

# **Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2023–2025**

## **des Medizinischen Dienstes Nordrhein**

Basierend auf dem Stand vom 01.07.2024

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort .....	3
2	Einleitung.....	4
2.1	Rechtliche Grundlagen.....	4
2.2	Gleichstellungsbeauftragte .....	5
2.3	Gleichstellungsziele des MD Nordrhein im Überblick .....	5
3	Beschäftigtenstruktur und Analyse .....	5
3.1	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur .....	5
3.2	Beschäftigte insgesamt .....	6
3.3	Beschäftigte in der Zentrale und den Verbünden .....	6
3.4	Anteil weiblicher Beschäftigter an den jeweiligen Entgeltgruppen .....	7
3.5	Anteil Führungskräfte nach Geschlecht .....	8
4	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung .....	8
4.1	Anteil Beschäftigter in Teil- und Vollzeit nach Geschlecht .....	8
5	Fortbildung .....	9
5.1	Teilnahme an Fortbildungen .....	9
6	Elternzeit .....	10
6.1	Anteil Beschäftigter in Elternzeit nach Geschlecht.....	10
7	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.....	10
7.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	10
7.2	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege .....	11
8	Sexuelle Belästigung oder Beleidigung am Arbeitsplatz .....	11
8.1	Konflikte und sexuelle Belästigung oder Beleidigung am Arbeitsplatz.....	11
9	Zielvorgaben, Konzepte und Maßnahmen .....	12
9.1	Personalentwicklung .....	12
9.3	Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2023–2025.....	13
10	Diversität .....	14
10.1	Geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung.....	14
10.2	Technische Umsetzung in SAP .....	14
11	Schlusswort .....	15

## 1 Vorwort

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Engagements zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz legen wir zu unserem aktuellen Gleichstellungsplan einen Zwischenbericht vor. Er stellt die validen Zahlen dieses Jahres den Ergebnissen des Gleichstellungsberichtes des Vorjahres gegenüber und analysiert mithilfe des GB-Checks (Gleichstellungsscheck des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) die wichtigsten Module im Medizinischen Dienst Nordrhein, um erfolgversprechende Maßnahmen zu identifizieren.

Der Gleichstellungsplan ist ein Pflichtelement der Aufgaben gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW. Er bildet die jeweilige Ist-Situation vor Ort in Zahlen und Quoten ab und ermöglicht dadurch eine fortlaufende Messbarkeit der gleichstellungspolitischen Zielerreichung.

Darüber hinaus enthält der Bericht auch inhaltliche Zielsetzungen, beispielsweise im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Verantwortlich für die Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind das Team Personalstrategie und die Gleichstellungsbeauftragte. Die praktische Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Gleichstellungsplans erfordern die aktive Beteiligung der Führungskräfte des Medizinischen Dienstes Nordrhein.

Am 26.05.2023 wurde der Gleichstellungsplan 2023–2025 für den Medizinischen Dienst Nordrhein veröffentlicht. Die Bestandsaufnahme und die Zielformulierung basierten auf Zahlen zum Stichtag 01.01.2023. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen (§ 5 (7) LGG). Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2025 realisierbar sein wird, wurde eine Analyse der Beschäftigtenstruktur – bezogen auf die konkreten Zielvorgaben – durchgeführt. Stichtag dieser Analyse war der 01.07.2024, sodass die Entwicklungen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren aufgezeigt werden.

## 2 Einleitung

### 2.1 Rechtliche Grundlagen

**Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

**§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)**

- (1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.
- (2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]
- (3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

## 2.2 Gleichstellungsbeauftragte

Im Medizinischen Dienst Nordrhein teilen sich eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Aufgaben. Sie stehen allen Beschäftigten des Medizinischen Dienstes Nordrhein beratend zur Seite. Ihre Kontaktdaten finden sich im MeDiNet, dem Intranet des Medizinischen Dienstes Nordrhein: <https://medinet.mdk-nordrhein.local/beauftragte/gleichstellung>

## 2.3 Gleichstellungsziele des MD Nordrhein im Überblick

- Ausgewogene Beschäftigten- und Auszubildendenstruktur auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen
- Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

## 3 Beschäftigtenstruktur und Analyse

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG. Hierbei ist zu beachten, dass prozentuale Angleichungen und Gegenüberstellungen erst ab einem Schwellenwert von fünf Prozent im Zwischenbericht berücksichtigt werden. Ausnahmen bilden die zentralen statistischen Komponenten, die im Folgenden aufgeführt werden.

