

Niederschrift
über die 7. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung
am 28.03.2022 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Wehlus, Jürgen für Anders, Patrick
Cöllen, Heiner
Henk-Hollstein, Anne
Hermes, Achim
Petrauschke, Hans-Jürgen
Dr. Schlieben, Nils Helge
Schönberger, Frank für Kretschmer, Gabriele

SPD

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

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Ernst, Sandra
Klemm, Ralf
Peters, Anna
Rickes, Roland

FDP

Effertz, Lars Oliver
Runkler, Hans-Otto

AfD

Matzerath, Markus

Die Linke.

Basten, Larissa

Die FRAKTION

König, Simon

Gruppe FREIE WÄHLER

Bayer, Udo

Verwaltung:

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

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

Schneider, Sandy

persönliche Referentin ELR

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

- | | | |
|------|--|---|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 6. Sitzung vom 07.02.2022 | |
| 3. | Anfragen und Anträge | |
| 3.1. | Anfrage: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | Anfrage 15/20
GRÜNE K |
| 3.2. | Beantwortung der Anfrage 15/20 | |
| 3.3. | Anfrage zur Planung der Büroarbeitsplätze Ottoplatz | Anfrage 15/24
Die FRAKTION K |
| 3.4. | Beantwortung der Anfrage 15/24 | |
| 4. | Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, fünfter Umsetzungsbericht | 15/807 K |
| 5. | LVR-Gleichstellungsbericht und -plan | |
| 5.1. | LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020 | 15/847 K |
| 5.2. | LVR-Gleichstellungsplan 2025 | 15/850/1 E |
| 6. | Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR | 15/889 E |
| 7. | Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie - aktueller Sachstand | |
| 8. | Verschiedenes | |

Nichtöffentliche Sitzung

- | | | |
|---------|--|-----------------|
| 9. | Niederschrift über die 6. Sitzung vom 07.02.2022 | |
| 10. | Anfragen und Anträge | |
| 11. | Personalmaßnahmen | |
| 11.1. | Besetzung von Fachbereichsleitungen | |
| 11.1.1. | Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 83 - Wirtschaftliche Steuerung des LVR-Klinikverbundes und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen - im LVR-Dezernat Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen | 15/879 E |

- | | | |
|---------|--|-----------------|
| 11.1.2. | Besetzung der Leitung des LVR-Fachbereiches 61 - Digitalisierung, E-Mobilität und technische Innovation - im LVR-Dezernat Digitalisierung, IT-Steuerung, Mobilität und technische Innovation | 15/891 E |
| 11.2. | Personalmaßnahme
hier: Dringlichkeitsentscheidung | 15/860 K |
| 11.3. | Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung | 15/875 B |
| 11.4. | Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses | 15/876 E |
| 11.5. | Versetzung eines Beamten zum Landschaftsverband Rheinland | 15/901 B |
| 12. | Verschiedenes | |

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	10:05 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	10:35 Uhr
Ende der Sitzung:	10:35 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

Punkt 2

Niederschrift über die 6. Sitzung vom 07.02.2022

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

Punkt 3

Anfragen und Anträge

Neben den Anfragen unter den TOP 3.1 und 3.3 liegen keine weiteren Anfragen und Anträge vor.

Punkt 3.1

Anfrage: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Anfrage Nr. 15/20 GRÜNE

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Die Anfrage Nr. 15/20 Bündnis 90/DIE GRÜNEN wird zur Kenntnis genommen."

Punkt 3.2

Beantwortung der Anfrage 15/20

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/20 Bündnis 90/DIE GRÜNEN wird zur Kenntnis genommen."

Punkt 3.3

Anfrage zur Planung der Büroarbeitsplätze Ottoplatz

Anfrage Nr. 15/24 Die FRAKTION

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Die Anfrage Nr. 15/24 Die FRAKTION wird zur Kenntnis genommen."

Punkt 3.4

Beantwortung der Anfrage 15/24

Herr König bedankt sich für die zeitnahe, umfangreiche und hochwertige Beantwortung.

