



# Gleichstellungsplan 2023–2027



## **Gleichstellungsplan 2023–2027**



# Inhaltsverzeichnis

	<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Beschäftigtenstruktur – Analyse und Bericht</b>	<b>5</b>
1.1	Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unfallkasse NRW	5
1.1.1	Anzahl der aktiven Beschäftigten	5
1.1.2	Beschäftigte nach Standort	6
1.1.3	Beschäftigte nach Statusgruppen	6
1.1.4	Beschäftigte nach Laufbahngruppen	7
1.1.4.1	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen	9
1.1.4.2	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen	10
1.1.4.3	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen	11
1.2	Führungsaufgaben	12
1.2.1	Führungskräfte nach Laufbahngruppen	13
1.2.2	Führungskräfte nach Standorten	14
1.3	Ausbildung und Studium	16
1.4	Stellenbesetzungen	17
1.5	Arbeitszeitregelungen	20
1.5.1	Teilzeit	20
1.5.2	Alternierende Telearbeit	22
1.5.3	Mobile Arbeit	23
1.6	Elternzeit und sonstige Beurlaubungen	25
<b>2</b>	<b>Prognose für die Jahre 2023–2027</b>	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018–2022</b>	<b>29</b>
3.1	Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	29
3.2	Vereinbarkeit Familie und Beruf	31
3.3	Lebensphasenorientierte Personalpolitik	32
3.4	Telearbeit	32
3.5	Gesunde Unfallkasse	33
<b>4</b>	<b>Ziele und Maßnahmen der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2023–2027</b>	<b>34</b>
4.1	Chancengleichheit	35
4.1.1	Ziel	35
4.1.2	Ziel	35
4.2	Gesunde Unfallkasse	35
4.2.1	Ziel	35
4.3	Lebensphasenorientierte Personalpolitik	36
4.3.1	Ziel	36
4.3.2	Ziel	36
	<b>Impressum</b>	<b>40</b>

## Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

ich freue mich, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die nächsten fünf Jahre vorzustellen. Als wesentliches Steuerungsinstrument zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung zeigt er das bisher Erreichte und gibt Impulse für den Nachsteuerungsbedarf.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wir als familienfreundliches Unternehmen bereits attraktive Rahmenbedingungen geschaffen. Uns liegt besonders am Herzen, unsere Mitarbeitenden, die sich täglich für die Belange der Unfallkasse NRW einsetzen, in ihrem familiären Engagement zu unterstützen. Weitere Vereinbarkeitslösungen wurden während der Corona-Pandemie erforderlich, die auch uns vor neue Herausforderungen gestellt haben. Es galt die digitale Infrastruktur für die Belegschaft auszuweiten, was aufgrund der guten technischen Voraussetzungen in der Unfallkasse NRW zügig in die Tat umgesetzt werden konnte.

Mit der Aktualisierung der Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ und der Einführung der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ wurden den Beschäftigten weitere Kommunikationsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeräumt.

Darüber hinaus setzt sich die Unfallkasse NRW weiterhin für eine diskriminierungsfreie und inklusive Arbeitskultur ein und stellt sich den Erfordernissen einer pluralen Belegschaft. Intoleranz, Ausgrenzung und Marginalisierung werden nicht akzeptiert. Für dieses Engagement wurde die Unfallkasse NRW zum vierten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und dem Add-On Diversity ausgezeichnet.

Darüber hinaus hat sich die Unfallkasse NRW dem Bündnis der Charta der Vielfalt angeschlossen, um sich dem Aspekt „Diversity, Genderkompetenz und Vielfalt“ weiterhin konsequent zu verpflichten.

Zum Schluss wünsche ich allen Leserinnen und Lesern des vorliegenden Gleichstellungsplans gute Erkenntnisse für ihr weiteres Denken und Handeln.

  
Gabriele Pappai

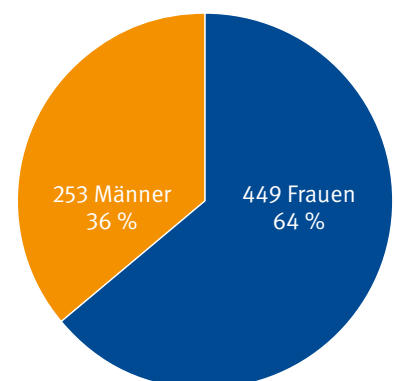
# 1 Beschäftigtenstruktur – Analyse und Bericht

Der folgende Teil dient dazu, einen Überblick über die geschlechterspezifische Beschäftigtenstruktur in der Unfallkasse NRW zu geben. Hier werden die wesentlichen Fakten und Zahlen veranschaulicht. Eine genaue und detaillierte Darstellung mit einer Analyse und einem Bericht über die Beschäftigtenstruktur erfolgt direkt im Anschluss. Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur basiert auf der Grundlage des Geschäftsverteilungsplans mit Stand vom 01.05.2022.

## 1.1 Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unfallkasse NRW

Der Frauenanteil aller Beschäftigten (Tarif-Beschäftigte – auch befristet Beschäftigte -, Dienstordnungsangestellte (DO-Angestellte), Beamtinnen und Beamte) liegt wie zuletzt am 01.05.2017 bei 64 %. Der Frauenanteil aller Beschäftigten ist seit Gründung der Unfallkasse NRW (01.01.2008) von 60 % auf 64 % angestiegen.

### 702 Beschäftigte gesamt



### 1.1.1 Anzahl der aktiven Beschäftigten

In den folgenden Statistiken werden ausschließlich die aktiv bei der Unfallkasse NRW beschäftigten Personen berücksichtigt. Hierzu gehören alle bei der Unfallkasse NRW beschäftigten Personen, die auch zum jeweiligen Stichtag ihren Dienst bei der Unfallkasse NRW verrichten:

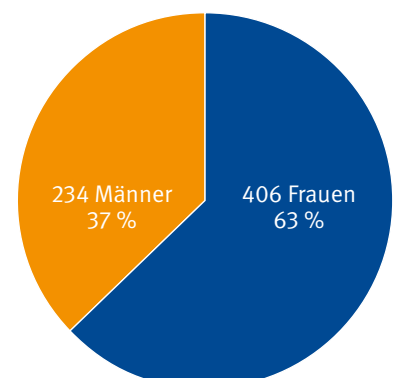
- Tarif-Beschäftigte, auch befristete Beschäftigte
- DO-Angestellte
- Beamtinnen und Beamte

Nicht hierzu zählen:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

### 640 aktive Beschäftigte

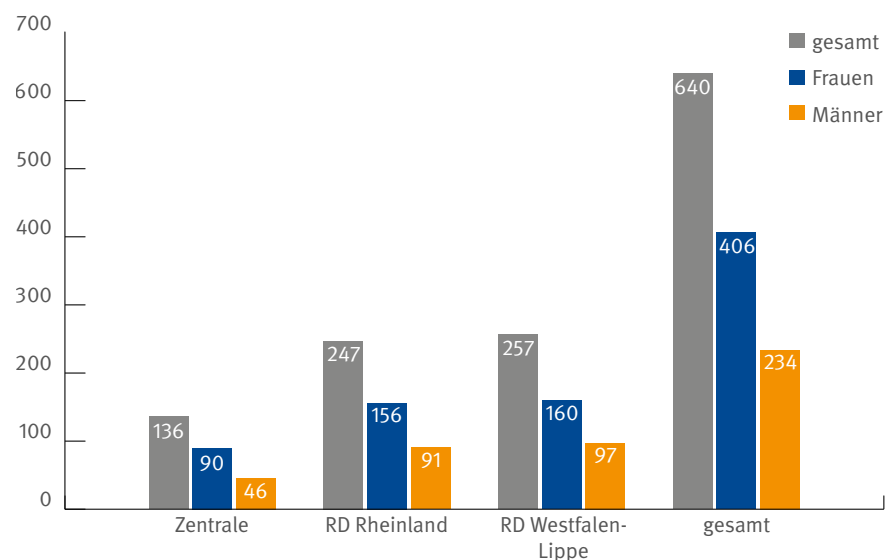


Auch der Anteil der aktiv beschäftigten Frauen ist seit 2017 auf einem gleichbleibenden Niveau von 63 % geblieben (406 Frauen).

