



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir möchten das Jahr 2015 mit dem ersten Newsletter "Gleichstellung konkret" abschließen.

Geplant ist, Sie künftig über vielfältigste Themenbereiche unserer Arbeit und Aktivitäten in den verschiedenen LWL-Einrichtungen zu informieren und auch Beschäftigte zu Wort kommen zu lassen.

Es wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest und ein neues Jahr voller Glück, Gesundheit und Zufriedenheit

Ihre

LWL-Gleichstellungsstelle  
und die Ansprechpartnerinnen der LWL-Kliniken und LWL-Jugendheime

# Inhalt

Warum keine Werbung für Prostitution?

17. Shell Jugendstudie

Weggegangen – Platz vergangen

Frauen im öffentlichen Dienst

Arbeitszeit von Frauen

Neues aus dem Landeshaus - LWL-Beurlaubtentreffen - In-5-Stunden-Nichtrauchen

Neues aus den Einrichtungen - Kinder und Job - Erste ärztliche Direktorin - LWL-Klinik Paderborn

4. Mitarbeiter- und Gesundheitstag im Psychiatrieverbund Lippstadt/Warstein

Aktuelle Urteile und Gesetze - Pflegezeitgesetz

BVerfG-Entscheidung zum Betreuungsgeld

Gleichstellungslexikon

## Warum keine Werbung für Prostitution?

- Ein Bild, das über einzelne Menschen oder eine Gruppe von Menschen konstruiert und verbreitet wird, trägt zu bestimmten Ansichten über diese Menschen bei und bestimmt in erheblichem Maße auch das Verhalten ihnen gegenüber (Stichwort: Ostfriesen- und Blondinenwitze).
- Werbung schafft Bilder im Kopf. Sie erreicht Menschen überall und jederzeit. Durch Sprache und Bildsprache wird das Verhältnis von Frauen und Männern geprägt von Abhängigkeit und Unterwürfigkeit, was sich auf das Unterbewusstsein auswirkt. Dieses Rollenbild prägt sich insbesondere bei Kindern ein.
- Die Erotisierung ist ein Mittel, um Frauen unter Kontrolle zu halten. Damit werden fachliche Fähigkeiten nebensächlich, während die physische Erscheinung zum Hauptmerkmal wird.
- Das vermittelte Frauenbild oder Aussagen in Bordellwerbung, wie „100 Girls von 11h bis 5h“ oder „Klick mich“ sind diskriminierend, weil sie die Würde von Frauen in empfindlicher Weise verletzen. Mit Werbung für Prostitution, ob offensichtlich, anstößig oder verdeckt, ob mit Bildern oder Bildsprache wird der Eindruck erweckt, Frauen seien Ware, Frauen seien käuflich. Frauen werden als Objekte ohne Persönlichkeit definiert.

- Mit Bordellwerbung wird Prostitution etwas Alltägliches, auch im Sinne von gesellschaftsfähig. Die Hemmschwelle, z.B. in ein Bordell zu gehen, sinkt. Das erhöht die Nachfrage und fördert indirekt den Menschenhandel. Einher geht eine Sexualisierung des Alltags.
- Frauenfeindliche Werbung ist einer der wesentlichen Faktoren für das Zustandekommen von sexualisierter Gewalt gegen Frauen (Stichwort: Unterwürfigkeit, Unterstatus).

### **Petitionen**

- Aufgrund der Sexismus-Debatte in der Öffentlichkeit hat sich eine bundesweite Bewegung gegen sexistische Werbung aufgemacht.

Eine Petition von Pinkstinks gegen Sexismus in der Werbung richtet sich an Bundesjustizminister Heiko Maas(<http://pinkstinks.de/kampagnen/>). 2013 gab es eine Petition von Pinkstinks „Gegen sexuelle Verfügbarkeit in der Außenwerbung: Kinderschutz jetzt!“ mit 16.000 Unterschriften an den Deutschen Werbeverband.

