



Die besten Beispiele aus der Praxis des Landes Niedersachsen

Gender Mainstreaming und die Prüfung
der Auswirkungen auf Familien



Niedersachsen

Beste Beispiele

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur <i>Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung im Bereich der Wissenschaft</i>	6
Niedersächsisches Finanzministerium <i>Die Infotheken der Finanzämter</i>	9
Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen <i>Wir im LSKN leben Gender Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie!</i>	12
Niedersächsisches Ministerium für Umwelt und Klimaschutz <i>Informationsveranstaltung für Führungskräfte</i>	15
Niedersächsisches Justizministerium <i>Mobiler Arbeitsplatz der Zukunft</i>	16
Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr <i>Technik, Wissenschaft und Gender Mainstreaming</i>	18
Niedersächsisches Kultusministerium <i>Die Vorgesetzteneinschätzung des Kultusministeriums wird gegendert!</i>	21
Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport <i>Der „Modulaufstieg“ bei der Polizei</i>	23
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration <i>Das neue Qualifizierungskonzept für die Laufbahngruppe 2</i>	26
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration <i>Väter in der Familienbildung</i>	29
Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung <i>Umnutzung landwirtschaftlicher Altgebäude: der Frauenwirtschaftshof – UNSAhof</i>	32
Niedersächsische Staatskanzlei <i>Zukunftstag für Mädchen und Jungen</i>	35
Neue Instrumente <i>Wissenspool und eLearning-Programm zu Gender Mainstreaming und Prüfung der Auswirkungen auf Familien</i>	37

Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung im Bereich der Wissenschaft

Im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) gibt es seit 1994 einen Arbeitsschwerpunkt Gleichstellung, der in enger Zusammenarbeit mit der Landeskongferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) Strategien und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer an niedersächsischen Hochschulen entwickelt. Im Rahmen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes sind eine Reihe struktureller Regelungen zur Durchsetzung der Gleichstellung verankert worden. Auf diese Weise wurde Gender Mainstreaming durchgängig angewandt und führte zu sichtbaren Erfolgen.

Gleichstellungsranking

Die hervorragende Positionierung Niedersachsens im Gleichstellungsranking des Kompetenzzentrums Frauen in der Wissenschaft (CEWS) bestätigt die bundesweite Vorreiterrolle Niedersachsens. Mit 22,3 % Frauenanteil an den Professuren liegt Niedersachsen bundesweit an der Spitze (Bundesdurchschnitt 18,0 %). 6 der 19 niedersächsischen Hochschulen werden zurzeit von Frauen geführt. In den Hochschulräten sind 40 % der Mitglieder Frauen. Zum Vergleich: der Bundesdurchschnitt beträgt 23,3 %.

Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen

In der gemeinsamen Erklärung „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ vom Oktober 2007 sprechen sich MWK, Landeshochschulkongferenz (LHK) und LNHF dafür aus, den Dialog über Gleichstellungspolitik sowie ein gemeinsames strategisches Vorgehen zu intensivieren. Dazu wurde ein Forum Gleichstellung und Qualitätsmanagement

gegründet, das sich insbesondere den Themenschwerpunkten Qualitätsmanagement und Personalmanagement, Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung sowie Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie widmet. Des Weiteren wurde ein Benchmarkingverbund von acht niedersächsischen Hochschulen gegründet, der als erstes Projekt ein Benchmarking von Berufungsverfahren durchgeführt hat.

Aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms HWP (2001-2006) wurden u. a. Qualifizierungen von Frauen für eine Professur und Mentoringprojekte der niedersächsischen Hochschulen insbesondere zur Motivation von Frauen für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium gefördert. Mittlerweile ist diese Landesförderung abgelöst durch die eigenen Mittel der Hochschulen, die eine Vielzahl von Mentoring-Projekten mit unterschiedlichen Zielrichtungen durchführen, um dem Ansatz des Gender Mainstreaming gerecht zu werden, z. B. Migrationshintergrund, Familiengerechtigkeit, Frauen in MINT-Fächer und Männer in Erziehungs-/Pflegeberufe.

Genderforschung

Einen weiteren Förderschwerpunkt im HWP bildete die Genderforschung. Seit 2001 haben sich in Niedersachsen folgende Zentren etabliert:

- das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Genderforschung (ZFG) an der Universität Oldenburg,
- das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Genderforschung (ZIF) in Kooperation der Universität Hildesheim und der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen,
- das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies in Kooperation der Technischen Universität Braunschweig, der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig und der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel,
- das gender_archland (Forum für GenderKompetenz in Architektur Landschaft Planung) an der Leibniz Universität Hannover, Fakultät für Architektur und Landschaft,
- 2006 wurde zwischen der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover und der Mariann-Steegmann-Foundation eine Rahmenvereinbarung für zunächst zehn Jahre geschlossen, die die Finanzierung für das Forschungszentrum Musik und Gender an der HMTMH sichert.

Außerdem werden mit dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung die Verstärkung des Lehrangebotes, die Einführung der Standards internationaler Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen, die strukturelle Verankerung der Genderforschung in Lehre und Forschung sowie

Benchmarking Frauen an Niedersächsischen Hochschulen, Mai 2011

Hochschule	Präsidium			Hochschulrat/ Stiftungsrat			Senat			W2/W3 Professuren			Junior- professuren			Neuberufungen			Habilitationen			Promotionen		
	2007	2009	2011	2007	2009	2011	2007	2009	2011	1.12.07	1.12.08	1.12.09	1.12.07	1.12.08	1.12.09	6.07.08	7.09.09	9.09.10	6.06.07	6.07.08	7.08.09	6.06.07	6.07.08	7.08.09
Technische Universität Braunschweig	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	▼	▼	▼	●	●	★	●	●	●	●	●	●
Technische Universität Clausthal	●	●	●	●	●	●	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	●	★	▼	●	▼	▼	▼	▼
Universität Göttingen (Stiftung)	★	●	★	★	★	★	★	●	▼	●	●	●	●	★	★	●	▼	●	●	●	●	★	★	★
MHH	▼	▼	▼	●	●	●	●	●	▼	●	●	●	★	★	★	●	●	●	▼	●	●	★	★	●
TiHo (Stiftung)	●	●	●	▼	▼	▼	●	●	★	●	●	●	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
Universität Hannover	●	●	●	●	●	●	★	●	●	●	●	●	●	●	▼	●	▼	★	★	●	●	●	●	★
Universität Hildesheim (Stiftung)	★	●	●	▼	▼	▼	●	★	★	★	★	★	★	▼	●	★	★	★	★	★	★	★	★	★
Universität Lüneburg (Stiftung)	●	▼	▼	★	★	★	●	★	★	★	★	★	★	★	▼	▼	●	★	★	★	★	●	●	●
Universität Oldenburg	★	★	★	★	★	★	●	★	●	★	★	★	★	★	★	●	●	★	★	★	●	★	★	★
Universität Osnabrück	●	●	★	★	★	★	▼	▼	▼	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	●	●	●	★
Universität Vechta	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	▼	★	★	★	★	★	★	★	★	●	▼	●
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	●	★	★	★	★	★	●	●	●	★	★	★	▼	▼	▼	★	★	★	★	★	★	●	●	●
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	★	★	●	★	★	★	★	★	★	★	★	★	▼	▼	▼	★	▼	★	▼	▼	▼	★	★	★
Hochschule Hildesheim/Holzminde/n/Göttingen	▼	▼	★	★	★	★	●	●	●	★	★	★				★	★	★						
FH Oldenburg/ Ostfriesland/Wilhelmshaven*	★			●			●			●	●					●	●	▼						
Hochschule Wilhelmshaven/ Oldenburg/Elsfleth**		▼	▼		★	★		▼	▼			●					▼	▼						
Hochschule Emden/Leer**		★	★		★	★		▼	▼			●					▼	★						
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel	●	●	●	★	★	★	▼	▼	▼	●	●	●				▼	▼	●						
Fachhochschule Osnabrück (Stiftung)	●	●	●	●	●	★	●	●	●	●	●	●				●	●	★						
Hochschule Hannover	●	★	●	★	★	★	▼	▼	●	★	★	★				●	●	▼						

*) bis 31.08.2009

**) ab 01.09.2009

■ 2 und mehr

● 1

■ 0

3 und mehr

2

0 und 1

>5 von 13

3-4 von 13

<2 von 13

ab 20 %

ab 13 %

ab 40 %

ab 30 %

ab 25 %

ab 15 %

ab 30 %

ab 20 %

ab 40 %

ab 30 %

Nachwuchsförderung und Interdisziplinarität als Ziele verfolgt. Es wurden Gastprofessuren und Lehraufträge aufgrund der Empfehlungen eines Wissenschaftlichen Beirates vergeben. Seit dem Sommersemester 2001 waren 116 Professorinnen und Professoren in Niedersachsen zu Gast. Nach Auslaufen des HWP wurde das Programm aus Landesmitteln fortgeführt.

Seit 2011 wird das Programm mit einem veränderten Profil fortgeführt: um Genderforschung nachhaltiger an den Hochschu-

len zu verankern, fördert das MWK mit einer Anschubfinanzierung in Höhe von maximal 70 % bis zu 4 Jahre lang Professuren mit einer (Teil-)Denomination in Genderforschung.

Professorinnenprogramm

Im Rahmen des vom Bund und Ländern gemeinsam finanzierten „Professorinnenprogramms“ haben sich alle niedersächsischen



Hochschulen mit Gleichstellungskonzepten beworben. Alle wurden positiv begutachtet – das ist eine bundesweit einmalige Konstellation. Niedersachsen war bei der Bewilligung der insgesamt 32 Anträge überproportional erfolgreich. Die Erstellung der Gleichstellungskonzepte hat jeder Hochschule nochmals einen Anlass geboten, Gender Mainstreaming fest in Handlungsabläufen auf allen Ebenen zu berücksichtigen und in den Konzepten sichtbar zu machen.

Programm „Familienfreundliche Hochschule Niedersachsen“

Das MWK hat 2009 das Programm „Familienfreundliche Hochschule Niedersachsen“ gestartet. Ziel des Programms ist es, die Hochschulen dabei zu unterstützen, zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren zu schaffen, deren Eltern wissenschaftlich Beschäftigte an den niedersächsischen Hochschulen sind. Das Programm ist auf einen Zeitraum von fünf Jahren angelegt. Pro Jahr stehen 250.000 € zur Verfügung, die Mittelvergabe wird durch eine Auswahlkommission vorbereitet.

Kinderlosigkeit beim wissenschaftlichen Personal an Hochschulen

In Auftrag gegeben wurde ferner eine Sonderauswertung für Niedersachsen zu der bundesweiten Untersuchung von Prof. Metz-Göckel, TU Dortmund, zur Kinderlosigkeit beim wissenschaftlichen Personal an Hochschulen. Die Ergebnisse liegen seit Frühsommer 2011 vor, sie werden im Rahmen einer Tagung voraussichtlich Anfang 2012 vorgestellt.

Weitere Informationen

www.mwk.niedersachsen.de

> Themen > Forschung > Gleichstellung

Statistische Angaben

www.mwk.niedersachsen.de

Themen > Forschung > Gleichstellung > statistische Angaben

Materialien/Downloads

„Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen“

HIS Forum Hochschule 2/2011

www.mwk.niedersachsen.de

>Themen > Forschung > Gleichstellung > Dialoginitiative

Kontakt

Dr. Barbara Hartung

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Leibnizufer 9

30169 Hannover

Telefon (0511) 120-2584

barbara.hartung@mwk.niedersachsen.de

Die Infotheken der Finanzämter

Das Niedersächsische Finanzministerium hat die Infotheken der Finanzämter unter den Aspekten des Gender Mainstreaming betrachtet. Die Infotheken erschienen als besonders gut geeignet, da die Steuerverwaltung hierüber einen erheblichen Teil ihrer Service- und Dienstleistungsfunktion gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern wahrnimmt. Es sollte nach den Grundsätzen des Gender Mainstreaming sowohl die Wahrnehmung der Bürgerinnen und Bürger als auch die Einschätzung der in den Infotheken Beschäftigten erfragt werden. Zugleich sollte den unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten des Landes Niedersachsen Rechnung getragen werden. Es wurden Erhebungen in fünf Finanzämtern unterschiedlicher Größe sowohl im städtischen als auch im ländlichen Bereich durchgeführt.

Zielsetzung

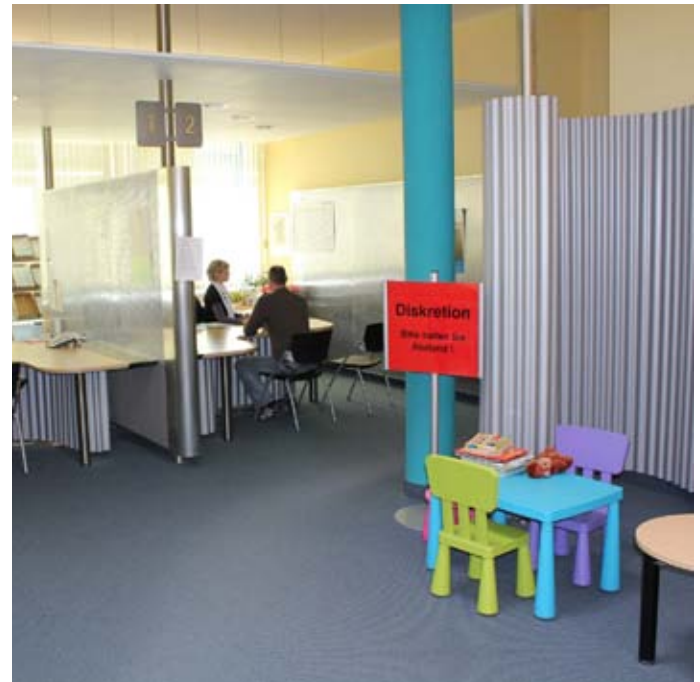
Zielsetzung des Projektes war, im Rahmen einer wissenschaftlichen Vorgehensweise zunächst einen verlässlichen Datenbestand zu erheben, um aus diesem entsprechende Erkenntnisse zu evaluieren. Diese Überlegungen mündeten im folgenden Projekt-auftrag:

„Öffnungszeiten und Ausstattung der Infotheken werden unter den Grundsätzen des Gender Mainstreaming untersucht. Zugleich sollen diese Sachverhalte auf ihre Auswirkungen auf die Familien der Beschäftigten sowie auf die Familien der Steuerpflichtigen untersucht werden. Zur Begrenzung des Projekts sollen diesbezügliche Erhebungen in fünf bis sechs repräsentativen Finanzämtern erhoben und evaluiert werden. Falls die Evaluierung Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt, soll eine Umsetzung geprüft werden.“

Mit der Umsetzung des Projektauftrages wurde das Personalentwicklungsreferat der Oberfinanzdirektion (OFD) Niedersachsen beauftragt. Mitgewirkt haben der Bereich Organisation der Abteilung Zentrale Aufgaben sowie zahlreiche Beschäftigte der Infotheken in den Finanzämtern Alfeld, Osnabrück-Stadt, Peine, Vechta und Wolfenbüttel.

