

An die Mitglieder
des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung

Köln, 16.03.2022
Herr Beuel
OE 1

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Montag, 28.03.2022, 9:30 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **7.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221/8096011.

Bitte beachten Sie die Anlage für Hinweise zum Infektionsschutz zu COVID-19.

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktions-/Gruppengeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertretung rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

T a g e s o r d n u n g

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|------|---|---|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 6. Sitzung vom 07.02.2022 | |
| 3. | Anfragen und Anträge | |
| 3.1. | Anfrage: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | Anfrage 15/20
GRÜNE K |
| 3.2. | Beantwortung der Anfrage 15/20 | folgt |
| 3.3. | Anfrage zur Planung der Büroarbeitsplätze Ottoplatz | Anfrage 15/24 Die
FRAKTION K |
| 3.4. | Beantwortung der Anfrage 15/24 | folgt |

- | | | |
|------|--|--------------------------------|
| 4. | Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, fünfter Umsetzungsbericht
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Direktorin Lubek | 15/807 K |
| 5. | LVR-Gleichstellungsbericht und -plan | Powerpoint Präsentation |
| 5.1. | LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/847 K |
| 5.2. | LVR-Gleichstellungsplan 2025
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/850/1 E |
| 6. | Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | 15/889 E |
| 7. | Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie - aktueller Sachstand
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | |
| 8. | Verschiedenes | |

Nichtöffentliche Sitzung

- | | | |
|---------|---|-----------------|
| 9. | Niederschrift über die 6. Sitzung vom 07.02.2022 | |
| 10. | Anfragen und Anträge | |
| 11. | Personalmaßnahmen | |
| 11.1. | Besetzung von Fachbereichsleitungen | |
| 11.1.1. | Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 83 - Wirtschaftliche Steuerung des LVR-Klinikverbundes und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen - im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach

<i>Vorstellung des Bewerbers sowie Kurzvortrag zu dem Thema "Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik Richtlinie (PPP-RL) – Chancen, Risiken und Alternativen für die Krankenhausversorgung"</i> | 15/879 E |
| 11.1.2. | Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 61 - Digitalisierung, E-Mobilität und technische Innovation - im LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach

<i>Vorstellung der Bewerberin sowie Kurzvortrag zu dem Thema "Digitalisierung und Mobilität im Zuge der aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklungen"</i> | 15/891 E |

- 11.2. Personalmaßnahme **15/860 K**
hier: Dringlichkeitsentscheidung
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
- 11.3. Personalmaßnahmen **15/875 B**
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und
allgemeine Verwaltung
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
- 11.4. Personalmaßnahmen **15/876 E**
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
- 11.5. Versetzung eines Beamten zum Landschaftsverband **15/901 B folgt**
Rheinland
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
12. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorsitzende

H a n s S c h m i t z

Hinweise zum Infektionsschutz (Stand: 01.02.2022)

1. Durchführung der Sitzung

Die Sitzung findet als Präsenzveranstaltung statt. Bei Betreten des Gebäudes und des Sitzungsraumes **sowie am Sitzplatz** ist eine medizinische Maske oder eine Maske höheren Standards zu tragen, wobei das Tragen einer FFP2-Maske empfohlen wird. Die Maske darf auch zum Sprechen **nicht** abgenommen werden. Eine Ausnahme gilt für längere Vorträge, wenn der Abstand von 1,5 m eingehalten ist. Eine Abnahme der Maske für wenige Sekunden und beispielsweise zum Trinken ist erlaubt.

Durch die Verwaltung werden weitere Hygienemaßnahmen getroffen.

2. Vorbereitung auf die Sitzung

Unabhängig vom aktuellen 7-Tage-Inzidenzwert greift die 3-G-Regel. D.h. für die Teilnahme an der Sitzung gemäß der CoronaSchVO müssen Sie eines der „3-Gs“ (genesen, geimpft, getestet) nachweisen.

Eine kostenfreie Testmöglichkeit steht den Mitgliedern der Gremien

- montags, mittwochs und donnerstags jeweils ab 08:15 Uhr im Raum Niers im Horion-Haus und
- dienstags und freitags jeweils ab 08:15 Uhr im K8, Dr.-Simons-Str. 2

zur Verfügung. Das Testangebot steht selbstverständlich auch geimpften und genesenen Mitgliedern der Gremien zur Verfügung. Eine Testung in den LVR-Gebäuden ist nur nach vorheriger Anmeldung unter

<https://app.cituro.com/booking/1672575?presetCategory=11ebe0b6f4dc9b20965537b580291a93#step=1> möglich.

Zusätzlich zu der bestehenden 3-G-Regel können Sie gerne auch einen Selbsttest vor Anreise zur Sitzung durchführen.

3. Gründe für eine Nichtteilnahme

Bitte begeben Sie sich insbesondere nicht zur Sitzung, wenn

- Sie keines der „3-Gs“ nachweisen können,
- Sie Symptome einer Erkältungskrankheit aufweisen,
- Sie einer Absonderungspflicht gem. § 4 CoronaEinreiseV oder §§ 1, 4 CoronaEinrVO NRW unterliegen oder
- Sie zur Quarantäne bzw. Isolierung verpflichtet sind. Eine Quarantäne- bzw. Isolierungspflicht kann sich insbesondere aus §§ 14 - 16 CoronaTestQuarantäneVO des Landes NRW oder durch behördliche Anordnung ergeben.

Sollten im Einzelfall Unsicherheiten bestehen, ob eine Teilnahme an der Sitzung möglich ist, steht die LVR-Stabsstelle Sitzungsmanagement unter

LVR-Sitzungsmanagement@lvr.de für Fragen zur Verfügung.

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 6. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung
am 07.02.2022 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Boss, Frank (MdL)
Cöllen, Heiner
Henk-Hollstein, Anne
Hermes, Achim
Dr. Schlieben, Nils Helge
Schönberger, Frank
Stieber, Andreas-Paul
Wehler, Jürgen

für Kretschmer, Gabriele
für Petruschke, Hans-Jürgen
für Anders, Patrick

SPD

Bozkir, Timur
Brodrick, Helmut
Cirener, Thomas
Joebges, Heinz
Schmitz, Hans
Wucherpennig, Brigitte

Vorsitzender

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Beu, Rolf Gerd
Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Klemm, Ralf
Peters, Anna
Rickes, Roland

für Ernst, Sandra

FDP

Effertz, Lars Oliver
Runkler, Hans-Otto

AfD

Matzerath, Markus

Die Linke.

Basten, Larissa

Die FRAKTION

König, Simon

Gruppe FREIE WÄHLER

Bayer, Udo

Fraktionsgeschäftsstellen

Kossen, Wilfried

Die Linke.

Verwaltung:

Limbach, Reiner
Pagenkopf, Ralf
Brinkmann, Sabine
Beuel, Stefan (Protokoll)

Erster Landesrat
Leiter LVR-FB 12
Leiterin Stab GGM
OE 10.10

Loosen, Dominik
Schneider, Sandy

GPR
persönliche Referentin ELR

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 5. Sitzung vom 06.12.2021
3. Anfragen und Anträge
4. Einführung eines Vertragsmanagementssystems (VerMaS) **15/787 K**
5. Kurzauswertung des Koalitionsvertrages auf der Bundesebene zu den Handlungsfeldern Arbeit und Beschäftigung, Rente und öffentliche Verwaltung **15/795 K**
6. Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie - aktueller Sachstand
7. Beschlusskontrolle
8. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

9. Niederschrift über die 5. Sitzung vom 06.12.2021
10. Anfragen und Anträge
11. Personalmaßnahmen
- 11.1. Personalmaßnahmen **15/782 B**
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung
- 11.2. Personalmaßnahmen **15/785 E**
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
12. Beschlusskontrolle
13. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil: 10:05 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil: 10:15 Uhr
Ende der Sitzung: 10:15 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

Punkt 2

Niederschrift über die 5. Sitzung vom 06.12.2021

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

Punkt 3

Anfragen und Anträge

Es liegen keine Anfragen und Anträge vor.

Punkt 4

Einführung eines Vertragsmanagementssystems (VerMaS)

Vorlage Nr. 15/787

Herr Limbach erklärt, dass Standardisierung und Rechtssicherheit die beiden wesentlichen Faktoren für die Einführung eines VerMaS seien. Damit im Bereich des Dezernates 9 zu beginnen, sei den dezentralen Strukturen und dem Umstand geschuldet, dass dort ein relativ hohes Vertragsaufkommen bestehe. Mittelfristig solle, auch nach der in der Vorlage beschriebenen Ausweitung auf andere Bereiche der Verwaltung, eine Reduzierung der rechtlichen Unsicherheiten erreicht werden. Herr Limbach weist darauf hin, dass die Vorlage als Ergänzungsvorlage auch dem Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität zur Kenntnis gegeben werde.

"Der Ausschuss nimmt die Vorlage Nr. 15/787 zum Thema "Einführung eines Vertragsmanagementssystems (VerMaS)" zur Kenntnis."

Punkt 5

Kurzauswertung des Koalitionsvertrages auf der Bundesebene zu den Handlungsfeldern Arbeit und Beschäftigung, Rente und öffentliche Verwaltung

Vorlage Nr. 15/795

Herr Limbach verweist beispielhaft auf das Thema "Erhöhung des Mindestlohns", das den LVR mittelbar beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen betreffen könne und erklärt, dass erste Gesetzesvorhaben zu diesem Thema bereits anhängig seien.

"Die Vorlage Nr. 15/795 zum Thema "Kurzauswertung des Koalitionsvertrages auf der Bundesebene zu den Handlungsfeldern Arbeit und Beschäftigung, Rente und öffentliche Verwaltung" wird zur Kenntnis genommen."

Punkt 6

Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie - aktueller Sachstand

Im Rahmen seines mündlichen Berichts zum aktuellen Sachstand geht **Herr Limbach** auf den Stand der Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat zur Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten ein, die kurz vor dem Abschluss stünden. In diese Dienstvereinbarung sei eine Weiterentwicklung der bisherigen Heim- und Telearbeit unter Einbeziehung der Erfahrungswerte im Verlauf der Pandemie eingeflossen. Künftig solle ein Anteil von bis zu 80 % der Arbeitszeit außerhalb des residenziellen Arbeitens im Büro erbracht werden können. Die Dienstvereinbarung regle die Fragen der Bewilligung, der Durchführung sowie der technischen Ausstattung des mobilen Arbeitens. Herr Limbach erklärt, dass beide Vereinbarungspartner die Praxiserfahrungen gemeinsam eng begleiten würden und davon ausgingen, eine zeitgemäße Weiterentwicklung getroffen zu haben.

Weiterhin weist er darauf hin, dass die aktuelle Anwesenheitsquote in der Zentralverwaltung in Zeiten des prioritären Arbeitens im Homeoffice bei rund 24% liege. Besprechungen mit mehr als drei Personen würden in der Regel digital durchgeführt.

Herr Limbach berichtet, dass mit dem letzten Statusbericht vom 02.02.2022 insgesamt 507 infizierte Mitarbeiter*innen dokumentiert worden seien. Gegenüber der Vorwoche bedeute dies eine Steigerung um 174 Fälle. Somit sei die Dynamik der Omikronwelle auch im LVR angekommen. Erfreulicherweise seien die meisten Krankheitsverläufe asymptomatisch oder mit geringen Symptomen verbunden. Allerdings habe man in der vorletzten Woche hier in der Zentralverwaltung einen weiteren Todesfall zu verzeichnen. Damit steige die Zahl LVR-weit seit Beginn der Pandemie auf drei Todesfälle an. Den Lageberichten des MAGS zufolge sei der Scheitelpunkt der Omikronwelle erreicht, damit etwas früher als prognostiziert.

Herr Limbach führt aus, dass der LVR im Januar seine Mitarbeitenden erneut eine Impfung, im Regelfall die Booster-Impfung, an mehreren Standorten angeboten habe. An sechs Terminen wurden 320 Personen geimpft, teilweise auch Angehörige von Mitarbeitenden. Diese Nachfragequote sei deutlich hinter dem im Dezember erklärten Interesse an diesem Angebot zurückgeblieben. Dies sei für die weiteren Planungen relevant, da offenbar der Bedarf für einen Lückenschluss in Regie des Arbeitgebers für den Verwaltungsbereich nicht mehr bestehe.

Der Regelungsbedarf für die Organisation der Arbeit im LVR ist nach Aussage von Herrn Limbach weiterhin hoch, da sich die Vorgaben laufend veränderten. Das gelte beispielsweise für die Regelungen zur Quarantäne oder die Hygienekonzepte. Besondere Aufmerksamkeit liege derzeit auf den Fragen zum Vollzug des § 20 a IfSG, der die einrichtungsbezogene Impfpflicht zum Inhalt habe. Diese betreffe den LVR in seinen Kliniken und dem HPH-Verbund. Als Arbeitgeber und Träger sei der LVR verpflichtet, am 15.03.2022 die Mitarbeitenden, die über keinen vollständigen Impfschutz verfügen, den örtlichen Gesundheitsämtern zu melden. Soweit diese kein individuelles Betretungsverbot aussprechen würden, gebe es für den Arbeitgeber LVR auch keine Handhabe, das ungeimpfte Personal ohne Entgeltfortzahlung vom Arbeitsprozess auszuschließen. In den kommenden Wochen werde es zu den Vollzugsfragen noch viele Diskussionen geben, da die kommunalen Gesundheitsämter über die kommunalen Spitzenverbände gegenüber Bund und Ländern bereits angezeigt hätten, diese Aufgabe nicht leisten zu können. Gleiches gelte für die Kontrolle von ärztlichen Bescheinigungen, die eine Kontraindikation bestätigen. Der LVR habe in den relevanten Gruppen der Mitarbeiterschaft intensiv für eine Impfung geworben. Derzeit ginge man davon aus, dass sich die Zahl der zum 15.03.2022 ungeimpften Mitarbeitenden auf unter 100 belaufen werde. Möglicherweise werde das neue Angebot des Impfstoffs Novavax einen Beitrag zur weiteren Durchimpfung leisten können.

In einem weiteren Aspekt seines mündlichen Berichts teilt Herr Limbach mit, dass der LVR ab dem 11.02.2022 an einem weiteren Projekt der HHU Düsseldorf am Lehrstuhl von Herrn Professor Süß teilnehmen werde, mit dem die Auswirkungen des erweiterten Arbeitens im Homeoffice vertieft untersucht werden sollen. Man erhoffe sich neben dem Austausch mit anderen Arbeitgebern weitere Erkenntnisse zu Organisationserfordernissen eines künftig dauerhaft verstärkten Arbeitens außerhalb des Büros.

Abschließend weist Herr Limbach darauf hin, dass mit dem Ziel der dauerhaften Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat zur Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit aufgenommen werden sollen.

Auf Nachfrage von **Herrn Hermes** erklärt Herr Limbach, dass sich die genannte Zahl von unter 100 ungeimpften Mitarbeitenden auf die Bereiche Gesundheit, Pflege und Fallmanagement beziehe und sich das Bild beim LVR nicht so drastisch darstelle wie in anderen Ländern/Kommunen. Die von der unmittelbaren und mittelbaren einrichtungsbezogenen Impfpflicht betroffenen Mitarbeitenden seien schriftlich hierauf und auch auf die Folgen einer fehlenden Impfung hingewiesen worden.

Auf Bitten von **Herrn Klemm** sagt Herr Limbach zu, die angesprochene Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten nach deren Unterzeichnung auch der Politik zuzuleiten.

Er erläutert auf Bitten von Herrn Klemm zudem den Sachverhalt und den wesentlichen Inhalt eines Briefs des Gesamtpersonalrates an die Mitarbeitenden bzgl. der Arbeitszeitregelung an Karneval. Eine Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungspflicht verneint **Herr Limbach** und weist darauf hin, dass das Thema heute vermutlich auch Gegenstand der Beratung im Verwaltungsvorstand sei.

Punkt 7 **Beschlusskontrolle**

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

Punkt 8
Verschiedenes

Herr Limbach führt aus, dass der Tarifabschluss für die Beschäftigten des Landes wie angekündigt für die Beamten*innen übernommen werde. Neben einer linearen Erhöhung der Bezüge zum 01.12.2022 um 2,8% werde auch den Beamten*innen bis zum 31.03.2022 eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 € steuerfrei gewährt. Über das Tarifergebnis hinaus, werde die Kostendämpfungspauschale gestrichen und es seien Änderungen beim Familienzuschlag beabsichtigt.

Auf Nachfrage von **Herrn Joebges** bzw. **Frau Basten** bestätigt Herr Limbach, dass die mit den vorstehend beschriebenen Maßnahmen verbundenen Kosten nicht Bestandteil des Personalkostenbudgets und somit zu erwirtschaften seien. Die Corona-Sonderzahlung werde mit den Bezügen für März 2022 ausgezahlt.

Mechernich, den 21.02.2022

Der Vorsitzende

S c h m i t z

Köln, den 14.02.2022

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

L i m b a c h

TOP 3 Anfragen und Anträge



Anfrage Nr. 15/20

öffentlich

Datum: 14.02.2022
Anfragesteller: GRÜNE

Kommission Gleichstellung	10.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Anfrage: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Fragen/Begründung:

Seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahre 2006 sind Arbeitgeber, insbesondere öffentliche Arbeitgeber, verpflichtet, zum Schutz ihrer Beschäftigten Maßnahmen gegen Diskriminierung, hier konkret bezogen auf die sexuelle Belästigung, zu ergreifen und über den gesetzlichen Schutz vor sexuellen Belästigungen zu informieren.

Welche Maßnahmen dabei ergriffen werden, obliegt der Dienststelle im eigenen Ermessen.

Die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat in der ersten Sitzung der Kommission Gleichstellung ihre Tätigkeit hinsichtlich der Thematik Sexuelle Belästigung vorgestellt.

Um einen Gesamteindruck zu erhalten, möchten wir wissen:

1. Welche Maßnahmen wurden bisher zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren ergriffen?
2. Welche Maßnahmen wird der LVR künftig zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergreifen?

Ralf Klemm
Fraktionsgeschäftsführer

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

Vorsitzende der Ausschüsse/Kommission
- für Personal und allgemeine Verwaltung
- für Gleichstellung

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der
Ausschüsse/Kommission
- für Personal und allgemeine Verwaltung
- für Gleichstellung

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen und Gruppe
in der Landschaftsversammlung Rheinland

Mitglieder des Verwaltungsvorstands

Datum und Zeichen bitte stets angeben

21.03.2022

14.00

14.00

Herr Dannat

Tel 0221 809-2476

Fax 0221 809-2038

knut.dannat@lvr.de

**Anfrage Nr. 15/20 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ der Fraktion
Bündnis 90/ Die Grünen**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Klemm,

mit Ihrer o.g. Anfrage bitten Sie um Erläuterung folgender Thematik:

„Die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat in der ersten Sitzung der Kommission Gleichstellung ihre Tätigkeit hinsichtlich der Thematik Sexuelle Belästigung vorgestellt.

Um einen Gesamteindruck zu erhalten, möchten wir wissen:

1. Welche Maßnahmen wurden bisher zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren ergriffen?
2. Welche Maßnahmen wird der der LVR künftig zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergreifen?“

A. Allgemeines

Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht wurde insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dort § 12, konkretisiert. Daneben erfasst das (arbeitsrechtliche)

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

Diskriminierungsverbot in § 3 Abs. 4 AGG auch sexuelle Benachteiligungen und geht damit deutlich über den reinen Schutz vor sexueller Belästigung hinaus. Eine Bewertung der ergriffenen Maßnahmen im LVR ist ohne den Blick auf den Schutz vor Diskriminierung und das allgemeine Gleichstellungsgebot nicht möglich. Der Anwendungsbereich des Gesetzes gilt grundsätzlich für private Unternehmen. Für den öffentlichen Dienst gelten die Vorschriften nach § 24 AGG unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung der dort beschäftigten Beamt*innen und Richter*innen entsprechend. Der Anwendungsbereich erstreckt sich nach dem weiten Beschäftigtenbegriff des § 6 AGG auf alle Beschäftigungsverhältnisse - unabhängig von den Rechtsgrundlagen (erfasst sind also auch Auszubildende, Praktikant*innen, Weiterbildungen, Betriebsfeiern, Außentermine, Bewerbungsgespräche etc.).

B. Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention (Frage 1)

Im öffentlichen Dienst besteht die Besonderheit, dass es spezielle Bundes- und Landesgesetze zur Geschlechtergleichstellung gibt, die das AGG zum Teil spezifizieren und konkretisieren und auch spezifische Zuständigkeiten und Anlaufstellen für die Kontrolle der Einhaltung der für die jeweilige Zielgruppe geltenden Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze vorsehen.

1. Akteure und Antidiskriminierungskultur im LVR

Während der Bund in Bundesgleichstellungsgesetz - dort § 25 Abs. 1 - seinen Gleichstellungsbeauftragten auch die Aufgaben „den Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ zu fördern und zu überwachen und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, ausdrücklich zuweist, wurde dies in den Aufgabenkatalog des Gleichstellungsgesetzes NRW so nicht übernommen. Gleichwohl lassen sich aus den Gesetzeszielen des LGG NRW in Verbindung mit der Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung eines Gleichstellungsplans entsprechende Befugnisse ableiten. Denn - neben der ohnehin bestehenden Beratungsaufgabe - handelt es sich bei den in § 6 vorgesehenen Inhalten des Gleichstellungsplans¹ lediglich um Mindestvorgaben. Es bleibt unbenommen, die Gleichstellungspläne darüber hinaus an den Gesetzeszielen wie interne Frauenförderung, Diskriminierungsabbau und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auszurichten. Hierunter fällt auch der Schutz vor sexueller Belästigung bzw. Diskriminierung. Dementsprechend finden sich Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung/sexueller Diskriminierung zum einen im LVR-Gleichstellungsplan 2020 und die zukünftigen Vorhaben im LVR-Gleichstellungsplan 2025 (vgl. Vorlage 15/704). Zum anderen werden darauf abzielende Präventionsmaßnahmen - und Konzepte auch in anderen LVR-Bereichen erarbeitet und erstellt.

Dies entspricht den Zielen des LVR der in seinem Leitbild, Solidarität, Toleranz und Humanität als für den LVR bestimmende Werte identifiziert und sich verpflichtet hat,

¹ Das sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

in sozialer Verantwortung zu handeln und jeder Art von Diskriminierung entgegen zu treten². Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention wird daher in einem Gesamtzusammenhang gesehen, der alle Ebenen im LVR betrifft und zusätzlich die besonders damit befassten Stellen und Bereiche, mithin

- die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden,
- die LVR-Gleichstellungsbeauftragte,
- das Institut für Training, Beratung und Entwicklung (ITBE) und
- die AGG-Beschwerdestelle,

übergreifend miteinander verbindet. Bezogen auf die Mitarbeitenden einschließlich aller Führungskräfte und betrieblichen Akteur*innen bedeutet dies, dass es zur beabsichtigten und geförderten Kultur im LVR gehört, respektvoll, hierarchieunabhängig und wertschätzend miteinander zusammen zu arbeiten. Hierdurch wird verdeutlicht, dass jedwede Art der Diskriminierung und sexualisierter Belästigung im LVR, seinen Einrichtungen und wie Eigenbetrieben unerwünscht ist und entsprechende, ggf. arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

2. Maßnahmen

Zu den unmittelbaren Maßnahmen, wie dienstrechtlichen Eingriffen (Seit 2016 wurden durch den LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision insgesamt 14 Verfahren durchgeführt, in denen wegen vorgeworfener sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld ermittelt wurde. Die vorgetragenen Übergriffe richteten sich gegen Kolleg*innen, aber auch gegen Kund*innen/Klient*innen des LVR) oder den in der Vorlage 15/704 bereits dargestellten Maßnahmen, kommen im LVR auch die nachfolgenden mittelbaren, präventiv wirkenden Maßnahmen hinzu.

2.1 Schulung und Entwicklung

Durch das ITBE wurde das Führungskräfte-Curriculum entwickelt, in dem wertebasierte Schlüsselkompetenzen für LVR-Führungskräfte, darunter ethische, soziale und Diversity-Kompetenzen, vermittelt werden. Es besteht aus mehreren Modulen mit wählbaren und verpflichtenden Elementen und ist von allen Leitungsebenen wahrzunehmen. Auch der Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention dienende Einzelveranstaltungen im Führungskräfte-Curriculum sind insbesondere

- Werte-/Ressourcenorientierte Führung - Vielfalt als Chance,
- Das Potenzial von Geschlechterunterschieden nutzen,
- Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR,
- Ethos in der Führung,
- Unconscious Bias³.

Das an alle Mitarbeitenden des LVR gerichtete allgemeine Schulungsangebot umfasst in diesem Zusammenhang u.a. die Veranstaltungen

- Einführung Inklusion und Menschenrechte,

² „Dafür stehen wir- LVR- LVR-Leitbild und Ziele 2016–2021, Ziffer 2“

³ Unconscious Bias sind unbewusste kognitive Verzerrungen, wie z.B. automatische Stereotypen, und andere unbewusste Denkmuster, die tief verwurzelt sind

- Das ist doch nicht normal! – Wie der Umgang mit Anderssein im Alltag gelingen kann,
- Neu im LVR: Vielfalt im LVR erleben – Bedeutende Leitziele⁴.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, sowie die vorhandenen Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten werden ebenfalls während der LVR-Ausbildung (Nachwuchsgewinnung /-förderung) thematisiert.

2.2 Handlungsanleitungen / Konzepte

Mit der von der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden entwickelten internen Arbeitshilfe „Gewaltschutzkonzepte im LVR“ steht den verschiedenen Stellen und Organisationseinheiten eine Praxisanleitung zur Erstellung und Überprüfung von Gewaltschutzkonzepten, einschließlich des Schutzes vor sexueller Belästigung und Gewalt, zur Verfügung. Diese richtet sich insbesondere an Dienste und Einrichtungen des LVR. Zielgruppe sind ausdrücklich „alle Menschen, für die der LVR arbeitet und die im LVR arbeiten“. Daher ist die Arbeitshilfe von allgemeiner Bedeutung für alle Bereiche des LVR, die mit Erscheinungsformen von Gewalt und dem Thema Gewaltschutz und -prävention angesprochen werden (vgl. etwa den LVR als Verwaltung mit Kundenkontakten). Erreicht werden soll eine einheitliche Qualität des Gewaltschutzes im LVR, um so einen bestmöglichen Schutz vor Gewalt herzustellen.

Das im Juni 2021 in Kraft gesetzte LVR-Diversity-Konzept greift die Erkenntnis auf, dass Diskriminierung nur dort wirksam verhindert werden kann, wo Vielfalt respektiert und Vorurteile abgebaut werden. Es beschreibt Diversity-Ziele, die der LVR anhand von „Vielfalts-Dimensionen“ u.a. „Sexuelle Orientierung und Identität“ und „Geschlecht und geschlechtliche Identität“ erreichen möchte. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden des LVR aber auch an alle Menschen, für die der LVR im Rahmen seiner unterschiedlichen Aufgaben im Rheinland tätig wird. Im Themenfeld Antidiskriminierung geht es darum,

- unterschiedliche Lebenslagen und Erfahrungen von Menschen anzuerkennen,
- besondere Diskriminierungsrisiken wahrzunehmen,
- daraus Aktivitäten zum Schutz vor diesen Diskriminierungen sowie Ansätze zur tatsächlichen Gleichstellung abzuleiten
- und die Allgemeinheit über Diskriminierungsrisiken aufzuklären.

C. Neustrukturierung der AGG-Beschwerdestelle (Frage 2)

Mit der Entwicklung eines Konzeptes zur Neustrukturierung der AGG-Beschwerdestelle wurde der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision im Januar 2022 beauftragt. Dabei werden (vorhandene) Expertisen der LVR-Gleichstellungsbeauftragten und der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden mit einbezogen.

⁴ In Zusammenarbeit mit der LVR-Gleichstellungsbeauftragten wird hier ausdrücklich das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz behandelt und auf die Beschwerdestelle nach dem AGG und deren Aufgaben hingewiesen.

Derzeit findet die AGG-Beschwerdestelle ihre Grundlage unmittelbar in § 13 Abs. 1 i.V.m. 12 Abs. 5 AGG, im LVR zusätzlich in Ziffer 4.1 der Dienstanweisung zur Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplanes 2020. Die Aufgaben der AGG-Beschwerdestelle ergeben sich aus § 13 AGG, der in Abs. 1 S. 2 die Regelung enthält, dass eine Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen ist. Dazu wurde sich jeweils im AGG-Beschwerdestellengremium abgestimmt und eine gemeinsame Entscheidung getroffen, die dann schriftlich umgesetzt wurde⁵. Eine organisatorische Anbindung der AGG-Beschwerdestelle gibt es bislang nicht. Das ist/war dem Umstand geschuldet, dass sich die AGG-Beschwerdestelle“ aus drei Personen jeweils unterschiedlicher Organisationseinheiten zusammensetzt.

