

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende der Kommission
Gleichstellung

23.05.2022
10.04

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder
der Kommission Gleichstellung

Sabine Brinkmann
Tel.: 0221-809-3582
Sabine.Brinkmann@lvr.de

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen und Geschäftsführung der Gruppe
in der Landschaftsversammlung Rheinland

über Stabsstelle 00.200

**Beantwortung der Anfrage Nr. 15/30- Ansprechpartner*innen für Gleichstellung
in den Kliniken – der Fraktion „Bündnis 90/DIE GRÜNEN“**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Klemm,

nachfolgend beantwortet die Verwaltung die Anfrage zum Thema Ansprechpartner*innen
für Gleichstellung in den LVR-Kliniken.

**1. Wie viele Anfragen / Meldungen sind aus dem Bereich der Kliniken in den
vergangenen Jahren an die Gleichstellungsstelle des LVR herangetragen
worden?**

Die in der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming eingehenden Anfra-
gen und Meldungen werden nicht spezifisch nach den jeweiligen LVR-Dienststellen er-
fasst. In den Jahren 2020 und 2021 gab es innerhalb der Stabsstelle circa 400 individu-
elle Anfragen von Mitarbeitenden und Führungskräften zu Themen im Bereich der Gleich-
stellung der Geschlechter.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

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

2. Um welche Themen ging es bei diesen Anfragen / Meldungen (bitte nach Häufigkeit benennen)?

Auch hierzu erfolgt keine statistische Erfassung der einzelnen Themen bezogen auf die LVR-Dienststellen. Insgesamt meldeten sich Mitarbeitende und Führungskräfte im Wesentlichen zu den Themen:

- Gendergerechte Sprache
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege
- Elternzeit- und Elterngeld/ Alterssicherung
- Teilzeitbeschäftigung/Anträge zur Teilzeitbeschäftigung nach Rückkehr aus der Elternzeit
- Kinderbetreuung
- Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz
- Personalwicklung und Förderung von Frauen
- Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Kommunikation der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit einer Vielzahl an Aktivitäten für und mit den Führungskräften und Personalverantwortlichen, auch mit den Verantwortlichen in den LVR-Kliniken, erfolgt, da die Führungskräfte vor Ort für die Umsetzung und Realisierung der Gleichstellungsziele verantwortlich sind und darüber hinaus gegenüber den Mitarbeitenden, auch in den LVR-Kliniken, als Multiplikator*innen fungieren. Hierzu wirkt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming - wie in LVR-Gleichstellungsberichten 2014 - 2016 und 2017 - 2020 ausführlich dargelegt - beratend und initiativ mit. Wie den Berichten zudem zu entnehmen ist, bietet die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming darüber hinaus einschlägige - zurzeit vorwiegend digitale - Informationsveranstaltungen an. Broschüren mit internen und externen Kontaktdaten dienen den Führungskräften und Personalverantwortlichen in den LVR-Kliniken der Unterstützung und Weitergabe an die Mitarbeitenden. Im Wesentlichen sind das zurzeit folgende Materialien:

- *Nein heißt Nein!*
Keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- *Poster*
Haben Sie sexuelle Belästigung erfahren? – interne und externe Anlauf- und Beratungsstellen
- *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

3. Wie werden die Anfragen / Meldungen bearbeitet? Digital oder im persönlichen Gespräch vor Ort? Wie oft wird ein persönliches Gespräch gewünscht?

Die Anfragen und Meldungen kommen sowohl per E-Mail, telefonisch oder auch persönlich zum Beispiel im Rahmen von Arbeitskreisen, einschlägigen Gremien und Auswahlverfahren sowie durch Multiplikator*innen des LVR-Dezernats 8, der Personalräte und der Führungskräfte in den LVR-Kliniken. Generell bietet die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming allen Mitarbeitenden ihre Unterstützung vor Ort in den LVR-Kliniken an. Die Anzahl der gewünschten persönlichen Gespräche wurde bisher statistisch nicht erfasst, da grundsätzlich alle gewünschten persönlichen Gespräche zeitnah in der jeweiligen LVR-Klinik realisiert werden und damit keine Notwendigkeit besteht, diese gesondert zu erfassen. Das zeitweilige verfügte Dienstreiseverbot der LVR-Mitarbeitenden während der Corona-Pandemie galt zur Sicherstellung der Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW nicht für die Gleichstellungsbeauftragte. Sie hat daher auch während der Corona-Pandemie individuelle Beratungsgespräche in den jeweiligen LVR-Kliniken geführt. Damit konnten gewünschte persönliche Gespräche in den LVR-Kliniken durchgängig sichergestellt werden.

4. Wie häufig sind Mitarbeitende der Gleichstellungsstelle in den Kliniken vor Ort? Sind die Angebote der Gleichstellungsstelle den Mitarbeitenden in den Kliniken bekannt?