Kernaussage solcher Petitionen ist, dass Werbemaßnahmen nicht aus der Sicht des „verständigen Durchschnittsverbrauchers“, sondern vielmehr aus Sicht von Kindern und Jugendliche beurteilt werden müssen und hier sehr früh Klischees bekräftigt werden, die Frauen beispielsweise auf ständige Verfügbarkeit reduzieren. Dagegen wehren sich Frauen und zunehmend auch mehr Männer.

### **Werbenutzungsvertrag**

- Die Stadt Köln hat sich mit einem Werbeverbot in dem seit 1.1.2015 geltenden Werbenutzungsvertrag gegen Werbung, die sexistische Botschaften enthält oder Menschen als käufliche Ware darstellt, ausgesprochen.

Quelle: Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, Willy-Brandt-Platz 2, 50679 Köln, Gleichstellungsbeauftragte und Amtsleiterin: Christine Kronenberg

## 17. Shell Jugendstudie

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch das zentrale Thema**

Als „ bemerkenswert, überraschend und richtungsweisend“ kommentierten die beteiligten WissenschaftlerInnen die Ergebnisse der 17. Shell Jugendstudie „Die junge Ge-

nerations ist anspruchsvoll, will mitgestalten und neue Horizonte erschließen“, fasste Projektleiter Prof. Mathias Albert (Universität Bielefeld) die Ergebnisse zusammen, die er im Haus der Bundespressekonferenz in Berlin gemeinsam mit Prof. Hurrelmann (Hertie School of Governance, Berlin/Uni Bielefeld), Prof.'in Gudrun Quenzel (TU Dortmund) und Ulrich Schneekloth (TNS Infratest Sozialforschung, München) vorstellte. „Die Studie widerlegt viele Vorurteile und macht Mut“ unterstrich auch Bundesjugendministerin Manuela Schwesig (SPD).

## **Bildung**

Die Bildungschancen von Jugendlichen hängen nach wie vor stark von der Herkunftsfamilie ab. Die aktuelle Shell Jugendstudie kommt zu dem Ergebnis, dass sich zwar in den letzten zwölf Jahren die angestrebten Schulabschlüsse von Jugendlichen, deren Väter keinen oder einen einfachen Schulabschluss haben, verbessert hätten. Dennoch sei es hierdurch nicht zu einer umfassenden Besserstellung der Jugendlichen aus bildungsfernen Elternhäusern gekommen, weil sich die Bildungserfolge aller sozialen Schichten erhöht hätten, sodass die Unterschiede zwischen den Schichten praktisch gleich geblieben seien.

*„Auffällig ist, dass die Bildungsorientierung von jungen Männern und jungen Frauen sich aktuell annähern. [...] Ganz offensichtlich ist in den letzten Jahren der Ehrgeiz der jungen Männer geweckt worden, mehr in ihren Bildungsweg zu investieren.“ (S. 69f.)*

So liegen die angestrebten höchsten Bildungsabschlüsse der weiblichen und männlichen Befragten im Jahr 2015 nur noch einen Prozentpunkt auseinander (weibl. 62%, männl. 61%), während der Unterschied vor fünf Jahren noch sieben Prozentpunkte betrug (65% bzw. 58%). Trotz der Annäherung von Mädchen und Jungen bei den Bildungsaspirationen seien „die jungen Frauen die Moderneren, sie brechen Rollen auf und wollen Spuren hinterlassen“, erläuterte Prof. Hurrelmann.

## **Beruf**

Bei der Frage, wie sich die Jugendlichen konkret die Gestaltung ihrer Berufstätigkeit vorstellen, haben die Autorinnen drei Einstellungsdimensionen herausgearbeitet:

- Die Arbeit soll mit dem Leben vereinbar sein
- Das Berufsleben soll planbar sein
- Die Karriereorientierung soll flexibel sein.

