

An die Mitglieder
der Kommission Gleichstellung

Köln, 04.04.2024
Herr Axmann
LVR-Stabsstelle
Gleichstellung und
Gender Mainstreaming

Kommission Gleichstellung

Dienstag, 16.04.2024, 10:00 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur 8. Sitzung lade ich herzlich ein.

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

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

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|-----|--|----------------------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 7. Sitzung vom 30.11.2023 | |
| 3. | Beitrittserklärung "Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung" | 15/2292 E |
| 4. | Sachstand zur Gendermedizin | 15/2229 K |
| 5. | Cross-Mentoring-Programm "Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen" | 15/2304 K |
| 6. | Anfragen und Anträge | |
| 6.1 | Antrag Benennung von Gebäuden und Räumen nach Frauen, die für Gesellschaft, Wissenschaft und Kultur Herausragendes geleistet haben | Antrag 15/181
GRÜNE E |

7. Bericht aus der Verwaltung
8. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

E r n s t

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 7. Sitzung der Kommission Gleichstellung
am 30.11.2023 in Köln, Landeshaus

Anwesend vom Gremium:

CDU

Dickmann, Bernd
Dornseifer, Falk
Stolz, Ute
Lünenschloss, Caroline
Baer, Gudrun

für Kersten, Gertrud
für Wehlus, Jürgen

SPD

Böll, Thomas
Mazur-Flöer, Cornelia
Wilms, Nicole
Schulz, Magret

für Wucherpfennig, Brigitte

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Delidakis, Rotraud
Ernst, Sandra
Janicki, Doris
Zsack-Möllmann, Martina

für Blanke, Andreas
Vorsitzende

FDP

Runkler, Hans-Otto

für Nüchter, Laura

AfD

Schaary, Alexander Niklas

Die Linke.

Ammann-Hilberath, Martina

FREIE WÄHLER

Hagling, Brigitte

beratendes Mitglied

Die FRAKTION

Lukat, Nicole

für Zabci, Ulas Sazi

Verwaltung:

Limbach, Reiner
Brinkmann, Sabine
Piel, Lena
Peters, Sandra
Sent, Simone
Axmann, Ralf

Erster Landesrat
Gleichstellungsbeauftragte
stellv. Gleichstellungsbeauftragte
AbtLtg 12.10
Abt. 12.10
Protokoll

Gäste:

Schneider, Sandy
Düren, Nicole
Weber, Emily

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 6. Sitzung vom 22.08.2023
3. Arbeitgebermarketing des LVR
4. Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsbemühungen des LVR im Sinne der Resolution "2030-Agenda für Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten" **15/1743 K**
5. Anfragen und Anträge
- 5.1 Anfrage Beitritt des LVR zum Bündnis "Gemeinsam gegen Sexismus" **Anfrage 15/82 GRÜNE K**
- 5.2 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/82
- 5.3 Anfrage: Verteilung von Frauen und Männern in MINT- und SAGE-Berufen **Anfrage 15/96 GRÜNE K**
- 5.4 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/96
- 5.5 Anfrage: Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen **Anfrage 15/95 GRÜNE K**
- 5.6 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/95
- 5.7 Anfrage Gremienbesetzung nach §12 LGG **Anfrage 15/75 GRÜNE K**
- 5.8 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/75
- 5.9 Anfrage: Benennung von Gebäuden und Räumen nach berühmten Frauen **Anfrage 15/63 GRÜNE K**
- 5.10 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/63
6. Bericht aus der Verwaltung
7. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil: 11:15 Uhr
Ende der Sitzung: 11:15 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Es gibt keine Anmerkungen.

Punkt 2

Niederschrift über die 6. Sitzung vom 22.08.2023

Die Niederschrift über die 6. Sitzung vom 22.08.2023 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 3

Arbeitgebermarketing des LVR

Herr **Runkler** fragt, ob die Verwendung der Gendersprache nicht abschreckend auf Bewerbende wirke.

Frau **Peters** erwidert, dass es diesbezüglich keinerlei Rückmeldung seitens der Auszubildenden bzw. Bewerbenden gäbe.

Herr **Böll** erbittet Auskunft darüber, ob das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden von 70 Prozent weiblich und 30 Prozent männlich auch dem Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen entspräche. Er erbittet desweiteren um Auskunft darüber, bei welchen Gelegenheiten durch den LVR Personalakquise in der Öffentlichkeit betrieben würde und ob dies auch gemeinsam mit dem LWL geplant sei. Die Antwort der Verwaltung zur Geschlechterverteilung bei den Bewerbenden wird dem Protokoll als Anlage beigelegt.

Frau **Peters** führt die Messen und Ausbildungskongresse beispielhaft auf, bei denen der LVR vertreten sei und um Personal werbe. Sie teilt mit, dass seitens des Ausbildungsbüros auch gezielt in den Schulen jeglicher Schulform für eine Ausbildung beim LVR geworben würde.

Herr **Limbach** ergänzt, dass es mit dem LWL keine gemeinsame Personalakquise gäbe.

Herr **Schaary** fragt, ob es Initiativen gäbe, mehr Männer für Frauenberufe zu interessieren.

Frau **Peters** führt aus, dass dies durch eine zielgerichtete Bewerbung dieser Berufe mittels der Verwendung entsprechender Rolemodels auf den Werbeplakaten und Stellenausschreibungen geschehe.

Der Bericht zum Arbeitgebermarketing des LVR wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 4

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsbemühungen des LVR im Sinne der Resolution "2030-Agenda für Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten" Vorlage Nr. 15/1743

Frau **Ernst** regt an, diese Vorlage auch noch in die Gesundheits- und Krankenhausausschüsse zur Kenntnis zu geben.

Die Vorlage Nr. 15/1743 zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsbemühungen des LVR wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5
Anfragen und Anträge

Punkt 5.1
Anfrage Beitritt des LVR zum Bündnis "Gemeinsam gegen Sexismus"
Anfrage Nr. 15/82 GRÜNE

Punkt 5.2
Beantwortung der Anfrage Nr. 15/82

Herr **Limbach** führt aus, dass der formale Beitritt des LVR zum Bündnis gegen Sexismus kein Geschäft der laufenden Verwaltung sei, sondern gem. §3 Abs. 3 der Zuständigkeits- und Verfahrensordnung einen politischen Beschluss erfordere. Dieser müsste im Landschaftsausschusses eingeholt werden.

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/82 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5.3
Anfrage: Verteilung von Frauen und Männern in MINT- und SAGE-Berufen
Anfrage Nr. 15/96 GRÜNE

Punkt 5.4
Beantwortung der Anfrage Nr. 15/96

Frau **Ernst** erfragt die verstärkte Nutzung von Rolemodels bei der Werbung für Ausbildungsberufe und regt diese ggfs. an.
Herr **Limbach** verweist auf die sich dynamisch entwickelnde Karriereseite des LVR, auf der auch bildlich mit Rolemodels gearbeitet würde.

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/96 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5.5
Anfrage: Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen
Anfrage Nr. 15/95 GRÜNE

Punkt 5.6
Beantwortung der Anfrage Nr. 15/95

Frau **Ernst** erfragt die regionale Vernetzung der Frauenbeauftragten in den WfbM mit den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Frau **Brinkmann** berichtet über die langjährige Zusammenarbeit und Unterstützung der LVR-Stabsstelle GGM und des LVR insgesamt mit dem Netzwerk und NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW und deren Programm „Sicher, Stark und Selbstbestimmt – vernetzt!“ (SiStaS).
Sie verweist auf den Fachtag "Weiblich, behindert, Gewalt erlebt - und dann?" vom 31.10.2023, bei dem Gesa Ebeling vom LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen einen Workshop zum Gewaltschutz durchgeführt hat, an dem auch Frauenbeauftragte aus WfbM teilgenommen hätten.

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/95 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5.7

Anfrage Gremienbesetzung nach §12 LGG

Anfrage Nr. 15/75 GRÜNE

Punkt 5.8

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/75

Frau **Ernst** bedankt sich für die ausführliche Beantwortung und schlägt deren Vorlage im nächsten Landschaftsausschuss vor.

Herr **Limbach** verweist auf die durch die Beantwortung abgeschlossene Bearbeitung der Anfrage durch die Verwaltung. Eine Vorlage an den Landschaftsausschuss könne nur auf Basis eines politischen Beschlusses erfolgen.

Frau **Lünenschloss** verweist auf die Geschäftsordnung, die vorsähe, dass zu Beantwortungen der Verwaltung nur Nachfragen aber keine neuen Aufträge zulässig seien.

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/75 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5.9

Anfrage: Benennung von Gebäuden und Räumen nach berühmten Frauen

Anfrage Nr. 15/63 GRÜNE

Punkt 5.10

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/63

Frau **Ernst** erfragt die möglichen Rückschlüsse der Verwaltung aus den Ergebnisse der Anfrage und wie zukünftige Benennungen vorgenommen würden in den Bereichen, in denen der LVR zuständig sei.

Herr **Böll** merkt an, dass es formal nicht die Aufgabe der Verwaltung sei, nach der Beantwortung einer Anfrage, eine Stellungnahme zum zukünftige Umgehen mit dem Ergebnis der Anfrage abzugeben. Dies sei ein Instrument und eine Aufgabe der Fraktionen, z. B. durch eine politische Antragsstellung.

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/63 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 6

Bericht aus der Verwaltung

Frau **Brinkmann** berichtet über die am 08.11.2023 durchgeführte Fachveranstaltung "Vorbilder - Frauenbilder in LVR" im Max Ernst Museum Brühl des LVR und zeigt die dort erstellte Videodokumentation.

Herr **Runkler** schlägt die Einladung der Gründerin Femen Deutschland, Zana Ramadani, und den Co-Autor, Peter Köpf des Buches "WOKE – Wie eine moralisierende Minderheit unsere Demokratie bedroht" in eine Kommissionssitzung vor.

