vergangenheit deutlich zufriedener mit ihren Karrieremöglichkeiten waren und hier unbedingt Handlungsbedarf besteht.

Dennoch lässt sich in dieser IST-Erfassung erkennen, dass insbesondere mehr selbstbestimmte Flexibilität und Zeitsouveränität für viele Beschäftigte ein wichtiges Thema zu sein scheint. Nicht nur, um Beruf und Familie – seien es Kinder oder zu pflegende Angehörige – zu vereinen, sondern um allgemein Beruf und Privatleben besser organisieren zu können. Freizeit und Work-Life-Balance scheinen für viele Beschäftigte immer wichtiger werdende Themen zu werden. Feste Zeitstrukturen wie zum Beispiel Arbeits- und Betreuungszeiten sind jedoch oft weiterhin „Taktgeber“, woran entlang der Alltag geplant werden muss. Nicht nur die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein großes Thema, sondern auch mehr räumliche Mobilität beim Arbeiten. Denn so kann Arbeit unter anderem mit familiären Aufgaben wie zum Beispiel der Betreuung eines kranken Kindes kombiniert werden.

Bei allen Ergebnissen ist des Weiteren zu fragen: Worin liegen Anknüpfungspunkte für den LWL als Arbeitgeber, was ist gesellschaftlich tradiert und worin liegt Verantwortung und Einflussbereich der Beschäftigten? Der LWL hat beispielsweise keinen direkten Einfluss darauf, dass Frauen öfter Care-Arbeiten im Haushalt übernehmen und deswegen, vereinfacht

gesagt, in Teilzeit arbeiten, weniger verdienen und im Alter eine kleinere Rente haben. Vielmehr ist diese Aufgabenverteilung eine gesellschaftlich tradierte Rollenvorstellung, mit der sich viele Frauen identifizieren. Allerdings kann der LWL dafür sorgen, dass nicht nur Arbeitszeitreduzierungen in Betracht kommen, um die Vereinbarkeit zu ermöglichen, sondern auch Arbeitsflexibilisierungen und damit einhergehend mögliche höhere Gesamtarbeitszeiten. Zudem gibt es für den LWL den Ansatzpunkt, Karrieremöglichkeiten nicht an die Stundenzahl zu koppeln, sondern auch Teilzeitarbeitenden gute Aufstiegschancen zu bieten - Stichwort Führen in Teilzeit. Mehr mögliche Stunden und ein höherer Verdienst der Mutter führen außerdem dazu, dass die Erwerbstätigkeit besser zwischen Eltern aufgeteilt werden – was die Realisierung des Wunsches vieler Väter, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, ermöglicht.

Bei diesem Fazit wird hoffentlich deutlich, dass viele Aspekte wie Zahnräder ineinandergreifen. Änderungen in einem Bereich können auch für einen Wechsel anderswo sorgen. Dennoch handelt es sich bei der Verwirklichung von Chancengleichheit um keinen Automatismus, der einsetzt, sobald ein Rad in Bewegung gesetzt wird. Viele Mechanismen laufen verdeckt ab, eine bestehende Benachteiligung einer Personengruppe ist auf den ersten Blick oft gar nicht sichtbar, die genauen Ursachen scheinen unklar. Beispielsweise haben Frauen und Männer in der Theorie zwar dieselben Chancen, in den Chefetagen zu landen, in der Praxis sieht das jedoch noch anders aus. Gerade bei unserer Frage nach persönlichen Benachteiligungen (Frage 7) wird deutlich, dass sich Frauen in vielen Bereichen benachteiligt fühlen und womöglich auch sind. Aber auch wenn Frauen insgesamt etwas unzufriedener mit der Chancengleichheit im Verband sind, bleibt zu beachten, dass auch Männer sich in gewissen Bereichen benachteiligt fühlen, Opfer sexueller Belästigungen sein können oder möglicherweise Väter sind, die sich um ihre Familie kümmern möchten.

Das LWL-Referat für Chancengleichheit wird die erhaltenen Ansatzpunkte aufgreifen und weitergreifende Fragen und Ideen entwickeln, um in anstehenden Projekten die entsprechenden Impulse einfließen lassen zu können. Regelmäßig, zu unterschiedlichen Gelegenheiten und über unsere verschiedenen Kommunikationswege werden wir über verschiedene Aspekte und Weiterentwicklungen berichten. Bis dahin seien Sie herzlich eingeladen, mit uns in Kontakt und Austausch zu treten.

II. Führungsebene 3

Wer seine berufliche Karriere voran treibt wird irgendwann vor der Entscheidung stehen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Reine Fachkarrierestellen sind selten und so ist für viele Beschäftigte das berufliche Fortkommen ab einer gewissen Entgelt- oder Besoldungshöhe mit der Aufgabe der Personalführung verbunden.

Unter Führung werden im Allgemeinen Maßnahmen von vorgesetzten Person verstanden, mit denen steuernd auf das Verhalten und Handeln der Mitarbeitenden eingewirkt wird. Diese Maßnahmen sind zwar vornehmlich fachlich-dienstlicher Natur, berücksichtigen aber gleichzeitig auch die Fähigkeiten und persönlichen Belange der Beschäftigten. Der gesamte Führungsprozess wird von verschiedenen Rollen aktiv gestaltet. Für den LWL bedeutet dies, dass im Auftrag des Landesdirektors Ziele, Visionen und Leitbilder vorgegeben und für deren Umsetzung nötige Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Führungskräfte informieren die Beschäftigten in ihrem Bereich, kommunizieren die entsprechenden Ziele und Aufgaben und bieten Gelegenheit zur persönlichen Entwicklung auf Basis von beispielsweise Mitarbeitergespräch (MAG), Gespräch Führung und Zusammenarbeit (GFZ) und Vereinbarungen zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB; § 18 TVöD). Die Beschäftigten nehmen im Führungsprozess die Erreichung der vereinbarten Ziele sowie ihre persönliche Entwicklung in den Blick.

Im Zusammenhang mit der Einführung der verpflichtenden modularen Führungskräftequalifizierung seit 2008 wurden drei Führungsebenen gebildet.

Führungsebene 1 umfasst den LWL-Direktor sowie die Landesrätinnen und Landesräte. Es können ebenfalls die Betriebsleitungen der LWL-Kliniken dazu gerechnet werden. Der Frauenanteil LWL-weit beträgt hier laut aktuellem LWL-Gleichstellungsplan 41 Prozent.

Führungsebene 2 umfasst die Abteilungs- und Referatsleitungen sowie in den Kliniken die Chefarzte und Chefarztinnen und Pflegedienstleitungen. Der Frauenanteil LWL-weit beträgt hier laut aktuellem LWL-Gleichstellungsplan knapp 35 Prozent.

Führungsebene 3 ist die größte und gleichzeitig differenzierteste Gruppe. In diese Kategorie werden Gruppen- und Sachbereichsleitungen eingeordnet sowie Oberärztinnen/Oberärzte, Stationsleitungen, Küchenleitungen sowie Leitungen von Pforten, Fahrdiensten und Registraturen. Der Frauenanteil LWL-weit beträgt hier laut aktuellem LWL-Gleichstellungsplan 54 Prozent.

Sie weist das breiteste Spektrum auf hinsichtlich der Besoldung sowie in Bezug auf die Führungsspanne. Eine Auswertung für LWL-Hauptverwaltung zeigt, dass sie sich vom mittleren

Dienst (EG 6 bis in den höheren Dienst (A 15 und B2) erstreckt. Der größte Teil der Führungsebene 3 kann auf Gruppenleitungsstellen im Bereich EG 10/A 11 verortet werden. Bedenkt man, dass Personalführung auch immer einen zeitlichen Aspekt beinhaltet, weil beispielsweise Mitarbeitergespräche geführt, LOB-Ziele vereinbart, Aufgaben delegiert und Rückmeldungen gegeben werden müssen, so wird die Anzahl der zu führenden Beschäftigten zu einer relevanten Größe hinsichtlich der Arbeitsbelastung einer Führungskraft. Führungskräfte der Ebene 3 sind zudem in der Regel auch selber fachlich eng in das „Tagesgeschäft“ eingebunden und nicht nur organisatorisch und konzeptionell tätig. Neben Gruppen oder Sachgebieten mit einer hohen Anzahl von Beschäftigten gibt es auch das Phänomen, dass in anderen Bereichen außer der formalen Führungskraft keine weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind. Die Führungskräfte werden jedoch in allen Statistiken gezählt, gelten im Stellenbesetzungsplan als Leitung und sammeln dadurch rein formal auch Führungserfahrung.

Nimmt man ausschließlich die Stellen des gehobenen Dienstes der Führungsebene 3 in den Blick beträgt der Frauenanteil 61 Prozent. Im Sinne einer strategischen Beschäftigtenförderung erfolgt nun der Blick in die nächsthöhere Führungsebene, in Führungsebene 2, deren Stellen vornehmlich im höheren Dienst verortet sind. Der Gesamtfrauenanteil liegt hier bei lediglich 37 Prozent. Eine Ausnahme bildet ausschließlich das Amt A 15, bei dem ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht. Der Frauenanteil nimmt mit steigenden Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen der Führungsebene 2 weiter ab. Im Bereich B2 ist keine Frau im Vergleich zu fünf Männern beschäftigt. Außertarifliche Verträge wurden aktuell für 14 Männer und nur eine Frau abgeschlossen wurden.

Im Folgenden wird die Vielfalt der Führungsebene 3 dargestellt.

Fragen sind zu entwickeln nach den Ursachen sowie nach Lösungsmodellen für den Aufstieg von Frauen aus der Führungsebene 3 (gehobener Dienst) in die Führungsebene 2 (höherer Dienst). Eine Möglichkeit besteht für Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte im Absolvieren eines Assessment Centers sofern sie die Voraussetzungen erfüllen, in EG 12/A 12 eingruppiert zu sein, bereits Führungsverantwortung zu haben sowie eine Mindestbeurteilung von 4 Punkten zu haben.

Verwaltung



„Als Führungskraft kann man nicht immer Everybody's Darling sein.“

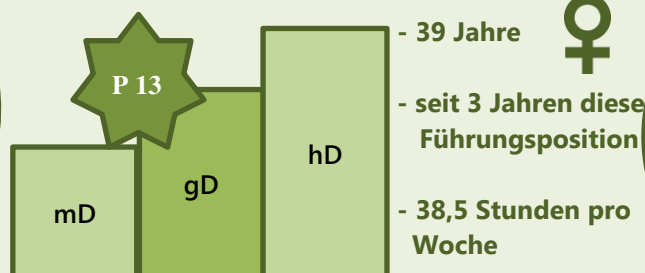
Meine Motivation, meine aktuelle Führungsaufgabe zu übernehmen, bestand darin, dass ich mehr Verantwortung übernehmen wollte und der gesamte Stellenzuschnitt meinen Interessen entsprach. Führung war allerdings eher „Beiwerk“ als bewusste Entscheidung. Im Vorfeld habe ich dann natürlich schon überlegt, ob das etwas für mich ist und ob ich bereit bin, diese Aufgabe zu übernehmen.

Die Erkenntnis, dass man als Führungskraft auch unangenehme Entscheidungen treffen und vertreten muss, sah und sehe ich als größte Herausforderung. Das Führen von Konfliktgesprächen ist ebenfalls jedes Mal eine anspruchsvolle Aufgabe. Auf der anderen Seite ist meine größte Freude an der Führungsaufgabe, Prozesse mitzugestalten und an Entscheidungen beteiligt zu werden, was als Sachbearbeiter nicht möglich war. Es ist außerdem immer schön, neue Beschäftigte einzustellen und auf dem weiteren beruflichen Lebensweg zu begleiten. Und natürlich freuen mich positive Rückmeldungen aus meinem Team für geleistete Arbeit.

Durch meine Erfahrungen als Führungskraft ergeben sich zwar sicherlich bessere Aufstiegschancen, allerdings besteht und bestand mein persönliches Interesse mehr an der Aufgabe als an der Aufstiegsperspektive. Durch meine Position hat sich darüber hinaus auch mein Verständnis von Führung entwickelt: Ich habe erkannt, dass Führung gute Menschenkenntnis verlangt. Beispielsweise sind die Anforderungen und Wünsche der Beschäftigten sehr unterschiedlich. Damit einhergehend merke ich, wie schwierig es ist, diese Wünsche gleichermaßen zu berücksichtigen. Als Führungskraft kann man nicht immer Everybody's Darling sein. Entscheidungen meiner Führungskraft in der Vergangenheit kann ich nun besser verstehen.



„Ich habe das Gefühl, dass sich meine finanzielle und zeitliche Investition ins Studium langsam auszahlt.“



**Gesundheit/
Pflege**

Mich reizten bei Übernahme der Führungsposition Neubau und Konzeption einer sektorübergreifenden Einrichtung. Außerdem konnte ich so ein größeres, multiprofessionelles Team führen und neben den Führungsaufgaben weiter in der direkten Patientenversorgung tätig sein. Zudem sah ich die Führungsposition als Möglichkeit, Erlerntes in die Praxis umsetzen und meine Karriere fachlich sowie vertikal weiter vorantreiben.

Meine größten Herausforderungen als Führungskraft waren zum einen fachliche Auseinandersetzungen mit der nächsthöheren Führungsebene. Zum anderen musste ich für mich bewusst auf den nächsten Karriereschritt verzichten, weil die Rahmenbedingungen für mich nicht passten und ich mich dem derzeitigen Aufgabengebiet loyal verpflichtet fühle. Meine größte Freude als Führungskraft war, das Ergebnis der investierten Energie in die Teamentwicklung und konzeptionelle Gestaltung der Einrichtung zu sehen. Ich habe das Gefühl, dass sich meine finanzielle und zeitliche Investition ins Studium langsam auszahlt und mir künftig weitere Möglichkeiten eröffnet. Insgesamt bin ich zufriedener mit meiner Tätigkeit als zuvor.

Durch meine Führungsposition haben sich meine beruflichen Perspektiven insoweit geändert, dass ich mehr Optionen habe, mich weiter zu entwickeln, ich freier in meinem Tun bin und ich weniger Sorgen um meine berufliche Zukunft habe. Aber auch mein Verständnis von Führung hat sich weiterentwickelt. Gelebte Werte erachte ich als wesentlich. Trotz Führungskräftequalifizierung und anderen Qualifizierungsmaßnahmen gibt es für mich noch viel zu tun. Flache Hierarchien, eine Konflikt- und positive Fehlerkultur sowie reflexive Fähigkeiten sind für eine erfolgreiche Unternehmensführung sehr wichtig.

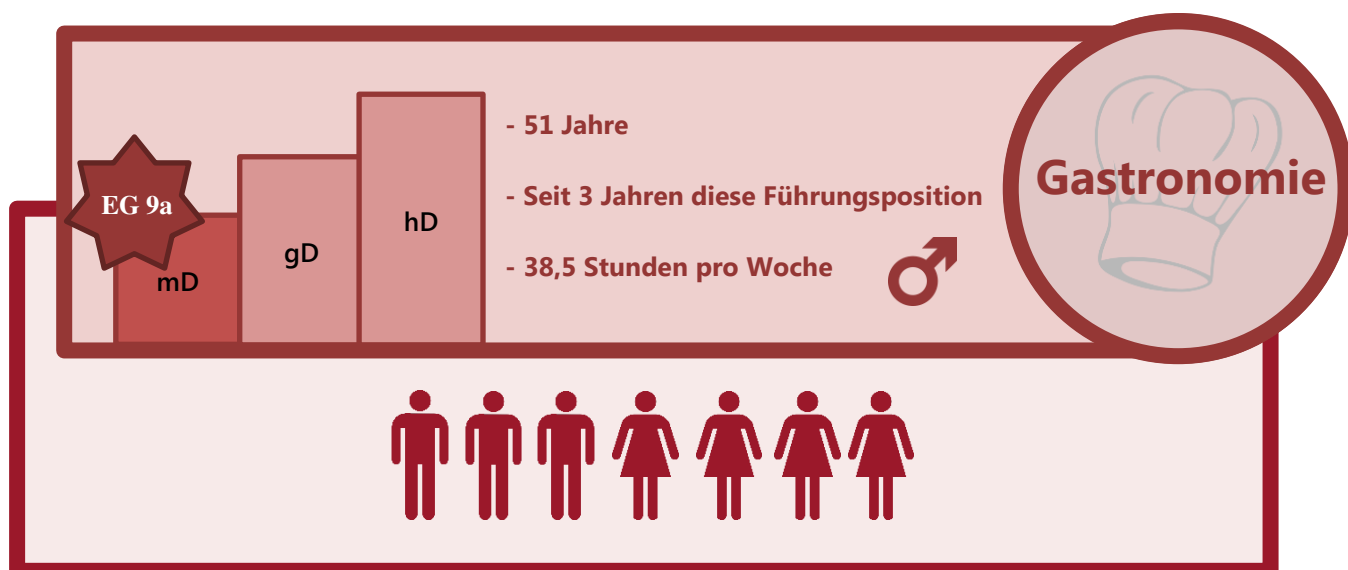


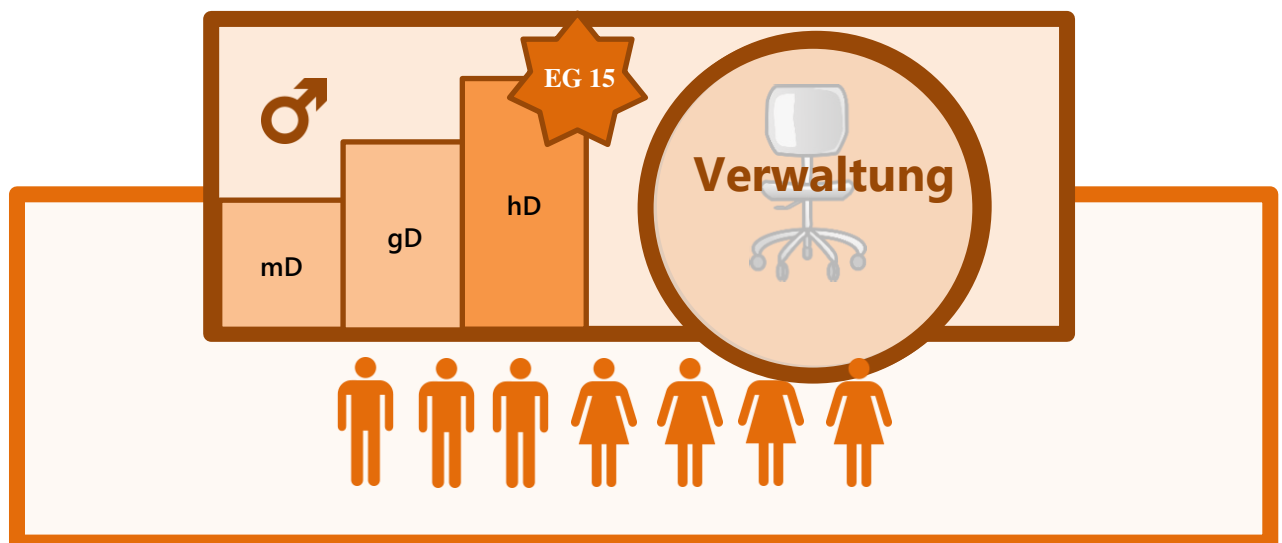
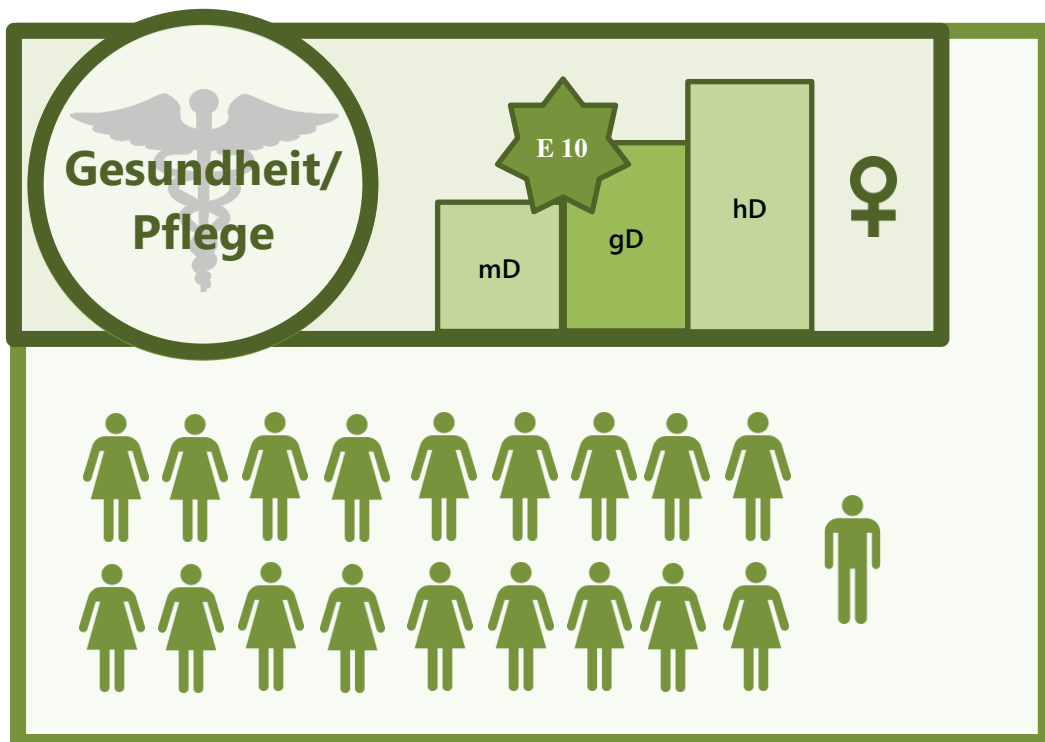
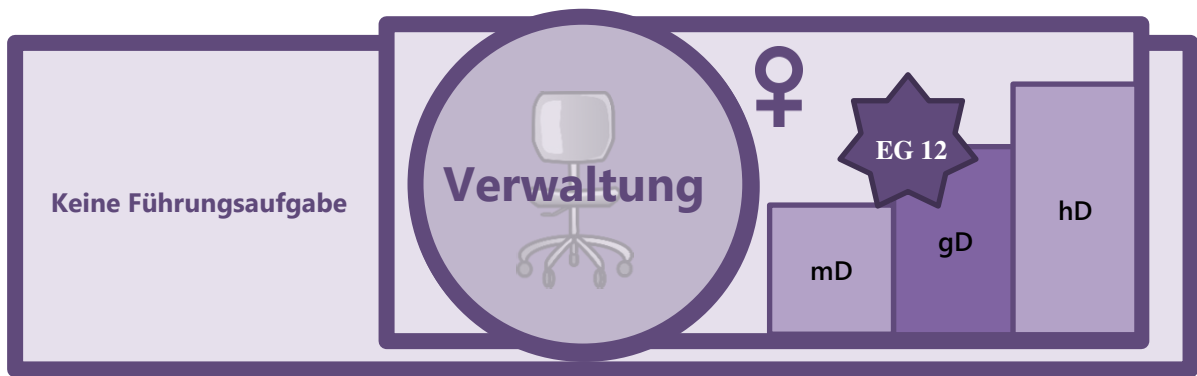