„Die größten Unterschiede finden sich in allen drei Dimensionen nach dem Geschlecht. Während fast ein Drittel der jungen Frauen (30%) die Möglichkeit, von zu

Hause aus zu arbeiten, wichtig findet, ist dies unter den Männern weniger als ein Viertel (23%). Dass sich die Arbeitszeit kurzfristig an die Bedürfnisse anpassen lassen können sollte, steht bei jungen Frauen ebenfalls höher im Kurs (42% zu 37%). Noch deutlicher werden die Unterschiede bei der Frage, wie sehr die Jugendlichen in Teilzeit arbeiten möchten, wenn Kinder da sind. Hier liegen die Frauen (62% zu 25%) deutlich vor ihren männlichen Altersgenossen". (S. 85)

Hieraus den Schluss zu ziehen, junge Frauen würden sich heute an den traditionellen Frauenrollen orientieren um ihre PartnerInnen die berufliche Karriere zu überlassen, sei jedoch falsch, folgerten die AutorInnen. Vielmehr sei das Gegenteil der Fall: Junge Frauen hätten durchaus eine hohe Karriereorientierung:

*„Sie investieren viel Zeit und Energie in ihren schulischen Erfolg, studieren häufiger und schließen auch ihr Studium häufig mit besseren Noten ab als ihre männlichen Kommilitonen. Diese Investitionen in ihre Bildung und Ausbildung tätigen sie in der erklärten Absicht, sich möglichst gut für den Arbeitsmarkt aufzustellen. Der großen Mehrheit von ihnen ist der berufliche Erfolg äußerst wichtig, die meisten wollen auch Karriere machen. Aber sich möchten Berufserfolg und Karriere - und hier liegt der Unterschied zur Mehrheit der jungen Männer – mit einem aktiven Familienleben kombinieren, für das sie sich ebenfalls von verantwortlich fühlen.“ (S. 86)*

„Die aktuelle Studie hat gezeigt, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die jungen Frauen deutlich mehr umtreibt als die jungen Männer, erklärte Prof.'in Gudrun Quenzel. Sie träten nicht nur besser qualifiziert und mit deutlich größeren Erwartungen an das Berufsleben heran, sondern legten darüber hinaus auch mehr Wert darauf, dass der Beruf nicht vollständig alles Private dominiere, betonte die Dortmunder Wissenschaftlerin.

Jedoch *„wirkt sich die Leistungskultur dieser Sphäre immer stärker auf die Mentalität junger Frauen aus. Allerdings halten sich dabei Besonderheiten, weil Frauen weiterhin in spezielle Berufsfelder streben, die ihren Interessen entsprechen. Das sind bevorzugt Berufe im Sozial-, Erziehungs- und Bildungswesen oder in anderen Dienstleistungen, die oft mit viel menschlichem Kontakt verbunden sind. Technische Bereiche und die industrielle Produktion im Allgemeinen bleiben weiterhin die Domänen der Männer.“ (S. 261)*

Aus der Studie lässt sich zusammenfassend ableiten, dass es zwischen den Orientierungen im Berufsbereich zwischen jungen Männern und Frauen deutliche Unterschiede gibt und dass diese über die vergangenen Jahrzehnte eher stabil blieben. Seit den 1970er Jahren werden allerdings Beruf und Karriere für junge Frauen immer bedeut-

samer. Ein gutes Familienleben ist dabei weiterhin den jungen Frauen wichtiger als den jungen Männern. „Deshalb ist die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch das zentrale Thema in der Familienpolitik“, betonte Ministerin Schwesig.