Punkt 7
Verschiedenes

Es liegen keine Wortbeiträge vor.

Duisburg, 24.01.2024

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

J a n i c k i

Köln, 15.12.2023

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland

In Vertretung

L i m b a c h

Die Bewerbungszahlen umfassen nicht den Klinikbereich, da diese die Besetzungsverfahren eigenständig betreuen. In den Einstellungszahlen sind die Kliniken nach Auskunft von Frau Leisbrock jedoch enthalten.

Die Bewerbungen im Bereich der Zentralverwaltung inkl. Kultur-AD stammen zu 54 % von Frauen und zu 43 % von Männern. 4,5 % gaben ihr Geschlecht nicht an. 1 Bewerbung stammte von einer diversen Person.

Weitere Details können Sie der dargestellten Auflistung entnehmen, hieraus wird ersichtlich, dass die Geschlechterverteilung im Verwaltungsbereich sich gänzlich anders darstellt als im IT- oder handwerklichen Bereich.

Ausbildungsgang	Gesamt	W	M	o. A.
g. D.	205	142	62	1
Verwaltungsinformatik	11	3	8	0
g. D. Teilzeit	5	5	0	0
Fachinformatiker	70	5	63	1
Vfa	72	51	21	0
m. D.	67	37	26	4
Wirtschaftsinformatiker*in	39	6	31	2
Vor- und Jahrespraktikanten	14	8	3	3
Handwerkliche Auszubildende im Kulturbereich	215	81	127	6

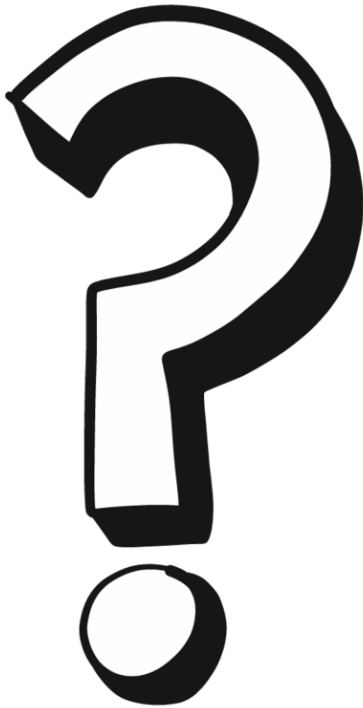
Somit: 48 % weiblich, 49 % männlich, 2,5 % ohne Angabe

Personalmarketing Arbeitgebermarke

Sandra Peters, Abt.Itg. Personalbeschaffung, AGM, Personalwirtschaft
Simone Sent, komm. Team.Itg. Personalbeschaffung, AGM



Leitfrage



Wer seine Arbeitgebermarke beeinflussen will, der muss für Bewerber*innen auch als Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Frage: Wie und womit treten wir nach außen auf?

Arbeitskräftemangel beim LVR derzeit

- IT-Berufe
- Ingenieur*innen und Architekt*innen, Techniker *innen
- Examierte Pflegekräfte und Pflegehelfer*innen
- Ärzt*innen

- Verwaltungsberufe sind zunehmend betroffen, die Anzahl der geeigneten Bewerbungen auf eine Stelle nimmt stetig ab

Arbeitskräftemangel beim LVR derzeit

Ausschreibungen seit 2016 +140 %

Bewerber*innen seit 2016 -50 %

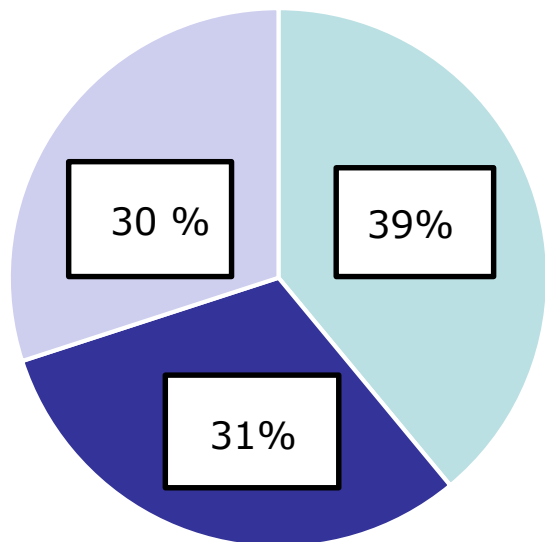


Anzahl erfolgloser Ausschreibungen,
Notwendigkeit verlängerter
Bewerbungsfristen oder kompletten Neu-
Ausschreibungen nimmt zu