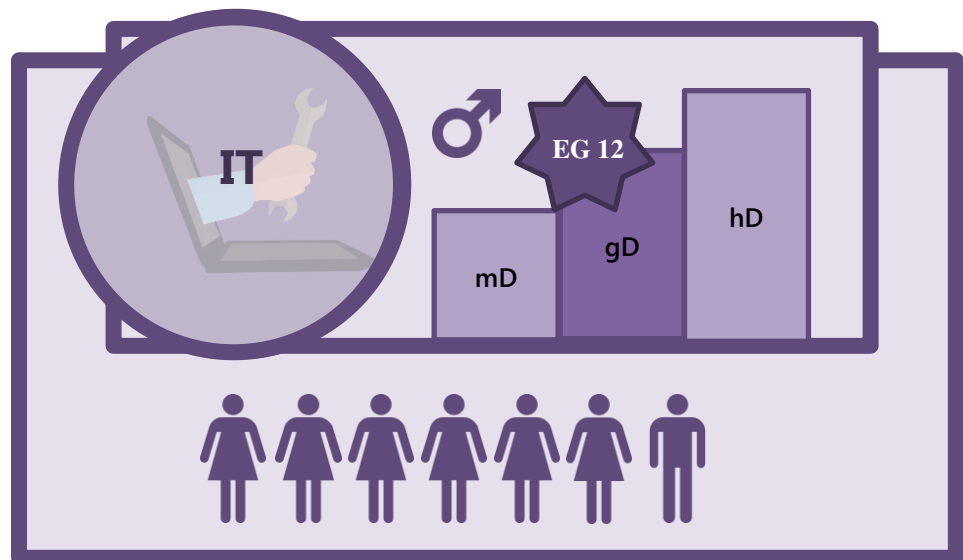
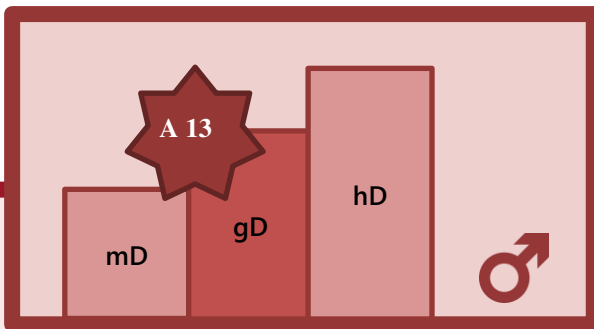
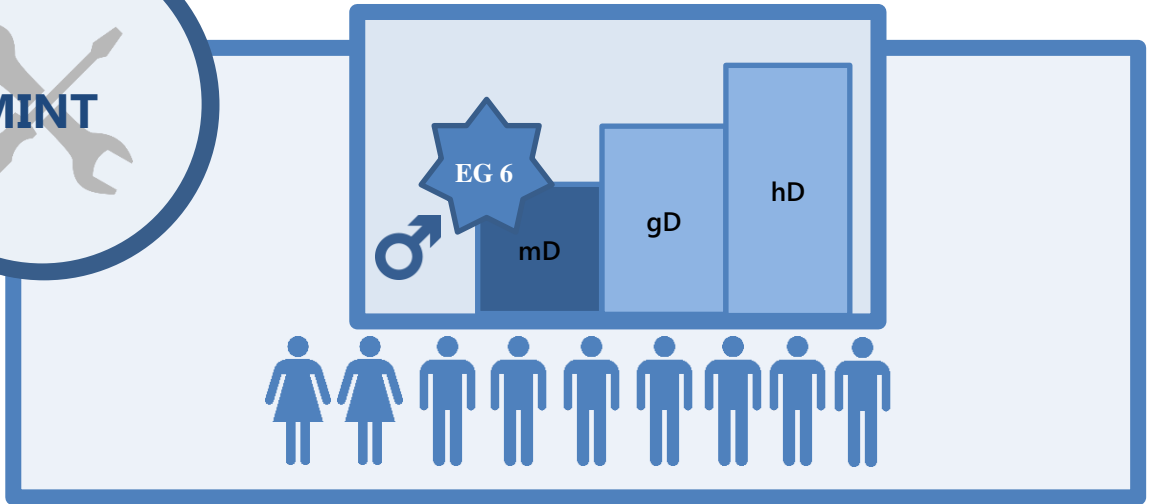
Ich entschied mich, die Führungsaufgabe zu übernehmen, damit ich Prozessabläufe mitgestalten und eigenverantwortlich arbeiten kann – beispielsweise bei der Entwicklung und Umsetzung von Organisationsabläufen. Mir gefiel, an Entscheidungsprozessen beteiligt zu sein und selbst Entscheidungen treffen zu können. Außerdem motivierte mich die höhere Vergütung.

Die größte Herausforderung war es, effiziente Organisationsabläufe zu entwickeln und auch in der Praxis alltagstauglich umzusetzen – mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aber die Arbeit hat sich gelohnt: Meine größte Freude als Führungskraft war, dass diese Herausforderung zielführend war und ich dafür die entsprechende Anerkennung von Leitung, Team und Beschäftigten der Klinik erhalte.

Durch meine Führungsposition habe ich ein hohes Maß an Kompetenz und Anerkennung in der Klinik erworben. Außerdem hat sich mein Verständnis von Führung entwickelt, so dass ich nun routinierter und ohne Vorbehalte mein Sachgebiet und mein Team führen kann.







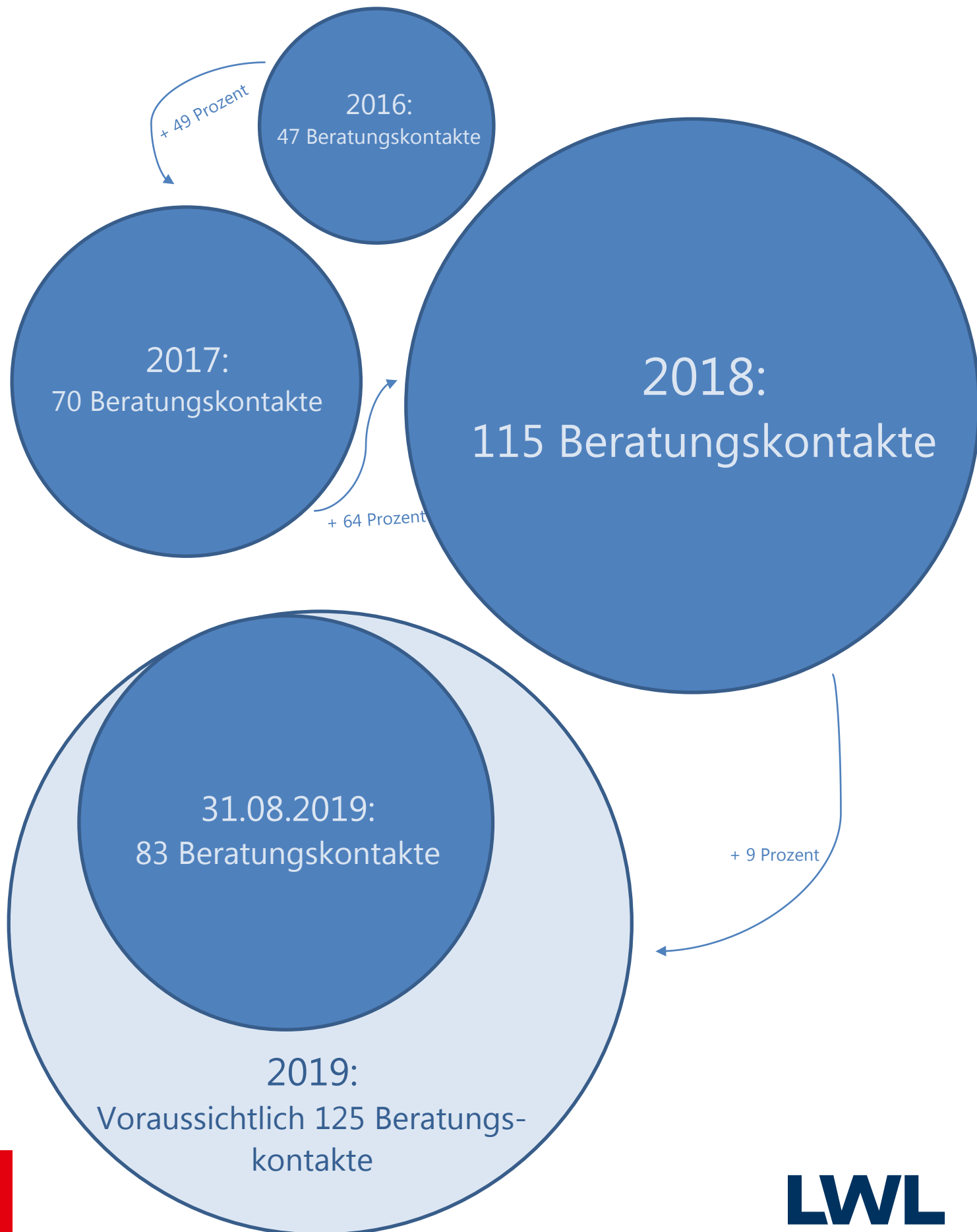
III. Tätigkeitsbericht

Auf den folgenden Seiten wird ein Überblick gegeben über die Anzahl an Beratungsfällen, teilgenommener Vorstellungsgespräche und der Teilnahme an externen und internen Ausschüssen/Arbeitskreisen/Planungs- und Steuerungsgruppen/etc., die das LWL-Referat für Chancengleichheit in den vergangenen vier Jahren geleistet hat (Stand 31. August 2019). Insgesamt ist eine deutliche Steigerung wahrgenommener Termine in allen vier Bereichen festzustellen.

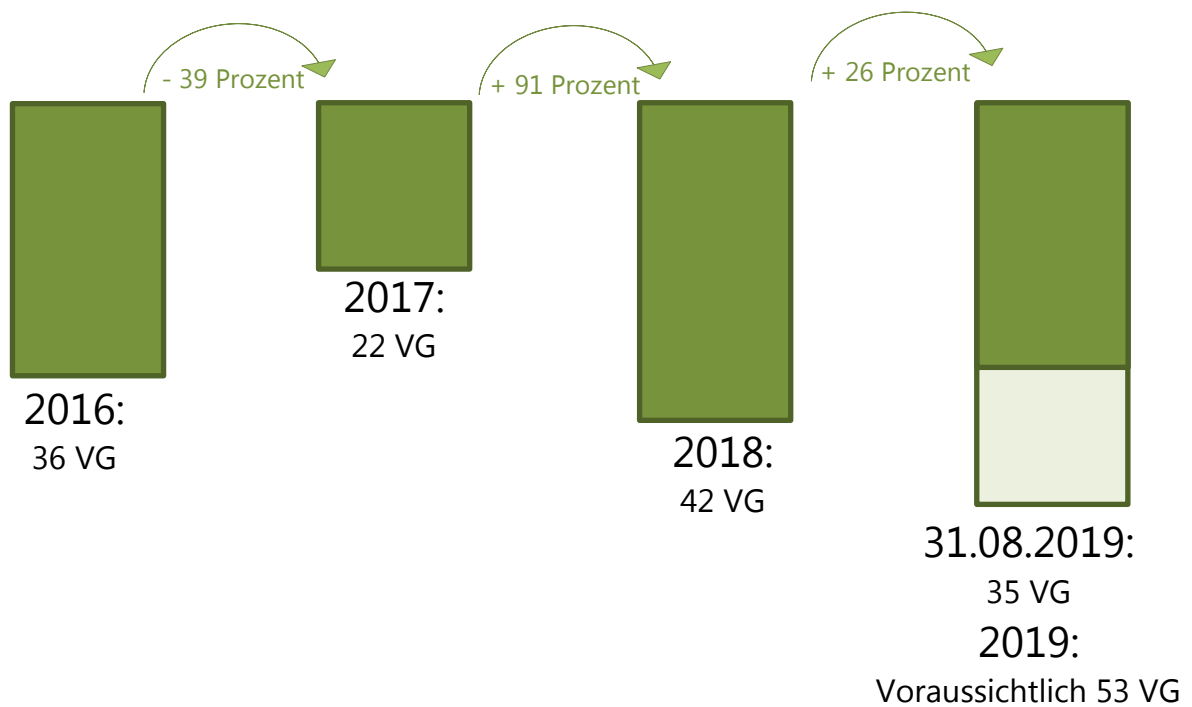
Die Zahl der Beratungskontakte entspricht nicht die der Beratungsfälle. Beratungen zum Thema berufliche Weiterentwicklung sind zwar in der Regel in ein bis zwei Terminen abgeschlossen, allerdings sind solche zu Themen wie sexueller Belästigung oder Mobbing sehr beratungsintensiv und bedürfen meist mehrerer Gespräche mit langer Vor- und Nachbereitung.

Die Zahl der Beratungsfälle sowie die Zahl der Beratungskontakte nimmt bislang stetig zu, insbesondere vom Jahr 2017 zu 2018 gab es eine immense Zunahme. Das liegt zum einen an der verbesserten personellen Situation des LWL-Referats für Chancengleichheit ab dem Jahr 2018, die eine tatsächliche Betreuung der Beratungssuchenden erlaubte. Zum anderen kann das LWL-Referat für Chancengleichheit feststellen, dass sie bei den Beschäftigten durch ihre Öffentlichkeitsarbeit besser wahrgenommen wird, und dass Beschäftigte untereinander eine Beratung durch das LWL-Referat für Chancengleichheit empfehlen. Es bleibt abzuwarten, ob und wo sich die Zahl der Beratungskontakte einpendelt.

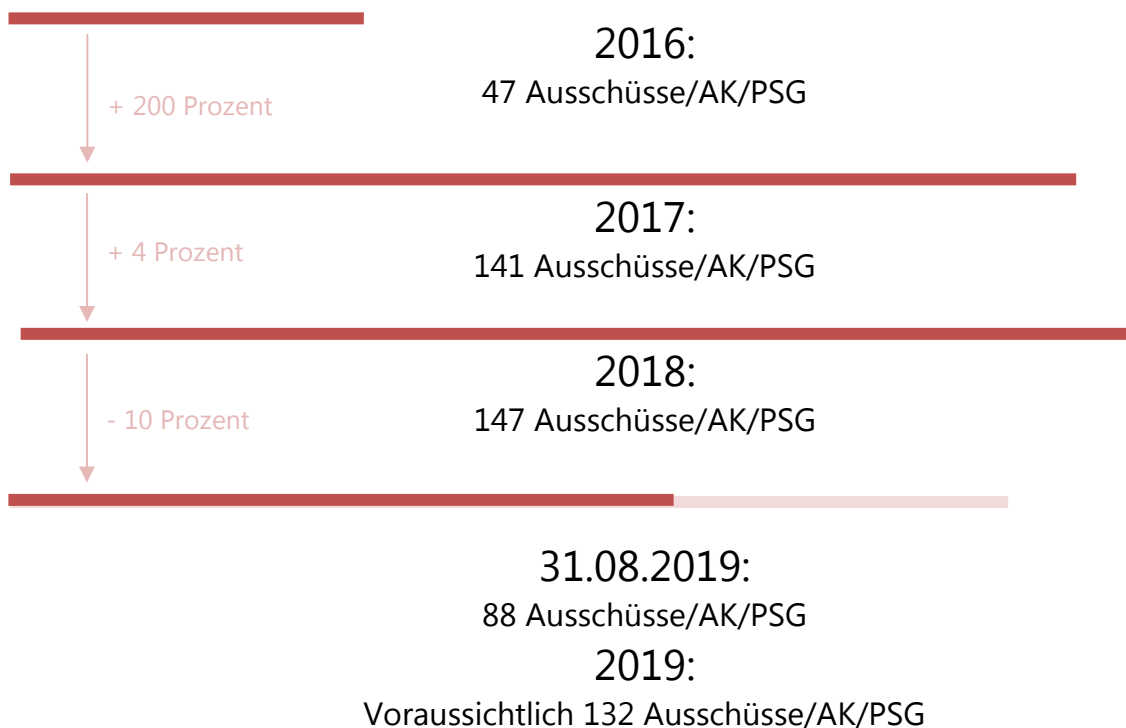
Beratungskontakte



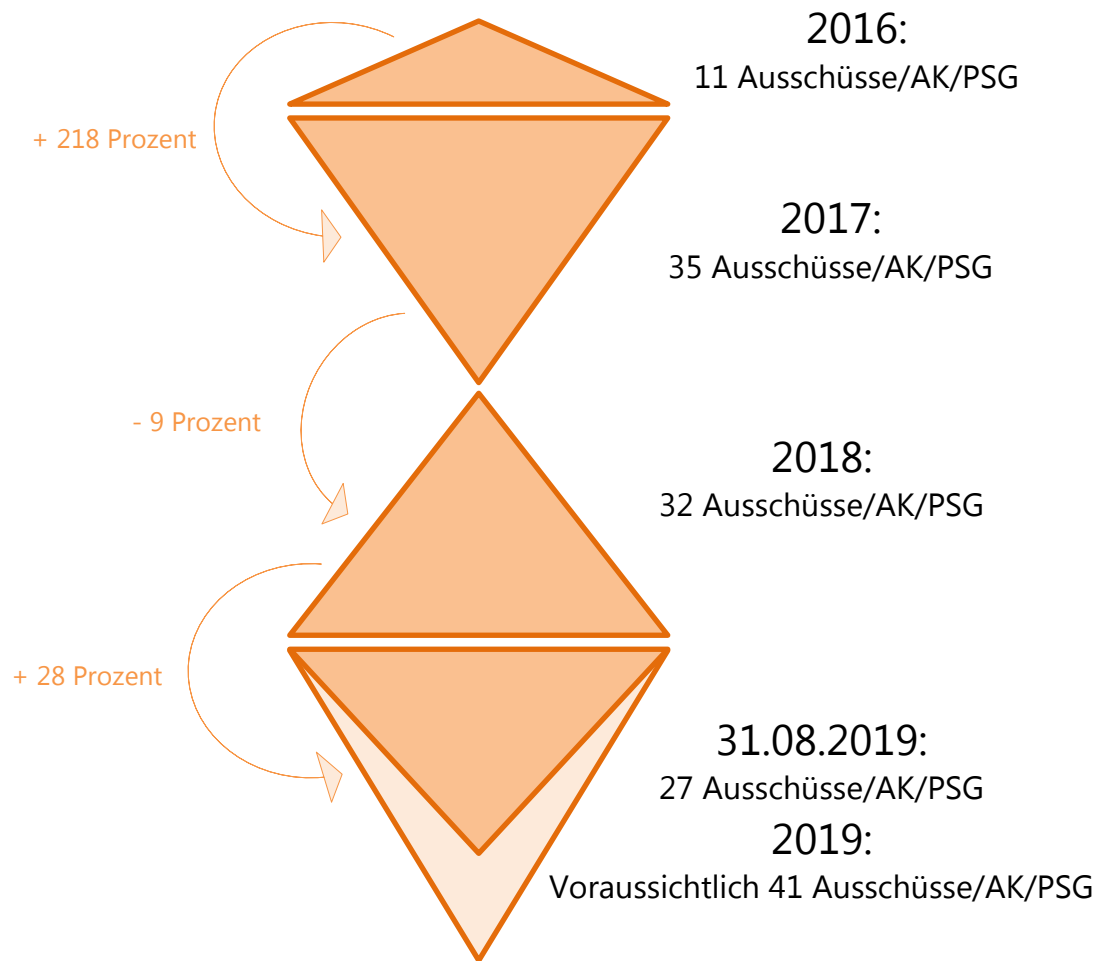
Vorstellungsgespräche



Intern: Ausschüsse/Arbeitskreise/Planungs- und Steuerungsgruppen/etc.



Extern: Ausschüsse/Arbeitskreise/Planungs- und Steuerungsgruppen/etc.



IV. Newsletter-Archiv

Im Folgenden finden Sie die bisher erschienenen Newsletter der Jahre 2016 bis 2019:

- 1/2016
- 2/2016
- 3/2016

- 2017: Gruß zum Internationalen Frauentag
- 1/2017
- 2/2017
- 2017: Sommergruß
- 2017: Gruß zum Internationalen Männertag
- 3/2017

- 1/2018
- 2/2018
- 2018: Sommergruß
- 3/2018
- 2018: Gruß zum Internationalen Männertag
- 4/2018

- 2019: Gruß zum Internationalen Frauentag
- Juni 2019
- Sommergruß 2019



2016



Liebe Leserinnen und Leser,

die zweite Ausgabe unserer Newsletters ‚Gleichstellung konkret‘ entschuldigt sich vielmals für ihr verspätetes Erscheinen, präsentiert sich aber nun mit aktuellen Themen rund um das Thema Gleichstellung und gibt Ihnen so vielleicht den einen oder anderen Denkanstoß.