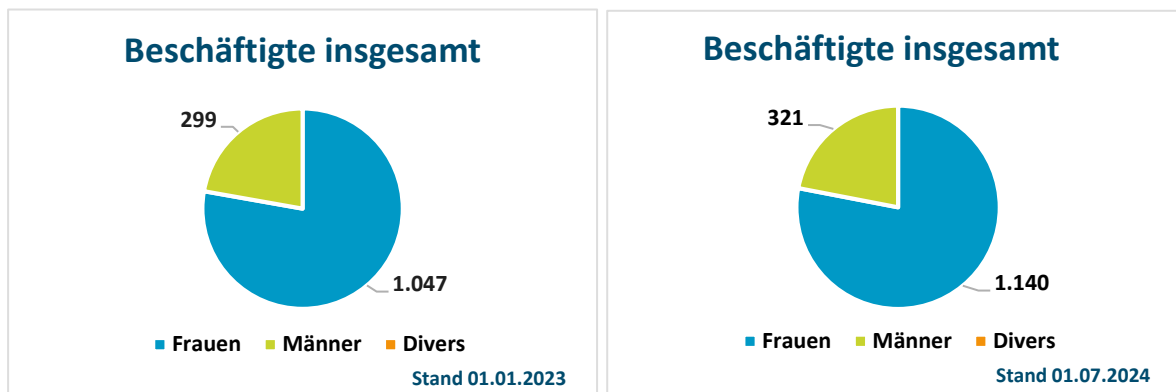
### 3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Bei der Bestandsaufnahme wird über die Geschlechterverteilung hinaus eine Aufschlüsselung nach folgenden Kriterien vorgenommen:

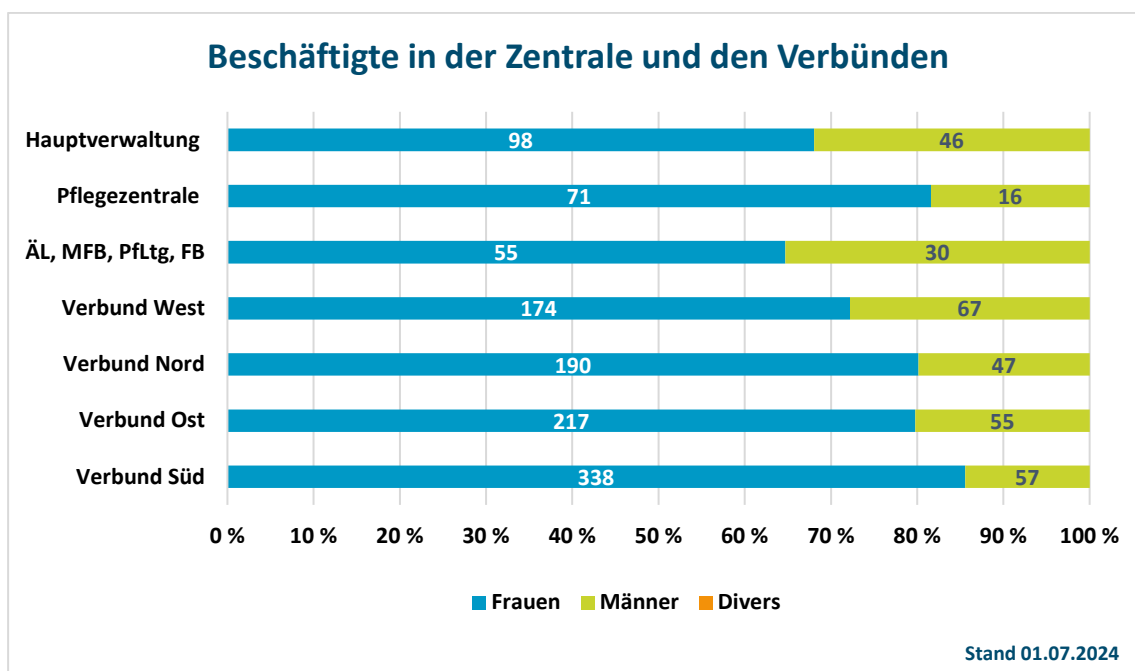
- Beschäftigte insgesamt
- Zugehörigkeit zur Zentrale und zu Verbünden
- Anteil weiblicher Beschäftigter an den jeweiligen Entgeltgruppen
- Anteil männlicher, weiblicher, diverser Führungskräfte
- Teilnahme an Fortbildungen
- Elternzeit

### 3.2 Beschäftigte insgesamt

Zum 01.07.2024 waren 1.461 Personen im Medizinischen Dienst Nordrhein beschäftigt. Davon waren 78 Prozent Frauen und 22 Prozent Männer. Diverse Beschäftigte waren zu diesem Zeitpunkt nicht verzeichnet. Seit dem 01.01.2023 ist das Unternehmen um 115 Personen gewachsen. Trotz des Anstiegs der Belegschaft ist die prozentuale Verteilung nach Geschlechtern stabil geblieben. Diverse Beschäftigte waren zum 01.07.2024 nicht verzeichnet.