Die Mitarbeitenden der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind regelmäßig in den LVR-Kliniken vor Ort, beispielsweise im Rahmen der Beteiligung an Personal-Auswahlverfahren sowie zu persönlichen Gesprächen mit Mitarbeitenden, Führungskräften, Vertreter*innen des Personalrates sowie im Rahmen der Mentoring-Programme und damit verbundenen Fortbildungs- und Vernetzungsveranstaltungen. Auf Wunsch nimmt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming neben telefonischen Gesprächen, Video-Konferenzen und per E-Mail Termine persönlich vor Ort in der jeweiligen Klinik wahr und diese werden den Mitarbeitenden auch aktiv angeboten. In der Regel wird das Angebot eines persönlichen Gesprächs gerne angenommen.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming informiert alle Beschäftigten des LVR regelmäßig, mindestens zwei Mal jährlich, in Form eines E-Mail-Newsletters

über aktuelle Angebote und Aktivitäten. Zusätzlich werden Meldungen der Stabsstelle auf allen LVR-Intranet-Seiten (Informationsflyer, externe Beratungsstellen, Veranstaltungen etc.) eingestellt, somit werden alle Mitarbeitenden, auch in den LVR-Kliniken, erreicht und informiert.

5. Gibt es unabhängige Stellen innerhalb der Kliniken, an die sich Mitarbeitende im Falle von (sexueller) Belästigung wenden können?

Für betroffene Mitarbeitende stehen grundsätzlich die jeweiligen Vorgesetzten im Rahmen der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht, die Mitarbeitenden im Rahmen der kollegialen Ersthilfe, die örtlichen Personalräte sowie der arbeitsmedizinische Dienst als Ansprechpersonen in den jeweiligen LVR-Kliniken zur Verfügung.

Darüber hinaus kann sich jede Mitarbeitende vertraulich an die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin wenden, die weitere konkrete Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten anbieten. Zudem wird auf externe, unabhängige Beratungsstellen verwiesen. Im Rahmen der Unterstützung und Beratung wird bedarfsorientiert und im Sinne einer Lotsinnenfunktion auf regionale und örtliche Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen, Männern und LSBTIQ* Personen hingewiesen. Die Kontaktdaten dieser einschlägigen Beratungsstellen stehen zudem im Intranet flächendeckend allen Beschäftigten im LVR zur Verfügung. Betroffene erhalten dadurch Gelegenheit, sich direkt an externe Beratungs- und Anlaufstellen, wie zum Beispiel an das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, zu wenden.

Im LVR-Gleichstellungsbericht 2017 – 2020 sind die Angebote und Maßnahmen des LVR ausführlich dargelegt und die auch für die Mitarbeitenden der LVR-Kliniken gelten und in Anspruch genommen werden können.

6. Welche Möglichkeiten sind den Mitarbeitenden bekannt, externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen? Wie häufig wird davon Gebrauch gemacht?

Hierzu liegen dem LVR keine Daten vor.

7. Wie häufig werden Fortbildungsangebote z. B. zur Prävention sexualisierter Gewalt in Anspruch genommen?

Die Anzahl der Teilnehmenden aus LVR-Kliniken an Fortbildungsveranstaltungen und Personalentwicklungsprogrammen ist differenziert nach Geschlecht für den Zeitraum 2017 bis 2020 im LVR-Gleichstellungsbericht (Vorlage Nr. 15/847) dargelegt.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bietet regelmäßig Mittagspausenveranstaltungen an, die im Intranet und in den Intranet-Portalen der LVR-Kliniken bekannt gegeben werden, sodass auch den Mitarbeitenden in den LVR-Kliniken die Mög-

lichkeit geboten wird, teilzunehmen. Zu den Veranstaltungen werden keine dienststellenbezogenen Daten erhoben und die personenbezogenen Anmeldungen werden aufgrund des Datenschutzes zeitnah gelöscht. Insgesamt haben an den unten aufgeführten Veranstaltungen 249 LVR-Beschäftigte teilgenommen.

In den Jahren 2020, 2021 und 2022 wurden insgesamt folgende vorwiegend virtuelle Mittagspausenveranstaltungen („Wissens-Lunch“, ehemals „Pausenknüller“) angeboten:

- "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" für Mitarbeiterinnen, Referentin: Lena Löwen, Frauenberatungsstelle Düsseldorf
- Brustkrebsprävention. „Vorbeugung und moderne Behandlungsmöglichkeiten der Brustkrebserkrankung“ für Kolleg*innen“
- Prostatakrebsvorsorge: „Vorbeugung und moderne Behandlungsmöglichkeiten der "Prostatakrebskrankung“ für Kollegen“
- Umgang mit Stress zwischen Büro und Kinderzimmer
- „Geschlechtersensible Medienerziehung und (übermäßige) Mediennutzung“ / „Mediennutzung in Corona-Zeiten“
- „Umgang mit Trauer im beruflichen Alltag“
- „Vasektomie, eine Frage der Männlichkeit?“
- Altersvorsorge: „Frauen leben länger – aber wovon?“
- „m_w_d & Co., Vielfalt im Arbeitsalltag/IDAHOBIT*“

Im Rahmen des „Transkulturellen Mentorings für Frauen*“ wurden bisher acht Veranstaltungen jeweils mit 10 bis 20 Teilnehmenden aus LVR-Kliniken durchgeführt.

