



Gleichstellungsplan 2018 - 2022

Gleichstellungsplan 2018 - 2022

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	6
1	Beschäftigtenstruktur – Übersicht	7
2	Prognose für die Jahre 2018 - 2022	12
3	Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2015 - 2017	14
4	Ziele und Maßnahmen der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2018 - 2022	24
4.1	Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	25
4.2	Handlungsfeld „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“	26
	Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Analyse und Bericht	27
1.1	Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unfallkasse NRW	27
1.1.1	Anzahl der aktiven Beschäftigten	27
1.1.2	Beschäftigte nach Statusgruppen	28
1.1.3	Beschäftigte nach Laufbahngruppen	30
1.1.3.1	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen	31
1.1.3.2	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen	32
1.1.3.3	Laufbahngruppe 1, 2. und 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen	33
1.2	Führungsaufgaben	33
1.3	Ausbildung und Studium	37
1.4	Stellenbesetzungen	38
1.5	Arbeitszeitregelungen	40
1.5.1	Teilzeit	40
1.5.2	Alternierende Telearbeit	42
1.6	Elternzeit und sonstige Beurlaubungen	43
	Impressum	46

Vorwort



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter,

mit Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW am 6. Dezember 2016 wurde die Bezeichnung „Frauenförderplan“ durch den Begriff „Gleichstellungsplan“ ersetzt. Der neue Gleichstellungsplan gilt für eine Laufzeit von fünf Jahren (2018 - 2022) und schließt an den Frauenförderplan 2015 - 2017 an.

Der gesellschaftliche Wandel mit veränderten Familienformen und individuellen Lebensentwürfen ist auch an der Personalstruktur in der Unfallkasse NRW erkennbar. Familienaufgaben liegen längst nicht mehr allein in der Verantwortung der Frauen, auch Männer leisten ihren Beitrag bei Kinderbetreuung und Pflege. Nur mit einer fairen Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit ist Chancengleichheit gewährleistet. Im Fokus dieses Gleichstellungsplans stehen daher erneut Vereinbarkeitsthemen für Frauen und Männer gleichermaßen.

Die Unfallkasse NRW hat in den letzten Jahren viel dafür getan, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten zu verbessern. Mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, Flexibilisierung der Arbeitszeit und alternierender Telearbeit wurden Rahmenbedingungen geschaffen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und die Beschäftigten in den verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen. Das Konzept zur lebensphasenorientierten Personalpolitik ist als ein wichtiges Thema integriert.

In den kommenden Jahren liegt ein Schwerpunkt unserer Gleichstellungspolitik bei der weiteren Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und gehobenen Fachpositionen. Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert, dagegen zeichnet sich eine Überrepräsentanz in unteren Einkommensgruppen und in Teilzeitarbeitsverhältnissen ab.

Die konsequente Umsetzung des LGG NRW und die ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf allen Ebenen ist weiterhin ein wichtiges personalpolitisches Ziel der Unfallkasse NRW.

Die Förderung der Chancengleichheit und die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Leitungsfunktion. Nur gemeinsam kann die Erfüllung dieser Aufgabe gelingen.


Gabriele Pappai

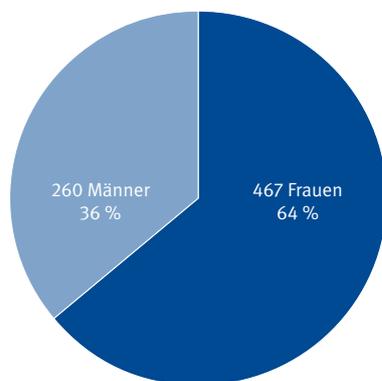
1 Beschäftigtenstruktur – Übersicht

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 zu diesem Gleichstellungsplan. Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur basiert auf der Grundlage des Geschäftsverteilungsplans mit Stand vom 01.05.2017.

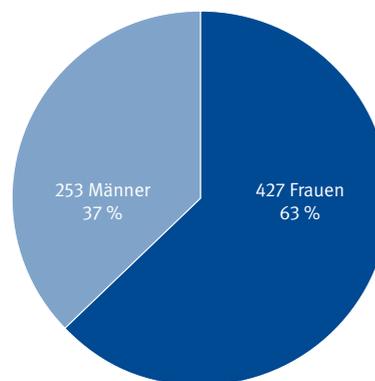
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unfallkasse NRW

Der Frauenanteil aller Beschäftigten (Tarif-Beschäftigte – auch befristet Beschäftigte-, Dienstordnungsangestellte (DO-Angestellte), Beamtinnen und Beamte) ist seit dem 01.05.2014 von 63 % auf 64 % gestiegen. Auch der Anteil der aktiv¹ beschäftigten Frauen ist seit 2014 von 62 % (414 Frauen) auf 63 % (427 Frauen) gestiegen.

727 Beschäftigte gesamt



680 aktive Beschäftigte



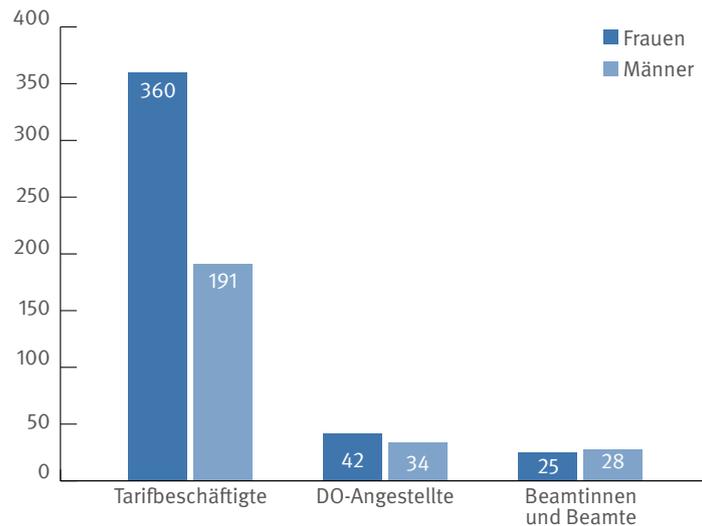
Beschäftigte nach Statusgruppen

Das Verhältnis der DO-Angestellten und Beamtinnen und Beamten ist zwischen Männern und Frauen fast ausgeglichen (52 % Frauen und 48 % Männer). Bezieht man diese Zahlen jedoch auf die Gesamtbeschäftigtenzahl des jeweiligen Geschlechtes, so erhält man bei den Frauen ein

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
- Auszubildende und Studierende sowie Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst (werden gesondert dargestellt)

Beschäftigtengruppe



Ergebnis von 16 % und bei den Männern von 25 %, die der Beschäftigten-Gruppe der DO-Angestellten oder Beamten angehören. Im Vergleich zu 2014 hat sich der Anteil beider Geschlechter dieser Statusgruppe erhöht, da den Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs „Bachelor of Laws – gesetzliche Unfallversicherung“ vermehrt eine Übernahme in ein DO-Angestelltenverhältnis angeboten wurde.

Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) beträgt 42 %. Hier gibt es eine Steigerung in den letzten drei Jahren um drei Prozentpunkte.

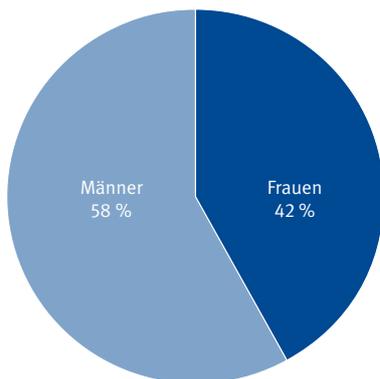
In den B-Besoldungsgruppen (inklusive der außertariflichen Besoldung analog zur B-Besoldung) sind Frauen mit 33 % unterrepräsentiert. Bei der A-Besoldung, welches der größere und aussagekräftigere Anteil ist, beträgt das Verhältnis 43 % Frauen zu 57 % Männer. In der meist vertretenen Entgeltgruppe A 14/EG 14 überwiegt der Frauenanteil sogar mit 55 %. Auch hier gibt es eine Steigerung seit dem letzten Erhebungszeitpunkt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) gibt es insgesamt mehr Frauen als Männer (56 % zu 44 %). Dies gilt für alle Besoldungs-/Entgeltgruppen mit Ausnahme der Besoldungs-/Entgeltgruppen A13/EG12. Hier beträgt der Frauenanteil nur 30 %.