Haben Sie beispielsweise schon einmal vom *Equal Care Day* oder der *Pink Tax* gehört? Wenn nicht: Mit unserem Newsletter stellen wir Ihnen den Equal Care Day und drei weitere Tage, die auf bestimmte Anliegen von Frauen hinweisen, vor. Was es mit der Pink Tax auf sich hat, können Sie in unserer neuen Rubrik ‚Wussten Sie schon...‘ nachlesen.

Gleich zu Beginn informieren wir Sie zudem über Personalneuigkeiten hier bei uns und klären ein Missverständnis aus dem letzten Newsletter.

Unter besonderer Beobachtung von uns stehen derzeit die anstehenden Änderungen im Landesgleichstellungs- sowie im Pflegezeitgesetz. Sobald es hierzu Neuigkeiten gibt, werden wir Sie natürlich benachrichtigen.

Einen schönen Sommer wünscht Ihnen

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

Personalia

Richtigstellung

Viele Initiativen machten im ersten Halbjahr auf das Anliegen von Frauen aufmerksam

Wussten Sie schon...

Personalia

In der LWL-Gleichstellungsstelle in Münster ist viel Bewegung: Vera Köllner wünschen wir viel Freude während ihrer Elternzeit und freuen uns gleichzeitig sehr, dass sie im nächsten Jahr wiederkommt. Melanie Hänsel ist seit März mit an Bord der Gleichstellungsstelle und bringt ihre Erfahrungen aus ihrer vielseitigen beruflichen Biografie ein. Vorher war sie vier Jahre im Bereich Mitgliederberatung und Öffentlichkeitsarbeit bei der kvw-Zusatzversorgung tätig und hat sich dort mit dem durchaus gleichstellungsrelevanten Thema Rente beschäftigt. Auch Jonna Volkery unterstützt uns in Ihrem letzten Praxisabschnitt ihrer Ausbildung tatkräftig. Nach ihrer Ausbildung wird Frau Volkery weiterhin in der Gleichstellungsstelle tätig sein.

Bei den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mussten wir uns von Stephanie Goldhagen und Annegret Filip verabschieden. Frau Goldhagen hat eine Stationsleitung übernommen. Frau Filip geht in die wohlverdiente Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit. Beiden wünschen wir in ihren so unterschiedlichen Lebensphasen herzlichst alles Gute!

Richtigstellung

In unserem letzten Newsletter hatten wir von Frau Priv. Doz. Dr. med. Christine Norra als ärztliche Direktorin und chefarztliche Leiterin der Allgemeinen Psychiatrie der LWL-Klinik Paderborn berichtet. Dass Frau Dr. Norra die erste ärztliche Direktorin einer LWL-Klinik des LWL-Psychiatrieverbundes ist, ist missverständlich ausgedrückt. So war es Frau Prof. Dr. med. Börner, die als Erste diese Position einnahm. Sie bekleidete das Amt von 1999 bis 2009 in der LWL-Klinik Gütersloh. Frau Dr. Norra ist

allerdings die Erste in dieser Position mit einem kleinen Kind. Erste ärztliche Direktorin einer forensischen LWL-Klinik war übrigens Frau Dr. Vera Schumann, welche bereits am 1. April 1984 im LWL-Zentrum für Forensische Psychiatrie Lippstadt die Stelle übernahm.

Das möchten wir zum Anlass nehmen, alle Frauen im aktuellen Trio der Klinikleitungen zu erwähnen:

Kaufmännische Direktorinnen

- Heinke Falkenstein-Sorg – LWL-Klinik Münster und LWL-Klinik Lengerich
- Barbara Steinmeyer – LWL Maßregelvollzugsklinik Schloss Haldem

Ärztliche Direktorinnen

- Dr. Christine Norra – LWL-Klinik Paderborn
- Dr. Nahlah Saimeh – LWL-Zentrum für Forensische Psychiatrie Lippstadt
- Dr. Mareike Schüler-Springorum – LWL-Therapiezentrum für Forensische Therapie Marsberg

Pflegedirektorinnen

- Marion Brand – LWL-Universitätsklinikum Bochum
- Monika Seewald – LWL-Klinik Paderborn
- Yvonne Auclair – LWL-Klinik Dortmund
- Hildegard Bartmann-Friese – LWL-Klinik Marsberg
- Mechthild Bishop – LWL-Klinik Lengerich
- Rita Elpers – LWL-Klinik Gütersloh
- Michaela Vornholt – LWL-Klinik Marsberg (Kinder- und Jugendpsychiatrie)
- Gabriele Hermans-Wehland – LWL-Klinik Marl-Sinsen, Elisabeth-Klinik Dortmund // ab 1.8.2016 abgelöst durch Anne Rabeneck aus der LWL-Klinik Marsberg
- ab 1.9.2016: Gisa Lieweres-Amsbeck – LWL-Klinik für Forensische Psychiatrie Dortmund

Viele Initiativen machten im ersten Halbjahr auf das Anliegen von Frauen aufmerksam

In der ersten Jahreshälfte haben einige Initiativen das Anliegen der Frau besonders ins Augenmerk der Öffentlichkeit gerückt. Folgende vier wollen wir Ihnen hier kurz vorstellen:

- Equal Pay Day
- Equal Care Day
- Girls' and Boys' Day

Frauentag

Am 19. März 1911 wurde in Deutschland erstmalig der Frauentag gefeiert. Die Sozialistin Clara Zetkin griff die Idee aus den USA auf. Hier wurde im Zuge der Bemühungen um ein Frauenwahlrecht und Lohngerechtigkeit vor allem in der Textilindustrie 1909 der erste ‚Frauenkampftag‘ begangen. 1921 wird der 8. März als Internationaler Frauentag eingeführt, in Erinnerung an die die Februarrevolution auslösenden streikenden Arbeiter-, Soldaten- und Bauernfrauen in Sankt Petersburg.

Im geteilten Deutschland hatte der 8. März jeweils unterschiedliche Bedeutung. Während er im Osten anfangs recht ideologisch begangen wurde, ging die Bedeutung des Tages im Westen zunächst allmählich verloren. Heute initiieren in Deutschland vor allem die Gewerkschaften Demonstrationen und Veranstaltungen, um auf die Forderungen nach Lohngerechtigkeit, qualifizierte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen sowie überhaupt auf eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen aufmerksam zu machen.

(Quellen: www.gewerkschaftsgeschichte.de vom 20. Juni 2016, zwd-Politikmagazin 338-2016 S.16-17, DGB: Geschichte des Internationalen Frauentages (2009).

Equal Pay Day



Foto:

LWL

Am 19. März fand der diesjährige Equal Pay Day Deutschland zum siebten Mal statt. Auch dieser Tag ist in den USA entstanden, wo 1988 die *Business and Professional Women* erstmalig mit der *Red Purse Campaign* ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen schufen. Ziel des Equal Pay Days ist, auf die sogenannte Gender Pay Gap aufmerksam zu machen, also auf die Lücke zwischen den Entgelten von Männern und denen von Frauen. Diese beträgt in Deutschland laut Statistischem Bundesamt 21 Prozent. Die Art der Prozentrechnung bereitet allerdings immer wieder Schwierigkeiten.

Letztlich soll der Equal Pay Day symbolisch das Datum markieren, bis zu dem Frauen durchschnittlich unentgeltlich arbeiten. Die Gründe für die durchschnittliche Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen liegen in der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Das bedeutet, dass Frauen einerseits in bestimmten Berufen, Branchen und auf höheren Stufen der Karriereleiter fehlen. Andererseits sind Frauen in tendenziell gering bezahlten Berufsfeldern und reduzierten Arbeitszeitmodellen überproportional häufig zu finden. Der Equal Pay Day 2017 ist der 17. März.

(Quellen: www.equalpayday.de vom 20. Juni 2016; Westfälische Nachrichten vom 19. März 2016)

Equal Care Day

Haarscharf an den März kratzte der Equal Care Day am 29. Februar. Dieser Tag soll auf zwei Aspekte aufmerksam machen: Erstens ist die Pflege- und Familienarbeit sowohl im professionellen als auch im privaten Bereich sehr ungleich verteilt. 80 Prozent der Fürsorgearbeit wird von Frauen geleistet. Zweitens haben das Sich-Kümmern um Kinder und das Pflegen von Kranken, Alten, Behinderten einen

geringen Stellenwert. Der Equal Care Day findet immer am 29. Februar und somit das nächste Mal im Jahr 2020 statt. Vier Jahre symbolisieren den Zeitraum, den Männer benötigen, um die Care-Arbeit zu leisten, die Frauen in einem Jahr leisten.

(Quelle: www.equalcareday.de vom 20. Juni 2016)

Girls' and Boys' Day



Fotos:

LWL

Seit 2000 findet am vierten Donnerstag im April der Girls' Day, der Mädchen-Zukunftstag, und parallel dazu der Boys' Day statt. Mädchen und Jungen können in spezifische Berufsfelder des jeweils anderen Geschlechts schnuppern, um sie in ihrem Prozess der Berufsorientierung offener und mutiger werden zu lassen und alte Rollenbilder aufzubrechen.

Auch in diesem Jahr haben sich wieder zahlreiche LWL-Einrichtungen beteiligt: Beispielsweise hatten beim LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb vier Mädchen die Möglichkeit, Einblicke in technische Berufe zu bekommen. Sie bauten eine LED-Taschenlampe oder entwarfen am Computer ein Lichtkonzept für ihr Zimmer.

Auch die LWL-Kliniken Dortmund, Lengerich und Münster beteiligten sich am Girls' and Boys' Day: Jungen wurden von Gesundheits- und Krankenpflegern über Ausbildungsinhalte informiert, erfuhren vieles über die Kindergrößtagespflege sowie Ergotherapie und durften auch direkt praktisch mithelfen. In Lengerich konnte ein

Mädchen im Garten- und Landschaftsbau praktizieren und einer weiteren Schülerin wurden Einblicke in den Bereich der Nachrichtentechnik geschaffen. In Münster war ein anderes Mädchen in der Tischlerei tätig. Der nächste Girls' and Boys' Day findet am 27. April 2017 statt.

(Quelle: www.girls-day.de vom 20. Juni 2016; www.boys-day.de vom 20. Juni 2016)

Wussten Sie schon...

..., dass es teuer ist, eine Frau zu sein?



Foto:

LWL

So sind viele Frauenprodukte teurer als die entsprechenden Artikel für Männer. Einwegrasierer für Frauen kosten beispielsweise bei dem Drogeriemarkt Rossmann 17 Cent pro Stück, das Pendant hierzu in blau für die Männer hingegen nur knappe 15 Cent. Und das, obwohl die Rasierer nahezu baugleich sind. Ein anderes Beispiel: Das Herrenparfüm "Exotic Summer" der Marke Davidoff kostet im Douglas-Onlineshop 46,99 Euro bei 125 Milliliter. Frauen zahlen für ihre Variante des Duftes zwar ebenfalls 46,99 Euro, allerdings sind hier nur 100 Milliliter enthalten. Auch bei Deos, Rasierschäumen und -klingen sind die Frauenprodukte fast durchweg teurer als die entsprechenden Produkte für Männer, teilweise sogar um mehr als 200 Prozent.

Dieses Phänomen hat sogar einen Namen: Pink Tax. Erklärt wird die „pinke Steuer“ insbesondere dadurch, dass Frauen eher bereit sind, Geld für die Körperpflege

auszugeben und der Markt die Preise dementsprechend erhöht. Durch unterschiedliche Verpackungsgrößen und getrennte Regale für Männer- und Frauenprodukte sind die Preise zudem oft nicht einfach zu vergleichen.

Der Frauenaufschlag macht sich übrigens nicht nur bei Kosmetikprodukten bemerkbar, sondern auch bei einigen Dienstleistungen: Haarschnitte für Frauen zum Beispiel kosten fast immer mehr als die für Männer. Dies ist in gewissem Maße sicherlich nachvollziehbar, schließlich ist ein Langhaarschnitt meist auch zeitintensiver. Jedoch ist es fraglich, wieso Frauen mit Kurzhaarschnitt ebenfalls deutlich mehr zahlen müssen als Männer. Und auch in der Wäscherei wird für die Reinigung einer einfachen Frauenbluse zwischen 60 und 80 Prozent mehr gefordert als für die eines Männerhemdes.

In einigen wenigen Bereichen kommen die Frauen allerdings auch kostengünstiger weg: Der Eintritt in manche Diskothek oder der Preis für die Nutzung von Singlebörsen ist für sie oftmals kostenlos oder zumindest günstiger als für Männer.

Dennoch zahlen Frauen durchschnittlich im Jahr rund 400 Euro mehr als Männer. In den USA kostet das Leben als Frau sogar umgerechnet knapp 1150 Euro mehr. New York und Kalifornien verbieten sogar schon per Gesetz unterschiedliche Preisstaffelungen aufgrund des Geschlechtes.

Wenn nun auch noch bedacht wird, dass Frauen oftmals weniger Geld verdienen als Männer, liegt quasi eine doppelte Benachteiligung vor: Auf der einen Seite steht ihnen weniger Geld zur freien Verfügung, auf der anderen Seite zahlen sie jedoch für viele Produkte mehr.

Unser Tipp also: Bei vielen Produkten lohnt sich der Preisvergleich! Zugegeben, bei Parfum oder Kleidung ist dies nur wenig sinnig, aber ob der Rasierer nun blau oder rosa ist, ist letztlich sicherlich egal.

(Quelle: www.hna.de vom 20.06.2016; www.vzh.de vom 20.06.2016; www.sueddeutsche.de vom 20.06.2016; www.wdr.de vom 20.06.2016)

[Impressum](#) [Kontakt](#)



Liebe Leserinnen und Leser,

wer in den letzten Tagen einen Blick in den Flur der LWL-Gleichstellungsstelle geworfen hat, wird vielleicht die Plakate mit dem *Wunderheiler*, der *Zahnfee* oder dem *Talentsout* gesehen haben. Was es damit auf sich hat? Es handelt sich um eine Kampagne, die sich unter anderem für eine väterbewusstere Politik einsetzt. Genaueres hierzu finden Sie weiter unten. Und passend zu den Themen Vaterschaft und Familie informieren wir Sie auch kurz über das ElterngeldPlus sowie die Vater/Mutter-Kind-Kur.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

Aktuelles - Väter in NRW

Aktuelles - ElterngeldPlus

Lexikon

Wussten Sie schon, dass...

Aktuelles - Väter in NRW

Väterarbeit

Gegenwärtig beanspruchen in Nordrhein-Westfalen etwa 27 Prozent der Väter Elternzeit. Das ist im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich. Insgesamt nehmen 35 Prozent aller Väter in Deutschland Elternzeit. Diese Zahlen scheinen auf den ersten Blick sehr gering. Doch haben sie mit der Einführung von Partnermonaten beim Elterngeld 2008 bis heute zunächst eine steigende Tendenz. Der Anteil der Männer an der Familienarbeit nimmt also grundsätzlich zu, wenn es sich auch um einen langsamen Prozess handelt. Im Durchschnitt beziehen Väter in NRW drei bis vier Monate Elterngeld.

Weiterhin sind es also Frauen, die sich bei Familiengründung aus der Arbeitswelt für einen bestimmten Zeitraum komplett zurückziehen. Zwar kehren Frauen zunehmend früher aus der ausschließlichen Familienzeit dahin zurück, gleichzeitig ist festzustellen, dass sich das Gesamtarbeitsvolumen von Frauen seit 1991 kaum erhöht hat: Frauen arbeiten immer häufiger in Teilzeit. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wächst aktuell weniger dynamisch.



Wunderheiler
Vater ist, was du draus machst!

www.vaeter.nrw

Foto:

www.vaeter.nrw.de

Dass Vaterschaft ein anerkannter gesellschaftlicher Wert und die Gleichstellung von Vätern und Müttern selbstverständlich werden, dafür engagieren sich viele lokale

Initiativen und Organisationen. Sie haben sich im Januar 2016 zur LAG Väterarbeit in NRW zusammengeschlossen. Die Landesarbeitsgemeinschaft fungiert als Schnittstelle zwischen den Akteuren vor Ort, politischen Entscheidern und Arbeitgebern. Die Mitglieder der LAG, zu denen auch die LWL-Gleichstellungsstelle gehört, machen sich dafür stark, Männer zu ermutigen, ihrer sozialen Funktion in der Familie mehr Raum zu geben und sich nicht allein in der Funktion des Ernährers zu verstehen. Dafür bedarf es einer väterbewussten Familienpolitik und Unternehmenskultur.

PAPAZEIT Münster

In Münster lädt die Caritas in Ihrer Turnhalle in Hilstrup jeden Mittwoch herzlich Väter mit ihren Kindern von null bis drei zur PAPAZEIT ein. Drei Pädagogen der Diakonie und der Caritas wollen damit eine Lücke schließen. Denn bislang gab es in Münster kein Angebot in dieser Form, was sich speziell an Väter richtet. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.



immer mittwochs
ab 9.30h bis 11.00h

Caritas-vor-Ort Beratungsstelle Hilstrup
Westfalenstraße 197
Seiteneingang der Stadthalle



Foto: vaeter-in-muenster.de

(Quellen: LAG Väterarbeit in NRW; prognos AG im Auftrag MFKJKS (28. 10. 2013): Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Nordrhein-Westfalen; IAB-Arbeitszeitrechnung (02/2015): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von beschäftigten Arbeitnehmern in Deutschland; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2015): Führungskräfte-Monitor 2015.; Sueddeutsche.de (01. 05. 2016): Männer, ihr seid dran!)

Aktuelles - ElterngeldPlus

Erste Bilanz nach einem Jahr

Viele Eltern beim LWL wünschen sich die Chance einer partnerschaftlichen Kinderbetreuung besonders in den ersten Lebensmonaten. Seit einem Jahr gibt es das ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus für Kinder, die ab dem 1.Juli 2015 geboren wurden.



Foto:

LWL

Für Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig ist es erklärtes Ziel, Väter und Mütter in der Familien- und Erwerbsarbeit zu unterstützen. Das statistische Bundesamt hat innerhalb des ersten Jahres eine deutliche Inanspruchnahme dieser beiden Leistungen ermittelt. ElterngeldPlus ermöglicht Eltern bis zu 30 Stunden während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten und zusätzlich ElterngeldPlus zu beziehen. Dies über

einen Zeitraum bis zu zwei Jahren. Dieser Zeitraum verlängert sich noch, wenn auch der Partnerschaftsbonus, beide Eltern arbeiten zur gleichen Zeit vier Monate in Teilzeit in Anspruch genommen wird. Dann sind 28 Monate möglich.

Wir freuen uns, wenn Kolleginnen und Kollegen von Ihren Erfahrungen mit der neuen Elterngeldregelung berichten, um andere Eltern dazu zu ermutigen. Bitte teilen Sie auch gern die Gründe mit, warum sie ElterngeldPlus nicht in Anspruch nehmen und welche Unterstützung für berufstätige Familienmenschen sie sich von ihrem Arbeitgeber wünschen.

Lexikon

Die Mutter/Vater-Kind Kur

Eine Mutter/Vater-Kind-Kur als medizinische Vorsorge oder Rehabilitationsmaßnahme kann die Balance zwischen dem körperlichen Wohlergehen und der psychischen Belastung wieder herstellen. Wenn dieses Gleichgewicht gestört ist, wird der Mensch krank.

Die vorhandenen Fachkliniken, die sich nach den einzelnen Krankenkassen unterscheiden, arbeiten nach einem weitreichenden Lebens- und Gesundheitsverständnis und bauen auf ein Behandlungskonzept, welches Körper, Geist und Seele gleichermaßen umfasst. Die großen und kleinen Patienten/-innen werden in den Kliniken während ihres dreiwöchigen stationären Aufenthaltes von interdisziplinär arbeitendem Fachärztepersonal betreut. Nach gründlicher Durchsicht der Unterlagen, einem persönlichen Aufnahmegespräch und einer umfassenden Aufnahmeuntersuchung wird für die Erwachsenen und, je nach Indikation, auch für die Kinder ein ganzheitlicher, individueller Therapieplan erstellt, der, zusätzlich zu der modernen Schulmedizin, psychologische und naturheilkundliche Behandlungen einbindet. Durch den gemeinsamen Kuraufenthalt von Mutter/Vater und Kind werden Heilungsprozess und Kurerfolg zusätzlich positiv beeinflusst.

In der Regel nehmen Kliniken Kinder im Alter von wenigen Monaten bis zu zwölf Jahren auf. Für behinderte Kinder gibt es im Allgemeinen keine Altersbegrenzung, jedoch ist eine Attestprüfung notwendig, um eine Aufnahme ermöglichen zu können. Um einen bestmöglichen Kur- und Heilungserfolg zu gewährleisten, werden die Kinder ab drei Jahren vor- und nachmittags von pädagogischen Fachkräften liebevoll und fürsorglich in altershomogenen Gruppen betreut. Durch die neue Umgebung

wird das soziale Verhalten der Kinder gefördert und ihre Kreativität angeregt. Sie entdecken neue eigene Fähigkeiten und erfahren, diese umzusetzen. Die ganz Kleinen unter drei Jahre finden viel Nestwärme in den Krabbelgruppen und werden dort wohlbehütet. Schulkinder erhalten eine qualifizierte Hausaufgabenbetreuung und einige Kliniken ermöglichen einen Schulbesuch vor Ort.