Methodik zur Erhebung des Datenbestandes

Zur Erhebung eines verlässlichen Datenbestandes wurden in den genannten Finanzämtern die Besucherinnen und Besucher der Infotheken sowie die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt. Die Befragung wurde von Mitte Oktober bis Mitte Dezember 2010 durchgeführt. Sowohl für die Beschäftigten der Infotheken als auch die Besucherinnen und Besucher wurde jeweils ein eigener Fragebogen entworfen.



Die Formulierung der Fragen in den Fragebögen erfolgte nach der „3R-Methode“. Hierbei handelt es sich um ein analytisches Instrument, mit dessen Hilfe die nötigen Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Bereich systematisch erhoben werden können. Diese Methode wird dabei zunächst als Instrument der Bestandsaufnahme und in der Folgezeit auch für den ersten Analyseschritt sowie zur weiteren Maßnahmengestaltung angewandt. Die „3R“ stehen dabei für **Repräsentation**, **Ressourcen** und **Realität**.

Unter dem Stichwort **Repräsentation** wird bei der Gender-Analyse einer Organisation die Leitfrage verstanden, wie groß der Anteil von Frauen und Männern auf dem untersuchten Gebiet ist. Es

geht hierbei um rein quantitative Angaben. Dem konkreten Projektauftrag folgend waren neben Fragen zu Geschlecht und Alter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Infotheken auch die Auswirkungen der dortigen Tätigkeit auf die Familien interessant. Dementsprechend war auch die gesellschaftliche und familiäre Rolle der Beschäftigten zu untersuchen. Darüber hinaus wurden Angaben zur Arbeitszeit erbeten, um die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit als eine Möglichkeit, Beruf und Familie zu verbinden, zu erfragen.

Die Untersuchung der **Ressourcen** bemüht sich um quantitative Angaben zur Verteilung der einer Organisation zur Verfügung stehenden verschiedenen Ressourcen zwischen Frauen und Männern. Bezogen auf die Infotheken stellte sich dabei vor allem die Frage, in welchem zeitlichen Umfang und zu welchen Zwecken Frauen und Männer das Beratungsangebot beanspruchen und für welche Gruppe besonderer Aufwand getrieben werden muss. Diese Daten wurden direkt bei den Besucherinnen und Besuchern erhoben.

Gleichzeitig wurde es für sinnvoll erachtet, die Einschätzung der Beschäftigten der Infotheken zu den Besucherinnen und Besuchern zu erfragen, um etwaige genderrelevante Probleme identifizieren zu können, die bei der Beratung auftraten. So konnte sichergestellt werden, dass tatsächlich Angaben zu allen relevanten Gruppen erhoben wurden, wie z. B. auch Besucherinnen oder Besucher, die in Begleitung von Kindern erschienen und ihren Besucherfragebogen nicht ausfüllten, weil sie das Finanzamt schnellstmöglich wieder verlassen wollten. Bezogen auf die räumliche Ausstattung der Infotheken wurde ebenfalls eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Das dritte R für **Realität** hat eine qualitative Dimension: In diesem Schritt wurden und werden die Ursachen für die Unterschiede in der Repräsentation der Geschlechter und der Verteilung der Ressourcen zwischen Frauen und Männern analysiert. Gilt es eine Organisation zu analysieren, haben sich insbesondere die folgenden Fragen als geeignet erwiesen:

- Inwieweit werden Frauen und Männer unterschiedlich bzw. gleich behandelt, beurteilt, beteiligt?
- Mit welchen bewussten und unbewussten Stereotypen und Rollenerwartungen werden Frauen und Männer konfrontiert?
- Welche Strukturen, Arbeitsprozesse und -kulturen reproduzieren die ermittelten Geschlechterschieflagen?
- Inwieweit wird den Lebenslagen, Bedürfnissen und Interessen beider Geschlechter in gleichem Umfang Rechnung getragen?

Konzeption der Fragebögen und Durchführung der Befragung

Diese besonders genderrelevanten Fragen wurden auch in den Fragebögen aufgeworfen. Im Folgenden wurde und wird anhand dieser Fragen analysiert, wie aufgrund geschlechtsspezifischer Differenzen in der Arbeits- und Lebenssituation die Angaben von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden können.

Die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Infotheken erfolgte anonym und auf freiwilliger Basis. Zur Wahrung der Anonymität wurden die Befragungsergebnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht finanzamtsweise, sondern nur in ihrer Gesamtheit ausgewertet. Von den 59 an die Beschäftigten ausgegebenen Fragebögen wurden 47 zurückgegeben. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 79,7 %.

Auch die Befragung der Besucherinnen und Besucher der Infotheken erfolgte anonym und auf freiwilliger Basis, wobei die Anzahl der ausgegebenen Fragebögen nicht festgehalten wurde. Bei der Besucherbefragung wurde eine Aufteilung nach den verschiedenen Finanzämtern vorgenommen. Insoweit konnten nicht nur die Wahrnehmung der Bürgerinnen und Bürger in ihrer Gesamtheit, sondern auch regionale Unterschiede erfasst und analysiert werden. Insgesamt haben 506 Bürgerinnen und Bürger ihre Fragebögen zurück gegeben.

Ergebnisse der Befragungen

Die Erstauswertung der Befragungen hat folgende Ergebnisse gebracht:

- Eine erste Sichtung zeigte im Hinblick auf die Altersstruktur der Besucherinnen und Besucher, dass die Infotheken vorwiegend von lebensälteren Personen – besonders stark vertreten war die Gruppe der über 60-Jährigen – aufgesucht wurden. Die Gespräche mit dieser Besuchergruppe forderten die Beschäftigten der Infotheken nach eigenen Angaben besonders. Im Hinblick auf den demographischen Wandel dürfte diese spezielle Situation zunehmen, so dass entsprechende personelle Maßnahmen im Hinblick auf die Besetzung der Infotheken zu ergreifen sein werden.
- Der weitaus überwiegende Teil der Beschäftigten in den Infotheken hat keine Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die männlichen Beschäftigten führten eher Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Die Ursache hierfür liegt mutmaßlich an der Tatsache, dass alle männlichen Beschäftigten vollzeitbeschäftigt sind. Durch die Wahrnehmung von Teilzeitangeboten bestehen für die Beschäftigten bessere



Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

die Finanzverwaltung des Landes Niedersachsen versteht es als einen laufenden Prozess, ihr Serviceangebot gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zu erweitern und zu verbessern.

Dies kann nur gelingen, wenn die Bedürfnisse der Betroffenen direkt vor Ort erfragt werden. Daher wird zur Zeit in einigen repräsentativen Finanzämtern in Niedersachsen diese Umfrage durchgeführt. **Wir bitten Sie um Ihre Mithilfe!**

Die Infotheken der Finanzämter sind die Anlaufpunkte für Bürgerinnen und Bürger. Die Tätigkeiten der Infotheken sollen nach den Grundsätzen des **Gender Mainstreamings** untersucht sowie die Auswirkungen dieser Tätigkeiten auf die Familien der Bürgerinnen und Bürger festgestellt werden.

Gender Mainstreaming – WAS IST DAS?

Gender Mainstreaming basiert auf der Tatsache, dass unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist und dass das Geschlechterverhältnis eine zentrale gesellschaftliche Frage ist.

Gender Mainstreaming bedeutet daher, Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf allen Ebenen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Gender Mainstreaming fragt nach den Ursachen von geschlechtsspezifischen Unterschieden und verfolgt das Ziel, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen zu überwinden, strukturelle Unterschiede abzubauen und die Gleichstellung zu fördern.

Wir danken Ihnen für Ihre Mithilfe!

„Gender Mainstreaming in den Infotheken“

1 Angaben zur Person

1.1 Geschlecht männlich ☐ weiblich ☐

1.2 Alter unter 30 Jahren ☐ 30 bis 44 ☐ 45 bis 60 ☐ über 60 ☐

1.3 Erwerbstätig ja ☐ nein ☐

1.4 Flexible Arbeitszeit ja ☐ nein ☐

1.5 Leben Sie mit Personen zusammen in einem Haushalt, die Sie betreuen und versorgen müssen, z. B. Kinder, pflegebedürftige Angehörige, ...?
ja ☐ nein ☐

1.6 Haben Sie ein oder mehrere Kinder bei Ihrem Besuch der Infothek mitgebracht?
ja ☐ nein ☐

2 Wie lange hat Ihr Beratungsgespräch gedauert?
weniger als 5 Minuten ☐ 5 bis 15 Minuten ☐ mehr als 15 Minuten ☐

3 Zu welcher Tageszeit haben Sie die Infothek besucht?
Vormittags ☐ Nachmittags ☐

4 Wurden Sie von einer Frau oder einem Mann bedient?
Mann ☐ Frau ☐

5 Wie zufrieden sind Sie mit der Beratung, die Sie erhalten haben?
sehr zufrieden ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ nicht zufrieden ☐

Auszug aus dem Fragebogen für Bürgerinnen und Bürger

Möglichkeiten, berufliche und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen.

- Die befragten Besucherinnen und Besucher waren sowohl mit der Beratungsleistung als auch mit der räumlichen Ausstattung der Infotheken überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden. Im Bereich des Dienstleistungsangebots der Infotheken besteht insoweit kein Handlungsbedarf.
- Ein Besuch der Infotheken im Rahmen der zur Verfügung stehenden Öffnungszeiten war für die befragten Besucher und Besucherinnen nahezu gleichermaßen mit den beruflichen und privaten Pflichten ohne Probleme zu vereinbaren (63,0 % der männlichen und 61,7 % der weiblichen Besucher). Für 28,2 % der befragten Frauen und 30,0 % der befragten Männer war der Besuch der Infothek eine normale Frage der Planung. Da insgesamt nur 5 % der befragten Besucherinnen und Besucher große Probleme hatten, den Infothekenbesuch mit ihren sonstigen Pflichten zu vereinbaren, ist eine Änderung der Öffnungszeiten der Infotheken entbehrlich.

Die beispielhaft untersuchten Infotheken der Steuerverwaltung sind nach erster Sichtung der Befragungsergebnisse auch unter dem Gesichtspunkt Gender Mainstreaming und der Prüfung der Auswirkungen auf Familien gut aufgestellt. Eine abschlie-

Bende Analyse der Untersuchungsergebnisse steht noch aus. Die Umsetzung der sich aus der Gender-Befragung ggf. ergebenden konkreten Maßnahmen in den dort behandelten Handlungsfeldern wird vom Organisationsbereich der Oberfinanzdirektion Niedersachsen weiter verfolgt.

Weitere Informationen

Eine PDF der Broschüre „Gender Mainstreaming in der Niedersächsischen Steuerverwaltung – Ergebnisse der Befragungen in den Infotheken der Finanzämter“ erhalten Sie über

Herrn Harder

Oberfinanzdirektion Niedersachsen

Abteilung Zentrale Aufgaben

Waterloostraße 5

30169 Hannover

Kontakt

Frau Anja Felkl

Niedersächsisches Finanzministerium

Schiffgraben 10

30159 Hannover

Telefon (0511) 1208-244

anja.felkl@mf.niedersachsen.de

Wir im LSKN leben Gender Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie!

„Eine Führungsposition mit 30 Wochenstunden oder Wunscharbeitszeiten im Schichtbetrieb? Das geht doch nicht, denken leider immer noch sehr viele“. So lauten die Eingangsworte der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Kristina Schröder auf der Internetseite des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“.

Im Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) ist das möglich!

Dem LSKN wurde im Mai 2009 das Zertifikat audit berufundfamilie erteilt. Die bereits bestehenden Maßnahmen werden in den drei Jahren bis zur Rezertifizierung durch bedarfsgerechte Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt. Die familienbewusste Personalpolitik ist ein Grundsatz im zukünftigen Leitbild des LSKN, der jetzt schon gelebt wird. Auch aufgrund des demographischen Wandels ist eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung ein unverzichtbarer Bestandteil der Unternehmenskultur.

Mobile Arbeitsformen

In den Handlungsfeldern Arbeitsort und Personalentwicklung des audits berufundfamilie hat sich der LSKN das Ziel gesetzt, die Zugänglichkeit und Akzeptanz mobiler Arbeitsformen zu erhöhen und darzustellen, dass flexible Arbeitsmodelle auch in Führungsfunktionen möglich sind. Im ersten Schritt wurde eine Synopse über die Arbeitsformen Telearbeit und Mobile Working erstellt und im Intranet veröffentlicht. So konnten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über diese Arbeitsformen informieren. Ergänzend wurden Checklisten mit den Anwendungsbereichen und Voraussetzungen für die mobilen Arbeitsformen erarbeitet und ins Intranet gestellt.

Mobile Working

Mobile Working soll u.a. in unvorhersehbaren Fällen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im LSKN sicherstellen. Insbesondere für Betreuungsaufgaben soll Mobile Working dazu dienen, kurzfristige Engpässe in der Kinder- und der Angehörigenbetreuung zu überbrücken.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops mobile Arbeitsformen im LSKN

Bei Mobile Working wird die üblicherweise am Arbeitsplatz im LSKN erbrachte Tätigkeit an einem von den Beschäftigten selbst bestimmten Ort erbracht. Im Unterschied zur Telearbeit gibt es keinen fest eingerichteten heimischen Arbeitsplatz mit fest installiertem sicherem Zugang ins Landesnetz.

Die Entscheidung, ob, wann und wie viele Arbeiten durch Mobile Working von den einzelnen Beschäftigten geleistet werden, treffen die Beschäftigten im Einvernehmen mit ihren Führungskräften. Diese kann in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

Telearbeit

Telearbeit wird im LSKN als „alternierende Telearbeit“ angeboten, d.h., dass Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise im LSKN erbringen. Die Telearbeitenden werden dabei durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik unterstützt. Die häusliche Arbeitsstätte ist mit der Dienststelle online verbunden.

Insgesamt 15 Anträge auf Telearbeit wurden 2010 neu bewilligt. Die Gründe für die Telearbeit reichen von der Kinderbetreuung über die Pflege von Angehörigen bis zur Einsparung von Fahrzeiten zu Gunsten der Familie oder aus gesundheitlichen Gründen. In der Antragsphase hat sich herausgestellt, dass das Verfahren von der Antragsstellung bis zur Bereitstellung des Telearbeitsplatzes noch sehr unübersichtlich ist. Zurzeit wird zur Unterstützung der Beschäftigten eine Prozessübersicht erstellt, in der die einzelnen Phasen mit Ansprechpersonen beschrieben werden.