Geschlechterverteilung in 2023

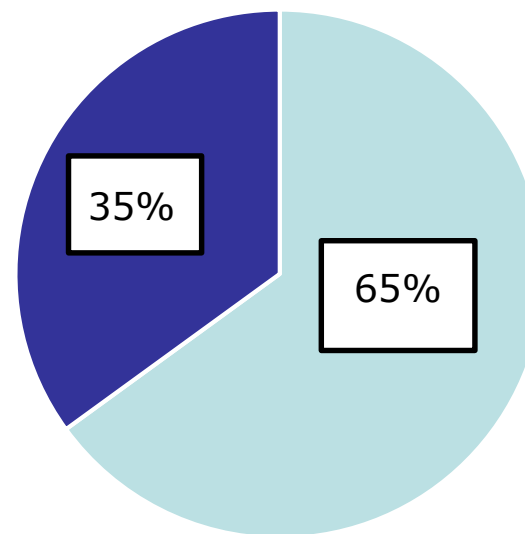
Bewerbungen



■ weiblich ■ männlich ■ keine Angabe

5.604 Bewerbungen
612 Stellenausschreibungen

Einstellungen

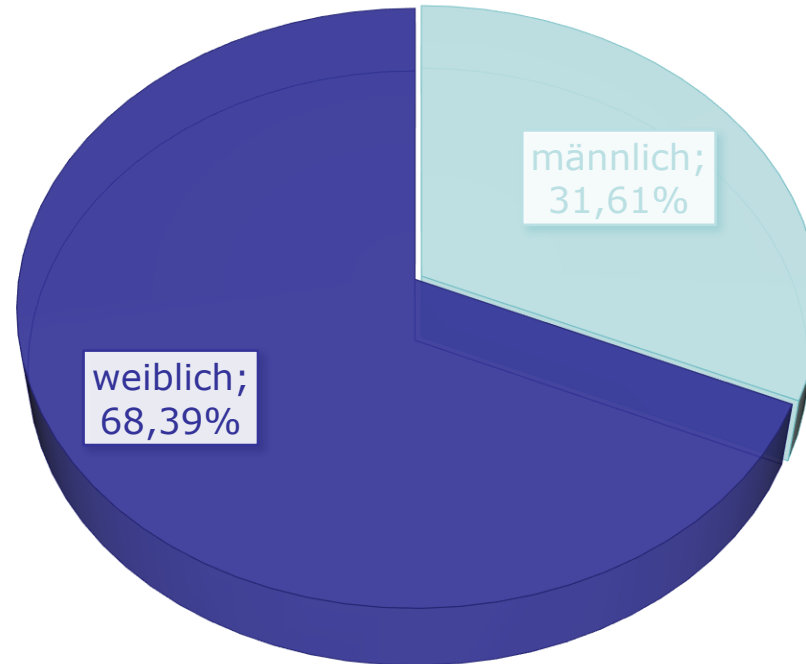


■ weiblich ■ männlich

485 Einstellungen

Geschlechterverteilung Auszubildende

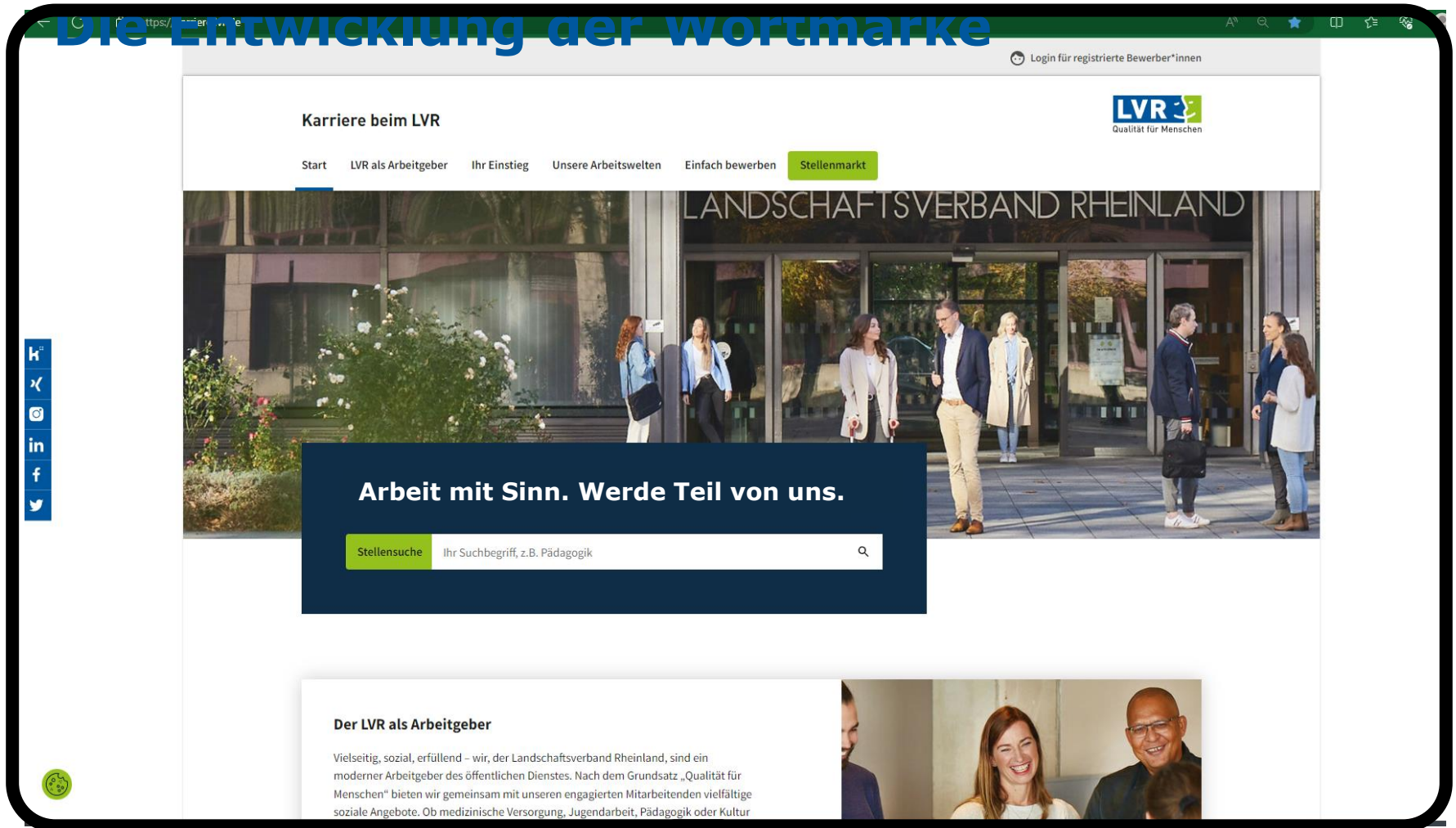
STAND 2022



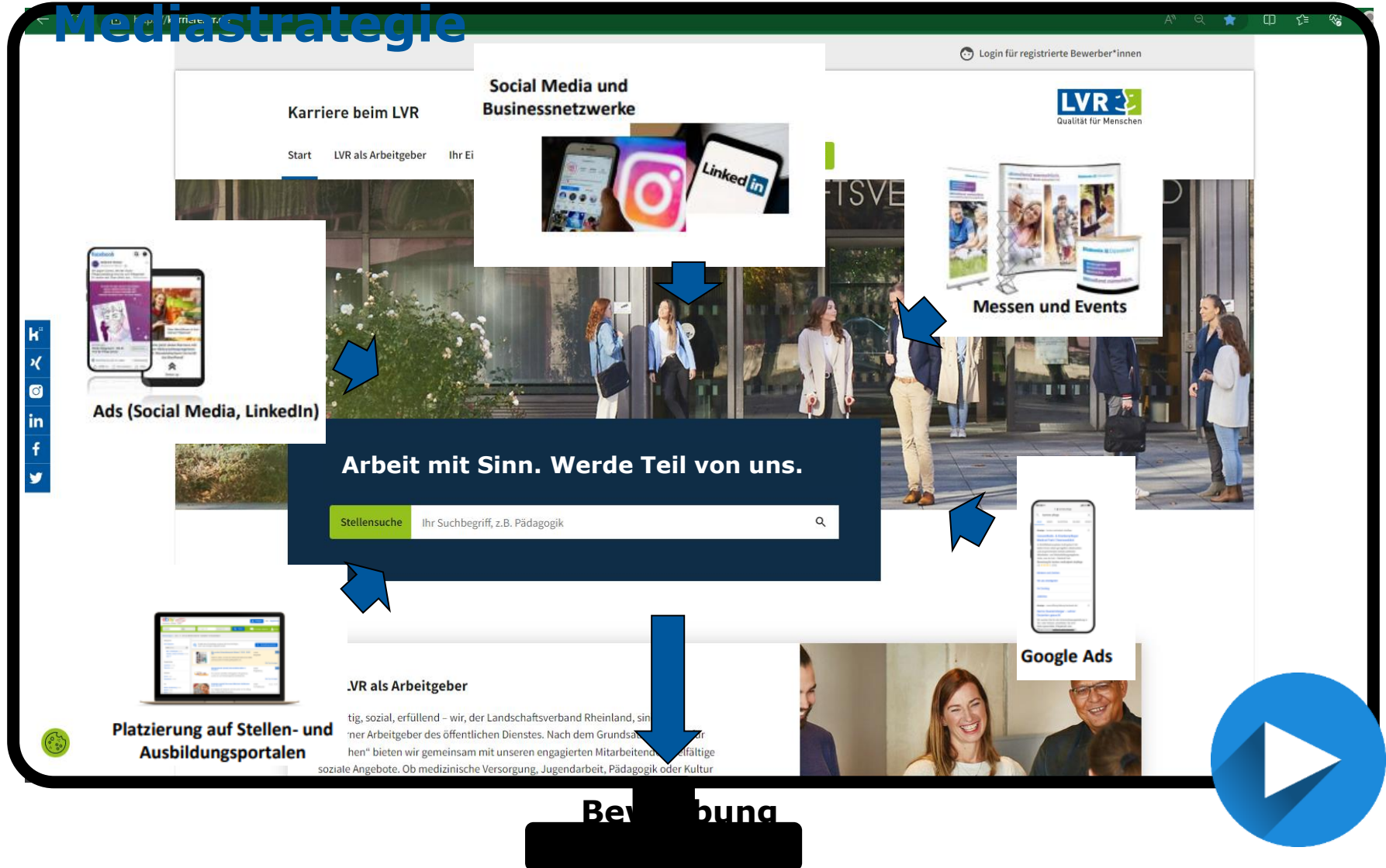
Maßnahmen

- Einführung neuer zentraler Recruitingprozess
- Unterstützung durch neue workflowbasierte Software „Beesite“ LVR-weit in allen Dienststellen
- Ziele:
 - Schnellere Abwicklung der Stellenbesetzungsverfahren
 - Standardisierung und Professionalisierung
 - Eine Ansprechperson für die/den Bewerber*in bis zur Zusage

Die Entwicklung der Wortmarke



Mediastrategie



Einblick in das Personalmarketing



Senkrechtsstarter Karriereseite

Intensive Nutzung der Karriereseite (5x mehr Aufrufe als alte „Karriereseite“ auf lvr.de). Absolut: 27 Tsd. Aufrufe.



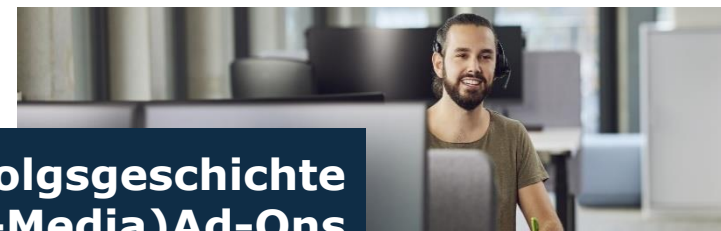
LVR als ein Arbeitgeber

Gemeinsamer Arbeitgebераuftritt auf Xing und LinkedIn.
Dadurch: Reichweitensteigerung.



Bearbeitung Kununu-Bewertungen

Positionierung bei Kununu, auch in Bezug auf kritische Rückmeldungen.
Zielsetzung: Weitere Steigerung der Weiterempfehlungsquote.



Erfolgsgeschichte (Social-Media)Ad-Ons

Pilotläufe haben sehr gute Ergebnisse erzielt. Ergebnis: Es wurden Stellen besetzt, welche zuvor ergebnislos ausgeschrieben wurden.

Einblick Personal- und Ausbildungsmarketing

Teilnahme an 22 Ausbildungs- und 5 Jobmessen in 2023



Einblick Personal- und Ausbildungsmarketing

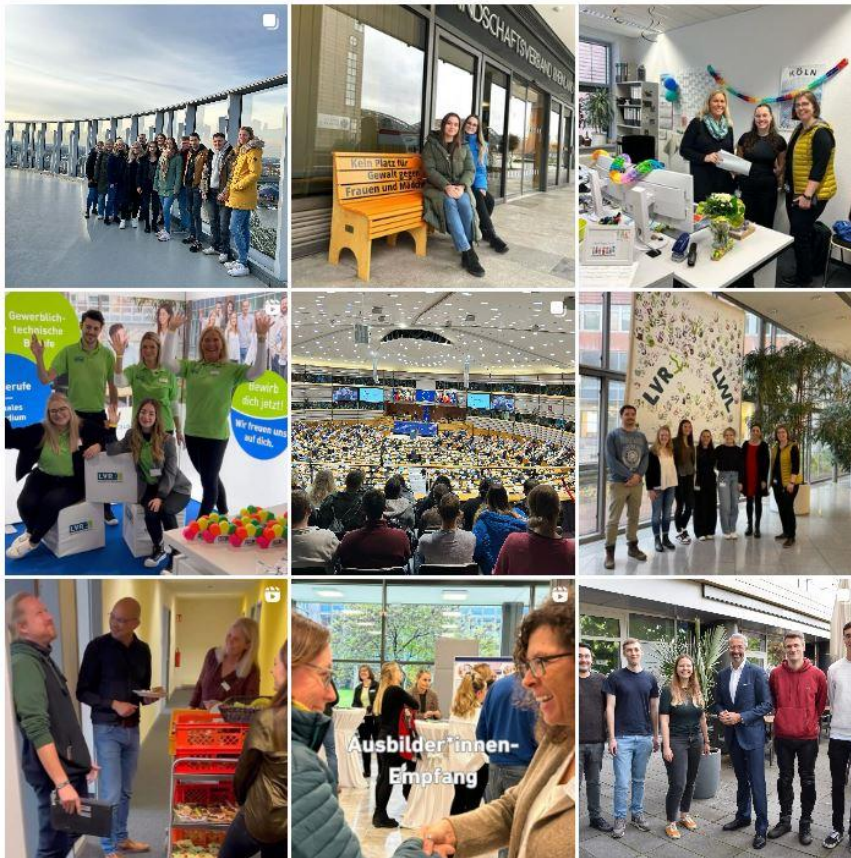
**Veröffentlichungen in Zeitschriften/
Magazinen und Portalen zur Studien- und
Berufsorientierung**

Veröffentlichungen in Fachportalen



Einblick Ausbildungsmarketing

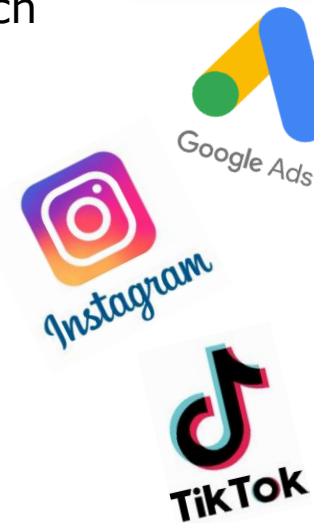
Social Media // neuer Auftritt auf Instagram seit Launch „Karriereseite“



- 1572 Follower*innen (Stand 27.11.2023)
- Lebendige, nahbare Einblicke rund um das duale Studium und die Ausbildung
- Informative und visuell ansprechende Beiträge (Bild- und Bewegtbild)
- Die Reichweite konnte sowohl organisch als auch über die Schaltung von Kampagnen erheblich gesteigert werden.