Zur Bitte von **Frau Wucherpfennig**, die Anfrage und die Antwort auch der Projektkommission Bauvorhaben Ottoplatz vorzulegen, weist **Herr Klemm** darauf hin, dass dies bereits so umgesetzt sei. Diese Handhabung müsse dann ggf. stringent auch für andere Anfragen und deren Beantwortung gelten.

"Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/24 Die FRAKTION wird zur Kenntnis genommen."

Punkt 4

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

Vorlage Nr. 15/807

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

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

Punkt 5 **LVR-Gleichstellungsbericht und -plan**

Frau Brinkmann präsentiert Aspekte des LVR-Gleichstellungsberichtes 2017 bis 2020 (siehe TOP 5.1) sowie daraus resultierende Konsequenzen für den LVR-Gleichstellungsplan 2025 (siehe TOP 5.2) mittels eines Powerpoint Vortrags, der als Anlage der Niederschrift beigefügt ist.

Der **Vorsitzende** bedankt sich im Namen des Ausschusses für den Vortrag, der ebenso wie die Vorlagen zum Gleichstellungsbericht und -plan fraktionsübergreifend gelobt wird.

Die Frage von **Frau Basten**, wie viele der unter Ziffer 4.4 des Gleichstellungsberichtes angegebenen Personen nach § 15 Abs. 4 BEEG tatsächlich bis zum maximal Möglichen weiterarbeiten oder wie viele davon die Elternzeit tatsächlich für ihre Familien und Kinder nutzen, kann **Frau Brinkmann** nicht ad hoc beantworten, sagt aber in Abstimmung mit den Fachbereich 12 eine entsprechende Information, nach Möglichkeit im Rahmen der Niederschrift, zu.

Hinweis zur Niederschrift:

Für den sog. NKF-Bereich (Dezernate 0 bis 9 inkl. AD 5 und 9) ergeben sich für das Jahr 2020 folgende Zahlen:

17,2 % der in Elternzeit befindlichen Personen waren während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt, bei den Frauen betrug die Quote 17 %, bei den Männern 18,75%.

Eine Auswertung für den gesamten LVR ist nicht möglich bzw. würde zu verfälschten Ergebnissen führen, da in Teilen der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen die dazu erforderlichen Daten nicht in SAP gepflegt sind.

Zur Frage von **Herrn Bortlitz-Dickhoff**, ob bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen die Zeiteanteile, getrennt nach Geschlechtern, ermittelt und künftig in den Gleichstellungsbericht aufgenommen werden könnten, weist **Frau Brinkmann** darauf hin, dass der Bericht dazu bereits genauere Angaben enthalte.

Nach ihrer Einschätzung zur Entwicklung der Teilzeitarbeit von Männern gefragt, verdeutlicht Frau Brinkmann, dass das Beratungsangebot verstärkt von jungen Eltern in Anspruch genommen werde, sich die Entwicklung aber insgesamt noch am Anfang befinde.

Unter Hinweis auf die Teilzeitquote von 18% im Bereich des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen merkt **Frau Wucherpfennig** an, dass es im Bereich der Pflege auch wünschenswert sei, die Altersstruktur bei den Teilzeitbeschäftigten darzustellen. **Herr Pagenkopf** sagt zu, eine Auswertung nach Alterskategorien in den nächsten Personalbericht aufzunehmen.

Punkt 5.1 **LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020** **Vorlage Nr. 15/847**

Es wird auf die Ausführungen zu TOP 5 verwiesen.

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

Punkt 5.2
LVR-Gleichstellungsplan 2025
Vorlage Nr. 15/850/1

Es wird auf die Ausführungen zu TOP 5 verwiesen.