Die Neukonzeption wird insbesondere nachfolgende Anforderungen umzusetzen haben:

- **Struktur der AGG-Beschwerdestelle:** die Bestimmung der zuständigen Stelle und der Ablauf des Beschwerdeverfahrens fallen in die Organisationshoheit des Dienstherrn bzw. Arbeitgebenden. Es können konkrete Personen benannt oder eigens für das Beschwerdeverfahren eingerichtete Stellen errichtet werden. Es kann ggf. eine organisatorische Anbindung an vorhandene Stellen erfolgen, auch in der Form, dass der AGG-Beschwerdestelle auf Anforderung bestimmte Bereiche zuarbeiten.
- **Regelungsgrundlagen:** Die formale Ausgestaltung und das materielle Verfahren kann durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung oder aber den Erlass von Verwaltungsvorschriften, etwa Dienstanweisungen bzw. allgemeinen Rundverfügungen geschehen.
- **Zusammensetzung der AGG-Beschwerdestelle:** Da das Beschwerderecht an eine gefühlte Benachteiligung der in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft, rechtlich komplexe Anforderungen stellt⁶ und den Dienstherrn bzw. Arbeitgebenden ggf. zu rechtlichen Handlungen verpflichtet und Vollzugsfolgen aussetzt (Schadenersatz) bedarf es bei der Zusammensetzung einer sorgfältigen, an fachlichen Kriterien orientierten Auswahl. Hierdurch wird sichergestellt, dass die AGG-Beschwerdestelle wesentlich zu einem professionellen Konfliktmanagement und einer entsprechenden Beschwerdekultur beiträgt. Es besteht dabei derzeit verwaltungsseitig die Tendenz, die verschiedenen erforderlichen Kompetenzen in einem Gremium zu bündeln.
- **Befugnis/Pflichten der AGG-Beschwerdestelle:** Aufgrund des bestehenden Haftungs- und Handlungsrisikos, hat der Dienstherr und Arbeitgebende grundsätzlich die Möglichkeit, selbst über den Sachverhalt zu entscheiden (z.B. durch eine Entscheidung von LD). Möglich ist aber auch die Delegation

⁵ Zur Zusammensetzung des Gremiums siehe Vorlage 15/704

⁶ z.B. die Unterschiede zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung.

der Aufgabe und Entscheidung an die eingerichtete AGG-Beschwerdestelle. Der Umfang der erforderlichen Prüfpflicht und die damit korrespondierenden Eingriffs- und Berichtsrechte der AGG-Beschwerdestelle sind festzulegen.

- **Informationspolitik/Monitoring:**
 - Sicherstellung des Bekanntheitsgrades und niederschwelliger Zugang zur AGG-Beschwerdestelle
 - Aufbau eines an bestimmten Kennzahlen ausgerichteten Monitoring. Hierdurch können diskriminierungsrelevante Vorfälle und benachteiligende Strukturen erkannt und den Leitungsebenen berichtet werden.

Weitere Maßnahmen und Ergänzungen im Sinne der oben dargestellten Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention bleiben vorbehalten.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Limbach

Erster Landesrat und LVR-Personaldezernent

Anfrage Nr. 15/24

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Anfragersteller: Die FRAKTION

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	Kenntnis
Projektkommission Bauvorhaben Ottoplatz	28.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Digitale Entwicklung und Mobilität	30.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Anfrage zur Planung der Büroarbeitsplätze Ottoplatz

Fragen/Begründung:

Anfrage Neubau Ottoplatz:

1. Mit welcher Home-Office Quote in der Zentralverwaltung (ZV) wurde bei Bauplanung kalkuliert und in welcher Form hat sich diese Kalkulation auf die Planung der Arbeitsplatzanzahl ausgewirkt?
2. Wie hoch ist die aktuelle Home-Office Quote in der ZV?
3. Wie hoch schätzt die Verwaltung die Home-Office Quote in der ZV für die Zeit nach der Pandemie ein?
4. Welche Teile der Verwaltung sollen den Neubau am Ottoplatz nach Fertigstellung planmäßig beziehen?
5. Wie viele Arbeitsplätze sind für den Neubau am Ottoplatz geplant und wie viele Mitarbeiter:innen (Mas) sollen einen gemeinsamen Arbeitsplatz nutzen?
6. Wie hoch ist der geplante Anteil an Desksharing-Arbeitsplätzen im Neubau am Ottoplatz?
7. Wurde die Einstellung der MAs zum Thema Desksharing abgefragt und evaluiert?
 - a. Wo können die Ergebnisse eingesehen werden?
8. Wie viele Arbeitsplätze werden entsprechend der aktuellen Kalkulation nach Frage 3 und der Anzahl der Arbeitsplätze nach Frage 5 an einem durchschnittlichen Tag unbesetzt bleiben?
9. Was ist mit den weitestgehend nicht benötigten Räumlichkeiten und Arbeitsplätzen geplant?

10. Ist es möglich überschüssige Kapazitäten mindestens kostenneutral zu vermieten?

Aaron Baron von Krüedener
(Fraktionsgeschäftsführer)

LVR · 01 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende der Ausschüsse/Kommission
- für Personal und allgemeine Verwaltung
- für Digitale Entwicklung und Mobilität
- Projektkommission Bauvorhaben Ottoplatz

15.03.2022
Herr Detlef Althoff
Tel: 0221 809-4200
detlef.althoff@lvr.de

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der
Ausschüsse/Kommission
- für Personal und allgemeine Verwaltung
- für Digitale Entwicklung und Mobilität
- Projektkommission Bauvorhaben Ottoplatz

Herr Reiner Limbach
Tel: 0221 809-3098
reiner.limbach@lvr.de

nachrichtlich:
Geschäftsführungen der Fraktionen und Gruppe
in der Landschaftsversammlung Rheinland

Mitglieder des Verwaltungsvorstands

über Stabstelle 00.200

Beantwortung der Anfrage 15/24 -

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Anfrage Nr. 15/24 bat Die FRAKTION um Informationen zur Planung der Büroarbeitsplätze im Ersatzneubau am Ottoplatz und richtete einen Fragenkatalog an die Verwaltung, der nachfolgend beantwortet wird.

1. Mit welcher Home-Office Quote in der Zentralverwaltung (ZV) wurde bei Bauplanung kalkuliert und in welcher Form hat sich diese Kalkulation auf die Planung der Arbeitsplatzanzahl ausgewirkt?

Mit der Entscheidung für den Neubau des LVR-Hauses und der Notwendigkeit eines Architekturwettbewerbs wurde im Jahr 2015 das Planungsbüro congenia GmbH, München im Rahmen der Wettbewerbsvorbereitung mit der Entwicklung eines Raumbedarfs- und Raumfunktionsprogramms der Zentralen Dienste und der allgemeinen

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

Konzeption für die Büroflächen beauftragt. Die Entwicklung einer konkreten Konzeption der Büroflächen war zum Zeitpunkt der Vorplanung nicht möglich, da die zukünftig nutzenden Dezernate noch nicht benannt waren. In Workshops mit Vertretungen aller Dezernate wurde daher seinerzeit ein Rahmen entwickelt, der zwei wesentliche Weiterentwicklungen als Kombibüro und dem sogenannten Multispace ermöglichte. Im November 2018 wurde die erneute Einbindung von congenia initiiert, um den mittlerweile gefassten Beschluss des Verwaltungsvorstands zur Einführung einer Desk-Sharing-Quote von 0,8 in die Planung zu implementieren. Eine konkrete Home-Office Quote lag der Planung nicht zugrunde, sondern lediglich die Desk-Sharing Quote, was bedeutet, dass für zehn Mitarbeitende acht Arbeitsplätze physisch zur Verfügung stehen.

2. Wie hoch ist die aktuelle Home-Office Quote in der ZV?

Bereits vor der Corona-Pandemie ist die Quote der Heim- und Telearbeit unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse stetig gestiegen. Dieser Ausbaustand hat im LVR dazu beigetragen, mit Beginn der Pandemie im März 2020 auch in den Phasen des Lockdowns die Leistungen ohne wesentliche Friktionen weiter erbringen zu können. Die Verwaltung hat mit der Vorlage 15/143 in Abschnitt 6.1 die Entwicklung der Homeoffice-Quoten im Zeitraum vor und zu Beginn der Pandemie dargestellt. Dabei wurden zu Beginn der Pandemie die Kapazitäten durch weitere kurzfristig eingerichtete Homeoffice-Zugänge umfangreich ausgebaut.

Für das Jahr 2021 und Anfang des Jahres 2022 ist festzustellen, dass die Anwesenheitsquote in den Dienstgebäuden der ZV zwischen ca. 22-27% liegt, so dass sich entsprechend die Abwesenheitsquote bzw. Homeoffice-Quote zwischen 73-78% bewegt. Die Quote war und ist im Verlauf der Pandemie abhängig von der jeweiligen Corona-Gesetzes- und Verordnungslage. Es werden fortlaufend Maßnahmen im Rahmen des Infektionsschutzes zur Reduktion betriebsbedingter Kontakte ergriffen und umgesetzt, so bspw. auch die überwiegende Durchführung von digitalen Besprechungen, Vermeidung von Mehrfachbelegungen in Büroräumen und/oder der gesetzlich vorgegebenen prioritären Arbeit im Homeoffice. Ein weiterer Einflussfaktor ist, dass einige Aufgabenprofile sich nicht für eine Arbeit im Homeoffice eignen und einige Beschäftigtengruppen daher nicht im Homeoffice arbeiten können.

3. Wie hoch schätzt die Verwaltung die Home-Office Quote in der ZV für die Zeit nach der Pandemie ein?

Die Vorlage 15/314 beschreibt ausführlich die Auswirkungen der Corona-Pandemie im Hinblick auf die Erfahrungen der Mitarbeitenden mit Homeoffice und der Entwicklung der Arbeitsproduktivität innerhalb der ZV. Auf Basis durchgeführter Workshops mit unterschiedlichen Fokusgruppen kann festgehalten werden, dass die Mitarbeitenden sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Präsenz und Homeoffice wünschen. Auch

die Befragung der Heinrich-Heine-Universität (HHU) ergab, dass sich rund 95% der Befragten zukünftig die Möglichkeit zur Nutzung von Homeoffice wünschen.

Die während der Pandemie gewonnenen Erfahrungen im Umgang mit Homeoffice hat die Verwaltung bereits aufgegriffen und mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung zum Mobil arbeiten verhandelt, die sich aktuell im Unterzeichnungsverfahren befindet. Auf dieser Grundlage werden die Mitarbeitenden - abhängig von der Eignung der Arbeitsinhalte und organisatorischen Anforderungen - künftig bis zu 80% ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten können.

Wie sich die Quote nach der Pandemie entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Aktuell wird davon ausgegangen, dass die Mehrzahl der Mitarbeitenden, die am Mobil arbeiten teilnehmen wird, an 2 - 3 Tagen in dieser Form arbeiten wird. Ab dem 20.03.2022 wird die gesetzliche Vorgabe des prioritären Homeoffice entfallen, ohne dass damit die erfolgreich praktizierte Flexibilisierung der Arbeitswelt revidiert wird. Vielmehr wird ein flexibler Übergang in den Geltungszeitraum der neuen Dienstvereinbarung erfolgen.

4. Welche Teile der Verwaltung sollen den Neubau am Ottoplatz nach Fertigstellung planmäßig beziehen?

Auf Basis eines Beschlusses des Verwaltungsvorstands vom 03. September 2018 sind für eine Nutzung des Neubaus das LVR-Dezernat 7, das LVR-Dezernat 9, mit Ausnahme der MiQua-Verwaltung sowie die zentralen Dienste des LVR-Dezernates 1 (Poststelle, Repro-Center, Fahrdienst, zentrale Warenannahme und Materialausgabe) vorgesehen.

Da einer der wesentlichen wirtschaftlichen Entscheidungsgründe für die Errichtung des Neubaus seinerzeit die damit einhergehende Option zur Aufgabe der kostenintensiven Anmietungen für die Zentralverwaltung war, plant die Verwaltung, darüber hinaus vorzugsweise Einheiten in den Neubau zu verlagern, die heute in Mietobjekten verortet sind. Das betrifft Teile des LVR-Dezernates 5 (Deutzer Freiheit) und des LVR-Dezernates 4 (Siegburger Str. 223). Mit diesen Einheiten sollen in einem nächsten Schritt Gespräche zur Bedarfsermittlung aufgenommen werden.

5. Wie viele Arbeitsplätze sind für den Neubau am Ottoplatz geplant und wie viele Mitarbeiter:innen (MAs) sollen einen gemeinsamen Arbeitsplatz nutzen?

Das für den Neubau geplante Bürokonzept ermöglicht die Schaffung von ca. 1.200 Büroarbeitsplätzen und sieht darüber hinaus die notwendigen Arbeitsmöglichkeiten im Bereich der zentralen Dienste (z.B. Druckerei, etc.) vor.

Auf die ca. 1.200 Büroarbeitsplätze bezogen ergibt sich bei einer angenommenen Desk-Sharing Quote von 0,8 die Möglichkeit der Unterbringung von rd. 1.500 Mitarbeitenden. Rechnerisch bedeutet dies, dass im Durchschnitt 1,25 Mitarbeitende einen gemeinsamen Arbeitsplatz nutzen.

6. Wie hoch ist der geplante Anteil an Desksharing-Arbeitsplätzen im Neubau am Ottoplatz?

In der Planung wurden die baulichen Anforderungen für ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept berücksichtigt. Ein aktivitätsbasiertes Büroraumkonzept fußt auf den Prinzipien Vielfalt und Wahlfreiheit. Ein funktional differenziertes Arbeitsplatzangebot bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr Arbeitsumfeld selbstbestimmt zu wählen, abhängig von der aktuellen Aufgabenstellung und persönlichen Vorlieben. Das Angebot bietet Regelarbeitsumgebungen, Teamflächen, Bereiche für hochkonzentrierte Aufgaben oder Vertraulichkeit. Dadurch schafft das Konzept gleichermaßen gute Voraussetzungen für Kommunikation und Konzentration. Darüber hinaus bietet ein aktivitätsbasiertes Büroraumkonzept ein umfangreiches Angebot an Gemeinschaftsflächen: Rückzugsräume für spontane Besprechungen in kleinem Kreis oder hochkonzentrierte Einzelarbeit, frei verfügbare Besprechungsräume, temporäre Arbeitsmöglichkeiten, Meetingpoints mit Begegnungsqualität für informelle Begegnungen und Pausen. Dieses Konzept stellt eine wirtschaftliche und weitgehend identische Arbeitswelt innerhalb des gesamten Gebäudes dar, die eine grundsätzliche Ausprägung der Flächen für einzelne Nutzende weitgehend überflüssig macht bzw. auf wenige Anpassungen reduziert.

Somit können für das Gesamtgebäude weitgehend einheitliche Geschosse ausgebildet werden und jeder vorhandene Arbeitsplatz ist grundsätzlich für eine Desk-Sharing Nutzung geeignet. Inwieweit einzelne Arbeitsplätze zukünftig aus dem Desk-Sharing herausgenommen werden wird von individuellen Entscheidungen und Strukturen der nutzenden Einheiten abhängig sein.

7. Wurde die Einstellung der MAs zum Thema Desksharing abgefragt und evaluiert?
a. Wo können die Ergebnisse eingesehen werden?

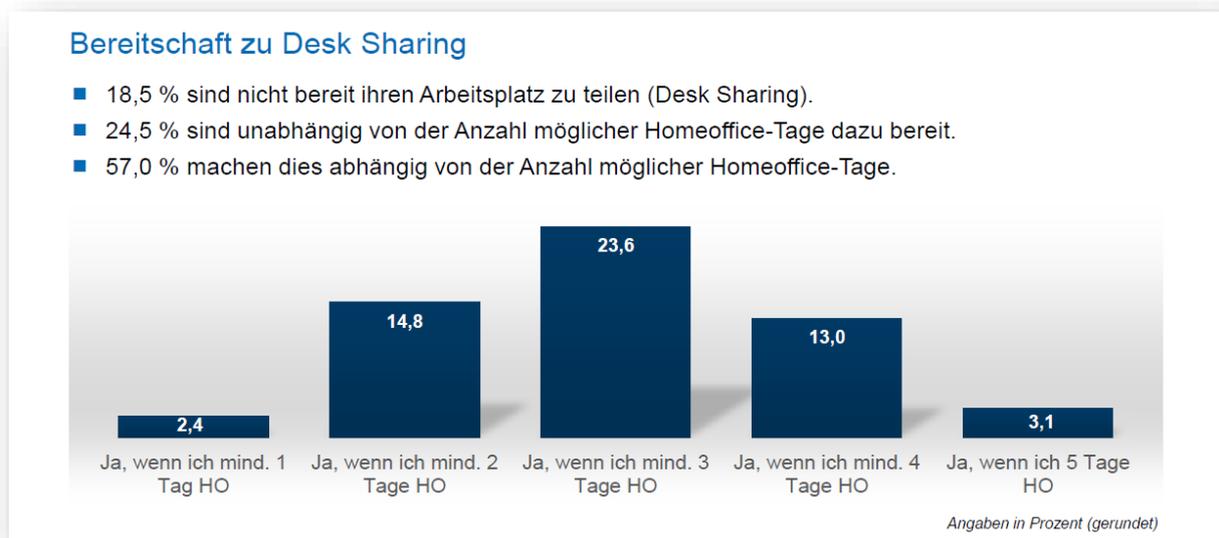


Abbildung 1: Wünsche und Erwartungen – Desk Sharing | Befragung der HHU

Aus der Befragung der Heinrich-Heine-Universität (Vorlage 15-314) geht hervor, dass 57% der Befragten die Bereitschaft zur Teilnahme am Desk-Sharing von der möglichen Anzahl an Homeoffice-Tagen abhängig macht. Weiterhin sind 24,5% der Befragten bereit, unabhängig von der Anzahl der Homeoffice-Tage teilzunehmen und 18,5% sind zu keiner Teilnahme bereit.

In der ZV sind einige Organisationseinheiten als Pilotbereiche mit verschiedenen Modellen eines Desk Sharing im Umfang von 0,8 aktiv. Die Erfahrungen werden im Projekt „Neue Arbeitswelten für den LVR“ kontinuierlich evaluiert und in die weiteren Entwicklungen hin zu flexiblen Arbeitsmodellen und effizienter Büroraumnutzung eingebracht. Pandemiebedingt ist allerdings festzustellen, dass sich durch die geringe Auslastung der Desk Sharing - Bereiche noch keine übergeordneten und validen Ergebnisse ableiten ließen.

8. Wie viele Arbeitsplätze werden entsprechend der aktuellen Kalkulation nach Frage 3 und der Anzahl der Arbeitsplätze nach Frage 5 an einem durchschnittlichen Tag unbesetzt bleiben?

Das Grundprinzip des geplanten aktivitätsbasierten Arbeitsumfelds fußt wie unter Ziffer 5 beschrieben auf den funktional unterschiedlichen Arbeitsplatzangeboten, die von den Mitarbeitenden flexibel aufgrund Ihrer aktuellen Arbeitsanforderungen oder persönlichen Vorlieben gewählt werden können. Bei diesem Raumkonzept gleichen sich

die unterschiedlichen Nutzungsanforderungen aufgrund der vorgesehenen Größe der Homebases bzw. des Nutzungskreises aus und gewährleisten ein passendes Nutzungsangebot für die individuellen Anforderungen.

Die Verwaltung geht heute davon aus, dass die vorgesehenen Arbeitsplatzangebote unter Berücksichtigung einer Desk-Sharing Quote in Höhe von 0,8 dem Bedarf der LVR-Zentralverwaltung im geplanten Bezugsjahr 2026 angemessen ist und die Möglichkeit eröffnet, alle laufenden Anmietungsverträge über Dienstgebäude in Köln Deutz zu kündigen und so Mietaufwendungen in erheblicher Höhe jährlich einzusparen.

9. Was ist mit den weitestgehend nicht benötigten Räumlichkeiten und Arbeitsplätzen geplant?

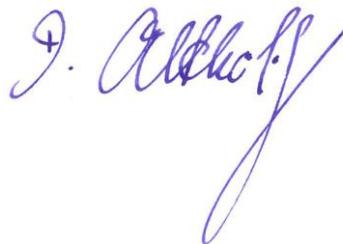
Wie unter Ziffer 8 beschrieben geht die Verwaltung heute davon aus, dass das zukünftige Arbeitsplatzangebot in den nach Beendigung aller Anmietungen zur Verfügung stehenden Eigentumsobjekten Neubau LVR-Haus, Horion-Haus und Landeshaus dem Bedarf unter Berücksichtigung von Desk-Sharing und aktivitätsbasierten Arbeitsplatzkonzepten entspricht und alle Räumlichkeiten zur Aufgabenerfüllung benötigt werden.

10. Ist es möglich überschüssige Kapazitäten mindestens kostenneutral zu vermieten?

Soweit nach Bezug des Neubaus in einzelnen Fällen noch mietvertragliche Bindungen bestehen, die nicht zeitgleich mit den Umzügen beendet werden können, hat sich die Verwaltung vorsorglich das vertragliche Recht zur Untervermietung einräumen lassen. Angesichts des weiterhin expandierenden Büroraummarktes in Köln wird davon ausgegangen, dass sich kostendeckende Untervermietungen realisieren lassen.



Reiner Limbach
Erster Landesrat
LVR-Dezernat Personal und
Organisation



Detlef Althoff
Landesrat
LVR-Dezernat Gebäude- und Liegen-
schaftsmanagement, Umwelt, Energie,
Bauen für Menschen GmbH

Vorlage Nr. 15/807

öffentlich

Datum: 10.03.2022
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Unkelbach

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, fünfter Umsetzungsbericht

Kenntnisnahme:

Der fünfte Umsetzungsbericht zur aktiven Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“ wird gemäß Vorlage Nr. 15/807 im Kontext des neuen LVR-Diversity-Konzeptes zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR findet Vielfalt gut.
Weil die Welt sehr bunt ist.
Weil die Menschen im Rheinland sehr verschieden sind.



In Nordrhein-Westfalen gibt es ein besonderes Programm für Vielfalt.

Das Programm heißt:

Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!



Der LVR macht seit 6 Jahren mit bei dem Programm.

Genau wie viele andere Ämter und Firmen.

Sie haben das Ziel:

Alle Menschen sollen sich willkommen fühlen.

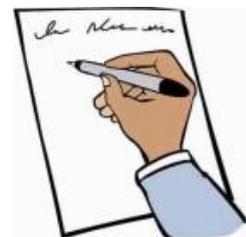
Egal aus welchem Land sie kommen.

Oder welche Kultur sie haben.

In einem Bericht erklärt der LVR nun:

Das tun wir im LVR für mehr Vielfalt
von Menschen aller Herkunft.

Der Bericht ist leider nicht in Leichter Sprache geschrieben.



In dem Bericht steht zum Beispiel:

Der LVR macht jetzt mehr Schulungen für seine Mitarbeitenden.

Damit sie mit unterschiedlichen Kulturen umgehen können.

Und der LVR macht Werbung.

Damit bald mehr Menschen aus unterschiedlichen Kulturen
beim LVR arbeiten.

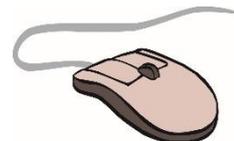
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2208

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2208 erreicht man die zentrale LVR-Stabsstelle Inklusion, Menschenrechte, Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist am 21.04.2015 der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ des Landes Nordrhein-Westfalen beigetreten. Diese heißt seit ein paar Jahren **„Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“**. Im Rahmen dieser Partnerschaft berichtet der LVR jährlich dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen über den Umsetzungsstand der von ihm ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung seiner Organisation.

Der nun vorliegende fünfte Umsetzungsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 wird gemäß dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben. Er beschreibt z.B. **Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des LVR in den Bereichen der Personalentwicklung, der Personalrekrutierung und der Nachwuchsgewinnung sowie Informationen für Mitarbeitende.**

Mit seinen Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung im Rahmen der Partnerinitiative verfolgt der LVR wichtige **Ziele des LVR-Diversity-Konzeptes** auf der Grundlage der allgemeinen **Menschenrechte** (vgl. Vorlage Nr. 15/584). Der mehrdimensionale und intersektionale Ansatz des LVR-Diversity-Konzeptes wird durch **das neue Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW** bestärkt. Auf das neue Gesetz wird daher in dieser Vorlage ausdrücklich hingewiesen.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 9 („Menschenrechtsbildung“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Begründung der Vorlage Nr. 15/807:

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, fünfter Umsetzungsbericht

1. Einleitung

Der Landschaftsausschuss hatte in seiner Sitzung am 07.04.2014 beschlossen, dass sich der Landschaftsverband Rheinland (LVR) der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ im Rahmen einer aktiven Partnerschaft anschließt und die entsprechende Partnervereinbarung mit dem ehemals zuständigen Fachministerium, dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, unterzeichnet. Infolgedessen ist der LVR mit Vertragsunterzeichnung vom 21.04.2015 Partner der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ geworden. Die Partnerinitiative heißt seit einigen Jahren „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“. Sie ist inzwischen im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen angesiedelt.

Wesentlicher Bestandteil des Partnerschaftsvertrages ist eine schriftliche Erklärung des LVR über konkrete Maßnahmen und Projekte, mit denen er den Prozess der interkulturellen Öffnung in seiner Organisation voranbringen möchte. Nach Ablauf eines Jahres hat der LVR, wie alle anderen Partnerinnen und Partner der Initiative auch, dem federführenden Ministerium über den Umsetzungsstand der von ihm geplanten Maßnahmen und Projekte zu berichten. Auf der Grundlage der Partnerberichte erstellt die Landesregierung einen Gesamtbericht, der die Entwicklung und die Aktivitäten der Initiative widerspiegelt. Der erste Umsetzungsbericht des LVR für den Zeitraum von Mai 2015 bis Mai 2016 wurde der politischen Vertretung im Herbst 2016 vorgelegt (Vorlage Nr. 14/1508). Eine weitere Vorlage umfasste den Berichtszeitraum von Mai 2016 bis Mai 2017 (Vorlage Nr. 14/2504).

Im neuen LVR-Diversity-Konzept wird die sog. **Vielfalts-Dimension „Ethnische Herkunft und Nationalität“** gemäß Vorlage Nr. 15/584 (Seite 14 der Anlage) wie folgt beschrieben:

*„Der LVR hat mit Mitarbeitenden sowie Kund*innen unterschiedlicher Herkunft, Nationalitäten und unterschiedlicher kultureller Hintergründen zu tun. Es darf keine Benachteiligung oder rassistische Diskriminierung von Menschen auf Basis von Kriterien stattfinden, anhand derer ihre (vermeintliche) internationale Herkunft festgemacht wird (z. B. Name, Sprache, Haut- und Haarfarbe, Kleidung). Eine offene Organisationskultur ist durch gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten geprägt, die mit der Sozialisation in unterschiedlichen Kulturkreisen verbunden sein können. Sie vermeidet die Ethnisierung von Unterschieden. Sie nimmt die Vielfalt der Mitarbeitenden hinsichtlich Herkunft und Nationalität als Ressource wahr. Sie achtet darauf, dass die Ansprache und die Dienstleistungen für Kund*innen kultursensibel sind.“*

Die aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung“ ist **insofern auch als eine besondere Maßnahme zur Umsetzung des Diversity-Konzeptes** zu verstehen.

2. Umsetzungsbericht

Im Dezember 2021 hat die Verwaltung den fünften Umsetzungsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 fertiggestellt, der in der **Anlage 1** zu dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben wird. Er beschreibt konkrete Maßnahmen und Projekte zur interkulturellen Öffnung des LVR. Betrachtet werden dabei die Themenfelder Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Nachwuchsgewinnung sowie die Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Für jedes dieser Themenfelder werden im Folgenden Beispiele für ergriffene Maßnahmen benannt. Eine vollständige Übersicht aller Maßnahmen ist im Umsetzungsbericht enthalten.

- 2.1 Im Feld **„Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte“** erfolgt bei allen externen Stellenausschreibungen ein obligatorischer Hinweis: „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ In den Kliniken werden Bewerber*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt.
- 2.2 Im Feld **„Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten“** wurden die Fortbildungsangebote für die Auszubildenden, Mitarbeitenden sowie für die Führungskräfte um weitere Seminare („Vielfalt im LVR erleben“) bzw. Seminarmodule zur interkulturellen Kompetenz bzw. Diversität (z.B. „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“; „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“) weiter ausgeweitet. Bereits 2017 wurde das Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ als Regelangebot in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung aufgenommen. Zudem wurden Seminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz im Personalauswahlverfahren“ durchgeführt. In den LVR-Kliniken bestehen zusätzliche Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“. Das LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen bietet Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz an.
- 2.3 Im Rahmen der **Nachwuchsgewinnung** wurden vom LVR-Ausbildungsteam Elternflyer in verschiedenen Sprache erstellt, die über das Duale Studium im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst, den Vorbereitungsdienst im mittleren allgemeinen Dienst sowie über die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/r beim LVR informiert. Zudem wird über die LVR-Social Media Kanäle (z.B. Instagram in Posts in verschiedenen Sprachen) informiert.
- 2.4 Um die Mitarbeitenden im LVR für das Thema „kulturelle Vielfalt“ weiter zu sensibilisieren, wird seit 2016 ein LVR-eigener **interkultureller Kalender** herausgegeben.

Z.Zt. beträgt die Auflagenhöhe ca. 8.500 Exemplare, die an alle LVR-Dienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen verteilt werden.

3. Antidiskriminierung im Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz – TIntG)

Die NRW-Landesregierung hat im letzten Jahr das Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW¹ reformiert. Es trat am 01.12.2021 in Kraft. Die Reform des Teilhabe- und Integrationsgesetzes aktualisiert viele Regelungen, die mit dem ersten Teilhabe- und Integrationsgesetz 2012 geschaffen wurden.