Ausblick

- Planung 3-monatiger **Social Recruiting Kampagne** mit externer Agentur auf Instagram, Facebook und Google.
- Ausbau der **Präsenz auf Messen** sowie **Direktmarketing** an **Schulen**, perspektivisch **Hochschulmarketing**.
- Ende 2023: Relaunch des **TikTok** Kanals „LVR Ausbildung“



Leitsatz



“Your brand is what other people say about you when you’re not in the room.”

- Jeff Bezos, Amazon

Ansprechpartnerinnen

Sandra Peters

Abteilungsleitung Personalbeschaffung, Arbeitgebermarketing und
Personalwirtschaft

Simone Sent

Komm. Teamleitung Personalbeschaffung und Arbeitgebermarketing

Elisabeth Altunkaynak

Abteilungsleitung Personaleinsatzplanung, Ausbildung

Vorlage Nr. 15/2292

öffentlich

Datum: 28.03.2024
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 10.04
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Kommission Gleichstellung	16.04.2024	empfehlender Beschluss
Ausschuss für Inklusion	18.04.2024	Kenntnis
Landschaftsausschuss	23.04.2024	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Beitrittserklärung "Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung"

Beschlussvorschlag:

Der Unterzeichnung der Beitrittserklärung "Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung" wird gemäß Vorlage Nr. 15/2292 zugestimmt.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Sexuelle Belästigung und Sexismus passieren oft.

Auch am Arbeitsplatz.

Sexismus bedeutet:

Menschen werden schlechter behandelt,
weil sie ein bestimmtes Geschlecht haben.



Betroffenen Menschen geht es dann sehr schlecht.

Sie können krank werden.

Sie fühlen sich unwohl.

Manchmal bekommen Männer und Frauen nicht die gleichen Chancen.

Wegen Sexismus.



Es gibt ein Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“.

Ein Bündnis ist eine Vereinigung
von verschiedenen Menschen und Gruppen.

Sie wollen gegen diese Probleme kämpfen.

Deshalb gibt es eine Vereinbarung.

546 Menschen haben die Vereinbarung unterschrieben.

Sie sind Vertreter aus der Politik und aus der Wirtschaft
und aus der Gesellschaft.



Das **Bundes-Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**,
kurz **BMFSFJ** fördert das Bündnis.

Zusammen mit der **EAF** Berlin.

Das ist die **Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft**.

Sie haben die Vereinbarung geschrieben.

Der LVR will die Vereinbarung auch unterschreiben.

Er will seine Mitarbeiter schützen.

Vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



Wir wollen keinen Sexismus.

Mitarbeitende sollen sich sicher und wohl fühlen.

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

Sexuelle Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz ist in unserer Gesellschaft und in der Arbeitswelt allgegenwärtig. Dabei können die Ausmaße für Betroffene schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen bedeuten. Neben physischen und psychischen Folgen kann durch Sexismus eine ungleiche Chancenverteilung zwischen den Geschlechtern begünstigt werden.

Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“, durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von diesem gemeinsam mit der EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft) durchgeführt, will den zuvor genannten Aspekten mit allen seinen Unterzeichner*innen entschieden entgegentreten. Bisher haben 546 Vertreter*innen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sowie dem öffentlichen Dienst die gemeinsame Erklärung unterzeichnet und sich damit dem Bündnis angeschlossen (Stand 24.01.2024).

Auch der LVR ist in vielen Bereichen zum Schutz seiner Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aktiv. Mit der Beitrittserklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ bekräftigt der LVR, dass es im LVR eine klare Haltung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Ein solches Zeichen kann auch für die Gewinnung neuer Mitarbeitenden von Bedeutung sein und den LVR-Mitarbeitenden zeigen, dass die Relevanz des Themas gesehen und präventiv gehandelt wird.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2292:

Sexismus ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Dabei begegnet uns das Thema täglich und fast überall – in Medien und Kultur, in der Werbung, am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum, in der Politik und in vielen weiteren Bereichen. Beim Thema Sexismus und sexuelle Gewalt geht es um Herabwürdigungen aufgrund des Geschlechts, Machtmissbrauch und Grenzverletzungen. Sexismus ist nicht harmlos und hat Folgen: Er kann zu ungleicher Chancenverteilung und sexueller Belästigung bis hin zu Gewalt führen, die sich wiederum auf das Gesundheitsempfinden und die Psyche der Betroffenen auswirken können.¹ Dem will das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ entschieden entgetreten.

Das Bündnis wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von diesem gemeinsam mit der EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft) durchgeführt. Viele andere Unternehmen, Verbände, NGOs und Akteure aus der Wirtschaft, Politik und dem öffentlichen Dienst haben die Erklärung bereits unterzeichnet. Zu den aktuell 546² Unterzeichnenden gehören unter anderem: die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Bundesstiftung Gleichstellung, der Deutsche Städtetag, Jobcenter, Frauenberatungsstellen, Universitäten, kommunale Akteur*innen und viele weitere Unterzeichnenden aus Politik und Wirtschaft. Auch einzelne Mitgliedskörperschaften des LVRs, wie zum Beispiel die Städteregion Aachen, sind dem Bündnis bereits beigetreten.

Schon jetzt ist der LVR durch verschiedene Maßnahmen aktiv, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (präventiv) vorzubeugen und hat eine klare Haltung zu dieser Thematik. Nicht zuletzt durch das „Grundsatzpapier zum Gewaltschutz im LVR“, das „Diversity-Konzept“ und den „Gleichstellungsplan 2025“ wird der Fokus auf den Schutz der Mitarbeitenden gerichtet. Alle diese Dokumente und Maßnahmen befassen sich mit dem Thema „Schutz vor (sexueller) Gewalt“ im LVR. Ebenfalls wurde seitens der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming in den „Dialogforen gegen Sexismus“ mitgearbeitet. Daraus entstand unter anderem die Handreichung des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus – Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz in Kultur, Medien und öffentlichen Raum“.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming bietet zudem präventive Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im LVR an. Hervorzuheben sind die Sensibilisierungsworkshops in den Ausbildungskursen der Pflege, Informationsmaterialien mit internen und externen Anlauf- und Beratungsstellen, die für die Beschäftigten flächendeckend zum Einsatz kommen sowie die vertrauliche Unterstützung und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten sowohl für die Betroffenen als auch die Führungskräfte im LVR. In 2024 wird das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung ein Fortbildungsangebot für Führungskräfte zum Umgang und zur Prävention von sexueller Belastung am Arbeitsplatz im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums anbieten.

Um die Konzepte und die aufgeführten Angebote des LVR zu untermauern und Menschen im und außerhalb des LVR zu zeigen, dass es im LVR eine klare Haltung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt, kann durch die Unterzeichnung des Bündnisses noch einmal die Haltung deutlich unterstrichen und nach außen sichtbar gemacht werden.

¹ Bündnis gemeinsam gegen Sexismus

² Stand 21.01.2024

Ein solches Zeichen kann auch für die Gewinnung neuer Mitarbeitenden von Bedeutung sein und den LVR-Mitarbeitenden zeigen, dass die Relevanz des Themas gesehen und präventiv gehandelt wird.

In Vertretung

L i m b a c h

Anlage:

Gemeinsame Erklärung - Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung



Gemeinsame Erklärung

Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung

**GEMEINSAM
GEGEN
SEXISMUS**

Sexismus und sexuelle Belästigung begegnen vielen Menschen im Alltag in ganz unterschiedlicher Weise und überall – im öffentlichen Raum, in den Medien, auf der Theaterbühne, in der Werbung, am Arbeitsplatz, in Bus und Bahn oder in der Politik. Sexismus gerade gegenüber Frauen ist in unserer Gesellschaft viel weiter verbreitet, als wir es auf den ersten Blick sehen.

Sexismus zeigt sich beispielsweise in Form von Grenzverletzungen, Herabwürdigungen und Machtmissbrauch aufgrund des Geschlechts. Er gründet auf stereotypen Geschlechterrollen und verfestigt sie. Sexismus tritt in vielen, oft alltäglichen Varianten auf. Das Spektrum reicht von rückwärtsgewandten Rollenzuschreibungen und scheinbar spaßhaften Bemerkungen bis zu offener Herabsetzung. Er darf weder auf individueller Ebene stattfinden, zum Beispiel zwischen Kolleginnen und Kollegen, noch in den gesellschaftlichen Strukturen, in denen wir leben, verankert sein.

Sexismus hat Folgen: Er kann zu ungleicher Chancenverteilung und zu sexueller Belästigung bis hin zu Gewalt führen. Der Übergang von Sexismus zu sexueller Belästigung ist fließend – und ist damit auch ein Nährboden für Gewalt.