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst **mehrheitlich** mit den Stimmen der Fraktionen von CDU, SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN, FDP, Die Linke. und Die FRAKTION sowie der Gruppe FREIE WÄHLER gegen die Stimme der AfD-Fraktion folgenden empfehlenden Beschluss:

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

Punkt 6
Erweiterung des Anwendungsbereichs der Altersteilzeit für Beamt*innen beim LVR
Vorlage Nr. 15/889

Zur Frage von **Herrn Klemm** zu den Mehrkosten für den LVR, bestätigt **Herr Pagenkopf**, dass jeder Fall der Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch Beamt*innen Mehrkosten in Höhe von 13.000 € jährlich verursache.

Auf Nachfrage von **Herrn Matzerath** erläutert **Herr Limbach**, dass Altersteilzeit erfahrungsgemäß in den seltensten Fällen in Form einer Teilzeitbeschäftigung, sondern in der Regel im sog. Blockmodell in Anspruch genommen werde. Die Nachbesetzung der jeweiligen Stelle erfolge in diesen Fällen zeitnah zum tatsächlichen Ausscheiden der*des bisherigen Stelleninhabers*in.

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

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

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

Im Rahmen seines mündlichen Berichtes informiert **Herr Limbach** den Ausschuss über den aktuellen Sachstand zum Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie. Er führt aus, dass weiterhin eine Menge passiere und nichts in dieser Pandemie so stabil sei wie die laufenden Veränderungen ihrer Rahmenbedingungen.

Die neue Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten solle zum 01.06. in Kraft treten. Verwaltung und Gesamtpersonalrat (GPR) hätten die Gründung einer Begleitgruppe vereinbart, in der die Praxiserfahrungen, aber auch mögliche Konfliktfelder und Problemlagen, frühzeitig erörtert und ausgeräumt werden sollen. Der GPR habe im Vorfeld der abschließenden Einigung über den Vereinbarungstext eingehend die örtlichen Personalräte eingebunden, da diesen an der Umsetzung vor Ort eine Rolle zukommen werde.

Herr Limbach berichtet, dass in der vergangenen Woche Verwaltung und GPR ferner das Auftaktgespräch zur Neufassung der Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit geführt

hätten. In dem nun anstehenden Verhandlungsprozess werde es auch darum gehen, die pandemiebedingten Veränderungen des Arbeitszeitrahmens auf ihre Eignung für eine dauerhafte Übernahme zu überprüfen. Beide Parteien seien sich darin einig, dass die Mitarbeitenden, insbesondere im Mobilien Arbeiten/Homeoffice, die Erwartungshaltung hätten, dass gewonnene Flexibilität nicht revidiert werde, dabei aber selbstverständlich die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften konsequent beachtet werden müssten.

Digitale Formate über Zoom, GoToMeeting und vergleichbare Anwendungen, würden künftig ihren festen Platz im Arbeitsalltag des LVR behalten. Alle Mitarbeitenden seien aber nun gefordert, differenziert und anlassbezogen zu entscheiden, wie analoge und digitale Besprechungen im Arbeitsalltag intelligent eingesetzt werden könnten. Es bestehe eine breite Einigkeit, dass Präsenztermine unverzichtbar seien und der direkte soziale Kontakt nicht von gestern sei, sondern einen Erfolgsfaktor für Teambesprechungen, Beurteilungs- und Kritikgespräche und den in den letzten beiden Jahren oftmals zu kurz gekommenen informellen Austausch darstellen.

Daran knüpfe die neue Dienstvereinbarung an, indem sie mindestens einen Präsenztag in der Woche für die Mitarbeitenden vorsehe, die am Mobilien Arbeiten teilnehmen werden. Alle werden mit mobilen Endgeräten ausgestattet, sofern dies noch nicht der Fall sei, um damit auch eine Desksharing-Quote von 0,8 zu ermöglichen. Herr Limbach verweist hierzu auf die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/24.

Herr Limbach erläutert, dass seit dem 20.03. die prioritäre Homeoffice-Verpflichtung im Wege der Änderung des IfSchG weggefallen sei. Der LVR gehe damit flexibel um, da dies nicht eine automatische Rückkehr zur Präsenzarbeit bedeute. Bis zum Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung bedeute dies, dass in der Übergangsphase weiterhin großzügig von der Option der Heim-/Telearbeit Gebrauch gemacht werde und die Übergänge zum Mobilien Arbeiten fließend gestaltet würden.