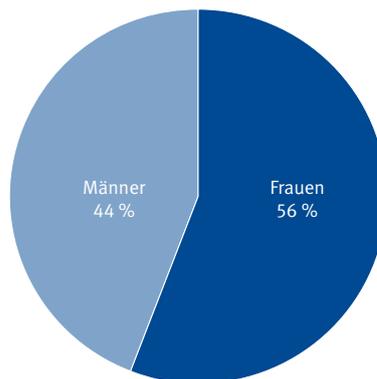
Der Anteil der Frauen ist in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes höher als bei den Männern. Trotz der Überrepräsentanz der Frauen insgesamt sind diese, wie in den Vorjahren, in der Endstufe (EG 8/9/A 9) prozentual geringer vertreten als Männer (44 % zu 55 %).

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

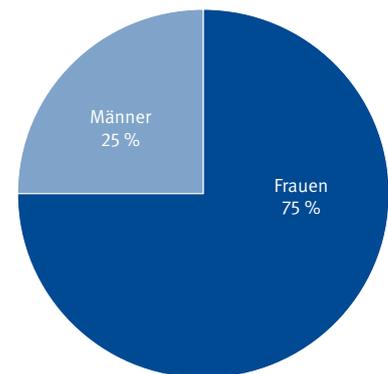
**80 Beschäftigte
in der Laufbahngruppe 2,
2. Einstiegsamt**



**311 Beschäftigte
in der Laufbahngruppe 2,
1. Einstiegsamt**



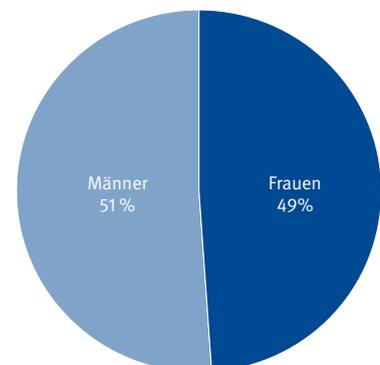
**289 Beschäftigte
in der Laufbahngruppe 1,
2. Einstiegsamt**



Führungsaufgaben

Frauen auf Leitungsebenen sind nur teilweise unterrepräsentiert. Im Vergleich zur letzten Erhebung hat sich das Ergebnis von 44 % auf 49 % verbessert. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) konnte der Anteil der Frauen von 37 % auf 40 % steigen. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) gibt es einen Anstieg von 52 % auf 56 %. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) gab es zum letzten Erhebungsstichtag keine Frauen in Führungspositionen. Zum aktuellen Stichtag 01.05.2017 gibt es eine Frau (33 %) und zwei Männer (67 %).

109 Führungskräfte



Ausbildung und Studium

Zum Stichtag 01.05.2017 gibt es insgesamt 23 Beschäftigte, die eine Ausbildung oder ein Studium bei der Unfallkasse NRW absolvieren. Darunter sind 18 Frauen und fünf Männer.

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

Im Vergleich zu 2014 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Ausbildung oder im Studium von 59 % auf 78 % gestiegen.

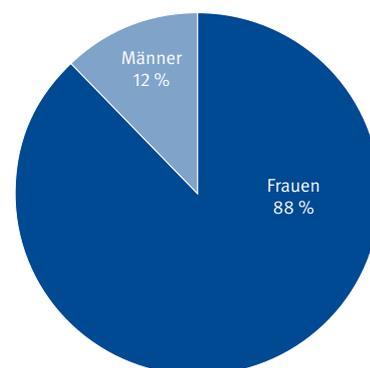
Darüber hinaus bildet die Unfallkasse NRW Aufsichtspersonen gemäß § 18 SGB VII aus. Hierbei handelt es sich um eine zweijährige Vorbereitungszeit, die mit der Prüfung zur Aufsichtsperson abschließt. Zum Stichtag 01.05.2017 gibt es insgesamt vier Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst bei der Unfallkasse NRW. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist ausgeglichen.

Arbeitszeitregelungen

Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist seit dem letzten Erhebungsstichtag von 25 % auf 30 % gestiegen. 43 % aller Mitarbeiterinnen, aber nur 10 % aller Mitarbeiter sind teilzeitbeschäftigt. Die Quote unter allen Teilzeitbeschäftigten beträgt 88 % (Frauen) zu 12 % (Männer). Der Anteil der Männer in Teilzeit ist seit dem 01.05.2014 um zwei Prozentpunkte gestiegen.

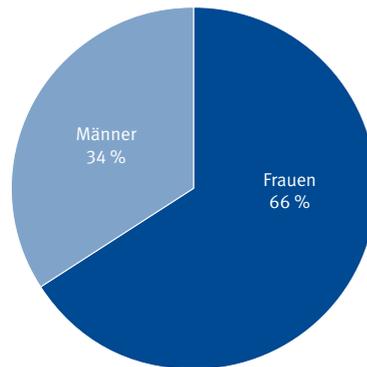
210 Teilzeitbeschäftigte



Alternierende Telearbeit

Auch die Anzahl der Telearbeitenden ist seit den letzten drei Jahren von 110 Beschäftigten (16 %) auf 160 Beschäftigte (24 %) gestiegen. Von diesen 160 Telearbeitenden sind 66 % Frauen und 34 % Männer. Auch hier ist der Anteil der Männer gestiegen (von 31 % auf 34 %).

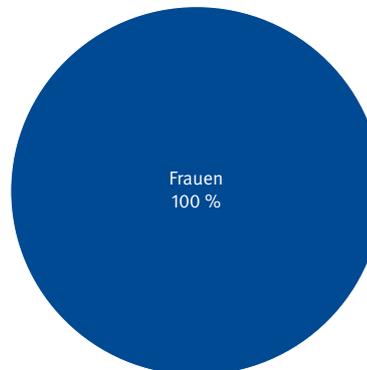
160 Beschäftigte in Telearbeit



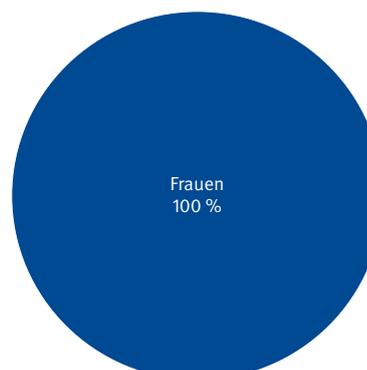
Elternzeit und sonstige Beurlaubungen

Zum Stichtag 01.05.2017 sind bei der Unfallkasse NRW neun Frauen beurlaubt und gehen hierbei keiner Erwerbstätigkeit nach. Eine Beurlaubung mit Teilzeitbeschäftigung gibt es bei zehn Frauen. Es gibt keine Männer, die zum Stichtag mit oder ohne Erwerbstätigkeit beurlaubt sind.

9 Beschäftigte in Elternzeit ohne Teilzeit



10 Beschäftigte in Elternzeit mit Teilzeit



2 Prognose für die Jahre 2018 - 2022

Datengrundlage

Unter Berücksichtigung der unter Punkt 1 und der in der Anlage 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 in der Laufbahngruppe 2 ab der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/EG 12
2. der geringere Anteil von Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen

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

Personalabgänge 2018 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	1	1
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	2	1	1
gesamt	4*	2	2

* 1 mal EG 14, 1 mal EG 13, 2 mal A 11 (Stellensoll)

Personalabgänge 2019 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0	0	0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	3	1
gesamt	4*	3	1

* 2 mal EG 11, 2 mal EG 9 (Stellensoll)

Personalabgänge 2020 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	0	2
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	3	2
gesamt	7*	3	4

* 1 mal A 15, 1 mal EG 14, 1 mal A 13, 1 mal A 12, 1 mal A 10, 1 mal EG 10, 1 mal EG 9

Personalabgänge 2021 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	4	1	3
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3	1	2
gesamt	7*	2	5

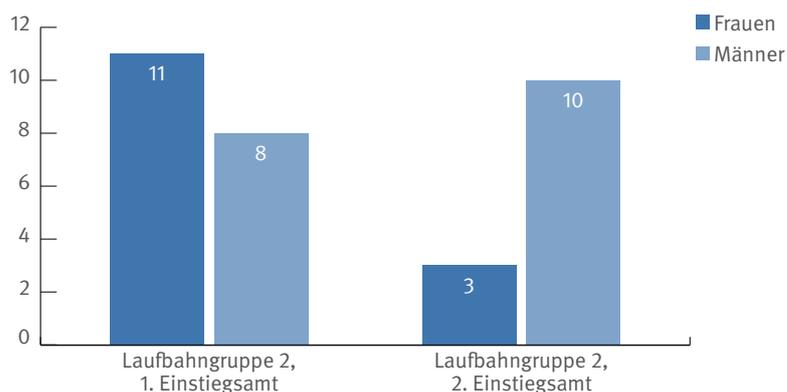
* 1 mal B 3, 1 mal A 15, 1 mal EG 14, 1 mal A 13, 2 mal EG 12, 1 mal EG 9

Personalabgänge 2022 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	5	1	4
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	3	2
gesamt	10*	4	6

* 1 mal B 2, 1 mal AT (A16), 1 mal A 15, 1 mal A 14, 1 mal EG 14, 2 mal EG 12, 1 mal A 11, 2 mal A 10

Im Sinne eines Abbaus von Unterrepräsentanzen bzw. einer weiteren Steigerung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab E13/A12 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 zu motivieren, sich auf weiterführende Stellen zu bewerben. Darüber hinaus ist es Aufgabe einer Organisation, bei der Nachfolgeplanung die Ziele dieses Gleichstellungsplans zur paritätischen Geschlechterverteilung auf die Laufbahnen und bei den Führungspositionen zu berücksichtigen.