Auch Männer können das!

Leider ist die Nutzung von mobilen Arbeitsformen im LSKN zur Kinder- oder Angehörigenbetreuung immer noch fast ausschließlich „Frauensache“.

Zur Erhöhung der Akzeptanz von mobilen Arbeitsformen und flexiblen Arbeitszeiten bei allen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften werden daher Plakate mit Beispielen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veröffentlicht, die Telearbeit bzw. Mobile Working aktiv nutzen. In einem Workshop wurden hierzu beispielhaft sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihren Erfahrungen mit den verschiedenen Arbeitsformen befragt. Um zu zeigen, dass Telearbeit, Mobile Working und Teilzeit in den verschiedensten Fachgebieten und Funktionen für Männer und Frauen möglich sind, wurden männliche und weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Vorstandsbereichen ausgewählt. Sehr bewusst wurden auch zwei männliche Führungskräfte um ihre Mitarbeit im Workshop gebeten, um darzustellen, dass im LSKN auch Männer Mobile Working und Telearbeit zur Kinderbetreuung und Angehörigenbetreuung nutzen. Die ausgewählten Beispiele zeigen, dass diese Arbeitsformen schon jetzt erfolgreich, auch in Führungsfunktionen, praktiziert werden – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Die Ergebnisse der Befragung werden zurzeit redaktionell überarbeitet. Als Darstellungsform sind Plakate in DIN A0 Format auf Stellwänden geplant, die im Januar 2012 im Rahmen des Gesundheitstages veröffentlicht werden. Die Beiträge werden mit Fotos ergänzt.

Von der Theorie zur Praxis

Hier schließt sich auch der Kreis. Die folgenden Praxisbeispiele aus dem LSKN, die im Rahmen des Gesundheitstages vorgestellt werden, geben Antworten auf die eingangs zitierten Fragen von Ministerin Schröder.

- Eine Mitarbeiterin arbeitet als Führungskraft in Teilzeit 30 Stunden in der Woche und greift zur Unterstützung der Kinderbetreuung mehrmals im Monat auf Mobile Working zurück.
- Zwei Mitarbeiterinnen, nutzen seit einigen Monaten Mobile Working einmal in der Woche. Dadurch konnten sie ihre Stundenzahl in der Teilzeit erhöhen. Als Gewinn für den Betrieb und für ihr Team war dadurch auch eine Anbindung in den Schichtbetrieb bis 20 Uhr möglich.
- Eine männliche Führungskraft nutzt Telearbeit an zwei Tagen in der Woche, um seine pflegebedürftige Mutter betreuen zu können.



„Ich habe viel Zuspruch erfahren“

Michael Gödecke, der Leiter der LSKN-Geschäftsstelle Braunschweig

Nachdem seine Mutter durch einen Sturz von heute auf morgen pflegebedürftig geworden war, steckte Michael Gödecke in einer Zwickmühle. Wie konnte er sich ausreichend um sie kümmern und dennoch seiner beruflichen Verantwortung für 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LSKN-Geschäftsstelle Braunschweig nachkommen? Zwar kannte Gödecke Arbeitsmodelle wie Mobile Working oder Telearbeit, aber konnte so etwas auch bei ihm als Führungskraft funktionieren?

„Und wie es funktioniert“, sagt Gödecke, der inzwischen auf ein Jahr Telearbeit zurückblicken kann. „Sowohl vonseiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch vonseiten meiner Füh-

rungskraft habe ich viel Zuspruch erfahren.“ An zwei Tagen in der Woche arbeitet der 54-Jährige zu Hause. Der Grad der Erreichbarkeit hat sich dadurch nicht verändert, und auch seine Rolle als Führungskraft nimmt er wie gewohnt wahr. „Das Schlimmste war das Gefühl, meiner Mutter könnte etwas passiert sein, und ich bin nicht da“, begründet Michael Gödecke seinen Entschluss zur Telearbeit. „Durch die Möglichkeit, zu Hause arbeiten und somit notfalls zur Stelle sein zu können, ist mir eine schwere Last vom Herzen gefallen.“



„Die Verwaltung ist da wirklich modern“

Bianca Benedek, Mitarbeiterin in der Personal- und Organisationsentwicklung

Mit Telearbeit kennt sie sich aus. Schon im Juni 2002 begann sie teilweise zu Hause zu arbeiten; damals noch beim Niedersächsischen Landesamt für Statistik und im Rahmen eines Projektes. So konnte sie sich besser um ihr gut einjähriges Kind kümmern und zugleich 30 statt 20 Stunden arbeiten. Da das gut geklappt hatte, wollte sie auch nach der Geburt des zweiten Kindes gerne wieder Telearbeit und Teilzeit miteinander vereinbaren.

Die Vorteile liegen auf der Hand: „Ohne die bürotypischen Ablenkungen kann ich konzentrierter arbeiten, die langen Fahrzeiten ins Büro fallen weg und wenn ein Kind krank ist, falle ich nicht wegen der Betreuung aus, sondern verlege meine Arbeitszeit flexibel in die Schlafzeiten des Kindes.“

Flexibilität sei überhaupt eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen. „Auf beiden Seiten muss es möglich sein, Anwesenheitstage zu tauschen“, betont Bianca Benedek. Allerdings sei




Checkliste Mobile Working			
Temporäre Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit u.a. zur Überbrückung von kurzfristigen Engpässen in der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung. Diese Liste soll Ihnen helfen, die für Mobile Working wesentlichen Kriterien bereits im Vorfeld „abchecken“ zu können.			
Weitere Ausführungen finden Sie in der Synopse zu Telearbeit und Mobile Working.			
	Ganz vorhanden	Nicht vorhanden	
Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeiterin und Führungskraft bzgl. der uneingeschränkten Aufgabenwahrnehmung im Rahmen von Mobile Working ist			
Anforderungen an den Arbeitsplatz:			
1. Keine Bearbeitung von Personalfakten	Ganz erfüllt	Teilweise erfüllt	Nicht erfüllt
2. Keine Bearbeitung von Statistik-Einzeldaten			
3. Keine Bearbeitung von Verschlusssachen (VS-NID)			
Persönliche Anforderungen:			
Berufserfahrung und Fachkenntnisse sind	Teilweise vorhanden	Ganz vorhanden	Nicht vorhanden
Eigenständige Aufgabenerledigung ist			
Fähigkeit, ergebnisorientiert zu arbeiten, ist			
Selbstständigkeit ist			
Selbstdisziplin ist			
Eigenmotivation ist			
Selbstorganisation ist			
Weitere Kriterien:			
Budget für evtl. erforderliche technische Voraussetzungen ist	Teilweise vorhanden	Ganz vorhanden	Nicht vorhanden
Erforderlichkeit für eine schriftliche Vereinbarung über den Umfang Mobile Working ist			
Fazit des Abstimmungsgesprächs zwischen Mitarbeiterin und Führungskraft anhand der oben genannten Kriterien:			
Die Machbarkeit von Mobile Working ist	Teilweise vorhanden	Ganz vorhanden	Nicht vorhanden
Es sind folgende Einschränkungen zu beachten:			

man als Telearbeitende und zugleich Teilzeitbeschäftigte schon gefordert, auf die Kolleginnen und Kollegen zuzugehen und den Kontakt zum Team zu halten. „Doch im Gegensatz zu der Zeit, als Telearbeit noch neu war, ist diese Arbeitsform heute allgemein akzeptiert“, berichtet Benedek. „Und vor allem, wenn ich mit Außenstehenden über mein Arbeitsmodell spreche, merke ich, wie modern die Verwaltung da wirklich ist.“

Im Rahmen des audit berufundfamilie sind bis zur Rezertifizierung 2012 weitere Maßnahmen vorgesehen, die die familienbewusste Personalpolitik des LSKN zeigen. Eine Informationsveranstaltung für die Führungskräfte zum Thema Vorteile und Herausforderungen mobiler Arbeitsformen fand z. B. im November 2011 statt.

Kontakt

Frau Claudia Frevel

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie
Niedersachsen

Göttinger Chaussee 259

30459 Hannover

Telefon (0511) 120-3780

claudia.frevel@lskn.niedersachsen.de

Informationsveranstaltung für Führungskräfte

Das Ministerium für Umwelt und Klimaschutz (MU) hat im Mai 2009 eine Informationsveranstaltung für Führungskräfte zum Thema „Gender Mainstreaming“ durchgeführt. Die Veranstaltung war verpflichtend für alle Führungskräfte. Unter der professionellen Begleitung der Firma Mänz und Rossmann wurde während der Veranstaltung speziell auf die fachlichen Bedürfnisse des MU eingegangen.

Eine nicht repräsentative Umfrage im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit hatte ergeben, dass bis in die höchsten Leitungsebenen führende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Begriff „Gender“ noch nicht gehört hatten oder mit Wortkonstrukten wie „Gender & Environment“ (Soziales Geschlecht und Umwelt(-politik)) nicht vertraut waren.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MU positiv für das Thema einzunehmen und mit einigen Vorurteilen aufzuräumen, wurde die Informationsveranstaltung im eigenen Hause durchgeführt.

Die Begriffe „Gender“ und „Mainstreaming“ wurden natürlich erläutert. Die innovative Kraft der Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter trat deutlich hervor. Das Thema ist für Männer und Frauen besonders wichtig, da es mit allen damit zusammenhängenden Formen sozialgeschlechtlicher Lebensweisen zusammenhängt.

Um die Gleichstellung der Geschlechter herzustellen und Geschlechterstereotype abzubauen ist es notwendig, in allen Bereichen genderkompetent zu handeln. So können von vornherein mögliche Auswirkungen des politischen, sozialen, wirtschaftlichen und betrieblichen Handelns auf die Geschlechterverhältnisse einbezogen werden.

Bezogen auf den Umweltbereich wurde in zahlreichen Studien dokumentiert und festgestellt, dass Frauen umweltbewusster sind sowie Umweltrisiken und -gefahren eher wahrnehmen als Männer. Männer und Frauen sind z.B. auch aufgrund der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung unterschiedlichen Schadstoffen ausgesetzt. Anhand dieser Beispiele wurde der Praxisbezug des Themas sowie die Wichtigkeit und Einflussnahmemöglichkeit durch die tägliche Arbeit sehr deutlich.

Erst wenn Ideen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter bekannt sind und berücksichtigt werden, können die unterschiedlichen Aspekte bei den Entscheidungsträgern in die tägliche Arbeit integriert werden. Sie finden auch Berücksichtigung bei einzelnen Projekten bzw. Kabinettsvorlagen. Eine Schärfung des Bewusstseins für die Aspekte des Gender Mainstreamings kann folglich Männern und Frauen von Vorteil sein.

Kontakt

Frau Ulrike Engelmann

Niedersächsisches Ministerium für Umwelt und Klimaschutz

Archivstraße 2

30169 Hannover

Telefon (0511) 120-3324

ulrike.engelmann@mu.niedersachsen.de

Mobiler Arbeitsplatz der Zukunft

Das Projekt „Mobiler Arbeitsplatz der Zukunft“ steht im Kontext „familienfreundliche und beschäftigtenfreundliche Personalpolitik“, „flexible Arbeitszeitregelungen – Vertrauensarbeitszeit – Funktionszeit“, „Heimarbeit“ und dem Pilotprojekt „Telearbeit“. Mit dem Projekt „Mobiler Arbeitsplatz der Zukunft“ soll eine familien- und beschäftigtenfreundlichere Arbeitsform erprobt werden.

Bisher haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der niedersächsischen Justiz die Möglichkeit, ihre Tätigkeiten außerhalb der Dienststelle in folgenden Arbeitsformen wahrzunehmen:

Telearbeit: Erbringung der Arbeitsleistung bis zu zwei Tage in der Dienststelle und bis zu vier Tage zu Hause (vgl. Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über Telearbeit in der Landesverwaltung vom 14. Dezember 2004).

Heimarbeit: Erbringung der Arbeitsleistung bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit zu Hause (vgl. Dienstvereinbarung über Gewährung von Heimarbeit zwischen dem Niedersächsischen Justizministerium und dem Hauptpersonalrat bei dem Niedersächsischen Justizministerium vom 8. Dezember 2005).

Im Rahmen der Telearbeit und Heimarbeit sind die zu Hause einsetzbaren Arbeitsmittel in ihrer Anwendungsbreite (z.B. Datenaustausch, Netzanbindung, Nutzung von Fachanwendungen) zurzeit begrenzt.

Ziele

Die niedersächsische Justiz ist bestrebt, durch familien- und beschäftigtenfreundliche Arbeitsweisen die Attraktivität der Berufe in der Justiz und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Das vom Niedersächsischen Justizministerium initiierte Projekt „Mobiler Arbeitsplatz der Zukunft“ soll hierzu einen Beitrag leisten und dient somit auch dem Gender Mainstreaming.

Durch das Angebot eines Mobilen Arbeitsplatzes soll die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Justiz weiter erhöht werden. Damit wird ein Beitrag geleistet, gute Nachwuchskräfte für die niedersächsische Justiz zu gewinnen und an die niedersächsische Justiz zu binden. Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation werden verbessert, weil private und berufliche Interessen besser miteinander vereint werden können. Hierdurch können Ausfallzeiten gesenkt werden und insbesondere Eltern, die aufgrund von Kindererziehung ihre Tätigkeit nicht oder in Teilzeit ausüben, die Möglichkeit gegeben werden, früher oder mit einem höheren Zeitanteil in den Beruf zurückzukehren. Da von letzterem vor allem Frauen als Mütter betroffen sind, wird durch den Mobilen Arbeitsplatz auch die Gleichstellung der Geschlechter gefördert.

Die Ausweitung der Gestaltungsmöglichkeiten und des Entscheidungsspielraums der Dienststellen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausgestaltung des Mobilen Arbeitsplatzes der Zukunft sollen dabei auf möglichst unterschiedlichen Arbeitsplätzen erprobt werden.

Definition

Der Mobile Arbeitsplatz der Zukunft soll grundsätzlich allen Diensten eine zeit- und ortsunabhängige Tätigkeit unter Bereitstellung der notwendigen technischen Arbeitsmittel (u.a. Zugriff auf das Internet, den E-Mail-Account und die Fachanwendungen) ermöglichen. Der Mobile Arbeitsplatz der Zukunft entwickelt die bisher in der niedersächsischen Justiz praktizierte Heimarbeit und Telearbeit weiter. Durch die technische Flexibilität besteht die Möglichkeit, diese Arbeitsform zum einen für einen längeren Zeitraum (z. B. Kindererziehung, eigene Behinderung, weite Anfahrt zum Arbeitsplatz, Betreuung älterer Familienmitglieder) und zum anderen zeitweise (z. B. Erkrankung eines Familienangehörigen, Dienstreise, Projektarbeit, Belastungsspitzen) einzurichten.