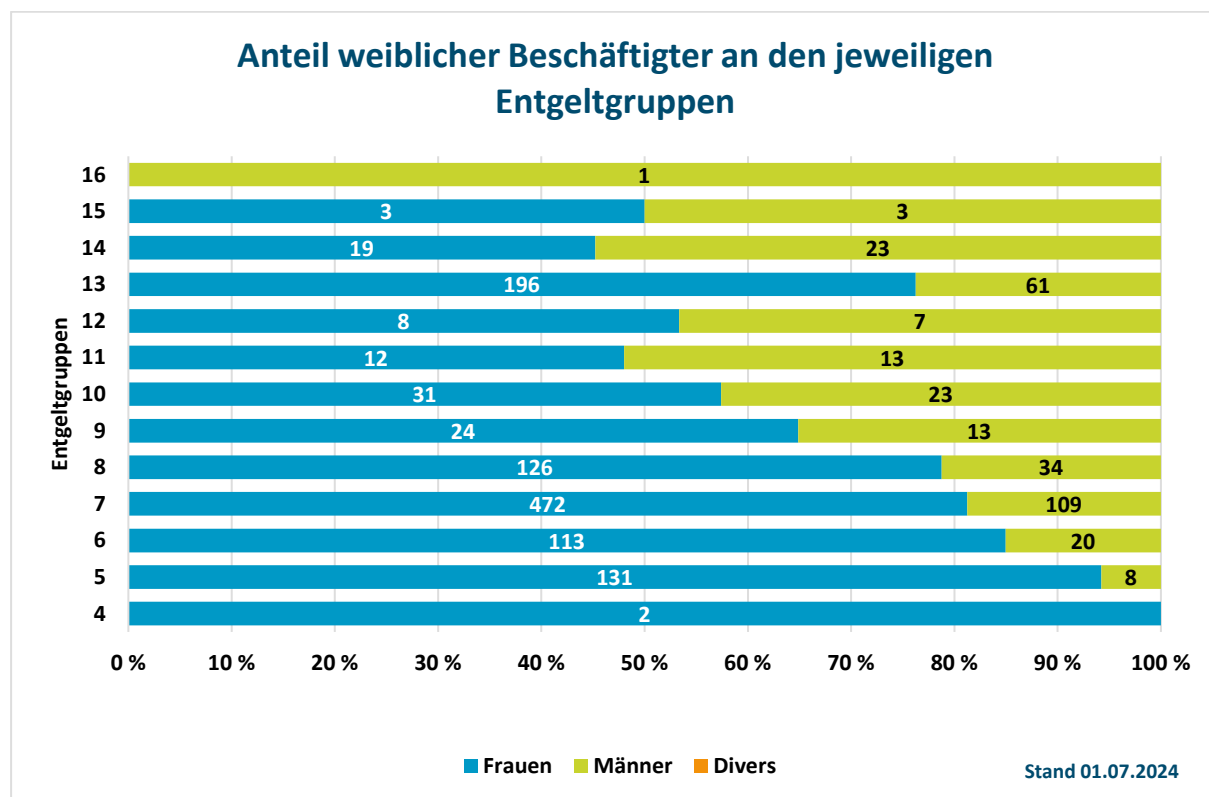


### 3.3 Beschäftigte in der Zentrale und den Verbünden



In allen Bereichen überwiegen weibliche Beschäftigte. Den größten weiblichen Anteil hat der Verbund Süd. Danach folgen in absteigender Reihenfolge die Verbünde Ost, Nord, West und schließlich die Zentrale/Pflegezentrale. Diverse Beschäftigte waren zum 01.07.2024 nicht verzeichnet.