Personalabgänge 2018 - 2022



3 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2015 - 2017

3.1 Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
Erhöhung des Anteils der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) in der Zentrale auf 50 % (Ist-Zustand am 01.05.2014 = 39 %).	Der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) in der Zentrale ist gegenüber 2014 um 7 Prozentpunkte von 39 % auf 46 % gestiegen. Das Ziel einer paritätischen Besetzung wird weiterhin verfolgt.
Förderung des Frauenanteils auf der Ebene des Führungskräftenachwuchses	Coaching-Angebote für Führungskräfte wurden weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen.
Im Sinne eines Abbaus von Unterrepräsentanzen bzw. einer Steigerung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) in der Endstufe und in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist eine Besetzung der prognostizierten Vakanzen – auf der Grundlage der Bestenauswahl – mit Frauen zu forcieren. Vorgesetzte werden, flankiert durch unfallkasseninterne Maßnahmen zur Förderung, dafür sensibilisiert, insbesondere Frauen, die für die fraglichen Tätigkeiten in Betracht kommen, zu unterstützen und zu motivieren.	Der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt liegt bei 56 % gegenüber 44 % bei den Männern. Dies gilt für alle Besoldungs-/Entgeltgruppen mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A13/EG12. Hier beträgt der Frauenanteil 30 % gegenüber 70 % bei den Männern. Das Ziel einer paritätischen Besetzung wird weiterhin verfolgt. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Anteil der Frauen von 39 % auf 42 % gestiegen. In den letzten drei Jahren gab es damit eine Steigerung um 3 Prozentpunkte. Auch hier wird das Ziel einer paritätischen Besetzung weiterhin verfolgt.
Die paritätische Besetzung der Dezernatsleitungen wird angestrebt.	Aufgrund der Zusammenführung der Dezernate (Finanzen und Personal = Allgemeine Verwaltung) hat sich der Anteil an Frauen wie folgt geändert: Von einer Frau und vier Männern auf keine Frau und vier Männer. Das Ziel der paritätischen Besetzung wird weiterhin verfolgt.
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 verfolgt und ist Aufgabe jeder einzelnen Führungskraft.

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>Eine einheitliche Vorgehensweise bei der Ausschreibung und Vergabe von Sonder- und Projektaufgaben ist anzustreben. Bei der Übertragung von Projektleitungen, die als Sprungbrett für die Übernahme von Führungspositionen oder höherwertigen Tätigkeiten dienen können, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung besonders zu fördern.</p>	<p>Die Stabsstelle Unternehmensentwicklung hat den Leitfaden zum Projektmanagement erweitert und aktualisiert.</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>Insgesamt wurde das Konzept Nachfolgeplanung implementiert, wodurch eine strukturierte und vorausschauende Personalplanung ermöglicht wird. In Fällen von Unterrepräsentanz von Frauen, sprechen Führungskräfte geeignete Bewerberinnen explizit auf eine Bewerbung an.</p> <p>Qualifizierungsangebote werden zahlreich gemacht. Es besteht allerdings der Grundsatz, dass Führungskurse erst besucht werden dürfen, wenn die Person entweder eine Führungstätigkeit bereits innehat oder im Rahmen eines Auswahlverfahrens bereits ausgewählt wurde.</p> <p>Darüber hinaus wurde ein erstes Konzept zur Nachwuchsförderung und zum „Laufbahnwechsel“ erstellt und ausgiebig mit dem Personalrat beraten. Darin hieß es in den Zielen, dass es ebenfalls der Umsetzung des Gleichstellungsplans (ehemals Frauenförderplan) dient (Anzahl der Plätze). Die Beratungen mit dem Personalrat haben Änderungsbedarf ergeben, das Konzept wird derzeit überarbeitet.</p>

3.2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>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.</p>	<p>Wird weiterhin im Rahmen der Dienstvereinbarung Gleitzeit in diversen Konstellationen ermöglicht.</p>

3.3 Weiterbildung

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>Das Dezernat Personal entwickelt ein gezieltes Weiterbildungsbaustein-konzept für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte. In diesem Konzept werden u.a. auch folgende Themenstellungen ausdrücklich behandelt:</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 etc.) 5. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf 	<p>Der gezielte Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten zur Förderung der Gleichstellung wird weiterhin auf der Grundlage des Anforderungsprofils für Führungskräfte erarbeitet.</p> <p>Die Herstellung von Chancengleichheit wird in dem Konzept zukünftig noch stärker berücksichtigt.</p> <p>Die Themen „Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz“ wurden auf der Führungskräftekonferenz (FKKO) 2017 bearbeitet. Ein Verfahren für den Umgang mit Beschwerden wurde entwickelt, eine Beschwerdestelle wurde eingerichtet. Es gibt regelmäßige Berichte zu Beschwerden nach dem AGG.</p>

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
	<p>Mit der Umsetzung eines gezielten Weiterbildungsbausteinkonzepts für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte wurde begonnen. Es wurden unterschiedliche Inhouse-Schulungen zu Führungsthemen angeboten und sehr gut besucht. Das Inhouse-Angebot zum Einsatz der Personalentwicklungsinstrumente hat explizit Genderaspekte und Ansätze zur Förderung der Gleichstellung berücksichtigt.</p> <p>Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung in der Unfallkasse NRW werden Genderaspekte durchgehend berücksichtigt. So ist Genderkompetenz Teil der Personalführungskompetenz, die im Rahmen des Beurteilungssystems als eine von vier Führungskompetenzen beurteilt wird. Führungskräfte wurden im Rahmen von Beurteilungsschulungen für genderspezifische Beurteilungsfehler sensibilisiert; ihnen wurden Handlungsmöglichkeiten zum Gegensteuern aufgezeigt.</p> <p>Das Format der Schulungen „Gesund führen“ wurde in den Angeboten für das 2. Halbjahr 2017 auch aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verändert und wird nun in mehreren halbtägigen Schulungen angeboten.</p> <p>Im Projekt „Grundsätze Führung und Zusammenarbeit“ wird explizit auf Gleichstellungs- und Diversity Aspekte eingegangen. Diese Erkenntnisse sollen weiter in den zu erarbeitenden Grundsätzen berücksichtigt werden.</p>

3.4 Beurteilungssysteme

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
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.	Das neue Beurteilungssystem (BU) sieht Genderaspekte als Führungskompetenz vor – siehe oben. Die BU-Ergebnisse wurden systematisch ausgewertet, der Nachsteuerungsbedarf wird in einer Arbeitsgruppe Beurteilungssystem bearbeitet. Die Leistungsentgelte wurden im Berichtszeitraum nur noch über die Zielvereinbarungen ermittelt – dabei gibt es keine Hinweise auf Benachteiligungen von Frauen.

3.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
Das Gender-Mainstreaming ist in allen Phasen des Projektes „Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ berücksichtigt (BGM).	Eine Evaluation des Projektes BGM ist in Konzeption.

3.6 Telearbeit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
Telearbeit ist als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut etabliert in der Unfallkasse NRW.	Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, ist von 69 % auf 66 % gesunken. Der Anteil der männlichen Beschäftigten ist von 31 % auf 34 % gestiegen.