### 1.1.2 Beschäftigte nach Standort

Insgesamt überwiegt der Frauenanteil an den Beschäftigten der Unfallkasse NRW mit 63 %. Standortbezogen liegt der Anteil der Frauen in der Zentrale bei 66 %, in der Regionaldirektion Westfalen-Lippe bei 62 % und in der Regionaldirektion Rheinland bei 63 %. Im Vergleich zu 2017 ist in der Zentrale der Frauenanteil von 62 % auf 66 % gestiegen. In der Regionaldirektion Westfalen-Lippe liegt der Frauenanteil unverändert bei 62 % und in der RD Rheinland ist der Anteil der Frauen von 64 % auf 63 % gesunken.

**Abb. 1: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den 3 Standorten**



### 1.1.3 Beschäftigte nach Statusgruppen

Das ausgeglichene Verhältnis der DO-Angestellten sowie Beamtinnen und Beamten zwischen Männern und Frauen im Jahr 2017 (52 % Frauen und 48 % Männer) hat sich im Zeitverlauf zwar zugunsten der Mitarbeiterinnen verändert (58 % Frauen und 42 % Männer), es entspricht allerdings noch nicht dem Verhältnis aller aktiv Beschäftigten von 63 % Frauen und 37 % Männern. Denn innerhalb der einzelnen Statusgruppen gibt es durchaus stark von diesem Verhältnis abweichende Verteilungen.

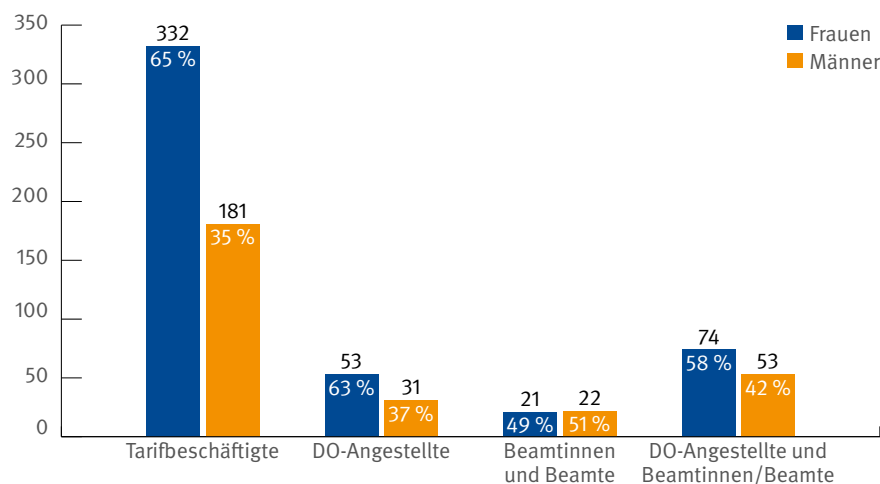
Bei den DO-Angestellten zeigt sich mit einem Frauenanteil von 63 % im Gegensatz zur letzten Erhebung nun eine zu allen aktiv Beschäftigten äquivalente Verteilung.



Der Anteil der Frauen im Beamtenverhältnis hat sich im Vergleich zum Stichtag 01.05.2017 zwar geringfügig von 47 % auf 49 % erhöht, liegt aber weiterhin deutlich unter dem Frauenteil aller aktiv Beschäftigten.

Überrepräsentiert, auch im Vergleich zu allen aktiv Beschäftigten, sind die Frauen dagegen weiterhin in der Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten mit einem Anteil von 65 %. Die geschlechtsspezifischen Anteile sind hier im Vergleich zum letzten Stichtag unverändert geblieben. Die Verteilung der Tarifbeschäftigten hat einen großen Einfluss auf das Gesamtergebnis, da sie mit 80 % aller Mitarbeitenden die größte Statusgruppe darstellt.

**Abb. 2: Beschäftigungsgruppen nach Geschlecht**



#### 1.1.4 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) wurde das Dienstrecht für das Bundesland Nordrhein-Westfalen zum 01.07.2016 weiterentwickelt und neu geordnet.

Aus den bisherigen vier Laufbahngruppen mit den Zuordnungen einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst wurden nun Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern (vgl. § 5 Absatz 2 LBG NRW). Der ehemalige einfache Dienst ist in der Unfallkasse NRW nicht in einem statistisch relevanten Umfang vertreten.

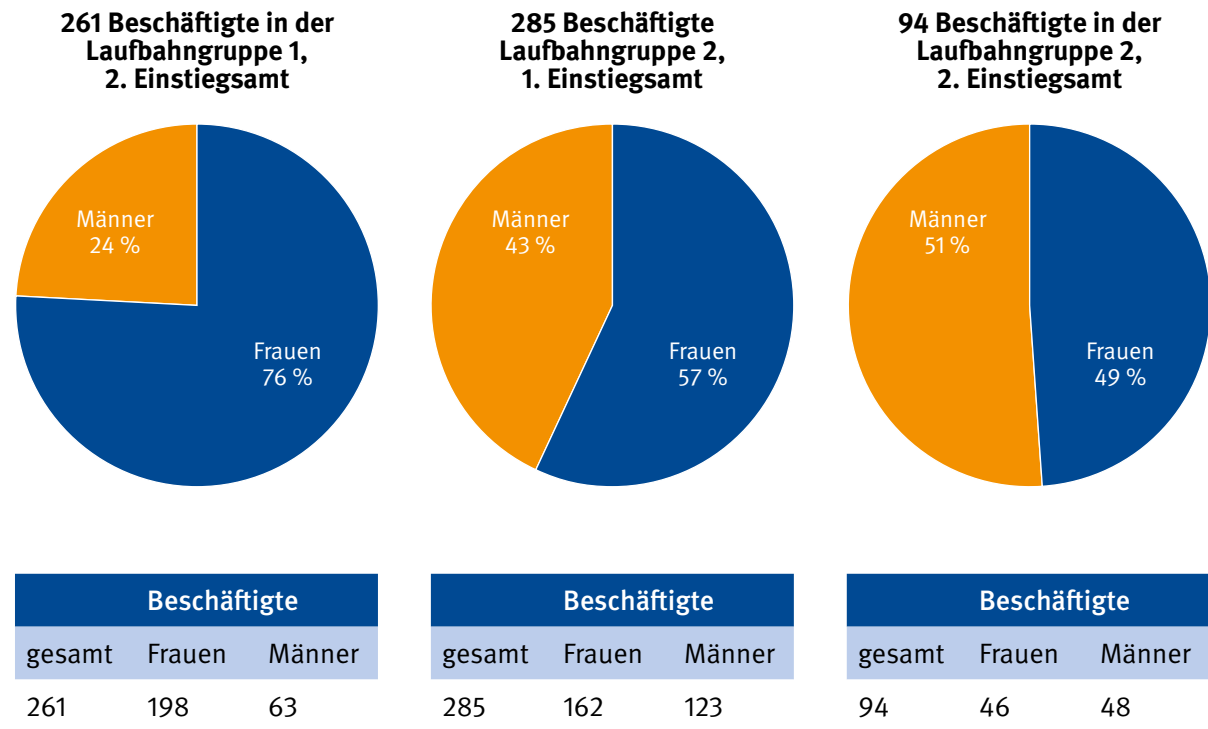
Somit ergeben sich die folgenden neuen Zuordnungen für die Laufbahngruppen. Bei den jeweiligen Besoldungsgruppen wurden die entsprechenden Entgeltgruppen des TVöD ergänzt:

Laufbahnzuordnung alt	Laufbahnzuordnung neu	Besoldungs-/Entgeltgruppen
Mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	A 5 – A 9 EG 5 – EG 9a
Gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	A 9 – A 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)

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) liegt der Frauenanteil zum Stichtag bei 76 %. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt ist er um einen Prozentpunkt gestiegen, so dass sich der überproportional hohe Anteil sogar weiter erhöht hat.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) befinden sich mit 57 % insgesamt mehr Frauen als Männer. Zum letzten Erhebungszeitpunkt lag dieser Anteil noch bei 56 % und ist somit um einen Prozentpunkt gestiegen, allerdings noch 6 Prozentpunkte vom Frauenanteil aller aktiv Beschäftigten entfernt.

Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) beträgt aktuell 49 %, so dass die Geschlechterverteilung in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt somit erstmalig annähernd ausgeglichen ist. Hier fand eine signifikante Steigerung des Anteils der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan statt. Zum 01.05.2017 lag der Anteil noch bei 42 %. Trotzdem ist der Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen hier noch am geringsten.



