

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?

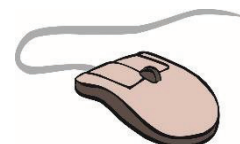
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

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 Führungskräfteentwicklungsnachwuchsprogramm (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.

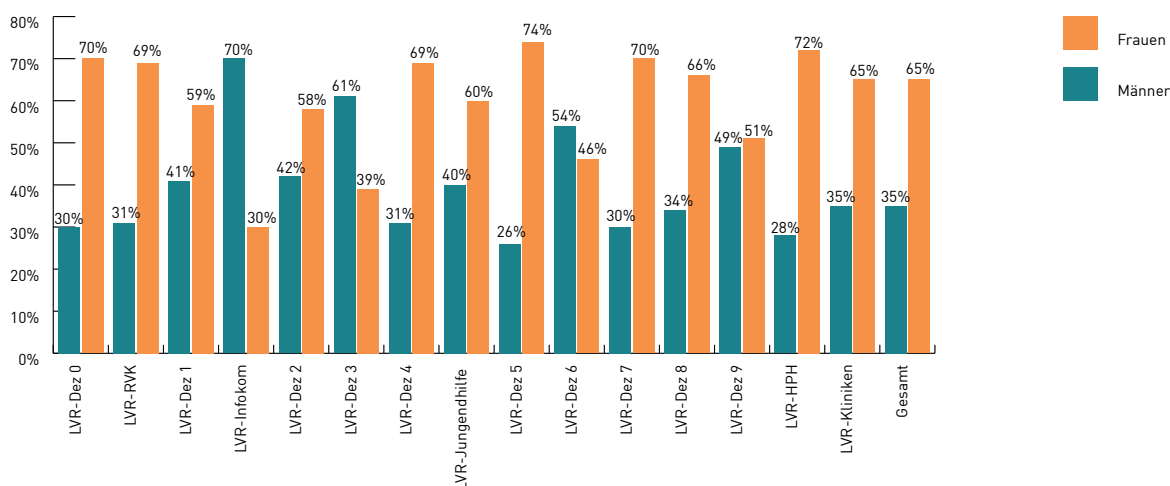


Abbildung 1 – Geschlechterverteilung in den LVR-Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführte LVR-Einrichtungen in Prozent

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.