3.7 Teilzeit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>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).</p> <p>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.</p>	<p>Die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten in Bezug auf berufliche Entwicklungschancen wird weiterhin praktiziert.</p>
<p>Die Bereiche Personalwirtschaft und Personalentwicklung unterstützen Beschäftigte im Umgang mit Teilzeitbeschäftigung durch umfassende Informationen zu den Rechten und Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigungen sowie zu den finanziellen Auswirkungen, insbesondere in Bezug auf die Versorgung im Alter.</p>	<p>Die entsprechenden Informationen werden weiterhin kommuniziert.</p>

3.8 Elternzeit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>Förderung der aktiven Übernahme von Familienverantwortung durch Väter.</p>	<p>Durch die DV Telearbeit und die Möglichkeit der Inanspruchnahme der „Vätermonate“ wird dies weiterhin angestrebt.</p>

3.9 Pflege von Angehörigen

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>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 und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld.</p>	<p>Auf eine ausgewogene Work-Life-Balance wird in der Unfallkasse NRW weiterhin geachtet. Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen.</p>

3.10 Chancengleichheit

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>„Unsere Führungskräfte – unser Motor für Gleichstellung“. Führungskräfte sollen zum Thema Gleichstellung umfassend informiert werden.</p> <p>Qualifizierung und Sensibilisierung der Führungskräfte durch Seminare zum Landesgleichstellungsgesetz NRW, Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Rolle als Führungskraft.</p>	<p>Im Rahmen der Führungskräftekonferenz (FKKO) 2017 wurde über das AGG referiert, da das LGG NRW aufgrund des Regierungswechsels in 2017 voraussichtlich noch geändert wird und eine Schulung auf der Basis des jetzigen Gesetzes wenig sinnvoll erschien.</p>
<p>„Gleiche Verteilung auf allen Ebenen“.</p> <p>Bei Stellenbesetzung wird in allen Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen eine Parität zwischen Frauen und Männern angestrebt.</p> <p>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.</p>	<p>Diese Fortbildungsangebote sind gängige Praxis in der Unfallkasse NRW. Informationen werden über das Intranet, den Bereich Personalentwicklung oder über die Führungskräfte kommuniziert.</p>

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>„Wir sind gut informiert!“</p> <p>Weibliche Beschäftigte aus allen Bereichen sollen mehr für das Thema Gleichstellung sensibilisiert werden.</p>	<p>In der Zentrale der Unfallkasse NRW, in den Regionaldirektionen Rheinland und Westfalen-Lippe fanden jeweils zwei Versammlungen der weiblichen Beschäftigten statt. Die Versammlung der weiblichen Beschäftigten wird weiterhin gemäß § 18 LGG NRW von der Gleichstellungsbeauftragten einberufen.</p>
<p>Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten an allen Standorten. Informationen werden frühzeitig im Intranet bekannt gegeben. Die Beschäftigten können somit ihre persönlichen Anliegen langfristig einplanen. Unabhängig davon können sie jederzeit Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten aufnehmen.</p>	<p>Dies wird weiterhin gemäß § 18 LGG NRW umgesetzt.</p>
<p>„Lebenslanges Lernen in der Unfallkasse NRW“. Förderung der beruflichen Weiterentwicklung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>Weiterbildung ist ein wichtiges Handlungsfeld in der Unfallkasse NRW. Auch den „älteren“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden alle Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und von diesen zahlreich angenommen. Zusätzlich gibt es einige Weiterbildungsangebote der DGUV, die sich explizit mit der Situation als „ältere“ Mitarbeiterin bzw. „älterer“ Mitarbeiter befassen, z.B. das Weiterbildungsangebot „mein Geist bleibt jung“.</p>

3.11 Arbeiten und Leben in guter Balance

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
<p>Personalpolitik soll den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebenslagen Rechnung tragen.</p> <p>Das Konzept „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ wird überprüft, erforderliche Nachsteuerungen werden vorgenommen.</p>	<p>Die Unfallkasse NRW ist fokussiert auf eine lebensphasenorientierte Personalpolitik.</p> <p>Eine kontinuierliche Harmonisierung von beruflichen und persönlichen Bedarfen in jeder Lebensphase wird fortgeführt (z.B. durch alternierende Telearbeit, gleitende Arbeitszeit, flexible Arbeitsmodelle). Weiterhin gehört auch die Förderung und Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit (z.B. durch betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und betriebsärztliche Sprechstunden) dazu.</p> <p>Darüber hinaus erfolgt mit dieser Umsetzung eine Steigerung der Attraktivität der Unfallkasse NRW als Arbeitgeberin, die auch eine Bindung der Beschäftigten zur Folge hat.</p>
<p>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.</p>	<p>Informationen zum Thema „Vätermonate“ wurden im Intranet unter dem Link „Gleichstellung“ veröffentlicht und können abgerufen werden.</p>
<p>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen gesunde Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezeigt werden.</p>	<p>Inhouse-Schulungen zum Thema „Wie bleibe ich in gesunder Balance?“ wurden halbtägig angeboten, so dass auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit der Teilnahme hatten.</p>

3.12 Gesunde Unfallkasse

Ziele und Maßnahmen Frauenförderplan 2015 - 2017	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2017)
Sensibilisierung für die Themen „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Mobbing“.	Ein Flyer zum Thema „Mobbing“ wurde erstellt. Ein Flyer zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist geplant.
Die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird auch nach der Projektphase weiter vorangetrieben. Typische Frauenarbeitsplätze im mittleren Dienst sind gesundheitsförderlich ausgestaltet.	Dieses Ziel wird weiterhin in der Praxis umgesetzt.
In der Unfallkasse NRW herrscht eine kollegiale und kooperative Zusammenarbeit. Übergriffiges Verhalten wird umgehend unterbunden. 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.	Dieses Ziel wird weiterhin in der Praxis umgesetzt.

4 Ziele und Maßnahmen der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2018 - 2022

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 Gleichstellungsplan konkretisiert.

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.

Die Unfallkasse NRW setzt sich für den kommenden Zeitraum 2018 - 2022 folgende Handlungsfelder als Schwerpunkte:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- lebensphasenorientierte Personalpolitik

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1.1 Ziel

Im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen und des daraus resultierenden Rollenwandels bedarf es einer stärkeren Einbindung der Väter in die Familienarbeit, um den Müttern die Integration in das Berufsleben schneller und leichter zu ermöglichen. Ziel ist es, Mütter aus der „Teilzeitfalle“ zu befreien und ihnen Karrierechancen zu ermöglichen, auch im Hinblick auf die Alterssicherung.

Maßnahme

Väter und werdende Väter umfassend über die wichtige Aufgabe der Familienarbeit und ihre Verantwortung für eine verstärkte Entlastung der Mütter interessieren, um eine gleichberechtigte Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit voranzutreiben. Aktuelle Informationen, z.B. zu Broschüren, werden im Intranet durch die Gleichstellungsbeauftragte kommuniziert.

4.1.2 Ziel

Stärkung Alleinerziehender (Ledige, Trennungsmütter, Trennungsväter oder Verwitwete), um Arbeitsausfälle zu kompensieren und finanzielle Nachteile zu verhindern. Durch die Doppelbelastung sind Alleinerziehende zudem in weit stärkerem Maße gefährdet für körperliche und psychische Erkrankungen.

Maßnahme

Bedarfsgerechte Beratungsangebote werden im Intranet durch die Gleichstellungsbeauftragte kommuniziert. Eine Entwicklung von geschlechtsspezifischen Präventionsmaßnahmen im Rahmen des BGM ist angedacht.

4.1.3 Ziel

Informations- und Wissensplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Maßnahme

Aufbau eines Links „Beruf und Familie“ auf der Intranet-Seite.

4.1.4 Ziel

Das Engagement für Chancengleichheit im Beruf wird fortgesetzt durch personalpolitische Ausrichtung auf Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming.

Maßnahme

Als familienfreundliches Unternehmen bewirbt sich die Unfallkasse NRW ein weiteres Mal um das Prädikat TOTAL E-QUALITY.

4.2 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

4.2.1 Ziel

Die Beschäftigten sollen präventiv auf spezifische Erkrankungen von Frauen und Männern aufmerksam gemacht werden, um Arbeitsausfällen rechtzeitig vorzubeugen. Dies kann sich auch positiv auf den nächsten Lebensabschnitt auswirken und die Renten- oder Pensionsjahre nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben verlängern.

Maßnahme

Zu diversen Gesundheitsthemen sollen unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten für alle Beschäftigten durch das BGM in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Informationsveranstaltungen angeboten werden.