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

#### 1.1.4.1 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung waren Frauen trotz ihrer Überrepräsentanz in der gesamten Laufbahngruppe 1 in der dort höchsten Besoldungs-/ Entgeltgruppe prozentual weniger stark vertreten als Männer. Zum Stichtag 01.05.2022 befinden sich insgesamt 197 Frauen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, wobei ein Frauenanteil von 57 % auf die höchsten Endstufen in der Besoldungs- und Entgeltgruppen des 2. Einstiegsamts der Laufbahngruppe 1 entfällt, von den 62 Männern sind es 55 %.

**Abb. 3: Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen**

Besoldungs-/ Entgeltgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
A 9 (LG 1, 2. EA) und A 8, EG 9a und 8	146	112	34	<b>77 %</b>	<b>23 %</b>
A 7/EG 7	3	0	3	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>
A 6/EG 6	100	80	20	<b>80 %</b>	<b>20 %</b>
A 5/EG 5	10	5	5	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
<b>Summe gesamt</b>	<b>259</b>	<b>197</b>	<b>62</b>	<b>76 %</b>	<b>24 %</b>

#### 1.1.4.2 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Innerhalb der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt besteht, genauso wie im Jahr 2017, eine Überrepräsentanz der Frauen. Vergleicht man die Verteilung der Geschlechter, so ist diese annähernd unverändert zum Zeitpunkt der letzten Erhebung. Insgesamt befinden sich zum Erhebungsstichtag (01.05.2022) 162 Frauen und 123 Männer in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. Das entspricht einem Anteil von 57 % Frauen und 43 % Männern. Allgemein lässt sich für diese Laufbahngruppe festhalten, dass der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe sinkt, wohingegen der Anteil der Männer zunimmt.

Die größte Veränderung betrifft die Besoldungs-/Entgeltgruppen A 11/EG 10. Dort ist der Frauenanteil um 10 Prozentpunkte gestiegen. Weiterhin ist festzustellen, dass in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 12/EG 11 der Anteil an weiblichen Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2017 um 3 Prozentpunkte auf jetzt 54 % angestiegen ist.

Ein Rückgang des Frauenanteils ist hingegen für die Besoldungs-/Entgeltgruppen A 10 und A 9/EG 9b/c zu verzeichnen. Dort liegt der Anteil zum jetzigen Stichtag bei 65 %, das sind 4 Prozentpunkte weniger als noch zum letzten Erhebungszeitpunkt. Ebenfalls ist ein Rückgang in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 13/EG 12 festzustellen, denn hier beträgt der Frauenanteil nur 28 % und ist somit sogar noch geringer als im Jahr 2017 (30 %).

**Abb. 4: Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen**

Besoldungs-/ Entgeltgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
A 13/EG 12	39	11	28	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>
A 12/EG 11	63	34	29	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>
A 11/EG 10	68	42	26	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>
A 10 und A9/EG 9b/c	115	75	40	<b>65 %</b>	<b>35 %</b>
<b>Summe gesamt</b>	<b>285</b>	<b>162</b>	<b>123</b>	<b>57 %</b>	<b>43 %</b>

#### 1.1.4.3 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen

Der Frauenanteil ist im Vergleich zu 2017 um 7 Prozentpunkte auf 49 % gestiegen. In den B-Besoldungsgruppen (inklusive der außertariflichen Besoldung analog zur B-Besoldung) besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr. Frauen und Männer sind jeweils mit 50 % gleichwertig vertreten.

Für die A-Besoldung, die nach wie vor den überwiegenden Anteil der Beschäftigten und somit den aussagekräftigeren Anteil ausmacht, ist das Verhältnis mit 49 % Frauen und 51 % Männer ebenfalls fast ausgeglichen. In der Besoldungsgruppe A 16/A 16 (AT) hingegen sind Frauen überrepräsentiert (100 % bei insgesamt 2 Beschäftigten). In den zum 01.05.2022 meist vertretenen Besoldungs-/Entgeltgruppen A 13/EG 13 überwiegt der Männeranteil mit 55 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 14/EG 14, welche auch in 2017 mit die am häufigsten vertretenen Besoldungs-/Entgeltgruppen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt waren, liegt unverändert bei 55 %.

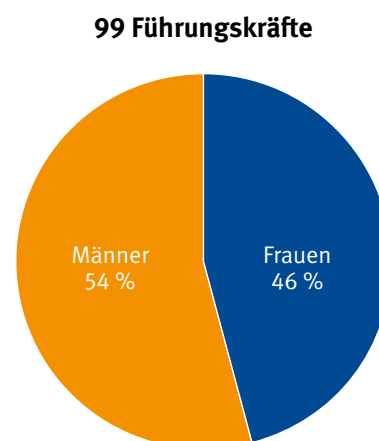
**Abb. 5: Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbare Entgeltgruppen**

Besoldungs-/ Entgeltgruppen	Beschäftigte			Geschlechterverteilung	
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
B 5	1	1	0	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>
B 4/B 4 (AT)	1	0	1	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>
B 2/B 2 (AT)	4	2	2	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
A 16/A 16 (AT)	2	2	0	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>
A 15/EG 15	15	6	9	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>
A 14/EG 14	29	16	13	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>
A 13/EG 13	42	19	23	<b>45 %</b>	<b>55 %</b>
<b>Summe gesamt</b>	<b>94</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>

## 1.2 Führungsaufgaben

Führungskräfte sind für die Unfallkasse NRW Beschäftigte, die Führungsverantwortung für andere Beschäftigte tragen und somit Kompetenzen, Verantwortung und Aufgaben wahrnehmen, die für die Organisation als Ganzes von besonderer Bedeutung sind. Führungskräften kommt besonders auch bei der Umsetzung des LGG eine große Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). 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 sind zum Stichtag 46 Führungspositionen mit Frauen (46 %) und 53 (54 %) mit Männern besetzt. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen hat sich somit im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt um 3 Prozentpunkte verstärkt. Von den 99 Führungskräften befinden sich zum Stichtag 01.05.2022 3 Mitarbeiter und 11 Mitarbeiterinnen in Teilzeit.



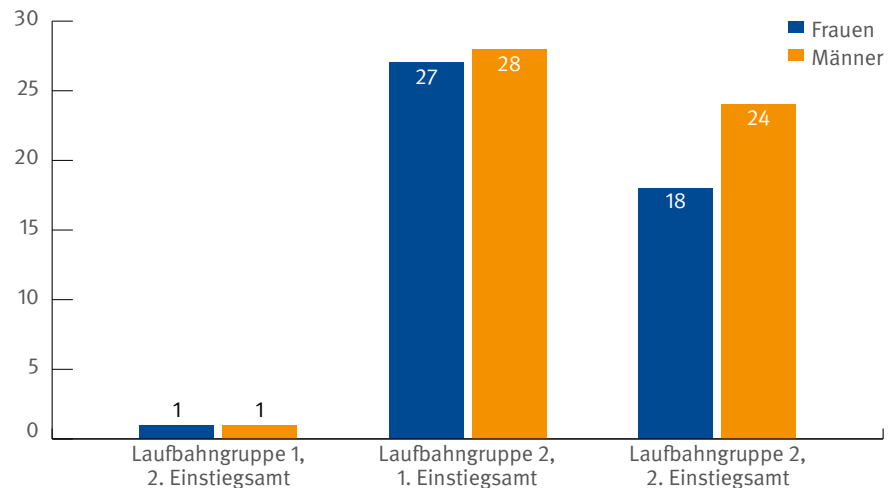
Bezogen auf die Gesamtheit der weiblichen Beschäftigten in der Unfallkasse NRW ist festzustellen, dass sich lediglich 11 % der Frauen in Führungspositionen befinden. Von den männlichen Beschäftigten sind es 23 %.

### 1.2.1 Führungskräfte nach Laufbahngruppen

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt erneut angestiegen. Der Frauenanteil macht nun 43 % der Führungskräfte aus. Wohingegen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ein Rückgang des Frauenanteils von 56 % auf 49 % seit 2017 zu verzeichnen ist. In der Abb. 6 wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen insgesamt auf die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt zurückzuführen ist (43 % zu 57 %), denn in den zwei anderen Laufbahngruppen liegt die Geschlechterverteilung jeweils annähernd bei 50 %.

