

Vorlage Nr. 15/3323

öffentlich

Datum: 28.08.2025
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 10.04
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Kommission Gleichstellung	11.09.2025	empfehlender Beschluss
Ausschuss für den LVR- Verbund WohnenPlusLeben	12.09.2025	empfehlender Beschluss
Gesundheitsausschuss	19.09.2025	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	26.09.2025	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	29.09.2025	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	06.10.2025	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

LVR-Gleichstellungsplan 2026-2029

Beschlussvorschlag:

Der Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplans 2026-2029 mit den dazugehörigen Zielen und Maßnahmen wird gemäß Vorlage Nr. 15/3323 zugestimmt.

Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

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 2025. 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	

L u b e k

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Gleichstellung beim LVR.

Im Landschaftsverband Rheinland (LVR)

ist Gleich·stellung sehr wichtig.



Gleich·stellung heißt:

- Männer und Frauen haben die gleichen Rechte.
- Alle sollen gleich gut leben.



Jetzt gibt es einen neuen Plan:

Plan für Gleich·stellung bis zum Jahr 2029.

Darin steht: Was müssen wir noch für Gleich·stellung tun.



Damit alle wissen was sie tun müssen.

Damit alle sich sicher fühlen auf der Arbeit.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-3582.

Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache

finden Sie hier: 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 31.12.2029 wurde auf Grundlage des § 5 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) erstellt und weist nach § 6 LGG NRW konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen auf. Ergänzt werden die beiden Themenschwerpunkte mit dem Handlungsfeld "Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz". Der vorliegende LVR-Gleichstellungsplan 2026–2029 (**Anlage**) knüpft an den Zielen des aktuellen LVR-Gleichstellungsplans 2025 an und schreibt diese fort. Grundlagen bilden gemäß § 6 Absatz 2 LGG NRW eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Zur Realisierung der Ziele weist der LVR-Gleichstellungsplan 2026–2029 Maßnahmen auf, die aus den Handlungsbedarfen durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur resultieren.

Diese Vorlage berührt die Zielrichtung Nr. 11 „die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln“ des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/3323:

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. Der aktuelle LVR-Gleichstellungsplan 2025 ist maximal bis zum 31.12.2025 gültig. Es bedarf daher der Fortschreibung eines Gleichstellungsplans gemäß § 5 Absatz 1 LGG NRW.

Folglich weist der beigelegte LVR-Gleichstellungsplan 2026-2029 gemäß § 6 Absatz 1 LGG NRW (Inhalt des Gleichstellungsplans) konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen auf. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im vorliegenden Gleichstellungsplan festgelegt. Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und 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).

Die Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur aus Gleichstellungsperspektive sind im Gleichstellungsplan 2026-2029 in Kapitel 2 dargelegt. Er knüpft an den Zielen des aktuellen LVR-Gleichstellungsplans 2025 an und schreibt diese fort. Hinterlegt werden die Ziele im Gleichstellungsplan 2026-2029 mit Maßnahmen, die diese qualitativen Ziele unterstützen.

In Vertretung

L i m b a c h

LVR-GLEICHSTELLUNGSPLAN 2026-2029

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	1
1 Rechtliche Grundlagen	2
2 Bestandserhebung und -analyse	3
2.1 Beschäftigtenstruktur der Geschlechter im LVR	3
2.2 Beschäftigtenstruktur der Geschlechter nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	5
2.3 Ausbildungsstruktur der Geschlechter nach Berufsgruppen	9
2.4 Frauen in Führungspositionen im LVR	10
2.5 Personalentwicklung der Geschlechter	13
2.6 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter	16
3 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter	20
4. Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	23
4.1 Handlungsfeld Führung	23
4.2 Handlungsfeld Personalentwicklung	24
4.3 Handlungsfeld Ausbildung	25
4.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	26
4.5 Handlungsfeld Beratung und Information	27
4.6 Handlungsfeld Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	27
5 Controlling und Berichtswesen	28
6 Schlussbestimmung	28
Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2026 – 2029	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverteilung in den LVR-Dezernaten und wie Eigenbetriebe geführte LVR-Einrichtungen in Prozent	3
Abbildung 2: Laufbahngruppen im LVR allgemein in Prozent	4
Abbildung 3: LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht	4
Abbildung 4: Besoldungsgruppen nach Geschlecht	5
Abbildung 5: Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent	6
Abbildung 6: Entgeltgruppen des Pflegepersonals nach Geschlecht	7
Abbildung 7: Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht	8
Abbildung 8: Entgeltgruppe im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE)	8
Abbildung 9: Ausbildung im LVR nach Geschlecht zum Stichtag 01.10.2024 in Zahlen und Prozent (gerundet)	9
Abbildung 10: Prozentuale Verteilung der Geschlechter in Führung	10
Abbildung 11: Prozentuale Verteilung der Geschlechter in Führung ab A15/E15/EG III	11
Abbildung 12: Zeitverlauf des Frauenanteils bei Führungskräften ab A15/E15/EG III	12
Abbildung 13: LVR-Institut für Forschung und Bildung - Teilnehmende an Fortbildungen, Teamentwicklungen und Workshops inkl. Fit für die Pflegedienstleitung, Führungskräftenachwuchsprogramm und Führungskräfte-Curriculum	13
Abbildung 14: Führungskräfte-Curriculum (FKC)	13
Abbildung 15: LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung - Teilnehmende an Fortbildungen, Teamentwicklungen und Workshops inkl. Führungskräfte-Curriculum	13
Abbildung 16: Führungskräfte-Curriculum (ITBE)	13
Abbildung 17: Einzelcoachings für Führungskräfte/Teilnahme am BIP	13
Abbildung 18: LVR-InfoKom - interne und externe Fortbildungen	14
Abbildung 19: Traineeprogramme, Stipendienprogramm und Mentoring im LVR-Klinikverbund, Modulare Qualifizierung/ Master 2021 - 2024	15
Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht in Prozent	16
Abbildung 21: Führung in Teilzeit nach Geschlecht in Prozent	17
Abbildung 22: Teilzeit nach Altersgruppe und Geschlecht	18
Abbildung 23: Teilzeit nach Arbeitsvolumina und Geschlecht der Beschäftigten gesamt	18
Abbildung 24: Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge nach Geschlecht	19

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 der Fortschreibung 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 2026 - 2029 an die in Kapitel 2 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 31.12.2029 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz integriert. Die im LVR-Gleichstellungsplan 2026 - 2029 aufgezeigten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützen damit die Umsetzung des Diversity-Konzeptes im LVR.

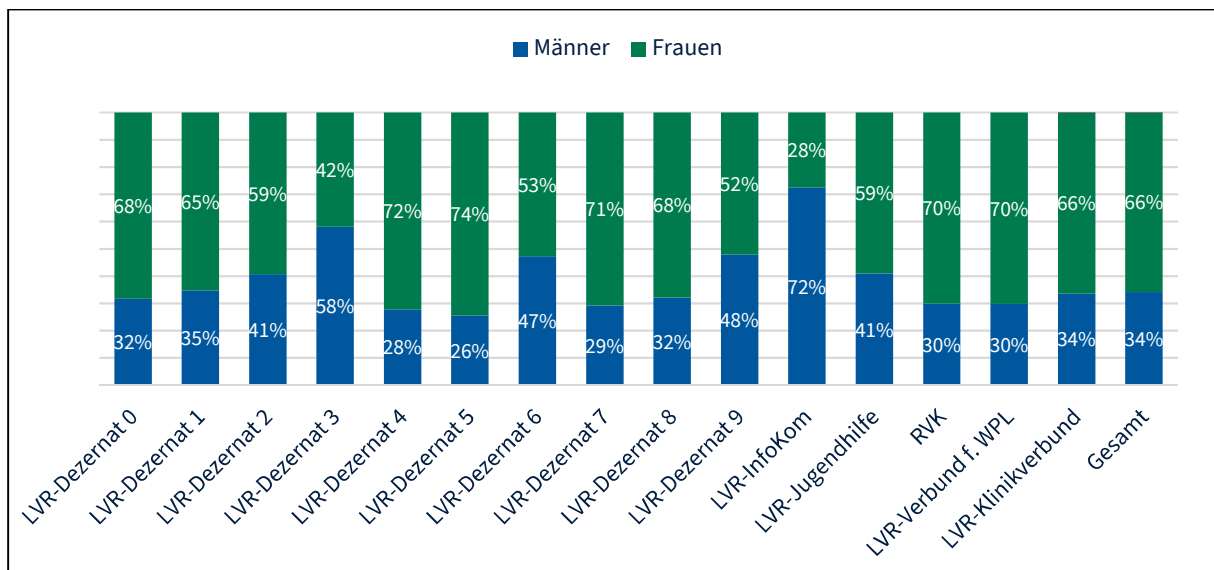
2 Bestandserhebung und -analyse

Im Folgenden werden Daten zur LVR-Beschäftigtenstruktur im Geschlechtervergleich zum Stichtag 31.12.2024 dargelegt und strukturelle Unterschiede analysiert. Die im LVR-Gleichstellungsplan 2025 festgeschriebenen Kennzahlen zur Überprüfung der Ziele bilden dabei die Grundlage¹. Bezugsgrößen bilden des Weiteren die aufbereiteten Daten zum Stichtag 31.12.2020 des LVR-Gleichstellungsberichts 2017-2020². Zeitraumbezogene Daten basieren auf dem Zeitraum des Vorjahres 01.01. bis 31.12.2024.