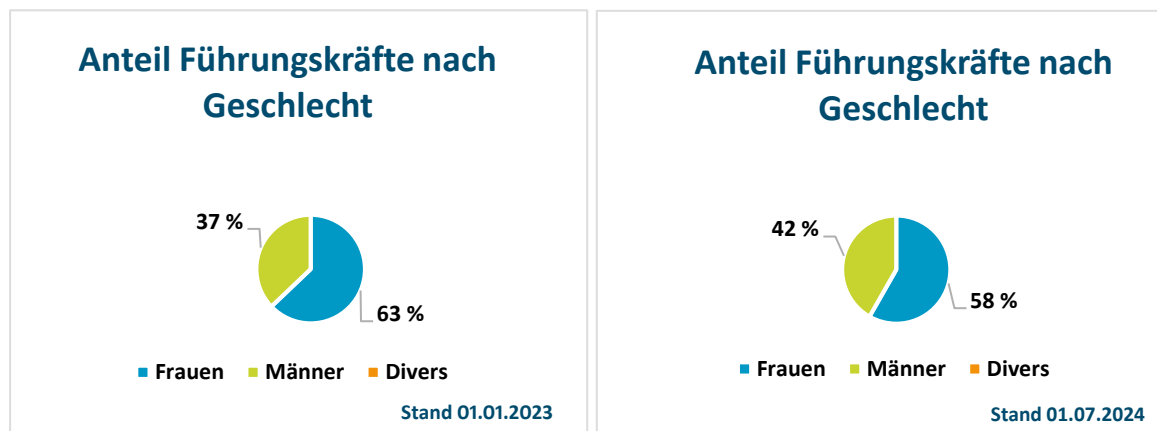
### 3.4 Anteil weiblicher Beschäftigter an den jeweiligen Entgeltgruppen



Zusammenfassend lässt sich über den Anteil weiblicher Beschäftigter an den einzelnen Entgeltgruppen festhalten: Frauen sind überproportional in den unteren Entgeltgruppen vertreten.

In der Entgeltgruppe 14 sind weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert. Dies zeigt sich bei genauerer Betrachtung vor allem auf der Ebene der Bereichsleitungen. Um die paritätische Gleichstellung von weiblichen Beschäftigten insbesondere auf Führungsebene langfristig zu gewährleisten, wird in den kommenden Jahren von entscheidender Bedeutung sein, ein besonderes Augenmerk auf die anstehenden Rentenabgänge zu richten. Anmerkung: Diverse Beschäftigte waren zum 01.07.2024 nicht verzeichnet.

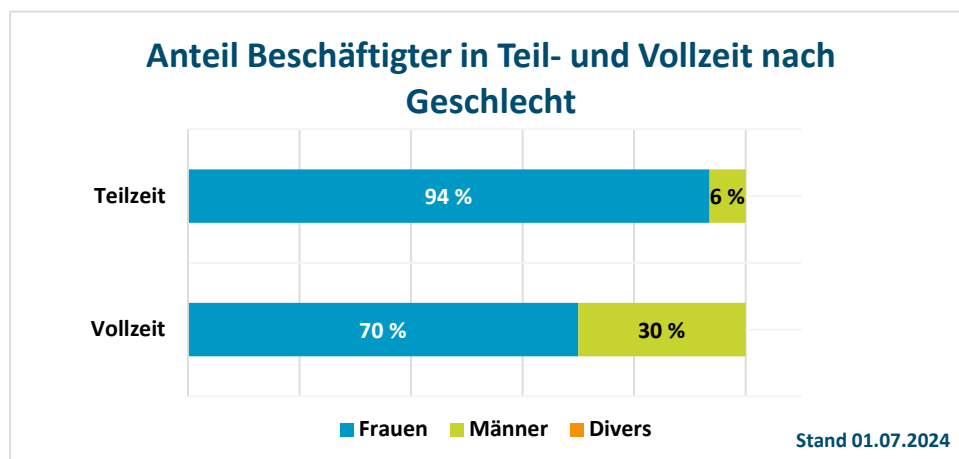
### 3.5 Anteil Führungskräfte nach Geschlecht



Zum Stichtag 01.07.2024 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen 58 Prozent. Dies ist eine Verringerung um fünf Prozent im Vergleich zum 01.01.2023. Um die Gleichstellung von weiblichen Beschäftigten in einer Führungsrolle zu fördern und nachhaltig zu stabilisieren, achten die Gleichstellungsbeauftragten verstärkt auf die Quote in den einzelnen Verbünden, Standorten sowie den Führungsebenen. Anmerkung: Diverse Beschäftigte waren zum 01.07.2024 in Führungspositionen nicht verzeichnet.