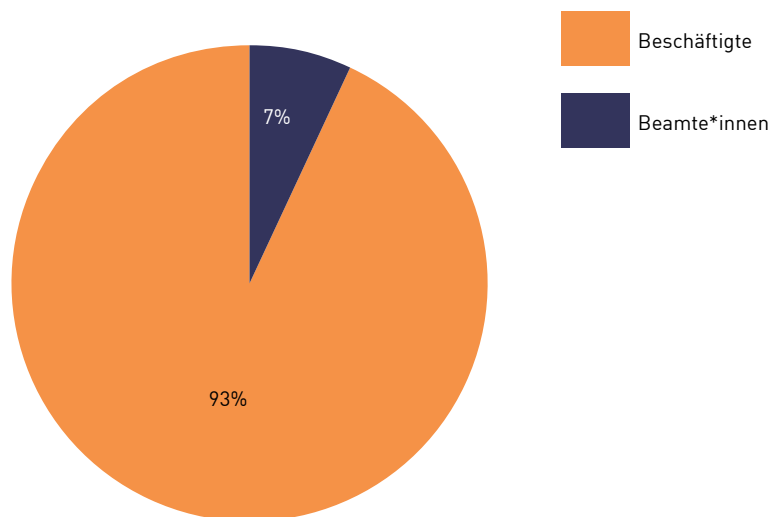


Abbildung 2 – Laufbahngruppen im LVR allgemein

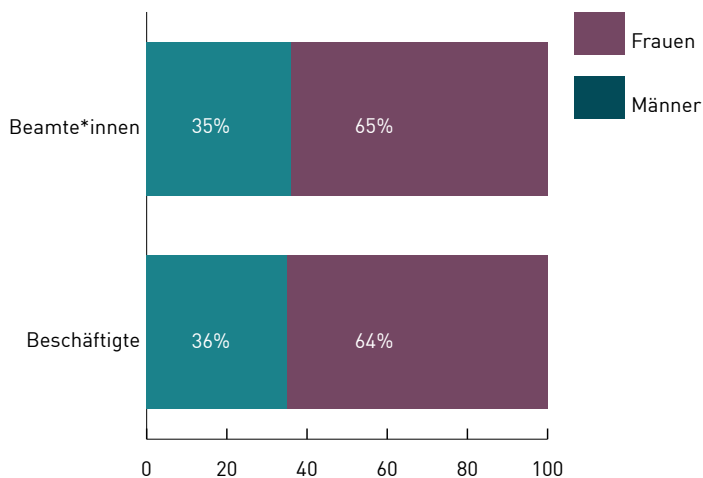


Abbildung 3 – LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht

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

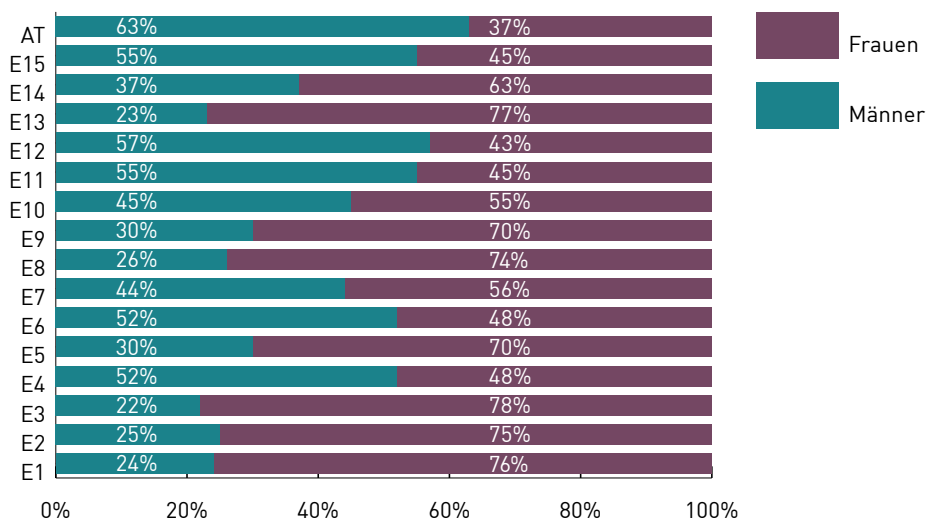


Abbildung 5 – Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent

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

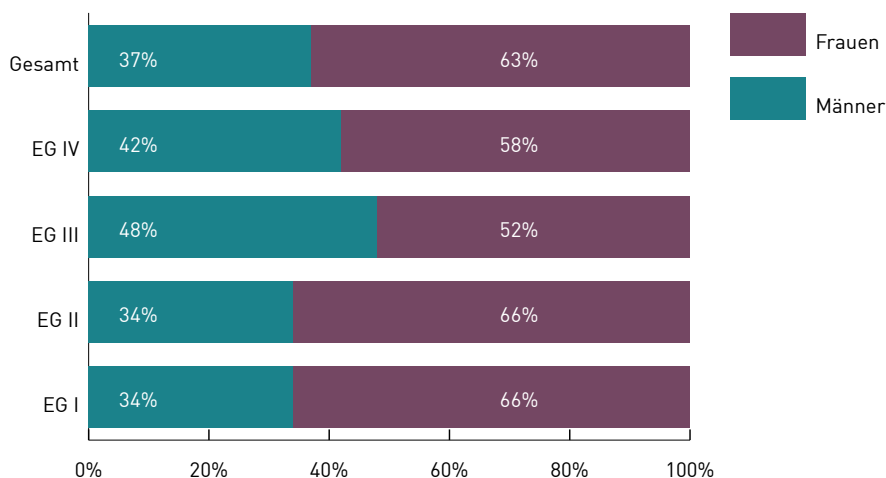


Abbildung 7 – Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht

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

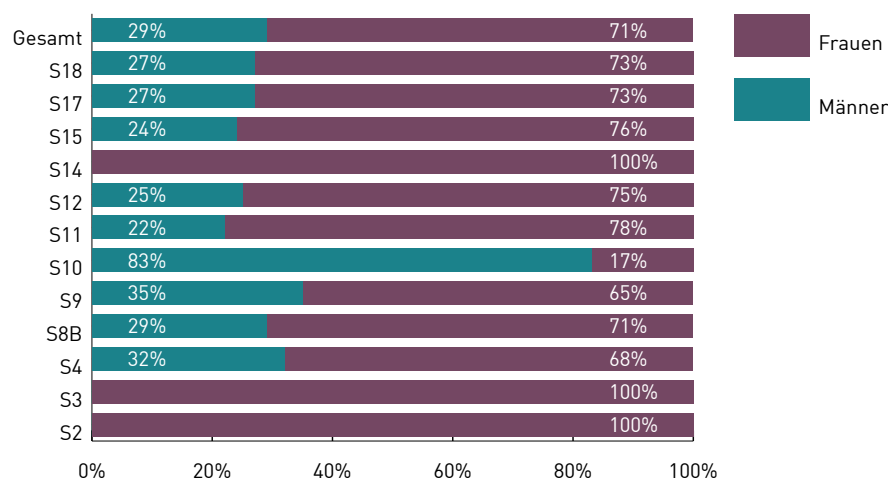


Abbildung 9 – Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) nach Geschlecht