2.1 Beschäftigtenstruktur der Geschlechter im LVR

Zum Stichtag 31.12.2024 arbeiteten 6.980 Männer (34 Prozent) und 13.449 Frauen (66 Prozent) sowie zwei diverse Personen³ mit folgender prozentualer Verteilung auf die LVR-Dezernate und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen⁴.

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



Zum Vergleich zum Stichtag 31.12.2020 ist der Anteil der Frauen im prozentualen Verhältnis zu den Männern um einen weiteren Prozentpunkt angestiegen. Der Anteil der Beamt*innen liegt im LVR

¹ LVR-Gleichstellungsplan 2025, LVR-Dezernat Personal und Organisation, Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, 2021.

² LVR-Gleichstellungsbericht 2017-2020, LVR-Dezernat Personal und Organisation, Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, 2021.

³ Wegen der geringen Anzahl von entsprechend freiwillig bereitgestellten Personaldaten wird bei den weiteren Auswertungen auf die Nennung der zwei diversen Personen verzichtet und sie bei den Auswertungen zahlenmäßig den Frauen zugeordnet.

⁴ Dabei handelt es sich um die aktiven Mitarbeitenden im LVR ohne Nachwuchskräfte.

nach wie vor bei sieben Prozent. Die prozentuale Verteilung der Geschlechter innerhalb der Statusgruppen entspricht in etwa der prozentualen Verteilung der Geschlechter im LVR.

Abbildung 2: Laufbahngruppen im LVR allgemein in Prozent

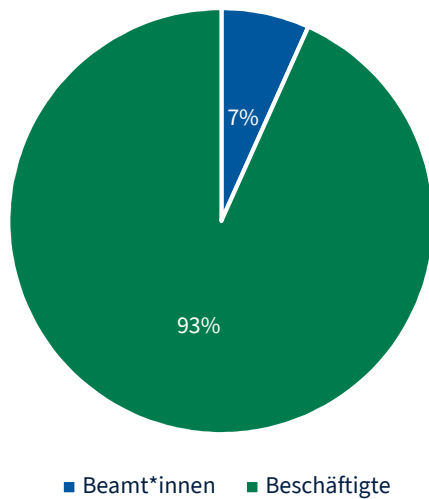
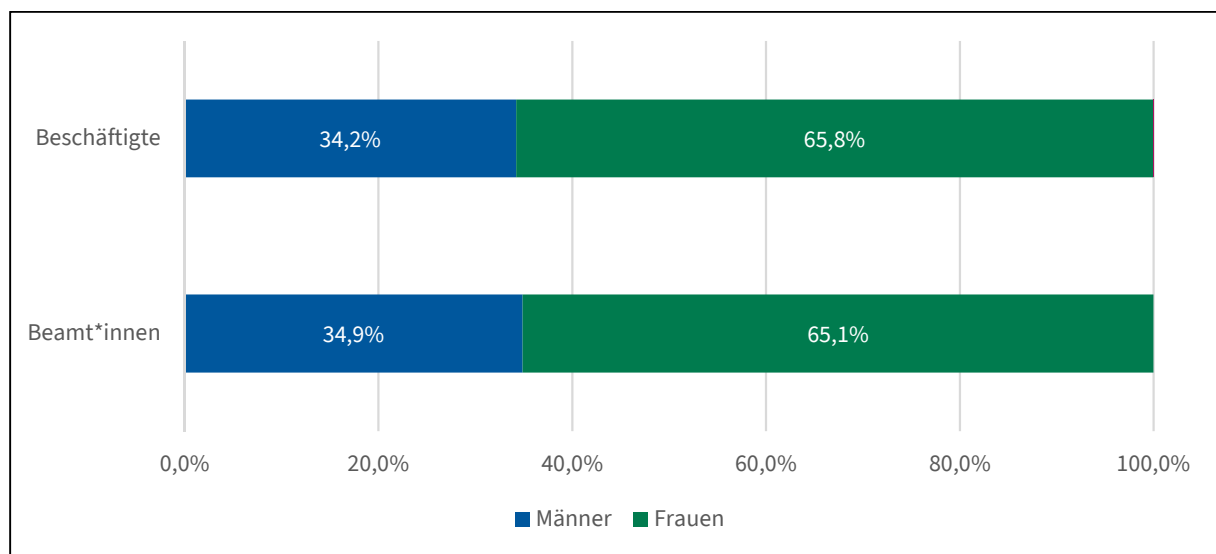


Abbildung 3: LVR-Belegschaft nach Statusgruppen und Geschlecht



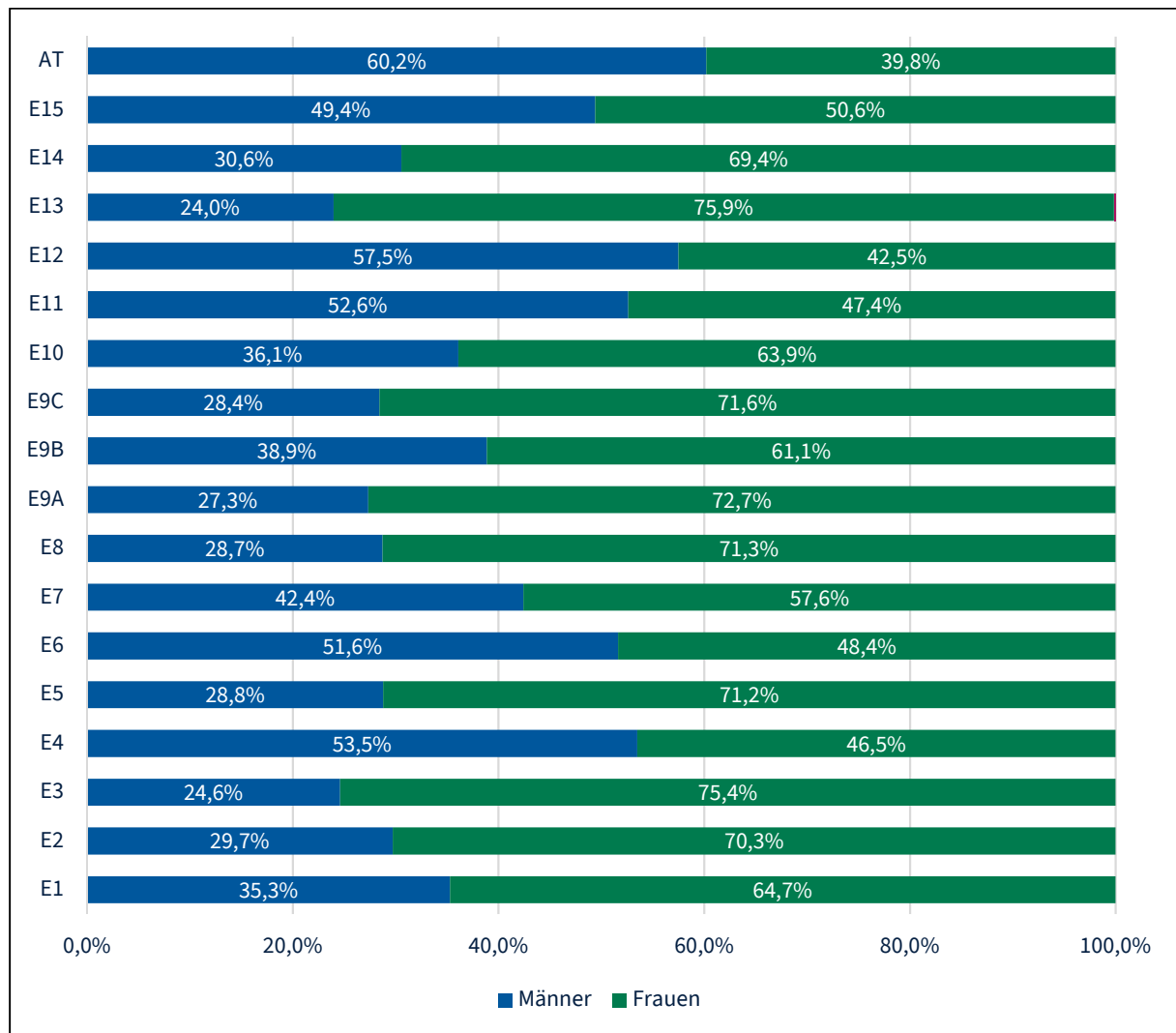
2.2 Beschäftigtenstruktur der Geschlechter nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Abbildung 4: Besoldungsgruppen nach Geschlecht

