



Frauenförderplan 2015 – 2017

Frauenförderplan 2015 – 2017

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
1 Beschäftigtenstruktur – Übersicht	7
2 Prognose für die Jahre 2015 – 2017	12
3 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2012 – 2014	14
4 Die drei Handlungsfelder der Unfallkasse NRW	24
5 Zielsetzung und Maßnahmenkatalog der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2015 – 2017	25
5.1 Handlungsfeld „Chancengleichheit“	25
5.2 Handlungsfeld „Arbeiten und Leben in guter Balance“	27
5.3 Handlungsfeld „Gesunde Unfallkasse“	28
Anlage 1: Beschäftigtenstruktur – Analyse und Bericht	29
1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unfallkasse NRW	29
1.1.1 Anzahl der aktiven Beschäftigten	29
1.1.2 Beschäftigte nach Statusgruppen	31
1.1.3 Beschäftigte nach Laufbahngruppen	32
1.1.3.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	33
1.1.3.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	34
1.1.3.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	34
1.2 Führungsaufgaben	35
1.3 Aus- und Fortbildung	39
1.4 Stellenbesetzungen	39
1.5 Arbeitszeitregelungen	41
1.5.1 Teilzeit	41
1.5.2 Alternierende Telearbeit	42
1.6 Elternzeit und sonstige Beurlaubungen	43
Impressum	46

Vorwort



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und sehr geehrte Mitarbeiter,

ich freue mich, Ihnen den neuen Frauenförderplan der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2015 bis 2017 vorzustellen.

Die Chancengleichheit für Frauen wird im Frauenförderplan mit konkreten Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern dokumentiert und weiterentwickelt.

Die Zahlen und Fakten im Frauenförderplan zeigen, dass die Unfallkasse auf dem richtigen Weg ist. Wir wollen diesen Weg ausbauen und weiterentwickeln. Das ist ein fließender Prozess, dem wir uns stellen. Wichtig ist, dass wir diesen Weg, so wie bisher, kontinuierlich weitergehen.

Gerade unsere Führungskräfte sind in besonderer Weise dem Ziel verpflichtet, dass Frauen und Männer gleichberechtigt und chancengleich arbeiten.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für eine moderne Verwaltung und dürfen nicht zu Benachteiligungen im beruflichen Fortkommen führen. Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat zeigt, dass wir, wie viele andere Institutionen und Unternehmen auch, die gleiche Zielrichtung haben und dafür diese Auszeichnung erhalten haben.

Vielfältige Aus- und Fortbildungsangebote der DGUV und externer Bildungsträger sowie eine strategische Personalentwicklung sind ein geeignetes Mittel, den unterschiedlichen Ausbildungen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Hierzu zählen auch die Jahresgespräche der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich besonders gut für konkrete Vereinbarungen eignen, von denen beide Seiten und auch die Unfallkasse profitieren.

Wir können dem demografischen Wandel aktiv entgegenzutreten, wenn wir die Ausbildung von jungen Menschen in der Unfallkasse NRW attraktiv gestalten und eine berufliche Zukunft im Anschluss an die Ausbildung ermöglichen.

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, Führungskräften, Personalrat und allen Beschäftigten wollen wir neue Impulse geben. Bringen Sie Ihre Ideen und Vorschläge ein und gestalten Sie so die aktive Gleichstellungspolitik in der Unfallkasse NRW.

A handwritten signature in black ink that reads 'Gabriele Pappai'.

Gabriele Pappai

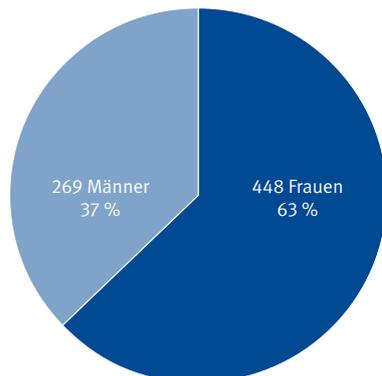
1 Beschäftigtenstruktur – Übersicht

Der folgende Teil dient dazu, einen Überblick über die geschlechterspezifische Darstellung der Beschäftigtenstruktur zu geben. Hier werden die wesentlichen Fakten und Zahlen veranschaulicht. Eine genaue und detaillierte Darstellung mit einer Analyse und einem Bericht über die Beschäftigtenstruktur befindet sich in der Anlage. Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur basiert auf der Grundlage des Geschäftsverteilungsplans vom 01.05.2014.

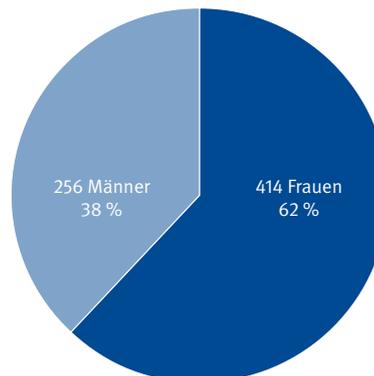
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unfallkasse NRW

Der Frauenanteil aller Beschäftigten (Tarif-Beschäftigte – auch befristet Beschäftigte –, Dienstordnungsangestellte, Beamtinnen und Beamte) ist seit dem 01.08.2011 von 62 Prozent auf 63 Prozent gestiegen. Auch der Anteil der aktiv¹ beschäftigten Frauen ist seit 2011 von 405 Frauen (60 Prozent) auf 414 Frauen (62 Prozent) angestiegen.

717 Beschäftigte gesamt



670 aktive Beschäftigte



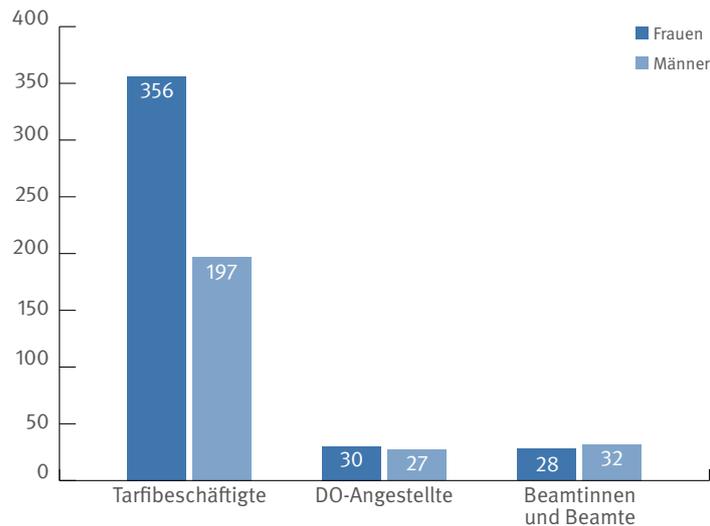
Beschäftigte nach Statusgruppen

Das Verhältnis der DO-Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten ist zwischen Männern und Frauen nahezu ausgeglichen (49,57 Prozent Frauen und 50,43 Prozent Männer). Bezieht man diese Zahlen jedoch auf die Gesamtbeschäftigtenzahl des jeweiligen Geschlechtes, so erhält man bei den Frauen ein Ergebnis von 14 Prozent und bei den Männern von 23 Prozent, die der Beschäftigtengruppe der DO-Angestellten oder Beamten angehören.

¹ Nicht hierzu zählen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- in Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit (werden gesondert dargestellt)
- mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit
- in Altersteilzeit in der Freistellungsphase
- in Sonderurlaub
- die zu einem anderen Arbeitgeber abgeordnet sind
- Aus- und Fortzubildende sowie Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst (werden gesondert dargestellt)

Beschäftigtengruppe



Beschäftigte nach Laufbahngruppen

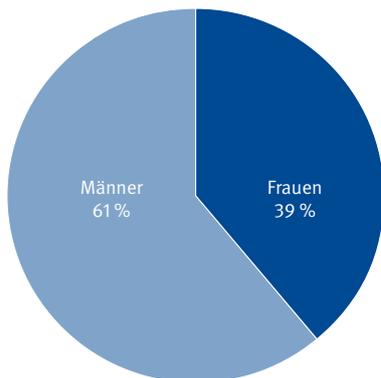
Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beträgt 39 Prozent. In den B-Besoldungsgruppen (inklusive der außertariflichen Besoldung analog zur B-Besoldung) sind Frauen mit 29 Prozent unterrepräsentiert. Bei der A-Besoldung, welcher der größere und aussagekräftigere Anteil ist, beträgt das Verhältnis Frauen zu 60 Prozent Männer. In der meist vertretenen Entgeltgruppe A 14/EG 14 überwiegt der Frauenanteil sogar mit 53 Prozent.

Im gehobenen Dienst gibt es insgesamt mehr Frauen als Männer, allerdings gilt das nur für die Eingangsstufen A 9/A 10 und EG 9. In den übrigen (höherwertigen) Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert.

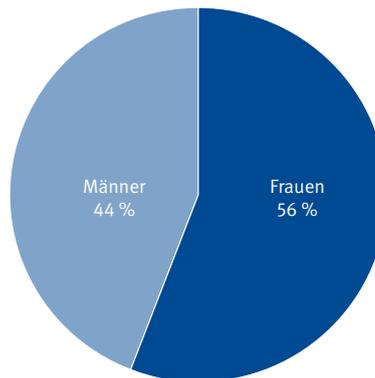
Der Anteil der Frauen ist in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes höher als der der Männer. Trotz der Überrepräsentanz der Frauen insgesamt sind diese, wie in den Vorjahren, in der Endstufe (EG 8/9/A 9) prozentual weniger vertreten als Männer.

Die Aufteilung auf die Laufbahnen bei der Unfallkasse NRW stellt sich wie folgt dar:

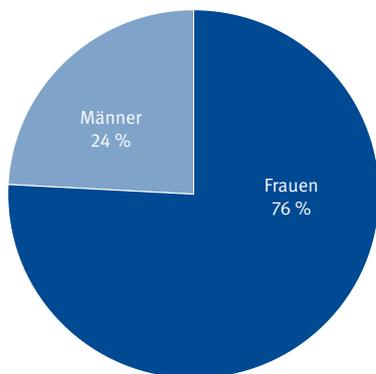
85 Beschäftigte im höheren Dienst



318 Beschäftigte im gehobenen Dienst



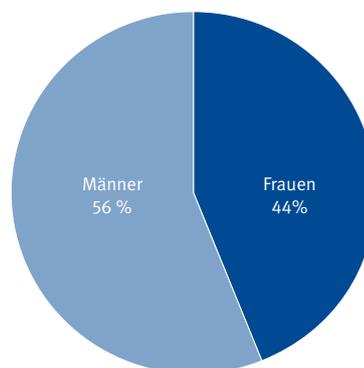
267 Beschäftigte im mittleren Dienst



Führungsaufgaben

Frauen auf Leitungsebenen sind teilweise unterrepräsentiert. Im Vergleich zur letzten Erhebung hat sich das Ergebnis von 40 Prozent auf 44 Prozent verbessert. Im gehobenen Dienst gibt es einen Anstieg von 50 Prozent auf 52 Prozent. Der Anteil im höheren Dienst ist aber von 38 Prozent auf 37 Prozent gesunken. In der Zentrale gibt es 40 Prozent weibliche Führungskräfte. In der RD Rheinland sind es 43 Prozent und in der RD Westfalen-Lippe sogar 50 Prozent.