Ausgestaltung des Projekts

Das Projekt erstreckt sich zunächst zur Pilotierung auf die Amtsgerichte im Bezirk des Landgerichts Lüneburg, das Landgericht Lüneburg sowie die Amtsgerichte Syke und Verden. Es umfasst dabei alle Dienstzweige mit Ausnahme des Gerichtsvollzieherdienstes.

Es werden zurzeit insgesamt 25 Mobile Arbeitsplätze eingerichtet, wobei zwei Arbeitsplätze für die Umstellung der vorhandenen Telearbeitsplätze im Landgerichtsbezirk Verden genutzt sowie je ein nicht personenbezogener Funktionsarbeitsplatz beim Landgericht Lüneburg und beim Amtsgericht Celle vorgehalten wird, der für den flexiblen Einsatz im gesamten Landgerichtsbezirk genutzt werden kann.

Nach Prüfung der technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen soll im Herbst 2011 mit der einjährigen Erprobung des Mobilen Arbeitsplatzes der Zukunft begonnen werden. Die Umsetzung wird durch eine Projektgruppe, bestehend aus Vertretern des Niedersächsischen Justizministeriums (Organisationsreferat und IuK-Referat), der Organisationsabteilung des Oberlandesgerichts Celle, der Geschäftsleitung des Landgerichts Lüneburg, weiteren Vertretern aus dem Geschäftsbereich, der Gleichstellungsbeauftragten sowie den Personal- und Richtervertretungen, durchgeführt. Während des Projekts wird eine Evaluation erfolgen.

Auf Grundlage der in dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse soll der Mobile Arbeitsplatz der Zukunft im Anschluss auf seine Anwendbarkeit in den anderen Bereichen der niedersächsischen Justiz hin überprüft werden.

Kontakt

Frau Anke van Hove

Niedersächsisches Justizministerium

Am Waterlooplatz 1

30159 Hannover

Telefon (0511) 120-5047

anke.vanhove@mj.niedersachsen.de

Technik, Wissenschaft und Gender Mainstreaming.

Wie gehen sehr stark technisch und wissenschaftlich ausgerichtete Verwaltungen mit dem Instrument Telearbeit um? Dies wollte das Wirtschaftsministerium in seinem Geschäftsbereich – das sind das Ministerium selbst und die nachgeordneten Dienststellen – feststellen. Im Ministerium sollte das Thema „Führung und Telearbeit“ unter die Lupe genommen werden.

Der größte nachgeordnete Bereich des Wirtschaftsministeriums ist die Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr (NLStBV). Von der Straßenplanung und dem Straßenbau, dem Straßen- und dem Luftverkehr sowie den Finanzhilfen zur Verbesserung der Verkehrsverhältnisse finden wir hier eine breite Palette von Aufgaben, deren Wahrnehmung dazu beiträgt, dass die Bevölkerung in ihrer Mobilität unterstützt wird. Der zweitgrößte nachgeordnete Bereich, das Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie (LBEG) ist Bergbehörde für Niedersachsen, Bremen, Schleswig-Holstein und Hamburg sowie Geologischer Dienst für Niedersachsen. Zu den Kernaufgaben zählen u.a. Verwaltungsverfahren und Bergaufsicht in den Bereichen Rohstoffgewinnung, Rohstofftransport (Pipelines) und Energierohstoffspeicherung sowie die Bereitstellung von Geofachdaten.

Wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen in diesen Behörden und im Ministerium unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Kann dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitautonomie im Zusammenspiel von beruflichen und privaten Anforderungen entsprochen werden? Findet sich die geschlechtsspezifische Rollenverteilung auch bei der Telearbeit wieder?

Ausweitung der Telearbeitsplätze

Das auf 3 Jahre angelegte Vorhaben, die Anzahl der Telearbeitsplätze deutlich auszuweiten, hat in Teilbereichen zu einer Steigerung um bis zu 60 % geführt. Für Frauen wird in der Regel der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert. Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und den Wegfall von Wegezeiten besteht eine höhere Zeitautonomie, die eine frühzeitige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit ermöglicht. Für Männer eröffnet die Telearbeit in wesentlich höherem Maße die Teilnahme am Familienleben und leistet damit einen deutlich erkennbaren Beitrag zur Reduzierung der in der Gesellschaft vorhandenen geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen. Zudem erleichtert die Telearbeit kurzfristige Unterbrechungen, z. B. um das Kind in den Kindergarten oder zur Schule zu bringen und fördert dadurch in besonderem Maße die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit familiären Pflichten.

Der Anteil der Männer, die in den genannten Bereichen Telearbeit nutzen, ist nur geringfügig kleiner als der Anteil der Frauen. Telearbeit wird von Beschäftigten aller Besoldungs- und Entgeltgruppen in Anspruch genommen. In einzelnen Fällen arbeiten auch Führungskräfte in Telearbeit.

Eine gute Vorbereitung aller Beteiligten auf die Veränderungen, die mit der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes in der Organisationseinheit einhergehen, konkrete Absprachen zwischen Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Telearbeitenden sowie regelmäßige Angebote an Telearbeitende und deren Vorgesetzte für einen Erfahrungsaustausch sind wichtige Bausteine um die Akzeptanz für diese Arbeitsform zu erhöhen.

Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr

Die Straßenbauverwaltung war schon bei der Pilotphase „Flexiblere Arbeitszeit durch Telearbeit“ Ende der 90er Jahre mit dabei. Sie verfügt von daher über langjährige Erfahrungen sowohl über die Antragsgründe als auch deren Realisierungschancen in einem sehr kundenorientierten Dienstleistungsbetrieb. In der NLStBV -Zentrale Geschäftsbereiche- konnte die Zahl der Telearbeitsplätze

seit 2009 um 50 % gesteigert werden. Inzwischen gibt es dort 13 Telearbeitsplätze. Der Anteil der Inanspruchnahme von Männern und Frauen hält sich in etwa die Waage. Nur 3 Telearbeitende sind Teilzeitkräfte. Ein erhöhtes Antragsaufkommen trug dazu bei, dass im Frühjahr 2010 zwischen dieser Dienststelle und der örtlichen Personalvertretung eine Dienstvereinbarung über Telearbeit abgeschlossen wurde. Diese Vereinbarung schafft Transparenz. Bei der Bewilligung spielt es keine Rolle, ob die Antragstellerin oder der Antragsteller im Bereich der allgemeinen Verwaltung oder im technischen Bereich Aufgaben wahrnimmt.

Beispiele:

Frau Mährlein-Voogd kommt aus Otternhagen bei Neustadt. Sie ist in Hannover als landwirtschaftliche Sachverständige tätig. Um ihren familiären Aufgaben mit 4 Kindern nachkommen zu können und den Umfang ihrer beruflichen Tätigkeit zu steigern, hat die Agraringenieurin den Antrag auf Telearbeit gestellt. Ihre Wochenstundenzahl hat sie inzwischen auf 30 Stunden erhöht und kann nun an 3 Tagen zu Hause arbeiten. Das Büro in Hannover teilt sie sich mit einer Kollegin. „An drei Tagen in der Woche ist in der Regel nur eine von uns beiden im Büro in Hannover anwesend. Wir stimmen uns immer gut ab, damit einerseits genügend gemeinsame Arbeitszeit für notwendige fachliche Abstimmungen bleibt, andererseits aber auch ein effektives und ungestörtes Arbeiten im gemeinsam genutzten Büro möglich ist.“



„Ohne den Telearbeitsplatz müsste ich auf eine Berufstätigkeit verzichten“

Frau Mense, Bereich Planung

Für die Bauingenieurin Frau Mense, die im Bereich der Planung tätig ist, war es nur mit einem Telearbeitsplatz möglich, nach der Elternzeit wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Sie hat zwei kleine Kinder und arbeitet in Teilzeit. Seit einem dreiviertel Jahr fährt sie nun einen Tag in der Woche von Kassel nach Hannover

zur Arbeit. „Ich bin sehr froh, dass mir diese Möglichkeit eröffnet wurde. Ohne den Telearbeitsplatz müsste ich auf eine Berufstätigkeit verzichten.“

Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie

Beim LBEG wird die Telearbeit in der Regel in Bereichen mit administrativen und auswertenden Aufgaben genutzt. Der Laborbereich ist eher weniger geeignet für diese Form der Arbeit. Auch beim LBEG konnte die Zahl der Telearbeitsplätze wesentlich erhöht werden: Die Steigerungsrate seit 2009 beträgt 60 %. Bei den 15 Telearbeitenden halten sich Männer und Frauen in etwa die Waage. Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung gibt es allerdings nur bei Frauen. Die erhöhte Zahl der Anträge männlicher Kollegen resultiert u.a. aus einer organisatorischen Maßnahme. Durch Aufgabe des Standortes Bremen und der Verlagerungen der Aufgaben nach Hannover standen plötzlich auch Mitarbeiter vor der Frage, wie sie diese neue berufliche Herausforderung meistern sollten.

Beispiel:

Der stellvertretende Referatsleiter für Boden- und Grundwassermonitoring, Dr. Heinrich Höper, konnte sich nicht vorstellen, dass der Zeitaufwand von 4 Stunden Fahrt pro Tag zu Lasten seiner Familie geht. Aus familiären Gründen hatten er und seine Ehefrau sich gegen einen Umzug entschieden. Dabei stand nicht nur das soziale Umfeld der 3 Kinder im Alter von damals 6, 11 und 14 Jahren im Vordergrund. Auch die berufliche Aktivität der Ehefrau vor Ort und eine mögliche pflegerische Betreuung von Angehörigen führten zu dieser Entscheidung. Nach nunmehr fast 3-jähriger Telearbeit mit 2 Tagen zu Hause in Bremen und 3 Tagen in Hannover zieht er eine positive Bilanz: „Ich habe für diese Form der Arbeit die Unterstützung meines Vorgesetzten und meiner Kollegen gehabt, was die Sache von vornherein erleichterte. Meinen Arbeitsalltag organisiere ich anders als früher. An den Arbeitstagen in Hannover haben immer organisatorische Fragen und Arbeits- sowie soziale Kontakte einen breiten Raum. Dadurch vermeide ich ein Entfremden. Zu Hause nutze ich die Zeit für Auswertungen, Schreiben von Berichten oder konzeptionelle Arbeiten und bin dabei genauso gut zu erreichen wie im Amt. Mein PC-Arbeitsplatz in meinem „Telearbeitsbüro“ unterscheidet sich dank moderner Informationstechnologie nicht von dem in Hannover.“



„In meinem Referat hat es keine Vorbehalte gegen meinen Wunsch gegeben“

Vanessa Albowitz, Leiterin des Referats „Strategische Planung und Koordinierung, EU-Angelegenheiten“

Auch im Wirtschaftsministerium ist es in den letzten Jahren gelungen, die Anzahl der Telearbeitsplätze weiter zu erhöhen. Seit 2009 wurde eine Steigerung um mehr als 40 % erreicht. Inzwischen stehen 21 Telearbeitsplätze zur Verfügung, davon sind 12 Frauen und 9 Männer. 4 der Frauen und 1 Mann sind teilzeitbeschäftigt. Die Telearbeit hat inzwischen auch Einzug auf der Leitungsebene gehalten. 4 Referatsleiterinnen bzw. stellvertretende Referatsleiterinnen haben Telearbeitsplätze, eine davon arbeitet in Teilzeit.

Beispiel:

Frau Albowitz leitet das Referat „Strategische Planung und Koordinierung, EU-Angelegenheiten“. Sie hat einen einjährigen Sohn und kann durch die Telearbeit die Betreuung des Kindes gemeinsam mit ihrem Mann, der oft beruflich auswärts unterwegs ist, besser organisieren. „In meinem Referat hat es von vornherein keine Vorbehalte gegen meinen Wunsch gegeben. Auch meine Vorgesetzte hat mich sehr unterstützt. Ich arbeite in der Regel 1 ½ Tage von zu Hause. Die modernen Kommunikationsmöglichkeiten tragen heute sehr dazu bei, dass oft gar nicht wahrgenommen wird, ob ich im Büro oder zu Hause arbeite. Flexibilität wird in meiner Funktion natürlich erwartet. Da ich in Hannover wohne, kann ich mich aber gut darauf einstellen. Wenn ich keine andere Möglichkeit habe, nehme ich das Kind auch einmal mit ins Büro oder spreche mit unserer Tagesmutter die Betreuungszeiten flexibel ab.“

Daneben haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschaftsministerium die Chance, kurzfristig kritische Situationen im persönlichen Umfeld, wie z.B. Betreuungsgengpässe oder Krankheit des Kindes durch das Arbeiten von zuhause mit einem dienstlichen Laptop aufzufangen. Der Laptop verfügt über einen Zugang auf das Behördennetz über ein Virtuelles Privates Netz (VPN). So kann eine vermeintlich ausweglose Situation in Kürze und ohne komplizierte Verfahren gelöst werden. Dieser Bereich soll noch stärker ausgebaut werden. Und auch die Möglichkeit, in besonderen Situationen das Kind mit ins Büro zu nehmen, kann genutzt werden.

Weitere Informationen

www.mw.niedersachsen.de > Wir über uns > Beruf und Familie

Kontakt

Frau Janovsky
Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, und Verkehr
Friedrichswall 1
30159 Hannover
Telefon (0511) 120-5462
marlis.janovsky@mw.niedersachsen.de

Die Vorgesetzteneinschätzung des MK wird gegendert.



Das Niedersächsische Kultusministerium (MK) hat eine AG Gender eingerichtet, die den Auftrag erhielt, auf der Grundlage der Erfahrungen des Wirtschaftsministeriums von 2007 das Vorhaben „Vorgesetzteneinschätzung im MK“ (VEMK) „insbesondere im Hinblick auf die Themen Implementation, Fragebogen und Feedback-Gespräche unter gendersensiblen Gesichtspunkten zu prüfen und Vorschläge für die Umsetzungsphase zu erarbeiten“. Da die VEMK in besonderer Weise als kommunikatives Instrument angelegt ist und zudem alle Beschäftigten des Hauses einbezieht, war es besonders geeignet, unter Gendergesichtspunkten genauer betrachtet zu werden.

Was genau ist die Vorgesetzteneinschätzung im MK?

Im Kern geht es um die Verbesserung der Kommunikationskultur im MK. Eine effektivere und effizientere Zusammenarbeit soll die Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten steigern. Ziel ist es, durch eine positive Veränderung des Führungsverhaltens die Beschäftigten-Vorgesetzten-Beziehung zu verbessern.