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
A06	25,0%	75,0%
A07	40,0%	60,0%
A08	26,9%	73,1%
A09 (Lfbgr. 1, 2. Einstiegsamt)	31,5%	68,5%
A09 (Lfbgr. 2, 1. Einstiegsamt)	33,7%	66,3%
A10	22,5%	77,5%
A11	31,9%	68,1%
A12	39,1%	60,9%
A13 (Lfbgr. 2, 1. Einstiegsamt)	50,0%	50,0%
A13 (Lfbgr. 2, 2. Einstiegsamt)	32,4%	67,6%
A14	31,6%	68,4%
A15	57,1%	42,9%
A16	61,1%	38,9%
B02	53,8%	46,2%
B03-B09	54,5%	45,5%
Gesamt	34,9%	65,1%

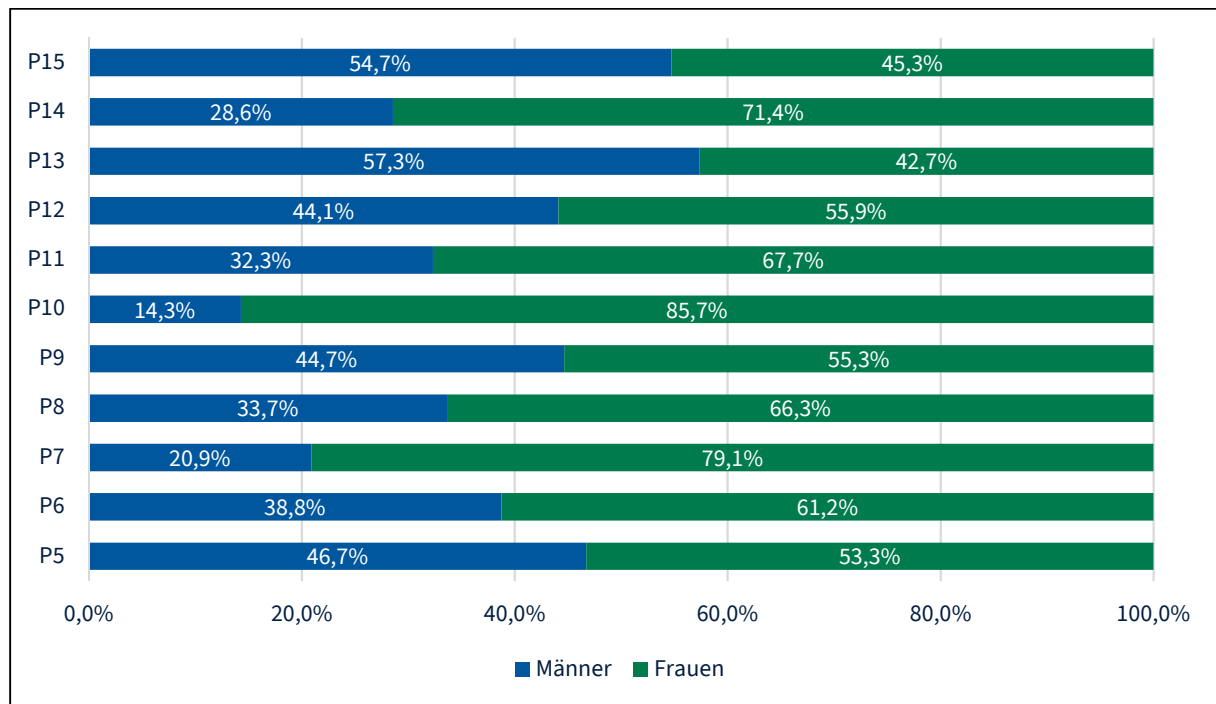
Gemessen an dem Anteil von 65 Prozent Beamtinnen an der Gesamtgruppe der Beamt*innen sind Frauen in den Besoldungsgruppen ab A 12 mit Ausnahme der Besoldungsgruppen A 13 (LG 2, 2. Einstiegsamt) und A14 unterrepräsentiert. Ab A 15 liegt der Frauenanteil unterhalb der paritätischen Zielgröße von 50 Prozent.

Abbildung 5: Entgeltgruppen im TVöD nach Geschlecht in Prozent



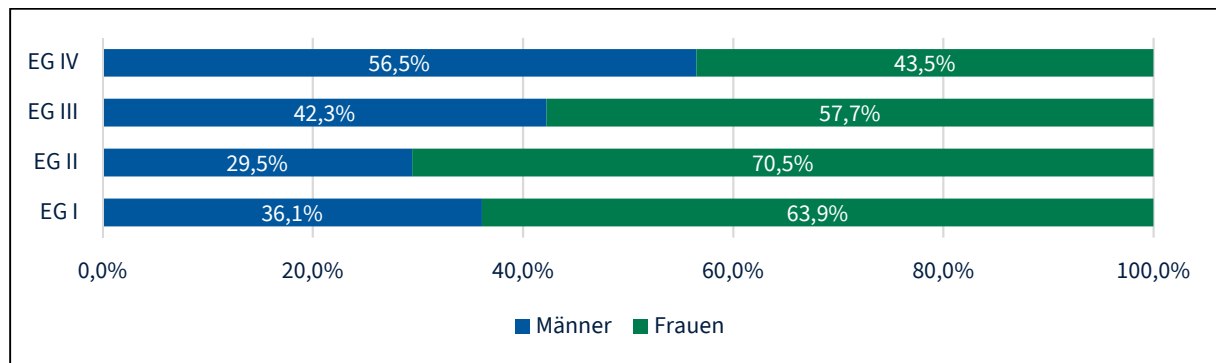
Insgesamt befanden sich zum Stichtag 31.12.2024 in der Beschäftigtengruppe 7.468 Personen, die im Rahmen der Entgeltgruppen des TVöD bezahlt werden, davon 2.907 Männer und 5.282 Frauen. Lag zum Stichtag 31.12.2020 der prozentuale Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe E 15 noch bei 45 Prozent lässt sich zum Stichtag 31.12.2024 bei den Frauen mit 50,6 Prozent in der E 15 ein Zuwachs von 5,6 Prozent feststellen. Bei den AT-Verträgen liegt der Frauenanteil lediglich bei knapp 40 Prozent. Zum Stichtag 31.12.2020 betrug er 37 Prozent, sodass ein leichter prozentualer Anstieg zu verzeichnen ist.