117 Führungskräfte

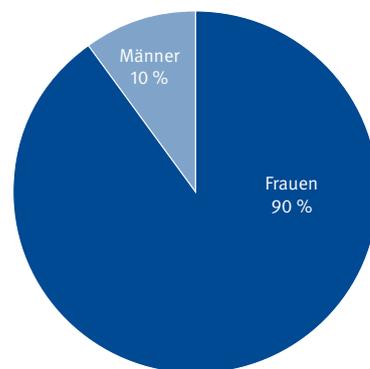


Arbeitszeitregelungen

Teilzeit

37 Prozent aller weiblichen Beschäftigten, aber nur 7 Prozent der männlichen Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt. 90 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

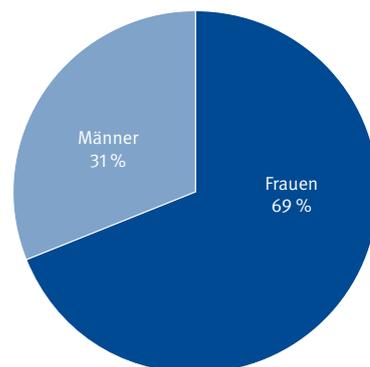
169 Teilzeitbeschäftigte



Alternierende Telearbeit

Von 110 Telearbeitenden sind 69 Prozent Frauen und 31 Prozent Männer. Im höheren Dienst ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen; im gehobenen und mittleren Dienst nehmen mehr Frauen als Männer Telearbeit in Anspruch.

110 Beschäftigte in Telearbeit

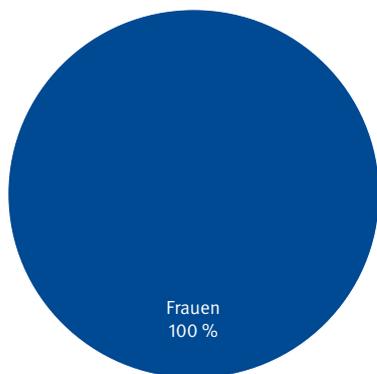


Elternzeit und sonstige Beurlaubungen

Zum Stichtag 01.01.2015 sind bei der Unfallkasse NRW 18 Frauen beurlaubt und gehen hierbei keiner Erwerbstätigkeit nach. Es gibt keine männlichen Beschäftigten, die zum Stichtag ohne Erwerbstätigkeit beurlaubt sind. Eine Beurlaubung mit Teilzeitbeschäftigung gibt es bei 16 Frauen und einem Mann. Diese befinden sich überwiegend im gehobenen und höheren Dienst.

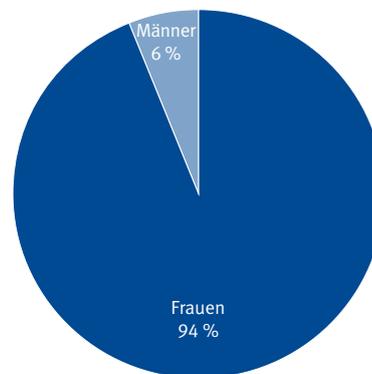
18 Beschäftigte in Elternzeit ohne Teilzeit

Männer 0 %



17 Beschäftigte in Elternzeit mit Teilzeit

Männer 6 %



2 Prognose für die Jahre 2015 – 2017

Datengrundlage

Unter Berücksichtigung der unter Punkt 1 und der in Anlage 1 aufgeführten Bestandsaufnahme fallen bei der Analyse der Beschäftigungsstruktur unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten zwei Aspekte auf, die auch in den vorhergehenden Frauenförderplänen festgestellt wurden:

1. der geringere Anteil von Mitarbeiterinnen im höheren Dienst und im gehobenen Dienst mit Ausnahme der Eingangsstufe des gehobenen Dienstes bzw. von Beschäftigten der entsprechenden Entgeltgruppen
2. der geringere Anteil von Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen

Die planbaren Personalabgänge (Rente/Pension) in der Unfallkasse NRW können für die Laufzeit des Frauenförderplans wie folgt prognostiziert werden:

Personalabgänge 2015 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
höherer Dienst*	2	0	2
gehobener Dienst	0	0	0
gesamt	2	0	2

* 1 mal A 14, 1 mal EG 14

Personalabgänge 2016 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
höherer Dienst	0	0	0
gehobener Dienst*	2	1	1
gesamt	2	1	1

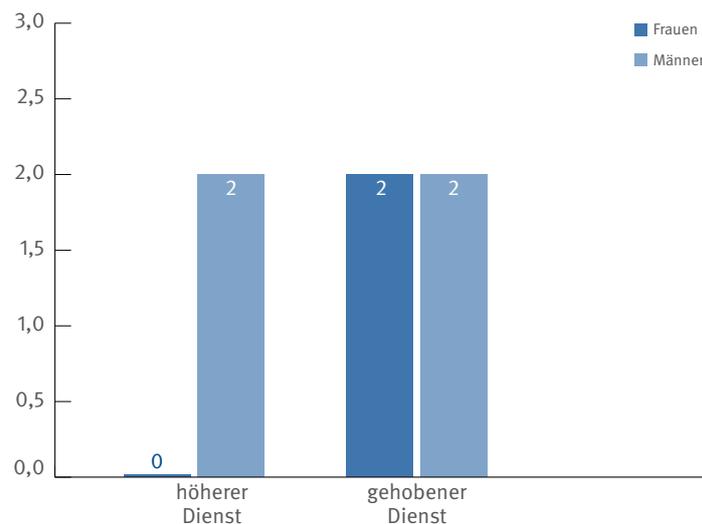
* 1 mal EG 9, 1 mal A 13 (Stelle hat kw-Vermerk)

Personalabgänge 2017 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
höherer Dienst	0	0	0
gehobener Dienst*	2	1	1
gesamt	2	1	1

* 2 mal EG 9

Im Sinne eines Abbaus von Unterrepräsentanzen bzw. einer weiteren Steigerung des Frauenanteils in den Laufbahnen gehobener Dienst (hier: Endstufe) und höherer Dienst ist eine Besetzung der prognostizierten Vakanzen – auf der Grundlage der Bestenauswahl – mit Frauen zu forcieren. Dies betrifft jedoch nur einen Abgang in 2014 im höheren Dienst, da die andere Stelle künftig wegfällt. Vorgesetzte werden, flankiert durch unfallkasseninterne Maßnahmen zur Frauenförderung, dafür sensibilisiert, insbesondere Frauen, die für die fraglichen Tätigkeiten in Betracht kommen, zu unterstützen und zu motivieren, sich auf weiterführende Stellen zu bewerben. Darüber hinaus ist es Aufgabe einer Organisation, bei der Nachfolgeplanung die Ziele dieses Frauenförderplans zur paritätischen Geschlechterverteilung auf die Laufbahnen und bei den Führungspositionen zu berücksichtigen.

Personalabgänge 2015 – 2017



3 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2012 – 2014

3.1 Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Erhöhung des Anteils der Frauen im höheren Dienst in der Zentrale auf 50 Prozent (Istzustand 05/2011 = 35 Prozent)	Der Anteil der Frauen im höheren Dienst ist seit 2011 auf 41 Prozent gestiegen.
Förderung des Frauenanteils auf der Ebene des Führungskräftenachwuchses	Coaching-Angebote für Führungskräfte wurden überwiegend von Frauen wahrgenommen.
Im Sinne eines Abbaus von Unterrepräsentanzen bzw. einer Steigerung des Frauenanteils in den Laufbahnen gehobener Dienst (hier: Endstufe) und höherer Dienst ist eine Besetzung der prognostizierten Vakanzen – auf der Grundlage der Bestenauswahl – mit Frauen zu forcieren. Vorgesetzte werden, flankiert durch unfallkasseninterne Maßnahmen zur Frauenförderung, dafür sensibilisiert, insbesondere Frauen, die für die fraglichen Tätigkeiten in Betracht kommen, zu unterstützen und motivieren.	Anteil der Frauen in den Endstufen des gehobenen Dienstes ist um 4 bzw. 5 Prozentpunkte gesunken.
Die paritätische Besetzung der Dezernatsleitungen wird angestrebt.	Die Frauenquote hat sich seit der letzten Erhebung durch Wegfall eines Dezernats wie folgt verändert: 1 Frau und 4 Männer als Dezernatsleitungen.
Bei Führungspositionen wird in allen Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen eine Parität zwischen Frauen und Männern angestrebt.	Dieses Ziel wird weiterhin angestrebt.
Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in Leitungs- und Führungspositionen.	Teilzeitarbeit ist kein Ausschlusskriterium für die Besetzung von Führungspositionen oder sonstigen herausgehobenen Stellen.
Frauen mit Führungspotential werden besonders motiviert, sich auf Führungspositionen zu bewerben.	Dieses Ziel wird weiterhin angestrebt und ist Aufgabe jeder einzelnen Führungskraft.
Zur Erhöhung des Anteils von Teilzeitkräften in Führung wird vom Dezernat Personal das Konzept „Führen in Teilzeit“ entwickelt.	In der Unfallkasse NRW gibt es ein Führungstandem im Jobsharing und einige Führungskräfte in Teilzeit. Alle Modelle bewähren sich in der Praxis, so dass für eine konzeptionelle Begleitung bisher kein Bedarf gesehen wurde.