Quelle: zwd Politikmagazin Ausgabe 333 S. 6, 7

## Weggegangen – Platz vergangen

### **Elternzeit - Karriereknick für zahlreiche Beschäftigte in Krankenhäusern?**

Eine neue Studie mit diesem Titel zeigt, dass Elternzeit für zahlreiche Beschäftigte in Krankenhäusern einen Karriereknick mit sich bringt. Ein Team um Carsten Engelmann, Kinderchirurg und Vater, befragte 406 zurückgekehrte Elternzeitler/innen und 83 Abteilungsleiter/innen der Medizinischen Hochschule Hannover. Dabei zeigte sich, dass Elternzeit bei rund der Hälfte der Befragten deutliche Änderungen ihres Tätigkeitsprofils nach sich zog. Jede/r Fünfte verlor sogar alle oder fast alle früheren Funktionen. Dem Studienbericht zufolge haben häufig gleichrangige konkurrierende Beschäftigte beliebte Aufgaben übernommen, die die Rückkehrer/innen dann nicht mehr so leicht zurückbekommen. Die Fachleute raten dazu, eine schriftliche Rückkehrvereinbarung zu treffen, was nur sieben Prozent der Befragten getan hatten. Die Elternzeit scheint allerdings nicht das einzige Problem zu sein. 40 Prozent der Umfrageteilnehmer/innen gaben an, dass ihnen ihre auf die Elternzeit folgende Teilzeitbeschäftigung als Grund für das veränderte Aufgabenspektrum genannt wurde. Studie: „Weggegangen – Platz vergangen“, Deutsche Medizinische Wochenschrift, 2015.

Quelle: LOB Nr. 2/2015, S. 15

## Frauen im öffentlichen Dienst

### **Der allgemeine Frauenanteil im Öffentlichen Dienst ist in der Tendenz vergleichbar mit den Zahlen beim LWL**

Im Jahr 2013 betrug der Frauenanteil im öffentlichen Dienst 55,16 Prozent. Von insgesamt 4.635.243 Beschäftigten waren somit 2.557.053 Frauen. Bei den 3.143.625 Vollzeitbeschäftigten betrug der Frauenanteil 42,04 Prozent = 1.321.454 Frauen. Bei der Teilzeitbeschäftigung lag der Frauenanteil bei 82,83 Prozent = 1.235.599 Frauen.

Quelle: Geschäftsbericht 11, dbb bundesfrauenkongress 2015, zitiert nach zwd [329-2015](#)

Anmerkung der Redaktion: Beim LWL lag 2014 der Frauenanteil bei 67% von insgesamt 15.748 Beschäftigten, davon gingen 51,1% = 4.463 Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach und 86,2 % = 6.040 Frauen hatten die wöchentliche Arbeitszeit reduziert. Zu der Zeit waren insgesamt 10.503 Frauen beim LWL beschäftigt.

Quelle: LWL-Frauenbericht 2014 S. 5, 6 LWL-Gleichstellungsstelle

## Arbeitszeit von Frauen

### **Frauen leisteten zwei Drittel ihrer Arbeit unbezahlt, Männer weniger als die Hälfte**

Erwachsene verbrachten 2012/2013 durchschnittlich rund 24,5 Stunden je Woche mit unbezahlter Arbeit und rund 20,5 Stunden mit Erwerbsarbeit. Nach ersten Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) aus der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 arbeiteten Frauen mit rund 45,5 Stunden insgesamt 1 Stunde mehr als Männer.

Dabei leisteten Frauen zwei Drittel ihrer Arbeit unbezahlt, Männer weniger als die Hälfte.

Zu den unbezahlten Arbeiten zählen neben der Haushaltsführung und Betreuung von Haushaltsmitgliedern auch die Unterstützung von Personen in anderen Haushalten sowie ehrenamtliches und freiwilliges Engagement.

Der Zeitaufwand für Arbeit unterscheidet sich deutlich zwischen Haushalten mit und ohne Kinder. Eltern zwischen 18 und 64 Jahren in Alleinerziehenden- und Paarhaushalten arbeiteten im Durchschnitt gut 58 Stunden je Woche. Das waren über 9,5 Stunden mehr als bei Paaren ohne Kind und Alleinlebenden derselben Altersgruppe (48,5 Stunden). Die Differenz ergibt sich vorrangig durch 10,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit, die etwa bei der Kinderbetreuung oder der Haushaltsführung anfällt.

Mütter verbrachten je Woche durchschnittlich 7 Stunden weniger mit Erwerbsarbeit und 15 Stunden mehr mit unbezahlter Arbeit als Frauen, die allein oder in einer Partnerschaft ohne Kind lebten.