Mit Hilfe eines online bereitgestellten Fragebogens gaben die Beschäftigten anonyme Einschätzungen zu ihren Vorgesetzten (Referatsteil-, Referats- und Abteilungsleitungen) ab. Diese hatten die Möglichkeit, sich mit Hilfe desselben Fragebogens selbst einzuschätzen. Der Fragebogen hatte acht Handlungsfelder mit insgesamt 65 Fragen zu den Themen Zusammenarbeit, Information, Konflikte, fachliche und persönliche Unterstützung, Arbeitsorganisation, Entscheidungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen, Feedback/Kritikfähigkeit sowie andere Führungskompetenzen. Die Onlinebefragung war das Instrument, um die Themenfelder

besonders guter und/oder kritischer Zusammenarbeit im Referatsteil, Referat oder der Abteilung deutlich zu machen. Im Mittelpunkt der VEMK stehen extern moderierte Feedback-Gespräche jeder Einheit mit den Vorgesetzten. Die Einzelgespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten werden jeweils mit Moderation vorbereitet und für die Vorgesetzten auch nachbereitet. Aufgabe ist es, Verabredungen zu treffen, die geeignet erscheinen, die Zusammenarbeit und Effektivität der Arbeit aller in der jeweiligen Einheit zu verbessern. Dazu sollen konkrete Maßnahmen ergriffen und ihre Umsetzung nach einem einjährigen Zeitraum evaluiert werden.

Wie gendern?

Noch während der Konzeptphase gab es Diskussionen über die Verwendung der richtigen geschlechtsbezogenen Sprachformen (weiblich/männlich). Diese mündeten darin, beide Geschlechter ausdrücklich zu erwähnen oder geschlechterneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Der Abschlussbericht der Projektgruppe, der zugleich das Konzept darstellte, enthielt den Vorschlag, „den Fragebogen in der Umsetzungsphase noch einmal, insbesondere durch ein Gendern des Bogens (ggf. auch die Abfrage nach Geschlecht und/oder Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung der Einschätzenden), zu überarbeiten“. Dieser Vorschlag wurde von der Hausleitung aufgegriffen und um den Auftrag erweitert, nicht nur den Fragebogen, sondern das gesamte Vorhaben zu gendern; einschließlich seiner Kommunikation in das Haus hinein (Implementierung). Die Organisation und Durchführung der Feedback-Gespräche sollten unter gendersensiblen Gesichtspunkten bewertet und Vorschläge für eine geschlechtergerechte Umsetzung vorgelegt werden.

Dazu wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich aus zwei Kolleginnen – darunter die Gleichstellungsbeauftragte – und einem Kollegen zusammensetzte, die bereits über Kenntnisse auf den Gebieten Gender, Frauen- bzw. Jungenförderung verfügten. Die beiden Kolleginnen waren als Mitglieder der jeweiligen Projekt- bzw. Arbeitsgruppe zudem ohnehin in die Erarbeitung und Umsetzung der VEMK eingebunden. Als Arbeitsgrundlage diente

der Abschlussbericht. Sämtliche Kapitel wurden bei den Treffen der AG Gender einer Genderanalyse unterzogen.

Im Ergebnis wurde der Umsetzungs-AG VEMK ein „Genderbericht“ zur Verfügung gestellt, der geschlechtssensible Anmerkungen zu einzelnen Aspekten der VEMK auflistete sowie Vorschläge für eine geschlechtergerechte Umsetzung unterbreitete. Die Umsetzungs-AG griff viele Beispiele und Anregungen auf, einige davon sind noch in der Umsetzung, da das Projekt noch nicht abgeschlossen ist

Was wurde durch das Gendern verändert?

Dieser Genderbericht machte u. A. deutlich, dass weibliche Beschäftigte eher durch eine direkte persönliche Ansprache (Beziehungsebene) als über Mail, Intranet und Flyer motiviert werden, an der VEMK teilzunehmen. Es wurde daher verabredet, nicht nur für die Vorgesetzten, sondern auch für alle Beschäftigten vier zentrale Infoveranstaltungen durchzuführen. Dort konnten sich insgesamt 160 Beschäftigte des Kultusministeriums informieren und Fragen, Bedenken und Vorschläge einbringen.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit und dem Marketing der VEMK wurde darauf geachtet, dass die Informationen und Vordrucke keinem Geschlecht zugeordnet werden können. Es wurde ein farbenfrohes Logo und eine Bildmarke entwickelt, die in allen Präsentationen, Handouts, Newslettern usw. wiederzufinden war.

Der Fragebogen konzentrierte sich stark auf das Beziehungsverhalten von Vorgesetzten; ein Themenbereich, der besonders weibliche Beschäftigte anspricht. Männliche Beschäftigte legen in ihrer Einschätzung aber auch großen Wert auf fachliche Kompetenzen. Entsprechende Fragen wurden ergänzt.

Auch andere Vorschläge, beispielsweise den Fragebogen nach Geschlecht der Teilnehmenden und hinsichtlich Voll- und Teilzeitbeschäftigung zu differenzieren, um bei der Auswertung mögliche Korrelationen herstellen zu können, wurden für gut befunden. Sie konnten aber aufgrund der geringen Größe der Referatsteile und Referate nicht umgesetzt werden, da sonst das wichtige Kriterium Anonymität nicht hätte sichergestellt werden können. Da ein Fragebogen für alle Vorgesetzten eingesetzt werden sollte, war auch bei Abteilungsleitungen eine solche Binnendifferenzierung nicht umsetzbar.

Zum Ziel der VEMK wurde angeregt, am Ende des VEMK- Prozesses ein Leitbild „Was ist ein guter Vorgesetzter? Was ist eine gute Vorgesetzte?“ zu erarbeiten. Eine Leitbilddiskussion könnte im gesamten MK geführt werden und wäre geschlechtsspezifisch differenziert anzugehen. Die Umsetzung dieses Vorschlages wurde auf das Ende der Umsetzungsphase vertagt und wird dort erneut zu erörtern sein.

Schließlich wurde seitens der AG vorgeschlagen, Gender strukturell in der Umsetzungsgruppe zu verankern, weil sich Gender als Querschnittsaufgabe auf alle Bereiche der VEMK bezieht. Im Ergebnis wurde so verfahren.

Es gab auch Meinungsverschiedenheiten innerhalb der AG Gender, beispielsweise zur Frage, wer die Abteilungsleitungen einschätzt: nur die nächste Hierarchieebene oder alle Beschäftigte? Da in den unteren Hierarchieebenen mehr weibliche Beschäftigte anzutreffen sind, diese aber womöglich die Abteilungsleitungen infolge mangelnder Erfahrungen kaum einschätzen können, wird das Abteilungsergebnis tendenziell durch das Einschätzungsvotum der oberen – und zumeist männlichen – Hierarchieebenen geschlechtsspezifisch belastet und verzerrt womöglich Ergebnisse, Analysen und Konsequenzen. Die differierenden Meinungen wurden der Umsetzungs-AG als mögliche Varianten vorgeschlagen, im Ergebnis wurde in der VEMK für die Einschätzung der Abteilungsleitungen durch alle Beschäftigten entschieden.

Was lernen wir aus dem Gendern?

Es macht in jedem Fall Sinn, größere Projekte, die das gesamte Haus betreffen, unter Gendergesichtspunkten zu analysieren, geschlechtergerechte Vorschläge zu erarbeiten und umzusetzen. Methodisch kann dies mit einer begleitenden AG erfolgen, es kann aber auch von Anfang an als integraler Bestandteil eines Arbeitsauftrags verankert werden. Entscheidend ist, dass nach Wirkungen für Frauen und Männer gefragt wird. So können Hemmnisse oder Blockaden abgebaut werden, die Männer und/oder Frauen von der Partizipation abhalten. Dazu ist nicht viel nötig, oft helfen schon die richtigen Fragestellungen.

Kontakt

Ingeborg Weisig

Niedersächsisches Kultusministerium

Leiterin des Referates 23

- Integration durch Bildung, Kompetenzförderung -

Schiffgraben 12

30159 Hannover

Telefon (0511) 120 7201

Fax (0511) 120 997201

ingeborg.weisig@mk.niedersachsen.de

Der „Modulaufstieg“ bei der Polizei

Die rund 12.000 Beamtinnen und Beamten des ehemals mittleren Polizeivollzugsdienstes in den ehemals gehobenen Polizeivollzugsdienst im Wege des Aufstiegs zu überführen – das war das Ziel der Landesregierung, als sie den Einstieg in die zweigeteilte Laufbahn für den Polizeivollzugsdienst beschloss. Dieses Ziel wurde Ende 2010 erreicht: den ehemals mittleren Dienst gibt es seitdem bei der Polizei faktisch nicht mehr.

Die Lebenswirklichkeit ließ vermuten, dass auf dem Weg in die heutige Laufbahngruppe 2 insbesondere Polizistinnen – anders als ihre männlichen Kollegen – in der Doppelrolle in Beruf und Familie belastet sein würden. Durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming konnten alle Kolleginnen und Kollegen „mitgenommen“ werden – besonders mit dem vom Ministerium für Inneres und Sport „maßgeschneiderten Modulaufstieg.“

Entscheidung für die Gender-Strategie

Bereits in den 90er Jahren hat die Landesregierung den Einstieg in die zweigeteilte Laufbahn im Polizeivollzugsdienst beschlossen. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten des ehemals mittleren Dienstes wurden seitdem sukzessive in den ehemals gehobenen Polizeivollzugsdienst überführt. Dies erfolgte im Wesentlichen über folgende Aufstiegsformen:



Schließlich waren im Haushaltsjahr 2006 alle Stellen des ehemals mittleren Vollzugsdienstes in solche des gehobenen Dienstes umgewandelt, dennoch waren noch mehr als 600 Polizistinnen und Polizisten im mittleren Dienst verblieben. Für den Lehrgangsaufstieg war zu befürchten, dass die für einen wirtschaftlichen Lehrgangsbetrieb nötigen Klassenstärken wegen rückläufiger Jahrgangsstärken nicht mehr erreicht würden. Bei Fortführung des bisherigen Konzeptes wäre dann eine zentrale Durchführung des Lehrgangsaufstiegs unumgänglich geworden. Dies hätte – so ließ die Lebenswirklichkeit vermuten – insbesondere bei den betroffenen Frauen zu erheblichen Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt.

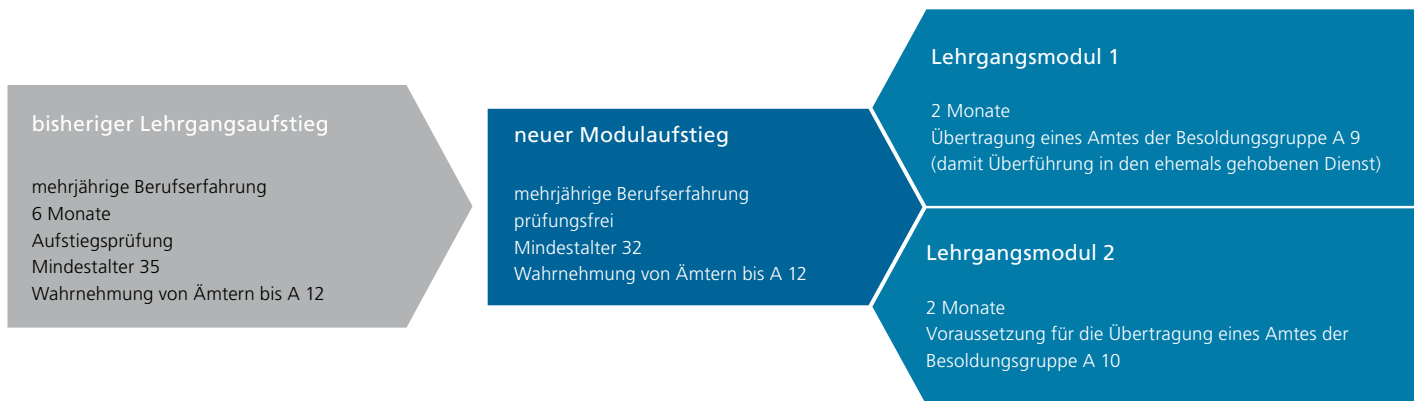
Der im mittleren Vollzugsdienst verbliebene Frauenanteil betrug derzeit rund 44 % – bei einem Gesamtanteil der Frauen in der Polizei von 20 %. Die sechsmonatige Teilnahme am Lehrgangsaufstieg und die damit verbundene Abwesenheit von der Familie wäre – wenn überhaupt – insbesondere für Frauen mit Kindern nur unter erheblichen Schwierigkeiten durchführbar gewesen. In der Folge wäre die Überführung in den ehemals gehobenen Dienst für diese Beamtinnen gegebenenfalls erst im Wege des sogenannten Bewährungsaufstiegs und damit nach Vollendung des 45. Lebensjahres möglich gewesen. Dies machte deutlich, dass es in diesem Bereich Erleichterungen geben musste.

Ziel war es, den Lehrgangsaufstieg zu beschleunigen und zu straffen. Dabei sollten u. a. die dezentrale Durchführung des Lehrgangs gewährleistet bleiben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden. Vor diesem Hintergrund wurde in der Polizeiabteilung des Ministeriums für Inneres und Sport die Optimierung des Lehrgangsaufstiegs als Gender-Mainstreaming-Projekt vereinbart.

(Um-) Gestaltung des Lehrgangsaufstiegs zum Modulaufstieg

Die dem Aufstieg zugrundeliegende Rechtsvorschrift¹ wurde u. a. zugunsten dieser Ziele geändert und der bisherige Lehrgangsaufstieg zum sog. „Modulaufstieg“ umgestaltet. Die bislang halb-

¹ Verordnung über die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes des Landes Niedersachsen



jährliche Unterweisungszeit wurde reduziert und das Mindestalter von 35 auf 32 Jahre gesenkt. Gleichzeitig wurden „Vorratsbeschulungen“ für jüngere Beamtinnen und Beamte ermöglicht.

Soweit die weiterhin erforderliche mehrjährige Berufserfahrung vorliegt, darf nun bereits nach Ableisten des sogenannten Lehrgangsmoduls 1 ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 des ehemals gehobenen Dienstes verliehen werden. Voraussetzung für die Verleihung eines Amtes nach A 10 ist die Teilnahme an einer weiteren zweimonatigen Einführungszeit, dem sogenannten Lehrgangsmodule 2.

Erfolgreiche Umsetzung

Die Vorgabe der Polizeiabteilung im Ministerium für Inneres und Sport, das Lehrgangsmodule 1 dezentral und möglichst wohnortnah durchzuführen, haben die Polizeiakademie Niedersachsen

und die Polizeibehörden Hand in Hand in fünf Durchgängen erfolgreich umgesetzt. Insgesamt konnten auf diese Weise über 600 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte des ehemals mittleren Dienstes in den ehemals gehobenen Dienst aufsteigen.