## 4 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

### 4.1. Anteil Beschäftigter in Teil- und Vollzeit nach Geschlecht



665 Frauen und 285 Männer sind vollzeitbeschäftigt. Eine Teilzeitbeschäftigung führen 478 Frauen und 33 Männer aus. Der Anteil von 94 Prozent weiblicher Beschäftigter in Teilzeit beim Medizinischen Dienst Nordrhein zeigt, dass überwiegend Frauen dieses Beschäftigungsmodell wählen, während der Anteil der Männer gering ist. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich nur eine minimale Veränderung von einem Prozent im Verhältnis der Geschlechter. Diverse Beschäftigte waren zum 01.07.2024 nicht verzeichnet.



## 5 Fortbildung

### 5.1. Teilnahme an Fortbildungen

Alle Beschäftigten haben gleichen Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten des Medizinischen Dienstes Nordrhein. Im ersten Halbjahr 2024 haben 1.443 weibliche und 478 männliche Beschäftigte an einer Fortbildung teilgenommen.

Bei Fortbildungen, die aus Arbeitgebersicht erforderlich sind, erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit der Gleitzeit oder es werden ihnen Überstunden für die über die vereinbarte individuelle Arbeitszeit hinausgehende Teilnahmezeit angerechnet (Zeitgutschrift).

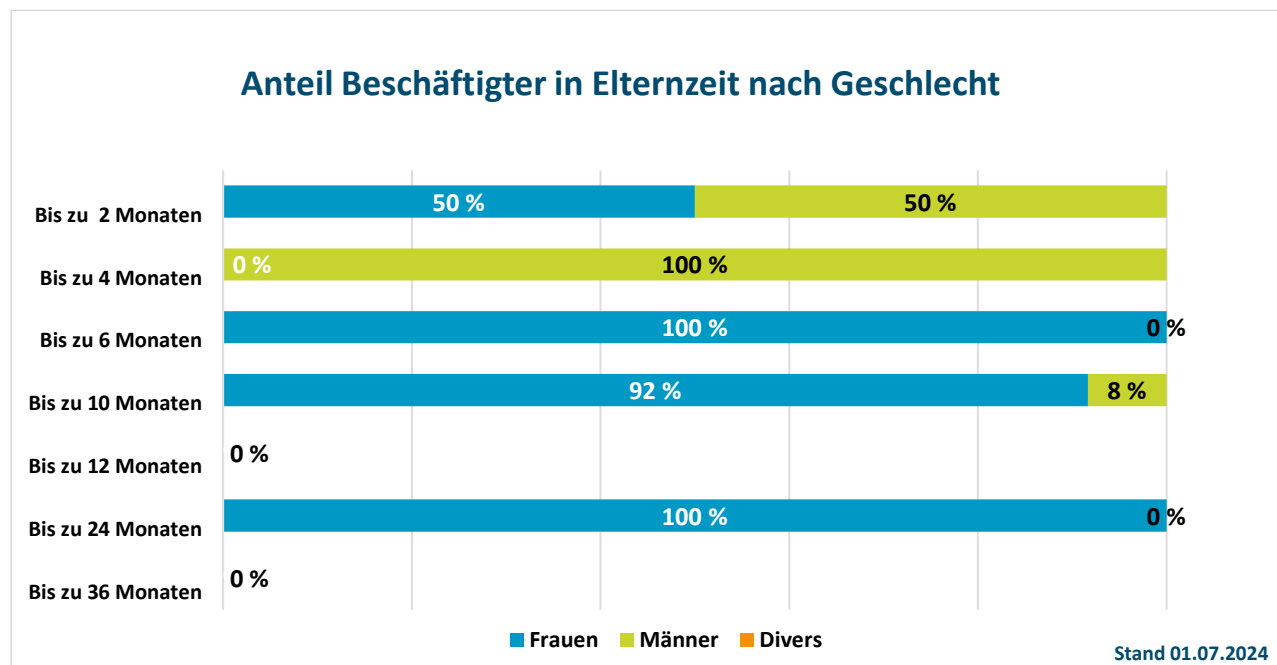
Neben den in den Einarbeitungskonzepten festgelegten Schulungen werden weitergehende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entweder im Intranet bekannt gegeben, oder die Zielgruppen werden per E-Mail informiert. Darüber hinaus kann auf ein Portfolio der internen Lernplattform Blink.it zugegriffen werden. Individuelle Weiterbildungen, auch die beim MD Bund, können beim Team Bildung angefragt werden.