4.2.2 Ziel

Aus medizinischer und soziologischer Sicht sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ruhestand unmittelbar bevorsteht, auf die neue Lebensphase vorbereitet werden.

Maßnahme

Vorträge oder Seminarangebote zur Vorbereitung auf einen leichteren Übergang von der Berufstätigkeit in den dritten Lebensabschnitt.

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Analyse und Bericht

1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Unfallkasse NRW

Zum Stichtag 01.05.2017 sind insgesamt 727 Mitarbeiter (467 Frauen und 260 Männer) bei der Unfallkasse NRW beschäftigt. Der Frauenanteil ist seit Gründung der Unfallkasse NRW (01.01.2008) von 60 % auf 64 % gestiegen.

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
- DO-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 01.05.2017 sind insgesamt 680 Personen als aktiv Beschäftigte bei der Unfallkasse NRW tätig.

Der Anteil der Frauen ist seit 2014 von 62 % (414 Frauen) auf 63 % (427 Frauen) weiter gestiegen.

Abb. 1: Beschäftigte nach Geschlecht

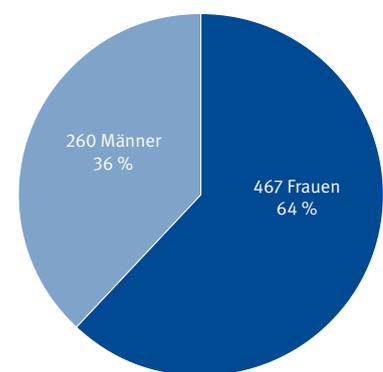


Abb. 2: Aktive Beschäftigte nach Geschlecht

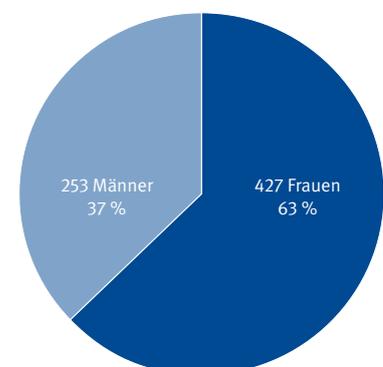
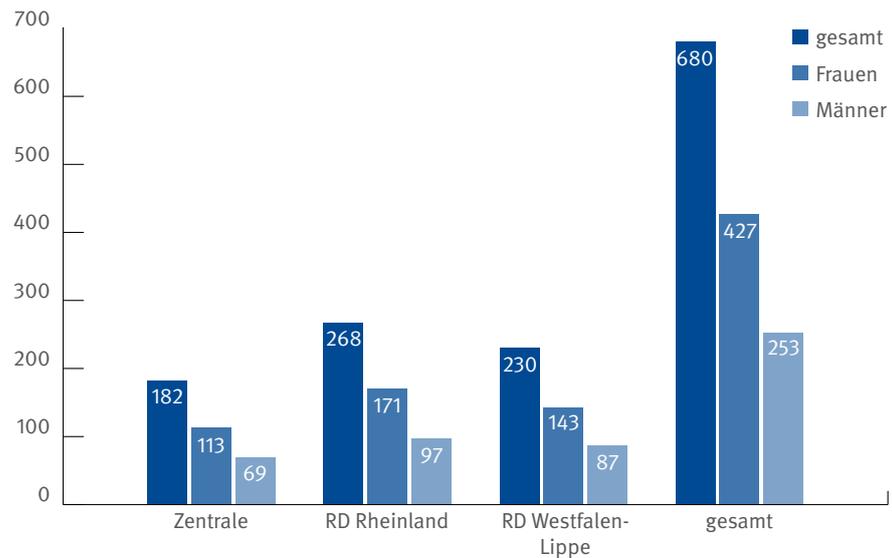


Abb. 3: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den drei Standorten

Insgesamt überwiegt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten der Unfallkasse NRW mit 64 %. In der Zentrale liegt der Anteil der Frauen bei 62 %, in der Regionaldirektion Westfalen-Lippe ebenso bei 62 % und in der Regionaldirektion Rheinland bei 64 %. In der Zentrale und in der RD Westfalen-Lippe ist der Frauenanteil seit 2014 gestiegen (von 59 % auf 62 % und von 60 % auf 62 %). In der RD Rheinland ist der Anteil von 65 % auf 64 % gesunken.

1.1.2 Beschäftigte nach Statusgruppen

In der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. DO-Angestellten befinden sich 129 Beschäftigte, davon 67 Frauen (52 %) und 62 Männer (48 %). In der Beschäftigtengruppe der Tarif-Beschäftigten befinden sich dagegen 551 Beschäftigte, hierunter 360 Frauen (65 %) und 191 Männer (35 %).

Der Anteil der Frauen im DO-Angestelltenverhältnis ist wie im Jahr 2014 höher als der Anteil der Männer. Zum Stichtag 01.05.2014 lag der Anteil der Frauen bei 53 %; zum Stichtag 01.05.2017 sind es 55 %.

Der Anteil der Frauen im Beamtenverhältnis hat sich im Vergleich zum Stichtag 01.05.2014 nicht verändert und liegt bei 47 %.

Eine Unausgewogenheit im Geschlechterverhältnis zeigt sich jedoch, wenn man diese Zahlen ins Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigtenzahl setzt. So liegen die Anteile immer noch mit 10 % Frauen zu 13 % Männern bei den DO-Angestellten und 6 % Frauen zu 11 % 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 %
680	427	253	42	34	10 %	13 %

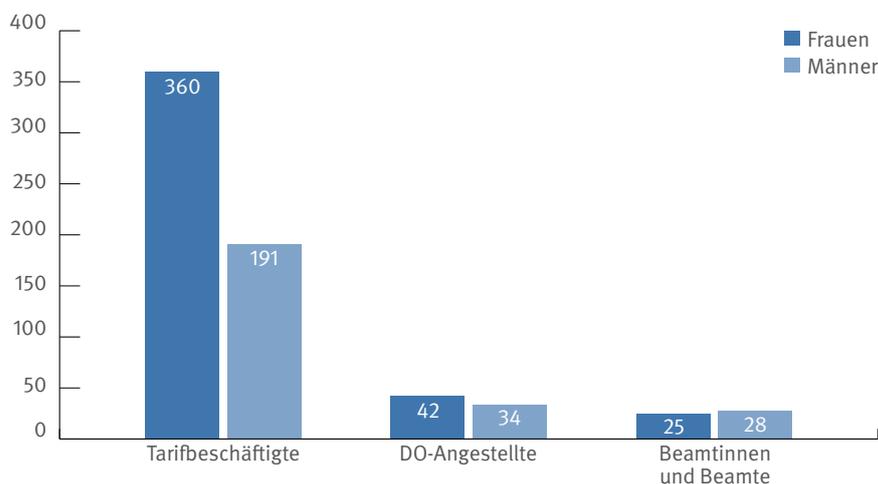
Abb. 5: Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht

Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Frauen Beamtinnen	Männer Beamte	Frauen in %	Männer in %
680	427	253	25	28	6 %	11 %

Abb. 6 Beschäftigte nach Geschlecht

Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Frauen Beschäftigte	Männer Beschäftigte	Frauen in %	Männer in %
680	427	253	360	191	84 %	75 %

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



1.1.3 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Nach der neuen Laufbahnverordnung NRW, die zum 01.07.2016 in Kraft trat, ergeben sich die folgenden neuen Bezeichnungen für die Laufbahngruppen:

Bezeichnung alt	Bezeichnung neu	umfasst die Besoldungs-/ Entgeltgruppen
Einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	EG 2 – EG 4
Mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	A 5 – A9 EG 5 – EG 9a
Gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	A 9 – 13 EG 9b – EG 12
Höherer Dienst	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	A 13 – A 16, B 2 – B 5 EG 13 – EG 15, sowie das außertarifliche Entgelt A 16 (AT), B 2 – B 4 (AT)

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 %
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	80	34	56	42 %	58 %
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	311	175	136	56 %	44 %
Laufbahngruppe 1, 2. und 1. Einstiegsamt	289	218	71	75 %	25 %
gesamt	680	427	253	63 %	37 %

Im Vergleich zum Jahr 2014 ist der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt um drei Prozentpunkte auf 42 % angestiegen. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt liegt der Anteil der Frauen wie im Jahr 2014 bei 56 %. In der Laufbahngruppe 1, 2. und 1. Einstiegsamt ist der Anteil der Frauen um einen Prozentpunkt auf 75 % gesunken.