Abbildung 6: Entgeltgruppen des Pflegepersonals nach Geschlecht



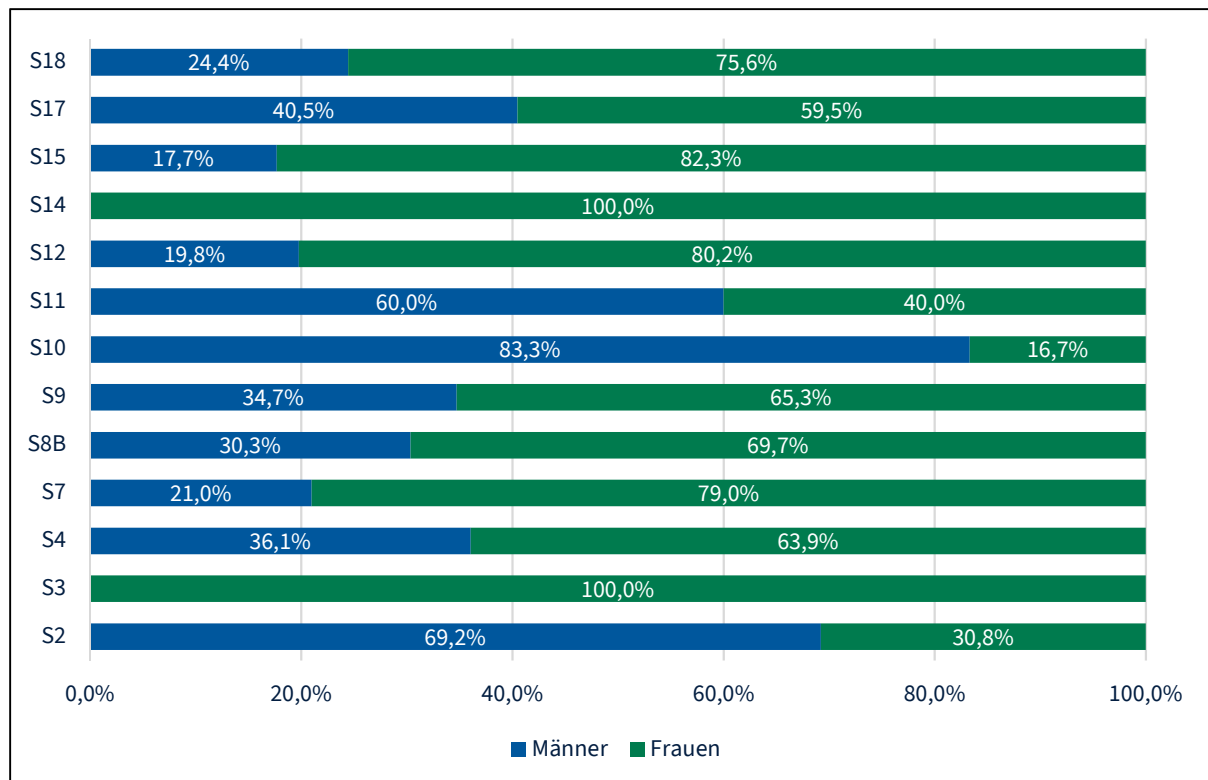
5.695 Pflegepersonen des TVöD-K und TVöD-B waren zum Stichtag 31.12.2024 im LVR tätig, davon 3.693 Frauen und 2.002 Männer. Weibliche Pflegekräfte sind gemessen an ihrem Gesamtanteil von 64,5 Prozent in den oberen Entgeltgruppen, P15, P13 und P12, in der Regel mit Leitungsaufgaben verbundenen Entgeltgruppen, unterrepräsentiert. In der oberen Entgeltgruppe P14 sind Frauen allerdings überproportional im Vergleich zum prozentualen Gesamtanteil der Frauen vertreten.

Abbildung 7: Entgeltgruppen des ärztlichen Personals nach Geschlecht⁵



Der Anteil von Frauen in den höheren Entgeltgruppen EG III und IV liegt unter ihrem Anteil an der Gesamtgruppe des ärztlichen Personals (62,2 Prozent). Allerdings ist in der Entgeltgruppe EG III eine kontinuierliche Steigerung zu verzeichnen. In dieser Entgeltgruppe ist ein Anstieg des Frauenanteils um 5,7 Prozentpunkte zu verzeichnen – von 52 Prozent am Stichtag 31.12.2020 auf 57,7 Prozent zum 31.12.2024. In der Entgeltgruppe IV zeigt sich ein Zuwachs bei den männlichen Ärzten: Ihr Anteil stieg im selben Zeitraum von 42 Prozent auf 56,5 Prozent, während der Anteil der Ärztinnen entsprechend auf 43,5 Prozent zurückging.

Abbildung 8: Entgeltgruppe im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE)



⁵ Die Entgeltgruppen basieren auf den Tarifverträgen TV-Ärzte VKA (Marburger Bund) und TVöD-K.

Insgesamt sind im Sozial- und Erziehungsdienst des TVöD-SuE 3.957 Personen beschäftigt, davon 1.163 Männer (29,4 Prozent) und 2.794 Frauen (70,6 Prozent). Bei der Betrachtung der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) ist festzuhalten, dass in allen Entgeltgruppen ein im Vergleich zum Stichtag 31.12.2020 unverändert sehr hoher Frauenanteil vorliegt. In der obersten Entgeltgruppe S 18 sind Frauen mit einem Anteil von 75,6 Prozent oberhalb des prozentualen Anteils der Gesamtgruppe der Frauen von 70,6 Prozent vertreten. Der prozentuale Anteil der Frauen in der Entgeltgruppe S 17 ist um 12,5 Prozentpunkte gesunken. Zum Stichtag 31.12.2020 lag dieser bei 73 Prozent.

2.3 Ausbildungsstruktur der Geschlechter nach Berufsgruppen

Abbildung 9: Ausbildung im LVR nach Geschlecht zum Stichtag 01.10.2024 in Zahlen und Prozent (gerundet)

Art der Ausbildung	Männer		Frauen/divers	
Beamt*innen	40	22%	138	78%
Handwerk	14	44%	18	56%
kaufm. Ausbildung/Verwaltung	18	28%	47	72%
IT-Ausbildung ohne kaufm. IT	22	85%	4	15%
Gesundheits- und Pflegedienst	222	30%	509	70%
Ergotherapie	17	16%	89	84%
Heilerziehungspflege	57	37%	99	63%
Heilpädagogik	4	11%	34	89%
Sozialpädagogik/Erziehung	60	38%	100	62%
Erzieher*in (auch Anwärt*in)	43	33%	87	67%
Kinderpflege	11	23%	36	77%
Gesamt	508	30%	1.159	70%

Im Vergleich zu 2021 ist der prozentuale Anteil männlicher Auszubildender in der Beamt*innenlaufbahn deutlich gesunken – von 33,8 Prozent auf 22 Prozent. In den kaufmännischen und verwaltungsbezogenen Ausbildungsberufen hingegen ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen: Die Zahl der männlichen Auszubildenden stieg von 13 im Jahr 2021 auf 18 im Jahr 2024. Mit insgesamt 58 Männern und 156 Frauen liegt der Männeranteil in diesen Verwaltungsberufen weiterhin bei nur etwa einem Drittel.

Im IT-Bereich ist der Frauenanteil nach wie vor sehr niedrig und beträgt lediglich 15 Prozent. Im Jahr 2024 befanden sich vier Frauen in einer IT-Ausbildung, während es zum Stichtag 09.02.2021 fünf Frauen waren.

Im Gesundheits- und Pflegedienst ist das Geschlechterverhältnis von 30 Prozent Männern zu 70 Prozent Frauen konstant geblieben. In den Berufsfeldern Ergotherapie, Heilerziehungspflege, Heilpädagogik, Sozialpädagogik sowie in der Ausbildung der Erzieher*innen ist hingegen ein Anstieg des Männeranteils gegenüber 2021 zu beobachten – sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual. Insgesamt bleibt der Anteil männlicher Auszubildender in den SAGE-Berufen⁶ deutlich hinter dem der Frauen zurück. Dennoch ist über die Jahre eine kontinuierliche Zunahme erkennbar: 312 Männer im Jahr 2016, 360 im Jahr 2021 und 414 im Jahr 2024.

2.4 Frauen in Führungspositionen im LVR

Abbildung 10: Prozentuale Verteilung der Geschlechter in Führung⁷

	Männer	Frauen
LVR-Dezernat 0	62,5%	37,5%
LVR-Dezernat 1	51,4%	48,6%
LVR-Dezernat 2	50,0%	50,0%
LVR-Dezernat 3	60,9%	39,1%
LVR-Dezernat 4	37,8%	62,2%
LVR-Dezernat 5	34,9%	65,1%
LVR-Dezernat 6	50,0%	50,0%
LVR-Dezernat 7	47,9%	52,1%
LVR-Dezernat 8	38,9%	61,1%
LVR-Dezernat 9	53,8%	46,2%
LVR-InfoKom	68,1%	31,9%
LVR-Jugendhilfe	41,7%	58,3%
RVK	44,0%	56,0%
LVR-Verbund f. WPL	48,1%	51,9%
LVR-Klinikverbund	50,7%	49,3%
Gesamt	49,4%	50,6%

Insgesamt sind Frauen in Führungspositionen im LVR bereits gut vertreten. Mit einem Anteil von 50,6 Prozent zum Stichtag 31.12.2024 ist eine paritätische Verteilung der Geschlechter erzielt (31.12.2020: 47 Prozent). Allerdings bedarf es einer differenzierten Betrachtung:

Die LVR-Dezernate 2, 4, 5, 6, 7 und 8 sowie die LVR-Jugendhilfe, die RVK und der LVR-Verbund WohnenPlusLeben haben zum Stichtag 31.12.2024 die gesetzlich festgelegte Mindestzielquote von „50 Prozent Frauenanteil in unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen“ bezogen auf Führungspositionen erreichen können. Demgegenüber weisen die LVR-Dezernate 0 und 3 sowie LVR-

⁶ SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

⁷ Führungsposition: Alle Stellen mit Personalverantwortung

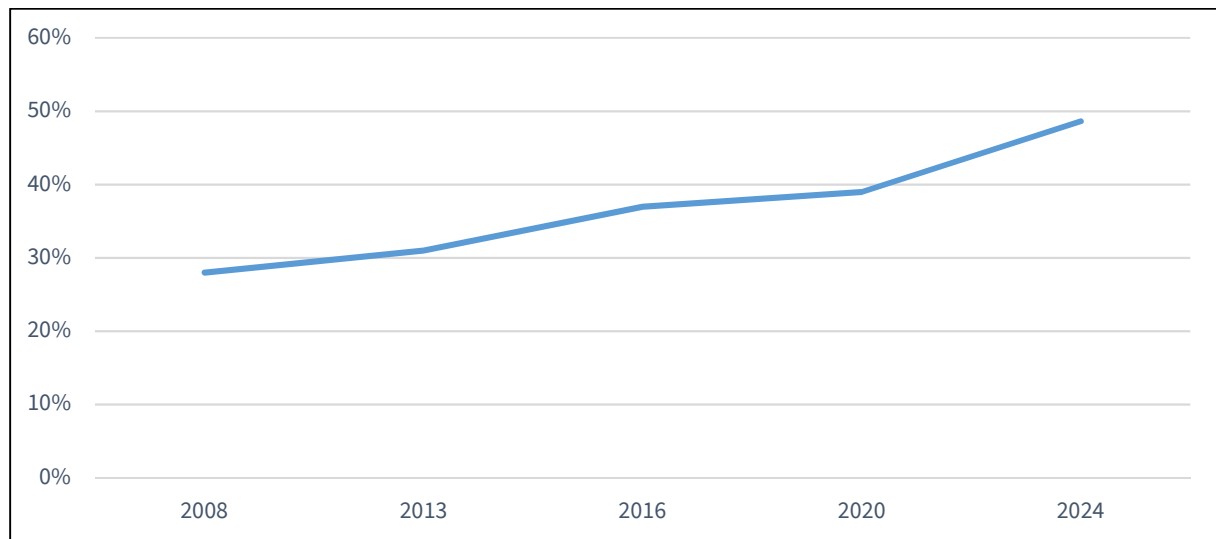
InfoKom weiterhin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf. Hierbei ist zu bedenken, dass das Dezernat 3 und LVR-InfoKom eine überwiegend männlich geprägte Belegschaft aufweisen und sich zudem auf einem Bewerbungsmarkt bewegen, in dem Männer überwiegen.

Die LVR-Dezernate 1 (48,6 Prozent) und 9 (46,2 Prozent) sowie der LVR-Klinikverbund (49,3 Prozent) nähern sich der paritätischen Zielgröße von 50 Prozent zunehmend an. Zum Stichtag 31.12.2020 lag der Frauenteil in Führungspositionen im LVR-Dezernat 1 noch bei 42 Prozent, im LVR-Dezernat 9 bei 36 Prozent und im LVR-Klinik-Verbund bei 41 Prozent.

Abbildung 11: Prozentuale Verteilung der Geschlechter in Führung ab A15/E15/EG III

	Männer	Frauen
LVR-Dezernat 0	75,0%	25,0%
LVR-Dezernat 1	41,7%	58,3%
LVR-Dezernat 2	71,4%	28,6%
LVR-Dezernat 3	40,0%	60,0%
LVR-Dezernat 4	66,7%	33,3%
LVR-Dezernat 5	69,2%	30,8%
LVR-Dezernat 6	50,0%	50,0%
LVR-Dezernat 7	41,7%	58,3%
LVR-Dezernat 8	44,4%	55,6%
LVR-Dezernat 9	44,7%	55,3%
LVR-InfoKom	83,3%	16,7%
LVR-Jugendhilfe	75,0%	25,0%
RVK	75,0%	25,0%
LVR-Verbund f. WPL	66,7%	33,3%
LVR-Klinikverbund	48,9%	51,1%
Gesamt	51,4%	48,6%

Abbildung 12: Zeitverlauf des Frauenanteils bei Führungskräften ab A15/E15/EG III



Mit einem Anteil von 48,6 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, in 2016 37 Prozent und in 2020 39 Prozent.

Es bedarf weiterhin differenzierter Anstrengungen, die Mindestzielgröße von 50 Prozent Frauen in den oberen Führungspositionen zu erzielen. So weisen die LVR-Dezernate 0, 2, 4 und 5 sowie die LVR-Dienststellen Jugendhilfe, InfoKom, RVK und der Verbund WohnenPlusLeben einen besonders niedrigen Anteil von Frauen in Führungspositionen ab A 15/E 15/EG III auf. Um eine tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, müsste sich zudem der Frauenanteil von 66 Prozent in der Gesamtbelegschaft des LVR auch in der Verteilung von Führungspositionen abbilden.

2.5 Personalentwicklung der Geschlechter

Abbildung 13: LVR-Institut für Forschung und Bildung - Teilnehmende an Fortbildungen, Teamentwicklungen und Workshops inkl. Fit für die Pflegedienstleitung, Führungskräftenachwuchsprogramm und Führungskräfte-Curriculum

Geschlecht	2021	2022	2023	2024
Männer	71	39	84	208
	47,33%	43,82%	49,12%	46,53%
Frauen	79	50	87	239
	52,67%	56,18%	50,88%	53,47%

Abbildung 14: Führungskräfte-Curriculum (FKC)

Geschlecht	2021	2022	2023	2024
Männer	33	11	38	199
	52,38%	44,00%	55,88%	48,54%
Frauen	30	14	30	211
	47,62%	56,00%	44,12%	51,46%

Abbildung 15: LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung - Teilnehmende an Fortbildungen, Teamentwicklungen und Workshops inkl. Führungskräfte-Curriculum

Geschlecht	2021	2022	2023	2024
Männer	1.692	1.613	1.746	2.067
	31,44%	30,00%	28,13%	32,23%
Frauen	3.689	3.763	4.461	4346
	68,56%	70,00%	71,87%	67,77%

Abbildung 16: Führungskräfte-Curriculum (ITBE)

Geschlecht	2021	2022	2023	2024
Männer	475	511	390	316
	45,45%	44,17%	42,53%	38,82%
Frauen	570	646	527	498
	54,55%	55,83%	57,47%	61,18%

Abbildung 17: Einzelcoachings für Führungskräfte⁸/Teilnahme am BIP⁹

2024	BIP	Einzelcoachings
Männer	11	22
	23,4 %	32,4 %
Frauen	36	46
	76,6 %	67,6 %

⁸ Es wurden nur die in dem jeweiligen Jahr abgeschlossenen Einzelcoachings berücksichtigt. D. h. ein Coaching, das 2023 begonnen und in 2024 geendet hat, ist nur in 2024 berücksichtigt.

⁹ Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) ist ein Angebot, das Führungskräften die Möglichkeit gibt, sich mit persönlichen Aspekten von Führung auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren.

Der Anteil der Frauen an der Teilnahme an Fortbildungen liegt gleichbleibend etwas oberhalb der Gesamtgruppe der Frauen im LVR. Hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungen im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums sowie der Einzelmaßnahmen des Coachings und BIP der jeweiligen LVR-Institute liegt der prozentuale Anteil sogar oberhalb des Anteils an Frauen in Führungspositionen von 50,6 Prozent. Es ist ein Hinweis dafür, dass die Fortbildungsangebote von Frauen in Führungspositionen ausgesprochen gut angenommen und genutzt werden.

Abbildung 18: LVR-InfoKom - interne und externe Fortbildungen

Intern	2021	2022	2023	2024
Männer	402	393	599	446
	37%	37%	40%	30%
Frauen	699	670	903	1.034
	63%	63%	60%	70%
Extern	2021	2022	2023	2024
Männer	87	102	121	23
	67%	65%	68%	47%
Frauen	42	55	58	26
	33%	35%	32%	53%

Die internen IT-Fortbildungen werden von weiblichen Beschäftigten mit einem Frauenanteil von bis zu 70 Prozent umfassend wahrgenommen. Im Gegensatz dazu nahmen überwiegend männliche Beschäftigte an den externen, eher spezialisierten IT-Schulungen teil. Es ist naheliegend, dass dieser hohe Männeranteil auf die männlich geprägte Beschäftigtenstruktur des Aufgabenbereichs zurückzuführen ist.