Voraussetzung, um eine Kur zu beantragen, ist die Kurbedürftigkeit bei Mutter oder Vater, die die Ärztin oder der Arzt attestiert. Die notwendigen Attestformulare für Ihren Kurantrag erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse oder einer Beratungsstelle. Gemeinsam wird dann eine für Sie geeignete Klinik zur Durchführung der Kur ausgewählt und nach Eingang der schriftlichen Zusage Ihrer Krankenkasse ein Termin reserviert.

Die Mutter/Vater-Kind-Kur ist seit dem 1. April 2007 eine Pflichtleistung der gesetzlichen Krankenkassen. Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass die Regeldauer der Vorsorge- beziehungsweise Rehabilitationsmaßnahme 21 Tage beträgt, eine Wiederholung der medizinischen Vorsorge beziehungsweise Rehabilitation frühestens nach vier Jahren möglich ist und die Zuzahlung pro Kalender für Erwachsene zehn Euro beträgt. Für Kinder entfällt die Zuzahlung. Unter anderem gibt es die Bezuschussungsmöglichkeit zu den Fahrtkostendurch die Kostenträger.

(Quelle: Arbeitsgemeinschaft Eltern und Kliniken)

Wussten Sie schon, dass...

... zwei von fünf Frauen in ihrem Leben sexuelle oder körperliche Gewalt erlebt haben?

... jede vierte Frau von ihrem Partner misshandelt wird?

... Gewalt gegen Frauen unabhängig von Bildung, Einkommen oder sozialem Status ausgeübt wird?

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen - 25. November 2016

Der 25. November wurde 1981 von den Vereinten Nationen als internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen deklariert.

Hintergrund für die Entstehung des Aktionstages war die Verschleppung, Vergewaltigung und Ermordung von drei Frauen im Jahr 1960 in der Dominikanischen Republik durch Soldaten des Diktators Rafael Trujillo. Die drei Schwestern Patria, Minerva und Maria Teresa Mirabel unterstützten zusammen mit ihren Ehemännern die Gruppe Agrupación política 14 de junio (Bewegung des 14. Juni), die den Sturz des Diktators plante. Innerhalb der Gruppe waren die Schwestern als Las Mariposas – die Schmetterlinge – bekannt und wurden so zum Symbol des 25. Novembers.

Im Gedenken an die mutigen „Schmetterlinge“ finden am 25. November in vielen Ländern und zahlreichen Städten hier in Deutschland Aktionen statt – mit Lesungen, Ausstellungen, Fachtagungen, Filmvorführungen. Terre des Femmes zum Beispiel organisiert jedes Jahr Veranstaltungen, bei denen die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen thematisiert wird. Sie bringen bei verschiedenen Veranstaltungen vor allem Themen wie Zwangsprostitution, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, Beschneidung von Frauen, häusliche Gewalt, Vergewaltigungen oder weibliche Armut zur Sprache. Auch wollen sie mit der Unterstützung von Programmen die Gleichstellung von Frauen stärken, zum Beispiel im Bereich Erbrecht, Bildung, Privateigentum, Wahlrecht, Kreditwürdigkeit oder dem Sichtbarmachen von unbezahlter Arbeitsleistung.

Des Weiteren nimmt Terre des Femmes den 25. November jedes Jahr zum Anlass, mit einer Fahnenaktion auf die weltweite Situation von Frauen aufmerksam zu machen. Auch das nordrhein-westfälische Emanzipationsministerium (MGEPA) wird sich wieder mit einer Fahnenaktion beteiligen.

An dieser Stelle möchten wir zwei Fehler korrigieren: Zum einen haben wir die neue ärztliche Direktorin Frau Gisa Lieweres-Amsbeck versehentlich in unserem letzten Newsletter als neue Pflegedirektorin vorgestellt. Und da ein Fehler selten allein kommt, entschuldigen wir uns auch bei der Pflegedirektorin Yvonne Auclair für die falsche Schreibweise ihres Nachnamens.

[Impressum](#) [Kontakt](#)



Liebe Leserinnen und Leser,

dies ist unser dritter und letzter Newsletter im Jahr 2016.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie ein besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Start ins neue Jahr!

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

Aktuelles - Die Neuerungen im Mutterschutzgesetz

Lexikon - 30 Jahre LWL-Gleichstellungsstelle

Wussten Sie schon: Männer und Frauen sind unterschiedlich krank

Wussten Sie schon: Weihnachtliche Aufgabenverteilung

Aktuelles - Die Neuerungen im Mutterschutzgesetz

Das Gesetz soll der heutigen Arbeitswelt angepasst werden und die Schutzregeln für werdende Mütter modernisiert werden. Am 1. Januar 2017 soll der neue Gesetzentwurf in Kraft treten.

Es besteht weiterhin der gesetzliche Mutterschutz. Sechs Wochen vor der Geburt müssen Schwangere nicht mehr arbeiten gehen und acht Wochen nach der Geburt gilt ein striktes Berufsverbot. Des Weiteren besteht ein viermonatiger Kündigungsschutz.



Foto:

LWL

Behinderte Kinder

Die Schutzfrist wird bei der Geburt eines behinderten Kindes von acht auf zwölf Wochen ausgedehnt. Damit soll berücksichtigt werden, dass eine solche Geburt mit besonderen Belastungen verbunden ist.

Schülerinnen und Studentinnen

Der Mutterschutz gilt nun auch für Schülerinnen und Studentinnen. Es soll jedoch im Einzelfall flexibel gehandhabt werden können. Sie können selbst entscheiden, ob Klausuren geschrieben oder Unterricht und Vorlesungen besucht werden. Das strikte Beschäftigungsverbot gilt hier nicht.

Kündigungsschutz nach Fehlgeburt

Auch nach einer Fehlgeburt ab der 12. Schwangerschaftswoche erhalten Frauen künftig grundsätzlich einen viermonatigen Kündigungsschutz. Bisher galt dies nur für den Fall, dass die Totgeburt bereits über 500 Gramm schwer war. Eine von vielen Betroffenen als unzumutbar empfundene Abstufung, die in Zukunft nicht mehr gelten soll.

Arbeitsverbote

In Zukunft dürfen, gerade im Gesundheitswesen, Arbeitsverbote nicht mehr gegen den Willen der Frauen ausgesprochen werden. Vorrang hat die sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Nachtarbeit bleibt für Schwangere weiterhin verboten, jedoch ist (bei vorhandener ärztlicher Unbedenklichkeitsbescheinigung und Freiwilligkeit) eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr möglich. Künftig können Schwangere in allen Branchen, in denen Sonntagsarbeit gängig ist, ihren Einsatz anbieten. Zum Ausgleich müssen Schwangere einen anderen freien Tag bekommen und sie dürfen nicht allein im Dienst sein.

Richterinnen, Beamte, Soldaten, Selbständige

Diese Berufsgruppen fallen nicht unter das Gesetz. Für Sie ist der Mutterschutz in gesonderten Rechtsverordnungen geregelt, die sich aber an die gesetzlichen Regelungen anlehnen.

Lexikon: 30 Jahre LWL-Gleichstellungsstelle



1986 ist die erste Gleichstellungsbeauftragte des LWL bestellt worden. Vor dreißig Jahren lag der Frauenanteil beim LWL bei 39 Prozent. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen war verschwindend gering.

Seitdem hat sich vieles geändert – gesamtgesellschaftlich, in der Gesetzeslage und konkret auch beim LWL. Mit zahlreichen Maßnahmen förderte und fördert der LWL die Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: LWL-Betriebskindertagesstätte, familienfreundliche und flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung mit verschiedenen Teilzeitmodellen und Telearbeit. Von den rund 16.000 Beschäftigten des LWL sind inzwischen über zwei Drittel Frauen. Soweit so gut. Zu bemerken ist allerdings, dass Frauen besonders stark im mittleren Dienst sowie in den Sozial- und Pflegeberufen sowie in Teilzeit vertreten sind.

Hat sich der Auftrag der Gleichstellungsstelle damit erledigt?

Ist die Gleichstellungsarbeit damit überflüssig geworden?

Mitnichten. Das Aufgabenfeld hat sich verschoben. Der wesentliche Fokus der Gleichstellungsarbeit liegt momentan darin, den Frauenanteil erstens in Führungspositionen und zweitens in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaft-Technik) weiter zu erhöhen. In den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens des LWL muss an 365 Tagen im Jahr täglich 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet werden. Hier liegt der Fokus auf der gerechten Arbeitszeitverteilung für alle Beschäftigten.

In der erst kürzlich verabschiedeten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes findet ein Wechsel in den Begrifflichkeiten von ‚Frauenförderung‘ zu ‚Gleichstellung‘ statt. Das ermöglicht der Gleichstellungsarbeit eine Neujustierung ihres Auftrags und ermöglicht eine moderne Genderpolitik. Gesellschaftliche Prozesse haben sich verändert: Junge Frauen sind immer besser ausgebildet und wollen sich im Beruf einbringen. Unternehmen können und wollen längst nicht mehr auf das Potenzial von Frauen verzichten. Gleichzeitig sehen sich Männer nicht ausschließlich mehr in der Ernährerrolle. Tradierte Rollenbilder lösen sich langsam auf.

Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet das, Fragen zu stellen und Lösungen mit zu entwickeln, wie die Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung weiter verbessert werden kann, sowohl im Sinne des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten. Dabei müssen unter anderem der demografische Wandel und die zunehmende Digitalisierung berücksichtigt werden. Gleichzeitig ist die Frage berechtigt, ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege primär auf Frauen ausgerichtet sein muss. Sicherlich lohnt es sich, zu erfahren, welche Bedarfe Männer haben, um die Erwerbstätigkeit und die Familienarbeit besser miteinander vereinbaren zu können.

Die Beschäftigten des LWL unterstützt und berät die Gleichstellungsstelle zu den Themen Bewerbung und beruflicher Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Mobbing und sexuelle Belästigung.

Die LWL-Gleichstellungsstelle wird den LWL weiterhin unterstützen, ein sozialer, moderner und wirtschaftlicher Arbeitgeber zu sein, mit Impulsen und manchmal auch unbequemen Fragen...

Wussten Sie schon: Männer und Frauen sind unterschiedlich krank

Eine Studie der DAK-Gesundheit untersuchte erstmals umfassend die Geschlechterunterschiede bei krankheitsbedingten Ausfalltagen und ihre Ursachen. Nach dieser Studie fehlten Frauen 14 Prozent häufiger als Männer. Außerdem erreichte der allgemeine Krankenstand im Jahr 2015 den höchsten Wert seit 16 Jahren.

Für die Analyse hat die Krankenkasse den Krankenstand von rund 2,7 Millionen erwerbstätigen Versicherten ausgewertet. Der Report zeigt, dass eine Krankschreibung bei Frauen im Durchschnitt zwar kürzer ausgefallen sei, dafür aber häufiger vorkam.

Bei der Untersuchung der Erkrankungen fällt auf, dass Männer in allen Altersgruppen sehr viel häufiger wegen Herz-Kreislauf-Erkrankungen im Job fehlten als Frauen. Frauen fehlten deutlich häufiger wegen psychischer Erkrankungen als Männer. Vor allem von Depressionen waren Frauen weit häufiger betroffen. Studien haben aber auch belegt, dass Ärzte bei Frauen von vornherein eher eine psychische Erkrankung vermuten und deshalb keine weiteren somatischen Untersuchungen einleiten.

Der größte Geschlechtsunterschied beim Krankenstand zeigt sich laut DAK-Gesundheitsreport bei Krebserkrankungen. Insgesamt ist das Risiko an Krebs zu erkranken bei Frauen und Männern gleich. Krebs tritt bei Männern aber erst im höheren Alter auf – während Frauen diese Diagnose, meist Brustkrebs, schon während des Erwerbslebens trifft.

Ein weiterer Grund für das Mehr an Fehltagen von Frauen ist, dass diese häufiger bei Erkrankungen der Kinder zu Hause bleiben. So tragen sie hier den größeren Anteil. Mehr als jede vierte Frau habe sich krank gemeldet, weil ihr Kind erkrankt ist und sie sich nicht anders zu helfen wusste.

Der persönliche Umgang mit Krankheit wird ebenfalls von Frauen und Männern verschieden gelebt. Berufstätige Männer gingen im Durchschnitt 4,2 Mal im Jahr zum Arzt. Berufstätige Frauen waren sieben Mal in Behandlung. Selbst bei einer Betrachtung ohne Vorsorgeuntersuchungen und schwangerschaftsbedingten Behandlungen wird deutlich, dass Frauen häufiger behandelt wurden.

Auch gehen Frauen etwas häufiger trotz Krankheit zur Arbeit (67 Prozent) als Männer (60 Prozent). Als Hauptgrund dafür geben sie an, dass sie zum einen die Kolleginnen und Kollegen nicht hängen lassen möchten und zum anderen verhindern wollen, dass Kundinnen und Kunden oder Kolleginnen und Kollegen darunter leiden, wenn sie nicht da sind.

„Für die geschlechtersensible Gesundheitsforschung sind diese Ergebnisse ein wichtiger Baustein“, sagt Petra Kolp, Professorin für Prävention und Gesundheitsförderung an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. „Diese sehr konkreten Daten des DAK-Reports sind hilfreich, um möglichst passgenaue Maßnahmen ableiten zu können.“

Prof. Dr. Herbert Rebscher, Vorsitzender des Vorstandes DAK-Gesundheit sagt: „Heute geht es für uns als Krankenkasse nicht mehr um die Notwendigkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements, sondern vielmehr geht es bestmögliche Umsatzstrategien. Je genauer wir Erkrankungen mit individuellem Verhalten und Verhältnissen in Beziehung setzen können, umso gezielter können wir präventiv wirken. Der Krankenstand im vergangenen Jahr [2015] war der höchste seit 16 Jahren. Es gibt immer wieder Grippewellen, die den Krankenstand nach oben treiben. Doch unsere Analysen ergeben, dass steigende Krankschreibungen wegen psychischer Erkrankungen sowie Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems Auslöser des kontinuierlichen Anstiegs sind.“

Und auch das Jahr 2016 lässt keine Trendwende erwarten: Im ersten Halbjahr diesen Jahres wurde erneut eine Rekordmarke an Krankmeldungen erreicht.

(Quelle: www.dak.de, www.faz.net)

Wussten Sie schon: Weihnachtliche Aufgabenverteilung

Frauen haben Führungspositionen inne und studieren technische Fächer, Männer arbeiten in Pflegeberufen und setzen sich mehr in der Familienarbeit ein – das Ganze ist nichts Ungewöhnliches mehr, oder wurde zumindest längst als politisches Ziel deklariert.

Doch wie sieht es in den kommenden Wochen aus? Sind unsere Weihnachtstage ebenfalls „gendergerecht“? Die Weihnachtsfrau konnte sich bislang noch nicht etablieren, so viel ist sicher. Doch wie teilen sich Mann und Frau die Arbeit rund um Weihnachten auf?



Foto:

LWL

Im Schnitt verschenkt jeder Deutsche sieben Geschenke. Doch beim Einkauf der Geschenke ist die Rollenverteilung ganz eindeutig: Während sich 85 Prozent aller Frauen für die Besorgung gemeinsamer Präsente für Familie und Freunde verantwortlich fühlt, kümmert sich hierum nur jeder zweite Mann. Und wir alle wissen, wie stressig der Geschenke-Einkauf für Weihnachten sein kann.

Übrigens: Die Schenkultur begann zunächst bescheiden. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden meist nur Kleinigkeiten an die Kinder verschenkt, wie zum Beispiel einfache Kartenspiele und selbstgestrickte Puppen. Im Ersten Weltkrieg gab es dann Kriegsspielzeug wie Zinnsoldaten oder Holzgewehre. Zum Vergleich: Heute investiert jede Person im Schnitt 266 Euro in Weihnachtsgeschenke.

Beim Verpacken der Geschenke und Dekorieren des Hauses ist ebenfalls die Frau gefragt: Wieder fühlen sich jeweils knapp acht von zehn Frauen verantwortlich, bei den Männern sind es nur knapp drei von zehn.

Ausgeglichen ist hingegen die Arbeitsverteilung zwischen Frau und Mann beim Schmücken des Baumes: Hier fühlen sich jeweils knapp 50 Prozent überwiegend verantwortlich. Den Baum selbst besorgen meist die Männer: Nur jede vierte Frau sieht dies als ihre Aufgabe an, wohingegen sich etwas mehr als jeder zweite Mann für den Baumkauf zuständig fühlt.

Beim Backen der Plätzchen scheiden sich wieder die Geister: Während sich 65 Prozent der Frauen gerne mit Zucker und Mehl gewappnet an den Herd stellen, können sich hiermit nur 14 Prozent der Männer identifizieren. Auch für die Zubereitung des Weihnachtsbratens ist meist eher die Frau (48 Prozent) als der Mann (22 Prozent) zuständig.

Ausgeglichen ist die Weihnachtsarbeit also bei Weitem nicht! Frauen sind in fast allen Bereichen überrepräsentiert. Auch dies zeigt, dass Frauen meist die unbezahlte Familienarbeit übernehmen und Männer sich hier zurückhalten. Ein Trost an alle Frauen, die momentan von der ganzen Weihnachtsarbeit gestresst sind: Die meisten Männer sind großzügiger, was das Geschenk an die bessere Hälfte angeht. Im Schnitt investieren sie hier 40 Euro mehr. Also, wer weiß, welches Geschenk Sie unter dem Weihnachtsbaum erwartet.

(Quelle: www.weihnachteninberlin.de, presse.ebay.de/pressrelease, www.dw.com, de.statista.com)

[Impressum](#) [Kontakt](#)



2017



Liebe Leserinnen und Leser,

am 8. März 2017 feiern wir den Internationalen Frauentag.

Entdecken Sie in unserem Artikel auf spielerische Art, wie sich private und berufliche Entscheidungen auf Ihre Zukunft auswirken und lassen Sie uns gemeinsam einen Blick auf die aktuellen Zahlen zur Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt werfen.

Zum Internationalen Frauentag wünschen wir allen Mitarbeiterinnen viel Glück und Freude auf ihrem ganz individuellen Lebensweg.

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

Der Internationale Frauentag 2017 - wie willst du eigentlich leben?

Der Internationale Frauentag 2017 - wie willst du eigentlich leben?

Bist du Seiltänzerin oder Dressurreiterin oder vielleicht doch die Direktorin? Was wäre deine Rolle im großen Zirkus des Lebens und wie unabhängig bist du eigentlich? Finde es heraus bei der [#Generalprobe](#). Einem Quiz vom Deutschen Gewerkschaftsbund, das auf

spielerische Art wichtige Stolpersteine bei der Familien- und Karriereplanung von Frauen aufdeckt und Tipps für wirtschaftliche Unabhängigkeit gibt.

Die Frauenbewegung hat seit dem ersten Internationalen Frauentag [1911](#) sehr viel erreicht. In Deutschland muss keine Frau mehr für ihr Wahlrecht oder eine selbstbestimmte Berufstätigkeit auf die Straße gehen. Aber wie weit ist die Gleichstellung von Frauen und Männern wirklich gekommen? Müssen sich Frauen für den Lebensweg der Assistentin entscheiden oder können sie auch Direktorin werden? Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt in Deutschland bei lediglich [29%](#). Gut [73%](#) aller erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit. Bei Vätern sind es lediglich 6%. Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – der gender pay gap – liegt in Deutschland seit Jahren bei [21%](#). Die Zahlen zeigen, dass die berufliche Teilhabe von Frauen und Männern noch immer sehr verschieden ist. Im großen Lebenszirkus fehlen die Möglichkeiten, dass wirklich jede Frau den gewünschten Weg einschlagen kann, um wirtschaftlich unabhängig zu sein. Der Internationale Frauentag hat in mehr als 100 Jahren nicht an Aktualität verloren und setzt auch in diesem Jahr ein wichtiges Zeichen gegen die Benachteiligung von Frauen.

[Impressum](#) [Kontakt](#)

**Gleichstellung konkret 1/2017**

Liebe Leserinnen und Leser,

die Wahrung und Einhaltung der Frauenrechte ist in Deutschland schon weit fortgeschritten. Zahlreiche Gesetze regeln das gleichberechtigte Miteinander von Frauen und Männern und schaffen somit eine wichtige Grundlage für das öffentliche und private Leben. Mit dieser Newsletterausgabe möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten Gesetzesnovellierungen und -änderungen geben.

Dass Frauen gleichberechtigt und durch Gesetze geschützt am öffentlichen Leben teilhaben können, ist in vielen Teilen der Welt leider noch keine Selbstverständlichkeit. Durch Zu- und Einwanderung wird beispielsweise auch die Genitalverstümmelung an Frauen und Mädchen in Deutschland immer mehr zum Thema, das öffentlich diskutiert werden muss. Informieren Sie sich mit unserem Artikel zum „Null-Toleranz-Tag“ am 6. Februar.

Wir wünschen Ihnen und ihrer Familie ein Frohes Osterfest und erholsame Feiertage,

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW

Pflegestärkungsgesetz II und III

Zehn Jahre Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz

Zehn Jahre Elterngeld

Internationaler Tag der 'Null Toleranz gegenüber Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen'

Tag der Komplimente

Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW

Der nordrhein-westfälische Landtag hat das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) reformiert. Das bislang gültige LGG hat sich zwar bewährt - ist aber auch in die Jahre gekommen und bedurfte einer Anpassung.

Die wichtigsten Punkte in diesem neuen Gesetz sind:

- Im LGG heißt es nun, dass Frauen bei im "Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern sind", solange der Frauenanteil im Bereich der betroffenen Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt. Ziel dieser Regelung ist es, die Aufstiegschancen von Frauen zu regeln und den Frauenanteil auch in Führungspositionen weiter zu erhöhen.
- In Aufsichts- und Verwaltungsräten sollen zukünftig mindestens 40 Prozent Frauen Mitglieder sein.
- Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden gestärkt. Sie haben drei neue Instrumente in die Hand bekommen:
 - Umfassende Informationspflicht ihr gegenüber - das heißt, dass eine Maßnahme (Beförderung oder Einstellung) bei fehlender Berücksichtigung der Gleichstellungsbeauftragten rechtswidrig ist
 - Einholung externen Sachverständigen von Expertinnen und Experten
 - Erstmals ein eigenständiges Klagerecht, um die Durchsetzbarkeit ihrer Rechte zu erleichtern.