1.1.3.1 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Abb. 9: Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
B 5	1	1	0	100 %	0 %
B 4/B 4 (AT)	1	0	1	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	5	8	38 %	62 %
A 14/EG 14	31	17	14	55 %	45 %
A 13/EG 13	27	8	19	30 %	70 %
Summe gesamt	80	34	46	42 %	58 %

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befinden sich 34 Frauen (42 %) und 46 Männer (58 %). In den B-Besoldungsgruppen (inklusive der außertariflichen Besoldung analog zur B-Besoldung) sind Frauen mit 33 % unterrepräsentiert. Jedoch befinden sich nur insgesamt sechs Beschäftigte in diesen Positionen. Bei der A-Besoldung, welches der größere und aussagekräftigere Anteil ist, beträgt das Verhältnis 43 % Frauen zu 57 % Männer und ist im Vergleich zu 2014 um zwei Prozentpunkte gestiegen. In der meist vertretenen Entgeltgruppe A 14/EG 14 überwiegt der Frauenanteil sogar mit 55 %. Auch in der Besoldungsgruppe A 16/A 16 (AT) sind Frauen überrepräsentiert.

1.1.3.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Abb. 10: Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Besoldungs- gruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
A 13/EG 12	43	13	30	30 %	70 %
A 12/EG 11	67	34	33	51 %	49 %
A 11/EG 10	63	33	30	52 %	48 %
A 10+A9/EG 9b	138	95	43	69 %	31 %
Summe gesamt	311	175	136	56 %	44 %

Innerhalb der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt besteht eine Überrepräsentanz der Frauen. Hier befinden sich 175 Frauen und 136 Männer. Das entspricht einer Quote von 56 % Frauen und 44 % Männer. Die Frauenquote ist gegenüber 2014 gleich geblieben.

In allen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit Ausnahme der Endstufen A 13/EG 12 sind die Frauen überrepräsentiert. Der Frauenanteil in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 11/EG 10 ist seit 2014 um elf Prozentpunkte und in A 12/EG 11 um fünf Prozentpunkte gestiegen. Auch in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 13/EG 12 konnte der Anteil der Frauen um vier Prozentpunkte steigen. Im Umkehrschluss ist der Anteil der Frauen in den Eingangsstufen A10 und A9 und EG 9b um vier Prozentpunkte gesunken.

1.1.3.3 Laufbahngruppe 1, 2. und 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Abb. 11: Laufbahngruppe 1, 2. und 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Besoldungsgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
A 9 (LG1,2.EA)+A 8, EG 9a+8	135	96	39	71 %	29 %
EG 6	120	102	18	85 %	15 %
EG 5	28	16	12	57 %	43 %
EG 3/2	5	3	2	60 %	40 %
Summe gesamt	289	218	71	75 %	25 %

In der Laufbahngruppe 1, 2. und 1. Einstiegsamt befinden sich 75 % Frauen und 25 % Männer. Der Frauenanteil ist hier seit 2014 um einen Prozentpunkt gesunken.

Der Anteil der Frauen ist wie in den vorherigen Erhebungszeiträumen in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen höher als bei den Männern. 51 % aller weiblichen Beschäftigten der Unfallkasse NRW befinden sich in der Laufbahngruppe 1; gegenüber lediglich 28 % der in der Unfallkasse NRW beschäftigten Männer.

Obwohl Frauen mit 75 % in der Laufbahngruppe 1 deutlich überrepräsentiert sind, sind Frauen wie in den Vorjahren in der Endstufe prozentual weniger vertreten als Männer. Von 218 Frauen befinden sich 44 % in den Endstufen des 2. Einstiegsamts der Laufbahngruppe 1, von den 71 Männern sind es 55 %.

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,

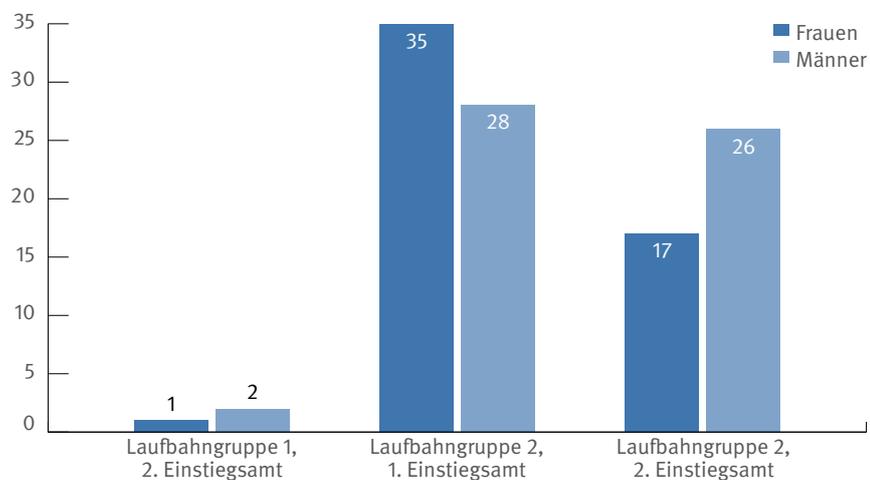
Regionaldirektions-, Dezernats-, Hauptabteilungs-, Geschäftsbereichs-, Stabsstellen-, Abteilungs-, Bereichs-, Referats-, Gruppen- und Teamleitung wahrgenommen.

In der Unfallkasse NRW arbeiten zum Stichtag 53 Mitarbeiterinnen und 56 Mitarbeiter als Führungskräfte.

Abb. 12: Aufteilung der Führungskräfte nach Laufbahnen

Führungsaufgaben	Führungskräfte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	43	17	26	40 %	60 %
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	63	35	28	56 %	44 %
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	3	1	2	33 %	67 %
Führungsaufgabe gesamt	109	53	56	49 %	51 %

Abb. 13: Führungskräfte nach Laufbahnen



Zum Stichtag 01.05.2017 liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 49 % und ist seit 2014 um vier Prozentpunkte gestiegen. Die Grafik zeigt jedoch, dass Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt auf Leitungsebenen noch unterrepräsentiert sind (40 % zu 60 %). In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt hingegen gibt es mit 56 % einen höheren Anteil der Frauen in Leitungspositionen. Dies sind vier Prozentpunkte mehr als bei der letzten Erhebung.

Abb. 14: Führungskräfte nach Standort, Laufbahn und Geschlecht

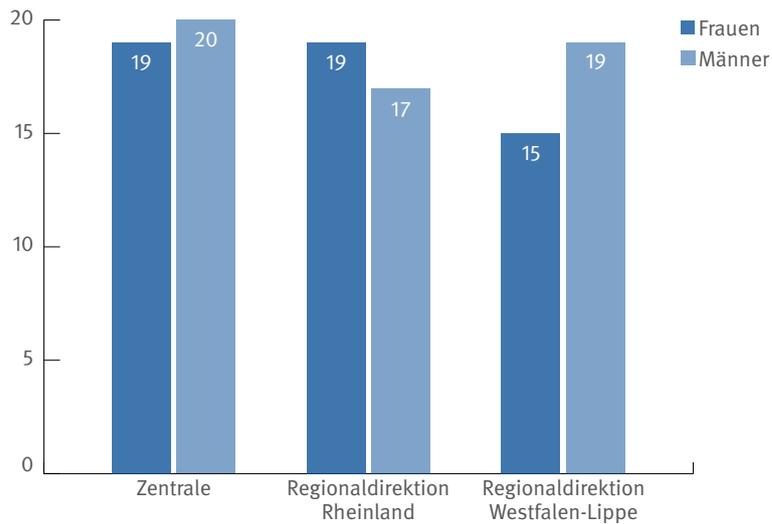
Führungsaufgaben	Führungskräfte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gesamt	43	17	26	33 %	67 %
Zentrale	22	9	13	41 %	59 %
Regionaldirektion Rheinland	9	4	5	44 %	56 %
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	12	4	8	33 %	67 %
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gesamt	63	35	28	56 %	44 %
Zentrale	17	10	7	59 %	41 %
Regionaldirektion Rheinland	26	14	12	54 %	46 %
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	20	11	9	55 %	45 %
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gesamt	2	0	2	0 %	100 %
Zentrale	0	0	0	0 %	0 %
Regionaldirektion Rheinland	1	1	0	100 %	0 %
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	2	0	2	0 %	100 %
Führungsaufgabe gesamt	109	53	56	49 %	51 %

Das Verhältnis von Frauen und Männern mit Führungsaufgaben ist zum Stichtag nahezu ausgewogen (49 % zu 51 %). Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt ist der Anteil an Frauen jedoch von 37 % auf 49 % deutlich gestiegen.