Abbildung 19: Traineeprogramme, Stipendienprogramm und Mentoring im LVR-Klinikverbund, Modulare Qualifizierung/ Master 2021 - 2024

	Frauen	Männer	Gesamt
Traineeprogramm für Geisteswissenschaftler*innen des LVR-Dezernat 1 ¹⁰	10	6	16
Traineeprogramm für das Management im LVR-Dezernat 8	4	1	5
Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“	52	26	78
Cross-Mentoring FLiP - Führung leben im Pflegedienst in LVR-Kliniken	5	4	9
Transkulturelles Mentoring für Frauen mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken	22	/	22
Modulare Qualifizierung/ Master des LVR-Dezernats 1	18	10	28

Insgesamt konnten durch die durchgeführten Traineeprogramme, das Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“ für Medizinstudierende sowie durch die Mentoringprogramme im LVR-Klinikverbund gezielt weibliche Nachwuchsführungskräfte gewonnen und nachhaltig gefördert werden.

Das LVR-Dezernat Personal und Organisation ermöglicht im Rahmen der Personalentwicklung unter Beachtung der jeweiligen Bedarfslage den Beamt*innen des LVR, sich für eine berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 für das 2. Einstiegsamt in Form der Modularen Qualifizierung zu qualifizieren. Auch für Beschäftigte besteht seit 2018 eine entsprechende Entwicklungsmöglichkeit. Im Zeitraum 2021 bis 2024 wurde ein Kurs der Modularen Qualifizierung für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte aus dem Verwaltungsbereich angeboten. Die Auswahl aus dem Pool der Bewerbenden erfolgte durch ein mehrstufiges Auswahlverfahren. Insgesamt absolvierten sieben Männer und acht Frauen das Programm. Eine andere Möglichkeit sich als Beamt*in für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zu qualifizieren, besteht im Abschluss eines Masters, gefördert durch den LVR oder in Eigeninitiative. Von dieser Möglichkeit haben im genannten Zeitraum drei Männer und zehn Frauen Gebrauch gemacht.

¹⁰ Es wurden nur Traineeprogramme berücksichtigt, die im genannten Zeitraum abgeschlossen wurden.

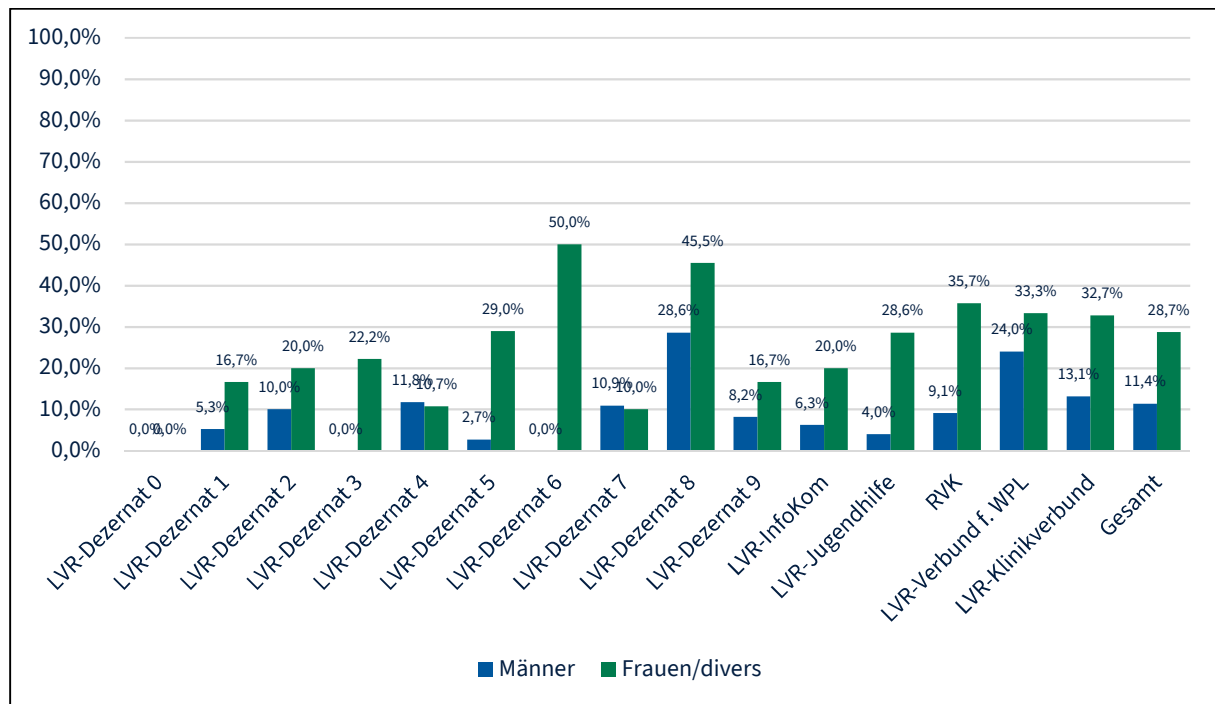
2.6 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter

Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht in Prozent

LVR -Dienststelle	Teilzeitanteil	
	Männer	Frauen/divers
LVR-Dezernat 0	0,0%	34,3%
LVR-Dezernat 1	3,8%	34,4%
LVR-Dezernat 2	10,0%	39,3%
LVR-Dezernat 3	7,9%	27,4%
LVR-Dezernat 4	16,1%	40,4%
LVR-Dezernat 5	22,5%	58,8%
LVR-Dezernat 6	5,9%	36,8%
LVR-Dezernat 7	10,6%	33,1%
LVR-Dezernat 8	21,4%	56,2%
LVR-Dezernat 9	22,3%	45,1%
LVR-InfoKom	11,4%	48,0%
LVR-Jugendhilfe	18,0%	38,6%
RVK	7,0%	37,6%
LVR-Verbund f. WPL	51,7%	74,8%
LVR-Klinikverbund	24,2%	53,7%
Gesamt	24,5%	54,0%

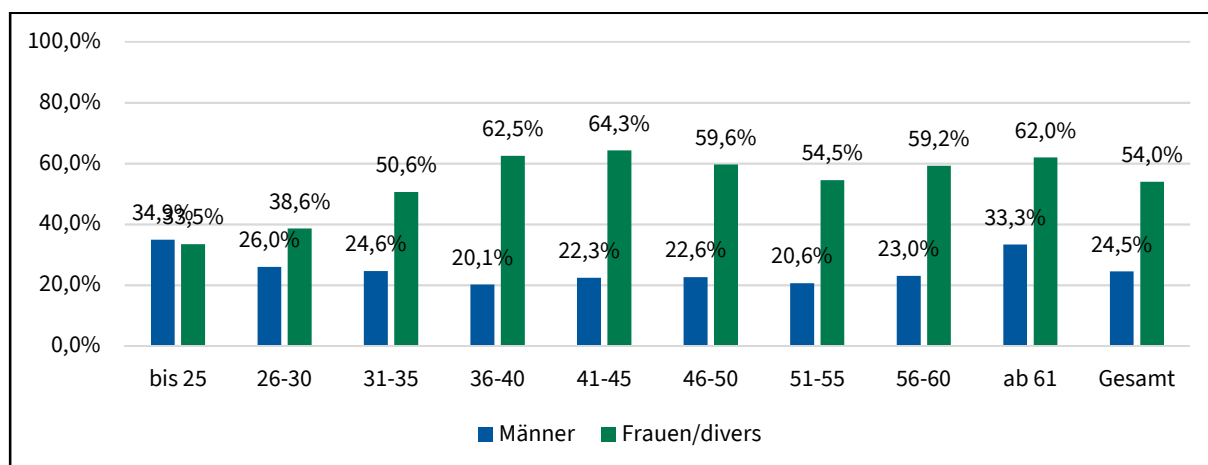
1.700 Männer und 13.449 Frauen arbeiteten zum Stichtag 31.12.2024 in Teilzeit. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Frauen nach wie vor deutlich häufiger von der Möglichkeit Gebrauch machen, in Teilzeit zu arbeiten, um Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren. Bei der Betrachtung der überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten von Männern in bestimmten LVR-Dienststellen ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei teils um Bereiche handelt, in denen überwiegend Teilzeitstellen angeboten werden. Zudem nutzen Beschäftigte eine reduzierte Arbeitszeit unter anderem auch für ihre berufliche Weiterbildung.