**Abb. 6: Aufteilung der Führungskräfte nach Laufbahnen**

Laufbahnen	Führungskräfte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2	1	1	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	55	27	28	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	42	18	24	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>53</b>	<b>46 %</b>	<b>54 %</b>

**Abb. 7: Führungskräfte nach Laufbahnen**

### 1.2.2 Führungskräfte nach Standorten

In der **Zentrale** befinden sich 19 Frauen mit Führungsaufgaben, davon 8 in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und 11 in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Dagegen haben insgesamt 14 Männer Führungspositionen inne, davon 4 in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und 10 in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Zentrale in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist im Vergleich zum letzten Stichtag im Jahr 2017 um 8 Prozentpunkte auf 67 % gesunken. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil jedoch um 11 Prozentpunkte gestiegen. Somit besteht in beiden Laufbahngruppen eine Überrepräsentanz von Frauen.

In der **Regionaldirektion Rheinland** gibt es 13 weibliche Führungskräfte und 18 männliche. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind es 9 Frauen und 11 Männer und in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind es 3 Frauen und 7 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 2017 von 53 % auf 42 % gesunken.

In der **Regionaldirektion Westfalen-Lippe** gibt es 14 Frauen und 21 Männer mit Führungsaufgaben. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt überwiegen die Männer mit 57 % im Vergleich zu 43 % Frauen (10 Frauen, 13 Männer). In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befinden sich lediglich 4 weibliche Führungskräfte, während es dort 7 Männer in Führungsposi-

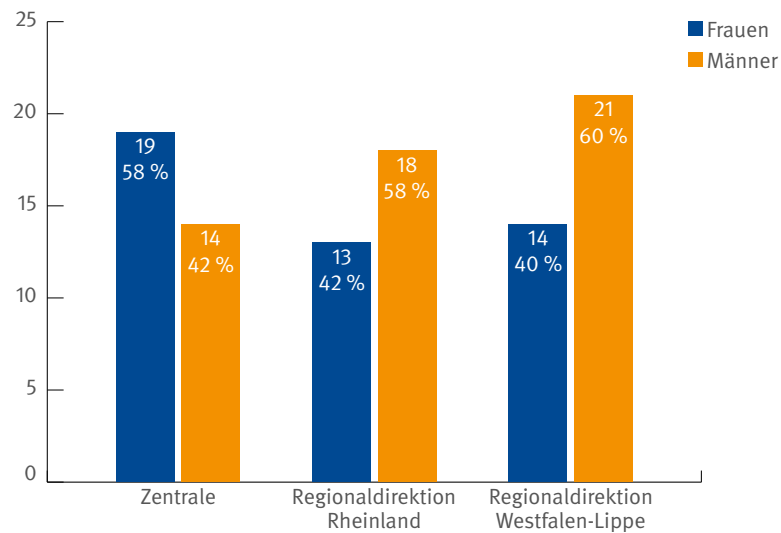


tionen gibt. Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung hat der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe noch überwogen. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist ein Mann und keine Frauen mit Führungsaufgaben vertreten. Auch in der Regionaldirektion Westfalen-Lippe hat sich der Anteil von Frauen mit Führungsfunktionen seit dem letzten Erhebungsstichtag reduziert. Hier sind es mit 40 % 4 Prozentpunkte weniger als noch im Jahr 2017.

**Abb. 8: Führungskräfte nach Standort, Laufbahn und Geschlecht**

Laufbahnen/Standort	Führungskräfte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
Zentrale	0	0	0	0 %	0 %
Regionaldirektion Rheinland	1	1	0	100 %	0 %
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	1	0	1	0 %	100 %
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gesamt</b>	<b>55</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>
Zentrale	12	8	4	67 %	33 %
Regionaldirektion Rheinland	20	9	11	45 %	55 %
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	23	10	13	43 %	57 %
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gesamt</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>
Zentrale	21	11	10	52 %	48 %
Regionaldirektion Rheinland	10	3	7	30 %	70 %
Regionaldirektion Westfalen-Lippe	11	4	7	36 %	64 %
<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>99</b>	<b>46</b>	<b>53</b>	<b>46 %</b>	<b>54 %</b>

**Abb. 9: Führungskräfte an den einzelnen Standorten**



### 1.3 Ausbildung und Studium

Zum Stichtag 01.05.2022 gibt es insgesamt 21 Studierende und 4 Auszubildende in der Unfallkasse NRW. Unter den Studierenden sind 14 Frauen und 7 Männer. Bei den Auszubildenden handelt es sich um einen Mann und 3 Frauen.

**Abb. 10: Auszubildende und Studierende nach Geschlecht**

Auszubildende und Studierende					
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Studierende: Studium der Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung <b>Abschluss „Bachelor of Arts (B.A.)“</b>	21	14	7	67 %	33 %
Ausbildung: Ausbildung zur/zum <b>Sozialversicherungsfachangestellten</b> – Fachrichtung gesetzliche Unfallversicherung	4	3	1	75 %	25 %
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>68 %</b>	<b>32 %</b>

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

Im Vergleich zu 2017 ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden und Studierenden von 78 % auf 68 % gesunken.

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 gibt es insgesamt 3 Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst bei der Unfallkasse NRW, 2 davon sind weibliche Beschäftigte.

**Abb. 11: Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst (APiV) nach Geschlecht**

Ausbildung gemäß § 18 SGB VII	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Aufsichtspersonen im Vorbereitungsdienst	3	2	1	67 %	33 %

#### 1.4 Stellenbesetzungen

Der Gleichstellungsplan dient als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalgewinnung und -entwicklung (vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG). Im Rahmen der Stellenbesetzungen unterstützt eine Bewerbungsstatistik die Analyseinstrumente, da diese Aufschlüsse darüber gibt, in welchem Umfang Bewerbungen von Frauen und Männern auf ausgeschriebene Stellen eingegangen sind und in welchem Umfang die Einstellungen von Frauen beziehungsweise Männern erfolgt sind. Dieses Vorgehen wird nachhaltig durch die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans geprägt.

In dem Erhebungszeitraum (2017–2022) wurden in der Unfallkasse NRW 130 Auswahlverfahren mit anschließender Stellenbesetzung durchgeführt, davon 38 ausschließlich intern und 92 sowohl intern als auch extern.

Für 38 zu besetzenden Stellen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt im Erhebungszeitraum gingen insgesamt 1.343 Bewerbungen ein. Darunter waren 952 Bewerbungen (71 %) von Frauen und 391 (29 %) von Männern.

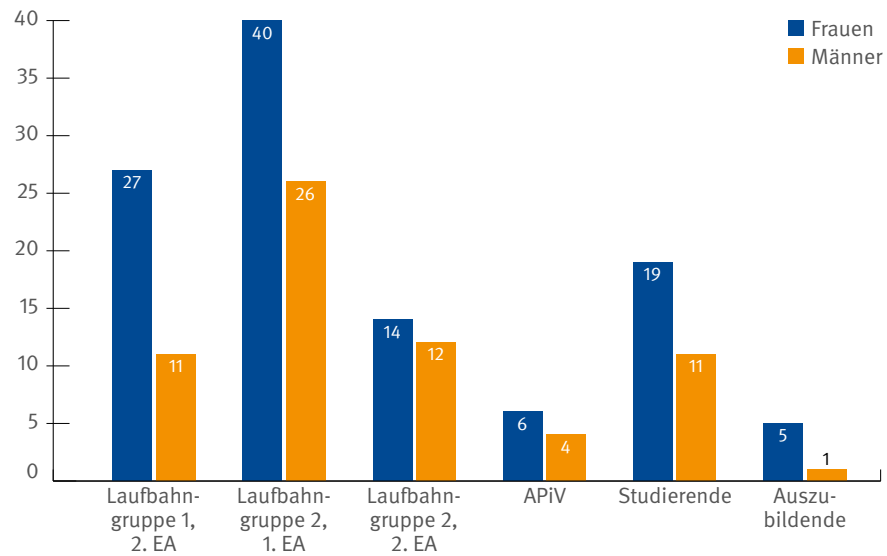
Von den 38 vakanten Stellen konnten 27 Stellen mit Frauen und 11 Stellen mit Männern besetzt werden. Dies entspricht einer Quote von 71 % (Frauen) zu 29 % (Männer).

Von insgesamt 766 eingegangenen Bewerbungen zur Besetzung von 66 Stellen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind 447 Bewerbungen von Frauen (58 %) und 319 Bewerbungen von Männern (42 %) zu verzeichnen. 40 Stellen wurden jeweils mit einer Frau besetzt und 26 Stellen jeweils mit einem Mann. Auch hier wurden die Stellen vermehrt an Frauen vergeben (61 % Frauen, 39 % Männer). Im letzten Berichtszeitraum war der Frauenanteil noch größer (68 %).