3.2 Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
<p>Schulungen von Mitgliedern der Auswahlgremien mit folgenden Schwerpunkten: Erkennen und Bewerten von geschlechtsspezifischen Verhaltensformen sowie von besonderen Begabungen und Befähigungen.</p>	<p>Es wurden vier zweitägige Inhouse-Schulungen „Gestaltung von professionellen Anforderungsprofilen“ für Mitglieder der Auswahlgremien durchgeführt.</p>
<p>Erstellung von Anforderungsprofilen für Stellen im Hinblick auf gleichstellungsrelevante soziale Kriterien.</p>	<p>Anforderungsprofil für Führungskräfte wurde entwickelt. Genderaspekte sind Teil der Personalführungskompetenz.</p>
<p>Sonderaufgaben und Projektarbeiten sind auszuschreiben. Einheitliche Vorgehensweise bei der Ausschreibung und Vergabe von Sonder- und Projektaufgaben. Die erfolgreiche Projektarbeit stellt oft ein Sprungbrett für die Übernahme von Führungsfunktionen oder höherwertigen Tätigkeiten dar. Bei der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung besonders zu fördern.</p>	<p>Es gibt einen Prozess für Ausschreibungsverfahren von Stellen. Dieser ist in einem Leitfaden dokumentiert. Eine einheitliche Vorgehensweise für die Vergabe von Sonder- und Projektaufgaben gibt es bisher nicht. Der Bereich Organisationsentwicklung arbeitet derzeit an einem Handbuch zum Projektmanagement.</p>
<p>Die ausschreibende Organisationseinheit soll sich bei Unterrepräsentanz von Frauen aktiv um geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle bemühen, z. B. durch vorausschauende Personalplanung und Qualifizierungsangebote.</p>	<p>Wird bislang nur teilweise umgesetzt.</p>
<p>Die Bereiche Personalwirtschaft und Personalentwicklung des Dezernats Personal erarbeiten derzeit gemeinsam einen Standardprozess für Stellenbesetzungsverfahren, in dem Chancengleichheit als Dimension berücksichtigt wird.</p>	<p>Entwicklung eines Leitfadens zur Personalauswahl als Qualitätsstandard für interne und externe Auswahlverfahren ist erfolgt.</p>

3.3 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen
Eltern erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange mit den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, Schulen oder sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.	Wird im Rahmen der Dienstvereinbarung Gleitzeit in diversen Konstellationen ermöglicht.

3.4 Weiterbildung

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Bei Inhouse-Schulungen achtet die Unfallkasse NRW im Rahmen der vergaberechtlichen Möglichkeiten darauf, dass Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden (§ 11 Abs. 5 LGG).	Wurde umgesetzt – neue Referentinnen wurden mit in den Pool aufgenommen.
Beschäftigte in Elternzeit und in der Beurlaubung werden über das zurzeit in der Programmierung befindliche Kontaktportal ebenfalls über das Fortbildungsangebot unterrichtet.	Kontaktportal ist in der Planung; technische Umsetzung steht noch aus.
Ein- und Fortführung von bedarfsgerechten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen insbesondere zur Hebung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen – wie die Endstufen des gehobenen Dienstes, des höheren Dienstes und bei Führungspositionen.	Frauen haben sich in den letzten drei Jahren vermehrt zu „Seminaren für Schlüsselqualifikationen“ angemeldet. Auch wurden einige bedarfsgerechte Inhouse-Schulungen für Bereiche, in denen überwiegend Frauen arbeiten, durchgeführt (z. B. Telefontraining, Selbst- und Zeitmanagement, Umgang mit schwierigen Versicherten).
Gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen.	Neuen Führungskräften wird schnellstmöglich die Möglichkeit zur Teilnahme an Führungsseminaren gegeben. Frauen nehmen vermehrt das Instrument „Coaching für Führungskräfte“ in Anspruch.

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern gleichermaßen und motivieren ggf. Frauen besonders. Daher sind Vorgesetzte aufgefordert, Frauen gezielt anzusprechen und zu motivieren.	Die Teilnahmequote aller Beschäftigten ist hoch.
Die Führungskräfte stellen weiterhin sicher, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden.	Rechtzeitige Information zu allen Weiterbildungsmaßnahmen über das Intranet der Unfallkasse NRW.
Teilzeitbeschäftigte werden weiterhin bei der Bewilligung von Fortbildungen entsprechend berücksichtigt.	Dies ist gängige Praxis der Unfallkasse NRW.
Teilzeitbeschäftigte, die über ihre Arbeitszeit hinaus an Fortbildungen teilnehmen, erhalten entsprechend den rechtlichen Regelungen Freizeitausgleich.	Dies ist gängige Praxis der Unfallkasse NRW.
Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten bzw. entsprechend § 11 Abs. 3 LGG werden hierfür die notwendigen Kosten erstattet.	Dies ist gängige Praxis der Unfallkasse NRW.
Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. § 11 Abs. 2 LGG).	Dieses Ziel konnte bislang noch nicht umgesetzt werden und wird daher in den neuen Zielekatalog aufgenommen.
<p>Das Dezernat Personal entwickelt ein gezieltes Weiterbildungsbaustein-Konzept für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte. In diesem Konzept werden u. a. auch folgende Themenstellungen ausdrücklich behandelt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gezielter Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten zur Förderung der Gleichstellung 2. Herstellung von Chancengleichheit 3. Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz 4. Der sensible und diskriminierungsfreie Umgang mit familienbezogenen Themen (z. B. Umgang mit Elternzeit, Teilzeit) 5. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 	Wird derzeit auf der Grundlage des Anforderungsprofils für Führungskräfte erarbeitet. Umsetzung kann in der Laufzeit des FFPL 2015 – 2017 erfolgen.

3.5 TOTAL E-QUALITY

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat wird kommuniziert und das Logo auf allen Stellenausschreibungen erscheinen.	Der Unfallkasse NRW wurde zum zweiten Mal das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für eine vorbildliche personalpolitische Ausrichtung auf Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming verliehen.

3.6 Beurteilungssysteme

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
In Schulungen der Führungskräfte wird auf die klassischen Beurteilungsfehler hingewiesen und es werden Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.	Schulungen zur LOB wurden durchgeführt. Informationen sind im Intranet eingestellt. Für das neue Beurteilungssystem sind Informationsveranstaltungen geplant. Beurteilungsmerkmale, Definitionen sowie Kriterien sind im Intranet veröffentlicht und für alle Beschäftigten zugänglich.
Die Ergebnisse der jeweiligen Beurteilungsjahre werden hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung der Gesamturteile nach Geschlecht und Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) ausgewertet; soweit erforderlich werden gegensteuernde Maßnahmen entwickelt.	Der LOB-Bericht gibt Hinweise zu eventuellen Benachteiligungen von Frauen. Durch die Veröffentlichung im Intranet haben alle Beurteilenden die Möglichkeit, ggf. ihr Beurteilungsverhalten zu reflektieren. Die neue DV „Beurteilungssystem“ wurde erst im Jahr 2014 abgeschlossen. Ein Monitoring der Ergebnisse ist vorgesehen.

3.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Unfallkasse wird geschlechtergerecht ausgestaltet.	Durchführung eines systematischen und umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), dabei durchgehende Beachtung der Gender Mainstreamingstrategie.
Die Kategorie Geschlecht ist in allen Phasen des Projektes „Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ berücksichtigt.	<p>Die Kategorie Geschlecht wurde in allen Phasen des Projektes berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestandsaufnahme/Analyse der Ist-Situation: Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung sowie des Gesundheitsberichts erfolgten auch für die Kategorie Geschlecht sowie für einzelne Tätigkeitsbereiche. Hierdurch können typische Belastungen für Frauen und Männer sichtbar gemacht und Handlungsbedarfe erkannt werden • Maßnahmenplanung: <i>Verhältnisprävention:</i> Ressourcen und Belastungen wurden in geschlechtergemischten Gesundheitszirkeln ermittelt und Maßnahmen hierfür geplant. Die Gesundheitszirkel waren so konzipiert, dass auch Teilzeitkräfte daran teilnehmen konnten. <i>Verhaltensprävention:</i> Frauen und Männer konnten in einer Bedarfsabfrage unter ausgewählten Kursen abstimmen, welche Kurse in der Unfallkasse NRW angeboten werden sollen. So wurde gewährleistet, dass bei der Kursplanung unterschiedliche Gesundheitsbedarfe von Frauen und Männern Berücksichtigung fanden. Des Weiteren wurden die Texte, die die Gesundheitskurse beschreiben, so gewählt, dass sich Frauen und Männer möglichst gleichermaßen davon angesprochen fühlen. Es wurden Seminare angeboten, die Beschäftigte bei der besseren Balance von Arbeit und Privatleben mit Betreuungspflichten unterstützen sollen. • Maßnahmenumsetzung: Die geplanten Maßnahmen werden in den jeweiligen Bereichen bzw. für die gesamte Unfallkasse NRW umgesetzt. • Evaluation: Hat zum Zeitpunkt des Stichtages noch nicht stattgefunden.
	Darüber hinaus wurde „Gender Mainstreaming“ als ein Grundsatz für das BGM in der Unfallkasse NRW im Rahmenkonzept verankert.

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
<p>Alle Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterliegen einer zielgruppenorientierten Betrachtungsweise.</p>	<p>Die Aktivitäten des BGM werden aufgrund von vorherigen Befragungen oder Ergebnissen aus Gesundheitsberichten und Gesundheitszirkeln geplant und durchgeführt. Eine zielgruppenorientierte Betrachtungsweise ist dadurch gewährleistet.</p>
<p>Insbesondere die spezifischen Belastungen an den Arbeitsplätzen im mittleren Dienst werden auf gesundheitsförderliche Aspekte hin untersucht. Gemeinsam mit den Beschäftigten werden Lösungsmöglichkeiten im Rahmen von Gesundheitszirkeln entwickelt.</p>	<p>Die besonderen Belastungen des mittleren Dienstes werden hier explizit mit aufgeführt, da in diesem Bereich der Anteil der Frauen mit 73 Prozent am höchsten ist (Frauenförderplan 2012 – 2014, S. 10). Die Belastungen wurden im Rahmen der Beschäftigtenbefragung sowie der Gesundheitszirkel ermittelt und speziell darauf ausgerichtete Maßnahmen in die Wege geleitet (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen). Neben den Arbeitsplätzen im mittleren Dienst wurden allerdings auch alle anderen Bereiche auf arbeitsplatzbezogene Belastungen hin untersucht.</p>
<p>Darüber hinaus absolviert die Gleichstellungsbeauftragte derzeit eine Ausbildung zur Betrieblichen Ansprechperson für psychisch behinderte Menschen (BAP-Psych.). Diese ist die betriebliche Anlaufstelle für Führungskräfte, Beschäftigte und Betroffene.</p>	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte hat ihre Ausbildung abgeschlossen und ist bereits auf diesem Gebiet tätig.</p>

3.8 Telearbeit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Die Unfallkasse NRW betrachtet die alternierende Telearbeit als eine geeignete Arbeitsform, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Hierbei ist zu beachten, dass die Beschäftigten trotz des Arbeitsplatzes im häuslichen Umfeld während der Arbeitszeiten eine Betreuung des Kindes/der Kinder sicherzustellen haben.	Die DV Telearbeit wurde in einer Arbeitsgruppe evaluiert und in einigen Teilbereichen angepasst. Derzeit sind von 110 Beschäftigten 69 Prozent weiblich und 31 Prozent männlich. Telearbeit ist als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut etabliert in der Unfallkasse NRW.
Vor dem Hintergrund einer familienfreundlichen Personalpolitik einerseits und der Sicherung vorhandenen Know-hows andererseits sensibilisiert der Bereich Personalentwicklung Führungskräfte für die Möglichkeit, Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Angebot eines Telearbeitsplatzes zu erleichtern.	Die Evaluation umfasste auch eine umfangreiche Befragung der Beschäftigten mit alternierender Telearbeit und der Führungskräfte. Allen Führungskräften sind die Möglichkeiten der Telearbeit und weiterer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie präsent.