Gemeinsam wollen wir Sexismus und sexuelle Belästigung erkennen, hinsehen und zeigen, wie wir hier wirksam eingetreten können.

Wir wollen einen öffentlichen Raum, in dem sich alle sicher fühlen können – unabhängig vom Geschlecht und der Uhrzeit.

Sexismus und sexuelle Belästigung können zu Krankheit, Fehlzeiten und schlechtem Klima am Arbeitsplatz führen. Das bewusste Eintreten des Arbeitgebers gegen Sexismus ist daher nicht nur eine Frage des Anstands, sondern auch der wirtschaftlichen Vernunft und geht uns alle an.

Wir wollen, dass sich Frauen und Männer an ihren Arbeitsplätzen sicher fühlen und gleiche Chancen haben.

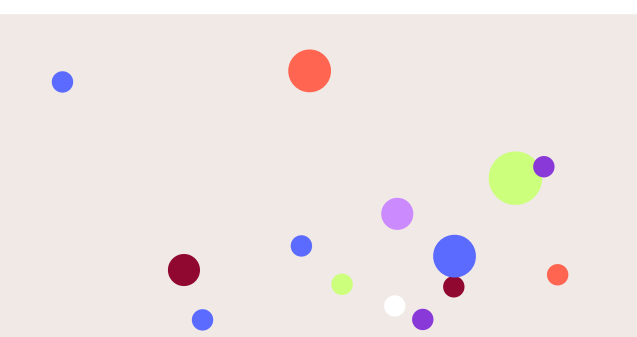
Dafür ist es wichtig, dass Führungskräfte in Unternehmen und Organisationen sich zu ihrer Verantwortung bekennen, ihre Mitarbeitenden vor Sexismus und sexueller Belästigung zu schützen – egal ob an der Kasse, im Büro oder in der Fabrik. Das sorgt nicht nur für ein gutes Miteinander, sondern stärkt Unternehmen und Organisationen insgesamt.

Unser Ziel ist eine gleiche Teilhabe aller Menschen in Kultur und Medien, frei von Sexismus, sexueller Belästigung und rückwärtsgewandten Rollenstereotypen – an den Arbeitsplätzen, aber auch in Texten, Filmen und auf der Bühne.



GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

Daran arbeiten wir gemeinsam:

- Wir werben für eine Kultur und Organisationen, in denen Sexismus und sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Männer keinen Platz haben.
 - Wir sehen das Einschreiten gegen sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung als Selbstverständlichkeit und Führungsaufgabe. Wir wollen alle Verantwortlichen sensibilisieren und in Initiativen einbeziehen.
 - Wir wenden klare Leitlinien zum Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung an.
 - Wir informieren über das Verbot der Benachteiligung (wegen des Geschlechts) und sexueller Belästigung und richten Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein.
 - Prävention und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Wir verbessern daher die Verbreitung von Informationen über Sexismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, individuelle Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote.
 - Wir wollen die Zugänge für Frauen zur Kultur- und Medienbranche erleichtern und die Repräsentanz von Frauen auf Bildschirmen und Bühnen erhöhen. Wir setzen uns noch stärker dafür ein, die Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen zu verbessern.
 - Wir motivieren alle, Verantwortung zu übernehmen und sich gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt in Kultur und Medien, im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz einzusetzen und Betroffenen zu helfen.
 - Wir verstehen es als eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte, Sexismus und sexualisierte Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu verhindern und zu beenden.
- 

Vorlage Nr. 15/2229

öffentlich

Datum: 06.03.2024
Dienststelle: Fachbereich 84
Bearbeitung: Frau Stephan-Gellrich

Krankenhausausschuss 3	18.03.2024	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	19.03.2024	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	20.03.2024	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	21.03.2024	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	22.03.2024	Kenntnis
Kommission Gleichstellung	16.04.2024	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Sachstand zur Gendermedizin

Kenntnisnahme:

Der Bericht zur Gendermedizin wird gemäß Vorlage Nr. 15/2229 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 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	

In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i

Zusammenfassung

Geschlechtsspezifische Medizin beschreibt in der Medizin die differenzierte Beachtung der biologischen Unterschiede von Mann und Frau. Sie impliziert eine geschlechtsspezifische Erforschung und Behandlung von Krankheiten. Dabei spielen beispielsweise geschlechtsspezifische Merkmale sowohl bei der Erkennung von Krankheiten als auch bei der Verordnung von Medikamenten eine wesentliche Rolle. Die flächendeckende Lehre und Anwendung der Gendermedizin befindet sich in Deutschland noch in den Kinderschuhen. In vielen Bereichen wächst der Wunsch und die Dringlichkeit danach, dass geschlechtsspezifische Aspekte verbindlicher Teil der medizinischen und pflegerischen Versorgung in Deutschland werden.¹

Auch politisch ist das Thema Gendermedizin in den letzten Jahren vermehrt aufgenommen worden. So gibt es sowohl im Koalitionsvertrag der Bundesregierung als auch im Zukunftsvertrag NRW einen entsprechenden Vorsatz, Forschung und Lehre im Bereich geschlechtsspezifischer Medizin im Gesundheitswesen weiter auszubauen.

Die folgende Vorlage gibt aus Anlass eines Vortrags einer Expertin für Gendersensible psychische Versorgung in der Kommission Gleichstellung am 22.08.2023 einen Überblick über den aktuellen politischen Stand der Gendermedizin sowohl auf Bundesebene als auch in Nordrhein-Westfalen. Sie gibt außerdem Einblicke in bereits durchgeführte und etablierte Maßnahmen (Unterschiede in Bezug auf Krankheitssymptomen, Dosierung von Medikamenten etc.) sowie in weitere Schritte, die zur zukünftigen Sensibilisierung für geschlechterspezifische Aspekte im Klinikverbund dienen sollen. Um Mitarbeitende der Kliniken entsprechend zu sensibilisieren, sind insbesondere unterschiedliche Vermittlungsformate (sowohl klinikintern als auch außerhalb der Kliniken), in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Aktivitäten des Instituts für Forschung und Bildung hervorzuheben. Dabei werden geschlechtsspezifische Aspekte stets im Kontext der Gesamtbehandlung und nicht isoliert betrachtet. Geschlechterspezifische Erkenntnisse sollen bei allen Themen, welche die Patient*innenversorgung betreffen, mitgedacht und die Mitarbeitenden dahingehend sensibilisiert werden. Die Aufmerksamkeit für die beschriebenen Anzeichen bzw. Symptome muss über verschiedene Berufsgruppen hinweg geschärft werden, auch um sicherzustellen, dass relevante Symptome sofort richtig interpretiert und u. a. dem ärztlichen Dienst berichtet werden können. Weiter ist die berufsgruppenübergreifende Förderung des Verständnisses in Bezug auf einen geschlechtersensiblen Umgang Grundlage, um gendergerechte Praktiken in der klinischen Praxis (z. B. Aufnahmediagnostik, Visiten usw.) zu etablieren. Die Diversity- und Migrationsmanager*innen können neben der Fort- und Weiterbildung eine entscheidende Rolle dabei spielen, das Bewusstsein für Vielfalt und Migration in den Kliniken zu fördern, insbesondere im Hinblick auf genderspezifische Aspekte in der Patient*innenversorgung. Vor diesem Hintergrund soll die angeführte Thematik zukünftig auch eingebunden werden in das Rahmenkonzept „Personenzentrierte Versorgung im LVR-Klinikverbund“.

¹ Deutscher Ärztinnen Bund e.V.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2229:

Inhalt

Zusammenfassung	1
Begründung der Vorlage Nr. 15/2229:	2
1. Hintergrund	2
2. Maßnahmen und Aktivitäten im LVR-Klinikverbund zur Förderung genderspezifischer Aspekte in der Versorgung.....	5
2.1 Institut für Forschung und Bildung (IFuB).....	6
Sparte Bildung.....	6
Sparte Forschung.....	6
2.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung	6
Arbeit der Pflegeschulen	7
Innerbetriebliche Fortbildung und ärztliche Weiterbildung	7
2.3 Arbeit der Diversity- und Migrationsmanager*innen.....	7
3. Ausblick.....	8

Der Impuls zur vorliegende Vorlage entstand nach einem Vortrag von Frau Dr. Amma Yeboah zum Thema "Gendermedizin – Schwerpunkt: Gendersensible psychische Versorgung" in der Kommission Gleichstellung am 22.08.2023. Frau Dr. Yeboah ist Psychodynamische Supervisorin sowie Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie mit Schwerpunkt auf gendersensibler psychiatrisch-psychotherapeutischer Versorgung. Als Dozentin konzentriert sie sich auf intersektionale Perspektiven in Medizin und Psychotherapie.

In der anschließenden Diskussion erklärte sich die Stabsstelle Gender-Mainstreaming bereit, in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 8 Fragen zu klären, die im Zusammenhang mit Aus-, Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Diskussion aufkamen, und diese der Kommission Gleichstellung in einer der folgenden Sitzungen vorzulegen.

Dieser Anlass wird gleichermaßen genutzt, um den aktuellen Stand zum Thema dem Gesundheitsausschuss und den Krankenhausausschüssen zur Kenntnis zu geben.