Pflegestärkungsgesetz II und III

In Deutschland sind zurzeit 2,7 Millionen Menschen auf Pflege angewiesen und man geht davon aus, dass sich die Zahl in den kommenden Jahren auf 3,5 Millionen erhöhen wird. Die Pflegeversicherung, die 1995 eingeführt wurde, hat sich bewährt - doch auch im Hinblick auf den demographischen Faktor muss sich die Pflege weiterentwickeln und die Unterstützung für Pflegebedürftige und deren Angehörige ausgeweitet werden.



Foto: LWL

Dies hat die Bundesregierung mit dem Pflegestärkungsgesetz (PSG) begonnen. Das PSG I, welches zum 1. Januar 2015 eingeführt wurde, legte den Grundstein für weitere Entwicklungen, denn Leistungen konnten nach dem PSG I individueller in Anspruch genommen werden und die Höhe der Leistungsbeiträge sind gestiegen.

Das PSG II folgte der Entwicklung und hat im Januar 2016 die Grundlage für mehr Individualität in der Pflege geschaffen. Im Mittelpunkt des PSG II steht die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und des neuen Begutachtungsinstruments, mit dem die bisherigen drei Pflegestufen durch fünf Pflegegrade ersetzt werden. Zukünftig wird es nicht mehr darum gehen, den Zeitaufwand für alltägliche Verrichtungen wie zum Beispiel den Toilettengang zu ermitteln, sondern darum, wie selbstständig Betroffene den Alltag bewältigen und strukturieren können. Aus diesem Grund werden auch Demenzkranke bei der Einstufung in die Pflegegrade berücksichtigt. Pflegenden Angehörigen werden besser abgesichert, indem die Rentenversicherung Rentenbeiträge und Arbeitslosenversicherungsbeiträge übernimmt.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff legt die Grundlage für die Erarbeitung neuer Versorgungskonzepte und Überprüfung der Personalausstattung in den Einrichtungen fest.

Das PSG III stärkt seit Beginn dieses Jahres die Pflegeberatung und fördert die Zusammenarbeit der Verantwortlichen in den Kommunen. Das Netz der Pflegeberatungsstellen wird ausgebaut, damit Pflegebedürftige und deren Angehörige sich schneller zu Leistungen der Pflegeversicherung informieren können.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff wird ebenfalls im zwölften Sozialgesetzbuch und im Bundesversorgungsgesetz als "Recht auf Hilfe zur Pflege" eingeführt. Finanziell Bedürftige können nun auch im Falle einer Pflegebedürftigkeit angemessen versorgt werden.

Zehn Jahre Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz

Mit dem Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetz (AGG) wurde im Jahr 2006 ein einheitlicher, gesetzlicher Schutz vor Diskriminierungen geschaffen. Es schützt vor:

- **Diskriminierung wegen des Alters,**
- **Diskriminierung wegen einer Behinderung,**
- **Diskriminierung wegen der ethischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und der sexuellen Identität.**

Im Zusammenhang mit der Debatte über eine längere Lebensarbeitszeit, die sich aus dem demographischen Wandel und der Finanzierung der Rentensysteme ergibt, stützt das AGG die Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt.

Zum Jubiläum des Gesetzes hat die seit zehn Jahren existierende Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Gesetz analysieren lassen und Erfahrungen zusammengetragen. Ergebnis dieses Gutachtens ist, dass zu wenige Menschen ihre Rechte kennen und dadurch oft zu lange warten würden, bis sie eine Benachteiligung anzeigen. Daher empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle, die Frist von zwei Monaten auf sechs Monate zu verlängern, innerhalb derer Betroffene ihre Ansprüche geltend machen müssen.

Zehn Jahre Elterngeld

Am 1. Januar 2007 wurde das Elterngeld eingeführt. Seitdem haben Millionen Mütter und Väter diese Leistung bezogen und das mit positiver Resonanz. Der überwiegende Teil der Bezieherinnen und Bezieher sagen, dass diese Leistung besonders wichtig für ihr Familieneinkommen ist.

Die Bundesfamilienministerin – Frau Manuela Schwesig – sagt zu diesem Thema: „Das Elterngeld ist ein voller Erfolg. Es schafft jungen Familien in der Auszeit mit einem Baby materielle Sicherheit, es unterstützt Eltern genau dann verlässlich und gut, wenn sie es am meisten brauchen. Außerdem hat das Elterngeld dazu geführt, dass Frauen wieder stärker in den Beruf einsteigen können und dass sich Väter mehr Zeit für ihre Kinder nehmen. Mich freut es besonders, dass heute bereits jeder dritte Vater in Elternzeit geht. Das zeigt, dass wir den Wünschen und den Bedürfnissen der heutigen Eltern gerecht werden.“



Foto:

LWL

Die Einführung des Elterngeldes schaffte einen Richtungswechsel in der Familienpolitik. Erstmals wurden beide Elternteile in ihrer Verantwortung für die Familie angesprochen und das Engagement der Väter wurde durch die sogenannten Partnermonate belohnt.

Eine weitere Modernisierung des Elterngeldes gab es im Jahre 2015 mit der Einführung des ElterngeldPlus'. Es begünstigt eine umfassendere Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen Mutter und Vater. Eltern können so, wenn sie in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, vier weitere Monate Elterngeld nutzen.

Internationaler Tag der 'Null Toleranz gegenüber Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen'

Am **6. Februar** ist es vierzehn Jahre her, dass das Inter-African Committee (IAC) in Addis Abeba eine vielbeachtete internationale Konferenz unter dem Motto "Null-Toleranz gegenüber weiblicher Genitalverstümmelung" organisierte. Seitdem wird der 6. Februar auf der ganzen Welt als Internationaler Tag gegen FGM (englisch: Female Genital Mutilation) begangen, um auf diese schwere Menschenrechtsverletzung an Frauen und Mädchen aufmerksam zu machen und für ihre Überwindung zu kämpfen. Zuletzt hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen im Dezember 2012 eine Resolution zum Kampf gegen die weibliche Genitalbeschneidung verabschiedet. Nach Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) werden jährlich rund drei Millionen Mädchen und Frauen an ihren Genitalien beschnitten.

Weibliche Genitalverstümmelung wurde bisher mit Tradition oder als medizinische Notwendigkeit begründet. Ein Grund liegt aber schlicht in der Rollenerwartung an Frauen sowie ihrer Sexualität. Durch die schmerzhafteste vollständige Entfernung beziehungsweise Beschädigung der äußeren weiblichen Geschlechtsorgane soll unter anderem ein sexuelles Desinteresse der Frauen hergestellt werden, um deren Untreue zu vermeiden.

Im Zuge der Einwanderung wird FGM auch nach Europa und Deutschland getragen. Nach Angaben des Europaparlaments leben rund 500.000 von dieser Menschenrechtsverletzung betroffene Frauen und Mädchen in Europa. In Frankfurt am Main wohnen aktuell über 3.000 Frauen und Mädchen, in deren Herkunftsländern die weibliche Genitalbeschneidung traditionell durchgeführt wird, unter ihnen 405 Mädchen unter 18 Jahren.

Tag der Komplimente

„Gut, dass ich dich habe. Man kann sich einfach immer auf dich verlassen!“

So ein Kompliment lockt einem schnell ein Lächeln ins Gesicht und lässt einen viel beschwingter durch den Tag gehen. Aber weil sich trotzdem viele damit schwer tun, anderen ihre Anerkennung mitzuteilen, gibt es seit 2003 den Tag der Komplimente, einen der positivsten Tage der Welt, an dem jeder über seinen Schatten springen sollte.



Foto:

LWL/Westerkamp

Ein [Aktionstag](#), an dem man uneigennützig Komplimente verteilt und seine Mitmenschen glücklich macht – das war die Idee des Niederländers Hans Poortvliet, auf den die Entstehung des Tages zurückzuführen ist.

Natürlich hat man auch selbst etwas davon, denn die Freude im Gesicht des Gegenübers lässt niemanden kalt und etwas Gutes zu tun, stärkt das eigene Selbstbewusstsein. Außerdem kommt bestimmt bald ein ehrlich gemeintes Lob zurück. Deshalb wird jährlich am **1. März** eine Aktion ins Leben gerufen, bei der jeder mindestens drei Mitmenschen ein Kompliment machen soll.

Dabei ist egal, wer das Kompliment bekommt: Die fürsorgliche Oma, die beste Freundin oder der Friseur, der mal wieder ein Meisterwerk vollbracht hat. Und auch was man am Gegenüber lobt ist frei wählbar, wobei oberflächliche Komplimente eine geringere Wirkung erzielen. So ist es zum Beispiel besser, jemanden für seinen guten Geschmack zu loben, statt nur den neuen Pullover zu bestaunen. Etwas an anderen zu finden, das man bewundert, ist gar nicht so schwer.

Übrigens: Der LWL bot seinen Beschäftigten am 1. März 2017 eine Informationsveranstaltung zum Thema Wertschätzung im Beruf an. Rund 150 LWL-Beschäftigten nahmen teil und erfuhren, wie Anerkennung am Arbeitsplatz aussieht, warum Wertschätzung ein Gesundheitsfaktor ist und wie man auch wertschätzend mit sich selber umgehen kann.

[Impressum](#) [Kontakt](#)



Gleichstellung konkret 2/2017

Liebe Leserinnen und Leser,

vor einigen Wochen jährte sich die Verabschiedung des Gleichberechtigungsgesetzes zum [60. Mai](#). Am 3. Mai 1957 verabschiedete der Bundestag das Gesetz. - Ganze acht Jahre, nachdem die Gleichberechtigung von Frau und Mann in Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes verankert wurde und das auf keinen Fall unumstritten. Die wichtigsten Rechte, die das Gleichberechtigungsgesetz den Frauen brachte, waren, dass die Frauen nach der Heirat ihr eigenes Vermögen selbst verwalten durften und dass sie nach einer Ehescheidung nicht leer ausgingen, sondern an dem während der Ehe erwirtschafteten Vermögen beteiligt wurden. Weitere 37 Jahre dauerte es, bis 1994 Artikel 3 des Grundgesetzes um den Satz ergänzt wurde, „der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Diese Newsletter beschäftigt sich dennoch mit zwei anderen Themen.

Die im Mai und Juni zahlreichen Tage, die einen Blick auf die Familie und einzelne Familienmitglieder werfen, haben wir zum Anlass genommen, zu schauen, welche Bezugspersonen Kinder beim Spielen und Lesen haben. Muttertag (am 14. Mai 2017) und Vatertag (25. Mai 2017) werden als Ehrentage für Mütter und Väter begangen. Mit dem von den Vereinten Nationen (UN) ausgerufenen Internationalen Tag der Familie (15. Mai 2017) soll die Bedeutung der Familie als Basis des sozialen Miteinanders bekräftigt werden. Mit dem Weltspieltag (28. Mai 2017) sollen Kinder und Jugendliche auf ihr Recht auf Spielen aufmerksam gemacht werden. Der Weltkindertag wird als Ehrentag für die Kinder begangen und um speziell auf Kinderrechte aufmerksam zu machen.

Angeichts von Äußerungen in der Art, dass „Frauen natürlich weniger verdienen als Männer, weil sie schwächer sind, weil sie kleiner sind und weil sie weniger intelligent

sind“ eines zugegebenermaßen kontroversen EU-Abgeordneten im Europaparlament sowie einer Prognose des Weltwirtschaftsforums, dass Gleichstellung weltweit erst in [170 Jahren](#) erreicht sein wird, wird Aktionstagen wie dem Equal Pay Day (15. April 2017) und dem Girls' & Boys' Day (27. April 2017) nochmal eine dinglichere Notwendigkeit, für das Ziel einer Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie für eine klischeefreie Berufswahl einzutreten, gegeben.

Eine informative Lektüre und gute Unterhaltung wünscht Ihnen die

LWL-Gleichstellungsstelle sowie die
Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

Bezugspersonen für Kinder und vermittelte Rollenbilder
Spielsucht
Klischee(frei)

Bezugspersonen für Kinder und vermittelte Rollenbilder

Der Anteil von Männern am Erzieherberuf in Kitas sowie am Lehrerberuf in Schulen ist sehr gering, obwohl sich in den vergangenen Jahren eine erfreuliche [Tendenz der Veränderung](#) begonnen hat abzuzeichnen. Der geringe Männeranteil hat mehrere Gründe: Unter anderem wird die frühkindliche Erziehungsarbeit weiterhin vor allem als Aufgabe für Frauen betrachtet. Die relativ geringe Bezahlung spielt ebenfalls eine Rolle. Da nachgewiesen ist, welche positive Wirkung auf alle Beteiligten es hat, dass auch Männer im außerfamiliären Rahmen der Kinderbetreuung aktiv sind - für Kinder, Eltern, Kolleginnen - bleibt zu hoffen, dass sich die Tendenz des steigenden Männeranteils fortsetzt.

In den Familien vollzieht sich ebenfalls ganz langsam ein Wandel: Väter engagieren sich zunehmend und verbringen bewusst Zeit mit den Kindern. Immer mehr Männer wollen eine aktive Vaterrolle einnehmen und sich in der Betreuung ihrer Kinder einbringen. Astrid Lindgren sagte 2002 im Alter von 93 Jahren: „Die Eltern haben etwas gelernt und vor allem die Männer. [Die jungen Väter](#) sind so nett zu ihren

Kindern und zeigen so viel Liebe, was sie früher nicht durften oder konnten.“ Auf Straßen und Spielplätzen sind Männer in den Großstädten mit ihren Babys und Kindern zunehmend ein gewohnter Anblick. Dennoch übernehmen auch heute die Frauen den Großteil der Kinderbetreuung: Sie verbringen im Schnitt etwas mehr als [doppelt so viel](#) Zeit mit ihren Kinder als die Väter es tun.

In den ersten zehn Lebensjahren der Kinder fehlen somit allzu oft Männer in der Begleitung der Kinder, vor allem Frauen sind als sorgende Bezugspersonen präsent. Um auf dieses gesellschaftliche Problem aufmerksam zu machen, führt Christian Meyn-Schwarze seit 2011 die „[Papa-Liste](#)“. In dieser Liste sammelt und stellt er Kinder- und Sachbücher zur Thematik der Vater-Kind-Beziehung vor. Pinocchio, der Kleine Eisbär, Willi Wiberg und Wicki: diese Klassiker der Kinderliteratur sind nur ein kleiner Teil der Papa-Liste. Kurze Inhaltsangaben und Rezensionen liefern einen schnellen Einblick in die mehr als 600 Werke der Liste. Die Auswahl richtet sich dabei nicht nur an Väter mit Kindern verschiedener Altersgruppen, sondern auch an Väter verschiedener Art, wie zum Beispiel Groß-, Pflege- oder Adoptivväter.

Die Wahl des Kinderbuches sollte aber reflektiert werden. So fördert die Bilder- und Kinderbuchwelt bis heute oft [tradierte Rollenklischees](#) und [stereotypes Denken](#). Es dominieren zum einen die männlichen Figuren allein in ihrer Anzahl, zum anderen haben diese oft wilde, freie und starke Hauptrollen in Personen von tapferen Rittern und abenteuerlustigen Piraten, während die weiblichen Figuren nur selten Vorbildfunktion haben und oft negativ, zum Beispiel hilflos oder ahnungslos, dargestellt werden. Auch wenn es in den vergangenen Jahre Bemühungen gab, diese Stereotypen auch aus der Kinderbuchwelt zu verbannen, entspricht immer noch ein Großteil der Bilder- und Kinderbücher den veralteten Vorstellungen. Eine kleine Auswahl von zeitgemäßen Büchern hat zum Beispiel die [ORF-Redaktion](#) zusammengetragen.

Spielsucht

Spielsüchtige Personen in Deutschland sind männlich, um die 30 Jahre alt, rauchen und trinken gerne. Dass dieses Klischee tatsächlich der Realität entspricht, bestätigt die Forschungsstelle Glücksspiel der Universität Hohenheim. Rund [80 Prozent](#) der pathologischen Glücksspieler sind Männer und gegenüber Tabak und Alkohol nicht abgeneigt.

Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind eindeutig: „Von problematischen Spielerinnen ist bekannt, dass sie im Durchschnitt später mit dem Spielen anfangen als Männer, dann aber rascher in süchtiges Verhalten abgleiten“, erklärt Andrea Wöhr, Mitarbeiterin der Forschungsstelle Glücksspiel.

Folgeprobleme wie Überschuldung, Entfremdung vom sozialen Umfeld und Probleme mit dem Selbstbild treten bei pathologischen Spielerinnen somit viel schneller auf als bei Männern. Trotz der drastischeren Krankheitsverläufe suchen Frauen [weniger Hilfe](#) in therapeutischen Angeboten. „Ein Grund dafür könnte sein, dass sie sich auch mehr schämen“, vermutet Andrea Wöhr.

Glücksspiel bei Frauen ist bislang erst wenig erforscht, vermutlich, weil die Zahl der Betroffenen sehr gering ist. Unter den Spielerinnen werden [0,31 Prozent](#) als pathologische Spielerinnen klassifiziert. Da nur wenige von ihnen in die Therapie kommen, findet die Forschung nur schwer Zugang zu den Betroffenen.



Screenshot: LWL

Auch im Bereich der Onlinesucht fällt Betroffenen der Zugang zu Therapieangeboten schwer. Die LWL-Klinik Bochum hat deshalb mit dem [OASIS-Programm](#) einen ganz neuen Ansatz entwickelt. „Im Rahmen von webcam-basierten Sprechstunden möchten wir die Betroffenen dort abholen, wo die Sucht ihren Anfang genommen hat: im Internet selbst“, beschreibt Dr. Bert te Wildt, Ärztlicher Psychotherapeut und

Leiter der Ambulanz der LWL-Universitätsklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie an der Ruhr-Universität Bochum. "Damit gehen wir das Thema Internetabhängigkeit mit einem Werkzeug der Cybertherapie an."

Auch Angehörige können sich unter www.onlinesucht-ambulanz.de an die Experten wenden, um Informationen zu Fachambulanzen und Beratungsstellen vor Ort zu bekommen. Die Experten hoffen, dass mit diesem neuen Ansatz mehr Süchtige erreicht und erfolgreich therapiert werden können.

Klischee(frei)

Deutsche sind stets pünktlich, lieben Sauerkraut und Bier. Französinen und Franzosen nehmen es mit der Pünktlichkeit nicht immer ganz so genau, lieben dafür Wein, Käse und Baguette. Informatiker tragen eine Brille. Frauen und Männer aus Irland sind rothaarig. Und Frauen können nicht einparken. Klischees. - Sie können witzig oder gemein sein und es gibt sie überall.

Das Wort Klischee leitet sich vom dem französischen Wort ‚cliché‘ ab, was so viel wie ‚Nachbildung‘ oder ‚Schablone‘ heißt. Denn eigentlich kommt das Wort aus der Drucktechnik und meint einen vorgefertigten Druckstock im Buchdruck. Der Begriff wurde mit der Zeit immer mehr im übertragenen Sinne verwendet, sodass heute mit ihm meist eine wiederholt verwendete, vorgeprägte Ansicht gemeint ist.

Natürlich wissen wir, dass nicht alle Männer Sport und Autos lieben und dass es durchaus auch Deutsche mit Humor gibt. Schließlich sind Klischees nicht immer richtig und nur wenig entfernt von einem Vorurteil. Dennoch beeinflussen sie unsere Entscheidungen. Häufig ist auch eine unserer wichtigsten Entscheidungen im Leben (un-)mittelbar von diesen Klischees beeinflusst: die Berufswahl.

Berufe für Mädchen, Berufe für Jungen – solche Vorstellungen sind doch längst überholt? Leider nicht. Viele Jugendliche sind sich bei der Berufswahl unsicher und folgen den typischen Geschlechterklischees, die sie und ihr Umfeld verinnerlicht haben.

So sind Jungs später meist in typischen Männer-Berufen und Mädchen in typischen Frauen-Berufen tätig. Zwischen [acht und neun von zehn](#) Studierenden der Studiengänge Maschinenbau, Elektrotechnik/Elektronik, Informatik und Wirtschaftsinformatik sind Männer. Frauen hingegen sind mit einem Anteil von knapp drei Vierteln mehrheitlich in den Studiengängen Germanistik/Deutsch, Erziehungswissenschaft, Psychologie und soziale Arbeit vertreten.

Diese geschlechterorientierte Berufswahl ist leider nicht immer talentorientiert und so sind viele früher oder später mit ihrer Studien- oder Berufswahl unzufrieden. Außerdem verliert der Arbeitsmarkt großes Potential: Beispielsweise landen viele technisch begabte Mädchen schlussendlich doch im sozialen Bereich und das Potential dieser Mädchen geht verloren.

Hinzu kommt, dass eine geschlechterorientierte Berufswahl einengt: So gibt es neben mehr als [18.000 Studiengängen](#) rund 330 duale und 130 schulische Ausbildungsberufe – dennoch ist die Berufswahl junger Mädchen und Jungen relativ eintönig und viele der möglichen Berufe und Studiengänge bleiben unentdeckt. So entscheidet sich von den Jungs rund die Hälfte für einen Top-20 Männer-Ausbildungsberuf wie Elektroniker oder KFZ-Mechaniker. Bei den Mädchen entscheidet sich die Hälfte sogar für einen Top-10 Frauen-Ausbildungsberuf wie Bürokauffrau, zahnmedizinische Fachangestellte oder Friseurin.