In der **Zentrale** befinden sich 19 Frauen mit Führungsaufgaben, davon neun in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und zehn in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. Demgegenüber sind insgesamt 20 Männer mit Führungsaufgaben betraut, davon 13 männliche Beschäftigte in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Hier ist der Anteil der Frauen gegenüber 2014 gestiegen, bei den Männern ist er gesunken. Der Anteil der Frauen mit Führungsaufgaben in der Zentrale in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist mit 59 % Frauen höher als der Anteil der männlichen Führungskräfte.

In der **Regionaldirektion Rheinland** gibt es 19 Frauen die Führungsaufgaben wahrnehmen. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind es vier Frauen und fünf Männer und in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt 14 Frauen und zwölf Männer. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gibt es eine Frau und keinen Mann mit Führungsaufgaben. Der Anteil der Frauen an den Führungskräften in der Regionaldirektion Rheinland ist seit 2014 von 50 % auf 53 % gestiegen.

In der **Regionaldirektion Westfalen-Lippe** gibt es 15 Frauen mit Führungsaufgaben. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind lediglich vier weibliche Führungskräfte, während es bei den Männern acht sind. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt überwiegen die Frauen mit 55 % im Vergleich zu 45 % Männer (elf Frauen, neun Männer). In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt hingegen sind keine Frauen mit Führungsaufgaben vorhanden. Bei den Männern sind es zwei. In der Regionaldirektion Westfalen-Lippe konnte der Anteil von Frauen an den Führungskräften seit dem letzten Erhebungsstichtag um einen Prozentpunkt auf 44 % steigen.

Abb.15: Führungskräfte an den einzelnen Standorten

1.3 Ausbildung und Studium

Zum Stichtag 01.05.2017 gibt es insgesamt 23 Beschäftigte, die eine Ausbildung oder ein Studium bei der Unfallkasse NRW absolvieren. Darunter sind 18 Frauen und fünf Männer.

Abb. 16: Auszubildende und Studierende nach Geschlecht

Auszubildende und Studierende	gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
				in %	in %
Studierende: Studium der Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung Abschluss „Bachelor of Arts (B.A.)“	12	10	2	83 %	17 %
Ausbildung: Ausbildung zur/zum Sozialversicherungsfachangestellten – Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung	11	8	3	73 %	27 %
gesamt	23	18	5	78 %	22 %

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

Im Vergleich zu 2014 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Ausbildung oder im Studium von 59 % auf 78 % gestiegen.

Darüber hinaus bildet die Unfallkasse NRW Aufsichtspersonen gemäß § 18 SGB VII aus. Hierbei handelt es sich um eine zweijährige Vorbereitungszeit, die mit der Prüfung zur Aufsichtsperson abschließt.

Abb. 17: Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst (ApiV) nach Geschlecht

Ausbildung gemäß § 18 SGB VII	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst	4	2	2	50 %	50 %

Zum Stichtag 01.05.2017 gibt es insgesamt vier Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst bei der Unfallkasse NRW. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist ausgeglichen.

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 116 Auswahlverfahren durchgeführt, davon 50 intern und 66 intern und extern.

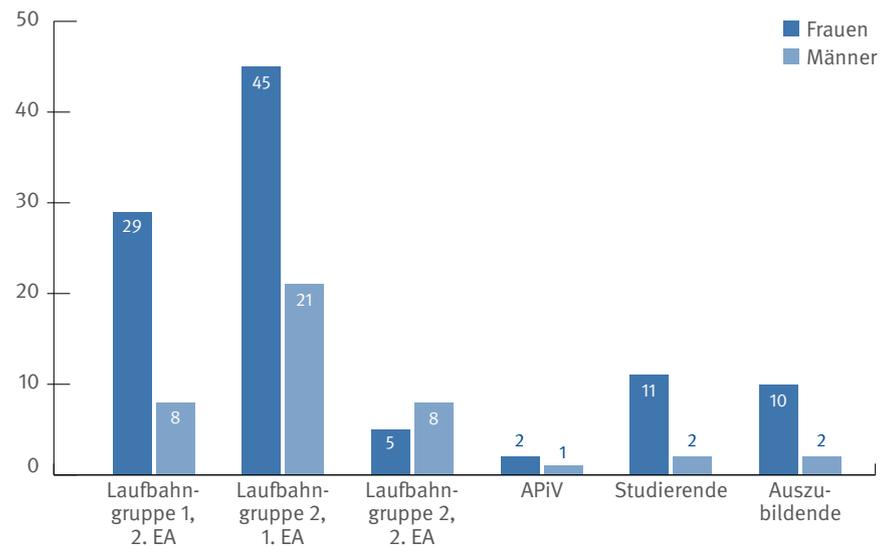
Von den 37 Stellen (entspricht nicht immer einer „ganzen Stelle“) in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt wurden 29 Stellen an Frauen und 8 Stellen an Männer vergeben. Dies entspricht einer Quote von 78 % (Frauen) zu 22 % (Männer). Insgesamt gingen 758 Bewerbungen für diese Stellen in dieser Laufbahngruppe ein. Darunter waren 501 Bewerbungen (66 %) von Frauen und 257 (34 %) von Männern.

Von insgesamt 982 eingegangenen Bewerbungen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es 602 Bewerbungen (61 %) von Frauen und 380 Bewerbungen (39 %) von Männern. Hier wurden von den 66 Stellen dieser Laufbahngruppe 45 Stellen mit einer Frau besetzt und 21 Stellen mit einem Mann. Auch hier wurden die Stellen vermehrt an Frauen vergeben (68 % Frauen, 32 % Männer). Im letzten Berichtszeitraum wurde die gleiche Quote ermittelt.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gingen 145 Bewerbungen (53 %) von Frauen und 129 Bewerbungen (47 %) von Männern ein. Hiervon erhielten fünf Frauen und acht Männer eine Stelle. Der Anteil der Frauen ist im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum von 60 % auf 38 % gesunken.

Abb. 18: Aufteilung der Stellenbesetzungen nach Laufbahn und Geschlecht

02.05.2014 - 01.05.2017	gesamt	interne Ausschrei- bungen	externe Ausschrei- bungen	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
mit Ausschrei- bung besetzte Stellen	116	50	66	79	37	68 %	32 %
Bewerbungen insgesamt	2.014	210	1.804	1.248	766	62 %	38 %
Besetzung der Ausschrei- bungen Lauf- bahngruppe 1, 2. EA	37	10	27	29	8	78 %	22 %
Besetzung der Ausschrei- bungen Lauf- bahngruppe 2, 1. EA	66	20	46	45	21	68 %	32 %
Besetzung der Ausschrei- bungen Lauf- bahngruppe 2, 2. EA	13	8	5	5	8	38 %	62 %

Abb. 19: Stellenbesetzungen nach Laufbahnen

1.5 Arbeitszeitregelungen

1.5.1 Teilzeit

In der Unfallkasse NRW existieren zahlreiche individuelle Teilzeitmodelle. 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.

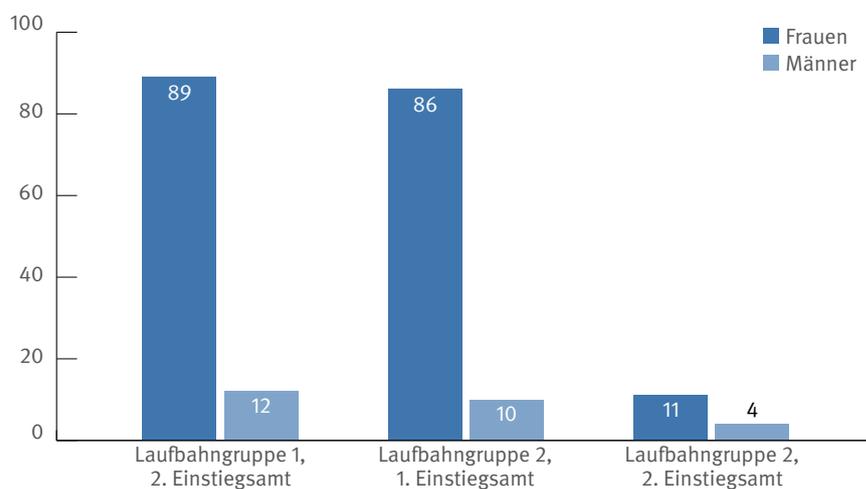
Insgesamt sind bei der Unfallkasse NRW 210 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 185 Mitarbeiterinnen und 25 Mitarbeiter. Der Anteil der Männer in Teilzeit ist nochmals etwas gestiegen (10 % in 2014). Der Anteil der Beschäftigten, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ist seit 2014 von 25 % auf 31 % gestiegen.