1. Hintergrund

Geschlechtsspezifische Medizin beschreibt in der Medizin die differenzierte Beachtung der biologischen Unterschiede von Mann und Frau. Gendermedizin als Teilbereich der Humanmedizin und der personalisierten Medizin widmet sich dem Einfluss von „- biologischen sowie soziokulturellen- Geschlechteraspekten“ in Bezug „auf die Prävention, Entstehung, Diagnose, Therapie und Erforschung von Erkrankungen. Ihr Ziel ist es, die Qualität der Gesundheitsversorgung zu optimieren.“² Sie impliziert eine geschlechtsspezifische Erforschung und Behandlung von Krankheiten. Dabei spielen

² Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag (22. Mai 2023), Aktueller Begriff Geschlechtsspezifische Medizin

geschlechtsspezifische Merkmale beispielsweise bei der Verordnung von Medikamenten eine wesentliche Rolle.³

Bereits im Jahr 2003 wurde an der Charité Berlin das Forschungszentrum „Gender in Medizin“ (GiM, Geschlechterforschung in der Medizin)“ als interdisziplinäres Zentrum gegründet, welches seit 2007 als eigenständiges Institut fungiert. Daneben wurde 2021 an der Universität Bielefeld die Professur „Geschlechtersensible Medizin“ vergeben. Aktuell fördert die Bundesregierung mit rund 4,1 Millionen Euro verschiedene Projekte mit den Schwerpunkten „[...] Genderspezifische Besonderheiten in der Gesundheitsversorgung, Prävention und Gesundheitsförderung.“⁴

Das Thema der geschlechtssensiblen Medizin und Gesundheitsversorgung findet seit einigen Jahren immer mehr Eingang in die nationale Gesundheitspolitik. So haben die aktuelle Bundes- und Landesregierung NRW folgende Maßnahmen in ihrem Koalitions- bzw. Zukunftsvertrag festgehalten:

„Wir berücksichtigen geschlechtsbezogene Unterschiede in der Versorgung, bei Gesundheitsförderung und Prävention und in der Forschung und bauen Diskriminierungen und Zugangsbarrieren ab. Die Gendermedizin wird Teil des Medizinstudiums, der Aus-, Fort- und Weiterbildungen der Gesundheitsberufe werden. Wir stärken die paritätische Beteiligung von Frauen in den Führungsgremien der Kassen(zahn)ärztlichen Vereinigungen sowie ihrer Spitzenverbände auf Bundesebene sowie der gesetzlichen Krankenkassen.“⁵
(Koalitionsvertrag Bundesregierung)

„Wir setzen uns weiterhin für die Stärkung der Geschlechterperspektive im Gesundheitswesen und in der Ausbildung ein, bauen die geschlechterdifferenzierte Erfassung und Auswertung von gesundheitsbezogenen Daten aus und stärken geschlechtergerechte Forschung und Versorgungsansätze.“⁶ (Zukunftsvertrag NRW)

Auch das Bundesgesundheitsministerium und das Robert-Koch-Institut weisen in der Broschüre „Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland – wichtige Fakten auf einen Blick“ aus dem Jahr 2023, basierend auf dem „Frauengesundheitsbericht 2020“, auf die Wichtigkeit der geschlechtersensiblen Medizin und der damit einhergehenden Forschung hin:

„Der große Einfluss von Geschlecht auf die Gesundheit ist mittlerweile gut untersucht und belegt. Biologische und vor allem soziale Faktoren führen zu zahlreichen Unterschieden in der Gesundheit von Frauen und Männern. Darüber hinaus gibt es innerhalb der Geschlechtergruppen eine große Vielfalt, zum Beispiel je nach Alter, Familiensituation oder Migrationsgeschichte. Um die Gesundheit von Frauen in verschiedenen Lebenslagen zu fördern, braucht es eine solide Informationsgrundlage. Auch ein weiteres Thema ist in den letzten Jahren in den

³ Deutscher Ärztinnen Bund e.V.

⁴ Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag (22. Mai 2023), Aktueller Begriff Geschlechtsspezifische Medizin

⁵ Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“

⁶ Zukunftsvertrag NRW

*Blick gerückt: geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Dazu gibt es bisher nur wenige Daten, auch in Verbindung mit Gesundheit.*⁷

Hinzugekommen sind in den letzten Jahren gesetzliche Grundlagen, die die geschlechtssensible Medizin, Lehre und Forschung unterstützen sollen.

Im Jahr 2015 wurde durch die Verabschiedung des Präventionsgesetzes die Geschlechtergerechtigkeit als fundamentale rechtliche Grundlage der Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) in das Fünfte Sozialgesetzbuch (SGB V) integriert. Seitdem sieht der §2b SGB V folgendes vor:

„§ 2b Geschlechts- und altersspezifische Besonderheiten. Bei den Leistungen der Krankenkassen ist geschlechts- und altersspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen.“

Spezifiziert wird dies noch einmal im §20, Abs. 1, SGB V, aufgegriffen:

„(1) Die Krankenkasse sieht in der Satzung Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie zur Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns der Versicherten (Gesundheitsförderung) vor. Die Leistungen sollen insbesondere zur Verminderung sozial bedingter sowie geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen beitragen [...]“

Auch der Frauengesundheitsbericht 2020 des Robert-Koch-Instituts (RKI) zeigt auf, dass die Beachtung von geschlechtlichen Unterschieden in der medizinischen Versorgung und im Gesundheitssystem für mehr Effizienz sorgen könnten.

Dabei kommt der Bericht zu dem Ergebnis, dass nicht alle Frauen gleichermaßen Zugang zu Versorgungsangeboten haben. Wissens- und Datenlücken bestehen dabei vornehmlich bei hochaltrigen Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit Behinderung. Das RKI hat im Frühjahr 2023 eine umfassende Publikation zum Thema Frauengesundheit veröffentlicht. Diese soll insbesondere dazu dienen, die Sensibilisierung in der (Gesundheits-)Politik, Wissenschaft und Praxis voranzutreiben.

So empfiehlt der Frauengesundheitsbericht, dass in medizinischen Leitlinien geschlechterdifferenzierte Empfehlungen bezogen auf Wirkung und Nebenwirkungen aufgenommen werden sollen. Ebenso sollen die Erkenntnisse der Gendermedizin regelhaft in die Ausbildung integriert werden. Ab 2025 soll die Approbationsordnung für Ärzte geschlechtsspezifische Unterschiede in die Lehrpläne mit aufnehmen.⁸

Im Jahr 2022 kamen Vertreter*innen von acht nordrheinwestfälischen medizinischen Fakultäten an der Universität Bielefeld zusammen. Sie haben sich zusammengeschlossen, um als Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW (Netzwerk SGSM-NRW) eine sichtbare Lobby für geschlechtersensible Medizin zu schaffen. Zukünftig soll das Netzwerk Forschungsprojekte auf den Weg bringen, Tagungen und Fortbildungen anbieten,

⁷ Broschüre Robert-Koch-Institut, 2023: Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland – wichtige Fakten auf einen Blick

⁸ Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag (22. Mai 2023), Aktueller Begriff Geschlechtsspezifische Medizin

Lehrmaterialien erstellen, um geschlechtersensible Medizin stärker in der medizinischen Ausbildung zu implementieren. Es will Innovationen in der Krankenversorgung, der medizinischen Ausbildung und der wissenschaftlichen Forschung fördern. Das Netzwerk SGSM-NRW hat zum Ziel, das Thema stärker auf die Agenda der beteiligten Fakultäten zu setzen. Der Zusammenschluss organisiert sich unter dem Dach des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.⁹

Weiteres spezifisches Hintergrundwissen wurde im Rahmen der 6. Sitzung der Kommission Gleichstellung am 22. August 2023 durch einen Impulsvortrag von Dr. Amma Yeboah in die Kommission eingebracht. Zusätzlich hat Frau Dr. Yeboah im Rahmen der Kommission den Artikel im Rheinischen Ärzteblatt mit dem Titel „Medizin eine Frage des Geschlechts?“¹⁰ allen Fraktionen als Anhang der Niederschrift zur Verfügung gestellt.

Da der LVR Kliniken und Lehrbereiche im pflegerisch-medizinischen Bereich vorhält, können manche Aspekte im Bereich der Gendermedizin auch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Bedeutung sein.

2. Maßnahmen und Aktivitäten im LVR-Klinikverbund zur Förderung genderspezifischer Aspekte in der Versorgung

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist Träger von neun psychiatrischen Kliniken und einer Klinik für Orthopädie, wobei die Kliniken in Bonn, Essen, Köln und Düsseldorf zugleich universitär forschen und lehren. Somit haben die Kliniken des LVR einen Lehrauftrag, sowohl in den Bereichen der Erwachsenenpsychiatrie als auch der Kinder- und Jugendpsychiatrie und der Psychosomatischen Medizin, der auch von den eingangs politisch gewünschten Maßnahmen zur Umsetzung und Etablierung der genderspezifischen Medizin in Lehre und Forschung betroffen ist.

Der LVR fördert explizit die Offenheit in der Versorgung für alle Patient*innen (Vielfaltsdimensionen) als Schutz vor diskriminierender Behandlung, Belästigung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Elemente dessen sind beispielsweise die Einrichtung der Stellen der Integrationsbeauftragten (bzw. Diversity- und Migrationsmanager*innen) in den LVR-Kliniken, die Ansiedlung der Beschwerden in der Stabstelle für Inklusion und Menschenrechte und die Weiterentwicklung der Partizipation im dialogischen Format in der Trägerverwaltung.

Nachfolgend wird aufgezeigt, welche Maßnahmen mit den Mitarbeitenden des LVR-Klinikverbundes zum Thema Gendermedizin bzw. -versorgung umgesetzt werden, um eine geschlechtersensible Versorgung zu gewährleisten.

