



Rheinland-Pfalz

LANDESBIBLIOTHEKSZENTRUM

GLEICHSTELLUNGSPLAN

des Landesbibliotheksentrums
Rheinland-Pfalz

Erhebungstichtag: 30.06.2017

1 Allgemeines

Nach § 14 Abs.1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) müssen die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Dienststellen alles sechs Jahre über einen Zeitraum von sechs Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen (§ 14 Abs. 2 LGG).

Nunmehr – zum Erhebungsstichtag 30.06.2017 – wird ein neuer Gleichstellungsplan vorgelegt. Nach einem Analyseteil mit einer Erhebung des Frauenanteils des Personals des Landesbibliotheksentrums Rheinland-Pfalz unter verschiedenen Aspekten und einem Abschnitt zur voraussichtlich zu erwartenden Personalentwicklung werden neue Ziele und Maßnahmen vorgeschlagen. Diese Ziele werden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung erarbeitet.

1.1 Analyse der Beschäftigungsstrukturen

Nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes ist dem Gleichstellungsplan eine Analyse der Beschäftigtenstruktur zugrunde zu legen.

1.2 Erhebungsdaten

Die im Folgenden dargestellten Daten beruhen auf dem Erhebungsstichtag 30.06.2017 (1.2.1 bis 1.2.5) bzw. dem Erhebungszeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2016 (1.2.6 bis 1.2.8).

1.2.1 Anzahl der Beschäftigten nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und den Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die folgende Übersicht bildet die Anzahl der Beschäftigten nach dem Status ab.

Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten						
je inkl. Anw, Ref, Azubi	Männer	Männer in Tz	VZÄ Tz Männer	Frauen	Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Bedienstete gesamt	44	8	5,62	119	86	42,03
davon 1. EA	1	1	0,25	7	6	2,96
Entgeltgruppe 1	0			0		
Entgeltgruppe 2	1	1	0,25	5	4	1,47
Entgeltgruppe 3	0			2	2	1,49
Besoldungsgruppe A 3	0			0		
Besoldungsgruppe A 4	0			0		
Besoldungsgruppe A 5	0			0		
Besoldungsgruppe A 6	0			0		
Auszubildende	0			0		
Anwärter	0			0		

davon 2. EA	16	3	2,22	65	52	21,38
Entgeltgruppe 4	3	1	0,5	6	4	2,85
Entgeltgruppe 5	4			24	21	7,81
Entgeltgruppe 6	5	2	1,72	22	18	5,72
Entgeltgruppe 7	0			0		
Entgeltgruppe 8	1			7	6	3,06
Entgeltgruppe 9	0			0		
Besoldungsgruppe A 6	0			0		
Besoldungsgruppe A 7	1			1	1	0,57
Besoldungsgruppe A 8	1			3	2	1,37
Besoldungsgruppe A 9	0			0		
Auszubildende	1			2		
Anwärter	0			0		
davon 3. EA	15	2	1,3	38	26	16,19
Entgeltgruppe 9	5			23	19	11,63
Entgeltgruppe 10	2			1		
Entgeltgruppe 11	0			0		
Entgeltgruppe 12	2			1		
Besoldungsgruppe A 9	0			0		
Besoldungsgruppe A 10	5	2	1,3	9	7	4,56
Besoldungsgruppe A 11	0			2		
Besoldungsgruppe A 12	1			2		
Besoldungsgruppe A 13	0			0		
Auszubildende	0			0		
Anwärter	0			0		
davon 4. EA	12	2	1,85	8	2	1,5
Entgeltgruppe 13	1			0		
Entgeltgruppe 14	2			0		
Entgeltgruppe 15	1			0		
Besoldungsgruppe A 13	1			2	1	0,63
Besoldungsgruppe A 14	5	2	1,85	3	1	0,87
Besoldungsgruppe A 15	0			0		
Besoldungsgruppe A 16	0			1		
Auszubildende	0			0		
Referendare	2			2		

1.2.2 Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter

	30.06.2017		
	Anzahl (alle in Vollzeit)	davon Männer	davon Frauen
2. EA / FAMIs	2	0	2
2. EA / IT	1	1	0
4. EA / Referendare / -innen	4	2	2
Gesamt LBZ	7	3	4

1.2.3 Beschäftigte in Führungspositionen

Die folgende Übersicht zeigt den Frauen- und Teilzeitkräfteanteil in Funktionen mit Vorgesetzten-, Führungs- oder Leitungsaufgaben.