Auf die 26 vakanten Stellen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gingen 143 Bewerbungen von Frauen (55 %) und 115 Bewerbungen von Männern (45 %) ein. Hiervon erhielten 14 Frauen und 12 Männer jeweils eine Stelle. Der Anteil der Frauen überwiegt auch hier und ist im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum von 38 % auf 54 % erheblich gestiegen.

**Abb. 12: Aufteilung der Stellenbesetzungen nach Laufbahn und Geschlecht sowie Ausbildung/Studium/APIV**

02.05.2017 – 01.05.2022	gesamt	interne Ausschrei- bungen	externe/ interne Ausschrei- bungen	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Mit Ausschrei- bung besetzte Stellen	130	38	92	81	49	62 %	38 %
Bewerbungen insgesamt	2.367	115	2.249	1.542	825	65 %	35 %
Besetzung der Ausschrei- bungen Lauf- bahngruppe 1, 2. EA	38	3	35	27	11	71 %	29 %
Besetzung der Ausschrei- bungen Lauf- bahngruppe 2, 1. EA	66	21	45	40	26	61 %	39 %
Besetzung der Ausschrei- bungen Lauf- bahngruppe 2, 2. EA	26	14	12	14	12	54 %	46 %
Aufsichts- personen im Vorbereitungsdienst	10	0	10	6	4	60 %	40 %
Studierende	30	2	28	19	11	63 %	37 %
Auszubildende	6	0	6	5	1	83 %	17 %

**Abb. 13: Stellenbesetzungen nach Laufbahnen sowie Ausbildung/ Studium/APIV**

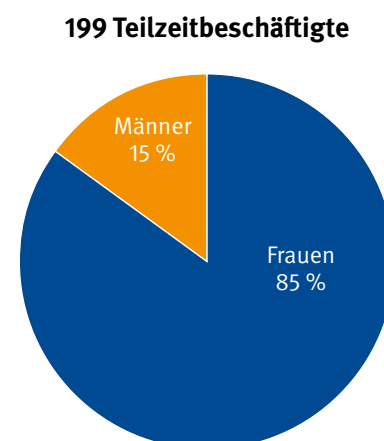
## 1.5 Arbeitszeitregelungen

### 1.5.1 Teilzeit

Die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Dazu soll Frauen und Männern im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit die Chance zur individuellen Arbeitszeitgestaltung geboten werden. Hierunter fällt zum Beispiel die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit es keine zwingenden dienstlichen Belange gibt, die dem entgegenstehen (vgl. § 13 Abs. 1 LGG). Die Unfallkasse NRW unternimmt zur Sicherstellung dieser Vorgaben diverse 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. Somit existieren in der Unfallkasse NRW zahlreiche individuelle Teilzeitmodelle.

Insgesamt gibt es zum 01.05.2022 199 Teilzeitbeschäftigte, 170 davon sind weiblich (85 %) und 29 männlich (15 %). Der Männeranteil ist erneut, wie schon zu den letzten beiden Erhebungszeitpunkten 2014 und 2017, gestiegen (12 % in 2017). Insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, seit 2017 gleichbleibend auf einem Niveau von 31 %.

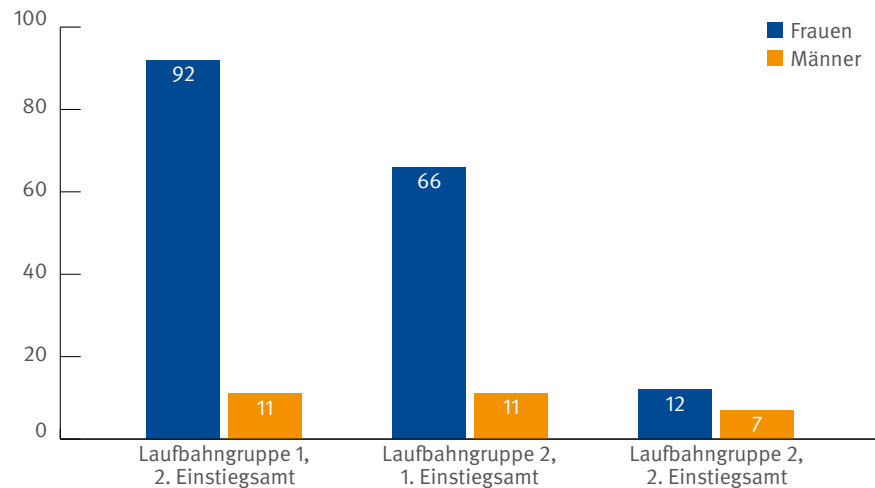
Der Anteil der Männer in Teilzeit in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist mit 11 % um einen Prozentpunkt gestiegen. Auch in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt hat der Männeranteil zugenommen und liegt nun bei 14 %. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit mit 37 % um 10 Prozentpunkte im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt gewachsen.



**Abb. 14: Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt nach Laufbahnen und Geschlecht ohne Altersteilzeit**

Laufbahn	Beschäftigte				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	103	92	11	89 %	11 %
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	77	66	11	86 %	14 %
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	19	12	7	63 %	37 %
<b>gesamt Teilzeit</b>	<b>199</b>	<b>170</b>	<b>29</b>	<b>85 %</b>	<b>15 %</b>

**Abb. 15: Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt nach Laufbahnen und Geschlecht**



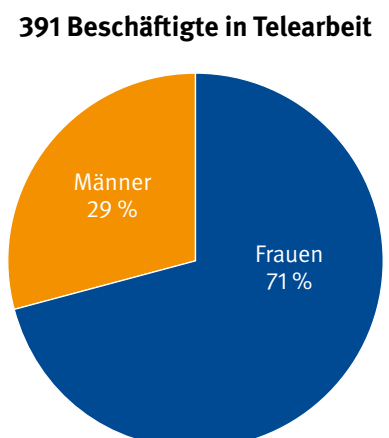
Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Anteile in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl des jeweiligen Geschlechts, so fällt auf, dass insgesamt 42 % aller Mitarbeiterinnen, aber nur 12 % aller Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt sind.

### 1.5.2 Alternierende Telearbeit

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

Der Anteil der Beschäftigten mit einer gültigen Telearbeitsvereinbarung ist seit 2017 erheblich angestiegen. Im Jahr 2017 arbeitete annähernd jede/r vierte aktive Beschäftigte in Telearbeit (24 %). Zum 01.05.2022 übt mehr als jede/r Zweite eine Beschäftigung in Telearbeit aus (61 %). Neben der seit dem 03.11.2020 in Kraft getretenen neuen Dienstvereinbarung zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit, die eine Teilnahmeöffnung ermöglicht, kann als möglicher ausschlaggebender Grund für diese Entwicklung die weltweite Pandemie (seit 2020) angesehen werden, welche die Notwendigkeit einer hohen Anzahl an Heimarbeitsplätzen mit sich brachte.

Von den insgesamt 391 Beschäftigten in Telearbeit sind die weiblichen mit 71 % und die männ-

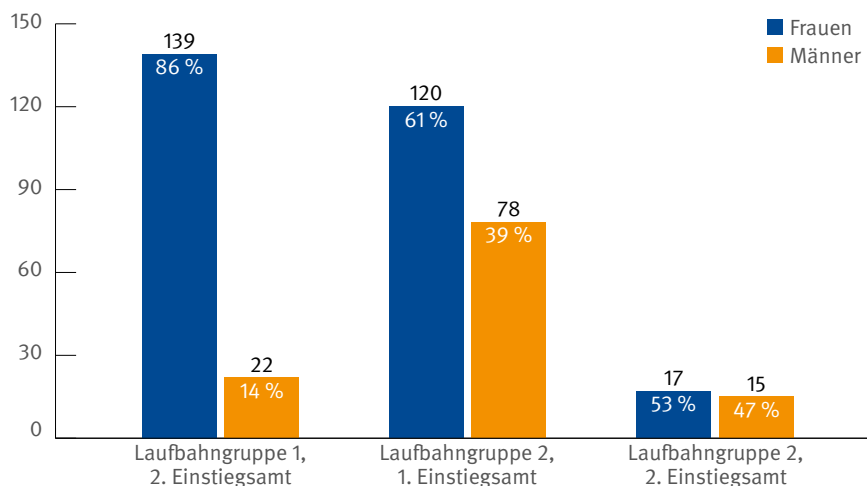




lichen Beschäftigten mit 29 % vertreten. Bei den Männern befindet sich ungefähr jeder zweite Mitarbeiter in Telearbeit, wohingegen der Anteil der Frauen in Telearbeit an der Gesamtheit der aktiven Mitarbeiterinnen 68 % beträgt.