Im LVR-Väterbeirat engagieren sich fünf Väter aus LVR-Kliniken.

Darüber hinaus unterstützt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming auf Anfrage themenspezifische Informations- und Fortbildungsveranstaltungen. In 2021 wurde in Zusammenarbeit mit dem LVR-Kompetenzzentrum Migration ein Webinar zum Thema weibliche Genitalbeschneidung (FGM/C) angeboten, welches vom Verein LOBBY FÜR MÄDCHEN durchgeführt wurde. An dem Seminar nahmen 15 Mitarbeitende aus LVR-Kliniken teil.

Für September und November 2022 plant die Wilhelm-Griesinger-Schule für Pflegeberufe Köln eine Tagesfortbildung für die Auszubildenden in der Pflege (fünf Kurse mit jeweils 12 bis 22 Auszubildenden) und für die Lehrkräfte zum Thema sexuelle Belästigung. Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wird einen Impulsvortrag halten und ihre Angebote zum Thema vorstellen.

8. Wie weit ist die Gleichstellungsstelle in die Personalentwicklung in den Kliniken eingebunden?

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wirkt an den Konzepten und an den strukturierten Auswahlverfahren der Personalentwicklungsprogramme des Dezernats 8 mit. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Programme:

- Traineeprogramm für das Management im LVR-Klinik-Verbund und im Verbund Heilpädagogischer Hilfen,
- Fach- und Karriere-Messe „LIKE Psychiatrie“,
- das Personalentwicklungsprogramm „Fit für die Pflegedienstleitung“,
- Führungskräftenachwuchsprogramm (FND) sowie
- das Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP).

Darüber hinaus führt die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zurzeit ein Transkulturelles Mentoring für Frauen in sieben LVR-Kliniken mit 11 Mentees und 11 Mentor*innen durch und ab Herbst 2022 erfolgt der vierte Durchlauf des Cross-Mentorings „Führung leben im Pflegedienst - FLiP“.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming wirkt zudem maßgeblich an Stellenbesetzungsverfahren des Dezernats 8 und in den LVR-Kliniken, vornehmlich bei Unterrepräsentanz von Frauen, mit und gibt Stellungnahmen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 18 Abs. 2 LGG NRW.

9. Im Gleichstellungsplan ist von einem Ausbau der dezentralen Beratungsangebote die Rede, um eine möglichst niedrigschwellige Erreichbarkeit zu gewährleisten. Welche Angebote sind hier konkret für die Kliniken geplant?

Ab 2023 ist vorgesehen, in den LVR-Kliniken offene Sprechstunden für Beschäftigte und Führungskräfte zu gleichstellungsrelevanten Themen anzubieten. Darüber hinaus können im Rahmen der Sprechstunden individuelle Termine vereinbart werden. Hierzu werden die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und Mitarbeitende aus dem Team der Gleichstellungsbeauftragten in die Kliniken reisen und dort Beratungssprechstunden anbieten.

10. Gibt es einen Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsstelle des LVR mit Gleichstellungsbeauftragten in anderen Kliniken?

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist aktives Mitglied im bundesweiten Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten kommunaler Krankenhäuser. In dem Netzwerk wird durch die für die LVR-Kliniken zuständige Mitarbeiterin seit vielen Jahren ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch gepflegt.

Darüber hinaus findet in regelmäßigen Abständen, in der Regel viermal jährlich, der Arbeitskreis „Gender“ des Dezernats 8 statt, in dem auch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming seit Jahren mit eingebunden ist.

Neben dem zuvor genannten Netzwerk gibt es ein durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und die Kliniken der Stadt Köln und dem Klinikum Solingen ein gemeinsam organisiertes Cross-Mentoring-Programm. Auch hierbei stehen die zuständige Mitarbeiterin der LVR-Stabsstelle und die Gleichstellungsbeauftragten der anderen organisierenden Kliniken in einem regelmäßigen Austausch miteinander. Anlassbezogen findet zudem ein Erfahrungsaustausch mit der Gleichstellungsbeauftragten des LWL und den zuständigen Mitarbeiterinnen der LWL-Kliniken statt.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

L i m b a c h
Erster Landesrat
LVR-Dezernent Personal und Organisation