Bild:

Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl

Im Dezember 2016 ist deswegen das neue Web-Portal www.klischee-frei.de online gegangen und das ist auf jeden Fall einen Klick wert. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ziel ist es, bei einer Berufs- und Studienwahl ohne einschränkende Vorurteile zu unterstützen. Dabei bietet das Portal gebündelte Informationen und Hinweise, unter anderem für Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber und Eltern.

Ein interessantes Thema, auch für den LWL. Schließlich lässt sich auch bei uns feststellen, dass in den typischen Frauenberufen mehr Frauen und in den klassischen Männerberufen mehr Männer arbeiten. Außerdem liegt es natürlich im Interesse eines

jeden Arbeitgebers, dass die Arbeit zu den Begabungen und Talenten der Beschäftigten passt - und nicht einfach nur zum Geschlecht.

[Impressum](#) [Kontakt](#)

**Liebe Leserinnen und Leser,**

in diesem kurzen Sommer-Newsletter wollen wir Ihnen von der spannenden Reise einer ganz besonders mutigen Frau berichten.

Heidi Hetzer fuhr am 27. Juli 2014 in Berlin los, um die Welt zu erkunden. Das Bemerkenswerte daran: Ihr Auto, mit dem sie um die Welt fahren wollte, war zu diesem Zeitpunkt bereits 84 Jahre alt. Noch bemerkenswerter: Die Rennfahrerin selbst war mit 77 Jahren auch nur wenige Jahre jünger.

Insgesamt fuhr Heidi Hetzer mit ihrem Oldtimer „Hudson Greater Eight“ alias Hudo rund 84.000 Kilometer. Das entspricht circa zwei Umrundungen der Erde. Die Reise der Berlinerin führte zunächst nach Osteuropa und in den Iran, anschließend nach China. Von dort ging es weiter Richtung Australien und im April 2015 kam Heidi Hetzer in Neuseeland an. Nach der Überführung auf den amerikanischen Kontinent fuhr sie durch Kanada, die USA und Südamerika. Im August 2016 erreichte sie Südafrika. Von hier aus durchquerte sie Afrika und kam so wieder in Europa an. Ihre Reise beendete Heidi Hetzer schließlich am 12. März dieses Jahres in Berlin. Hier wurde sie vor dem Brandenburger Tor von zahlreichen Bekannten und Begeisterten in Empfang genommen.

Doch eine Spazierfahrt war die Tour nicht. So wurde die ehemalige Leiterin eines Autohauses mehrfach überfallen, von einigen Autopannen verfolgt, sie verlor einen Zahn und bei einer Reparatur Hudos auch noch einen Finger. Ihr unbeugsamer Wille

konnte auch nicht von einer Krebserkrankung gebrochen werden: In Miami wurde diese festgestellt, doch Heidi Hetzer fuhr weiter. In Lima (Peru) begab sie sich in Behandlung, entschloss sich jedoch, wegen Verständnisproblemen doch nach Deutschland zu fliegen. Nach vier Wochen durfte sie ihre Reise fortsetzen und so konnte Heidi Hetzer ihre Weltumrundung doch noch erfolgreich beenden. Wieder in Deutschland angekommen wurde sie dann mit Rassismusbewerfen konfrontiert - für die sie sich jedoch umgehend entschuldigte.

Trotz aller Komplikationen und Aufreger ist Heidi Hetzers eindeutiges Fazit der zweieinhalbjährigen Reise: **"Die Welt ist toll! Ihr müsst raus und nicht mit dem Arsch vorm Fernseher sitzen!"** Die mittlerweile 80-Jährige ist sich sicher, dass das nicht ihre letzte Reise war. 46 Länder und viele Meere hat sie zusammen mit Hudo durchkreuzt, da gibt es noch einige weiße Flecken auf der Landkarte zu erkunden.

Vorbild für Heidi Hetzers Reise ist übrigens Clärenore Stinnes (1901 bis 1990). Clärenore Stinnes fuhr als erster Mensch mit einem serienmäßigen Personenwagen um die Welt. Sie war ebenfalls erfolgreiche deutsche Rennfahrerin und startete am 25. Mai 1927 in Berlin, um die Erde zu umrunden. Nach 46.063 gefahrenen Kilometern erreichten sie am 24. Juni 1929 wieder die deutsche Hauptstadt.

Vielleicht haben Sie ja für diesen Sommer ebenfalls eine ganz besondere Urlaubsreise geplant - genießen Sie sie! In diesem Sinne verabschieden wir uns in die Sommerpause. Wir wünschen Ihnen eine tolle Urlaubszeit mit schönem Wetter, viel Zeit für die Familie und zahlreichen Gelegenheiten, um Kraft zu tanken.

Ihre Gleichstellungsstelle
und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

[Impressum](#) [Kontakt](#)



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
Gruß zum Internationalen Männertag

Liebe Leserinnen und Leser,

am 19. November 2017 feiern wir den Internationalen Männertag.

Auch wenn dieser Tag eher zu den Exoten im Feiertagskalender gehört und ihn einige von Ihnen vielleicht gar nicht kennen, möchten wir die Gelegenheit nutzen, um auf Benachteiligungen von Männern hinzuweisen.

Übrigens wurde am 3. November schon ein anderer „Männertag“ gefeiert: Der Weltmännertag, welcher vorrangig der Männergesundheit gewidmet ist. Da der Internationale Männertag unter anderem die Gleichstellung der Geschlechter konkret als Ziel formuliert hat, möchten wir uns im Folgenden auf ihn konzentrieren.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Der Internationale Männertag

Der Internationale Männertag ist sozusagen das Gegenstück zum Internationalen Frauentag, steht aber keinesfalls in Konkurrenz zu diesem. Vielmehr sollen die Erfahrungen der Männer im Vordergrund stehen. Initiiert wurde der Aktionstag 1999 in Trinidad und Tobago als International Men's Day und wird auch von den Vereinten Nationen unterstützt. Der Tag dient als Möglichkeit, auf die Benachteiligung von Männern und Jungen hinzuweisen sowie deren sozialen beziehungsweise gesellschaftlichen Einsatz zu würdigen.

Eine Schlechterstellung von Männern findet sich in den unterschiedlichsten Bereichen: So galt eine Wehrpflicht in Deutschland stets für Männer, nicht aber für Frauen. Jungen sind in der Schule oft schlechter als ihre Mitschülerinnen und gelten als „Verlierer des Bildungssystems“. Im Trennungsfall bleibt das gemeinsame Kind meist bei der Mutter und nicht beim Vater. Mit im Schnitt 77,7 Jahren liegt die Lebenserwartung für Männer in Deutschland derzeit knapp fünf Jahre unter der der Frauen. Rund 80 Prozent der Väter, die sich für Elternzeit entscheiden, beziehen laut Statistischem Bundesamt Elterngeld für nur zwei Monate. Ein Grund ist die Angst der Männer vor Engpässen beim Einkommen und Nachteilen im Job, wie eine Commerzbank-Studie unter männlichen Mitarbeitern in Elternzeit ergab. Demnach wären 70 Prozent gern länger der Arbeit ferngeblieben.

Es gibt also noch viel zu tun, so viel steht fest. Deshalb sind wir froh, dass im Landesgleichstellungsgesetz nicht mehr die reine Frauenförderung im Fokus steht – sondern die Gleichberechtigung und Gleichstellung beider Geschlechter. In diesem Sinne wünschen wir allen (Männern) nachträglich einen schönen Internationalen Männertag!



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
3/2017

Liebe Leserinnen und Leser,

mit diesem letzten Newsletter des Jahres schicken wir Ihnen noch etwas Lesestoff für die ein oder andere freie Minute in den nächsten Tagen.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie eine besinnliche Weihnachtszeit, schöne Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr!

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

1. Aufwertung von Sozial- und Gesundheitsberufen
 2. Erste Weihnachtsfrauen in Berlin
-

Aufwertung von Sozial- und Gesundheitsberufen

Kurz vor der Bundestagswahl 2017 haben die SPD-Ministerinnen Dr. Katharina Barley (ehemalige Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Andrea Nahles (ehemalige Ministerin für Arbeit und Soziales) und die Ministerpräsidentin Malu Dreyer die Rheinhessen-Fachklinik - eine Einrichtung des Landeskrankenhauses - in Mainz besucht mit der Zielsetzung, gemeinsam ein Aktionsprogramm zur Aufwertung der Sozial- und Gesundheitsberufe ins Leben zu rufen.

In der Hoffnung, eine höhere gesellschaftliche Anerkennung sowie bessere Bedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen zu schaffen, wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt. Dieser erarbeitete Maßnahmenkatalog beinhaltet fünf Bausteine:

- Eine kostenfreie und vergütete Ausbildung
- Bessere Löhne im Gesundheits- und Sozialwesen
- Bessere und vielfältigere Entwicklungsperspektiven
- Eine Stärkung der Arbeitszufriedenheit
- Eine Vermeidung von Berufsausstiegen

Seit die Politik das Gesundheits- und Sozialwesen privatisiert hat, führt der Kostenwettbewerb seit Jahren zu sinkenden Löhnen, ungewollter Teilzeitbeschäftigung und höheren Belastungen. Da der Frauenanteil in den Pflege- und Sozialberufen überproportional hoch ist, verwundert es auch nicht, dass dort 88 Prozent der Frauen in gewollten oder ungewollten Teilzeitbeschäftigungen beschäftigt sind. Ganz abgesehen davon, dass diese Frauen im Alter weniger

Rente bekommen werden und dadurch gefährdet sind, in die Altersarmut zu rutschen, ist die Existenz selten gesichert und Entwicklungsperspektiven sind bedingt durch die Teilzeittätigkeit kaum vorhanden.



Auch beim LWL ist die Pflege weiblich: Laut LWL-Frauenbericht 2014 sind in Pflege- und Sozialberufen 68,6 Prozent Frauen beschäftigt, viele von ihnen arbeiten in Teilzeit. Dabei ist positiv anzumerken, dass die Teilzeitbeschäftigungen im LWL grundsätzlich befristet werden, damit eine Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung möglich ist.

Die Politik versucht in letzter Zeit, die Bedingungen ein wenig zu entschärfen. Seit das Gesetz zur Weiterentwicklung der Versorgung und Vergütung für psychiatrische und psychosomatische Leistungen (PsychVVG) vorsieht, dass die Gelder zur Einstellung von Pflegepersonal nur noch zweckgebunden ausgegeben werden, wird wieder mehr Pflegepersonal eingestellt.

Dieses kann aber nur der erste Schritt in Richtung Aufwertung der Sozial- und Gesundheitsberufe sein. Wenn die ersten drei Punkte des Maßnahmenkataloges hinzukommen, steigt die Arbeitszufriedenheit automatisch und weniger Beschäftigte werden aus dem Beruf aussteigen. Wünschenswert wäre es, wenn die erarbeiteten Maßnahmen aus dem Katalog bei der neuen Bundesregierung eine Priorisierung bekommen und umgesetzt würden.

Erste Weihnachtsfrauen in Berlin

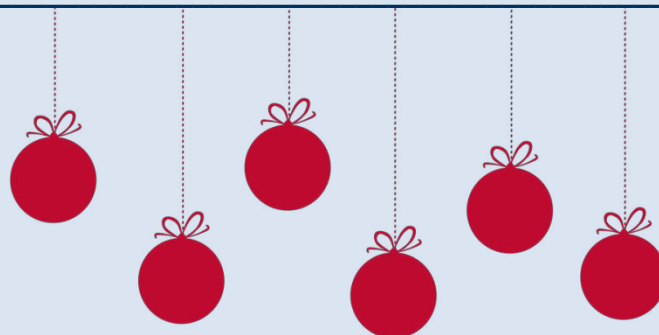
Eine der letzten Männerdomänen gerät dieses Jahr ins Straucheln: 2017 vermittelt das *studierendenWERK Berlin* erstmals nicht nur Weihnachtsmänner und Weihnachtsengel, sondern auch Weihnachtsfrauen.

Die Geschichte der Weihnachtsfrau lässt sich schnell erzählen: Sie ist die Frau des Weihnachtsmannes und hat ihm seit jeher unter anderem dabei geholfen, Wunschzettel und Briefe zu lesen, Geschenke zu verpacken und das Goldene Buch zu führen. Daher kennt sie alle Kinder hervorragend, auch wenn sie sie noch nicht persönlich getroffen hat. Da es aber immer mehr Kinder auf der Welt gibt und der Weihnachtsmann nicht mehr alles alleine schafft, geht die Weihnachtsfrau dieses Jahr ebenfalls auf Tour.

Wir finden die Idee dahinter großartig, denn: auch wenn der Weihnachtsmann traditionell die Hauptfigur ist, wird er in zahlreichen Geschichten nun einmal tatkräftig von seiner Frau unterstützt. Leider gerät sie jedoch bislang immer wieder in Vergessenheit. Schön, dass das in Berlin nun anders ist. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen ein frohes Weihnachtsfest!

KONTAKT

IMPRESSUM





2018



LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
1/2018

Liebe Leserinnen und Leser,

wir melden uns zurück aus der Winterpause und wünschen schon einmal allen Leserinnen zum Internationalen Frauentag am 8. März viel Glück, Freude und Erfolg. Vor diesem Hintergrund berichten wir, welche Rolle dieser Tag bei der Einführung des für uns heute so selbstverständlichen Frauenwahlrechts spielt. Außerdem nehmen wir eine bald eröffnende Ausstellung mit LWL-Beteiligung als Anlass, uns Frauen im Militär genauer anzusehen.

Viel Spaß beim Lesen und Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2018!

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

1. Der Internationale Frauentag 2018 – 100 Jahre Frauenwahlrecht
 2. Frauen in Streitkräften
-

Der Internationale Frauentag 2018 – 100 Jahre Frauenwahlrecht

Am 8. März wird wieder der Internationale Frauentag gefeiert. Seit 1921 findet der Internationale Frauentag an diesem Tag statt. Die Idee zu diesem Tag kam übrigens aus den USA: 1908 wurde von Frauen der Sozialistischen Partei Amerikas ein Nationales Frauenkomitee gegründet, das beschloss, einen besonderen nationalen Kampftag für das Frauenstimmrecht zu initiieren – der Tag fand dort dann am 28. Februar 1909 statt. Der erste Frauentag in Europa fand am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich-Ungarn und der Schweiz statt. Auch hier war die Kernforderung die Einführung eines Wahlrechts für Frauen.

Finnland hatte zu diesem Zeitpunkt bereits seit 5 Jahren als erstes europäisches Land ein Frauenwahlrecht. In Dänemark (1915), Österreich (1918) und Ungarn (1919) wurde dieses Recht zeitnah eingeführt.

Auch in Deutschland führte am 12. November 1918 die provisorische Reichsregierung aus SPD und USPD mit dem Ende des Zweiten Weltkriegs ein Wahlrecht für Männer und Frauen ab 20 Jahren ein. Am 23. Mai 1949 wurde in Artikel 3 Absatz 2 unseres Grundgesetzes schließlich die Gleichberechtigung von Mann und Frau als Verfassungsgrundsatz aufgenommen und so wurden beide Geschlechter zumindest formal gleichgestellt. Jedoch ist dieses Ziel bis heute noch nicht vollkommen erreicht, zum Beispiel sind Frauen oft in gesellschaftlichen Führungspositionen unterrepräsentiert. So sind im Deutschen Bundestag nur 30,9 Prozent der Abgeordneten

Frauen und das obwohl 51 Prozent der deutschen Bevölkerung weiblich sind.

In der Schweiz erhielten Frauen erst 1971 das nationale Wahlrecht, das Wahlrecht für die regionalen Volksvertretungen blieb ihnen in den beiden Halbkantonen Appenzell Ausserrhoden und Appenzell Innerrhoden sogar bis 1989 beziehungsweise 1990 verwehrt. Im letzten Jahr widmete sich die Regisseurin Petra Volpe dem Thema. Ihr Film „Die göttliche Ordnung“ erzählt vom Kampf ums Frauenwahlrecht in der Schweiz und das kam an: Das preisgekrönte Werk war in der Schweiz ein Publikumserfolg und Filmkritiker beschreiben den Film unter anderem als *„stimmig, amüsant kämpferisch und ganz und gar nicht bierernst.“*

Übrigens: Das Schweizer Nachbarland Liechtenstein führte das Frauenwahlrecht auf nationaler Ebene noch später ein, nämlich 1984 und das mit 2.370 Ja-Stimmen zu 2.251 Nein-Stimmen denkbar knapp.

Mittlerweile schauen wir also auf 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland zurück. Aber auch nach diesen 100 Jahren deutschem Frauenwahlrecht und 107 Jahren Frauentag in Europa ist die Gleichstellung von Mann und Frau nicht immer und überall gegeben. Um es mit den Worten von unserer Landesministerin Ina Scharrenbach auf den Punkt zu bringen: *„Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern [ist] keine Selbstverständlichkeit. Umso wichtiger ist es, dass sich Frauen als Wählerinnen, als gesellschaftlich und politisch Engagierte und als Heimatgestalterinnen einbringen.“*

Frauen in Streitkräften

Am Samstag, den 28. April 2018, um 11 Uhr eröffnet die Ausstellung **„Frieden. Von der Antike bis heute“**. Bis zum 02. September 2018 beleuchten das LWL-Museum für Kunst und Kultur, das Kunstmuseum Pablo Picasso Münster, das Archäologische Museum der Universität Münster, das Bistum Münster sowie das Stadtmuseum Münster das Ringen um Frieden in seinen vielfältigen Ausprägungen. Mit hochrangigen Exponaten aus internationalen Sammlungen wird das Thema aus kunst- und kulturhistorischer sowie stadtgeschichtlicher und christlicher Perspektive präsentiert.

Anlass für die interdisziplinäre Ausstellung an fünf Orten sind zwei historische Daten: die Schließung des Westfälischen Friedens vor 370 Jahren in Münster und Osnabrück sowie das Ende des Ersten Weltkrieges vor 100 Jahren.

Für uns Anlass, um einen Blick auf Frauen in Streitkräften zu werfen.

In allen europäischen und vielen internationalen Streitkräften können Frauen freiwillig eine Karriere beim Militär einschlagen. Doch nur in wenigen Armeen sind Frauen uneingeschränkt in allen Funktionen zugelassen. Viele Streitkräfte schließen für Soldatinnen Positionen in der kämpfenden Truppe aus. Häufig ist auch der Dienst auf U-Booten ausgeschlossen. Lediglich in Neuseeland, Kanada, Dänemark, Finnland, Italien, Norwegen, Serbien, Israel, der Schweiz, Taiwan, den USA und auch Deutschland sind Frauen heute in allen Teilen der Truppe erwünscht.



Frauen im deutschen Militär – bis 2001 war das undenkbar.

Zwar konnten Frauen seit 1975 schon auf freiwilliger Basis im Sanitätsdienst ihren Dienst leisten, doch eine Verpflichtung bei der kämpfenden Truppe war nicht möglich. Erst eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes im Jahr 2000 öffnete Frauen

uneingeschränkt den freiwilligen Dienst an der Waffe in allen militärischen Laufbahnen.

Unter den aktuell rund 3.600 im Auslandseinsatz befindlichen Bundeswehrangehörigen sind rund 300 Soldatinnen. Heute zählen gut 20.700 Frauen zur Truppe. Das sind etwa 11,6 Prozent der insgesamt knapp 180.000 uniformierten Angehörigen der Bundeswehr.

Eine davon ist Deutschlands erste Frau auf einer U-Boot-Brücke: Janine Asseln. "Über Wasser kann ja jeder", sagt die gebürtige Eckernförderin. Auf der Brücke der "U31" gab auch sie schon als 27-Jährige die Kommandos. Eine Sonderrolle neben den 27 Männern Besatzung an Bord gibt es für die Pionierin nicht. Privatsphäre an Bord gibt es nur, wenn man "auf dem Bock liegt" (so nennen U-Boot-Fahrer ihre Koje) und der Vorhang zugezogen ist.

Wenn das Boot aufgetaucht ist, verbringt die 4. Wachoffizierin der Besatzung „Delta“ die eine Hälfte der Schicht auf der Brücke an der frischen Luft, die andere Zeit unten in der Zentrale. Zu den Aufgaben gehört es auch, durch das Sehrohr die Lage über Wasser zu verfolgen und der Besatzung den aktuellen Kurs vorzugeben.

Ursula von der Leyen als Verteidigungsministerin ist auch die erste Frau als höchste Vorgesetzte der Soldatinnen und Soldaten. Im 21. Jahrhundert sind Frauen aus unseren Streitkräften nicht mehr wegzudenken.

In Bolivien, Burma, China, der Elfenbeinküste, Eritrea, Israel, Kuwait, Libyen, Malaysia, Nordkorea, Sudan, Taiwan und dem Tschad besteht eine Wehrpflicht auch für Frauen. Seit 2015 sind auch die Norwegerinnen zu einem 12-monatigen Wehrdienst verpflichtet. Norwegen ist damit das einzige europäische Land, in dem eine Wehrpflicht für Frauen besteht. In Deutschland besteht aktuell eine Wehrpflicht weder für Frauen noch für Männer.



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
2/2018

Liebe Leserinnen und Leser,

immer wieder machen wir mit unserem Newsletter auf bestimmte Tage aufmerksam, so auch in diesem: Anlässlich des zehnten Welt-Multiple-Sklerose-Tag am 30. Mai möchten wir über eben jene, noch immer unheilbare Krankheit berichten.

Zudem werden wir kurz über unsere Gleichstellungsarbeit informieren.

Wir wünschen Ihnen schöne Sommertage und senden liebe Grüße,

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

1. 10. Welt-MS-Tag
 2. Aus der Gleichstellungsstelle
-

10. Welt-MS-Tag

Jutta Gesenhaus arbeitet als Gesundheits- und Krankenpflegerin in der LWL-Klinik Herten. Vor 13 Jahren erkrankte sie an Multiple Sklerose und hatte anfangs mit großen Ängsten zu kämpfen. Sechs Jahre lang spritzte sie Betaferon, da dies die Behinderung aufhalten sollte. Allerdings waren die Nebenwirkungen so stark und der Leidensdruck so groß, dass sie das Medikament selbstständig wieder absetzte.