		30.06.2017 insgesamt				
Ebene	Bezeichnung	Männer	Davon Beamte	Frauen	Davon Beamtinnen	
1	Behördenleitung	0	0	1	1	
1	stv. Behördenleitung	2	1	0	0	
2	Fachbereichsleitung	0	0	0	0	
2	stv. Fachbereichsleitung	2	1	1	0	
3	Abteilungsleitungen	3	2	3	3	
3	stv. Abteilungsleitungen	3	1	2	2	
	LBZ Führungspositionen gesamt	10	5	7	6	
		30.06.2017 Vollzeit				
Ebene	Bezeichnung	Männer	Davon Beamte	Frauen	Davon Beamtinnen	
1	Behördenleitung	0	0	1	1	
1	stv. Behördenleitung	2	1	0	0	
2	Fachbereichsleitung	0	0	0	0	
2	stv. Fachbereichsleitung	2	1	1	0	
3	Abteilungsleitungen	3	2	3	3	
3	stv. Abteilungsleitungen	3	1	1	1	
	LBZ Führungspositionen gesamt in Vollzeit	10	5	6	5	
		30.06.2017 Teilzeit				
Ebene	Bezeichnung	Männer	Frauen	Frauen in Tz	Davon Beamtinnen	VZÄ Tz Frauen
1	Behördenleitung	0	0	0	0	0
1	stv. Behördenleitung	0	0	0	0	0
2	Fachbereichsleitung	0	0	0	0	0
2	stv. Fachbereichsleitung	0	0	0	0	0
3	Abteilungsleitungen	0	0	0	0	0
3	stv. Abteilungsleitungen	0	1	1	1	0,75
	LBZ Führungspositionen gesamt in Teilzeit	0	1	1	1	0,75

1.2.4 Beschäftigte, die Telearbeit praktizieren

Telearbeit wurde bisher im LBZ nicht praktiziert.

1.2.5 Gremien

Die folgende Tabelle bildet die Benennung und Entsendung in Gremien ab.

	30.06.2017		
	Anzahl	davon Männer	davon Frauen
Datenschutzbeauftragte	1	1	0
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2
Sicherheitsbeauftragte	3	2	1
Beiräte	2	1	1
LBZ gesamt	8	4	4

1.2.6 Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Darstellung der Beförderungen und Höhergruppierungen ist aufgeteilt in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen.

Beförderungen und Höhergruppierungen Kalenderjahr 2014							
je inkl. Anw, Ref, Azubi	Anzahl	davon Männer Vollzeit	davon Männer in Tz	VZÄ Tz Männer	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Insgesamt	5	3	0	0	1	1	0,92
A 7	1	1	0	0	0	0	
A 8	1	1	0	0	0	0	
E 9	1	0	0	0	0	1	0,92
E 12	1	0	0	0	1	0	
E 13	1	1	0	0	0	0	

Kalenderjahr 2015							
je inkl. Anw, Ref, Azubi	Anzahl	davon Männer Vollzeit	davon Männer in Tz	VZÄ Tz Männer	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Insgesamt	1	1	0	0	0	0	0
E 12	1	1	0	0	0	0	0

Kalenderjahr 2016							
je inkl. Anw, Ref, Azubi	Anzahl	davon Männer Vollzeit	davon Männer in Tz	VZÄ Tz Männer	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Insgesamt	3	2	0	0	0	1	0,50
E 9	1	0	0	0	0	1	0,50
E 12	1	1	0	0	0	0	
A 14	1	1	0	0	0	0	