Der vierte Durchgang des Lehrgangsmoduls 1 wurde dabei nochmals insbesondere im Interesse der Polizeibeamtinnen verstärkt unter dem Genderaspekt „maßgeschneidert“ gestaltet und durchgeführt. Hierzu wurde eine Lösung entwickelt, die den individuellen Bedürfnissen einer kleinen Gruppe von Polizeibeamtinnen Rechnung trug. Ihnen wäre angesichts ihrer familiären Situation, wie z. B. Elternzeit, selbst die Teilnahme am Modulaufstieg nur unter erheblichen Schwierigkeiten möglich gewesen.

Die Teilnehmerinnen wurden im Vorfeld aufgefordert, bei der Gestaltung des Lehrgangsmoduls 1 ihre Belange einzubringen. Dies fand im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Polizeibehörden, der



Polizeiakademie Niedersachsen und des Ministeriums für Inneres und Sport statt. Mit der Zielsetzung einer flexiblen, familienfreundlichen Arbeitsgestaltung wurden gemeinsam mehrere Möglichkeiten der zeitlichen und örtlichen Lehrgangsgestaltung erörtert und einvernehmlich die Rahmenbedingungen für den Unterricht festgelegt. So wurde als Unterrichtsort Oldenburg gewählt, um allen Teilnehmerinnen Wohnortnähe bieten zu können. Auch die zeitliche Gestaltung wurde den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen angepasst: statt einer durchgängigen zweimonatigen Vollzeit-Beschulung wurden die Beamtinnen über einen Zeitraum von vier Monaten in Teilzeit mit einer Unterbrechung durch die Sommerferien beschult. Selbstverständlich war, dass beurlaubten Beamtinnen für die Zeiten des Lehrgangsmoduls Teilzeitbeschäftigung gewährt wurde. Dieser „maßgeschneiderte Modulaufstieg“ ermöglichte den Teilnehmerinnen eine erfolgreiche Verknüpfung mit ihrem Familienleben. Unmittelbar nach dem Abschluss des Moduls wurden alle Teilnehmerinnen zu Kommissarinnen befördert.

Gewinn-Situation für die Beteiligten geschaffen

Mit Hilfe des Gender Mainstreaming Projektes konnte das Angebot der dezentralen Beschulungen in Wohnortnähe beibehalten und der Aufstieg beschleunigt und gestrafft durchgeführt werden. So hat die niedersächsische Polizei insbesondere ihren Vollzugsbeamtinnen ermöglicht, Familie und Beruf optimal zu vereinbaren und insoweit Karrierenachteile zu vermeiden.

Der 5. und letzte Durchgang des Lehrgangsmoduls 1 wurde im Dezember 2010 abgeschlossen. Die Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn ist seitdem erreicht. Das Lehrgangsmodul 2 – die Voraussetzung für die Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 10 – wird seit Mitte 2011 dezentral in den Polizeibehörden durchgeführt. Sollten hierbei Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten, ist beabsichtigt, auch für dieses Lehrgangsmodul „maßgeschneiderte“ Lösungen anzubieten.

Kontakt

Frau Carolin Fangmann

Ministerium für Inneres und Sport

Landespräsidium für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz

Referat P 25

Telefon (0511) 120-6022

carolin.fangmann@mi.niedersachsen.de

Ein neues Qualifizierungskonzept für die Laufbahngruppe 2

Das Thema „Aufstieg im Beruf“ ist für alle Berufstätigen von besonderer Bedeutung. Gerade hier wirken sich die meistens immer noch unterschiedlichen Berufsbiografien von Frauen und Männern besonders aus. Denn die beruflichen Werdegänge der Frauen unterscheiden sich von denen der Männer hauptsächlich dadurch, dass sie zeitliche und sich damit auch auf die Karriere auswirkende Lücken aufweisen. Hier sind in erster Linie die Stichworte Babypause oder Beurlaubung zur Kindererziehung zu nennen. Hauptsächlich Frauen müssen sich nach einem Wiedereintritt in die Berufstätigkeit neu positionieren, um erfolgreich an dem Wettbewerb um ein berufliches Fortkommen teilnehmen zu können.

Diese Aspekte kommen auch bei dem neuen Qualifizierungskonzept zum Tragen, das nach der Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes zum 1. April 2009 von den einzelnen Ressorts zu erarbeiten ist.

Beispiel: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration

Im Zuge der Neufassung des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) und der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) zum 1. April 2009 wurden der gehobene Dienst und der höhere Dienst in einer gemeinsamen Laufbahngruppe 2 zusammengefasst. Für diese Laufbahngruppe 2 hat der Gesetzgeber zwei Zugangsmöglichkeiten – Einstiegsämter – vorgesehen.

Der Einstieg erfolgt entsprechend der Qualifikation. Das erste Einstiegsamt entspricht dem Einstiegsamt für den früheren gehobenen Dienst, d.h. Regierungsinspektorin/Regierungsinspektor in der Besoldungsgruppe A 9; das zweite Einstiegsamt entspricht dem Einstiegsamt für den früheren höheren Dienst, d.h. Regierungsassessorin/Regierungsassessor bzw. -rätin/-rat in der Besoldungsgruppe A 13.

Gleichzeitig wurde das bis dahin angewandte formalisierte Aufstiegsverfahren abgeschafft, das bei einem Wechsel vom früheren gehobenen in den früheren höheren Dienst absolviert werden musste.

Nach § 12 Abs. 2 Nr. 3 NLVO können jetzt innerhalb der Laufbahngruppe 2 Ämter der Besoldungsgruppe A 14 auch Beamtinnen und Beamten übertragen werden, die nicht die Bildungsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt – das sind in der Regel der Erwerb eines Diploms oder eines Master-Abschlusses – erfüllen. Voraussetzung ist, dass diese aus dem früheren gehobenen Dienst kommenden Beamtinnen und Beamten eine von der obersten Dienstbehörde bestimmte Qualifizierung abgeschlossen haben. Wie dieses Qualifizierungsverfahren im Einzelnen abläuft, bestimmt jedes Ministerium in eigener Zuständigkeit.

Modalitäten für den Laufbahnwechsel

Das seit November 2010 geltende Qualifizierungskonzept für die Laufbahngruppe 2 im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (MS) einschließlich Geschäftsbereich regelt somit die MS-spezifischen Modalitäten für den Laufbahnwechsel vom ehemaligen gehobenen in den ehemaligen höheren Dienst.

Zum Geschäftsbereich gehören das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, das Niedersächsische Landesgesundheitsamt, das Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen sowie die Landesbildungszentren für Hörgeschädigte und das Landesbildungszentrum für Blinde.

Im Januar 2010 begann eine Arbeitsgruppe mit den Arbeiten zur Erstellung des Konzepts. Sie setzte sich aus Mitgliedern des MS und des Geschäftsbereichs zusammen. Vertreten waren auch die Frauenbeauftragte (seit 1. Januar 2011: Gleichstellungsbeauftragte) des MS, der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung. Die Gesamtverantwortung für das Ergebnis lag beim MS, da es die einheitliche Anwendung des Qualifizierungskonzepts in seinem Geschäftsbereich sicherstellen muss.

Vom Rahmenkonzept zum Qualifizierungskonzept

Als Vorgabe für das zu erarbeitende Qualifizierungskonzept war das von den Personalreferentinnen und -referenten der obersten Dienstbehörden zuvor verabschiedete Rahmenkonzept zu

beachten. Dies soll einen vergleichbaren Ablauf der einzelnen Qualifizierungsverfahren sicherstellen. Schon bei der Erstellung des Rahmenkonzepts wurde Wert auf die Beachtung von Gender-Grundsätzen gelegt.

Weil der Arbeitsgruppe neben der Frauenbeauftragten auch die Leiterin des u. a. für Gender Mainstreaming zuständigen Fachreferats des MS angehörte, war von Anfang an sichergestellt, dass der Gender-Mainstreaming-Aspekt angemessen berücksichtigt würde.

Darüber hinaus hat sich auch das Gender-Tandem des MS mit dem Entwurf nach dessen Verabschiedung durch die Arbeitsgruppe beschäftigt. Das Gender-Tandem besteht aus einer weiblichen und einem männlichen Beschäftigten des MS, die beide durch die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen die erforderliche Gender-Qualifikation erworben haben.

Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Als ein Schwerpunkt ist im Qualifizierungskonzept festgelegt, dass die Auswahl der zum Qualifizierungsverfahren zuzulassenden Bewerberinnen und Bewerber in einem Assessment-Center in der Form einer Potentialanalyse (AC-PA) durch ein ausschließlich zu diesem Zweck gebildetes Auswahlgremium erfolgt. Es ist beabsichtigt, zwei Auswahlgremien zu installieren: eines beim MS und eines beim Landesamt für Soziales, Jugend und Familie. Ein erstes Auswahl- und Qualifizierungsverfahren ist im MS im Frühjahr 2012 vorgesehen.

Einer erfolgreichen Auswahl im AC-PA schließt sich das eigentliche Qualifizierungsverfahren an. Darin werden die Merkmale, die nach dem Ergebnis des AC-PA schwächer ausgeprägt, aber für die Tätigkeit als Führungskraft bedeutsam sind, in besonderem Maß aufgegriffen. Das geschieht durch einen zwischen der Dienststelle und jeder Teilnehmerin oder jedem Teilnehmer individuell zu vereinbarenden Qualifizierungsplan. Darin sind in jedem Fall – falls nicht vorhanden – vorzusehen:

- der Erwerb der EU-Grundqualifikation,
- mindestens fünf Tage Fortbildung in Grundlagenwissen in den Bereichen Betriebswirtschaftslehre und Neue Steuerungsinstrumente und
- der Erwerb von Gender-Kompetenz mit mindestens drei Tagen Fortbildung.

Die Feststellung, dass das Qualifizierungsverfahren erfolgreich durchlaufen wurde, trifft die Dienststelle. Die Absolventinnen und Absolventen bilden dann einen Pool, aus welchem die geeigneten

auszuschreibenden Dienstposten ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zu besetzen sind bzw. besetzt werden können.

Beinhaltet das Auswahlverfahren für einen konkreten Dienstposten die Teilnahme an einem Assessment-Center (AC), so haben die Bewerberinnen und Bewerber aus dem erfolgreich absolvierten Qualifizierungsverfahren wie alle anderen Interessierten auch in vollem Umfang daran teilzunehmen. Gleichstellungspolitisches Ziel ist dabei die quantitativ und qualitativ ausgewogene Besetzung von Führungspositionen durch Frauen und Männer. In diesem Zusammenhang sind die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeitarbeit, Telearbeit und Notwendigkeit der Betreuung Familienangehöriger von besonderer Bedeutung.

Qualifizierungsplan

Die genannten Themen werden bereits im Qualifizierungsverfahren berücksichtigt werden; insbesondere steht die Teilzeitbeschäftigung einer Teilnahme nicht entgegen. Der individuell für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer am Qualifizierungsverfahren zu erstellende Qualifizierungsplan umfasst einen Zeitraum von bis zu 15 Monaten und ist entsprechend der dienstlichen Verpflichtung (Vollzeit, Teilzeit) zu leisten.

Wie bereits ausgeführt, wurde das Konzept unter Beachtung der Grundsätze des Gender Mainstreaming erstellt. So ist festgeschrieben, dass in den einzelnen Sequenzen des Auswahlverfahrens bei der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber Gender-Kompetenz anzuwenden ist, was eine vorherige entsprechende Schulung der Mitglieder des Auswahlgremiums in Gender-Kompetenz voraussetzt.

Eine erste Schulung soll im Frühjahr 2012 erfolgen. Sie wird durch die im Konzept festgelegte externe Begleitung des AC-PA, d. h. durch Fachleute entsprechender Beratungsfirmen, die ebenfalls Gender-Kompetenz nachzuweisen haben, durchgeführt. Dadurch ist u. a. die Berücksichtigung von Gender-Aspekten sowohl bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber als auch für den Ablauf des gesamten AC-PA sichergestellt. Dem Auswahlgremium gehört auch die Gleichstellungsbeauftragte an. Angestrebt wird eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern.

Auch die Bewerberinnen und Bewerber haben Kenntnisse über das Gleichstellungsrecht und die Methode und Strategie des Gender Mainstreaming nachzuweisen bzw. in der Qualifizierung zu erwerben. Das Gleiche gilt für die Fähigkeit, von der eigenen Geschlechterrolle zu abstrahieren sowie geschlechterdifferenziert zu beurteilen und zu führen.

Das Anforderungsprofil

Im Hinblick auf das Anforderungsprofil sind vor der Durchführung des AC-PA Mindestanforderungen für die einzelnen Kriterien festzulegen. Die Gewichtung der einzelnen Kriterien wird vom Auswahlgremium vorgenommen; die externe Begleitung des AC-PA wird beteiligt. Unter Gender-Gesichtspunkten ist dies insofern von Bedeutung, als sich Frauen und Männer nach unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben für oder gegen eine Bewerbung zur Laufbahnqualifizierung entscheiden.

Nach Abschluss des ersten Auswahl- und Qualifizierungsverfahrens wird das Verfahren vor einem weiteren Durchlauf kritisch beurteilt und ggf. angepasst. Die Evaluation führt das MS in Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, der Gleichstellungsbeauftragten des MS, dem Hauptpersonalrat und der Hauptschwerbehindertenvertretung durch.

Kontakt

Frau Regina Varchmin-Pecho

Herr Hubertus Kuhlen

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie, Gesundheit und Integration
30159 Hannover

Telefon (0511) 120-4115

regina.varchmin-pecho@ms.niedersachsen.de

Telefon (0511) 120-4127

hubertus.kuhlen@ms.niedersachsen.de

Väter in der Familienbildung



Ausgangspunkt

Die Familienbildung in Niedersachsen leistet einen wesentlichen Beitrag für die Bildung und Unterstützung von Familien. Angesichts gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse – mit veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, veränderten Rollenverständnissen und erhöhten Anforderungen an die Vermittlung von sozialen Kompetenzen und die frühkindliche Bildung der Kinder – stehen Väter und Mütter vor großen Herausforderungen.

Familienbildungsstätten stehen ihnen dabei zur Seite, geben Hilfe und Orientierung sowie den Raum zur Reflexion. Die vielfäl-

tigen Programme sind an unterschiedliche Entwicklungsphasen der Kinder ausgerichtet und haben verschiedene soziale Gruppen und Bedarfe bei besonderen Problemlagen im Blick.

Dennoch war das Profil der Familienbildungsstätten in der Öffentlichkeit zum Teil unklar.