Väter hingegen leisteten sowohl mehr bezahlte Arbeit (+7 Stunden) als auch mehr unbezahlte Arbeit (+4 Stunden) als Männer ohne Kind. Insgesamt wandten Väter gut 2 Stunden mehr Zeit für Arbeit auf als Mütter.

Quelle: Destatis, Pressemitteilung Nr. 179 vom 18.05.2015

# Neues aus dem Landeshaus - LWL-Beurlaubtentreffen - In-5- Stunden-Nichtrauchen



LWL-Infotag Foto: Forbrig LWL

## **LWL-Beurlaubtentreffen im LWL-[Museum für Kunst und Kultur in Münster](#)**

### **LWL-Beurlaubtentreffen im LWL-[Museum für Kunst und Kultur in Münster](#) am 3. November 2015**

In diesem Jahr war alles anders....

Ein gut gelaunter LWL-Direktor stand vis-à-vis und blieb den Beschäftigten keine Antwort schuldig:

Neben den zahlreichen bestehenden Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie die Betriebskita für unter Dreijährige, die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Telearbeit, werden Regelungen zum homeoffice erarbeitet.

Dem Landesdirektor Matthias Löb so nahe zu kommen, wurde als eines der besonderen Ereignisse an diesem Tag hervorgehoben.

Als Ansprechpartner auch für tarifliche Fragestellungen bot sich auf dem Podium der Vorsitzende des örtlichen Personalrates der Hauptverwaltung Andreas Dahlhaus an.

Amüsant und witzig, aber durchaus ernstgemeint, berichtete Nicole Wortmann von ihren Vorbereitungen und dem organisatorischen Aufwand, um nach ihrer Elternzeit an einen neuen Arbeitsplatz beim LWL zurückzukehren.

Und dann...

wurde es im Auditorium des Museums für Kunst und Kultur schummerig und still, ein fremdländischer Klang ertönte und Kobra und Taube erhoben sich vom Boden...

Körperliches Wohlbefinden und psychische Gesundheit sind wichtige Grundpfeiler für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Jahr ging es auf die Matte. Sabine Schwetka, ausgebildete Yogalehrerin, sensibilisierte mit speziellen Atem- und Körperübungen die LWL-Beschäftigten für die Bewältigung akuter Stresssituationen im Alltag.

Währenddessen die Kleinsten professionell betreut und die Größeren in der Kunstvermittlung aktiv wurden.

Den krönenden Abschluss des Infotages bildete die fachfrauliche Führung von Marijke Lukowicz zu den Höhepunkten der Schausammlung des LWL-Museums für Kunst und Kultur.

Alle Teilnehmenden haben sich sehr wohl gefühlt und sich überaus positiv über das interessante Programm geäußert.





Foto: LWL/Ute Junker

Einen überwältigenden Anklang fand die Veranstaltung in 5-Stunden-Nichtrauchen. Der Plenarsaal war bis auf den letzten Platz gefüllt, als Nichtraucher-Guru Dr. Stefan Frädriich sein Wissen dem skeptischen Publikum präsentierte. Auf humorvolle, witzig spritzige kabarettistische Art und Weise brachte er sehr unangenehme Ergebnisse von Studien und erschreckende wissenschaftliche Erkenntnisse an die Männer und an die Frauen. Wovon allerdings auch mindestens doppelt so viele als Männer anwesend waren. Auffällig ist in den letzten Jahren schon, dass offensichtlich mehr Frauen als Männer beim LWL rauchen, zumindest erkennbar in der Hauptverwaltung.

Der große Tag war letzte Woche Mittwoch, der 2. Dezember 2015. Eine sehr erfolgversprechende Aktion des Gesundheitsmanagers des LWL, Herrn Amhof.

Einige der Kolleginnen und Kollegen sind sich mittlerweile wieder über den Weg gelaufen und der Daumen ist noch oben..... bisher haben sie durchgehalten und es sieht ganz so aus, als würden sie es auf Dauer schaffen!