1.2.7 Einstellungen

Einstellungen 2014									
je inkl. Anw, Ref, Azubi	An- zahl	davon Männer	davon Frauen	davon Männer Vollzeit	davon Männer in Tz	VZÄ Tz Män- ner	davon Frauen Voll- zeit	davon Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Einstellun- gen gesamt	12	3	9	3			4	5	2,29
davon 1. EA	2	0	2					2	0,62
Entgelt- gruppe 2	1		1					1	0,31
Entgelt- gruppe 3	1		1					1	0,31
davon 2. EA	3	0	3				3		
Entgelt- gruppe 6	2		2				2		
Auszubil- dende	1		1				1		
davon 3. EA	3	1	2	1				2	1
Entgelt- gruppe 9	2		2					2	1
Entgelt- gruppe 12	1	1		1					
davon 4. EA	4	2	2	2			1	1	0,67
Entgelt- gruppe 13	2	1	1	1				1	0,67
Referendare	2	1	1	1			1		

Einstellungen 2015									
je inkl. Anw, Ref, Azubi	An- zahl	davon Männer	davon Frauen	davon Männer Vollzeit	davon Männer in Tz	VZÄ Tz Män- ner	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Einstellun- gen gesamt	17	5	12	3	2		3	9	3,31
Entgelt- gruppe 2	7	2	5		2	0,56		5	1,23
davon 2. EA	4	0	4				2	2	1,33
Entgelt- gruppe 5	3		3				1	2	1,33
Entgelt- gruppe 6	1		1				1		
davon 3. EA	4	2	2	2				2	0,74
Entgelt- gruppe 9	2		2					2	0,74
Entgelt- gruppe 10	1	1		1					

Besoldungsgruppe A 10	1	1		1					
davon 4. EA	2	1	1	1			1		
Referendare	2	1	1	1			1		

Einstellungen 2016									
je inkl. Anw, Ref, Azubi	Anzahl	davon Männer	davon Frauen	davon Männer Vollzeit	davon Männer in Tz	VZÄ Tz Männer	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen in Tz	VZÄ Tz Frauen
Einstellungen gesamt	12	4	8	3	1	0,25	3	5	2,25
davon 1. EA	3	1	2		1	0,25		2	0,55
Entgeltgruppe 2	3	1	2		1	0,25		2	0,55
davon 2. EA	6	1	5	1			2	3	1,7
Entgeltgruppe 5	4	0	4				1	3	1,7
Auszubildende	2	1	1	1			1		
davon 3. EA	1	1	0						
Entgeltgruppe 9	1	1	0	1					
davon 4. EA	2	1	1						
Referendare	2	1	1	1			1		

1.2.8 Teilnehmende an der Führungskräftequalifizierung und Fortbildungsqualifizierung

	01.01.2014 – 31.12.2016			
	Anzahl	davon Männer	davon Frauen	davon Teilzeit
je inkl. Anw, Ref, Azubi				
Beamte gesamt	1	1	0	0
Beschäftigte gesamt	0	0	0	0

1.3 Analyseteil

Im LBZ ist zum Stichtag 30.06.2017 mit 73% ein hoher Frauenanteil festzustellen. Im Vergleich zur Erhebung im Frauenförderplan des LBZ von 2014 (Stand damals 73%) ist der Frauenanteil somit gleichbleibend hoch. Dies ist vor allem dem seit jeher hohen Frauenanteil im Bibliothekswesen geschuldet¹.

Bei der Besetzung von ausgeschriebenen Stellen werden unabhängig von Einstiegsamt oder auszufüllenden Aufgaben stets Frauen besonders ausgefordert, sich zu bewerben. Dies geschieht mit der Zusage, dass Frauen bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden (Grundsatz der Eignung, Befähigung und fachliche Leistung²). Zudem werden Stellen, sofern die Aufgaben dies zulassen, stets auch mit Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben. Wenn Stellen nicht mit Frauen besetzt wurden, so lag das ausschließlich an der festgestellten höheren Eignung von männlichen Mitbewerbern. Wenn Stellen nicht in Teilzeit besetzt wurden, so war dies ausschließlich dem nicht vorhandenen Wunsch nach Teilzeit der Person, die den Zuschlag erhielt bzw. der Art der zu besetzenden Aufgaben geschuldet.