Herr Limbach führt weiterhin aus, dass der Kurswechsel zu einer weiteren Öffnung mit einer Neufassung der gesetzlichen Vorgaben vollzogen worden sei, begleitet von einer Ministerpräsidentenkonferenz am 17.03., die nicht unbedingt das Vertrauen in das staatliche Pandemiemanagement gestärkt habe. Der Bund favorisiere die Rücknahme von Einschränkungen und den Ländern sei die Beibehaltung oder die Rückkehr zu Beschränkungen zu hochschwellig organisiert.

Die Neufassung der CoronaSchutzVO, die bis zum 02.04. gelte, wurde für den LVR mit Verfügungen nachvollzogen. Die AHA-Regelungen gelten hiernach weiterhin, die 3 G-Regelung am Arbeitsplatz sei dagegen entfallen. Gleiches gelte für die Testpflichten aus Sicht der Mitarbeitenden in den LVR-Kliniken und im HPH-Verbund. Testangebote würden von Arbeitgeberseite fortgesetzt.

Nach erheblichen Steigerungen der Infiziertenzahlen im LVR in den letzten Wochen seien in der vergangenen Woche die Zahlen erstmals wieder gesunken, um 62 Personen auf 782 Infizierte.

Laut Aussage von Herrn Limbach sei das natürlich weiterhin ein hoher Wert, der aber das allgemeine Infektionsbild widerspiegle.

Zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht berichtet Herr Limbach, dass seit dem 15.03. (noch bis zum 31.03.) die Meldungen der Mitarbeitenden ohne vollständigen Impfschutz an die örtlichen kommunalen Gesundheitsämter erfolgen würden. Es müsse davon ausgegangen werden, dass dies ca. 350 Mitarbeitende betreffe, was auf Betretungs- und Tätigkeitsverbote hinauslaufen würde. Dies wiederum werde arbeitsvertragsrechtliche Konsequenzen haben, sprich die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in größerem Umfang. Die exakten Zahlen werde die Verwaltung im LA am 04.04. berichten. Leider habe der Impfstoff Novavax nicht die erhoffte Impfmobilisierung bewirkt. Auf NRW seien rund 290.000 Dosen entfallen, die aber kaum nachgefragt worden seien. Ob es noch zu einer bundesgesetzlichen allgemeinen Impfpflicht in den nächsten Monaten kommen werde, müsse angesichts der Antragslage im Bundestag bezweifelt werden.

Punkt 8
Verschiedenes

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

Mechernich, den 04.05.2022

Der Vorsitzende

S c h m i t z

Köln, den 22.04.2022

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

L i m b a c h

LVR-Gleichstellungsbericht 2017 - 2020

Sabine Brinkmann, 28. März 2022

Einführung

- Grundlage: Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW)
- Überprüfung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans 2020
- Basis für die Ablösung des aktuell gültigen Plans durch den LVR-Gleichstellungsplan 2025

Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der

Personalentwicklung:

- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Bestandsaufnahme und Analyse

Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2020 im Vergleich zum 31.12.2016

- Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung
- Vereinbarkeit Erwerbs- und Sorgearbeit
- geschlechtersensiblen Aufgabenerfüllung

LVR-Mitarbeitende insgesamt: 6.379 Männer (35 Prozent) und 11.653 Frauen (65 Prozent) zum Stichtag 31.12.2020