Das Land wirbt auch bei „außerhalb der Landesverwaltung stehenden Institutionen“ für die Verwirklichung der interkulturellen Öffnung im Sinne des § 6 Abs. 4 TIntG und formuliert im Gesetz weitere wichtige Ziele für die Integrationspolitik der Landesregierung:

- die Optimierung der Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte,
- die Stärkung des Diversitätsbewusstseins und der antidiskriminierenden Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung sowie
- die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

In der Landesregierung NRW hat seit den Fluchtmigrationen 2015/2016 sukzessive ein Paradigmenwechsel zur umfassenden Hilfestellung für neu eingewanderte Menschen insbesondere auf örtlicher kommunaler Ebene stattgefunden. Dabei betrifft die sogenannte **Zieldimension des Ankommens** die wichtige Erstorientierungs- und Integrationsphase für die ersten drei Jahre seit der Einreise.

Mit der Ablösung des Begriffs „Migrationsgeschichte“ durch den **Begriff „Einwanderungsgeschichte“ in § 4 TIntG** soll ausweislich der Gesetzesbegründung betont werden, dass es um die Integration von Menschen geht, die faktisch und nicht nur vorübergehend in NRW leben, m.a.W. bereits eingewandert sind.

Der Begriff fokussiert sozusagen auf die **inklusive Teilhabe aller im Land lebender Menschen**. Das TIntG setzt damit ein allgemeines Zeichen gegen Diskriminierung und zwar bezogen auf jegliche Art gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit **über das klassische Politikfeld der Integration hinaus**.

Der LVR kann sich durch den neugefassten § 7 TIntG in seinem mehrdimensionalen und intersektionalen („merkmalsübergreifenden“) Vorgehen im LVR-Diversity-Konzept und der mit Bedacht erweiterten Zuständigkeit des Ausschusses für Inklusion nach der Zuständigkeits- und Verfahrensordnung ausdrücklich bestärkt fühlen (Zitat TIntG):

¹ Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV.NRW)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=0&bes_id=47273&aufgehoben=N&anw_nr=2

§ 7 Antidiskriminierung

(1) Das Land ergreift Maßnahmen, die darauf gerichtet und geeignet sind, Diskriminierungen zu verhindern und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegenzuwirken und das Empowerment von Betroffenen zu unterstützen. Dabei fördert es Beratungsstrukturen, Maßnahmen und Projekte, die in Diskriminierungsfällen begleiten und unterstützen und sich für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzen. Das Land räumt präventiven Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung Vorrang ein. Das Land kann wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierungen, auch merkmalsübergreifend, ihren Ursachen und Folgen, insbesondere zur Identifikation institutioneller und struktureller Diskriminierungsrisiken und deren Abbau unterstützen; ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

(2) Innerhalb der Zuständigkeitsbereiche der obersten Landesbehörden wird für alle Menschen ein Beschwerdemanagement vorgehalten, welches beim Vorbringen von Diskriminierungen durch Behörden des Landes Nordrhein-Westfalen zur Anwendung kommt. Dies umfasst die Benennung einer Ansprechperson, wenn die Effektivität des Beschwerdemanagements nicht auf einem anderen Wege sichergestellt wird. Der Regelungsbereich weiterer landes- oder bundesrechtlicher Bestimmungen bleibt dabei unberührt, insbesondere der des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Das Land wirkt darauf hin, dass in den Ausbildungsfachrichtungen der öffentlichen Verwaltung des Landes sowie im Rahmen von Fort- und beruflichen Weiterbildungen des Landes das Thema Diskriminierungsschutz, auch merkmalsübergreifend, berücksichtigt wird.

Der abschließende Satz eines aktuellen **Berichtes zur Antidiskriminierungsarbeit** des MKFFI an den Landtag (**Anlage 2**) betont die zentrale Bedeutung eines mit den entscheidenden Akteur*innen abgestimmten Vorgehens gegen Diskriminierung, „um neue Impulse zu setzen und größtmögliche Wirkung zu entfalten“ (Seite 11).

Der LVR wird sich hier im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und seines Haushaltes gern einbringen.

L u b e k

**Berichte der Partner der Landesinitiative
"Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!" 2021**

Umsetzungszeitraum 01.10.2020 – 30.09.2021

Organisation:	Landschaftsverband Rheinland Kennedy-Ufer 2 50679 Köln
Ansprechpartner*in mit Kontaktdaten:	LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden Dorothee Bloschak Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln Tel: 0221 809-7052 E-Mail: dorothee.bloschak@lvr.de Ingo Unkelbach Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln Tel: 0221 809-3336 E-Mail: ingo.unkelbach@lvr.de

Inhaltsverzeichnis

1	Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte	2
2	Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten	4
3	Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe	6
4	Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses	8
5	Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)	9
6	Weitere Maßnahmen	11

1. Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

z.B. durch

- Durchführung von (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte
- Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen
- Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

LVR allgemein:

Die Ausbildungsabteilung des LVR hat im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen in unterschiedlichen Sprachen umgesetzt:

- Informationsflyer in unterschiedlichen Sprachen
- Instagram-Posts in unterschiedlichen Sprachen
- FAQs auf der Ausbildungs-Webseite in Englisch
- Ausbildungsberichte auf der Ausbildungs-Webseite in unterschiedlichen Sprachen

LVR-Klinikverbund

- Fachkräfte mit eigener Einwanderungsgeschichte und weiteren muttersprachlichen Kenntnissen (z.B. „Farsi/Dari“ für den transkulturellen Bereich der Psychosomatik) werden bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.
- Bewerber*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte werden vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt bzw. eigene Einwanderungserfahrung als transkulturelle Kompetenz (Sprachkompetenz, „transkulturell empathische“ Fähigkeiten, Sensibilisierung für Diskriminierung und Diversität) erfasst.
- Explizite Ansprache/Förderung von Fachkräften mit eigener Einwanderungsgeschichte im Rahmen der medizinischen und psychotherapeutischen Lehre / Ausbildung.
- Im Rahmen von Einstellungsverfahren wird „Vielfalt“ ausdrücklich begrüßt.
- In Stellenausschreibungen wird der Aspekt „interkulturelle Kompetenz“ benannt und der Zusatz „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ ist enthalten.
- Bei Neueinstellungen und internen Umbesetzungen in allen Berufsgruppen wird entsprechend dem Bedarf der Station bzw. Abteilung Mitarbeitenden mit

einer Einwanderungsgeschichte der Vorzug gegeben, der mit dem der Patient*innen übereinstimmt.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Einstellungsverfahren werden grundsätzlich neutral und wertfrei gegenüber allen Bewerber*innen durchgeführt und Vielfalt wird dabei ausdrücklich begrüßt, um der Vielfalt unserer Betreuten auch auf Ebene der Mitarbeitenden gerecht zu werden.
- 10 % aller Neueinstellungen im Jahr 2021 haben eine nicht Deutsche Nationalität. Weitere 10 % haben eine Einwanderungsgeschichte.
- Besonderes im Bereich des FSJ und BFD werden vermehrt Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte einsetzt.

2. Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

z.B. durch

- (interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten
- Durchführung von (niedrigschwiligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.
- Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Beschäftigte, Führungskräfte u.ä.

LVR allgemein:

- Im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums beim LVR werden für alle Führungskräfte Fortbildungen zu den Themen „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“ sowie „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“ veranstaltet. Im Berichtszeitraum fanden 14 Veranstaltungen statt.
- Für alle Mitarbeiter*innen besteht das Fortbildungsangebot „Vielfalt im LVR er-leben“. Dabei wird neben den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming das Thema „Kulturelle Vielfalt“ vorgestellt. Zudem werden Fortbildungen zur Schulung der interkulturellen Kompetenz angeboten. Hier wurde im Berichtszeitraum ein Seminar durchgeführt.
- Neuen Mitarbeiter*innen werden Fortbildungen angeboten, die die Leitziele des LVR bezogen auf Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität thematisieren. Dabei bilden insbesondere die Aktivitäten des LVR im Rahmen der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – LVR stärkt Vielfalt!“ und die dahinterstehenden Ziele einen thematischen Schwerpunkt.
- Für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe finden obligatorische Schulungen zum Thema „Diversity“ statt. Dabei befassen sich die Auszubildenden in Workshop-Format mit den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie kulturelle Vielfalt. Durchgeführt wurden im Berichtszeitraum fünf Seminare.
- Der LVR beteiligte sich am Deutschen Diversity-Tag am 18.05.2021 mit einer Fotomitmachaktion im LVR-Intranet. Das Ergebnis wurde auch auf den Social-Media-Kanälen des LVR ausgespielt.
- Im Berichtszeitraum beschäftigte sich im September 2021 die jährliche Führungskräfte-tagung des LVR (FiDis) dieses Mal mit dem Schwerpunkt „Vielfalt und Gerechtigkeit“.
- Im Berichtszeitraum wurde ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2021 in einer Auflagenhöhe von über 8.500 Exemplaren erstellt. Dieser wurde zum Jahresende 2020 an alle LVR-Dezernate sowie an 41 LVR-Förderschulen, 20 LVR-Museen und Kultureinrichtungen, zehn LVR-

Kliniken, den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, das LVR-Landesjugendamt und an die LVR-Jugendhilfe Rheinland verteilt.

LVR-Klinikverbund

- Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken.
- Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler*innen.
- Regelmäßige Informationen über das spezifische Fortbildungsangebot des LVR-verbundübergreifenden Angebots des Kompetenzzentrums Migration.
- Fachliche Anleitung und Supervision von neuen Mitarbeiter*innen im transkulturellen Behandlungssetting (Schulung im Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern, Reflexion der eigenen kulturellen Prägung, Förderung von Diversitätsbewusstsein und Abbau von Diskriminierung).
- Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“.
- Sensibilisierung für die spezifische Patient*innengruppe der Folteropfer unter geflüchteten Patient*innen und deren psychischen und körperlichen Folterfolgen, sowie den sensiblen Umgang mit jenen, durch Schulungsangebote im Rahmen des AMIF-geförderten Kooperationsprojektes „In To Justice“ (www.folterfolgen.de).

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für kultursensible Aspekte auf Grundlage von biografischen Aspekten der Kundschaft mit Einwanderungsgeschichte und im Kontakt mit Angehörigen mit Einwanderungsgeschichte.
- Einbeziehung von Kompetenzen der Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte und den sprachlichen Kompetenzen in der jeweiligen Herkunftssprache.
- Fortbildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

3. Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

z.B. durch

- (weitere) Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrouinen
- die Vielfalt berücksichtigende Personal(entwicklungs)maßnahmen

LVR-Klinikverbund

- Öffnung sämtlicher stationärer, teilstationärer, sowie ambulanter Behandlungsangebote für Menschen mit Sprachbarriere durch die Ermöglichung des Einsatzes von Sprach- und Kulturmittlern.
- Etablierung von spezifischen transkulturellen teilstationären Angeboten sowie ambulanten transkulturellen psychiatrischen und psychosomatischen Behandlungsangeboten.
- Stationen und Abteilungen mit spezifischen Behandlungskonzepten, Behandlungsangeboten oder besonderen Sicherheitsmaßnahmen stellen Stationsflyer, Informationsbroschüren, Besucherinformationen und Stationskonzepte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Wichtige Klinikübergreifende Patient*inneninformationen wie z.B. Schweigepflichtentbindung, Psychisch-Kranken-Gesetz (PsychKG) - Informationen sind für alle Mitarbeitenden zur Ausgabe in 30 Sprachen hinterlegt.
- Einsatz von Case-Management, zur Verbesserung der Versorgung und Weitervermittlung von Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte sowie besseren Transparenz von Behandlungsmöglichkeiten.
- Mehrsprachige Patient*innenbefragung zur Zufriedenheit der Behandlung sowie mehrsprachige Informationen zu den Corona-Maßnahmen.
- Regelmäßige Erhebung und Auswertung von Daten zur Einwanderungsgeschichte der Patient*innen.
- Vielfältige Informationsmaterialien in einem klinikinternen Intranet Portal (Curator) für die Mitarbeitende.
- Erstellung eines Positionspapiers „Gebrauch der Muttersprache (QZI Positionspapier Muttersprachengenbrauch von Patient*innen)“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Konfliktsituationen.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Ausrichtung aller Angebote an Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Einwanderungsgeschichte.

- Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen z.B. Möglichkeiten der individuellen Religionsausübung, alternative Speisen, Berücksichtigung von kulturspezifischen Besonderheiten im Rahmen der Pflege.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen z.B. leichte Sprache.
- Vermittlung von Informationen rund um Corona-Regelungen an Angehörige unserer Kundinnen und Kunden mit Einwanderungsgeschichte durch Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte.
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrountinen
- Umsetzung religiöser Lebensweise (z.B. Esskultur; religiöse Praktiken, interkultureller Kalender) im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Förderung interkultureller Begegnungen im Sozialraum.
- Sensibilisierung bzgl. Berücksichtigung diverser (z.B. kultureller, religiöser, sexueller) Ausrichtungen in der pädagogischen Arbeit.

4. Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

z.B. durch

- Entwicklung und Einsatz von Monitoring-Instrumenten und -Maßnahmen (z.B. Durchführung von Mitarbeitenden-Befragungen)
- Entwicklung und Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.
- Sonstige Öffentlichkeitsarbeit

LVR-Klinikverbund

- Sichtbarkeit der Angebote in relevanten (Online-) Netzwerkveranstaltungen (z.B. Gesundheitskonferenz der Stadt, städtische und LVR-weite Arbeitsgruppen zu den Themen Einwanderung und Gesundheit).
- Verteilung und Bereitstellung der Publikationen-Materialien des Kompetenzzentrums Migration.
- Kommunikation der interkulturellen Ausrichtung durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an kommunalen, landes- und bundesweiten Arbeitskreisen sowie die Herausgabe von Flyern (z.B. jährliche Herausgabe eines Leitbildkalenders und Veröffentlichung eines Flyers: „Krankenhaus der Kulturen, Angebot der LVR-Klinik Köln für Menschen mit Migrationshintergrund“).
- Durchführung einer Studie zu transkultureller Psychotherapie in der tagesklinischen Behandlung zur Evaluation eines neuen Therapieangebotes im der LVR-Klinikum Düsseldorf.
- Erstellung klinikspezifischer Konzepte zur interkulturellen Öffnung.
- Erstellung und Verteilung von Broschüren und Flyern der Ambulanz für geflüchtete Kinder und Jugendliche in mehreren Sprachen.
- Netzwerkarbeit mit z.B. Sozialpsychiatrische Dienste, kulturelle und gesellschaftliche Vereinigungen der Migranten*innen, Beratungsstellen und Selbsthilfverbänden.
- Zusammenarbeit mit den Integrationsbeauftragten und zuständigen Abteilungen im LVR-Klinikverbund.
- Durchführung von Audits zur konkreten und messbaren Prüfung der Verankerung der interkulturellen Öffnung.
- Einsatz von Audit-Instrument zur Selbstbewertung der Interkulturellen Ausrichtung (Checkliste zur Überprüfung der Interkulturalität) und Einleitung entsprechender Maßnahmen zur Verbesserung.
- Die LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ wegen der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in die Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements.

5. Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)

z.B. durch

- Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteuren
- Durchführung von gemeinsamen Aktionen, Veranstaltungen, Fortbildungen etc.
- gemeinsame Entwicklung/ Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.

LVR allgemein:

Der LVR hat die bereits bestehende Kooperationsvereinbarung „Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit“ mit IN VIA, einem Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Köln, weiter verlängert. Ziel der Kooperation ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

LVR-Klinikverbund

- LVR-weite Vernetzung im Fachforum Migration.
- Beteiligung an der Erarbeitung der Publikationen und Materialien des LVR-Kompetenzzentrums Migration.
- Regelmäßiger Kontakt zu den kommunalen Stellen des Versorgungsgebietes, insbesondere zwischen den Integrationsbeauftragten der Region, den Sozialdiensten sowie den kulturellen und gesellschaftlichen Vereinigungen der Migrantinnen und Migranten, den sozialen und gemeindepsychiatrischen Diensten, den Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe und Altenhilfe, den Beratungsstellen für Familien und Selbsthilfeverbänden.
- Aktive Beteiligung an der Erstellung mehrerer Veröffentlichungen zum Thema Interkulturelle Öffnung, Beispiel: „Das kultursensible Krankenhaus - Ansätze zur Interkulturellen Öffnung“.
- Netzwerkaufbau und Zusammenarbeit mit diversen Verbänden und Gremien sowie regionalen, landes- und bundesweiten Akteur*innen:
 - LVR Kompetenzzentrum Migration
 - SPKoM MEO-Region (**S**ozial**p**sychiatrisches **K**ompetenzzentrum **M**igration für die Städte **M**ülheim, **E**ssen und **O**berhausen)
 - Sonii (**S**oziales **N**etzwerk **I**ntegration und **I**nklusion für Menschen mit Behinderung e.V.) „Projekt Start Now“
 - WIESE e.V. (**W**erkstatt – **I**nformationsstelle für **E**ssener **S**elbsthilfegruppen)
 - KD 11/13 - Zentrum für Kooperation und Inklusion in Essen
 - SprInt Essen (Vermittlungsservice für **S**prach- und **I**ntegrationsmittler)
 - Integrationsagentur der AWO – Essen
 - Integrationsagentur der Diakonie Essen

- Kommunale Gesundheitskonferenz Köln
- Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit für die Stadt Köln
- LVR-Fachforum Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration
- Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration (SPKoM)
- Kölner Runder Tisch für Integration
- Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V. (DOMID)
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW)
- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW)
- Integrationsgipfel der Bundesregierung
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- Arbeitskreis Migration und Öffentliche Gesundheit der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen
- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN)
- Dachverband für Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum (DTPPP)
- Deutsch-Türkische Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit (DTGPP)
- Arbeitskreis türkischsprachiger Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten
- Arbeitskreis Migration der Bundesdirektorenkonferenz (BDK)

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit der IJGD und dem DRK im Rahmen von FSJ und BFD, mit welchen eine Vielzahl an Einsatzangeboten gemacht wurden.
- Aktiver Kooperationspartner eines dezernatsübergreifenden Projektes mit Nordgriechenland zum interkulturellen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sowie zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen.

6. Weitere Maßnahmen

z.B.

- zur Organisations- und Qualitätsentwicklung

LVR allgemein:

- Im Februar 2021 wurde das Aufgabenfeld „Interkulturelle Öffnung“ aus dem LVR-Fachbereich Personal und Organisation herausgelöst und der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin zugeordnet. Im Zusammenhang mit dieser strategisch-organisatorischen Veränderung wurden die beiden Stellen von Frau Bloschak und Herrn Unkelbach ebenfalls in die LVR-Stabsstelle verlagert.
- Der LVR-Verwaltungsvorstand verabschiedete im Juni 2021 das LVR-Diversity-Konzept. In der jährlich stattfindenden LVR-Tagung „Führung im Diskurs – FiDis“ wurde es erstmalig allen Führungskräften des LVR vorgestellt.

LVR-Klinikverbund

- Etablierung von transkultureller Psychotherapie in der Lehre in Kooperation mit MediDus (Medizinische Flüchtlingshilfe Düsseldorf) für Medizinstudierende.
- Kennzeichnung der Patient*innen mit Einwanderung-, und/oder Fluchtgeschichte im Krankenhausinformationssystem bei den Punkten: Sprache, Nationalität, Flüchtlingsstatus.
- Auswertung der Anzahl der Patient*innen mit Flucht- und/oder Einwanderungsgeschichte, um nötige Maßnahmen abzuleiten.
- Berücksichtigung von Themen des Integrationsbereiches im Qualitätsmanagements sowie Etablierung von Qualitätszirkeln zur Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Behandlung von Patient*innen mit Einwanderungsgeschichte.
- Regelmäßige Treffen der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund.
- In allen LVR-Kliniken findet im drei Jahre-Rhythmus eine Patientenbefragung in sieben Sprachen statt.



Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herr André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40211 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

VORLAGE
17/6397

A19

3. Februar 2022

Dr. Edgar Voß
Telefon 0211 837-2370
Telefax 0211 837-2505
Edgar.voss@mkffi.nrw.de

Sitzung des Integrationsausschusses am 09.02.2022

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

für die o. g. Ausschusssitzung bin ich um einen schriftlichen Bericht zum Thema „Antidiskriminierungsarbeit des MKFFI im Bereich Integration“ gebeten worden.

Dieser Bitte komme ich hiermit gerne nach und übersende zur Information der Mitglieder des Ausschusses den beigefügten Bericht.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Joachim Stamp

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 837-02
Telefax 0211 837-2200
poststelle@mkffi.nrw.de
www.mkffi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien
706, 709 (Haltestelle Stadttor)
707 (Haltestelle Wupperstraße)

Bericht des Ministers für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration

Antidiskriminierungsarbeit des MKFFI im Bereich Integration

Sitzung des Ausschusses für Integration am 09.02.2022

Dieser Bericht stellt die Maßnahmen der Landesregierung dar, die unter der Federführung der Integrationsabteilung des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration ergriffen wurden.

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) hat in der laufenden Legislaturperiode das ambitionierte Engagement des Landes gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit intensiviert und ausgebaut, so wie es auch im aktuellen NRW-Koalitionsvertrag zugesagt war. Darin sprachen sich die regierungstragenden Fraktionen dafür aus, „die Voraussetzungen für eine hohe Lebensqualität und die Gleichberechtigung aller in unserem Land lebenden Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Alter oder Behinderung zu verbessern“¹. Im Rahmen der Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030 wurde das Thema aufgegriffen und die Antidiskriminierungsarbeit zu einer zentralen Aufgabe in der Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft erklärt. So heißt es in der Strategie: „Das Engagement gegen Diskriminierung wird ausgebaut und zielgruppenübergreifend enger abgestimmt. Die Abwehr jeder Form von Menschfeindlichkeit und Extremismus, seien sie antisemitisch, antimuslimisch, antiziganistisch, rassistisch, nationalistisch, religiös-fundamentalistisch, sexistisch, LSBTI*-feindlich oder behindertenfeindlich motiviert, wird intensiviert.“²

Seit Beginn der Legislaturperiode hat das MKFFI im Bereich Integration (Abteilung 4) folgende strategische Meilensteine erreicht:

- Beitritt des Landes NRW zur Koalition gegen Diskriminierung
- Einrichtung des (ressortübergreifenden) Arbeitskreises für Antidiskriminierungsarbeit (AKADiA)
- Ausweitung der Antidiskriminierungsberatung und strukturbegleitenden Modellprojekte
- Aufbau von Meldestellen
- § 7 im Teilhabe- und Integrationsgesetz
- Weitere Maßnahmen im Querschnitt

¹ Siehe Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017-2022, S. 89.

² Nordrhein-Westfälische Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030, S. 21.

Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung

Als 12. Bundesland trat das Land Nordrhein-Westfalen am 17. September 2019 der „Koalition gegen Diskriminierung“ bei (unterzeichnet von Minister Dr. Stamp in seiner Funktion als stellvertretender Ministerpräsident). Die „Koalition gegen Diskriminierung“ ist eine Initiative zur Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit, zu deren Beitritt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Bundesländer im Jahr 2011 aufgerufen hat.

Bis zum Jahr 2019 waren dem Aufruf elf Bundesländer gefolgt. Mit der Unterzeichnung der Absichtserklärung verpflichtete sich Nordrhein-Westfalen,

- dem Thema Diskriminierung in unserer Gesellschaft mehr Aufmerksamkeit zu widmen,
- jeden Weg zu nutzen, um von Diskriminierung betroffenen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Beratung zu bieten,
- sich mit starkem Engagement auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene für die Bekämpfung von Benachteiligten einzusetzen,
- nach Möglichkeit langfristig zentrale Ansprechstellen für das Thema Diskriminierung im Land und in den Kommunen zu benennen und
- vor Ort für das Thema Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren und es als Querschnittsaufgabe politisch zu verankern.

Einrichtung des ressortübergreifenden Arbeitskreises für Antidiskriminierungsarbeit (AKADiA)

Im Zuge des Beitritts zur Koalition gegen Diskriminierung wurde mit Kabinettsbeschluss vom 10. April 2019 festgehalten, dass die ressortübergreifende Zusammenarbeit über einen einzurichtenden Arbeitskreis institutionalisiert werden soll. Der Arbeitskreis für Antidiskriminierungsarbeit unter Leitung von Abteilungsleiterin Asli Sevindim trat am 17. Juni 2020 erstmalig zusammen. Ziel des Arbeitskreises ist die langfristige Entwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie für NRW. Auch soll die Einrichtung und mögliche Anbindung einer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) geprüft werden.³

Auch wenn die Fortsetzung des Arbeitskreises pandemiebedingt erschwert wurde, hat die Integrationsabteilung gleichwohl die ressortübergreifende Zusammenarbeit durch bilaterale Gespräche mit einzelnen Ressorts und zu Schwerpunktthemen fortgesetzt. Diese Formate haben zu einem intensiven Austausch und zu wichtiger Vernetzung

³ Zur Frage der Gestaltung flächendeckender Antidiskriminierungsberatung, bei der es auch um die unterschiedlichen Modelle von Landesantidiskriminierungsstrukturen geht, führt der advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland) im Auftrag der ADS derzeit eine bundesweite Studie durch. Mit den Ergebnissen, die auch Aufschluss über die mögliche Struktur einer LADS in NRW geben können, wird Anfang 2022 gerechnet.

innerhalb der Landesregierung geführt. Wichtige Impulse daraus haben Eingang in den neugestalteten Antidiskriminierungsparagrafen im Teilhabe- und Integrationsgesetz gefunden.

Eigener Antidiskriminierungsparagraph im Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW (TIntG)

Um das Thema Antidiskriminierung auch rechtlich zu stärken, gestaltete die Landesregierung im Rahmen der Novellierung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes einen eigenen Antidiskriminierungsparagrafen. Der neue Paragraph 7 rückt das Thema Diskriminierung dabei stärker als bisher in den Vordergrund des TIntG. So verpflichtet sich das Land Beratungsstrukturen, Projekte und Maßnahmen zu fördern, die sich für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzen (vgl. § 7 Abs. 1). Darüber hinaus soll in allen obersten Landesbehörden ein Beschwerdemanagement vorgehalten werden, über das Betroffene Diskriminierung aktenkundig machen können (vgl. § 7 Abs. 2). Schließlich verpflichtet sich das Land, das Thema Diskriminierung in der Aus- und Weiterbildung im Öffentlichen Dienst fest zu verankern (vgl. § 7 Abs. 3). Diskriminierung ist dabei ausdrücklich merkmalsübergreifend und intersektional zu verstehen. So stellt der Begründungstext zum Gesetz klar, dass die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen „häufig nicht nebeneinander, sondern intersektional verschränkt, voneinander abhängig und miteinander verwoben“⁴ sind. Die Selbstverpflichtungen im Gesetz haben eine wichtige Strahlkraft für die obersten Landesbehörden, aber auch darüber hinaus. Sie zollen der Bedeutung des Themas Rechnung und stärken den Nichtdiskriminierungsgrundsatz des Landes.

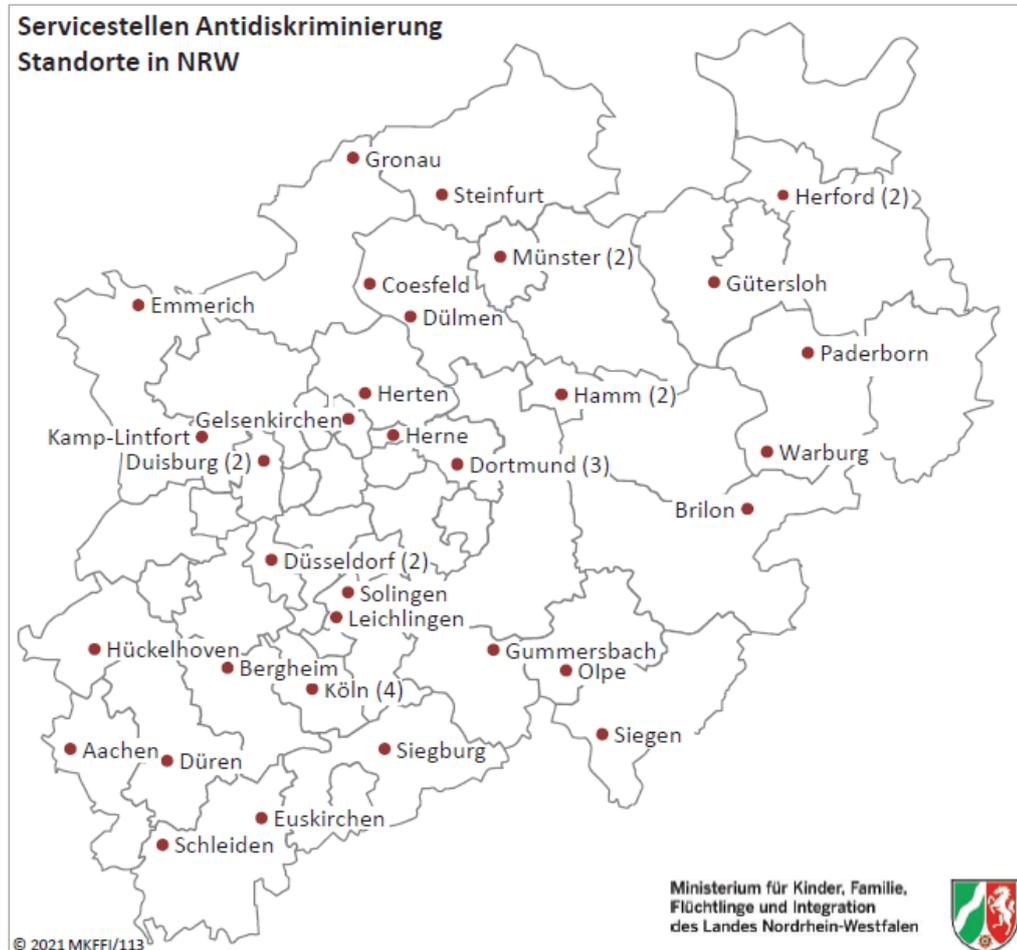
Ausweitung und Verbesserung der Antidiskriminierungsberatung in NRW

Zur Stärkung der Antidiskriminierungsberatung, zu der sich NRW im Rahmen des Beitritts zur Koalition gegen Diskriminierung bekannt hat, stellt das MKFFI seit dem Haushaltsjahr 2020 jährlich weitere 3 Mio. Euro zur Verfügung. Mit den zusätzlichen Fördermitteln wurde das Förderprogramm der Integrationsagenturen für Belange von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiterentwickelt. Über dieses Förderprogramm werden zentrale Elemente der Antidiskriminierungsarbeit im Land gefördert, insbesondere die Beratung von Betroffenen. Bisher liegt ein besonderer Fokus dabei auf der Beratung und Begleitung bei rassistischer Diskriminierung und Antisemitismus. Etablierte und langjährige Partnerinnen in der Antidiskriminierungsarbeit und Zuwendungsempfänger des Programms sind die Mitgliedsverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Folgendes konnte erreicht werden:

- Ausweitung der Beratungsstellen (sog. Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit) für von Diskriminierung Betroffene von bisher 13 auf nunmehr 42 Stellen. Damit wird eine niedrighschwellige und wohnortnahe Beratung für Betroffene in

⁴ Siehe Begründungstext zu § 7 des TIntG NRW vom 25.11.2021.

weiten Teilen von NRW sichergestellt. NRW setzt mit dieser Ausweitung bundesweit neue Maßstäbe. Eine tabellarische Übersicht der Beratungsstellen findet sich unter <https://www.mkffi.nrw/servicestellen-fuer-antidiskriminierungsarbeit>.