Glücklicherweise verläuft die Erkrankung bei Frau Gesenhaus recht mild und sie ist seit mittlerweile fünf Jahre schubfrei. So hat sich auch beruflich nicht viel für sie verändert – zu Beginn der Erkrankung konnte sie keine Nachtdienste übernehmen, mittlerweile macht sie aber auch das wieder und arbeitet im Drei-Schichten-System. Ihr Kollegium, die Stationsleitung sowie die Pflegedirektion zeigen Verständnis für ihre Situation unterstützen sie, wenn nötig. Im privaten Bereich merkt Frau Gesenhaus eine schnellere Reizüberflutung und eine fehlende Tiefensensibilität. Mit beiden Dingen hat Sie gelernt umzugehen und so ist sie auch hier nicht groß eingeschränkt. Schließlich versucht sie, die Krankheit positiv zu sehen und erlebt nun viele Dinge bewusster.

Ähnlich wie auch Frau Gesenhaus versucht, zuversichtlich zu bleiben, lautete auch das Motto des diesjährigen Welt-Multiple-Sklerose-Tages **„Unheilbar optimistisch“**. Der zum zehnten Mal stattgefundene Tag rückte die Multiple Sklerose und die Menschen, die an dieser noch immer unheilbaren Erkrankung leiden, ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Allein in Deutschland sind das vermutlich mehr als *200.000 Erkrankte, weltweit sind es rund 2 Millionen*. Der Welt-MS-Tag findet jährlich am letzten Mittwoch im

Mai statt, dieses Jahr fiel er also auf den 30. Mai. Erstmals wurde er 2009 von der Multiple Sklerose International Federation initiiert, um aufzuzeigen, wie MS das Leben zahlreicher Menschen auf der Welt beeinflusst.

Was ist MS überhaupt?

Multiple Sklerose betrifft das zentrale Nervensystem und ist eine chronisch-entzündliche Autoimmunerkrankung. Von Ärzt*innen wird sie auch Enzephalomyelitis disseminata genannt, was sich von der lateinischen Bezeichnung für Entzündungen, die im Gehirn und Rückenmark auftreten, ableitet. Die Wahrscheinlichkeit, an MS zu erkranken, liegt in Deutschland bei 0,1 bis 0,2 Prozent.

Noch immer sind die genauen Ursachen von MS ungeklärt. Es wird vermutet, dass ein fehlgeleitetes Immunsystem, Umweltfaktoren und Erbanlagen eine Rolle spielen.

Da der Krankheitsverlauf stark variiert und sich nur schwer allgemeingültige Aussagen treffen lassen, wird die Krankheit auch als „Krankheit mit den 1.000 Gesichtern bezeichnet“. Grundsätzlich tritt MS in drei verschiedenen Verlaufsformen auf: 1. Der schubförmig remittierenden MS, welche die häufigste Form ist und bei der die Krankheit in Schüben verläuft; 2. Der sekundär chronisch progredienten MS, bei der die schubförmig-remittierende MS in einen chronischen Verlauf übergeht und 3. Der primär chronisch-progredienten MS, bei der sich die Erkrankung kontinuierlich verschlechtert, meist ohne Schübe.

Leider lässt sich MS bis heute nicht heilen. Allerdings gibt es verschiedene Medikamente, welche ein freieres und selbstständigeres Leben ermöglichen können. Nur in Ausnahmefällen führt die Krankheit innerhalb weniger Jahre zu einer schweren Behinderung. Weitere Informationen zur Krankheit finden Sie auch unter www.leben-mit-ms.de.

Übrigens: Frauen sind wesentlich öfter von MS betroffen als Männer, nämlich rund *zwei bis drei Mal häufiger*. Der Grund hierfür ist noch nicht genau bekannt, allerdings wird vermutet, dass dies auf hormonelle Einflüsse zurück zu führen ist. Für diese Annahme spricht, dass die Krankheit Frauen und Männer gleichermaßen betrifft, wenn sie erst nach dem 40. Lebensjahr auftritt. Vor diesem Hintergrund

möchten wir kurz betonen, wie wichtig gendergerechte Medizin ist – und in diesem Zusammenhang auf einen Artikel von Tamara Sill hinweisen, welchen Sie *hier* aufrufen können.

Aus der Gleichstellungsstelle

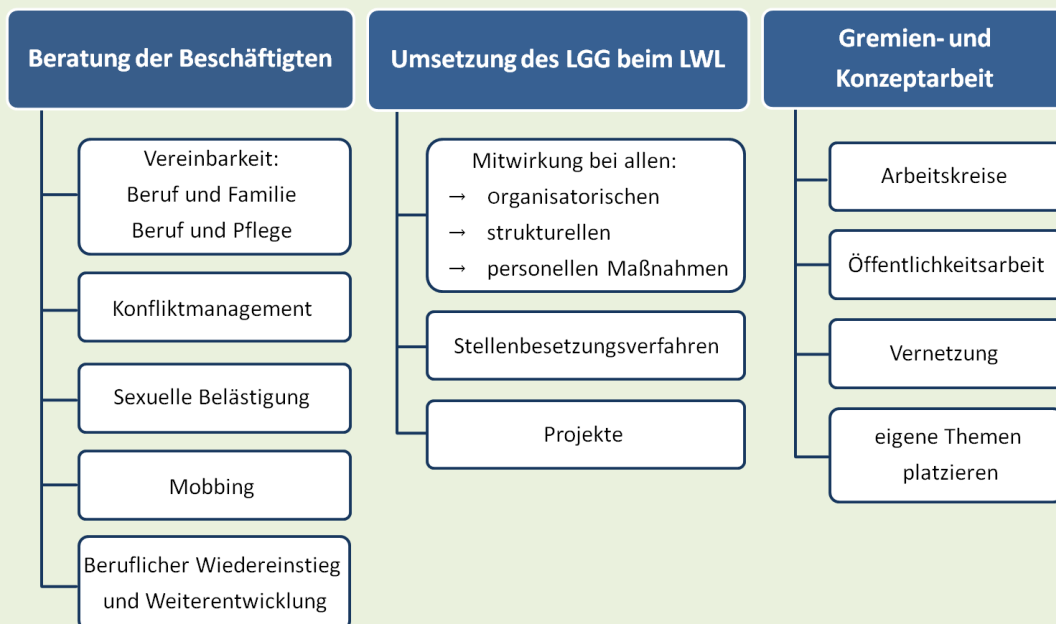
- Unter dem Reiter „Aktuelles“ unseres **Intra- beziehungsweise Internetseiten** finden Sie ebenfalls gleichstellungsrelevante Informationen. Hier werden regelmäßig neue Mitteilungen online gestellt. Außerdem finden Sie auf den Seiten unter anderem Tipps zur gendergerechten Sprache oder Hinweise zu Beruf und Familie/Pflege.
- Anfang Mai berichtete die LWLaktuell im Intranet über Melanie Hänsel als neue Gleichstellungsbeauftragte und befragte sie zum Thema Gleichberechtigung. Falls Sie das **Interview** noch nicht gelesen haben, können Sie das *hier* nachholen.



- Das Team der LWL-Gleichstellungsstelle Münster wird von elf **Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen** unterstützt. Diese leisten ihre Arbeit direkt in den LWL-Kliniken

und LWL-Jugendhilfeeinrichtungen. Wer das ist und wer für Ihre Einrichtung zuständig ist, können Sie *hier* nachsehen. Falls die Einrichtung keine Ansprechpartnerin benannt hat, können Sie sich bei Fragen oder Anregungen einfach an die LWL-Gleichstellungsstelle Münster wenden.

- Was sind eigentlich die **Aufgaben** der LWL-Gleichstellungsstelle und ihrer Ansprechpartnerinnen? Wichtigstes Handwerkzeug sind das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) sowie der LWL-Gleichstellungsplan, der als Dienstanweisung des LWL-Direktors für alle Beschäftigten verbindlich ist und derzeit überarbeitet wird. Die sich daraus ergebenden Hauptaufgaben können sie folgender Grafik entnehmen:





SOMMERGRUß

LWL-Gleichstellungsstelle
2018

Liebe Leserinnen und Leser,

kennen Sie Bertha Ringer? Eine Frau, die Apotheken ihren gesamten Ligroin-Bestand abkaufte, mit einer Hutnadel einen Wagen reparierte und so ihren Mann zum erhofften Erfolg fuhr?

Als Tochter eines wohlhabenden Zimmermanns wurde sie 1849 geboren und wuchs in einer Zeit auf, in der Frauen keinen Zugang zu höherer Bildung hatten. Schließlich könne ihr leichteres Gehirn weniger aufnehmen und ginge mit geringerer Intelligenz einher. Zudem würde das Denken die Gebärfähigkeit beeinträchtigen.

Angeblich reifte in Bertha der Wunsch, der Welt zu zeigen, dass auch Frauen die Welt verändern können.

Im Sommer 1872 widersetzte sie sich den Ratschlägen ihres Vaters und aus Bertha Ringer wurde Bertha Benz – sie heiratete den jungen, damals noch mittellosen Ingenieur und Erfinder des Automobils, Carl Friedrich Benz.

Doch dessen Erfolg blieb zunächst aus: Zwar meldete er im Januar 1886 den Motorwagen zum Patent an, allerdings kam kein Kaufinteresse auf. Vielmehr ertönten Stimmen der Kritik, dass die Straßen den Pferden gehörten und Carl Benz vermerkte in seinen Erinnerungen: *"Jetzt merkte ich, dass ich ganz*

unten stand, ganz unten und wie ein Bettler anklopfen musste vor den Türen der Menschheit und ihrer Kultur."



Seine Frau gab nicht auf und wollte zeigen, was der Wagen leisten kann. Heimlich – nicht mal ihrem Mann gab sie Bescheid, er hätte die Fahrt sicherlich verboten – und illegal brachen sie und ihre Söhne Eugen und Richard in den frühen Morgenstunden im August 1888 auf und unternahmen mit dem Benz Patent-Motorwagen die erste Überlandfahrt – bislang wurden nur kurze Strecken getestet. Etwas mehr als 100 Kilometer, den Weg von Mühlheim nach Pforzheim, hatten sie vor sich.

Ganz problemlos verlief die Fahrt allerdings nicht: Der Treibstoff ging schneller aus als erwartet, sodass Leichtbenzin, das in Apotheken als Reinigungsmittel gehandelt wurde, gekauft werden musste. Die Stadtapotheke von Wiesloch gilt seither übrigens als erste Tankstelle der Geschichte. Als die Benzinzufuhr verstopft war, löste Bertha Benz das Problem mit ihrer Hutnadel. Und als ein anderes Mal die Zündung entzweite, half sie mit ihrem Strumpfband aus. Ölverschmiert, verschwitzt und nur dank etwas Glück erreichten die Drei ihr Ziel.

Durch ihre Fahrt ermutigte Bertha ihren Mann, weiterzumachen. Nach ihrem Ausflug dauerte es zwar noch ein paar Monate, bis Carl Benz den erhofften Zuspruch erhielt, allerdings gilt ihre Überlandfahrt heute als Beginn des bekannten wirtschaftlichen Erfolgs der Benz-Patent-Motorwagen.

An ihrem 95. Geburtstag ernannte die Technische Universität Karlsruhe Bertha Benz, die nie studieren durfte, zur Ehrensensatorin. Zwei Tage später verstarb sie. 2006 wurde sie in die Automotive Hall of Fame aufgenommen.

Übrigens können Sie jene Strecke, die Bertha wählte, selbst nachzufahren: Die Bertha Benz Memorial Route ist eine deutsche Ferienstraße, die an jene Frau erinnert, die sich nicht beirren ließ, stets an ihren Visionen festhielt und ohne die unsere Automobilindustrie vielleicht vollkommen anders aussähe.

Wir wünschen Ihnen auf jeden Fall eine erholsame Urlaubszeit mit zahlreichen Gelegenheiten, Kraft zu tanken. Vielleicht fahren ja auch Sie – wie die meisten Deutschen – mit dem Auto in den Urlaub. Vielleicht denken Sie dabei an die Geschichte dieser beeindruckenden Frau. Schließlich feiern wir nur dank ihr diesen Sommer 130 Jahre Frauen am Steuer. Für uns eine Selbstverständlichkeit, für Frauen in Saudi-Arabien eine Neuheit: Hier wurde es Frauen weltweit am längsten verwehrt, Auto zu fahren; sie dürfen es erst seit Ende Juni.

KONTAKT**DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie einfach eine E-Mail an jonna.volkery@lwl.org und Sie werden aus dem Verteiler entfernt. Es ist allerdings notwendig, dass Sie diese Anforderung mit Ihrer E-Mail-Adresse absenden oder diese explizit angeben.



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
3/2018

Liebe Leserinnen und Leser,

zwischen Sommerpause und Winterzeit möchten wir Ihnen noch einen kurzen Herbst-Newsletter zusenden. Behandelt wird zum einen ein sehr interessantes und aktuelles Thema, nämlich, dass nun neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ eine dritte Möglichkeit geboten werden muss, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen.

Zum anderen stellen wir kurz eine in unseren Augen tolle Aktion vor, welche einer sehr wichtigen und wahrscheinlich immer wichtiger werdenden Berufsgruppe ihre Wertschätzung zeigen möchte.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Liebe Grüße,

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Inhalt

1. Wofür steht eigentlich das „d“?
 2. Applaus für die Pflege
-

Wofür steht eigentlich das „d“?

In aktuellen Stellenausschreibungen lassen sich immer öfter Zusätze wie „m/w/d“ oder „m/w/i“ finden. Männlich, weiblich – soweit bekannt. Doch wofür stehen eigentlich das „d“, das „i“ – oder das „a“, das „x“ und das „gn“?

Auch diese ganzen Buchstaben haben mit dem Geschlecht zu tun – hier meinen sie divers, intersexuell, anders, nicht definiert und geschlechtsneutral. Durchsetzen unter all diesen Begriffen zur Geschlechtsbezeichnung kann sich wohl das Wort „divers“: Zumindest hat das Bundeskabinett Mitte August einen Gesetzentwurf beschlossen, der den Eintrag ‚divers‘ im Geburtenregister – neben männlich und weiblich – ermöglichen soll. Bereits seit 2013 darf das Geschlecht offenbleiben; diese Möglichkeit soll auch weiterhin bestehen.

Anlass für diesen Gesetzentwurf ist eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 2017: Vanja hatte mit der Forderung nach einer Möglichkeit der Eintragung einer dritten Geschlechtsbezeichnung für intersexuelle Menschen geklagt – und hat Recht bekommen. Die geltende Regelung verstoße gegen das Persönlichkeitsrecht und das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes.

Was ist Intersexualität überhaupt? Hier liefert das Online-Lexikon Wikipedia eine erste Antwort: »Mit Intersexualität bezeichnet die Medizin Menschen, die genetisch (aufgrund der Geschlechtschromosomen) o-

der auch anatomisch (aufgrund der Geschlechtsorgane) und hormonell (aufgrund des Mengenverhältnisses der Geschlechtshormone) nicht eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.«

Es geht also um das biologische Geschlecht und nicht etwa um die sexuelle Orientierung. Auch ist Intersexualität nicht gleich Transsexualität. So besteht bei der Transsexualität eine biologische Eindeutigkeit, die Geschlechtskategorien Mann oder Frau sind klar zuzuordnen - die Menschen fühlen sich diesem Geschlecht jedoch nicht zugehörig.



Wie viele intersexuelle Menschen es in Deutschland gibt, ist so nicht eindeutig erfasst. Wirklich verlässliche Zahlen gibt es (noch) nicht. Einige Schätzungen gehen von etwa 0,1 Prozent der Bevölkerung aus – in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 wird sogar von rund 160.000 Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung ausgegangen. Hiervon, so schätzt das Gericht, identifiziere sich knapp ein Drittel nicht mit dem im Geburtenregister beurkundeten Geschlecht.

Aktuell werden intersexuelle Kinder oft „angepasst“, das heißt, nicht einwilligungsfähige intersexuelle Babys werden geschlechtsangleichend operiert. Die Betroffenen leiden manchmal jedoch ein ganzes Leben lang an den Folgen dieser „kosmetischen Operation“, zumal sie oft lange nichts von ihrer Intersexualität wissen.

Hoffentlich wird nun durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts und der daraus resultierenden Anerkennung des dritten Geschlechts die Intersexualität enttabuisiert – und es gehen solche „kosmetischen Operationen“ zurück. Sicherlich stellen sich zwar noch viele weitere Fragen. Zum Beispiel, wie intersexuelle Menschen angesprochen werden oder ob und wie betriebliche Kleiderordnungen und Minderheitenquoten anzupassen sind. Doch ganz egal, welche Lösungswege hier gefunden werden: Mensch bleibt Mensch, egal welchen Geschlechts. Und wenn man sich unsicher ist, wie das Gegenüber angesprochen werden möchte, kann man einfach nachfragen.

Applaus für die Pflege

Um den Pflegenotstand in Deutschland zu beheben, wird die finanzielle Belastung weiter steigen – so viel wird klar sein. Der heutige Personalmangel hat aber nicht nur mit Tarifen und Arbeitsbelastung zu tun, sondern ein wichtiger Punkt wird meist außer Acht gelassen: Die Pflegekräfte betonen immer wieder, dass sie sich von Krankenhausleitungen, Kolleg*innen anderer medizinischen Berufe und auch von den Patient*innen oft nicht wertgeschätzt fühlen.

So fällt die Bedeutung der Pflege häufig hintenüber. Die Kliniken selbst werben beispielsweise mit Einzelzimmern oder mit hervorragendem ärztlichem Personal. Warum wirbt ein Krankenhaus nicht mit einem angemessenen Personalschlüssel oder mit einer humanen Haltung bezüglich der Pflege? Werden aufwendige Diagnostik und Therapie geschätzt, zugewandte Pflege aber nicht?

Die Altenpflegerin Frau Sandra Mantz hat überlegt, wie man Wertschätzung zeigen kann und hat sich eine besondere Klatschaktion einfallen lassen. Sie möchte auf die Pflegesituation in Deutschland aufmerksam machen und sieht zusätzlich darin noch die Möglichkeit für die Pflege, die Menschen im Land für die Belange zu sensibilisieren.



„Der Applaus ehrt die Pflege in Deutschland für 24 Stunden täglichen Einsatz an 365 Tagen im Jahr“, erklärt sie. 24 Stunden will sie mindestens zusammen bekommen, in denen 1440 Filmemacher*innen ihr Publikum jeweils eine Minute lang in die Hände klatschen lassen sollen.

Das Ergebnis der Applauswelle will Frau Mantz dem Gesundheitsminister überreichen. Es ist ein Symbol dafür, wie wichtig die Pflege in Deutschland ist, sagt sie. Diese Aktion startete im März 2018 und geht immer noch weiter. Bislang wurden fast 330 Minuten Applaus gesammelt.

Übrigens können auch Sie mitmachen: Die Aktion richtet sich an alle - benötigt wird nur ein Handy zum Filmen und mindestens drei Leute, die miteinander für die Pflege applaudieren.

Den Trailer zur Aktion und alle weiteren Infos finden Sie auf www.1min.care.

KONTAKT**DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn [hier](#) kündigen oder eine E-Mail an jonna.volkery@lwl.org schreiben.



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
Gruß zum Internationalen Männertag

Liebe Leserinnen und Leser,

heute feiern wir wieder den Internationalen Männertag. Zur Erinnerung: Am 3. November wurde schon der Weltmännertag gefeiert – dieser widmet sich vorrangig der Männergesundheit. Der Internationale Männertag (19. November) hingegen setzt sich unter anderem für die Gleichstellung der Geschlechter ein.¹ Das nehmen wir zum Anlass, Männer in Elternzeit in den Blick zu nehmen. Für Sie vielleicht auch interessant: Das Elterngeld wird digital. Hierzu haben wir zwar keinen gesonderten Artikel verfasst, weitere Informationen erhalten Sie aber auf www.elterngeld-digital.de.

Wir wünschen allen (Männern) einen schönen Männertag und viel Spaß beim Lesen.

Liebe Grüße,

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

¹ Mehr zum Internationalen Männertag finden Sie übrigens in unserem *Gruß zum Weltmännertag 2017*

Väterrolle und Elternzeit

In den letzten Jahren hat sich das Verständnis von Familie gewandelt. Der klassische Familienbegriff, der Männer als die Ernährer und Frauen als die Verantwortlichen für Kinder und Haus beschreibt, ist nur eine Möglichkeit unter vielen. Viele Väter wollen mehr gemeinsame Zeit mit ihren Kindern. Wir leben (glücklicherweise) in einem gesellschaftlichen Klima, dass es Menschen jeden Geschlechts ermöglicht, neue individuelle Lebensentwürfe zu realisieren.

Diese veränderten Rollenerwartungen beunruhigen möglicherweise aber auch und führen bei Vätern und Müttern zu der Herausforderung, gemeinsam an einem Gegenentwurf zu den tradierten Rollenbildern zu arbeiten. Familie verstehen heute viele Menschen als ein soziales Netzwerk, in dem Menschen langfristig Verantwortung füreinander übernehmen. Dies umfasst alle auf Dauer angelegten Formen des privaten Zusammenlebens. Hierzu gehören neben der klassischen Form der Familie auch alleinerziehende Mütter und Väter, gleichgeschlechtliche Ehen, nichteheliche Lebensgemeinschaften, Patchwork- und Pflegefamilien.