<https://medinet.mdk-nordrhein.local/zentrale/bildung/bildungsangebote/interne-akademie/>  
<https://medinet.mdk-nordrhein.local/zentrale/bildung/bildungsangebote/mds-seminare>

Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt nach den Kriterien, die in den allgemeinen Informationen zur Fort- und Weiterbildung und zur Einarbeitung hinterlegt sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Funktionsbereichen der Zentrale oder in Führungspositionen erhalten spezielle Fort- und Weiterbildungen. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt durch die jeweiligen Vorgesetzten, das Geschlecht spielt in allen Fällen keine Rolle.

## 6 Elternzeit

### 6.1 Anteil Beschäftigter in Elternzeit nach Geschlecht



Zum Stichtag 01.07.2024 befanden sich insgesamt 64 Beschäftigte in Elternzeit, davon 89 Prozent Frauen und elf Prozent Männer (vgl. 01.01.2023: 98 Prozent Frauen und zwei Prozent Männer; insgesamt 44 Beschäftigte). Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Anstieg von neun Prozent der männlichen Beschäftigten in Elternzeit zu vermerken.

## 7 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

### 7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Sollte eine Betreuung kurzfristig nicht sichergestellt sein, besteht die Möglichkeit, dass Beschäftigte ihr Kind mit zur Arbeit nehmen können. Nicht möglich ist das im Außendienst.

Eines der Projekte der Gleichstellungsbeauftragten ist, eine kostenpflichtige Ferienbetreuung zu organisieren. Eine Umfrage unter den Eltern in der Belegschaft zur Bedarfsermittlung einer solchen Betreuung ergab, dass 92 Prozent dieses Angebot begrüßen. Für die weitere Ausarbeitung bzw. Planung werden in Kürze Webex-Termine für interessierte Eltern angeboten. Zudem können sich Eltern jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragten wenden, um Unterstützung bei akuten Betreuungsnotfällen zu erhalten.

Der Medizinische Dienst Nordrhein ist ab sofort auch Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ und stärkt damit das Engagement für eine familienbewusste Personalpolitik.

Im Rahmen dieses Programms werden Studien, Leitfäden und Praxisbeispiele zur Verfügung gestellt, die Impulse und Ideen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie liefern. Dabei werden

Themen von Arbeitszeitgestaltung bis hin zu väterfreundlicher Personalpolitik in den Fokus genommen. Teil des Programms ist das bundesweite Netzwerk, dem neben dem Medizinischen Dienst Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenherkunft angehören.

Das Programm wird vom Bundesfamilienministerium und der Deutschen Industrie- und Handelskammer gefördert. Bei Fragen zu „Erfolgsfaktor Familie“ können sich Beschäftigte an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

## 7.2 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wird ein Familienmitglied pflegebedürftig, ergeben sich viele Fragen, die auch den Berufsalltag betreffen. Deswegen nimmt der Medizinische Dienst Nordrhein ab sofort am Landesprogramm NRW „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ teil. Es wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und den Landesverbänden der Pflegekassen gefördert.

Mit der Unterzeichnung der dazugehörigen Charta und der damit verbundenen Auszeichnung mit dem Siegel des Landesprogramms NRW bekennt sich der Medizinische Dienst Nordrhein zu einer respektvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur gegenüber Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, zu einem lösungsorientierten Umgang mit Pflegesituationen und kontinuierlichem Engagement für das Thema „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“.

Dieses Siegel ist ein wertvolles Instrument für die Employer-Branding-Strategie. Es signalisiert potenziellen und aktuellen Beschäftigten, dass der Medizinische Dienst Nordrhein ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist, der sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einsetzt.

Ausführliche Informationen sind im MeDiNet unter der Rubrik Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu finden: <https://medinet.mdk-nordrhein.local/beauftragte/gleichstellung/vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege>

## 8 Sexuelle Belästigung oder Beleidigung am Arbeitsplatz

### 8.1 Konflikte und sexuelle Belästigung oder Beleidigung am Arbeitsplatz

Bei Konflikten oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besteht zunächst die Möglichkeit, sich an den direkten Vorgesetzten oder die Gleichstellungsbeauftragten zu wenden. Darüber hinaus hat der Vorstand eine Konfliktbeauftragte für den Medizinischen Dienst Nordrhein und zwei Beauftragte für sexuelle Belästigung oder Beleidigung benannt. Die jeweiligen Beauftragten bzw. ihre Kontaktdaten sind im MeDiNet zu finden:

<https://medinet.mdk-nordrhein.local/beauftragte/sexuelle-belaestigung/beleidigung-am-arbeitsplatz>

Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu adressieren, wurde ein umfassender Handlungsleitfaden erstellt; der dazugehörige exemplarische Prozessablauf unterstützt die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Dokumente sind im MeDiNet unter der Rubrik Belästigung eingestellt:

[https://medinet.mdk-nordrhein.local/fileadmin/files/Beauftragte/Sexuelle\\_Belaestigung/Handlungsleitfaden.pdf](https://medinet.mdk-nordrhein.local/fileadmin/files/Beauftragte/Sexuelle_Belaestigung/Handlungsleitfaden.pdf)

Ein Handlungsleitfaden bei Konflikten am Arbeitsplatz ist derzeit in Arbeit.

Bei jedem Fall von Diskriminierung, Benachteiligung, Beleidigung und Demütigung oder sexueller Beleidigung/Belästigung am Arbeitsplatz wird durch geeignete Maßnahmen Abhilfe geschaffen.

Der Vorstand und die Führungskräfte des Medizinischen Dienstes arbeiten stetig an der Gestaltung optimaler Rahmenbedingungen für ein achtungsvolles Betriebsklima. Durch ihr Verhalten und Handeln tragen Führungskräfte und Personen mit Ausbildungs- und Leitungsaufgaben im Rahmen ihrer Arbeit aktiv zu einem angemessenen, respektvollen Umgang bei, der die persönliche Integrität und Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Leitbildes des Medizinischen Dienstes Nordrhein achtet.

Führungskräfte setzen sich in Fällen von sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen sowie für einen konstruktiven Umgang mit dem Fehlverhalten ein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Betriebsklimas mitzuwirken, in dem die genannten Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz angemessenes, respektvolles Verhalten.

## 9 Zielvorgaben, Konzepte und Maßnahmen

### 9.1 Personalentwicklung

Der Medizinische Dienst Nordrhein verfügt über ein umfangreiches Rahmenkonzept zur Personalentwicklung mit vielfältigen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalauswahl anhand festgeschriebener Prozesse und unterstützt durch umfassende Leitfäden:

- Onboarding und Einarbeitungskonzepte für (fast) alle Berufsgruppen und damit Sicherstellung eines professionellen Standards bei der Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mitarbeiterförderung durch klassische Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Einführung verschiedener Karrierepfade sowie Karrieremöglichkeiten innerhalb des MD Nordrhein für einzelne Berufsgruppen
- Erstellung von Konzepten für die interne Führungskräfteentwicklung und das Führungsverständnis des Medizinischen Dienstes
- Mitarbeitermotivation durch Einsatz verschiedener Personalentwicklungsinstrumente, wie z. B. die Jahresgespräche zwischen Mitarbeiter/-in und Führungskraft
- Neuer Fokus auf Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung ist im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar.

## 9.2 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden weiterhin so formuliert, dass alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Das Anforderungsprofil einer Stelle wird bereits in der Ausschreibung klar definiert. Grundlage hierfür ist die jeweils gültige Stellenbeschreibung. Freie Stellen werden in der Regel auch intern ausgeschrieben. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, gilt jede Stelle als teilbar (§ 8 LGG), daher wird auf die Möglichkeit der Teilzeitbesetzung hingewiesen, ausgenommen hierbei sind Führungskräfte.

## 9.3 Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2023–2025

### Maßnahme 1

Nr. 1.01

#### Einarbeitungskonzept Ärztinnen und Ärzte ASM (SFB)

Einarbeitungskonzept mit der Möglichkeit, Inhalte im strukturierten Selbststudium „remote“ zu erarbeiten. Zuständig sind der Bereich Personal – Team Personalentwicklung und Team Recruiting, der Fachbereich und das Team Bildung.

**Umsetzungsstand:** Es wurde hierzu eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des Ärztlichen Leiters gegründet. Ärztinnen und Ärzte aus verschiedenen Bereichen bzw. medizinischen Fachbereichen wurden ebenso einbezogen wie die Personalentwicklung und das Team Bildung. Die Personalentwicklung liefert ein Grundlagenmodul (z. B. Welt der medizinischen Dienste, relevante Dienstvereinbarungen usw.) sowie ein Basismodul mit wichtigen Inhalten für die ärztlichen Gutachterinnen und Gutachter (z. B. Dragon Medical, verständliche Sprache usw.).