3.9 Teilzeit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (§ 13 Abs. 4 Satz 1 LGG).	Es gibt für alle Beschäftigten die gleichen Anmeldevoraussetzungen zu Weiterbildungsmaßnahmen. Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, so dass auch Teilzeitbeschäftigte die Chance haben, sich zu bewerben.
Die Bereiche Personalwirtschaft und Personalentwicklung unterstützen Beschäftigte im Umgang mit Teilzeitbeschäftigung durch umfassende Informationen zu den Rechten und Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigungen sowie die finanziellen Auswirkungen, insbesondere in Bezug auf die Versorgung im Alter.	Diese Maßnahme wurde bereits umgesetzt und in der Praxis angewandt.
Best-Practice-Beispiele von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften, die berufliche und persönliche Bedürfnisse erfolgreich in Einklang bringen, werden aufgezeigt.	War im Rahmen des „Tag der Beurlaubten“ vorgesehen. Dieser konnte bislang aufgrund zu geringer Teilnehmerzahl nicht stattfinden.

3.10 Elternzeit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
<p>Förderung der aktiven Übernahme von Familienverantwortung durch Väter.</p> <p>Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten organisiert und moderiert der Bereich Personalentwicklung jährliche Treffen für interessierte Elternzeitler zum gezielten Austausch. Es soll Raum gegeben werden, Themen und Probleme, die in Zusammenhang mit der Elternzeit stehen (z. B. Betreuungsmöglichkeiten, Familien-Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) mit anderen zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und neue Anregungen bzw. Lösungsideen zu erhalten. Damit dieses Angebot auch wahrgenommen werden kann, bietet die Verwaltung für diese Zeit eine Kinderbetreuung an.</p>	<p>Durch die DV Telearbeit und die Möglichkeit der Inanspruchnahme der „Vätermonate“ wird dies angestrebt.</p> <p>War im Rahmen des „Tag der Beurlaubten“ vorgesehen. Dieser konnte bislang aufgrund zu geringer Teilnehmerzahl nicht stattfinden.</p>
<p>Führungskräfte und Beschäftigte kennen das 4-Phasen-Konzept „Wegbegleiter der familienbedingten Auszeit“ und setzen es zur Zielformulierung vor der familienbedingten Auszeit und dem Wiedereinstieg ein.</p>	<p>Dieses wird bereits in der Praxis umgesetzt.</p>

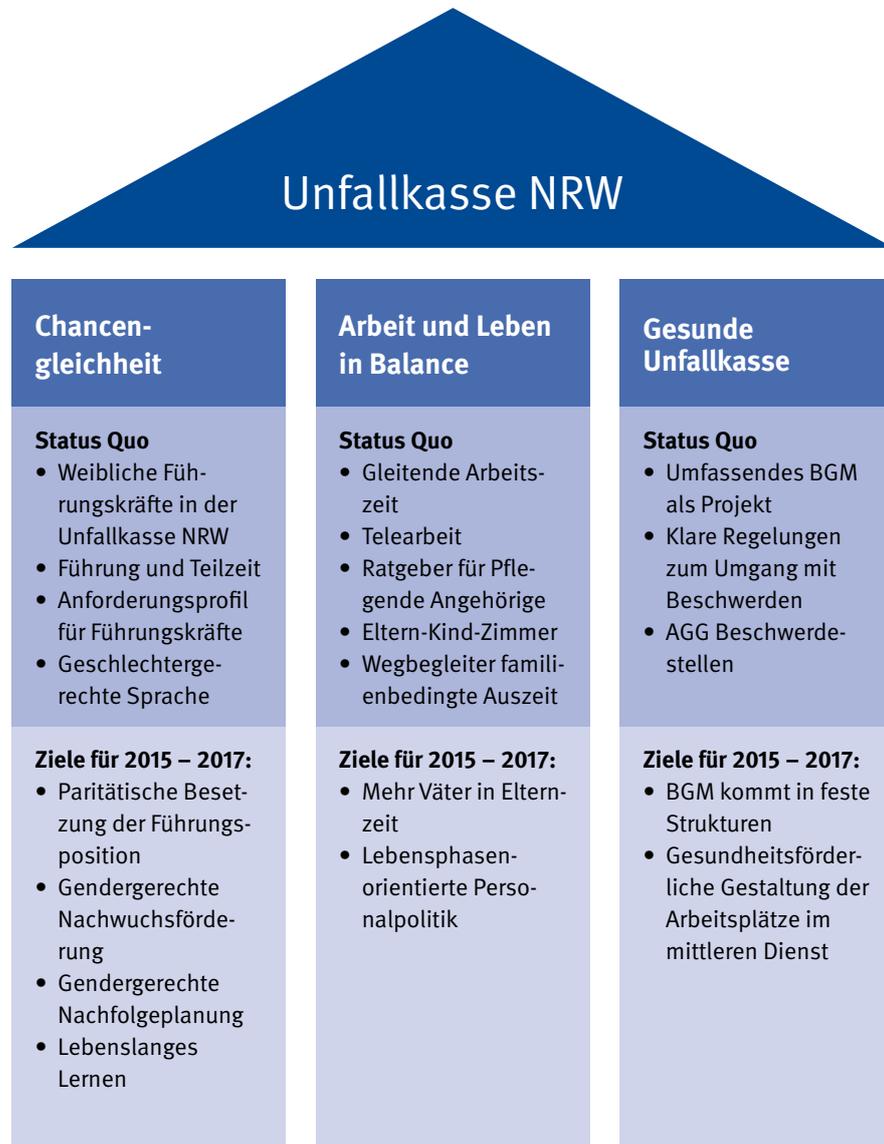
3.11 Pflege von Angehörigen

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Führungskräfte unterstützen pflegende Frauen und Männer und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld.	Insgesamt ist die Verwaltungskultur der Unfallkasse NRW sehr auf eine ausgewogene Work-Life-Balance ausgerichtet. Die Werte von Familienarbeit sind anerkannt. Führungskräfte stellen flexible Arbeitszeiten sicher, wenn Beschäftigte Angehörige pflegen.
Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sind über die rechtlichen Möglichkeiten von flexibler Arbeitszeit, Beurlaubung, Teilzeit- und Telearbeit sowie über Betreuungs- und Entlastungsangebote informiert.	Ein Ratgeber für pflegende Angehörige ist im Intranet veröffentlicht.

3.12 Sonstiges

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2012 – 2014	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 30.04.2014)
Bei der Entwicklung und Implementierung aller Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung wird auf diese Grundsätze geachtet. Daher werden sie auch im Hinblick auf den Grundsatz Gender Mainstreaming evaluiert und darüber in diesem Frauenförderplan berichtet.	Dieses wird bereits in der Praxis umgesetzt.
Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt eine Broschüre zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch mit konkreten Beispielen.	Dieses wird bereits in der Praxis umgesetzt.
Alle Gremien der UK NRW sollen geschlechterparitätisch besetzt werden. Im Übrigen wird auf § 12 LGG verwiesen. Die Details dazu werden von der Dienststelle in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.	Dieses wird bereits bei Auswahlgesprächen umgesetzt. Falls eine paritätische Besetzung nicht möglich ist, wird im Protokoll mit einer entsprechenden Begründung darauf hingewiesen.

4 Die drei Handlungsfelder der Unfallkasse NRW



5 Zielsetzung und Maßnahmenkatalog der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2015 – 2017

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) enthält zahlreiche Regelungen, die die Unterrepräsentanz und die Benachteiligung von Frauen im Beruf verhindern und abbauen sollen. Diese werden auf der Grundlage der Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur der Unfallkasse NRW durch diesen Frauenförderplan konkretisiert. Zum besseren Verständnis sind Auszüge des LGG im Anhang zu diesem Frauenförderplan abgedruckt.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur macht deutlich, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die in § 1 LGG genannten Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Frauenförderung zum Abbau bestehender Nachteile
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter sowie
- Ausschluss einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung

bei der Unfallkasse NRW zu erreichen.

Im Folgenden werden diejenigen Maßnahmen benannt, mit denen die angestrebten Zielvorgaben zu erreichen sind. Im Übrigen sind die Vorschriften des LGG zu beachten.

Datengrundlage

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten macht für das Handlungsfeld „Chancengleichheit“ folgende Aspekte deutlich. Es besteht Handlungsbedarf, um den Anteil von Frauen zu erhöhen:

1. im höheren Dienst und im gehobenen Dienst
2. in Führungsfunktionen

Daher setzt sich die Unfallkasse NRW für den kommenden Zeitraum 2015 – 2017 drei Handlungsfelder als Schwerpunkt:

- Handlungsfeld „Chancengleichheit“
- Handlungsfeld „Arbeiten und Leben in guter Balance“
- Handlungsfeld „Gesunde Unfallkasse“

5.1 Handlungsfeld „Chancengleichheit“

5.1.1 Ziel „Unsere Führungskräfte – unser Motor für Gleichstellung“

Führungskräfte sollen zum Thema Gleichstellung umfassend informiert werden.

Maßnahme

Qualifizierung und Sensibilisierung der Führungskräfte durch Seminare zum Landesgleichstellungsgesetz NRW, Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Rolle als Führungskraft.