Abbildung 21: Führung in Teilzeit nach Geschlecht in Prozent



Von insgesamt 1.418 Personen in einer Führungsposition befanden zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 340 Personen in einer Teilzeitführung. 95 männliche Führungskräfte (11,4 Prozent im Verhältnis zu allen Männern in einer Leitungsposition) und 245 weibliche Führungskräfte (28,7 Prozent im Verhältnis zu allen Frauen in einer Leitungsposition) führten in Teilzeit. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2020 ist damit die Zahl der Frauen und Männer, die in Teilzeit führen, um 176 Personen angestiegen. Dabei ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ein Zuwachs zu verzeichnen.

Abbildung 22: Teilzeit nach Altersgruppe und Geschlecht



54 Prozent der Frauen und 24,5 Prozent der Männer im LVR waren zum Stichtag 31.12.2024 teilzeitbeschäftigt. In den mittleren Altersgruppen liegt der Teilzeitanteil der Frauen mit über 60 Prozent im Vergleich zum Stichtag 31.12.2020 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 31 bis 50 Jahren nur ein minimaler Anstieg von ein bis zwei Prozentpunkten zu verzeichnen. Lediglich in der Altersgruppe bis 25 Jahre weisen die Geschlechter einen etwa gleich hohen Teilzeitanteil auf. Dieser hohe Teilzeitanteil von rund 34 Prozent lässt sich vermutlich vor allem in der Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Aus- und Weiterbildungen erklären. Insgesamt könnte die Teilzeitentwicklung im LVR auch ein Hinweis darauf sein, dass die Geschlechter, unabhängig von ihrer individuellen Familiensituation, ihre Arbeitszeit zunehmend für eine ausgewogene Work-Life-Balance reduzieren.

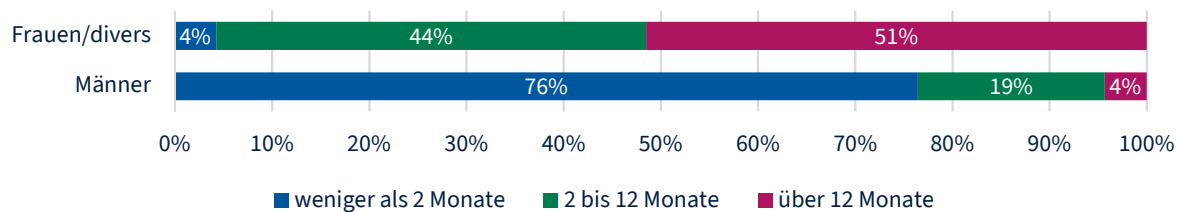
Abbildung 23: Teilzeit nach Arbeitsvolumina und Geschlecht der Beschäftigten gesamt

Verteilung für alle Beschäftigten	Männer	Frauen/divers
unter 50%	3,8%	7,5%
50- unter 70%	6,2%	20,4%
70- unter 100%	14,5%	26,1%
100%	75,5%	46,0%
Gesamt	100,0%	100,0%

Während die Männer im LVR mit einem Anteil von 90 Prozent vollzeitnah oder in Vollzeit beschäftigt sind, sind Frauen mit einem Anteil von 54 Prozent (in 2020 55 Prozent) überwiegend in Teilzeit tätig. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2020 hat sich der Frauenanteil der Beschäftigung unterhalb von 70

Prozent der Arbeitszeitvolumina etwas verringert. Zum Stichtag 31.12.2020 waren gut 30 Prozent der Frauen mit Arbeitszeitvolumina von unter 70 Prozent tätig. Mit einem Anteil von 27,9 Prozent ist ein beachtlich hoher Anteil von Frauen und damit fast jede dritte Frau im LVR unterhalb von 70 Prozent der Arbeitszeitvolumina teilzeitbeschäftigt.

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



Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 1.010 Frauen und 208 Männer Elternzeit. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist der Anteil der Männer, die im prozentualen Verhältnis zu den Frauen Elternzeit in Anspruch genommen haben, mit knapp 27 Prozent leicht angestiegen. Bei Betrachtung der Länge der Elternzeitinanspruchnahme der Männer und Frauen nahmen im Jahr 2024 76 Prozent der Männer bis zu zwei Monate, 19 Prozent bis zu einem Jahr und nur vier Prozent länger als ein Jahr Elternzeit (in 2020 fünf Prozent). Schaut man sich die prozentuale Verteilung innerhalb der Inanspruchnahme der Frauen an, nahmen in 2024 nur vier Prozent der Frauen bis zu zwei Monate Elternzeit, 44 Prozent bis zu einem Jahr (2020 41 Prozent) und mit 51 Prozent über die Hälfte der Frauen länger als ein Jahr Elternzeit. Im Vergleich zu 2020 ist der prozentuale Anteil der Frauen, die länger als ein Jahr Elternzeit nahmen, um sechs Prozentpunkte gesunken (2020: 57 Prozent).

Abbildung 25: Inanspruchnahme von Pflege(aus)zeiten nach Geschlecht¹¹

Jahr	Geschlecht			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2022	7	19	27%	73%
2023	6	13	32%	68%
2024	8	23	26%	74%
Summe	21	55	28%	72%

Angesichts des demografischen Wandels und einer zunehmend alternden Belegschaft ist davon auszugehen, dass viele Mitarbeitende im LVR Angehörige pflegen. Die flexiblen und mobilen Arbeitsformen gewinnen daher weiter an Bedeutung, da sie es ermöglichen, berufliche Aufgaben besser mit familiären Pflegeverpflichtungen zu vereinbaren. Es ist daher zu vermuten, dass der hohe Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung auch durch die Übernahme von Pflegeaufgaben für Angehörige begründet ist. Bei Betrachtung der Inanspruchnahme von Pflegeauszeiten ist hinsichtlich der Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 72 Prozent ein ähnliches Bild zu verzeichnen.

3 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter

Auf Grundlage der in der LVR-Personalberichterstattung¹² festgestellten prognostizierten Stellenvakanzen auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bis Ende des Jahres 2029 werden im Folgenden die konkreten Ziele aus dem LVR-Gleichstellungsplan 2025 fortgeschrieben und diese auf Grundlage der 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 WohnenPlusLeben festgelegt. Die Ziele im Überblick:

¹¹ Dabei sind folgende Abwesenheiten berücksichtigt: Pflegezeit (bezahlt, unbezahlt), Pflegeauszeit (bezahlt, unbezahlt, UntStütGeld), Familienpflegezeit.

¹² Vgl. Personalbericht 2023 - LVR-Dezernate und LVR-InfoKom, Herausgeber: LVR-Dezernat Personal und Organisation – LVR-Fachbereich 12 - Personal und Organisation.

- 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

Kennzahlenübersicht

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 Coaching und am Beratungsangebot zum Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) K.7 Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigten bezogen auf die Bewertungskategorien im Beurteilungswesen differenziert nach Geschlecht
Ausbildung	
Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT ¹³ -Ausbildungsberufen	K.8 Anteil der Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen	K.9 Anteil der Männer in SAGE-Ausbildungsberufen
Vereinbarkeit vor Erwerbs- und Sorgearbeit	
Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	K.10 Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung von Arbeitszeitvolumina K.11 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit bei Frauen und Männern
Ausbau der Führung in Teilzeit von Frauen und Männern	K. 12 Anteil der Führung in Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern

¹³ MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik

4 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

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

4.1 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)¹⁴.
- 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).
- 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.“

¹⁴ 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).

- 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 ihres prozentualen Anteils in die oberen Führungspositionen einmünden.

4.2 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. Mentoring-Programme sind ein integraler Bestandteil der laufenden Personalentwicklungskonzepte. 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. Daher beinhaltet beispielsweise das Führungskräfte-Curriculum

des LVR-Klinikverbundes zunehmend neue Formate, wie blended learning, halbtätige sowie Online-Formate.

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

Ergänzend zu den Personalentwicklungsprogrammen des LVR wird insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab EG 15/A 15/E III ein Fortbildungs- und Vernetzungsangebot für weibliche Führungskräfte sowie Nachwuchsführungskräfte angeboten.

Auf Grundlage der Ergebnisse des zweimal angebotenen transkulturellen Mentorings für Frauen mit Migrationsgeschichte in den LVR-Kliniken wird in Zusammenarbeit mit dem LVR-Kompetenzzentrum Migration ein Vernetzungsangebot mit integrierten Seminaren zur beruflichen Entwicklung von Frauen mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken entwickelt und etabliert.