Nach dem Väterreport des Bundesfamilienministeriums nehmen Väter in der Regel zwei und Mütter zwölf Monate Elternzeit. Auch beim LWL nehmen unsere Kollegen meist Elternzeit für bis zu zwei Monaten und schöpfen damit die Partnermonate aus, die zusätzlich zum zwölf-monatigen Bezugszeitraum genommen werden können. So waren in der LWL-Haupt- und Kernverwaltung am 30. Juni 2018 insgesamt 25 Kollegen² in Elternzeit, 17 hiervon für bis zu zwei Monate. Drei Kollegen waren für die Dauer von zwei Monaten bis zu einem halben Jahr in Elternzeit und 5 Kollegen haben länger als sechs Monate Elternzeit genommen – einer hiervon länger als ein Jahr. Übrigens verändert die Elternzeitnahme auch langfristig die Rolle des Vaters in der Familie: Sie verbringen meist auch Jahre später mehr Zeit mit ihren Kindern und machen mehr im Haushalt als Väter, die nicht in Elternzeit waren.

Viele Väter hätten gern länger Elternzeit genommen. Die Frage „Warum haben wir das nicht gemacht?“ lässt sich meist leicht beantworten. An erster Stelle steht hier oft der finanzielle Nachteil. „Mit null Verdienstausschlag hätte ich gerne

² Zum Vergleich: Zum selben Zeitpunkt waren 346 Kolleginnen in Elternzeit

mehr Zeit für meine Tochter gehabt. Da mein Einkommen aber höher ist als das meiner Partnerin, konnten wir uns das nicht leisten“, sagt ein Beschäftigter einer LWL-Einrichtung. Einige Kollegen, die längere Elternzeit in Anspruch genommen haben, sagten, dass ihre Partnerinnen einen besser bezahlten Job hätten.



Der Wunsch nach einem partnerschaftlichen und gemeinsamen Modell der Kinderbetreuung ist oft vorhanden. Teilzeit für beide Elternteile in den ersten Lebensmonaten scheint für Männer und Frauen eine gute Alternative zu sein. Hierbei ist wichtig, dass durch die Elternzeit keine längerfristigen und nach Möglichkeit gar keine finanziellen oder beruflichen Nachteile entstehen. Auch die gesellschaftliche Akzeptanz ist von Bedeutung. Ein Kollege sagte: „Ich hätte mich schon gefreut, mich in der PEKiP-Gruppe³ auch mit Männern austauschen zu können. Freunde von mir, die nur zwei Monate Elternzeit genommen haben, ist das Phänomen ‚Allein unter Müttern‘ nicht so aufgefallen. Sie haben aber durchweg geäußert, dass sie gerne auch länger zu Hause geblieben wären und ein bisschen neidisch auf mich sind.“

Bei den finanziellen Nachteilen durch Teilzeit der Eltern ist wohl am ehesten der Staat gefragt. Bei befürchteten Nachteilen im Beruf (Familienbewusstsein versus Karriere?) kann der LWL Vorreiter sein für eine familienorientierte Personalpolitik, die Vätern und Müttern Karrierechancen in Teilzeit ermöglicht und die

³ Prager Eltern-Kind-Programm; ähnlich einer Krabbelgruppe

Anerkennung von Familienaufgaben offensiv unterstützt. Gesellschaftliche Akzeptanz kann durch mehr männliche Vorbilder im öffentlichen und privaten Raum erreicht werden.

“Wann ist ein Mann ein Mann?” wollte Herbert Grönemeyer schon vor über zwei Jahrzehnten wissen. Der Patriarch scheint als Rollenbild überholt. Männer heute wollen oft eine alternative männliche Perspektive, sich an der Kindererziehung aktiv beteiligen und Frauen auf Augenhöhe begegnen.

Bis wirklich alle Männer die Möglichkeit haben, sich nach ihren Wünschen in die Familienarbeit einzubringen, ist es noch ein weiter Weg. Der schwedische Fotograf Johan Bävman hat aber eine mutmachende Fotoreportage über schwedische Väter, die mindestens sechs Monate in Elternzeit waren, erstellt. Diese tollen Fotos können Sie sich *hier* ansehen.

KONTAKT**DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn [hier](#) kündigen oder eine E-Mail an jonna.volkery@lwl.org schreiben.



NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
4/2018

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende und bevor 2019 startet, möchten wir es kurz Revue passieren lassen. Schließlich ist aus Gleichstellungssicht viel passiert und auch wenn wir nicht alles erwähnen können, möchten wir zumindest einige wichtige Tage, Entscheidungen und Ereignisse in Erinnerung rufen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!
Liebe Grüße,

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Jahresrückblick 2018

Dieses Jahr ist viel passiert, so viel steht fest – seien es die sich bis in den März hineinziehende Versuche einer Regierungsbildung, nicht endende Brexitverhandlungen, das Fußball-EM-Debakel im Sommer oder die royale Hochzeit in London. Viel zu viel, um alles aufzulisten. Deshalb beschränken wir uns auf einige Aspekte mit Gleichstellungsrelevanz – und auch hiervon können wir nicht alles erwähnen.



1. Januar 2018 – Das Jahr beginnt...

... und neue Regelungen treten in Kraft. Bereits im Mai 2017 wurde das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrecht“ verkündet, die meisten Änderungen traten aber erst mit diesem Jahr in Kraft. So wurde unter anderem der geschützte Personenkreis erweitert, Schutzfristen verlängert und flexiblere Arbeitszeitregelungen eingeführt. Im *Leitfaden zum Mutterschutz* des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie die wesentlichen Aspekte rund um den (neuen) Mutterschutz. MuSchG

Wir haben zudem eine neue Bundesfamilienministerin: Nachdem Katarina Barley das Amt fast ein Jahr bekleidet hat und zum Finanzministerium wechselte, ist Franziska Giffey seit März unsere Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Personalie

Des Weiteren kam die Bundesregierung dem Urteil des Verfassungsgerichtes nach und brachte im August einen Gesetzesentwurf auf den Weg, der den dritten Geschlechtseintrag „divers“ ermöglichen soll. Das Gesetz wurde diesen Monat verabschiedet; über das Urteil berich- Divers

teten wir bereits *ausführlich im Oktober*. Künftig soll auch das Transsexuellengesetz geändert werden, da es in vielen Punkten nicht mehr zeitgemäß sei.

Vor diesem Hintergrund spielt auch die gendergerechte Sprache eine Rolle. Wie fühlen sich Menschen jeden Geschlechts angesprochen, ohne dass der Text darunter leidet? Im November tagte der Rat für deutsche Rechtschreibung zu dem Thema und diskutierte über verschiedene Schreibweisen wie Bürger*innen, Patient_innen oder sogar Lehr_er_innen. Bislang steht keine dieser Schreibweisen im Regelwerk der deutschen Sprache und das wird sich (leider) auch vorerst nicht ändern. So solle zunächst der Sprachgebrauch weiter beobachtet werden, bevor der Rat Empfehlungen und Festlegungen abgibt. Genderstar?

In diesem November stellte Franziska Giffey außerdem die neuen Zahlen zur Partnerschaftsgewalt vor – vorrangig Frauen sind betroffen. Die genauen Zahlen hierzu finden Sie auf *unserer Internetseite*. Sie zeigen: Der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November) hat auch hier eine große Bedeutung. Zu dem Tag berichteten wir bereits *in 2016*, möchten aber kurz das Engagement des LWL-Wohnverbundes in Warstein erwähnen, welcher an jenem Sonntag einen Aktionstag unter dem Motto „Schweigen brechen – Frei leben“ veranstaltete. Neben Live-Musik gab es unter anderem einen Selbstbehauptungs-Workshop, eine Foto-Aktion sowie ein Tanz-Projekt. Gewalt an Frauen

In diesem Zusammenhang gilt es auch zu erwähnen, dass sich dieses Jahr die Verkündung der allgemeinen Menschenrechte zum 70. Mal jährte. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (kurz: AEMR) wurde am 10. Dezember 1948 von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet. Zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit wurden Rechte formuliert, die unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität oder Rasse gelten. AEMR

Sie umfasst 30 Artikel, in denen die Rechte eines jeden Menschen festgelegt sind, zum Beispiel das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit, Verbot von Sklaverei und Folter, Gedanken- und Glaubensfreiheit, Recht auf freie Meinungsäußerung, Bildung, Arbeit, Gesundheit und Wohlbefinden. Sie ist die Basis für Freiheit und Gerechtigkeit sowie für Menschen auf der ganzen Welt Wegweiser beim Kampf um ein menschenwürdiges Leben ohne Angst und Schrecken.

Doch nicht nur die allgemeine Erklärung der Menschenrechte feierte in diesem Jahr Jubiläum: Wir schauen auch auf 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland zurück. Im November 1918 führte die provisorische Reichsregierung aus SPD und USPD ein Wahlrecht für Frauen und Männer ab 20 Jahren ein. Die ersten Wahlen, an denen auch Frauen teilnehmen durften, fanden dann im Januar 1919 statt. Mehr zum Frauenwahlrecht finden sie in unserem *ersten Newsletter 2018*.

100 Jahre
Frauenwahlrecht

Übrigens: Der Internationale Frauentag (8. März) entstand aus einem Frauentag, der als Kampftag für das Frauenstimmrecht dienen sollte.

Zu guter Letzt hierzu noch ein Ausblick ins nächste Jahr: In Berlin wird derzeit daran gearbeitet, den Internationalen Frauentag als gesetzlichen Feiertag einzuführen. Der Tag solle als Statement dienen, dass der Kampf für und um Gleichberechtigung wichtig ist. Gerade auch, weil es zunehmend politische Kräfte gibt, die dies infrage stellen. Ob die Einführung des neuen Feiertags wirklich (schon zum nächsten Jahr) gelingt, wird sich in den kommenden Wochen zeigen.

2019 - Ausblick



Und da wir schon bei Feiertagen sind: Ihnen wünschen wir ein schönes Weihnachtsfest, viele Momente zum Kraft tanken und einen guten Start ins Jahr 2019!

KONTAKT

DATENSCHUTZ

IMPRESSUM





2019

NEWSLETTER

LWL-Gleichstellungsstelle
Gruß zum Internationalen Frauentag

Liebe Leserinnen und Leser,

nachdem im November 1918 das Frauenwahlrecht eingeführt wurde, konnten im Januar 1919 Frauen in Deutschland erstmals wählen und gewählt werden.¹

In den Mittelpunkt des 8. März, welcher ursprünglich der Kampftag für das Frauenstimmrecht war, rückten nun andere Ungleichbehandlungen. Deswegen sind 100 Jahre Frauenwahlrecht und der heutige Internationale Frauentag für uns Anlass, um den Blick auf die Entwicklung anderer ‚Frauenrechte‘ zu werfen.

Liebe Grüße aus Münster,

Ihre LWL-Gleichstellungsstelle
und Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

¹ Wir berichteten in unserem *Newsletter 1/2018*

Die Rechte der Frauen in Deutschland

Am 8. Mai 1949 war es so weit: 61 Männer und vier Frauen des Parlamentarischen Rates stimmten über eine provisorische Verfassung ab. Für einen neuen Staat - die Bundesrepublik Deutschland. Unter den „Müttern des Grundgesetzes“ waren auch Elisabeth Selbert und Friederike Nadig, die gegen heftige Widerstände Artikel 3 Absatz 2 durchgesetzt haben - „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, heißt es dort.

Bereits im Zuge der Französischen Revolution setzen sich Frauenclubs für Frauenrechte ein. In Deutschland gab es 1865 den ersten Frauenverein. Dieser hatte als zentrale Forderung das Recht der Frauen auf gleiche Bildung und auf Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Zwar gab es „schon“ knapp 30 Jahre später (1893) das erste Mädchengymnasium, ein Besuch berechtigte jedoch nicht zum Studium. 1901 war Baden das erste Land, in dem sich auch Mädchen immatrikulieren konnten – zwölf Jahre später studierten immerhin knapp vier tausend Studentinnen an deutschen Hochschulen, das waren 4,3 Prozent aller Studierenden.

Als zum 1. Januar 1900 das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) in Kraft trat, enthielt es mit § 1354 den Satz *„Dem Manne steht die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu.“* Das Familienrecht ging auf das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch des Jahres 1811 zurück und sah den Mann als „Haupt der Familie“ an, Frau und Kinder hatten sich seinem Führungsanspruch zu unterstellen. Erst 1928 wurde das Recht der Männer, ihre Frauen zu „züchtigen“, abgeschafft. Vor diesem Hintergrund wird auch der große Schritt, dass Frauen 1918 das aktive und passive Wahlrecht erhielten, ein bisschen kleiner.



So konnte ein Ehemann bis 1958 das Dienstverhältnis seiner Frau ohne ihr Wissen kündigen und bis 1977 musste eine Ehefrau ihren Mann zumindest um Erlaubnis bitten, wenn sie einer beruflichen Tätigkeit nachgehen wollte. Der § 1354 BGB wurde erst 1958 mit dem Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau abgeschafft; eine verheiratete Frau wurde erst nach 1969 als geschäftsfähig angesehen und bis 1977 war eine Frau verpflichtet, den Namen des Mannes anzunehmen.

Zum Glück sind diese Zeiten vorbei. Sicherlich gibt es auch heute noch Felder, in denen Frauen schlechter gestellt sind – so finden sich weiterhin in den Führungsetagen überwiegend Männer, Frauen sind häufiger von Altersarmut bedroht und im Bundestag liegt der Frauenanteil derzeit bei nicht einmal einem Drittel.

Übrigens: Erst am 15. Mai 1997 beschloss der Bundestag, dass auch eine Vergewaltigung in der Ehe strafbar ist, wobei immerhin 138 Abgeordnete gegen die Streichung waren – einige von ihnen sind auch heute noch (in wichtigen Positionen) politisch aktiv.

Aber auch Männer sind in einigen Bereichen benachteiligt - zum Beispiel, wenn es um Sorgerechtsstreitigkeiten geht oder dadurch, dass ihre Lebenserwartung knapp fünf Jahre geringer ist als die der Frauen. Auch in diese Richtung gibt es also einiges zu tun.

Für uns scheint die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau im Großen und Ganzen dennoch als gegeben und selbstverständlich. Dabei sollten wir jedoch nicht vergessen, dass dies vor wenigen Jahrzehnten - zumindest in der Theorie - noch deutlich anders aussah. Und das sollten wir auch nicht vergessen, wenn wir über andere Kulturen und ihren Umgang mit Frauen urteilen.

Übrigens...

Die LWL-Gleichstellungsstelle und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen informieren, beraten und unterstützen – nicht nur Frauen, sondern natürlich auch Männer. Und: Die Gespräche gelten als Arbeitszeit.



KONTAKT**DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn [hier](#) kündigen.



NEWSLETTER

LWL-Referat für Chancengleichheit

Liebe Leserinnen und Leser,

die LWL-Gleichstellungsstelle gibt es nicht mehr! Woher dann dieser Newsletter kommt? Das können Sie weiter unten lesen.

Außerdem möchten wir Ihnen etwas Klarheit darüber geben, wie im LWL geschlechtergerecht formuliert wird. So viel sei hierzu aber schon einmal weggenommen: Starre Regelungen, wie sie es sonst für die klischeehafte Verwaltung typisch sind, gibt es hier nicht.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr LWL-Referat für Chancengleichheit
und Ihre Ansprechpartnerinnen

Wir heißen anders!

Vor 33 Jahren begann die aktive Arbeit der Frauenförderung beim LWL – so wurde 1986 die LWL-Gleichstellungsstelle eingerichtet. Aber unsere Aufgaben haben sich seitdem verändert: Während damals der Frauenanteil unter den Beschäftigten gerade einmal bei 38 Prozent lag und somit vor allem die reine Frauenförderung im Vordergrund stand, sehen wir heute die berufliche Chancengleichheit aller Geschlechter als unser Ziel an.



Aus diesem Grund haben wir angeregt, diese Veränderung auch in unserem Namen widerzuspiegeln. Vielleicht haben Sie es auch schon mitbekommen: Von nun an heißen wir LWL-Referat für Chancengleichheit. Dies soll zeigen, dass allen Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Glaube, Alter oder Behinderung – eine Tätigkeit in einem diskriminierungsfreien Umfeld mit gleichen Chancen ermöglicht werden soll.

Übrigens: Wie man im LWL *richtig* gendert



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Beschäftigte,
oder vielleicht besser: liebe Mitarbeiter*innen, MitarbeiterInnen oder
Mitarbeiter_innen?

Was ist eigentlich richtig im Sprachdschungel, nachdem der Rat für
deutsche Rechtschreibung noch keine verbindliche Regelung für
geschlechtergerechte Schreibweise festgelegt hat?

**Wie sollen und wollen wir als Beschäftigte des LWL
kommunizieren?**



Die Regel ist:

Jegliche Kommunikation nach innen und nach außen soll bestenfalls
geschlechtsneutral sein, liebes Kollegium, oder, falls dies nicht
möglich ist, eine **Nennung beider Geschlechter** beinhalten, liebe
Kolleginnen und Kollegen. Die Verwendung des generischen
Maskulinums, liebe Mitarbeiter, ist nicht geschlechtergerecht und
stellt einen Verstoß gegen den Paragraphen 4 des
Landesgleichstellungsgesetzes NRW dar.

Wie kann denn auch das dritte Geschlecht („divers“) sprachlich
sichtbar gemacht werden?

Eine klare Tendenz ist noch nicht erkennbar. Die Varianten Genderstern (*) oder Gender-Gap (␣) sind frei wählbare Möglichkeiten und bieten eine Alternative zur Nennung beider Geschlechter. Eine beliebte Aussprachemöglichkeit ist es, an der Stelle des * oder ␣ eine kurze Sprechpause zu machen.

Eine weitere Option stellt derzeit noch das Binnen-I dar. Allerdings vermuten wir, dass sich diese Form langfristig nicht gegen Genderstern und –gap durchsetzen kann, da bei dieser Ausdrucksweise die geschlechtliche Identität eher eingeschränkt formuliert ist.

Auf den Seiten des LWL-Referats für Chancengleichheit (www.lwl.org/chancengleichheit) finden Sie unter „Themen“ / „Geschlechtergerechte Sprache“ weitere vielfältige und hilfreiche Informationen und Hinweise zu geschlechtergerechter Sprache. (Alternativ klicken Sie [hier](#))

Sprache entwickelt und verändert sich, und Sie können sich an dieser Entwicklung beteiligen: Experimentieren Sie ruhig innerhalb des beschriebenen Rahmens – und falls Sie sich unsicher sind oder eine Frage haben, können Sie sich gerne an uns, die Ansprechpartnerinnen und das LWL-Referat für Chancengleichheit in Münster, wenden. Viel Freude dabei!

KONTAKT**DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn [hier](#) kündigen.



SOMMERGRUß

LWL-Referat für Chancengleichheit
Juli 2019

Liebe Leserinnen und Leser,

zunächst möchten wir an unsere Umfrage zum Thema Chancengleichheit erinnern - jeder und jede LWL-Beschäftigte ist eingeladen, sich daran zu beteiligen:

<https://chancengleichheit.limequery.com/42391?lang=de>

Nun zu einer ganz besonderen Frau der Gegenwart:

Sie ist Geschichtsphilosophin aus Mitteleuropa, Überlebende des Nazi-Terrors, Weltbürgerin mit Wohnsitzen in New York sowie Budapest und trotz ihres sehr hohen Alters aktiv Reisende in Gedanken und in der Welt. Im Laufe ihres Lebens hat sie sich weltweit einen Ruf als Philosophin der alltäglichen Bedürfnisse und Gefühle aufgebaut. Noch heute setzt sie sich mit 90 Jahren politisch und philosophisch mit den großen Problemen der Gegenwart, auch vor dem Hintergrund der Geschichte, auseinander.

Zunächst möchten wir hervorheben, dass sie die Selbstbefreiung der Frauen als die größte (!) Revolution der Geschichte sieht - und im Gegensatz zu anderen Revolutionen könnte diese sich ihrer Meinung nach auch eines Tages vollenden.

Ágnes Heller ist eine Persönlichkeit, die entschieden nicht der Vergangenheit verhaftet bleibt, sondern ganz bewusst und klar im Hier und Jetzt lebt. Sie beschreibt die Gegenwart als immer neu, in der nichts fertig ist oder feststeht und in der alles, was geschieht, das Denken inspiriere. Dabei sei das Wertvollste, das wir Menschen in dieser Gegenwart haben, das Gespräch - um des Gesprächs willen.



Ágnes Heller als Skizze

Aber aus dieser Gegenwart heraus, in der wir Menschen leben, gehe es natürlich darum, uns um unsere Zukunft zu bemühen, sie lebenswert und solidarisch zu gestalten. Ágnes Heller bietet hierzu das Sinnbild an, unsere Welt wie unseren Garten zu kultivieren.

Sie hat zudem viel über Momente des Glücks in ihren Lieben, in ihren Ehen, in ihren Freundschaften und als Mutter geschrieben. Ihre weltweite Anerkennung als politisch aktive Philosophin und ihren Austausch mit weiteren großen Denkerinnen und Denkern unserer Zeit erlebte sie als großes Glück. Sie rät: Unser menschliches Glück ist im besten Falle die pragmatische Gestaltung unserer Gegenwart.

In diesem Sinne möchten wir Sie inspirieren, aufmerksam zu werden und zu bleiben für Ihre ganz persönlichen Momente des Glücks – in Ihren Begegnungen, in Ihren Erlebnissen – in Ihrem Sommer 2019.

Ihre Mitarbeiterinnen des LWL-Referats für Chancengleichheit

KONTAKT**DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn [hier](#) kündigen.

1. Bericht des LWL-Referats für Chancengleichheit

Herausgegeben von:

LWL-Referat für Chancengleichheit

Freiherr-vom-Stein-Platz 1

48143 Münster

gleichstellungsstelle@lwl.org

0251 591-4762

www.lwl.org

Titelbild: Pixabay.com // Free-Photos

Stand: Oktober 2019

© 2019 LWL