5.1.2 Ziel „Gleiche Verteilung auf allen Ebenen“

Bei Stellenbesetzung wird in allen Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen eine Parität zwischen Frauen und Männern angestrebt.

Maßnahme

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. § 11 Abs. 2 LGG). Zum Handlungsfeld „Chancengleichheit“ gehören auch die weiblichen Beschäftigten selbst. Sie sind Zielgruppe vieler Maßnahmen. Daher ist es wichtig, dass sie über die Gleichstellungsaktivitäten in der Unfallkasse NRW gut informiert sind.

5.1.3 Ziel „Wir sind gut informiert!“

Weibliche Beschäftigte aus allen Bereichen sollen mehr für das Thema Gleichstellung sensibilisiert werden.

Maßnahme

Es werden Versammlungen gemäß § 18 LGG NRW für die weiblichen Beschäftigten durch die Gleichstellungsbeauftragte angeboten. Hier werden Themen angesprochen, die für die weiblichen Beschäftigten in allen Lebensbereichen aufschlussreich sein können.

5.1.4 Ziel „Unsere Gleichstellungsbeauftragte ist erreichbar!“

Einführung von Sprechstunden gemäß § 18 LGG NRW an allen Standorten durch die Gleichstellungsbeauftragte. Informationen werden frühzeitig im Intranet bekannt gegeben.

Maßnahme

Die Beschäftigten können somit ihre persönlichen Anliegen langfristig einplanen. Unabhängig davon können sie jederzeit Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten aufnehmen. Auch die Unfallkasse NRW muss sich den Veränderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, stellen. Ihm ist mit adäquaten Mitteln zu begegnen. Wichtig dabei ist, neben der gezielten Nachwuchsförderung auch ein lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Führungskräfte sollen daher im Rahmen der Jahresgespräche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, Weiterbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen und auch neue Aufgaben zu übernehmen.

5.1.5 Ziel „Lebenslanges Lernen in der Unfallkasse NRW“

Dem demografischen Wandel soll auch in der Unfallkasse NRW Rechnung getragen werden.

Maßnahme

Förderung der beruflichen Weiterentwicklung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

5.2 Handlungsfeld „Arbeiten und Leben in guter Balance“

Die Rahmenbedingungen zu Arbeitszeit und flexiblem Arbeitsort sind in der Unfallkasse NRW bereits sehr flexibel ausgestaltet. Dies war einer der Gründe der Jury des TOTAL E-QUALITY-Prädikats, die Unfallkasse NRW zum zweiten Mal für die personalpolitische Ausrichtung auf Gender Mainstreaming und Diversity Management auszuzeichnen. Dennoch ist es Ziel der Unfallkasse NRW, neuere Entwicklungen in der Personalpolitik, wie z. B. das Konzept „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“, zu verfolgen und auf Umsetzbarkeit in der Unfallkasse NRW zu prüfen.

5.2.1 Ziel

Personalpolitik soll den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebenslagen Rechnung tragen.

Maßnahme

Das Konzept „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ wird überprüft, erforderliche Nachsteuerungen werden vorgenommen.

5.2.2 Ziel

Im Rahmen der Elternzeit können Mitarbeiter „Vätermonate“ in Anspruch nehmen. Die dafür in Frage kommenden Mitarbeiter sind allerdings noch in der Minderheit. „Werdende Väter“ sollen in Zukunft motiviert werden, diese für sie wichtige und unwiederholbare Zeit des Lebens zu nutzen. Männer sollen ermutigt werden, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

Maßnahme

Informationen und eventuelle Neuerungen zum Thema „Vätermonate“ werden im Intranet der Unfallkasse NRW unter dem Link „Gleichstellungsbeauftragte“ veröffentlicht.

5.2.3 Ziel

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen gesunde Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezeigt werden.

Maßnahme

Regelmäßige Inhouse-Schulungen zum Thema „Wie bleibe ich in gesunder Balance?“ werden halbtägig angeboten, so dass auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit haben, an den Seminaren teilzunehmen.

5.3 Handlungsfeld „Gesunde Unfallkasse“

Auch bei der Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gibt es wichtige geschlechtsspezifische Unterschiede, die zu beachten sind. Um Frauen und Männern gleiche Verwirklichungschancen im Erwerbsleben zu eröffnen, muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz daher noch stärker ein zentrales Feld für die Gleichstellungspolitik werden. Dabei sollen insbesondere die unterschiedlichen Arbeits- und Lebenswelten von Frauen und Männern und die unterschiedlichen Belastungen und Ressourcen, die mit den Geschlechterrollen verbunden sind, in den jeweiligen Aktivitäten berücksichtigt werden. Um den hier aufgeführten Anforderungen gerecht zu werden, hat die Unfallkasse NRW ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Es wurde dabei in allen Phasen des Projektes auf eine geschlechtergerechte Ausgestaltung geachtet. Das BGM-Projekt geht nun in feste Strukturen der Unfallkasse NRW über.

5.3.1 Ziel

Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Themen „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Mobbing“.

Maßnahme

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Flyer, der an alle Beschäftigten verteilt wird.

5.3.2 Ziel

Die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird auch nach der Projektphase weiter vorangetrieben. Typische Frauenarbeitsplätze im mittleren Dienst sind gesundheitsförderlich ausgestaltet.

Maßnahme

Typische Frauenarbeitsplätze werden daraufhin untersucht, ob sie durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen gesundheitsförderlicher umgestaltet werden können, z. B. in Bezug auf einen größeren Handlungsspielraum oder Abwechslung durch Anreicherung mit weiteren Tätigkeiten.

5.3.3 Ziel

In der Unfallkasse herrscht eine kollegiale und kooperative Zusammenarbeit. Übergriffiges Verhalten wird umgehend unterbunden.

Maßnahme

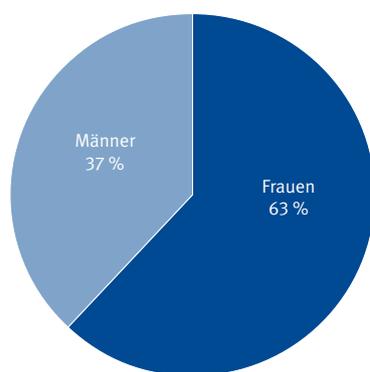
Führungskräfte achten auf die Einhaltung des fairen Umgangs miteinander und wirken übergriffigem/unangemessenem Verhalten aktiv entgegen. Sie sind – neben der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat – Anlaufstelle für Beschwerden.

Anlage1: Beschäftigtenstruktur – Analyse und Bericht

1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unfallkasse NRW

Zum Stichtag 01.05.2014 sind insgesamt 717 Mitarbeiter (448 Frauen und 269 Männer) bei der Unfallkasse NRW beschäftigt. Der Frauenanteil ist seit dem 01.08.2011 von 62 Prozent auf 63 Prozent gestiegen.

Abb. 1: Beschäftigte nach Geschlecht



1.1.1 Anzahl der aktiven Beschäftigten

Um die Geschlechterverteilung reell darzustellen, wird ab den nun folgenden Statistiken mit den **aktiven Beschäftigten** weitergerechnet. Hierzu gehören alle bei der Unfallkasse NRW beschäftigten Personen, die auch zum jeweiligen Stichtag ihren Dienst bei der Unfallkasse NRW verrichten:

- Tarif-Beschäftigte, auch befristete Beschäftigte
- Dienstordnungs-Angestellte
- Beamtinnen und Beamte

Nicht hierzu zählen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- in Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit (werden gesondert dargestellt)
- mit Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit
- in Altersteilzeit in der Freistellungsphase
- in Sonderurlaub
- die zu einem anderen Arbeitgeber abgeordnet sind
- Aus- und Fortzubildende sowie Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst (werden gesondert dargestellt)

Zum Stichtag 01.05.2014 sind insgesamt 670 Personen als aktive Beschäftigte bei der Unfallkasse NRW tätig.

Der Anteil der Frauen ist seit 2011 von 405 Frauen (60 Prozent) auf 414 Frauen (62 Prozent) angestiegen.

Abb. 2: Aktive Beschäftigte nach Geschlecht

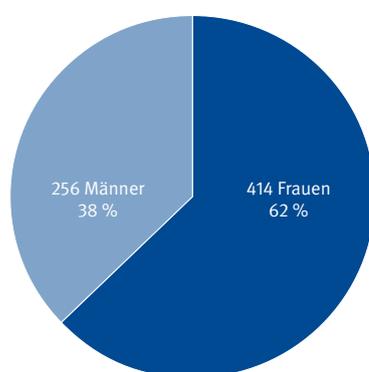
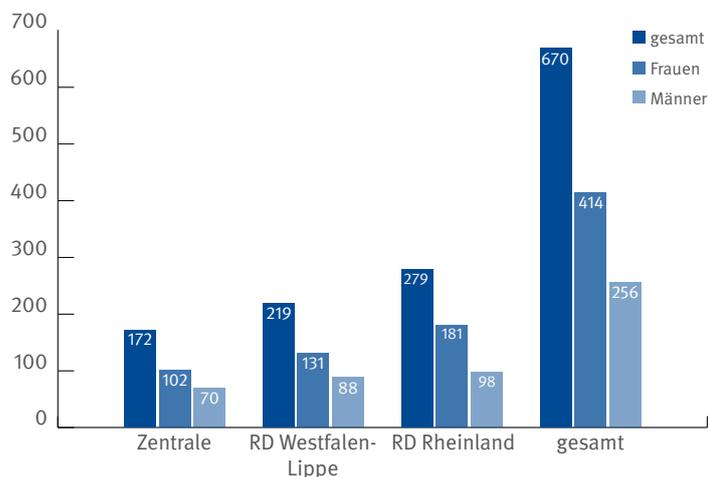


Abb. 3: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den drei Standorten



Insgesamt überwiegt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten der Unfallkasse NRW mit 62 Prozent. In der Zentrale liegt der Anteil der Frauen bei 59 Prozent, in der RD Westfalen-Lippe bei 60 Prozent und in der Regionaldirektion Rheinland bei 65 Prozent. In den beiden Regionaldirektionen ist der Frauenanteil seit 2011 gestiegen (von 63 Prozent auf 65 Prozent und von 58 Prozent auf 60 Prozent). In der Zentrale liegt er wie im Jahr 2011 bei 59 Prozent.

1.1.2 Beschäftigte nach Statusgruppen

In der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. DO-Angestellten befinden sich 117 Beschäftigte, davon 58 Frauen (49,57 Prozent) und 59 Männer (50,43 Prozent). In der Beschäftigtengruppe der Tarif-Beschäftigten befinden sich dagegen 553 Beschäftigte, hierunter 356 Frauen (64,38 Prozent) und 197 Männer (35,62 Prozent).