- Einrichtung von fünf sog. strukturbegleitenden Modellprojekten, die insbesondere die Qualität und Sichtbarkeit der Beratungsstellen verbessern bzw. sicherstellen sollen. Erstmals gibt es damit eine übergeordnete Struktur, die wichtige Standards in der Antidiskriminierungsarbeit gewährleistet und weiterentwickelt.
 - „Qualifizierung, Austausch und Vernetzung“: Das Projekt ermöglicht u.a. die essentielle Schulung und kontinuierliche Weiterqualifikation der Fachkräfte. Neben Fortbildungen zu Themenfeldern wie Positioniertheit, Betroffenenperspektive, machtkritischer Beratung oder Verbündetenarbeit können dabei auch neue Fortbildungsbedarfe ermittelt und bedient werden. Darüber hinaus werden über das Modellprojekt kollegiale Reflexionsräume organisiert und ein Supervisionsangebot vorgehalten.
 - „Öffentlichkeitsarbeit“: Das Projekt verfolgt insbesondere das Ziel, die Antidiskriminierungsarbeit und die Angebote der Servicestellen bekannter zu

machen und damit mehr Menschen in NRW zu erreichen. Dafür werden z.B. gemeinsame Veranstaltungen organisiert oder Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit produziert. Aktuell wird außerdem der Entwicklungsprozess einer Corporate Identity (CI) der „Servicestellen“ vorangetrieben.

- „Onlineberatung“: Ziel des Projekts ist die Entwicklung und das Rollout eines Online-Beratungstools für Betroffene von Diskriminierung. Damit soll u.a. auch das Beratungsangebot im ländlichen Raum verbessert werden. Die Fertigstellung des Tools wird für Ende 2022 erwartet.
- „Juristische Beratung und Begleitung“: Das Projekt soll die juristische Qualifizierung der Fachkräfte sicherstellen und bietet diesen die Möglichkeit, jederzeit zu Einzelfragen eine rechtliche Einschätzung durch Juristinnen und Juristen einzuholen. Im vergangenen Jahr konnten so schon über 150 Anfragen zu juristischen Fragestellungen der Antidiskriminierungsarbeit beantwortet werden.
- „Dokumentation, Berichtswesen, Website“: In dem Projekt wird eine verbandsübergreifende Webseite für die Antidiskriminierungsarbeit in NRW ausgearbeitet, mit der Betroffene schnell und mit wenigen Klicks Zugang zu den wichtigsten Informationen und passenden Beratungsangeboten in Nordrhein-Westfalen erhalten sollen. Die Webseite befindet sich gerade in ihrer Fertigstellung und soll Ende März unter der URL www.ada.nrw online gehen. Im Laufe des Jahres 2022 soll die Homepage zusätzlich um ein Fachportal mit weiterführenden Informationen und Materialien für Fachkräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Antidiskriminierungsarbeit ergänzt werden.

Eine weitere Aufgabe des Modellprojektes ist die Schaffung einer Grundlage für ein Berichtswesen, mit ab dem Jahr 2023 ein jährlicher Bericht zur Beratungssituation in Nordrhein-Westfalen erarbeitet und veröffentlicht werden kann. Das einheitliche Dokumentationssystem, das im Sommer 2021 in allen Servicestellen eingeführt wurde, ermöglicht es, das Wissen und die Erfahrungen der Beratungsstellen über die stattfindenden Diskriminierungen, die Anliegen der Betroffenen, die Inhalte und die Ergebnisse der Beratungen zu sammeln. Diese Daten können dabei ein verbessertes Bild von der Beratungssituation in Nordrhein-Westfalen sicherstellen und diese (selbstverständlich anonym) der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Die Informationen sind ebenso wichtig für die inhaltliche Ausrichtung und die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit.

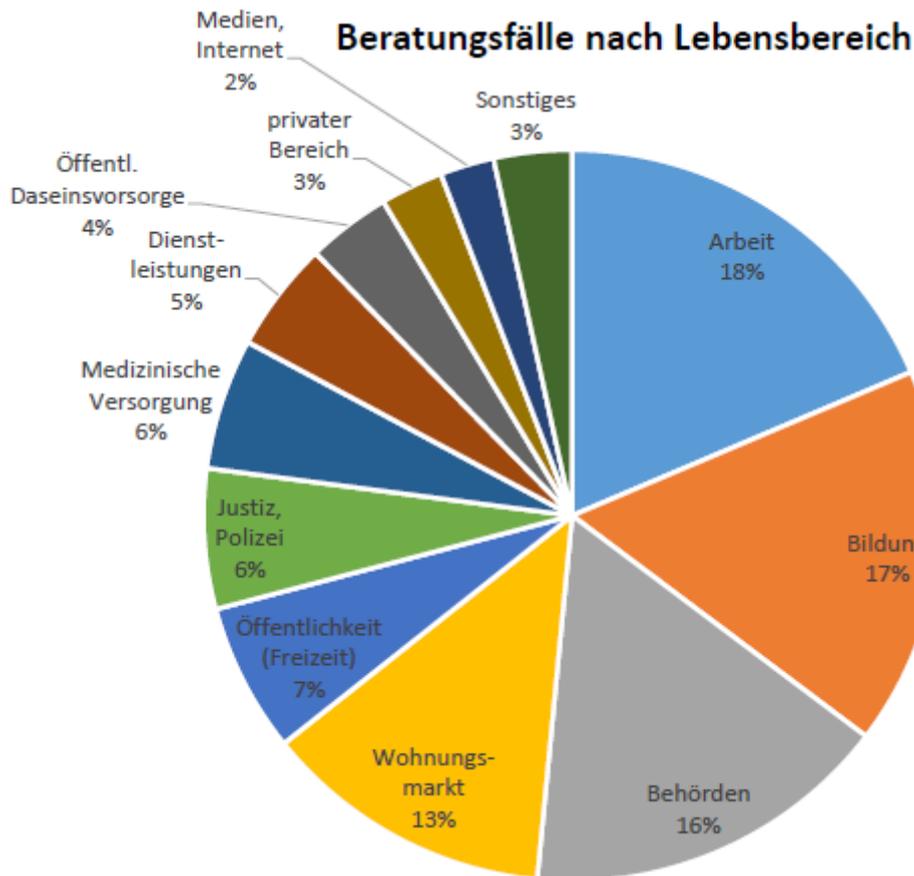
Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die vorläufigen Beratungszahlen aus dem Jahr 2021 und einen Ausblick auf mögliche Inhalte des zukünftigen Berichtes:

Übersicht über die Beratungszahlen aus dem Jahr 2021

	Gesamt	Arbeit	Bildung	Behörden	Wohnungs- markt	Öffentlichkeit (Freizeit)	Justiz, Polizei	Medizinische Versorgung	Dienst- leistungen	Öffentl. Daseinsvorsorge	privater Bereich	Medien, Internet	Sonstiges	Co-Beratung *
Beratungszahlen nach Lebensbereich	751	141	127	123	97	50	47	44	37	28	21	18	26	65

Erläuterungen:

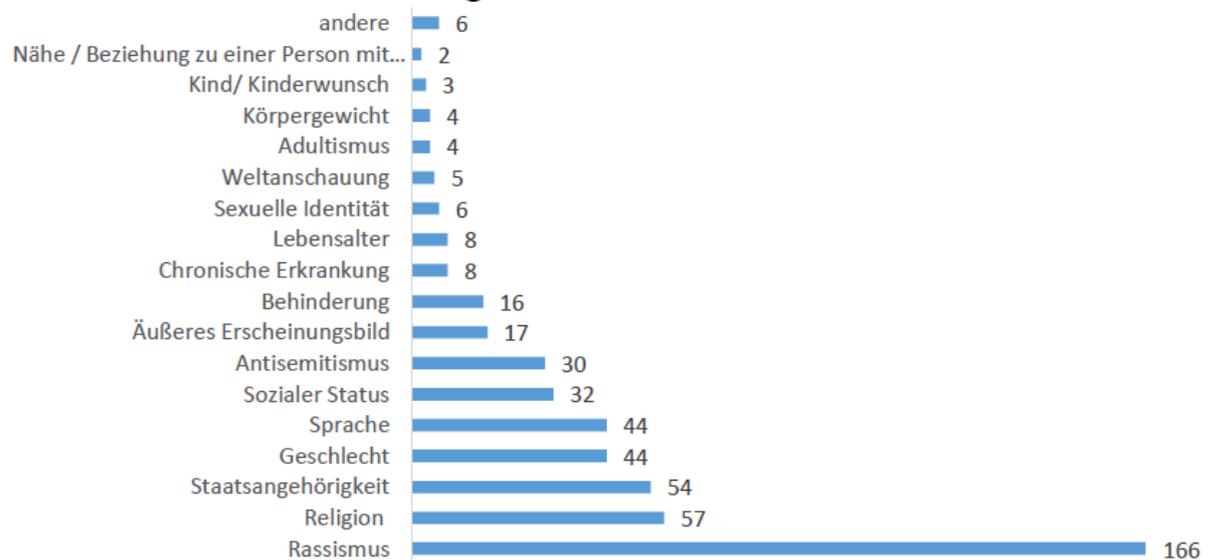
Die hier aufgeführten Beratungszahlen sind vorläufig. Aufgrund der kurzfristigen Abfrage, konnten nicht alle stattgefundenen Beratungen in die Statistik einfließen. In der Kategorie "Co-Beratung" führen die jeweiligen Servicestellen Beratungen auf, bei denen sie für ihre juristische oder anderweitige Fachexpertise zu Diskriminierungsfällen anderer Servicestellen hinzugezogen wurden. Diese Kategorie wurde für 2021 aus technischen Gründen nicht für alle Servicestellen ausgewertet und sind daher nicht vollständig.



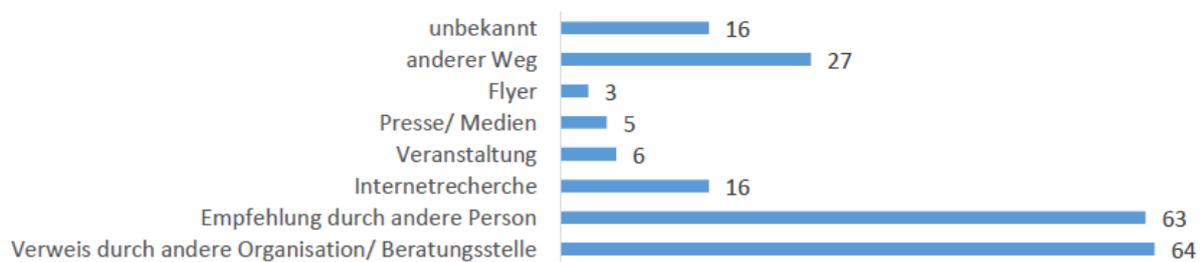
Beratungsfälle nach Machtverhältnissen*	Gesamt	Rassismus	Religion	Staatsangehörigkeit	Geschlecht	Sprache	Sozialer Status	Antisemitismus	Außeres Erscheinungsbild	Behinderung	Chronische Erkrankung	Lebensalter	Sexuelle Identität	Weltanschauung	Autismus	Körpergewicht	Kind/ Kinderwunsch	Nähe / Beziehung zu einer Person mit Diskriminierungsmer- kmale	andere
	273	166	57	54	44	44	32	30	17	16	8	8	6	5	4	4	3	2	6

*Ausgewertet wurden die Fälle, die im Dokumentationssystem erfasst sind. Das entspricht noch nicht allen Beratungsfällen im Jahr 2021, da das System erst im Juni eingeführt wurde.

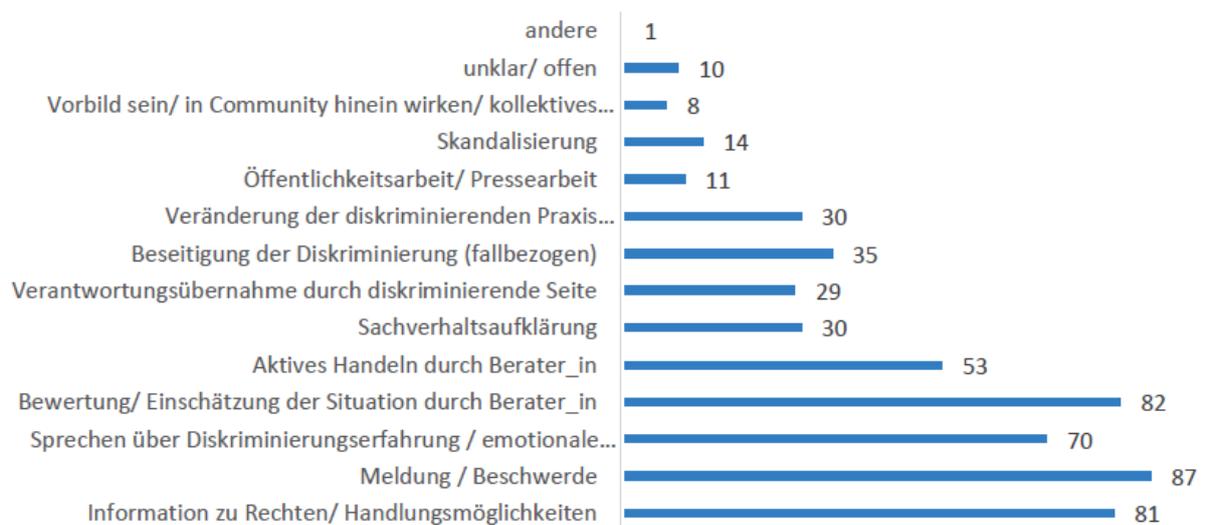
Beratungsfälle nach Machtverhältnis*



Wege in die Beratung*



Ziele der ratsuchenden Personen*



Neben diesen Kategorien sind zahlreiche weitere Auswertungen möglich, beispielsweise: Ebenen der Diskriminierungen; Kooperationen, Diskriminierungsverantwortliche, Ausgang des Falls u.v.m.

- Schließlich wurden im Rahmen der Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit sogenannte Kompetenzverbände innerhalb der Förderprogramme gebildet. Kompetenzverbände bestehen jeweils aus mindestens drei Servicestellen oder Integrationsagenturen (mit dem Arbeitsschwerpunkt Antidiskriminierung) und haben sich die Aufgabe gesetzt, Fachexpertise zu thematischen Schwerpunkten und Mehrfachdiskriminierungen (z.B. zu „Antisemitismus“, „antimuslimischem Rassismus“, „anti-Schwarzem Rassismus“, „LSBTIQ mit Rassismus-Erfahrung“ oder „Diskriminierung im Kontext Wohnen“) aufzubauen und als Ansprechstellen für das Thema zur Verfügung zu stehen. So soll u.a. die (zielgruppenspezifische) Beratung verbessert, mehr Sichtbarkeit hergestellt und eine Vernetzungs- und Austauschmöglichkeit geschaffen werden.

Im Folgenden wird beispielhaft der Kompetenzverbund „Antisemitismus“ vorgestellt:

Der Kompetenzverbund „Antisemitismus“ besteht aus den beiden Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit SABRA (in Trägerschaft der Jüdischen Gemeinde Düsseldorf) und ADIRA (in Trägerschaft der Jüdischen Gemeinde Dortmund) sowie der Integrationsagentur ZIVA der Jüdischen Gemeinde Bochum-Herne-Hattingen und der Integrationsagentur der Synagogengemeinde Köln. Die beteiligten Fachkräfte verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der antisemitismuskritischen Arbeit und sind dabei multidisziplinär aufgestellt. Die Mitglieder des Kompetenzverbunds treffen sich regelmäßig zum Austausch, für kollegiale Fallberatung und Zusammenarbeit sowie zur Planung gemeinsamer Aktivitäten. Zur Koordination und Außenvertretung wurde zunächst ein Sprecher bestimmt. Seit der Gründung des Kompetenzverbunds gab es bereits eine Auftaktveranstaltung sowie zwei Ausgaben eines gemeinsamen Newsletters. Für das Jahr 2022 befinden sich derzeit weitere Projekte in Planung, wie gemeinsame Veranstaltungen oder die Ausarbeitung von qualifizierten Beratungsstandards für die Beratungsarbeit mit Betroffenen von Antisemitismus.

In seiner Arbeit verfolgt der Kompetenzverbund „Antisemitismus“ insbesondere die folgenden Ziele:

- Thematisierung und Bekämpfung aller Formen von Antisemitismus
- Sensibilisierung für jüdische Perspektiven und die Vermittlung der Vielfalt heutigen jüdischen Lebens
- Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Antisemitismus

- Beratung und Sensibilisierung von Akteurinnen und Akteuren aus Politik, Medien, Zivilgesellschaft, Kultur und weiteren Bereichen in Bezug auf Antisemitismus-Prävention, Antisemitismus-Bekämpfung sowie den Einbezug jüdischer Akteurinnen und Akteure und deren Perspektiven.

Aufbau von Meldestellen zu verschiedenen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Um Diskriminierung noch sichtbarer zu machen, also Dunkelfelder zu erhellen, hat sich das MKFFI entschieden, ein koordiniertes System eigenständiger Meldestellen für verschiedene Diskriminierungsphänomene und Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu etablieren. Ziel dieser Meldestellen ist es, Betroffenen niedrigschwellig die Möglichkeit zu bieten, Vorfälle auch unterhalb der Strafbarkeitsgrenze zu melden. Gemeinsam mit Meldungen aus anderen Kanälen, wie z.B. den Servicestellen, sollen die Vorfälle dann auf wissenschaftlicher Basis analysiert und dokumentiert werden. Auf Wunsch sollen die Betroffenen außerdem an die bestehenden Beratungsstrukturen weitergeleitet werden. Ein jährlicher Report über die erfassten Vorfälle soll die Grundlage schaffen für weitere Berichte, Forschung und politisches Handeln.

Parallel zu diesen Plänen beschloss der Landtag von Nordrhein-Westfalen am 16. September 2020 die Einrichtung einer Meldestelle Antisemitismus NRW, deren Notwendigkeit im ersten Bericht der Antisemitismusbeauftragten, Frau Leutheusser-Schnarrenberger, vom 14. April 2020 ausführlich dargelegt wurde. Den Auftrag der Einrichtung erhielt das Integrationsministerium. Der Aufbau der Meldestelle Antisemitismus wurde prioritär angegangen und konnte im August 2021 bewilligt werden. Vorläufiger Träger ist der Landesverband der Jüdischen Gemeinden Nordrhein. Ab dem 1. Juli 2022 wird die Trägerschaft in einen neu zu gründenden Verein übergehen. Der Startschuss für den Betrieb fällt im März 2022.

Der Aufbau der Meldestelle Antisemitismus dient als Vorbild für die Einrichtung weiterer Meldestellen. Bis zum 25. Februar 2022 läuft ein Interessenbekundungsverfahren für den Aufbau von Meldestellen in den Bereichen „Antiziganismus“, „antimuslimischer Rassismus“ und „anti-schwarzen, anti-asiatischen und weitere Formen von Rassismus“ sowie „Queerfeindlichkeit“. Eine ca. zwölfmonatige Aufbauphase ist vorgesehen, um u.a. zunächst die methodischen und theoretischen Ansätze für die Datenerhebung zu identifizieren, eine Datenbank aufzubauen, Qualitätsstandards zu entwickeln und Netzwerk- sowie Vertrauensarbeit zu den jeweiligen Communities zu etablieren. Mit diesem Vorhaben beschreitet die Landesregierung bundesweit einen einzigartigen Weg. Kein Bundesland hält bislang diese Vielfalt an Meldestellen vor. Viele Grundlagen für das Meldestellensystem müssen erst noch erarbeitet werden. Dabei ist es ein wichtiges Anliegen, die Meldestellen auf ein wissenschaftlich solides Fundament zu stellen und z.B. offene Fragen zu den Definitionen der einzelnen Phänomenbereiche und ihren Erscheinungsformen vor dem Betrieb der Meldestellen geklärt zu haben.

Auch ist vorgesehen, die Aufbauphase konzeptionell und evaluativ begleiten zu lassen, sodass Erfassungskriterien und Standards der genannten Meldestellen vergleichbar sind und Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen von Diskriminierung betroffene Gruppen vorab eingebunden und beteiligt werden. Nur wenn diese die Meldestelle kennen und Vertrauen zu ihr haben, werden sie sich in Diskriminierungsfällen auch an die neuen Meldestellen wenden.

Langfristig soll das System für weitere Bereiche gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit offenstehen. Mit diesem Vorgehen verfolgt die Landesregierung das Ziel, im Sinne eines horizontalen Ansatzes sicherzustellen, dass alle Diskriminierungsdimensionen und Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Maßnahmen-Entwicklung gleichermaßen mitgedacht werden. Alle im MKFFI vertretenen Diskriminierungsdimensionen werden im Rahmen des laufenden Interessenbekundungsverfahrens bereits berücksichtigt.

Weitere Maßnahmen im Querschnitt

- Im Jahr 2019 wurde die Fachstelle #MehrAlsQueer gegründet, eine landesweite Anlaufstelle zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext von Rassismus-Erfahrung, Einwanderungsgeschichte, Flucht und Religion in NRW. Die Fachstelle berät insbesondere zu intersektioneller Diskriminierung.
- Antidiskriminierungsprojekte sind ein Förderschwerpunkt in der aktuellen Förderperiode 2021/2022 des Förderprogramms für Migrantenselbstorganisationen.
- Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Hierzu ist aktuell ein eigener Bericht für den Integrationsausschuss in Vorbereitung.
- Vorbilder – Wertschätzungskampagne #IchDUWirNRW. Die Kampagne ist auch ein sichtbarer Beitrag zur Pluralität der unterschiedlichen Lebensformen in Vielfalt als Bereicherung für eine demokratische Gesellschaft. Das Thema Antidiskriminierung wird mittelbar behandelt. So wird Diskriminierung durch biografische Schilderungen der portraitierten Testimonials aufgegriffen. Dabei werden individuelle oder ehrenamtliche Strategien der Überwindung vorgestellt.
- Mehrfachdiskriminierung von Menschen muslimischer und alevitischer Prägung ist ein thematischer Schwerpunkt der Arbeit der Koordinierungsstelle Muslimisches Engagement in NRW (KME NRW). So wurden im Jahr 2021 z.B. Veranstaltungen zum Thema „LSBTIQ* und muslimische Vielfalt“ und zum „Tag gegen antimuslimischen Rassismus“ durchgeführt.
- Projekte zum Abbau von antimuslimischem Rassismus und (Mehrfach-)Diskriminierung sowie von anderen Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sollen auch bei dem aktuell laufenden Interessensbekundungsverfahren

im Rahmen der KME NRW zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements von muslimisch und alevitischen Communities Berücksichtigung finden.

Die dargelegten Maßnahmen stellen entscheidende Schritte für eine strukturierte und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen dar. Sie verbessern die Rahmenbedingungen für die Bekämpfung von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Gleichzeitig bieten sie Raum für Prävention und Weiterentwicklungen. Auch in Zukunft wird dabei ein abgestimmtes Vorgehen, sowohl innerhalb der Landesregierung also auch mit den entscheidenden Akteurinnen und Akteuren, von zentraler Bedeutung sein, um neue Impulse zu setzen und größtmögliche Wirkung zu entfalten.

TOP 5 LVR-Gleichstellungsbericht und -plan

Vorlage Nr. 15/847

öffentlich

Datum: 22.02.2022
Dienststelle: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Kommission Gleichstellung	10.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	11.03.2022	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	18.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR für den Berichtszeitraum 2017 bis 2020 wird gemäß Vorlage Nr. 15/847 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Beim LVR arbeiten viele verschiedene Menschen.

Dem LVR ist wichtig:

Alle haben die gleichen Rechte.

Und alle sollen die gleichen Chancen haben –
unabhängig von ihrem Geschlecht.



Wie gut gelingt das schon?

Dazu hat der LVR nun einen Bericht mit vielen Zahlen geschrieben.

Der Bericht heißt: Gleichstellungs-Bericht.

Der Gleichstellungs-Bericht zeigt zum Beispiel:

- So viele Frauen und Männer arbeiten beim LVR.
- So viele Frauen und Männer haben eine Führungs-Rolle im LVR.

Der Bericht ist wichtig.

Denn so kann der LVR erkennen:

Was muss der LVR noch für Geschlechter-Gerechtigkeit tun?

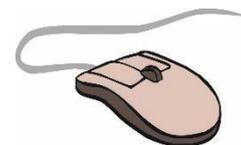
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie bei der Stelle für Gleichstellung
im LVR anrufen: 0221-809-3582.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Der Gleichstellungsbericht 2017 – 2020 gibt Auskunft über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR seit der letzten Berichterstattung aus dem Jahr 2017. Mittels geschlechtsspezifisch aufbereiteter Daten wird die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR dokumentiert. Die wesentlichen Befunde bildeten die Grundlage für die Fortschreibung der Ziele und damit verbundenen Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2025, der den aktuell gültigen LVR-Gleichstellungsplan 2020 mit Beschlussfassung durch den Landschaftsausschuss ablösen wird.

Zentrale Bestandteile des LVR-Gleichstellungsberichtes 2017 – 2020 sind

- eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern im LVR,
- eine Übersicht von Maßnahmen der Personalentwicklung und –gewinnung mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit,
- die Darlegung von Aktivitäten des LVRs zur geschlechtersensiblen Aufgabenerfüllung und der
- Tätigkeiten der Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtung *„Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln“* des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/847:

Gemäß des Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) wurden mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht für den Berichtszeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020 die im aktuell gültigen LVR-Gleichstellungsplan 2020 festgelegten Ziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen überprüft und dokumentiert. Auf dieser Basis erfolgte die Fortschreibung und Erstellung des LVR-Gleichstellungsplans mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 für die Beschlussfassung durch den Landschaftsausschuss. Der Gleichstellungsbericht und der Gleichstellungsplan sind nach § 5a LGG NRW der politischen Vertretung gemeinsam vorzulegen.