Das Thema „Gendermedizin“ ist für den LVR schon seit vielen Jahren von besonderer Relevanz. Bereits 2014 wurde die erste Fachtagung zur geschlechtergerechten Behandlung in der Psychiatrie mit fachlich ansprechenden Vorträgen veranstaltet. Der Schwerpunkt lag damals auf den Ergebnissen der pharmakologischen Forschung zur unterschiedlichen Wirkweise und Wirkstärke der Medikamente auf Männer und Frauen. In der Folge (seit 2016) wurden alle zwei Jahre Fachtagungen zum Thema „Gender“ durch

⁹ Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW

¹⁰ Rheinisches Ärzteblatt, Heft 3, 2023

den Arbeitskreis **Gender des Klinik- und HPH-Verbunds** initiiert, geplant und durchgeführt. Eine Übersicht findet sich unter folgendem Link:

https://tagungen-klinikverbund.lvr.de/de/nav_main/veranstaltungen/gender_fachtagungen/startseite_7.html

2.1 Institut für Forschung und Bildung (IFuB)

Sparte Bildung

Das Thema Gendermedizin wurde im Rahmen der zweijährigen berufsbegleitenden Weiterbildung zur „Fachkraft für Abhängigkeitserkrankungen“, die von Frau Gorski geleitet wurden, regelmäßig mit aufgenommen. Darin berichten verschiedene ärztliche und psychotherapeutische Referent*innen über genderspezifische Aspekte der Behandlungen, speziell bei Abhängigkeitserkrankungen. Die über zwei Jahre dauernde Weiterbildung hat in den letzten 10 Jahren insgesamt vier Mal stattgefunden.

Genderaspekte wurden im Fortbildungsprogramm 2023 auch in weiteren Kursen konkret aufgegriffen:

- Kurs 24-23 KJP Forum – Genderaspekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Kurs 37-23 Transidentität

In dem aktuellen Fortbildungsprogramm der Sparte Bildung sind Inhalte, die einen direkten Bezug zu den Themen Gendermedizin oder geschlechtersensibler Versorgung aufweisen, nicht direkt ersichtlich. Trotzdem werden fortlaufend aktuelle Erkenntnisse und relevante Aspekte zu sämtlichen Themen in die Planung einbezogen und in die vorhandenen Angebote integriert. Die Wichtigkeit dieses Themas und die Notwendigkeit, geschlechtsspezifische Aspekte im Kontext der Gesamtbehandlung (berufgruppenübergreifend) zu betrachten und nicht nur isoliert als Angebot zur Verfügung zu stellen, findet in dem Bildungsbereich des IFuB Berücksichtigung. Dies gewährleistet, dass dieser Aspekt der Patient*innenversorgung in der Programmgestaltung angemessen berücksichtigt wird.

Sparte Forschung

Seit zwei Jahren erfolgen regelmäßig geschlechterbezogene Auswertungen verschiedener Behandlungsaspekte: Spezifische (Behandlungs-) Ergebnisindikatoren, Prozessindikatoren wie bspw. Polypharmazie, Monitoring von Nebenwirkungen, psychosoziale Interventionen, Zwangsmaßnahmen. Die Ergebnisse werden über die Qualitätsindikatorenberichte im Klinikverbund kommuniziert und diskutiert.

2.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Bedeutung von Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Förderung genderspezifischer Aspekte in der Patientenversorgung ist von entscheidender Bedeutung. Durch gezielte Schulungen und Trainings können medizinische Fachkräfte ein tieferes Verständnis für geschlechtsspezifische Unterschiede in Gesundheit und Krankheit entwickeln. Dies ermöglicht es ihnen, die Bedürfnisse und Anliegen von männlichen und weiblichen Patienten gleichermaßen zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Darüber hinaus

können geschlechtsspezifische Weiterbildungen dazu beitragen, stereotype Denkmuster und Vorurteile abzubauen, die die Versorgung von Patient*innen beeinträchtigen könnten. Eine kontinuierliche berufsgruppenübergreifende Fort- und Weiterbildung in diesem Bereich trägt somit dazu bei, die Qualität und Effektivität der Patient*innenversorgung zu verbessern und somit eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung sicherzustellen.

Arbeit der Pflegeschulen

Das Thema Gendermedizin ist nicht reguläres Fach in der pflegerischen Grundausbildung, wird aber in den LVR-Pflegeschulen in unterschiedlichen Kontexten und Formaten regelmäßig aufgegriffen. Ausbildungsziel ist, dass Pflege immer vor dem Hintergrund der konkreten Lebenssituation, des sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrundes, der sexuellen Orientierung, sowie der Lebensphase des zu pflegenden Menschen vermittelt wird (vgl. § 5 PflBG). Die Pflegeschulen berichten, dass das Thema z.B. im Ethikmodul unter dem Aspekt „Diversität“ berücksichtigt wird. In anderen Curricula wird das Thema in der Lerneinheit „Individuelle Lebensentwürfe und Lebensverläufe im Pflegehandeln“ aufgegriffen.

Innerbetriebliche Fortbildung und ärztliche Weiterbildung

Genderspezifische Fragen werden in der Facharzt Weiterbildung berücksichtigt, sowohl im Hinblick auf Diagnostik (z.B. unterschiedliche Symptomatik bei Männern und Frauen bei den verschiedenen Krankheitsbildern) als auch im Hinblick auf die Therapie, hier insbesondere die Psychopharmakotherapie oder die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Psychotherapie.

Dies geschieht sowohl regelmäßig innerhalb der klinischen Weiterbildung der Ärzt*innen als auch in themenbezogenen Veranstaltungen im Rahmen der curricularen Fortbildungen. Als Beispiele seien genannt: Fortbildung zu Antipsychotika in Schwangerschaft und Stillzeit, Veranstaltungen zum Thema Transsexualität.

Im Umgang mit Patient*innen, die sich als divers oder transgender identifizieren, wird versucht, den individuellen Bedürfnissen auch durch eine geeignete räumliche Unterbringung zu begegnen, die die Privatsphäre der Patient*innen schützt.

2.3 Arbeit der Diversity- und Migrationsmanager*innen

In den LVR-Kliniken wird das Tätigkeitsfeld der Integrationsbeauftragten zunehmend auf das von Diversity- und Migrationsmanager*innen erweitert¹¹. In dieser Rolle zählen unter anderem folgende Bereiche zu ihren Wirkungsfeldern:

- Ansprechperson für die Bedarfe und Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Patient*innen im Themenbereich Diversity und Migration,
- Implementierung und Förderung des LVR Diversity-Konzepts,

¹¹ vgl. hierzu Vorlage Nr. 15/2012: Migration und Diversity im Wandel: Neuausrichtung des Aufgabenprofils der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund

- Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau und der Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung,
- Förderung der Gleichstellung und Inklusion,
- Planung und Durchführung von Schulungen als Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und für das Verständnis von Diversity und Migration,
- Vernetzung mit relevanten Stakeholdern, sowohl innerhalb des LVR als auch außerhalb des Verbundes in der jeweiligen Region,
- Teilnahme an Weiterbildungen, Kongressen und Veranstaltungen zu den Themen Diversity und Migration.

Der hier dargestellte Auszug des Aufgabenprofils der zukünftigen Diversity- und Migrationsmanager*innen stellt neben den Angeboten der Fort- und Weiterbildung einen weiteren relevanten Schwerpunkt in der klinischen Versorgung dar, welcher sowohl durch den kollegialen Austausch als auch die Förderung von entsprechenden Fortbildungs- bzw. Informationsangeboten die Mitarbeitenden hinsichtlich gendersensibler Patient*innenversorgung in den LVR-Kliniken fortlaufend sensibilisiert. Die Weiterentwicklung der Aufgabenprofile der Diversity- und Migrationsmanager*innen kann dabei klinikindividuell und bedarfsgerecht ausgestaltet werden. Hiermit sollen Kompetenzen der Mitarbeitenden stetig entwickelt und kontinuierlich gefördert werden.

3. Ausblick

Die vorgestellten Maßnahmen verdeutlichen den aktuellen Stand der Entwicklung sowie die dringende Notwendigkeit, das Thema der genderspezifischen medizinischen Versorgung und die interdisziplinäre Zusammenarbeit kontinuierlich in die Behandlungskontexte der LVR-Kliniken einzubeziehen. Das Rahmenkonzept "Personenzentrierte Versorgung im LVR-Klinikverbund" bietet eine Plattform, um die Mitarbeitenden der Kliniken durch Erweiterung und Aktualisierung mit zukünftigen Erkenntnissen im Bereich der gendersensiblen Versorgung zu bereichern.

Es ist nicht nur wichtig, weil fundierte Erkenntnisse aus verschiedenen medizinischen Fachgebieten die Relevanz der Berücksichtigung dieses Themas unterstreichen, sondern auch, weil genderspezifische Aspekte im Rahmen einer personenzentrierten Versorgung fortlaufend berücksichtigt werden müssen. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Bereiche, die für die Versorgung von Patient*innen verantwortlich sind, geschlechtersensible Praktiken in der klinischen Praxis (z. B. Aufnahmediagnostik, Visiten usw.) etablieren.

Darüber hinaus sollte die Integration genderspezifischer Überlegungen in die klinische Praxis nicht isoliert betrachtet werden, sondern als integraler Bestandteil einer umfassenden und individuell zugeschnittenen Behandlung. Dies erfordert eine kontinuierliche Schulung des medizinischen Personals sowie die Schaffung eines unterstützenden Umfelds (Haltung), das die Sensibilität für geschlechtsspezifische Unterschiede fördert und die Implementierung entsprechender Maßnahmen erleichtert.

Dieser ganzheitliche Ansatz trägt dazu bei, die Gesundheitsversorgung gerechter und effektiver zu gestalten und die individuellen Bedürfnisse und Erfahrungen aller Patient*innen angemessen zu berücksichtigen.

In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i

Vorlage Nr. 15/2304

öffentlich

Datum: 27.03.2024
Dienststelle: LVR-Stabsstelle 10.04
Bearbeitung: Sabine Brinkmann

Kommission Gleichstellung	16.04.2024	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	07.06.2024	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Cross-Mentoring-Programm "Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen"

Kenntnisnahme:

Der Bericht zum Abschluss des Cross-Mentoring-Programms Flip IV wird gemäß der Vorlage Nr. 15/2304 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung

Ende Januar 2024 wurde nach knapp 15 Monaten des intensiven Austauschs das bewährte Cross-Mentoring-Programm „FlIP IV – Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen“ erfolgreich abgeschlossen.