Zum Stichtag 01.05.2011 war der Anteil der Frauen und Männer im DO-Angestelltenverhältnis ausgeglichen. Zum Stichtag 01.05.2014 gibt es nun erstmalig mehr Frauen als Männer im DO-Angestelltenverhältnis (53 Prozent zu 47 Prozent).

Darüber hinaus ist seit dem letzten Frauenförderplan auch der Anteil der Frauen im Beamtenverhältnis von 44 Prozent auf 47 Prozent gestiegen.

Eine Unausgewogenheit im Geschlechterverhältnis zeigt sich jedoch, wenn man diese Zahlen ins Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigtenzahl setzt. So liegen diese immer noch mit 8 Prozent Frauen zu 10 Prozent Männern bei den DO-Angestellten und 7 Prozent Frauen zu 13 Prozent Männern bei den Beamten zu Gunsten der Männer.

Abb. 4: DO-Angestellte nach Geschlecht

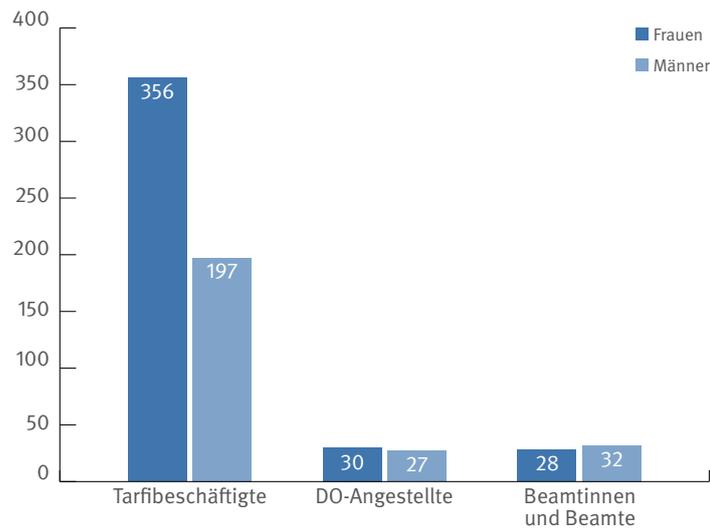
Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Frauen DO	Männer DO	Frauen in %	Männer in %
670	414	256	30	27	8	10

Abb. 5: Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht

Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Frauen Beamte	Männer Beamte	Frauen in %	Männer in %
670	414	256	28	32	7	13

Abb. 6 Beschäftigte nach Geschlecht

Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Frauen Beschäftigte	Männer Beschäftigte	Frauen in %	Männer in %
670	414	256	356	197	86	77

Abb. 7: Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigtengruppen

1.1.3 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten gliedern sich in die Laufbahngruppen² des einfachen, des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes. Der einfache Dienst ist im Verwaltungsbereich der Unfallkasse NRW nicht vertreten.

Zum höheren Dienst zählen die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen B 5 bis B 2 sowie das außertarifliche Entgelt analog zur B-Besoldung (B 2 bis B 4), A 16 bis A 13 sowie die Entgeltgruppen (EG) EG 15 bis EG 13.

Der gehobene Dienst umfasst die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 13 g. D. bis A 9 sowie EG 12 bis EG 9. Zum mittleren Dienst zählen die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 9 m. D. bis A 4 sowie EG 8 bis EG 5.

² Die Bezeichnung höherer, gehobener und mittlerer Dienst umfasst in den nachfolgenden Ausführungen jeweils die vergleichbaren Entgeltgruppen

Die Aufteilung auf die Laufbahnen bei der Unfallkasse NRW stellt sich wie folgt dar:

Abb. 8: Beschäftigte in den Laufbahngruppen

Laufbahn	Beschäftigte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
höherer Dienst	85	33	52	39	61
gehobener Dienst	318	179	139	56	44
mittlerer Dienst	267	202	65	76	24
gesamt	670	414	256	62	38

Im Vergleich zum Jahr 2011 ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst um einen Prozentpunkt auf 39 Prozent angestiegen. Auch im gehobenen Dienst ist der Anteil der Frauen um nochmals einen Prozentpunkt angestiegen. Hier überwiegen die weiblichen Beschäftigten mit 56 Prozent. Im mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen um drei Prozentpunkte auf 76 Prozent angestiegen. Dies spiegelt auch das Gesamtergebnis wider, denn hier ist der Anteil der Frauen auch um zwei Prozentpunkte angestiegen.

1.1.3.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Abb. 9: Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
B 5	1	1	0	100	0
B 4/B 4 (AT)	2	0	2	0	100
B 3/B 3 (AT)	1	0	1	0	100
B 2/B 2 (AT)	3	1	2	33	67
A 16/A 16 (AT)	3	2	1	67	33
A 15/EG 15	13	3	10	23	77
A 14/EG 14	34	18	16	53	47
A 13/EG 13	28	8	20	29	71
gesamt	85	33	52	39	61

Im höheren Dienst befinden sich 33 Frauen (39 Prozent) und 52 Männer (61 Prozent). In den B-Besoldungsgruppen (inklusive der außertariflichen Besoldung analog zur B-Besoldung) sind Frauen mit 29 Prozent unterrepräsentiert. Jedoch befinden sich nur insgesamt sieben Beschäftigte in diesen Positionen. Bei der A-Besoldung, welches der größere und aussagekräftigere Anteil ist, beträgt das Verhältnis 40 Prozent Frauen zu 60 Prozent Männer. In der meist vertretenen Entgeltgruppe A 14/EG 14 überwiegt der Frauenanteil sogar mit 53 Prozent. Auch in der Besoldungsgruppe A 16/A 16 (AT) sind Frauen überrepräsentiert.

1.1.3.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Abb. 10: Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
A 13/EG 12	43	11	32	26	74
A 12/EG 11	61	28	33	46	54
A 11/EG 10	51	21	30	41	59
A 10/A 9/EG 9	163	119	44	73	27
gesamt	318	179	139	56	44

Auf den ersten Blick erscheint die Verteilung innerhalb des gehobenen Dienstes ausgeglichen bzw. es besteht eine Überrepräsentanz der Frauen. Im gehobenen Dienst befinden sich 179 Frauen und 139 Männer. Das entspricht einer Quote von 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer. Die Frauenquote ist sogar gegenüber 2011 noch um einen Prozentpunkt gestiegen.

Betrachtet man jedoch die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen zeigt sich, dass in allen Stufen des gehobenen Dienstes mit Ausnahme der Eingangsstufen A 9/A 10 und EG 9 die Frauen unterrepräsentiert sind. Zudem ist der Frauenanteil in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 12/EG 11 seit 2011 um fünf Prozentpunkte und in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 13/EG 12 um vier Prozentpunkte gesunken.

Diese Verteilung zugunsten der Männer innerhalb der oberen Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes wird nur durch die verstärkte Überrepräsentanz der Frauen (73 Prozent) in den Eingangsstufen ausgeglichen und führt damit zu einer leichten gesamten Überrepräsentanz von Frauen im gehobenen Dienst.

1.1.3.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Abb. 11: Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
A 9 m. D. und A 8, EG 9/EG 8	108	78	30	72	28
EG 6	126	102	24	81	19
EG 5	27	18	9	67	33
EG 3/EG 2	6	4	2	67	33
gesamt	267	202	65	76	24

Der mittlere Dienst ist weiblich; hier überwiegt der Frauenanteil mit 76 Prozent gegenüber 24 Prozent Männeranteil erheblich und ist sogar im Vergleich zum Jahr 2011 um drei Prozentpunkte angestiegen. Der Anteil der Frauen ist wie im Jahr 2011 in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen höher als bei den Männern. 65 Prozent aller weiblichen Beschäftigten der Unfallkasse NRW befinden sich im mittleren Dienst; bei den Männern sind es lediglich 25 Prozent der in der Unfallkasse NRW beschäftigten Männer.

Obwohl Frauen mit 76 Prozent im mittleren Dienst deutlich überrepräsentiert sind, sind Frauen wie in den Vorjahren in der Endstufe prozentual weniger vertreten als Männer. Von 202 Frauen im mittleren Dienst befinden sich 39 Prozent in den Endstufen des mittleren Dienstes. Hier lässt sich jedoch im Vergleich zum Stichtag 01.05.2011 ein Anstieg von neun Prozentpunkten verzeichnen. Bei den Männern sind es im Verhältnis zu ihrem Anteil im mittleren Dienst hingegen 46 Prozent. Dieser Anteil ist seit 2011 um einen Prozentpunkt angestiegen.

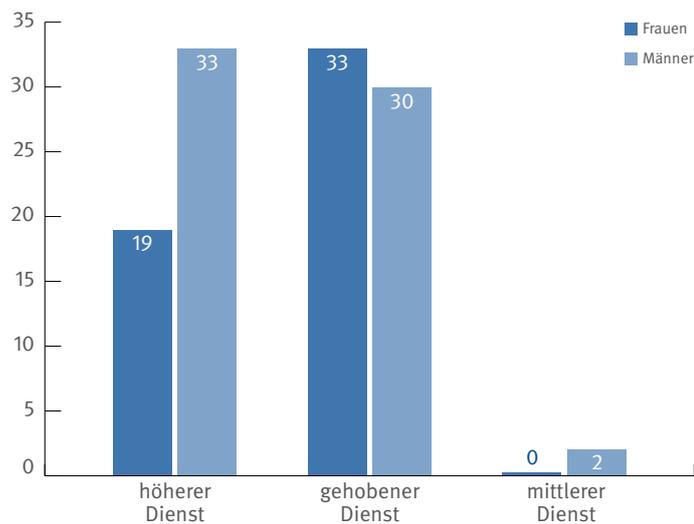
1.2 Führungsaufgaben

Unter dem Begriff Führungskräfte versteht die Unfallkasse NRW Beschäftigte, die Führungsverantwortung für andere Beschäftigte tragen und/oder Kompetenzen, Verantwortung und Aufgaben wahrnehmen, die für die Organisation als Ganzes von besonderer Bedeutung sind. Führungsaufgaben werden bei der Unfallkasse NRW in den Funktionen Geschäftsführung, Regionaldirektions-, Dezernats-, Hauptabteilungs-, Stabsstellen-, Abteilungs-, Bereichs-, Gruppen- und Teamleitung wahrgenommen.