I n V e r t r e t u n g

L i m b a c h

LVR- Gleichstellungs- bericht

2017-2020



Impressum

Herausgegeben vom

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Dezernat Personal und Organisation

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

Druck und Layout:

LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung

Tel. 0221 809-2442

Inhaltsverzeichnis

Hintergrund	6
1 Grundlagen und Ziele	7
2 Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern im LVR	9
2.1 Frauen und Männer im LVR	9
2.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen von Frauen und Männern im LVR	11
2.2.1 Besoldungsgruppen nach Geschlecht	11
2.2.2 Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht	12
2.2.3 AT-Gehälter nach Geschlecht	12
2.2.4 Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K (Pflege) nach Geschlecht	13
2.2.5 Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht	13
2.2.6 Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht	14
2.2.7 Fazit	15
2.3 Frauen und Männer in Ausbildung (Stand: 09.02.2021)	16
2.4 Frauen in Führungspositionen im LVR	17
2.4.1 Frauen und Männer in Leitung	17
2.4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III	18
2.4.3 Fazit	19
3 Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen und Männern	20
3.1 Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen	20
3.2 Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung	21
3.2.1 Traineeprogramme	21
3.2.2 Modulare Qualifizierung	21
3.2.3 Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“	22
3.2.4 Fit für die Pflegedienstleitung („Fit für die PDL“)	22
3.2.5 Cross-Mentoring: FliP – Führung leben im Pflegedienst	22
3.2.6 Führungskräftenachwuchsprogramm (FNP) in LVR-Kliniken	22
3.2.7 Führungskräfteentwicklung im LVR-Klinikverbund	23
3.2.8 Fortbildung der LVR-Akademie für seelische Gesundheit	23
3.2.9 Beratung zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbe- schreibung (BIP) der LVR-Akademie für seelische Gesundheit	24
3.2.10 Fortbildung, Coaching und Führungskräftecurriculum (FKC) des LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung	24
3.2.11 IT-Fortbildungen (InfoKom)	25



3.2.12 Girls` und Boys` Day im LVR.....	26
3.2.13 Frauen in MINT-Berufen	26
3.3 Beurteilungswesen	27
4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer	28
4.1 Frauen und Männer in Teilzeit	28
4.2 Führung in Teilzeit	29
4.3 Teilzeit von Frauen und Männern nach Altersgruppen	30
4.4 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit in 2020	32
4.5 Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung und Führung	33
4.6 Heimarbeit / Mobiles Arbeiten	33
4.6.1 Exkurs: Mobiles Arbeiten aus Gleichstellungssicht	34
4.7 Pflegende Angehörige	35
4.8 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	36
4.8.1 LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber	36
4.8.2 Fortschrittsindex Vereinbarkeit (LVR-InfoKom)	37
4.8.3 LVR-Väterbeirat	37
5 Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung	39
5.1 Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung	39
5.1.2. Datenblatt „Behinderung und Geschlechtergerechtigkeit“	39
5.2 LVR-weites Karriereportal	40
5.3 Dilemmata-Katalog – Gegen sexuelle Gewalt in den LVR-HPH-Netzen	40
5.4 Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen	41
5.5 Fortbildungsmodule zur Gender-Kompetenz für Führungskräfte	41
5.6 Pausenknüller zur geschlechterbezogenen Gesundheitsförderung	42
5.7 Gendergerechte Kommunikation	42
5.8 „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im LVR“	42
6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	44
7 Mitwirkung, Beratung und Information der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming	46
7.1 Informationsmaterialien	48
8 Literaturverzeichnis	49



Inhaltsverzeichnis

Abbildung 1 – Geschlechterverteilung in den LVR-Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführte LVR-Einrichtungen in Prozent	9
Abbildung 2 – Laufbahngruppen im LVR allgemein	10
Abbildung 3 – LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht	10
Abbildung 4 – Besoldungsgruppen nach Geschlecht	11
Abbildung 5 – Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent	12
Abbildung 6 – Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K nach Geschlecht	13
Abbildung 7 – Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht	13
Abbildung 8 – Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht	14
Abbildung 9 – Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht	14
Abbildung 10 – Ausbildung im LVR nach Geschlecht im Jahresvergleich	16
Abbildung 11 – Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in Leitung	17
Abbildung 12 – Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III	18
Abbildung 13 – Frauen in Führungspositionen ab A 15/EG 15/EG III im Zeitverlauf im LVR	19
Abbildung 14 – Teilnehmende der LVR-Akademie für seelische Gesundheit 2017-2020	23
Abbildung 15 – Teilnehmende an Fortbildungen 2017-2020 inkl. Teilnahme am FKC ab 2020	24
Abbildung 16 – Teilnehmende nach Geschlecht am FKC 2020	24
Abbildung 17 – Teilnehmende an Coachings nach Geschlecht 2017-2020	25
Abbildung 18 – Teilnehmende an IT-Fortbildungen (LVR-InfoKom) nach Geschlecht 2017-2020	25
Abbildung 19 – Frauen und Männer in Teilzeit in Prozent	28
Abbildung 20 – Führung in Teilzeit in einer Leitungsposition nach Geschlecht	29
Abbildung 21 – Teilzeit nach Altersgruppen und Geschlecht	30
Abbildung 22 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Teilzeitbeschäftigten	31
Abbildung 23 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Beschäftigten gesamt	31
Abbildung 24 – Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge nach Geschlecht	32
Abbildung 25 – Inanspruchnahme von Heimarbeit/Mobiles Arbeiten nach Geschlecht	33
Abbildung 26 – Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung	33



Hintergrund

Der nachfolgende Bericht gibt einen Überblick über die letzten vier Jahre der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Landschaftsverband Rheinland (LVR). Mittels geschlechtsspezifisch aufbereiteter Daten wird der Blick auf die Entwicklung der gelebten Gleichstellung von Frauen und Männern im Verband geworfen.

Das Thema Gleichstellung der Geschlechter ist durch die Corona-Pandemie aktueller denn je und der Fokus wurde noch einmal auf den Bereich der gleichberechtigten Arbeits-, Sorge- und Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern gelegt.

Dieser Bericht und der dazugehörige Gleichstellungsplan 2025 gibt einen Einblick über die Arbeit, Maßnahmen und Aktivitäten des LVR im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern und des Gender Mainstreamings und richtet mit dem Gleichstellungsplan 2025 den Blick in die Zukunft, indem die strategischen Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern mit konkreten Handlungsfeldern und Maßnahmen hinterlegt sowie entsprechende Kennzahlen zur Zielüberprüfung für den LVR definiert werden.



1 Grundlagen und Ziele

Basierend auf dem Grundgesetz im Artikel 3, Absatz 2 GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt (und) der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“,

wird mit dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) das Ziel verfolgt, das Grundrecht der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu verwirklichen.

Vor diesem Hintergrund bildet die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe im LVR. Denn auch im LVR sind Frauen in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen deutlich überrepräsentiert, in Führungspositionen mehrheitlich unterrepräsentiert. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit liegt nach wie vor überwiegend in der Verantwortung der Frauen. Langfristige berufliche und nichtauskömmliche Rentenansprüche bis hin zur Altersarmut sind die Folge. Zudem sind Frauen weitaus häufiger von sexualisierter Gewalt und Sexismus auch im beruflichen Kontext sowohl von Vorgesetzten und Kolleg*innen als auch von Kund*innen betroffen.

Auf Grundlage des § 5 LGG NRW verabschiedete der Landschaftsausschuss des LVR am 9. Dezember 2017 den LVR-Gleichstellungsplan 2020 mit dem Untertitel „Geschlechtergerechtigkeit leben, Erwerbs- und Sorgearbeit gestalten“ mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren. Der LVR-Gleichstellungsplan 2020 ist im Wesentlichen ein Steuerungsinstrument des Personalmanagements, der Personalplanung und -entwicklung (§ 5 Absatz 10 Satz 1 LGG NRW) und seine Umsetzung und Überprüfung ist der Dienststellenleitung und Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (§ 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW) übertragen. Die drei im LVR-Gleichstellungsplan 2020 festgeschriebenen und von den politischen Gremien verabschiedeten verbindlichen Ziele für den gesamten Verband sind:

- eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern in allen Beschäftigungsbereichen und auf allen Hierarchieebenen,
- ein lebensphasenorientiertes Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer unterstützt einschließlich einer individuellen Existenzsicherung im Lebensverlauf für Frauen und Männer gleichermaßen sowie



- eine geschlechtersensible Ausrichtung der verschiedenen Aufgabenfelder im Sinne des Gender Mainstreamings¹.

Infolgedessen werden im nachfolgenden Bericht gemäß § 5a LGG NRW die Zielerreichung und die damit verbundenen Maßnahmen zur Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans nach § 5 Absatz 2 bis 5 LGG NRW für den Berichtszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020 überprüft und dokumentiert. Die durchgeführten Maßnahmen zu den Zielvereinbarungen der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen des LVR mit der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming fließen in die Berichterstattung mit ein.

Ziel des Berichtes ist es auch, Handlungsbedarfe bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR zu ermitteln, um davon ausgehend Ziele und Maßnahmen zur Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans bis 2025 mit einer Laufzeit von vier Jahren gemäß § 5 LGG NRW für die Beschlussfassung durch die politischen Gremien aufzuzeigen.

1 Der Ansatz des Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen Vorhaben und Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen (vgl. u. a. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>).



2 Beschäftigtenstruktur von Frauen und Männern im LVR

Im Folgenden werden Daten zur LVR-Beschäftigtenstruktur im Geschlechtervergleich dargestellt und strukturelle Unterschiede im Zeitverlauf analysiert. Bezugsgrößen bilden die aufbereiteten Daten und Analysen zum Stichtag 31.12.2016 des Berichts der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming aus dem Jahr 2017² sowie Vergleichsdaten des Stichtags 31.12.2020.

2.1 Frauen und Männer im LVR³

Zum Stichtag 31.12.2020 arbeiteten **6.379 Männer (35 Prozent)** und **11.653 Frauen (65 Prozent)** mit folgender prozentualer Verteilung auf die LVR-Dezernate und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen.

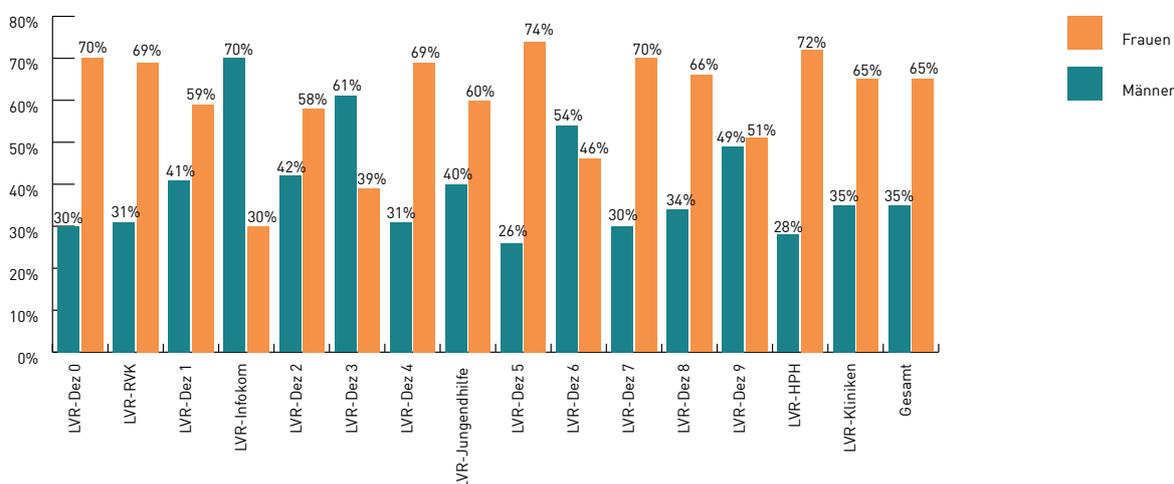


Abbildung 1 – Geschlechterverteilung in den LVR-Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführte LVR-Einrichtungen in Prozent

2 Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, Köln, Juli 2017.

3 Alle Daten zur Personalstruktur wurden vom LVR-Fachbereich Personal und Organisation zum Stichtag 31.12.2020 erhoben. Für die Aufbereitung und Auswertung dieser Daten ist die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming verantwortlich. Die folgenden Prozentangaben sind gerundet. Ausgewiesen wurden alle Daten ohne sogenannte Ruhendfälle, ohne Personen in Ausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen (wie z. B. Praktika, Volontariate), ohne Fraktionen, Krankenhauszentralwäscherei und Studieninstitut.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 ist der Anteil der Frauen mit **65 Prozent** im prozentualen Verhältnis zu den Männern um ein weiteres Prozent angestiegen. Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Anteil der Frauen bei **64 Prozent** und der Männeranteil bei **36 Prozent**⁴.

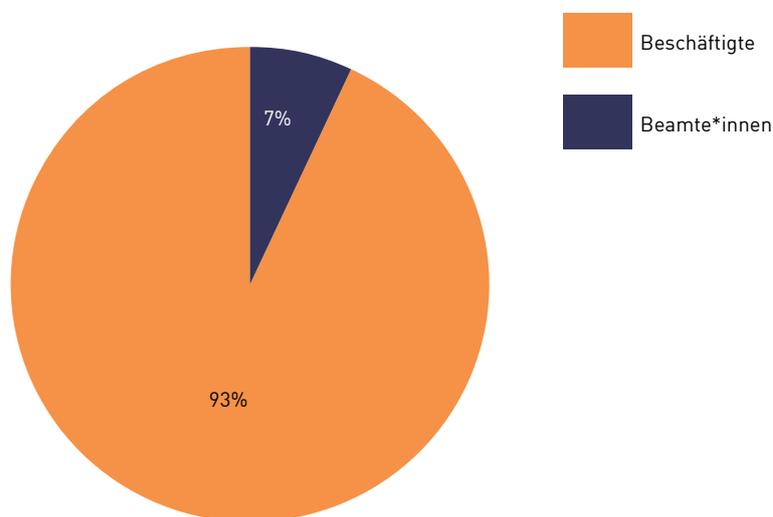


Abbildung 2 – Laufbahngruppen im LVR allgemein

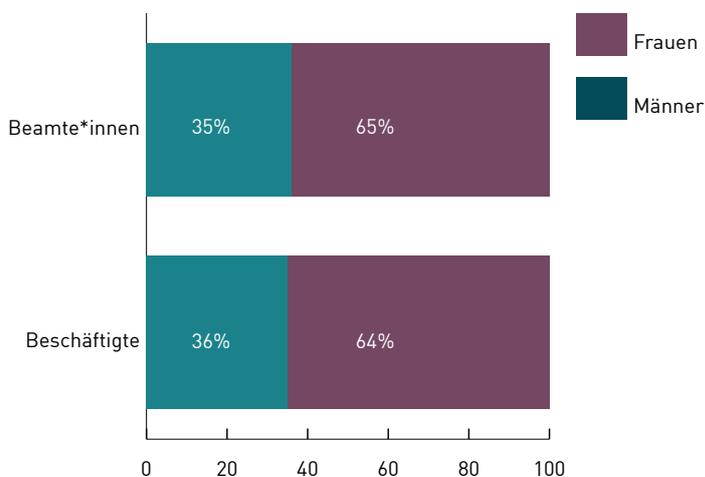


Abbildung 3 – LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht

Der prozentuale Anteil der Beamt*innen im LVR hat sich um einen Prozentpunkt verringert (zum Stichtag 31.12.2016 lag der Anteil der Beamt*innen bei **acht Prozent** und der Anteil der Beschäftigten bei **92 Prozent**⁵). Von den insgesamt **1.264 Beamt*innen** weisen **808 Frauen** und **456 Männer** einen Beamt*innenstatus auf.

4 Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 19.

5 Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 20.

2.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen von Frauen und Männern im LVR

2.2.1 Besoldungsgruppen nach Geschlecht

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
A07	50%	50%
A08	21%	79%
A09 (LG ⁶ 1, 2. Einstiegsamt)	36%	64%
A09 (LG 2, 1. Einstiegsamt)	25%	75%
A10 (L2)	26%	74%
A11	30%	70%
A12	43%	57%
A13 (LG 2, 1. Einstiegsamt)	53%	47%
A13 (LG 2, 2. Einstiegsamt)	24%	76%
A14	42%	58%
A15	60%	40%
A16	67%	33%
B02	67%	33%
B03-B09	55%	45%
Gesamtergebnis	36%	64%

Abbildung 4 – Besoldungsgruppen nach Geschlecht

Gemessen an dem Anteil von **64 Prozent** Beamtinnen an der Gesamtgruppe der Beamt*innen sind Frauen in den Besoldungsgruppen ab A 12 mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 13 (LG 2, 2. Einstiegsamt) unterrepräsentiert. Ab A 15 liegt der Frauenanteil unterhalb der paritätischen Zielgröße von **50 Prozent**. Positiv ist zu vermerken, dass bei den Wahlbeamt*innen eine Parität zwischen den Geschlechtern zu konstatieren ist.

6 LG: Laufbahngruppe

2.2.2 Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht

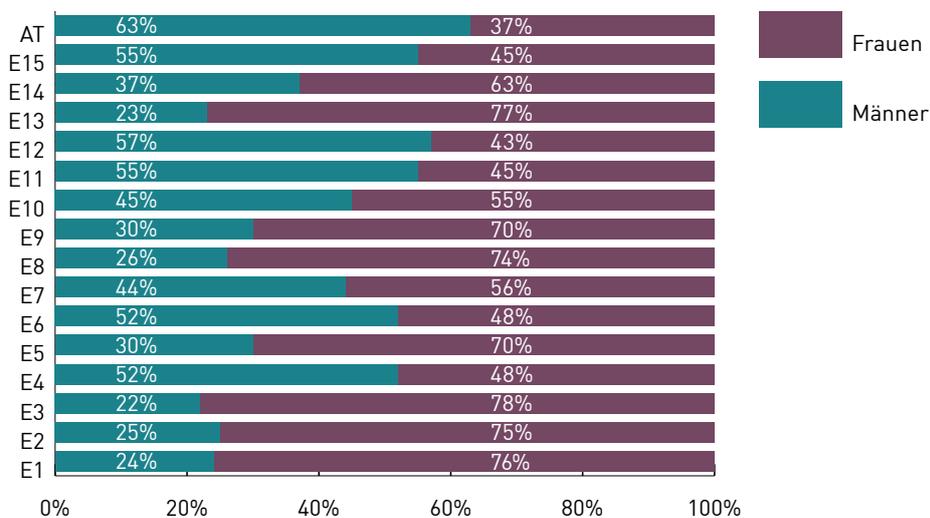


Abbildung 5 – Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent

Insgesamt befinden sich in der Beschäftigtengruppe **7.468 Personen**, die nach dem TVöD bezahlt werden, davon **2.712 Männer** und **4.756 Frauen**. Während sich in den untersten drei Entgeltgruppen **ca. 75 Prozent Frauen** befinden, weisen die obersten Entgeltgruppen der E 15- und AT- Verträge prozentual mehr Männer als Frauen auf.

Es ist eine positive Entwicklung zu konstatieren. Lag zum Stichtag 31.12.2016 der prozentuale Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E 15 noch bei **32 Prozent**⁷. So lässt sich zum Stichtag 31.12.2020 bei den Frauen mit **45 Prozent** in der E 15 ein Zuwachs von **13 Prozent** feststellen.

2.2.3 AT-Gehälter nach Geschlecht

Zum Stichtag 31.12.2020 lag der Männeranteil im LVR mit AT-Verträgen mit **59 Männern** und einem durchschnittlichen Jahresgehalt von **133.665 Euro** bei **63 Prozent**. Mit **35 Frauen** lag der prozentuale Anteil bei **37 Prozent** mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt in Höhe von **132.545 Euro**. Damit gleichen sich die Durchschnittsgehälter der Frauen in dieser kleinen Gruppe von 94 Personen mit einer Differenz von **1.120 Euro** zunehmend dem der Männer an. Generell ist ein positiver Trend des Frauenanteils in dieser Gehaltsgruppe zu erkennen. Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Anteil der Frauen lediglich bei **27 Prozent**⁸.

⁷ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 24.

⁸ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 27f.

2.2.4 Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K (Pflege) nach Geschlecht

	Männer	Frauen
P5	49%	51%
P6	36%	64%
P7	26%	74%
P8	37%	63%
P9	45%	55%
P10	10%	90%
P11	41%	59%
P12	45%	55%
P13	63%	37%
P14	50%	50%
P15	53%	47%
Gesamt	37%	63%

Abbildung 6 – Entgeltgruppen der Krankenpflegekräfte des TVöD-K nach Geschlecht

5.044 Krankenpflegekräfte des TVöD-K waren zum Stichtag 2020 im LVR tätig, davon 3.053 Frauen und 1.891 Männer. Weibliche Pflegekräfte sind trotz eines Gesamtanteils von 63 Prozent in den obersten Entgeltgruppen, P 13 und P 15, in der Regel mit Leitungsaufgaben verbundenen Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

2.2.5 Entgeltgruppen⁹ des ärztlichen Personals nach Geschlecht

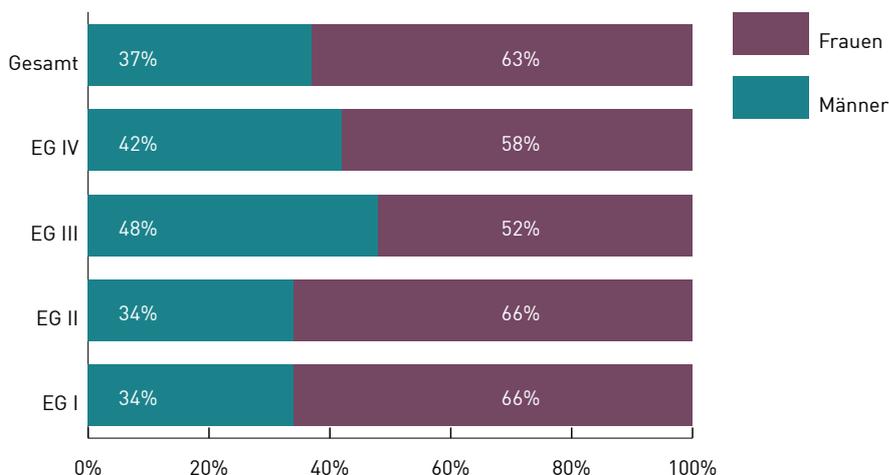


Abbildung 7 – Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht

⁹ Die Entgeltgruppen basieren auf den Tarifverträgen TV-Ärzte VKA (Marburger Bund) und TVöD-K.

Der Anteil von Frauen in den höheren Entgeltgruppen EG III und IV liegt unter ihrem Anteil an der Gesamtgruppe des ärztlichen Personals. Allerdings ist in den beiden oberen Entgeltgruppen (EG III/EG IV) eine kontinuierliche Steigerung zu verzeichnen. So ist in der EG III ein Plus von **5 Prozent (47 Prozent** am Stichtag 31.12.2016 und **52 Prozent** am 31.12.2020) und in der EG IV ein Zuwachs von **2 Prozent (56 Prozent** am Stichtag 31.12.2016¹⁰ und **58 Prozent** am 31.12.2020) festzustellen.

2.2.6 Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Gesamt	29%	71%
absolute Zahlen	964	2.342

Abbildung 8 – Anzahl der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

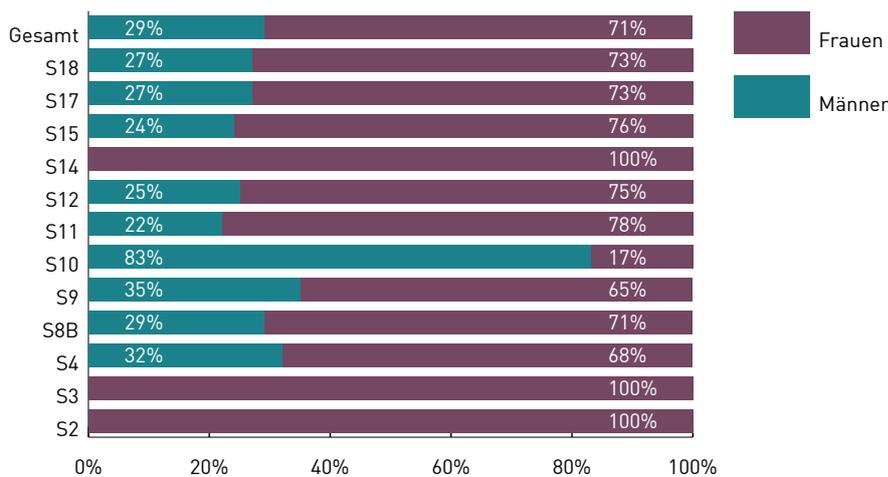


Abbildung 9 – Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

Bei der Betrachtung der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) ist festzuhalten, dass in allen Entgeltgruppen ein im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 unverändert sehr hoher Frauenanteil vorliegt und in den untersten Entgeltgruppen sich ausschließlich Frauen befinden. In den obersten Entgeltgruppen S 17 und S 18 sind Frauen mit einem Anteil von **73 Prozent** oberhalb des prozentualen Anteils der Gesamtgruppe von **71 Prozent** vertreten.

¹⁰ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 26.

2.2.7 Fazit

Zusammenfassend lässt sich bei der Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen differenziert nach Geschlecht folgendes festhalten:

Der Frauenanteil bei den Mitarbeitenden im LVR nimmt weiterhin zu. Dabei sind die Frauen überproportional in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen vertreten sowie ab A 15/EG 15 unterrepräsentiert. Zwar liegt der Anteil der Frauen beim ärztlichen Personal in den höheren Entgeltgruppen EG III und IV unter ihrem Anteil an der Gesamtgruppe, erreicht aber im Gegensatz zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beamt*innen und TVöD-Beschäftigten einen Anteil oberhalb von 50 Prozent und erfüllt damit die nach dem LGG NRW vorgegebene Zielquote von 50 Prozent. Während im Sozial- und Erziehungsdienst in den höheren Entgeltgruppen der Frauenanteil dem Anteil der Gesamtgruppe Frauen entspricht, ist das weibliche Krankenpflegepersonal in den Entgeltgruppen P 13, P 14 und P 15 im Verhältnis zur Gesamtgruppe Frauen unterrepräsentiert und in den Entgeltgruppen P 13 und P 15 liegt der Anteil sogar unterhalb der im LGG NRW vorgegebenen Zielquote von 50 Prozent.



2.3 Frauen und Männer in Ausbildung (Stand: 09.02.2021)

Art der Ausbildung	01.10.2016		09.02.2021	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Beamt*innen	26,3% 20	73,7% 56	33,8% 61	66,2% 119
Handwerk	69% 38	31% 17	65% 28	35% 15
kaufm./Verwaltung	35,3% 24	64,7% 44	24% 13	76% 41
IT ohne kaufm. IT	73,7% 14	26,3% 5	79% 19	21% 5
Gesundheits- und Pflege- dienst	30,8% 187	69,2% 421	30% 202	70% 477
Ergotherapie	18,3% 20	81,7% 89	11,5% 14	88,5% 107
Heilerziehungspflege	26,5% 59	73,5% 164	28,5% 65	71,5% 163
Heilpädagogik	23,3% 7	76,6% 23	24,4% 10	75,6% 31
Sozialpädagogik/Erziehung	21,3% 39	78,7% 144	34,3% 69	65,7% 132
Gesamt	30% 408	70% 963	31% 481	69% 1.090

Abbildung 10 – Ausbildung im LVR nach Geschlecht im Jahresvergleich

Im Vergleich zu 2016 erhöhte sich der prozentuale Anteil der männlichen Auszubildenden in der Beamt*innenlaufbahn von **26,3** auf **33,8 Prozent**. Hinsichtlich der kaufmännischen und Verwaltungsausbildungen nahm der weibliche prozentuale Anteil zu. Während der Gesundheits- und Pflegedienst mit einem Verhältnis von **30** zu **70 Prozent** konstant geblieben ist, ist bei der Sozialpädagogik und den Erziehungsberufen ein Anstieg an männlichen Auszubildenden sowohl hinsichtlich der absoluten Zahlen als auch des prozentualen Anteils zu verzeichnen. Insgesamt liegt der Anteil der Männer in den sogenannten SAGE¹¹-Berufen nach wie vor weit hinter dem der Frauen. Auch in Bezug auf die IT-Berufe hat sich der geringe Anteil der Frauen in diesem Ausbildungszweig nicht erhöht.

11 SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

2.4 Frauen in Führungspositionen im LVR¹²

Frauen in Führungspositionen sind im LVR in verschiedenen Bereichen bereits gut vertreten. Jedoch lassen sich hier, je nach Dezernat und Dienststelle, Unterschiede verzeichnen. Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die genaue Verteilung von Frauen in Führungspositionen im LVR auf.

2.4.1 Frauen und Männer in Leitung¹³

Leitung	Männer	Frauen
LVR-Dez. 0	59%	41%
LVR-RVK	57%	43%
LVR-Dez. 1	58%	42%
LVR-InfoKom	60%	40%
LVR-Dez. 2	61%	39%
LVR-Dez. 3	74%	26%
LVR-Dez. 4	48%	52%
LVR-Jugendhilfe	52%	48%
LVR-Dez. 5	32%	68%
LVR-Dez. 6	100%	/
LVR-Dez. 7	54%	46%
LVR-Dez. 8	30%	70%
LVR-Dez. 9	64%	36%
LVR-Heilpädagogische Hilfen	44%	56%
LVR-Kliniken	59%	41%
Gesamt	53%	47%

Abbildung 11 – Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in Leitung

Mit einem Anteil von **47 Prozent** von Frauen in Leitungspositionen weist der LVR einen beachtlich hohen Wert auf und hat sich im Berichtszeitraum um **vier Prozentpunkte** erhöht (31.12.2016: **43 Prozent**).

¹² Führungsposition: Alle Stellen mit Personalverantwortung

¹³ Positionen mit Leitungsschlüssel: Alle Stellen, bei denen eine Leitungsfunktion vermerkt ist.

Die Dienststellen Dezernat 5 inkl. der LVR-Förderschulen, Dezernat 8 und der LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen haben die nach dem LGG NRW vorgegebene Zielquote „50 Prozent Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen“ bezogen auf eine Leitungsposition zum Stichtag 31.12.2020 erreichen können. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass diese Organisationseinheiten im Allgemeinen einen Frauenanteil von weit über 50 Prozent aufweisen. Das Dezernat 8 weist bei einem Belegschaftsanteil von **2/3 Frauen** mit **70 Prozent** Frauen in einer Leitungsposition einen Frauenanteil entsprechend der Gesamtgruppe der Frauen auf.

2.4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III

	Männer	Frauen
LVR-Dez. 0	60%	40%
LVR-RVK	90%	10%
LVR-Dez. 1	67%	33%
LVR-InfoKom	86%	14%
LVR-Dez. 2	63%	37%
LVR-Dez. 3	67%	33%
LVR-Dez. 4	63%	37%
LVR-Jugendhilfe	86%	14%
LVR-Dez. 5	50%	50%
LVR-Dez. 6	100%	/
LVR-Dez. 7	33%	67%
LVR-Dez. 8	44%	56%
LVR-Dez. 9	60%	40%
LVR-Heilpädagogische Hilfen	67%	33%
LVR-Kliniken	59%	41%
Gesamt	61%	39%

Abbildung 12 – Frauen und Männer in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III

Mit einem Anteil von **39 Prozent** ist der Frauenanteil in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III in den letzten Jahren deutlich gestiegen. So betrug der Anteil in 2009 lediglich **28 Prozent**, in 2013 **31 Prozent** und in 2016 **37 Prozent**. Hierbei erreichen die drei Dezernate 5, 7 und 8 einen Frauenanteil oberhalb der 50 Prozentquote.