48 Teilnehmende aus den LVR-Kliniken, den Kliniken der Stadt Köln und dem städtischen Klinikum Solingen haben von November 2022 bis Januar 2024 gemeinsam ihre Erfahrungen ausgetauscht, sich in begleitenden Workshops und Seminaren fortgebildet und sich ein neues Netzwerk über die eigenen Klinikgrenzen hinaus aufgebaut.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2304:

1. Hintergrund

Seit 2014 ist das Cross-Mentoring-Programm „Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen“ eine bewährte Personalentwicklungsmaßnahme im LVR.

Im vierten Durchlauf des Programms konnten insgesamt 48 Personen und somit 24 Tandems aus den LVR-Kliniken, den Kliniken der Stadt Köln und dem städtischen Klinikum Solingen über einen Zeitraum von knapp 15 Monaten ihre Erfahrungen und ihr Wissen rund um das Thema Führung austauschen und voneinander profitieren. Dabei stellte der LVR 70 Prozent der Teilnehmenden, die beiden anderen Häuser 16 bzw. 14 Prozent. Unter den Teilnehmenden waren 32 Frauen und 16 Männer.

Im LVR waren Ende 2020 in der Pflege 63 Prozent Männer und 37 Prozent Frauen in der Entgeltgruppe P13 eingruppiert. Stellen mit P13 umfassen in der Regel Stationsleitungsstellen einer „großen Station“, denen eine Führung von mindestens 12 Vollzeitkräften zugeordnet ist. Angesichts der dargelegten statistischen Unterrepräsentanz der weiblichen Pflegefachkräfte in Führung lag der Schwerpunkt insbesondere auch auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen und es wurden gezielt Inhalte in den Workshops eingesetzt, die der Förderung von Frauen in Führungspositionen dienen.

2. Warum Mentoring ein so wichtiges Personalentwicklungsinstrument ist:

Mentoring-Programme sind wohlerprobte und seit einigen Jahren nicht mehr wegzudenkende Personalentwicklungsmaßnahmen. Dabei hat der Mentoring-Ansatz drei Säulen, die für die Teilnehmenden von großer und wertvoller Bedeutung sind:

1. Die **Tandembeziehung** zwischen Mentee und Mentor*in
2. **Workshops**, die inhaltliche Inputs geben
3. Die **Netzwerkbildung** zwischen den einzelnen Teilnehmenden (und über die eigenen Klinik-Grenzen hinaus)

Die großzügige Bereitschaft der Teilnehmenden ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu teilen, förderte nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Entwicklung der teilnehmenden Führungskräfte. Das Programm ermöglichte eine offene und integrative Kultur, die es allen Beteiligten ermöglichte, ihr Potenzial zu entfalten.

Mentoring-Programme leben vom gemeinsamen Wissensaustausch der einzelnen Teilnehmenden und formen Netze über die eigene Fachlichkeit hinaus, die nachhaltig zu langfristigen und lebendigen Netzwerken wachsen können.

3. Förderung von Führungskompetenzen und das Aufbrechen von Stereotypen

Nach wie vor sind Frauen in ihren Aufstiegschancen strukturell benachteiligt. Fort- und Weiterbildungszeiten fallen oft in Phasen der Familienplanung und Elternschaft oder werden nur in Vollzeit angeboten. Der berufliche Aufstieg verzögert sich, Stunden werden reduziert und die Karriere bricht ab oder verzögert sich.

Nicht zuletzt durch die Verleihung des Wirtschaftsnobelpreises an Claudia Golding im Jahr 2023, die mit ihrer Forschungsarbeit darlegen kann, wie sich die berufliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt von Männern unterscheidet, machte noch einmal deutlich, wie gravierend die Familienplanung in die Karriereentwicklung von Frauen eingreift und den Aufstieg deutlich erschwert sowie ein damit einhergehendes Lohngefälle zwischen den Geschlechtern erzeugt. Männer hingegen gehen meist linear dem beruflichen Weg und ihren Aufstiegschancen nach und dies ohne größere Unterbrechungen. Auch dafür sind Mentoring-Programme nützlich, um auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Karriereentwicklung aufmerksam zu machen und für strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder anderer Diversitätsmerkmale zu sensibilisieren.

4. Gemeinsam stark im Tandem

Neben den unten aufgeführten Workshops wurden individuelle Treffen zwischen den einzelnen Tandems vereinbart. Selbstorganisiert und durch individuelle Fragestellungen geleitet konnten Nachwuchskräfte in einem kleinen Rahmen ihre Fragen stellen und von den Erfahrungen einer langjährigen Führungskraft profitieren. Intensität und Inhalt sind dabei selbstbestimmt und werden von den Teilnehmenden gelenkt und organisiert, so wie ihre Bedürfnisse es vorsehen.

Neben der intensiven Tandemarbeit gab es zusätzlichen Input in den folgenden Workshops:

- LVR im November 2022: Auftakt des Cross-Mentorings Flip (Führung leben im Pflegedienst und pflegenahen Berufsgruppen), Kennenlernen der Tandems, Impulsvortrag durch Katharina Luthermann (OHA – Osnabrück Healthcare Accelerator) zum Thema „Miteinander einen Unterschied machen – warum Diversität und Innovation zusammengehören“.
- Digitaler Workshop Januar 2023 bei den Kliniken der Stadt Köln mit Andrea Mergel zum Thema Konfliktmanagement.
- April 2023 beim städtischen Klinikum Solingen zum Thema: „Unconscious Bias - Unbewusster Denkverzerrungen und Stereotypen begegnen“, durchgeführt durch die EAF Berlin.
- Im Juni 2023 in der Reha Nova der Kliniken der Stadt Köln mit Andrea Mergel zum Thema „Empathische Führung“
- Im Oktober 2023 beim LVR in Langenfeld zum Thema „Führungswerkstatt“ – gemeinsam mit dem LVR-Institut für Forschung und Bildung, Sparte Bildung.
- Abschlussworkshop in der Reha Nova der Kliniken der Stadt Köln mit Tanja Kruse von FUTUR F zum Thema „Leadership emPower“.

Organisiert wurde das Cross-Mentoring durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming mit Lena Piel und den Gleichstellungsbeauftragten der Kliniken der Stadt Köln und des städtischen Klinikums Solingen.

In Vertretung

L I M B A C H

TOP 6 Anfragen und Anträge



Antrag Nr. 15/181

öffentlich

Datum: 21.03.2024
Antragsteller: GRÜNE

Projektkommission Bauvorhaben Ottoplatz	15.04.2024	empfehlender Beschluss
Kommission Gleichstellung	16.04.2024	empfehlender Beschluss
Schulausschuss	06.05.2024	empfehlender Beschluss
Kulturausschuss	13.05.2024	empfehlender Beschluss
Betriebsausschuss LVR- Jugendhilfe Rheinland	14.05.2024	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 3	03.06.2024	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 2	04.06.2024	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 4	05.06.2024	empfehlender Beschluss
Krankenhausausschuss 1	06.06.2024	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	25.06.2024	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Antrag Benennung von Gebäuden und Räumen nach Frauen, die für
Gesellschaft, Wissenschaft und Kultur Herausragendes geleistet haben**

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt:

1. Die Umbenennung von Gebäuden und Räumen in Erwägung zu ziehen bis ein Gleichgewicht der Geschlechter hergestellt ist
2. Bei künftigen Namensvergaben in Einrichtungen des LVR auch Namen von Frauen, die für Gesellschaft, Wissenschaft und Kultur Herausragendes geschaffen haben, zu berücksichtigen
3. In Ausschüssen und anderen Gremien darauf hinzuweisen, dass bei der Vergabe von Namen für Klinik- und Schulgebäude auf die Berücksichtigung von Frauennamen geachtet wird
4. Eine entsprechende Liste mit überregionalen und lokalen Namen mit Hilfe von Gleichstellungsstellen und Stadtarchiven zu erstellen.

Begründung:

Nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Dies sollte sich auch in der Namensgebung und damit Sichtbarmachung von Frauen bei Gebäuden oder Veranstaltungs- und Konferenzräumen ausdrücken. Es geht darum, den patriarchalen Blick ad acta zu legen und den Blick auf ein gleichberechtigtes Miteinander zu richten.

Frauen leisten – heute wie in der Vergangenheit – Großes für Gemeinwohl, Fortschritt, Demokratie und Freiheit. Ihre Verdienste wollen wir würdigen und sichtbar machen. Es geht darum, diesen außergewöhnlichen Frauen einen Platz in der öffentlichen Erinnerung zu schaffen und Mut zu machen, dass Frauen auch heute selbstbewusst und nicht im Verborgenen handeln.

Als Gesellschaft haben wir aber gerade erst begonnen, Verdienste von Frauen zu erforschen, wertzuschätzen und bekannt zu machen. Diesen Fortschritt an Wissen wollen wir abbilden.

So wurden anlässlich des Weltfrauentages 2021 zwei offizielle EU-Gebäude in Brüssel nach Sophie Scholl und Clara Campoamor benannt. Und auch das Haus der Kulturen der Welt widmet seine Räume einer Reihe von Frauen aus den verschiedensten Ländern, die die Welt als Ganzes ein Stück besser gemacht haben. Viele von ihnen fanden aus ideologischen, politischen, wirtschaftlichen oder patriarchalischen Gründen nie den Weg in die Geschichtsbücher, wurden aus der kollektiven Erinnerung getilgt oder marginalisiert.

In der Antwort auf unsere Anfrage (15/63) zeigt sich, dass im Kulturbereich erfreulicherweise fast ebenso viele Einrichtungen Namen von Frauen tragen wie von Männern. Es wird aber auch deutlich, dass bei der Namensvergabe sowohl in LVR-Förderschulen als auch in LVR-Kliniken ein extremes Ungleichgewicht besteht und Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Ralf Klemm
Fraktionsgeschäftsführer

TOP 7 Bericht aus der Verwaltung

TOP 8

Verschiedenes