Betrachtet man die verschiedenen Einstiegsämter im Gesamten besteht nur im 4. Einstiegsamt eine Unterrepräsentanz (Frauenanteil 40%). Blickt man auf die einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, ist im 3. Einstiegsamt in den Entgeltgruppen 10 und 12 und im 4. Einstiegsamt in den Entgeltgruppen 13 bis 15 sowie in der Besoldungsgruppe 14 zum Erhebungsstichtag eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.

Die Zahl der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter überwiegt mit vier Frauen gegenüber drei Männern. Eine Unterrepräsentanz besteht nur im Bereich Ausbildung Fachinformatik, diese Stelle wird von einem männlichen Mitarbeiter besetzt, was ebenfalls der statistisch gesehen „üblichen“ Situation der Geschlechterverteilung geschuldet ist³.

Die Frauenquoten in den Führungspositionen im LBZ sind recht heterogen verteilt und haben sich in der jüngeren Vergangenheit nur leicht verändert. Da das LBZ eine kleine Behörde ist, fallen selbst kleine Veränderungen im Personalkörper schnell bei der Quote ins Gewicht.

Bei den Gremien ist eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter festzustellen.

¹ 74,6% Frauenanteil bei Bibliothekaren, Archivaren, Museumsfachleuten in Deutschland (ausgeübter Beruf), Quelle: Berufe im Spiegel der Statistik. IAB, 2010, abgerufen am 27. November 2011 über Wikipedia; 70,8% Frauenanteil in Deutschland in Studiengängen (hier Informationswesen), die Zugang zu Berufen mit sehr hohen Qualifikationsanforderungen bieten, Quelle: Eurostat-Datenbank. Eurostat, 1. Oktober 2011, abgerufen am 28. März 2012 über Wikipedia.

² Art. 33 Grundgesetz.

³ 6,2% Frauenanteil bei den Ausbildungsberufen (hier: Fachinformatiker, Stand 2010), Quelle: Wikipedia, Artikel Liste von Frauenanteilen in der Berufswelt, abgerufen am 25.10.2017; 18,5% Frauenanteil bei den ausgeübten Berufen (hier: Datenverarbeitungsfachleute, Stand 2010), Quelle: In: Berufe im Spiegel der Statistik. IAB, 2010, abgerufen am 27. November 2011 über Wikipedia.

Im ersten Einstiegsamt sind gar keine Beförderungen und/oder Höhergruppierungen festzustellen, im zweiten Einstiegsamt keine Beförderungen und/oder Höhergruppierungen von Frauen festzustellen. Im dritten Einstiegsamt betrug der Frauenanteil 60%, während im vierten Einstiegsamt keine Frau im Erhebungszeitraum befördert wurde. Sofern hier eine Auswahlentscheidung getroffen werden musste, so war diese auf die Anlassbeurteilungen gestützt, die einzig die fachliche Eignung und Leistung bescheinigt, unabhängig vom Geschlecht.

Betrachtet man die Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2014 – 31.12.2016, fällt auf, dass im ersten und zweiten Einstiegsamt vermehrt Frauen eingestellt wurden und der Frauenanteil im dritten und im vierten Einstiegsamt bzw. in vergleichbaren Vergütungsgruppen ausgeglichen ist. Dies ist vor allem der Bewerberlage geschuldet.

Bei den Führungskräftefortbildungen im Zeitraum vom 01.01.2014 – 31.12.2016 betrug der Frauenanteil 0 %. Die Teilnahme an der Führungskräftefortbildung ist aktuell nur für bestehende Führungskräfte möglich und wird im Einzelfall nach dienstlicher Notwendigkeit entschieden. Wenn hier eine Notwendigkeit der Auswahl zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften bestünde, würde der bereits genannte Grundsatz der Bevorzugung von Frauen bei gleicher fachlicher Eignung und Leistung angewendet werden. Im Erhebungszeitraum war keine Auswahlentscheidung notwendig.