Der Frauenanteil von **39 Prozent** im LVR entspricht in etwa dem bundesweiten Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Regierungen, Ministerien und in den Senaten (**39,8 Prozent** Ende 2019).¹⁴

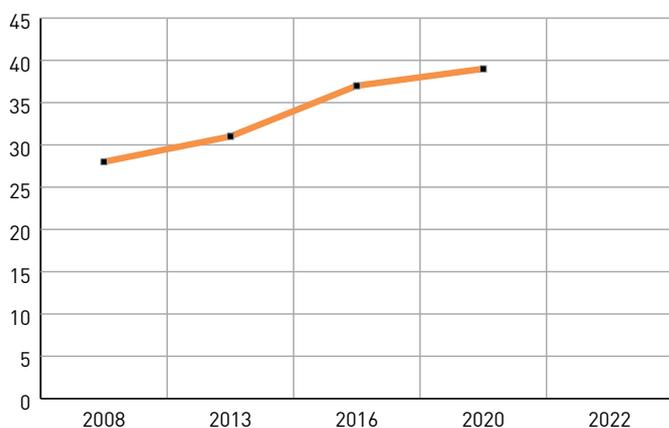


Abbildung 13 – Frauen in Führungspositionen ab A 15/EG 15/EG III im Zeitverlauf im LVR

2.4.3 Fazit

Angesichts der Gesamtbelegschaft von **65 Prozent** Frauen im LVR bedarf es weiterhin differenzierter Anstrengungen, die Mindestzielgröße von 50 Prozent Frauen in den oberen Führungspositionen zu erzielen. So weisen die Dezernate 1 und 3 sowie der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen mit jeweils einem Frauenanteil von **33 Prozent** sowie die Rheinische Versorgungskassen mit **10 Prozent**, LVR-InfoKom und die LVR-Jugendhilfe mit jeweils **14 Prozent** einen besonders niedrigen Anteil von Frauen in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III auf. Ein Grund für den teilweise geringen Frauenanteil in den oberen Führungspositionen liegt bei den Dezernaten und Dienststellen mit männlich geprägten Berufs- und Arbeitsfeldern vermutlich darin begründet, auf einen nur sehr geringen internen und externen Bewerberinnenmarkt (zum Beispiel IT-Expertinnen, Ingenieurinnen) zurückgreifen zu können. Dagegen weisen die mit einer hohen weiblichen Belegschaft gekennzeichneten Dezernate 5, 7 und 8 einen prozentualen Frauenanteil oberhalb von **50 Prozent** auf.

¹⁴ 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Juli 2020, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Das Land NRW wies beispielsweise in 2017 einen Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im unmittelbaren Landesdienst von 43 Prozent in der EG 15, 38,9 Prozent in der EG 15 Ü sowie 36,9 Prozent bei den AT-Verträgen aus (Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen, 2020, Herausgeber: Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen).

3 Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen und Männern

Im Folgenden werden die wesentlichen Maßnahmen im LVR, die der Förderung von Frauen und damit zum Abbau von Unterrepräsentanz hilfreich sind, aus der Gleichstellungsperspektive dargelegt, um davon ausgehend weiterführende Handlungsbedarfe zur Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans bis 2025 zu generieren.

3.1 Stellenbesetzung bei Unterrepräsentation von Frauen

Ein wesentliches Instrument zur Erhöhung der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bildet das in § 7 LGG NRW festgelegte Verfahren zur Förderung von Frauen bei Unterrepräsentanz. Demnach sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderung und die Übertragung höherwertiger Aufgaben. Ein regelhaftes internes und externes Ausschreibungsverfahren und ein transparentes, vergleichbares und standardisiertes sowie in der Regel multimodales Auswahlverfahren von Leitungsstellen im LVR begünstigt die konsequente Anwendung des sogenannten Frauenförderzusatzes bei Unterrepräsentanz und bildet daher ein wesentliches Instrument, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgt tagesaktuell und auf Ebene der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des LVR. Damit wird sichergestellt, dass erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen in einem Beschäftigtenbereich nicht durch Überrepräsentanzen in einem anderen ausgeglichen werden. Der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen und LVR-Einrichtungen im Verband wird damit Rechnung getragen.



3.2 Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung

Unterstützt werden die Stellenbesetzungsverfahren mit Personalentwicklungs- und Gewinnungsprogrammen, die zudem einen Beitrag dazu leisten, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im Folgenden werden die wesentlichen Angebote zur Personalentwicklung und -gewinnung skizziert und der jeweilige Frauen- und Männeranteil für den Berichtszeitraum 2017 bis 2020 dargelegt.

3.2.1 Traineeprogramme

Im Berichtszeitraum hat der LVR zwei zweijährige Traineeprogramme für Hochschulabsolvent*innen unterschiedlicher Fachrichtungen mit einem integrierten Mentoring angeboten. **Neun** Frauen und **sieben** Männer konnten das Programm erfolgreich absolvieren und sind als Nachwuchskräfte in den LVR eingemündet. Ein weiterer Durchlauf sowie ein Traineeprogramm für das Management im LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen starten in 2022.

3.2.2 Modulare Qualifizierung

Das LVR-Dezernat Personal und Organisation ermöglicht im Rahmen der Personalentwicklung unter Beachtung der jeweiligen Bedarfslage der Beamt*innen des LVR, sich für eine berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 zum 2. Einstiegsamt zu qualifizieren. Auch für Beschäftigte besteht seit 2018 eine dementsprechende Entwicklungsmöglichkeit.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Kurse der Modularen Qualifizierung für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte aus dem Verwaltungsbereich zur Weiterqualifizierung angeboten. Die Auswahl aus dem Pool der Bewerbenden erfolgte durch ein mehrstufiges Auswahlverfahren. Insgesamt absolvierten **24 Frauen** und **16 Männer** das Programm.



3.2.3 Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“

Um auch im ärztlichen Bereich frühzeitig Nachwuchskräfte gewinnen zu können, wurde das Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“ initiiert. Es bietet Medizinstudierenden theoretische und praktische Einblicke in das Arbeitsfeld der Psychiatrie und Psychotherapie mit dem Ziel, diese für eine Mitarbeit im LVR-Klinikverbund zu gewinnen. Von 2017 bis 2020 nahmen an dem Programm insgesamt **77 Frauen (78 Prozent)** und **22 Männer (22 Prozent)** teil.

3.2.4 Fit für die Pflegedienstleitung („Fit für die PDL“)

Dieses Personalentwicklungsprogramm bereitet Führungskräfte aus dem Pflege- und Erziehungsdienst gezielt auf eine Führungsposition als Pflegedienstleitung vor. Sowohl Fach- als auch Leitungskompetenzen werden durch Praxiseinsätze, auch in anderen LVR-Kliniken, einschließlich theoretischer Abschnitte gestärkt und praktisch erprobt. Einzel- und Gruppensupervisionen sowie eine Begleitung durch eine*n Pflegedirektor*in ergänzen das Programm. 2017 nahmen **drei Frauen** und **fünf Männer** an dem Programm erfolgreich teil, davon mündeten **alle drei Frauen** und drei der **fünf Männer** in eine Pflegedienstleitung ein. 2019 nahmen **vier Frauen** und **drei Männer** teil, davon übernahmen zwei Frauen eine Pflegedienstleitung.

3.2.5 Cross-Mentoring: FliP – Führung leben im Pflegedienst

Das Cross-Mentoring-Programm „FliP – Führung leben im Pflegedienst“ richtet sich an angehende Stationsleitungen, die klinikübergreifend durch eine*n Mentor*in aus dem Pflegedienst mit Führungserfahrung in der beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Im Berichtszeitraum wurden mit den LVR-Kliniken in Kooperation mit den Kliniken der Stadt Köln und dem Städtischen Klinikum Solingen zwei Durchläufe mit insgesamt je **39** und je **38 Tandems** durchgeführt. Davon nahmen an dem Programm insgesamt **24 weibliche** und **neun männliche Mentees** sowie **28 Mentor*innen** aus LVR-Kliniken teil.

3.2.6 Führungskräftenachwuchsprogramm (FNP) in LVR-Kliniken

Das berufsfeldübergreifende Führungskräftenachwuchsprogramm (FNP) in LVR-Kliniken richtet sich an Führungskräfte, die mittelfristig für eine gehobene Führungsposition



folgender Berufsgruppen in Frage kommen: Stationsleitungen/stellv. Stationsleitungen, Oberärzt*innen, Fachärzt*innen, Psycholog*innen, Mitarbeitende klinischer Funktions-Stellen, Stabstellen und aus Administration und Technik. In sechs Seminaren entwickeln sie zentrale Führungskompetenzen und werden durch eine fortlaufende Coaching-Gruppe und zu weiteren Angeboten begleitet. Im Berichtszeitraum schlossen **17 Teilnehmende**, davon **elf Frauen**, das Programm erfolgreich ab und mündeten in den nächsten Karriereschritt ein. In 2020 starteten erneut **18 Teilnehmende**, davon **10 Frauen** aus den oben genannten Bereichen, in einen neuen Durchlauf des Programms.

3.2.7 Führungskräfteentwicklung im LVR-Klinikverbund

Das verpflichtende Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP) richtet sich an alle Führungskräfte der 1. bzw. 2. Führungsebene (inkl. Stellvertretungen) des LVR-Klinikverbundes. Teilnehmende an dem Fortbildungsprogramm sind neben den leitenden Mitarbeitenden der therapeutischen Dienste Dezernats- und Fachbereichsleitungen des Dezernats 8. Insgesamt nahmen an den beiden Personalentwicklungsprogrammen FNP und FEP im Berichtszeitraum 2017 bis 2020 **259 Personen**, davon **139 Frauen** und **120 Männer**, teil.

3.2.8 Fortbildung der LVR-Akademie für seelische Gesundheit

Teilnehmende	2017	2018	2019	2020
Frauen	1.045 64%	1.020 64%	968 63%	671 68%
Männer	579 36%	583 36%	570 37%	320 32%
Gesamt	1.624	1.603	1.538	981

Abbildung 14 – Teilnehmende der LVR-Akademie für seelische Gesundheit 2017-2020

Der Frauenanteil der Teilnehmenden aus dem LVR-Klinik-Verbund an Fortbildungen der LVR-Akademie für seelische Gesundheit – einschließlich der Teilnahme am interdisziplinären Führungskräfteprogramm – lag in den Jahren 2017 bis 2019 konstant bei **ca. 64 Prozent** mit einem leichten prozentualen Anstieg der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2020 während der Corona-Pandemie, also in dem Jahr, in dem vorwiegend digitale Formate angeboten wurden.



3.2.9 Beratung zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) der LVR-Akademie für seelische Gesundheit

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) wurde am Psychologischen Institut der Ruhruniversität Bochum entwickelt und wird im Rahmen eines Beratungsangebots für Mitarbeitende genutzt, die sich mit der Frage auseinandersetzen und reflektieren wollen, ob sie eine Leitungsaufgabe anstreben möchten sowie für leitende Mitarbeitende, die sich mit persönlichen Aspekten in der Leitungspraxis auseinandersetzen wollen. Im Berichtszeitraum haben insgesamt **38 Männer** und **27 Frauen** aus LVR-Klinken das Beratungsangebot wahrgenommen.

3.2.10 Fortbildung, Coaching und Führungskräftecurriculum (FKC) des LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung

Neben einem Fortbildungsprogramm bietet das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung (ITBE) seit 2020 ein umfassendes Führungskräfte-Curriculum (FKC) basierend auf einem standardisierten und allgemeingültigen LVR-Schlüsselkompetenzmodell für Führungskräfte an. Das Fortbildungsprogramm mit Basismodulen und Wahlpflichtmodulen zu den Kompetenzbereichen Haltung, Handlung, Entwicklung und Wissen richtet sich verpflichtend an alle LVR-Führungskräfte mit Personalverantwortung mit Ausnahme des LVR-Klinikverbundes und des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen, da diese über ein eigenes Führungskräfteprogramm verfügen (siehe oben).

	2017	2018	2019	2020
Männer	1.091 32,43%	1.160 30,53%	1.403 30,52%	1.100 33,85%
Frauen	2.273 67,57%	2.640 69,47%	3.144 69,48%	2.150 66,15%

Abbildung 15 – Teilnehmende¹⁵ an Fortbildungen 2017-2020 inkl. Teilnahme am FKC ab 2020

Führungskräfte-Curriculum	2020
Männer	318 (46,09%)
Frauen	372 (53,91%)

Abbildung 16 – Teilnehmende nach Geschlecht am FKC 2020

¹⁵ Es sind die tatsächlichen Teilnahmen berücksichtigt, d. h. wenn eine Person zwei- oder mehrmals teilgenommen hat, ist sie auch entsprechend mehrfach in der Auswertung berücksichtigt worden.



<i>Coachings¹⁶</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Männer</i>	50,00% 11	36,84% 14	43,75% 14	26,09% 6
<i>Frauen</i>	50,00% 11	63,16% 24	56,25% 18	73,91% 17

Abbildung 17 – Teilnehmende an Coachings nach Geschlecht 2017-2020

Der Anteil der Frauen an der Teilnahme an Fortbildungen liegt gleichbleibend etwas oberhalb der Gesamtgruppe der Frauen im LVR. Hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsmodulen des Führungskräfte-Curriculums liegt der prozentuale Anteil sogar oberhalb des Anteils an Frauen in Führungspositionen von **47 Prozent**. Es ist ein Hinweis dafür, dass das Programm von Frauen in Führungspositionen angenommen und genutzt wird. Bemerkenswert ist zudem, dass der prozentuale Anteil der Frauen an Coachings im Verhältnis zu den Männern in den letzten Jahren angestiegen ist und in 2020 mittlerweile im Verhältnis zum Männeranteil bei knapp **74 Prozent** lag.

3.2.11 IT-Fortbildungen (InfoKom)

<i>interne Fortbildung</i>			<i>externe Fortbildung</i>		
<i>Jahr</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Jahr</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
<i>2017</i>	1.006 47%	1.739 53%	<i>2017</i>	107 67%	52 33%
<i>2018</i>	397 35%	747 65%	<i>2018</i>	137 82%	31 18%
<i>2019</i>	938 48%	1.013 52%	<i>2019</i>	137 72%	54 28%
<i>2020</i>	667 44%	725 56%	<i>2020</i>	97 72%	38 28%

Abbildung 18 – Teilnehmende an IT-Fortbildungen (LVR-InfoKom) nach Geschlecht 2017-2020

Die IT-Fortbildungen im LVR werden sowohl von den weiblichen Beschäftigten mit einem prozentualen Anteil von **56 Prozent** als auch von den Männern mit einem Anteil von **44 Prozent** umfassend wahrgenommen. Dagegen wurden die externen, eher spezialisierten IT-Fortbildungen, überwiegend von männlichen Beschäftigten besucht.

¹⁶ Es wurden nur die in dem jeweiligen Jahr abgeschlossenen Coachings berücksichtigt. D.h., ein Coaching, das 2018 begonnen und in 2019 geendet hat, ist nur in 2019 berücksichtigt.

3.2.12 Girls` und Boys` Day im LVR

Eine Möglichkeit für Schüler*innen, einen Tag lang die verschiedensten Berufsfelder zu testen, stellt der jährlich stattfindende Girls` und Boys` Day dar. Der Boys` Day – der sogenannte „Zukunftstag für Jungen“ dient dazu, dass Jungen Berufe kennenlernen, in denen bislang nur wenige Männer arbeiten. Das sind vor allem Ausbildungsberufe und Studiengänge aus dem sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich. Im Berichtszeitraum haben im LVR im Jahr 2017 **93 Jungen**, 2018 **88 Jungen** und 2019 **87 Jungen** am Boys` Day für Berufsfelder im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich in den LVR-Kliniken und LVR-Schulen teilgenommen.

Beim Girls` Day – dem „Mädchen-Zukunftstag“ bieten Unternehmen, Betriebe, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in jedem Jahr in ganz Deutschland für Schülerinnen einen Praxistag in Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Feldern IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik an, in denen Frauen bisher noch eher selten vertreten sind. Verschiedene LVR-Einrichtungen öffneten ihren IT oder handwerklichen Bereich für interessierte Schülerinnen. Im Berichtszeitraum nahmen in 2017 **39 Mädchen**, in 2018 **49 Mädchen** und in 2019 **47 Mädchen** teil. Im Jahr 2020 konnten der Boys` und Girls` Day aufgrund der Corona-Pandemie nicht angeboten werden. Von den zuvor genannten Teilnehmenden nahmen 26 Schüler*innen aus drei LVR-Förderschulen in der LVR-Zentralverwaltung am jeweiligen Aktionstag teil. Hierbei wurden die Bereiche Informationstechnologie, Mediengestaltung, Fotografie, Schreinerei, Gärtnerei, technischer Fahrdienst und Verwaltung vorgestellt. Von zwei Schülerinnen ist bekannt, dass sie daraufhin eine Ausbildung beim LVR begonnen und mittlerweile erfolgreich absolviert haben.

3.2.13 Frauen in MINT-Berufen

Um den Frauenanteil in den MINT-Berufen (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik) zu erhöhen, wird folgender Zusatz in den Text einer Stellenausschreibung im LVR mit aufgenommen: *„Gerne würden wir den Anteil von Frauen in MINT-Berufen erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht“*. Bei der Auswahl der Berufe werden die unter den MINT-Berufen subsumierten Ausbildungsgänge der Berufeliste (<https://www.klischee-frei.de>) zum Girls` Day entnommen. Hierbei handelt es sich um Berufe, bei denen der Frauenanteil unterhalb von 50 Prozent liegt.

Des Weiteren ist der LVR Mitglied bei der bundesweiten Initiative Klischeefrei¹⁷ zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl und LVR-InfoKom enga-

¹⁷ <https://www.klischee-frei.de>



giert sich als Paktpartner im „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ im Rahmen des Verbundprojektes MINTvernetzt (<https://mint-vernetzt.de/pakt/unternehmen-und-stiftungen/lvr-info-kom>).

3.3 Beurteilungswesen

Ein weiteres bedeutsames Instrument für die interne Personalentwicklung bildet das Beurteilungswesen. Im Berichtszeitraum wurden neue Beurteilungsrichtlinien eingeführt, mit denen unter anderem das Benachteiligungsverbot für verschiedene Personengruppen, wie zum Beispiel für Beschäftigte in Elternzeit, bekräftigt wird. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die gendergerechte Beurteilung gelegt. Ein Handlungsleitfaden zur Gender-Kompetenz mit dem Titel „Geschlechtergerecht beurteilen – Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen“¹⁸ ist daher integraler Bestandteil des Beurteilungswesens und handlungsleitend für die beurteilenden Führungskräfte.

¹⁸ https://intranet/media/lvr_intranet/wissen_service/arbeits_karriere/arbeiten_im_lvr/beurteilungsrichtlinien/anlagen_ab_2020/Anlage_3_Geschlechtergerecht_beurteilen.pdf



4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer

Im nachfolgenden Kapitel werden eine Bestandsaufnahme und -analyse zu den Indikatoren der Teilzeitbeschäftigung, Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Heimarbeit / Mobiles Arbeiten vorgenommen sowie die im Verlauf des Berichtszeitraums erfolgten Maßnahmen zur Unterstützung einer guten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit im LVR dargelegt.

4.1 Frauen und Männer in Teilzeit

Bei Betrachtung des Anteils von Frauen und Männern in Teilzeit im LVR ergibt sich folgendes Bild: Von insgesamt **7.850 Beschäftigten** in Teilzeit waren zum Stichtag 31.12.2020 **1.421 Männer** und **6.429 Frauen** teilzeitbeschäftigt. Das prozentuale Verhältnis von Frauen und Männern in Teilzeit verteilt sich auf die LVR-Dezernate und LVR-Dienststellen wie folgt:

LVR-Dienststellen	Männer	Frauen
LVR-Dez. 0	6%	94%
LVR-RVK	6%	94%
LVR-Dez. 1	10%	90%
LVR-InfoKom	42%	58%
LVR-Dez. 2	10%	90%
LVR-Dez. 3	12%	88%
LVR-Dez. 4	17%	83%
LVR-Jugendhilfe	17%	83%
LVR-Dez. 5	11%	89%
LVR-Dez. 7	9%	91%
LVR-Dez. 8	21%	79%
LVR-Dez. 9	28%	72%
LVR-Heilpädagogische Hilfen	21%	79%
LVR-Kliniken	18%	82%
Gesamt	18%	82%

Abbildung 19 – Frauen und Männer in Teilzeit in Prozent



Dabei muss allerdings bedacht werden, dass der hohe Anteil der Männer in Teilzeit bei LVR-InfoKom oder auch der sehr hohe Anteil von Frauen in Teilzeit in den Dezernaten 5 und 7 darin begründet sein kann, dass es Bereiche sind, in denen besonders viele Männer bzw. Frauen arbeiten. Mit der Grafik werden daher lediglich Tendenzen sichtbar. Insgesamt kann geschlussfolgert werden, dass die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, von Frauen nach wie vor weit häufiger genutzt wird, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren als dies bei Männern der Fall ist. Dies entspricht der im LVR durchgeführten qualitativen Väterstudie¹⁹, der zur Folge die befragten Väter im LVR in der Regel das Familienmodell des Hauptverdieners mit dem Zuverdienst der Partner*in leben. Gleiches lässt sich auch bei Betrachtung der Führung in Teilzeit im Geschlechtervergleich konstatieren.

4.2 Führung in Teilzeit

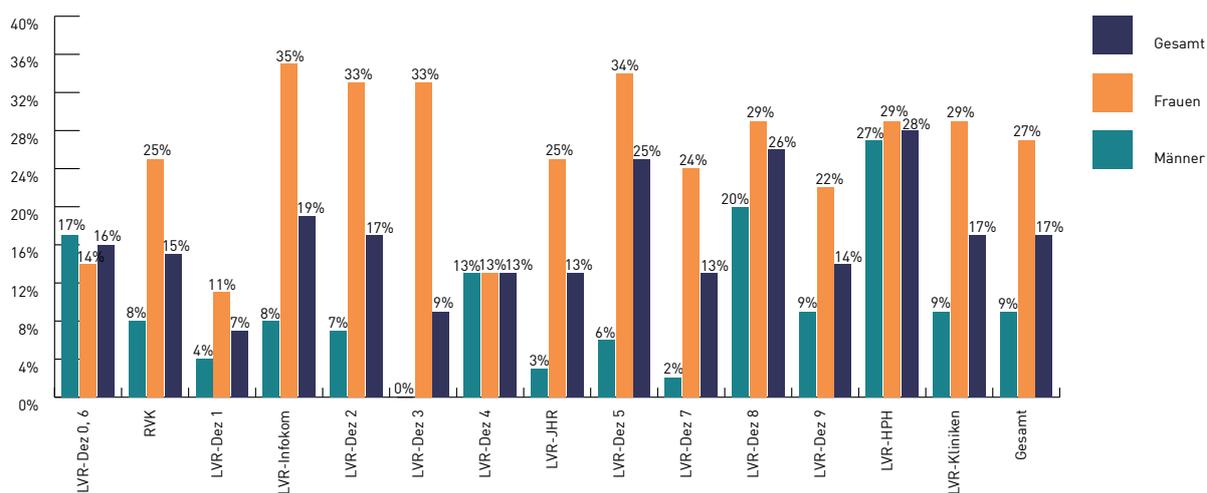


Abbildung 20 – Führung in Teilzeit in einer Leitungsposition nach Geschlecht

¹⁹ Franzke, Bettina: Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst, Herausgeber: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2020. Download: https://www.professor-franzke.de/pdf/Franzke_Neue_Vaeter_Gibt_es_sie_2020.pdf

Von insgesamt **164 Personen** in Teilzeitführung befanden sich zum Stichtag 31.12.2020 **45 Männer (9 Prozent** im Verhältnis zu allen Männern in einer Leitungsposition) und **119 Frauen (27 Prozent** im Verhältnis zu allen Frauen in einer Leitungsposition) in Teilzeit. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 hat sich damit die Zahl der Frauen und Männer, die in Teilzeit führen, um **40 Personen** zugenommen. Von insgesamt **124 Führungskräften**, die am Stichtag 31.12.2016 eine Leitungsposition in Teilzeit inne hatten, führten **87 Frauen** und **37 Männer** in Teilzeit²⁰. Damit ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ein Zuwachs zu verzeichnen.

Durch die konsequente interne und externe Ausschreibung in Vollzeit und Teilzeit aller zu besetzenden Stellen und der Anwendung in allen Berufsbereichen sowie auf allen Hierarchieebenen weist der LVR einen relativ hohen Anteil von Frauen und Männern in Teilzeitführung auf. Dabei erklärt sich beispielsweise der hohe Anteil prozentuale Anteil von männlichen Führungspersonen in Teilzeit im Dezernat 8 damit, dass sich im Dezernat 8 insgesamt nur wenige Männer in Leitungspositionen befinden. Mit dem hohen Männeranteil im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen kommt vermutlich die allgemein hohe Teilzeitquote im Schichtdienstsystem sowohl bei Männern als auch bei Frauen zum Tragen²¹.

4.3 Teilzeit von Frauen und Männern nach Altersgruppen

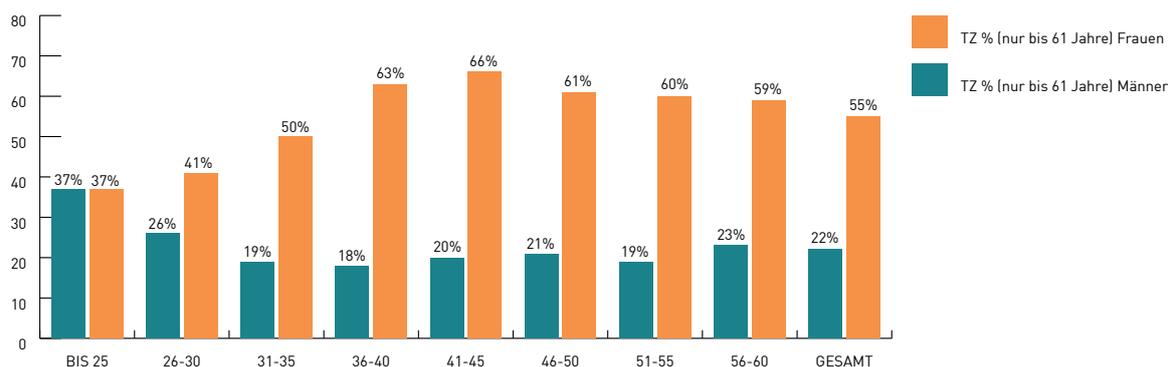


Abbildung 21 – Teilzeit nach Altersgruppen und Geschlecht

²⁰ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 51.

²¹ Insgesamt handelt es sich bei den prozentualen Angaben zu den Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen um sehr geringe Fallzahlen. Daher lassen sich zu den einzelnen Organisationseinheiten keine fundierten Schlussfolgerungen ziehen.

55 Prozent der Frauen und **22 Prozent** der Männer im LVR sind teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 liegt der Teilzeitanteil der Frauen unverändert bei **55 Prozent**. Dagegen hat sich der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigte um **drei Prozent** erhöht. Auch in den mittleren Altersgruppen liegt der Teilzeitanteil der Frauen mit über **60 Prozent** unverändert hoch und es ist anzunehmen, dass der hohe Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in der Familienarbeit begründet ist. Bei den Männern ist in der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 ein Anstieg von **drei bzw. vier Prozent** zu verzeichnen²². Damit zeigt sich eine Entwicklung, die vermuten lässt, dass der Anteil der Väter im LVR, die wegen der Familie ihre Arbeitszeit reduzieren, zunimmt. Lediglich in der Altersgruppe bis 25 Jahre weisen die Frauen und Männer einen gleich hohen Teilzeitanteil auf. Dieser hohe Anteil liegt vermutlich in der Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Aus- und Weiterbildungen begründet. Insgesamt könnte die Teilzeitentwicklung im LVR auch ein Hinweis darauf sein, dass sowohl Männer und als auch Frauen, unabhängig von ihrer individuellen Familiensituation, ihre Arbeitszeit zunehmend für eine ausgewogene Work-Life-Balance reduzieren.

Arbeitszeit	Männer	Frauen
unter 50%	15,8%	13,3%
50- unter 70%	29,4%	41,6%
70- unter 100%	54,8%	45,1%
Gesamt	100%	100%

Abbildung 22 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Teilzeitbeschäftigten

Arbeitszeit	Männer	Frauen
unter 50%	3,5%	7,3%
50- unter 70%	6,6%	22,9%
70- unter 100%	12,2%	25%
100%	77,7%	44,8%
Gesamt	100%	100%

Abbildung 23 – Teilzeit nach Arbeitszeitvolumina und Geschlecht der Beschäftigten gesamt

Während der überwiegende Anteil der Männer vollzeitnah oder in Vollzeit beschäftigt ist, sind Frauen überwiegend in Teilzeit und im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016 unverändert zu gut **30 Prozent** mit Arbeitszeitvolumina von **unter 70 Prozent** beschäftigt. Das bedeutet, dass ein beachtlich hoher Anteil von Frauen und damit fast jede dritte Frau im LVR unterhalb von 70 Prozent teilzeitbeschäftigt ist.

²² Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 44ff.