Um dies zu verbessern, wurde 2007 begleitet durch das niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration mit einem Prozess

- zur Schärfung des Profils der Familienbildungsstätten,
- der stärkeren Ausrichtung der Familienbildung an neue gesellschaftliche Fragestellungen,
- der engeren Verzahnung der Familienbildung mit den Herausforderungen der frühkindlichen Bildung und der Stärkung der Erziehungskompetenz der Väter und Mütter sowie
- der Abgrenzung der Familienbildung von anderen Angeboten der Erwachsenenbildung durch die Volkshochschulen und anderen Bildungsträgern

begonnen. Im Rahmen dieses Prozesses sollte ein Maßstab der Profilbildung der Grundgedanke des Gender Mainstreaming sein. Hierbei war insbesondere die Frage maßgeblich, in welchem Umfang die zurzeit unterrepräsentierte Gruppe der Väter durch die Familienbildungsangebote erreicht werden kann. Dies ist nicht nur für die Zukunftsfähigkeit der Familienbildung ein wichtiger Faktor, sondern erlangt Bedeutung vor allem durch den Wandel der Wichtigkeit von Vaterschaft innerhalb der Familienorganisation und der Partnerschaft.

Analyse

Eine erste Auswertung der Jahresstatistiken der letzten Jahre ergab, dass zwar immer mehr Väter an verschiedenen Angeboten der Familienbildung teilnahmen, dass dieser Anteil aber dennoch auf niedrigem Niveau verblieb. Daher wurde eine vertiefende Befragung der Niedersächsischen Familienbildungsstätten zu ihren Erfahrungen durchgeführt¹. Zentrale Ergebnisse waren:

- Erlebnisorientierte Angebote – wie zum Beispiel Vater-Kind-Wochenenden mit Paddeln oder Zelten – werden für die Zielgruppe Väter für deutlich geeigneter bewertet als Seminare. Auch offene Treffs, Vorträge und Sonderveranstaltungen werden für geeignet erachtet.
- Besonders gut zu erreichende Zielgruppen sind vor allem Väter von Babys sowie Väter von Kindern bis zu 6 Jahren. Positive Beispiele aus der Praxis für erfolgreiche Kurse sind dementsprechend beispielsweise bewegungsorientierte Väter-Baby-Kurse. Sowohl die Kurse für Väter von Babys als auch die Kurse für Väter älterer Kinder werden dann gut angenommen, wenn sie



einen hohen praktischen Anteil haben und konkretes Handeln im Vordergrund steht.

- Als wesentliche hinderliche Faktoren wurden benannt: Mangel an männlichem Fachpersonal, mangelnde Zeit der Väter, die Rollenverteilung bzw. das Rollenbild, das Bild der Familienbildung in der Öffentlichkeit sowie mangelnde Ressourcen.

Studien zeigen, dass ein nicht unerheblicher Teil der (jungen) Väter heute suchend im Hinblick auf die eigene Rolle in der Gesellschaft ist. Gesellschaftliche Erwartungen an die Rolle sind unklarer als je zuvor. Die Vielfalt der männlichen Lebensentwürfe

erschwert eine Orientierung.² Hier kann Bildung im Sinne von Orientierungshilfe und Beratung hilfreich sein. Um jedoch Akzeptanz zu finden, müssen Angebote positiv auf Stärkung der Ressourcen der Väter ausgerichtet sein.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die männer-/vaterspezifische Ansprache „auf Augenhöhe“. Männer- bzw. vaterspezifische Zugangswege – auch bei der Ausschreibung – sind hierbei wichtig. Hierfür gibt es – auch in Niedersachsen – schon Beispiele guter Praxis.

Für die Familienbildung sollte es nicht darum gehen, allein auf eine quantitative Veränderung zu schauen. „Wir haben mehr Väter in unserer Bildungseinrichtung“ sagt noch nichts über die Qualität der Angebote aus. Wichtig erscheint es, konzeptionelle Überlegungen zur Grundlage von Väterarbeit in der Familienbildung zu machen.

Maßnahmen

Nachdem diese Ergebnisse vorlagen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Väterbildung als Thema des Werkstattgesprächs

„Väter – Räume – Gestalten“ 2008

„Sag mir, wo die Väter sind – Räume für Väter in der (Familien-) Bildung“ war das Thema des Workshops mit Eberhard Schäfer vom Väterzentrum Berlin sowie Hiltrud Boomgaarden und Helmut Müller von der Ev. Familien-Bildungsstätte Oldenburg im Rahmen des Werkstattgesprächs 2008.

2. Multiplikatorenschulung 2009, 2010 und 2011

Da ein Ergebnis der Befragung der Mangel an kompetenten (männlichen) Kursleitern war, wurde im Jahr 2009 mit der Qualifizierung von Multiplikatoren begonnen. Im Jahr 2009 war diese Multiplikatoren-Werkstatt mehrtägig konzipiert, in den Jahren 2010 und 2011 eintägig, um in Hinblick auf Zeitressourcen jeweils eine unterschiedliche Zielgruppe anzusprechen. Die Veranstaltungen wurden zwar nicht in einem quantitativ großen Umfang angenommen, wurden aber von denjenigen, die dabei waren, als ausgesprochen positiv und hilfreich bewertet³.

3. Fachtagung der Familienbildungsstätten 2009

Auch im Kreis der Familienbildungsstätten wurde das Thema 2009 im Rahmen der zweijährig stattfindenden Jahrestagung

¹ Die Gesamtergebnisse der Befragung sind im Handbuch für Väterarbeit, Band 2, „Was bringt Väter in Bewegung?“, S. 45 ff., vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration in Kooperation mit dem Landesarbeitsforum „Die aktive Vaterrolle stärken“ veröffentlicht.

² Vgl. hierzu auch die Ergebnisse der Studie „Männer in Bewegung“ von Rainer Volz und Paul M. Zulehner, deren wesentliche Ergebnisse im Handbuch für Väterarbeit, Band 2, „Was bringt Väter in Bewegung?“, S. 7 ff. dokumentiert sind.



nochmals aufgriffen. Wolfgang Wirtz, Ev. Familienbildungsstätte Köln stellte seine Grundüberlegungen für eine inhaltliche Konzeption vor⁴.

4. Vorstellung von Gruppenangeboten für Väter mit Migrationshintergrund 2010

Ein Schwerpunkt des Werkstattgesprächs 2010 „Eltern – Väter – Zeit: Herausforderung für Unternehmen und Gesellschaft“ war das Thema „Väter aktiv begleiten – Wie geht das?“ Projekte und Initiativen bekamen die Möglichkeit sich vorzustellen, über ihre Erfahrungen mit Vätern und über möglichen Unterstützungsbedarf und Hilfen für sich wie auch für die Väter zu berichten.

Vorge stellt wurden die Projekte: „Väter an den Start“ (Projekt der kath. Familienbildungsstätte Osnabrück), das „Väterprojekt“ aus Achim und „Vater sein in Wolfsburg“, ein Gruppenangebot des Netzwerks Interkulturelle Väterarbeit in der Stadt Wolfsburg. Es zeigte sich, dass es in Niedersachsen regional mittlerweile vielfältige Angebote für Väter gibt. Gerade für Väter mit Migrationshintergrund – die allgemein als nicht so einfach erreichbar gelten – kann mit dem richtigen Konzept ein interessantes Gruppenangebot erfolgreich sein.

Perspektiven

Im Rahmen der Jahrestagung der Familienbildungsstätten im Mai 2011 standen erneut die grundlegende Ausrichtung der Familienbildung sowie die Herausforderungen durch den gesell-

schaftlichen Wandel im Mittelpunkt. Der Faden von 2007 wurde aufgegriffen und die Frage des Profils sowie der Erreichbarkeit diskutiert.

Die Bedeutung der Familienbildung im Hinblick auf präventive Handlungskonzepte ist in den letzten vier Jahren weiter gestiegen. Väter sind in Familienbildungsstätten ein selbstverständlicheres Bild geworden. Sie wandeln sich von „Exoten“ zu „normalen Kursteilnehmern“. Gerade die Elternzeitregelung mit den Partnermonaten führt zu einer größeren Partizipation von Vätern vor allem in Eltern-Kind-Gruppen für Babys und Kleinkinder. Um hier weitere Erfahrungen in der Praxis zu unterstützen, ist im Entwurf für die Richtlinie Familienförderung⁵ auch die Förderung von Projekten und Angeboten zu „Neuen Wege in der Familienbildung“ vorgesehen, die die Förderung spezifischer Väterangebote ermöglicht.

Denn trotz der beschriebenen Erfolge bleibt dennoch die kritische Reflexion der Konzeption und Angebote im Hinblick auf die Väter weiterhin eine Aufgabe für eine moderne Familienbildung, die viel mehr, viel vielfältiger und viel bunter ist, als es sich die Initiatorinnen und Initiatoren der traditionellen Mütterschulen am Anfang haben träumen lassen.

Weitere Informationen, Materialien und Downloads

www.vaeter-in-niedersachsen.de

Kontakt

Frau Beate Helmke

Herr Martin Wabra

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie, Gesundheit und Integration

Referat 304 - Familienpolitik -

30159 Hannover

Telefon (0511) 120-3002

beate.helmke@ms.niedersachsen.de

martin.wabra@ms.niedersachsen.de

³ Ausführliche Beschreibung mit Interview der Kursleiter im Handbuch für Väterarbeit, Band 2, „Was bringt Väter in Bewegung?“, S. 61 ff.

⁴ Die Ergebnisse der Diskussionen zu diesen Thesen sind dokumentiert im Handbuch für Väterarbeit, Band 2, „Was bringt Väter in Bewegung?“, S. 59 ff.

⁵ Entwurf der Richtlinie für die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Familien unterstützenden Maßnahmen und Frühen Hilfen.

Umnutzung landwirtschaftlicher Altgebäude: der Frauenwirtschaftshof – UNSAhof

In Leiferde bei Gifhorn haben Frauen einen denkmalgeschützten Bauernhof umgenutzt und zu einem soziokulturellen Kristallisationspunkt entwickelt. Während sich den Männern im nahen VW-Werk Arbeitsmöglichkeiten bieten, finden viele Frauen in der Region kaum Arbeitsstellen in ihren erlernten Berufen. Auf dem UNSAhof können sie gemeinsam den Start in eine (neue) berufliche Selbstständigkeit wagen. Initiatorinnen des Projektes sind die Bauingenieurin Sabine Wyrwoll und die Architektin Claudia Klement vom Frauen-Ingenieurbüro „Althaus-Konzept“.

Das Frauen-Ingenieurbüro „Althaus-Konzept“ hat mit dem Projekt UNSAhof nicht nur ein beispielgebendes Projekt zur Umnutzung landwirtschaftlicher Altgebäude umgesetzt, sondern dabei auch den besonderen Blick auf die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten von Frauen im ländlichen Raum gelenkt. Ihnen ist es gelungen, gerade Qualifikationen von Frauen in einer Region, die qualifizierte Arbeitsplätze vornehmlich für Männer anbietet, zu nutzen und weiterzuentwickeln. Das Konzept und der vor drei Jahren zur Verwirklichung der Idee gegründete Verein wurde „Markthof e.V.“ genannt. Der Verein bewirbt die Idee des „Frauenwirtschaftshofes“ weiter.

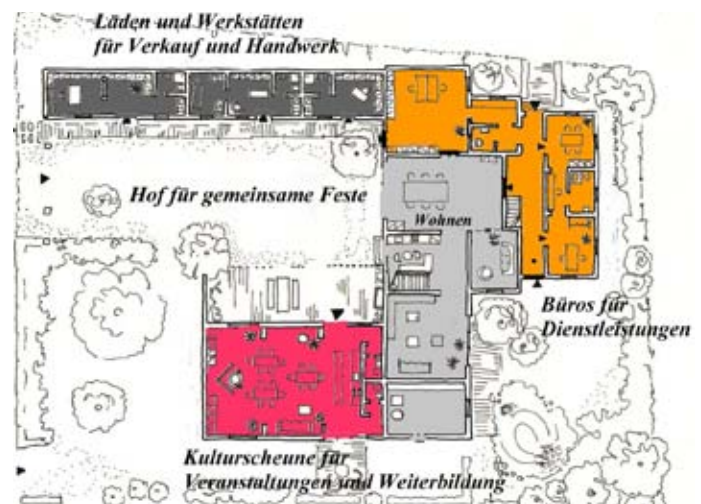
Das Projekt UNSAhof wurde im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitung der Leibniz Universität Hannover zum Thema „Umnutzung landwirtschaftlicher Altgebäude und Hofanlagen“ als „Beste-Praxis-Beispiel“ benannt. Die wissenschaftliche Untersuchung, die durch das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung unterstützt wurde, hatte zum Ziel, den Prozess der Dorferneuerung in 12 ausgewählten Modelldörfern in Niedersachsen zu begleiten und zu untersuchen. Neben Hemmnissen und Einschränkungen zum Beispiel im Bereich der Förderung sollten aber auch Handlungsempfehlungen aufgezeigt werden, wie mit dem demographischen Wandel und dem daraus resultierenden Leerstand in landwirtschaftlicher Bausubstanz auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene umgegangen werden kann. Eine Auswahl entsprechender Beispiele sollte geeignete Projekte vorstellen, in denen landwirtschaftliche Bausubstanz erfolgreich umgenutzt wurde. Erste Berührungspunkte mit dem Projekt hatte die Leibniz Universität Hannover, Institut für Umweltplanung im Rahmen des Projektes „Genderkompetenz in ländlichen Räumen – Ein Forschungsforum von gender_archland in Kooperation mit dem IUP“.

Das Projekt

Der UNSAhof in Leiferde ist ein umgenutztes, denkmalgeschütztes Niederdeutsches Hallenhaus (Vierständerhaus) mit einigen Nebengebäuden. Die Umnutzung erfolgte in den Jahren 1996 bis 2005 für vielfältige Folgenutzungen (Wohnen, Hand-



Die alte Hofanlage vor der Umnutzung 1994



Die Hofanlage ist in 4 Nutzungsbereiche aufgeteilt



Lehmskulpturen – Ferienkurs für Kinder

werks- und Kunsthandwerksbetriebe, Handelsbetriebe, Dienstleistungseinrichtungen etc.). Fördermittel wurden lediglich aus dem Bereich der Denkmalpflege in Anspruch genommen.

Ursprünglich wurde das Haupthaus von einer älteren Dame bewohnt. Die Nebengebäude dienten der Tierhaltung und als Lagerraum. Die bis zur Übernahme der Immobilie ungenutzten Räume standen über 40 Jahre leer. Entsprechend befand sich das Objekt in einem desolaten Zustand. Lediglich die von der älteren Dame bewohnten Zimmer waren tapeziert und nur mit einem Kohleofen ausgestattet.