1.4 Prognoseteil

Die Personalfluktuations im LBZ ist im Bereich der Stammebelegschaft gekennzeichnet von Ausscheiden aufgrund des Erreichens der Altersgrenze für die Pension, die gesetzliche Rente oder den Eintritt in Freistellungsphasen von Altersteilzeitmodellen. Im Bereich der befristet beschäftigten Kräfte zur Aushilfe ist in der Regel der Abschluss des Studiums und die hauptberufliche Beschäftigungssuche der Grund für das Ende der Beschäftigung im LBZ. Bei Auszubildenden und Referendaren ist das Ende der Ausbildungszeit der Hintergrund des Ausscheidens.

Die Erforderlichkeit der Nachbesetzung wird in der Regel in allen Fällen überprüft. Nach Bejahung und einer entsprechend verfügbaren (Plan-)Stelle und hinreichendem Personalbudget wird eine Ausschreibung erstellt.

Die Personalabgänge im Zeitraum von 6 Jahren zeichnen sich nicht durch außergewöhnliche Häufungen (= viele Abgänge in kurzer Zeit) oder lange Ruhephasen (= lange Zeit keine Abgänge) aus. Auch ist nicht zu erkennen, dass die Quote der weiblichen Beschäftigten durch zahlreiches Ausscheiden von weiblichen Bediensteten signifikant sinken wird. Die derzeit hohe Frauenquote im LBZ wird sich in den kommenden sechs Jahren nicht wesentlich verändern.

Bei der vorliegenden Prognose wurden ausschließlich die sog. Altersabgänge berücksichtigt. Abgänge bzw. Zugänge auf Grund von Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeiten, Rückkehr aus Beurlaubungen können nur sehr schwer geschätzt werden und bleiben deshalb außen vor.

Prognose Ausscheiden bis 2023 (ausgehend vom Stand 30.06.2017)					
je inkl. Anw, Ref, Azubi	Anzahl 30.06.17	davon Männer 30.06.17	davon Frauen 30.06.17	Ausscheiden Männer bis 2023	Ausscheiden Frauen bis 2023
Bedienstete gesamt	163	44	119	7	36
davon 1. EA	8	1	7		
Entgelt- gruppe 1	0	0	0		
Entgelt- gruppe 2	6	1	5	1	4
Entgelt- gruppe 3	2	0	2		1
Besoldungs- gruppe A 3	0	0	0		
Besoldungs- gruppe A 4	0	0	0		
Besoldungs- gruppe A 5	0	0	0		
Besoldungs- gruppe A 6	0	0	0		
Auszubil- dende	0	0	0		
Anwärter	0	0	0		
davon 2. EA	81	16	65		
Entgelt- gruppe 4	9	3	6		2
Entgelt- gruppe 5	28	4	24	1	8
Entgelt- gruppe 6	27	5	22		8
Entgelt- gruppe 7	0	0	0		
Entgelt- gruppe 8	8	1	7	1	2
Entgelt- gruppe 9	0	0	0		
Besoldungs- gruppe A 6	0	0	0		
Besoldungs- gruppe A 7	2	1	1		
Besoldungs- gruppe A 8	4	1	3		
Besoldungs- gruppe A 9	0	0	0		
Auszubil- dende	3	1	2		
Anwärter	0	0	0		
davon 3. EA	53	15	38		
Entgelt- gruppe 9	28	5	23		4
Entgelt- gruppe 10	3	2	1		
Entgelt- gruppe 11	0	0	0		
Entgelt- gruppe 12	3	2	1		

Besoldungsgruppe A 9	0	0	0		
Besoldungsgruppe A 10	14	5	9	1	3
Besoldungsgruppe A 11	2	0	2		
Besoldungsgruppe A 12	3	1	2	1	1
Besoldungsgruppe A 13	0	0	0		
Auszubildende	0	0	0		
Anwärter	0	0	0		
davon 4. EA	20	12	8		
Entgeltgruppe 13	1	1	0		
Entgeltgruppe 14	2	2	0		
Entgeltgruppe 15	1	1	0	1	1
Besoldungsgruppe A 13	3	1	2		
Besoldungsgruppe A 14	8	5	3	1	2
Besoldungsgruppe A 15	0	0	0		
Besoldungsgruppe A 16	1	0	1		
Auszubildende	0	0	0		
Referendare	4	2	2		