In der Unfallkasse NRW arbeiten zum Stichtag 52 Mitarbeiterinnen und 65 Mitarbeiter als Führungskräfte, hierbei sind die stellvertretenden Funktionen eingerechnet.

Abb. 12: Führungskräfte nach Laufbahnen

Führungsaufgaben	Führungskräfte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
höherer Dienst	52	19	33	37	63
gehobener Dienst	63	33	30	52	48
mittlerer Dienst	2	0	2	0	100
gesamt	117	52	65	44	56

Abb. 13: Führungskräfte nach Laufbahnen

Die Grafik zeigt, dass Frauen auf Leitungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zu der letzten Erhebung hat sich das Ergebnis hinsichtlich der Führungsaufgaben jedoch insoweit verbessert, als es beim letzten Mal nur 40 Prozent weibliche Führungskräfte gab. Zum Stichtag 01.01.2015 liegt ihr Anteil nun bei 44 Prozent aller Führungskräfte.

Insgesamt gibt es 63 Führungspositionen im gehobenen Dienst. Dies ist mehr als die Hälfte aller Führungspositionen. In dieser Laufbahn ist der Anteil der Frauen seit der letzten Erhebung von 50 Prozent auf 52 Prozent angestiegen.

Im höheren Dienst ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte leider von 38 Prozent auf 37 Prozent gesunken. Im mittleren Dienst gibt es nur zwei Führungskräfte; diese sind beide männlich.

Abb. 14: Führungskräfte nach Standort, Laufbahn und Geschlecht

Führungsaufgaben	Führungskräfte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
höherer Dienst gesamt	52	19	33	37	63
Zentrale	25	9	16	36	64
Regionaldirektion Rheinland	13	6	7	46	54
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	14	4	10	29	71
gehobener Dienst gesamt	63	33	30	52	48
Zentrale	17	8	9	47	53
Regionaldirektion Rheinland	25	13	12	52	48
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	21	12	9	57	43
mittlerer Dienst gesamt	2	0	2	0	100
Zentrale	0	0	0	0	0
Regionaldirektion Rheinland	0	0	0	0	0
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	2	0	2	0	100
gesamt	117	52	65	44	56

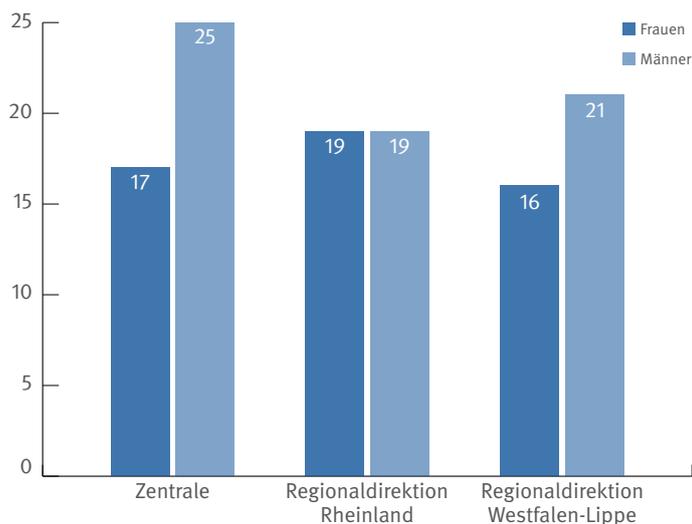
Das Verhältnis von Frauen und Männern mit Führungsaufgaben in der **Zentrale** ist noch unausgewogen (37 Prozent zu 63 Prozent). Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan ist der Anteil jedoch von 33 Prozent auf 37 Prozent gestiegen.

In der **Zentrale** befinden sich 17 Frauen mit Führungsaufgaben, davon neun im höheren Dienst und acht im gehobenen Dienst. Demgegenüber sind insgesamt 25 Männer mit Führungsaufgaben betraut, davon 16 männliche Beschäftigte des höheren Dienstes. Hier ist der Anteil der Frauen gegenüber 2011 nicht gestiegen, bei den Männern ist er leicht gesunken. Positiv ist, dass der Anteil der Frauen mit Führungsaufgaben in der Zentrale im gehobenen Dienst fast genau so hoch ist wie bei den männlichen Führungskräften (acht Frauen, neun Männer).

In der **Regionaldirektion Rheinland** ist die Verteilung der Führungsaufgaben auf Frauen und Männer ausgeglichen. Insgesamt nehmen hier 19 Frauen und 19 Männer Führungsaufgaben wahr. Im höheren Dienst sind es hier sechs Frauen und sieben Männer und im gehobenen Dienst 13 Frauen und zwölf Männer.

In der **Regionaldirektion Westfalen-Lippe** besteht ein Verhältnis von Frauen zu Männern mit Führungsaufgaben von 43 Prozent (2011: 30 Prozent) zu 57 Prozent. Im höheren Dienst sind lediglich vier weibliche Führungskräfte, während es bei den Männern zehn sind. Im gehobenen Dienst überwiegen die Frauen mit 57 Prozent im Vergleich zu 43 Prozent Männern (zwölf Frauen, neun Männer). Im mittleren Dienst hingegen sind keine Frauen mit Führungsaufgaben vorhanden. Bei den Männern sind es zwei.

Graphik 15: Führungskräfte an den einzelnen Standorten



1.3 Aus- und Fortbildung

Die Unfallkasse NRW beschäftigt zum Stichtag 01.05.2014 17 Beschäftigte in der Aus- und Fortbildung. Darunter sind zehn Frauen und sieben Männer.

Abb. 16: Aus- und Fortzubildende nach Geschlecht

Aus- und Fortzubildende					
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen In %	Männer in %
Fortzubildende g. D.	4	2	2	50	50
Inspektorenanwärter/-innen	12	7	5	58	42
Sonstige (Sozialversicherungsfachangestellte/r, Bürokauffrau/-mann usw.)	3	2	1	67	33
gesamt	17	10	7	59	41

Grundsätzlich strebt die Unfallkasse NRW eine paritätische Beschäftigung der Nachwuchskräfte an. Nicht immer liegen jedoch ausreichend qualifizierte Bewerbungen beider Geschlechter vor.

Im Vergleich zu 2011 hat sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern jedoch etwas mehr angeglichen.

1.4 Stellenbesetzungen

Eine Bewerbungsstatistik unterstützt die Analyse-Instrumente, da diese darüber Aufschluss gibt, in welchem Umfang Bewerbungen von Frauen und Männern auf Stellen eingegangen und in welchem Umfang letztendlich Einstellungen von Frauen erfolgt sind.

In dem Berichtszeitraum wurden in der Unfallkasse NRW 79 Auswahlverfahren durchgeführt, davon 31 intern und 48 intern und extern.

Von den 57 Stellen (entspricht nicht immer einer „ganzen Stelle“) im mittleren Dienst wurden 40 Stellenanteile an Frauen und 11,5 Stellenanteile an Männer vergeben. Dies entspricht einer Quote von 70 Prozent (Frauen) zu 30 Prozent (Männer).

Von den 31 Stellen im gehobenen Dienst wurden 21 Stellen mit einer Frau besetzt und zehn Stellen mit einem Mann. Auch hier gibt es eine ähnliche Quote (68 Prozent Frauen, 32 Prozent Männer). Zum Teil lässt sich mit diesem Ergebnis der Anstieg des Frauenanteils im gehobenen Dienst erklären.

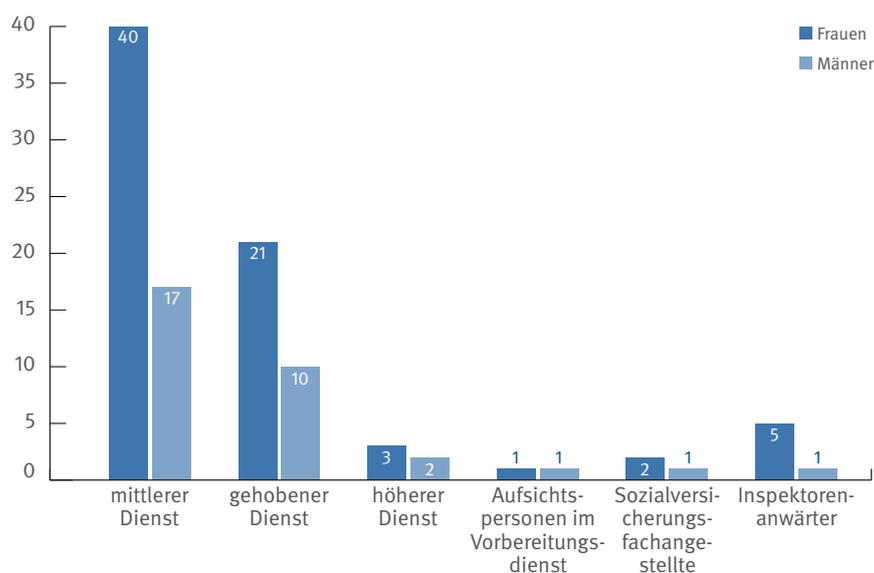
Im höheren Dienst erhielten drei Frauen und zwei Männer eine Stelle. Hier ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum angestiegen.

In allen Auswahlverfahren gingen deutlich mehr Bewerbungen von Frauen (835 Bewerbungen) als von Männern (382 Bewerbungen) ein.