Mit verschiedenen Kommunikationsstrategien werden Jobsharing-Modelle beworben und ausgebaut sowie Modelle der Führung mit reduziertem Stundenanteil konzeptionell weiterentwickelt. Im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren werden nach individuellem Bedarf Führungsstandems unter Beachtung der stellenplanrechtlichen Regularien mit jeweils 60 Prozent der Vollzeitstelle besetzt.

Ein weiteres bedeutsames Instrument für die interne Personalentwicklung bildet das Beurteilungswesen. Die Beurteilungsrichtlinien des LVR betont das Benachteiligungsverbot für verschiedene Personengruppen, wie zum Beispiel Personen in Teilzeit oder in Elternzeit. Um die Chancengleichheit und damit die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu begünstigen, wird darüber hinaus das Augenmerk auf die gendergerechte Beurteilung gelegt. Ein Handlungsleitfaden zur Gender-Kompetenz ist ein integraler Bestandteil des Beurteilungswesens und dient den beurteilenden Führungskräften als verbindliche Orientierung.

4.3 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 sowie Social-Media-Kampagnen bilden einen integralen Bestandteil der Auszubildendenakquise im LVR.

Zur Unterstützung einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur der Geschlechter erfolgen darüber hinaus zielgruppenorientierte und öffentlichkeitswirksame Kampagnen. Der entwickelte Leitfaden zur geschlechtersensiblen Ansprache findet dabei regelhaft Anwendung. Die Erhöhung des Männeranteils in den unterrepräsentierten Berufs- und Ausbildungsbereichen dient zudem dazu, eine geschlechtersensible Versorgung der Kund*innen, Patient*innen und Schüler*innen im LVR zu verbessern.

4.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Auch im LVR liegt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit weiterhin 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. Daraus resultieren häufig eine unzureichende eigenständige Existenzsicherung sowie eine fehlende Absicherung im Alter. Solche Erwerbsverläufe können sich zudem negativ auf Karriere- und Aufstiegschancen auswirken.

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber hält auch daher Rahmenbedingungen und Instrumente einer lebensphasenorientierten Personalarbeit vor, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter 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, der Väterbeirat und die betriebsnahen Kinderbetreuungsangebote werden stetig bedarfsorientiert weiterentwickelt. Auf Grundlage der Ergebnisse der im Jahr 2024 durchgeführten Bedarfsbefragung der Beschäftigten am Standort Köln wird ein flexibles und bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot konzipiert und umgesetzt.

In Abstimmung mit dem Väterbeirat wird dieser zu einem Elternnetzwerk weiterentwickelt, in dem die unterschiedlichen Belange aller Geschlechter und Familienkonstellationen – wie zum Beispiel Regenbogenfamilien oder Alleinerziehende – systematisch berücksichtigt werden.

Der Ausbau des mobilen Arbeitens erfolgt unter der Prämisse der Freiwilligkeit und unter Berücksichtigung familiärer Belange der Geschlechter. Damit ist sicherzustellen, dass gemäß § 13 Absatz 1 LGG NRW den Beschäftigten einschließlich der Führungskräfte Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Des Weiteren werden Fortbildungsangebote in teilzeit- und digitalen Formaten weiterentwickelt, um den Anforderungen einer orts- und zeitungebundenen Arbeitswelt gerecht zu werden. Ziel ist es, auch die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter im LVR zu unterstützen und zu fördern.

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.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird durch ein umfassendes Maßnahmenpaket unterstützt. Dazu zählen die flexiblen und mobilen Arbeitsformen, ein Arbeitskreis für pflegende Angehörige, regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie die Möglichkeit einer individuellen Beratung. Darüber hinaus werden (Teil-) Freistellungen im Rahmen der geltenden gesetzlichen, tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen ermöglicht. Flankiert werden die Angebote durch den Beitritt des Verbands zum Landesprogramm „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW“.

4.5 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 werden die dezentralen individuellen Beratungsangebote (Sprechstunden vor Ort) und Informationsveranstaltungen (online und Präsenz) fortgeführt und bedarfsorientiert ausgebaut, 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. Diese dienen der Überprüfung der Ziele und ggf. Weiterentwicklung der Maßnahmen im LVR-Gleichstellungsplan 2026 - 2029.

4.6 Handlungsfeld Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Entsprechend der Erfordernisse des LVR-Grundsatzpapiers zum Gewaltschutz bedarf es einer systematischen Risikoanalyse aus geschlechtsspezifischer Perspektive, um Hinweise für passgenaue Un-

terstützung- und Präventionsmaßnahmen zu erhalten. Darauf aufbauend werden konkrete Präventionsmaßnahmen umgesetzt – darunter Fortbildungen, Workshops, Informationsveranstaltungen und -materialien (Video und Print) sowie ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ziel ist es, damit Führungskräfte und Beschäftigte im LVR zu informieren, sensibilisieren und in ihrer Handlungskompetenz zu stärken.

5 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 WohnenPlusLeben 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 innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des LVR-Gleichstellungsplans 2026 - 2029 eine Berichterstattung über die Personalentwicklung und durchgeführten Maßnahmen, die gemeinsam mit der Fortschreibung des LVR-Gleichstellungsplans den politischen Gremien vorzulegen ist (vgl. § 5a Absatz 1 LGG NRW).

6 Schlussbestimmung

Der LVR-Gleichstellungsplan 2026-2029 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird der LVR-Gleichstellungsplan 2025 vom 4. April 2022 aufgehoben.

Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2026 – 2029

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
Personalentwicklung / Fortbildung	Führung in Teilzeit: Doppelbesetzung von Führungspositionen	Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	fortlaufend	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund WohnenPlusLeben	alle Dezernate und Dienststellen Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GGM)
	Fortbildung und Vernetzung weiblicher (Nachwuchs-) Führungskräfte	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	einmal jährlich	GGM	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund WohnenPlusLeben, alle Dezernate und Dienststellen
	Transkulturelles Netzwerk für Frauen mit Migrationsgeschichte	Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen im LVR-Klinikverbund	2026 fortlaufend	GGM	Dezernat 8, LVR-Kompetenzzentrum Migration, LVR-Kliniken
Ausbildung	Geschlechtersensible Social-Media-Aktivitäten zur Gewinnung von jungen Männern in SAGE ¹⁵ -Berufen und Verwaltungsberufen sowie jungen Frauen in MINT ¹⁶ -Berufen	Ausgewogene Beschäftigtenstruktur der Geschlechter im LVR, Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen sowie Verwaltungsberufen,	fortlaufend	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund WohnenPlusLeben	GGM

¹⁵ SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

¹⁶ M für Mathematik, I für Informatik, N für Naturwissenschaften und T für Technik

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
	Girls` und Boys` Day u. a. für Schüler*innen aus LVR-Förderschulen	Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen	jährlich	GGM	Dezernat 1, LVR-Förderschulen, LVR-Info-Kom
Vereinbarkeit Erwerbs- und Sorgearbeit	Elternnetzwerk	Unterstützung und Förderung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	2027 fortlaufend	GGM	Väterbeirat im LVR Alle Dezernate und Dienststellen
	Information und individuelle Beratung zur Elternzeit, pflegender Angehörige, zu Modellen der Teilzeitführung sowie zur Alterssicherung bei Teilzeitbeschäftigung	Unterstützung und Förderung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	fortlaufend	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund WohnenPlusLeben LVR-Sozialberatung, Führungskräfte aller Dienststellen	GGM stellt Führungskräften und Beschäftigten Informationsmaterialien zur Verfügung und unterstützt mit einschlägigen Veranstaltungen
	Weiterentwicklung und Umsetzung eines bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebotes	Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote zur Unterstützung und Förderung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	2026 fortlaufend	Dezernat 1 Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund WohnenPlusLeben	GGM
	Informations- und Sensibilisierungsangebote für Führungskräfte und Beschäftigte zum Schutz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz („Handreichung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, Poster und Informationsflyer mit internen und externen	Stärkung und Sicherung der Handlungskompetenz von Führungskräften und Mitarbeitenden	Fortlaufend	GGM	Alle Dezernate und Dienststellen

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung
	Beratungsstellen, Video-Clip im Intranet, Seminarbaustein in „Neu im LVR: Vielfalt im LVR erleben - Bedeutende Leitziele“, Workshops für Auszubildende				
	Fortbildungen für Führungskräfte und Beschäftigte zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz		einmal jährlich, nach Bedarf	LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung, LVR-Institut für Bildung und Forschung, Sparte Bildung	GGM