4.4 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit in 2020

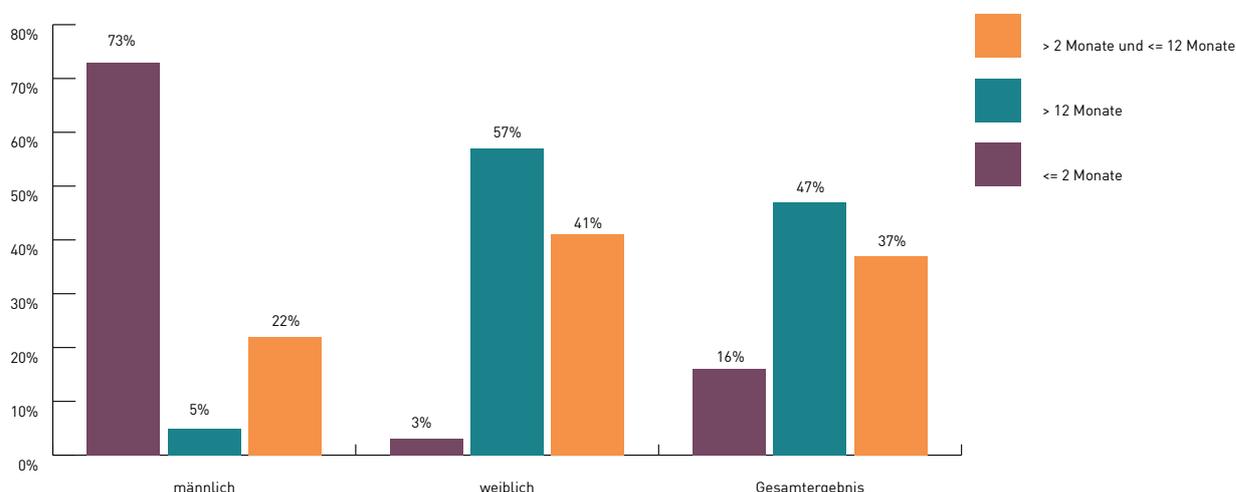


Abbildung 24 – Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge nach Geschlecht

Im Jahr 2020 nahmen insgesamt **917 Frauen** und **215 Männer** Elternzeit. Im Vergleich zum Jahr 2016²³ liegt dabei der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, unverändert bei **19 Prozent**. Bei Betrachtung der Länge der Elternzeitananspruchnahme der Männer und Frauen nahmen in 2020 **73 Prozent** der Männer bis zu zwei Monate, **22 Prozent** bis zu einem Jahr und nur **fünf Prozent** länger als ein Jahr Elternzeit (in 2016 sieben Prozent). Schaut man sich die prozentuale Verteilung innerhalb der Inanspruchnahme der Frauen an, nahmen in 2020 nur **drei Prozent** der Frauen bis zu zwei Monate Elternzeit, bis zu **41 Prozent** bis zu einem Jahr und mit **57 Prozent** über die Hälfte der Frauen länger als ein Jahr Elternzeit. Im Vergleich zu 2016 hat sich der prozentuale Anteil der Frauen, die länger als ein Jahr Elternzeit nahmen, um **zwei Prozentpunkte** erhöht.

²³ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 42f.

4.5 Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung und Führung

Es ist davon auszugehen, dass sich sowohl eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung als auch eine lange Elternzeitinanspruchnahme nachteilig auf die beruflichen Entwicklungschancen zur Wahrnehmung einer Führungsposition auswirken. Diese Annahme wird bei Betrachtung der Elternschaft von leitenden Mitarbeitenden im LVR im Geschlechtervergleich deutlich. In den Dezernaten 5, 7 und 8, die zugleich einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, liegt der Anteil der Frauen mit Kindern oberhalb des Männeranteils mit Kindern in einer Führungsposition. So liegt der Frauenanteil mit Kindern in einer Leitungsposition insgesamt bei **40 Prozent**. Dem gegenüber haben **60 Prozent** der Männer in einer Leitungsposition mindestens ein Kind.

4.6 Heimarbeit / Mobiles Arbeiten

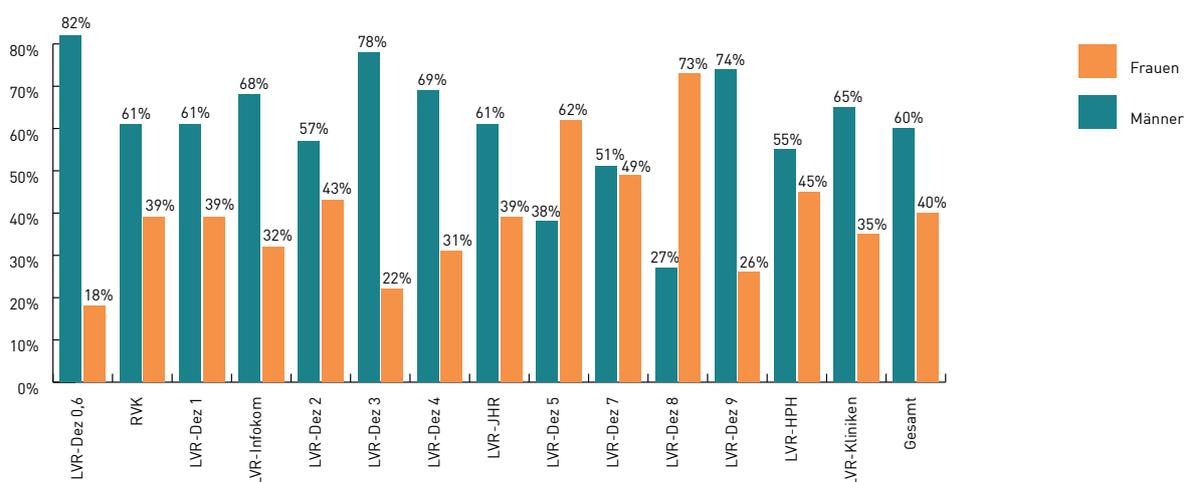


Abbildung 25 – Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung

Stichtag	Männer	Frauen
31.12.2016	36%	64%
31.12.2020	33%	67%

Abbildung 26 – Inanspruchnahme von Heimarbeit/Mobiles Arbeiten nach Geschlecht

Bei Betrachtung der Heimarbeit im Vergleich zum Stichtag 31.12.2016²⁴ hat sich die prozentuale Verteilung der Heimarbeit mit einer Individualvereinbarung zwischen den Geschlech-

²⁴ Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Köln, 2017, S. 53f.

tern in Richtung der Frauen verschoben. Während die Anzahl der Männer weitgehend konstant geblieben ist (646 zum 31.12.2016, 650 zum 31.12.2020), hat sich die Anzahl der Frauen von 1.146 in 2016 auf 1.333 zum 31.12.2020 erhöht. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass in den letzten Jahren die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im LVR kontinuierlich zugenommen hat.

4.6.1 Exkurs: Mobiles Arbeiten aus Gleichstellungssicht

Durch den Ausbau des mobilen Arbeitens birgt die Digitalisierung große Chancen einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, auch für Führungskräfte. Dem folgend wurde in der Mitarbeitendenbefragung 2021 zum Themenfeld der Vereinbarkeit von „Beruf und Familie“ im LVR eine hohe Zufriedenheit angegeben; dabei konnten keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden²⁵.

Aktuelle Studien zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie zeichnen ein differenzierteres Bild. Einerseits birgt Homeoffice die Chance, mehr partnerschaftliche Arbeitszeit der Geschlechter zu ermöglichen, andererseits verstärken sich traditionelle Muster der Arbeitsteilung. So stellten einschlägige Studien zu den Auswirkungen der Corona-Krise fest, dass überwiegend Frauen nicht nur im erhöhten Maß von der Mehrfachbelastung der Erwerbs- und Sorgearbeit betroffen waren, sondern auch ihre wöchentliche Arbeitszeit stärker reduzierten²⁶. Es besteht daher das Risiko der Verfestigung der traditionellen Rollen der Geschlechter und daraus resultierend eine sich manifestierende Arbeitszeitenreduzierung seitens der Frauen. Bei der Betrachtung der Teilzeitverläufe der Frauen und Männer im LVR ist in der zukünftigen Gleichstellungsberichterstattung daher ein besonderes Augenmerk auf die Zeit während und nach der Pandemie zu legen.

Die Ausstattung, der Zugang und die damit verbundenen Kompetenzen zu den digitalen Medien bilden eine wesentliche Voraussetzung zur zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung von Arbeit. Neben diesen wesentlichen Parametern sind darüber hinaus, wie es auch der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt, die Faktoren der Zeitsouveränität und Raumsouveränität mit in den Blick zu nehmen, wenn es darum geht, mobiles Arbeiten geschlechtergerecht zu gestalten²⁷. Vor diesem Hintergrund bedarf es neben der Sicherstellung der notwendigen digitalen Ausstattung und des Kompetenzerwerbs mittels

²⁵ Vgl. Bericht zur Mitarbeitendenbefragung 2021, Vorlage Nr. 15/538.

²⁶ Vgl. Kohlrausch, Bettina, Zucco, Alina, 2020: Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt in: Policy Brief Nr. 40, WSI der Hans-Böckler-Stiftung; Bünning, Mareike, Hipp, Lena, 2020: Mütter trifft es besonders hart. Ungleiche Auswirkungen von Covid-19 auf das Arbeits- und Familienleben in: WZB Mitteilungen Heft 170.

²⁷ Ausführlich dargelegt im dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 10. Juni 2021, Berlin.



einschlägiger Fortbildungsangebote einer grundsätzlichen Freiwilligkeit des mobilen Arbeitens. Denn dem können die häuslichen Gegebenheiten entgegenstehen und die Möglichkeit des örtlichen und zeitlichen flexiblen Arbeitens ersetzt keinesfalls eine institutionelle, bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Die Beschäftigten können im LVR daher selbst entscheiden, ob und wann sie einen Teil ihrer Aufgaben in Abstimmung mit ihrer vorgesetzten Person zu Hause bzw. mobil erledigen. Die damit verbundene zunehmende Digitalisierung bedeutet zudem einen erhöhten Bedarf an Fortbildungen, die für Beschäftigte mit Familienverantwortung oftmals schwerer zu realisieren sind²⁸. Andererseits ermöglichen Online-Formate eine zeitliche Entlastung, vorwiegend hinsichtlich wegfallender Dienstwege, die die Teilnahme an Fortbildungen erleichtern können. Die aufgeführten Aspekte finden daher bei der Weiterentwicklung des zeitlich flexiblen und mobilen Arbeitens im LVR Berücksichtigung.

4.7 Pflegende Angehörige

Angesichts der demografischen Entwicklung einer alternden Belegschaft im LVR ist davon auszugehen, dass die Pflege von Angehörigen eine Vielzahl von Mitarbeitenden betrifft. Neben einem regelmäßig stattfindenden Arbeitskreis für pflegende Angehörige der LVR-Sozialberatung bietet der LVR umfangreiche Informationen und Beratung zu Unterstützungsleistungen im Falle einer Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, vor allem seitens der LVR-Sozialberatung, an. Die gesetzlichen Möglichkeiten, wie zum Beispiel die Inanspruchnahme von Freistellungen aufgrund von Pflegezeiten und der Familienpflegezeit, werden nur geringfügig in Anspruch genommen. Im Jahr 2020 nahmen **23 Frauen** und **drei Männer** die erwähnten Leistungen in Anspruch. Es ist daher davon auszugehen, dass die gesetzlich geregelten Möglichkeiten für die Betroffenen wenig attraktiv sind. Auffällig ist zudem, dass es sich bei den wenigen Fällen fast ausschließlich um Frauen handelt. Es ist zu vermuten, dass der oben aufgeführte hohe Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung neben der Betreuung und Erziehung der Kinder auch durch die Übernahme von Pflegeaufgaben für Angehörige begründet ist.

²⁸ Bundesagentur für Arbeit, 05.03.2021, Presseinfo Nr. 6, Viel Verantwortung für Frauen und Erziehende in Zeiten der Pandemie.



4.8 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Angesichts des hohen Anteils von Frauen in Teilzeitbeschäftigung im LVR kann davon ausgegangen werden, dass auch im LVR die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit überwiegend in der Verantwortung der Frauen liegt. Die Kombination Haupternährer und zuverdienende Partnerin hat sich in Deutschland als prägendes Modell nach wie vor fest etabliert, sodass sich neben daraus resultierenden oftmals geringeren beruflichen Aufstiegschancen²⁹ am Ende des Erwerbslebens der Frauen in eine fehlende auskömmliche Alterssicherung im sogenannten Gender Pension Gap niederschlägt³⁰.

Diese sozioökonomische Ungleichheit lässt sich nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen feststellen. Eine Analyse der Bertelsmanns-Stiftung zeigt, „dass die Entscheidung für Kinder bei Frauen zu durchschnittlichen Einkommenseinbußen an Lebenserwerbseinkommen von rund 40 Prozent (bei einem Kind) bis zu fast 70 Prozent (bei drei oder mehr Kindern) führt“³¹.

Der LVR hat sich daher auch aus Gleichstellungsgesichtspunkten zur Aufgabe gemacht, den Frauen und Männern einen möglichst kontinuierlichen, existenzsichernden Berufsverlauf zu ermöglichen³².

4.8.1 LVR – Familienfreundlicher Arbeitgeber

Vor den zuvor skizzierten Hintergründen unterstützt der LVR die Beschäftigten mit einer Vielzahl an Maßnahmen und Instrumenten:

- Lebensphasenorientierte Personalarbeit, vor allem mit den Instrumenten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (FLAZ), der Heimarbeit/des mobilen Arbeitens, Lebensarbeitszeitgestaltung (Flex-Time für Tarifbeschäftigte) sowie Möglichkeiten der zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung
- Informationen (Print und online) über Angebote des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege (Eltern- und Pflegeratgeber) und zur Alterssicherung bei Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit

29 Vgl. u. a.: WSI Report Nr. 56, Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Februar 2020.

30 Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, S. 27, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 10. Juni 2021, Berlin.

31 Bertelsmann Stiftung, 2020, Kurzexpertise: Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Was es sie kostet, Mutter zu sein, Beschäftigung im Wandel, 06-2020.

32 LVR-Gleichstellungsplan 2020, S. 13 ff.



- Themenspezifische Mittagspausenveranstaltungen für Eltern im LVR sowie individuelle Elternberatung durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
- Betriebsnahe Kinderbetreuungsplätze am Standort Deutz in Trägerschaft der AWO sowie standortspezifische Kinderbetreuungsangebote an den LVR-Kliniken (siehe ausführlich zu den Angeboten der Familienfreundlichkeit in der Vorlage-Nr. 14/3137)
- Arbeitskreis pflegender Angehöriger der LVR-Sozialberatung
- Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums

4.8.2 Fortschrittsindex Vereinbarkeit (LVR-InfoKom)

Mit dem „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ von „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums wird gemessen, wie familienfreundlich ein Unternehmen im regionalen Unternehmensvergleich ist und wo ggf. Handlungsbedarf besteht. Der Fortschrittsindex besteht aus zwei Teilen. Zum einen aus neun Leitlinien, mit denen sich ein Unternehmen zu einer innovativen und familienbewussten Unternehmenskultur bekennt und zum anderen aus zwölf Personalkennzahlen, mit denen Betriebe ihre Kultur sichtbar machen und diese für die interne Steuerung nutzen können. Vor diesem Hintergrund nahm LVR-InfoKom am Fortschrittsindex Vereinbarkeit teil. Bei den verschiedenen Kennzahlen schneidet Infokom im Vergleich mit anderen Unternehmen der gleichen Branche für 2021 insgesamt überdurchschnittlich gut ab. Der Anteil der Beschäftigten mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen liegt beispielsweise bei **100 Prozent**. Gleichzeitig haben **89,8 Prozent** der Beschäftigten die Möglichkeit im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten. **14,9 Prozent** der Führungskräfte befinden sich in freiwilliger Teilzeit und die Mitarbeitendenbindungsquote liegt bei **97,4 Prozent**.

4.8.3 LVR-Väterbeirat

Bereits seit 2009 gibt es – koordiniert durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming – im LVR einen Väterbeirat. Er setzt sich aus Vertretern verschiedener Dienststellen, Hierarchieebenen und Altersgruppen zusammen.

Ziel des Beirates ist es, die Bedürfnisse und Wünsche der Väter im LVR zu erfahren und ihnen Aufmerksamkeit zu verschaffen. Gemeinsam wird über Maßnahmen zur Information, Unterstützung und Bedürfnisermittlung von Vätern beraten und Möglichkeiten der Anerkennung aktiver Vaterschaft in der betrieblichen Praxis entwickelt. Ziel ist die aktive



Vaterschaft im LVR zu fördern, um auch Männer dabei zu unterstützen, Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren. Die Mitglieder des Väterbeirats fungieren zugleich als Multiplikatoren, indem sie regelmäßig relevante Informationsmaterialien erhalten und diese anderen Vätern in ihren Einflussbereichen zur Verfügung stellen.



5 Geschlechtersensible Aufgabenerfüllung

Eine geschlechtersensible Aufgabenwahrnehmung ist im LVR im Querschnitt integraler Bestandteil bei der Konzeption, Planung und Umsetzung von personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Nachstehende Maßnahmen und Vorgehensweisen werden für den Berichtszeitraum 2017 bis 2020 exemplarisch hervorgehoben.

5.1 Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung

Grundlage einer geschlechtersensiblen Aufgabenerfüllung ist eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung, die unter anderem in den zentralen Handlungsfeldern der Personalberichterstattung, Mitarbeitendenbefragung und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement erfolgen. Derzeit werden die geschlechterspezifischen Daten im LVR vorwiegend binär erhoben und somit können nur Aussagen zu den Verhältnissen von Personen getroffen werden, die sich als Frau oder Mann definieren. Bisher ist in der Mitarbeitendenbefragung die weitere Option „Divers“ umgesetzt und abgebildet worden.

5.1.2. Datenblatt „Behinderung und Geschlechtergerechtigkeit“

In Federführung der LVR-Stabsstelle Inklusion-Menschenrechte-Beschwerden wurde in 2019 ein Datenblatt „Behinderung und Geschlechtergerechtigkeit“ erstellt und in den öffentlichkeitswirksamen Dialog gebracht. Damit wurden beispielsweise zu den Bereichen der Bildung, Erziehung, Gesundheit, Kultur und Freizeit Impulse gesetzt, um den besonderen Belangen und dem Schutz von Frauen und Mädchen mit Behinderungen Rechnung zu tragen³³.

³³ Ausführlich dargelegt in: Gemeinsam in Vielfalt – LVR-Jahresberichte zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), 2019 und 2020.



5.2 LVR-weites Karriereportal

Im Rahmen der konzeptionellen Entwicklung und Gestaltung eines neuen LVR-weiten Karriereportals des Projekts „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ in Federführung des Dezernats 1 bildete die zielgruppenorientierte Ansprache von potentiellen Bewerber*innen eine zentrale Vorgehensweise. Die Ansprache der Geschlechter in unterschiedlichen Lebensphasen und Berufsfeldern durchzieht sich daher in allen Bereichen sowohl hinsichtlich des Inhalts als auch der Gestaltung, Bildauswahl und der Sprache. Die Konzeptionsphase wurde Mitte 2021 abgeschlossen und die Veröffentlichung erfolgt in Kürze.

5.3 Dilemmata-Katalog – Gegen sexuelle Gewalt in den LVR-HPH-Netzen

Im Jahr 2016 wurde, damals übergreifend über alle (damals noch) LVR-HPH-Netze, eine Arbeitsgruppe (AG) „Gegen sexualisierte Gewalt“ eingerichtet. Diese AG hat den Dilemmata-Katalog statt einer Rahmenkonzeption entwickelt, um das Thema der sexuellen und sexualisierten Gewalt, von der vor allem Menschen mit Behinderungen deutlich mehr betroffen sind, praxisnäher bearbeitbar zu machen. Aus dem Dilemmata-Katalog wurden in 2019 durch alle Teams jeweils fünf Beispiele aus den definierten Themenblöcken: „Eigene Haltung, Privatsphäre und Heikle Situation“, bearbeitet. Eine Rückmeldung an die Regionalleitungen und die AG ist erfolgt. In 2021 haben einige Teams erneut damit gearbeitet. Eine Anpassung und daraus folgende Bearbeitung durch den Klinikverbund ist geplant. In 2020/2021 wurden verbundweit sechs Mitarbeitende zu ReWiKs-Lots*innen³⁴ ausgebildet und planen aktuell die Verbreitung der Inhalte für den LVR- HPH-Verbund.

³⁴ <https://www.forschung.sexualaufklaerung.de/projekt/rewiks-sexuelle-selbstbestimmung-und-behinderung-reflexion-wissen-koennen-als-bausteine-fuer-verae/>



5.4 Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Der Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 – Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen fand regelmäßig mit Teilnehmenden aus dem LVR-HPH-Verbund und der LVR-Kliniken zur Etablierung und Weiterentwicklung einer gendersensiblen Aufgabenwahrnehmung statt. Die Mitwirkenden des Arbeitskreises haben sich vorrangig mit Themen des Gender Mainstreamings im Bereich Klinik, Pflege und Gesundheit auseinandergesetzt sowie den Fachtag Gender mit dem Titel „Raus aus der Schublade! – Gender in Vielfalt“ mit Fachvorträgen und Workshops durchgeführt. Der Fachtag „Gender geht in die Lehre“ für die Zielgruppe von Mitarbeitenden im Berufskolleg, Krankenpflegeschulen, Schulen für Ergotherapie wurde ebenfalls durch den AK vorbereitet. Impulsvorträge wie beispielsweise der Vortrag von Julia Sophie Sänger zum Thema – „Transgender als Thema für die Psychiatrie, insbesondere aus Betroffenenperspektive“, ergänzten die thematischen Schwerpunkte im Arbeitskreis „Gender“.

5.5 Fortbildungsmodule zur Gender-Kompetenz für Führungskräfte

Zur Unterstützung geschlechtersensiblen Handelns wird im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums fortlaufend ein Wahlpflichtmodul zur Gender-Kompetenz für Führungskräfte mit dem Titel „Das Potenzial von Geschlechterunterschieden nutzen“ für Führungskräfte angeboten.

Ein weiteres Fortbildungsmodul wird für Führungskräfte zum Thema Unconscious Bias (Unbewusste Voreingenommenheit) angeboten. Es dient der Sensibilisierung und Reflexion des eigenen Verhaltens und Handelns hinsichtlich unbewusster Vorurteile und Zuschreibungen, da dadurch zum Beispiel in der Personalauswahl, -bewertung und -förderung Ungleichbehandlungen durch bewusste und unbewusste geschlechterbezogenen Zuschreibungen entstehen können.



5.6 Pausenknüller zur geschlechterbezogenen Gesundheitsförderung

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bietet in Zusammenarbeit mit der LVR-Sozialberatung und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement des Dezernats 1 ein- bis zweimal jährlich eine Mittagspausenveranstaltung („Pausenknüller“) zu Themen der genderbezogenen Gesundheitsförderung am Standort Köln für LVR-Mitarbeitende an. Neben den Veranstaltungen zur „Brustkrebsvorsorge“ und der „Prostatakrebsvorsorge“ wurden die Mittagspausenveranstaltungen in 2020 mit einer Veranstaltung zum Thema „Umgang mit Trauer im beruflichen Alltag“ erweitert.

5.7 Gendergerechte Kommunikation

In Federführung der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wurde in Zusammenarbeit mit der LVR-Stabsstelle Inklusion-Menschenrechte-Beschwerde und dem LVR-Fachbereich Kommunikation die Rundverfügung Nr. 2 „Geschlechtergerechte Formulierung in Texten für den internen und externen Bereich“ überarbeitet und neben der persönlichen Beratung eine Sammlung an Formulierungsvorschlägen als Hilfestellung den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Die Rundverfügung Nr. 2 knüpft an die gesetzliche Verankerung des Geschlechtseintrags „divers“ an und bildet davon ausgehend einen Regelungsrahmen für die gendergerechte und vielfaltsbewusste Erstellung von Texten sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation.

5.8 „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im LVR“

Auch um das Bemühen einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur im LVR ist für die geschlechtersensible Aufgabenwahrnehmung die Vielfalt der Geschlechter in den Blick zu nehmen. So hat eine Umfrage des Sozioökonomischen Panels und der Universität Bielefeld ergeben, dass 30 Prozent der befragten LGBTQI*³⁵-Menschen Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren haben, bei den Trans*-Menschen waren es sogar mehr als 40 Prozent³⁶. Vor diesem Hintergrund hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Rahmen des Diversity-Tages 2020 zur Sensibilisierung und Information einen

³⁵ LGBTQI* – Lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle und intersexuelle Menschen.

³⁶ Diskriminierung von LGBTQI*- Menschen im Arbeitsleben in: Gleichstellung im Blick, S. 15, Ausgabe 1/2021.



Online-Vortrag von Prof. Dr. Dominic Frohn mit dem Titel „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt als Mehrwert und Ressource im LVR“ produzieren lassen und den Beschäftigten verbandsweit und dauerhaft im Intranet zur Verfügung gestellt.



6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Jede elfte erwerbstätige Person und jede achte Frau hat laut einer aktuellen repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes³⁷ im Zeitraum der vergangenen drei Jahre sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Vor diesem Hintergrund ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch im LVR ein zentrales Thema, welches im Gleichstellungsplan 2020 verankert ist und festschreibt, dass der

„[...] LVR und alle Mitarbeitenden verpflichtet sind, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben“ (LVR-Gleichstellungsplan 2020, S. 16).

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. In § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist sexuelle Belästigung definiert als ein

„...unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Dabei hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nichts mit subjektiver Attraktivität, Kontaktanbahnung oder Sex zu tun. Im Arbeitskontext handelt es sich in der Regel um eine Form von Machtausübung und Hierarchie. Durch sexuelle Belästigung wird demonstriert, wer die Macht über eine Situation hat, Überlegenheit ausgedrückt und es wird Respektlosigkeit gegenüber den Betroffenen ausgeübt. Neben der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Personalrat und den Führungskräften ist die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Ansprechpartnerin

³⁷ Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara, 2019: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.



für Beratung und Unterstützung zum Themenfeld Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl für (betroffene) Beschäftigte als auch für Führungskräfte. Dabei unterliegen alle Angelegenheiten, die an die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming herangetragen werden, der Vertraulichkeit (§ 16 Absatz 5 LGG NRW). Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat im Berichtszeitraum zudem nachstehende Aktivitäten unternommen:

- Flächendeckende Ausstattung der LVR-Dienststellen mit Plakaten mit den Kontaktdaten der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und externer Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen, Männer und LSBTIQ* -Personen sowie mit den Kontaktdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
- neue Mitarbeitende erhalten über die jeweilige LVR-Dienststelle die Broschüre „Nein heißt Nein!“ auch beim Landschaftsverband Rheinland“ mit Informationen und Hinweisen zu den Ansprechpersonen zur LVR-Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und zu externen Beratungs- und Anlaufstellen (wird zudem auch in leichter Sprache zur Verfügung gestellt),
- verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen zum jährlich stattfindenden Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November
- sowie Informationen zum Themenfeld „sexualisierte Gewalt“ im Newsletter und im Intranet.



7 Mitwirkung, Beratung und Information der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming unterstützt die Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter im LVR auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen des LGG NRW³⁸ durch Mitwirkung, Beratung und die Initiierung von Maßnahmen und Projekten. Im Berichtszeitraum sind neben der Unterstützung und Mitwirkung der im Bericht aufgeführten Maßnahmen nachstehend wahrgenommenen Aufgaben und Aktivitäten zu nennen:

- Die Mitwirkung und Beratung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, vornehmlich der Auswahlverfahren bei Unterrepräsentanz von Frauen und bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie
- die Information, Beratung und Unterstützung sowohl hinsichtlich der Beschäftigten als auch der Führungskräfte in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und der Antidiskriminierung wegen des Geschlechtes.

Letzterer Punkt erfolgte durch die Mitarbeit in Gremien und Arbeitskreisen, der Erstellung von Informationsmaterialien und Arbeitshilfen, die Durchführung von themenspezifischen Veranstaltungen, die individuelle Beratung für Beschäftigte und Führungskräfte sowie die Initiierung und Durchführung von Projekten. Im Einzelnen sind hervorzuheben:

- Die Mitwirkung in der Seminarreihe für neue Mitarbeitende und Auszubildende „Neu im LVR – Vielfalt im LVR erleben – bedeutende Leitziele (NiL)“ und am „Diversity-Tag für Auszubildende“ sowie beim Pflegeausbildungskongress „Du im LVR“, der im Jahr 2016 etabliert wurde und sich an die Krankenpflegeschüler*innen des 2. Ausbildungsjahres richtet,
- Sensibilisierung, Information und Beratung zum Thema Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, deren Erkennung und Vermeidung,
- Initiierung und Koordination eines im Oktober 2021 gestarteten „Transkulturellen

³⁸ Die Gleichstellungsangelegenheiten im LVR sind darüber hinaus geregelt in der Landschaftsverordnung/Hauptsatzung und der Landschaftsverbandsordnung des LVRs.



- Mentorings für Frauen* mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken“,
- Beratung und Information zur Umsetzung einer gendergerechten Sprache,
 - Konzeption und Durchführung einer Fachtagung mit externen Fachreferent*innen für Führungskräfte mit dem Titel „Chancengerechtigkeit der Geschlechter im LVR“ im April 2021,
 - Erstellung eines Leitfadens für die LVR-Geschäftsleitungen zur Verfahrensanwendung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren bei Unterrepräsentanz von Frauen gemäß des LVR-Gleichstellungsplans 2020 bzw. des LGG NRW,
 - Mitarbeit an der bundesweiten Publikation „GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS, Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum“, Herausgeber EAF Berlin. Diversity in Leadership, 2021,
 - Aktualisierung eines Elternratgebers und die individuelle Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit (Willkommenspaket für Eltern, Fragen zur Elternzeit, Familienpflegezeit etc., Koordination der KITA-Plätze-Vergabe),
 - Begleitung und Koordination des Väterbeirats,
 - Newsletter mit aktuellen Informationen der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (zweimal jährlich und löste in 2019 die Zeitschrift „Die Hälfte“ ab); ein Schwerpunkt bildet dabei, Mitarbeitende als „Role Models“ abzubilden und deren Lebensgeschichten in verschiedenen Lebensphasen im LVR sichtbar zu machen,
 - Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen von Aktionstagen (Frauenwelttag, Weltmädchentag, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Diversity-Tag).