Die fachlichen Einarbeitungsunterlagen werden durch die Ärztinnen und Ärzte der Arbeitsgruppe zur Verfügung gestellt. Die Personalentwicklung und das Team Bildung unterstützen dann die Erstellung von Fachmodulen sowie Praxismodulen. Der nächste Termin wird voraussichtlich im Oktober 2024 stattfinden.

### Maßnahme 2

Nr. 1.02 Spielsachen/Bücher für Kinder

#### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### Umsetzungsstand

Es wurden Spielzeug und Bücher eingekauft und an den Standorten Düsseldorf, Köln und Aachen verteilt. Der Standort Duisburg hatte bereits Spielsachen deponiert. Beschäftigten des Medizinischen Dienstes Nordrhein wird die Möglichkeit gegeben, in akuten Betreuungsnotständen ihr Kind mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Die Kinder können sich im Medizinischen Dienst Nordrhein an diesen Tagen mit den vorhandenen Spielsachen altersgerecht beschäftigen.

### Maßnahme 3

Nr. 1.03

#### Förderung von Frauen in Führungspositionen durch E-Learning

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wird seitens des MD Nordrhein ein spezifisches Führungskräfte-Training (Haupte E-Learning) ausschließlich für weibliche Beschäftigte angeboten.

#### Umsetzungsstand

An der Maßnahme haben bislang zwei Frauen teilgenommen; hierbei besteht derzeit Handlungsbedarf. Um die Potenziale der Maßnahmen effizient auszuschöpfen, werden die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalentwicklung auf das Team-Building zugehen und mit diesem weitere Optionen klären. Gegebenenfalls kann auch das für Führungskräfte angebotene Coaching für individuelle Themen von einzelnen Frauen in Führungspositionen genutzt werden.

### Maßnahme 4

Nr. 1.04

#### Beschäftigte in Elternzeit

(Maßnahme 4 wurde aus Punkt 6.1 abgeleitet)

Die Gleichstellungsbeauftragten entwickeln derzeit geschlechtsneutrale Kommunikationsstrategien, die darauf abzielen, stereotype Rollenbilder und Vätertypologie im Zusammenhang mit der Elternzeit aufzulösen.

## 10 Diversität

### 10.1 Geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung

Der Medizinische Dienst Nordrhein erkennt an, dass Geschlecht eine persönliche und vielfältige Erfahrung ist, die sich nicht immer in die traditionellen Kategorien „männlich“ und „weiblich“ einordnen lässt. Daher unterstützt der Medizinische Dienst Nordrhein Beschäftigte, die ihr Geschlecht als „divers“ angeben möchten. Diese Möglichkeit trägt dazu bei, die Individualität und Selbstbestimmung der Beschäftigten zu respektieren und zu fördern.

### 10.2 Technische Umsetzung in SAP

In unserem SAP-System ist es bereits möglich, das Geschlecht als „divers“ zu erfassen. Sobald die rechtlichen Vorgaben dafür gegeben sind, wird diese Möglichkeit auch umgesetzt. Die Funktion ermöglicht eine genaue und respektvolle Erfassung der Geschlechtsidentität aller Beschäftigten. Die Gleichstellungsbeauftragten und Personalsachbearbeiter stehen diesbezüglich bei Bedarf unterstützend und beratend zur Seite.

## 11 Schlusswort

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW verfolgt eine doppelte Zielsetzung: Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das erste Ziel bezieht sich auf Frauen. Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf Frauen und Männer, wie dies der Gesetzestext in § 1 Absatz 1 auch ausdrücklich formuliert.

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)

Unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten setzt sich der Medizinische Dienst Nordrhein zum Ziel, die Prinzipien des LGG NRW zu wahren. Angesichtes des hohen Anteils von weiblichen Beschäftigten ist es besonders wichtig, Maßnahmen zu implementieren, die ihre berufliche Entwicklung fördern und gleichzeitig eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ermöglichen.

Wir danken allen Beteiligten für die Unterstützung bei der Erarbeitung des GB-Checks und das stetige Engagement.

Düsseldorf, 01.08.2024

Eva Najak (Personalstrategie)  
Manuela Lehner (Personalstrategie)  
Christina Witt (Gleichstellung)

Medizinischer Dienst Nordrhein

Medizinischer Dienst Nordrhein  
Berliner Allee 52  
40212 Düsseldorf

Verantwortlich: Team Personalstrategie: Manuela Lehner  
Redaktion: Eva Najak und Christina Witt