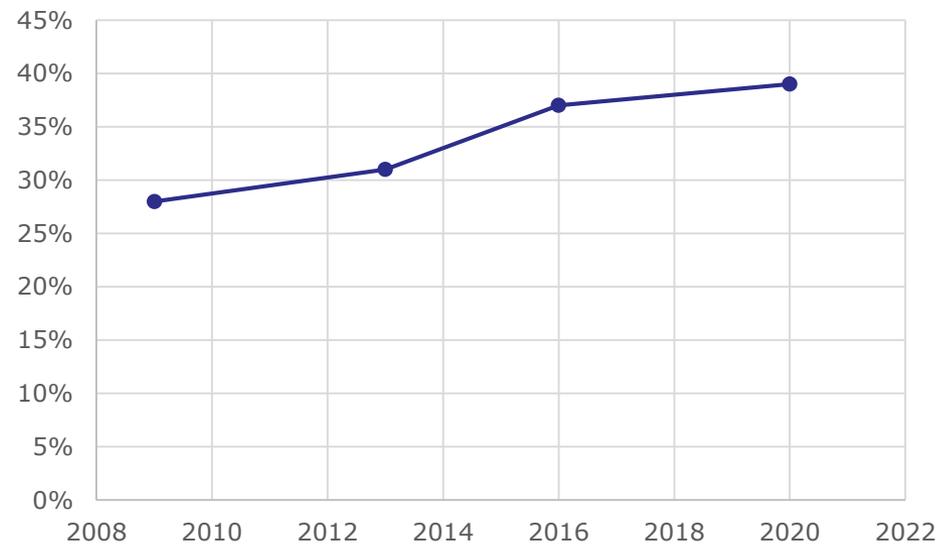
Frauen in Leitungspositionen

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

Frauen in Führungspositionen ab A15/ EG15/ EIII

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

Frauen in Führungspositionen ab A15/ EG15/ EIII im Zeitverlauf



Maßnahmen zur Personalentwicklung

- Anteil der Männer in den Gesundheits- und Pflegeausbildungsberufen im Vergleich zu 2016 unverändert bei ca. 30 Prozent
- Anteil der Frauen im Handwerk und in den IT- Ausbildungsberufen unverändert bei ca. 20 Prozent
- Anstieg der Männer in Sozialpädagogik/Erziehung von 21 Prozent in 2016 auf 34 Prozent in 2021
- Frauen partizipieren an den Personalentwicklungs- und Fortbildungsprogrammen überwiegend entsprechend ihres Gesamtanteils der Frauen im LVR (65 Prozent)

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

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

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

- Im Vergleich zu 2016 liegt der Teilzeitanteil der Frauen unverändert bei 55 Prozent sowie in der mittleren Altersgruppe bei 60 Prozent
- 30 Prozent der Frauen im LVR arbeiten unterhalb von 70 Prozent der Vollzeitarbeitszeit
- Leichter Teilzeitanstieg bei den Männern in der Altersgruppe 41 bis 50 Jahren (17 Prozent in 2016, 21 Prozent 2020)
- Mit 45 Männern und 119 Frauen in Teilzeitführung lässt sich ein leichter Anstieg bei beiden Geschlechtern beobachten (37 Männer und 87 Frauen in 2016)

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

- Hoher Anteil von Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit (57 Prozent länger als ein Jahr)
- Anteil der Männer an der Elternzeit in 2020 im Verhältnis zu den Frauen unverändert bei 19 Prozent, davon 73 Prozent bis zu zwei Monaten
- Anstieg der Individualvereinbarung zur Heimarbeit der Frauen von 1.146 in 2016 auf 1.333 Frauen in 2020
- Mit 650 Männern ist die Anzahl einer Individualvereinbarung zur Heimarbeit im Vergleich zu 2016 konstant geblieben

Schlussfolgerungen

- Personalentwicklung zur Förderung von Frauen auf den unteren und mittleren Führungsebenen zur Vorbereitung auf die zweite und erste Führungsebene
- Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen in den Bereichen IT/Technik, Verwaltung/Betriebswirtschaft, Pflege
- Unterstützung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit von Männern und Frauen (Führung in Teilzeit, Väterbeirat)
- Initiativen zur Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik)
- Gewinnung von Männern für SAGE-Berufe (**SA** für Soziale Arbeit, **G** für Gesundheit und Pflege und **E** für Erziehung und Bildung)