7.1 Informationsmaterialien

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming verfügt über eine Vielzahl an Informationsmaterialien, die allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Zu den Materialien gehören folgende Broschüren, die sowohl digital als auch in Print vorliegen:

Nein heißt Nein!

Keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Nein heißt Nein! – Leichte Sprache

Was kann ich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen?

Nein, das will ich nicht!

Broschüre über sexuelle Gewalt für Frauen mit geistiger Behinderung

Poster

Haben Sie sexuelle Belästigung erfahren? – externe Anlaufstellen

Fair in der Sprache

Geschlechtergerechte Sprache einfach umsetzen

Eltern werden

Praxisratgeber für angehende Väter und Mütter im LVR

FAIR-rentet!?

Informationen zur Rentenauswirkung bei Teilzeit und Erwerbsunterbrechung

Ja zur Gleichstellung

Image- und Angebotsflyer der LVR-Stabsstelle GGM

Begrüßungsflyer für junge Auszubildende

Zusammenfassung der Aufgaben der LVR-Stabsstelle GGM

Handreichung für Führungskräfte

zur Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming



8 Literaturverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006, das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 geändert worden ist.

Bertelsmann Stiftung (2020), Kurzexpertise: Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Was es sie kostet, Mutter zu sein, Beschäftigung im Wandel, Gütersloh.

Bünning, Mareike, Hipp, Lena (2020): Mütter trifft es besonders hart. Ungleiche Auswirkungen von Covid-19 auf das Arbeits- und Familienleben in: WZB Mitteilungen Heft 170.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Viel Verantwortung für Frauen und Erziehende in Zeiten der Pandemie, Presseinfo Nr. 6., Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2021): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

Franzke, Bettina (2020): Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst, Köln.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999. Zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018.

Gleichstellung im Blick (2021): Diskriminierung von LGBTQI* – Menschen im Arbeitsleben, Ausgabe 1/2021.

Kohlrausch, Bettina; Zucco, Alina (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt in: Policy Brief Nr. 40, WSI der Hans-Böckler-Stiftung.

LVR-Dezernat Personal und Organisation – LVR-Fachbereich 12 – Personal und Organisation (2021): Personalbericht 2020 – LVR-Dezernate und LVR-InfoKom.



LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (2017): Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming 2014 – 2016, Köln.

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (2018): LVR-Gleichstellungsplan 2020.

Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

WSI Report Nr. 56 (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.





LVR-Dezernat Personal und Organisation

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

www.lvr.de

Ergänzungsvorlage Nr. 15/850/1

öffentlich

Datum: 16.03.2022
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 10.04
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Gesundheitsausschuss	18.03.2022	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

LVR-Gleichstellungsplan 2025

Beschlussvorschlag:

Der Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplans 2025 mit den dazu gehörigen Zielen und Maßnahmen wird gemäß der Vorlage Nr. 15/850/1 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Beim LVR arbeiten viele verschiedene Menschen.

Dem LVR ist wichtig:

Alle haben die gleichen Rechte.

Und alle sollen die gleichen Chancen haben –
unabhängig von ihrem Geschlecht.



Der LVR hat nun einen Plan geschrieben.

Der Plan heißt: Gleichstellungs-Plan.

Im Gleichstellungs-Plan steht:

Das will der LVR tun.

Damit im LVR Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer.

Zum Beispiel auch Chefin zu werden.

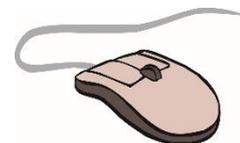
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie bei der Stelle für Gleichstellung
im LVR anrufen: 0221-809-3582.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Der vorliegende Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 wurde auf Grundlage des § 5 LGG NRW erstellt und weist nach § 6 LGG NRW konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen auf. Grundlagen bilden gemäß § 6 Absatz 2 LGG NRW eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die im Gleichstellungsbericht des Berichtszeitraums 2017 bis 2020 vorgenommen wurde. Mit den im LVR-Gleichstellungsplan 2025 festgelegten Zielen und damit verbundenen Handlungsfeldern wird der Fokus auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit von Frauen und Männern gelegt. Ergänzt werden die beiden Themenschwerpunkte mit dem Handlungsfeld "Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz". Zur Realisierung der Ziele weist der LVR-Gleichstellungsplan Maßnahmen auf, die aus den im Gleichstellungsbericht 2017 - 2020 festgestellten Handlungsbedarfen resultieren.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtung „*die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln*“ des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Ergänzungsvorlage Nr. 15/850/1:

Die Kommission Gleichstellung hat in ihrer Sitzung am 10.03.2022 erweiternd zum Beschlussvorschlag folgende Beschlussempfehlung ausgesprochen:

Der Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplans 2025 mit den dazu gehörigen Zielen und Maßnahmen wird gemäß der Vorlage Nr. 15/850 zugestimmt.

Der Titel des Handlungsfeldes 3.6. wird in "Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz." geändert.

Begründung der Vorlage Nr. 15/850:

Entsprechend des § 5 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) besteht für Dienststellen mit mindestens 20 Personen die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von 3-5 Jahren zu erstellen und die Zielerreichung zu prüfen. Nach Ablauf des jeweiligen Zeitraums ist dieser Plan fortzuschreiben. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind diese Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen. Dementsprechend erfolgte mit dem LVR-Gleichstellungsplan 2025, den dazu gehörigen Zielen und Maßnahmen die Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplan 2020 auf Grundlage der im LVR-Gleichstellungsbericht 2017 – 2020 vorgenommenen Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der spezifischen Strukturen des LVR mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025.

In Vertretung

L i m b a c h



Qualität für Menschen

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

LVR-Gleichstellungsplan 2025

Stand: 02.02.2022

Inhalt

1 Rechtliche Grundlagen	1
2 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter	2
3 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	4
3.1 Handlungsfeld Führung	4
3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung	6
3.3 Handlungsfeld Ausbildung	6
3.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	7
3.5 Handlungsfeld Beratung und Information	8
3.6 Handlungsfeld Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	8
4 Controlling und Berichtswesen	9
5 Schlussbestimmung	9
Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2025	10

1 Rechtliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG NRW ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans sind nach § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind nach § 6 Absatz 1 LGG NRW Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Seine Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Absatz 2 LGG NRW).

Nach § 6 Absatz 3 LGG NRW enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von bis zu fünf Jahren konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und der damit verbundenen Erhöhung von Frauen in Führungspositionen bedarf es konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Gemäß § 7 Absatz 7 LGG NRW ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Demnach knüpfen die Ziele und Maßnahmen im vorliegenden LVR-Gleichstellungsplan 2025 an die im LVR-Gleichstellungsbericht vorgenommene Bestandserhebung und -analyse in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen und an den daraus resultierenden Handlungsbedarfen an. Weitere Maßnahmen betreffen die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege. Darüber hinaus sind im vorliegenden Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz integriert.

Die im LVR-Gleichstellungsplan 2025 aufgezeigten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützen damit die Umsetzung des Diversity-Konzeptes im LVR.

2 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter

Auf Grundlage der in der LVR-Personalberichterstattung¹ festgestellten prognostizierten Stellenvakanzen auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bis Ende des Jahres 2025 werden im Folgenden konkrete Ziele festgelegt und diese auf Grundlage der im Gleichstellungsbericht dargelegten Bestandserhebung und -analyse mit Maßnahmen zur Zielerreichung hinterlegt und ausgewählte Kennzahlen zur Zielüberprüfung definiert. Dieses Vorgehen dient einer einheitlichen Auswertung, um die Entwicklung innerhalb des Verbandes über einen entsprechend langen Zeitraum abbildbar, auswertbar und vergleichbar zu machen.

Um der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführte Dienststellen Rechnung zu tragen, werden die Ziele und die damit verbundenen Kennzahlen zur Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Entgelt-/Besoldungsgruppen auf Ebene der LVR-Dezernate, der LVR-Jugendhilfe, LVR-InfoKom, LVR-Rheinische Versorgungskassen, LVR-Klinikverbund sowie des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen festgelegt.

Die Ziele im Überblick:

- Ausgewogene Beschäftigten- und Ausbildungsstruktur von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen
- Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Vielfalt von Frauen
- Förderung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

¹ Vgl. Personalbericht 2020 - LVR-Dezernate und LVR-InfoKom, Herausgeber: LVR-Dezernat Personal und Organisation – LVR-Fachbereich 12 - Personal und Organisation.

Die übergeordneten Kennzahlen zur Zielüberprüfung:

Handlungsfeld/Ziel	Kennzahl zur Zielüberprüfung
Führungspositionen	
Steigerung und Sicherung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Entgelt-/Besoldungsgruppen von mindestens 50 Prozent	K.1 Anteil der Frauen in Leitung K.2 Anteil der Frauen ab A 15/E 15/E III
Personalentwicklung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	K.3 Anteil der Frauen an der Modularen Qualifizierung in der Laufbahngruppe 2 zum 2. Einstiegsamt K.4 Anteil der Frauen am Führungskräfte-Curriculum des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung und am Führungskräfteprogramm des LVR-Instituts Forschung und Bildung K.5 Anteil der Frauen in Personalentwicklungsprogrammen des LVR K.6 Anteil der Frauen an Coachings und am Beratungsangebot zum Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
Ausbildung	
Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT ² -Ausbildungsberufen	K.7 Anteil der Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen ³	K.8 Anteil der Männer in SAGE-Ausbildungsberufen
Vereinbarkeit vor Erwerbs- und Sorgearbeit	
Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	K.9 Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung von Arbeitszeitvolumina K.10 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit bei Frauen und Männern
Ausbau der Führung in Teilzeit von Frauen und Männern	K. 11 Anteil der Führung in Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern

² MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik

³ **SA** für **S**oziale **A**rbeit, **G** für Gesundheit und Pflege und **E** für Erziehung und Bildung

3 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Im Folgenden werden die Maßnahmen beschrieben, die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen sollen.

3.1 Handlungsfeld Führung

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind folgende wesentlichen Punkte gemäß des LGG NRW bei Feststellung von Unterrepräsentanz von Frauen LVR-weit sicherzustellen:

- In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 Absatz 1 LGG NRW).
- Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist (§ 8 Absatz 2 LGG NRW)⁴.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (§ 9 Absatz 1 LGG NRW).
- Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Absatz 2 LGG NRW).

⁴ Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei 1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes; 2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen; 3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind; 4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten (§ 8 Absatz 7 LGG NRW).

- Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW vor, erfolgt der „Frauenförderzusatz“ in der Ausschreibung:
„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt eine bevorzugte Berücksichtigung der Frau, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (vgl. § 7 LGG NRW).
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich derer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Absatz 6 LGG NRW).

Um den unterschiedlichen Zielniveaus der Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen in den einzelnen Dienststellen Rechnung zu tragen und damit in einzelnen Beschäftigungsbereichen erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen nicht durch deutliche Überrepräsentanzen in anderen Bereichen ausgeglichen werden können, erfolgt die Feststellung der Unterrepräsentation von Frauen tagesaktuell auf Ebene der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen.

Zur Gewinnung und Bindung von weiblichen Fach- und Führungskräften werden geeignete Frauen bzw. potentielle Bewerberinnen seitens der Führungskräfte aktiv angesprochen und dafür einschlägige interne und externe Netzwerke, Verbände, Gremien, Messen und weitere Kommunikationskanäle genutzt. Damit erhöht sich die Chance für den LVR, Fach- und Führungspositionen mit Frauen besetzen zu können; dies gilt insbesondere für Berufe mit einem geringen Bewerberinnenpotential der sogenannten MINT-Berufe (MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik), aber auch für Berufe, die einen hohen Anteil von Frauen aufweisen, diese aber nicht entsprechend in die oberen Führungspositionen einmünden. Im LVR sind das vor allem die Bereiche Verwaltung, Betriebswirtschaft und Pflege.

3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung

Die Personalentwicklungs- und Gewinnungsprogramme zur internen und externen Rekrutierung von Fach- und Führungskräften sowie die Fort- und Weiterbildungen im LVR berücksichtigen in der Konzeption auch die Zielsetzung der Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen. Bei der Planung und Organisation der Personalentwicklungsprogramme ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren haben, die Teilnahme gleichermaßen ermöglicht wird.

Die im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums bewährten Angebote zur gendersensiblen Reflexion der Führungskräfte unterstützen dabei eine geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung.

Das Cross-Mentoring „FlIP – Führung leben im Pflegedienst“ legt den Fokus auf den weiblichen Pflegenachwuchs, um diese in der beruflichen Entwicklung zur Führungskraft zu fördern.

Flankierend zu den Personalentwicklungsprogrammen im LVR wird zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab EG 15/A 15/E III ein zielgruppenbezogenes Fortbildungsangebot für Frauen auf der unteren und mittleren Führungsebene etabliert, mit dem diese zur Vorbereitung auf die zweite und erste Führungsebene unterstützt werden.

Auf Grundlage der Ergebnisse des seit Herbst 2021 laufenden Projektes eines transkulturellen Mentorings für Frauen* mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken wird in Zusammenarbeit mit dem LVR-Kompetenzzentrum Migration ein Angebot zur beruflichen Entwicklung von Frauen mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken entwickelt und etabliert.

3.3 Handlungsfeld Ausbildung

Aktivitäten zur Gewinnung von jungen Frauen für MINT-Berufe und jungen Männern für SAGE-Berufe wie der Girls` und Boys` Day, die Beteiligung an Ausbildungsmessen, Kooperationen mit Schulen/Hochschulen, Praktika für Schüler*innen in MINT-Berufen und SAGE-Berufen bilden einen integralen Bestandteil der Auszubildendenakquise im LVR.

Zur Unterstützung einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur von Männern und Frauen wird darüber hinaus eine zielgruppenorientierte und öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Gewinnung von jungen Männern für SAGE⁵-Berufe entwickelt und umgesetzt. Die Erhöhung des Männeranteils in diesen Berufs- und Ausbildungsbereichen dient zudem dazu, eine geschlechtersensible Versorgung der Kund*innen, Patient*innen und Schüler*innen im LVR zu verbessern.

3.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Auch im LVR liegt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit nach wie vor überwiegend in der Verantwortung der Frauen. Unterbrochene Erwerbsbiographien sowie längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen sind die Folge und führen oftmals zu einer unzureichenden individuellen Existenzsicherung und eine damit einhergehende fehlende eigenständige Absicherung im Alter.

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber hält auch daher Rahmenbedingungen und Instrumente einer lebensphasenorientierten Personalarbeit vor, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer unterstützt. Die Maßnahmen dienen zudem dazu, die Chancen einer beruflichen Weiterentwicklung von Frauen mit Familien- und Pflegeaufgaben im LVR zu verbessern. Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit, die Unterstützung und Beratung bei der Vereinbarung von Beruf und Familie und Pflege für Frauen und Männer, der Väterbeirat und die betriebsnahen Kinderbetreuungsangebote werden stetig bedarfsorientiert weiterentwickelt. Der Ausbau des mobilen Arbeitens erfolgt dabei unter der Prämisse der Freiwilligkeit und unter Berücksichtigung familiärer Belange der Frauen und Männer im LVR. Damit ist sicherzustellen, dass gemäß § 13 Absatz LGG NRW den Frauen und Männern Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Angesichts veränderter Bedarfe, unter anderem durch den Ausbau des Mobilen Arbeitens, erfolgt eine Überprüfung und ggf. Flexibilisierung der standortnahen Angebote zur betriebsnahen Kinderbetreuung am Standort Köln-Deutz.

⁵ SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

Die Beschäftigten im LVR erhalten regelmäßig Informationen und Beratung zur Alterssicherung und deren Folgen bei Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen. Die Führungskräfte im LVR erhalten Informationen zu Modellen von Teilzeitführung und Möglichkeiten ihrer bedarfsgerechten Umsetzung.

3.5 Handlungsfeld Beratung und Information

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Mitwirkung an Informations- und Fortbildungsangeboten der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden bedarfsorientiert für Beschäftigte und Führungskräfte fortgeschrieben. Dabei folgt ein Ausbau dezentraler individueller Beratungsangebote (Sprechstunden vor Ort) und Informationsveranstaltungen (online und Präsenz), damit die Beschäftigten in den LVR-Außendienststellen niedrigschwellig erreicht werden.

Es findet ein regelmäßiger Dialog mit den Führungskräften im LVR und der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu den Zielen des LVR-Gleichstellungsplans und den damit verbundenen Maßnahmen statt. In 2023 und 2025 erfolgt hierzu jeweils eine Dialogveranstaltung für die Führungskräfte im LVR. Diese dienen der Überprüfung der Ziele und ggf. Weiterentwicklung der Maßnahmen im LVR-Gleichstellungsplan 2025.

3.6 Handlungsfeld Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Bisher gibt es keine LVR-weite systematische Erhebung über das Ausmaß der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kolleg*innen und Kund*innen. Entsprechend der Erfordernisse des LVR-Grundsatzpapiers zum Gewaltschutz (Vorlage Nr. 15/300) bedarf es einer systematischen Risikoanalyse aus geschlechtsspezifischer Perspektive, um Hinweise für passgenaue Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen zu erhalten. Auf Grundlage einer vorzunehmenden Risikoanalyse im LVR wird ein Präventionskonzept entwickelt und umgesetzt, mit dem sowohl die Führungskräfte im LVR sensibilisiert und in ihrer Handlungskompetenz unterstützt werden als auch die Beschäftigten Information und Unterstützung erhalten. Um ein bedarfs- und geschlechtersensibles Handlungskonzept zu entwickeln, werden die Daten im Rahmen vorhandener Erhebungsinstrumente zum Gewaltschutz flächendeckend geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert.

4 Controlling und Berichtswesen

Die Berichterstattung über den Stand der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans erfolgt im Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung, im Ausschuss für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen und im Gesundheitsausschuss nach Beratung in der Kommission für Gleichstellung. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen, beziehungsweise zu ergänzen (§ 5 Absatz 7 LGG NRW). Anschließend erfolgt eine jährliche Berichterstattung.

5 Schlussbestimmung

Der LVR-Gleichstellungsplan 2025 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird der LVR-Gleichstellungsplan 2020 vom 9. Dezember 2017 aufgehoben.

Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2025

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
Personalentwicklung / Fortbildung	Cross-Mentoring FlIP – Führung leben in Pflege	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Pflege	2022/2023	Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GGM)	Dezernat 8, LVR-Kliniken
	Fortbildung für Frauen auf der unteren und mittleren Führungsebene zum Themenfeld „Aufstiegskompetenzen“	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	einmal jährlich	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM
	Transkulturelles Mentoring für Frauen mit Migrationsgeschichte	Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen im LVR-Klinikverbund	2022	GGM	Dezernat 8, LVR-Kompetenzzentrum Migration, LVR-Kliniken
Ausbildung	Öffentlichkeitskampagne zur Gewinnung von jungen Männern in SAGE ⁶ -Berufen	Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen	Konzeption in 2022 Start in 2023	GGM	Dezernate 1, 5, 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
	Ausbildungsakquise von jungen Frauen in MINT-Berufen	Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen	Fortlaufend	Dezernate 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM, InfoKom, Dezernate 2, 3, 5, 6

⁶ SA für **S**oziale **A**rbeit, **G** für Gesundheit und Pflege und **E** für Erziehung und Bildung

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
Vereinbarkeit Erwerbs- und Sorgearbeit	Väterbeirat	Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit bei Vätern	Fortlaufend	GGM	Interessierte Väter im LVR
	Information (Broschüren, Newsletter, Intranet, Veranstaltungen) und individuelle Beratung vor, während und nach der Elternzeit, pflegende Angehörige, zu Modellen der Teilzeitführung sowie zur Alterssicherung bei Teilzeitbeschäftigung	Unterstützung der Beschäftigten zur Förderung einer guten und partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	Fortlaufend	GGM	LVR-Sozialberatung, Führungskräfte aller Dienststellen (GGM stellt den Führungskräften Informationsmaterialien zur Verfügung)
	Überprüfung und Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote am Standort Köln-Deutz	Bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot angesichts des Ausbaus des mobilen und flexiblen Arbeitens am Standort Köln / Deutz	2023 / 2024	GGM	Dezernat 1
Information und Kommunikation	Dialogveranstaltung zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans	Realisierung der im LVR-Gleichstellungsplan festgeschriebenen Ziele	2023 und 2025	GGM	Führungskräfte aller Dienststellen
	Information für neue Mitarbeitende und Auszubildende durch Mitwirkung der GGM in Seminaren	Information und Sensibilisierung der Beschäftigten im LVR zu den Themen Gleichstellung	Fortlaufend	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und	Führungskräfte aller Dienststellen, GGM

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
	und Veranstaltungen und durch das zur Verfügung stellen von Informationsmaterialien (Willkommenpaket)	von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und zum Schutz vor sexueller Belästigung m Arbeitsplatz		LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Geschlechtsspezifische Datenerfassung zum Gewaltschutz	Geschlechtersensible und bedarfsgerechte Maßnahmenentwicklung	Fortlaufend	GGM	alle relevanten Dezernate und Dienststellen
	Fortbildung für Führungskräfte zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Sensibilisierung und Stärkung der Handlungskompetenz von Führungskräften	einmal jährlich, nach Bedarf	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM
	Präventionsangebot für Mitarbeitende zum Schutz vor sexueller Belästigung	Schutz vor sexueller Belästigung von Mitarbeitenden	einmal jährlich, nach Bedarf	GGM	

Vorlage Nr. 15/889

öffentlich

Datum: 11.03.2022
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Andreas Hilden

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung Landschaftsausschuss	28.03.2022	empfehlender Beschluss
	04.04.2022	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR

Beschlussvorschlag:

Der Erweiterung des Anwendungsbereiches der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR auf allen Stellen, deren Inhaber*innen das 60. Lebensjahr erreicht haben, wird gemäß Vorlage Nr. 15/889 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Zusammenfassung

Neubetrachtung der Beschränkung der Altersteilzeit für Beamt*innen auf Inhaber*innen von kw-Stellen (Beschluss vom 18.10.2013) mit Blick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR und die bestehenden Möglichkeiten im Tarifbereich.

Gemäß § 66 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) kann die oberste Dienstbehörde die Anwendung von § 66 LBG NRW (Altersteilzeit für Beamte) auf bestimmte Beamtengruppen oder Verwaltungsbereiche beschränken.

Aufgrund dieser Vorschrift wird durch diesen Beschluss die Bewilligung von Altersteilzeit für Beamtinnen*innen des LVR auf alle Beamt*innen erweitert, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/889:

1. Derzeitige Ausgangslage der Altersteilzeit im LVR

Mit Beschluss des Landschaftsausschusses vom 18.10.2013 wurde die Anwendung der Altersteilzeit für Beamt*innen des LVR auf Inhaber*innen von Stellen mit kw-Vermerk beschränkt. Dies betrifft gegenwärtig 11 Stellen (Stellenplan 2020/2021).

Ein ausschlaggebender Grund für die damalige Entscheidung war, dass die Bewilligung von Altersteilzeit für den Tarifbereich zu diesem Zeitpunkt durch Erreichen der 2,5 %-Quote im LVR faktisch ausgeschlossen war, und das Augenmerk auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen des LVR gerichtet wurde.

Für Tarifbeschäftigte besteht seit 2017 wieder die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, da durch den Ablauf einiger Beschäftigungsverhältnisse mit Beginn der Rentenzahlung derzeit weniger als 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Zusätzlich können Tarifbeschäftigte Zeitwertkonten zur Ermöglichung flexibler Freistellungsphasen nutzen.

Aufgrund der bestehenden Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte scheint eine erneute Würdigung der Anwendung von Altersteilzeit für Beamt*innen unter Berücksichtigung des Gesichtspunkts der Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität angebracht.

2. Interessenabwägung

Für die Erweiterung des derzeitig erheblich eingeschränkten Anwendungsbereiches der Altersteilzeit für Beamt*innen sprechen folgende Gründe:

- Vorzeitiger Rückzug aus dem Erwerbsleben ohne Ansehensverlust und mit geringen finanziellen Einbußen möglich
- Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten durch erhöhte Fluktuation bei gleichzeitig sichergestelltem Wissenstransfer
- Bestandteil der Mitarbeiterbindung durch Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- 19 der 26 Mitgliedskommunen des LVR bieten Altersteilzeit mit unterschiedlichen Voraussetzungen für ihre Beamt*innen an.

Allerdings sind bei einer Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen auch folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Personalwirtschaftliche Herausforderung durch nicht besetzte Stellen
- Angespante Haushaltslage sowohl beim LVR als auch in den Mitgliedskommunen; Haushaltskonsolidierung; Entstehung zusätzlicher Personalkosten im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung.

3. Rechtsgrundlage

§ 66 Abs. 3 LBG NRW eröffnet verschiedene Möglichkeiten der Regulierung der Altersteilzeit. Durch Fassung eines entsprechenden Beschlusses der obersten Dienstbehörde kann von der Anwendung von § 66 LBG NRW generell abgesehen, oder die Anwendung auf bestimmte Verwaltungsbereiche (z.B. bestimmte Dezernate mit Abbaubedarf) oder Beamtengruppen (z.B. nach Laufbahngruppe, Funktion, Alter oder schwer Behinderte) beschränkt werden. Zusätzlich kann die oberste Dienstbehörde

allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorschreiben, dass Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf oder die Altersteilzeitbeschäftigung mit bis zu 65 Prozent der nach Absatz 1 maßgeblichen bisherigen Arbeitszeit zu leisten ist, sofern personalwirtschaftliche Belange dies erfordern.

4. Finanzielle Auswirkungen

Während der Altersteilzeit erhalten Beamt*innen 80% der fiktiven Nettobezüge nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit. Hierbei erhalten sie zunächst die Bruttobezüge nach dem während der gesamten Altersteilzeit durchschnittlich zu erbringenden Teilzeitbeschäftigungsumfang (im Regelfall 50 % des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit, mit Beschluss der obersten Dienstbehörde bis zu 65 %). Die Differenz zwischen den Nettobezügen aus diesem Teilzeitbeschäftigungsumfang und den vollen Altersteilzeitbezügen wird als nicht ruhegehaltfähiger Altersteilzeitzuschlag gezahlt.

Zusätzlich sind bei der Gewährung von Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase Rückstellungen für die Freizeitphase in spiegelbildlicher Höhe zu bilden. Altersteilzeit-Rückstellungen sind für die während der Freistellungsphase zu erbringenden Leistungen bereits während der vorausgehenden Arbeitsphase zeitanteilig ratierlich aufzubauen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Besoldung als auch des zu leistenden Altersteilzeitzuschlags.

Bei Annahme der durchschnittlich zu erwartenden Vollzeitbruttobezüge und der im betreffenden Personenkreis verbreitetsten Steuermerkmale, einer Inanspruchnahme im Umfang der vollen 10 Jahre sowie einer Arbeitsleistung von 50 % des durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit ergeben sich pro Jahr durchschnittlich ca. 12.898,56 € Mehrkosten pro Person aufgrund des Altersteilzeitzuschlages.

6. Finanzierung

Bezüglich der Finanzierung erscheint es sachgerecht, das bei der vorherigen Altersteilzeit für Beamt*innen angewandte Modell wiederaufleben zu lassen. Dies bedeutet, dass die Dezernate während der Arbeitsphase die Besoldung inklusive des Altersteilzeitzuschlages aus den Personalkostenbudgets tragen. Gleichzeitig wird aus dem zentralen Budget eine Rückstellung gebildet, durch deren Auflösung schließlich die Freistellungsphase der Beamt*innen finanziert wird.

7. Umsetzungsmöglichkeit

Grundsätzlich wären im Falle eines entsprechenden Beschlusses alle Beamt*innen des LVR zur Altersteilzeit berechtigt, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Da innerhalb des LVR ein Großteil der Stellen sowohl durch Tarifbeschäftigte als auch durch Beamt*innen besetzt werden kann, ist der Wunsch nachvollziehbar, dass für die Statusgruppen „Tarifbeschäftigte“ sowie „Beamt*innen“ ein, soweit möglich, einheitliches

System zur Beantragung und Bewilligung von Altersteilzeit eingeführt wird und die jeweiligen Maßgaben gleichermaßen gelten sollen.

Eine an den Beschäftigtenbereich angelehnte Anwendung einer Quote von 2,5 % der Beamt*innen ist mit Blick auf den Gesetzeswortlaut nicht umsetzbar, da hier keine, wie im Gesetz gefordert, hinreichend bestimmte Beamtengruppe definiert wird. Der Landesgesetzgeber hat sich, anders als der Bundesgesetzgeber, bewusst gegen eine Quotierung der Altersteilzeit und stattdessen für eine Beschränkung auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen entschieden.

Aus Gründen der Haushaltskonsolidierung und Regulierung der personalwirtschaftlichen Auswirkungen sowie mit Blick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen des LVR schlägt die Verwaltung vor, die bestehende Beschränkung der Altersteilzeit für Beamt*innen vom 18.10.2013 auf Inhaber*innen von kw-Stellen aufzuheben und sie zeitgleich im Rahmen der Möglichkeiten des § 66 LBG NRW entsprechend des Anwendungsbereiches des Tarifbereiches auf Beamt*innen zu beschränken, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

In Vertretung

L i m b a c h

**TOP 7 Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie -
aktueller Sachstand**

TOP 8

Verschiedenes