Von allen bei der Unfallkasse NRW beschäftigten Frauen befinden sich 43 % in Teilzeit; bei den Männern sind es nur 10 %.

Abb. 20: Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt nach Laufbahnen und Geschlecht ohne Altersteilzeit

Laufbahn	Beschäftigte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	15	11	4	73 %	27 %
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	91	82	9	90 %	10 %
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	104	92	12	88 %	12 %
gesamt Teilzeit	210	185	25	88 %	12 %

Abb. 21: Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt nach Laufbahnen und Geschlecht



Der Anteil der Männer in Teilzeit in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist mit 27 % gleich geblieben. Auch in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt liegt er wie im Jahr 2014 bei 10 %. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt hat sich der Anteil um zwei Prozentpunkte auf 10 % erhöht.

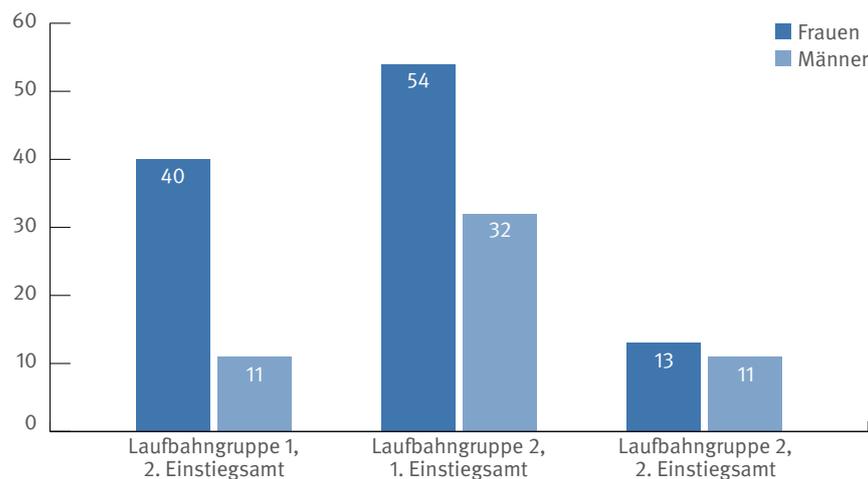
1.5.2 Alternierende Telearbeit

Die Telearbeit wird weiterhin vermehrt als erfolgreiches Personalentwicklungsinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch genommen.

Der Anteil der Telearbeitenden ist seit 2014 von 16,4 % (110 Beschäftigte) auf 24 % (160 Beschäftigte) gestiegen, das heißt, fast jeder vierte aktiv Beschäftigte befindet sich in Telearbeit. Das sind 106 Frauen und 54 Männer. Im Vergleich zu 2014 ist der Anteil der telearbeitenden Männer prozentual stärker angestiegen als der der Frauen.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befinden sich 15 % der Telearbeitenden. Hierunter sind 13 Frauen und elf Männer. Etwas mehr als die Hälfte der Telearbeitenden befindet sich in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; hiervon sind 63 % weiblich. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, befinden sich 32 % der Beschäftigten in Telearbeit. Da es in dieser Laufbahngruppe überwiegend weibliche Beschäftigte gibt (75 %), ist hier der Anteil der Beschäftigten in Telearbeit auch entsprechend hoch (78 %).

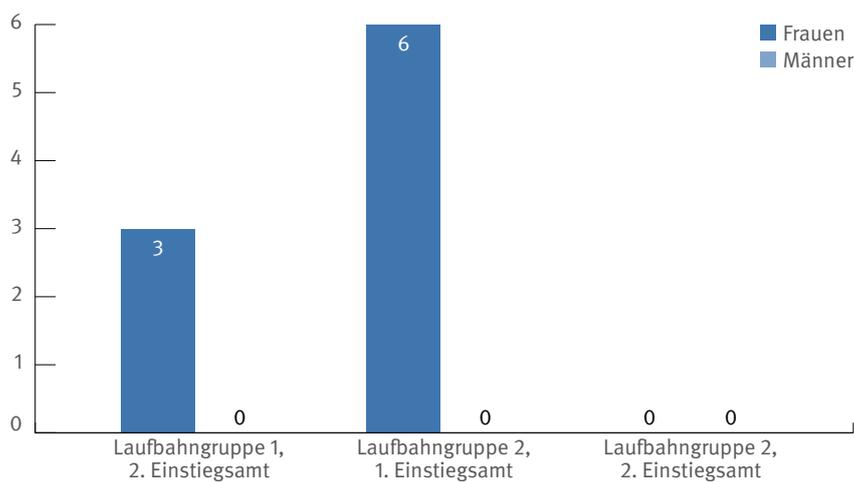
Abb. 22: Beschäftigte mit Telearbeit aufgeteilt nach Laufbahn und Geschlecht



1.6 Elternzeit und sonstige Beurlaubungen

Aus familiären Gründen² sind zum Stichtag neun Frauen und kein Mann ohne Erwerbstätigkeit beurlaubt. Der Anteil der Beurlaubten an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei 1,24 % und ist daher im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt um die Hälfte gesunken.

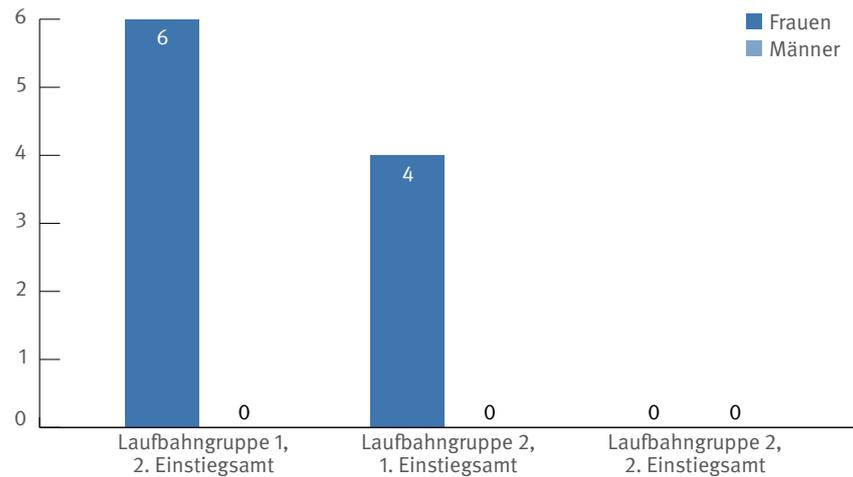
Abb. 23: Elternzeit/Sonderurlaub ohne Teilzeit nach Laufbahn und Geschlecht



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

² Elternzeit mit Beurlaubung, Sonderurlaub aus familiären Gründen (z.B. § 64 Abs. 1 LBG+§ 28 TVöD)

Abb. 24: Elternzeit/Sonderurlaub mit Teilzeit nach Laufbahn und Geschlecht



In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind zum Stichtag keine Beschäftigten in Elternzeit. Der Anteil in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist seit 2014 nicht mehr gestiegen. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist der Anteil der Beschäftigten in Elternzeit mit Teilzeit sogar zurückgegangen.

Durch die Möglichkeiten, die die Unfallkasse NRW anbietet (z.B. Telearbeit, Teilzeit, flexible Arbeitszeiten) können Ausfallzeiten aufgrund von Elternzeit oder Beurlaubungen deutlich reduziert werden. Dies spiegelt auch diese Auswertung wieder.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass familienbedingte Beurlaubungen mit und ohne Erwerbstätigkeit 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 unbezahltm 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 Referat Organisation/Personalcontrolling
Fanny Melchers
Linda Premm

Gestaltung

Gathmann Michaelis und Freunde, Essen

Druck

F&D, Lichtenfels

Bildnachweis

Titel: [istockphoto.com/Wavebreakmedia](https://www.istockphoto.com/Wavebreakmedia)

Ausgabe

März 2018

Unfallkasse NRW

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