Nach der Umnutzung befindet sich im Haupthaus weiterhin eine Wohnung. Ergänzend wurden Büroräume für das Ingenieurbüro „althaus-konzept“, die IGB-Kontaktstelle und das Büro für Coaching und Kommunikation eingerichtet. Im ehemaligen Schweinestall wurden Läden und Werkstätten für Verkauf und Handwerk eingerichtet u. a. für Kunsthandwerk aus der Region (als Verein organisiert) und die Glaswerkstatt einer Existenzgründerin. Die Scheune wurde zu einer Kunst- und Kulturscheune für Veranstaltungen und Weiterbildung ausgebaut. Hier finden Seminare für Bauherren, Markttag und Veranstaltungen von externen Nutzerinnen und Nutzern statt.

Für die Auswahl als „Beste-Paxis-Beispiel“ der Untersuchung sprachen

- die Umsetzung denkmalpflegerischer Aspekte mit dem Anliegen, die Hofstelle zu erhalten
- die verkehrstechnisch günstige Lage als ein Faktor für Umnutzungschancen
- die Lage im Raum (Lüneburger Heide) und
- das Vorhandensein wichtiger Infrastrukturen (Schule etc.).

Insbesondere sprach aber die aktuelle Situation der jungen Frauen in der Region und die sich daraus ergebenden Chancen – die auch erfolgreich genutzt werden konnten – für die Auswahl dieses Projektes. Durch das nahegelegene VW-Werk und dem dortigen Arbeitsplatzangebot sind zahlreiche junge Familien in die Region gezogen. Während und nach der Familienzeit bot die Region jedoch für Frauen kaum Arbeitsmöglichkeiten, so dass die Idee des „Frauenwirtschaftshofes“ sehr schnell interessierte Frauen ansprach. Inzwischen besteht auch Interesse bei vielen älteren sowie berufstätigen Frauen. Durch die Zusammenarbeit mit den ortsansässigen Vereinen und den Landfrauen wurde die Integration des Projektes innerhalb des Ortes erreicht.

Wichtig für den Erfolg des Projektes war die frühzeitige Auseinandersetzung mit der Überlegung, was im Dorf benötigt wird. Weiteres Merkmal war die Kleinteiligkeit des Konzeptes. Es wurde auf wenige große Nutzer verzichtet und stattdessen auf



Im ehemaligen Schweinestall befinden sich drei Läden

zahlreiche kleine Nutzer gesetzt. Dieser Ansatz reduzierte den Kapitalaufwand bei den Existenzgründerinnen und minimierte das wirtschaftliche Risiko bei Ausfall eines Mieters. Die Möglichkeiten der Anmietung reichen von Büroräumen bis zur einzelnen Vitrine zur Ausstellung kunsthandwerklicher Artikel.

Das Konzept des Frauenwirtschaftshofes ist in zweierlei Hinsicht erfolgreich. Zum einen trägt sich das Projekt inzwischen selber, so dass die Initiatorinnen beabsichtigen, die Einrichtung weiterer Frauenwirtschaftshöfe voranzutreiben. Zum anderen haben sich einige Existenzgründungen derart gut entwickelt, dass sie ausziehen und ihrerseits andere Objekte im Ort inzwischen zur Erweiterung ihres Betriebs umgenutzt haben.



Specksteinkurs unterm Schauer



Vortrag zur Altbausanierung

Die Einrichtung weiterer Markthöfe ist von der Kooperationsbereitschaft der jeweiligen Gemeinde und der Bevölkerung abhängig. Dabei ergeben sich für die Dorfgemeinden mehrere überzeugende Gründe, die Einrichtung zu unterstützen:

- Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen
- Erhalt und Umnutzung alter Bausubstanz
- wirtschaftliche und kulturelle Stärkung der Dörfer, Wohnqualität für Familien.

Quellen

Abschlussbericht der Leibniz Universität Hannover zum „Modellprojekt Umnutzung landwirtschaftlicher Altgebäude und Hofanlagen“

Gender-Jahrbuch des FB ASL der Leibniz Universität Hannover

Weitere Informationen, Materialien und Downloads

Genderkompetenz in ländlichen Räumen – Ein Forschungsforum von gender_archland in Kooperation mit dem IUP

www.umwelt.uni-hannover.de > Aktuelles

Projekt UNSAhof: www.althaus-konzept.de > Referenzen

Anschlussbericht zum Modellprojekt „Umnutzung landwirtschaftlicher Altgebäude und Hofanlagen“

www.gih.uni-hannover.de/modelldoerfer

Kontakt

Für Gender Mainstreaming

Frau Petra Franz und Herr Michael Kix

Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung

Calenberger Straße 2

30169 Hannover

Telefon (0511) 120-2060

petra.franz@ml.niedersachsen.de

Telefon (0511) 120-2047

michael.kix@ml.niedersachsen.de

Für das Projekt UNSAhof

Herr Ralf Gebken

Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung

Calenberger Straße 2

30169 Hannover

Telefon (0511) 120-2187

ralf.gebken@ml.niedersachsen.de

Bildnachweis

Ingenieurbüro „Althaus-Konzept“

Sabine Wyrwoll und Claudia Klement

Zukunftstag für Mädchen und Jungen in der Niedersächsischen Staatskanzlei

Ursprung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen ist der „Girl's Day“. Dieser wurde im Jahr 2001 ins Leben gerufen, um Mädchen eine erweiterte Berufsorientierung zu ermöglichen. Ziel war, das eingeschränkte Berufsspektrum aufzubrechen, Mädchen dazu zu bringen, neben den „typischen“ Frauenberufen auch andere Berufe in die engere Wahl zu ziehen. Was damit gemeint ist, zeigt die Aussage von Sophie, 13, beim Zukunftstag in der Staatskanzlei 2011:

„Ich möchte Fernsehmoderatorin werden. Da kann ich viel reisen, nach L. A., in die Vereinigten Staaten. Am liebsten würde ich bei einem Privatsender arbeiten und Prominente interviewen.“

Sophie, 13 Jahre

Aber auch Jungen wählen häufig ihre Berufe nur aus einem eingeschränkten Bereich, den „typischen“ Männerberufen. Hinzu kommt, dass Jungen und Mädchen unterschiedlich sind.

Jungen brauchen eine andere Förderung als Mädchen. Schon im Kindergarten und in der Grundschule machen Jungen häufig die Erfahrung, dass ihr jungentypisches Verhalten von den zumeist weiblichen Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen als „problematisch“ angesehen wird. Belohnt wird stillsitzen und schön schreiben – nicht umherlaufen und kritzeln. Diese Dinge fallen Jungen tendenziell schwerer als Mädchen, das ist wissenschaftlich belegt. Anstatt Jungen gezielt zu fördern, ohne sie gleichzeitig mit den in feinmotorischen Dingen überlegenen Mädchen zu vergleichen, wird hier die Mädchennorm auch als Maßstab für die Jungen angelegt.

Das damit zwangsläufig verbundene Scheitern der Jungen und der darauf folgende Frust führt eher zu einer Verfestigung der Geschlechterdifferenzen als zu ihrer Auflösung. (Basis: Artikel aus der Hannoverschen Allgemeinen vom 14.04.2011)

An diese beiden Extreme knüpft der in Niedersachsen im Jahr 2006 eingeführte Zukunftstag für Mädchen und Jungen an. Am Zukunftstag erhalten Kinder und Jugendliche Einblicke in verschie-

dene Berufe, die geeignet sind, das traditionelle, geschlechtsspezifisch geprägte Spektrum möglicher Berufe für Mädchen und Jungen zu erweitern.

Seit der Einführung im Jahr 2006 beteiligt sich die Staatskanzlei am Zukunftstag. In jedem Jahr werden 20 Plätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Die Staatskanzlei bietet im jährlichen Wechsel ein Programm entweder für Mädchen oder für Jungen an. Bei der Gestaltung werden die Programmpunkte in jedem Jahr speziell auf die Zielgruppe der Mädchen bzw. der Jungen abgestimmt. Daneben werden auch das Alter und die Vorerfahrungen der Kinder berücksichtigt.

Zukunftstag 2011

2011 richtete sich das Programm des Zukunftstages in der Staatskanzlei an Mädchen.

Programmablauf Zukunftstag 2011

1. Begrüßung durch den Ministerpräsidenten und die Chefin der Staatskanzlei im Büro des Ministerpräsidenten: „Was macht eigentlich ein Ministerpräsident?“ (Kurzinterview)
2. Power-Point-Vortrag: die Aufgaben und Berufe in der Staatskanzlei
3. Rallye durch das Hauptstaatsarchiv Hannover und Vorstellung der Berufe in der Archivverwaltung
4. Mittagsimbiss
5. Hinter den Kulissen der Staatskanzlei– Führung durch das Haus
6. Experimente – die IdeenExpo 2011
7. Internetauftritt des Landes Niedersachsen – „Wir gehen online“.
8. Sammlung von Eindrücken, Feedbackrunde

Das Programm wurde auf die Gruppe der Mädchen ausgerichtet:

1. Basis für die Vorstellung der Berufe (siehe Nr. 1 Programmablauf) war zunächst einmal der Gedanke, den in der Staatskanzlei am meisten vorhandenen Beruf der Verwaltungsbeamtin oder des -beamten vorzustellen. Das ist der Beruf, von dem nahezu

alle Teilnehmerinnen bereits gehört hatten, aber nichts damit anfangen konnten. Der Schwerpunkt des Tages lag allerdings auf der Darstellung der nicht traditionellen „Frauenberufe“ und der Berufe, in denen vorwiegend männliche Beschäftigte arbeiten. Unter diesem Gesichtspunkt wurden folgende Berufe näher vorgestellt: Ministerpräsident oder Ministerpräsidentin, Führungskraft in der Staatskanzlei, Archivar oder Archivarin und Hausmeister oder Hausmeisterin.

2. Der überwiegende Anteil der Programmpunkte wurde von Frauen übernommen. So wurde den Mädchen Gelegenheit gegeben, sich an diesen Vorbildern zu orientieren.



„Was macht eigentlich ein Ministerpräsident?“

3. Bei der Bestellung des Mittagssimbisses wurde das unterschiedliche Essverhalten von Mädchen und Jungen berücksichtigt.

4. Im Gegensatz zur Programmgestaltung bei den Jungen im vergangenen Jahr wurde das Programm um den Punkt „Experimente – Vorstellung der IdeenExpo 2011“ ergänzt. Damit wurden zwei Ziele verfolgt: einerseits sollten die Mädchen, die in den meisten Fällen nicht so technikbegeistert sind wie Jungen, an Hand von zwei Experimenten das Projekt IdeenExpo 2011 kennenlernen. Andererseits sollte das Interesse für naturwissenschaftliche und technische Berufe, die als nicht typische Frauenberufe nicht im Fokus der Mädchen stehen, geweckt werden.

Fazit

Der Zukunftstag in der Staatskanzlei ist jedes Jahr ein großer Erfolg. Dies liegt unter anderem daran, dass bei der Programmgestaltung die individuell verschiedenen Voraussetzungen und Vorstellungen der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Es gelingt in jedem Jahr erneut, den Blick auf Berufe zu lenken, die die Mädchen und Jungen bislang nicht in die engere Auswahl ein-



Zukunftstag in der Staatskanzlei

bezogen haben. Den Erfolg untermauern diese zwei Äußerungen von Teilnehmerinnen am Zukunftstag 2011:

„Der Tag heute hat echt Spaß gemacht und es war sehr interessant herauszufinden, was für verschiedene Berufe es in der Staatskanzlei gibt.“

Lena, 16 Jahre

„Ich bin froh, hier gewesen zu sein, weil es mir die Vielfältigkeit der Berufsauswahl erneut vor Augen geführt hat. Dass es allein in der Staatskanzlei so viele verschiedene Möglichkeiten von Berufen gibt, hatte ich nicht gedacht.“

Svenja, 14 Jahre

Kontakt

Herr Boldt
Niedersächsische Staatskanzlei
Planckstraße 2
30169 Hannover
Telefon (0511) 120-6873
jürgen.boldt@stk.niedersachsen.de

■ Neue Instrumente

Wissenspool und eLearning-Programm Gender Mainstreaming und die Prüfung der Auswirkungen auf Familien

Um Genderprüfungen und die Prüfungen der Auswirkungen auf Familien in der Landesverwaltung zu erleichtern, wurden vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration ein eLearning-Programm und ein Wissenspool erarbeitet. Beide Instrumente stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landesverwaltung im Landesintranet zur Verfügung.

Das eLearning Programm

Bei der Entwicklung des Lernprogramms wurden unterschiedliche Interessen und Lernzugänge berücksichtigt. Neben einem sehr umfangreichen Angebot an Grundwissenmaterialien wie z. B. Checklisten gibt es interaktive Lernsequenzen. Jedes Ministerium findet sich mit einem Beispiel im Lernstoff wieder. Außerdem kann das „Gendern“ einer Kabinettsvorlage an einem Beispiel durchgespielt werden. Besondere Vorteile des eLearnings sind die Zeitautonomie und das selbst bestimmte Lernen: das Programm kann jederzeit begonnen, unterbrochen oder fortgeführt werden. Die Nutzerinnen und Nutzer suchen sich aus, wann sie Infoblöcke abarbeiten, recherchieren oder Aufgaben lösen. Ein Abschlusstest mit Zertifikat, das zur Personalakte gegeben werden kann, ist möglich.

Wissenspool

Die Datenbank bietet schnellen Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Fakten für die unterschiedlichsten Fachthemen: von A wie Arbeit bis W wie Wirtschaft. Über 2.500 „Teaser“ führen die Nutzerinnen und Nutzer des Wissenspools direkt ins Internet zu wissenschaftlichen Studien oder amtlichen Statistiken. So kann man – als ein Beispiel – erfahren, wie viele Männer oder Frauen im Verkehrszentralregister nach Alter sowie Punktestand am 1. Januar 2008 in Flensburg gelistet waren. Die Einrichtung des Wissenspools geht ebenso wie die Entwicklung des eLearning-Programms auf einen Kabinettsbeschluss zurück.

Kontakt

Frau Marion Olthoff
Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie, Gesundheit und Integration
30159 Hannover
Telefon (0511) 120-2984
marion.olthoff@ms.niedersachsen.de



Herausgeber:

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie, Gesundheit und Integration

Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
30159 Hannover

Telefon:

(0511) 120-4058

E-Mail:

pressestelle@ms.niedersachsen.de

Internet:

www.ms.niedersachsen.de

Konzept und Redaktion:

Marion Olthoff

Gestaltung und Produktion:

image Marketing GmbH

www.i-marketing.de

1. Auflage: 2011

Die Broschüre darf, wie alle Broschüren der Landesregierung, nicht zur Wahlwerbung in Wahlkämpfen verwendet werden.