Annähernd jede/r dritte Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt befindet sich in Telearbeit. Da es in dieser Laufbahngruppe überwiegend weibliche Beschäftigte gibt (76 %), ist hier der Anteil der Beschäftigten in Telearbeit auch entsprechend hoch (86 %). Genauso wie schon am 01.05.2017 befinden sich etwas mehr als die Hälfte der an der Telearbeit teilnehmenden Personen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. Der Frauenanteil beträgt hier 61 %. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befinden sich 8 % der an der Telearbeit teilnehmenden Personen. Hierunter sind 17 Frauen und 15 Männer. Auffallend ist, dass mit steigender Laufbahngruppe die Geschlechterverteilung in Bezug auf die Teilnahme an der Telearbeit gleichmäßiger wird.

**Abb. 16: Beschäftigte mit Telearbeit aufgeteilt nach Laufbahn und Geschlecht**



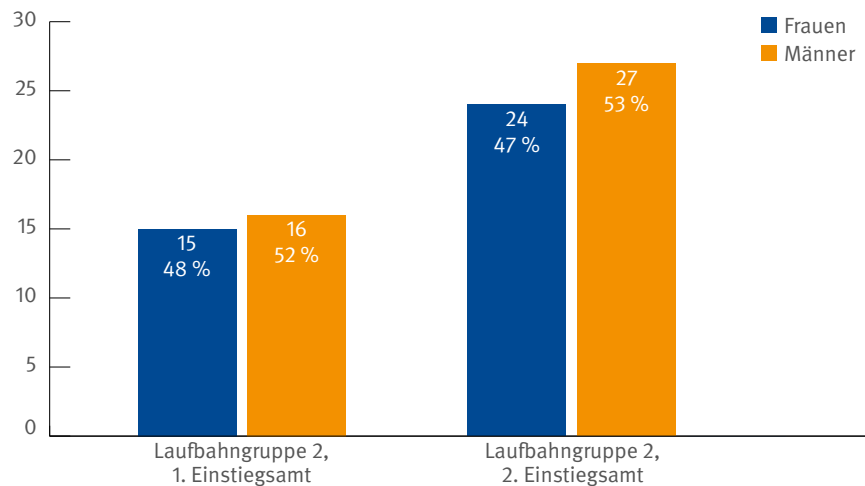
### 1.5.3 Mobile Arbeit

Seit der Verabschiedung der Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit am 03.11.2020 haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Tätigkeit mobil auszuüben, sofern ihre Funktion dies zulässt. Zusätzlich zur Telearbeit bietet die mobile Arbeit die Möglichkeit, dienstliche Arbeit an einem nicht örtlich gebundenen Standort auszuüben.

Am 01.05.2022 gibt es insgesamt 82 Beschäftigte (13 %) mit einer gültigen Vereinbarung zur mobilen Arbeit. Die Geschlechterverteilung ist fast ausgeglichen: 48 % sind Frauen und 52 % Männer. Wenn man den Anteil der Frauen in mobiler Arbeit an der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten der Unfallkasse NRW betrachtet, fällt auf, dass sich jede zehnte Mitarbeiterin in mobiler Arbeit befindet, wohingegen der Anteil bei den Männern bei 18 % liegt. Das ist darauf zurückzuführen, dass die in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ausgeübten Tätigkeiten selten mobile Arbeit ermöglichen und dort der Frauenanteil mit 76 % sehr hoch ist.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt befinden sich 15 Frauen (48 %) und 16 Männer (52 %), die an mobiler Arbeit teilnehmen. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist die relative Verteilung mit 24 Frauen (47 %) und 27 Männern (53 %) ähnlich.

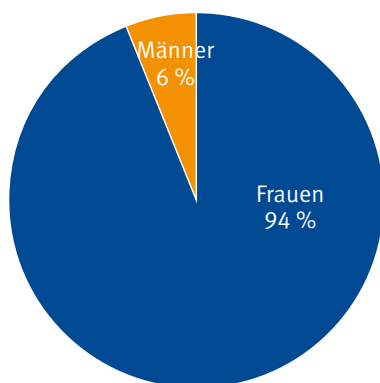
**Abb. 17: Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Laufbahn und Geschlecht**



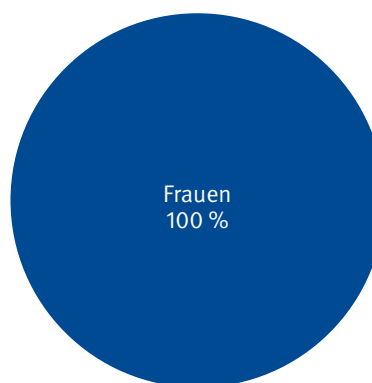
## 1.6 Elternzeit und sonstige Beurlaubungen

Zum Stichtag 01.05.2022 beanspruchen 18 Beschäftigte eine Elternzeit. 17 davon sind weiblich. Im Vergleich zur letzten Erhebung ist nun auch ein Mann unter den Beschäftigten der eine Elternzeit in Anspruch nimmt. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nehmen zum Stichtag lediglich zwei Frauen in Anspruch. Der Anteil der Beschäftigten in Elternzeit an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei 3 % und ist daher im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt um fast 2 Prozentpunkte gestiegen. Sonstige Beurlaubungen aus familiären Gründen<sup>1</sup>, die nicht auf das Wahrnehmen von Elternzeit zurückzuführen sind, liegen zum Stichtag nicht vor.

**18 Beschäftigte in Elternzeit ohne Teilzeit**



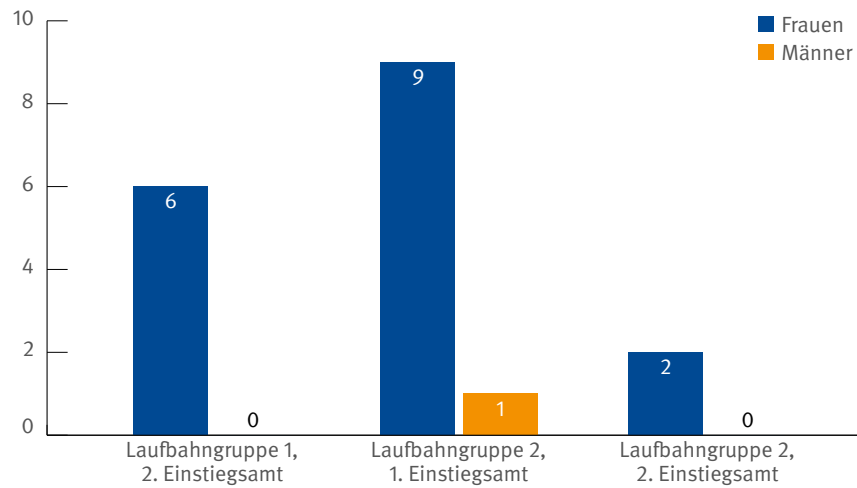
**2 Beschäftigte in Elternzeit mit Teilzeit**



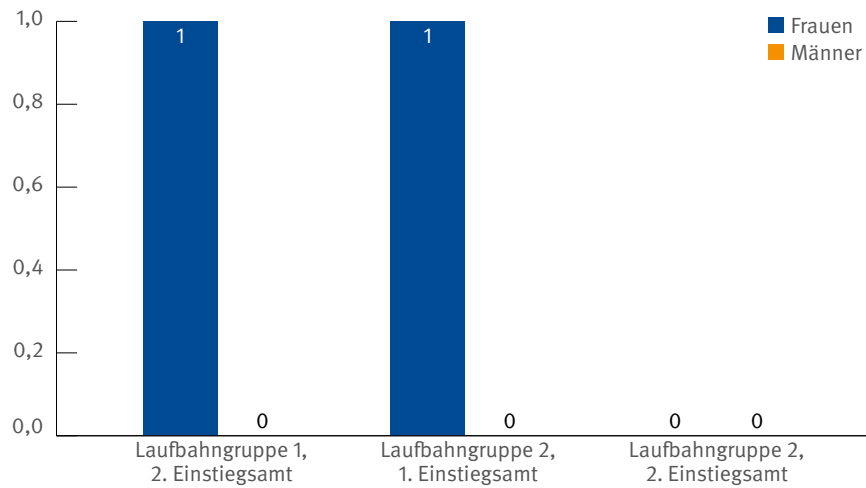
Die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit ist in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt seit 2017 von 3 auf 6 Beschäftigte gestiegen. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gibt es ebenfalls eine Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter/innen in Elternzeit. Dies betrifft hier zum Stichtag 9 Beschäftigte. Zum 01.05.2022 sind in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt 2 weibliche Beschäftigte in Elternzeit. Zum letzten Erhebungszeitpunkt war niemand in dieser Laufbahngruppe in Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit.