# Neues aus den Einrichtungen - Kinder und Job - Erste ärztliche Direktorin - LWL-Klinik Pader- born



## **Kinder und Job**

### **- neue Großkindertagespflege in der LWL Klinik Herten „Die Schlosszwerge“**

Die LWL Klinik Herten bietet den Müttern und Vätern, die nach der Elternzeit wieder zurück in den Beruf wollen, die Möglichkeit der Großkindertagespflege an.

Seit letztem Jahr gibt es die Großkindertagespflege „Die Schlosszwerge“, die Kinder von 0-3 Jahren in einer Gruppe von maximal neun Kindern betreut. Zwei Tagesmütter stehen für die Betreuung von Montag bis Freitag in der Zeit von 7-17 Uhr zur Verfügung sowie im Vertretungsfall bei Krankheit und Urlaub.

Die Einrichtung der „Schlosszwerge“ war nach einer Umfrage ausdrücklicher Wunsch der Belegschaft gewesen. In Kooperation mit der Stadt Herten wurde das Projekt im vergangenen Jahr umgesetzt und konnte Ende des Jahres die ersten Kleinkinder aufnehmen.

## **Erste ärztliche Direktorin - LWL-Klinik Paderborn**

Am Dienstag, den 1. Dezember 2015 wurde Frau Priv. Doz. Dr. med. Christine Norra als neue ärztliche Direktorin und chefärztliche Leiterin der Allgemeinen Psychiatrie der LWL-Klinik Paderborn offiziell willkommen geheißen. Frau Dr. Norra ist die erste ärztliche Direktorin einer LWL-Klinik des LWL-Psychiatrieverbundes und Mutter eines kleinen Sohnes.

## 4. Mitarbeiter- und Gesundheitstag im Psychiatrieverbund Lippstadt/Warstein



Foto: LWL/Ute Junker

Der Psychiatrieverbund Lippstadt/Warstein lud seine Beschäftigten bereits zum 4. Mal zu einem Mitarbeiter- und Gesundheitstag ein. Dieser fand am 10.11.2015 am Standort Lippstadt statt und wird am 17.11.2015 am Standort Warstein stattfinden.

Rund um das Thema Gesundheit wurden verschiedenste Angebote unterbreitet, die durch Vorträge zu Gesundheitsthemen ergänzt wurden.

So präsentierten die verschiedenen Anbieter unter den Themenschwerpunkten Stressbewältigung und Ernährung Informationsmaterial und boten u.a. einen Fitness-test, „Stresspilot“ (Pulsmessung zur Ermittlung der sogenannten Herzratenvariabilität / HRV) und einen Ernährungsparcour an. Die Vorträge befassten sich mit Stressbewältigung und der „Aktiven Pause“.

Außerdem präsentierten die LWL-Einrichtungen vor Ort ihr buntes Portfolio um das Audit Beruf und Familie, den Themenschwerpunkt Sucht, den Themenschwerpunkt Gleichstellung, die örtliche Sozialberatung, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz am

Arbeitsplatz, sowie dem neuen Fortbildungskatalog des örtlichen Weiterbildungszentrums.

Der Betriebsärztliche Dienst lud zur Kontrolle von Blutzucker, Blutdruck und Cholesterin ein und bot eine Impfberatung und auf Wunsch eine sofortige Impfung mit der Gripeschutzimpfung an.

Die Kommunale Versorgungskasse Westfalen-Lippe war mit Ansprechpartnern vertreten, die rund um das Thema Pflichtversicherung, Überprüfung des Rentenkontos und dem Schließen von evtl. auftretenden Lücken informierten und berieten.

Desweiteren wurden die Sieger und Siegerinnen der Aktion „Mit dem Fahrrad zur Arbeit“ verkündet und erhielten einen Preis passend zur Thematik.

Abgerundet wurde der Tag durch ein leckeres Finger-Food-Bufferet und vitaminreiche Getränken, sowie einer entspannten, stressfreien Atmosphäre.