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

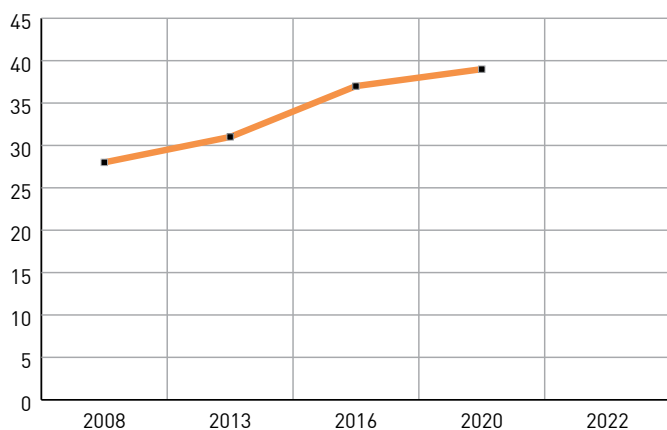


Abbildung 13 – Frauen in Führungspositionen ab A 15/EG 15/EG III im Zeitverlauf im LVR

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

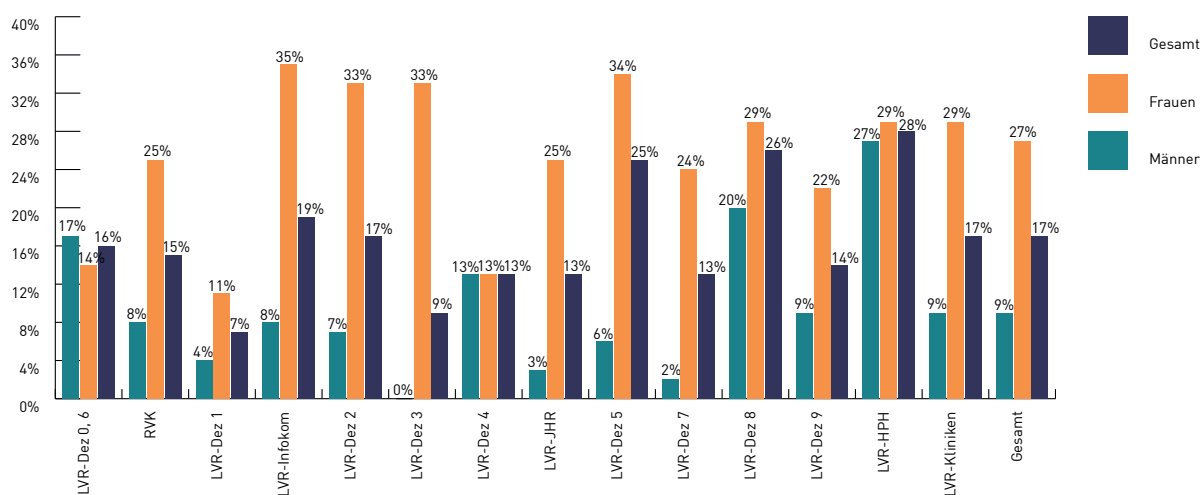


Abbildung 20 – Führung in Teilzeit in einer Leitungsposition nach Geschlecht

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

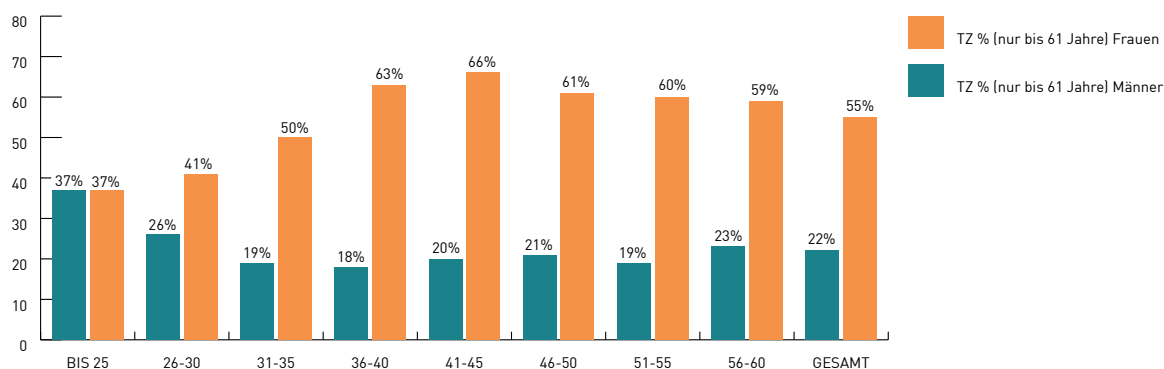