1.5 Maßnahmenteil zum Abbau von Unterrepräsentanz

- Bei Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen wird auf die Möglichkeit der Ausübung in Teilzeit hingewiesen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Stellenbesetzungsverfahren stets einbezogen und kann an den Auswahlgesprächen teilnehmen.
- Maßnahmen der Personalentwicklung für Frauen werden intensiver beworben und im Fortbildungsbudget bedarfsgemäß eingeplant.
- In den im LBZ regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen werden geeignet erscheinende Frauen ermutigt, sich auf Führungspositionen zu bewerben.
- Die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden verstärkt.

1.6 Zielquoten

In den einzelnen Bereichen, in denen Frauen nicht repräsentiert sind, soll nach einem Zeitraum von drei Jahren ein Frauenanteil von 25% und nach sechs Jahren von 50% erreicht werden.

In den einzelnen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll nach einem Zeitraum von drei Jahren ein Frauenanteil von 45% und nach sechs Jahren von mindestens 50% erreicht werden.

Die beschriebenen Zielvorgaben hängen wesentlich davon ab, inwieweit verfügbare Haushaltsmittel und Stellenplan überhaupt entsprechende Handlungsmöglichkeiten zulassen.

1.7 Maßnahmenteil zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bereits vorhandene Maßnahmen:

- Anträgen auf Wechsel in befristete Teilzeitbeschäftigung zur Übernahme familiärer Pflichten wird in der Regel entsprochen; ebenso wird Anträgen, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen, entsprochen – soweit das stellenplanmäßig möglich ist.
- Möglichkeiten zu Arbeitszeiterhöhungen oder Wechsel von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse werden zunächst intern ausgeschrieben.
- Bei allen ausgeschrieben Stellen wird vorweg geprüft, ob die Aufgabe in Teilzeitbeschäftigung oder durch mehrere Teilzeitbeschäftigte wahrgenommen werden kann. Die Teilzeitoption wird im Ausschreibungstext ausdrücklich erwähnt.
- Bei Anträgen auf Beurlaubung und Wechsel in Teilzeit werden die Bediensteten von der Verwaltung des LBZ ausführlich über versorgungs- und arbeitsrechtliche Konsequenzen informiert.
- Vorgesetzte achten darauf, Dienstbesprechungen und entsprechende Informationsveranstaltungen so zu terminieren, dass aus dem Kreis der Teilzeitbeschäftigten möglichst viele hieran teilnehmen können.
- Notwendige standortübergreifende Besprechungen sollten möglichst immer per Videokonferenz durchgeführt werden, um Reisezeiten zu vermeiden und somit Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen.
- Bedienstete in Elternzeit / Beurlaubung werden zu allen Info-Veranstaltungen, Personalversammlungen, Betriebsausflügen und Events eingeladen, damit der Kontakt zur Dienststelle erhalten bleibt und eine spätere Wiedereingliederung leichter fällt. Es erfolgen Informationen über (intern) ausgeschriebene Stellen bzw. Beförderungen.

Neue/geplante Maßnahmen:

- Verbesserung der Arbeitszeitregelungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, hier insbesondere:
 - Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Möglichkeit für Einzelfallregelungen
- Informationsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bereitstellen von Informationen zu den verschiedenen Themenfeldern zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie z.B. Ferienbetreuungsmöglichkeiten oder zu Informationsstellen zum Thema Pflege an den verschiedenen Standorten

- Ansprechpartner für Vereinbarkeit von Beruf und Familie benennen
- Einschlägige Schulung von Führungskräften
- Bei internen Fortbildungen wird stets geprüft, ob die Angebote auch als Halbtagsveranstaltungen realisiert werden können.
- Teilnahme an örtlichen Gemeinschaften zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. „Bündnis für Familie“ in Koblenz)
- Regelung zur Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz
- Mobile Spielekiste
- Wiedereinstiegsprogramme nach Elternzeit