Abb. 17: Stellenbesetzungen nach Laufbahn und Geschlecht

02.05.2011 – 01.05.2014	gesamt	interne Ausschrei- bungen	externe Ausschrei- bungen	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
mit Ausschreibung besetzte Stellen	93	31	62	64	29	68	32
Bewerbungen gesamt	1217	160	1057	835	382	79	21
Besetzung der Aus- schreibung m. D.	57	22	35	40	17	70	30
Besetzung der Aus- schreibung g. D.	31	8	23	21	10	68	32
Besetzung der Aus- schreibung h. D.	5	1	4	3	2	60	40

Abb. 18: Stellenbesetzungen nach Laufbahnen



1.5 Arbeitszeitregelungen

1.5.1 Teilzeit

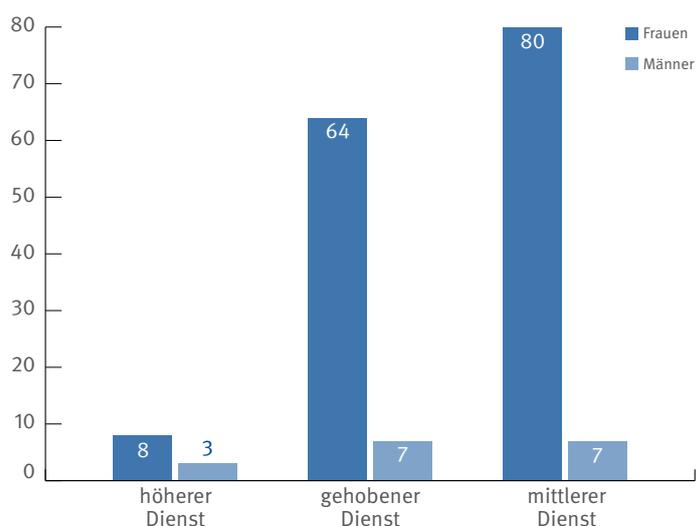
In der Unfallkasse NRW existieren zahlreiche Teilzeitmodelle. Hierbei handelt es sich nicht nur um klassische 50 Prozent im Vormittagsbereich, sondern um eine Vielzahl von ganz individuellen Modellen. Die Unfallkasse NRW unternimmt dabei zahlreiche organisatorische Maßnahmen, um bei der Arbeitszeitgestaltung und der Verteilung der Wochenarbeitszeit jeweils auf den Einzelfall einzugehen und einen Ausgleich zwischen den dienstlichen und persönlichen Belangen der Beschäftigten zu finden.

Insgesamt sind bei der Unfallkasse NRW 169 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 152 Mitarbeiterinnen (37 Prozent) und 17 Mitarbeiter (7 Prozent). Der Anteil der Männer in Teilzeit ist seit 2011 um 5,5 Prozentpunkte gestiegen.

Abb. 19: Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahn und Geschlecht ohne Altersteilzeit

Laufbahn	Beschäftigte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
höherer Dienst	11	8	3	73	27
gehobener Dienst	71	64	7	90	10
mittlerer Dienst	87	80	7	92	8
gesamt	169	152	17	90	10

Abb. 20: Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahn und Geschlecht ohne Altersteilzeit



Es ist zu begrüßen, dass sich der Anteil der Männer in Teilzeit seit dem Stichtag 01.08.2011 im höheren Dienst von 18 Prozent auf 27 Prozent, im gehobenen Dienst von 6 Prozent auf 10 Prozent und im mittleren Dienst von 4 Prozent auf 8 Prozent erhöht hat.

1.5.2 Alternierende Telearbeit

Die Telearbeit wird seit dem Abschluss der Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ im Dezember 2010 vermehrt als erfolgreiches Personalentwicklungsinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch genommen.

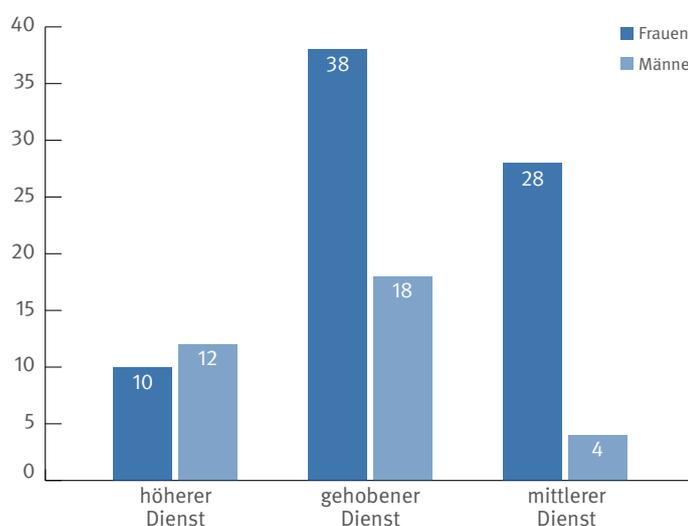
So stieg der Anteil der Telearbeitenden von 6,3 Prozent (42 Beschäftigte) in 2011 auf 16,4 Prozent (110 Beschäftigte) in 2014. Darunter befinden sich 76 Frauen und 34 Männer. Es ist besonders auffällig, dass sich der Anteil der Männer prozentual gegenüber 2011 verdoppelt hat.

Rund die Hälfte der Telearbeitenden befinden sich im gehobenen Dienst. Im höheren Dienst befinden sich 20 Prozent der Telearbeitenden. Hierunter sind zehn Frauen und zwölf Männer.

Eine Evaluation der Dienstvereinbarung Telearbeit hat Folgendes ergeben:

- Eine Evaluation der Dienstvereinbarung Telearbeit im Jahr 2013 ergab, dass sich die Einführung der alternierenden Telearbeit in der Unfallkasse NRW bewährt hat und eine deutlich bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.
- Die mit der Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit angestrebten Ziele der Unfallkasse NRW, wie z. B. die Verbesserung einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexiblere Arbeitszeitgestaltung, vorzeitige Wiederaufnahme der Tätigkeit, konnten bereits nach gut zwei Jahren erreicht werden.
- Die Telearbeit wurde von einer sehr hohen Anzahl der Beschäftigten angenommen. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse, der Rückmeldungen aus der Führungsrunde sowie allgemeinen Rückmeldungen durch Gespräche mit Telearbeitenden kann eine überwiegend positive Resonanz verzeichnet werden.

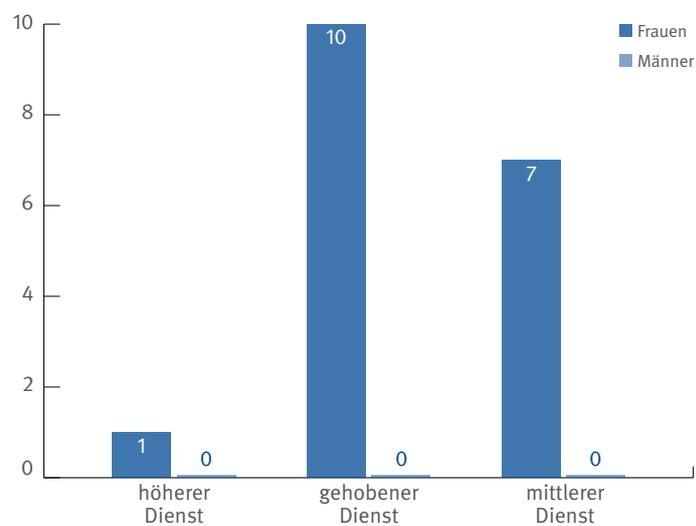
Grafik 21: Beschäftigte mit Telearbeit nach Laufbahn und Geschlecht



1.6 Elternzeit und sonstige Beurlaubungen

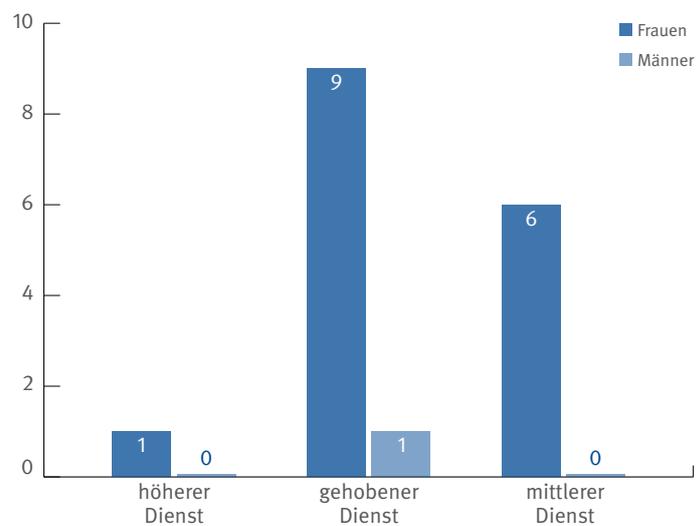
Aus familiären Gründen³ sind zum Stichtag 18 Frauen und keine Männer ohne Erwerbstätigkeit beurlaubt. Der Anteil der Beurlaubten an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei 2,6 Prozent.

Grafik 23: Elternzeit/Sonderurlaub ohne Teilzeit nach Laufbahn und Geschlecht



Zum Stichtag gehen 16 weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter während der Elternzeit/Beurlaubung einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Grafik 24: Elternzeit/Sonderurlaub mit Teilzeit nach Laufbahn und Geschlecht



³ Elternzeit mit Beurlaubung, Sonderurlaub aus familiären Gründen (z. B. § 85a LBG + § 28 TVöD)

Der Vergleich zeigt, dass mehr als die Hälfte der Frauen, die beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht und zwar überwiegend im höheren und gehobenen Dienst. Der Anteil im mittleren Dienst ist seit 2011 gestiegen. 2011 waren es lediglich zwei Frauen, die während der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. In 2014 sind es schon sechs Frauen.

In der heutigen Zeit ist es für alle Beschäftigten, die Nachwuchs bekommen haben, wichtig, so schnell wie möglich wieder in die Berufstätigkeit zurückzukehren bzw. gar nicht erst zu pausieren. Alle Beschäftigten mit Familienaufgaben versuchen bestmöglich, Beruf und Familie zu vereinbaren. Alle Möglichkeiten, die die Unfallkasse NRW hierzu anbietet (z. B. Telearbeit, Teilzeit, flexible Arbeitszeiten) werden von ihren Beschäftigten gerne angenommen. So können Ausfallzeiten aufgrund von Elternzeit oder Beurlaubungen deutlich reduziert werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass familienbedingte Beurlaubungen mit und ohne Erwerbstätigkeit fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden. Der überwiegende Bereich ist dabei Elternzeit. Die von Frauen außerhalb der Elternzeit in Anspruch genommene Beurlaubung in Form von unbezahltem Sonderurlaub hängt in der Regel auch weiterhin mit der Kindererziehung zusammen. Zum Stichtag nimmt aktuell kein Mann Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit bei der Unfallkasse NRW wahr.

Impressum

Herausgeber

Unfallkasse NRW
Sankt-Franziskus-Straße 146
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 9024-0
E-Mail info@unfallkasse-nrw.de
Internet www.unfallkasse-nrw.de

Autorinnen

Diana Bremer, Gleichstellungsbeauftragte,
in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalentwicklung
Fanny Melchers
Dorothea Wolf

Gestaltung

Gathmann Michaelis und Freunde, Essen

Druck

Düssel-Druck, Düsseldorf

Bildnachweis

©shutterstock.com/bikeriderlondon

1. Auflage Mai 2015

500 Exemplare

Unfallkasse NRW

Sankt-Franziskus-Str. 146
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 9024-0
Telefax 0211 9024-355
www.unfallkasse-nrw.de