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

**Abb. 18: Elternzeit nach Laufbahn und Geschlecht**



**Abb. 19: Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach Laufbahn und Geschlecht**



## 2 Prognose für die Jahre 2023–2027

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung, welche die planbaren Personalabgänge für die Laufzeit des Gleichstellungsplans beinhaltet, soll festgestellt werden, wie viele Stellen in dem Zeitraum von 2023 bis 2027 voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

Sie dient als wichtiges Instrument zur Steuerung der geschlechterspezifischen Personalplanung.

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

**Abb. 20: Personalabgänge 2023**

Personalabgänge 2023 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	3	2	1
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	8	1	7
<b>gesamt</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

**Abb. 21: Personalabgänge 2024**

Personalabgänge 2024 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	0	1
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3	2	1
<b>gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Abb. 22: Personalabgänge 2025**

Personalabgänge 2025 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	5	2	3
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	7	5	2
<b>gesamt</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>

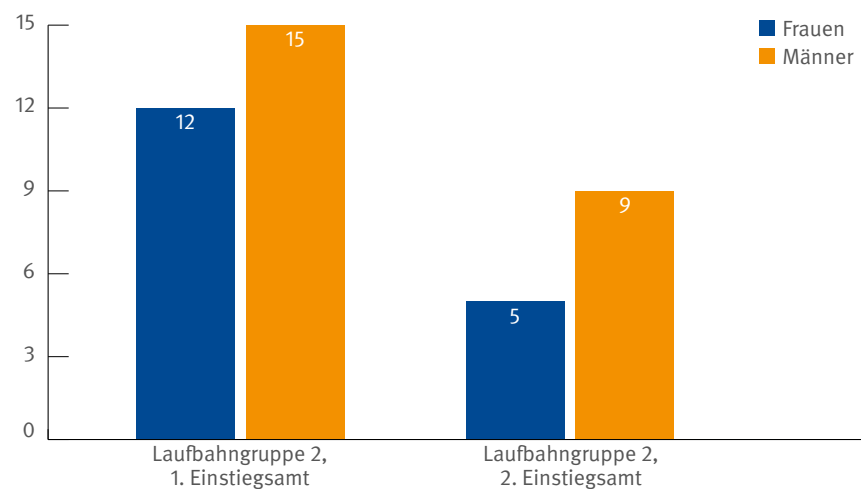
**Abb. 23: Personalabgänge 2026**

Personalabgänge 2026 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	0	2
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	2	3
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

**Abb. 24: Personalabgänge 2027**

Personalabgänge 2027 (Rente/Pension)	gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	3	1	2
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4	2	2
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Betrachtet man die Personalabgänge der nächsten 5 Jahre, so fällt auf, dass sowohl in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, als auch in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vermehrt die männlichen Beschäftigten aus der Unfallkasse NRW ausscheiden werden. Es ist weiterhin Aufgabe jeder Organisation, bei der Nachfolgeplanung die Ziele dieses Gleichstellungsplans zur paritätischen Geschlechterverteilung auf die Laufbahnen und bei den Führungspositionen zu berücksichtigen.



### 3 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018–2022

#### 3.1 Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziele und Maßnahmen Gleichstellungsplan 2018–2022	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2022)
Erhöhung des Anteils der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt in der Zentrale auf 50 % (Ist-Zustand am 01.05.2017 46 %).	Der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt in der Zentrale ist gegenüber der letzten Erhebung auf 52 % gestiegen.  Die 50 % Hürde ist damit erreicht.
Erhöhung des Anteils der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbarer Entgeltgruppen (Besoldungsgruppe A 13/EG 12). Hier beträgt der Frauenanteil, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der Besoldungsgruppe A 13/EG 12, am 01.05.2017 30 % gegenüber 70 % bei den Männern.	In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und vergleichbaren Entgeltgruppen (Besoldungsgruppe A 13/EG 12) beträgt der Frauenanteil, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der Besoldungsgruppe A 13/EG 12, 28 % und ist damit um 2 % gesunken.
In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbaren Entgeltgruppen beträgt der Anteil der Frauen zum 01.05.2017 42 %.	In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und vergleichbaren Entgeltgruppen beträgt der Anteil der Frauen, bezogen auf die Gesamtanzahl der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, 49 % und ist somit um 7 % gestiegen. Eine paritätische Besetzung ist damit annähernd erreicht.
Das Ziel der paritätischen Besetzung der Dezernatsleitungen wird weiterhin verfolgt.	Der Anteil an Frauen in den Dezernatsleitungen hat sich wie folgt geändert: von keiner Frau und 4 Männern auf eine Frau und 3 Männer. Eine paritätische Besetzung der Dezernatsleitungen wird weiterhin angestrebt.

Ziele und Maßnahmen Gleichstellungsplan 2018–2022	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2022)
<p>Es wurde ein Konzept zur Nachwuchsförderung und zum „Laufbahnwechsel“ erstellt. Die Beratungen mit den Gremien haben Änderungsbedarf ergeben. Am Konzept zur Nachwuchsförderung und zum Laufbahnwechsel in Bereichen von Unterrepräsentanzen von Frauen wird gearbeitet.</p>	<p>Im November 2020 hat der Vorstand der Unfallkasse NRW das Konzept zur beruflichen Entwicklung in der Laufbahngruppe 2 beschlossen.</p> <p>Dieses Konzept stellt die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dar, unter denen die Unfallkasse NRW ein Masterstudium für eine angestrebte berufliche Entwicklung bei internen Beschäftigten fördert. Mit der Ausgestaltung dieser beruflichen Entwicklung sowie der Förderungsgrundsätze von Masterstudienplätzen betreibt die Unfallkasse NRW aktive Nachwuchsförderung und schafft Anreize, sich für die Unfallkasse NRW als Arbeitgeber zu entscheiden und längerfristig an sie zu binden. Das Konzept stellt einen Baustein im Gesamtkonzept der beruflichen Entwicklungsförderung der Unfallkasse NRW dar. Bei der Vergabe der Plätze für den Masterstudiengang werden die Vorgaben des § 11 Abs. 1 LGG NRW beachtet. Das Konzept berücksichtigt insgesamt Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Darüber hinaus ist der geförderte Studiengang Master of Public Management Sozialversicherung (MPM) durch seine Ausgestaltung im Blended Learning-Format mit reduzierten Präsenzzeiten und zahlreichen digitalen Angeboten gut vereinbar mit Sorgeaufgaben. Seit 2021 nehmen bereits 6 Beschäftigte (davon 3 Frauen und 3 Männer) an dem geförderten Studiengang Master of Public Management Sozialversicherung (MPM) teil.</p>



### 3.2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziele und Maßnahmen Gleichstellungsplan 2018–2022	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2022)
Erstellen einer Informations- und Wissensplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Intranet der Unfallkasse NRW einen Link „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ins Leben gerufen, der ständig aktualisiert wird.
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 weiterhin, Mütter aus der „Teilzeitfalle“ zu befreien und ihnen Karrierechancen zu ermöglichen, auch im Hinblick auf die Alterssicherung.	Unter dem Link „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ können sich Väter umfangreich zum Thema „Familienarbeit“ informieren und weiterführende Hilfsangebote erhalten.
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.	Zu diesem Thema wurden Vorträge an den Standorten der Unfallkasse NRW in Düsseldorf und Münster angeboten. Zudem sind im Intranet der Unfallkasse NRW unter dem Link „Beruf und Familie“ entsprechende Informationen zu finden.
Das Engagement für Chancengleichheit im Beruf wird fortgesetzt durch personalpolitische Ausrichtung auf Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming.	Die Unfallkasse NRW wurde zum vierten Mal mit dem Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ für die Jahre 2021–2023 ausgezeichnet. Das Prädikat wurde mit dem „Add-On Diversity“ verliehen.