## Aktuelle Urteile und Gesetze - Pflegezeitgesetz



Gemeinsame Zeit: Pfleger Ehemann mit seiner Frau Foto: berufundfamilie

## **Das Pflegezeitgesetz – Änderungen und Ansprüche**

Seit dem 01.01.2015 gibt es folgende Änderungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

### **10 tägige Pflege-Auszeit ist nicht mehr unbezahlt.**

Ähnlich wie beim Kinderkrankengeld werden zukünftig 90 Prozent des Nettoeinkommens für die Pflege von Angehörigen finanziert. Dieses sogenannte Pflegeunterstützungsgeld ist eine direkte Lohnersatzleistung, die Beschäftigte für die Organisation einer akut auftretenden Pflegesituation in Anspruch nehmen können. Die Finanzierung erfolgt über die Pflegekassen.

Für diese kurzzeitige Arbeitsverhinderung, die ohne Ankündigungsfrist erfolgen kann, ist die Größe des Unternehmens unerheblich.

### **Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit bei reduzierter Arbeitszeit bis zu 15 Wochenstunden.**

Beschäftigte, die einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, können die Arbeitszeit bis zu 24 Monate auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren und Familienpflegezeit beantragen. Danach ist die Rückkehr zu einem Vollzeitarbeitsplatz garantiert. Dieser Anspruch gilt nicht für Betriebe mit weniger als 25 Beschäftigten.

### **Anspruch auf ein zinsloses Darlehen**

Pflegende Beschäftigte, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, können ein zinsloses Darlehen zur besseren Absicherung des Lebensunterhaltes bis zur Hälfte des Nettogehaltes erhalten. Diese Förderung muss beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden.

### **Begriff Angehörige erweitert**

Zukünftig werden die Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz auch auf die Pflege von Stiefeltern, Schwägerin oder Schwager sowie auf Partnerin oder Partner in lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaften übertragen.

Bisher galt der Anspruch für Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/ der Ehegattin oder Lebenspartners/ der Lebenspartnerin sowie Schwieger- und Enkelkindern oder Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft.

*Weitere Informationen bei der LWL Gleichstellungsstelle und den Ansprechpartnerinnen in den LWL Einrichtungen.*

## BVerfG-Entscheidung zum Betreuungsgeld

Dem Bundesgesetzgeber fehlt die Gesetzgebungskompetenz für das Betreuungsgeld. Dies hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts am 21. Juli 2015 entschieden. Die §§ 4a bis 4d des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, die einen Anspruch auf Betreuungsgeld begründen, sind daher nichtig. Sie können zwar der öffentlichen Fürsorge nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 7 GG zugeordnet werden, auf die sich die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes erstreckt. Ausübung dieser Kompetenz durch den Bund liegen jedoch nicht vor. Über die Frage, ob das Betreuungsgeld mit den Grundrechten vereinbar ist, musste das BVerfG daher nicht entscheiden. Das Urteil ist einstimmig ergangen (Einzelheiten zur Begründung siehe [www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/bvg15-057.html](http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/bvg15-057.html)). Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hatte in dem Normenkontrollverfahren vor dem BVerfG eine Stellungnahme abgegeben. Darin rügte er außer der fehlenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes auch einen Verstoß gegen Art. 3 a Abs. 1 i.V.m. Art. 6 Abs. 1 GG, weil die Anknüpfung einer Leistung an die Inanspruchnahme einer staatlichen Infrastruktureinrichtung durch Familien sachwidrig sei und kein nachvollziehbares Kriterium für eine Maßnahme der Familienförderung darstelle. Die Stellungnahme kann hier nachgelesen werden: [www.djb.de/Kom/K4/st14-03/](http://www.djb.de/Kom/K4/st14-03/).

Fazit: Die sog. „Herdprämie“ ist damit vom Tisch – bleibt zu hoffen, dass die freiwerdenden Mittel nun in den Ausbau der Kinderbetreuung gesteckt werden.

Quelle: GiP Gleichstellung in der Praxis 4/2015 S. 3