Abbildung 21 – Teilzeit nach Altersgruppen und Geschlecht

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

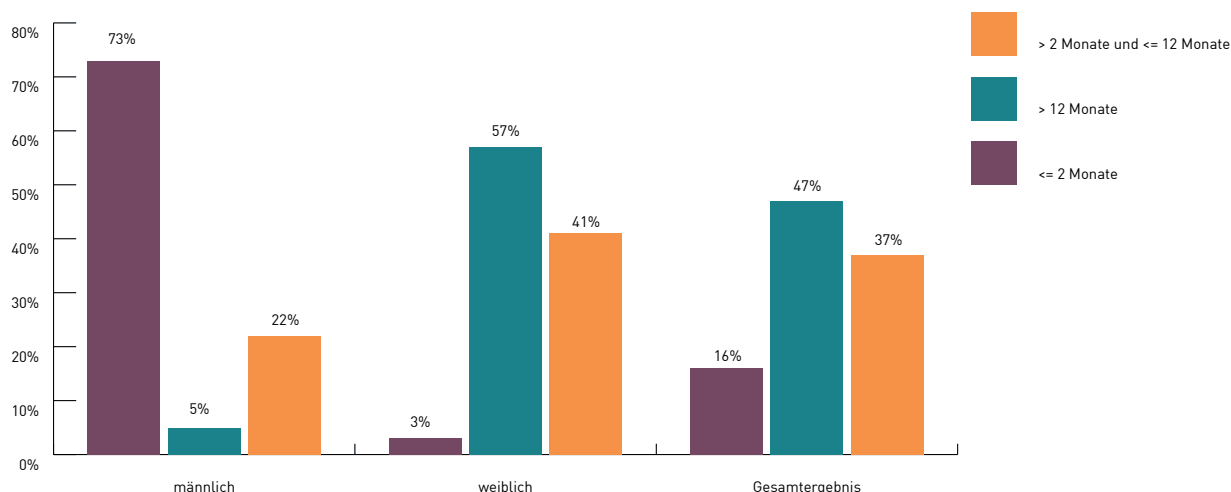


Abbildung 24 – Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge nach Geschlecht

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

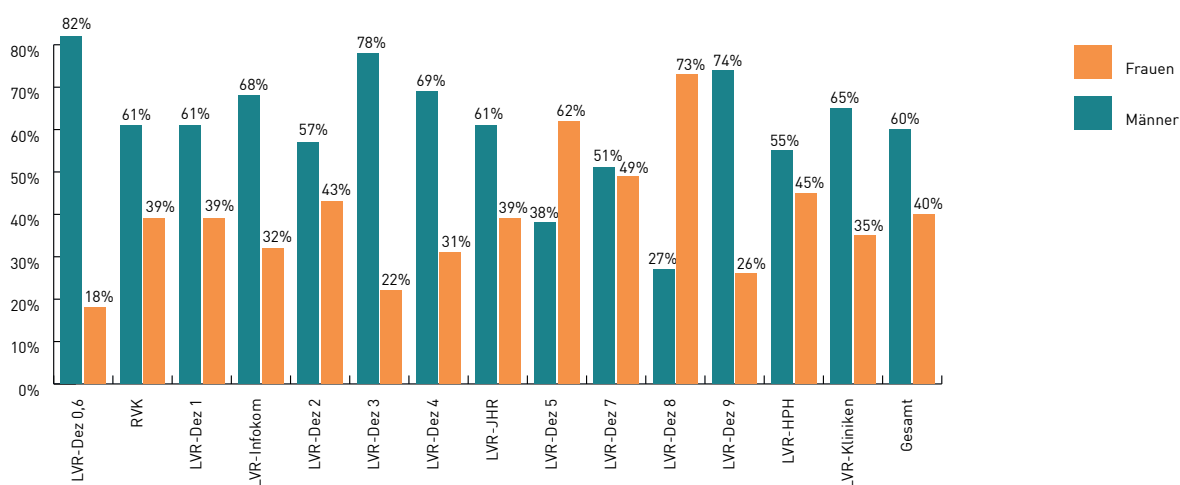


Abbildung 25 – Elternschaft bei Frauen und Männern in Leitung

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