### 3.3 Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Ziele und Maßnahmen Gleichstellungsplan 2018–2022	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2022)
<p>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.</p>	<p>Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unfallkasse NRW wurden speziell auf Frauen- und Männergesundheit zugeschnittene Workshops halbtätig angeboten, so dass auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit der Teilnahme hatten.</p>
<p>Aus medizinischer und soziologischer Sicht sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ruhestand unmittelbar bevorsteht, auf die neue Lebensphase vorbereitet werden.</p>	<p>An den Standorten in Düsseldorf und Münster wurden entsprechende Workshops halbtätig angeboten, so dass auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit der Teilnahme hatten. Für die Zukunft sind weiterhin Vorträge und Workshops geplant.</p>

### 3.4 Telearbeit

Ziele und Maßnahmen Gleichstellungsplan 2018–2022	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2022)
<p>Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, beträgt zum 01.05.2017 66 %, bei den männlichen Beschäftigten sind es 34 %.</p>	<p>Durch die aktualisierte Dienstvereinbarung „DV Telearbeit“ und die neue „DV Mobile Arbeit“ hat es einen Anstieg bei der Inanspruchnahme der dezentralen Arbeit ergeben.</p> <p>Der Anteil der Frauen in Telearbeit stieg, bezogen auf die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten, auf 68 %, der Anteil der Frauen an mobiler Arbeit betrug zum Stichtag 01.05.2022 48 %.</p>

### 3.5 Gesunde Unfallkasse

Ziele und Maßnahmen Gleichstellungsplan 2018–2022	Erreichte Ziele/ergriffene Maßnahmen (Stand 01.05.2022)
<p>Sensibilisierung für das Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.</p>	<p>Es fanden Schulungen für die Führungskräfte zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ statt.</p> <p>Im Intranet der Unfallkasse NRW wurden von der Gleichstellungsbeauftragten im Portal „Beruf und Familie“ Hilfefonnummern hinterlegt, die bei Bedarf abgerufen werden können.</p> <p>Darüber hinaus haben Betroffene die Möglichkeit, sich an die Beschwerdestelle der Unfallkasse NRW gem. § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden.</p>

## 4 Ziele und Maßnahmen der Unfallkasse NRW für den Zeitraum 2023–2027

Der Gleichstellungsplan konkretisiert die im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) getroffenen Regelungen anhand von Zielen und Maßnahmen und setzt damit das in der Verfassung verankerte Gesetz zur Gleichstellung- und Gleichbehandlung um. Gendergerechtigkeit, gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten an persönlichen und beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind die avisierten Ziele.

Anhand des Gleichstellungsplans sollen Verwaltungsstrukturen angepasst und eine paritätische Besetzung in allen Fachbereichen, Funktionen und Gremien ermöglicht werden, um eine Gender Balance zu schaffen.

Die Unfallkasse NRW hat bereits umfangreiche Maßnahmen ergriffen, 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 sowie
- Ausschluss einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung

zu erreichen. Es besteht aber weiterhin ein Nachsteuerungsbedarf zur Behebung der Unterrepräsentanzen

- in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 13/EG 12)
- in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt
- und in Führungsfunktionen.

Strategische Personalentwicklung, Weiterbildungsangebote der DGUV oder externer Bildungsträger, aber auch Coachings sind geeignete Maßnahmen, um die Qualifikation der weiblichen Beschäftigten zu fördern. Mit dieser relevanten Aufgabe der Förderung sind auch die Führungskräfte in die Pflicht genommen.

Die Unfallkasse NRW setzt sich für den kommenden Zeitraum 2023–2027 folgende Handlungsfelder als Schwerpunkte:

- Chancengleichheit
- Gesunde Unfallkasse
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik

## 4.1 Chancengleichheit

### 4.1.1 Ziel

Unsere Arbeitswelt ist ein Spiegelbild der Gesellschaft – bunt und vielfältig. Alter, ethnische und nationale Herkunft, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft sind Faktoren, die Vielfalt ausmachen. Jede Persönlichkeit ist individuell und bedarf der Wertschätzung. Es ist daher unser Ziel, das Thema „Diversity“ immer wieder transparent zu machen, um ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld weiterhin aufrechtzuerhalten.

### Maßnahme

Die Gleichstellungsbeauftragte wird eine Informations- und Wissensplattform zu Diversity-Themen auf der Intranet-Seite der Unfallkasse NRW einrichten, auf die die Beschäftigten jederzeit Zugriff haben. Zusätzlich sind noch Informationsveranstaltungen zu diversen Themen geplant.

### 4.1.2 Ziel

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

### Maßnahme

Die Unfallkasse NRW bewirbt sich erneut um das TOTAL E-QUALITY Prädikat, das beim fünften Mal zusätzlich mit einem Ehrenpreis für Nachhaltigkeit verliehen wird.

## 4.2 Gesunde Unfallkasse

### 4.2.1 Ziel

Der demografische Wandel ist allgegenwärtig und spiegelt sich auch in der Unfallkasse NRW wider. Daher ist das Gesundheitsmanagement im Rahmen des Gender Mainstreaming ein wichtiges Instrument unserer Unternehmenskultur, um die Gesundheit, Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Vor allem richtet sich der Blick auf lebensältere Beschäftigte, die in ihrer Arbeitsfähigkeit weiterhin unterstützt werden sollen. Darüber hinaus soll die Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeberin gesteigert und die Fluktuation der Fachkräfte verhindert werden.

### **Maßnahme**

Als Motivation für weiteres Engagement in diesem Bereich bewirbt sich die Unfallkasse NRW um den Deutschen Demografie Preis in der Kategorie „Gesundheit“.

## **4.3 Lebensphasenorientierte Personalpolitik**

### **4.3.1 Ziel**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nimmt mittlerweile einen hohen Stellenwert ein. Beschäftigte müssen häufig neben der Berufstätigkeit plötzlich die Pflege und Betreuung von Angehörigen organisieren. Die Angehörigen stoßen dabei häufig an ihre Grenzen, insbesondere wenn ein Notfall eintritt. Hier sind Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten hilfreich, damit die betroffenen Beschäftigten trotz der Belastung motiviert arbeiten können und Fehlzeiten vermieden werden.

### **Maßnahme**

Die Gleichstellungsbeauftragte wird Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten anbieten, damit im Falle einer plötzlich eintretenden Pflegesituation schnell reagiert werden kann.

### **4.3.2 Ziel**

Die gesetzliche Rentenversicherung ist komplex und für manche schwer zu verstehen. So können sich z. B. Teilzeittätigkeit, Elternzeit, Pflege von Angehörigen, Scheidung oder ein Todesfall auf die Rentenhöhe auswirken. Überwiegend sind es immer noch die Frauen, die hier benachteiligt sind.

Aber auch die jüngere Generation wird in Bezug auf die Rente zunehmend von Unsicherheit geprägt. Um Altersarmut vorzubeugen, sollen rechtzeitig Möglichkeiten der Altersvorsorge in Betracht gezogen werden.

### **Maßnahme**

Informationsveranstaltungen rund um das Thema Rente sollen durch die Gleichstellungsbeauftragte kommuniziert und für alle Beschäftigten angeboten werden.









# Impressum

## **Herausgeber**

Unfallkasse NRW  
Moskauer Straße 18  
40227 Düsseldorf  
Telefon 0211 9024-0  
E-Mail [info@unfallkasse-nrw.de](mailto:info@unfallkasse-nrw.de)  
Internet [www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)

## **Autorinnen**

Diana Bremer, Gleichstellungsbeauftragte  
Anette Wistuba, Bereichsleitung Personalwirtschaft  
Kristina Hemmen, Bereich Organisation/Personalcontrolling  
Nicole Hohmann, Bereich Personalgewinnung/-entwicklung

## **Gestaltung**

Gathmann Michaelis und Freunde, Essen

## **Druck**

Druck & Design GmbH, Amelandsbrückenweg 140, 48599 Gronau

## **Bildnachweis**

Titel: Adobe Stock/Dasha Yurk

## **Ausgabe**

1. Auflage März 2023  
350 Exemplare



## **Unfallkasse NRW**

Moskauer Straße 18  
40227 Düsseldorf  
Telefon 0211 9024-0  
Telefax 0211 9024-355  
[www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)